

The Impact of Environmental Work Conditions on the Performance of Employees in Private Lebanese Hospitals During the Lebanese Financial Crisis: A Case Study of Private Hospitals in Northern Lebanon

*Ghassan F. Fatah Allah¹, Khaled Kamal El Din¹

¹Faculty of Business Administration, Jinan University, Beirut, Lebanon

Article information:

Received: 22-07- 2023

Revised: 20-08- 2023

Accepted: 25-08- 2023

Published: 25-08- 2023

***Corresponding author:**

Ghassan Fatah Allah

ghassan.fathallah@hotmail.com

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract:

The aim of this research is to determine the effect of work environment conditions on the performance of workers in Lebanese private hospitals in North Lebanon during the Lebanese financial crisis. A sample of 95 employees of various positions in private hospitals located in North Lebanon was studied: Al-Shamal Hospital, Moawad Hospital, Saydet Hospital, North Lebanon. The descriptive analytical approach was chosen for this research. The data was analyzed using the SPSS statistical program, and descriptive and analytical statistics were used in the analysis process. The results showed that there is a direct, statistically significant effect of the physical and behavioral conditions of the work environment on the health of workers in private hospitals in northern Lebanon during the financial crisis in Lebanon. There is also a direct, statistically significant effect of the health of employees at work on their performance in private hospitals in northern Lebanon during the financial crisis in Lebanon.

Keywords: work environment conditions, material conditions, behavioral conditions, workers' health, workers' performance, Lebanese private hospitals, Lebanese financial crisis, northern Lebanon.

Conclusions:

In order to understand the impact of working conditions on the performance of employees in private hospitals in Northern Lebanon during the Lebanese financial crisis, this study was conducted. A well-organized approach was adopted to address this issue. Literature related to the definition and types of crises was reviewed, with a specific focus on the financial crisis and its theories. Then, the concept of working conditions was emphasized, and the environmental conditions affecting employees in the workplace during the financial crisis were represented. The deductive approach was used because the hypotheses were based on existing theories. Three hypotheses were formulated. The first suggests that the material conditions of the work environment have a significant and statistical impact on the health of employees in private hospitals in Northern Lebanon during the financial crisis. The second hypothesis suggests that the behavioral conditions of the work environment have a significant and statistical impact on the health of employees in private hospitals in Northern Lebanon during the financial crisis. The third hypothesis suggests that the health of employees at work has a significant and statistical impact on their performance in private hospitals in Northern Lebanon during the financial crisis. Quantitative methods were used to test these hypotheses, and data were collected through a questionnaire distributed to 95 employees in three hospitals in Northern Lebanon: CHN, Maawad, and Saint North Lebanon. The results were analyzed and interpreted using the SPSS software. The reliability and validity of the research variables were confirmed through internal consistency test

results. The results of correlation analysis showed a strong and positive relationship among the studied variables. Employee performance was explained by 51.3% based on their health, and 78.2% of health was explained by behavioral and physical conditions. The hypotheses were successfully validated. The work environment is an important factor affecting employee performance in organizations. In a competitive healthcare environment, financial benefits alone are not sufficient to achieve the highest levels of performance. Additionally, the combination of financial and non-financial rewards is effective in achieving higher employee performance and organizational goals. Employees working in challenging conditions need a suitable, peaceful, and cooperative work environment to achieve the highest levels of performance. Material factors such as technological facilities, appropriate lighting, clean and noise-free offices, and comfortable chairs are also important environmental factors to consider. The study concluded that all these factors play a critical role in affecting employee health. In addition, breaks, unplanned interactions, and a friendly work environment are behavioral and environmental factors that contribute to improving employee health, as a sound mind and body lead to better performance for employees.

Research Limitations: This research presents some theoretical and methodological limitations. One theoretical limitation is the absence of previous studies in the context of the impact of working conditions on the performance of employees in private hospitals during the financial crisis in Lebanon. Regarding methodological limitations, one limitation is the small sample size and the limited number of hospitals used in the study compared to the total number of hospitals and employees in Lebanon. The studied region was limited to Northern Lebanon only. In future studies, increasing the number of hospitals and employees in multiple regions of Lebanon should be considered. Additionally, the sample size could be increased or mediator variables could be added in future studies. Different data collection methods could be used in the future, including self-administered surveys. This study was conducted in a cross-sectional design, and future studies may consider longitudinal designs, as well as a mix of quantitative and qualitative methods.

تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات اللبنانية الخاصة خلال الأزمة المالية اللبنانية: حالة المستشفيات الخاصة في شمال لبنان.

* غسان فواز فتح الله^١، خالد كمال الدين^١
^١كلية ادارة الاعمال، جامعة الجنان، بيروت، لبنان

معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: ٢٢-٠٧-٢٠٢٣
- تاريخ ارسال التعديلات: ٢٠-٠٨-٢٠٢٣
- تاريخ قبول النشر: ٢٥-٠٨-٢٠٢٣
- تاريخ النشر: ٢٥-٠٨-٢٠٢٣

* المؤلف المراسل:

غسان فواز فتح الله

ghassan.fathallah@hotmail.com

هذا العمل مرخص بموجب المشاع

الابداعي نسب المصنف ٤,٠ دولي

(CC BY 4.0)

المستخلص:

الهدف من هذا البحث هو تحديد تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات اللبنانية الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية اللبنانية. تمت دراسة عينة مكونة من ٩٥ موظفين من مختلف المناصب في مستشفيات خاصة تقع في شمال لبنان: مستشفى الشمال مستشفى معوض مستشفى سيدة شمال لبنان. تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لهذا البحث. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الإحصاء SPSS، واستخدمت إحصائيات وصفية وتحليلية في عملية التحليل. أظهرت النتائج أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية والسلوكية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. كما يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لصحة الموظفين في العمل على أدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.

الهدف الأساسي لهذا البحث هو دراسة عناصر بيئة العمل والسلوك التي تؤثر على أداء الموظفين وفهم تأثيرات بيئة العمل والعوامل السلوكية على صحة العاملين في المستشفيات خلال الأزمة المالية في لبنان. كما سمحت هذه الدراسة بقياس تأثيرات صحة الموظفين على أدائهم،

. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أداء العاملين في المستشفيات بوجود هذه العوامل المشتركة في البيئة المادية والسلوكية في مكان العمل. تم تقييم تأثير هذه العوامل على صحتهم الجسدية وتأثيرها على أدائهم خلال الأزمة المالية التي يشهدها لبنان. يتم تسليط الضوء في الجزء الثاني من الدراسة، بعد تحديد إطارها، على الإشكالية والأسئلة الفرعية والفرضيات التي تستند إليها الدراسة والمنهجية المتبعة.

الكلمات المفتاحية: ظروف بيئة العمل، الظروف المادية، الظروف السلوكية،

صحة العاملين، أداء العاملين، المستشفيات اللبنانية الخاصة، الأزمة المالية اللبنانية، شمال لبنان.

المقدمة:

يتأثر أداء الموظف بشكل كبير بعوامل بيئة العمل. إن هذه العوامل لها تأثير حاسم على أداء العاملين، سواء كان هذا الأداء مرتفعاً أو منخفضاً. يتم تأثير هذه العوامل من خلال تنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية. لقد أحدثت التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات تغييراً في عملية العمل، مما جعلها أكثر سهولة على الموظفين. يرتبط أداء الموظف بارتباطه بعمله. يعمل الموظفون بجدية أكبر ويصبحون أكثر كفاءة عندما يكونون راضين. تشمل العوامل الرئيسية في بيئة العمل النموذجية المكونات المادية والسلوكية. يتم تحديد المكونات المرتبطة بقدرة الموظفين على التواصل المادي مع بيئة المكتب من خلال مصطلح "البيئة المادية". بينما تتعلق تسميات موظفي مجلس الوزراء بالمكونات السلوكية للبيئة. تؤثر بيئة العمل بشكل إيجابي على أداء كل موظف. لذا، تعتبر جودة بيئة المكتب شرطاً أساسياً لتحفيز وزيادة الإنتاجية وأداء الموظفين والعاملين (شارما وآخرون، ٢٠١٦). يتأثر سلوك الموظفين داخل الشركة بدرجة ارتباطهم بها، بما في ذلك مدى تحفيزهم، وموقفهم الابتكاري، وانتظامهم في العمل، وعلاقتهم مع زملائهم والحفاظ على احترافيتهم. تعتبر ربحية الموظفين القضية الرئيسية في الوقت الحالي، وتتأثر بطرق مختلفة ببيئة العمل (ماتسون وآخرون، ٢٠١٦). في الصناعات في البلدان النامية، تكون غالبية بيانات العمل مليئة بالمخاطر والضرر. ومع ذلك، فإن زيادة الأداء تتطلب بيئة عمل آمنة وصحية. للأسف، فإن التكاليف الإضافية التي يتطلبها ذلك لا تحفز معظم الرؤساء على تخصيص موارد كبيرة للحفاظ على بيئة عمل ممتعة (مويندوا وآخرون، ٢٠١٦). يتأثر أداء الموظفين بعوامل متعددة، مثل تصميم الأثاث، وتوزيع التهوية، ومستوى الضوضاء والإضاءة، ودعم الإشراف، وموقع العمل، وأسلوب الاتصال، وتدابير السلامة من الحرائق (بهاتي، ٢٠١٨). يتأثر الموظفون بشكل كبير ببيئة العمل وكل ما يتعلق بها، وتتألف بشكل رئيسي من معايير العمل، والتي تشمل جانبين أساسيين: الجانب المادي والجانب النفسي. يضمن

وجود مستشفى كبير ومنظم بشكل جيد تلبية احتياجات العاملين فيه. يتم تحقيق أقصى أداء من قبل الموظفين النشطين في المؤسسات الكبيرة، ويتم الحفاظ على قيمة المستشفى (كوندي وآخرون، ٢٠١٦). يتعرض الموظفون العاملون في بيئة غير مستقرة وغير صحية لخطر الإصابة بأمراض مهنية نتيجة للتأثيرات السلبية للبيئة على أداؤهم، مما يؤثر على إنتاجيتهم العامة. يواجه العاملون عوائق بيئية خطيرة في مواقع عملهم، وخاصة في المستشفيات، مما يعوق توفير المعدات الأساسية لأداء مهامهم (رازق وآخرون، ٢٠١٨). تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أداء العاملين في المستشفيات بوجود هذه العوامل المشتركة في البيئة المادية والسلوكية في مكان العمل. تم تقييم تأثير هذه العوامل على صحتهم الجسدية وتأثيرها على أداؤهم خلال الأزمة المالية التي يشهدها لبنان. يتم تسليط الضوء في الجزء الثاني من الدراسة، بعد تحديد إطارها، على الإشكالية والأسئلة الفرعية والفرضيات التي تستند إليها الدراسة والمنهجية المتبعة.

١. مشكلة البحث:

منذ أواخر عام ٢٠١٩، يواجه لبنان واحدة من أخطر الأزمات الاقتصادية في تاريخ البلاد، بالإضافة إلى التوتر السياسي والاضطرابات الاجتماعية. فقد فرضت البنوك قيودًا على سحب الدولار، وارتفعت الأسعار بسبب ندرة العملة الأمريكية، بينما انخفضت قيمة الليرة اللبنانية. وعانى الكثير من اللبنانيين من مخاوف من تشديد الضوابط المالية أو تخفيض قيمة العملة، التي كانت مرتبطة بالدولار الأمريكي لمدة ٢٢ عامًا. ونتيجة لذلك، صار من الصعب على المستشفيات تأمين المستلزمات والمعدات ومكافآت العاملين في الرعاية الصحية. ولقد أثرت هذه الأزمة بشكل سلبي على أداء العاملين في المستشفيات. ولذا تم اختيار مجال الدراسة في شمال لبنان، وخاصة في المستشفيات الخاصة بالشمال. وبالتالي، يمكن وصف مشكلتنا على النحو التالي: "إلى أي مدى تؤثر ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان؟".

٢. أهداف البحث:

الهدف الأساسي لهذا البحث هو دراسة عناصر بيئة العمل والسلوك التي تؤثر على أداء الموظفين وفهم تأثيرات بيئة العمل والعوامل السلوكية على صحة العاملين في المستشفيات خلال الأزمة المالية في لبنان. كما سمحت هذه الدراسة بقياس تأثيرات صحة الموظفين على أداؤهم. ومع ذلك، في معظم الأبحاث السابقة حول هذا الموضوع، نجد أنها تسلط الضوء فقط على حقيقة وجود تطور إيجابي، دون تفصيل كمي للتغيرات. ويعتبر الابتكار في هذا البحث هو النهج الذي يهدف إلى الحصول على تقييم كمي للنتائج.

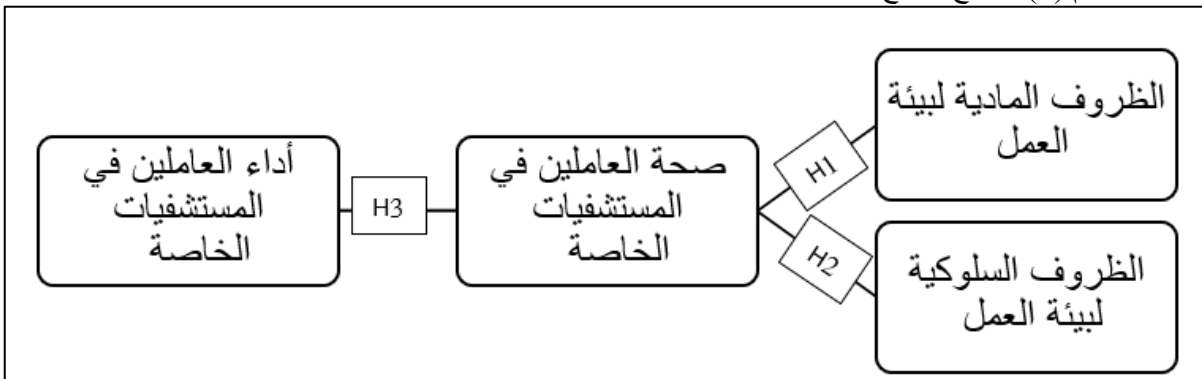
٣. الفرضيات:

ستتم مناقشة ثلاث فرضيات لاحقًا من خلال المشكلات التي تتبع منها:

- **الفرضية الأولى:** (H1) يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.
- **الفرضية الثانية:** (H2) يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف السلوكية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.
- **الفرضية الثالثة:** (H3) يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لصحة الموظفين في العمل على أداؤهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.

٤. أنموذج البحث:

بعد مراجعة للدراسات السابقة المتاحة تم تصميم أنموذج للدراسة وذلك لتفسير أثر المتغير المستقل على المتغير التابع في ظل المتغير الوسيط، والشكل رقم (١) يوضح نموذج الدراسة:



الشكل (١): أنموذج البحث

الأزمة عنيفة ومفاجئة. وبحسب التعريف، تُعرف الأزمة على أنها حالة أو مجموعة من الظروف التي تهدد أمن وبقاء وسمعة فرد أو شركة (جونهورنج وآخرون، ٢٠١٠). وفقًا لخبراء صندوق النقد الدولي، فإن الأزمة هي أي فترة متتالية تشهد

المحور الأول: الجانب النظري

أولاً: الأزمة المالية:

الأزمة هي حالة غير متوقعة وتنتشأ فجأة، وتعجز الجهات المعنية عن التنبؤ بها أو التحضير لها بما فيه الكفاية. تكون

يمكن تحفيز موظفي الشركة لتحقيق أقصى قدر من الأداء والإنتاجية بطرق متعددة، حيث يمكن أن تكون هذه الحوافز داخلية أو خارجية. يتم تقديم الحوافز الداخلية بانتظام لتحقيق الأهداف الصعبة، وقد تتضمن المكافآت الخارجية تقديرًا من المشرف أو مكافأة مالية (شاندراسيكار، ٢٠١١). يُعد تحفيز الموظفين لتحديد أهداف لأنفسهم نهجًا مفيدًا آخر يعزز أدائهم ويزيد من إنتاجية المنظمة. تحقيق الهدف يخدم غرضين أساسيين: تحسين سلوك الفرد وتحفيزه للعمل بجد لتحقيق النجاح (جورج، ٢٠١٥). يحل الهدف المحدد مكان الهدف العام، وإنشاء أهداف طموحة بدلاً من أهداف سطحية يؤدي إلى نتائج أفضل. تعزز قبول الهدف وتمهد الطريق لتحقيقه من خلال وضع أهداف واقعية ومحفزة (جوشي وآخرون، ٢٠١١). يعتبر الموقف التنظيمي والعدالة عنصرين آخرين أساسيين لسلوك الموظف (فيمالاناثان وآخرون، ٢٠١٣). وأظهرت الأبحاث السابقة أن العدالة التفاعلية، وهي عدالة التعامل بين الموظفين في مكان العمل، والعدالة الإجرائية، والتي تتعلق باتقان صنع القرارات، والعدالة التوزيعية، والتي تنص على توزيع المكافآت والتكاليف بشكل عادل ومتساوٍ بين أعضاء الفريق، هي ثلاثة جوانب رئيسية للعدالة التنظيمية (تسوتيكامانكونج، ٢٠١٩).

٤. البيئة الإنتاجية:

وفقًا لدراسة سابقة، تُعد بيئة العمل في المكتب أمرًا ضروريًا في الشركات وتؤثر بشكل كبير على الموظفين بعدة طرق. إذا لم تكن البيئة التنظيمية تُجذب الموظفين وتمتلك تصورًا سلبيًا لمختلف جوانب بيئة العمل مثل معدلات الغياب والأداء والأمراض المرتبطة بالإجهاد والإنتاجية، فإن التزامهم يتراجع على مستوى منخفض، مما يؤثر على الإنتاجية والنمو التنظيمي. ومع ذلك، فإن البيئة التنظيمية الملائمة والأمنة والتي يمكن الاعتماد عليها تؤثر إيجابيًا على الأداء والإبداع والإنتاجية والالتزام والصحة المالية للموظفين، مما يؤثر بدوره على نمو المنظمة. وثانيًا، أظهرت الدراسة أن تحفيز الموظفين يتأثر ببيئة العمل بمرور الوقت (بهاتي، ٢٠١٨).

ثالثًا: الظروف البيئية المادية والسلوكية:

وفقًا للدراسات السابقة، تم تصنيف بيئة العمل إلى نوعين: الجسدية والسلوكية. في إحدى الدراسات التي أجريت بواسطة جوناسيلان وزملائه (٢٠١٢) في صناعة التحويل، تم التركيز على تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين. وتم اعتبار أداء الموظف كمتغير تابع، بينما تمت دراسة المتغيرات المستقلة الأخرى مثل العلاقات الشخصية، والمزايا المالية، ورفاهية الموظف، والسلامة، والتدريب والتطوير، والتوحيد، والإدارة التشاركية، والهدف والعقلانية، والإشراف، والتقدم المحتمل. تم اختيار المشاركين باستخدام تقنية أخذ العينات التدريجية ألفا بيتا. وعن طريق إجراء مقابلات مع ١٣٩ موظفًا، توصل الباحثون إلى أن سلوك المشرف، بالإضافة إلى البيئة المادية المنظمة بشكل جيد والمزايا الإضافية مثل أنواع المساعدة في العمل، لها تأثير كبير على أداء الموظفين (جوناسيلان وآخرون، ٢٠١٢). في دراسة أخرى قام بها نهار الدين وزملاؤه (٢٠١٣)، تم استكشاف العلاقة بين الأداء

نموًا سلبيًا أو انخفاضًا في النشاط الاقتصادي. يتم تعريف عدم الاستقرار المالي في المرحلة الأولى، وتليها الأزمة المالية. عندما تتداخل الاضطرابات في الأنظمة المالية مع تدفق المعلومات، يظهر عدم الاستقرار المالي ويعوق قدرة النظام المالي على القيام بوظيفته في توجيه الرأسمال إلى فرص استثمارية مربحة. يمكن أن يؤدي عدم الاستقرار المالي، إذا كان قويًا بما فيه الكفاية، إلى انهيار شبه كامل لآلية الأسواق المالية، وهذا ما يُعرف بعد ذلك بالأزمة المالية (باروس، ٢٠١١). ويُعرف أيضًا بالذعر المالي أو الانهيار الكبير، ويصف هذا المفهوم الأزمة المصرفية وأسبابها الرئيسية والأعراض التي تسبق ظهورها. يحدث ذلك عندما يواجه البنك زيادة هائلة وغير متوقعة في الطلب على سحب الودائع، مما يؤدي إلى أزمة سيولة داخل البنك وإذا تمت تلك الأزمة في البنوك الأخرى، فإنها تسبب أزمة مالية.

ثانيًا: ظروف العمل:

١. بيئة العمل:

نظرًا لقضاء العمال الكثير من وقتهم في مكان العمل، فإن بيئتهم العملية لها تأثير كبير على حياتهم المهنية. ووفقًا للبحث، يمكن للموظفين الذين يشعرون بالرضا تجاه بيئة عملهم أن يكونوا أكثر أداءً متميزًا في عملهم. في دراسات سابقة، وجد الباحثون أن العوامل البيئية المختلفة مثل الضوضاء والألوان، ودرجة الحرارة، وتصميم مكان العمل، واستخدام النباتات الداخلية، تؤثر جميعها على أداء الموظف ورفاهيته. وقد اقترحوا أيضًا إجراء بحوث مستقبلية لفهم العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف. وأشاروا إلى أهمية إجراء دراسات مقارنة بين بيئة مكاتب القطاع الحكومي والقطاع الخاص. وقد وجدوا أن بيئة العمل ضرورية لأنها تساعد الموظفين على التركيز بشكل صحيح على مهامهم، وبالتالي تحسن أدائهم وتزيد من إنتاجيتهم التنظيمية. يعمل توفر بيئة عمل جاذبة ومرغوبة على تحسين الشروط التي يتعاون فيها الأفراد الذين يشتركون في مجموعة مشتركة من المهارات والكفاءات والمعرفة لتحقيق النجاح. وبالتالي، يجب أن تستثمر المنظمات بشكل أكبر لتوفير خدمات عالية الجودة لعملائها (قمر الزمان وآخرون، ٢٠١١).

٢. صحة الموظف:

وفقًا لـ (كيلوي وآخرون، ٢٠١٣)، ركزت الدراسة على قضايا الصحة المتعلقة بالعمل لمطوري البرمجيات في الهند والولايات المتحدة، وتوصلت إلى أن وقت الراحة وساعات العمل وممارسة التمارين الرياضية هي العناصر الرئيسية التي تؤثر على صحة الموظفين. كما وجدوا أن أبرز المشاكل الصحية التي يواجهها الموظفون في الهند والولايات المتحدة هي التعب العيني، والصداع، والإرهاق العام، وآلام الظهر. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظف، وكذلك بين أداء مكان العمل وبيئة العمل. ووفقًا للدراسة، فإن مشاركة الموظفين ومساهماتهم تساهم في تحسين الأداء التنظيمي (شهزاد وآخرون، ٢٠١٣).

٣. أداء الموظف:

بالموظفين، وأن بيئة العمل تعتبر العامل الرئيسي الذي يؤثر على الرضا الوظيفي (عزيز وآخرون، ٢٠١٥). فيما يتعلق بدراسة شاندراسيكار (٢٠١١)، استكشف بيئة العمل من خلال دراسة عدة أنواع من المؤسسات الحكومية، وتم التركيز على جودة أداء الموظفين في بيئة العمل التفاعلية للمؤسسة. تم تصنيف أنواع التنظيم إلى ثلاث مجموعات: الهندسة والإدارة وورش العمل. تم استخدام أسلوب أخذ العينات التدرجية العشوائية لجمع البيانات من ٢٨٥ متدرّبًا. ووجدت نتائج الدراسة أن هناك سبعة عوامل لها تأثير على مواقف الموظفين تجاه مهام العمل. وأظهرت أن العوامل العاطفية لها تأثير كبير على مواقف الموظفين تجاه بيئة العمل. في نهاية المطاف، يمكن الاستنتاج أن بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الرضا الوظيفي وأداء الموظفين. من خلال توفير بيئة ملائمة وداعمة وجذابة، يمكن للشركات تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وولائهم للمنظمة. بالتركيز على عوامل مثل ملاءمة الشخص للوظيفة، ودعم المشرف، ونظم المكافآت، والسلامة، والتدريب والتطوير، يمكن للمنظمات تعزيز بيئة العمل الإيجابية وتحقيق النجاح المشترك للموظفين والشركة. بالتالي، ينبغي على الشركات الاهتمام بتحسين بيئة العمل وتطبيق استراتيجيات تحفيزية لتحقيق الأهداف المشتركة.

٢. الظروف البيئية السلوكية وصحة الموظف في العمل أثناء الأزمات المالية:

لتحقيق أداء ممتاز وزيادة المشاركة والنجاح للموظفين، يتطلب توفير الأدوات المناسبة. يؤثر البيئة المادية السامة وعدم كفاية المعدات في العمل سلبيًا على مشاركة الموظفين وقدرتهم على البقاء في المنظمة لفترة طويلة بسبب عدم رضاهم الوظيفي واستدامتهم. يعتبر التعامل مع ظروف العمل والتحفيز والابتكار عوامل حاسمة لنمو الشركات والمؤسسات. على سبيل المقارنة، تعزز بيئة العمل المفتوحة مشاركة الفريق بشكل أفضل من خلال تعزيز التواصل وسهولة مشاركة المهام بين الأفراد. تحسن البيئات العمل المتميزة الإنتاجية التنظيمية وتعزز تعاون الموظفين، بالإضافة إلى إيجابية الموظفين تجاه العمل والرضا الوظيفي (كيلواي وآخرون، ٢٠١٣). يعزز المشاركة في صنع القرارات التنظيمية أداء الموظفين، وتساعد برامج التدريب والتطوير المختلفة الموظفين على توليد أفكار جديدة ومبتكرة والمشاركة في تجارب جديدة. ووفقًا لـ (جوناسيلان وآخرون، ٢٠١٢)، يكون أداء الموظفين أفضل عندما يتلقون تعويضًا يعكس خبراتهم ومهاراتهم.

٣. صحة العاملين في العمل وأدائهم أثناء الأزمات المالية:

في دراستهم ومناقشتهم، تطرق (أوان وآخرون، ٢٠١٥) إلى التحديات الرئيسية التي يواجهها مهندسو البرمجيات فيما يتعلق بالصحة. حددت الأبحاث الحديثة عدة جوانب تؤثر بشكل كبير على صحة المطورين، بما في ذلك أوقات الراحة المشتهرة وحصص اللياقة البدنية وغيرها. نظرًا لأن الدراسة كانت مرتبطة بشبه القارة الهندية، تم اختيار أكثر من ٦٠ مطورًا من مختلف البلدان في تلك المنطقة، وتشير البيانات إلى أن الإجهاد العيني والتعب وآلام الظهر هي

الوظيفية وأدوات العمل والبيئة المادية في مكان العمل ودعم المشرف. تم اختيار المشاركين من مجموعة متنوعة من الإدارات والمستويات التنظيمية، بما في ذلك المكاتب الاجتماعية ووحدات التصنيع ووحدات التعبئة والتغليف، باستخدام تقنية أخذ العينات التدرجية ألفا بيتا. تم جمع البيانات من ١٣٩ فردًا من أصل ٢٠٠، وتم تحديد عدة نتائج وتداعيات من الدراسات السابقة حول بيئة العمل. وفقًا للدراسة التي قام بها جوناسيلان وزملاؤه (٢٠١٢) في صناعة التحويل، تم التركيز على تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين. وتم اعتبار أداء الموظف كمتغير تابع، وتم دراسة المتغيرات المستقلة الأخرى مثل العلاقات الشخصية، والمزايا المالية، ورفاهية الموظف، والسلامة، والتدريب والتطوير، والتوحيد، والإدارة التشاركية، والهدف والعقلانية، والإشراف، والتقدم المحتمل. تم اختيار المشاركين باستخدام تقنية أخذ العينات التدرجية ألفا بيتا. ومن خلال إجراء المقابلات مع ١٣٩ موظفًا، توصل الباحثون إلى أن سلوك المشرف، بالإضافة إلى البيئة المادية المنظمة بشكل جيد والمزايا الإضافية مثل أنواع المساعدة في العمل، لها تأثير كبير على أداء الموظفين (جوناسيلان وآخرون، ٢٠١٢). في دراسة أخرى قام بها نهار الدين وزملاؤه (٢٠١٣)، تم استكشاف العلاقة بين الأداء الوظيفي وأدوات العمل والبيئة المادية في مكان العمل ودعم المشرف. تم اختيار المشاركين من مجموعة متنوعة من الإدارات والمستويات التنظيمية، بما في ذلك المكاتب الاجتماعية ووحدات التصنيع ووحدات التعبئة والتغليف، باستخدام تقنية أخذ العينات التدرجية ألفا بيتا. تم جمع البيانات من ١٣٩ فردًا من أصل ٢٠٠، وتم تحليل العلاقات باستخدام تحليل الانحدار. مما يعني أن الباحثين لم يجدوا تأثيرًا كبيرًا لسلوك المشرف على أداء الموظف. من النتائج الأخرى للدراسة، تبين أن المكونات السلوكية لبيئة العمل تفوق المكونات المادية في التأثير على أداء الموظف (لبليشي، ٢٠١٢). تم إجراء العديد من الدراسات لاستكشاف تأثير البيئة المادية على مشاركة الموظفين وأدائهم وولائهم للشركة. في دراسة أخرى قام بها ساماراناياكي وزملاؤه (٢٠١٢)، تم تحديد العلاقة بين السعادة في العمل والإدراك الشخصي للفعالية في العمل فيما يتعلق بالأهمية المتصورة للوظيفة.

رابعاً: الظروف البيئية التي تؤثر على العاملين في العمل أثناء الأزمات المالية:

١. الظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين في العمل أثناء الأزمات المالية:

عندما ننظر إلى عنصر الرضا الوظيفي، يصبح بيئة المكتب قضية هامة. وتتضمن العديد من عناصر بيئة العمل الجوانب المهمة مثل ملاءمة الشخص للوظيفة، ودعم المشرف، وأنظمة المكافآت، وعبء العمل، والتدريب والنمو (رازق وآخرون، ٢٠١٥). تم إجراء دراسة تنوعت في أساليبها بدءًا من المسح الوصفي المقطعي وصولاً إلى النهج النوعي، وأظهرت أن العديد من العوامل تم تحديدها كعوامل هامة، بما في ذلك ضغط العمل، وقلة الفرص، والدعم الاجتماعي، والمنح الدراسية، والسلامة، والاعتراف

وليس أكثر من ذلك. ستؤدي إغلاق البنوك على المدى الطويل بالتأكيد إلى زيادة الطلب على العملات في السوق الثانوية، بما في ذلك شركات الصرافة. لن يتمكن البنوك من صرف الأموال. وبناءً على ذلك، سيتمكن أصحاب المتاجر التجزئة الذين لا يزالون يحتفظون بالدولارات من الحفاظ على أسعارها مرتفعة. قد يضطرون لذلك في بعض الأحيان إلى بيع الدولار بأسعار أعلى بكثير من مستوى الصرف المنخفض البالغ ١٦٣٠ ليرة لبنانية الذي تم تداولها اقترحت إجراءات جديدة لمكافحة التضخم في لبنان. تضمنت الإجراءات زيادة في الحد الأقصى لسحب النقد من البنوك وتطبيق قيود على التحويلات الخارجية وتقليل الدعم المالي للسلع الأساسية. كما اقترحت زيادة الضرائب على الثروات والأرباح لتمويل الانفاق الحكومي. يعتبر البعض هذه الإجراءات ضرورية للحد من العجز المالي وتحقيق الاستقرار الاقتصادي، بينما يرى البعض الآخر أنها ستزيد من الأعباء المالية على المواطنين اللبنانيين الفقراء. يجري حالياً مناقشة الإجراءات وتقييم تأثيرها المحتمل على الاقتصاد والمجتمع في لبنان. بلغت نسبة دين لبنان إلى الناتج المحلي الإجمالي ١٥٨٪ في نهاية عام ٢٠١٩، مما يجعله يحتل المرتبة السادسة عالمياً بعد اليابان وفنزويلا والسودان واليونان. وعلى الرغم من عدم ارتكاب لبنان أي مخالفات في الأوقات الصعبة، إلا أن الحكومة اللبنانية لم تتمكن من تأمين سداد سندات دولية بقيمة ١,٢ مليار دولار في ٩ مارس، مما أثر سلباً على ثقة الأسواق العالمية في الدين السيادي اللبناني. وأعلنت الحكومة اللبنانية رفضها سداد التزاماتها، مما تسبب بتسارع وتيرة فقدان الوظائف وانهايار العملة اللبنانية وتزايد حدة الفقر، وأدى إلى انخفاض القوة الشرائية بنسبة ٧٠٪ (شيغوفي وآخرون، ٢٠١٧). يعتبر مصرف لبنان المسؤول الرئيسي عن تدهور الوضع النقدي في لبنان والتداعيات المالية الناتجة عن ذلك. وعلى الرغم من ذلك، عمل مصرف لبنان في الفترة من عام ١٩٩٥ إلى ٢٠١٩ كوسيط مالي بين المصارف الخاصة والقطاع العام، ولم يأخذ في الاعتبار الآثار السلبية لاستراتيجية الدولة الاقتصادية التي زادت من عجز الموازنة (مهوب، ٢٠١٧). وبسبب استخدام معظم الديون لتمويل الأنشطة الجارية، أصبح مصرف لبنان غير قادر على تمويل القطاع الخاص، وأصبحت المصارف التجارية غير قادرة على العمل كوسطاء بين الأطراف الأخرى. وعانت البلاد أيضاً من تنفيذ سياسة ربط سعر الصرف بالدولار الأمريكي. حيث حدد مصرف لبنان سعر الصرف بحوالي ١ دولار أمريكي = ١٥٠٧ ليرة لبنانية. وتعود النتائج السلبية لهذه السياسة إلى الاقتصاد القائم على الدولار وزيادة الدين العام المقوم بالعملات الأجنبية (حمدي وآخرون، ٢٠٢١).

النظام الصحي في لبنان يتميز بخصائصه الفريدة التي تشمل إعداد الرعاية الصحية، وإدارتها، وتسعيرها، والدفع عنها. يتمتع هذا النظام بهيكل مختلط حيث يسود القطاع الخاص في قطاع الرعاية الصحية في البلاد. وعلى الرغم من القيود الصارمة التي تفرضها هيكله الرقابة، فإن الدولة لا تزال قادرة على التأثير في النظام والمشاركة فيه. من بين

المشكلات الصحية الأكثر شيوعاً بين المطورين. وبالمثل، تشير الأبحاث الحالية إلى أن مستويات ضغط الدم والكوليسترول ومرض السكري ليست مقلقة للغاية في الوقت الحالي. توضح الدراسات الحديثة أن هناك عدداً متزايداً من الأعراض المرتبطة بمشاكل صحية (جورج، ٢٠١٥).

ثالثاً: منهجية البحث:

١. منهج البحث:

نظراً لما يمثله موضوع البحث من أهمية من الناحية العلمية والعملية فإن دراسته تطلبت استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد الباحث في بناء الإطار النظري للبحث على الأدبيات المتوفرة من كتب ودوريات وكذلك الاعتماد على شبكة الأنترنت، فيما اعتمد الباحث في الجانب الميداني على استمارة الاستبيان.

٢. مجتمع البحث والعينة:

يتكون مجتمع البحث من نظر الموظفين في مستشفيات خاصة تقع في شمال لبنان: مستشفى الشمال مستشفى معوض مستشفى سيدة شمال لبنان. تكونت عينة الدراسة من ٩٥ موظفاً. تتميز هذه العينة بتنوع خصائصها مثل العمر والجنس ومستوى التعليم والحالة الاجتماعية والدخل الشهري وسنوات الخبرة. في الواقع، يهدف الاستبيان إلى استهداف الأفراد القادرين على توظيف خبراتهم وتقديم نتائج مستدامة وأسباب صحيحة للبحث، بهدف دراسة تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة اللبنانية الخاصة خلال الأزمة المالية اللبنانية شمال لبنان.

٣. المستشفيات خلال الأزمة المالية في لبنان:

تعاني لبنان حالياً من عدة أزمات متراكمة، بما في ذلك أزمة الديون، وندرة الدولار، وتقييدات على السحوبات المصرفية، وارتفاع تكاليف المعيشة، وانهايار الليرة اللبنانية، وتدهور الأوضاع الاقتصادية شهد الشعب اللبناني احتجاجات في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، احتجاجاً على الأوضاع الصعبة التي يعاني منها البلد وفشل الحكومة في مواجهتها ومكافحة الفساد. بدأت هذه الحركة بعد أسبوع من عجز السلطات عن التصدي لحرائق هائلة، وتبعها إعلان الحكومة فرض ضرائب على تطبيق الرسائل المجانية "واتساب". تم تسريع استقالة الحكومة بشكل كبير بفعل هذه الاحتجاجات (نبا، ٢٠٢٠). تعاني الليرة اللبنانية من انخفاض قيمتها. تأثرت ميزانيات البنوك سلباً نتيجة استخدام الدولار كعملة رئيسية في العمليات التجارية والنقدية. وليس ذلك فحسب، بل تتأثر أيضاً المؤسسات العامة والأسر المديونة بالعملات الأجنبية (الدولار الأمريكي) ولكنها تستلم رواتبها بالليرة اللبنانية (مرحي وآخرون، ٢٠١٩). منذ عام ١٩٩٧، قام مصرف لبنان بتثبيت سعر الصرف عند ١٥٠٧,٥ ليرة لبنانية للدولار. يمتلك مصرف لبنان والقطاع المصرفي معاً ٩٩٪ من أموال الدولة. ووفقاً لغبريال، فإن استقرار العملة الوطنية ليس مهدداً على الرغم من الظروف الحالية. ومع ذلك، فإن تخفيض قيمة العملات التي تستخدمها الكيانات غير المصرفية في الأعمال التجارية سيكون لا مفر منه في حال استمرار الأزمة. يتوقع المدير الشبكي أن يستمر ذلك لمدة أسبوع واحد فقط،

على مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والإنجليزية والفرنسية التي تناولت متغيرات الدراسة بالإضافة إلى الرسائل والدوريات التي تطرقت للموضوع، وذلك للتعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في الدراسات.

المحور الثاني: الجانب التطبيقي

أولاً. أداة الدراسة:

تم من خلال الاستبانة أخذ وجهات نظر الموظفين العاملين في مستشفيات خاصة تقع في شمال لبنان: مستشفى الشمال مستشفى معوض مستشفى سيدة شمال لبنان. قد تضمنت الاستبانة جزئيين أساسيين، يتمحور الجزء الأول منها حول أسئلة هدفها الحصول على بيانات عامة عن العينة بغرض تعرف الخصائص الديمغرافية للعينة. أما الثاني فيتعلق بالمقاييس الخاصة بمتغيرات. وبعد الجمع والتدقيق وإدخال المعلومات على برنامج SPSS. هذا وقد أعدت الاستبانة بحيث يقوم المجيب بوضع إشارة أمام كل فقرة من الفقرات الخاصة بالمحور، إذ يوجد مقابل كل فقرة أعمدة تعكس خمسة مستويات للإجابة أو الموافقة من عدمه، ويمثل كل مستوى وزناً معيناً تصاعدياً من ١ إلى ٥ وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ويبيّن الجدول الآتي الإجابة وأوزانها:

الجدول (١): أوزان الإجابة على أسئلة الاستبانة

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

المصدر: من اعداد الباحث.

ثانياً: صدق وثبات أداة البحث:

للتحقق من ثبات ومصادقية البيانات الواردة في الاستبانة المصممة، والذي على ضوءه يتحدد رفض أو قبول الاستبانة، فقد تم استخدام معامل كرونباخ (ألفا).

جدول (٢): قيم معاملات الاتساق الداخلي باستخدام اختبار كرونباخ ألفا

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات α
الظروف المادية لبيئة العمل	5	70.8%
الظروف السلوكية لبيئة العمل	5	76.9%
صحة العاملين في المستشفيات الخاصة	5	75.6%
أداء العاملين في المستشفيات الخاصة	5	79.9%

المصدر: SPSS.

تشير ألفا كرونباخ للظروف المادية لبيئة العمل البالغة ٧٠,٨٪ الى وجود تناسق داخلي ممتاز بين خمسة الأسئلة. تشير ألفا كرونباخ للظروف السلوكية لبيئة البالغة ٧٦,٩٪ الى وجود تناسق داخلي ممتاز بين الأسئلة. تشير ألفا كرونباخ لصحة العاملين في المستشفيات الخاصة البالغة ٧٥,٦٪ الى وجود تناسق داخلي ممتاز بين خمسة الأسئلة. تشير ألفا كرونباخ لأداء العاملين في المستشفيات الخاصة

الخصائص المميزة للنظام الصحي في لبنان هو وجود نظام التأمين الاجتماعي الذي يعكس حجة التضامن الاجتماعي وحجة الثقة الخاصة. ومع ذلك، يبدو أن هذا ليس كافياً حيث أن هناك جزءاً كبيراً من السكان لا يزالون بدون تغطية تأمين اجتماعي. يتم تمويل النظام الصحي اللبناني من مجموعة متنوعة من مصادر التمويل الحكومية وشبه العامة والخاصة. ومع ذلك، فإن الأسرة تبقى المصدر الرئيسي لتمويل الرعاية الصحية في الأسر. تلعب الدولة دوراً مهماً حيث غالباً ما تحل محل المنظمات الدينية الوطنية أو غير الحكومية في تقديم الخدمات الصحية. كجزء من النظام الصحي، تقدم الدولة مجموعة متنوعة من الخدمات الصحية، وتشارك في إعداد الرعاية وإدارتها وتسعيرها والدفع عنها وفقاً لهيكل المختلط. توجد عدة خصائص مميزة في النظام الصحي في لبنان، وتتمثل هذه الخصائص في التأمين الاجتماعي وطرق التمويل ودور الدولة في النظام الصحي. فيما يتعلق بالتأمين الاجتماعي، يوجد حجة التضامن الاجتماعي وحجة الثقة الخاصة، ومع ذلك، لا يزال هناك عدد كبير من السكان الذين لا يتمتعون بضمانات اجتماعية. من حيث التمويل، يعتمد النظام الصحي في لبنان على مصادر تمويل حكومية وشبه حكومية وخاصة، ومع ذلك، فإن الأسرة تظل المصدر الرئيسي لتمويل الرعاية الصحية. أما دور الدولة، فغالباً ما تحل محل المنظمات الدينية الوطنية أو العالمية في تقديم الخدمات الصحية. وفيما يتعلق بالصحة العامة، فإن النظام الصحي اللبناني يقدم مجموعة متنوعة من الخدمات الطبية. وعلى الرغم من وجود هذه الخصائص، إلا أن لكل فرد في لبنان رؤية مختلفة تماماً للرعاية الصحية. وفيما يتعلق بالأدوية، فإنها تُدار بناءً على أعضاء محددة، ويتم احترام السلوك الطبي بشكل كبير. وفيما يتعلق بالحرية الفردية والمشاركة الحكومية، يحت النظام الصحي اللبناني مكانة متميزة مقارنة بالأنظمة الصحية الأخرى. وتقع المسؤولية على مقدمي الخدمات الصحية والمرضى في النظام الصحي الخاص. وعلى الرغم من ذلك، يتمتع مقدمو الخدمات الصحية الخاصة بحرية كاملة في وصف العلاجات الطبية. هناك أيضاً دور يلعبه القطاع الخاص في تقديم بعض الخدمات الصحية. وقد تفاقمت الأزمات الاقتصادية والمالية في لبنان بسبب جائحة كوفيد-١٩، مما تسبب في تدهور الوضع الصحي وتأثيرات سلبية على السوق الصحية. تشهد المستشفيات اللبنانية نقصاً في الإمدادات الطبية التي تساعد في مكافحة الأزمة. بالإضافة إلى ذلك، فقد تراجعت قيمة الليرة اللبنانية مقابل الدولار، مما تسبب في قيود على استيراد المواد الخام والمعدات الطبية. كما كشفت الجائحة عن نقص التجهيزات والمعدات الطبية في المستشفيات.

٤. مصادر الحصول على البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين لجمع المعلومات. المصادر الأولية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى وضع البيانات الأولية من خلال الاستبانة. تتمثل في الاستبانة، التي جاءت بعد مراجعة الجانب النظري والدراسات والأبحاث السابقة. المصادر الثانوية اعتمدنا في معالجة الإطار النظري للدراسة

جدول (٦): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
بكالوريوس	٩	٩,٥%
دراسات عليا	٨٦	٩٠,٥%
المجموع	٩٥	١٠٠%

المصدر: SPSS.

تحليل الجدول يُظهر التوزيع التعليمي للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل مستوى تعليمي. بناءً على هذا التحليل، يمكننا القول إن العينة المدروسة تتميز بتوزيع تعليمي واسع النطاق. يُلاحظ أن الأفراد الذين حصلوا على دراسات عليا يشكلون النسبة الأكبر في العينة بنسبة ٩٠,٥٪، في حين يشكل الأفراد الذين حصلوا على درجة البكالوريوس نسبة ٩,٥٪ من العينة.

جدول (٧): توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري

الدخل الشهري	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من \$٥٠	٩	٩,٥%
بين \$٥٠ و \$١٠٠	٧٤	٧٧,٩%
أكثر من \$٢٠٠	١٢	١٢,٦%
المجموع	٩٥	١٠٠%

المصدر: SPSS.

تحليل الجدول يُظهر التوزيع المالي الشهري للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل فئة دخل. بناءً على هذا التحليل، يمكننا ملاحظة أن العينة المدروسة تتميز بتوزيع مالي متنوع. تشكل فئة الدخل بين ٥٠ و ١٠٠ دولار أكبر نسبة في العينة بنسبة ٧٧,٩٪، تليها فئة الدخل أكثر من ٢٠٠ دولار بنسبة ١٢,٦٪. فئات الدخل الأقل من ٥٠ دولار تشكل نسبة أقل في العينة بنسبة ٩,٥٪.

جدول (٨): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من ٥ سنوات	٩	٩,٥%
من ٥ إلى ١٠ سنوات	٣٦	٣٧,٩%
من ١١ إلى ١٥ سنة	٤٦	٤٨,٤%
١٥ سنة وأكثر	٤	٤,٢%
المجموع	٩٥	١٠٠%

المصدر: SPSS.

تحليل الجدول يُظهر توزيع الخبرة للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل فئة خبرة. بناءً على هذا التحليل، يمكننا ملاحظة أن العينة المدروسة تتميز بتوزيع خبرة متنوع. تشكل فئة الخبرة بين ١١ و ١٥ سنوات أكبر نسبة في العينة بنسبة ٤٨,٤٪، تليها فئة الخبرة بين ٥ و ١٠ سنوات بنسبة ٣٧,٩٪، تليها فئة الخبرة الأقل من ٥ سنوات بنسبة ٩,٥٪، وأكثر تشكل نسبة أقل في العينة ٤,٢٪.

٢. اختبار معامل الارتباط

لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة تم استخدام معامل بيرسون للارتباط.

البالغة ٧٩,٩٪ الى وجود تناسق داخلي ممتاز بين خمسة الأسئلة.

ثالثاً: تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

١. الإحصاء الوصفي:

تم تحليل البيانات الشخصية للمشاركين في الدراسة باستخدام الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة، بهدف التعرف عليهم والاستفادة منهم.

جدول (٣): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	٢٠	٢١,١%
أنثى	٧٥	٧٨,٩%
المجموع	٩٥	١٠٠%

المصدر: SPSS.

تحليل الجدول يوضح توزيع الأفراد حسب الجنس. بناءً على هذا التحليل، يمكننا القول إن النموذج الذي تم دراسته يحتوي على ٢٠ ذكراً و ٧٥ أنثى. يتمثل في الإناث النسبة الأكبر بنسبة ٧٨,٩٪ من العينة، بينما تشكل الذكور نسبة ٢١,١٪.

جدول (٤): توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية (%)
18-25	٤	٤,٢%
26-35	١٦	١٦,٨%
36-45	٦٧	٧٠,٥%
> 45	٨	٨,٤%
المجموع	٩٥	١٠٠%

المصدر: SPSS.

تحليل الجدول يُظهر التوزيع العمري للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل فئة. من خلال تحليل هذه النتائج، يمكن القول بأن الفئة العمرية ٣٦-٤٥ (٧٠,٥٪) تمثل النسبة الأكبر في العينة المدروسة، بينما الفئات العمرية الأخرى تشكل نسب أقل.

جدول (٥): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية (%)
متزوج	٣٤	٣٥,٨%
أعزب	٥٩	٦٢,١%
مطلق	٢	٢,١%
المجموع	٩٥	١٠٠%

المصدر: SPSS.

تحليل الجدول يُظهر التوزيع الاجتماعي للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل حالة اجتماعية. بناءً على هذا التحليل، يمكننا القول إن النموذج الذي تم دراسته يتضمن مجموعة متنوعة من الحالات الاجتماعية. تشكل حالة أكبر الأعزب نسبة في العينة بنسبة ٦٢,١٪، تليها حالة الزواج بنسبة ٣٥,٨٪، وحالة الطلاق تشكل ٢,١٪ من العينة.

والمستوى الإحصائي لهذه العلاقة. قيمة معامل الارتباط بيرسون بين ظروف السلوكية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان هي ٠,٦٨٧. قيمة (2-tailed) Sig. للعلاقة بينهما هي ٠,٠٠٠، وهذا يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية. وفقاً للجدول المعطى، يُظهر تحليل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ظروف السلوكية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. هذا يشير إلى أن ظروف السلوكية الجيدة في بيئة العمل ترتبط بصحة العاملين بشكل إيجابي.

جدول (١١): اختبار معامل الارتباط بين صحة الموظفين في العمل وأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

صحة العاملين	أداء العاملين	
صحة العاملين	١	Pearson Correlation
	٠,٠٠٠	Sig. (2-tailed)
	٩٥	N
أداء العاملين	٠,٧١٦**	Pearson Correlation
	٠,٠٠٠	Sig. (2-tailed)
	٩٥	N

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
المصدر: SPSS.

تحليل الجدول المعطى يُظهر العلاقة بين بين صحة الموظفين في العمل وأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. يتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين والمستوى الإحصائي لهذه العلاقة. قيمة معامل الارتباط بيرسون بين صحة الموظفين في العمل وأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان هي ٠,٧١٦. قيمة (2-tailed) Sig. للعلاقة بينهما هي ٠,٠٠٠، وهذا يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية. وفقاً للجدول المعطى، يُظهر تحليل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة إيجابية قوية بين صحة الموظفين في العمل وأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. هذا يشير إلى أن صحة العاملين في بيئة العمل ترتبط بأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان بشكل إيجابي.

٣. اختبار الانحدار الخطي المتعدد:

نستعرض جداول اختبار الانحدار الخطي المتعدد، حيث يوضح الجدول التالي المتغيرات المستقلة والمتغير التابعة:

جدول (١٢): المتغير التابع والمتغيرات المستقل

المتغير المستقل	المتغير التابع
ظروف المادية لبيئة العمل ظروف السلوكية لبيئة العمل	صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول (٩): اختبار معامل الارتباط بين ظروف السلوكية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

صحة العاملين	ظروف المادية لبيئة العمل	
صحة العاملين	١	Pearson Correlation
	٠,٠٠٠	Sig. (2-tailed)
	٩٥	N
ظروف المادية لبيئة العمل	٠,٨١٨**	Pearson Correlation
	٠,٠٠٠	Sig. (2-tailed)
	٩٥	N

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
المصدر: SPSS.

تحليل الجدول المعطى يُظهر العلاقة بين ظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. يتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين والمستوى الإحصائي لهذه العلاقة. قيمة معامل الارتباط بيرسون بين ظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان هي ٠,٨١٨. قيمة (2-tailed) Sig. للعلاقة بينهما هي ٠,٠٠٠، وهذا يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية. وفقاً للجدول المعطى، يُظهر تحليل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. هذا يشير إلى أن ظروف المادية الجيدة في بيئة العمل ترتبط بصحة العاملين بشكل إيجابي.

جدول (١٠): اختبار معامل الارتباط بين ظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

صحة العاملين	ظروف السلوكية لبيئة العمل	
صحة العاملين	١	Pearson Correlation
	٠,٠٠٠	Sig. (2-tailed)
	٩٥	N
ظروف السلوكية لبيئة العمل	٠,٦٨٧**	Pearson Correlation
	٠,٠٠٠	Sig. (2-tailed)
	٩٥	N

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
المصدر: SPSS.

تحليل الجدول المعطى يُظهر العلاقة بين ظروف السلوكية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. يتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين

تحليل النتائج يتعلق بنموذج الاستدلال الخطي الذي يقيس العلاقة بين المتغير المعتمد (صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) والمتغيرات المستقلة المدرجة في النموذج. تتمثل النتائج وتفسيرها فيما يلي:

- المعامل ثابت (Constant): له قيمة مقدارها ٠,٠٣٠ وهذا يشير إلى وجود تأثير ثابت أو أساسي غير قابل للتغيير على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان
- ظروف المادية لبيئة العمل: له تأثير إيجابي بمقدار ٠,٦٣٧ وقيمة البيتا الموحدة تبلغ ٠,٦٣٤ هذا يعني أن تحسين ظروف المادية لبيئة العمل لبنان يساهم في زيادة صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية.
- ظروف السلوكية لبيئة العمل: له تأثير إيجابي بمقدار ٠,٣٢٩ وقيمة البيتا الموحدة تبلغ ٠,٣٨٣ هذا يعني أن تحسين ظروف السلوكية لبيئة العمل لبنان يساهم في زيادة صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية.

جدول (١٦): المتغير التابع والمتغيرات المستقل

المتغير التابع	المتغير المستقل
أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان	صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

جدول (١٧): الارتباط الخطي Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.5080	.39121

a. Predictors: (Constant), الصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS .

تحليل النتائج يشير إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين المتغيرات المستقلة (صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) والمتغير المعتمد (أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) بنسبة تصل إلى ٧١,٦٪. وتشير قيمة R Square إلى أن حوالي ٥١,٣٪ من تغير المتغير المعتمد يمكن شرحه بواسطة المتغيرات المستقلة في النموذج.

جدول (١٨): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.013	1	15.013	98.091	.000 ^b
Residual	14.234	93	.153		
Total	29.246	94			

جدول (١٣): الارتباط الخطي Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.777	.22346

a. Predictors: (Constant), ظروف المادية والسلوكية لبيئة العمل

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS.

تحليل النتائج يشير إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين المتغيرات المستقلة (ظروف المادية والسلوكية لبيئة العمل) والمتغير المعتمد (صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) بنسبة تصل إلى 88.4٪. وتشير قيمة R Square إلى أن حوالي 78.2٪ من تغير المتغير المعتمد يمكن شرحه بواسطة المتغيرات المستقلة في النموذج.

جدول (١٤): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.436	2	8.218	164.573	.000 ^b
Residual	4.594	92	.050		
Total	21.030	94			

a. Dependent Variable: صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان
b. Predictors: (Constant): ظروف المادية والسلوكية لبيئة العمل

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS.

تحليل النتائج يظهر أن النموذج يكون ذا قيمة

إحصائية مهمة، حيث أن قيمة الاختبار F هي 164.573 وقيمة الاحتمالية (Sig) والمتغير المعتمد. تظهر الجدول أيضاً توزيع المربعات، حيث يوجد مجموع المربعات الخاص بالتفسير (Regression) وهو يساوي 16.436 ومجموع المربعات الباقية (Residual) وهو يساوي 4.594 ومجموع المربعات

الكلي (Total) وهو يساوي 21.030. هذه القيم تساعد في فهم مقدار التباين الذي يتم تفسيره بواسطة النموذج (التفسير) والتباين الذي لم يتم تفسيره (الباقى) والتباين الكلي.

جدول (١٥): تحليل تأثير المتغيرات المستقلة مع المتغير

التابع Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.030	.195	.151	.880	
	ظروف المادية لبيئة العمل	.637	.056	.634	11.422	.000
	ظروف السلوكية لبيئة العمل	.329	.048	.383	6.894	.000

a. Dependent Variable: صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS .

تحسين صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان يساهم في زيادة أداؤهم.

جدول (٢٠): التحقق من الفرضيات المطروحة

مؤكد	0.000 < 0.05	الفرضية الأولى: (H1) يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.
مؤكد	0.000 < 0.05	الفرضية الثانية: (H2) يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف السلوكية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.
مؤكد	0.000 < 0.05	الفرضية الثالثة: (H3) يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لصحة الموظفين في العمل على أداؤهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.

المصدر: من إعداد الباحث.

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

بهدف فهم تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية اللبنانية، تم تنفيذ هذه الدراسة. تم اعتماد منهجية منظمة ومنظمة جيداً للتعامل مع هذه المشكلة. تم استعراض الأدبيات المتعلقة بتعريف الأزمات وأنواعها، حيث تم التركيز بشكل خاص على الأزمة المالية وتحديد أنواعها ونظرياتها. بعد ذلك، تم التركيز على مفهوم ظروف العمل وتم تمثيل الظروف البيئية التي تؤثر على الموظفين في العمل خلال الأزمة المالية. تم استخدام المنهج الاستنتاجي لأن الفرضيات استندت إلى النظريات القائمة. تم وضع ثلاث فرضيات، الأولى تفيد بأن ظروف المادية لبيئة العمل لها تأثير كبير وإحصائي على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية. الفرضية الثانية تفيد بأن ظروف السلوكية لبيئة العمل لها تأثير كبير وإحصائي على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية. الفرضية الثالثة تفيد بأن صحة الموظفين في العمل لها تأثير كبير وإحصائي على أداؤهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية. تم استخدام الأسلوب الكمي لاختبار هذه الفرضيات، وتم جمع البيانات الكمية من خلال استبيان تم توزيعه على ٩٥ موظفًا في ثلاثة مستشفيات في شمال لبنان، وهي CHN، معوض، وسيدة شمال لبنان. تم تحليل النتائج وتفسيرها باستخدام برنامج المعلومات SPSS. تم تفسير النتائج وتحليلها بناءً على البيانات الإحصائية المجمعة. تم تأكيد الموثوقية والصحة لمتغيرات البحث من خلال نتائج اختبار التناسق الداخلي. أظهرت نتائج اختبار الارتباط وجود علاقة قوية وإيجابية بين المتغيرات المدروسة. تم تفسير أداء الموظف بنسبة ٥١,٣٪ من صحته، وتم تفسير صحة الموظف بنسبة ٧٨,٢٪ من الظروف السلوكية والبيئية. تم التحقق بنجاح من صحة الفرضيات المطروحة. يعد بيئة العمل عاملاً مهماً

Dependent Variable: أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان
Predictors: (Constant): صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تحليل النتائج يظهر أن النموذج يكون ذا قيمة إحصائية مهمة، حيث أن قيمة الاختبار F هي ٩٨,٠٩١ وقيمة الاحتمالية (Sig.) صفر (٠,٠٠٠)، وهذا يشير إلى أن هناك علاقة إحصائية مهمة بين المتغيرات المستقلة المدرجة في النموذج والمتغير المعتمد. تظهر الجدول أيضاً توزيع المربعات، حيث يوجد مجموع المربعات الخاص بالتفسير (Regression) وهو يساوي ١٥,٠١٣ ومجموع المربعات الباقية (Residual) وهو يساوي ١٤,٢٣٤ ومجموع المربعات الكلي (Total) وهو يساوي ٢٩,٢٤٩. هذه القيم تساعد في فهم مقدار التباين الذي يتم تفسيره بواسطة النموذج (التفسير) والتباين الذي لم يتم تفسيره (الباقي) والتباين الكلي.

جدول (١٩): تحليل تأثير المتغيرات المستقلة مع المتغير

المتابع Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.724	.305		2.376	0.02
1	.845	.085	.716	9.904	.000

a. Dependent Variable: أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تحليل النتائج يتعلق بنموذج الاستدلال الخطي الذي يقيس العلاقة بين المتغير المعتمد (صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) والمتغير المستقل المدرجة في النموذج. تتمثل النتائج وتفسيرها فيما يلي:

- المعامل ثابت (Constant): له قيمة مقدارها ٠,٧٢٤، وهذا يشير إلى وجود تأثير ثابت أو أساسي غير قابل للتغيير على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية.
- صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان: له تأثير إيجابي بمقدار ٠,٨٤٥ وقيمة البيتا الموحدة تبلغ ٠,٧١٦ هذا يعني أن

- لتعزيز التفاهم وحل المشكلات بشكل فعال وتحسين العمل الجماعي.
٤. توفير فرص التطوير والتدريب: يجب أن تهتم المستشفيات الخاصة بتوفير فرص التطوير المهني والتدريب المستمر للعاملين، وذلك لتحسين مهاراتهم وزيادة قدراتهم في مجال العمل.
 ٥. توفير الدعم النفسي والاجتماعي: ينبغي على المستشفيات الخاصة أن توفر الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين خلال الأزمة المالية، من خلال توفير الاستشارة والدعم النفسي وتعزيز رفايتهم العامة.
 ٦. تقييم ومتابعة الأداء: يجب على المستشفيات الخاصة في شمال لبنان إجراء تقييمات ومتابعة دورية لأداء العاملين، وذلك من خلال إجراء تقييمات دورية للأداء الفردي والجماعي، وتحليل النتائج واتخاذ التدابير اللازمة لتحسين الأداء.
 ٧. تشجيع الابتكار والإبداع: ينبغي تشجيع المستشفيات الخاصة على تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل، وذلك من خلال إنشاء منصات لتبادل الأفكار وتشجيع المبادرة والتجديد في العمل.
 ٨. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية: ينبغي أن تهتم المستشفيات الخاصة بتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين، من خلال توفير سياسات وبرامج تعزز الصحة النفسية والرفاهية الشخصية.
 ٩. التعامل مع التحديات المالية: يجب على المستشفيات الخاصة في شمال لبنان تطوير استراتيجيات للتعامل مع التحديات المالية المتعلقة بالأزمة، بما في ذلك إدارة الموارد المالية بشكل فعال والبحث عن مصادر تمويل بديلة.
 ١٠. التواصل مع العاملين وتشجيع المشاركة: ينبغي على المستشفيات الخاصة أن تحافظ على تواصل مستمر مع العاملين وتشجيع المشاركة في صنع القرار وتنفيذ السياسات والإجراءات ذات الصلة ببيئة العمل.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا احد.

يؤثر على أداء الموظف في المنظمات. في بيئة الرعاية الصحية التنافسية، تكون الفوائد المالية وحدها غير كافية لتحقيق أعلى مستويات الأداء. بالإضافة إلى ذلك، يكون الجمع بين المكافآت المادية وغير المادية فعالاً في تحقيق مستويات أعلى من أداء الموظف وتحقيق الأهداف التنظيمية. يحتاج الموظفون العاملون في ظروف صعبة إلى بيئة عمل ملائمة وسلمية وتعاونية لتحقيق أعلى مستويات الأداء. العوامل المادية مثل التجهيزات التقنية والإضاءة المناسبة، والمكاتب النظيفة والخالية من الضوضاء، والكراسي المريحة تعتبر أيضاً عوامل بيئية مهمة يجب مراعاتها. توصلت الدراسة إلى أن كل هذه العوامل تلعب دوراً حاسماً في تأثير صحة الموظف. بالإضافة إلى ذلك، تم اعتبار الاستراحات، والتفاعلات غير الإيجابية، والبيئة الودية في مكان العمل عوامل سلوكية وبيئية تساهم في تحسين صحة الموظف، حيث يؤدي العقل والجسم السليمان إلى أداء أفضل للموظفين.

حدود البحث:

يعرض هذا البحث بعض القيود النظرية والمنهجية. من بين القيود النظرية هو غياب الدراسات السابقة في سياق تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة خلال الأزمة المالية في لبنان. بالنسبة للقيود المنهجية، يتمثل أحدها في عدد العينات والمستشفيات الصغيرة المستخدمة في الدراسة مقارنة بالعدد الإجمالي للمستشفيات والعاملين في لبنان. كما تقتصر المنطقة المدروسة على شمال لبنان فقط. في الدراسات المستقبلية، يجب زيادة عدد المستشفيات والعاملين في مناطق متعددة من لبنان. يمكن أيضاً زيادة العينة أو إضافة المتغيرات الوسيطة في الدراسات المقبلة. يمكن استخدام طرق مختلفة لجمع البيانات في المستقبل، بما في ذلك استخدام استبيانات ذاتية الإجابة. تم تنفيذ هذه الدراسة في تصميم مقطعي، ويمكن أن تنتظر الدراسات المستقبلية في تصميمات دراسات طولية، بالإضافة إلى استخدام مزيج من الأساليب الكمية والنوعية.

ثانياً: التوصيات:

بناءً على تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات اللبنانية الخاصة خلال الأزمة المالية اللبنانية، وبناءً على حالة المستشفيات الخاصة في شمال لبنان، يمكن تقديم التوصيات التالية:

١. توفير بيئة عمل آمنة وصحية: ينبغي على المستشفيات الخاصة في شمال لبنان توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، بما في ذلك ضمان سلامتهم من الأخطار الصحية وتوفير التدابير الوقائية المناسبة.
٢. تحسين ظروف العمل والتنظيم: ينبغي تحسين ظروف العمل والتنظيم في المستشفيات الخاصة، بما في ذلك توفير المعدات والموارد اللازمة للعاملين وتنظيم سير العمل بشكل فعال.
٣. تشجيع التواصل والتعاون: ينبغي تشجيع التواصل الفعال والتعاون بين العاملين في المستشفيات الخاصة، وذلك

- Organizations. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/17506141011032981>
10. Kamarulzaman, K., et al. (2011). An Overview of the Physical Office Environment's Impact on Employees. *Procedia Engineering*, 20, 262. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011>
 11. Kamarulzaman et al. (2011). A review of the impact of the physical office environment on employees. *Procedia Engineering*, 20, 262. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.164>
 12. Kiyway et al. (2013). Positive leadership and employee well-being. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20 (1), 107-117.
 13. Kondo et al. (2016). The impact of employee retention practices on firm-perceived performance and innovation. *International Journal of Innovation and Learning*, 19 (1), 25-43. Doi: <https://doi.org/10.1504/IJIL.2016.073287>
 14. Liplevich, D. (2012). The impact of the quality of the work environment on employee productivity: A case study of a bank in Turkey. *Business and Economics Journal*, 1 (1), 38-49.
 15. Mahboub, R. (2017). Key factors for the quality of financial reporting in the Lebanese banking sector. *European Research Studies Journal*, 706-726. Doi: [doi.10.35808/ersj/922](https://doi.org/10.35808/ersj/922)
 16. Matthews et al. (2016). Work environment and the likelihood of engaging in counterproductive behavior. *Sentence*, 14, 24-26.
 17. Marhie et al. (2019). A cross-cultural study of the intention to use mobile banking services among Lebanese and British customers: Extending UTAUT2 with security, privacy, and trust. *Technology in Society*. Doi: [10.1016/J.TECHSOC.2019.101151](https://doi.org/10.1016/J.TECHSOC.2019.101151)
 18. Moindi et al. (2017). The impact of supportive supervision on the implementation of human resource
- References:**
1. Awan, S., et al. (2015). The Impact of Workplace Environment on Employee Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329-345.
 2. Aziz, S., et al. (2015). Workplace Environment and Job Satisfaction among Healthcare Professionals Working in an Equal Opportunity Hospital in Pakistan. *Ayub Medical College Journal*, 27(1), 201-204.
 3. Baros, T. (2011). The International Financial Crisis of 2008-2009 and its Implications for the Congolese Economy. University of William Booth.
 4. Bahati, K. (2018). The Mediating Model of the Relationship between the Four Factors of Workplace Environment and Employee and Organizational Performance in Pakistani Firms. *Asia Pacific Journal of Social Sciences*, 2(3), 176-180.
 5. Chandrasekhar, K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Government Institutions. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1-19.
 6. Chigovanyika, C., et al. (2017). The Influence of Customer Satisfaction on Customer Loyalty in the Banking Sector. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(2), 2347-3878. DOI: <https://bit.ly/2Ya2zrs>
 7. Shotikamankong, K. (2019). Using Work-Based Learning (WBL) as a Tool to Improve Workplace Environment and Employee Well-being. *International Journal of Business and Economic Research*, 3(1), 1-17.
 8. George, S. (2015). Goal Setting and Employee Motivation. *IZA World of Labor*. DOI: <https://doi.org/10.15185/izawol.178>
 9. Jonasong, J., et al. (2010). Crisis Management in Chinese and Estonian

22. Samaranyake et al. (2012). Employees' perceptions towards electronic monitoring at work and its impact on job satisfaction of software professionals in Sri Lanka. *Technology and Information Systems*, 29 (2), 233-244. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.tele.2011.08.003>
23. Shahzad et al. (2013). The impact of organizational culture on employee performance: An empirical study of software companies in Pakistan. *Quarterly Journal of Business Studies*, 5 (2).
24. Sharma et al. (2016). Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among a team of nurses: The role of emotional regulation. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01>
- management processes; A study integrating quantitative and qualitative methods in Tanzania. *Health Systems and Policy Research*, 4 (1), 1-9.
19. Nabaha, M. (2020). Lebanon in a full crisis (note). Lebanon: BSI-Economics.
20. Hardin et al. (2013). Factors of work environment that affect employee performance: A case study of Miazu in Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2 (2), 66-78.
21. Raziq et al. (2015). The impact of work environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. Doi: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)