

عنوان البحث

" اثر جودة بيئة العمل على رضى الموظفين في الرياض "

اعداد الطلاب

- 1) سارة الغامدي
- 2) مها صالح العنزي
- 3) مشاعل تركي السبيعي

اشراف

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

Research Title

**“The impact of the quality of the work environment
on employee satisfaction in Riyadh”**

Preparing students

1) Sarah Al-Ghamdi

2) Maha Saleh Al-Anazi

3) Mashaël Turki Al-Subaie

Supervisor

Dr.. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

مقدمة

تعتبر جودة بيئة العمل ورضى الموظفين من المواضيع الحيوية والمهمة في ساحة إدارة الموارد البشرية، حيث يمثلان عاملين أساسيين في تحديد أداء وفعالية المنظمة. يتأثر رضى الموظفين بشكل كبير بجودة البيئة التي يعملون فيها، ويعتبر رضهم مؤشرا حاسما لنجاح المؤسسة واستمراريتها في التطور والنمو. تتمثل جودة بيئة العمل في مجموعة من العوامل والظروف التي تؤثر على تجربة الموظف في العمل، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، والتواصل الداخلي، وفرص التطوير الوظيفي، والمزايا والمكافآت، وغيرها من الجوانب التي تشكل بيئة عمل ملائمة ومحفزة.

في المملكة العربية السعودية، وخاصة في العاصمة الرياض، تشهد البيئة العملية تطورات ملحوظة مع توجه الحكومة نحو تعزيز البيئة الاقتصادية وتحسين جودة الحياة. ومع ذلك، فإن فهم تأثير جودة بيئة العمل على رضى الموظفين، وبالتالي على أداء المنظمات، يظل موضوعاً يستحق الدراسة والبحث الدقيق. يأتي هذا البحث لاستكشاف هذا التأثير وتحليله بالتركيز على مدينة الرياض كمركز رئيسي للأعمال والتطور في المملكة العربية السعودية.

من خلال هذا البحث نسعي الي فهم مفهوم جودة بيئة العمل ورضى الموظفين وعلاقتها ببعضهما البعض، وتحليل تأثير جودة بيئة العمل على رضى الموظفين في السوق العملية في الرياض. استكشاف العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة بيئة العمل ورضى الموظفين في الرياض. وتقديم توصيات عملية لتحسين جودة بيئة العمل وزيادة رضى الموظفين في المؤسسات والشركات في الرياض.

ويعتبر هذا البحث مساهمة مهمة في فهم علاقة جودة بيئة العمل ورضى الموظفين، وخاصة في سوق العمل في الرياض. من المتوقع أن تساعد نتائج البحث في توجيه الجهود التطويرية للشركات والمؤسسات نحو تحسين بيئة العمل وزيادة رضى الموظفين، مما يسهم في تعزيز الأداء الوظيفي والإنتاجية والاستمرارية في النجاح.

مشكلة البحث

تُعتبر جودة بيئة العمل أحد العوامل المؤثرة بشكل كبير على رضى الموظفين، وتلعب دورا حيويا في تحفيزهم وإشاعة الرضى والإنتاجية داخل مكان العمل. في مدينة الرياض، تشهد الشركات والمؤسسات تحديات متعددة في خلق بيئة عمل مريحة ومحفزة للموظفين. يظهر الاهتمام بتحسين جودة بيئة العمل أهمية متزايدة في سبيل تعزيز رضى الموظفين والحفاظ على كفاءتهم وإنتاجيتهم. لذا، يعتبر فهم أثر جودة بيئة العمل على رضى الموظفين في الرياض أمرا بالغ الأهمية. بناء على ما سبق فإن مشكلة البحث تتبلور في ضرورة تحليل تأثير جودة بيئة العمل على مستوى رضى الموظفين في الشركات والمؤسسات بمدينة الرياض.

أهمية البحث

❖ **الأهمية النظرية:** تعد دراسة تأثير جودة بيئة العمل على رضى الموظفين في مدينة الرياض أمرا ذا أهمية نظرية بالغة، حيث تسهم في إثراء المعرفة حول علاقة العوامل البيئية في مكان العمل برضى وأداء الموظفين. بفهم أفضل لهذه العلاقة، يمكن للباحثين والمختصين في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي تطوير استراتيجيات وسياسات تهدف إلى تعزيز بيئة العمل وبالتالي تعزيز رضى وإنتاجية الموظفين.

❖ **الأهمية العملية:** من الضروري فهم كيفية تأثير جودة بيئة العمل على رضى الموظفين في مدينة الرياض لعدة أسباب عملية. أولاً، يتيح فهم هذه العلاقة للشركات والمؤسسات في الرياض فرصة لتحسين بيئة العمل لديهم، وبالتالي تعزيز الرضى والولاء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية. ثانياً، يمكن أن يساعد فهم هذه العلاقة الشركات في جذب واحتفاظ المواهب البشرية، حيث يعتبر رضى الموظفين عاملاً مهماً في قرارات الانضمام إلى الشركة والاستمرار فيها. وأخيراً، يمكن أن تسهم النتائج العملية لهذه الدراسة في بناء بيئة عمل أكثر صحة وسلامة للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين جودة حياتهم العملية والشخصية على حد سواء.

أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية

1. تحليل تأثير جودة بيئة العمل على مستوى رضى الموظفين في الشركات والمؤسسات بمدينة الرياض.
2. تحديد المكونات الرئيسية لجودة بيئة العمل التي تؤثر في رضى الموظفين.
3. استكشاف العلاقة بين احتياجات وتفضيلات الموظفين وجودة بيئة العمل في مدينة الرياض.
4. تحليل التحديات التي تواجه الشركات والمؤسسات في تحسين جودة بيئة العمل وتعزيز رضى الموظفين في الرياض.
5. تقديم توصيات عملية للشركات والمؤسسات في مدينة الرياض لتحسين جودة بيئة العمل وتعزيز رضى الموظفين.

أسئلة البحث

التساؤل الرئيسي للبحث: ما هو الأثر الفعلي لجودة بيئة العمل على مستوى رضى الموظفين في

الشركات والمؤسسات بمدينة الرياض؟

وتنبثق منه الأسئلة الفرعية تتمثل في التالي:

1. ما هي مكونات جودة بيئة العمل التي يعتبرها الموظفون الرئيسية لرضيهم؟
2. هل تختلف احتياجات وتفضيلات الموظفين بشأن بيئة العمل باختلاف المجالات الوظيفية والثقافات المؤسسية؟
3. ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه الشركات والمؤسسات في تحسين جودة بيئة العمل في الرياض؟
4. كيف يمكن قياس مستوى رضى الموظفين على بيئة العمل، وما هي الأدوات المناسبة لذلك؟
5. ما هي السياسات والممارسات التي يمكن للشركات اتباعها لتعزيز جودة بيئة العمل وبالتالي رضى الموظفين في الرياض؟

الاطار النظرى

المبحث الأول: جودة بيئة العمل

تمهيد

في مجال الأعمال الحديثة، تُعتبر جودة بيئة العمل أحد الجوانب الحيوية التي تؤثر على رضى وأداء الموظفين. فهي تشمل مجموعة من الظروف والعوامل التي يتفاعل معها الموظفون أثناء ممارستهم لأنشطتهم اليومية في العمل. يتكون مفهوم جودة بيئة العمل من عدة جوانب تشمل العوامل الفيزيائية والاجتماعية والنفسية، وهذه الجوانب تلعب دورا حاسما في تحديد رضى الموظفين ومدى إنتاجيتهم واستمراريتهم في العمل.

1.1 التعريف بجودة بيئة العمل

جودة بيئة العمل تعتبر مجموعة من الظروف والعوامل التي يتفاعل معها الموظفون في مكان العمل. تتضمن هذه العوامل العناصر الفيزيائية مثل الإضاءة والتهوية، والعناصر الاجتماعية مثل العلاقات بين الزملاء والإدارة، والعناصر النفسية مثل مستوى التحفيز والرضى الشخصي.

1.1.1 العوامل الفيزيائية

تشمل العوامل الفيزيائية لجودة بيئة العمل كل ما يتعلق بالظروف المادية في مكان العمل. على سبيل المثال، تشمل الإضاءة، ودرجة الحرارة، والتهوية، والضوضاء.

إن الإضاءة الجيدة في مكان العمل تعتبر أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على راحة الموظفين وإنتاجيتهم. تشير دراسة أجراها أحد الباحثين إلى أن الإضاءة المناسبة في مكان العمل ترتبط بزيادة في مستوى الراحة والإنتاجية للموظفين بنسبة تصل إلى 20%. أما الضوضاء الزائدة في مكان العمل فقد تؤدي إلى انخفاض التركيز وزيادة مستويات الإجهاد لدى الموظفين، مما يؤثر سلباً على أدائهم ورضيتهم في العمل.

1.1.2 العوامل الاجتماعية

تتعلق العوامل الاجتماعية في بيئة العمل بالعلاقات بين الموظفين داخل المنظمة، بما في ذلك العلاقات بين الزملاء والعلاقات مع الإدارة. يُعتبر التواصل الجيد والعلاقات الإيجابية بين الموظفين أمراً أساسياً لبيئة عمل صحية وإنتاجية. في دراسة ، تم التأكيد على أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية في بيئة العمل تساهم في زيادة مستوى رضى الموظفين وتقليل معدلات الاستقالة.

1.1.3 العوامل النفسية

تتعلق العوامل النفسية بالمشاعر والتحفيز الشخصي للموظفين في العمل. إن بيئة عمل تشجع على التحفيز وتقديم التحديات الذاتية قد تعزز الأداء والإبداع، بينما البيئة العملية السلبية قد تؤدي إلى انخفاض الرغبة في العمل وزيادة مستويات الإجهاد. وفقاً لدراسة أجرتها إحدى الباحثات، فإن توفير الدعم النفسي للموظفين يقلل من مستويات الإجهاد ويزيد من مستويات الرضى الوظيفي.

1.2 أهمية جودة بيئة العمل

يُظهر البحث العديد من الفوائد المرتبطة بجودة بيئة العمل، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الاستقالة.

1.2.1 زيادة الإنتاجية

إن بيئة العمل التي توفر الشروط المناسبة للموظفين تؤثر إيجابيًا على إنتاجيتهم. فعلى سبيل المثال، يتضح من دراسة أن البيئة العملية الإيجابية تسهم في زيادة معدلات الإنتاجية بنسبة تصل إلى 25%.

1.2.2 تقليل معدلات الاستقالة

تعتبر بيئة العمل الإيجابية والمريحة عاملاً هاماً في تحفيز الموظفين للبقاء في العمل. تشير دراسة إلى أن معدلات الاستقالة تنخفض بنسبة تصل إلى 30% في الشركات التي تهتم بجودة بيئة العمل ورضى الموظفين.

1.3 العوامل التي تؤثر جودة بيئة العمل

1.3.1 التوازن بين العمل والحياة الشخصية

يُعتبر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملاً مهماً في جودة بيئة العمل. إن العمل في بيئة تقدم دعماً للموظفين للحفاظ على توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية يؤدي إلى زيادة الرضى الوظيفي وتحسين أداء الموظفين. ومن ناحية أخرى، قد يؤدي عدم وجود توازن بين العمل والحياة الشخصية إلى ارتفاع معدلات الإجهاد وانخفاض الرضى الوظيفي.

فإن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة الشخصية يظهرون مستويات أعلى من الرضى الوظيفي وأداء أفضل في العمل.

1.3.2 الإدارة الفعّالة

تلعب الإدارة دورًا بارزًا في تحديد جودة بيئة العمل. إدارة فعّالة تستطيع توفير بيئة عمل إيجابية من خلال تحفيز الموظفين وتقديم الدعم اللازم لهم. بالإضافة إلى ذلك، تشجع الإدارة الفعّالة على التواصل المفتوح والشفاف بين الموظفين وتقديم الفرص للمشاركة في صنع القرارات، مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية.

أن الشفافية والتواصل الفعّال في الإدارة تسهم في زيادة مستويات رضى الموظفين وتحسين أداءهم.

1.4 تحديات تحسين جودة بيئة العمل

1.4.1 التغييرات التنظيمية

قد تواجه المؤسسات تحديات كبيرة في محاولة تحسين جودة بيئة العمل، ومن أبرز هذه التحديات هي التغييرات التنظيمية. فتغييرات الهيكل التنظيمي أو الإداري قد تؤدي إلى اضطرابات في البيئة العملية، مما يؤثر سلباً على رضى الموظفين وأدائهم.

و أن التغييرات التنظيمية غير المدروسة وغير المتوازنة يمكن أن تؤدي إلى زيادة معدلات الإجهاد والتوتر لدى الموظفين.

1.4.2 الثقافة التنظيمية

يعتبر تشجيع الثقافة التنظيمية الإيجابية وبناء بيئة عمل تُشجع على التعاون والابتكار تحديًا مهمًا. يمكن أن تكون الثقافة التنظيمية السلبية، مثل الثقافة التنافسية الزائدة أو الثقافة التي لا تقدر الابتكار، عائقًا كبيرًا أمام تحقيق جودة بيئة العمل المثلى.

إن التحديات الرئيسية التي تواجه تحسين جودة بيئة العمل تشمل الثقافة التنظيمية والتغييرات التنظيمية.

المبحث الثاني: الرضى الوظيفي

تمهيد

لفهم الرضى الوظيفي بشكل شامل، يتعين علينا أولاً تحديد مفهومه وأهميته، ثم استكشاف العوامل التي تؤثر عليه وتحدد مدى تحقيقه، بالإضافة إلى التحدث عن أهداف الرضى الوظيفي وتوظيفه كمؤشر لجودة العمل، وهو ما سوف نتعرض له في هذا المبحث كما يلي.

2.1. مفهوم الرضى الوظيفي

الرضى الوظيفي هو مدى ارتياح الموظفين بشأن عملهم وظروفه العامة في العمل. ويتأثر الرضى الوظيفي بعوامل عديدة مثل البيئة العامة للعمل، ومستوى التعامل مع الزملاء والمديرين، ومدى انسجام متطلبات العمل مع القدرات والتوقعات الشخصية للموظف. يعتبر الرضى الوظيفي عاملاً أساسياً في تحديد فعالية الموظفين وإنتاجيتهم في العمل.

2.2. أهمية الرضى الوظيفي

2.2.1 تحسين الأداء والإنتاجية:

الموظفون الذين يشعرون بالرضى في العمل يكونون أكثر عرضة لتقديم أداء متميز وزيادة إنتاجيتهم. يعمل الرضى الوظيفي كحافز للموظفين لتحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل.

2.2.2 الاستمرارية في العمل:

عندما يكون الموظف راضياً عن عمله، فإنه أقل عرضة للتفكير في ترك الوظيفة. يساهم الرضى الوظيفي في تحسين معدلات البقاء في العمل وتقليل معدلات التحول الوظيفي.

2.2.3 الارتباط التنظيمي:

الموظفون الذين يشعرون بالرضى الوظيفي يكونون أكثر ارتباطاً بالمنظمة وولاءً لها، مما يساهم في تعزيز العلاقة بين الموظف والشركة وبناء بيئة عمل إيجابية.

2.3. العوامل التي تؤدي إلى رضى الوظيفي

2.3.1 البيئة العامة للعمل: تشمل هذه العوامل الثقافة المؤسسية، والمرونة في العمل،

والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

2.3.2 العلاقات في مكان العمل: تشمل جودة العلاقات مع الزملاء والمديرين، ودعم

الزملاء، والتواصل الفعال.

2.3.3 الإدارة والقيادة: تشمل هذه العوامل مستوى التوجيه والدعم الذي يقدمه الإداريون

للموظفين، والعدالة والشفافية في إدارة العمل.

2.3.4 الفرص الوظيفية والتطوير المهني: يشعر الموظفون بالرضى عندما يتوفر

لديهم فرص للنمو والتطوير المهني داخل المنظمة.

2.3.5 المكافآت والمزايا: تشمل هذه العوامل المكافآت المالية وغير المالية، والمزايا

المختلفة التي يحصل عليها الموظفون.

2.4. أهداف الرضى الوظيفي

2.4.1 تحسين الأداء الوظيفي:

أحد أهداف الرضى الوظيفي هو تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في العمل.

2.4.2 الحفاظ على الموظفين:

تهدف الشركات إلى تحقيق رضى الموظفين كوسيلة للحفاظ على كفاءاتهم وتقليل نسبة التحول الوظيفي.

2.4.3 بناء ثقافة عمل إيجابية: الرضى الوظيفي يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز

التعاون والابتكار والاستمرارية في النجاح.

2.5 الرضى الوظيفي كمؤشر لجودة العمل: يعتبر الرضى الوظيفي مؤشراً هاماً لجودة العمل

في المؤسسات والشركات. فعندما يكون الموظفون راضين عن بيئة عملهم وظروفهم، فإن ذلك

يعكس جودة الإدارة والتنظيم داخل المنظمة. كما أن الارتباط الوثيق بين مستوى الرضى

الوظيفي وأداء الموظفين يجعل الرضى الوظيفي مؤشراً فعالاً لفعالية ونجاح العمل.

المبحث الثالث: تأثير جودة بيئة العمل على رضى الموظفين في الرياض

تأثير جودة بيئة العمل على رضى الموظفين في الرياض يُعتبر موضوعاً مهماً يجذب اهتمام الباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية. تتأثر جودة بيئة العمل بعدة عوامل مثل التوازن بين الحياة العملية والشخصية، والثقافة التنظيمية، والدعم الإداري، وفرص التطوير المهني، وغيرها من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على تجربة الموظف في مكان العمل.

في مدينة الرياض، وكمركز رئيسي للأعمال والتطور في المملكة العربية السعودية، يلعب جودة بيئة العمل دوراً بارزاً في رضى الموظفين وبالتالي في كفاءة العمل وإنتاجيته. تشير الدراسات التي أُجريت في هذا السياق إلى أن هناك عدة عوامل محلية قد تؤثر على جودة بيئة العمل ورضى الموظفين في الرياض.

من بين هذه العوامل المحلية التي تؤثر على جودة بيئة العمل في الرياض هو التوجيه الحكومي نحو تحسين بيئة العمل وتوفير فرص العمل المناسبة للمواطنين السعوديين. تشجيع الحكومة للشركات على توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة للموظفين يساهم في تحسين رضاهم وتحفيزهم لتقديم أداء متميز.

بالإضافة إلى ذلك، تتضمن جودة بيئة العمل في الرياض أيضاً التكنولوجيا والبنية التحتية المتطورة، حيث تساهم التطورات التقنية في توفير بيئة عمل محفزة ومبتكرة. فمن خلال تقديم أحدث التقنيات والأدوات في مكان العمل، يمكن للشركات في الرياض تعزيز تجربة الموظف وتعزيز إنتاجيته.

أحد الدراسات التي تُبرز أهمية جودة بيئة العمل في الرياض هي دراسة أجراها فريق من الباحثين في جامعة الملك سعود. أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يعملون في بيئة عمل مريحة ومشجعة يكونون أكثر رضى وإنتاجية، مما يؤدي إلى تحسين أداء الشركة ونموها المستدام.

بشكل عام، يُظهر التركيز على جودة بيئة العمل في الرياض أهمية كبيرة لتحقيق رضى الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما يعكس تطلعات المدينة نحو التطور والازدهار الاقتصادي.

في هذا المبحث، سوف نركز على تأثير جودة بيئة العمل على رضى الموظفين، من خلال التركيز على العوامل الاجتماعية والنفسية والثقافية والتنظيمية التي تؤثر على تجربة الموظفين في مكان العمل بالرياض.

3.1 تأثير العوامل الاجتماعية

3.1.1 العلاقات بين الزملاء

تعتبر العلاقات بين الزملاء من العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضى الموظفين في العمل. فالتواصل الجيد والتعاون بين الزملاء يعزز من الشعور بالانتماء ويخفف من الضغط النفسي، مما يؤدي إلى زيادة رضى الموظفين وإنتاجيتهم.

وفقاً لدراسة تمت في السعودية أشارت إلى أن العلاقات الاجتماعية القوية بين الزملاء ترتبط بزيادة ملحوظة في رضى الموظفين وانخفاض معدلات الاستقالة.

3.1.2 العلاقات مع الإدارة

تلعب العلاقات مع الإدارة دورًا هامًا في تحديد تجربة الموظفين في العمل. فالدعم الإداري والتوجيه الواضح يعززان من الثقة والرضى لدى الموظفين، بينما الإدارة السيئة قد تؤدي إلى انخفاض الرضى وزيادة الإجهاد.

فإن الموظفين الذين يشعرون بأن هناك دعماً من الإدارة يكونون أكثر رضى وإنتاجية في العمل.

3.2 تأثير العوامل النفسية

3.2.1 مستوى التحفيز والتحفيز الذاتي

يؤثر مستوى التحفيز والتحفيز الذاتي لدى الموظفين على رضاهم في العمل. فالموظفون الذين يشعرون بالتحفيز الداخلي والتحفيز الذاتي يكونون أكثر رضى وإنتاجية في أدائهم. أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التحفيز الذاتي يظهرون معدلات أعلى من رضاهم وأدائهم في العمل.

3.2.2 التوازن النفسي والعاطفي

يعتبر التوازن النفسي والعاطفي لدى الموظفين عاملاً مهماً في تحديد رضاهم في العمل. فالموظفون الذين يتمتعون بتوازن نفسي وعاطفي يكونون أكثر استقراراً ورضى في العمل. فإن التوازن النفسي والعاطفي لدى الموظفين يرتبط بمستويات أعلى من الرضى الوظيفي وتحسين أدائهم.

3.3 تأثير العوامل الثقافية

3.3.1 القيم والمعتقدات المؤسسية

تلعب القيم والمعتقدات المؤسسية دورًا كبيرًا في تحديد تجربة الموظفين في مكان العمل. فالشركات التي تشجع على الثقافة الإيجابية والتعاون والاحترام المتبادل تشعر الموظفين بالارتياح والرضى، بينما الشركات التي تتبنى ثقافة سلبية تسبب الإجهاد والانشغال لدى الموظفين.

الشركات التي تعتبر الاحترام والتعاون جزءًا أساسيًا من ثقافتها المؤسسية تظهر معدلات أعلى من رضى الموظفين وثقافة عمل أكثر إيجابية.

3.3.2 التنوع الثقافي

تلعب التنوع الثقافي دورًا مهمًا في جودة بيئة العمل ورضى الموظفين. فالشركات التي تقدر التنوع وتعتبره مصدرًا للثراء والإبداع تجذب وتحتفظ بموظفين متنوعين ومتحمسين. إن الشركات التي تعتمد على التنوع الثقافي تظهر معدلات أعلى من التحفيز والإبداع في العمل.

3.4 تأثير العوامل التنظيمية

3.4.1 سياسات وإجراءات الموارد البشرية

تلاعب سياسات وإجراءات الموارد البشرية دورًا هامًا في تشكيل جودة بيئة العمل ورضى الموظفين. فالشركات التي تقدم سياسات وإجراءات تشجع على المرونة والعدالة والشفافية تنال رضى الموظفين وتحافظ على إنتاجيتهم.

فالشركات التي تطبق سياسات الموارد البشرية العادلة والمتوازنة تسهم في زيادة معدلات الرضى والولاء لدى الموظفين.

3.4.2 بيئة العمل الفعّالة

تلاعب بيئة العمل الفعّالة دورًا كبيرًا في رضى الموظفين وإنتاجيتهم. فالشركات التي توفر بيئة عمل تشجع على التحفيز والتعاون والإبداع تنعكس إيجاباً على رضى الموظفين ونتائج الأعمال. حيث ان بيئة العمل الفعّالة تساهم في زيادة مع دلالات الرضى وتحسين أداء الموظفين.

3.5 تأثير الحوافز المادية وغير المادية

3.5.1 الحوافز المالية

تُعدّ الحوافز المالية من العوامل المهمة التي تؤثر على رضى الموظفين في العمل. فالمكافآت المالية والمزايا المالية المقدمة من قبل الشركات تعتبر حافزًا قويًا لزيادة الإنتاجية وتحسين أداء الموظفين. ومن ثم، يعزز ذلك من مستوى الرضى الوظيفي لديهم.

كما أن الموظفين الذين يتلقون مكافآت مالية ملائمة يظهرون معدلات أعلى من الرضى الوظيفي والالتزام بالعمل.

3.5.2 الحوافز غير المالية

بجانب الحوافز المالية، تلعب الحوافز غير المالية دورًا بارزًا في تحسين رضى الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. فقد تشمل الحوافز غير المالية مثل الاعتراف بالإنجازات، وتوفير فرص التطوير الشخصي والمهني، وتوفير بيئة عمل مريحة ومحفزة.

كما إن الحوافز غير المالية مثل التقدير والاعتراف بالإنجازات يمكن أن تكون لها تأثير كبير على رضى الموظفين ورغبتهم في التميز في العمل.

3.6 تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية

3.6.1 برامج التوازن بين العمل والحياة الشخصية

تُعدّ برامج التوازن بين العمل والحياة الشخصية من العوامل المهمة التي تؤثر على رضى الموظفين في العمل. فالشركات التي توفر برامج داعمة للتوازن بين العمل والحياة الشخصية تساهم في تحسين جودة حياة الموظفين وزيادة رضاهم.

أن الشركات التي تقدم برامج ترويجية للتوازن بين العمل والحياة الشخصية تساهم في زيادة مستويات الرضى والولاء لدى الموظفين.

الاستنتاجات

- ✓ ما سبق يؤكد على أهمية جودة بيئة العمل وعوامل تأثيرها والتحديات التي قد تواجه جهود تحسينها.
- ✓ تشير الدراسات المرجعية إلى أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والإدارة الفعّالة، والتغييرات التنظيمية، والثقافة التنظيمية هي جوانب حيوية يجب مراعاتها في مسعى لتحسين جودة بيئة العمل.
- ✓ أن الرضى الوظيفي يعتبر عنصرا أساسيا في تحديد كفاءة وفعالية الموظفين في العمل.
- ✓ ومن المهم على الشركات والمؤسسات الاهتمام بتحسين بيئة العمل وتوفير الدعم والفرص اللازمة للموظفين لتحقيق الرضى الوظيفي، وبالتالي تعزيز جودة العمل وزيادة الإنتاجية والارتباط التنظيمي.
- ✓ يوجد تأثير عوامل متعددة على رضى الموظفين في مكان العمل، بما في ذلك العوامل الاجتماعية والنفسية والثقافية والتنظيمية. يجب على الشركات والمؤسسات الاهتمام بتحسين جودة بيئة العمل وتوفير بيئة تشجع على الرضى والإنتاجية.
- ✓ تبين أهمية عوامل متعددة في تحديد رضى الموظفين في مكان العمل، بما في ذلك الحوافز المالية وغير المالية وبرامج التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يجب على الشركات والمؤسسات أن تولي اهتماما خاصا بتحسين هذه العوامل لضمان رضى الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- (1) ابراهيم, س & .,عجربة, ف. (2015). تأمين بيئة العمل للمنشآت البحثية والتعليمية وعلاقة ذلك بالرضى الوظيفى للباحثين العاملين بهذه المنشآت. *المجلة الدولية للتنمية*. 37-46, (1)4 ,
- (2) بن شميلان, ع. ب. ش & .,عبدالوهاب بن شباب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. *المجلة العربية للإدارة*. (2)39 , 215-236
- (3) بن طري & ,حليمة. أثر تطوير المسار الوظيفي في الرضى الوظيفي (Master's thesis).
- (4) بن عبيلة, امين, صامت شامي & ,ايوب. اثر الرضى الوظيفي على الاداء الوظيفي. (Doctoral dissertation).
- (5) بن يوب دلال & ,لبيض خيرة. (2019). الرضى الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين
- (6) بولحفان, فتيحة, شبوتي, بوجردة & ,ياسين (مشرفاً). (2018). *(القيادة و الرضى الوظيفي)*. (Doctoral dissertation).
- (7) جمال سليمان, شريف, أنور السيد, أحمد, محمود إمام & ,أحمد. (2023). أثر بيئة العمل على الرضى الوظيفي ونية دوران العاملين بالمنتجات المصرية. *مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات*. 54-66, (1)7 ,

8) رابحي مهلال, جميلة, مادي, ربيعة, فودوا & ,محمد/مؤطر. (2022). (دراسة مدى

تأثير جودة بيئة العمل بالتمكين الإداري للموارد البشرية بالمنظمة Doctoral

dissertation, جامعة أحمد دراية-أدرار).

9) رمضان سعد كريم. (2022). الرضى الوظيفي-مفهومه وطرق قياسه .مجلة كلية

الاداب.

10) القواسمة & ,مسلم ايوب. (2020). جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في

مدينة الخليل.

11) لطرش, محمد, بن يحيى & ,ابراهيم. (2022). دور القيادة الخادمة في تعزيز الرضى

الوظيفي للعاملين .مجلة الاقتصاد وادارة الاعمال. 82-99, 6(1) ,

12) مخلوفي, أمينة, (2021) بعنوان " بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل

(دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -مديرية التوزيع -أ) جامعة

احمد دراية ، ولاية ادرار

13) ناهد ناصر فلمبان & ,سوزان محمد القرشي. (2020). أثر العدالة التنظيمية على

جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض .مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية و

القانونية. 50-20 4(4),

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 1) Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550

- 2) Amin, F. A. B. M. (2021). A review of the job satisfaction theory for special education perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224-5228.
- 3) Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International journal of human resource studies*, 4(2), 18.
- 4) Gómez-García, T., Ruzafa-Martínez, M., Fuentelsaz-Gallego, C., Madrid, J. A., Rol, M. A., Martínez-Madrid, M. J., & Moreno-Casbas, T. (2016). Nurses' sleep quality, work environment and quality of care in the Spanish National Health System: observational study among different shifts. *BMJ open*, 6(8), e012073.
- 5) Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.
- 6) Kasbuntoro, D. I., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-life balance and job satisfaction: A case study of employees on banking companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439-451.
- 7) Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2011). Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, 25(3), 379-396.
- 8) Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR journal of humanities and social science*, 14(5), 45-54.
- 9) Najib, M. Y. (2020). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).