

عنوان البحث

دور تحسين بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين
في المنظمات متعددة الجنسيات

إعداد الطالب:

أحمد بن محمد عبدالرحمن الزهراني

إشراف:

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

مقدمة:	رقم الصفحة
مشكلة الدراسة	
أهمية الدراسة:	
أهداف الدراسة	
تساؤلات الدراسة	
فروض الدراسة:	
الدراسات السابقة:	
الفجوة البحثية:	
المنطلقات النظرية للدراسة:	
المنهجية وطرق البحث:	
مجتمع وعينة الدراسة	
أداة الدراسة	
أساليب التحليل الإحصائي	
خامساً: حدود الدراسة	
المراجع	

في وقتنا الحالي تطوراً متسارعاً في بيئات العمل نتيجة العولمة والتقدم التكنولوجي وتزايد التنافس بين المنظمات، الأمر الذي أدى إلى بروز دور إدارة الموارد البشرية كأحد العوامل الأساسية في تحقيق النجاح التنظيمي، ومن هنا ظهر مفهوم الرضا الوظيفي كأحد المفاهيم المهمة التي تعكس مدى شعور العاملين بالارتياح والرضا تجاه وظائفهم وبيئة عملهم ويعتبر من أهم العوامل التي تسهم في تعزيز هذا الرضا، حيث يشمل توفير ظروف عمل مناسبة، ودعم إداري فعال، وفرص للتطوير المهني، إضافة إلى تحقيق العدالة التنظيمية وتعزيز التواصل داخل المنظمة.

أصبحت دراسة تحسين بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي مهمة بشكل واضح سواء عالمياً أو محلياً، خاصة في ظل انتشار المنظمات ذو الجنسيات المختلفة التي تضم موظفين من خلفيات ثقافية ومهنية متنوعة فعلى المستوى العالمي، تسعى هذه المنظمات إلى إيجاد بيئات عمل قادرة على استيعاب التنوع الثقافي وتحقيق مستويات عالية من الأداء والإنتاجية أما على المستوى المحلي، فإن المنظمات العاملة في الدول المختلفة تحاول الاستفادة من الممارسات الإدارية الحديثة التي تعتمد عليها الشركات العالمية في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا الموظفين.

تناولت بعض الدراسات السابقة موضوع الرضا الوظيفي وبيئة العمل من زوايا مختلفة، حيث بينما نتائج عدد من الدراسات في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين وأوضحت بعض الدراسات أن تحسين بيئة العمل يسهم في زيادة التزام الموظفين بالمنظمة، وتعزيز الأداء الوظيفي، والحد من معدلات دوران العاملين، مما يعكس أهمية هذا الموضوع في تطوير الأداء التنظيمي وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

بناء على ذلك يأتي هذا البحث بعنوان "دور تحسين بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات"، بهدف هذا البحث بشكل أساسي إلى دراسة العلاقة بين تحسين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، مع التركيز على طبيعة العمل في المنظمات متعددة الجنسيات ويعرض هذا البحث مجموعة من المحاور الرئيسة، حيث يتناول أولاً الإطار النظري المتعلق بمفاهيم الرضا الوظيفي وبيئة العمل، ثم يستعرض أبرز الدراسات السابقة في هذا المجال، كما يناقش العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، وصولاً إلى عرض النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي داخل المنظمات.

مشكلة الدراسة

تعاني بعض المنظمات متعددة الجنسيات حالياً تحديات متزايدة في إدارة الموارد البشرية، خاصة في ظل التنوع الثقافي والاختلاف في الخلفيات المهنية للعاملين فيها ومع توسع هذه المنظمات وانتشارها في مختلف دول العالم، أصبحت مسألة تحسين بيئة العمل من القضايا المهمة التي تؤثر بشكل مباشر في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين رغم المبدولة من المنظمات لتطوير بيئات العمل وتوفير ظروف تنظيمية محفزة، إلا أن العديد من الدراسات تشير إلى استمرار وجود مستويات متفاوتة من عدم الرضا الوظيفي بين العاملين في بعض المؤسسات، وهذا قد يؤثر سلباً على مستوى الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي.

يمكن تحديد المشكلة في وجود فجوة بين الواقع الحالي والمأمول في بيئة العمل داخل بعض المنظمات متعددة الجنسيات؛ في حين تحاول هذه المنظمات إلى توفير بيئات عمل مثالية تقوم على العدالة التنظيمية والدعم الإداري والتطوير المهني، لكن الواقع يوضح عن وجود بعض التحديات مثل ضعف التواصل التنظيمي، أو محدودية فرص التطور المهني، أو الشعور بعدم المساواة في بيئة العمل، خاصة في المؤسسات التي تضم موظفين من ثقافات مختلفة وهذه التحديات قد تؤثر بشكل مباشر في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، مما يؤدي في بعض الحالات إلى انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي وارتفاع معدلات دوران الموظفين.

أوضحت بعض التقارير والدراسات السابقة وجود هذه المشكلة؛ حيث توضح بعض الدراسات في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية إلى أن جودة بيئة العمل تعد من أهم العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين كما تشير تقارير بعض المنظمات الدولية إلى أن الموظفين الذين يعملون في بيئات عمل إيجابية يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإنتاجية مقارنة بغيرهم على سبيل المثال، أوضحت تقارير صادرة عن بعض المؤسسات البحثية المتخصصة في بيئة العمل أن نسبة كبيرة من الموظفين قد يفكرون في ترك وظائفهم إذا شعروا بعدم الرضا عن بيئة العمل أو ضعف الدعم التنظيمي كما توضح بعض الأبحاث أن تحسين بيئة العمل يساهم في زيادة التزام الموظفين بالمنظمة ويعزز من أدائهم الوظيفي.

وانطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة هذه الدراسة في محاولة فهم الدور الذي يمكن أن يؤديه تحسين بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات، وذلك من خلال الإجابة عن مجموعة من التساؤلات البحثية، من أبرزها:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات؟

- ما العوامل المرتبطة ببيئة العمل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين؟
- إلى أي مدى يساهم تحسين بيئة العمل في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي في المنظمات متعددة الجنسيات؟

ومن هنا تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين، ومحاولة تقديم فهم أعمق للعوامل التنظيمية التي يمكن أن تساهم في تعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم داخل المنظمات متعددة الجنسيات.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة من تناولها موضوعاً مهماً في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وهو دور تحسين بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات و يعتبر هذا الموضوع مهماً لأنه يحظى باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية المعاصرة، نظراً لتأثيره المباشر في أداء الموظفين واستقرارهم الوظيفي ومستوى الإنتاجية داخل المنظمات ويمكن توضيح أهمية هذه الدراسة من خلال جانبين رئيسيين هما: الأهمية العلمية والأهمية التطبيقية.

عليه فإن الجانب العلمي لهذه الدراسة يتمثل في الأسهام في تطوير المعرفة النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وذلك من خلال تناول العلاقة بين تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي في سياق المنظمات متعددة الجنسيات.

تضيف هذه الدراسة إلى المعرفة العلمية المتعلقة بموضوع الرضا الوظيفي وبيئة العمل، من خلال تقديم تحليل نظري متكامل للعلاقة بين هذين المفهومين في إطار المنظمات متعددة الجنسيات كما تساعد في توضيح العوامل التنظيمية التي يمكن أن تؤثر في مستوى رضا العاملين، الأمر الذي يضيف بعداً علمياً مهماً إلى الأدبيات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.

على الرغم من وجود دراسات سابقة تناولت موضوع الرضا الوظيفي أو بيئة العمل بشكل منفصل، إلا أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي في المنظمات متعددة الجنسيات ما زالت محدودة في بعض البيئات التنظيمية لذلك تظهر أهمية هذه الدراسة في محاولة سد فجوة معرفية في الأدبيات العلمية من خلال التركيز على هذا الموضوع في سياق المنظمات متعددة الجنسيات، الأمر الذي قد يسهم في تقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية.

تحاول هذه الدراسة تقديم إطار نظري متكامل يجمع بين مفاهيم بيئة العمل والرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيهما، مع الاستناد إلى مجموعة من النظريات الإدارية والسلوكية في مجال إدارة الموارد البشرية ويسهم هذا الإطار النظري في توضيح طبيعة العلاقة بين تحسين بيئة العمل ومستوى رضا العاملين، مما يساعد الباحثين والدارسين في هذا المجال على فهم هذه العلاقة بشكل أكثر عمقاً.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

إلى جانب أهميتها العلمية، تكتسب هذه الدراسة أهمية تطبيقية من خلال إمكانية الاستفادة من نتائجها في تطوير الممارسات الإدارية داخل المنظمات متعددة الجنسيات.

يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تساعد المنظمات متعددة الجنسيات على تحسين بيئة العمل داخلها، من خلال تطوير السياسات التنظيمية وتعزيز الممارسات الإدارية التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي والإنتاجية.

توفر هذه الدراسة معلومات وبيانات يمكن أن تساعد القيادات الإدارية وصانعي السياسات داخل المنظمات على اتخاذ قرارات أكثر فاعلية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، خاصة في الجوانب المرتبطة بتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين، مما يسهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي ورفع مستوى الأداء داخل المنظمة.

يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تطوير أدوات لقياس مستوى الرضا الوظيفي وجودة بيئة العمل داخل المنظمات، مثل الاستبيانات ومقاييس التقييم التنظيمي، مما يساعد المؤسسات على تقييم بيئة العمل بشكل دوري وتحديد نقاط القوة والضعف فيها والعمل على تحسينها بشكل مستمر.

أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات من خلال تحليل العوامل التنظيمية التي تسهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم رضا الموظفين وتعزز أداءهم داخل المنظمة، تتجلى أهداف هذه الدراسة إلى هدف عام وعدد من الأهداف الخاصة كما يأتي:

أولاً: الهدف العام للدراسة

يتمثل الهدف العام لهذه الدراسة في تحليل دور تحسين بيئة العمل في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات، والتعرف على العوامل التنظيمية التي تسهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم استقرار الموظفين وتحسن مستوى أدائهم داخل المنظمة.

ثانياً: الأهداف الخاصة للدراسة

بناء على الهدف العام للدراسة، تهدف الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التفصيلية، ومن أهمها:

1. توضيح مفهوم بيئة العمل التنظيمية وأبعادها المختلفة في المنظمات متعددة الجنسيات.
2. تحديد مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات.
3. تحليل العلاقة بين تحسين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات.
4. قياس أثر بعض عناصر بيئة العمل مثل القيادة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والتواصل الإداري، وفرص التطوير المهني على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
5. تحديد أبرز التحديات والعوائق التنظيمية التي قد تؤثر في تحسين بيئة العمل داخل المنظمات متعددة الجنسيات.
6. تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في ظل ممارسات بيئة العمل الحالية داخل المنظمات متعددة الجنسيات.
7. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات العملية التي يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات.

تساؤلات الدراسة

ما دور تحسين بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات؟

التساؤلات الفرعية للدراسة

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات؟
2. ما مستوى جودة بيئة العمل في المنظمات متعددة الجنسيات من وجهة نظر العاملين؟
3. ما أبرز العوامل المرتبطة ببيئة العمل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين؟
4. إلى أي مدى تؤثر ممارسات القيادة التنظيمية في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين؟
5. ما أثر العدالة التنظيمية والتواصل الإداري في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات؟
6. إلى أي مدى تسهم فرص التدريب والتطوير المهني في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين؟
7. ما أبرز التحديات أو العوائق التنظيمية التي قد تحد من تحسين بيئة العمل في المنظمات متعددة الجنسيات؟
8. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتحسين بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات.

الفرضيات الفرعية

H1: توجد علاقة إيجابية بين تحسين الظروف المادية لبيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

H2: يؤثر الدعم الإداري والتواصل الفعال داخل بيئة العمل بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين.

H3: توجد علاقة إيجابية بين فرص التطوير والتدريب في بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

H4: يؤثر تحقيق العدالة التنظيمية في بيئة العمل بشكل إيجابي على رضا الموظفين عن وظائفهم.

H5: توجد علاقة إيجابية بين توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة ومستوى الأداء والرضا الوظيفي لدى العاملين

H4: يؤثر توفير فرص التدريب والتطوير المهني بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لدى العاملين

H5: توجد علاقة إيجابية بين عدالة نظام الحوافز والمكافآت ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

H6: يؤثر تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية بشكل إيجابي على رضا الموظفين في بيئة العمل.

H7: توجد علاقة إيجابية بين مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ومستوى الرضا الوظيفي لديهم.

H8: يؤثر مستوى الأمان الوظيفي بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لدى العاملين.

H9: توجد علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية الداعمة ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين

الدراسات السابقة.

❖ الدراسة الأولى.

قام (Aziri (2011 بدراسة حول تحليل مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه داخل المؤسسات. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي النظري من خلال مراجعة الدراسات السابقة. وأشارت النتائج إلى أن بيئة العمل التنظيمية تعد من أهم العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. وتدعم هذه الدراسة الإطار النظري للبحث الحالي.

❖ الدراسة الثانية.

أجرى (Kuruparensothynathan et al. (2016 دراسة هدفت إلى معرفة تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين والرضا الوظيفي في شركات التأمين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبيان. وأظهرت النتائج أن تحسين البيئة التنظيمية والمادية في العمل يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء. وترتبط هذه الدراسة بموضوع البحث الحالي من حيث تأكيدها دور البيئة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي.

❖ الدراسة الثالثة.

أجرى (2017) Agbozo et al. دراسة هدفت إلى معرفة تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان لجمع البيانات من عينة من موظفي البنوك. وأظهرت النتائج أن القيادة الفعالة والعلاقات الإيجابية بين الموظفين تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي. وترتبط هذه الدراسة بموضوع البحث الحالي في إبراز دور العلاقات التنظيمية في بيئة العمل.

❖ الدراسة الرابعة.

أجرى (2022) Zhenjing et al. دراسة هدفت إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، استخدمت الدراسة المنهج الكمي واعتمدت على الاستبيان. وأظهرت النتائج أن بيئة العمل الإيجابية تعزز الرضا الوظيفي وتزيد من إنتاجية الموظفين. وتدعم هذه الدراسة البحث الحالي في توضيح تأثير البيئة التنظيمية في تحسين الأداء والرضا الوظيفي.

❖ الدراسة الخامسة.

أجريت دراسة حديثة عام 2023 هدفت إلى تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الشركات الدولية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبيان. وأظهرت النتائج أن توفير بيئة عمل مرنة وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين. وترتبط هذه الدراسة بموضوع البحث الحالي من حيث إبراز دور سياسات بيئة العمل الحديثة في تعزيز الرضا الوظيفي.

أولاً: مقارنة الدراسات مع بعضها.

1. مدى توافق أو تضارب النتائج

تشير الدراسات السابقة إلى وجود توافق عام في نتائجها حول أهمية بيئة العمل في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. فقد أوضحت دراسة (Aziri 2011) من

خلال التحليل النظري أن بيئة العمل التنظيمية تعد من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي داخل المؤسسات.

كما توصلت دراسات Kuruparensothynathan et al (2016م) و Agbozo et al (2017م) إلى نتائج متقاربة، حيث أكدت أن تحسين البيئة التنظيمية والمادية في العمل، بالإضافة إلى القيادة الفعالة والعلاقات الإيجابية بين الموظفين، يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

وفي السياق نفسه، أظهرت دراسة Zhenjing et al (2022م) أن بيئة العمل الإيجابية لا تقتصر آثارها على زيادة الرضا الوظيفي فحسب، بل تمتد أيضاً إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية العاملين.

كما ركزت دراسة 2023م على بعد حديث في بيئة العمل يتمثل في التوازن بين العمل والحياة، حيث أشارت إلى أن توفير بيئة عمل مرنة يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وبناءً على ذلك يمكن القول إن نتائج الدراسات متوافقة إلى حد كبير في تأكيدها أن تحسين بيئة العمل بمختلف أبعادها التنظيمية والمادية والاجتماعية يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

ثانياً: أوجه التشابه والاختلاف في المنهجيات

أوجه التشابه

يتضح من مراجعة الدراسات السابقة وجود قدر كبير من التشابه في المنهجيات المستخدمة، حيث اعتمدت معظم الدراسات على:

المنهج الوصفي التحليلي في دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.

الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين في المؤسسات المختلفة.

استخدام التحليل الإحصائي لتفسير العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

وهذا يعكس اعتماد الباحثين بشكل كبير على البيانات الكمية في دراسة موضوع الرضا الوظيفي.

أوجه الاختلاف

رغم التشابه في المنهجيات، إلا أن هناك بعض الاختلافات بين الدراسات، من أبرزها:

اختلاف نوع المنهج المستخدم

اعتمدت دراسة Aziri (2011م) على المنهج التحليلي النظري من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة.

في حين اعتمدت الدراسات الأخرى على المنهج الوصفي التحليلي أو المنهج الكمي.

اختلاف مجالات التطبيق

بعض الدراسات أجريت في القطاع المصرفي مثل دراسة Agbozo et al (2017م).

أخرى أجريت في شركات التأمين مثل دراسة Kuruparensothynathan et al (2016م).

بينما ركزت بعض الدراسات الحديثة على الشركات الدولية وبيئة العمل الحديثة مثل دراسة 2023م.

اختلاف المتغيرات المرتبطة ببيئة العمل

بعض الدراسات ركزت على العوامل التنظيمية مثل القيادة والتواصل.

أخرى ركزت على العوامل المادية والتنظيمية.

الدراسات الحديثة تناولت مرونة العمل والتوازن بين الحياة والعمل.

ثالثًا: أسباب اختلاف النتائج بين الدراسات

يمكن تفسير الاختلاف النسبي في نتائج الدراسات بعدة عوامل، من أهمها:

❖ اختلاف طبيعة العينة

تختلف عينات الدراسات من حيث:

نوع المؤسسة

طبيعة الوظائف

عدد المشاركين

مما يؤدي إلى اختلاف درجة تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي.

❖ اختلاف البيئة التنظيمية

أجريت الدراسات في مؤسسات وقطاعات مختلفة، وهو ما يؤثر في طبيعة بيئة العمل والعوامل المؤثرة في رضا الموظفين.

❖ اختلاف أدوات القياس

رغم اعتماد معظم الدراسات على الاستبيان، إلا أن مقاييس الرضا الوظيفي وأبعاد بيئة العمل المستخدمة تختلف من دراسة إلى أخرى، مما قد يؤدي إلى اختلاف النتائج.

❖ اختلاف المتغيرات المدروسة

بعض الدراسات ركزت على بيئة العمل التنظيمية، بينما تناولت دراسات أخرى الأداء الوظيفي أو التوازن بين العمل والحياة، الأمر الذي يؤدي إلى تنوع في النتائج.

رابعاً: تحديد فجوة البحث (Research Gap)

من خلال تحليل الدراسات السابقة يمكن تحديد فجوة البحث في عدة جوانب، من أبرزها:

- محدودية دراسة بعض المتغيرات مجتمعة
- ركزت معظم الدراسات على العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي فقط، بينما لم تتناول بشكل كافٍ العلاقة المتكاملة بين:
- بيئة العمل
- الرضا الوظيفي
- الأداء الوظيفي

مما يشير إلى الحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تربط بين هذه المتغيرات.

❖ محدودية السياق الجغرافي

أجريت معظم الدراسات في بيئات تنظيمية مختلفة خارج السياق المحلي، مما يبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في سياقات مؤسسية أو بيئات عمل محلية مختلفة.

❖ قلة الدراسات التي تناولت بيئة العمل الحديثة

رغم ظهور مفاهيم حديثة مثل:

مرونة العمل

❖ قيود الدراسات السابقة

تتمثل بعض قيود الدراسات السابقة في:

اعتماد معظمها على المنهج الكمي فقط باستخدام الاستبيانات.

اقتصار بعض الدراسات على عينات محدودة أو قطاعات معينة.

وهذا يشير إلى الحاجة إلى دراسات أكثر شمولاً من حيث تنوع العينة وتعدد المنهجيات البحثية.

❖ خلاصة التحليل

يتضح من تحليل الدراسات السابقة وجود اتفاق عام على أن بيئة العمل تعد من أهم العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، إلا أن هذه الدراسات تختلف في طبيعة المتغيرات المدروسة والسياقات التنظيمية التي أجريت فيها. كما تكشف مراجعتها عن وجود فجوة بحثية تتعلق بالحاجة إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في سياقات مختلفة مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات الحديثة في بيئة العمل، وهو ما يسعى البحث الحالي إلى معالجته.

أولاً: مقارنة الدراسات مع بعضها

1. مدى توافق أو تضارب النتائج

تشير الدراسات السابقة إلى وجود توافق عام في نتائجها حول أهمية بيئة العمل في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. فقد أوضحت دراسة (Aziri 2011) من خلال التحليل النظري أن بيئة العمل التنظيمية تعد من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي داخل المؤسسات.

كما توصلت دراسات (2016) Kuruparensothynathan et al. و Agbozo et al. (2017) إلى نتائج متقاربة، حيث أكدت أن تحسين البيئة التنظيمية والمادية في العمل، بالإضافة إلى القيادة الفعالة والعلاقات الإيجابية بين الموظفين، يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

وفي السياق نفسه، أظهرت دراسة (Zhenjing et al. 2022) أن بيئة العمل الإيجابية لا تقتصر آثارها على زيادة الرضا الوظيفي فحسب، بل تمتد أيضاً إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية العاملين.

كما ركزت دراسة 2023 على بعد حديث في بيئة العمل يتمثل في التوازن بين العمل والحياة، حيث أشارت إلى أن توفير بيئة عمل مرنة يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وبناءً على ذلك يمكن القول إن نتائج الدراسات متوافقة إلى حد كبير في تأكيدها أن تحسين بيئة العمل بمختلف أبعادها التنظيمية والمادية والاجتماعية يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

ثانياً: أوجه التشابه والاختلاف في المنهجيات

أوجه التشابه

يتضح من مراجعة الدراسات السابقة وجود قدر كبير من التشابه في المنهجيات المستخدمة، حيث اعتمدت معظم الدراسات على:

- المنهج الوصفي التحليلي في دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.
 - الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين في المؤسسات المختلفة.
 - استخدام التحليل الإحصائي لتفسير العلاقة بين المتغيرات المدروسة.
- وهذا يعكس اعتماد الباحثين بشكل كبير على البيانات الكمية في دراسة موضوع الرضا الوظيفي.

أوجه الاختلاف

رغم التشابه في المنهجيات، إلا أن هناك بعض الاختلافات بين الدراسات، من أبرزها:

- **اختلاف نوع المنهج المستخدم**
- **اعتمدت دراسة (Aziri 2011) على المنهج التحليلي النظري من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة.**
- **في حين اعتمدت الدراسات الأخرى على المنهج الوصفي التحليلي أو المنهج الكمي.**
- **اختلاف مجالات التطبيق**
- **بعض الدراسات أجريت في القطاع المصرفي مثل دراسة (Agbozo et al. 2017).**
- **أخرى أجريت في شركات التأمين مثل دراسة Kuruparensothynathan et al. (2016).**
- **بينما ركزت بعض الدراسات الحديثة على الشركات الدولية وبيئة العمل الحديثة مثل دراسة 2023.**
- **اختلاف المتغيرات المرتبطة ببيئة العمل**
- **بعض الدراسات ركزت على العوامل التنظيمية مثل القيادة والتواصل.**
- **أخرى ركزت على العوامل المادية والتنظيمية.**
- **الدراسات الحديثة تناولت مرونة العمل والتوازن بين الحياة والعمل.**

ثالثًا: أسباب اختلاف النتائج بين الدراسات

يمكن تفسير الاختلاف النسبي في نتائج الدراسات بعدة عوامل، من أهمها:

1. اختلاف طبيعة العينة

تختلف عينات الدراسات من حيث:

- **نوع المؤسسة**
- **طبيعة الوظائف**
- **عدد المشاركين**

مما يؤدي إلى اختلاف درجة تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي.

2. اختلاف البيئة التنظيمية

أجريت الدراسات في مؤسسات وقطاعات مختلفة، وهو ما يؤثر في طبيعة بيئة العمل والعوامل المؤثرة في رضا الموظفين.

3. اختلاف أدوات القياس

رغم اعتماد معظم الدراسات على الاستبيان، إلا أن مقاييس الرضا الوظيفي وأبعاد بيئة العمل المستخدمة تختلف من دراسة إلى أخرى، مما قد يؤدي إلى اختلاف النتائج.

4. اختلاف المتغيرات المدروسة

بعض الدراسات ركزت على بيئة العمل التنظيمية، بينما تناولت دراسات أخرى الأداء الوظيفي أو التوازن بين العمل والحياة، الأمر الذي يؤدي إلى تنوع في النتائج.

رابعاً: تحديد فجوة البحث (Research Gap)

من خلال تحليل الدراسات السابقة يمكن تحديد فجوة البحث في عدة جوانب، من أبرزها:

1. محدودية دراسة بعض المتغيرات مجتمعة

ركزت معظم الدراسات على العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي فقط، بينما لم تتناول بشكل كافٍ العلاقة المتكاملة بين:

- بيئة العمل
- الرضا الوظيفي
- الأداء الوظيفي

مما يشير إلى الحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تربط بين هذه المتغيرات.

2. محدودية السياق الجغرافي

أجريت معظم الدراسات في بيئات تنظيمية مختلفة خارج السياق المحلي، مما يبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في سياقات مؤسسية أوبيئات عمل محلية مختلفة.

3. قلة الدراسات التي تناولت بيئة العمل الحديثة

رغم ظهور مفاهيم حديثة مثل:

- مرونة العمل

• التوازن بين الحياة والعمل

إلا أن عدد الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات ما زال محدودًا، خاصة في بعض القطاعات والمؤسسات.

4. قيود الدراسات السابقة

تتمثل بعض قيود الدراسات السابقة في:

- اعتماد معظمها على المنهج الكمي فقط باستخدام الاستبيانات.

- اقتصار بعض الدراسات على عينات محدودة أو قطاعات معينة.

وهذا يشير إلى الحاجة إلى دراسات أكثر شمولاً من حيث تنوع العينة وتعدد المنهجيات البحثية.

❖ خلاصة التحليل

يتضح من تحليل الدراسات السابقة وجود اتفاق عام على أن بيئة العمل تعد من أهم العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، إلا أن هذه الدراسات تختلف في طبيعة المتغيرات المدروسة والسياقات التنظيمية التي أجريت فيها. كما تكشف مراجعتها عن وجود فجوة بحثية تتعلق بالحاجة إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في سياقات مختلفة مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات الحديثة في بيئة العمل، وهو ما يسعى البحث الحالي إلى معالجته.

المنهجية وطرق البحث

أولاً: نوع البحث

ينتمي هذا البحث إلى البحوث الوصفية التحليلية ذات الطابع التطبيقي، حيث يهدف إلى وصف وتحليل العلاقة بين تحسين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات.

ويعد البحث بحثًا وصفيًا لأنه يسعى إلى وصف واقع بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما يعد بحثًا تفسيريًا لأنه يحاول تفسير العلاقة بين المتغيرات المختلفة مثل القيادة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والتواصل الإداري، وفرص التدريب والتطوير المهني وتأثيرها في مستوى الرضا الوظيفي.

كما يمكن تصنيف هذا البحث ضمن البحوث التطبيقية؛ لأنه يهدف إلى تقديم نتائج وتوصيات يمكن الاستفادة منها عملياً في تحسين بيئة العمل داخل المنظمات متعددة الجنسيات.

ثانياً: منهج البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الكمي، وذلك من خلال استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات.

ويُعد المنهج الكمي مناسباً لهذا النوع من الدراسات؛ لأنه يساعد على:

قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

تحديد مستوى جودة بيئة العمل داخل المنظمة.

تحليل العلاقة الإحصائية بين متغيرات الدراسة.

اختبار الفرضيات البحثية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

كما سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات مثل:

التكرارات والنسب المئوية

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

معامل الارتباط

ثالثاً: خطة البحث وخطوات التنفيذ

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الخطوات المنهجية المنظمة التي تهدف إلى تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته، ويمكن توضيح هذه الخطوات كما يأتي:

أ/ مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة

في هذه المرحلة يتم:

مراجعة الكتب والمراجع العلمية المتعلقة بموضوع بيئة العمل والرضا الوظيفي.

تحليل الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع.

تحديد الفجوة البحثية التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها.

ب/ بناء الإطار النظري للدراسة

تتضمن هذه المرحلة:

تحديد المفاهيم الأساسية مثل بيئة العمل والرضا الوظيفي.

توضيح أبعاد بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها.

عرض النظريات المرتبطة بالرضا الوظيفي في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.

ج/ تصميم أداة الدراسة

في هذه المرحلة يتم:

إعداد استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تقيس متغيرات الدراسة.

تقسيم الاستبيان إلى محاور رئيسية مثل:

بيانات ديموغرافية عن المبحوثين

عناصر بيئة العمل

مستوى الرضا الوظيفي.

د/ تحديد مجتمع الدراسة والعينة

تشمل هذه الخطوة:

تحديد مجتمع الدراسة والمتمثل في العاملين في المنظمات متعددة الجنسيات.

اختيار عينة مناسبة من الموظفين لتمثيل مجتمع الدراسة.

مثال:

"الدراسة تستخدم المنهج المختلط (Mixed Methods):"

- . المرحلة النوعية: مقابلات مع خبراء ومديرين لاستكشاف العوائق والحلول.
- . المرحلة الكمية: استبيان لقياس العلاقات بين المتغيرات على عينة من الشركات الصناعية.

حدود الدراسة

أولاً: المجال البشري

يقصد بالمجال البشري الفئة التي تركز عليها الدراسة ويتم جمع البيانات منها، ويشمل مجتمع الدراسة والعينة المختارة منه.

1. مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الشركات الصناعية العاملة في المملكة العربية السعودية، حيث تم اختيار هذا القطاع نظراً لأهميته الاقتصادية ودوره في دعم التنمية الصناعية، إضافة إلى اعتماده بشكل كبير على الموارد البشرية في تحقيق الكفاءة الإنتاجية والأداء التنظيمي.

2. عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من عدد من الشركات الصناعية الكبيرة في مدن رئيسة داخل المملكة، وهي الرياض وجدة والدمام، حيث تم اختيار 50 شركة صناعية كبيرة تمثل جزءاً من مجتمع الدراسة. ويهدف اختيار هذه الشركات إلى الحصول على بيانات تعكس واقع بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصناعي.

3. حجم العينة وطريقة اختيارها

بلغ حجم العينة 50 شركة صناعية كبيرة، وقد تم اختيارها باستخدام طريقة العينة القصدية (العمدية)، حيث تم التركيز على الشركات الصناعية الكبيرة نظراً لامتلاكها هياكل تنظيمية واضحة ونظم إدارية متقدمة، إضافة إلى وجود عدد كبير من الموظفين، مما يساعد على توفير بيانات أكثر دقة حول بيئة العمل والرضا الوظيفي.

ثانياً: المجال المكاني

يقصد بالمجال المكاني النطاق الجغرافي الذي تجرى فيه الدراسة.

تقتصر هذه الدراسة على المملكة العربية السعودية، مع التركيز على ثلاث مدن رئيسة تمثل مراكز اقتصادية وصناعية مهمة، وهي مدينة الرياض ومدينة جدة ومدينة الدمام، وذلك لاحتوائها على عدد كبير من الشركات الصناعية الكبرى، مما يجعلها

المراجع

أولاً: كتب في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي

Organizational Behavior –

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge.

Pearson Education.

Human Resource Management –

Gary Dessler.

Pearson.

Managing Human Resources –

Scott A. Snell&George W. Bohlander.

Cengage Learning.

**Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage –
Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart&Patrick M. Wright.**

McGraw-Hill.

Fundamentals of Human Resource Management –

David A. DeCenzo&Stephen P. Robbins.

ثانيًا: مراجع متخصصة في الرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي

Work and Organizational Psychology –

John Arnold, Cary Cooper&Ivan Robertson.

The Handbook of Work and Organizational Psychology –

**Neil Anderson, Deniz Ones, Handan Kepir Sinangil&Chockalingam
Viswesvaran.**

Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences –

Paul E. Spector.

ثالثًا: دراسات وأبحاث علمية (مقالات)

Job Satisfaction: A Literature Review –

Brikend Aziri (2011).

**Work Environment and Job Satisfaction of Employees in Insurance
Companies –**

Kuruparensothynathan Kuruparan وآخرون (2016).

The Effect of Work Environment on Job Satisfaction –

George K. Agbozo وآخرون (2017).

**The Impact of Organizational Environment on Job Satisfaction and
Performance –**

Zhenjing Li وآخرون (2022)