

أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى شركة السعودية
للطاقة في مدينة جدة (دراسة ميدانية)

ريم مجدي بركة

233001021

تحت اشراف /

د. علياء قمر

2026

Middle Ocean University

College of Media and Marketing

Bachelor's Degree in Digital Marketing



The Impact of the Work Environment on Job Satisfaction among Employees of the Saudi Energy Company in Jeddah: A Field Study

Reem Magdy Barakah

233001021

Supervised by:

Dr. Alya Qamar

2026

المحتويات

4.....	الفصل الأول : الاطار العام للبحث
5.....	المقدمة :
6.....	الدراسات السابقة :
10	التعليق على الدراسات السابقة و الاستفادة منها :
11	مشكلة الدراسة :
11	أهمية الدراسة
12	أهداف الدراسة
15	المراجع :

الفصل الأول : الاطار العام للبحث

المقدمة :

تُعد بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر في أداء العاملين ورضاهم الوظيفي، إذ تشمل مجموعة من الظروف المادية والتنظيمية والاجتماعية التي تحيط بالموظف أثناء أداء عمله، والتي تنعكس بصورة مباشرة على مستوى إنتاجيته وانتمائه للمنظمة. وقد أصبحت المنظمات في الوقت الحاضر أكثر اهتمامًا بتوفير بيئة عمل محفزة وآمنة تدعم العاملين، وتساهم في تعزيز الرضا الوظيفي، باعتباره من المؤشرات المهمة التي تؤثر في تحقيق الأهداف التنظيمية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

(Robbins & Judge, 2023).

وفي المملكة العربية السعودية، حظي تطوير بيئات العمل باهتمام كبير في إطار رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تنمية رأس المال البشري، وتحسين جودة الحياة الوظيفية، ورفع كفاءة الأداء في مختلف القطاعات، من خلال تبني أفضل الممارسات الإدارية وتوفير بيئات عمل جاذبة ومحفزة للعاملين (رؤية المملكة العربية السعودية، 2030). كما تسعى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى تعزيز جودة بيئة العمل وتحسين تجربة الموظف، بما يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية داخل المنظمات.

(وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023).

وتُعد الشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة من الشركات التي تسعى إلى تطوير بيئة العمل والارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي من خلال الاهتمام بالعاملين وتوفير بيئة عمل تدعم الكفاءة والتميز. ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة، وذلك من خلال التعرف على واقع بيئة العمل، وقياس مدى تأثيرها في مستوى الرضا الوظيفي، بما يساهم في تقديم نتائج وتوصيات تساعد الإدارة على تطوير بيئة العمل وتعزيز رضا العاملين.

الدراسات السابقة :

❖ دراسات متعلقة بالمحور الأول (بيئة العمل) :

1. دراسة Rafi (2024) بعنوان: "Impact of Workplace Environment on Job Satisfaction and Stress Levels of Employees Working in IT".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل في الرضا الوظيفي ومستويات ضغوط العمل لدى العاملين في قطاع تقنية المعلومات. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وطُبِّقت على عينة مكونة من (110) موظفين يعملون في شركات تقنية المعلومات بالهند. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن بيئة العمل الإيجابية تؤثر إيجابياً في رفع مستوى الرضا الوظيفي، كما تسهم في خفض مستويات ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي.

2. دراسة Takahashi (2024) بعنوان: "Effects of Employment Type and Workplace Environment on Workers' Health, Life, and Job Satisfaction".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر بيئة العمل ونمط التوظيف في صحة العاملين والرضا عن الحياة والرضا الوظيفي. واعتمدت الدراسة على منهج بيانات السلاسل الزمنية (Panel Data)، واستخدمت بيانات العاملين لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة. وأظهرت النتائج أن مرونة بيئة العمل وطبيعة الوظيفة تؤثران بصورة إيجابية في الرضا الوظيفي وتحسين جودة الحياة لدى العاملين.

3. دراسة Selan & Abadiyah (2024) بعنوان: "Job Insecurity, Work Environment, and Job Satisfaction: An Investigation with a Mediating Role of Job Stress".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي في الرضا الوظيفي، مع دراسة الدور الوسيط لضغوط العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (54) موظفًا في إحدى الشركات الصناعية. وتوصلت النتائج إلى أن بيئة العمل تؤثر في الرضا الوظيفي بصورة غير مباشرة من خلال ضغوط العمل، وأن تحسين بيئة العمل يسهم في تقليل الضغوط ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

4. دراسة Omar & Demong (2023) بعنوان: "Designing the Contentment: Investigating the Effects of Office Environment and Physical Design on Employee Satisfaction".

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة المكتب والتصميم المادي لمكان العمل في رضا الموظفين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من عينة مكونة من (107) موظفين. وأظهرت النتائج أن بيئة المكتب تؤثر إيجابياً في رضا الموظفين، وأن تأثير بيئة العمل كان أكبر من تأثير التصميم المادي للمكتب.

5. دراسة El-Shafie وآخرون (2024) بعنوان: "Towards Health Workplace Environment: Managing the Antecedents and Consequences of Job Stress in Saudi Arabia".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الصحية في ضغوط العمل والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (200) موظف. وتوصلت النتائج إلى أن تحسين بيئة العمل يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، كما يقلل من نية ترك العمل ويحد من الآثار السلبية لضغوط العمل.

6. دراسة Kulshrestha & Temkar (2023) بعنوان: "Work Environment and Job Satisfaction: A Study at BHEL Noida".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة BHEL بمدينة نويديا في الهند. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من العاملين بالشركة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي، كما أوضحت أن تحسين بيئة العمل يساهم في رفع معنويات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

7. دراسة Nurhayati وآخرون (2023) بعنوان: "The Influence of Work Environment on Employee Job Satisfaction".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل في الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة من الموظفين. وأظهرت النتائج أن بيئة العمل الإيجابية تؤثر بصورة مباشرة في مستوى الرضا الوظيفي، كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير بيئة العمل المادية والاجتماعية لتحسين أداء العاملين.

8. دراسة Ali & Abdullah (2019) بعنوان: "Analyzing the Impact of Workplace Environment on Job Satisfaction of the Office Employees of Saudi Arabian Oil and Gas Industry".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى موظفي قطاع النفط والغاز في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من موظفي المكاتب في القطاع. وتوصلت النتائج إلى أن البيئة المادية، ودعم المشرفين، والأمان الوظيفي تؤثر تأثيراً إيجابياً في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، وأكدت أهمية تحسين بيئة العمل لتعزيز الأداء المؤسسي.

9. دراسة El-Shafie وآخرون (2024) بعنوان: "Towards Healthy Workplace Environment: Managing the Antecedents and Consequences of Job Stress in Saudi Arabia".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور بيئة العمل الصحية في الحد من ضغوط العمل وتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة من العاملين. وتوصلت النتائج إلى أن توفير بيئة عمل صحية يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، ويقلل من نية ترك العمل، ويحد من الآثار السلبية لضغوط العمل.

10. دراسة Omar & Demong (2023) بعنوان: "Designing the Contentment: Investigating the Effects of Office Environment and Physical Design on Employee Satisfaction".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة المكتب والتصميم المادي لمكان العمل في رضا الموظفين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات من عينة بلغت (107) موظفين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن بيئة المكتب والتصميم المادي يؤثران تأثيراً إيجابياً في رضا الموظفين، وأن بيئة العمل كانت الأكثر تأثيراً مقارنةً بالتصميم المادي للمكاتب.

❖ دراسات متعلقة بالمحور الثاني (الرضا الوظيفي):

1. دراسة Alhaqqas & Sulaiman (2024) بعنوان: "Job Satisfaction and Associated Factors Among Primary Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study From Qassim Region, Saudi Arabia".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة به لدى العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية بمنطقة القصيم في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقطعي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات من العاملين في القطاع الصحي. وتوصلت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بعوامل متعددة، من أهمها بيئة العمل، والدخل، والدعم الإداري، وفرص التطور المهني، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين هذه العوامل لرفع مستوى الرضا الوظيفي.

2. دراسة Asfahani (2024) بعنوان: "Nurturing the Scientific Mind: Resilience and Job Satisfaction among Saudi Faculty".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي والدافعية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (321) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي، كما بينت أن ارتفاع الرضا الوظيفي يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والدافعية البحثية.

3. دراسة Alharbi (2024) بعنوان: "Exploring the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction for Saudi Private Sector C-Level Employees".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التوازن بين الحياة والعمل في الرضا الوظيفي لدى القيادات التنفيذية في القطاع الخاص السعودي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات من عينة بلغت (106) موظفين. وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للتوازن بين الحياة والعمل في رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الالتزام التنظيمي.

4. دراسة Shdaifat وآخرون (2023) بعنوان: "Professional Quality of Life, Work-Related Stress, and Job Satisfaction among Nurses in Saudi Arabia".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية وضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الممرضين في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبانة. وأظهرت النتائج أن انخفاض ضغوط العمل وتحسين جودة الحياة المهنية يسهمان في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين.

5. دراسة Williams وآخرون (2024) بعنوان: "The Role of Discrete Emotions in Job Satisfaction: A Meta-analysis".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر المشاعر والانفعالات المختلفة في الرضا الوظيفي من خلال مراجعة وتحليل نتائج الدراسات السابقة. واعتمدت الدراسة على منهج التحليل البعدي (Meta-analysis)، وتوصلت النتائج إلى أن المشاعر الإيجابية ترتبط ارتباطاً قوياً بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي، في حين تؤدي المشاعر السلبية إلى انخفاضه.

6. دراسة Khan وآخرون (2024) بعنوان: "To Explore the Impact of Corporate Culture and Leadership Behaviour on Work Performance, Mental Health and Job Satisfaction of Employees".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية وسلوك القيادة في الأداء الوظيفي والصحة النفسية والرضا الوظيفي للعاملين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية الإيجابية والقيادة الفاعلة تؤثران إيجابياً في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

7. دراسة Heliyon (2024) بعنوان: "Participatory Leadership and Supportive Organisational Culture: Panacea for Job Satisfaction".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التشاركية والثقافة التنظيمية الداعمة في الرضا الوظيفي، مع دراسة الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من (450) موظفاً. وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للقيادة التشاركية والثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي.

8. دراسة Bhatia & Williams (2023) بعنوان: "Identifying Job Satisfaction Parameters among the Employees in Higher Educational Institutions".

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أدوات تحليل متعددة المعايير. وأظهرت النتائج أن فرص الترقية، ودعم الإدارة، والعلاقات مع الزملاء تعد من أهم محددات الرضا الوظيفي.

9. دراسة El-Shafie وآخرون (2024) بعنوان: "Towards Healthy Workplace Environment: Managing the Antecedents and Consequences of Job Stress in Saudi Arabia".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وتوصلت النتائج إلى أن انخفاض ضغوط العمل وتحسين بيئة العمل يسهمان في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل نية ترك العمل.

10. دراسة Johal (2024) بعنوان: "Association between Pay on Job Satisfaction, Motivation, Loyalty and Performance".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأجور والرضا الوظيفي والدافعية والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من العاملين في المؤسسات. وأظهرت النتائج أن العدالة في الأجور والمكافآت تؤثر إيجابياً في مستوى الرضا الوظيفي والدافعية والأداء.

التعليق على الدراسات السابقة و الاستفادة منها :

أظهرت الدراسات السابقة اهتمامًا متزايدًا بموضوع بيئة العمل والرضا الوظيفي، باعتبارهما من الموضوعات التي ترتبط بشكل مباشر بأداء العاملين وفاعلية المنظمات. وقد تناولت الدراسات العديد من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، مثل البيئة المادية، والدعم الإداري، والثقافة التنظيمية، والتوازن بين الحياة والعمل، وجودة الحياة المهنية، حيث أشارت نتائجها إلى أن تحسين هذه الجوانب يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز التزام العاملين، والحد من ضغوط العمل ودوران الموظفين.

كما تنوعت الدراسات من حيث مجالات التطبيق، إذ أجريت في قطاعات مختلفة مثل القطاع الصحي، والقطاع الصناعي، والجامعات، وقطاع الخدمات، إضافة إلى تطبيقها في عدد من الدول العربية والأجنبية، الأمر الذي يعكس اتساع الاهتمام بموضوع الدراسة وإمكانية الاستفادة من نتائجها في بيئات عمل متعددة. كذلك اختلفت الدراسات في حجم العينات والأساليب الإحصائية المستخدمة، إلا أن أغلبها اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات.

واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وتحديد أبعاد متغيري الدراسة، وصياغة الفرضية الرئيسة، واختيار المنهج وأداة الدراسة المناسبة، إلى جانب الاستفادة من النتائج السابقة عند تفسير نتائج الدراسة الحالية ومقارنتها. وتتميز الدراسة الحالية بأنها تتناول أثر بيئة العمل

على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة، مما يسهم في إثراء الدراسات التطبيقية في قطاع الطاقة بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة :

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، أصبح الاهتمام بتوفير بيئة عمل مناسبة من أولويات المنظمات، لما لها من دور في تحسين أداء العاملين وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وتحرص المؤسسات على تطوير بيئة العمل من خلال توفير الإمكانيات المادية، وتعزيز العلاقات الإنسانية، وتحسين الممارسات الإدارية، بما يسهم في رفع الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية. كما أكدت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على أهمية تنمية رأس المال البشري، وتحسين جودة بيئة العمل، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، باعتبارها من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز تنافسية المؤسسات.

ورغم اهتمام العديد من المؤسسات بتطوير بيئة العمل، إلا أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين قد يختلف باختلاف طبيعة بيئة العمل السائدة داخل المنظمة، الأمر الذي يستدعي دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين في مختلف القطاعات. كما أن الدراسات التي تناولت أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في قطاع الطاقة، وبشكل خاص في الشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة، ما زالت محدودة، مما يبرز الحاجة إلى إجراء دراسة ميدانية تسهم في التعرف على واقع بيئة العمل بالشركة، ومدى تأثيرها في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، بما يساعد في تقديم توصيات تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا الموظفين.

وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

" ما أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة؟ "

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

- ❖ تستمد هذه الدراسة أهميتها من تناولها موضوعين من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهما بيئة العمل والرضا الوظيفي، لما لهما من دور في تحسين أداء العاملين ورفع كفاءة المنظمات.
- ❖ تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، من خلال تقديم إطار نظري يوضح طبيعة هذه العلاقة وأبعادها المختلفة.

- ❖ تساعد الدراسة في سد النقص النسبي في الدراسات العربية التي تناولت أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في قطاع الطاقة بالمملكة العربية السعودية.
- ❖ توفر الدراسة مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في إجراء دراسات مستقبلية تتناول بيئة العمل والرضا الوظيفي في قطاعات ومؤسسات مختلفة.
- ❖ تواكب الدراسة توجهات المملكة العربية السعودية نحو تحسين جودة بيئة العمل وتنمية رأس المال البشري، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية)

- ❖ تساعد نتائج الدراسة إدارة الشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة في التعرف على واقع بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- ❖ تسهم الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد الإدارة على تطوير بيئة العمل بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
- ❖ تدعم متخذي القرار في الشركة بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين بيئة العمل وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- ❖ تساعد الدراسة في تحديد أبرز الجوانب التي تؤثر في الرضا الوظيفي، والعمل على تعزيزها بما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين واستقرارهم الوظيفي.
- ❖ يمكن أن تستفيد الشركات العاملة في قطاع الطاقة والجهات ذات العلاقة من نتائج الدراسة في تطوير بيانات العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- ❖ تسهم الدراسة في دعم الجهود الرامية إلى تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الموارد البشرية، بما يعزز الأداء المؤسسي ويحقق أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي :

التعرف على أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة.

الأهداف الفرعية

- ❖ التعرف على مستوى بيئة العمل لدى العاملين بالشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة.
- ❖ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة.
- ❖ تحديد أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السعودية للطاقة بمدينة جدة.

- ❖ التعرف على أبرز أبعاد بيئة العمل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- ❖ الكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من توفير بيئة عمل محفزة داخل الشركة.
- ❖ تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

المراجع

المراجع :

المراجع العربية :

- البريدي، عبد الله، والذويب، خالد. (2011). أولويات الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص السعودي. مركز البحوث، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم.
- الرشيد، عبدالمحسن غازي. (2018). مدى قدرة وزارة الحرس الوطني على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2(4).
- العايش، زينب محمد زين. (2011). قيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز.
- المزيني، محمد أحمد، ومرغلاني، محمد أمين. (2018). عوامل تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية: دراسة على محافظة جدة. International Journal of Engineering and Technology.
- المهداوي، عبد الله محمد، والعنزي، مي علي. (2022). البناء العاملي لمقياس الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الخاص (المجمعات التجارية بمدينة تبوك). مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(35).
- رؤية المملكة العربية السعودية. (2030). رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). إيجاد بيئة عمل محفزة.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تكريم الجهات الأكثر تحقيقاً للارتباط الوظيفي في القطاع العام.

المراجع الأجنبية :

- Ali, B. J., & Abdullah, M. S. (2019). Analyzing the Impact of Workplace Environment on Job Satisfaction of the Office Employees of Saudi Arabian Oil and Gas Industry. Global Journal of Management and Business Research.
- Alhaqqas, M., & Sulaiman, A. (2024). Job Satisfaction and Associated Factors Among Primary Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study From Qassim Region, Saudi Arabia. Cureus.
- Alharbi, A. (2024). Exploring the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction for Saudi Private Sector C-Level Employees. Heliyon.
- Asfahani, A. (2024). Nurturing the Scientific Mind: Resilience and Job Satisfaction among Saudi Faculty. Frontiers in Psychology.
- Bhatia, S., & Williams, T. (2023). Identifying Job Satisfaction Parameters among the Employees in Higher Educational Institutions.
- El-Shafie, H., et al. (2024). Towards Healthy Workplace Environment: Managing the Antecedents and Consequences of Job Stress in Saudi Arabia. Arab Journal of Administration.
- Johal, P. (2024). Association between Pay on Job Satisfaction, Motivation, Loyalty and Performance.
- Khan, M., et al. (2024). To Explore the Impact of Corporate Culture and Leadership Behaviour on Work Performance, Mental Health and Job Satisfaction of Employees. Journal of Infrastructure, Policy and Development.

- Kulshrestha, R., & Temkar, S. (2023). Work Environment and Job Satisfaction: A Study at BHEL Noida. *International Journal of Indian Psychology*.
- Nurhayati, N., et al. (2023). The Influence of Work Environment on Employee Job Satisfaction.
- Omar, N., & Demong, N. A. (2023). Designing the Contentment: Investigating the Effects of Office Environment and Physical Design on Employee Satisfaction. *Asia-Pacific Management and Business Application*.
- Rafi, M. (2024). Impact of Workplace Environment on Job Satisfaction and Stress Levels of Employees Working in IT. *International Journal of Indian Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Selan, M., & Abadiyah, R. (2024). Job Insecurity, Work Environment, and Job Satisfaction: An Investigation with a Mediating Role of Job Stress.
- Shdaifat, E., et al. (2023). Professional Quality of Life, Work-Related Stress, and Job Satisfaction among Nurses in Saudi Arabia. *Nursing Open*.
- Takahashi, Y. (2024). Effects of Employment Type and Workplace Environment on Workers' Health, Life, and Job Satisfaction. *Journal of Job Stress Research*.
- Williams, L., et al. (2024). The Role of Discrete Emotions in Job Satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*.