

عنوان البحث

" اثر جودة بيئة العمل على رضا الموظفين في الرياض "

إعداد

الاسم: سارة الغامدي

الاسم: مها صالح العنزي

الاسم: مشاعل تركي السبيعي

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 رضاهم 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 رضا الموظفين، وبالتالي على أداء المنظمات، يظل موضوعًا 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 اسعي الي فهم مفهوم جودة بيئة العمل ورضا الموظفين وعلاقتهما ببعضهما البعض، وتحليل تأثير جودة بيئة العمل على رضا الموظفين في السوق العملية في الرياض. استكشاف العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة بيئة العمل ورضا الموظفين في الرياض. وتقديم توصيات عملية لتحسين جودة بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين في المؤسسات والشركات في الرياض.

ويعتبر هذا البحث مساهمة مهمة في فهم علاقة جودة بيئة العمل ورضا الموظفين، وخاصة في سوق العمل في الرياض. من المتوقع أن تساعد نتائج البحث في توجيه الجهود التطويرية للشركات والمؤسسات نحو تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، مما يسهم في تعزيز الأداء الوظيفي والإنتاجية والاستمرارية في النجاح. وبناء على ما سبق فانني سوف اقسم المبحث الي ثلاث مباحث يتناول المبحث الاول جودة بيئة العمل، والمبحث الثاني الرضا الوظيفي، والمبحث الثالث اثر جوده بيئة العمل في الرضا الوظيفي بالرياض.

تمهيد

في مجال الأعمال الحديثة، تُعتبر جودة بيئة العمل أحد الجوانب الحيوية التي تؤثر على رضا 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 رضا 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 والرضا 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 ورضاهم 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 رضا 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 احدي الباحثات، فإن توفير الدعم النفسي للموظفين يقلل من مستويات الإجهاد ويزيد من مستويات الرضا 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 إيجابياً 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 ورضا 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 الرضا الوظيفي وتحسين أداء الموظفين. ومن ناحية أخرى، قد يؤدي عدم وجود توازن بين العمل والحياة الشخصية إلى ارتفاع معدلات الإجهاد وانخفاض الرضا الوظيفي. فإن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة الشخصية يظهرون مستويات أعلى من الرضا 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 رضا 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 رضا 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: الرضا الوظيفي

تمهيد

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

2.1. مفهوم الرضا الوظيفي

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

2.2. أهمية الرضا الوظيفي

2.2.1 تحسين الأداء والإنتاجية:

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

2.2.2 الاستمرارية في العمل:

عندما يكون الموظف راضيًا عن عمله، فإنه أقل عرضة للتفكير في ترك الوظيفة. يساهم

الرضا الوظيفي في تحسين معدلات البقاء في العمل وتقليل معدلات التحول الوظيفي.

2.2.3 الارتباط التنظيمي:

الموظفون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يكونون أكثر ارتباطًا بالمنظمة وولاءً لها، مما يساهم

في تعزيز العلاقة بين الموظف والشركة وبناء بيئة عمل إيجابية.

2.3. العوامل التي تؤدي إلى رضا 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 بالرضا 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 الرضا الوظيفي

2.4.1 تحسين الأداء الوظيفي:

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

2.4.2 الحفاظ على الموظفين:

تهدف الشركات إلى تحقيق رضا الموظفين كوسيلة للحفاظ على كفاءاتهم وتقليل نسبة

التحول الوظيفي.

2.4.3 بناء ثقافة عمل إيجابية:

الرضا الوظيفي يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون والابتكار والاستمرارية في

النجاح.

2.5 الرضا الوظيفي كمؤشر لجودة العمل

يعتبر الرضا الوظيفي مؤشرا هاما 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 الرضا الوظيفي وأداء الموظفين يجعل الرضا

الوظيفي مؤشراً فعالاً لفعالية ونجاح العمل.

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

تأثير جودة بيئة العمل على رضا 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 رضا 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 ورضا 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 أيضًا 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 رضا وإنتاجية، مما يؤدي إلى تحسين أداء الشركة ونموها المستدام.

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

في هذا المبحث، سوف نركز على تأثير جودة بيئة العمل على رضا 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 رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

وفقا لدراسة تمت في السعودية أشارت إلى أن العلاقات الاجتماعية القوية بين الزملاء ترتبط

بزيادة ملحوظة في رضا 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 والرضا لدى الموظفين، بينما الإدارة السيئة قد تؤدي إلى

انخفاض الرضا وزيادة الإجهاد.

فإن الموظفين الذين يشعرون بأن هناك دعماً من الإدارة يكونون أكثر رضاً 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 رضاً 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 ورضاً في العمل. فإن التوازن النفسي والعاطفي لدى الموظفين يرتبط بمستويات أعلى من الرضا 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 والرضا، 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 رضا 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

تلعب 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 الرضا والولاء لدى الموظفين.

3.4.2 بيئة العمل الفعالة

تلعب بيئة العمل الفعالة دورًا كبيرًا في رضا الموظفين وإنتاجيتهم. فالشركات التي توفر بيئة عمل تشجع على التحفيز والتعاون والإبداع تنعكس إيجاباً على رضا الموظفين ونتائج الأعمال.

حيث ان بيئة العمل الفعالة تساهم في زيادة مع دلالت الرضا وتحسين أداء الموظفين.

3.5 تأثير الحوافز المادية وغير المادية

3.5.1 الحوافز المالية

تُعَدّ الحوافز المالية من العوامل المهمة التي تؤثر على رضى الموظفين في العمل.

فالمكافآت المالية والمزايا المالية المقدمة من قبل الشركات تعتبر حافزاً قوياً لزيادة الإنتاجية

وتحسين أداء الموظفين. ومن ثم، يعزز ذلك من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

كما أن الموظفين الذين يتلقون مكافآت مالية ملائمة يظهرون معدلات أعلى من الرضا

الوظيفي والالتزام بالعمل.

3.5.2 الحوافز غير المالية

بجانب الحوافز المالية، تلعب الحوافز غير المالية دوراً بارزاً في تحسين رضا 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 رضا 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 تسهم في تحسين جودة حياة الموظفين وزيادة رضاهم.

أن الشركات التي تقدم برامج ترويجية للتوازن بين العمل والحياة الشخصية تساهم في زيادة مستويات الرضا 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 الرضا الوظيفي يعتبر عنصراً أساسياً في تحديد كفاءة وفعالية الموظفين في العمل.

✓ ومن المهم على الشركات والمؤسسات الاهتمام بتحسين بيئة العمل وتوفير الدعم

والفرص اللازمة للموظفين لتحقيق الرضا الوظيفي، وبالتالي تعزيز جودة العمل وزيادة

الإنتاجية والارتباط التنظيمي.

✓ يوجد تأثير عوامل متعددة على رضا 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 الرضا والإنتاجية.

✓ تبين أهمية عوامل متعددة في تحديد رضا 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 رضا

الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.

قائمة المراجع

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592.
- 4) Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- 5) 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.
- 6) إبراهيم, س & .عجربة, ف. (2015). تأمين بيئة العمل للمنشآت البحثية والتعليمية وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي للباحثين العاملين بهذه المنشآت. *المجلة الدولية للتنمية*. 37-46, 4(1),
- 7) أحمد محمد الغامدي. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض. *مجلة العلوم التربوية و النفسية*. 1-18, 4(44),
- 8) الباحث/عبدالله مسفر محمد الهاجري & د/محمود عبد التواب عبد التواب فضل. (2022). دور القيادة بالتحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية بإدارة تعليم الرياض. *مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية*, (27), 541-565.

- (9) 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*, 215-236, 39(2),
- (10) بن عبيدة, امين, صامت شامي & ,ايوب .اثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي. (Doctoral dissertation)
- (11) د. البندي بنت سعود عبدالله الرشود & ,أ. لولوه أحمد سليمان الفهّاد. (2023). العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس المتوسطة بمدينة الرياض. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*, (88), 27-50.
- (12) د. شاكر محمود عواد. (2023). علاقة جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية لعينة في هيئة السياحة العراقية-قسم سياحة نينوى. *Journal of Business Economics for Applied Research*, 4(2).
- (13) رياض بن حسين الهاشمي & ,علي بن محمدالعضايلة. (2017). أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها *Jordan Journal of Business Administration*, 13(1).
- (14) السبيعي، سالم بن محمد سالم. (2015). (الرضا الوظيفي وعلاقته بالأسباب المؤدية لدوران العمل لدى موظفي وزارة الثقافة والإعلام بالرياض (Doctoral dissertation).
- (15) سعد محمدي محمود & ,أيسم. (2020). رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية-جامعة القاهرة. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*, 1653-1736, 78(78),
- (16) صالح الشميمري, ه. (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 124-168, 38(4),

- (17) ظريف, دنبري & لطفي. (2017). دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق رضا الموظفين.
- (18) على, ص. ح & ,صباح حسن. (2021). بيئة العمل وعلاقتها بجودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*. 115-160, 23(5) ,
- (19) علي & خالد محمد عبدالستار. (2023). دور جودة العمل المؤسسي كمتغير وسطي في الفجوة بين القطاعات العاملة: دراسة تطبيقية رقمية علي جامعة الفيوم. *مجلة الدراسات المعاصرة*، (15) 9 ، 482-532.
- (20) غانم كامل غانم, كامل, نبيل أحمد, سيد أبو قمر, محمود & مختار دراز. (2023). تأثير القيادة القائمة على القيمة على رضا الموظفين في الفنادق الخمس نجوم بالقاهرة. *مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات*. 134-156, 7(1) ,
- (21) فافا, صليحة, جمعي, كوسة, و بوجمعة (مشرفا). (2015). *بيئة العمل والإنهاء // جودة خدمة لدى الأستاذ الجامعي (أطروحة دكتوراه)*
- (22) القواسمة & ,مسلم ايوب. (2020). جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.
- (23) كوديل, سعيدة, بورني & ,نسيم. (2018). المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للموظفين.
- (24) لطرش, محمد, بن يحي & ,ابراهيم. (2022). دور القيادة الخادمة في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين. *مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال*. 82-99, 6(1) ,
- (25) محمد فضل الشهري, م. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض. *مجلة كلية التربية*. 271-294, 32(127) ,
- (26) محمود, الشيماء محمد راضي, جعفر, هبة الله علي, أبو زيد & ,رضا محمود. (2022). أثر الاستدامة التنظيمية الاقتصادية علي رضا الموظفين في شركات الطيران. *مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات*. 197-216, 6(2) ,

- (27) مرام احمد على. (2020). أثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري " بالتطبيق على كليات محافظة أبها جامعة الملك خالد .مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. (4)28 ,
- (28) مزمل, ا.ا, هلالى, ه & ., سعيد, ه. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي فى مؤسسات التعليم السياحي العالى فى مصر: دور النمو المهني كمتغير وسيط .المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة. 466-489, (3)15 ,
- (29) منى بنت جزاء المطيري & , هيفاء بنت منصور الدخيل. (2017). قياس مستوى جودة حياة العمل في وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية .مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية. 109-109, (1)1 ,
- (30) ناهد ناصر فلمبان & ,سوزان محمد القرشي. (2020). أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض .مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية. 20-50, (4)4 ,