

جامعة الجميع الذكية



أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض

**The Impact of work Environment on Job Satisfaction at the Advanced
Electronics Company in Riyadh.**

اشراف الدكتور: وليد سليمان

قائدة الفريق : نوره السديس

المادة : المشروع النهائي

الرقم الجامعي: 20212005208

العام الدراسي : الفصل الدراسي الأول

الكلية : ماجستير إدارة

2023

شكرو تقدير

الحمد والشكر لله تعالى القدير الذي وفقني لإنجاز هذا العمل . ثم الشكر والامتنان لموصول للدكتور المشرف " وليد سليمان " الذي كان متعاوناً جداً ولم يبخل بنصائحه وتوجيهاته , فكان خيراً معين لي .
كما أتقدم بالشكر والامتنان لكل الأشخاص الذين ساعدوني من قريب وبعيد بكل ما استطاعوا من جهد لإتمام هذا العمل .

نورة فهد السديس

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	غطاء
I	شكرو تقدير
II – IV	قائمة المحتويات
V – VI	الجداول والرسوم البيانية
VII	الملاحق
	الفصل الأول: إشكالية الدراسة وأهميتها
1	مقدمة
2	إشكالية الدراسة
2	أهمية الدراسة
3	أهداف الدراسة
4	فرضية الدراسة
4	أسباب اخيار الموضوع
4	الدراسات السابقة
11	نموذج الدراسة
12	إجراءات الدراسة
13	هيكل الدراسة
	الفصل الثاني: بيئة العمل
15	تمهيد

15	مفهوم بيئة العمل
16	أهمية بيئة العمل
16	أنواع بيئة العمل
16	أنواع بيئة العمل الداخلية
17	عناصر بيئة العمل الداخلية
20	عناصر بيئة العمل الخارجية
20	معايير بيئة العمل الناجحة
	الفصل الثاني: الرضا الوظيفي والعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي
23	تمهيد
23	مفهوم الرضا الوظيفي
24	أهمية الرضا الوظيفي
24	عناصر الرضا الوظيفي
25	مظاهر الرضا الوظيفي
26	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
28	الأدبيات النظرية حول العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية
30	تمهيد
30	منهج الدراسة
30	مجتمع الدراسة وعينها

31	الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة لأغراض التحليل
31	أداة الدراسة
32	ثبات أداة الدراسة
	الفصل الخامس: النتائج الميدانية
35	تمهيد
35	خصائص أفراد عينة الدراسة
37	التحليل الوصفي لمحاور الدراسة
49	تحليل الارتباط والانحدار
	الفصل السادس : النتائج والتوصيات
53	النتائج
55	التوصيات
57	المراجع
61	الملاحق
70	الملخص العربي
71	الملخص الانجليزي

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
32	جدول 3-1 مقياس ليكرت الخماسي
33	جدول 3-2 قيمة معامل ألفا كرونباخ لدراسة ثبات الاستبانة ومحاورة
35	جدول 1-4 توزيع مفردات العينة حسب المتغيرات الديموغرافية
38	جدول 2-4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد البيئة التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة
40	جدول 3-4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد البيئة الوظيفية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة
41	جدول 4-4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد البيئة المادية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة
43	جدول 5-4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد البيئة التقنية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة
45	جدول 6-4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الرضا الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة
49	جدول 7-4 معامل الارتباط بين المتغيرات المدروسة ومعنويته
50	جدول 8-4 ملخص نموذج الانحدار البسيط
50	جدول 9-4 ANOVA معنوية نموذج الانحدار البسيط
50	جدول 10-4 معاملات نموذج الانحدار البسيط

قائمة الأشكال والرسوم البيانية

الصفحة	العنوان
11	شكل (1) نموذج الدراسة
26	شكل (1) التدرج الهرمي للحاجات لماسلو
36	الشكل 4-1 توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
36	الشكل 4-2 توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر
37	الشكل 4-3 توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي
37	الشكل 4-4 توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات العمل
37	الشكل 4-5 توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الوظائف التي سبقت هذه الوظيفة

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان
61	الإستبانة
68	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ
69	نتائج توزيع البيانات الشخصية والوظيفية (توزع مفردات العينة حسب المتغيرات الديموغرافية)

الفصل الأول :

إشكالية الدراسة وأهميتها

مقدمة:

تعتبر بيئة العمل من العناصر الأساسية لنجاح أي شركة أو مؤسسة . فإذا تم الاهتمام ببيئة العمل فإن هذا ينعكس على رضا العاملين وزيادة انتاجيتهم في العمل ورفع مستوى الأداء لديهم . (مخلوفي, بوسعيد 2021).

لقد كان و لايزال الاهتمام ببيئة العمل هو المحدد الرئيسي لنجاح أي شركة , فعدم الاهتمام ببيئة العمل وضعفها يؤدي الى فشل الشركة في تحقيق أهدافها. (آل جمعان , 2014).

ويجب الاهتمام أيضاً ببيئة العمل سواءً الداخلية أو الخارجية . وبالعناصر بيئة العمل الداخلية (المادية والإدارية) ومالها من تأثير كبير على أداء الموظف في الشركة. (مخلوفي , بوسعيد 2021).

فإذا أرادت أي شركة تحقيق أهدافها فإنه يتم عن طريق تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين لديها من خلال توفير بيئة عمل ملائمة ومناسبة, حيث أنها تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين وانتاجيتهم و على سلوك الموظفين في الشركة أيضاً . (سالمى, زعيمن 2022).

فالرضا الوظيفي مرتبط ارتباط وثيق بالعنصر البشري , حيث أن الرضا الوظيفي هو السلوك الإيجابي لدى العاملين اتجاه عملهم. وهو أحد أهم عناصر النجاح في أي شركة , حيث أن الشعور بالنجاح والتميز والرضا من قبل الموظف والثقة المتبادلة بين الموظفين تؤثر بشكل كبير على نجاح الشركة. (عبد المنعم محمد إبراهيم , 2022).

فنجد أن بيئة العمل والرضا الوظيفي من أهم العناصر والمفاهيم لتقدم أي شركة والنجاح في تحقيق أهدافها, فإن أي ضعف وعدم اهتمام ببيئة العمل فإنه يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة وعلى مستوى الأداء والإنتاجية في الشركة . (سالمى , زعيمن 2022).

إشكالية الدراسة:

يُعد تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للموظفين من أهم المفاهيم والمجالات التي نالت اهتمام كبير من قبل الباحثين. حيث أن الرضا الوظيفي يعتبر عامل أساسي لنجاح الموظف في الشركة واستمراريته فيها وينعكس على أداء الموظف وعمله. (ال جمعان 2014).

لذلك نرى انه من الأهمية دراسة هذا التأثير وسيتم أيضاً دراسة حالة الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض.

وبناءً على ما سبق تم طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

هل يوجد أثر لبيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض؟

تندرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

ماهي معايير بيئة العمل الناجحة؟

ماهي العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي؟

ما هو مستوى الرضا الوظيفي عند الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض؟

أهمية الدراسة:

نجد أن توفير بيئة عمل صحية وملائمة للموظفين وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم من أهم المفاهيم في التطوير التنظيمي و هما أحد أهم العناصر الأساسية والفعالة لنجاح أي شركة أو منظمة في القطاع العام أو الخاص، في مؤسسة ربحية أو غير ربحية، وتحقيق الكفاءة والفعالية. حيث أن الرضا الوظيفي يعتبر أحد العوامل المهمة لتخفيف التوتر والانزعاج الذي ممكن أن ينتاب الموظفين عند عملهم. و يعتبر الرضا الوظيفي عامل مهم لأداء الموظف لعمله على أكمل وجه وبكفاءة وجودة عالية.(الناصر , 2020)

ومن خلال نتائج دراسات كلاً من (سليمان، السيد، امام، 2022) ، (سالمي، زعيمين 2023) ، (الهاجري 2022) ، (المهداوي، العنزي 2021) ، (إبراهيم، 2022) ، (بوليغيتي، لمعلم 2022) ، (سعيد، عجايبي 2022) ، (عبدالله، 2022)

، (عبدالله، القرني 2022) ، (ديلي 2022) ، (جماعة، الحويطي، مقلد 2019) ، (بوطابو، زويتني 2022) ، (بوطابو، زويتني 2021) ، (بوحنة، صرفان 2021) ، (بوعاملي و حمد لو 2020) ، (علي عامر و الخنساء 2021).

الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في دراسة الأثر والتعرف على الانعكاسات التي تحدثها بيئة العمل الملائمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض.

وتكمن أيضاً الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها قد تساعد وتفيد الباحثين عند دراستهم لنفس المجال.

الأهمية التطبيقية:

أما الأهمية التطبيقية فإنها تتمثل في النتائج التي ينتج عن دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض، و التي قد تساعد وتساهم في المحافظة على تحقيق بيئة عمل ملائمة في الشركة وتساهم أيضاً في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين مما ينعكس إيجابياً على الشركة وعلى عموم المجتمع.

مما دفع الباحثة الى اجراء هذه الدراسة للتعرف على أثريئة العمل على الرضا الوظيفي في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض.

أهداف الدراسة:

يكمن الهدف الرئيسي لهذا البحث في معرفة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة في مدينة الرياض، من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على طبيعة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض.
- التعرف على معايير بيئة العمل الناجحة في الشركات.
- التعرف على العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي
- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض.

فرضية الدراسة:

تعتبر الفرضية من أساسيات البحث العلمي وتخميناً لإيجاد تفسير لمشكلة البحث أو إيجاد حل لمشكلة البحث ووجود علاقة بين متغيرين أم لا.

ونظراً لأهمية الفرضية في أي بحث علمي، قمت بوضع الفرضيات الآتية:

- يوجد علاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.
- يوجد رضا وظيفي مرتفع عند الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض.
- بيئة العمل الناجحة لها أثر على الرضا الوظيفي.

أسباب اختيارالموضوع:

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع.
- موضوع الدراسة يتعلق بمجال التخصص.
- زياد الوعي لدى المنظمات بأهمية بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي.
- الموضوع يُمس شريحة كبيرة في المجتمع.

الدراسات السابقة:

قمت بسرد الدراسات السابقة وفقاً لهدف البحث العلمي ومتغيري الدراسة التي أقوم بها الان، وأي دراسة ذات صلة، و من أهمها :

- دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي ونية دوران العاملين بالمنتجات المصرية (سليمان السيد، امام2023) ، حيث تهدف الدراسة الى معرفة أثر بيئة العمل على كلاً من الرضا الوظيفي للموظفين ونية تركهم للعمل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين من خلال خفض عبء العمل والسماح باستقطاب الأسرة في سكن الموظفين وتوفير رحلات ترفيهية للموظفين.

- دراسة أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي (دراسة حالة العاملين في البنوك العمومية بجيجل) (سالمي , زعيمين 2022) , هدفت الى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في البنوك العمومية بجيجل من خلال تسليط الضوء على أبعاد بيئة العمل الداخلية : بيئة العمل التنظيمية, بيئة العمل الوظيفية, بيئة العمل المادية , بيئة العمل التقنية وأثرها على الرضا الوظيفي , واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .ومن أهم نتائج هذه الدراسة: هو وجود ادراك إيجابي مرتفع لدى عينة الدراسة حول بيئة العمل الداخلية بالبنوك وحول مستوى الرضا الوظيفي السائد بالبنوك , ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية في الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك محل الدراسة.
- دراسة دور القيادة بالتحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية بإدارة تعليم الرياض (الهاجري 2022). حيث تهدف الدراسة الى التعرف على دور القيادة بالتحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عينة البحث والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي والكشف عن الفروق في دور القيادة بالتحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عينة البحث. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: هو أن ممارسة القيادة بالتحفيز لدى المعلمين كان مرتفعاً وكذلك الرضا الوظيفي , وتوصلت الى وجود فروق دالة احصائياً في دور القيادة بالتحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.
- دراسة البناء العاملي لمقياس الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الخاص (المجمعات التجارية في تبوك) (المهداوي ,العنزي 2021). هدفت الى تطوير مقياس للكشف عن درجة الرضا الوظيفي للموظفات في المجمعات التجارية من خلال المعايير الخمسة: بيئة العمل , الأدوار والمهام ,الإشراف والمتابعة, العلاقات الإنسانية , الدخل والحوافز. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. ومن أهم نتائج هذه الدراسة: هو أن درجة الرضا الوظيفي مرتفعة في المعايير الخمسة بشكل عام , وأوصى الباحثان بوضع خطة زيارات كشفية مستمرة من قبل وزارة العمل للتأكد من راحة الموظفات.
- دراسة الصمت التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية (إبراهيم , 2022) . حيث تهدف الدراسة الى دراسة علاقة الصمت التنظيمي بالرضا

الوظيفي لدى الإداريين بجامعة المجمعة بالمملكة ومدى تأثير الصمت التنظيمي على الرضا الوظيفي ومدى تأثير ذلك على أداء العاملين بالجامعة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي , وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : حيث أوصى الباحث أنه ينبغي على المنظمات إعطاء اهتمام أكبر لأبعاد الرضا الوظيفي (بيئة العمل, زملاء العمل, الرؤساء في العمل, طبيعة الوظيفة, أنظمة الحوافز) والتي تؤدي الى زيادة رضا العاملين والتي بدورها تقلل من الظواهر التي تعوق العمل كالصمت التنظيمي.

- دراسة الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي وأثره على الاستقرار المهني (بوليغيتي , لمعلم , 2022). هدفتم الى معرفة أثر الرضا الوظيفي على الاستقرار المهني للأستاذ الجامعي بجامعة (أحمد دراية أدوار). وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي, ومن أهم نتائج هذه الدراسة: أنه يوجد مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بجامعة أدرار ومن الاستقرار المهني لدى الأستاذ. ويوجد علاقة طردية قوية بين الرضا الوظيفي والاستقرار المهني للأستاذ في الجامعة نفسها.
- دراسة أثر التعليم عن بعد على الرضا الوظيفي (سعيدى , عجايي , 2022). حيث تهدف الدراسة الى التعرف على تأثير التعليم عن بعد السائد بجامعة قلمة على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس, واستخدمت الدراسة المسح الوصفي والتحليلي والاحصائي. وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : توصي الدراسة بضرورة تعزيز التعليم عن بعد والارتقاء به الى مستويات إيجابية وصحيحة وذلك لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- دراسة التنمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي (د. عبدالله , 2022) هدفتم الى التعرف على درجة تعرض العاملين للتنمر في بيئة العمل وعلاقة ذلك بالرغبة في الانسحاب الوظيفي, واستخدمت الدراسة المسح الاجتماعي بالعينة. ومن أهم نتائج هذه الدراسة: التوصل الى ارتفاع درجة التنمر داخل المصنع وارتفاع درجة الرغبة في الانسحاب الوظيفي لدى العاملين في المصنع, ووجود حلقة طردية بين تعرض العاملين للتنمر ورغبتهم في الانسحاب الوظيفي.
- دراسة أثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لهم (دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض , قطاع الخدمات المساندة) (د. عبدالله , القرني ,

2022). حيث تهدف الدراسة الى معرفة أثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين كهدف رئيسي أول ومعرفة أثر الاحتراق الوظيفي على درجة الرضا الوظيفي كهدف رئيسي ثاني , ومعرفة أثر الأداء على الرضا الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي .ومن أهم نتائجها ما يلي : أنه توجد علاقة ارتباط سلبية بين الاجهاد الانفعالي وصلاحيات العمل لدى العاملين , وتوجد علاقة سلبية بين عدم الإنسانية وصلاحيات العمل لدى العاملين , وأيضاً توجد علاقة سلبية بين الاجهاد الانفعالي والرضا الوظيفي وتُعد عدم الإنسانية لدى العاملين والانجاز الشخصي للعاملين.

- دراسة الأجور وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العمال (ديلمي , 2022). هدفت الى تحديد طبيعة العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي والتعرف على دور الأجر في تحسين رضا العمال اتجاه عملهم, وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي .وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : أنه كلما كان أجر العامل يتناسب مع المهام المطلوبة ويلبي احتياجاته كلما كان يشعر بالرضا من وظيفته وبالعكس تماماً , وكلما قل راتب العامل نظراً لمتطلباته كلما شعر بعدم الرضا وكثر الغياب ودوران العمل.
- دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي (جماعة , الحويطي , مقلد , 2019). حيث تهدف الدراسة الى التعرف على الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في مديرية الضرائب العقارية بمحافظة المنونية على رضاهم عن عملهم وإلقاء الضوء على نظم الحوافز المقدمة للموظفين في ذلك القطاع. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي , ومن أهم نتائج هذه الدراسة : أن هناك أثر للحوافز المعنوية على الرضا الوظيفي , كما أنه لا يوجد أثر للحوافز المادية على الرضا الوظيفي في العمل.
- دراسة الترقية وتحقيق الرضا الوظيفي (بوطابو , زويتني , 2022). هدفت الى محاولة التعرف على الترقية داخل مؤسسة (مديرية الخدمات الجامعية بجيجل) لمعرفة علاقة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي, ومن أهم نتائجها ما يلي: تساهم الزيادة في الأجور في اشباع حاجات العمال و تساهم أيضاً الحوافز والمكافآت التي تمنح للموظف بشعوره بالرضا عن العمل.
- دراسة انعكاسات الرضا الوظيفي على أداء العاملين بالبنوك التجارية (بن علي , لمصادفة , فردو , 2021) حيث تهدف الدراسة الى التعرف على انعكاسات الرضا الوظيفي ببنك الفلاحة والتنمية الريفية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي , ومن أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي: أن الرضا الوظيفي يؤثر

على أداء العاملين ببنك الفلاحة والتنمية وأيضاً رفع الاهتمام بالترقيات والمكافآت من طرف البنك للرفع من الرضا الوظيفي وسيتحقق ارتفاع في الأداء.

- دراسة علاقة بيئة العمل الداخلية بالرضا الوظيفي (بوحنة , صرغان 2021). هدفت الى معرفة الدور الذي تقوم به البيئة الداخلية في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة الجزائرية للجلود. و قد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي ,وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : أنه تساهم ظروف العمل المادية في تحقيق أداء العمال و تؤدي الحوافز المادية دور في زيادة الإنتاجية وتساهم الحوافز المعنوية في تحقيق الاستقرار المهني داخل المؤسسة.
- دراسة علاقة بيئة العمل الداخلية بالتوافق المهني لدى العاملين في المؤسسة الصناعية (بوعاملي , حمد لو , 2020). حيث تهدف الدراسة الى التعرف على علاقة بيئة العمل الداخلية بالتوافق المهني من خلال ثلاث متغيرات (البيئة التنظيمية , البيئة الاجتماعية , البيئة المادية). وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي , ومن أهم نتائج هذه الدراسة : أنه لا توجد علاقة بين بيئة العمل الداخلية وتحقيق التوافق المهني للعاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بجيجل.
- دراسة أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل في جامعة كردفان (علي عامر,الخنساء , 2021). حيث هدفت الدراسة الى معرفة أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل , حيث تمثلت متغيرات بيئة العمل الداخلي على : الهيكل التنظيمي والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية. أما متغير دوران العمل فتمثل في : دوران العمل الإجباري و دوران العمل الاختياري. و قد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي, ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي : أن الهيكل التنظيمي له تأثير سلبي معنوي على معدل دوران العمل الاختياري و إيجابي على معدل دوران العمل الإجباري, و أن المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية يؤثران ايجابياً في معدل دوران العمل الإجباري والاختياري . كما أنه توجد علاقة بين بيئة العمل ومعدل دوران العمل .
- دراسة أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي (صحور, عبادلة 2022) حيث تهدف الدراسة الى التعرف على أثر الرضا الوظيفي بمختلف أبعاده(الوظيفة , الأجر والمكافأة , أسلوب ونمط القيادة , مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية) على الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإقامة الجامعية بوخرص

- حسين بجيجل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى العاملين.
- القيادة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي (فاضل، رموش 2020) هدفت الى الكشف عن واقع القيادة الإدارية في المؤسسة وأساليب العمل وتسلط الضوء على قوة تأثير القيادة الإدارية في تحقيق الكفاءة الإنتاجية والكشف عن دور القائد ومعرفة الأسلوب القيادي الذي يؤدي الى الدافعية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن أهم نتائج هذه الدراسة: أن النمط القيادي الديمقراطي يؤدي لرفع مستوى أداء العاملين، أن النمط القيادي الديكتاتوري يؤدي الى زيادة الانضباط في العمل، والتعرف على خصائص القائد ومدى مساهمتها في الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين.
 - سلوكيات القيادة السامة وتأثيرها على الصمت التنظيمي (مهدي 2022) حيث تهدف هذه الدراسة الى اختبار تأثير سلوكيات القيادة السامة بأبعادها والمتمثلة في: الإشراف المسيء، الترويج الذاتي، عدم القدرة على التنبؤ، النرجسية، القيادة الاستبدادية على سلوكيات الصمت التنظيمي بأبعادها والمتمثلة في: الخوف من ردود الفعل السلبية، ضعف دعم الإدارة العليا، العزلة، نقص الخبرة والمخاوف المتعلقة بالعمل. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي ومعنوي لأبعاد القيادة السامة على أبعاد الصمت التنظيمي للعاملين.
 - دراسة دور بيئة العمل الداخلية في رفع وتعزيز مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز لولاية الأغواط (خالد، هيبه 2020). هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور بيئة العمل الداخلية في رفع وتعزيز مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز لولاية الأغواط. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم نتائج هذه الدراسة: أن بيئة العمل بأبعادها (الظروف المادية والمعنوية) تلعب دوراً مهماً في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العمال، والظروف المادية (كالأجر والمكافآت) تساهم في ارتفاع الولاء التنظيمي، والظروف المعنوية (العلاقات بين العمال، المشاركة في اتخاذ القرار) تساهم في ارتفاع الولاء التنظيمي لدى العمال.
 - دراسة واقع بيئة العمل بالإدارات العمومية وأثرها على أداء الموظفين بالمصالح الخارجية لوزارة المالية (نبيل، 2018). حيث تهدف الدراسة الى التعرف على واقع بيئة العمل بالإدارات العمومية وأثرها على أداء الموظفين بالمصالح الخارجية لوزارة المالية، وقد تمثلت أبعاد بيئة العمل في هذه الدراسة:

المادية , التنظيمية, الاجتماعية, الوظيفية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي العمدي , وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : وجود أثر إيجابي لبيئة العمل على أداء الموظفين بالمصالح الخارجية لوزارة المالية .

- دراسة دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي (العبد , 2013) . هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع الغاز ببغداد. والتعرف على تأثير هذه العوامل (الإشراف, طبيعة العمل, ثقافة المنظمة , ظروف العمل المادية , الرضا الوظيفي) على أسلوب القيادة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي, و من أهم نتائج هذه الدراسة: أن هناك درجة من الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمصنع, وضع نظام حوافز جديد سواء مادي أو معنوي يساعد على زيادة درجة الرضا الوظيفي لدى العمال .

- دراسة أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الصحي (المومني , 2018) . حيث تهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الصحي بمدينة عجلون . وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي, وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود رضا وظيفي لدى العاملين, ووجود أثر لهذه العوامل (بيئة العمل, الموارد المتاحة, المكافآت والحوافز) على الرضا الوظيفي. وقد أوصى الباحث بإعداد برامج تدريب وتأهيل للعاملين ومنحهم الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع جهودهم المبذول.

- دراسة أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية, التجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة (وداد , 2021). هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة, من خلال متغيرات البيئة الداخلية (الاتصالات, الثقافة التنظيمية , جماعة العمل). وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي, و من أهم نتائج هذه الدراسة : وجود أثر إيجابي للبيئة الداخلية بأبعادها الثلاثة على الأداء الوظيفي, و أن البيئة الداخلية لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير هي بيئة محفزة على الأداء الوظيفي, وهي بيئة يسودها التعاون والعمل الجماعي والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.

- دراسة بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي (رحمون , 2014). حيث تهدف هذه الدراسة

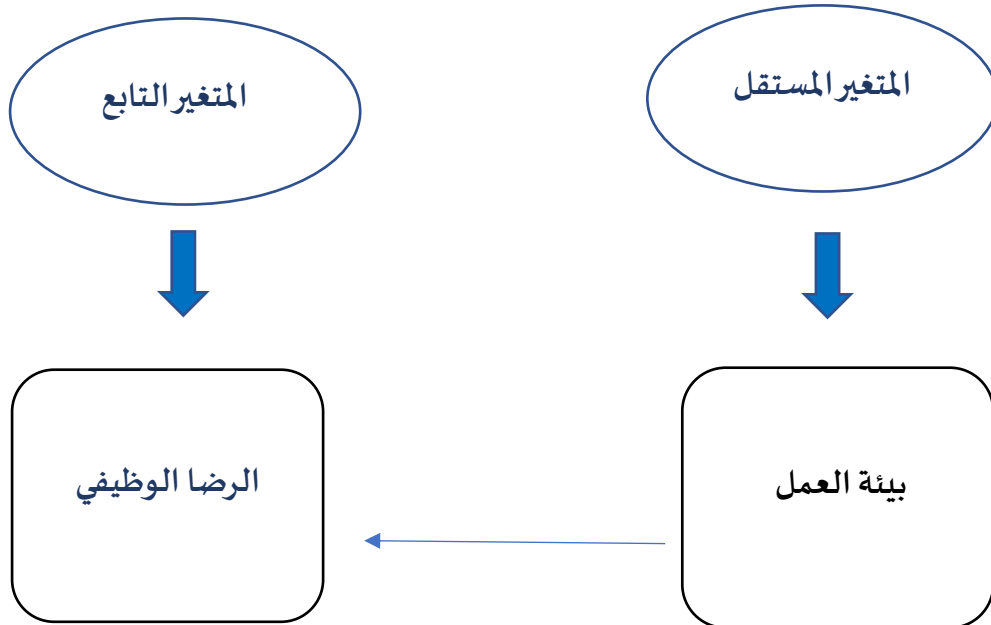
الى معرفة مدى تأثير الحاصل بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين في كليات ومعاهد بجامعة باتنة. وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وكانت المعاينة عنقودية , وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : يوجد رضا لدى الإداريين على عناصر بيئة عملهم الداخلية (الإدارية , المالية), أثر عناصر بيئة العمل (إدارية , مالية) على الأداء الوظيفي للإداريين كان بنسبة متوسطة.

ومن خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها مسبقاً , فإنه قد تم الاستفادة منها فيما يتعلق بمتغيري الدراسة الحالية .

لكن نجد أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في :

الفجوة المكانية: حيث أنه لم نجد دراسة سابقة تم دراستها على احدى شركات الشركة السعودية للصناعات العسكرية . وهذا ما ستميز به دراستنا الحالية , حيث ستقوم الدراسة على شركة الالكترونيات المتقدمة وهي احدى شركات الشركة السعودية للصناعات العسكرية.

نموذج الدراسة :



المصدر: من اعداد الباحثة استناداً الى ماورد في الدراسة

شكل رقم (1) : نموذج الدراسة

إجراءات الدراسة :

أولاً: منهجية الدراسة :

تم اتباع المنهج الوصفي المسحي لهذه الدراسة للإجابة عن إشكاليات الدراسة وإيجاد الحل لتساؤلاتها, واختبار فرضياتها .

وتم اختيار هذا المنهج لأنه الأنسب والأكثر ملائمة لهذه الدراسة.

ثانياً: أداة الدراسة :

لقد تم اختيار الاستبانة كأداة رئيسية في هذه الدراسة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة , ولقياس أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض .

ثالثاً: مجالات الدراسة :

➤ **المجال البشري (العينة) :** تم اجراء هذه الدراسة على الموظفين العاملين في شركة الالكترونيات

المتقدمة. وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وتحديد حجم العينة بناءً على (Sekaran and

bougie , 2010) الذي أورد جدولاً يبين فيه حجم العينة الملائم عند مستويات مختلفة من مجتمع

البحث الأصلي . فكان عدد أفراد العينة المطلوب 322 مفردة وذلك لأن ن عدد أفراد المجتمع الذين

تنطبق عليهم الخصائص المطلوبة للمشاركة في الدراسة تجاوز 1000 مفردة , حيث كان إجمالي المجتمع

الأصلي (1084) موظف وموظفة في الشركة. وبناءً على ذلك تمت الإجابة على استبانة الدراسة من قبل

322 موظف وموظفة , جميعها صالحة لأغراض الدراسة.

شروط اختيار عينة البحث :

1. درجة التحصيل العلمي .
2. بناءً على عدد سنوات الخدمة في الشركة.
3. بناءً على العمر , بحيث تشمل أفراد العينة على أعمار مختلفة.
4. تشمل أفراد العينة على أفراد من الذكور والإناث.
5. بناءً على الراتب الشهري .

➤ **المجال المكاني:** تم اجراء هذه الدراسة على شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض وهي احدى شركات الشركة السعودية للصناعات العسكرية.

➤ **المجال الزمني:** أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول , وقد استغرقت (ثلاثة عشر أسبوع) , من الفترة 28\01\2023 الى 26\04\2023.

➤ **المجال الموضوعي:** تناولت هذه الدراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي بشركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض.

هيكل الدراسة:

حتى أقوم بالإجابة على إشكالية دراستنا الحالية وحل تساؤلاتها و إثبات أو نفي فرضياتها , قمت بتقسيم الدراسة الى ستة فصول أساسية.

حيث يشمل الفصل الأول على إشكالية الدراسة وأهميتها وما يتضمن من المقدمة والإشكالية والأهمية والأهداف والفرضية والدراسات السابقة للمتغيرين والمنهجية.

أما الفصل الثاني فقد تناولت المتغير المستقل لهذه الدراسة وهو بيئة العمل, والفصل الثالث يشمل المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي, وأيضاً العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.

والفصل الرابع يشمل على الإجراءات المنهجية وماهي أداة الدراسة وعينة الدراسة , وأما الفصل الخامس يشمل على النتائج الميدانية لهذه الدراسة . والفصل السادس والأخير يشمل على التوصيات والنتائج.

الفصل الثاني :

بيئة العمل

تمهيد:

يُعد مفهوم بيئة العمل من أهم المفاهيم الأساسية في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية. وقد حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين وهي مفاهيم يجب أن يتم الاهتمام بها في أي شركة حتى تستطيع النجاح ومواكبة التطور وتحقيق أهدافها التي تأسست من أجلها.

عندما توفر أي شركة لموظفيها بيئة العمل الملائمة فإن هذا سيؤدي إلى زيادة إنتاجها وجودتها ورفع مستوى الأداء الوظيفي فيها وزيادة نسبة رضا الموظفين عن عملهم ورفع الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وبين الموظفين أنفسهم مما يساهم في إنجاز العمل بكفاءة وفعالية وتحقيق أكبر قدر من التوافق المهني.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى بعض التعريف حول بيئة العمل وبعض المحاور في هذا المجال.

مفهوم بيئة العمل:

تُعرف بيئة العمل بأنها "كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل" (بوحنه، صوفان 2021)

وأيضاً تُعرف على أنها "جزء من البيئة العامة ذو التأثير المباشر على أهداف المنظمة، وتتكون من العملاء والموردين والعاملين بالمنظمات والمنافسين وجماعات التأثير أو الضغوط المتواجدة بالبيئة، من ثم فإن بيئة عمل المنظمة تشتمل على مجموعة المتغيرات أو القيود أو المواقف أو الظروف التي يمكن أن تكون غير خاضعة لسيطرة ورقابة المنظمة" (سالم، زعيم 2022)

لذلك نجد أن بيئة العمل هي كل ما يحيط بالفرد بمجال عمله ويؤثر على أدائه ونتاجيته في العمل. مثل العناصر الطبيعية (كالمناخ، السكان، العادات والتقاليد) والقوانين الإلزامية على الشركة والإدارة (القوانين السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية)، والعوامل الداخلية داخل الإدارة (العلاقات بين الموظفين ورؤسائهم، العلاقات بين الموظفين).

أهمية بيئة العمل :

نجد أن الاهتمام ببيئة العمل عنصراً أساسياً لنجاح المنظمة، حيث أنها تُهيء للموظف البيئة المناسبة حتى يقوم بعمله على أكمل وجه ويكون هناك شعور بالرضا والانجاز والابداع وعدم الملل من قبل الموظف. وأيضاً الاهتمام بقنوات الاتصال بين الموظف وزملائه بالعمل، وقنوات الاتصال بين الموظف ورؤسائه في العمل. أما إذا كان هناك ضعف في قنوات الاتصال بسبب القيود البروتوكولية بين الرؤساء ومرؤوسهم، فإن هذا ينتج عنه الشعور بالانزعاج وعدم الرضا من قبل الموظف، ولا يستطيع أن يؤدي عمله بإتقان وإبداع لعدم تحقيق الانسجام بين الموظف وبين رؤسائه. (آل جمعان 2014)

أنواع بيئة العمل :

❖ **بيئة العمل الداخلية :** هي البيئة التي توجد داخل المنظمة وتؤثر عليها. وتتمثل في الإجراءات والقوانين والنواحي الفنية لأداء الموظف لعمله والجو العام الداخلي الذي يحيط بالمنظمة، وقنوات الاتصال بين الموظفين وبين المناصب القيادية للمنظمة ونظام الحوافز والأجور. (مخلوفي، بوسعيد 2021)

❖ **بيئة العمل الخارجية :** وهي البيئة التي تحيط بالمنظمة من الخارج وتؤثر عليها. كالبينة الاقتصادية و البينة السياسية والبيئة القانونية.

أنواع بيئة العمل الداخلية :

➤ **البيئة التنظيمية :** وتشمل الإجراءات والقوانين والأنظمة واللوائح وقنوات الاتصال والعلاقات بين الموظفين مع بعضهم، والعلاقات بين الموظفين ورؤسائهم داخل الأقسام الإدارية والمنظمات. (سالمي، زعيم 2022)

➤ **البيئة الوظيفية :** وهي كل ما يخص العاملين من أجور وحوافز مادية ومعنوية، واللوائح والأنظمة الخاصة بقسم الموارد البشرية والتي تتضمن توظيف الموظف طبقاً لإمكانياته و تفصيل العمل لكل منصب وتوفير التدريب لهم. (بوحنه، صوفان 2021)

➤ **البيئة التقنية:** والمقصود بها التكنولوجيا المتقدمة والحديثة التي تستخدم داخل المنظمة , لتسهيل

أداء الموظفين لأعمالهم والسرعة في الأداء والإنتاجية ولرفع الكفاءة في العمل. (سالي , زعيمين 2022)

➤ **البيئة المادية:** وتشمل كل العناصر المادية الموجودة داخل المنظمة والتي تؤثر على أداء الموظفين

وانتاجيتهم في العمل , مثل (الإضاءة , الضوضاء , التهوية ودرجة الحرارة, نظافة مكان العمل). (بوحنة ,

صوفان 2021)

عناصر بيئة العمل الداخلية:

أولاً: العناصر المادية:

➤ **الإضاءة:** من الطبيعي أن الإضاءة الجيدة والمريحة تجعل الموظف يقوم بعمله بشكل جيد

وبنفس الوقت يشعر بالارتياح . حيث من المهم عند تصميم الشركة لمبانيها أن تكون النوافذ

قادرة على إدخال ضوء الشمس الطبيعي داخل المكاتب , حيث أن ذلك يُشعر الموظف

بالاتساع والحيوية والنشاط. ولكن لا يمكن الاعتماد عليها كمصدر وحيد للإضاءة, حيث لا بد

من توفير الإضاءة الصناعية داخل الشركة ويجب أن يتم توزيع الإضاءة الطبيعية والصناعية

بشكل متناسق ومتجانس داخل المكاتب وغير مؤذي و مجهد للعين.(بوحنة , صوفان 2021)

➤ **الضوضاء:** تعرف الضوضاء بأنها صوت غير مطلوب وغير مرغوب , حيث يمكن أن يتمثل في

صوت الطبيعة, صوت كلام أو صياح الآخرين بجانبنا أو صوت الآت المصانع. (سالي, زعيمين

2022)

لذلك نجد أن الضوضاء عنصر يسبب الازعاج وعدم الارتياح للموظف , وعدم التركيز عند

أداء عمله.

➤ **التهوية :** التهوية هي إدخال الهواء النقي أو طرد الهواء الفاسد من داخل مكان العمل.

حيث ان عدم التهوية داخل المكاتب أو الشركة بشكل عام يؤدي الى شعور الموظف بضيق في

النفس وعدم التركيز والشعور بالحرارة والتعب . لذلك نجد أن عامل التهوية مهم جداً توفره في

الشركات حتى يستطيع الموظف أداء عمله بإتقان والسرعة في التنفيذ. (أهناني 2017)

➤ **درجة الحرارة:** أما درجة الحرارة فنجد أن معظم الشركات يقومون باستخدام المكيفات

الهوائية خصوصا اذا كان موقع الشركة في مدينة تتصف بدرجات حرارة عالية . حيث أن ارتفاع درجات الحرارة داخل المكاتب قد يؤدي الى الشعور بالانزعاج والتعب وعدم التركيز، وتقل إنتاجية الموظف بشكل كبير وأيضاً في بعض الأحيان الى الشعور بالإغماء. وأيضاً الانخفاض في درجات الحرارة، عندما يشعر الموظف بالبرودة الشديدة فإنه لا يستطيع ان يؤدي عمله على أكمل وجه لأن يشعر بالنعاس والخمول.(أهناني 2017)

➤ **النظافة:** والمقصود بها أنه يجب الاهتمام بنظافة مكان العمل من المكاتب والأدوات والأجهزة

والأرضيات. ويجب الاهتمام بالصيانة داخل الشركة .حيث ان عدم نظافة مكان العمل واتساخه دوماً بسبب سلوك بعض الموظفين الغير جيد يؤثر ذلك على نفسية الموظفين عند أدائهم لعملهم. (سالي، زعيمين 2022)

ثانياً: العناصر الإدارية:

➤ **الهيكل التنظيمي:** هو احد العناصر المهمة والرئيسية في بيئة العمل الداخلية . حيث ان

الهيكل التنظيمي يقوم بتحديد المسؤوليات والأعمال لكل موظف ولكل منصب داخل الشركة و يقوم أيضا بتوضيح وتحديد قنوات الاتصال بين المناصب التنفيذية العليا مع بعضهم لبعض وبين الإدارات الرئيسة والفرعية داخل الشركة. لذا نجد أن وجود هيكل تنظيمي جيد من حيث تحديد مسؤولية كل موظف وكل منصب بما يجب عمله يؤدي الى تسهيل عملية الاتصال بين الموظفين مع بعضهم , وبين الموظفين ورؤسائهم أيضاً، والزيادة في الإنتاجية والإبداع في العمل ورفع مستوى الأداء.(بوحنه، صوفان 2021)

➤ **الاتصالات داخل المنظمة:** نجد أن قنوات الاتصال هي الوسيلة الرئيسية والمهمة لتبادل

المعلومات والبيانات بين الإدارات، كالقرارات والأوامر والتوجيهات التي تحدث داخل المنظمة . حيث أن سهولة الاتصال بين الموظفين مع بعضهم وبين الموظفين والمناصب القيادية العليا ترفع من الإنتاجية والسرعة والسهولة في العمل , وترفع من مستوى أداء الموظف لعمله. ولكن

عندما تكون قنوات الاتصال ضعيفة وبطيئة فإن ذلك يؤثر سلباً على المنظمة وعلى الموظف نفسه, حيث ينخفض الأداء لوجود الضعف والحاجز بين الموظفين ورؤسائهم لضعف وبطء قنوات الاتصال وبالتالي يؤثر ذلك على الرضا الوظيفي للموظف داخل المنظمة.(ال جمعان 2014).

➤ **القيادة والإشراف:** تُعرف القيادة بأنها " النشاط الذي يمارسه القائد الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين" (سامي , زعيم 2022).

حيث يقصد بالقيادة والإشراف هو أن يتلقى الموظف الأوامر والتوجيهات من رئيسه المباشر للمحافظة على سير العمل بشكل جيد وعدم حصول أي التباس في العمل أو تضارب. بحيث كل موظف يكون على قدر من المسؤولية اتجاه عمله واتجاه ما يطلب منه.(أهناني 2017)

➤ **الأجور:** تُعرف الأجور بأنها" التعويض الذي يحصل عليه الأجير مقابل ممارسته لنشاط مهني مشروع تحت تصرف الغير وقيامه بذلك النشاط لحساب الغير أو لمن يعمل لصالحه بأمره وتوجيهه" (أهناني , 2017).

الأجور هي العائد الذي يستحقه الموظف نتيجة ادائه وجهده في العمل , حيث ان التأخير في استلام الأجور للموظفين يُولد التوتر والاضطرابات عند الموظفين ويقل مستوى اداءهم للعمل وينتج أيضا الشعور بالاستياء والانزعاج.(أهناني , 2017)

➤ **الحوافز:** تُعرف الحوافز بأنها" الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للفرد" (جماعة, الحويطي, مقلد 2019).

حيث تعتبر الحوافز المادية هي ما يتم دفعه للعامل مقابل أدائه للعمل كالأجور والعلاوات والتأمين الصحي . اما الحوافز المعنوية فهي التي تُمس مشاعر العاملين بهدف تشجيعهم ورفع مستوى الأداء والإنتاجية في العمل ونشر روح التعاون بين فريق العمل , والتشجيع على الابداع والابتكار في العمل .(جماعة, الحويطي, مقلد 2019).

عناصر بيئة العمل الخارجية:

➤ **البيئة الاقتصادية:** هي القوى والعوامل الاقتصادية التي تقوم بالتأثير على المجتمع. حيث

ان الحالة الاقتصادية من ركود أو تضخم تؤثر بشكل مباشر على المنظمات وعلى أرباحها

بشكل سلبي أو إيجابي. (مخلوفي , بوسعيد 2021)

➤ **البيئة السياسية:** هي التغيرات السياسية التي تحدث للدولة التي تعمل فيها المنظمة على

أراضيها. وطبيعة علاقة الدولة مع الدول الأخرى وتأثير هذه العلاقات والتغيرات والجو العام

على المنظمة ومجريات أعمالها. (مخاوفي , بوسعيد 2021)

➤ **البيئة القانونية:** هي القوانين التي تضعها الدولة على أعمال المنظمات التي لديها، وما يمكن

لهذه القوانين والتشريعات أن تسهل من إجراءات المنظمة في العمل حتى تنمو وتزدهر وتفيد

المجتمع أو أن تكون هذه التشريعات السبب في عرقلة العمل لدى المنظمات حيث تضع

القوانين التي قد تسبب التأخير وعدم السرعة في العمل. (مخاوفي, بوسعيد 2021).

معايير بيئة العمل الناجحة:

تقوم منظمة مكان رائع للعمل (Great place to work) بتقييم الشركات منذ عام 1992 لتقييم بيئة العمل، حيث

قامت باستطلاع آراء أكثر من 100 مليون موظف حول العالم. ووجدت أن المعيار العالمي لأفضل بيئة عمل

ولجعل مكان العمل مكان رائع هو وجود الثقة. (Rehman, 2022)

حيث أثبتت الدراسات التي قامت بها المنظمة على مدار 30 عاماً أن ما يجعل بيئة العمل ناجحة هو معيار الثقة

وقد عرفت المنظمة مكان العمل الرائع والناجح هو "عندما يثق الموظفون بالأشخاص الذين يعملون لديهم،

ويشعرون بالفخر بما يعملونه، ويستمتعون مع الأشخاص الذين يعملون معهم". (Rehman, 2022)

ولقد طورت هذه المنظمة نموذج لقياس بيئة العمل الناجحة بحيث يكون الموظف في محور هذا النموذج. ويتكون

النموذج من العناصر الآتية: وهي الاحترام، المصداقية، الإنصاف، الفخر بما يقوم بعمله، الصداقة مع زملاء

العمل. وبوجود جميع هذه العناصر يتكون لدينا النموذج الأساسي لقياس بيئة العمل الناجحة وهو نموذج

الثقة .حيث أصبحت أغلب الشركات العالمية والمؤسسات البحثية العليا تعتمد على نموذج الثقة لقياس بيئة

العمل لديها ولمعرفة ما اذا كانت لديها بيئة عمل ناجحة أم لا . (Rehman, 2022)

فعندما يتوفر في أي شركة قيم هادفة تضعها الشركة للوصول لها و أساس عميق من الثقة مع جميع الموظفين

ووجود قادة ملهمين وفعّالين يؤدي ذلك الى وجود بيئة عمل ناجحة و مليئة بالابتكار والإبداع وتؤدي الى نجاح

الشركة ونموها المالي , حيث أن الجميع قاموا بالمساهمة بأفضل ما لديهم .(Rehman, 2022)

الفصل الثالث:

الرضا الوظيفي

والعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي

تمهيد:

يُعد موضوع الرضا الوظيفي من أهم المواضيع الأساسية في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية. وقد تم الاهتمام به من قبل الكثير من الباحثين وهو موضوع أساسي يجب أن يتم الاهتمام به في أي شركة حتى تستطيع أن تحقق النجاح والاستمرارية في عملها .

حيث أن رضا الموظف ينعكس بشكل مباشر على ادائه لعمله واثقانه بشكل كبير, و نجد أن أداء الموظف الذي يشعر بالرضا عن عمله ووظيفته يختلف كلياً عن الموظف الذي لا يشعر بالرضا الوظيفي وبالتالي ينتج عن ذلك قصوراً واهمالاً في العمل.

عندما تحقق أي شركة لموظفيها الرضا الوظيفي فإن هذا سيساهم في انجاز العمل بكفاءة وفعالية ويؤدي الى الزيادة في إنتاجية العمل ورفع مستوى الأداء والتوافق المهني للموظفين.

مفهوم الرضا الوظيفي:

نجد أن مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي المهمة , حيث يُعرف الرضا الوظيفي بأنه " الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع حاجات الفرد ورغباته وتوقعاته من العمل نفسه ومحتوى بيئة هذا العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة." (بولغيثي, لمعلم 2022)

ويُعرف الرضا الوظيفي أيضاً بأنه " تقييم الفرد لوظيفته وسياق عمله" (سعيد , عجايي 2022).

وقام العالم هوبوك بتعريف الرضا الوظيفي بأنه " عبارة عن الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئة التي تساهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد" (ديلمي 2022)

أهمية الرضا الوظيفي:

تكمن أهمية الرضا الوظيفي للموظف في رفع مستوى الأداء والإنتاجية في العمل, وزيادة مستوى الطموح والإبداع والابتكار, و تخفيض معدلات الغياب والشكاوي عن العمل وأن يكون الموظف لديه المرونة في التكيف مع متغيرات العمل ومع بيئة عمله أيضاً. حيث أن الشعور بالرضا الوظيفي يرفع من مستوى الولاء للشركة من قبل الموظف .

ويزيد من معدلات النمو والإنتاج للشركة . وبوجود الرضا الوظيفي في الشركة يؤدي الى زياده الثقة بين الرؤساء
والمرؤوسين وزيادة روح التعاون بينهم. (بوطابسو , زويتني 2021)

عناصر الرضا الوظيفي:

■ الأجر:

نجد أنه كلما زاد الأجر أو الراتب الذي يأخذه الموظف كلما زاد وارتفع الرضا الوظيفي لديه اتجاه عمله
وأصبح قادراً على اشباع حاجاته ورغباته والعكس صحيح , فإذا كان الأجر الذي يحصل عليه الموظف
قليلاً أو غير كافٍ فإنه يشعر بعدم الرضا والإنزعاج والضيق . حيث أن الأجر الذي يحصل عليه الموظف
يجب أن يتناسب مع العمل الذي يقوم به ويتناسب مع ظروف المعيشة أيضاً. (بولغيتي, لمعلم 2022)

■ الاحترام والتقدير:

إذا شعر الموظف بالاحترام والتقدير داخل بيئة عمله ومن رؤسائه وزملائه بالعمل فإن ذلك يزيد من
مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف ويشعر بالحماس والحيوية والتقدير للذات ويكون فخوراً بنفسه
(بولغيتي, لمعلم 2022).

■ الحوافز:

نجد أن الحوافز تؤثر بشكل كبير على أداء وسلوك الموظفين وبالتالي تؤثر على الرضا الوظيفي. ومن أهم
أشكال الحوافز : الزيادة في الأجر , الترقية, إعطاء الموظفين دورات تدريبية, تحسين مكان العمل . لذلك
كثير من الشركات تقوم بإعطاء موظفيها الكثير من الحوافز لتشجيعهم وتحفيزهم للعمل. (ديلي 2022)

■ مكان العمل :

عندما يتوفر في مكان العمل الظروف المادية الجيدة (كالإضاءة , التهوية, التكييف , التدفئة , النظافة)
فإن هذا يؤثر على الموظف وتؤثر على نفسيته . حيث أن غياب أو القصور في هذه الظروف المادية في مكان
العمل يؤثر سلباً على الموظف ويشعر بالانزعاج والاستياء ولا يستطيع التركيز في عمله.(سعيد , عجابي
2022)

■ القيادة ونمط الإشراف :

طريقة اشراف الرؤساء لمؤوسمهم تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي لدى المؤوسسين . حيث أن حسن المعاملة والعدل والمساواة في التعامل والمشاركة في اتخاذ القرارات , كلها تؤثر على ارتفاع أو خفض مستوى الرضا الوظيفي لدى المؤوسسين. وأيضا يجب أن يُأخذ في الاعتبار حاجات ورغبات الموظفين عند وضع القوانين والأنظمة والإجراءات الخاصة بالشركة . (ديلي , 2022)

■ العلاقات في العمل :

من أهم العلاقات في العمل هي علاقة الموظف برؤسائه وعلاقته بزملائه بالعمل .حيث أنه يجب أن تكون وسيلة الاتصال بين الموظف ورئيسه المباشر سهلة وسلسة و لا يوجد بها أي نوع من التكلّف أو الصعوبة , لأن ذلك يؤثر على أداء الموظف وسلوكه بشكل مباشر .وأيضاً علاقة الموظف مع زملائه في العمل يجب أن يسودها روح التعاون والمشاركة في العمل ولا يكون هناك أي نوع من التمييز أو العنصرية فيما بينهم .(سعيد , عجاي 2022)

■ ساعات العمل :

عندما يكون مجموع ساعات العمل يتيح للموظف أن يقوم بعمله بكل حرية ولا يوجد أي نوع من الضغط لقلّة ساعات العمل فإن ذلك يؤدي الى ارتفاع إنتاجية الموظف وشعوره بالراحة والرضا اتجاه عمله.(بوطابسو , زويتني 2021)

مظاهر الرضا الوظيفي :

من أهم مظاهر الرضا الوظيفي التي تظهر على الموظفين خلال عملهم :

الشعور بالثقة و الراحة والإحساس بالأمن والاستقرار في الوظيفة , الشعور بالحيوية والنشاط للعمل ولأي تغيير يمكن أن يحدث في العمل , ارتفاع إنتاجية الموظف واداءه في العمل , التعاون والمشاركة بين زملاء العمل, تحسّن علاقة الموظف مع رؤسائه في العمل ومع زملاءه, زيارة ولاء الموظف لشركته ومكان عمله, انخفاض نسبة الغياب والشكاوى, انخفاض النزاعات والصراعات التي تحدث بين الموظفين أو بين الموظفين ورؤسائهم .(ديلي , 2022)

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي :

أولاً: نظرية الحاجات لماسلو (Maslow's Theory of Need) :

التسلسل الهرمي للاحتياجات , الذي وضعه عالم النفس ابراهيم ماسلو في الأربعينيات هي أشهر نظرية الحاجة. حيث يعتقد ماسلو أن هذه الاحتياجات مرتبة في تسلسل هرمي للأهمية , مع الاحتياجات الأساسية في أساس التسلسل الهرمي. (المهداوي , العنزي 2022)

يتألف تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات من خمس فئات أساسية من الاحتياجات كما يبينها الشكل رقم (1)



شكل رقم (1) نظرية الحاجات لماسلو

1. الحاجات الفسيولوجية (الجسدية): وهي أهم الاحتياجات الأساسية في التسلسل الهرمي . كالهواء والأكل والشرب والنوم والملبس.
2. الحاجات الأمنية: مثل الأشياء التي توفر السلامة والأمن , مثل المسكن الملائم والأمان الوظيفي الذي له علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي والتحرر من القلق .
3. حاجات الانتماء: وهي المستوى الثالث في التسلسل الهرمي . وهي الحياة الاجتماعية, كالحاجة الى الحب والعاطفة والحاجة الى القبول في المجتمع. فالموظف يحتاج الى القبول الاجتماعي في بيئة عمله.
4. حاجات تقدير الذات : وهي حاجة الفرد الى احترام الذات والحاجة الى أن يحترمه الآخرون. فالموظف يجب أن يشعر بالتقدير والتشجيع في بيئة عمله حتى يرتفع الرضا الوظيفي لديه.

5. حاجات تحقيق الذات : وهذه الحاجة في أعلى التسلسل الهرمي , يتضمن ذلك إدراك الشخص لإمكاناته الكاملة و أن يصبح كل ما يمكن أن يكون عليه.(المهداوي , العنزي 2022)

ثانياً: نظرية العاملين لهيرزبيرج (Herzberg's 2- factor theory) :

هذه النظرية تحدد عوامل التحفيز التي تؤثر على الرضا وعوامل الوقاية التي تحدد عدم الرضا . طور فريدريك هيرزبيرج نظرية العاملين في أواخر الخمسينات وأوائل الستينات , بدأ هيرزبيرج بإجراء مقابلات مع ما يقرب من 200 محاسب ومهندس في بيتسبرغ . ووجد أن مجموعات مختلفة من العوامل مرتبطة بنوعين من عوامل المشاعر عن العمل :

1. العوامل الدافعية : وهي التي يمكن أن تشجع الموظفين على العمل بجدية أكبر , كالإنجاز والتقدير والشكر والفرصة للتخطيط والتحكم في عملهم الخاص.
2. العوامل الوقائية: لا تشجع الموظفين على العمل بجدية أكبر , كالأجر , الإشراف , نمط القيادة , الإدارة , علاقة الموظف مع زملاء ورؤسائه , ظروف العمل المادية.(ديلي , 2022)

ثالثاً: نظرية دافع الإنجاز لماكلياند (David Mc Clelland):

قدّم ماكلياند هذه النظرية التي تُعرف بنظرية دافع الإنجاز , حيث تعمل هذه النظرية على توسيع مفهوم التسلسل الهرمي لاحتياجات ماسلو . ونجد أنه صنف هذه الحاجات الى ثلاثة حاجات رئيسية :

1. الحاجة الى الإنجاز : وهي حاجة الموظف على القيام بعمله بأفضل و أحسن طريقة , وأن يكون قادراً على حلّ المشكلات الصعبة والمعقدة في عمله , وأن يشعر بالتميز.
2. الحاجة الى القوة: رغبة الموظف في التحكم في سلوك الآخرين وممارسة السلطة والإشراف عليهم .
3. الحاجة الى الانتماء: وتتمثل في رغبة الموظف في تكوين علاقات جيدة وإيجابية مع الآخرين والاحتفاظ بها . (بولغيتي , لمعلم 2022)

الأدبيات النظرية حول العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي :

لقد تم دراسة الكثير من الأبحاث والدراسات لمعرفة دور بيئة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي. فعلى سبيل المثال توصلت دراسة (سالي , زعيمن) الى أن بيئة العمل الداخلية لها تأثير و دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي , من خلال تهيئة بيئة عمل داخلية جيدة وملائمة تساعد العاملين على القيام بالمهام بأفضل طريقة ممكنة. حيث يجب الأخذ في الاعتبار كل عناصر و مكونات بيئة العمل الداخلية المتمثلة في البيئة التنظيمية (الأنظمة , أنماط القيادة , الاتصالات , العلاقات السائدة) والبيئة الوظيفية (الأجور , الرواتب , الحوافز) والبيئة المادية (الحرارة , الضوضاء , الإضاءة) والبيئة التقنية (التكنولوجيا , التقنيات الحديثة). حيث قامت هذه الدراسة بتوزيع 80 استمارة على الموظفين العاملين في مجموعة من البنوك العمومية بجيجل, وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الى مجموعة من النتائج : وجود ادراك إيجابي مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة حول بيئة العمل الداخلية بالبنوك, وأيضاً وجود ادراك إيجابي مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي السائد بالبنوك. وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية في الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك محل الدراسة. لذلك خلصت هذه الدراسة الى وجود تأثير إيجابي لبيئة العمل على الرضا الوظيفي , حيث أنها توضح رؤية الموظفين حول بيئة العمل وتوقعاتهم. (سالي , زعيمن 2022)

بالإضافة الى الدراسة السابقة نجد دراسة (بوحنه , صوفان) التي تؤكد أيضاً على وجود تأثير إيجابي لبيئة العمل على الرضا الوظيفي , حيث تبين في هذه الدراسة أن مستوى أداء العمال يرتفع في ظل ظروف العمل المادية (الحرارة , الإضاءة) الملائمة وهذا ما يؤدي الى زيادة رضاهم الوظيفي و أن مستوى الأداء والرضا يزيد كلما توفرت وسائل الأمن والوقاية وكلما شعر الموظفون بالتقدير والاحترام من قبل الرؤساء والزلاء وكلما زاد الأجر أيضاً , مع ضرورة تحقيق العدالة في منح الترقيات بين العمال وتوفير الجو المناسب للعمل والتعاون . حيث أجريت الدراسة على مجموعة من العمال بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته بجيجل. حيث قامت الدراسة بتوزيع استمارات على 40 عامل بالمؤسسة , وقد استخدمت المنهج الوصفي . ومن أهم النتائج التي توصلت إليها: تساهم ظروف العمل المادية في تحقيق أداء العمال , وتؤدي الحوافز المادية دور في زيادة الإنتاجية , وتساهم الحوافز المعنوية في تحقيق الاستمرار المهني داخل المؤسسة . (بوحنه , صوفان 2021)

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية

تمهيد:

إن أهمية أي دراسة ودقتها تتطلب تدعيماً ميدانياً من خلال الحصول على بعض البيانات والمعلومات التي تدعم الجانب النظري وتعتبر منطلقاً للمعالجة الإحصائية التي يمكن من خلالها التحقق من فرضيات الدراسة. حيث تعد مرحلة تحليل وتفسير البيانات واحدة من أهم أساسيات البحث العلمي ومقتضياته نظراً لارتباطه الوثيق بمشكلة الدراسة، وهذا ما يتطلب من الباحثة توخي الدقة في اختيار المنهج العلمي الملائم والأدوات الإحصائية المناسبة بغية الحصول على نتائج دقيقة علمياً تسهم في حل مشكلة الدراسة.

يتناول هذا الفصل إيضاحاً للمنهجية العلمية المتبعة في هذه الدراسة، والتي تم من خلالها إنجاز الجانب التطبيقي، بما في ذلك من آلية اختيار العينة المدروسة، ثم عرضاً لأداة الدراسة التي جمعت البيانات من خلالها والتأكد من صدقها وثباتها، وأخيراً الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في التحليل للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها.

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي من أجل تحقيق أهداف الدراسة ووصف بيئة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

استهدفت الدراسة الموظفين والموظفات في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض في المملكة العربية السعودية خلال الفصل الدراسي الأول، وقد استغرقت (ثلاثة عشر أسبوع) من الفترة 2023\01\28 الى 2023\04\26. وقد اعتمدت الباحثة في تحديد حجم العينة على (sekaran and bougie, 2010) الذي أورد جدولاً يبين فيه حجم العينة الملائم عند مستويات مختلفة من مجتمع البحث الأصلي، فكان عدد أفراد العينة المطلوب 322 مفردة وذلك لأن عدد أفراد المجتمع الذين تنطبق عليهم الخصائص المطلوبة للمشاركة في الدراسة تجاوز 1000 مفردة، وبناءً على ذلك تمت الإجابة على استبانة الدراسة من قبل 322 موظف وموظفة، جميعها صالحة لأغراض الدراسة.

الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة لأغراض التحليل:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية الاجتماعية SPSS (Statistical Package for Social Sciences) الإصدار (23)، بالإضافة إلى برنامج Microsoft office excel 2019 لأغراض التحليل.

وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ووصف إجابات وآراء المستجيبين على محاور استبانة الدراسة:

- 1- معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات أداة الدراسة.
- 2- التحليل الوصفي لمفردات العينة، وذلك من خلال الجداول التكرارية والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الداخلة في الدراسة لتحديد اتجاهات آراء المستجيبين تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تضمنتها أداة الدراسة.
- 3- تحليل الارتباط والانحدار: لبيان ماهية العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك من خلال قياس قوة هذه العلاقة وتحديد اتجاهها ودلالاتها ثم دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض.

أداة الدراسة:

استخدمت الاستبانة بوصفها أداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة، وقد اشتملت على قسمين أساسيين: القسم الأول- تضمن المعلومات الديموغرافية المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة، وهي (الجنس، العمر، المستوى العلمي، عدد سنوات العمل، وأخيراً الراتب الشهري).

القسم الثاني- يتكون من 35 سؤالاً بحثياً موزعةً على محورين رئيسيين كما يلي:

المحور الأول: بيئة العمل، ويمثل المتغير المستقل ويشمل 4 أبعاد:

البعد الأول: البيئة التنظيمية ويحتوي على 5 عبارات.

البعد الثاني: البيئة الوظيفية ويحتوي على 5 عبارات.

البعد الثالث: البيئة المادية ويحتوي على 5 عبارات.

البعد الرابع: البيئة التقنية ويحتوي على 5 عبارات.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي، ويمثل المتغير التابع، ويشمل بدوره على 15 عبارة توزعت على 5 أبعاد كل بعد شمل 3 عبارات وهي على الترتيب: الرضا عن الأجر، الرضا عن نظام الحوافز، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.

وقد اعتمد مقياس ليكرت الخماسي Likert Scales والمكون من خمس مستويات تتدرج من الدرجة (1) إلى الدرجة (5) لقياس الأبعاد الخاصة بمتغيرات الدراسة. ولتحديد طول مجال مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في محاور الدراسة تم حساب المدى $5 - 1 = 4$ ثم تقسيمه على عدد رتب المقياس (5) للحصول على طول المجال، أي: $4/5 = 0.8$ ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى القيمة الأدنى في هذا المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول مجال وهكذا، والجدول التالي يوضح المجالات كما يلي:

جدول 1 - 3 مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	أرفض بشدة	أرفض	محايد	أتفق	أتفق بشدة
المجال	1 - 1.80	1.81 - 2.60	2.61 - 3.40	3.41 - 4.20	4.21 - 5.0

ثبات أداة الدراسة:

من أهم الصفات الأساسية التي يجب توافرها أيضاً في أداة الدراسة قبل الشروع في استخدامها هي الثبات، حيث تكمن أهمية قياس درجة ثبات الأداة في أهمية الحصول على نتائج مستقرة فيما لو تمت إعادة توزيع استبانة الدراسة على أفراد العينة عدة مرات متتالية، حيث يقصد بثبات أداة الدراسة بأنه المدى الذي تصل إليه الأداة في إعطاء نتائج وقراءات متقاربة في كل مرة يعاد استخدامها فيه، وقد اعتمدت الباحثة في التحقق من ثبات أداة الدراسة على اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، وجاءت النتائج في الجدول التالي كما يلي:

جدول 2 - 3 قيمة معامل ألفا كرونباخ لدراسة ثبات الاستبانة ومحاوره

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
بيئة العمل:	20	0.898
البعد الأول: ظروف العمل المادية	5	0.763
البعد الثاني: رفاهية العاملين	5	0.840
البعد الثالث: التوازن بين الحياة والعمل	5	0.832
البعد الرابع: مشاركة العاملين في الإدارة	5	0.858
الرضا الوظيفي:	15	0.892
البعد الأول: الرضا عن الأجر	3	0.613
البعد الثاني: الرضا عن نظام الحوافز	3	0.783
البعد الثالث: الرضا عن ظروف العمل	3	0.786
البعد الرابع: الرضا عن العلاقة مع الزملاء	3	0.805
البعد الخامس: الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	3	0.701
معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة	35	0.937

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل

من خلال النتائج السابقة نلاحظ أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة تراوح بين (0.61 و 0.89) وهي معاملات مرتفعة، كما بلغ معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة (0.937)، وهذا يشير إلى أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير، مما يجعلنا على ثقة بصلاحية تحليل البيانات التي جمعت من خلال أداة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة وتفسير النتائج.

الفصل الخامس :

النتائج الميدانية

تمهيد:

بعد عرض المنهجية والأدوات الإحصائية المستخدمة نتناول في هذا الفصل عرض وتحليل بيانات الدراسة التي تم تجميعها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها من خلال التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة ومحاوَر الدراسة، وتحليل الارتباط والانحدار بين متغيرات الدراسة، وتفصيل ذلك على النحو التالي:

خصائص أفراد عينة الدراسة:

تناولت استبانة الدراسة جملة من المتغيرات الديموغرافية التي تشير إلى خصائص أفراد عينة الدراسة الجنس والعمر والمستوى التعليمي، وعدد سنوات العمل، وأخيراً الراتب الشهري، واستناداً على ذلك يبين الجدول التالي عرضاً للإحصاءات الوصفية كما يلي:

جدول 1-4 توزع مفردات العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

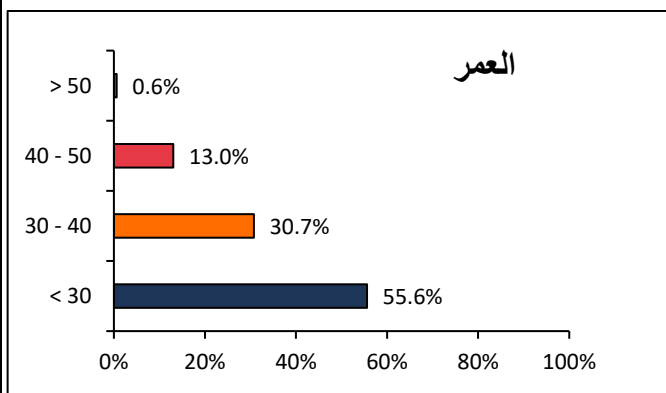
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	192	% 59.6
	أنثى	130	% 40.4
العمر	أقل من 30 سنة	179	% 55.6
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	99	% 30.7
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	42	% 13
	أكثر من 50 سنة	2	% 0.6
المستوى العلمي	دبلوم	21	% 6.5
	بكالوريوس	229	% 71.1
	ماجستير	70	% 21.7
	دكتوراه	2	% 0.6
عدد سنوات العمل	أقل من خمس سنوات	116	% 36

من خمس إلى أقل من عشر سنوات	110	34.2 %
من عشر سنوات إلى أقل من خمسة عشر سنة	96	29.8 %
أقل من 8000 ريال	84	26.1 %
بين 8000 ريال و 15000 ريال	195	60.6 %
بين 15000 ريال و 25000	30	9.3 %
أكثر من 25000	13	4 %

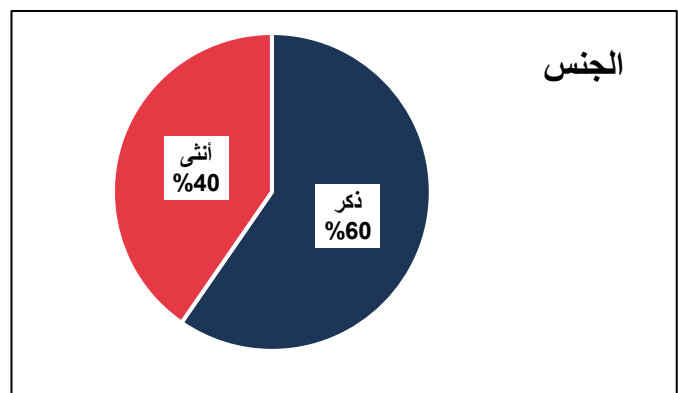
المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

يظهر الجدول رقم (4-1) أن 60% من أفراد عينة الدراسة من الذكور، و40% إناث، كما يشير إلى أن 55.6% من أفراد العينة قلت أعمارهم عن ثلاثين عام، و71.1% منهم من حملة البكالوريوس، بينما بلغت نسبة الموظفين والموظفات بمستويات علمية عليا (ماجستير ودكتوراه) حوالي 22%، كما نلاحظ أن النسبة الأعلى لسنوات العمل هي لمن لم تتجاوز سنوات خبرتهم خمسة سنوات، وبلغت 36% من إجمالي الموظفين والموظفات في العينة، كما بلغت نسبة الذين تجاوزت سنوات خبراتهم عشر سنوات وحتى خمسة عشر سنة 29.8%، كما يشير الجدول إلى أن 60.6% من الموظفين والموظفات تراوحت رواتبهم الشهرية بين ثمانية آلاف ريال و خمسة عشر ألف ريال، و4% منهم تجاوزت رواتبهم خمسة وعشرون ألف ريال.

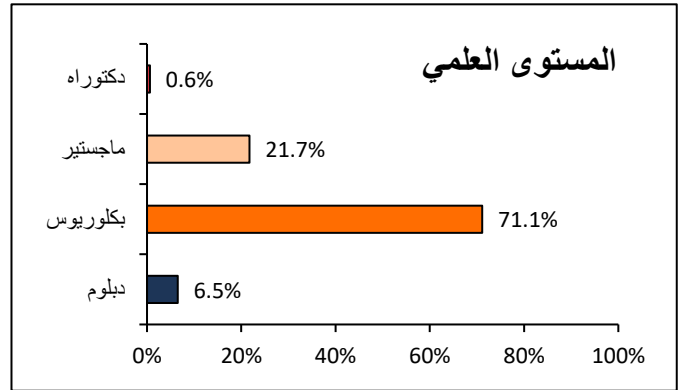
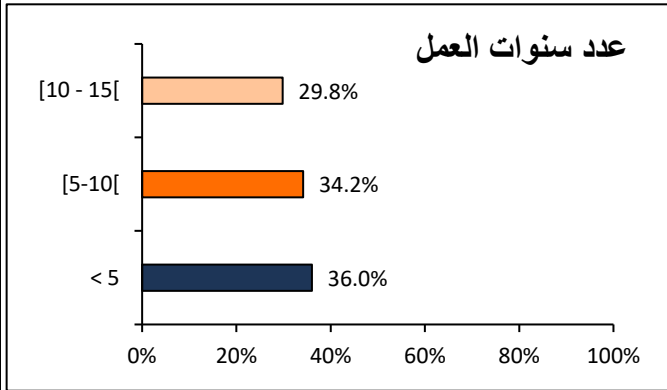
وتبين الرسوم البيانية التالية النسب المئوية للمعلومات الديموغرافية المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة:



الشكل 2 - توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

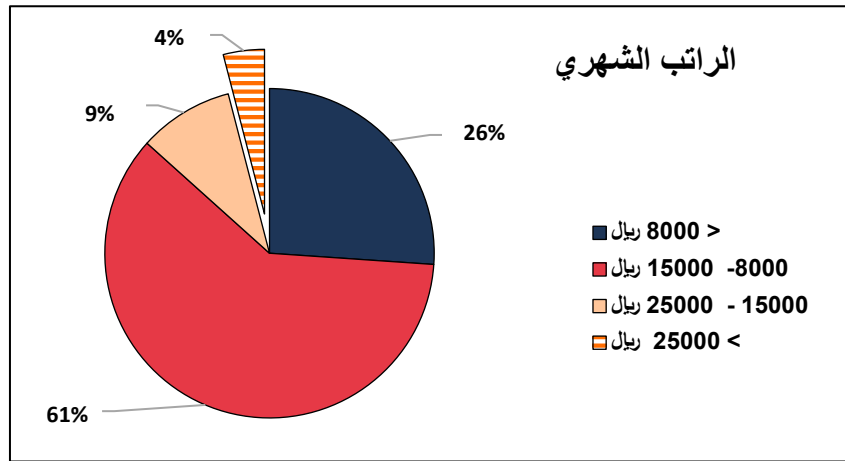


الشكل 1 - توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



الشكل 4 - 4 توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات العمل

الشكل 3 - 4 توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي



الشكل 5 - 4 توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الوظائف التي سبقت هذه الوظيفة

المصدر: الرسوم من إعداد الباحثة استناداً إلى لجدول (1-4) باستخدام برمجية EXCEL 2019

التحليل الوصفي لمجاور الدراسة:

اعتمدت الباحثة على جداول التوزيعات التكرارية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوصيف مجاور

الدراسة المتمثلة ببيئة العمل والرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين والموظفات في شركة الالكترونيات

المتقدمة في الرياض، والجداول التالية توضح النتائج التي تم الحصول عليها:

أولاً: بيئة العمل:

البعد الأول: البيئة التنظيمية:

جدول 2 – 4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد البيئة التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	درجة الموافقة (%)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
		أتفق بشدة	أتفق	محايد	أرفض	أرفض بشدة				
3	يُمكن نظام الاتصالات الرسمية من انسياب المعلومات والبيانات والتوجيهات والأوامر اللازمة لأداء عملي.	29.2	56.2	7.8	6.5	0.3	4.07	0.81	أتفق	1
5	تمنحني إدارة الشركة الاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي.	21.7	66.1	9.3	2.5	0.3	4.065	0.66	أتفق	2
1	علاقات العمل بين إدارة الشركة والموظفين مبنية على الثقة والاحترام المتبادل.	18.6	65.5	10.6	4.3	0.9	3.97	0.74	أتفق	3
2	يتقبل الموظفون قرارات الشركة ويلتزمون بتنفيذها.	14.9	69.3	10.6	4.7	0.6	3.93	0.70	أتفق	4
4	تُمكن مجموعة النظم واللوائح والإجراءات التي وضعتها إدارة الشركة من	18.0	58.1	18.0	5.6	0.3	3.88	0.77	أتفق	5

									التحكم في مسارات العمل.
	أُتفق	0.53	3.98	المتوسط العام					

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- تقاربت متوسطات إجابات المستجيبين الخاصة بعبارات بُعد بيئة العمل التنظيمية، مما دل على اتفاق الموظفين والموظفات في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض في تقييم عبارات هذا البعد حيث تراوحت جميع المتوسطات بين 3.8 و 4.07 والذي يقابل مجال الموافقة على حسب مقياس ليكرت الخماسي، في حين بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بالمجمل 3.98 أي أن متوسط إجابات المستجيبين كانت "مرتفعة" حسب مقياس ليكرت الخماسي الموضح سابقاً.
- اتفق العاملين في الشركة على أن نظام الاتصالات الرسمية في الشركة يمكن من انسياب المعلومات والبيانات والتوجيهات والأوامر اللازمة لأداء أعمالهم. حيث جاء ترتيب العبارات في هذا البُعد حسب درجة الموافقة على النحو التالي:
- العبارة (3): يُمكن نظام الاتصالات الرسمية من انسياب المعلومات والبيانات والتوجيهات والأوامر اللازمة لأداء عملي، في المرتبة الأولى وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.07).
- العبارة (5): ت تمنحني إدارة الشركة الاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي، في المرتبة الثانية وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.065).
- العبارة (1): علاقات العمل بين إدارة الشركة والموظفين مبنية على الثقة والاحترام المتبادل، في المرتبة الثالثة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (3.97).
- العبارة (2): يتقبل الموظفون قرارات الشركة ويلتزمون بتنفيذها، في المرتبة الرابعة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (3.93).
- العبارة (4): تُمكن مجموعة النظم واللوائح والإجراءات التي وضعتها إدارة الشركة من التحكم في مسارات العمل، في المرتبة الأخيرة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (3.88).

البعد الثاني: البيئة الوظيفية:

جدول 3 – 4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد البيئة الوظيفية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	درجة الموافقة (%)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
		أتفق بشدة	أتفق	محايد	أرفض	أرفض بشدة				
2	يُحفّزني نظام الأجور والحوافز بالشركة على أداء عملي.	27.6	60.9	10.6	0.3	0.6	4.15	0.66	أتفق	1
1	تُقدّم لي إدارة الشركة وصفاً وظيفياً دقيقاً يساعدني في أداء مهامي.	26.1	62.4	9.3	1.2	0.9	4.11	0.69	أتفق	2
5	تُوفّر لي إدارة الشركة فرصاً لتطوير مساري الوظيفي.	26.7	60.6	9.9	2.2	0.6	4.106	0.71	أتفق	3
4	تُوفّر لي إدارة الشركة فرصاً للترقية في حالة الأداء العالي.	25.2	62.7	9.3	2.2	0.6	4.096	0.69	أتفق	4
3	تقوم إدارة الشركة بتقييم أداء الموظفين بشكل دوري.	21.1	61.2	14.6	2.8	0.3	4.00	0.71	أتفق	5
المتوسط العام							4.09	0.54	أتفق	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- تقاربت متوسطات إجابات المستجيبين الخاصة بعبارات بُعد البيئة الوظيفية، حيث تراوحت جميع المتوسطات بين 4.15 و4.00 والذي يقابل مجال الموافقة على حسب مقياس ليكرت الخماسي، في حين بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بالمجمل 4.09 أي أن متوسط إجابات المستجيبين كانت "مرتفعة" حسب مقياس ليكرت الخماسي الموضح سابقاً.
- وقد جاء ترتيب العبارات في هذا البُعد حسب درجة الموافقة على النحو التالي:
 - العبارة (2): يُحَفِّزني نظام الأجور والخوافز بالشركة على أداء عملي، في المرتبة الأولى وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (4.15).
 - العبارة (1): تُقدِّم لي إدارة الشركة وصفاً وظيفياً دقيقاً يساعدني في أداء مهامي، في المرتبة الثانية وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (4.11).
 - العبارة (5): تُوفِّر لي إدارة الشركة فرصاً لتطوير مساري الوظيفي، في المرتبة الثالثة وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (4.106).
 - العبارة (4): ت تُوفِّر لي إدارة الشركة فرصاً للترقية في حالة الأداء العالي، في المرتبة الرابعة وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (4.096).
 - العبارة (3): تقوم إدارة الشركة بتقييم أداء الموظفين بشكل دوري، في المرتبة الأخيرة وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (4.00).

البعد الثالث: البيئة المادية:

جدول 4 - 4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد البيئة المادية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	درجة الموافقة (%)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
		أُتفق بشدة	أُتفق	محايد	أُرفض بشدة	أُرفض				

1	أُتفق	0.76	4.09	0.6	4.0	9.0	58.7	27.6	يتوفر مكان عملي على شروط التهوية المناسبة.	1
2	أُتفق	0.92	4.04	1.6	7.1	9.6	49.4	32.3	يتوفر مكان عملي على متطلبات الأمن والسلامة المهنية.	4
3	أُتفق	0.78	3.99	.9	4.3	11.8	60.6	22.4	يتوفر مكان عملي على شروط الإضاءة المناسبة.	2
4	أُتفق	0.94	3.79	3.1	5.6	21.7	48.8	20.8	يساعدني تصميم وهيكلة مكان عملي على أداء مهامتي بشكل أفضل.	5
5	أُتفق	0.94	3.78	2.5	7.5	20.8	48.4	20.8	يتوفر مكان عملي على تجهيزات التكيف والتدفئة.	3
أُتفق		0.67	3.94	المتوسط العام						

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- أيضاً تقاربت متوسطات إجابات المستجيبين الخاصة بعبارات بُعد البيئة المادية، مما دل على اتفاق العاملين في الشركة في تقييم عبارات هذا البعد، حيث تراوحت جميع المتوسطات بين 4.09 و 3.78 والذي يقابل مجال الموافقة على حسب مقياس ليكرت الخماسي، في حين بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بالمجمل 3.94 أي أن متوسط إجابات المستجيبين كانت "مرتفعة" حسب مقياس ليكرت الخماسي الموضح سابقاً.

وقد جاء ترتيب العبارات في هذا البُعد حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

- العبارة (1): يتوفر مكان عملي على شروط التهوية المناسبة، في المرتبة الأولى وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.09).
- العبارة (4): يتوفر مكان عملي على متطلبات الأمن والسلامة المهنية، في المرتبة الثانية وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.04).
- العبارة (2): يتوفر مكان عملي على شروط الإضاءة المناسبة، في المرتبة الثالثة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (3.99).
- العبارة (5): يساعدني تصميم وهيكله مكان عملي على أداء مهامي بشكل أفضل، في المرتبة الرابعة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (3.79).
- العبارة (3): يتوفر مكان عملي على تجهيزات التكيف والتدفئة، في المرتبة الأخيرة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (3.78).

البعد الرابع: البيئة التقنية:

جدول 5 - 4 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد البيئة التقنية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	درجة الموافقة (%)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
		أتفق بشدة	أتفق	محايد	أرفض	أرفض بشدة				
3	تتوافق التكنولوجيا المستخدمة في العمل مع مؤهلات الموظفين.	30.1	55.6	11.2	2.5	0.6	4.12	0.75	أتفق	1
2	تحرص إدارة الشركة على تدريب الموظفين من أجل التعامل مع البرامج والتطبيقات الحديثة.	29.8	54.7	12.4	1.9	1.2	4.10	0.78	أتفق	2

1	توفر لي إدارة الشركة وسائل الاتصال الضرورية لأداء مهماتي.	26.1	57.8	11.2	4.0	0.9	4.04	0.79	أُتفق	3
4	يتوفر مكان عملي على تغطية جيدة لخدمات الانترنت.	26.7	52.8	16.5	2.8	1.2	4.01	0.81	أُتفق	4
5	تحرص إدارة الشركة على مواكبة التغيرات التكنولوجية الحاصلة في مجال عملها.	21.7	52.2	20.5	4.3	1.2	3.89	0.84	أُتفق	5
المتوسط العام							4.03	0.63	أُتفق	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- تقاربت متوسطات إجابات المستجيبين الخاصة بعبارات بُعد البيئة التقنية، حيث تراوحت جميع المتوسطات بين 4.12 و3.89 والذي يقابل مجال الموافقة على حسب مقياس ليكرت الخماسي لكافة العبارات، في حين بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بالمجمل 4.03 أي أن متوسط إجابات المستجيبين كانت "مرتفعة" حسب مقياس ليكرت الخماسي الموضح سابقاً.
- وقد جاء ترتيب العبارات في هذا البُعد حسب درجة الموافقة على النحو التالي:
 - العبارة (3): تتوافق التكنولوجيا المستخدمة في العمل مع مؤهلات الموظفين، في المرتبة الأولى وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.12).
 - العبارة (2): تحرص إدارة الشركة على تدريب الموظفين من أجل التعامل مع البرامج والتطبيقات الحديثة، في المرتبة الثانية وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (4.10).

- العبارة (1): توفر لي إدارة الشركة وسائل الاتصال الضرورية لأداء مهامى، فى المرتبة الثالثة وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (4.04).
- العبارة (4): يتوفر مكان عملى على تغطية جيدة لخدمات الانترنت، فى المرتبة الرابعة وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (4.01).
- العبارة (5): تحرص إدارة الشركة على مواكبة التغيرات التكنولوجية الحاصلة فى مجال عملها، فى المرتبة الأخيرة وبمتوسط موافقة متوسط مقداره (3.89)

ثانياً: الرضا الوظيفي:

جدول 4 - 6 استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الرضا الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	البعد / الرضا عن /	العبارة	درجة الموافقة (%)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			أتفق بشدة	أتفق	محايد	أرفض	أرفض بشدة				
4	نظام الحوافز	يوجد فى عملى حوافز متنوعة مناسبة.	34.2	59.9	5.0	0.6	0.3	4.27	0.61	أتفق بشدة	1
14	العلاقة مع الرؤساء	يُحفزنى مسؤولى لبذل مجهود إضافى فى أدائى لوظيفتى.	30.1	61.8	7.1	0.6	0.3	4.21	0.62	أتفق بشدة	2
5	نظام الحوافز	نظام الحوافز المطبق يُحفزنى لبذل مجهود أكبر.	28.3	64.3	5.6	1.6	0.3	4.19	0.63	أتفق	3

4	أتفق	0.66	4.18	0.6	1.6	5.9	63.0	28.9	يعترف الرؤساء ويُقدرون ما أقوم به من عمل.	العلاقة مع الرؤساء	15
5	أتفق	0.64	4.14	0.3	1.2	8.7	64.0	25.8	نظام الحوافز المطبق عادل ويُحقق درجة عالية من الرضا.	نظام الحوافز	6
6	أتفق	0.73	4.13	0.6	2.5	9.9	56.8	30.1	رُملائي يكنون لي التقدير والاحترام.	العلاقة	11
7	أتفق	0.75	4.11	1.6	1.2	9.9	59.6	27.6	أشعر أي جزء من المجموعة التي اعمل معها.	مع الزملاء	10
8	أتفق	0.71	4.09	0.6	3.1	7.8	63.7	24.8	يتوافق الأجر الذي أتقاضاه مع كفاءاتي ومهاراتي.	الأجر	1
9	أتفق	0.68	4.09	0.6	1.6	10.9	62.4	24.5	راتبي يُشجعني على القيام بعملتي بشكلٍ أفضل.		2
10	أتفق	0.71	4.02	0.6	1.6	15.5	59.3	23.0	ظروف الأمن والسلامة متوفرة.	ظروف العمل	7
11	أتفق	0.74	4.01	0.3	2.5	17.1	55.9	24.2	أتقاسم مع رُملائي المشاكل	العلاقة مع الزملاء	12

									والصعوبات التي تعترضُنا.		
12	أُتفق	0.81	3.92	1.2	3.4	18.9	54.7	21.7	القدرة على ابداء الرأي مع المسؤول المباشر.	13	العلاقة مع الرؤساء
13	أُتفق	0.85	3.89	2.5	4.0	14.6	59.3	19.6	يتناسب راتبي مع الجهد المبذول في العمل.	3	الأجر
14	أُتفق	0.82	3.89	0.3	5.6	21.1	51.2	21.7	يتوافق توزيع ساعات العمل إيجاباً مع إنتاجي.	8	ظروف العمل
15	أُتفق	0.88	3.81	0.3	6.2	29.2	40.7	23.6	الرعاية الصحية التي تقدمها الشركة مجزية.	9	
موافق		0.46	4.06	المتوسط العام							

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- تقاربت متوسطات إجابات المستجيبين الخاصة بعبارات محور الرضا الوظيفي، مما دل على اتفاق العاملين في الشركة من موظفين وموظفات في تقييم عبارات هذا المحور حيث تراوحت جميع المتوسطات بين 3.81 و 4.27 والذي يقابل مجال الموافقة على حسب مقياس ليكرت الخماسي، في حين بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بالمجمل 4.06 أي أن متوسط إجابات المستجيبين كانت "مرتفعة" حسب مقياس ليكرت الخماسي الموضح سابقاً.

- أجمع المستجيبين العاملين في الشركة على وجود حوافز مناسبة ومتنوعة في أماكن عملهم، وهي العبارة التي نالت أعلى تقييم من وجهة نظرهم، وأهمها في تحقيق الرضا الوظيفي من خلال رضاهم عن نظام الحوافز في الشركة، حيث جاء ترتيب العبارات في هذا المحور حسب درجة الموافقة على النحو التالي:
- العبارة (4): يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة، في المرتبة الأولى وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.27)، في بعد الرضا عن نظام الحوافز.
- العبارة (14): يُحفزني مسؤولي لبذل مجهود إضافي في أدائي لوظيفتي، في المرتبة الثانية وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.21)، في بعد الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.
- العبارة (5): نظام الحوافز المطبق يُحفزني لبذل مجهود أكبر، في المرتبة الثالثة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.19)، في بعد الرضا عن نظام الحوافز.
- العبارة (15): يعترف الرؤساء ويُقدرون ما أقوم به من عمل، في المرتبة الرابعة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.18)، في بعد الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.
- العبارة (6): نظام الحوافز المطبق عادل ويُحقق درجة عالية من الرضا، في المرتبة الخامسة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.14)، في بعد الرضا عن نظام الحوافز.
- العبارة (11): زملائي يكونون لي التقدير والاحترام، في المرتبة السادسة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.13)، في بعد الرضا عن العلاقة مع الزملاء.
- العبارة (10): أ أشعر أنني جزء من المجموعة التي اعمل معها، في المرتبة السابعة وبمتوسط موافقة مرتفع مقداره (4.11)، في بعد الرضا عن العلاقة مع الزملاء، ثم تلتها بقية العبارات بمتوسطات متقاربة جداً أكد فيها المستجيبون على أن توافق الأجر الذي يتقاضاه العامل مع كفاءته ومهاراته وتحقيق ظروف العمل المناسبة من توفر الأمن والسلامة والرعاية الصحية، جميعها تسهم إيجاباً حسب وجهة نظرهم في تحقيق الرضا الوظيفي.

تحليل الارتباط والانحدار:

التساؤل الأول: هل يوجد علاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة

الالكترونيات المتقدمة بالرياض؟

يهدف الإجابة على تساؤل الدراسة الأول والتحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض، ولتحديد طبيعة هذه العلاقة إن وجدت، قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون الخطي، ونستعرض في الجدول التالي معامل الارتباط ومعنويته:

جدول 7 – 4 معامل الارتباط بين المتغيرات المدروسة ومعنويته

بيئة العمل	التابع المستقل
0.747** < 0.01	الرضا الوظيفي

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة خطية موجبة مرتفعة بين بيئة العمل بمختلف أبعادها والرضا الوظيفي، وهي ذات دلالة إحصائية لأن قيمة $\text{sig}=0.00$ وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 5%.

التساؤل الثاني: هل يوجد أثر لبيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة

الالكترونيات المتقدمة بالرياض؟

استناداً للنتائج السابقة التي أكدت وجود علاقات خطية متوسطة ذات دلالات إحصائية بين متغيرات الدراسة، يمكن الإجابة على تساؤل الدراسة الثاني من خلال بناء نموذج انحدار خطي لدراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض، وكانت النتائج على النحو التالي:

أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض:

تبين الجداول التالية نتائج الانحدار الخطي البسيط لبيان أثر بيئة العمل كمتغير مستقل على المتغير التابع المتمثل بالرضا الوظيفي:

جدول 8 – 4 ملخص نموذج الانحدار البسيط

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.557	.30542

a. Predictors: (Constant), بيئة العمل

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

جدول 9 - 4 ANOVA معنوية نموذج الانحدار البسيط

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.680	1	37.680	403.944	.000 ^b
Residual	29.850	320	.093		
Total	67.529	321			

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

b. Predictors: (Constant), بيئة العمل

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل

جدول 10 – 4 معاملات نموذج الانحدار البسيط

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.032	.152		6.799	.000
	بيئة العمل	.756	.038	.747	20.098	.000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

نستنتج من النتائج السابقة ما يلي:

- يبين جدول 4-8 أن معامل التحديد المعدّل قد بلغ قيمته 0.558 وهي تدل على أن المتغير المستقل (بيئة العمل) تفسّر على نحو عام ما مقداره 56% من إجمالي التباينات الحاصلة في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) وهي قوة تفسيرية جيدة جداً.
- يبين الجدول 4-9 الخاص بمعنوية النموذج، أن النموذج معنوي حيث أن sig المقابلة لاختبار F كانت أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 5%، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على الرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الشركة.
- تشير النتائج في الجدول 4-10 والذي يعرض معاملات النموذج ومعنوياتها إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للمتغير المستقل على التابع وذلك لأن معامل الانحدار يحمل قيمة موجبة كما أن قيمة sig المقابلة لاختبار t على نفس السطر أقل من مستوى الدلالة 5%، وهذا يدل على أن تحسين ظروف بيئة العمل يسهم إيجاباً في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض.

الفصل السادس:

تحليل النتائج والتوصيات

تمهيد:

بعد عرض النتائج والأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها للإجابة على تساؤلات الدراسة، سنتناول في هذا الفصل مناقشة لأبرز النتائج التي تم التوصل إليها ومن ثم التوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج.

النتائج:

بعد جمع البيانات من عينة الدراسة وتحليلها إحصائياً توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. تبين أن الفئة الأكبر العاملة في الشركة هم ذكور، حيث بلغ عدد الذكور (192) مفردة من عينة الدراسة ويمثلون ما نسبته (60%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.
2. حوالي 56% من إجمالي أفراد العينة من الموظفين والموظفات كانت أعمارهم أقل من 30 عاماً.
3. تباينت الرواتب الشهرية بين أفراد عينة الدراسة، وكانت الفئة الأكبر لمن تراوحت رواتبهم بين ثمانية آلاف وخمسة عشر ألفاً وبلغت نسبتهم 61%.
4. تبين أن (229) مفردة من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (71.1%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة البكالوريوس، وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة، و(70) مفردة يمثلون ما نسبته (21.7%) هم من حملة شهادة الماجستير.
5. تبين أن (116) مفردة من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (36%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة بلغ عدد سنوات عملهم أقل من خمسة سنوات.
6. أجمع الموظفون والموظفات على أن نظام الاتصالات الرسمية في الشركة يمكن من انسياب المعلومات والبيانات والتوجيهات والأوامر اللازمة لأداء أعمالهم.
7. ارتفعت متوسطات إجابات المستجيبين الخاصة بعبارات أبعاد بيئة العمل مما دلّ على توفر ظروف وبيئة عمل مناسبة في شركة الالكترونيات المتقدمة العاملين فيها.
8. أشار 90% من الموظفين والموظفات إلى وجود حوافز مناسبة ومتنوعة في أماكن عملهم.
9. نالت عبارات الرضا عن نظام الحوافز أعلى تقييم من المستجيبين، مما يشير إلى أن أهم ما يحقق الرضا الوظيفي وجهة نظر الموظفين والموظفات هو رضاهم عن نظام الحوافز في الشركة.

10. أشار المستجيبين إلى أن الرضا عن علاقاتهم مع الرؤساء ينعكس إيجاباً على تحقيق الرضا الوظيفي.

11. أجمع المستجيبين من الموظفين والموظفات على أن توفير ظروف الأمن والسلامة في مكان العمل أهم ما يعكس الرضا عن ظروف العمل في تحقيق الرضا الوظيفي.

12. توفر نظم الاتصالات الرسمية في بيئات العمل تمكّن من انسياب المعلومات والبيانات والتوجيهات والأوامر اللازمة لأداء الأعمال، وهذا أهم ما تميزت به الشركة في بيئتها التنظيمية من وجهة نظر الموظفين والموظفات فيها.

13. عبّر الموظفون والموظفات عن رضاهم الوظيفي في الشركة العاملين بها من خلال رضاهم أولاً عن نظام الحوافز المتبع في الشركة ثم عن رضاهم في علاقاتهم مع الرؤساء ثم مع الزملاء وأخيراً رضاهم عن الأجور وظروف العمل.

14. هناك علاقات ارتباطية موجبة جيدة بين بيئة العمل وبين تحقيق الرضا الوظيفي في الشركة.

15. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي، وهذا ما يدل على أن تحسين بيئة العمل ورفع مستويات البيئات التنظيمية والوظيفية والمادية والتقنية أيضاً يسهم إيجاباً في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات في شركة الإلكترونيات المتقدمة في الرياض.

16. من وجهة نظر العاملين في شركة الإلكترونيات المتقدمة فإن البيئة الوظيفية هي البعد الأهم من أبعاد بيئة العمل، والتي تسهم بشكل أكبر من بقية الأبعاد في تحقيق الرضا الوظيفي، تليها بعد البيئة التقنية ثم التنظيمية وأخيراً البيئة المادية.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج السابقة التي توصلت لها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- 1- الحرص على تحقيق عوامل البيئة المادية وتقديم ظروف عمل مناسبة من تجهيزات مكتبية وإضاءة وتهوية، وتوفير ظروف الأمن والسلامة للموظفين والموظفات في الشركة.
- 2- خلق بيئات عمل تعنى وتشجع العاملين على المشاركة في حل مشكلات العمل داخل المنظمة وصناعة القرارات.
- 3- تشجيع الشركات على زيادة وتحسين بيئة العمل بكافة أبعادها التي تنعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي والذي بدوره يسهم في ارتقاء مستوى أداء الموظفين والموظفات في الشركات.
- 4- الاهتمام أكثر بالعنصر البشري في الشركات وتنمية مهاراتهم وتقييم أدائهم وتطويره، وتقديم التقدير والحوافز المالية مقابل العمل الإضافي والمميز.
- 5- الاهتمام بمواكبة الحضارة والتقدم وتوفير بيئة تقنية حديثة ومتطورة في الشركة، يحسن من كفاءة العمل المنجز ويقلل من الوقت الضائع في إنجازه، ويوفر الجهد المبذول من قبل الموظفين ويحقق الرضا الوظيفي لديهم.

المراجع

المراجع العربية:

- آل جمعان، سيف بن مبارك، عودة، أحمد عبد المجيد عودة مشرف، ابن محيا، ذعار بن نايف مناقش، & الشهري، سعد بن علي مناقش. (2014). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
- الناصر، محمد بن ناصر، القرني، أحمد بن محمد (مشرفا) (2020). قياس رضا العاملين ببيئة حقوق الإنسان عن جودة بيئة العمل.
- أهناني، نجاح. (2017). علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال.
- بن علي، المهدي، لمصادفة، عمر، فودوا & محمد/مؤطر. (2021). انعكاسات الرضا الوظيفي على أداء العاملين بالبنوك التجارية Doctoral dissertation, (جامعة أحمد دراية-أدرار).
- بوحنه، فريدة، صوفان، شهيرة، ميلاط & صبرينة (مشرفا). (2021). علاقة بيئة العمل الداخلية بالرضا الوظيفي Doctoral dissertation).
- بوطابسو، زويتني، بلعيساوي، & الطاهر (مشرفا). (2021). الترقية وتحقيق الرضا الوظيفي Doctoral dissertation).
- بوعاملي، حمدلو، بوغرزة، & رضا (مشرفا). (2020). علاقة بيئة العمل الداخلية بالتوافق المهني لدى العاملين في المؤسسة الصناعية Doctoral dissertation).
- بولغيتي، عمار، معلم، عبد الحميد، بن ديبة، & يمينة/مؤطر. (2022). الرضا الوظيفي لدى الاستاذ الجامعي وأثره على الاستقرار المهني Doctoral dissertation, جامعة أحمد دراية-أدرار).
- جمال سليمان، شريف، أنور السيد، أحمد، محمود إمام، & أحمد. (2023). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي ونية دوران العاملين بالمنتجعات المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات، 7(1)، 24-36.
- ديلي، شيماء، & خلاصي، مراد. (2022). الأجور وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العمال.

- سالمى, بشرى, زعيمى, عزيزى, & وداد (مشرفا). (2022). أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة العاملين في البنوك العمومية بجيجل (Doctoral dissertation, جامعة جيجل).
- سعيدى ولاء الدين, & عجايى مراد. (2022). أثر التعليم عن بعد على الرضا الوظيفي.
- عبدالله, م., القرني, ع. س. م., & علي سعيد محمد. (2022). نموذج مقترح لأثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لهم: دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض، قطاع الخدمات المساندة. *المجلة العربية للإدارة*, 42(2), 271-292.
- عبد الله محمد المهداوي, & مي علي العنزي. (2022). البناء العاملي لمقياس الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الخاص (المجمعات التجارية بمدينة تبوك). *مجلة العلوم التربوية و النفسية*, 6(35), 95-117.
- عبد الله, م. ح. أ., & محمد حمزة أمين. (2022). التنمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي بحث ميداني. *مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية و الأدبية*, 28(4), 203-260.
- عبد المنعم محمد ابراهيم, م., & محمد. (2022). الصمت التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*. حلوان, 36(2), 347-397.
- قرمط, فضيلة, طيور, شيراز, مسيلي, & ياسين. (2022). دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية.
- مخلوفى, أمينة, بوسعيد, إكرام, رحمانى, & محمد/مؤطر. (2021). بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادار).

المراجع الأجنبية:

- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.

المواقع الإلكترونية:

Rehman, Tanzeel ur.(Dec 8,2022), Great place to work is the global authority on workplace culture,
great place to work, Retrieved from:

<https://greatplacetowork.me/best-list/best-workplaces-in-ksa-2022> , (March 3,2023)

الملاحق

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أنا طالبة ماجستير إدارة من كلية الإدارة بجامعة الجميع الذكية . أُجري دراسة على " أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض " .

سأكون سعيدة إذا كنتم تستطيعون مساعدتي في الرد على الأسئلة التالية، لذا أرجوا منكم قراءة جميع العبارات بدقة و الإجابة عليها بموضوعية. كون صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة اجاباتكم .

وأؤكد لكم أن هذه البيانات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

يتكون الاستبيان من ثلاثة محاور :

المحور الأول : البيانات الشخصية والوظيفية .

المحور الثاني : بيئة العمل

المحور الثالث : الرضا الوظيفي

ولكم وافر الشكر والتقدير والاحترام .

اشراف الدكتور : وليد سليمان

اعداد الطالبة : نورة السديس

المحور الأول : البيانات الشخصية والوظيفية

1. الجنس :

ذكر أنثى

2. العمر :

أقل من 30 سنة من 30 الى أقل من 40 سنة
من 40 الى أقل من 50 سنة أكثر من 50 سنة

3. الشهادة التعليمية :

ثانوي فما دون دبلوم بكالوريوس ماجستير دكتوراه

4. عدد سنوات العمل :

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات
من 10 سنوات الى أقل من 15 سنة 15 سنة فأكثر

5. الراتب الشهري : (SAR)

أقل من 8,000 ريال بين 8000 ريال و 15000 ريال
بين 15000 ريال و 25000 ريال أكثر من 25000 ريال

المحور الثاني: بيئة العمل

يتناول هذا المحور رأيكم في بيئة العمل داخل شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض . أرجوا منكم توضيح الى أي مدى تعتقد أن بيئة العمل تمتلك الميزات التالية .

يجب عليكم ترتيب كل عبارة على النحو الآتي :

أرفض بشدة

موافق بشدة

1

2

3

4

5

الأبعاد	الأسئلة	درجة الموافقة
البيئة التنظيمية	1. علاقات العمل بين إدارة الشركة والموظفين مبنية على الثقة والاحترام المتبادل .	1 2 3 4 5
	2. يتقبل الموظفون قرارات الشركة ويلتزمون بتنفيذها .	1 2 3 4 5
	3. يُمكن نظام الاتصالات الرسمية من انسياب المعلومات والبيانات والتوجيهات و الأوامر اللازمة لأداء عملي .	1 2 3 4 5
	4. تُمكن مجموعة النظم واللوائح والإجراءات التي وضعتها إدارة الشركة من التحكم في مسارات العمل .	1 2 3 4 5

5. تمنحني ادارة الشركة الاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي .	5	4	3	2	1	
1. تُقدّم لي إدارة الشركة وصفاً وظيفياً دقيقاً يساعدني في أداء مهامي .	5	4	3	2	1	البيئة الوظيفية
2. يُحفّزني نظام الأجور والحوافز بالشركة على أداء عملي .	5	4	3	2	1	
3. تقوم إدارة الشركة بتقييم أداء الموظفين بشكل دوري.	5	4	3	2	1	
4. تُوفّر لي إدارة الشركة فرصاً للترقية في حالة الأداء العالي.	5	4	3	2	1	
5. تُوفّر لي إدارة الشركة فرصاً لتطوير مساري الوظيفي.	5	4	3	2	1	
1. يتوفر مكان عملي على شروط التهوية المناسبة.	5	4	3	2	1	البيئة المادية
2. يتوفر مكان عملي على شروط الإضاءة المناسبة.	5	4	3	2	1	
3. يتوفر مكان عملي على تجهيزات التكييف والتدفئة.	5	4	3	2	1	
4. يتوفر مكان عملي على متطلبات الأمن والسلامة المهنية.	5	4	3	2	1	

5. يساعدني تصميم وهيكله مكان عملي على أداء مهامي بشكل أفضل.	1	2	3	4	5
1. توفر لي إدارة الشركة وسائل الاتصال الضرورية لأداء مهامي.	1	2	3	4	5
2. تحرص إدارة الشركة على تدريب الموظفين من أجل التعامل مع البرامج والتطبيقات الحديثة.	1	2	3	4	5
3. تتوافق التكنولوجيا المستخدمة في العمل مع مؤهلات الموظفين.	1	2	3	4	5
4. يتوفر مكان عملي على تغطية جيدة لخدمات الانترنت.	1	2	3	4	5
5. تحرص إدارة الشركة على مواكبة التغيرات التكنولوجية الحاصلة في مجال عملها.	1	2	3	4	5

البيئة
التقنية

المحور الثالث: الرضا الوظيفي

يتناول هذا المحور رأيكم في الرضا الوظيفي عن شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض . أرجوا منكم توضيح الى أي مدى تعكس هذه البيانات عن الرضا الوظيفي الموجود لديكم.

يجب عليكم ترتيب كل عبارة على النحو الآتي :

أرفض بشدة

موافق بشدة

1

2

3

4

5

الأبعاد	الأسئلة	درجة الموافقة
الرضا عن الأجر	1. يتوافق الأجر الذي أنقاضه مع كفاءاتي ومهاراتي.	1 2 3 4 5
	2. راتبي يُشجعني على القيام بعملتي بشكل أفضل.	1 2 3 4 5
	3. يتناسب راتبي مع الجهد المبذول في العمل.	1 2 3 4 5
الرضا عن نظام الحوافز	1. يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة.	1 2 3 4 5
	2. نظام الحوافز المطبق يُحفزني لبذل مجهود أكبر.	1 2 3 4 5
	3. نظام الحوافز المطبق عادل ويُحقق درجة عالية من الرضا.	1 2 3 4 5

1	2	3
4	5	1. ظروف الأمن والسلامة متوفرة.
1	2	3
4	5	2. يتوافق توزيع ساعات العمل ايجاباً مع انتاجيتي.
1	2	3
4	5	3. الرعاية الصحية التي تقدمها الشركة مجزية.
1	2	3
4	5	1. أشعر أنني جزء من المجموعة التي اعمل معها.
1	2	3
4	5	2. زُملائي يكنون لي التقدير والاحترام .
1	2	3
4	5	3. أتناسم مع زُملائي المشاكل والصعوبات التي تعترضُنا.
1	2	3
4	5	1. القدرة على ابداء الرأي مع المسؤول المباشر.
1	2	3
4	5	2. يُحفزني مسؤولي لبذل مجهود إضافي في أدائي لوظيفتي.
1	2	3
4	5	3. يعترف الرؤساء ويُقدرون ما أقوم به من عمل.

الرضا عن
ظروف
العمل

الرضا عن
العلاقة مع
الزملاء

الرضا عن
العلاقة مع
الرؤساء

جدول 2 – 3 قيمة معامل ألفا كرونباخ لدراسة ثبات الاستبانة ومحاوره

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
بيئة العمل:	20	0.898
البعد الأول: ظروف العمل المادية	5	0.763
البعد الثاني: رفاهية العاملين	5	0.840
البعد الثالث: التوازن بين الحياة والعمل	5	0.832
البعد الرابع: مشاركة العاملين في الإدارة	5	0.858
الرضا الوظيفي:	15	0.892
البعد الأول: الرضا عن الأجر	3	0.613
البعد الثاني: الرضا عن نظام الحوافز	3	0.783
البعد الثالث: الرضا عن ظروف العمل	3	0.786
البعد الرابع: الرضا عن العلاقة مع الزملاء	3	0.805
البعد الخامس: الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	3	0.701
معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة	35	0.937

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل

جدول 1- 4 توزيع مفردات العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	192	% 59.6
	أنثى	130	% 40.4
العمر	أقل من 30 سنة	179	% 55.6
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	99	% 30.7
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	42	% 13
	أكثر من 50 سنة	2	% 0.6
المستوى العلمي	دبلوم	21	% 6.5
	بكالوريوس	229	% 71.1
	ماجستير	70	% 21.7
	دكتوراه	2	% 0.6
عدد سنوات العمل	أقل من خمس سنوات	116	% 36
	من خمس إلى أقل من عشر سنوات	110	% 34.2
	من عشر سنوات إلى أقل من خمسة عشر سنة	96	% 29.8
الراتب الشهري	أقل من 8000 ريال	84	% 26.1
	بين 8000 ريال و 15000 ريال	195	% 60.6
	بين 15000 ريال و 25000	30	% 9.3
	أكثر من 25000	13	% 4

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل.

الملخص :

تتمثل أهمية هذا البحث في دراسة الأثر والتعرف على الانعكاسات التي تحدثها بيئة العمل الملائمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض. وتكمن أيضاً الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها قد تساعد وتفيد الباحثين عند دراستهم لنفس المجال .

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة الالكترونيات المتقدمة بالرياض من خلال تسليط الضوء على أبعاد بيئة العمل المتمثلة في : بيئة العمل التنظيمية , بيئة العمل الوظيفية , بيئة العمل المادية , بيئة العمل التقنية و أثرها على الرضا الوظيفي (الرضا عن الأجر , الرضا عن نظام الحوافز , الرضا عن ظروف العمل , الرضا عن العلاقة مع الزملاء , الرضا عن العلاقة مع الرؤساء). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي لكونه يتلاءم مع موضوع الدراسة , وتحقيقاً لأهداف هذه الدراسة قمنا بإعداد استبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة , حيث تم توزيع (322) استمارة على الموظفين في شركة الإلكترونيات المتقدمة بالرياض . ولمعالجة هذه البيانات وتحليلها تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS .

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج : هناك علاقات ارتباطية موجبة جيدة بين بيئة العمل بكافة أبعادها التنظيمية والوظيفية والمادية والتقنية وبين تحقيق الرضا الوظيفي في الشركة. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي، وهذا ما يدل على أن تحسين بيئة العمل ورفع مستويات البيئات التنظيمية والوظيفية والمادية والتقنية أيضاً يسهم إيجاباً في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات في شركة الالكترونيات المتقدمة في الرياض. ومن وجهة نظر العاملين في شركة الالكترونيات المتقدمة فإن البيئة الوظيفية هي البعد الأهم من أبعاد بيئة العمل، والتي تسهم بشكل أكبر من بقية الأبعاد في تحقيق الرضا الوظيفي، تليها بعد البيئة التقنية، ثم التنظيمية وأخيراً بعد البيئة المادية.

Summary :

The importance of this research is to study the impact and identify the implications of the appropriate work environment on job satisfaction among employees at the Advanced Electronics Company in Riyadh. The scientific importance of this study also lies in the fact that it may help and benefit researchers when studying the same field.

This study aimed to identify the impact of the work environment on job satisfaction among workers in Advanced Electronics Company in Riyadh. By highlighting the dimensions of the work environment represented in: organisational work environment, functional work environment , physical work environment , technical work environment , and its impact on job satisfaction (satisfaction with the pay, Satisfaction with the incentive system, satisfaction with working conditions, Satisfaction with the relationship with colleagues, Satisfaction with the relationship with the superiors). The study relied on the Survey descriptive method because it fits with the subject of the study . in order to achieve the objectives of the study, we have conducted a survey questionnaire as a means of collecting among 322 employees in Advanced Electronics Company in Riyadh. To analyse this data the SPSS program was used.

The study found a set of results, including: There are good positive correlations between the work environment in all its organizational, functional, physical and technical dimensions and achieving job satisfaction in the company. There is a statistically significant positive effect of the work environment in achieving job satisfaction, and this indicates that improving the work environment and raising the levels of organizational, functional, physical and technical environments also contributes positively to achieving job satisfaction among male and female employees at the Advanced Electronics Company in Riyadh. From the point of view of the employees of the Advanced Electronics Company, the functional environment is the most important dimension of

work environment, which contributes more than the rest of the dimensions to achieving job satisfaction, followed by the technical environment dimension, then the organisational dimension, and finally the physical environment dimension.

Every One Smart University



**The Impact of work Environment on Job Satisfaction at the Advanced
Electronics Company in Riyadh.**

Team leader's : Norah Al Sedais

Supervisor : Dr.Waleed Suliman

ID number : 20212005208

Course: Final Project

Program: Master of Management

Year: First Trimester 2023