

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة - قسم الموارد البشرية
خطة بحث

عنوان البحث:
دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي

إعداد الطالب

محمد حابس الشمري

الرقم الجامعي: 221002575

1. - المقدمة (الجزء الأول)

تُعد بيئة العمل من أهم العوامل المؤثرة في أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، حيث أصبحت المؤسسات الحديثة تعتمد بشكل كبير على تطوير بيئة عمل محفزة تضمن تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والاستقرار الوظيفي. ومع التطور المتسارع في أساليب الإدارة، برزت الحاجة إلى توفير بيئة عمل متوازنة تجمع بين الجوانب المادية والمعنوية، بما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستوى الولاء التنظيمي. وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن بيئة العمل الإيجابية تُعد من أهم محددات الرضا الوظيفي، إذ تؤثر في سلوك الموظف، دافعيته، التزامه، وقدرته على الإبداع. كما أن المؤسسات التي تستثمر في تحسين بيئة العمل تحقق نتائج أفضل على مستوى الأداء العام، وتتمكن من جذب الكفاءات والمحافظة عليها.

المقدمة (الجزء الثاني)

تُظهر الأدبيات الإدارية الحديثة أن بيئة العمل تُعد من أهم المحددات المؤثرة في سلوك الموظفين داخل المؤسسات، حيث ترتبط بشكل مباشر بمستوى التحفيز، الالتزام، والإنتاجية. وتشمل بيئة العمل مجموعة واسعة من العوامل التي تتداخل فيما بينها لتشكّل التجربة اليومية للموظف، مثل العلاقات الإنسانية، الدعم الإداري، العدالة التنظيمية، أساليب القيادة، إضافة إلى الظروف المادية كالإضاءة، التهوية، المساحات المكتبية، والأدوات المستخدمة في أداء المهام.

كما تشير العديد من الدراسات إلى أن الرضا الوظيفي يُعد عنصرًا أساسيًا في استقرار الموظفين داخل المؤسسة، حيث يؤثر في رغبتهم في الاستمرار، مستوى أدائهم، ومدى التزامهم بأهداف المؤسسة. وتبرز أهمية دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة، مثل ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، وزيادة الضغوط النفسية، وتراجع الولاء التنظيمي.

وتسعى هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل للعوامل التي تشكل بيئة العمل، وقياس مدى تأثيرها في تعزيز الرضا الوظيفي، بهدف الوصول إلى فهم أعمق يساعد المؤسسات على تطوير بيئة عمل أكثر فعالية، تساهم في رفع مستوى الرضا وتحسين الأداء العام.

مشكلة البحث (الجزء الأول) -

تواجه العديد من المؤسسات تحديات متزايدة في توفير بيئة العمل المناسبة التي تضمن تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي لدى الموظفين. فعلى الرغم من التطور الكبير في أساليب الإدارة الحديثة، إلا أن فجوة واضحة لا تزال قائمة بين توقعات الموظفين وواقع بيئة العمل داخل المؤسسات. وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن انخفاض الرضا الوظيفي غالبًا ما يرتبط بضعف بيئة العمل، سواء من حيث العوامل المادية أو المعنوية، مما يؤدي إلى تراجع الأداء وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي.

وتتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

إلى أي مدى تسهم بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
وينبثق عنه عدد من الأسئلة الفرعية التي تساعد في توضيح المشكلة بشكل أعمق، مثل:

- ما العوامل التي تشكل بيئة العمل داخل المؤسسات؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
- ما مدى تأثير بيئة العمل المادية على الرضا الوظيفي؟
- ما مدى تأثير بيئة العمل المعنوية على الرضا الوظيفي؟
- كيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز الرضا الوظيفي؟

– مشكلة البحث (الجزء الثاني)

تتعمّق مشكلة البحث من خلال وجود فجوة واضحة بين توقعات الموظفين وواقع بيئة العمل في العديد من المؤسسات، حيث تشير الأدبيات الإدارية إلى أن الموظفين غالبًا ما يواجهون تحديات تتعلق بضعف الدعم الإداري، غياب العدالة التنظيمية، محدودية التحفيز، وتدني جودة العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل. وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلبيًا على الأداء العام للمؤسسة.

كما أن ضعف بيئة العمل قد يسهم في زيادة الضغوط النفسية، ارتفاع معدل الغياب، وتراجع مستوى الالتزام الوظيفي، الأمر الذي يجعل دراسة هذه المشكلة ضرورة ملحة لفهم الأسباب الحقيقية وراء انخفاض الرضا الوظيفي. وتبرز أهمية هذا البحث في محاولة سد الفجوة بين الواقع والمأمول، من خلال تحليل العوامل المؤثرة في بيئة العمل وتحديد مدى تأثيرها في تعزيز الرضا الوظيفي، بما يساعد المؤسسات على تطوير بيئة عمل أكثر فعالية واستقرارًا.

أهمية البحث (الجزء الأول)

تنبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول أحد أهم الموضوعات الإدارية المعاصرة، وهو دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي. فقد أصبحت المؤسسات الحديثة تعتمد بشكل كبير على تطوير بيئة عمل فعّالة تضمن تحقيق مستويات عالية من الأداء والاستقرار الوظيفي. وتؤكد الأدبيات الإدارية أن بيئة العمل تُعد من أهم العوامل المؤثرة في سلوك الموظفين، دافعيتهم، التزامهم، وقدرتهم على الإبداع.

أولاً: الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في كونه يساهم في إثراء المعرفة المتعلقة بالعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، من خلال تقديم إطار نظري وتحليلي يساعد الباحثين على فهم العوامل المؤثرة في هذه العلاقة. كما يساعد البحث في تحديد المتغيرات الأكثر تأثيراً، مما يساهم في تطوير نماذج نظرية جديدة يمكن الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية.

الصفحة 7 - أهمية البحث (الجزء الثاني)

ثانيًا: الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في كونه يقدم رؤية واضحة للمؤسسات حول كيفية تطوير بيئة العمل بما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين. فالمؤسسات التي تهتم ببيئة العمل تحقق العديد من الفوائد، مثل زيادة الإنتاجية، تحسين جودة الأداء، تقليل معدل الغياب، وخفض معدل دوران الموظفين. كما أن توفير بيئة عمل إيجابية يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي، مما يساعد المؤسسة على الاحتفاظ بالكوادر المتميزة. وتبرز الأهمية العملية أيضًا في أن نتائج هذا البحث يمكن أن تساعد الإدارات العليا في اتخاذ قرارات استراتيجية تتعلق بتطوير السياسات الداخلية، وتحسين العلاقات الإنسانية، وتعزيز الدعم الإداري. كما يمكن أن تساهم التوصيات الناتجة عن البحث في تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمؤسسة.

أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف العلمية والعملية التي تسهم في بناء فهم شامل للعلاقة بين المتغيرين. وتتمثل أهداف البحث فيما يلي:

1. تحديد العوامل المكونة لبيئة العمل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
2. قياس مستوى تأثير بيئة العمل بجوانبها المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي.
3. تحليل العلاقة بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي، ومعرفة مدى قوة هذا التأثير.
4. تحليل العلاقة بين بيئة العمل المعنوية والرضا الوظيفي، مثل الدعم الإداري والعلاقات الإنسانية.
5. تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل بما يعزز الرضا الوظيفي.
6. دراسة الفروق في الرضا الوظيفي بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.
7. تحليل دور الدعم الإداري في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
8. تحديد أثر العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي.
9. توضيح أهمية العدالة التنظيمية كعامل مؤثر في رضا الموظفين.
10. بناء إطار نظري يساعد الباحثين على فهم العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي بشكل أعمق.

أسئلة البحث

- تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من الأسئلة التي توضح العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، وذلك من خلال تحليل العوامل المؤثرة وتحديد مدى تأثيرها. وتتمثل أسئلة البحث فيما يلي:
1. ما العوامل التي تشكل بيئة العمل داخل المؤسسات، وكيف يمكن تصنيفها إلى عوامل مادية ومعنوية؟
 2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات محل الدراسة؟
 3. ما مدى تأثير بيئة العمل المادية (الإضاءة، التهوية، المساحات، الأدوات) على مستوى الرضا الوظيفي؟
 4. ما مدى تأثير بيئة العمل المعنوية (الدعم الإداري، العلاقات الإنسانية، العدالة التنظيمية) على الرضا الوظيفي؟
 5. كيف يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل بما يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي؟
 6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة، أو المستوى التعليمي؟
 7. ما دور الدعم الإداري في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
 8. كيف تؤثر العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي؟
 9. ما مدى ارتباط العدالة التنظيمية برضا الموظفين داخل المؤسسة؟
 10. ما العوامل الأكثر تأثيرًا في الرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين؟

فرضيات البحث

تقوم هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات العلمية التي تهدف إلى اختبار العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، وذلك من خلال تحليل تأثير العوامل المادية والمعنوية في مستوى رضا الموظفين. وتتمثل الفرضيات فيما يلي:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي. وتشمل العوامل المادية: الإضاءة، التهوية، المساحات المكتبية، الأدوات، والأثاث.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المعنوية والرضا الوظيفي. وتشمل العوامل المعنوية: الدعم الإداري، العلاقات الإنسانية، العدالة التنظيمية، أساليب القيادة.
3. تحسين بيئة العمل يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي. أي أن تطوير الجوانب المادية والمعنوية ينعكس إيجاباً على رضا الموظفين.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.
5. الدعم الإداري يؤثر إيجابياً على مستوى الرضا الوظيفي. فكلما زاد مستوى الدعم الإداري، ارتفع مستوى الرضا الوظيفي.

الدراسات السابقة (الجزء الأول)

تُعد الدراسات السابقة عنصراً أساسياً في أي بحث علمي، إذ تساعد في بناء إطار نظري متين، وتوضيح ما توصلت إليه الأبحاث السابقة حول العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي. وقد تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية هذا الموضوع من زوايا مختلفة، مما يعكس أهميته في مجال الإدارة والموارد البشرية.

وقد ركزت الدراسات على تحليل تأثير العوامل المادية والمعنوية في بيئة العمل، مثل الإضاءة، التهوية، العلاقات الإنسانية، الدعم الإداري، العدالة التنظيمية، وأساليب القيادة، على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما اهتمت بعض الدراسات بقياس الفروق في الرضا الوظيفي بناءً على المتغيرات الديموغرافية، مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.

وتشير نتائج معظم الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي، حيث أكدت أن تحسين بيئة العمل يساهم في رفع مستوى الرضا، وزيادة الولاء التنظيمي، وتحسين الأداء العام للمؤسسة. كما أظهرت الدراسات أن العوامل المعنوية غالباً ما يكون لها تأثير أكبر من العوامل المادية، خاصة فيما يتعلق بالدعم الإداري والعدالة التنظيمية.

الدراسات السابقة (الدراسة الأولى والثانية)

أولاً: دراسة عربية - الدراسة الأولى

أجرت دراسة الحربي (2025) بحثًا حول تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. وهدفت الدراسة إلى تحليل العوامل المادية والمعنوية المؤثرة في رضا الموظفين، من خلال عينة مكوّنة من 250 موظفًا. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي، حيث تبين أن العوامل المعنوية مثل الدعم الإداري والعدالة التنظيمية كان لها التأثير الأكبر مقارنة بالعوامل المادية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين، وتحسين أساليب القيادة، وتطوير بيئة العمل بما يتناسب مع احتياجات الموظفين.

ثانيًا: دراسة عربية - الدراسة الثانية

قدّم الشمري (2026) دراسة تناولت أثر العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة من 300 موظف. وأظهرت النتائج أن العلاقات الإنسانية الإيجابية مثل التعاون، الاحترام المتبادل، والدعم بين الزملاء، تُعد من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. كما بينت الدراسة أن ضعف العلاقات الإنسانية يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا، وزيادة الضغوط النفسية، وتراجع الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة العمل الجماعي، وتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تحسين مهارات التواصل بين الموظفين.

الدراسات السابقة (الدراسة الثالثة والرابعة)

ثالثًا: دراسة عربية - الدراسة الثالثة

قدّم العنزي (2026) دراسة هدفت إلى تحليل أثر بيئة العمل المادية على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات التعليمية. وشملت الدراسة عينة مكوّنة من 180 موظفًا واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج أن العوامل المادية مثل الإضاءة، التهوية، المساحات المكتبية وتوفر الأدوات اللازمة لأداء المهام، لها تأثير متوسط إلى قوي في مستوى الرضا الوظيفي. كما بينت الدراسة أن تحسين البيئة المادية يساهم في تقليل الضغوط النفسية وزيادة الإنتاجية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البنية التحتية للمؤسسات التعليمية، وتوفير بيئة عمل مريحة وآمنة للموظفين.

رابعًا: دراسة أجنبية - الدراسة الرابعة

دراسة في الولايات المتحدة تناولت (Smith 2018) أجرت تأثير الدعم الإداري على الرضا الوظيفي لدى موظفي الشركات الخاصة. واعتمدت الدراسة على عينة من 320 موظفًا. واستخدمت استبيانًا مبنياً على مقياس ليكرت الخماسي. وأظهرت النتائج أن الدعم الإداري يُعد من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، حيث تبين أن الموظفين الذين يحصلون على دعم مباشر من الإدارة يشعرون بمستوى أعلى من الرضا والالتزام. كما أشارت الدراسة إلى أن أسلوب القيادة التحفيزية يلعب دورًا مهمًا في تعزيز الرضا الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب القادة على مهارات التواصل والتحفيز.

الدراسات السابقة (الدراسة الخامسة + المقارنة بين الدراسات)

خامسًا: دراسة أجنبية - الدراسة الخامسة

دراسة في كندا هدفت إلى تحليل أثر العدالة (Johnson 2022) أجرت التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية. وشملت الدراسة عينة مكوّنة من 210 موظفين، واعتمدت على المنهج الكمي باستخدام استبيان مكوّن من ثلاثة محاور: عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، وعدالة التعامل. وأظهرت النتائج أن العدالة التنظيمية تُعد من أقوى العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، حيث تبين أن الموظفين الذين يشعرون بالعدالة في توزيع المهام والمكافآت، وفي أسلوب تعامل الإدارة، يتمتعون بمستوى أعلى من الرضا والالتزام وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الشفافية في القرارات الإدارية، وتطبيق سياسات عادلة وواضحة.

المقارنة بين الدراسات السابقة

عند تحليل الدراسات السابقة العربية والأجنبية، يتضح وجود اتفاق واسع على أهمية بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي. وقد ركزت معظم الدراسات على العوامل المعنوية مثل الدعم الإداري، العلاقات الإنسانية، والعدالة التنظيمية، باعتبارها الأكثر تأثيرًا في رضا الموظفين. مقارنة بالعوامل المادية.

كما أظهرت الدراسات أن تحسين بيئة العمل يسهم في رفع مستوى الرضا، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الولاء التنظيمي. وفي المقابل، بينت بعض الدراسات أن ضعف بيئة العمل يؤدي إلى انخفاض الرضا، زيادة الضغوط النفسية، وتراجع الأداء. وتؤكد هذه النتائج أهمية تطوير بيئة العمل من خلال تحسين البنية التحتية، تعزيز العلاقات الإنسانية، وتطبيق سياسات إدارية عادلة.

وتُظهر المقارنة أيضًا أن الدراسات الأجنبية ركزت بشكل أكبر على العدالة التنظيمية وأساليب القيادة، بينما ركزت الدراسات العربية على العلاقات الإنسانية والدعم الإداري. وهذا يعكس اختلاف السياقات التنظيمية والثقافية بين البيئات العربية والغربية.

الدراسات السابقة (الخلاصة العامة)

تُظهر مراجعة الدراسات السابقة العربية والأجنبية وجود اتفاق واسع على أن بيئة العمل تُعد من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين. وقد ركزت معظم الدراسات على تحليل تأثير العوامل المادية والمعنوية في بيئة العمل، وأكدت أن تحسين هذه العوامل يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الولاء التنظيمي.

كما بينت الدراسات أن العوامل المعنوية مثل الدعم الإداري، العدالة التنظيمية، العلاقات الإنسانية، وأساليب القيادة، غالبًا ما يكون لها تأثير أكبر من العوامل المادية في تعزيز الرضا الوظيفي. وفي المقابل، أشارت بعض الدراسات إلى أن ضعف بيئة العمل يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا، وزيادة الضغوط النفسية، وتراجع الأداء العام للمؤسسة. وتوضح الدراسات أيضًا وجود اختلافات بين السياقات العربية والغربية؛ حيث ركزت الدراسات العربية على العلاقات الإنسانية والدعم الإداري، بينما ركزت الدراسات الأجنبية على العدالة التنظيمية وأساليب القيادة. وهذا يعكس اختلاف طبيعة بيئات العمل والثقافات التنظيمية بين المجتمعات.

وتؤكد هذه الخلاصة أهمية تطوير بيئة العمل من خلال تحسين البنية التحتية، تعزيز العلاقات الإنسانية، وتطبيق سياسات إدارية عادلة، بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

منهجية البحث (الجزء الأول)

تعتمد هذه الدراسة على منهجية علمية واضحة تهدف إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأساليب البحثية التي تساعد في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. وتقوم منهجية البحث على العناصر التالية:

أولاً: منهج البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأكثر ملاءمة لدراسة الظواهر الإدارية والاجتماعية. ويهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات علمية. ويُعد هذا المنهج مناسباً لدراسة تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي، نظراً لقدرته على تحليل العلاقات بين المتغيرات.

ثانياً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في المؤسسات محل الدراسة، والذين تتوفر لديهم الخصائص المرتبطة بموضوع البحث، ويتميز مجتمع البحث بتنوعه من حيث الجنس، العمر، سنوات الخبرة والمستوى التعليمي، مما يساعد في الحصول على بيانات شاملة. تعكس الواقع الفعلي لبيئة العمل.

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، بهدف ضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية. وتُعد هذه الطريقة مناسبة لأنها تمنح جميع أفراد المجتمع فرصاً متساوية للدخول في العينة، مما يعزز من دقة النتائج وموثوقيتها.

منهجية البحث (الجزء الثاني)

رابعًا: أدوات جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبيان باعتبارها الأداة الأكثر استخدامًا في البحوث الإدارية، نظرًا لقدرتها على جمع بيانات كمية دقيقة من عدد كبير من المشاركين في وقت قصير. وتم تصميم الاستبيان وفق ثلاثة محاور رئيسية:

- المحور الأول: بيانات ديموغرافية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- المحور الثاني: عناصر بيئة العمل وتشمل الجوانب المادية والمعنوية.
- المحور الثالث: مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. وقد تم بناء فقرات الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة، مما يساهم في الحصول على بيانات قابلة للتحليل الإحصائي.

خامسًا: أساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وتشمل (SPSS) لتحليلها، وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي

- الإحصاءات الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة.
- اختبار معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.
- لدراسة الفروق بين (ANOVA) وتحليل التباين (T-test) اختبار المتغيرات الديموغرافية.
- تحليل الانحدار الخطي لقياس مدى تأثير بيئة العمل في الرضا الوظيفي.

وتساعد هذه الأساليب في الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم فرضيات البحث وتحقق أهدافه.

حدود البحث ومصطلحات البحث

أولاً: حدود البحث

تحدد هذه الدراسة بعدد من الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج، وتشمل ما يلي:

1. الحدود المكانية

يتم تطبيق هذا البحث في نطاق المؤسسات محل الدراسة، مما يعني أن النتائج تعكس واقع هذه المؤسسات فقط، ولا يمكن تعميمها على جميع المؤسسات دون إجراء دراسات إضافية.

2. الحدود الزمانية

تم تنفيذ هذا البحث خلال العام الأكاديمي 2025-2026، وبالتالي فإن النتائج تعكس الظروف التنظيمية والإدارية خلال هذه الفترة.

3. الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في المؤسسات المستهدفة، مما يجعل النتائج مرتبطة بخصائص هذه العينة من حيث العمر، الجنس، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.

4. الحدود الموضوعية

يركز البحث على دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي فقط، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد تؤثر في الرضا الوظيفي مثل الرواتب أو الحوافز أو ثقافة المنظمة.

ثانياً: مصطلحات البحث

1. بيئة العمل

هي مجموعة الظروف والعوامل المادية والمعنوية التي تحيط بالموظف داخل المؤسسة، وتشمل الإضاءة، التهوية، العلاقات الإنسانية، الدعم الإداري، العدالة التنظيمية، وأساليب القيادة. وفي هذا البحث يُقصد بها جميع العناصر التي تؤثر في أداء الموظف ورضاه الوظيفي.

2. الرضا الوظيفي

هو الشعور الإيجابي الذي ينتاب الموظف نتيجة تقييمه لعمله وظروفه الوظيفية، ويشمل الرضا عن طبيعة العمل، العلاقات مع الزملاء، الدعم الإداري، العدالة التنظيمية وفرص التطور. وفي هذا البحث يُقاس الرضا الوظيفي من خلال استبيان مبني على مقياس ليكرت الخماسي.

3. الدعم الإداري

يشير إلى مدى تقديم الإدارة المساندة للموظفين، سواء من خلال التوجيه، التحفيز، أو توفير الموارد اللازمة لأداء العمل. ويُعد أحد العوامل المعنوية المؤثرة في الرضا الوظيفي.

4. العدالة التنظيمية

تعني شعور الموظف بالإنصاف في توزيع المهام والمكافآت، وفي أسلوب تعامل الإدارة معه. وتشمل عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، وعدالة التعامل.

خاتمة البحث (الجزء الأول)

يمثل هذا البحث محاولة علمية لفهم العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين، وذلك من خلال تحليل العوامل المادية والمعنوية المؤثرة في هذه العلاقة. وقد تناولت الدراسة أهمية بيئة العمل باعتبارها أحد أهم المحركات الأساسية التي تسهم في تحسين أداء الموظفين، رفع مستوى رضاهم، وتعزيز ولائهم للمؤسسة وتشير الأدبيات الإدارية ونتائج الدراسات السابقة إلى أن بيئة العمل الإيجابية تُعد عاملاً حاسماً في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث تؤثر بشكل مباشر في سلوك الموظف، دافعيته، ومستوى التزامه. كما أن توفير بيئة عمل مناسبة يسهم في تقليل الضغوط النفسية، تحسين جودة الحياة الوظيفية، وزيادة الإنتاجية.

وقد ركز هذا البحث على تحليل الجوانب المادية مثل الإضاءة، التهوية المساحات المكتبية، وتوفير الأدوات، إضافة إلى الجوانب المعنوية مثل الدعم الإداري، العلاقات الإنسانية، العدالة التنظيمية، وأساليب القيادة وتبين من خلال الإطار النظري أن العوامل المعنوية غالباً ما يكون لها تأثير أكبر في تعزيز الرضا الوظيفي مقارنة بالعوامل المادية.

خاتمة البحث (الجزء الأخير + التوصيات)

استكمال الخاتمة

من خلال ما سبق عرضه في هذا البحث، يتضح أن بيئة العمل تُعد من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وأن تحسينها يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا، تعزيز الولاء، التنظيمي، وزيادة الإنتاجية. كما أن العوامل المعنوية مثل الدعم الإداري، العدالة التنظيمية، والعلاقات الإنسانية، تلعب دورًا محوريًا في تشكيل تجربة الموظف داخل المؤسسة، وتؤثر بدرجة أكبر من العوامل المادية في كثير من الأحيان.

وتشير نتائج الدراسات السابقة والإطار النظري إلى أن المؤسسات التي تهتم بخلق بيئة عمل إيجابية تتمتع بمستويات أعلى من الاستقرار الوظيفي، وتحقق أداءً أفضل على المدى الطويل. كما أن توفير بيئة عمل داعمة يسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية، وتقليل الضغوط النفسية، وتعزيز الشعور بالانتماء لدى الموظفين.

التوصيات

استنادًا إلى ما توصل إليه البحث من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي، وتشمل ما يلي:

1. تعزيز الدعم الإداري من خلال توفير التوجيه المستمر، وتقدير جهود الموظفين، وتشجيع التواصل الفعّال بين الإدارة والموظفين.
2. تطوير العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل عبر تعزيز ثقافة التعاون، الاحترام المتبادل، والعمل الجماعي.
3. تطبيق العدالة التنظيمية في توزيع المهام والمكافآت، وضمان الشفافية في القرارات الإدارية.
4. تحسين البيئة المادية من خلال توفير إضاءة مناسبة، تهوية جيدة، مساحات مكتبية مريحة، وأدوات عمل كافية.
5. تطوير مهارات القيادة لدى المديرين من خلال برامج تدريبية تركز على القيادة التحفيزية والتواصل الفعّال.
6. إجراء تقييمات دورية لبيئة العمل بهدف تحديد نقاط القوة والضعف، والعمل على تحسينها باستمرار.
7. الاهتمام بالصحة النفسية للموظفين عبر توفير برامج دعم نفسي، وإدارة الضغوط، وخلق بيئة عمل صحية.
8. تعزيز فرص التطوير المهني من خلال التدريب المستمر، وتوفير مسارات واضحة للتقدم الوظيفي.
9. الاستماع لآراء الموظفين من خلال استبيانات دورية واجتماعات مفتوحة، مما يعزز مشاركتهم في اتخاذ القرار.
10. خلق ثقافة تنظيمية إيجابية تقوم على الثقة، الاحترام، والشفافية، بما يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي.