

أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

اسم الطالبة: مها ضاوي ناصر القحطاني

232000126

مشروع تخرج-1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول -2026.

جدول المحتويات

1. الفصل الأول.....	3
1،1 المقدمة.....	4
1،2 مشكلة البحث.....	5
1،2،1 فجوات على المستوى النظري.....	6
1،2،2 فجوات على المستوى التطبيقي.....	6
1،3 أهمية البحث.....	6
1،3،1 الأهمية العلمية.....	7
1،3،2 الأهمية العملية.....	7
1،4 أسئلة البحث.....	8
1،5 أهداف البحث.....	8
1،6 فرضيات البحث.....	8
2. الفصل الثاني.....	9
1،7 نموذج البحث.....	10
1،8 نبذة عن المؤسسة/ الصناعة.....	10
1،9 منهجية البحث.....	11
2،1 مفهوم بيئة العمل.....	12
2،2 أنواع بيئة العمل.....	13
2،2،1 البيئة المادية.....	13
2،2،2 البيئة المعنوية.....	13
2،3 مفهوم الرضا الوظيفي.....	14
2،4 العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.....	14
2،5 العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.....	14
2،6 النظريات المرتبطة بالرضا الوظيفي.....	15
2،7 الدراسات السابقة.....	15
2،8 التعليق على الدراسات السابق.....	16
2،9 قائمة المراجع.....	17

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1،1 المقدمة

تُعد بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في سلوك الموظفين وأدائهم داخل المؤسسات، حيث تمثل الإطار الذي يمارس فيه الموظف مهامه اليومية ويتفاعل من خلاله مع زملائه ورؤسائه. وتشمل بيئة العمل مجموعة من العناصر المادية مثل مكان العمل، والإضاءة، والتهوية، والتجهيزات، بالإضافة إلى العناصر المعنوية كالثقافة التنظيمية، ونمط القيادة، ومستوى الدعم الإداري، والعلاقات بين العاملين، وأنظمة الحوافز والمكافآت.

وفي ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال، أصبحت المؤسسات تدرك أن نجاحها لا يعتمد فقط على الموارد المالية أو التقنية، بل يرتبط بدرجة كبيرة بمدى رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي، حيث يُعد العنصر البشري الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف التنظيمية. ويؤدي توفير بيئة عمل مناسبة إلى تعزيز الانتماء الوظيفي لدى الموظفين، وزيادة مستوى الإنتاجية، وتحسين جودة الأداء.

كما يُعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية المهمة التي تعكس مدى تقبل الموظف لبيئة عمله، حيث يرتبط بشكل وثيق بمستوى الأداء والالتزام التنظيمي، ويؤثر في تقليل معدلات الغياب ودوران العمل. فكلما زاد مستوى الرضا الوظيفي، زادت كفاءة الموظفين واستقرارهم داخل المؤسسة.

ويشهد القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية تطوراً ملحوظاً في ظل رؤية المملكة 2030، حيث تسعى المؤسسات إلى تحسين بيئة العمل وتطوير سياسات الموارد البشرية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل. ومن هنا تبرز أهمية دراسة أثر بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص، من أجل فهم طبيعة العلاقة بينهما وتقديم توصيات تساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

2،1 مشكلة البحث

على الرغم من الجهود التي تبذلها مؤسسات القطاع الخاص في تحسين بيئة العمل وتطوير أنظمة الموارد البشرية، إلا أن بعض الموظفين لا يزالون يعانون من انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، الأمر الذي قد يؤثر سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم داخل المؤسسة. ويعود ذلك إلى اختلاف مستويات بيئة العمل من حيث الدعم الإداري، ونمط القيادة، ونظام الحوافز، والعلاقات التنظيمية بين الموظفين.

كما أن بعض المؤسسات قد تركز على الجوانب المادية لبيئة العمل وتهمل الجوانب المعنوية، أو العكس، مما يؤدي إلى عدم تحقيق التوازن المطلوب الذي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي. وقد يترتب على ذلك زيادة معدلات الغياب، وضعف الالتزام التنظيمي، وارتفاع معدل دوران العمل.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة علمية تحليلية تهدف إلى قياس أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

1،2،1 الفجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع بيئة العمل والرضا الوظيفي، إلا أن هناك بعض الجوانب التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والتحليل. فقد ركزت معظم الدراسات السابقة على العلاقة العامة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، دون التعمق بشكل كافٍ في تحليل الأبعاد المختلفة لبيئة العمل، مثل البيئة المادية والبيئة المعنوية، وتأثير كل منهما بشكل مستقل.

كما أن بعض الدراسات تناولت متغيرات أخرى مرتبطة بالرضا الوظيفي، مثل الحوافز أو القيادة، دون الربط الشامل بين جميع عناصر بيئة العمل في إطار واحد متكامل. بالإضافة إلى ذلك، تختلف نتائج الدراسات السابقة باختلاف البيئات التي أجريت فيها، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات التي تأخذ في الاعتبار الخصوصية الثقافية والتنظيمية لكل مجتمع.

2،2،1 الفجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، لا تزال العديد من مؤسسات القطاع الخاص تواجه تحديات في تطبيق الممارسات الفعالة لتحسين بيئة العمل، حيث قد تركز بعض المؤسسات على الجوانب المادية مثل الرواتب والتجهيزات، وتهمل الجوانب المعنوية مثل الدعم الإداري والعلاقات التنظيمية.

كما أن هناك نقصاً في الدراسات التطبيقية التي تقيس بشكل دقيق أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، لا تعتمد بعض المؤسسات على نتائج الدراسات العلمية في اتخاذ قراراتها الإدارية، مما يؤدي إلى استمرار المشكلات المتعلقة بانخفاض مستوى الرضا الوظيفي.

ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث في سد هذه الفجوات من خلال تقديم دراسة تحليلية تسهم في فهم العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي بشكل أكثر دقة، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

3،1 أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية العنصر البشري في المؤسسات باعتباره المحرك الأساسي لنجاحها واستمراريتها، إذ إن تحسين بيئة العمل يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء والإنتاجية والاستقرار التنظيمي.

1،3،1 الأهمية العلمية

- يساهم البحث في إثراء الأدبيات الإدارية المتعلقة ببيئة العمل والرضا الوظيفي في سياق القطاع الخاص السعودي.
- يدعم الدراسات السابقة من خلال تقديم إطار نظري يوضح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي.
- يفتح المجال لإجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات تنظيمية أخرى مرتبطة بالأداء المؤسسي.
- يوفر مرجعاً علمياً يمكن للباحثين والطلبة الاستفادة منه في الدراسات المشابهة.

1،3،2 الأهمية العملية

- يساعد إدارات مؤسسات القطاع الخاص على فهم العوامل المؤثرة في رضا الموظفين بشكل أدق.
- يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز التحفيز الوظيفي.
- يدعم صناع القرار في تطوير سياسات الموارد البشرية بما يتماشى مع أفضل الممارسات الإدارية.
- يساهم في تقليل معدل دوران العمل ورفع مستوى الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات.

1،4 أسئلة البحث

1. ما أثر بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟
2. ما أثر بيئة العمل المادية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
3. ما أثر بيئة العمل المعنوية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، الخبرة)؟

1،5 أهداف البحث

1. التعرف على أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
2. تحليل العلاقة بين عناصر بيئة العمل (المادية والمعنوية) ومستوى الرضا الوظيفي.
3. تحديد أهم العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين داخل بيئة العمل.
4. تقديم توصيات تساعد المؤسسات في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

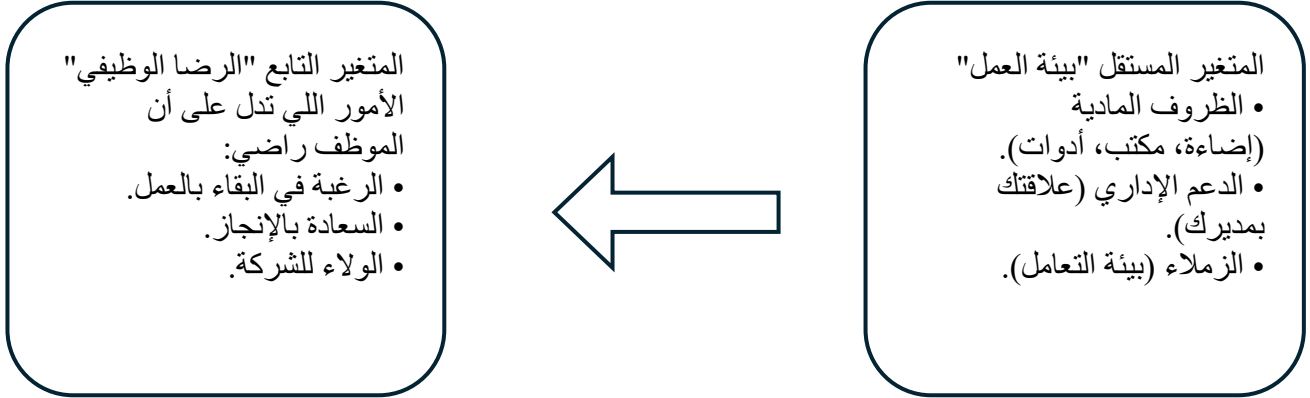
1،6 فرضيات البحث

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المعنوية والرضا الوظيفي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

7،1 نموذج البحث

يعتمد هذا البحث على نموذج يوضح العلاقة بين:



8،1 نبذة عن المؤسسة / الصناعة

يُعد القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من الركائز الأساسية للاقتصاد الوطني، حيث يساهم بشكل كبير في توفير فرص العمل ودعم التنمية الاقتصادية.

ويشمل هذا القطاع مجموعة واسعة من الأنشطة الاقتصادية مثل التجارة، والخدمات، والصناعة، مما يجعله بيئة عمل متنوعة تتطلب إدارة فعالة للموارد البشرية.

ومع التوجهات الحديثة نحو تطوير بيئة العمل، تسعى المؤسسات في القطاع الخاص إلى تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة محفزة تساهم في رفع مستوى رضا الموظفين. ويُعد الاهتمام بالعنصر البشري من أهم العوامل التي تساعد المؤسسات على تحقيق التميز والاستدامة في ظل المنافسة المتزايدة.

9،1 منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية، حيث يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها بشكل علمي للوصول إلى نتائج دقيقة. ويُستخدم هذا المنهج لدراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص.

ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، حيث سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين لتمثيل مجتمع الدراسة بشكل مناسب. وتُعد العينة جزءًا مهمًا من البحث، حيث تساعد في تعميم النتائج على المجتمع الأصلي.

وسيتم جمع البيانات من خلال استخدام أداة الاستبانة، والتي سيتم تصميمها بعناية لقياس آراء الموظفين حول بيئة العمل ومستوى رضاهم الوظيفي. كما ستتضمن الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي تغطي الجوانب المادية والمعنوية لبيئة العمل.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وذلك بهدف تفسير النتائج واستخلاص العلاقات بين المتغيرات. كما سيساعد هذا التحليل في تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

وسُئِراعى في تصميم الاستبانة الدقة والوضوح، بحيث تكون الأسئلة سهلة الفهم ومباشرة، مما يساعد في الحصول على إجابات دقيقة من أفراد العينة. كما سيتم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة لضمان جودة النتائج.

الفصل الثالث: مراجعة الأدبيات

1،2 مفهوم بيئة العمل

تُعد بيئة العمل من المفاهيم الأساسية في مجال إدارة الأعمال، حيث تشير إلى مجموعة العوامل والظروف التي تحيط بالموظف داخل المنظمة، والتي تؤثر بشكل مباشر في أدائه وسلوكه واتجاهاته نحو العمل. وتشمل بيئة العمل الجوانب المادية مثل مكان العمل، والتجهيزات، والإضاءة، والتهوية، بالإضافة إلى الجوانب المعنوية مثل العلاقات بين الموظفين، والثقافة التنظيمية، ونمط القيادة، ومستوى الدعم الإداري.

وتسعى المؤسسات الحديثة إلى تحسين بيئة العمل من خلال توفير ظروف عمل مناسبة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الإنتاجية وجودة الأداء. كما أن بيئة العمل الجيدة تساهم في تعزيز الانتماء التنظيمي وتقليل الضغوط الوظيفية.

2،2 أنواع بيئة العمل

تنقسم بيئة العمل إلى عدة أنواع، ومن أبرزها:

1،2،2 البيئة المادية

تشمل جميع العوامل الملموسة التي تحيط بالموظف، مثل الإضاءة، ودرجة الحرارة، والضوضاء، وتصميم مكان العمل، وتوفر الأدوات والتقنيات اللازمة. وتلعب هذه العوامل دوراً مهماً في راحة الموظف وقدرته على أداء العمل بكفاءة.

2،2،2 البيئة المعنوية

تشمل الجوانب النفسية والاجتماعية داخل العمل، مثل العلاقات بين الزملاء، وأسلوب القيادة، والدعم الإداري، ونظام الحوافز. وتؤثر هذه العوامل بشكل كبير على الحالة النفسية للموظف ومستوى رضاه الوظيفي.

3،2 مفهوم الرضا الوظيفي

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه الحالة النفسية الإيجابية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله، والتي تنتج عن تقييمه لمختلف جوانب العمل، مثل بيئة العمل، والأجر، والعلاقات، وفرص الترقية. ويُعد الرضا الوظيفي مؤشراً مهماً على مدى نجاح المؤسسة في تلبية احتياجات موظفيها.

كما يرتبط الرضا الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأداء، حيث إن الموظف الراضي يكون أكثر إنتاجية والتزاماً، وأقل عرضة لترك العمل.

4،2 العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل، من أهمها:

- بيئة العمل المادية والمعنوية
- نظام الحوافز والمكافآت
- العلاقات بين الموظفين
- أسلوب القيادة والإدارة
- فرص التطور والترقي الوظيفي

وتختلف درجة تأثير هذه العوامل من موظف لآخر حسب احتياجاته وتوقعاته.

5،2 العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي

تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، حيث إن تحسين بيئة العمل يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، مما ينعكس على أدائهم وإنتاجيتهم. فكلما كانت بيئة العمل مريحة ومحفزة، زادت دافعية الموظفين للعمل وارتفع مستوى التزامهم التنظيمي.

كما أن إهمال بيئة العمل قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلباً على أداء المؤسسة بشكل عام.

2،6 النظريات المرتبطة بالرضا الوظيفي

نظرية هيرزبرغ (Herzberg)

تُعد من أبرز النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي، حيث قسمت العوامل المؤثرة إلى:

- عوامل محفزة (مثل الإنجاز والتقدير)
- عوامل وقائية (مثل الراتب وظروف العمل)

وتشير النظرية إلى أن تحسين العوامل المحفزة يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي

2،7 الدراسات السابقة

دراسة (Alshmemri et al., 2017)

هدفت إلى تحليل نظرية هيرزبرغ وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج أن العوامل المعنوية لها تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي.

دراسة (Robbins & Judge, 2019)

تناولت هذه الدراسة السلوك التنظيمي وأثره على أداء الموظفين، وأكدت على أهمية بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي.

دراسة (الحربي، 2019)

هدفت إلى دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي

2،8 التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة وجود اهتمام كبير بموضوع بيئة العمل والرضا الوظيفي، حيث أكدت معظم الدراسات على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بينهما. فقد أشارت العديد من النتائج إلى أن تحسين عناصر بيئة العمل، سواء المادية أو المعنوية، يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما ينعكس بدوره على تحسين الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات.

كما يظهر من خلال الدراسات أن هناك اتفاقاً عاماً على أهمية العوامل المعنوية، مثل أسلوب القيادة، والدعم الإداري، والعلاقات بين الموظفين، في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي، حيث تعتبر هذه العوامل من أبرز المحددات التي تؤثر على نفسية الموظف واتجاهاته نحو العمل. وفي المقابل، أكدت بعض الدراسات على أهمية العوامل المادية مثل بيئة العمل الفيزيائية ونظام الحوافز، إلا أنها قد لا تكون كافية بمفردها لتحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي.

ومن جهة أخرى، تختلف الدراسات السابقة في منهجياتها وأدواتها البحثية، حيث اعتمدت معظمها على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، مما يشير إلى وجود نمط مشترك في دراسة هذا الموضوع. ومع ذلك، فإن اختلاف البيئات التطبيقية لهذه الدراسات، سواء من حيث الدول أو طبيعة المؤسسات، قد أدى إلى تباين في النتائج، الأمر الذي يعزز الحاجة إلى إجراء دراسات إضافية في سياقات مختلفة.

كما يلاحظ أن بعض الدراسات ركزت على جانب معين من بيئة العمل دون تناول جميع أبعادها بشكل متكامل، مما يحد من شمولية النتائج. إضافة إلى ذلك، فإن قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة السعودية بشكل موسع تمثل فجوة بحثية تستدعي المزيد من الاهتمام.

وبناءً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة لتسد هذه الفجوات من خلال تقديم تحليل شامل للعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، مع الأخذ في الاعتبار الأبعاد المختلفة لبيئة العمل، مما يسهم في تقديم نتائج أكثر دقة وتوصيات عملية قابلة للتطبيق.

2،9 قائمة المراجع

الحربي، ع. م. (2019). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بمدينة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*, 39(2), 115–134.

الزهراني، س. ع. (2020). دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة*, 34(1), 55–78.

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). Guilford Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publication.

AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73–78.