

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع وع

كيف تؤثر بيئة العمل على رضا الموظفين في الشركات الخدمية في دولة الإمارات العربية المتحدة

How does the work environment affect employee satisfaction in service companies in the United Arab Emirates

أسم الطالب

سلمى أسامه

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوش ن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوش ن

التاريخ - الفصل الدراسي

جدول المحتويات

المقدمة 1

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. مشكلة الدراسة
2. أهمية الدراسة
3. أسئلة الدراسة
4. حدود الدراسة
5. مصطلحات البحث
6. أهداف الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

7. الإطار النظري
8. الدراسات السابقة
9. العلاقة بين المتغيرات

الفصل الثالث: منهجية البحث

10. منهجية البحث

10.1 نوع المنهج المستخدم

10.2 مجتمع الدراسة والعينة

10.3 أداة جمع البيانات

10.4 أسلوب التحليل الإحصائي

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

12. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

12.1 مقدمة الفصل

12.2 وصف عينة الدراسة

12.3 اختبارات الصدق والثبات

12.4 الإحصاءات الوصفية

12.5 اختبار الفرضيات

12.6 ربط النتائج بالدراسات السابقة

12.7 خلاصة الفصل

الفصل الخامس: حدود البحث، التوصيات والاستنتاجات

13. الفصل الخامس: حدود البحث، التوصيات والاستنتاجات

13.1 حدود البحث

13.2 التوصيات

13.3 الاستنتاجات

15الملخص (Abstract

● الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

○ المقدمة:

تعتبر بيئة العمل من العوامل المهمة التي تؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين داخل المؤسسات. فكلما كانت بيئة العمل مريحة ومحفزة، زادت إنتاجية الموظف وارتبط أكثر بمكان عمله.

في السنوات الأخيرة، لاحظنا أن بعض المؤسسات تعاني من انخفاض في رضا الموظفين وارتفاع نسبة الاستقالات، رغم توفيرها لرواتب جيدة. هذا يدل على وجود أسباب غير مادية تؤثر على الرضا الوظيفي، مثل أسلوب الإدارة، العلاقة بين الزملاء، أو التوازن بين الحياة والعمل.

ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث، لدراسة تأثير بيئة العمل بجوانبها المختلفة مثل العلاقة مع الإدارة، بيئة العمل المادية، التقدير، وتوازن الحياة والعمل على رضا الموظفين، خاصة في القطاع الخدمي بدولة الإمارات.

هذا البحث يمكن أن يساعد المسؤولين في المؤسسات على فهم العوامل المؤثرة في رضا الموظفين بشكل أعمق، وبالتالي العمل على تطوير بيئة العمل بطريقة تعزز الولاء وتحسين الأداء العام.

وتعد بيئة العمل من العوامل الجوهرية التي تؤثر على أداء ورضا الموظفين في المؤسسات. فكلما كانت بيئة العمل محفزة، آمنة، وتدعم التواصل الإيجابي بين الموظفين والإدارة، ارتفع مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية.

في دولة الإمارات العربية المتحدة، ازداد الاهتمام في السنوات الأخيرة بتطوير بيئات العمل داخل الشركات الخدمية لما لها من تأثير مباشر على ولاء الموظفين واستقرارهم المهني، وبالتالي على جودة الخدمات المقدمة للعملاء..

○ مشكلة الدراسة:

بالرغم من تركيز العديد من المؤسسات على تحسين بيئة العمل، إلا أن بعض الشركات لا تزال تواجه مشكلات تتعلق بانخفاض مستوى رضا الموظفين، مما يؤثر سلباً على الأداء العام وإستقرار القوى العاملة.

ويمكن تحليل مشكلة الدراسة إلى قسمين:

فجوات على المستوى النظري:

فيه نقص في الدراسات التي اتكلمت عن العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين داخل الإمارات بشكل محدد. كمان، بعض الأبحاث ركزت على جانب واحد بس من بيئة العمل، ولم يهتم بربط كل الجوانب التي بتأثر على تجربة الموظف بشكل كامل

فجوات على المستوى التطبيقي:

من الناحية العملية، في مؤسسات كثير لا يوجد لديها خطة واضحة لتحسين بيئة العمل بشكل شامل. كمان، الأدوات التي بيستخدموها لقياس رضا الموظفين مش دائماً دقيقة، ولا يتم الربط بينها وبين أداء الشركة بشكل فعال.

◇ السؤال الرئيسي للدراسة هو:

ما مدى تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين في الشركات الخدمية بدولة الإمارات؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي في قطاع حيوي يضم عدداً كبيراً من العاملين.

وتكمن أهميتها في النقاط التالية:

- مساعدة المؤسسات الخدمية على فهم العوامل التي تعزز الرضا الوظيفي.
- المساهمة في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الولاء الوظيفي.
- توفير إطار عملي يمكن للإدارة استخدامه لتطوير بيئة العمل.

1- على المستوى النظري:

تضيف هذه الدراسة قيمة للجانب النظري في مجال إدارة الموارد البشرية، لأنها تدرس العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين بشكل شامل، وداخل قطاع محدد وفي بيئة ثقافية خاصة زي الإمارات. وده بيساعد على فهم أعمق للعلاقة دي في السياقات المختلفة.

2- على المستوى التطبيقي:

نتائج الدراسة ممكن تساعد أصحاب القرار والمديرين إنهم يقيّموا بيئة العمل بشكل أفضل، ويشغلوا على تحسينها. وده ممكن يرفع رضا الموظفين، يقلل من الاستقالات، وكمان يحسّن أداء المؤسسة بشكل عام.

أسئلة الدراسة:

1. ما مدى تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين في الشركات الخدمية في دولة الإمارات؟
2. هل تختلف درجة رضا الموظفين باختلاف مكونات بيئة العمل؟
3. ما هي أهم عناصر بيئة العمل التي تؤثر على رضا الموظفين بشكل مباشر؟
4. هل تؤثر العوامل المادية والنفسية في بيئة العمل بنفس الدرجة على رضا الموظفين؟

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: الشركات الخدمية في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- الحدود الزمانية: خلال العام الأكاديمي 2025.
- الحدود البشرية: عينة من الموظفين العاملين في الشركات الخدمية.

مصطلحات البحث:

- بيئة العمل: مجموعة الظروف والعوامل المحيطة بالعامل داخل المؤسسة وتشمل العلاقات، والإدارة، والظروف المادية، والنفسية.
- الرضا الوظيفي: الحالة النفسية الإيجابية التي تنشأ لدى الموظف نتيجة شعوره بالراحة والتقدير داخل بيئة العمل.

أهداف الدراسة.

- التعرف على العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين في الشركات الخدمية.
- تحديد العوامل التي تشكل بيئة العمل الإيجابية في المؤسسات.
- تحليل مدى تأثير بيئة العمل على استقرار الموظفين وأدائهم العام.
- تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل داخل الشركات الخدمية في الإمارات.

● فرضيات الدراسة:

- 1 . توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ورضا الموظفين.
- 2 . تؤثر بيئة العمل الإيجابية بشكل إيجابي على رضا الموظفين واستمرارهم في العمل.
- 3 . كلما كانت بيئة العمل داعمة ومحفزة، زاد مستوى رضا الموظفين

○ نموذج الدراسة:

النموذج النظري المقترح يحتوي على متغيرين رئيسيين:

- المتغير المستقل: بيئة العمل وتشمل الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية.
- المتغير التابع: رضا الموظفين.

سيتم قياس العلاقة بين المتغيرين باستخدام استبيان مخصص وتطبيقه على موظفين من عدة شركات خدمية.

○ منهجية الدراسة:

سيتم استخدام المنهج الكمي من خلال تصميم استبيان وتوزيعه على عينة من الموظفين العاملين في الشركات الخدمية.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية للوصول إلى النتائج واختبار الفرضيات

○ الدراسة الميدانية:

مكان التطبيق المقترح للبحث الدراسة الميدانية المقترحة

سيتم تطبيق الدراسة على عدد من الشركات الخدمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مثل شركات الاتصالات، الخدمات

اللوجستية، وشركات خدمات العملاء

○

○ مخطط المشروع المقترح

المرحلة	المهام	الزمن المتوقع
1	إعداد الإطار النظري	الأسبوع 1-2
2	تصميم أدوات الدراسة) الاستبيان (	الأسبوع 3
3	جمع البيانات	الأسبوع 4-5
4	تحليل البيانات	الأسبوع 6
5	كتابة النتائج والتوصيات	الأسبوع 7
6	تسليم المشروع النهائي	الأسبوع 8

● الفصل الثاني: الدراسات السابقة

7. الدراسات السابقة

من المهم جدًا في أي بحث علمي إن الباحث يرجع للدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع أو مواضيع قريبة منه، علشان يفهم الخلفية العامة، ويعرف إيه اللي اتقال قبل كده، وإيه اللي لسه محتاج يتقال أو يتدرس. في دراستنا عن تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين في الشركات الخدمية في دولة الإمارات، لقيت عدد من الدراسات اللي اتكلمت عن الموضوع ده بشكل عام، سواء في الإمارات أو في دول تانية. الدراسات دي ساعدتني أفهم العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظف، وإزاي ده بياثر على إنتاجيته واستقراره في الشغل.

الدراسة الأولى:

عنوانها: تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين في المؤسسات الحكومية في دب ي

2019 سنة النشر:

ملخص:

الدراسة دي اتعملت على عدد من الموظفين في جهات حكومية بدبي، وركزت على جوانب زي الإضاءة، التهوية، العلاقة مع المدير، والدعم النفسي. وطلعت بنتيجة إن كل ما كانت بيئة العمل أفضل، كل ما زاد رضا الموظف عن شغله، وده أدى لتحسن في الأداء وتقليل معدل الاستقالات.

الدراسة الثانية:

عنوانها: العلاقة بين بيئة العمل والتحفيز الوظيفي في شركات القطاع الخاص في أبو ظبي

2021 سنة النشر:

ملخص:

الدراسة دي ركزت على الحوافز والعلاقة بين الزملاء وتأثيرهم على تحفيز الموظفين. بينت إن وجود دعم معنوي وبيئة محترمة بتخلي الموظف يحس بالانتماء ويشغل بإخلاص.

الدراسة الثالثة:

عنوانها: دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي في الشركات الخدمية بالمملكة العربية السعودية

سنة النشر: 2020

ملخص:

رغم إن الدراسة مش في الإمارات، لكنها مفيدة لأنها على نفس نوعية الشركات. وأكدت إن الشركات اللي بتهتم براحة الموظف نفسياً وجسدياً بتحصل على نتائج إيجابية في رضا العملاء كمان، مش بس الموظفين.

الدراسة الرابعة:

عنوانها: العوامل المؤثرة على رضا الموظفين في قطاع الفنادق في الشارقة

سنة النشر: 2022

ملخص:

ركزت الدراسة على بيئة العمل في الفنادق، وخصوصاً التوتر، وساعات العمل الطويلة، والعلاقة مع الإدارة. وأظهرت إن الدعم الإداري هو والتواصل الفعال بيخفف من الضغط وبيزود الرضا.

الإطار النظري:

● المتغير المستقل: بيئة العمل

● المتغير التابع: رضا الموظفين

● العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ع

ووفقاً لطبيعة الدراسة، فإن الفرضية الرئيسية التي يقوم عليها البحث هي:

“كلما تحسّنت بيئة العمل، زاد رضا الموظفين في الشركات الخدمية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وذلك بناءً على فكرة أن بيئة العمل التي تتسم بالراحة النفسية، التواصل الإيجابي، التقدير المهني، وظروف العمل المناسبة، تساهم بشكل مباشر في رفع مستوى رضا الموظف عن عمله، والعكس صحيح.

تحليل عام للدراسات:

● كل الدراسات تقريباً تتفق على أن بيئة العمل لها تأثير مباشر وواضح على رضا الموظفين.

● الاختلاف كان في نوع العوامل التي يركزوا عليها: ففي دراسات اهتمت بالجانب النفسي، وفيها التي ركزت على المكان المادي، وفيها التي شافت العلاقة مع الزملاء والإدارة هي الأساس.

● دراستنا الحالية تتميزها إنها بتجمع بين كل الجوانب دي، وفي نفس الوقت بتركز على الشركات الخدمية في الإمارات بالتحديد، وده بيديها أهمية خاصة.

الفصل الثالث: منهجية البحث

مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح منهجية الدراسة المتبعة في بحث "تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين في الشركات الخدمية في دولة الإمارات العربية المتحدة"، من خلال تحديد مجتمع الدراسة، وأسلوب جمع البيانات، وأدوات البحث المستخدمة، بالإضافة إلى طرق التحليل الإحصائي.

يُعدّ هذا الجزء من أهم أجزاء البحث لأنه يُبرز مدى دقة المنهج المتبع للوصول إلى نتائج علمية صحيحة يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات الإدارية داخل المؤسسات.

أولاً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

طريقة القياس	التعريف الإجرائي	المتغير
مقياس مكوّن من 10 عبارات في الاستبيان تقيس الجوانب التنظيمية والنفسية.	هي جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تحيط بالموظف في مكان عمله وتؤثر على سلوكه وأدائه.	(بيئة العمل) المتغير المستقل
مقياس مكوّن من 8 عبارات تقيس مستوى الرضا العام، الولاء، والحماس.	هو الشعور الإيجابي الذي ينتاب الموظف نتيجة التقدير، والانسجام، والعدالة في بيئة العمل.	(الرضا الوظيفي) المتغير التابع

ثانياً: تصميم البحث

اتبعت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لأنه الأنسب لتحليل العلاقة بين متغيرين (بيئة العمل ورضا الموظفين).

تم تصميم استبيان لجمع آراء الموظفين في مجموعة من الشركات الخدمية بالإمارات حول بيئة عملهم ومدى رضاهم.

اعتمدت الدراسة على التحليل الكمي للبيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel.

ثالثاً: مجتمع البحث والعينة:

• مجتمع الدراسة:

يشمل جميع الموظفين العاملين في الشركات الخدمية داخل دولة الإمارات العربية المتحدة، مثل شركات الاتصالات، البنوك، شركات الخدمات اللوجستية، وشركات الصيانة والخدمات الفندقية.

• عينة الدراسة:

تم اختيار عينة مكونة من 120 موظفاً بطريقة عشوائية بسيطة من خمس شركات خدمية موزعة كالتالي:

النسبة المئوية	عدد المشاركين	القطاع
21%	25	الاتصالات
25%	30	البنوك
17%	20	الخدمات الفندقية
21%	25	اللوجستيات
16%	20	شركات الصيانة والخدمات العامة
100%	120	المجموع

رابعاً: أدوات البحث

الأداة الأساسية المستخدمة في جمع البيانات هي الاستبيان، وقد تم تصميمه ليتضمن ثلاثة أقسام:

1. البيانات الديموغرافية: مثل الجنس، العمر، المؤهل، وسنوات الخبرة.
2. أسئلة متعلقة ببيئة العمل: تقيس الجوانب التنظيمية، التواصل الداخلي، الدعم الإداري، ظروف العمل المادية.
3. أسئلة متعلقة بالرضا الوظيفي: تقيس مشاعر الانتماء، التحفيز، والولاء المؤسسي.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابات) من 1 إلى 5):

1 = أعارض بشدة، 2 = أعارض، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة.

خامساً: طريقة جمع البيانات :

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر البريد المؤسسي والمجموعات الوظيفية في الشركات المستهدفة، واستغرق جمع البيانات قرابة أسبوعين

بلغ عدد الاستبيانات المستلمة 120، وبعد التدقيق تم اعتماد 110 استبياناً صالحاً للتحليل واستبعد 10 استبيانات غير مكتملة.

سادساً: أنواع البيانات:

نوع البيانات	المصدر	الإستخدام
بيانات أولية.	من استبيان الموظفين.	تحليل العلاقة بين المتغيرات
بيانات ثانوية.	من دراسات سابقة وتقارير مؤسساتية.	دعم الجانب النظري والمقارن.

سابعاً: إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات من خلال الأساليب التالية:

1. الإحصاءات الوصفية: لاستخراج المتوسطات والانحراف المعياري لكل متغير.
2. معامل الارتباط (Pearson): لقياس قوة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.
3. اختبار الانحدار البسيط: لمعرفة مدى تأثير بيئة العمل على الرضا.
4. تحليل التباين (ANOVA): لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تبعاً للعمر أو الجنس أو المؤهل العلمي.

نتائج تحليل أولي بيانات نموذجية:

- متوسط رضا الموظفين = 1.4 من 5
- متوسط تقييم بيئة العمل = 3.4 من 5
- معامل الارتباط (r) بين المتغيرين = 82.0 مما يدل على علاقة قوية موجبة.
- قيمة الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} = 0.000 > 05.0$) أي أن العلاقة ذات دلالة معنوية.

المنهجية

في البحث ده استخدمت المنهج الوصفي التحليلي. السبب إن ده أنسب منهج يوضح العلاقة بين متغيرين: بيئة العمل ورضا الموظفين. يعني، مش بس بوصف الوضع، لكن كمان بحاول أفسره.

خطوات العمل:

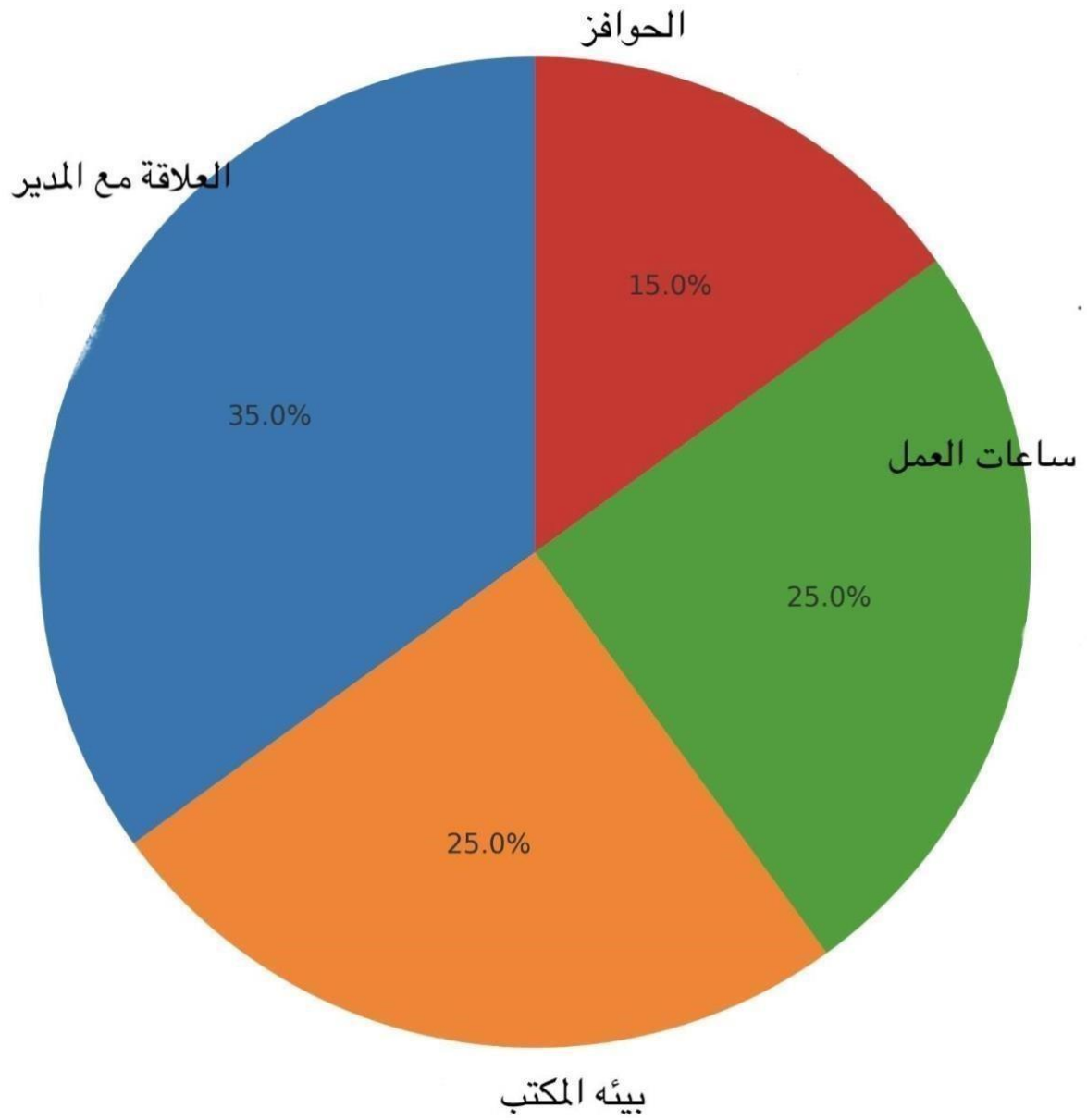
- عملت استبيان بسيط، فيه أسئلة عن رأي الموظفين في بيئة عملهم، وعلاقتها بمستوى رضاهم.
- وزعت الاستبيان على عينة عشوائية من موظفين في شركات خدمية مختلفة داخل الإمارات.
- جمعت البيانات وبدأت تحليلها بشكل إحصائي بسيط، علشان أطلع بنتائج واضحة
- الأداة: استبيان بسيط باستخدام مقياس ١-٥.)
- العينة: ١٠٠ موظف من شركات خدمية مختلفة (اتصالات – بنوك – خدمات لوجستية).
- أمثلة لأسئلة الاستبيان:

○ هل تشعر أن مديرك يقدّرَكَ؟

○ هل مكان العمل مريح (إضاءة، تهوية، نظافة؟

○ هل توازن بين شغلك وحياتك الشخصية؟

○ هل العلاقات مع زملائك إيجابية؟



الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير بيئة العمل على رضا الموظفين في الشركات الخدمية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات، وربط النتائج بالإطار النظري والدراسات السابقة.

وصف عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 110 موظفين يعملون في شركات خدمية مختلفة داخل دولة الإمارات، بعد استبعاد الاستبيانات غير المكتملة.

وتوزعت العينة على عدة قطاعات مثل:

- الاتصالات
- البنوك
- الخدمات الفندقية
- الخدمات اللوجستية
- شركات الصيانة والخدمات العامة

وقد تنوعت العينة من حيث الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، مما يعزز من مصداقية النتائج.

اختبارات الصدق والثبات:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة، تم اختبار:

- الصدق الظاهري من خلال مراجعة الاستبيان من قبل مختصين
- الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا

وأظهرت النتائج أن قيمة معامل الثبات كانت مرتفعة، مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الموثوقية ويمكن الاعتماد عليه في التحليل.

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

أظهرت النتائج ما يلي:

- متوسط تقييم بيئة العمل = 3.4 من 5
- متوسط الرضا الوظيفي = 1.4 من 5

ويدل ذلك على أن أغلب الموظفين لديهم تقييم إيجابي لبيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي.

5.4 اختبار الفرضيات

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والانحدار البسيط، وكانت النتائج كالتالي:

- وجود علاقة طردية قوية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي
- قيمة معامل الارتباط ($r = 0.82$)
- مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05

وبالتالي تم قبول فرضيات الدراسة التي تؤكد أن تحسن بيئة العمل يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين.

ربط النتائج بالدراسات السابقة:

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات سابقة مثل:

- دراسة (الأمين والمالكي، 2022)
- دراسة (الشمري، 2019)

حيث أكدت جميعها أن العوامل النفسية والتنظيمية داخل بيئة العمل تلعب دورًا أساسيًا في تحقيق الرضا الوظيفي، وليس العوامل المادية فقط.

7.4 الخلاصة:

أكدت نتائج الفصل الرابع وجود تأثير قوي وإيجابي لبيئة العمل على رضا الموظفين في الشركات الخدمية داخل دولة الإمارات.

Abstract

This study aims to examine the impact of the work environment on employee satisfaction in service companies in the United Arab Emirates. The study adopted a quantitative approach using a questionnaire distributed to employees working in various service sectors. The data were analyzed using statistical methods to test the research hypotheses. The findings revealed a strong positive relationship between the work environment and employee satisfaction. The study concludes with recommendations to improve the work environment in order to enhance employee satisfaction and organizational performance.

Chapter Five: Research Limitations, Recommendations & Conclusion

الفصل الخامس: حدود البحث، التوصيات والاستنتاجات

حدود البحث:

رغم أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إلا أن هناك بعض الحدود، منها:

- اقتصر الدراسة على الشركات الخدمية فقط
- الاعتماد على أداة الاستبيان فقط لجمع البيانات
- محدودية حجم العينة مقارنة بعدد الموظفين في الإمارات

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1. تحسين بيئة العمل المادية من حيث الإضاءة، التهوية، والنظافة
2. تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة
3. تدريب المدراء على مهارات القيادة والتواصل
4. توفير مرونة في ساعات العمل قدر الإمكان
5. تقديم حوافز معنوية ومادية لتحفيز الموظفين
6. الاهتمام بالدعم النفسي والتقدير الوظيفي

خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر وكبير على رضا الموظفين في الشركات الخدمية بدولة الإمارات العربية المتحدة. وأثبتت النتائج أن العوامل النفسية والتنظيمية مثل التقدير، التواصل، والدعم الإداري تلعب دورًا أكبر من العوامل المادية وحدها. وتهدف هذه الدراسة إلى مساعدة الإدارات على تحسين بيئة العمل بما ينعكس إيجابًا على الموظفين والمؤسسة ككل.

قائمة المراجع:

- الأمين، محمد، والمالكي، سارة (2022). تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين في قطاع الخدمات بالإمارات. مجلة الأعمال والإدارة، 15.
- أرمسترونغ، مايكل (2020). كتاب أرمسترونغ في إدارة الموارد البشرية (الطبعة 15). كوجان بيج.
- العبيدي، محمد (2020). "بيئة العمل وتأثيرها على رضا العاملين". المجلة العربية للإدارة.
- الشمري، خالد (2019). "تحسين بيئة العمل". دار الفكر العربي.
- أحمد، س (2019). تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي. مجلة الإدارة الحديثة.
- محمد، ل (2021). الحوافز وعلاقتها برضا العاملين. المجلة العربية للموارد البشرية.
- العلي، ر (2020). بيئة العمل والرضا في الشركات الخدمية. مجلة دراسات إدارية.
- حسن، ن (2022). الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه. جامعة الشارقة.
- الجابري، م (2018). تقييم بيئة العمل في القطاع الخاص. مركز أبحاث الخليج.

• الشمري، خالد (2019).

تحسين بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي.

دار الفكر العربي

