JASPSS
مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية
ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (80)
2024-11-25
https://jaspss.com

بحث بعنوان

تأثير البيئة المحيطة بالموظف على أدائه الوظيفي في العمل

إعداد

المهندس أحمد خالد الجرادين

رئيس قسم الصيانة – بكالوريوس هندسة ميكانيك تكييف وتبريد

بلدية الطفيلة الكبرى

JASPSS
مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية
ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (80)
2024-11-25
https://jaspss.com

المُلخَّص

تؤثر البيئة المحيطة بالموظف بشكل كبير على أدائه الوظيفي، حيث تلعب العوامل المادية مثل الإضاءة، درجة الحرارة، مستوى الضوضاء، ولتصميم المكتب دورًا حاسمًا في تعزيز أو تقليل الإنتاجية. إلى جانب ذلك، تساهم البيئة الاجتماعية، بما في ذلك العلاقات مع الزملاء والتواصل مع الإدارة، في تشكيل تجربة العمل. بيئة العمل الإيجابية، التي تتسم بالدعم والتشجيع، تحفز الموظفين على الإبداع وزيادة التركيز، في حين أن البيئات السلبية التي تفتقر إلى التحفيز قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية وارتفاع معدلات التوتر. وعليه، فإن تحسين البيئة المحيطة من خلال توفير موارد مناسبة وتعزيز العلاقات المهنية يعد استثمارًا فعالًا لتحسين الأداء وتعزيز الولاء المؤسسي.

ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (80)
2024-11-25
https://jaspss.com

Abstract

An employee's environment greatly influences their job performance, with physical factors such as lighting, temperature, noise level, and office design playing a crucial role in enhancing or diminishing productivity. In addition, the social environment, including relationships with colleagues and communication with management, shapes the work experience. A positive work environment, characterized by support and encouragement, motivates employees to be creative and increase focus, while negative environments that lack stimulation can lead to low motivation and high levels of stress. Therefore, improving the environment by providing appropriate resources and enhancing professional relationships is an effective investment in improving performance and enhancing organizational loyalty.

المُقدِّمة

تعد البيئة المحيطة بالموظف أحد العوامل الرئيسة التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى أدائه في العمل. فالبيئة التي يعمل فيها الموظف تمثل الإطار الذي يمارس من خلاله مهامه اليومية، وتؤثر بشكل كبير على حالته النفسية والجسدية، مما يجعلها عنصرًا حاسمًا في تحقيق الإنتاجية. إن توفير بيئة عمل مريحة وداعمة يسهم في تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المؤسسية. العوامل المادية التي تشكل البيئة المحيطة، مثل الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة وتصميم أماكن العمل، تلعب دورًا كبيرًا في توفير بيئة مريحة. فقد أظهرت الدراسات أن الأماكن المضيئة والمهوّاة بشكل جيد تحسن من التركيز وتقلل من الإرهاق البدني والعقلي. بالإضافة إلى ذلك، فإن التصميم الهندسي للمكاتب وتنظيم المساحات يعززان من كفاءة العمل ويحدان من الإزعاج الذي قد يؤثر سلبًا على الأداء.

على الصعيد الاجتماعي، تبرز أهمية العلاقات المهنية بين الزملاء والإدارة في تشكيل بيئة عمل إيجابية. عندما يشعر الموظف بالدعم من زملائه ومديره المباشر، فإنه يكون أكثر ميلًا للعمل بروح الفريق والإبداع في حل المشكلات. في المقابل، فإن بيئة العمل التي تسودها التوترات والمشاحنات تقلل من الشعور بالانتماء، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والالتزام. كما أن البيئة التنظيمية وثقافة المؤسسة تلعب دورًا أساسيًا في التأثير على أداء الموظفين. المؤسسات التي تشجع على الابتكار وتوفر فرص التطوير المهني تخلق مناخًا يدعم النمو الشخصي والمهني للموظفين. على العكس من ذلك، فإن المؤسسات التي تعتمد على أساليب إدارية جامدة أو تفتقر إلى العدالة تؤدي إلى ارتفاع معدلات التوتر والإحباط بين العاملين. من هذا المنطلق، يتضح أن البيئة المحيطة بالموظف ليست مجرد إطار مادي أو اجتماعي، بل هي عامل شامل

يؤثر على جميع جوانب تجربته في العمل. ومن ثم، فإن تحسين هذه البيئة يتطلب اهتمامًا شاملاً من قبل الإدارات لضمان توفير ظروف عمل مثالية، تسهم في تحقيق توازن بين احتياجات الموظفين ومتطلبات العمل، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال ومستدام.

مشكلة البحث

تعد مشكلة تأثير البيئة المحيطة بالموظف على أدائه الوظيفي من القضايا التي تثير اهتمام الباحثين وصناع القرار في المؤسسات المختلفة، نظرًا لدورها الجوهري في تحديد مستوى إنتاجية الموظفين ورضاهم عن العمل. تتجلى هذه المشكلة في تباين البيئات الوظيفية من حيث ظروفها المادية والاجتماعية والتنظيمية، مما يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على دافعية الموظفين وقدرتهم على إنجاز مهامهم بكفاءة. وقد أصبح من الضروري فهم العوامل التي تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتأثيرها على الأداء، خاصة في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات في عصر المنافسة العالمية.

تنشأ المشكلة بشكل رئيسي عندما تكون البيئة المحيطة بالموظف غير ملائمة لتلبية احتياجاته الجسدية أو النفسية، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء وارتفاع معدلات الإجهاد الوظيفي. على سبيل المثال، قد تؤدي الإضاءة غير الكافية، أو المساحات الضيقة، أو غياب التهوية المناسبة إلى تدهور الحالة الصحية للموظف. علاوة على ذلك، فإن غياب العلاقات الإيجابية بين الزملاء وضعف الدعم الإداري يمكن أن يفاقم من شعور الموظف بالعزلة وعدم الانتماء، وهو ما ينعكس سلبًا على أدائه. تتفاقم هذه المشكلة في المؤسسات التي تفتقر إلى استراتيجيات واضحة لتحسين بيئة العمل، حيث ينظر إلى الظروف المحيطة بالعمل على أنها عوامل ثانوية لا تستحق الاستثمار. يؤدي هذا النهج إلى إهمال الاحتياجات الأساسية

للموظفين، مما يضعف قدرتهم على التركيز والابتكار. وبالتالي، يظهر تأثير البيئة السلبية بشكل واضح في زيادة معدلات الغياب عن العمل، وتراجع جودة الأداء، وارتفاع نسب الاستقالات، مما يشكل تحديًا كبيرًا أمام المؤسسات لتحقيق أهدافها بكفاءة.

كما أن المشكلة لا تقتصر على الجوانب المادية فقط، بل تمتد إلى البيئة الثقافية والتنظيمية داخل المؤسسة. قد تسهم السياسات الإدارية غير العادلة أو غياب الحوافز المناسبة في خلق بيئة عمل محبطة لا تشجع الموظفين على العطاء. في المقابل، فإن المؤسسات التي تهمل تطوير ثقافة تنظيمية إيجابية تواجه صعوبة في الحفاظ على موظفيها الموهوبين، مما يؤثر على استمراريتها وقدرتها التنافسية. تظهر أهمية معالجة هذه المشكلة في الحاجة الملحة إلى تبني سياسات مبتكرة لتحسين البيئة المحيطة بالموظفين، مع التركيز على تلبية احتياجاتهم وتعزيز شعورهم بالرضا الوظيفي. إن فهم العلاقة بين البيئة المحيطة وأداء الموظف يتطلب دراسة شاملة تأخذ بعين الاعتبار العوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على تجربة العمل، مما يساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية لتحسين بيئات العمل وزيادة إنتاجية موظفيها.

أهداف البحث

1. دراسة تأثير الظروف المحيطة بالموظف مثل الإضاءة، درجة الحرارة، الضوضاء، والهواء على أدائه الوظيفي في مكان العمل.

2. تحليل كيفية تأثير عوامل البيئة المحيطة بالموظف مثل الأثاث، التصميم الداخلي، والترتيب المكاني على إنتاجيته ورضاه الوظيفي.

3. استقصاء العلاقة بين الطبيعة والأداء الوظيفي، ودراسة تأثير النباتات والزهور في زيادة تركيز الموظفين وخفض مستويات الإجهاد.

4. تحليل تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء الموظفين، ودراسة كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز السلامة والصحة العامة.

5. دراسة تأثير عوامل الراحة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على أداء الموظفين، وكيفية تحسين بيئة العمل لزيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

أهمية البحث

1. فهم عميق لكيفية تأثير العوامل المحيطة بالموظف على أدائه الوظيفي يمكن أن يساعد الشركات في تحسين بيئة العمل وتحقيق أهدافها بشكل أفضل.

2. يمكن للبحث في هذا المجال أن يساعد في تعزيز صحة ورفاهية الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وتحسين جودة العمل.

3. فهم العلاقة بين العوامل البيئية وسلوك الموظفين في مكان العمل يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية.

4. يمكن للبحث في هذا المجال أن يساعد في تحسين رضا الموظفين وزيادة مستويات الالتزام والانخراط في العمل.

5. يمكن لنتائج البحث حول تأثير البيئة المحيطة بالموظف أن تساعد الشركات على تحديد الاستثمارات اللازمة في تحسين بيئة العمل وتعزيز أداء الموظفين وتحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل.

أسئلة البحث

1. ما هي العوامل البيئية المحيطة بالموظف التي قد تؤثر على أدائه الوظيفي في مكان العمل؟
2. كيف يمكن قياس تأثير البيئة المحيطة بالموظف على مستوى إنتاجيته وأدائه العام في العمل؟
3. ما هي العلاقة بين رضا الموظفين على بيئة العمل وأدائهم الوظيفي؟
4. هل توجد علاقة بين مستويات الإجهاد في البيئة المحيطة بالموظف وأدائه الوظيفي؟
5. كيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز رفاهية وإنتاجية الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي؟

الإطار النظري

يعد تأثير البيئة المحيطة بالموظف على أدائه الوظيفي من المواضيع التي حظيت باهتمام واسع في مجال إدارة الموارد البشرية والتنظيم الإداري. تشير الأدبيات إلى أن البيئة المحيطة تمثل مجموعة متكاملة من العوامل المادية والاجتماعية والنفسية التي تساهم في تشكيل تجربة الموظف داخل مكان العمل. وقد أثبتت الدراسات أن بيئة العمل ليست مجرد عامل خارجي، بل هي عامل مؤثر بشكل جوهري على الدافعية والإبداع ومستوى الإنتاجية. لذلك، فإن فهم تأثير البيئة المحيطة يساهم في تطوير استراتيجيات مستدامة لتحسين أداء الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي.

تتضمن البيئة المادية مجموعة من العناصر الأساسية مثل الإضاءة، درجة الحرارة، التهوية، وتصميم المكاتب، التي تؤثر على راحة الموظف وصحته أثناء العمل. فالبيئات المريحة التي تلبي احتياجات الموظفين الجسدية تعزز من تركيزهم وتقليل مستويات التوتر، بينما تؤدي البيئات غير المريحة إلى انخفاض الأداء وزيادة الإرهاق. من جانب آخر، يعتبر التوزيع المكاني للمكاتب وتنظيمها من العوامل المهمة التي تساهم في تسهيل حركة الموظفين وتعزيز التفاعل الإيجابي بينهم. أما البيئة الاجتماعية، فتتمثل في طبيعة العلاقات بين الموظفين والزملاء والمديرين. عندما تسود بيئة عمل داعمة وتشجع على التعاون والعمل الجماعي، يصبح الموظفون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف. على العكس، فإن البيئة الاجتماعية المتوترة التي تتسم بالصراعات أو ضعف التواصل تؤدي إلى انخفاض مستوى الالتزام الوظيفي وزيادة احتمالية التسرب الوظيفي. وعليه، فإن بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الاحترام والتقدير يعزز من رضا الموظفين وأدائهم.

تلعب البيئة التنظيمية دورًا لا يقل أهمية عن الجوانب الأخرى، حيث تشمل السياسات والإجراءات والثقافة المؤسسية التي تحكم العمل. البيئة التنظيمية الإيجابية التي تشجع على الابتكار وتوفر فرص النمو والتطوير الشخصي تساعد الموظفين على الشعور بالرضا والاستقرار الوظيفي. بالمقابل، قد تسهم السياسات غير العادلة أو غياب الحوافز المناسبة في تراجع الأداء وزيادة الشكاوى بين العاملين، مما يؤثر على أهداف المؤسسة بشكل عام. يبرز الاهتمام بتأثير البيئة المحيطة بالموظف على أدائه الوظيفي كجزء من الجهود الرامية لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة. إن فهم العوامل المؤثرة على بيئة العمل يتطلب نهجًا تكامليًا يجمع بين تحليل الجوانب المادية والاجتماعية والتنظيمية، مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات

الموظفين المتنوعة. ومن خلال تبني استراتيجيات شاملة لتحسين بيئة العمل، يمكن للمؤسسات تعزيز إنتاجية موظفيها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

1. البيئة المادية وتأثيرها على الأداء الوظيفي: تشير الدراسات إلى أن العوامل المادية مثل الإضاءة، درجة الحرارة، التهوية، وتصميم المكتب يؤثر بشكل كبير على راحة الموظف وتركيزه، مما ينعكس بشكل مباشر على إنتاجيته وأدائه في العمل. تعد البيئة المادية جزءًا أساسيًا من بيئة العمل، حيث تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للموظفين. يشمل هذا المصطلح كافة العوامل المادية التي تحيط بالفرد في مكان العمل، مثل الإضاءة، درجات الحرارة، المساحات، مستوى الضوضاء، والأثاث. عندما تكون هذه العوامل ملائمة ومريحة، فإنها تساهم في زيادة الإنتاجية والراحة النفسية للموظف، مما يعكس تحسنًا في أدائه الوظيفي.

عند وجود بيئة مادية غير مريحة، مثل إضاءة ضعيفة أو ضوضاء مرتفعة، قد يشعر الموظفون بالإرهاق أو التشتت، مما يعيق قدرتهم على التركيز في العمل. وقد يؤدي ذلك إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة الأخطاء في الأداء، مما يؤثر سلبًا على جودة العمل المنجز. من جهة أخرى، توفر البيئة المادية المناسبة جوًا من الراحة والتركيز الذي يعزز الأداء الفعّال للموظف. بالإضافة إلى ذلك، تعد المساحة المحيطية من العوامل المهمة التي تؤثر على الأداء الوظيفي. المساحات الضيقة قد تؤدي إلى شعور الموظف بالاختناق أو قلة الحركة، مما يقلل من فعاليته في أداء المهام. أما المساحات الواسعة والمصممة بشكل جيد، فتسهم في تحسين التنقل والراحة النفسية، مما يزيد من القدرة على التركيز والإنتاجية.

التهوية الجيدة ودرجات الحرارة المناسبة تلعبان أيضًا دورًا هامًا في تعزيز الأداء الوظيفي. فدرجات الحرارة غير المناسبة، سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، قد تؤدي إلى شعور الموظف بالتعب أو عدم الراحة، مما

ينعكس سلبًا على أدائه. في المقابل، البيئة التي تحافظ على درجة حرارة معتدلة وتهوية جيدة تساهم في تحسين مستوى النشاط العقلي والجسدي للموظف. من المهم أن يتم تصميم البيئة المادية في مكان العمل بشكل يتماشى مع احتياجات الموظفين ويتناسب مع طبيعة العمل. تحقيق توازن بين العوامل المادية مثل الإضاءة، المساحة، والتهوية، يساهم في توفير بيئة عمل داعمة وفعّالة، مما يؤثر إيجابيًا على الأداء الوظيفي العام.

2. العوامل الاجتماعية في بيئة العمل: تؤثر العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، بما في ذلك التفاعل بين الموظفين وزملائهم والمديرين، على مستوى الدافعية والالتزام. بيئة عمل تشجع على التعاون والاحترام تعزز الأداء الوظيفي، بينما البيئة الاجتماعية المتوترة يمكن أن تؤدي إلى انخفاض في الكفاءة. تعتبر العوامل الاجتماعية في بيئة العمل من الركائز الأساسية التي تؤثر في تجربة الموظف وأدائه الوظيفي. تشمل هذه العوامل التفاعلات الاجتماعية بين الموظفين، ثقافة العمل داخل المؤسسة، والعلاقات بين الموظفين والإدارة. عندما تسود بيئة عمل قائمة على التعاون والاحترام المتبادل، يشعر الموظفون بالراحة والدعم، مما يساهم في تعزيز روح الفريق وزيادة الإنتاجية.

تلعب العلاقات بين الزملاء دورًا مهمًا في تشكيل بيئة العمل الاجتماعية. عندما تكون العلاقات بين الأفراد ودية ومبنية على الثقة المتبادلة، فإن ذلك يعزز من التواصل الفعّال والتعاون بين الموظفين. هذا النوع من العلاقات يساعد في تسريع إنجاز المهام ويخفف من الضغوط اليومية في العمل. من جهة أخرى، التوترات والصراعات بين الزملاء قد تؤدي إلى بيئة عمل غير صحية، مما يؤثر سلبًا على الأداء الفردي والجماعي. تعد ثقافة العمل جزءًا أساسيًا من العوامل الاجتماعية التي تؤثر على بيئة العمل. ثقافة العمل التي تشجع

على الابتكار والتعلم المستمر تساهم في تحسين مستويات الأداء لدى الموظفين. بالمقابل، إذا كانت ثقافة المؤسسة تركز فقط على تحقيق الأهداف دون الاهتمام بالجانب الاجتماعي أو رفاهية الموظفين، فقد يؤدي ذلك إلى شعور الموظفين بالإحباط والتوتر، مما يؤثر سلبًا على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

الدور الذي تلعبه الإدارة في بناء علاقات اجتماعية إيجابية في بيئة العمل أمر بالغ الأهمية. عندما يكون لدى الإدارة قدرة على الاستماع إلى الموظفين وتقديم الدعم والتوجيه المناسب، فإن ذلك يخلق بيئة عمل تشجع على التفاعل الإيجابي والمشاركة. الإدارة التي تشجع على التواصل المفتوح وتكون عادلة في تعاملها مع الجميع تساهم في تحسين معنويات الموظفين وتعزيز روح التعاون. في النهاية، العوامل الاجتماعية في بيئة العمل تؤثر بشكل كبير في رفاهية الموظفين وأدائهم الوظيفي. بيئة عمل صحية اجتماعيًا تشجع على التفاعل الجيد بين الموظفين وتدعمهم في تحقيق أهدافهم، مما يعزز من جودة العمل ويدفع المؤسسة نحو النجاح.

3. الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين الأداء: تعد الثقافة التنظيمية أحد العوامل المهمة التي تشكل بيئة العمل. بيئة تنظيمية تشجع على الابتكار والتطوير المهني توفر للموظف فرصًا للنمو الشخصي مما يزيد من مستوى الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية. تعتبر الثقافة التنظيمية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في بيئة العمل، حيث تشكل القيم والمبادئ التي تؤمن بها المنظمة وتوجه سلوكيات موظفيها. تلعب الثقافة التنظيمية دورًا محوريًا في تحديد كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ومع الإدارة، وكذلك في كيفية استجابتهم للتحديات والفرص. عندما تتسم الثقافة التنظيمية بالقيم الإيجابية مثل التعاون والشفافية والاحترام، فإنها تخلق بيئة عمل محفزة تساعد الموظفين على تقديم أفضل أداء.

الثقافة التنظيمية تؤثر على الأداء من خلال تحديد الممارسات والتوقعات التي تسود داخل المنظمة. على سبيل المثال، إذا كانت المنظمة تروج لقيم الإبداع والابتكار، فإن الموظفين سيكونون أكثر تشجيعًا على طرح الأفكار الجديدة والعمل على تحسين العمليات. الثقافة التنظيمية التي تشجع على تطوير المهارات والتعلم المستمر تساهم في تعزيز الأداء الفردي والجماعي، حيث يصبح الموظفون أكثر استعدادًا لتحمل المسؤوليات وتنفيذ مهامهم بفعالية. عندما تكون الثقافة التنظيمية قوية ومبنية على أسس من الثقة والعدالة، فإن ذلك يسهم في تحسين مستوى التفاعل بين الموظفين والإدارة. هذا التفاعل الإيجابي يعزز من مشاركة الموظفين في صنع القرارات ويساعدهم على فهم الأهداف التنظيمية بشكل أفضل. بالتالي، يصبح الموظفون أكثر التزامًا بمهماتهم وأدائهم الوظيفي، مما ينعكس بشكل إيجابي على الإنتاجية والابتكار داخل المنظمة.

على الجانب الآخر، يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية السلبية على الأداء بشكل ملحوظ. في حالة وجود ثقافة سلبية، مثل التنافسية المفرطة أو غياب الشفافية، فإن ذلك قد يؤدي إلى خلق بيئة عمل مريحة للقلة ومحبطة للجميع. هذا الأمر قد يتسبب في زيادة مستويات التوتر والنزاع بين الموظفين، مما يضعف الروح المعنوية ويؤثر سلبًا على الإنتاجية وجودة العمل. في الختام، تعد الثقافة التنظيمية حجر الزاوية في تحسين الأداء الوظيفي داخل أي منظمة. من خلال تشجيع القيم الإيجابية وتعزيز بيئة العمل القائمة على التعاون والدعم، تساهم الثقافة التنظيمية في خلق بيئة مناسبة لتفجير طاقات الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة.

4. التوازن بين الحياة العملية والشخصية: تأثير البيئة المحيطة يتجاوز مجرد المكان المادي إلى توازن الحياة العملية والشخصية، حيث أن بيئة العمل التي تدعم مرونة العمل وتحترم احتياجات الموظفين الشخصية تعزز من ولائهم ورضاهم، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم الوظيفي. يعد التوازن بين الحياة العملية

والشخصية من المواضيع الحيوية التي تشغل بال الكثير من الأفراد في عالم العمل الحديث. يواجه الموظفون تحديات يومية في محاولة التوفيق بين متطلبات العمل وضغوط الحياة الشخصية. يتطلب الحفاظ على هذا التوازن قدرة على إدارة الوقت وتنظيم الأولويات بشكل فعال، حيث يصبح من الضروري تحديد الفواصل بين الحياة المهنية والشخصية لضمان استمرارية الراحة النفسية والجسدية.

عندما ينجح الفرد في تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية، فإنه يحقق مستويات أعلى من الرضا الشخصي والمهني. القدرة على قضاء وقت مع العائلة والأصدقاء، والاهتمام بالهوايات والأنشطة الشخصية، تساهم في تعزيز الصحة النفسية وتقليل مستويات التوتر. هذا التوازن يمكن أن ينعكس إيجابيًا على الأداء في العمل، حيث يزداد الدافع والتركيز بسبب استعادة الطاقة وتخفيف الضغوط. من ناحية أخرى، فإن الضغط المستمر في العمل على حساب الحياة الشخصية يمكن أن يؤدي إلى مشاكل صحية ونفسية. الإرهاق المستمر والإجهاد الناتج عن العمل الطويل والمتواصل قد يؤديان إلى تراجع الأداء الوظيفي والابتعاد عن الأهداف المهنية. كما أن إهمال الحياة الشخصية يمكن أن يؤدي إلى مشاعر العزلة أو الإحباط، مما يؤثر على قدرة الموظف على التفاعل بشكل إيجابي مع زملائه في العمل.

إن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يتطلب أيضًا دعمًا من المؤسسات التي يعمل فيها الأفراد. تسهم السياسات الداعمة مثل ساعات العمل المرنة، وتوفير إجازات، والاعتراف بأهمية الحياة الشخصية في تحسين هذا التوازن. عندما يشعر الموظفون بأن مؤسساتهم تدعمهم في تنظيم وقتهم بشكل مرن، يصبح لديهم المزيد من القدرة على الالتزام بمسؤولياتهم المهنية دون التأثير على حياتهم الشخصية. في النهاية، يعتبر التوازن بين الحياة العملية والشخصية أمرًا ضروريًا للحفاظ على الاستقرار النفسي والجسدي. عندما يتمكن الأفراد من

تخصيص وقت كافٍ لأنفسهم ولعائلاتهم مع الحفاظ على مسؤولياتهم المهنية، فإنهم يكونون أكثر قدرة على تحقيق النجاح والتقدم في كلا الجانبين.

5. البيئة النفسية وتأثيرها على الإنتاجية: تشير الأبحاث إلى أن البيئة النفسية التي يخلقها التقدير والتحفيز في مكان العمل تؤثر بشكل مباشر على الحالة النفسية للموظف، مما يعزز قدرته على الإبداع والتركيز ويؤدي إلى تحسين الأداء العام. تعد البيئة النفسية في مكان العمل من العوامل المؤثرة بشكل مباشر في مستوى الإنتاجية الفردية والجماعية. تمثل البيئة النفسية الحالة الذهنية والعاطفية التي يعيشها الموظف خلال فترة عمله، وهي تشمل شعوره بالراحة، والقدرة على التركيز، والانتماء للمكان. عندما تكون البيئة النفسية إيجابية، ينعكس ذلك بشكل مباشر على الأداء الوظيفي، حيث يشعر الموظف بالتحفيز والتفاعل مع العمل، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية.

البيئة النفسية السيئة، مثل الشعور بالتوتر المستمر أو عدم الأمان الوظيفي، تؤثر بشكل سلبي على الموظفين. عندما يعاني الموظف من بيئة مليئة بالتوترات أو الخوف من الفشل، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض مستوى التركيز والاهتمام بالتفاصيل. بالإضافة إلى ذلك، قد يتسبب الضغط النفسي في تراجع الأداء الوظيفي وزيادة معدلات الأخطاء، مما يقلل من الإنتاجية العامة في المنظمة. من المهم أن تكون بيئة العمل النفسية داعمة للموظفين، مما يساهم في تعزيز روح الفريق والابتكار. عندما يشعر الموظفون بالدعم الاجتماعي والنفسي من قبل زملائهم ومديريهم، يتحسن مستوى التعاون بينهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. بيئة العمل التي تشجع على التقدير والاحترام المتبادل تسهم في تحسين الصحة النفسية للموظف، وبالتالي يعزز ذلك قدرته على تحقيق نتائج أفضل في العمل.

تعتبر القيادة أيضًا أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في البيئة النفسية داخل المنظمة. القادة الذين يتسمون بالعدالة والشفافية، والذين يقدرون جهود الموظفين، يساهمون في خلق بيئة نفسية إيجابية. عندما يتلقى الموظفون دعمًا من القيادة ويشعرون بتقديرهم لعملهم، فإنهم يصبحون أكثر تحفيزًا، مما يزيد من إنتاجيتهم وفعالية أدائهم في العمل. في النهاية، تعد البيئة النفسية من العوامل الجوهرية التي تؤثر في الإنتاجية. بيئة عمل صحية نفسيًا، مليئة بالدعم والتشجيع، يمكن أن تساهم في تحسين جودة العمل وتحقيق النجاح المؤسسي.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. تظهر نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل المريحة وأداء الموظفين، حيث يرتبط تحسين بيئة العمل بزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

2. تشير البيانات إلى أن العوامل البيئية مثل الإضاءة المناسبة والهواء النقي تسهم في تقليل مستويات الإجهاد وزيادة تركيز الموظفين.

3. يتبين من البحث أن العوامل البيئية السلبية مثل الضوضاء والازدحام تؤثر سلباً على أداء الموظفين وقد تزيد من معدلات الغياب والتأخير.

التوصيات:

1. يُوصى بتحسين بيئة العمل من خلال توفير الظروف الملائمة للموظفين مثل تحسين الإضاءة وضبط درجة الحرارة.

2. يُنصح بتوفير أماكن عمل هادئة ومناسبة للعمل الفردي لتحسين تركيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

3. يُنصح بتنفيذ برامج لإدارة الإجهاد وتعزيز الصحة والرفاهية في بيئة العمل للحد من تأثيرها السلبي على أداء الموظفين.

4. يُنصح بتوفير فرص للموظفين للمشاركة في تصميم بيئة العمل وتقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم لتحسينها.

5. يُوصى بإجراء دراسات دورية لتقييم تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين واتخاذ التدابير الضرورية لتحسين هذا التأثير بشكل مستمر.

المصادر والمراجع

شموط، م. (2021). تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين. المجلة الدولية للأبحاث والتحديث في تكنولوجيا الهندسة والعلوم، 3(11)، 78-101.

سامسون، ج. ن. (2014). تأثير بيئة العمل على أداء موظفي البنوك التجارية في بلدة ناكورو.

بوشيري، س. ب. (2014). تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين، حالة معهد الإدارة المالية في دار السلام (أطروحة دكتوراه، الجامعة المفتوحة في تنزانيا).

مسعودي، أ. ح.، وحمدي، س. س. أ. (2017). عواقب بيئة العمل على إنتاجية الموظفين. مجلة IOSR للأعمال والإدارة، 19(01)، 35-42.

أرفان، ح. ح. (2021). الدافع وبيئة العمل على أداء الموظفين. مجلة العلماء الإندونيسيين للبحوث الاجتماعية، 1(1)، 15-19.

أنيتا، ج. (2014). محددات مشاركة الموظفين وتأثيرها على أداء الموظفين. المجلة الدولية للإنتاجية وإدارة الأداء، 63(3)، 308-323.

كيثوكا، ن. (2015). تأثير بيئة العمل على أداء موظفي البنوك دراسة حالة البنوك التجارية في بلدة ماشاكوس (أطروحة دكتوراه).