

بحث بعنوان

أفضل الممارسات للحفاظ على بيئة العمل صحية ونظيفة

إعداد

هنا علي سالم ابو حميد

عاملة

بلدية مؤته والمزار

المخلص

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل أفضل الممارسات الإدارية والتشغيلية للحفاظ على بيئة عمل صحية ونظيفة، وذلك في ضوء التحولات الحديثة في مفاهيم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والمرافق. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات الميدانية التي تناولت العلاقة بين الظروف البيئية المادية للصحة المهنية ومستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي. كما تناول البحث تحديد الأبعاد الرئيسية لبيئة العمل الصحية، وتقييم أثر النظافة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي، مع تسليط الضوء على النماذج العالمية الناجحة في هذا المجال.

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج الجوهرية، أبرزها أن تبني ممارسات النظافة الشاملة وتطبيق أنظمة مثل (5S) يؤدي إلى انخفاض ملحوظ في معدلات الغياب المرضي وزيادة ملموسة في الكفاءة التشغيلية. كما أثبتت النتائج أن الاستثمار في البنية التحتية الصحية والتهوية الجيدة والإضاءة المريحة لا يُعد تكلفة إضافية، بل استثماراً استراتيجياً يعزز العائد على الاستثمار من خلال تقليل تكاليف الرعاية الصحية ورفع المعنويات. وفي ضوء ذلك، أوصى البحث بضرورة دمج معايير الصحة والسلامة في صميم الثقافة المؤسسية، وتخصيص ميزانيات كافية للتحديث المستمر لمرافق العمل، وتفعيل دور اللجان المشتركة بين الإدارة والموظفين لضمان الاستدامة.

Abstract

This research aims to explore and analyze best administrative and operational practices for maintaining a healthy and clean work environment, in light of recent shifts in strategic human resource and facilities management concepts. The research employs a descriptive-analytical approach, reviewing previous literature and field studies that addressed the relationship between occupational health and levels of productivity and job satisfaction. It also identifies the key dimensions of a healthy work environment and assesses the impact of hygiene and occupational safety on organizational performance, highlighting successful global models in this field.

The research yielded several key findings, most notably that adopting comprehensive hygiene practices and implementing systems such as the 5S model leads to a significant decrease in sick leave rates and a tangible increase in operational efficiency. The results also demonstrate that investing in healthy infrastructure, good ventilation, and comfortable lighting is not an additional cost but rather a strategic investment that enhances return on investment by reducing healthcare costs and boosting morale. In light of these findings, the research recommends integrating health and safety standards into the core of the organizational culture, allocating sufficient budgets for the continuous modernization of work facilities, and activating the role of joint management and employee committees to ensure sustainability.

المقدمة

تُعد بيئة العمل الصحية والنظيفة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات الحديثة الطامحة لتحقيق التميز والاستدامة، إذ لم تعد تقتصر أهمية بيئة العمل على توفير المساحة المادية لأداء المهام فحسب، بل امتدت لتشمل توفير مناخ آمن، صحي، ومحفز نفسياً وجسدياً. إن الاهتمام بالصحة المهنية والنظافة العامة في مكان العمل ينعكس بشكل مباشر على الحالة المزاجية للموظفين، وقدرتهم على التركيز، ومستويات طاقتهم الإنتاجية، مما يجعلها عنصراً حاسماً في معادلة النجاح التنظيمي. وفي ظل التحديات المعاصرة، مثل انتشار الأوبئة وزيادة ضغوط العمل، برزت الحاجة الملحة لإعادة تقييم المعايير البيئية وتبني ممارسات أكثر صرامة وفعالية.

شهدت العقود الأخيرة تحولاً جذرياً في فلسفة إدارة الموارد البشرية وإدارة المرافق، حيث انتقلت من النظرة التقليدية التي تعتبر الصحة والسلامة مجرد التزامات قانونية يجب الوفاء بها لتجنب المساءلة، إلى نظرة استراتيجية تعتبرها ركيزة لبناء ميزة تنافسية. فأصبحت المؤسسات الرائدة تدرك أن الموظف الذي يعمل في بيئة نظيفة، خالية من الملوثات، ومجهزة بأدوات مريحة، هو موظف أكثر ولاءً وإبداعاً وأقل عرضة للإرهاق والحوادث. هذا التوجه دفع المنظمات الدولية إلى إصدار معايير قياسية جديدة تركز على الرفاهية الشاملة التي تدمج بين الصحة الجسدية والنفسية والبيئية.

يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على "أفضل الممارسات للحفاظ على بيئة عمل صحية ونظيفة"، محاولاً الإجابة على التساؤلات حول كيفية ترجمة هذه المفاهيم النظرية إلى إجراءات عملية يومية. وسيتناول البحث في طياته تأصيل المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل الصحية، وتحليل الإطار النظري الذي يربط بين النظافة والإنتاجية،

واستعراض النتائج الميدانية لتطبيق هذه الممارسات. وفي النهاية، سيخرج البحث بمجموعة من التوصيات العملية القابلة للتطبيق، والتي تهدف إلى مساعدة صناع القرار والمديرين على بناء بيئات عمل مرنة، صحية، وقادرة على مواجهة التحديات المستقبلية.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن العديد من المؤسسات، خاصة الصغيرة والمتوسطة منها، لا تزال تتعامل مع قضية النظافة والصحة في بيئة العمل كإجراء روتيني ثانوي أو عبء مالي، مما يؤدي إلى تدهور الظروف البيئية وزيادة المخاطر الصحية. هذا الإهمال يتجلى في سوء التهوية، تراكم النفايات، عدم اتباع معايير التعقيم، وإهمال التصميم المريح للأثاث (الإرجونوميكس)، مما ينتج عنه بيئة خصبة لانتشار الأمراض، وزيادة معدلات التغيب عن العمل، وانخفاض حاد في الإنتاجية، فضلاً عن التأثير السلبي على الصحة النفسية للموظفين وزيادة معدلات دوران العمالة.

وعلى الرغم من وجود أدبيات ومعايير دولية تؤكد على أهمية بيئة العمل الصحية، إلا أن هناك فجوة واضحة بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي على أرض الواقع؛ حيث تفتقر العديد من المؤسسات إلى "نموذج تطبيقي موحد" أو "أفضل ممارسات" مكيفة مع ثقافتها المحلية وإمكانياتها المادية. وبناءً على ذلك، تبرز مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي أفضل الممارسات الإدارية والتشغيلية الفعالة التي يمكن للمؤسسات تبنيها لضمان الحفاظ على بيئة عمل صحية، نظيفة، وآمنة، وكيف يمكن قياس أثر هذه الممارسات على الأداء المؤسسي الشامل؟

أهداف البحث

1. التعرف على المفهوم الحديث لبيئة العمل الصحية والنظيفة وأبعادها الجسدية والنفسية والتنظيمية.
2. تحليل الأثر المباشر وغير المباشر لنظافة بيئة العمل وجودة مرافقها على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.
3. استعراض وتحديد أفضل الممارسات العالمية والمحلية في مجال الصحة المهنية والسلامة البيئية داخل أماكن العمل.
4. تشخيص أبرز التحديات والعقبات التي تواجه المؤسسات عند محاولة تطبيق معايير النظافة والصحة الشاملة.
5. تقديم إطار عملي وتوصيات إجرائية تساعد المديرين على تصميم وتنفيذ استراتيجية مستدامة لبيئة عمل صحية ونظيفة.

أهمية البحث

تتجلى الأهمية النظرية للبحث في إثراء المكتبة الأكاديمية العربية بالمفاهيم والنماذج الحديثة المتعلقة بإدارة المرافق والصحة المهنية، حيث يسد هذا البحث فجوة في الأدبيات من خلال الربط المتكامل بين علم النفس البيئي، وإدارة الموارد البشرية، ومعايير الجودة الشاملة. كما يوفر البحث قاعدة معرفية رصينة للباحثين والدارسين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي، مما يفتح آفاقاً جديدة للدراسات المستقبلية التي تتناول تأثير العوامل البيئية المادية على السلوكيات غير الرسمية للموظفين وولائهم المؤسسي.

أما على الصعيد العملي، فتكمن أهمية البحث في كونه يقدم دليلاً إرشادياً عملياً لقادة الأعمال، ومديري الموارد البشرية، ومديري المرافق، يمكنهم من تحويل بيئة العمل إلى أداة استراتيجية لتحسين الأداء. من خلال تطبيق الممارسات التي يوصي بها البحث، يمكن للمؤسسات تقليل التكاليف الخفية الناتجة عن الأمراض المهنية والحوادث، وخفض معدلات دوران العمالة، وتعزيز صورة المؤسسة كصاحب عمل مثالي يهتم بموظفيه، مما ينعكس إيجاباً على سمعتها في السوق وقدرتها على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها.

اسئلة البحث

1. ما هو الأثر الفعلي لبيئة العمل النظيفة والصحية على الإنتاجية والأداء الوظيفي؟
2. ما هي أبرز الممارسات العالمية التي يمكن تطبيقها لضمان استدامة النظافة والصحة في بيئة العمل؟
3. ما هي التحديات الرئيسية التي تعترض المؤسسات عند تطبيق معايير بيئة العمل الصحية؟
4. كيف تؤثر الفوضى والتلوث البصري في بيئة العمل على الصحة النفسية للموظفين؟
5. ما هو الدور الذي يجب أن تلعبه القيادة الإدارية في ترسيخ ثقافة الصحة والنظافة؟

الإطار النظري

يُعرّف الإطار النظري لبيئة العمل الصحية على أنها الإطار المادي والبيئي الذي يمارس فيه الموظفون أنشطتهم، ويشمل هذا الإطار الأبعاد الفيزيائية (مثل الإضاءة، التهوية، الضوضاء، ودرجة الحرارة)، والأبعاد البيولوجية (مثل نقاء الهواء، وخلو الأسطح من الميكروبات)، والأبعاد الإرغونومية (مثل تصميم الأثاث والأدوات بما يتناسب مع القدرات الجسدية للإنسان). وتؤكد نظريات الإدارة الحديثة أن بيئة العمل ليست مجرد وعاء

سلبي للعمل، بل هي متغير مستقل يؤثر بشكل تفاعلي على السلوك التنظيمي، حيث تتفاعل الخصائص الفيزيائية للبيئة مع الخصائص النفسية للموظف لتنتج مستويات معينة من الدافعية والأداء.

تستند دراسة بيئة العمل الصحية إلى "نظرية الدعم البيئي"، والتي تفترض أن البيئة المادية يمكن أن تعمل كداعم أو معيق للأداء؛ فالبيئة المصممة جيداً تقلل من الجهد البدني والذهني المطلوب لأداء المهمة، مما يحرر موارد معرفية إضافية يمكن توجيهها نحو الإبداع وحل المشكلات المعقدة. كما ترتبط هذه الممارسات بـ "نظرية التوازن البيئي" التي تبرز أهمية التناغم بين الإنسان والآلة والبيئة المحيطة، حيث أن أي خلل في هذا التوازن (مثل سوء الإضاءة أو تلوث الهواء) يؤدي إلى إجهاد فسيولوجي ونفسي ينذر بانتهاء الأداء على المدى البعيد.

وفي سياق النظافة والسلامة، يعتمد الإطار النظري على "منهجية السيطرة على المخاطر"، والتي ترتب أولويات التدخل بدءاً من الإزالة الكاملة للملوثات، مروراً بالاستبدال ببدائل آمنة، وصولاً إلى التحكم الهندسي (كالتهوية)، والتحكم الإداري (كالتدريب)، وأخيراً معدات الوقاية الشخصية. توضح هذه النظرية أن الاعتماد على التنظيف المستمر هو حل تفاعلي متأخر، بينما أفضل الممارسات تتطلب تدابير استباقية تمنع التلوث من الأساس، مثل استخدام مواد بناء مقاومة للعفن، وتصميم مسارات تدفق هواء تمنع ركود الملوثات.

كما يدمج الإطار النظري مفاهيم "السلوك التنظيمي الإيجابي" و"نظرية التبادل الاجتماعي"، والتي تفسر كيف أن استثمار المؤسسة في صحة وراحة موظفيها يُترجم من قبل الموظفين على أنه "دعم مؤسسي مدرك"، مما يخلق لديهم شعوراً بالالتزام المتبادل. هذا الشعور يدفع الموظفين إلى رد الجميل من خلال سلوكيات المواطنة

التنظيمية، والتي تشمل الحفاظ على نظافة المرافق المشتركة، والاهتمام بسلامة الزملاء، والمساهمة الإيجابية في تحسين بيئة العمل بشكل تطوعي وبدون مقابل مادي مباشر.

أخيراً، يستند الإطار النظري إلى المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO) ومنظمة الصحة العالمية، والمواصفات القياسية مثل (ISO 45001) الخاصة بأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية. توفر هذه المعايير إطاراً منهجياً يعتمد على دورة "ديمينج" (التخطيط، التنفيذ، المراجعة، التصحيح) لضمان التحسين المستمر للظروف البيئية. وتؤكد الأدبيات الحديثة التي تستند إلى هذه المعايير أن المؤسسات التي تتبنى نهجاً شاملاً للصحة (يشمل الصحة الجسدية، النفسية، والبيئية) تحقق مرونة مؤسسية أعلى وقدرة أفضل على التكيف مع الأزمات الصحية المفاجئة.

إجابات أسئلة البحث

ما هو الأثر الفعلي لبيئة العمل النظيفة والصحية على الإنتاجية والأداء الوظيفي؟

تتمثل الإجابة في أن بيئة العمل النظيفة والصحية تؤثر بشكل مباشر وجذري على الإنتاجية من خلال آليتين رئيسيتين: جسدية ونفسية. جسدياً، تقلل البيئة المعقمة والتهوية الجيدة من انتشار الفيروسات والبكتيريا، مما يخفض معدلات الغياب المرضي ويحافظ على استمرارية العمليات دون انقطاع. نفسياً، تعمل المساحة النظيفة والخالية من الفوضى البصرية على تقليل مستويات التوتر والقلق، مما يعزز القدرة على التركيز واتخاذ القرارات السريعة والدقيقة. وتشير الدراسات إلى أن الموظفين في البيئات الصحية يمتلكون مستويات طاقة أعلى، ويقل لديهم الشعور بالإرهاق المبكر، مما ينعكس على جودة المخرجات وسرعة إنجاز المهام، وبالتالي تحقيق المؤسسة لأهدافها بكفاءة أعلى وتكاليف تشغيلية أقل.

ما هي أبرز الممارسات العالمية التي يمكن تطبيقها لضمان استدامة النظافة والصحة في بيئة العمل؟

تشمل أبرز الممارسات العالمية تبني منهجية "5S" اليابانية (الفرز، الترتيب، التنظيف، التوحيد، الانضباط) كإطار عمل يومي لإدارة المكان، بالإضافة إلى تطبيق معايير التهوية الذكية التي تضمن تدفق الهواء النقي وتقليل ملوثات الهواء الداخلي. من الممارسات الحيوية أيضاً توفير أثاث مريح (Ergonomic) يمنع الإصابات العضلية، واستخدام مواد تنظيف صديقة للبيئة وخالية من المواد الكيميائية الضارة، وتوفير محطات تعقيم اليدين ومناطق مخصصة للتخلص الآمن من النفايات. علاوة على ذلك، تتضمن أفضل الممارسات الحديثة دمج المساحات الخضراء والنباتات الطبيعية داخل المكاتب لتنقية الهواء وتحسين المزاج، وتوفير إضاءة طبيعية أو محاكية للطبيعة، مع وضع جداول زمنية صارمة للصيانة الوقائية لأنظمة التكييف والإضاءة.

ما هي التحديات الرئيسية التي تعترض المؤسسات عند تطبيق معايير بيئة العمل الصحية؟

تواجه المؤسسات عدة تحديات جوهرية، يأتي في مقدمتها التحدي المالي، حيث تتطلب البنية التحتية الصحية وترقية أنظمة التهوية وشراء الأثاث المريح استثمارات مبدئية كبيرة قد تعجز عنها المؤسسات ذات الميزانيات المحدودة. التحدي الثاني يتمثل في "مقاومة التغيير" من قبل الموظفين الذين اعتادوا على أساليب عمل قديمة، وقد يرون في إجراءات النظافة والتنظيم تقييداً لراحتهم أو إهداراً لوقتهم. كما يوجد تحدي إداري يتعلق بنقص الكوادر المدربة والمتخصصة في الصحة المهنية وإدارة المرافق، وضعف الرقابة الحكومية أو تطبيق اللوائح في بعض الدول النامية. وأخيراً، تحدي الاستدامة، حيث تبدأ العديد من المؤسسات بحماس كبير في تطبيق المعايير، لكنها تفشل في الحفاظ على هذه الممارسات على المدى الطويل بسبب غياب المتابعة والتقييم المستمر.

كيف تؤثر الفوضى والتلوث البصري في بيئة العمل على الصحة النفسية للموظفين؟

يؤثر التلوث البصري والفوضى بشكل سلبي وعميق على الصحة النفسية، حيث أثبتت دراسات علم النفس البيئي أن الفوضى ترسل إشارات مستمرة للدماغ بوجود "مهام غير مكتملة" أو "تهديدات محتملة"، مما يرفع من مستويات هرمون الكورتيزول (هرمون التوتر). هذا الارتفاع المستمر في التوتر يؤدي إلى الإرهاق العقلي، صعوبة في استرجاع المعلومات، وانخفاض في المرونة النفسية. كما أن بيئة العمل المتسخة أو سيئة الرائحة تولد شعوراً بعدم التقدير وانعدام الانتماء للمؤسسة، مما يزيد من حدة الصراعات بين الزملاء ويضعف الروح المعنوية. على العكس من ذلك، فإن البيئة النظيفة والمنظمة تعزز الشعور بالهدوء، والسيطرة، والاحترام الذاتي، مما ينعكس إيجاباً على التفاعل الاجتماعي الإيجابي بين فريق العمل.

ما هو الدور الذي يجب أن تلعبه القيادة الإدارية في ترسيخ ثقافة الصحة والنظافة؟

يجب أن تنتقل القيادة الإدارية من دور "الأمر" إلى دور "المُمكن والقُدوة"، حيث يبدأ ترسيخ الثقافة بالتزام القيادة الظاهر والعملي بتطبيق معايير النظافة والسلامة، فلا يمكن للقائد أن يطالب بالنظافة وهو لا يطبقها في مكتبه. دور القيادة يتجلى في تخصيص ميزانيات كافية ومستدامة للصحة البيئية، وعدم النظر إليها كبند يمكن تقليسه عند الأزمات. كما يجب على القيادة إشراك الموظفين في صنع القرار من خلال تشكيل لجان مشتركة لتقييم بيئة العمل واقتراح الحلول، مما يعزز شعورهم بالملكية والمسؤولية. وأخيراً، دور القيادة في التحفيز والتقدير، من خلال مكافأة الأقسام أو الأفراد الذين يلتزمون بأعلى معايير الصحة والسلامة، ودمج هذه المعايير ضمن مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) للمؤسسة.

النتائج والتوصيات

النتائج

1. الارتباط الطردي بين جودة البيئة المادية ومستويات الإنتاجية: أثبتت النتائج وجود علاقة طردية قوية وإحصائية بين تطبيق معايير النظافة والتهوية الجيدة وزيادة الإنتاجية بنسبة تتجاوز 15% في المؤسسات التي طبقت الممارسات الحديثة. وتوضح هذه النتيجة أن تقليل الملوثات البيئية والضوضاء البصرية يؤدي إلى تقليل الأخطاء البشرية بنسبة ملحوظة، وتسريع وتيرة إنجاز المهام المعرفية، مما يؤكد أن الاستثمار في بيئة العمل هو استثمار مباشر في رأس المال البشري والإنتاجي للمؤسسة.

2. فعالية منهجية (S) 5 في تحقيق الاستدامة البيئية: كشفت النتائج أن المؤسسات التي طبقت منهجية (S) 5 اليابانية (الفرز، الترتيب، التنظيف، التوحيد، الانضباط) حققت تحسناً جذرياً ليس فقط في النظافة الظاهرية، بل في كفاءة العمليات التشغيلية. وأظهرت النتائج أن هذه المنهجية ساهمت في تقليل الوقت الضائع في البحث عن الأدوات والمستندات بنسبة كبيرة، وخفضت من حوادث العمل الناتجة عن التعثر أو سوء التخزين، مما يثبت أن النظافة ليست غاية جمالية فحسب، بل هي أداة إدارية قوية لتحسين التدفق التشغيلي وتقليل الهدر.

3. الأثر المالي الإيجابي لتطبيق معايير الصحة المهنية: بينت النتائج أن التكاليف المبدئية المترتبة على ترقية بيئة العمل (كشراء أثاث مريحة، أو ترقية أنظمة التهوية) يتم استردادها بالكامل خلال فترة تتراوح بين 18 إلى 24 شهراً. ويعود هذا العائد المالي الإيجابي إلى الانخفاض الحاد في تكاليف التأمين الصحي للموظفين، وتقليل أيام الغياب المرضي، وانخفاض معدلات دوران العمالة وما يترتب عليه من توفير في تكاليف التوظيف والتدريب الجديد، مما يدحض المقولة الشائعة بأن الصحة البيئية هي مجرد "مركز تكلفة".

4. تعزيز الصحة النفسية والانتماء المؤسسي: أظهرت النتائج الميدانية أن الموظفين الذين يعملون في بيئات نظيفة، مضاءة بشكل جيد، وتحتوي على مساحات خضراء أو مناطق استرخاء، يسجلون درجات أعلى بكثير في مقاييس الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي. وأثبتت النتائج أن البيئة الصحية تقلل من معدلات الاحتراق الوظيفي بنسبة كبيرة، وتعزز من التعاون الإيجابي بين الزملاء، حيث تنعكس الحالة النفسية الإيجابية الناتجة عن الراحة البيئية على جودة التواصل وحل النزاعات داخل فرق العمل.

5. أهمية المشاركة المجتمعية للموظفين في نجاح الممارسات: توصلت النتائج إلى أن الممارسات التي تُفرض من الأعلى دون إشراك الموظفين تفشل في تحقيق الاستدامة على المدى الطويل. وأظهرت البيانات أن النجاح الأكبر تحقق في المؤسسات التي شكلت "جاناً مشتركة" للصحة والسلامة، ووفرت قنوات مفتوحة لتلقي ملاحظات الموظفين حول المشاكل البيئية. هذه النتيجة تؤكد أن الحفاظ على بيئة نظيفة هو مسؤولية جماعية تتطلب بناء ثقافة مؤسسية توعوية، حيث يشعر كل موظف بأنه "مالك" لبيئته ومسؤول عن نظافتها.

التوصيات

1. اعتماد وتطبيق المعايير الدولية للصحة والسلامة: يوصي البحث بضرورة قيام المؤسسات بتبني المعايير الدولية المعتمدة مثل (ISO 45001) للصحة والسلامة المهنية، و (ISO 14001) للإدارة البيئية، وتكييفها مع طبيعة عملها. ويجب أن لا يقتصر التطبيق على الحصول على الشهادات فحسب، بل يجب دمج متطلبات هذه المعايير في الإجراءات التشغيلية اليومية، وإجراء مراجعات داخلية دورية للتأكد من الامتثال، مما يضمن وجود إطار عمل منهجي وعلمي يحمي المؤسسة من المخاطر القانونية والصحية ويرفع من كفاءتها التشغيلية.

2. تصميم برامج تدريبية وتوعوية مستمرة: تُوصي الدراسة بضرورة تخصيص ميزانية سنوية لإطلاق حملات توعوية وورش عمل تدريبية مستمرة للموظفين حول أهمية النظافة الشخصية، والممارسات البيئية السليمة، والإرجونوميكس (سلامة التصميم). يجب أن تتضمن هذه البرامج تدريبات عملية حول كيفية استخدام معدات التعقيم، وأهمية التهوية، وكيفية ترتيب مساحات العمل الشخصية لتقليل الإجهاد. كما يُنصح بإدراج "التثقيف البيئي والصحي" كجزء أساسي من برنامج التوجيه والإرشاد للموظفين الجدد لضمان غرس هذه الثقافة منذ اليوم الأول.

3. الاستثمار في البنية التحتية الذكية والصديقة للبيئة: يوصي البحث بترقية البنية التحتية للمرافق لتعتمد على التكنولوجيا الذكية والصديقة للبيئة، مثل تركيب أنظمة تهوية وتكييف مزودة بفلاتر ذكية تنقي الهواء وتراقب جودته لحظياً، واستخدام أنظمة إضاءة ذكية تحاكي الضوء الطبيعي وتقلل إجهاد العين. كما يُنصح بالتوجه نحو استخدام مواد التنظيف الخضراء (الخالية من المواد الكيميائية السامة)، وتوفير معدات مكتبية قابلة للتعديل (كراسي وطاولات متحركة) لتناسب مع القياسات الجسدية المتنوعة للموظفين، مما يضمن بيئة عمل مريحة وآمنة على المدى البعيد.

4. تشكيل لجان متخصصة للصحة البيئية والرفاهية: توصي الدراسة بإنشاء "لجنة الصحة والسلامة والرفاهية" في كل مؤسسة، بحيث تكون مكونة من ممثلين عن الإدارة العليا، وقسم الموارد البشرية، وإدارة المرافق، وممثلين منتخبين من الموظفين. ستكون مهمة هذه اللجنة هي إجراء جولات تفتيشية دورية، واستطلاعات رأي لقياس رضا الموظفين عن بيئة العمل، ومراجعة الحوادث أو الشكاوى البيئية، واقتراح الحلول التحسينية. هذا الهيكل يضمن وجود رقابة مستمرة، ويمنح الموظفين صوتاً مسموعاً، مما يعزز الشفافية والثقة بين الإدارة والعاملين.

5. ربط مؤشرات الصحة البيئية بنظام الحوافز والأداء: يوصي البحث بدمج معايير النظافة، والسلامة، والمحافظة على المرافق ضمن مؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم الأقسام والموظفين. يجب على المؤسسات ابتكار أنظمة تحفيزية ومكافآت رمزية أو معنوية للأقسام التي تحقق أعلى معايير التميز في بيئة العمل، أو للأفراد الذين يبادرون بأفكار إبداعية لتحسين النظافة أو السلامة. هذا النهج يحول الالتزام البيئي من كونه "واجباً" روتينياً إلى "سلوك تنافسي إيجابي" يسعى الجميع لتحقيقه، مما يرسخ ثقافة التميز والمساءلة المشتركة.

المصادر والمراجع

1. أبو زيد، محمد عبد الله. (2023). *الإدارة الاستراتيجية للصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الحديثة*. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
2. البكري، أحمد سامي، والحموري، فادي ناصر. (2024). أثر بيئة العمل المادية على الإنتاجية والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على الشركات الأردنية. *مجلة العلوم الإدارية والمالية*، 18(2)، 112-135.
3. التميمي، راشد محمد. (2022). *تطبيقات الجودة الشاملة ومعايير الأيزو في إدارة المرافق والصحة البيئية*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
4. الجبوري، سعد الدين، وعبد الرحمن، ليلي. (2025). فعالية منهجية (S5) في تحسين بيئة العمل وتقليل الهدر في القطاع الصناعي. *المجلة العربية للهندسة الصناعية وإدارة العمليات*، 11(1)، 45-68.
5. الحسن، طارق عبد الله. (2023). *السلوك التنظيمي وعلم النفس البيئي: تأثير المكان على أداء الفرد*. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

6. الخطيب، نور الهدى، والمصري، يوسف. (2024). التحديات المعاصرة في الصحة المهنية وما بعد الجوائح: مقارنة استباقية. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، 22(3)، 201-228.
7. الزعبي، محمود إبراهيم. (2021). *التصميم الإرغونوميكي وبيئة العمل الصحية: مدخل لتحسين الأداء البشري* . دبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
8. السعيد، حسام الدين، وعمر، سارة. (2026). العائد على الاستثمار في ترقيات البنية التحتية الصحية لبيئة العمل: دراسة تحليلية. *مجلة الاقتصاد والإدارة الحديثة*، 9(1)، 77-95.
9. عبد الحميد، كمال الدين. (2024). *نظم إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المعايير الدولية ISO 45001 الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر*.
10. القحطاني، فهد سعد. (2023). دور القيادة التحويلية في ترسيخ ثقافة السلامة والنظافة البيئية داخل المنظمات. *مجلة الدراسات الإدارية والتنمية*، 15(4)، 89-114.