

جامعة ميد أوثن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



عنوان البحث

العوامل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع

في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي

إعداد الطالب/

نواف بن ناصر الأحمد

رقم الطالب (242001107)

أسماء المشرفين على البحث/

د. الفايصل عبد الحميد Dr. Alfaisal Abdelhameed

د. فايز جراد Dr. Faye's Ali Jerad

العام الدراسي:

2025/2024

**Internal factors affecting job satisfaction between senior administrative
departments and project departments At the National Center for Monitoring
Environmental Compliance**

Abstract :

The study aimed to identify the internal factors affecting job satisfaction between senior management and project management, and the level of job satisfaction between senior administrative departments and project departments, and over the relationship of internal factors and job satisfaction between senior management and project management at the National Center for Environmental Compliance Control on the views of the study sample, and to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used by applying a questionnaire of (35) items distributed to all the study population and to Appointed by Al-Bakhat, who amounted to (70) employees for the year 2024-1446 AH. The results of the study showed that the field as a whole factors and the internal work environment affecting job satisfaction between the senior administrative departments and project departments in the National Center for Monitoring Environmental Compliance came in a very high degree of approval, as well as that the field as a whole what the level of job satisfaction between the senior administrative departments and project departments in the National Center for Monitoring Environmental Compliance came in a very high degree of approval, and there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) In the factors and the internal work environment and satisfaction.

key Word :

Internal factors , Job satisfaction, Senior Administrative Departments , Project Departments

المخلص : هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل الداخلية المؤثر الرضا الوظيفي بين الإدارة العليا وإدارة المشاريع ، و مستوى الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع ، و على مدى علاقة ع العوامل الداخلية و الرضا الوظيفي بين الإدارة العليا وإدارة المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي على وجهات نظر عينة الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي عن طريق تطبيق استبانة من (35) فقرة توزعت على جميع مجتمع الدراسة والى عينه البحث والبالغ (70) موظف للعام 2024م -1446هـ. وأظهرت نتائج الدراسة أن المجال ككل العوامل وبيئة العمل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي جاء في درجة موافقة مرتفعه جدا ، كذلك أن المجال ككل ما مستوى الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي جاء في درجة موافقة مرتفعه جدا ، و عدم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq$) في العوامل وبيئة العمل الداخلية و الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي- حيث إن مستوى الدلالة لمجالي الاستبانة أكبر من (0.05) ، وجود علاقة ارتباط طردية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل الداخلية وذلك عند درجه معنوية (1%) بمعامل ارتباط (0.610) كما لوحظ مدى تأثير البيئة العمل الداخلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي

الكلمات المفتاحية : العوامل الداخلية ، الرضا الوظيفي ، الاقسام الادارية العليا ، إدارات المشاريع

مقدمة:

تسعى معظم المنشآت لتوفر بيئة عمل صحية حيث ترتبط فاعلية أية منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، وتعتمد الإدارة في تعظيم النتائج على ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة حتى لا تؤثر على انتاجية العمل.

وللتدليل على ذلك اشارت دراسة (الشمري ٢٠١٣) الى أنه لحصول العاملين على بيئة صحية يجب أن يتم إشباع العوامل التي تعمل على الرضا كالأجر والمكافأة العلاقة مع الزملاء والرؤساء الاحتياجات الخاصة للنمو والمشاركة في اتخاذ القرارات وبيئة العمل. كما يفترض (هير زبرج) في نظرية ذات العاملين أن هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في دافعية العاملين في مختلف المنظمات وهي العوامل المحفزة أو الدافعية التي تركز علي النمو النفسي وتعلق بمحتوي العمل مثل الإنجاز العمل نفسه، التطور النمو،

المسؤولية التقدم والترقية، والعوامل الوقائية أو الصحية التي تتعلق ببيئة العمل مثل (الأجر، ظروف العمل الإشراف العلاقة مع الرؤساء والزملاء، الحياه الشخصية والأمن)، وتعتبر هذه العوامل محفزة بمعنى أن العوامل الصحية لا تؤدي إلى التحفيز ولكن نقصها يؤدي إلى عدم الرضا أما التحفيز فيأتي من العوامل المحفزة). (عبد اللطيف، ١٩٩٦).

وتؤثر الدوافع على العديد من الظواهر الإنسانية في المنظمة حيث يؤدي عدم اهتمام المنظمة بتنمية الدوافع الإيجابية نحو العمل إلى بروز بعض الظواهر السلبية لدى العاملين ومن أهم هذه الظواهر هي ظاهرة عدم الرضا الوظيفي فعلى الرغم من وجود العديد من الاتجاهات الخاصة بالعمل، فإن الرضا الوظيفي يعتبر من أهم الظواهر التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والعلماء السلوكيين حويجي، (٢٠٠٨) حيث يرى الكثير من المختصين في مجال الأداء وتحسينه أن لبيئة العمل أثر جوهري علي أداء العاملين وأن المقصود بمفهوم بيئة العمل هو كافة العمليات كالأنظمة القوانين، الثقافة السياسات، والقواعد إلى جانب بيئة العمل الخارجية، فتلك العوامل في غيابها تؤدي إلى عدم الرضا والتي تتفاوت درجة رضاها من فرد لآخر مع التأكيد على أن العاملين قادرون على إدارة حياتهم اليومية حتي لا تؤثر علي حياتهم الوظيفية وذلك عن طريق إتاحة المنشأة للعاملين بطرح مشاكلهم الشخصية والاستماع إليهم دون الخوف من فقدان وظائفهم، حيث يظهر عدم الرضا لدي أي منشأة بالأضرار الشكاوي التمارض، والغياب المتكرر مما يؤدي إلى تدهور أداء المنظمة وانتاجيتها. حسن. (٢٠٠٤)

أصبحت قضية حماية البيئة تستدعي انتباه الكثير من الدول المتقدمة والمتخلفة على حد سواء لما لها من أهمية على صحة البيئة ومن ثم على صحة الإنسان كما أصبح من الواجب الاهتمام بها بصورة أكبر لكونها قضية الساعة. كسيرة أمينة، (2011) ، حيث نالت اهتمام دول العالم وسارت مركز النقاشات القائمة من طرف المجتمع الدولي رمضان عبد المجيد، (٢٠١٠)، فكثرت بذلك الدراسات حول مناقشة مشكلة حماية البيئة وأبرمت العديد من المؤتمرات والاتفاقيات الدولية، رسمت من خلالها هدف معين ألا وهو تحقيق توازن بيئي من خلال القضاء على المشاكل البيئية وافي حاجه،

وبالنظر إلى الإنسان نجد أنه يحاول منذ أن وجد على الأرض أن يستغل موارد بيئته لإشباع حاجاته الأساسية ولهذا نجد دائماً علاقة ديناميكية تحكمها طبيعة البيئة وقدرات المجتمع وأفراده، كما أن الاهتمام بالبيئة يقترن بالاهتمام بالفعل الانساني والمتغيرات التي تؤثر في توجيه هذا الفعل توجهماً يسهم في أن يهتم الانسان ببيئته ويحافظ عليها ويحميها ويحمي نفسه من المخاطر ، ففي جميع الأحوال يجب على الإنسان أن يتعامل مع البيئة من أجل تحقيق الرفاهية والتمتع بما تقدمه من موارد دون إهدار للتوازن البيئي ومنع التلوث لتحقيق ما يهدف اليه من تنمية وتطور وتقدم يوزغاية باية، (٢٠٠٨)

وهكذا فإن للبيئة انعكاسات على صحة الإنسان الشيء الذي جعل الاهتمام بالبيئة يتزايد وجعل إشراك كل شرائح المجتمع وخاصة المرأة باعتبارها عنصراً فعالاً في تنمية المجتمع ضرورة من أجل النهوض بالبيئة وتحسينها، فالمرأة هي ربة الأسرة والمسئولة الأولى عن نوعية مستهلكات أسرته من الخدمات والسلع كالأغذية أو الملابس أو الأدوات أو موارد الطاقة والمياه وغيرها (أحمد ملحة، ٢٠٠٠)

كما أن الافراد أيضا هم الثروة الحقيقية لأي مجتمع من المجتمعات إذا احسن استغلاله حيث يمثلون أهم قطاعات المجتمع إلى جانب كونهم شريحة اجتماعية تشغل وضعا مميزا في بيئة المجتمع صفاء أحمد، (٢٠٠٥) ويعتمد إكسابهم المفاهيم والخبرات البيئية بشكل أساسي على خبرات الحياة التي تبدأ في السنوات الأولى من حياتهم حيث تلعب هذه الخبرات دوراً مهماً وحاسماً في تشكيل أنماط ونماذج وقيم واتجاهات الفرد البيئية طوال حياته كما أنها تكون لديه الوعي البيئي واتجاهات ومشاركات بيئية إيجابية كما أنها تسهم في تكوين وبناء شخصيته وتشكيل سلوكه . جنات البكاتوشي (٢٠٠٣)

ويعتبر المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي هو الريادة في الالتزام البيئي لتعزيز استدامة البيئة والمساهمة في ازدهار القطاعات التنموية وتحسين جودة الحياة العمل مع كافة الأطراف للارتقاء بالالتزام البيئي من خلال رصد التلوث والتقييم البيئي وتعزيز الرقابة والإرشاد البيئي

مشكلة الدراسة:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهارته مدى كفاءته، وقد تترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات وأن تختلف وتقصت إنتاجيتها وهذا مما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي لما له من أهمية تطبيقية وعملية ويعد الرضا الوظيفي من أهم مقومات التوافق الوظيفي السليم، لذا فإن من أهم الخدمات النفسية في هذا الصدد خدمات التوجيه والانتقاء المهني بحيث يحققون أفضل درجة ممكنة من التوافق مع ظروف عملهم ومتطلبات الأداء فيه.

وموضوع الرضا عن العمل الرضا الوظيفي لا أول مرة في مجال الصناعة وتعددت الدراسات في مختلف الميادين إلى أن انتهت في مجال التعليم إذا كان الرضا الوظيفي مطلباً ضرورياً لدى أي موظف في أي عمل فإنه أشد ضرورة لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم وذلك لما للعملية التربوية والتعليمية الأثر الأكبر في تقدم المجتمعات ونهضتها. حسين مشهدي (2018)

تأتي أهمية الرضا عن المهنة كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمون والمعلمات حيث أن أساس التوافق النفسي والاجتماعي لهم مؤشراً لنجاحهم في مختلف جوانب حياتهم وفاعلية أداء مهامهم التربوية والتعليمية. إسماعيل الافندي، (٢٠١٢)

ويبقى الرضا الوظيفي أو المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للبحث والدراسة من فترة لأخرى عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، وذلك لا أسباب متعددة فما يرضي عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً وأيضاً أثر رضا الفرد بالتعبير في مراحل حياته، فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل.

إن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني أنه راضٍ بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيرها، والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة وإذ ليس هناك حداً على أوحده أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين حسين مشهدي (2018)

ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم التي اكتسبت أهمية خاصة في المجال التربوي وعلم النفس بصفة خاصة باعتباره مفهوم متداخل الأبعاد نظراً لتعلقه بمشاعر الفرد تجاه عمله وميوله وتوقعاته مقابل ما يقدمه من عمل وبين ما يحصل عليه بالفعل وقد اختلف العلماء في تحديد الأهمية النسبية لكل بعد من هذه الأبعاد ومقدار مساهمته في تحقيق الرضا الوظيفي (ضرار العتيبي 2012)

لا يوجد هناك اتفاق بين الباحثين حول مفهوم محدد للرضا الوظيفي، فهذا المفهوم مازال موضوع جدال ونقاش كبيرين ويرجع السبب في ذلك أساساً إلى تعدد المجالات العلمية التي تناولته بالدراسة، يضاف إلى ذلك أن الرضا الوظيفي موضوع شخصي بحث، فما يكون رضا الشخص ما قد يكون عدم رضا شخص آخر.

إن التعامل مع المشكلات البيئية يجب أن يكون على كافة المستويات لوضع سياسة عامة وأهداف محددة، فعملية الإدارة البيئية هامة جداً داخل أي مؤسسة بدءاً من المسكن وأي مشاكل بيئية نعاني منها اليوم هي نتيجة إهمال وتراكمات من سنين سابقة أدت إلى بناء كبير من التدهور البيئي بسبب عدم وجود تخطيط سليم أو سياسة لحماية البيئة، وهذا يصل بنا إلى ضرورة تحديد أهداف واضحة للسياسات البيئية، وعلى الرغم من أن هذه السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج البيئية موجودة بالفعل وتشير إلى ضرورة الاهتمام بالوعي البيئي وحماية البيئة إلا أن الواقع يؤكد أن السياسات البيئية والاهتمام بها ليس على المستوى المطلوب. (ياسر حليم، ٢٠٠٧)، وقد ذكر Githens & Timothy أن رسم السياسات البيئية حق مطلق لكل مجتمع وأن هناك تفاعلاً مستمراً بين البيئة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية

وقد أقرت وفاء الفتى (٢٠٠٧) مجموعة من السياسات لإدارة جودة البيئة الداخلية ومن أهمها دراسة توصيلات السلامة والصيانة ومنع الخسائر، وسياسات الترشيد والحد من الإسراف في استخدام الموارد الطبيعية، والتي يجب الالتزام بها عند التخطيط والتنفيذ والتقييم لأي عمل يقوم به أفراد الأسرة للحفاظ على الموارد الأسرية والانتفاع بها لأقصى درجة ممكنة في ظل احتياجات الأسرة ودخلها والظروف البيئية السائدة.

كما وضع Skelly (1990) توضيح أولى لمعنى السياسات البيئية بأنها مجموعة الأهداف والاجراءات التي تتناول تنظيم العلاقة المتبادلة بين المجتمع وعناصر البيئة الطبيعية وتشمل في نطاقها كل ما يتعلق بالحفاظ على البيئة وتحسين نوعيتها وما يتطلبه ذلك من تغيرات هيكلية في سلوكيات المجتمع وأضاف محمد الحمزاوي (٢٠٠٥) أن أهمية السياسات البيئية تتحدد في كونها تجنب أفراد الأسرة الوقوع في أخطاء تنجم عن العشوائية والارتجال والاهمال، كما يتضح أهميتها في تحقيق التنسيق والتكامل بين مشكلات البيئة ومواردها.

فالسياسات البيئية تعطى صورة واضحة ودقيقة عن مدى التزام الأسرة بكافة التشريعات البيئية والإلهية والحد من الإسراف وتقليل التلوث والحد من المخاطر البيئية مع توضيح طبيعة وحجم تأثير الأنشطة المنزلية المختلفة على البيئة المنزلية والخطوات التي اتخذت لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية تجاه حماية البيئة، وتلك السياسات يجب أن تكون معلنة لجميع أفراد الأسرة مع ضرورة الالتزام بالتحسين المستمر للأداء البيئي لجميع أفراد الأسرة وقد أكدت وفاء الصفتى (٢٠٠٧) على أهمية الالتزام بالتطوير والتحسين المستمر في جميع مراحل الأعمال والأنشطة التي يقوم بها جميع أفراد الأسرة بهدف ترشيد استخدام الموارد وضبط الملوثات والتحكم في النفقات والحد من المخاطر، وترشيد استهلاك المياه والطاقة والخدمات ونشر السياسة البيئية وتوعية أفراد الأسرة بها ومراجعتها بصفة دائمة.

في حين أكد أحمد دسوقي (٢٠٠١) على ضرورة الاستثمار الأمثل للموارد البيئية الدائمة والاستغلال الرشيد لمواردها المتجددة وغير المتجددة وصيانتها مما قد يهددها من أخطار وذلك من خلال مجموعة من الممارسات والسياسات،

أهمية الدراسة:

تسمد الدراسة أهميتها من خلال محاولتها في التعرف على متطلبات العوامل الداخلية المؤثر على الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي.

وبشكل أكثر تحديدا فإن أهمية الدراسة تتضح فيما يلي:-

- 1- هذه الدراسة هي محاولة علمية جادة لمعرفة العوامل الداخلية المؤثر في الرضا الوظيفي لموظفي المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي.
- 2- هذه الدراسة هي محاولة علمية جادة لمعرفة تطبيق الرضا الوظيفي ونظم تعاملها مع موظفيها في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي.
- 3- يؤمل أن تكون الدراسة الحالية نواة لدراسات لاحقة في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي. وذلك لندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.
- 4- يؤمل أن تستفيد معظم الشركات في المملكة من نتائج الدراسة في دعم متطلبات الرضا الوظيفي
- 5- يؤمل أن تساعد هذه الدراسة مدربين ومسؤولي الشركات في كيفية إدارة الرضا الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة التعرف على:-

- 1- التعرف على العوامل الداخلية المؤثر الرضا الوظيفي بين الإدارة العليا وإدارة المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي
- 2- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي
- 3- التعرف على مدى علاقة ع العوامل الداخلية و الرضا الوظيفي بين الإدارة العليا وإدارة المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي
- 4- نقل خبرات مدري ومسؤولي المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي وموظفيها لشركات الاخرى

تساؤلات الدراسة:-

- 1- ما هي العوامل وبيئة العمل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي-؟
- 2- ما هو مستوى الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي-؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≥ 0.05) في العوامل وبيئة العمل الداخلية و الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي-؟فقا لمتغير(القسم)

4- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل الداخلية بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي؟

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية: التعرف على العوامل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الاقسام الإدارية العليا وإدارة المشاريع
- الحدود البشرية: موظفي المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي بالمملكة العربية السعودية
- الحدود المكانية: الرياض – المملكة العربية السعودية
- الحدود الزمانية: تم التطبيق في الربع الاول والثاني للعام 2024 م – 1446 هـ

مصطلحات الدراسة:

تعريف الرضا:

في اللغة: هو ضد السخط وارتضاه يعني رآه له أهلا ورضي عنه ، أحبه واقبل عليه محمد سعيد سلطان، (2004)

في الاصطلاح فقد عرفه أوارد شيت بأنه الحالة العقلية للإنسان التي يشعر بها عندما يحصل على مكافئة (ثواب) كافيه مقابل التضحية بالنقود والمجهود.

تعريف الرضا الوظيفي

قد يكون من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه بين الباحثين للرضا الوظيفي، نظرا لكونه ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر.

لذلك اختلف علماء النفس في وجهات النظر لتعريف الرضا الوظيفي فالبعض يركز على جانب المشاعر والأحاسيس الشخصية مثل الشعور بالسعادة والحب اتجاه العمل ويركز البعض الآخر على درجة تقبل الفرد لعمله ومنهم من ركز على الموقف البيئي وقد اختلف العلماء في تحديد الأهمية النسبية لكل جانب من الجوانب ، كما أن هذا الاختلاف في التعريف يمكن أن يعزى إلى أن علماء النفس قاموا بتعريف الرضا الوظيفي على أساس وجهات النظر المختلفة ، حيث أن الرضا عن العمل مفهوم متعدد الأبعاد وأنه مرتبط بالعديد من العوامل ولا يمكن تحديد عوامل ثابتة في الرضا الوظيفي حيث أنها تختلف من موقف الآخر ، وسوف يقدم الباحث بعرض مجموعة متنوعة من أهم التعريفات للرضا

الوظيفي في التراث السيكلوجي على النحو التالي:

عرف أنه درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها عوامل خارجية (بنية العمل) وعوامل داخلية (العمل نفسه الذي يقوم به الفرد وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه مقبلا عليه دون تدمير، ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله المهنية، ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته. عويد المشعان، (١٩٩٥)

عرف الرضا عن المهنة هو حالة وجدانية شعورية سارة يميزها ارتياح وقناعة وسعادة يشعر بها العامل أثناء عمله نتيجة كسبه المادي وتحقيق المكانة الاجتماعية والشعور بالانتماء المهني وتحقيق الذات والأداء الوظيفي والإنجاز والطموح فهو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أي غضاضة. حامد زهران، (1995)

عرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه ايجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة خالد عيد الصماني، (2009).

وأن الرضا عن المهنة بأنه حالة ذهنية تشمل جميع المشاعر التي يحددها مدى إدراك الفرد لمهنته والتي تتعلق بالاحتياجات التي ينبغي تلبيتها. ليندا ايفانزا، ٢٠٠١

ويعرف الرضا عن المهنة أنه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف إبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزلاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني. (عبد الصمد الأغبري، (٢٠٠٢)

تعريف الباحث للرضا الوظيفي هو الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله واتجاه ظروفه وحوافزه المادية والمعنوية والعلاقات التي يبنها داخل جو العمل ومدى ارتياحه وقناعته بما يقوم به من مهام وأعمال وما يمتلكه من صلاحيات مما يؤدي إلي زيادة الإنتاجية لديه.

طرق ومقاييس مختلفة لقياس مستوى الرضا الوظيفي وتحديد أسبابه حيث تختلف في مدى فاعليتها على ما توفره تلك المقاييس من الدقة والشمول للبيانات. نواف الرويلي، (2002)

الإدارة العليا :

لإدارة العليا Top Management تتألف من الرؤساء التنفيذيين والمديرين التنفيذيين والمديرين العامين. ويتعاملون مع وضع الرؤية والاستراتيجيات العامة للشركة واتخاذ القرارات الرئيسية. ويكون لديهم صلاحية كبيرة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتوجيه الأقسام الرئيسية.

أدارة المشاريع (Project management)

هي عملية قيادة فريق لتحقيق جميع أهداف المشروع ضمن القيود المحددة. تُوصف هذه المعلومات عادة في وثائق المشروع، التي تُنشأ في بداية عملية التطوير. وتكمن التحديات الرئيسية في نطاق المشروع والوقت والميزانية. والتحدي الثانوي هو تحسين تخصيص الإمدادات اللازمة وتطبيقها لتحقيق الأهداف المحددة مسبقاً. Phillips, Joseph (2004)

السياسة Policy:

هي تفكير منظم يوجه سلوك وتصرفات الفرد أو الجماعة، وهي مجموعة من القرارات والقواعد المتناسقة والمتربطة فيما بينها، والتي تستهدف تحقيق أهداف معينة مقصودة، يتم وضعها بواسطة الإدارة العليا للتأثير على سلوك الأفراد. محمد الحمزاوي، (٢٠٠٥)

السياسات البيئية Environmental Policy :

هي مجمل الاجراءات الضرورية للمحافظة على البيئة وتحسين نوعيتها وذلك بهدف تجنب الاضرار الحالية والعمل على إزالتها وجعل الأخطار التي تهدد الانسان عند أدنى مستوى ممكن. فاروق همام، (٢٠٠١).

وعرفها كل من نجم العزاوي، عبد الله النقرار (٢٠٠٧) بأنها بيان من قبل المنظمة لأهدافها ومبادئها المتعلقة بأدائها البيئي الاجمالي الذي يقدم إطار عمل ووضع الأهداف والغايات البيئية للمنظمة

سياسات الالتزام البيئي Environmental Compliance Policies:

عرفتها وفاء الصفتي (٢٠٠٧) بأنها مجمل الإجراءات والقواعد والمبادئ الواجب الالتزام بها للحد من الاسراف في استخدام الموارد الطبيعية، والحد من تلوث البيئة المنزلية، والحد من المخاطر المنزلية للمحافظة على جودة البيئة المنزلية وتحسينها بشكل مستمر.

وتعرف سياسات الالتزام البيئي إجرائيا بأنها " التصرفات والسلوكيات التي تلتزم بها الفرد لضمان جودة البيئة لها ولأفراد المجتمع كالاستخدام الأمثل للموارد، الحفاظ على سلامة البيئة الداخلية للعمل،

وإعادة تدوير المنتجات المتاحة فضلاً عن إجراءات الامن والسلامة والصيانة الدورية نحو المعالجة أي
ضرر في محتوى البيئة الداخلية

الخبرة: Experience :

مصطلح يتضمن المعرفة أو المهارة أو القدرة على الملاحظة، وعادة ما يكتسب الإنصاف الخبرة من خلال
المشاركة في عمل معين أو حدث معين، وغالباً ما يؤدي تكرار هذا العمل أو الحدث إلى تعميق هذه الخبرة.
حسين عبد الباسط، (٢٠٠٨)

كذلك تعرف الخبرة بأنها موقف من المواقف يعيشه الفرد مع آخرين فيتأثر به ويؤثر فيه وهو يتعلم نتائج
هذا الموقف حيث تصبح هذه النتائج جزءاً من سلوكه سواءً أكانت معلومات أو مهارات أو اتجاهات
صابر حيدوري (2010)

The environment: البيئة

هي العوامل الخارجية التي يستجيب لها الفرد أو المجتمع بأسره استجابة فعلية احتمالية كالعوامل
الجغرافية والمناخية من سطح ونبات وموجودات وحرارة ورطوبة والعوامل الثقافية والاجتماعية التي
تسود المجتمع والتي تؤثر في حياة الفرد والمجتمع وتشكلها وتطبعها بطابع معين) رشاد عبد العاطي،
(٢٠٠٧).

الخبرات البيئية: Environmental Experiences:

تعرف بأنها اكتساب الفرد للمكونات المعرفية والانفعالية والسلوكية من خلال تفاعله المستمر مع بيئته
والتي تسهم في تشكيل سلوك جيد يجعل الفرد قادراً على التفاعل بصورة سليمة مع بيئته ويكون قادراً
على نقل هذا السلوك للآخرين من حوله (عبد الرحمن السعدني وأماني البساط، (٢٠٠٢)

وعرفتها فاطمة خليفة (٢٠٠٤) بأنها العملية المنظمة لتكوين القيم والاتجاهات والمهارات اللازمة لفهم
العلاقات التي تربط الإنسان بالبيئة وحل المشكلات بها..

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي، وكذلك الدراسات التي تناولت بيئة العمل الداخلية، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي ببيئة العمل الداخلية، والالتزام البيئي ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلي:

أولاً: الدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي:

تناولت العديد من الدراسات الرضا الوظيفي من حيث محدداته الأساسية، والعلاقة بين الرضا الوظيفية وكل من نوع المكتب، سهولة تعامل الموظفين، تغيير مكان العمل ممارسات التسويق الداخلي ذات الجودة العالية، الالتزام التنظيمي والخصائص الديموغرافية، والالتزام المهني، ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلي:

دراسة يوين وآخرون، (2018): محددات الرضا الوظيفي وأداء البحارة هدفت هذه الدراسة تحليل المحددات الأساسية للرضا الوظيفي وأداء البحارة، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من ١١٦ ضابطاً بحرياً وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام المعادلات الهيكلية. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للبحارة كما أن كمية الإجهاد المرتبطة بالعمل على متن سفينة وجاذبية المكافآت هي المحددات الرئيسية للرضا الوظيفي، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لظروف البحارة وتصميم الوظيفة على الرضا الوظيفي. الرضا الوظيفي: اختبار نموذج الوساطة المتعددة من خلال السهولة من التفاعل والرفاهية.

Otter bring et. Al (2018) The relationship between office type and ,

هدفت هذه الدراسة فحص العلاقة بين نوع المكتب وسهولة تعامل الموظفين مع زملاء العمل، والرفاه الشخصي، والرضا الوظيفي، حيث تم تصميم استبيان موجز يتضمن مقاييس نوع المكتب، وسهولة التفاعل مع زملاء العمل، والرفاه الشخصي، والرضا الوظيفي إلكترونياً، وتم إرساله إلى ١٥٠٠ من وكلاء العقارات السويديين، تم الإجابة على ٢٧١ استمارة وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج الانحدار المتعدد الذي اختبر العلاقة بين نوع المكتب والرضا الوظيفي سوف توسط بيسر التفاعل، وبالتالي الرفاه الشخصي، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين عدد زملاء العمل الذين يشتركون في الرضا الوظيفي للمكاتب والموظفين. وقد توسطت هذه الرابطة بشكل متسلسل من خلال سهولة التفاعل مع زملاء العمل والرفاهية الشخصية، مع الموظفين العاملين في المكاتب الصغيرة والمتوسطة ذات المخطط المفتوح والافصاح عن مستويات أدنى من كلا الجانبين من الموظفين الذين يعملون في المكاتب الخلوية أو المشتركة وتم استنتاج أنه يمكن أن تكون للمكاتب ذات الخطط المفتوحة فوائد مالية قصيرة الأجل، ولكن هذه المنافع قد تكون أقل من التكاليف المرتبطة بانخفاض الرضا الوظيفي والرفاه. لذلك، يجب

على صناع القرار النظر في تأثير نوع المكتب على الموظفين بدلا من التركيز فقط على تخطيط المكاتب
فعالة من حيث التكلفة والمرونة والإنتاجية

ودراسة تشادي، أ. وهيتشكو، سي. (2018): سحر الجديد: كيف تؤثر تغييرات الوظائف على الرضا
الوظيفي هدفت هذه الدراسة التحقق من العلاقة بين الرضا الوظيفي وتغيير مكان العمل حيث توضح
الدراسة أن التوظيف السابق يرتبط ارتباطا وثيقا بالرضا عن الوظيفة الجديدة. فعندما يشرع العمال
في تغيير صاحب العمل، فإنهم يتمتعون برضا وظيفي مرتفع نسبيا وإن كان ذلك على المدى القصير فقط،
وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج تتعلق برفاه العمال وكذلك سياسات سوق العمل والموارد
البشرية وأهم هذه النتائج-: إن بدء العمل لدى صاحب عمل مختلف يرتبط في المتوسط برضا وظيفي
مرتفع جدا، تأثير الوظائف الجديدة كشفت عنها غالبية التغييرات الطوعية في الوظائف. بالنسبة
للتغييرات الطوعية في الوظائف، فإن الرضا عن الوظيفة الجديدة ينخفض بقوة مع مرور الوقت

دراسة ماركيز وآخرون. آل، (2018): التسويق الداخلي والرضا الوظيفي في الفنادق في فيا كوستيرا،
ناتال، البرازيل هدفت هذه الدراسة تقييم أثر ممارسات التسويق الداخلي في الفنادق ذات الجودة
العالية في مدينة ناتال في شمال شرق البرازيل على رضا والتزام العملاء الداخليين، وقد تم جمع مقاييس
التوجه الداخلي للسوق، والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لعينة من ١٣٨ مديرا وسيطا من أربعة
فنادق ، وقد توصلت نتائج الدراسة الى التأثير الإيجابي للتسويق الداخلي على 484 الالتزام التنظيمي
والرضا الوظيفي لكنهما تفشل في تأكيد العلاقة المتوقعة بين الالتزام والرضا الوظيفي.

دراسة شيريان وآخرون، (2018): العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الممرضات في
مستشفى دبي هدفت الدراسة فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي للممرضات والخصائص
الديموغرافية المختارة، فحص العلاقة بين التزام الممرضات التنظيمية وخصائصهم الديموغرافية
المختارة فضلاً عن تقييم العلاقة بين رضا والتزام الممرضات التنظيمية تجاه تنظيمهم الوظيفي في
مستشفى دبي.وقد قامت الدراسة بإجراء تصميم استكشافيا للحصول على نظرة ثاقبة على الالتزام
التنظيمي للممرضات والرضا الوظيفي وعدد قليل من المتغيرات الديموغرافية المختارة باستخدام
استبيان موحد وزع على ٣٨٠ ممرضه ومن ثم دراسة العلاقة بين التزام الممرضات والرضا الوظيفي.وقد
توصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية الممرضات (٩٦) على استعداد لتوصية المنظمة للآخرين، ٦٥,٢% مع
٢١-٢٥ سنة من الخبرة ومستويات الرضا الوظيفي عالية، كما أن نسبة ٥٦,٦% من الممرضات من ذوي
الخبرة بين ٥ إلى 5 سنوات أردنا مغادرة المنظمة ومع زيادة الخبرة فوق ٢١ عاما أراد المزيد من الممرضات
(٦٥,٢) البقاء) 0.006 (p = كما أن نية مغادرة المنظمة ترتفع بين سن ٢٦ و ٤٥ وتندرج بشكل مطرد بعد
ذلك حتى التقاعد (ع) - ٠.٠٠٠) ، في حين فضل الممرضون من جميع الفئات العمرية مستويات معتدلة

من الالتزام تجاه المنظمة (٩٠,٨) للفاعلين، و ٨٠,٨% للاستمرار، و ٩٢,٤ للالتزام المعياري. (وقد لوحظت علاقة مهمة بين الرضا الوظيفي ومستويات الالتزام التنظيمي بين الممرضات (ع) - (٠,٠٠٦) حيث كان الرضا الوظيفي الإجمالي للممرضين مرتبطاً بشكل كبير بالترامهم العاطفي) ($p = 0.001$) ومستويات الالتزام الكلية ($p = 0.006$) ، وأن إجمالي منسوبي التمريض كانت مستويات الالتزام التنظيمي مرتبطة ارتباطاً كبيراً برضاهاهم الوظيفي ($p = 0.006$) ومجموع مستويات الرضا الوظيفي ($p = 0.006$) الخارجي

دراسة تسنيم وآخرون (2018): رضا مقدمي الخدمات الصحية العاملين في مستشفى الرعاية الثلاثية العام في باكستان أشارت الدراسة الى أنه لا يمكن إقامة نظام صحي فعال دون وجود قوة عاملة راضية حيث أن العديد من المهنيين غير راضين مما قد يؤدي الى إنهاء مهنتهم أو ترك وظائف بحثاً عن فرص أفضل، ولهذا السبب اكتسب موضوع الرضا الوظيفي اهتماماً في قطاع الرعاية الصحية العامة والموارد البشرية في باكستان في الماضي القريب، وقد أجريت هذه الدراسة على العاملين في الرعاية الصحية في المستشفى العامة لتحديد العوامل المختلفة. وقد تم جمع البيانات باستخدام طريقة أخذ العينات غير الاحتمالية لأخذ العينات الملائمة في الأماكن العامة في مستشفى روال بندي الذي يوجد فيه أكثر من ٨٠٠ سرير، باستخدام استبيان ووزع ما مجموعه ١١٥ استبياناً وجمعت على مدى شهرين منها ٨٩ لم تكن هناك قيم مفقودة معدل الاستجابة (٧٧) ، وقد استخدم التوزيع التكراري وتحليل الارتباط على النحو المقترح حيث أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية العاملين راضون عن المشرفين وطبيعة العمل والزملاء، ولكنهم أبدوا عدم رضاهم عن بقية العوامل مثل الرواتب والفوائد والاتصالات والظروف في العمل. وقد أوصت الدراسة بضرورة عدم تجاهل أهمية القوى العاملة الصحية بالرضا الوظيفي حيث يؤدي ذلك إلى تحسين جودة الخدمات الصحية التي يتم توفيرها للمستهلكين من النظام

ساري، ر. ل. وسينياني، أ. ن. ل. (2018): دور الالتزام المهني كوسيط في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي. التنوع في الوحدة أجريت هذه الدراسة من أجل إيجاد دور الالتزام المهني كوسيط في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي. وقد أجريت الدراسة التطبيقية على عينة مكونة من ٣٢٨ محاضراً من ١١ مؤسسة للتعليم العالي في جاكارتا تانجيرانج، دنيا سار، جيمباران، وبادانج كمستجيبين. وكان المحاضرين الأساتذة الدائمين الذين كانوا يعملون في المؤسسات لأكثر من عامين، وشملت أولئك الذين كانوا موظفي الخدمة مما يشير إلى أن الموظفين ينظرون إلى بيئة عملهم تلعب دوراً مباشراً في حياتهم والتحدث بشكل جيد من منظماتهم، والبقاء مع تنظيمهم، ومساعدة الآخرين في العمل

. Wan, ET. al. (2018): Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement

استهدفت هذه الدراسة تقييم نية دوران الممرضات من ذوي الخبرة واستكشاف آثار بيئة العمل، وخصائص العمل والمشاركة في العمل على نية الدوران. وقد تم استقصاء عينة مكونة من مجموعه ٧٧٨ ممرضا من ذوي الخبرة من سبعة مستشفيات حول مشاركة العمل، وخصائص الوظائف، وبيئة العمل، ونوايا الدوران خلال الفترة مارس - مايو ٢٠١٧. وقد أظهرت النتائج أن ٣٥,٩% من الممرضين ذوي الخبرة لديهم نية دوران عالية المستوى، وأوضح النموذج النهائي أن ٥٠% من التباين في نية دوران الممرضات ذوي الخبرة، وأظهرت أن بيئة العمل كانت مرتبطة إيجابيا مع ارتفاع مشاركة العمل وانخفاض نية الدوران والمشاركة في العمل؛ كما أن خصائص الوظيفة كانت مرتبطة بشكل إيجابي الارتفاع المشاركة في العمل وانخفاض نية الدوران والمشاركة العمل والعلاقة بين خصائص الوظيفة ونية الدوران. كما أكدت الدراسة إلى وجود تأثير جوهري للمحفزات الجوهرية على مشاركة العمل التي يطرحها نموذج متطلبات الوظائف وأن هناك حاجة إلى استراتيجيات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الخصائص الوظيفية وتعزيز المشاركة ومعالجة نقص التمريض وارتفاع معدل الدوران بين الممرضين من ذوي الخبرة. استعرض الباحث مجموعة من الدراسات السابقة التي تمثل الفجوة البحثية للدراسة الحالية خلال الفترة من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٨ والمقدرة بخمس سنوات والتي لها صلة مباشرة بموضوع الدراسة الحالية للاستلال منها على حجم المشكلة البحثية ومدى أهميتها والنقص في الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة

ثانيا الدراسات حول بيئة العمل:-

وللتدليل على ذلك أشارت دراسة (Goetz (2018 أن هناك ندرة في البحوث المتعلقة بعلاقة الرضا الوظيفي، وبيئة العمل والخصائص الفردية. من مختلف الخلفيات التعليمية والمهنية في صربيا وهي الدولة التي تمر بعملية التحول ما بعد الاشتراكية حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وقد اشارت نتائج الدراسة إلى أن الموظفين العاملين في القطاع العام في المجتمع من التحول الى ما بعد الاشتراكي هي في معظمها بدافع المكافآت الخارجية من بين ١٥ محفزا حيث اتفق غالبية المستقصي عنهم أن أهم حافز هو رواتب عالية. وفي المركز الثاني وضعوا الترقية، وفي المرتبة الثالثة وضعوا تأمينا" صحيا أفضل". كما أشارت الدراسة إلى تأثير الخصائص الديموغرافية مثل الجنس، المستوى التعليمي، والمستوى الإداري على دوافع العمل لدى الموظفين الصرب

. Yeh, S. S. & Huan, T. C. (2017): Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine- dining restaurants

استهدفت هذه الدراسة التحقق من العوامل التي تؤثر على إبداع موظفي المطعم في بيئة العمل والتي تتمثل في الدعم الاجتماعي داخل المنظمة الموارد الحرة، واللوائح وذلك من حيث قدرتها على خلق أطياف جديدة. يتم التعامل مع الأداء الإبداعي على أن يكون كلا من أبعاد الكمية والجودة. وهذا يسمح للدراسة لمراقبة كيف تتفاعل العوامل السابقة مع أنواع مختلفة من مقاييس الأداء، وقد تم تطوير نموذج واختباره باستخدام استبيان حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من ٣٠٤ موظفا متفرغا يعملون في مطابخ الفنادق الأربع نجوم والفنادق الخمس نجوم في تاوان، حيث تم اختبار الفرضيات وتحليل البيانات باستخدام المعادلة الهيكلية (SEM)، وقد توصلت نتائج الدراسة الى أن الموارد يمكن أن تحسن كثيرا من الكمية، ولكن أقل من ذلك الجانب جودة الأداء الإبداعي، والحرية هي أكثر أهمية من فهم تفضيلات الموظفين: قيم العمل والبيئة والتفاعل والأنشطة الخاصة بهم. للوائح

. Estimo, E. T. & Aguilar, G. M. (2017):

استهدفت هذه الدراسة الوصفية التعرف على قيم العمل المفضلة والبيئة والتفاعلات وأنشطة العاملين في المؤسسة البحرية، حيث تم إجراء استبيان لمجموعة من المستجيبين تتكون من ١٤٦ من أعضاء هيئة التدريس الذين يمثلون حجم العينة من إجمالي عدد مفردات المجتمع البالغ ٢٣١ عددهم موظفا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين يضعون أعلى قيمة للاحترام المتبادل والوصول إلى الأهداف والتواصل المفتوح ونظام الدعم القوي والتماسك والقيادة الفعالة والشفافية والاعتراف، وبشكل عام فإنها تستجيب بشكل إيجابي إلى بيئة عمل سريعة، موجبة نحو النتائج، ومنظمة. وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة مواءمة تفضيلات الموظفين مع القيم الأساسية للمؤسسة وأولوياتها، والاعتراف بجهودهم ومساهماتهم، كما أوصت الدراسة بضرورة عقد المزيد من حلقات العمل لتزويد الموظفين بفرصة إعادة النظر في نظام قيمتهم فيما يتعلق بأنفسهم وآخرين في المنظمة، كما يجب إعادة تقييم الأولويات المتعلقة بالعمل أو إعادة تعريفها من خلال حلقات العمل

. Shuck et. al. (2018): Employee Perceptions of the Work Environment Motivational Outlooks and Employee Work Intentions: An HR Practitioner's Dream or Nightmare?

استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين تصور الموظفين من بيئة العمل، ونوايا عمل الموظفين، وقد شاركت في هذه الدراسة منظمة تعمل من موقعين هما جنوب كاليفورنيا وتكساس خلال عام ٢٠١١، وكانت الشركة المشاركة عبارة عن مصنع لإنتاج مولدات الطاقة والأدوات الكهربائية في الحديقة والبستنة، ومركبات جميع التضاريس، والدراجات النارية. وكان جهد المسح جزءا من عملية أوسع لتحسين المشاركة حيث قام رئيس الشركة بجمع الجهود القادمة لجمع البيانات مع فيديو تمهيدي، وقد

تم إجراء دراسة استقصائية إلكترونية من خلال شركة كوالتريكس على عينة مكونة من ٥١٠ موظفا تلقوا استمارات استبيان، شارك ٣٦٥ شخصا، وبلغ معدل الاستجابة ٧٢٪ من مجموع العينة من العينة ٦٥% من الذكور، و ٦١ ولدوا في عام ١٩٦١ أو في وقت لاحق. وكان ٣٨ في المائة يشغلون مناصب إدارية، وكان ٧٩ في المائة منهم في المنظمة لمدة ٤ سنوات أو أقل، وقد توصلت نتائج الدراسة الى أن الإدراك البيئي أكثر ارتباطا وقوة أكثر من الدوافع مقارنة مع أنواع أقل ذاتيا من التحفيز كما أن الدوافع المحددة والدوافع الذاتية ذات صلة إيجابية إلى نوايا العمل، جميع المسارات المباشرة من إدراك بيئة العمل إلى نوايا العمل هامة وإيجابية، وكان معظمها معتدلا في الحجم مما يشير إلى أن الموظفين ينظرون إلى بيئة عملهم تلعب دورا مباشراً في حياتهم والتحدث بشكل جيد من منظماتهم، والبقاء مع تنظيمهم، ومساعدة الآخرين في العمل.

ودراسة وان وآخرون (2018): تأثير بيئة العمل وخصائص الوظيفة على نية دوران العمل لدى الممرضات ذوات الخبرة: الدور الوسيط لمشاركة العمل استهدفت هذه الدراسة تقييم نية دوران الممرضات من ذوي الخبرة واستكشاف آثار بيئة العمل، وخصائص العمل والمشاركة في العمل على نية الدوران. وقد تم استقصاء عينة مكونة من مجموعه ٧٧٨ ممرضا من ذوي الخبرة من سبعة مستشفيات حول مشاركة العمل، وخصائص الوظائف، وبيئة العمل، ونوايا الدوران خلال الفترة مارس - مايو ٢٠١٧. وقد أظهرت النتائج أن ٣٥,٩% من الممرضين ذوي الخبرة لديهم نية دوران عالية المستوى، وأوضح النموذج النهائي أن ٥٠% من التباين في نية دوران الممرضات ذوي الخبرة، وأظهرت أن بيئة العمل كانت مرتبطة إيجابيا مع ارتفاع مشاركة العمل وانخفاض نية الدوران والمشاركة في العمل؛ كما أن خصائص الوظيفة كانت مرتبطة بشكل إيجابي لارتفاع المشاركة في العمل وانخفاض نية الدوران والمشاركة العمل والعلاقة بين خصائص الوظيفة ونية الدوران. كما أكدت الدراسة إلى وجود تأثير جوهري للمحفزات الجوهرية على مشاركة العمل التي يطرحها نموذج متطلبات الوظائف وأن هناك حاجة إلى استراتيجيات لتحسين بيئة العمل، وتعزيز الخصائص الوظيفية وتعزيز المشاركة ومعالجة نقص التمريض وارتفاع معدل الدوران بين الممرضين من ذوي الخبرة

ثالثا الدراسات السابقة حول الالتزام البيئي:

دراسة عيبرزكريا عبد العزيز، جمال سعد خطاب، صلاح حسن سلام (2020) دراسة بعنوان تأثير عدم الالتزام البيئي على الموارد وانعكاسات ذلك على قيمة المنشأة - دراسة قياسية تهدف الدراسة نظرا لما تشهده البيئة من ملوثات خطيرة ناتجة عن الاستخدام غير المسئول للموارد البيئية جاءت هذه الدراسة بهدف تعزيز الالتزام البيئي والحفاظ على الموارد وحماية صحة الانسان لما لذلك من تأثير على تعظيم قيمة المنشأة والاقتصاد القومي. استخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي، والأسلوب التحليلي.

ويقوم منهج الدراسة على ان تعزيز الالتزام البيئي ووضع مؤشرات لتحديد مدى الالتزام البيئي للمنشأة وقياس تأثير مدى الالتزام البيئي على قيمة المنشأة قد يؤدي دورا هاما ليس فقط في علاج مشكلة عدم الالتزام البيئي بل يتعدى ذلك الى الحد من تأثير عدم الالتزام البيئي على الموارد، ويسهم ذلك في الحفاظ على البيئة وبالتالي يقلل من التأثير السلبي المباشر وغير المباشر لتأثير عدم الالتزام البيئي على الانسان. وخلصت الدراسة النظرية الى صياغة هذا الدور في شكل إطار نظري يضم مجموعة من الاسس والمعايير لتعزيز الالتزام البيئي وربط الالتزام البيئي بتعظيم قيمة المنشأة. واشتملت عينة الدراسة على ١٥٩ استمارة استبيان تم الحصول على بياناتها من الشركات المقيدة بالبورصة المصرية عن طريق المقابلات الشخصية، والمكالمات التليفونية، والبريد الإلكتروني، وقوائم الاستقصاء ... إلخ. وتم اجراء التحليل الاحصائي لهذه البيانات وانتهت الدراسة الى ضرورة علاج مشكلته تأثير عدم الالتزام البيئي حفاظا على الموارد وتعظيمها لقيمة المنشأة. وكانت أهم النتائج: تم رفض فرض العدم الأول: "لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين الالتزام البيئي وقيمة المنشأة في القطاعات المختلفة في مصر. حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار الخطي وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام البيئي وقيمة المنشأة. تم رفض فرض العدم الثاني: "لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية معنوية بين دور الدولة وعلاج مشكلة عدم الالتزام البيئي في القطاعات المختلفة في مصر.

نواف مرزوق عسيكر المطيري (٢٠١٨) : دراسة بعنوان تأثير درجة الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات على اسعار الاسهم بالبورصة دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية ، هدفت الدراسة الى اختبار تأثير مستوى الافصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للمنشأة كمؤشر شامل على معدل التغير في اسعار الاسهم من خلال التحليل الفعلي لمعلومات القوائم المالية وايضاها المتممة والمواقع الإلكترونية لعدد من الشركات المقيدة ببورصة الأوراق المالية الكويتية.

دراسة باسم رشيد على (٢٠١٧): دراسة بعنوان إطار مقترح لمراجعة الأنشطة البيئية وأثره على قيمة المنشأة دراسة تطبيقية، هدفت الدراسة الى وضع إطار مقترح لمراجعة الأنشطة البيئية وأثره على قيمة المنشأة، وتوضيح ماهية المسؤولية البيئية، واهمية تبنيها من قبل منشآت الأعمال، وتوضيح الدور الذي يمكن أن تقوم به المراجعة البيئية في تعزيز السمعة البيئية لمنشآت الأعمال.

دراسة السيدة مختار عبد الغنى طلخان (٢٠١٧): دراسة بعنوان أثر تبني معايير التقرير المالي الدولية على العلاقة بين المعلومات المحاسبية وقياس قيمة الشركة مع التطبيق على الشركات المقيدة بالبورصة

المصرية، هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين المعلومات المحاسبية وقياس قيمة المنشأة، ومدى تأثير هذه العلاقة بتبنى معايير التقرير المالي الدولية، وكذلك مدى تأثير هذه العلاقة ببعض خصائص المنشأة وذلك بالتطبيق على بعض الشركات المقيدة بالبورصة المصرية.

دراسة هبه الله عبد السلام بدوي (٢٠١٧): دراسة بعنوان أثر هيكل الملكية ومستوى الإفصاحات المسؤولية الاجتماعية على قيمة الشركة (دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية). يتمثل هدف البحث في دراسة واختبار أثر هيكل الملكية ومستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على قيمة المنشأة في البورصة المصرية عام ٢٠١٥ وذلك في ضوء مجموعة من المتغيرات الرقابية والتي قد تؤثر ايضا على قيمة المنشأة.

(Sergio Monique ٢٠١٧) هدفت الدراسة الى دراسة تأثير الأداء البيئي للمنشأة على تعزيز أدائها المالي، دراسة تأثير اعتماد الممارسات البيئية للمنشأة في البلدان النامية على الأداء المالي لها، تأثير اعتماد الممارسات البيئية للمنشأة في البلدان المتقدمة والنامية على تحسين أدائها المالي، دراسة هل تأثير الأداء البيئي للمنشأة على الأداء المالي أقوى في البلدان المتقدمة منه في البلدان النامية.

دراسة (Sumesh R. Nair and Nelson Oly Ndubisi ٢٠١٥) هدفت الدراسة مكونات جديدة نسبيا من الالتزام البيئي من المديرين وهي الالتزام البيئي العاطفي، واستمرارية الالتزام البيئي والالتزام البيئي المعياري) ومن ثم تقييم مساهماتهم في التوجه البيئي للمنظمة.

تعليق على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى ما تضمنته الدراسات السابقة، يتبين لنا الأهمية الكبرى التي وجهت الباحث لتتناول هذا الموضوع الهام، المتمثل في العوامل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي

وتباينت واختلفت أهداف الدراسات السابقة فمنها هدف الى الوقوف الرضا الوظيفي في ادارة الشركات حيث جاثت دراسة يوين وآخرون، (2018): محددات الرضا الوظيفي وأداء البحارة هدفت هذه الدراسة تحليل المحددات الأساسية للرضا الوظيفي وأداء البحارة . ، ودراسة (Otter bring et. Al 2018) هدفت هذه الدراسة فحص العلاقة بين نوع المكتب وسهولة تعامل الموظفين مع زملاء العمل، والرفاه الشخصي، والرضا الوظيفي ، ودراسة تشادي، أ. وهيتشكو، سي. (2018): هدفت هذه الدراسة التحقق من العلاقة بين للرضا الوظيفي وتغيير مكان العمل حيث توضح الدراسة أن التوظيف السابق يرتبط ارتباطا وثيقا بالرضا عن الوظيفة الجديدة. فعندما يشرع العمال في تغيير صاحب العمل ، دراسة ماركيز وآخرون. آل، (2018): هدفت هذه الدراسة تقييم أثر ممارسات التسويق الداخلي في الفنادق

ذات الجودة العالية في مدينة ناتال في شمال شرق البرازيل على رضا والتزام العملاء الداخليين ، دراسة شيريان وآخرون، (2018) هدفت الدراسة فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي للممرضات والخصائص الديموغرافية المختارة، فحص العلاقة بين التزام الممرضات التنظيمية وخصائصهم الديموغرافية المختارة فضلاً عن تقييم العلاقة بين رضا والتزام الممرضات التنظيمية تجاه تنظيمهم الوظيفي في مستشفى دبي، ساري، ر. ل. وسينيائي، أ. ن. ل. (2018): دور الالتزام المهني كوسيط في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي. التنوع في الوحدة أجريت هذه الدراسة من أجل إيجاد دور الالتزام المهني كوسيط في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي ، دراسة تسنيم وآخرون (2018): رضا مقدمي الخدمات الصحية العاملين في مستشفى الرعاية الثلاثية العام في باكستان أشارت الدراسة الى أنه لا يمكن إقامة نظام صحي فعال دون وجود قوة عاملة راضية حيث أن العديد من المهنيين غير راضين مما قد يؤدي الى إنهاء مهنتهم أو ترك وظائف بحثا عن فرص أفضل ، كما تباينت اهداف الابحاث حول بيع العمل الداخليه وللتدليل على ذلك أشارت دراسة (Goetz 2018) أن هناك ندرة في البحوث المتعلقة بعلاقة الرضا الوظيفي، وبيئة العمل والخصائص الفردية. من مختلف الخلفيات التعليمية والمهنية في صربيا وهي الدولة التي تمر بعملية التحول ما بعد الاشتراكية ، ودراسة Yeh, S. S. & Huan, T. C. (2017): استهدفت هذه الدراسة التحقق من العوامل التي تؤثر على إبداع موظفي المطعم في بيئة العمل والتي تتمثل في الدعم الاجتماعي داخل المنظمة الموارد الحرة ، ودراسة Estimo, E. T. & Aguilar, G. M. (2017): استهدفت هذه الدراسة الوصفية التعرف على قيم العمل المفضلة والبيئة والتفاعلات وأنشطة العاملين في المؤسسة البحرية، كما تباينت الدراسات السابقة حول الالتزام البيئي دراسة عبيرزكريا عبد العزيز، جمال سعد خطاب، صلاح حسن سلام (2020) : تهدف الدراسة نظرا لما تشهده البيئة من ملوثات خطيرة ناتجة عن الاستخدام غير المسئول للموارد البيئية جاءت هذه الدراسة بهدف تعزيز الالتزام البيئي والحفاظ على الموارد وحماية صحة الانسان ، نواف مرزوق عسيكر المطيري (٢٠١٨) ، هدفت الدراسة الى اختبار تأثير مستوى الافصحاح عن ابعاد المسئولية الاجتماعية للمنشأة كمؤشر شامل على معدل التغير في اسعار الاسهم من خلال التحليل الفعلي لمعلومات القوائم المالية وايضا حاتها المتممة والمواقع الإلكترونية لعدد من الشركات المقيدة ببورصة الأوراق المالية الكويتية ، ودارسة السيدة مختار عبد الغنى طلخان (٢٠١٧): هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين المعلومات المحاسبية وقياس قيمة المنشأة، ومدى تأثير هذه العلاقة بتبنى معايير التقرير المالي الدولية، وكذلك مدى تأثير هذه العلاقة ببعض خصائص المنشأة وذلك بالتطبيق على بعض الشركات المقيدة بالبورصة المصرية ،

المنهجية وطرق البحث:

الطريقة والإجراءات :

يتضمن هذا الجزء وصفا لمنهج الدراسة ، وأفراد عينة الدراسة، وأداة الدراسة وصدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائية المستخدمة، وطريقة جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا، وفيما يلي عرض لتلك العناصر .

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة وأهداف الدراسة.

عينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي بالرياض وتم اخذ العينة الاساسية من موظفي الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع ، وعددهم (70) موظف وتم خذ (30) موظف لغرض تقنين أداة الدراسة عليه كعينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة الأصلية ، وبالتالي تكون مجتمع الدراسة من (105) موظف تم توزيع الاستبانة عليهم بأسلوب الحصر الشامل وقد تم استعادة (95) استبانة بنسبة (94.00) % ، من مجتمع الدراسة. توزيع أفراد والجداول الآتية تبي عينة الدراسة حسب متغيراتها .

1- لمتغير الاقسام :-

جدول (1) وصف عينة الدراسة وفقا لمتغيرات الشركة

الشركة	العدد	النسبة
الادارية العليا	25	%35.72
إدارات المشاريع	45	%64.28
المجموع	70	%100

2- توصيف عينة البحث

جدول (2) وصف عينة الدراسة

المتغيرات	الادارة العليا	ادارة المشاريع
-----------	----------------	----------------

		النسبة	العدد	النسبة	العدد
المؤهل العلمي	بكالوريوس	19	27.14%	36	51.42%
	تعليم عالٍ	6	8.58%	9	12.86%
	المجموع	25	35.72%	45	64.28%
سنوات العمل	اقل من 5 سنين	4	5.71%	7	4.90%
	5-10 سنوات	6	4.20%	13	9.10%
	11-15 سنة	12	8.40%	17	11.90%
	اكثر من 15 سنة	3	2.10%	8	5.60%
	المجموع	25	35.72%	45	64.28%
المجموع الكلي		عدد	70	نسبة	100%

أداة الدراسة:

إستخدمتالباحث الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وقد تم الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة في بناء فقرات الاستبانة بناء دقيقا لتحقيق غرض الدراسة، وتتكون الاستبانة من (3) اجزاء يتعلق الجزء الأول من معلومات عامة عن أفراد الاستبانة تشمل المتغيرات (الجنس – السن - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - سنوات العمل - المسمى الوظيفي والقسم) أما الجزء الثاني فينقسم إلى محاورين

- العوامل الداخلية لبيئته العمل.

- الرضا الوظيفي

الصدق والثبات:

لصدق الظاهري للاستبانة: وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض الاستبانة على عدد من الخبراء والمتخصصين في مجال ادارة الشركات المؤسسات من مختلف الاقسام ، إذ تم الطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى مناسبة الفقرات وتحقيقها لأهداف الدراسة، وشموليتها، وتنوع محتواها، ومناسبة الفقرات لمجالات الدراسة، وتقييم مستوى الصياغة اللغوية، والإخراج، وأية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل، أو التغيير، أو الحذف، وقد قدموا ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، وبذلك تكون الاستبانة قد حققت ما يسمى بالصدق الظاهري أو المنطقي.

صدق الاتساق الداخلي:

تم تطبيق الدراسة على عينة استطلاعية مكون من (30) موظف وتم من خلال نتائجه حساب صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي له. والجدول (3)، (4)، يوضح ذلك. ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والنتيجة الكلية للاستبانة،

جدول (3) معامل الارتباط بيرسون بين نتيجة كل فقرة والنتيجة الكلية للمجال الأول: العوامل وبيئة العمل الداخلية بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي .

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط
1	هل ظروف العمل مريحة وتساعد علي التقدم والإنجاز؟	0.654
2	هل يتوفر داخل مكان عملك مكاتب مناسبة وخاصة لكل فرد؟	0.693
3	هل يتوفر داخل مكان العمل عدد كاف من أجهزة الحاسب الالى	0.745
4	هل أنت راض عن طبيعة وظيفتك مقارنة بمؤهلاتك العلمية	0.714
5	هل الأجهزة مزودة بشبكة الأنترنت والبرامج المتخصصة ؟	0.689
**دال إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.01		
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.05		

يتضح من الجدول (3) أن معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية مجال العوامل وبيئة العمل الداخلية بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي ، دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل على تماسك فقرات المجال وصالحيته للتطبيق على عينة الدراسة

جدول (4) معامل الارتباط بيرسون بين نتيجة كل فقرة والنتيجة الكلية للمجال الثاني: مستوى الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي-

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط
1	هل أنت راض عن مركزك الوظيفي	0.852
2	هل تجد سهولة في تأدية عملك	0.812
3	هل أنت راض عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين	0.765
4	هل أنت راض عن طبيعة وظيفتك مقارنة بمؤهلاتك العلمية	0.731
5	ما مدى رضاك عن القيمة الاجتماعية التي تحققها الوظيفة	0.712
6	هل لديك معلومات دقيقة عن طبيعة عملك	0.754
7	هل تشجع الإدارة العليا الآراء و المقترحات و الأفكار ؟	0.625
8	هل أنت راض عن أسلوب التواصل بين الموظف و الإدارة العليا ؟	0.632
9	هل الواجبات المسندة إليك واضحة ؟	0.775
10	هل يساعدك مناخ العمل على بذل أقصى جهدك ؟	0.641
11	هل تستخدم كل طاقاتك في عملك	0.634
12	ما هو مستوى رضاك عن أدائك الوظيفي	0.689

0.762	هل رضاك عن مستوى أدائك راجع لمسؤوليتك في المؤسسة	13
0.743	هل تمدك الإدارات و الأقسام بالمعلومات اللازمة لأداء الأعمال بصفة دورية ؟	14
0.684	هل تحتاج إلى إشراف متواصل للقيام بأداء الوظيفة بطريقة صحيحة	15
0.632	هل أدائك يقتصر على ما تتطلبه الوظيفة ؟	16
0.648	هل ترى أن عملك يناسب كفاءتك	17
0.754	لو عرض عليك عمل في مكان آخر وبأجر مرتفع هل تترك هذا العمل ؟	18
0.625	ما مدى تناسب الأجر الذي تتقاضاه مع الجهد الذي تبذله	19
0.632	هل سياسة الأجور المتبعة من طرف المؤسسة عادلة	20
0.721	هل تعتقد أن التعويضات المالية التي توزع على الموظفين (غير الرواتب الشهرية) تتم بشكل عادل	21
0.763	هل ترى أنه من الضروري هناك تدريب وتأهيل مستمر للموظفين على مختلف المستويات	22
0.634	هل حصلت على تأهيل وتدريب قبل البدء بعملك الحالي	23
0.721	هل هناك فرص للترقية والتقدم في العمل	24
0.639	هل أنت راض عن الترقّيات ووقت الحصول عليها ؟	25
0.842	هل نظام التحفيز مناسب ويحقق رغباتك	26
0.642	هل تؤثر ضغوط العمل على حياتك الشخصية	27
0.687	هل هناك علاقة بين الأداء الوظيفي والراحة النفسية مع زملائك في العمل ؟	28
0.763	هل تقييم رئيسك لأدائك يجلب لك الرضا ؟	29
0.724	هل ترى أن الرضا يؤثر على أداء الموظفين ؟	30
**دال إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.01		
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.05		

يتضح من الجدول (4) أن معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية مجال - مستوى الرضا الوظيفي بين الأقسام الإدارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي ، دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل على تماسك فقرات المجال وصالحيته للتطبيق على عينة الدراسة

جدول (5) معامل الارتباط بيرسون بين نتيجة كل مجال والنتيجة الكلية للاستبانة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط
1	العوامل وبيئة العمل الداخلية بين الأقسام الإدارية العليا وإدارات المشاريع.	0.742
2	مستوى الرضا الوظيفي بين الأقسام الإدارية العليا وإدارات المشاريع	0.681
**دال إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.01		
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.05		

يتضح من الجدول (5) أن معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل على تماسك محاور الاستبانة وصالحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

ثبات الاستبانة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا: (Alpha s'Cronbach) تم التحقق من الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ. والجدول (6) يوضح النتائج.

معامل الارتباط	عدد الفقرات	البعد
0.942	5	العوامل وبيئة العمل الداخلية بين الأقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع.
0.935	30	مستوى الرضا الوظيفي بين الأقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع
0.938	35	الاستبانة الكلية

يتضح من الجدول (9) أن نتيجة كرونباخ ألفا لجميع أبعاد الاستبانة، مقبولة إحصائياً، حيث تشير إذا كانت قيمته أعلى من الدراسات أن معامل الثبات المحسوب بمعادلة كرونباخ ألفا يعتبر مقبول إحصائياً 0.60 مما يشير إلى صلاحية الأداة العلمية للتطبيق على عينة البحث .

المعالجات الإحصائية :

تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدم:

- 1- التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، والاحرفات المعيارية
- 2- اختبار ت لعينة واحدة (test-t Sample One) .
- 3- معادلة كرونباخ – ألفا.

متغيرات الدراسة:

لمتغيرات المستقلة: وتتمثل بالمتغيرات الآتية: وهي الأقسام في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي
:الادارة العليا وادارة المشاريع .

بينما المتغيرات التابعة للدراسة

- ما هي العوامل وبيئة العمل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الأقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي-؟
- ما هو مستوى الرضا الوظيفي بين الأقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي-؟

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة :-

نتائج السؤال الأول : - ما هي العوامل وبيئة العمل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب الفقرات ترتيبا تنازليا والجدول (7) يوضح ذلك.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجه الموافقة
1	هل ظروف العمل مريحة وتساعد علي التقدم والإنجاز؟	3.410	1.141	2	مرتفعه جدا
2	هل يتوفر داخل مكان عملك مكاتب مناسبة وخاصة لكل فرد؟	3.451	1.101	1	مرتفعه جدا
3	هل يتوفر داخل مكان العمل عدد كاف من أجهزة الحاسب الالى	3.016	1.286	4	مرتفعه جدا
4	هل أنت راض عن طبيعة وظيفتك مقارنة بمؤهلاتك العلمية	3.152	1.539	3	مرتفعه جدا
5	هل الأجهزة مزودة بشبكة الأنترنت والبرامج المتخصصة ؟	2.971	1.312	5	مرتفعه

يتضح من جدول (7) والخاص العوامل وبيئة العمل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي ما يلي :-

أن الفقرات التالية جاءت في درجة موافقة (مرتفعه جدا) حيث تراوح المتوسط الحسابي لها من مرتفعة جدا (2.971) إلى (3.410) وهي مرتبة كما يلي:

- هل يتوفر داخل مكان عملك مكاتب مناسبة وخاصة لكل فرد؟ 3.451.
- هل ظروف العمل مريحة وتساعد علي التقدم والإنجاز؟ 3.410
- هل أنت راض عن طبيعة وظيفتك مقارنة بمؤهلاتك العلمية 3.152
- هل يتوفر داخل مكان العمل عدد كاف من أجهزة الحاسب الالى 3.016

ان الفقرات التالية جاءت في درجة موافقة(مرتفعة) حيث تراوح المتوسط الحسابي إلى أقل وهي مرتبة كما يلي:

- هل الأجهزة مزودة بشبكة الأنترنت والبرامج المتخصصة ؟ 2.971

أن المجال ككل العوامل وبيئة العمل الداخلية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي جاء في درجة موافقة مرتفعه جدا حيث تراوح المتوسط الحسابي له من (2.971) إلى (3.410)

نتائج السؤال الثاني : -ما هو مستوى الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب الفقرات ترتيبا تنازليا والجدول (8) يوضح ذلك.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجه الموافقة
1	هل أنت راض عن مركز الوظيفي	3.452	1.016	3	مرتفعه جدا
2	هل تجد سهولة في تأدية عملك	2.876	1.263	23	مرتفعه جدا
3	هل أنت راض عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين	3.263	1.132	8	مرتفعه جدا
4	هل أنت راض عن طبيعة وظيفتك مقارنة بمؤهلاتك العلمية	3.342	1.185	6	مرتفعه جدا
5	ما مدى رضاك عن القيمة الإجتماعية التي تحققها الوظيفة	3.126	1.134	15	مرتفعه جدا
6	هل لديك معلومات دقيقة عن طبيعة عملك	3.212	1.126	11	مرتفعه جدا
7	هل تشجع الإدارة العليا الآراء و المقترحات و الأفكار ؟	3.015	1.134	17	مرتفعه جدا
8	هل أنت راض عن أسلوب التواصل بين الموظف و الإدارة العليا ؟	2.921	1.346	21	مرتفعه جدا
9	هل الواجبات المسندة إليك واضحة ؟	3.211	1.127	12	مرتفعه جدا
10	هل يساعدك مناخ العمل على بذل أقصى جهدك ؟	3.121	1.134	16	مرتفعه جدا
11	هل تستخدم كل طاقاتك في عملك	3.163	1.126	13	مرتفعه جدا
12	ما هو مستوى رضاك عن أدائك الوظيفي	3.245	1.122	9	مرتفعه جدا
13	هل رضاك عن مستوى أدائك راجع لمسؤوليتك في المؤسسة	3.624	1.011	1	مرتفعه جدا
14	هل تمدك الإدارات و الأقسام بالمعلومات اللازمة لأداء الأعمال بصفة دورية ؟	3.411	1.018	4	مرتفعه جدا
15	هل تحتاج إلى إشراف متواصل للقيام بأداء الوظيفة بطريقة صحيحة	3.385	1.191	5	مرتفعه جدا
16	هل أدائك يقتصر على ما تتطلبه الوظيفة ؟	3.152	1.125	14	مرتفعه جدا
17	هل ترى أن عملك يناسب كفاءتك	2.852	1.352	26	مرتفعه
18	لو عرض عليك عمل في مكان آخر وبأجر مرتفع هل تترك هذا العمل ؟	2.721	1.346	29	مرتفعه
19	ما مدى تناسب الأجر الذي تتقاضاه مع الجهد الذي تبذله	2.942	1.363	20	مرتفعه
20	هل سياسة الأجور المتبعة من طرف المؤسسة عادلة	2.881	1.321	22	مرتفعه
21	هل تعتقد أن التعويضات المالية التي توزع على الموظفين (غير الرواتب الشهرية) تتم بشكل عادل	2.636	1.452	30	مرتفعه
22	هل ترى أنه من الضروري هناك تدريب وتأهيل مستمر للموظفين على مختلف المستويات	2.724	1.418	28	مرتفعه
23	هل حصلت على تأهيل وتدريب قبل البدء بعملك الحالي	2.972	1.310	19	مرتفعه
24	هل هناك فرص للترقية والتقدم في العمل	2.872	1.316	25	مرتفعه
25	هل أنت راض عن الترقيات ووقت الحصول عليها ؟	2.985	1.324	18	مرتفعه
26	هل نظام التحفيز مناسب ويحقق رغباتك	2.876	1.311	24	مرتفعه
27	هل تؤثر ضغوط العمل على حياتك الشخصية	3.341	1.012	7	
28	هل هناك علاقة بين الأداء الوظيفي والراحة النفسية مع زملائك في العمل ؟	2.821	1.337	27	مرتفعه
29	هل تقييم رئيسك لأدائك يجلب لك الرضا ؟	3.215	1.126	10	مرتفعه جدا
30	هل ترى أن الرضا يؤثر على أداء الموظفين ؟	3.563	1.201	2	مرتفعه جدا

يتضح من جدول (8) والخاص - ما مستوى الرضا الوظيفي بين الأقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي- ما يلي :-

أن الفقرات التالية جاءت في درجة موافقة (مرتفه جدا) حيث تراوح المتوسط الحسابي لها من مرتفعة جدا (3.015) إلى (3.624) وهي مرتبة كما يلي:

- هل رضاك عن مستوى أدائك راجع لمسؤوليتك في المؤسسة 3.624
- هل ترى أن الرضا يؤثر على أداء الموظفين ؟ 3.563
- هل أنت راض عن مركزك الوظيفي 3.452
- هل تمدك الإدارات و الأقسام بالمعلومات اللازمة لأداء الأعمال بصفة دورية ؟ 3.411
- هل تحتاج إلى إشراف متواصل للقيام بأداء الوظيفة بطريقة صحيحة 3.385
- هل أنت راض عن طبيعة وظيفتك مقارنة بمؤهلاتك العلمية 3.342
- هل تؤثر ضغوط العمل على حياتك الشخصية 3.341
- هل أنت راض عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين 3.263
- ما هو مستوى رضاك عن أدائك الوظيفي 3.245
- هل تقييم رئيسك لأدائك يجلب لك الرضا ؟ 3.215
- هل لديك معلومات دقيقة عن طبيعة عملك 3.212
- هل الواجبات المسندة إليك واضحة ؟ 3.211
- هل تستخدم كل طاقاتك في عملك 3.163
- هل أدائك يقتصر على ما تتطلبه الوظيفة ؟ 3.152
- ما مدى رضاك عن القيمة الاجتماعية التي تحققها الوظيفة 3.126
- هل يساعدك مناخ العمل على بذل أقصى جهدك ؟ 3.121
- هل تشجع الإدارة العليا الآراء و المقترحات و الأفكار ؟ 3.015

ان الفقرات التالية جاءت في درجة موافقة(مرتفعة) حيث تراوح المتوسط الحسابي إلى أقل من (2.636) والى (2.985)

وهي مرتبة كما يلي:

- هل أنت راض عن الترقيات ووقت الحصول عليها ؟ 2.985
- هل حصلت على تأهيل وتدريب قبل البدء بعملك الحالي 2.972
- ما مدى تناسب الأجر الذي تتقاضاه مع الجهد الذي تبذله 2.942

- هل أنت راض عن أسلوب التواصل بين الموظف و الإدارة العليا ؟ 2.921
- هل سياسة الأجور المتبعة من طرف المؤسسة عادلة 2.881
- هل تجد سهولة في تأدية عملك 2.876
- هل نظام التحفيز مناسب ويحقق رغباتك 2.876
- هل هناك فرص للترقية والتقدم في العمل 2.872
- هل ترى أن عملك يناسب كفاءتك 2.852
- هل هناك علاقة بين الأداء الوظيفي والراحة النفسية مع زملائك في العمل ؟ 2.821
- هل ترى أنه من الضروري هناك تدريب وتأهيل مستمر للموظفين على مختلف المستويات 2.724

- لو عرض عليك عمل في مكان آخر وبأجر مرتفع هل تترك هذا العمل ؟ 2.721
- هل تعتقد أن التعويضات المالية التي توزع على الموظفين (غير الرواتب الشهرية) تتم بشكل عادل 2.636

أن المجال ككل ما مستوى الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي جاء في درجة موافقة مرتفعه جدا حيث تراوح المتوسط الحسابي له من (2.636) إلى (3.624)

نتائج السؤال الثالث : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في العوامل وبيئة العمل الداخلية و الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي-؟فقا لمتغير(القسم)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام :

- اختبار (ت) للمجموعات المستقلة Test T Samples Independent للتعرف على الفروق العوامل وبيئة العمل الداخلية و الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع وفقا لمتغير (الادارة العليا – إدارة المشاريع) ويوضح ذلك جدول (9)

وفقا لمتغير القسم :-

جدول (9) نتائج اختبار (ت) للتعرف فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (@) ≥ 0.05 في العوامل وبيئة العمل الداخلية و الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع

المجال	الشركة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين متوسطين	قيمة ت	مستوى الدلالة
العوامل وبيئة العمل الداخلية	الادارة العليا	25	3.128	1.121	0.112	0.572	0.785
	ادارة المشاريع	45	3.016	1.137	0.112		
الرضا الوظيفي	الادارة العليا	25	3.254	1.018	0.133	0.621	0.694
	ادارة المشاريع	25	3.121	1.087	0.133		

يتضح من الجدول (9) عدم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≥ 0.05) في العوامل وبيئة العمل الداخلية و الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي- حيث إن مستوى الدلالة لمجالي الاستبانة أكبر من (0.05)

نتائج السؤال الرابع : هل توجد علاقة ذات دالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل الداخلية بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي؟
جدول (10) معامل الارتباط بين الرضا والوظيفي وبيئة العمل الداخلية

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	
الرضا الوظيفي	بيئة العمل الداخلية	القيمة	المعنوية
		0.610	0.001

يتضح من جدول (10) وجود علاقة ارتباط طردية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل الداخلية وذلك عند درجه معنوية (1%) بمعامل ارتباط (0.610) كما لوحظ مدى تأثير البيئة العمل الداخلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي .

التوصيات والمقترحات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بالآتي :

- 1- ضرورة العمل على تطوير بيئة العمل الداخلية لرفع مستوى الرضا الوظيفي بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع في المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي؟

- 2- ضرورة تكوين روابط مع بين اقسام الإدارة العليا وإدارات المشاريع وتولد الصداقة داخل بيئة العمل، والمشاركة في التطوير وتقديم الأفكار لتطبيقها وتحسين مكان العمل مما يؤدي إلى تحقيق أهداف مكان العمل وما يستتبعه من نجاح المؤسسة بالكامل.
- 3- ضرورة التطوير الدورى لبيئة العمل الداخلية وتزويدها بمتطلبات العاملين من مكاتب وأجهزة وشبكات الأنترنت بغرض الحصول علي أداء أفضل.
- 4- إجراء دراسات مماثلة عن تطوير بيئة العمل الداخلية ورفع مستوى الرضا الوظيفى بين الاقسام الادارية العليا وإدارات المشاريع فى المؤسسات والشركات .

المراجع:

- أحمد دسوقي (٢٠٠١): الإدارة التنافسية للمشروعات في ظل التحولات العالمية الجديدة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، مصر.
- أحمد ملحة (٢٠٠٠): الرهانات البيئية في الجزائر، مطبعة النجاح، بن عكنون الجزائر
- الأغبري، عبد الصمد (2002): البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر/دكتور عبد الصمد الأغبري ... الرياض، [السعودية] دار المريخ للنشر،
- أفندي، إسماعيل محمد. (2012). دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم) ورقة بحثية). مؤتمر العمل
- باسم رشيد على (٢٠١٧): إطار مقترح لمراجعة الأنشطة البيئية وأثره على قيمة المنشأة دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- باسمة خليل حلاوة (٢٠٠٦): القيم البيئية في كتب الجغرافيا للصفين الخامس والسادس من مرحلة التعليم الأساسي في سورية دراسة تحليلية تقويمية للقيم البيئية المتضمنة في الكتب)، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٢) العدد (٢).
- بشرى العبيدي (٢٠١٣) دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغاز، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، العدد السادس والثلاثون.
- جنات البكاتوشي (٢٠٠٣): فاعلية استخدام بعض الأنشطة أسلوب المشروع (كمدخل للتربية البيئية في رياض الأطفال، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- حامد محمد زهران (١٩٩٥) دراسة العلاقة بن جوانب الصحة النفسية والرضا المهني لدى طلاب وخريجي شعبة التعليم الابتدائي بكلية التربية- رسالة ماجستير كلية التربية- جامعة عين شمس.
- حسين محمد أحمد عبد الباسط (٢٠٠٨): تأثير الخبرات البيئية في تنمية الإدراك المكاني للمعالم الجغرافية لدى تلاميذ المرحلة العمرية ٦ - ١٢، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، العدد (٥١)، يونيو، كلية التربية، جامعة عين شمس القاهرة
- حسين مشهدي (2018): الرضا والوظيفي وتأثيره على البناء، المجلة العربية لكلية رياض الاطفال، المجلد 5 - العدد الاول، جامعته المنصورة
- حمدان بن سليمان بن عبد الله الغامدي (٢٠٠٦) الرضا الوظيفي لدي العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- حويجي، مروان أحمد. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل: حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة. (أطروحة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين (قطاع غزة)

خالد سعيد، حمدان، الغامدي (2009): تحسين مستويات المعلمين للمستوى السادس، المجلد الرابع بمكة المكرمة..

رشا عبد العاطي راغب، إيناس ماهر بدير (٢٠٠٧): فاعلية برنامج إرشادي للحد من تلوث البيئة المنزلية في مجال استخدام الأجهزة المنزلية، مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي ومجلد ١٧، العدد (١/٢) يناير / إبريل، جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر

رمضان عبد المجيد (٢٠١٠): دور الجماعات المحلية في مجال حماية البيئة. دراسة حالة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع القانون العام، تخصص إدارة الجماعات المحلية والإقليمية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة، الجزائر

سعد بن عبد الله الكلابي (١٩٩٧): العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل: فحص جزئي لنموذج هاكمان واولادها، الادارة العامة، ٣٧، ١.

السيدة مختار عبد الغنى طلخان (٢٠١٧): أثر تبني معايير التقرير المالي الدولية على العلاقة بين المعلومات المحاسبية وقياس قيمة الشركة مع التطبيق على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية رسالة دكتوراه كلية التجارة، جامعة الاسكندرية.

صابر حيدوري (٢٠١٠): الخبرة الجمالية وأبعادها التربوية في فلسفة جون ديوي، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٦ العدد (٣)، دمشق، سوريا.

صفاء محمد على أحمد (٢٠٠٥): الأنشطة الطلابية ودورها في تنمية الوعي السياسي لدى طلاب الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر

ضرار العتيبي (2012): دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد

، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة – العدد التاسع، جامعه الازهر.

عايد رحيل الشمري (٢٠١٣) دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير.

عبد الرحمن محمد السعدني، أماني مصطفى البساط (٢٠٠٢): التنوير البيئي في مجالات الأطفال العربية دراسة تحليلية نقدية. بحث منشور في مجلة المؤتمر الدولي الثاني عشر (جماعة البيئة ضرورة من ضروريات الحياة الإسكندرية الفترة من ١٤-١٦

عبد المحسن بن صالح الحيدر (2006): اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي وعلاقة خصائصهم الشخصية والوظيفية بتلك الاتجاهات دراسة ميدانية في مستشفى الملك فيصل التخصصي في المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للإدارة، العدد الثاني المجلد السادس والعشرون.

عبد الناصر طه إبراهيم محمد (٢٠١٦): "المتربّات السلوكية والاتجاهية لمدرّكات السلوك السياسي بيئة العمل : دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة أسيوط، عدد ٦٠، ص ٦٥-١٢٤، ٢٠١٦

عبيد زكريا عبد العزيز ، جمال سعد خطاب ، صلاح حسن سلام (2020) : تأثير عدم الالتزام البيئي على الموارد وانعكاسات ذلك على قيمة المنشأة - دراسة قياسية ، بمعهد البحوث والدراسات البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة المجلد التاسع والأربعون، العدد السابع الجزء السابع، يوليو ٢٠٢٠ ISSN 1110-0826 الترقيم الدولي .

عويد سلطان المشعان. (1995). دراسة الفروق في الاكتئاب بين المراهقين والشباب الكويتيين. المجلة التربوية , 10(37).

<https://doi.org>

فاروق أحمد همام (٢٠٠١): برنامج مقترح في الاقتصاد البيئي للمدارس الثانوية التجارية في مصر - رسالة دكتوراه غير منشورة - معهد الدراسات البيئية - جامعة عين شمس - القاهرة - مصر

فاطمة عبد الله خليفة (٢٠٠٤) : التربية البيئية في الإسلام منهج الكون ومنهج الإنسان. ط ١ ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر .

كسيرة أمينة (٢٠١١): الاتصال والتربية البيئية الشاملة، ماجستير الاعلام تخصص الاتصال البيئي، قسم علوم الاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، الجزائر

محمد أحمد الحمزاوي (٢٠٠٥): المؤشرات الاجتماعية التخطيطية لسياسة الرعاية الاجتماعية للمرأة المعيلة، المؤتمر العلمي الثامن عشر الخدمة الاجتماعية والإصلاح الاجتماعي في المجتمع العربي المعاصر كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان،

محمد أمين عبد اللطيف (١٩٩٦): الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١.

محمد سعيد انور سلطان (2004) : السلوك التنظيمي الاسكندرية (مصر): دار الجامعة الجديدة للنشر .

محمد عبد اللطيف عبد المعطى (٢٠٠٤) : دور التلفزيون الاقليمي في تنمية الوعي البيئي لدى الأطفال، دراسة تحليلية وميدانية على التلفزيون المصري والألماني، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإعلام، كلية الآداب، الزقازيق، مصر .

محمد لطفي راشد (١٩٩٢): نحو أطار شامل لتفسير ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها"، الإدارة العامة، ع ٧٥، ص ٦٩-

٩٥

محمود محمد علي حسن (٢٠٠٤) : تأثير الرضا الوظيفي علي تحقيق مصلحة الضرائب علي المبيعات : دراسة ميدانية، رسالة ماجستير

مزياني وناس (٢٠١١) محددات الرضا الوظيفي وأثارة علي المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصد رماح. ٢٠٩-٢٢٦، ٢٠

نجم العزاوي، عبدالله النصار (٢٠٠٧) : إدارة البيئة، نظم ومتطلبات وتطبيقات Iso

نواف الرويلي (2002) الرضا الوظيفي. لدى مديري مدارس التعليم العام الحكومي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ا. لملك سعود، السعودية، ...، ص. 10. 18.

نواف مرزوق عسيكر المطيري (٢٠١٨) تأثير درجة الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات على اسعار الاسهم بالبورصة دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية). رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية.

هبة الله عبد السلام بدوى (2017): أثر هيكل الملكية ومستوى الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية على قيمة الشركة (دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية). مجلة المحاسبة والمراجعة، المجلد الخامس العدد الثاني، مايو ٢٠١٧ ص: ١٧١

هويدا زين العابدين (٢٠١٢): أثر تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية علي الجامعات المصرية الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير، جامعة بني سويف

وفاء أحمد محمد (٢٠٠٩): أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، بحث تطبيقي في مصرف الرشيد، كلية بغداد، ١٩.

وفاء صالح مصطفى الصفتي (٢٠٠٧): فاعلية تطبيق نظام مقترح لإدارة جودة البيئة المنزلية دراسة تجريبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان

ياسر توفيق حليم (٢٠٠٧): الإدارة البيئية في الفنادق المصرية والتدريب على تنمية الوعي البيئي، دار الكتب المصرية، القاهرة، مصر.

يوزغاية بايه (٢٠٠٨): تلوث البيئة والتنمية بمدينة بسكرة رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموجرافيا الجزائر

:Cherian, S.; Al-khatib, A. J. & Aggarwal, M. (2018): Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses in Dubai Hospital. Journal of Advances in Social Science and Humanities, 4(1).

Arne Speerforck & Nicole Franziska Richter (2014): International Differences in the Importance of Antecedents to Job Satisfaction and the Role of Socio-Economic Characteristics.

Chadi, A. & Hetschko, C. (2018): The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. Journal of Economics & Management Strategy. 27(1), pp. 39-23.

Estimo, E. T. & Aguilar, G. M. (2017): Understanding Employees' Preferences: Their Work Values, Environment, Interaction and Activities. Science Journal of Education, 5(6), 236.

Githens, Rod, Sauer, Timothy (2010): Going green online distance learning prepares students for success in green collar job markets, *community college journal*, v, 80, n. 6 , p. 32-35..

Goetz, K.; Kleine-Budde, K.; Bramesfeld, A. & Stegbauer, C. (2018): Working atmosphere, job satisfaction and individual characteristics of community mental health professionals in integrated care. *Health & social care in the community*, 26(2), 181-176.

L Evans(2001):Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals *Educational Management Administration & Leadership* 29 (3), 291-306

Marques, C. P.; Leal, C. T.; Marques, C. S. & Cabral, B. T. (2018): Internal marketing and job satisfaction in hotels in Via Costeira, Natal, Brazil. *Tourism & Management Studies*, 14(1), 42-36.

Otterbring, T.; Pareigis, J.; Wästlund, E.; Makrygiannis, A. & Lindström, A. (2018): The relationship between office type and job satisfaction: Testing a multiple mediation model through ease of interaction and well-being. *Scandinavian journal of work, environment & health. Review of Integrated Business and Economics Research*, Vol. 3, Issue 1, pp. 149-130.

Phillips, Joseph (2004). *PMP Project Management Professional Study Guide*. McGraw-Hill/Osborne. p. 354

Ristic, M. R.; Selakovic, M. & Qureshi, T. M. (2017): Employee motivation strategies and creation of supportive work environment in societies of post-socialist transformation. *Polish Journal of Management Studies*, 15.

Sari, R. L. & Seniati, A. N. L. (2018): The role of professional commitment as a mediator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher-education institutions. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*.

Sergio Manrique and Carmen-Pilar Martí-Ballester (2017): Analyzing the Effect of Corporate Environmental Performance on Corporate Financial Performance In Developed and Developing Countries. *Sustainability Journal*, Vol. 9, No.11, pp. 1957:1987. Open Access

Sumesh R. Nair and Nelson Oly Ndubisi(2015): Evaluating Management's Environmental Commitment and Link with Firm's Environmental Orientation, *Journal of Management Research* Vol.15, No.3, July-September 2015, pp. 165-178.