

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

اسم الطالبة: مها ضاوي ناصر القحطاني

232000126

مشروع تخرج-1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول -2026.

جدول المحتويات

3.....	1. الفصل الاول.....
4.....	1,1 المقدمة.....
5.....	1,2 مشكلة البحث.....
6.....	1,2,1 فجوات على المستوى النظري.....
6.....	1,2,2 فجوات على المستوى التطبيقي.....
6.....	1,3 أهمية البحث.....
7.....	1,3,1 الأهمية العلمية.....
7.....	1,3,2 الأهمية العملية.....
8.....	1,4 أسئلة البحث.....
8.....	1,5 أهداف البحث.....
8.....	1,6 فرضيات البحث.....
9.....	2. الفصل الثاني.....
10.....	1,7 نموذج البحث.....
10.....	1,8 نبذة عن المؤسسة/ الصناعة.....
11.....	1,9 منهجية البحث.....
12.....	1,10 قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1،1 المقدمة

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

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

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

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

2،1 مشكلة البحث

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

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

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

وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

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

1،2،1 الفجوات على المستوى النظري

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

كما أن بعض الدراسات تناولت متغيرات أخرى مرتبطة بالرضا الوظيفي، مثل الحوافز أو القيادة، دون الربط الشامل بين جميع عناصر بيئة العمل في إطار

واحد متكامل. بالإضافة إلى ذلك، تختلف نتائج الدراسات السابقة باختلاف البيئات التي أُجريت فيها، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات التي تأخذ في الاعتبار الخصوصية الثقافية والتنظيمية لكل مجتمع.

2،2،1 الفجوات على المستوى التطبيقي

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

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

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

3،1 أهمية البحث

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

1،3،1 الأهمية العلمية

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

1،3،2 الأهمية العملية

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

1،4 أسئلة البحث

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

1،5 أهداف البحث

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

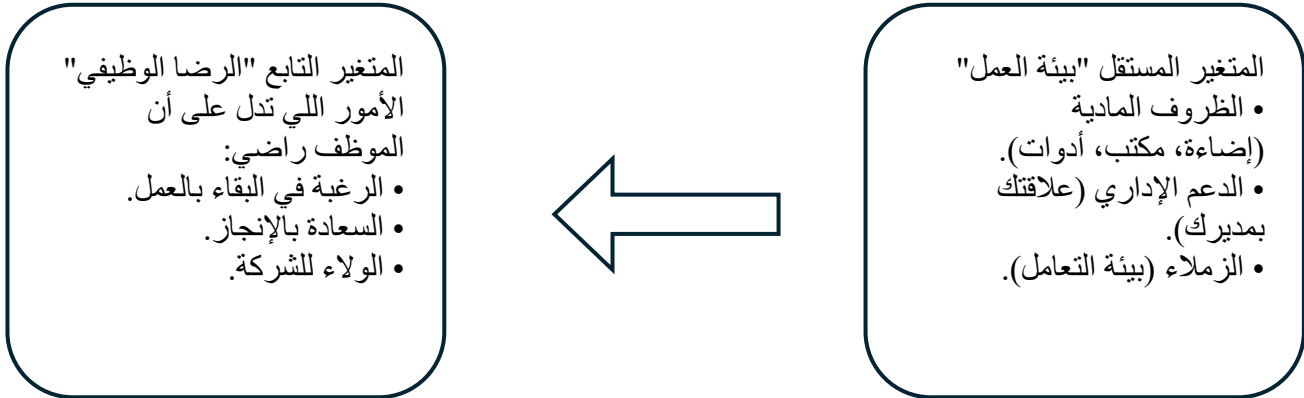
1،6 فرضيات البحث

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

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

7،1 نموذج البحث

يعتمد هذا البحث على نموذج يوضح العلاقة بين:



8،1 نبذة عن المؤسسة / الصناعة

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

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

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

9،1 منهجية البحث

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

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

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

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

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

10،1 قائمة المراجع

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). Guilford Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publication.
- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73–78.
- الحربي، ع. م. (2019). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بمدينة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*, 39(2), 115–134.
- الزهراني، س. ع. (2020). دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة*, 34(1), 55–78.