

عنوان مشروع التخرج

أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في القطاع الخاص

إعداد الطالب

أحمد مصلح المعبدى

الرقم الجامعي: 232001751

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان الصديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024 - 2023

الشكر والإهداء

أتوجه بالشكر إلى الأساتذة الكرام الذين لم يخلوا علينا بعلمهم، ولم يخلوا علينا
بجهد في سبيل المعرفة والعلم. والشكر موصول إلى إدارة الجامعة التي ذلت
الصعوبات من أجل إنجاز هذه الرسالة بجودة وكفاءة.

كما أتوجه بالشكر إلى السادة المشرفين الأفاضل الذين مدوا لي يد العون، وذلّوا
لي كل عسير، وأخذوا بيدي بينما أخطوا خطواتي الأولى في هذا الميدان الصعب.
وأسأل الله العظيم أن يجزيهم بإحسانهم إحساناً وأن ينفع ببحثي البلاد والعباد.

قائمة المحتويات

2	الشكر والإهداء
3	قائمة المحتويات
5	قائمة الجداول
6	قائمة الأشكال
7	الفصل الأول: مقدمة
7	المقدمة
8	مشكلة وتساؤلات البحث
9	أهداف البحث
9	أهمية البحث:
9	أ. الأهمية النظرية:
10	ب. الأهمية العملية
11	فرضيات البحث:
12	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
12	المبحث الأول : الرضا الوظيفي
12	مفهوم الرضا الوظيفي:-
14	أهمية الرضا الوظيفي:-
14	عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:-
16	العلاقة بين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية
17	مؤشرات الرضا الوظيفي:-
17	قياس الرضا الوظيفي:
19	تحليل مفهوم بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي
20	العوامل المؤثرة في بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي
22	الفصل الثاني : بيئة العمل
22	مفهوم بيئة العمل:-
23	أهمية دراسة المناخ التنظيمي:-
23	تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي
25	الدراسات السابقة
33	نقد الدراسات السابقة
35	الفصل الثالث: منهجية البحث
35	منهجية البحث
35	مجتمع وعينة الدراسة
35	مصادر جمع البيانات والمعلومات:
35	الأساليب الإحصائية:
36	أداة الدراسة

40.....	الفصل الرابع: الإطار التطبيقي وتحليل البيانات
40.....	خصائص افراد عينة الدراسة
45.....	تحليل عبارات أداة الدراسة
50.....	اختبار فروض الدراسة
54.....	توصيات البحث
55.....	الخاتمة
56.....	المراجع
56.....	اولا : المراجع العربي
57.....	ثانيا : المراجع الانجليزية
61.....	الملاحق
61.....	الاستبيان
64.....	الملخص
65.....	ABSTRACT

قائمة الجداول

- جدول (1) طريقة تصحيح مقياس ليكرت 36
- جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات أداة الدراسة 37
- جدول (3) معامل الثبات لاستمارات الاستبيان 39
- جدول (4) توزيع عينة الدراسة وفقا للجنس 40
- جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر 41
- جدول (6) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي 42
- جدول (7) توزيع عينة الدراسة وفقا للمسمى الوظيفي 43
- جدول (8) توزيع عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة 44
- جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات أداة الدراسة 45
- جدول (9) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الاولى 50
- جدول (10) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية 51
- جدول (11) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة 52

قائمة الأشكال

- شكل (1) توزيع عينة الدراسة وفقا للجنس.....40
- شكل (2) توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر.....41
- شكل (4) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي.....42
- شكل (4) توزيع عينة الدراسة وفقا للمسمى الوظيفي.....43
- شكل (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة.....44

الفصل الأول: مقدمة

المقدمة

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية في العقود الأخيرة، يتزايد الاهتمام بأهمية العوامل الداخلية التي تؤثر على أداء الشركات في القطاع الخاص. تعتبر بيئة العمل من أبرز هذه العوامل؛ إذ تلعب دوراً حيوياً في تحديد مدى رضا الموظفين عن أداءهم ووظائفهم، وبالتالي، تأثيرهم على إنتاجية الشركة ونجاحها في تحقيق أهدافها المستقبلية.

يعتبر الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسات وتحقيق النجاح المستدام. فعندما يكون الموظف راضياً عن بيئة عمله، يزداد ارتباطه بالشركة وتغاييه في العمل، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية وجودة العمل. ومن هنا تكمن أهمية بحث تأثير بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وكذلك تأثيره على الإنتاجية والأداء العام للشركة.

تتميز المملكة العربية السعودية بتطور اقتصادي ملحوظ حيث تشهد نمواً مستمراً في قطاعاتها المختلفة، وهو ما يعكس تزايد الأنشطة التجارية والاستثمارات الأجنبية. ومع ذلك، فإن هذا التطور يحمل معه تحديات متزايدة في مجال إدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل، نظراً للضغوطات الناجمة عن التنافس الشديد والمتغيرات السريعة في سوق العمل.

ومن هنا تبرز أهمية إجراء بحوث أكاديمية تركز على فهم ديناميات بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص بالمملكة. يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على هذه العلاقة المعقدة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في السياق السعودي، وذلك من خلال تحليل مفهوم بيئة العمل وعواملها المؤثرة، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تهدف إلى تحسين أداء الموظفين والشركات على حد سواء. ستكون النتائج المتوقعة بيجر لهذا البحث ذات أهمية كبيرة للمديرين والمسؤولين

في مجال إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية وستساهم في تحسين السياسات والإجراءات التي تهدف إلى تعزيز بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

مشكلة وتساؤلات البحث

تعتبر مشكلة البحث في فهم أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على زيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية مسألة مركبة وحيوية. يتطلب هذا الفهم العميق استكشاف عوامل ومحددات الرضا الوظيفي، وتحليل الدراسات السابقة التي قد تكون لها تأثير على إدراكنا لهذه الديناميات، وذلك بهدف تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز بيئة العمل في السعودية.

تشير الأبحاث السابقة إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على رضا الموظفين في البيئة الوظيفية، مثل القيادة الفعالة، والتواصل الفعال، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وفرص التطوير المهني، والاعتراف بالإنجازات، والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق. علاوة على ذلك، تؤثر العوامل الثقافية والاجتماعية المحلية في المملكة العربية السعودية على تجربة الموظفين في بيئة العمل ومستوى رضاهم الوظيفي.

لذا، يعد النقد والتحليل الدقيق للدراسات السابقة ضرورياً لفهم السياق الثقافي والاجتماعي السعودي وتطبيقاته على الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات. يهدف هذا البحث إلى استكشاف هذه الديناميات بشكل شامل وتقديم توصيات عملية وموثوقة لتحسين أداء الموظفين والشركات، وذلك من خلال فهم أعمق لعوامل الرضا الوظيفي وتأثيرها على زيادة الإنتاجية في السياق السعودي.

أسئلة البحث:

1- "هل هناك علاقة مباشرة بين مستوى الرضا الوظيفي للموظفين وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية؟

2- كيف يمكن قياس الرضا الوظيفي وتقييم تأثير بيئة العمل على هذا الرضا؟

أهداف البحث

(1) المساهمة في تطوير النظريات والأدبيات الخاصة بعلاقة بيئة العمل والرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في سياق القطاع الخاص السعودي.

(٢) فهم تأثير بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

(٣) دراسة علاقة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

(٤) تقديم توصيات عملية ومبنية على الأدلة للشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية، تهدف إلى

تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. ستعتمد هذه التوصيات على النتائج والتحليلات التي تم جمعها وتحليلها في إطار البحث.

أهمية البحث:

أ . الأهمية النظرية:

توضيحاً لمدي أهمية هذا البحث، يمكننا القول أن فهم الرضا الوظيفي وتأثيره على زيادة الإنتاجية يعد أمراً بالغ الأهمية في سياق الشركات والمنظمات. وفيما يلي بعض أسباب أهمية هذا البحث:

1. تحسين الأداء الوظيفي: يعتبر الرضا الوظيفي عاملاً مؤثراً على أداء العاملين في المنظمات. فعندما يكون الموظفون راضين عن بيئة عملهم وظروفهم الوظيفية، فإنهم يكونون أكثر انخراطاً وتقانياً في عملهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق نتائج أفضل.

2. تجنب الاستقالات وتكاليف التدريب: عندما يكون العمال راضين عن وظائفهم وبيئاتهم العملية، فإنهم يكونون أقل عرضة للتغييرات المهنية واستقالاتهم. وبالتالي، يمكن للشركات تجنب تكاليف التدريب والتعويضات المترتبة على استقالة الموظفين وتعيين وتدريب موظفين جدد.

3. جذب واحتفاظ المواهب: تعزز أماكن العمل التي توفر بيئة عمل إيجابية وتعامل جيد مع الموظفين من جاذبية الشركة. يمكن أن يساعد الرضا الوظيفي على جذب المواهب الجديدة والمحترفين الذين يسعون للعمل في بيئة عمل إيجابية ومتعاونة، كما يساهم في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين والعمال المثابرين.

4. تحسين رضا العملاء: يرتبط الرضا الوظيفي برضا العملاء، حيث أن الموظفين الذين يكونون راضين عن وظائفهم يظهرون مستوى أفضل من الاهتمام والاحترافية في تعاملهم مع العملاء. وبالتالي، يمكن للشركات تعزيز رضا العملاء والحفاظ على علاقات قوية مع العملاء عن طريق الاستثمار في رضا الموظفين.

5. التحسين المستمر: من خلال فهم عوامل الرضا الوظيفي وتأثيراتها، يمكن للشركات تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وضمان تلبية احتياجات وتوقعات الموظفين. وبعد ذلك، يمكن اتخاذ إجراءات مناسبة لتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للشركة. باختصار، فإن البحث في مجال الرضا الوظيفي وتأثيره على زيادة الإنتاجية يساهم في فهم العلاقة بين رضا الموظفين وأدائهم في العمل، ويمكن أن يوفر بيانات قوية لدعم اتخاذ قرارات فعالة وتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات.

ب . الأهمية العملية

تتناول أهمية هذا البحث الجانب العملي والتطبيقي لنتائجه وتأثيره على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية يعتبر فهم تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية أمراً حيوياً لإدارة الموارد البشرية وصنع القرارات في الشركات والمؤسسات. فعندما يكون الموظفون راضين عن بيئة عملهم، فإنهم يظهرون مزيداً من التفاني والالتزام بأداء مهامهم بكفاءة، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والأداء العام للشركة بالتالي، فإن نتائج هذا البحث ستساعد الشركات في تحديد العوامل التي يجب تحسينها في بيئة العمل لتعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنافسي وزيادة الربحية. علاوة

على ذلك، فإن هذا البحث يمكن أن يسهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، حيث يعتبر تحقيق الإنتاجية العالية وتعزيز رضا الموظفين عن عملهم أمورا أساسية لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تسعى إلى تحويل الاقتصاد السعودي وتحقيق التنمية المستدامة.

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي في الشركات الخاصة

بالمملكة العربية السعودية

الفرضية الثانية: هناك علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات

الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة: هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل على زيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة

العربية السعودية

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول : الرضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي:-

وفقًا لتعريف ستون، يمكن تصور الرضا الوظيفي على أنه حالة نفسية تشعر بها الأفراد تجاه عملهم، حيث يشعرون بالانسجام والراحة والرضا عند ممارسة وظائفهم. يعكس الرضا الوظيفي الشعور بالتوافق بين الفرد والوظيفة التي يقوم بها، ويتأثر بمدى تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية للفرد من خلال الوظيفة.

من خلال هذا التعريف، نلاحظ أن الرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل الشخصية للفرد، مثل طموحه وأهدافه الشخصية والمهنية، فضلاً عن العوامل الخارجية مثل طبيعة العمل والبيئة المنظمة والعلاقات العملية. يعتبر الرضا الوظيفي تجربة شخصية فردية تختلف من شخص لآخر بناءً على احتياجاتهم وتوقعاتهم ودرجة الإشباع التي يشعرون بها من وظائفهم.

ومن المهم فهم هذا المفهوم بشكل عميق لأنه يساهم في فهم سلوك العاملين وأدائهم في المنظمة، وبالتالي يمكن لإدارة الموارد البشرية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي.

نظرًا لتعقيد مفهوم الرضا الوظيفي، فإنه يُعدّ أحد المفاهيم الرئيسية في علم السلوك التنظيمي. يعتبر الرضا الوظيفي حالة نفسية تشعر بها الأفراد تجاه وظائفهم، وتعتمد هذه الحالة على استجاباتهم العاطفية تجاه عدة جوانب من عملهم، وتتضمن هذه الاستجابات شعورًا إيجابيًا أو سلبيًا تجاه الوظيفة التي يقومون بها.

ومن ذلك، يمكن التأكيد على أن الرضا الوظيفي يعتمد على عدة عوامل، منها العوامل الشخصية التي ترتبط بمستوى الدافعية والمهارات لدى العاملين، والتي قد تشمل المؤهل العلمي، وفئات العمر، والخبرة، ومستويات الطموح، وغيرها من العوامل الشخصية التي تؤثر على احتياجاتهم وتوقعاتهم من العمل.

ومن الجدير بالذكر أن البحوث والدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي لم تتفق على تعريف دقيق لهذه الحالة، بل شهدت تنوعاً في النظريات والمقاربات التي تناولتها على مر العصور. وهذا التنوع في التعريفات والنظريات يُظهر أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل متعددة ومتنوعة، ولا يمكن تقييمه بشكل موحد أو استناداً إلى نظرية واحدة.

العوامل التنظيمية تتعلق بكيفية بناء وتنظيم المؤسسة نفسها، بما في ذلك السياسات والإجراءات والهيكل التنظيمي، بالإضافة إلى العلاقات الداخلية بين الموظفين والإدارة والزملاء. وتشمل أيضاً مسؤوليات وواجبات كل موظف داخل المنظمة ومستويات الوظيفة المختلفة. هذه العوامل تؤثر بشكل كبير على تجربة العمل لدى الموظفين، وقد تؤدي إلى زيادة الرضا والإنتاجية إذا تم تنظيمها وإدارتها بشكل جيد.

أما العوامل البيئية، فهي تشمل العوامل الخارجية التي تؤثر على المؤسسة وموظفيها، مثل الثقافة المحلية والاقتصاد والمجتمع والسياسة. وتتضمن هذه العوامل الخدمات والمرافق المتاحة للموظفين في مكان العمل والتي قد تؤثر على مستوى راحتهم ورضاهم. بالإضافة إلى ذلك، تلعب نظرة المجتمع لدور الموظفين داخل المؤسسة دوراً هاماً في تحديد شعور الموظفين بالانتماء والقيمة الاجتماعية لعملهم.

بالنظر إلى أهمية هذين النوعين من العوامل، يجب على المؤسسات النظر في كيفية توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة، وكذلك التركيز على تحسين هيكلها التنظيمي وتطوير سياساتها الداخلية لضمان رضا وسعادة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وولائهم للمؤسسة.

تؤكد الأبحاث على أن بيئة العمل المناسبة تلعب دوراً كبيراً في تحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم. عندما توفر المؤسسة بيئة عمل مشجعة ومريحة، تشعر الموظفين بالانتماء والتفاني في أداء واجباتهم.

فالموظف الذي يشعر بالراحة والسعادة في بيئة عمله، يكون أكثر اندفاعًا لتقديم أفضل أداء للمؤسسة. يعكس الرضا عن بيئة العمل والعمل نفسه إيجابيًا على مستوى التفاعل والتعاون بين الموظفين، حيث يتبادلون الأفكار والآراء لتحسين الأداء وحل المشكلات بشكل مشترك. وبالتالي، تساهم هذه الروح الإيجابية في تطوير المؤسسة وجعلها تتميز وتنمو بشكل مستدام.

أهمية الرضا الوظيفي:-

تؤكد دراسة أجراها الباحث شوقي في عام ١٩١٠ على أهمية تكيف العاملين داخل بيئة العمل لتعزيز رغبتهم في الإبداع والابتكار. فعندما يتم تلبية احتياجات العاملين، سواء كانت مادية مثل الطعام والشراب والسكن، أو غير مادية مثل التقدير والاحترام والأمان، فإن ذلك يزيد من رغبتهم في تحقيق الأهداف المطلوبة والانتماء لمكان العمل. وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على المنشآت من خلال زيادة الإنتاجية، وبالتالي تحقيق الفاعلية الاقتصادية وارتفاع معدلات النمو، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الاستقرار الاقتصادي للمجتمع ككل.

ومن ذلك، يصبح الرضا الوظيفي أمراً ضرورياً يجب أن يولي له المدراء اهتماماً كبيراً. فهو يساهم في رفع مستوى الطموح لدى العاملين وتحفيزهم للعمل بجد واجتهاد. كما يقلل من نسبة غيابهم عن العمل ويعزز علاقاتهم الاجتماعية والعائلية ويزيد من رضاهم عن حياتهم بشكل عام. ويعمل على تقليل حوادث العمل نظراً لارتفاع مستوى الانتباه والالتزام بالسلامة والإجراءات الوقائية من قبل العاملين الذين يشعرون بالرضا الوظيفي.

عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:-

بعض الباحثين، مثل ناصف عبد الخالق، يحددون عوامل ومحددات الرضا الوظيفي على النحو التالي:

1. العوامل الذاتية: تتعلق بمهارات ومؤهلات العاملين وكيفية تطويرها وتوظيفها في العمل. فالشخصية والقدرات الفردية تلعب دوراً هاماً في مدى رضا الفرد عن عمله.

2. العوامل التنظيمية: تشمل الظروف والشروط التي يعمل فيها الفرد، مثل بيئة العمل والسياسات والإجراءات المؤسسية. فعندما تكون الظروف العملية ملائمة ومناسبة، يزيد من رضا الفرد عن عمله.

3. العوامل البيئية: تشمل الظروف البيئية التي قد تؤثر على العمل والفرد، مثل الثقافة المؤسسية والعلاقات بين الزملاء والمديرين. وتشمل أيضًا العوامل المحيطة الاجتماعية والاقتصادية التي قد تؤثر على تجربة الفرد في العمل.

ومن بين العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بشكل عام، يمكن ذكر:

- الرضا عن الوظيفة بشكل عام، وهو مدى استمتاع الفرد بالمهام والمسؤوليات التي يقوم بها.
- الرضا عن الأجور والمكافآت والحوافز، حيث تعتبر المكافآت المادية وغير المادية جزءًا مهمًا من تقدير الفرد ورضاه عن عمله.
- الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي، وهو مدى فرص التطوير والترقية المتاحة للفرد داخل المؤسسة.
- الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف، وكيفية تعامل القادة مع الموظفين وتوجيههم.
- الرضا عن الشفافية والاتصال بين القادة والموظفين، حيث يسهم الاتصال الفعال في بناء ثقافة عمل إيجابية.
- الرضا عن مجموعة العمل، وهو مدى الشعور بالتعاون والانتماء داخل الفريق.
- الرضا عن النواحي الاجتماعية، مثل العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ومدى الدعم الاجتماعي المتاح للفرد.

هذه العوامل تعمل معًا على تحديد مدى رضا الفرد عن عمله وتجربته في المؤسسة، وتأثيرها يمكن أن يكون كبيرًا على أدائه والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

العلاقة بين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

العلاقة بين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية تعتبر علاقة ذات تأثير متبادل. فعندما يكون الموظفون راضين عن بيئة عملهم ومستوى رضاهم الوظيفي عالياً، يكونون أكثر استعداداً لتقديم أفضل أداء لهم في العمل. وبالتالي، يزداد معدل الإنتاجية والجودة في العمل. على الجانب الآخر، عندما تزيد الإنتاجية في الشركة، يمكن للشركة توفير المزيد من الفرص للموظفين للتطوير والنمو الوظيفي، مما يعزز مستوى رضاهم الوظيفي ويؤدي إلى دوران عمل إيجابي وتعزيز الروح الفريقية. وهكذا، يتشكل دوران متزايد للإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يعزز نمو الشركة واستمراريتها في السوق.

1. التفاعل الإيجابي بين الموظفين: عندما يكون هناك رضا عالي عن العمل، يزداد التفاعل الإيجابي بين الموظفين داخل الفرق العمل، مما يساهم في تحسين التواصل وتبادل المعرفة والخبرات، وبالتالي يؤدي إلى تحسين الإنتاجية.

2. الانخراط والاهتمام بالعمل: الموظفون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي عادة ما يكونون أكثر انخراطاً في مهامهم وأكثر اهتماماً بتحقيق أهداف الشركة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والجودة.

3. تقليل الانصراف وزيادة الاستمرارية: عندما يكون الموظفون راضين عن بيئة عملهم، فإنهم عادة ما يظلون في الشركة لفترات أطول، مما يقلل من معدل الانصراف ويحسن استمرارية العمل، وبالتالي يؤثر إيجاباً على الإنتاجية.

4. الإبداع والابتكار: الموظفون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي عادة ما يكونون أكثر ميلاً لتقديم الأفكار الإبداعية والمساهمة في عمليات التطوير والابتكار داخل الشركة، مما يعزز الإنتاجية ويحفز على تحقيق نمو مستدام.

باختصار، الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين وبالتالي على الإنتاجية في الشركات، حيث يعمل كعامل دافع للموظفين لتقديم أفضل أداء لهم والمساهمة في نجاح الشركة بشكل أكبر.

مؤشرات الرضا الوظيفي:-

هناك مجموعة من المؤشرات التي تُستخدم لتقييم مدى رضا الأفراد عن العمل، أو عدم الرضا، وتظهر هذه المؤشرات من خلال عدة عوامل منها الانفعالات السلبية مثل الانزعاج والتمرد، وكذلك التمارض والشكاوى المتكررة. بالإضافة إلى ذلك، قد يظهر الغياب المتكرر عن العمل وانخفاض مستوى الإنتاجية والتركيز، مما يؤثر سلبًا على أداء المنشأة بشكل عام.

ويرى الباحث ارشد في دراسته أن تعرض العاملين لضغوط العمل الزائدة أو ضغوط لا تتناسب مع قدراتهم يمكن أن تؤدي إلى ظهور ثلاثة اتجاهات مختلفة: المثيرة، حيث يتمثل الضغط في تحفيز العمل وزيادة الإنتاجية، والاستجابة، حيث يتعامل الفرد بشكل سليم مع الضغوط ويحافظ على أدائه، والتفاعل، حيث يتعرض الفرد لضغوط لا يستطيع التعامل معها بفعالية، مما يؤثر على أدائه وسلوكه بشكل سلبي. بشكل عام، يعتبر فهم هذه المؤشرات وتقييمها بشكل دوري أمرًا مهمًا لإدارة المنشأة، حيث يمكنها اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين بيئة العمل وتخفيف الضغوط، وبالتالي تعزيز رضا وأداء العاملين وتحسين إنتاجية المنشأة.

قياس الرضا الوظيفي:

قياس الرضا الوظيفي يشكل اهتمامًا مشتركًا بين علماء النفس والإدارة، حيث يلعب دورًا حيويًا في فهم وتحسين أداء المؤسسات. تعمل القرارات الإدارية والسياسات التنظيمية كمحفزات لتقييم مدى تأثيرها على رضا العمال، وبالتالي يكون تطوير طرق قياس الرضا الوظيفي أمرًا ضروريًا للبحوث في العلوم السلوكية

في الواقع، يعتبر الرضا الوظيفي الذي عنصرًا رئيسيًا في تحقيق الكفاءة التنظيمية، ويهتم المديرون بقياسه وفهمه لأنه يمثل مؤشرًا مهمًا لصحة وقوة المؤسسة. وتتوفر مجموعة من الأساليب لقياس الرضا الوظيفي، ومن بينها:

1. **طريقة المقابلات الشخصية:** تعتمد هذه الطريقة على إجراء مقابلات فردية مع العمال لفهم مشاعرهم وآرائهم حول العمل وبيئة العمل.

2. **طريقة رواية القصة:** تستخدم هذه الطريقة لاستكشاف مشاعر العمال من خلال سرد القصص، مما يساعد في تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي بشكل فعال.

3. **طريقة الاستبيان:** تتيح هذه الطريقة وجود استمارات تحتوي على مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس أبعاد الرضا الوظيفي، وتعتبر من الطرق الشائعة والفعالة في جمع البيانات وتحليلها.

باستخدام هذه الأساليب، يمكن للباحثين والمدراء فهم أفضل لمستوى رضا العمال وتحديد العوامل التي تؤثر عليه، مما يمكنهم من اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام. ما العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية؟ تعتمد الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية على عدة عوامل، منها:

- بيئة العمل: جو عمل إيجابي ومحفز يشجع على الإبداع والتفاعل الإيجابي بين الموظفين.
- القيادة الفعالة: قادة يتمتعون بالرؤية والقدرة على إدارة الفرق بكفاءة، وتشجيعهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.
- التطوير الوظيفي: توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في العمل.

– الحوافز والمكافآت: تقديم مكافآت ملموسة وغير ملموسة تحفز الموظفين على العمل بجد وإظهار أفضل أدائهم.

– التوازن بين الحياة العملية والشخصية: توفير بيئة عمل تشجع على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية للموظفين.

– التواصل الفعّال: تشجيع التواصل المفتوح والشفاف بين إدارة الشركة والموظفين لحل المشاكل وتحسين العلاقات داخل العمل.

– الثقافة التنظيمية: تعزيز ثقافة التعاون والمسؤولية المشتركة داخل الشركة، وتحفيز الموظفين على المشاركة وتحقيق الأهداف المشتركة.

تلك العوامل وغيرها تلعب دوراً مهماً في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

تحليل مفهوم بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي.

تحليل مفهوم بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي يتطلب فهماً عميقاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على سياق العمل في المملكة العربية السعودية. تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي تتأثر بعدة عوامل تميزها وتجعلها مختلفة عن بيئات العمل في الدول الأخرى. فيما يلي تحليل مفهوم بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي:

1. الثقافة الإدارية: يتميز القطاع الخاص السعودي بثقافة إدارية تتسم بالتقليدية في بعض الجوانب، مع توجهات نحو التحديث والتطوير في أخرى. العوامل الثقافية تؤثر بشكل كبير على تفاعل الموظفين مع بيئة العمل وقدرتهم على التكيف معها.

2. التوجهات الدينية والاجتماعية: تعكس بيئة العمل في السعودية التوجهات الدينية والاجتماعية للمجتمع، مما ينعكس في السياسات والممارسات التنظيمية والسلوكيات المتوقعة في مكان العمل.

3. التنافسية والتطور الاقتصادي: يشهد القطاع الخاص السعودي منافسة شديدة وتطوراً اقتصادياً ملحوظاً، مما يفرض ضغوطاً على الشركات لتحسين بيئة عملها وجذب واحتفاظ الموظفين الموهوبين.

4. التوجه نحو التحول الرقمي: يتجه القطاع الخاص في السعودية نحو التحول الرقمي، مما يعني تغييرات في بيئة العمل تتعلق بالتقنية المستخدمة وطرق العمل والتواصل.

5. التحديات الاجتماعية والثقافية: تواجه الشركات في القطاع الخاص السعودي تحديات اجتماعية وثقافية متعلقة بموازين الجنس والتوظيف والتفاعلات بين الموظفين من خلفيات ثقافية متنوعة.

6. السياسات الحكومية والتنظيمية: تؤثر السياسات واللوائح الحكومية والتنظيمية على بيئة العمل في السعودية، سواء على مستوى التوظيف أو السلوك المنظمي أو حقوق الموظفين.

فهم هذه العوامل وتحليل تأثيرها على بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات.

العوامل المؤثرة في بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

العوامل المؤثرة في بيئة العمل يمكن أن تتنوع وتشمل مجموعة واسعة من الجوانب، وتأثيرها على الرضا الوظيفي يمكن أن يكون مباشراً أو غير مباشر. فيما يلي بعض العوامل المؤثرة في بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي:

1. القيادة والإدارة: نوعية القيادة والإدارة في الشركة تلعب دوراً حاسماً في تحديد بيئة العمل. القادة الفعالون الذين يظهرون التوجيه والدعم والتشجيع يمكن أن يعززوا الرضا الوظيفي بين الموظفين.

2. العلاقات بين الزملاء: جودة العلاقات بين الموظفين داخل الفريق وبين الأقسام المختلفة تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين عن بيئة العمل.

3. فرص التطوير المهني: تقديم فرص التعلم والتطوير المهني للموظفين يشجعهم على الاستمرار في العمل ويعزز رضاهم الوظيفي.
4. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: توفير بيئة عمل تشجع على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يعزز رضا الموظفين ويزيد من إنتاجيتهم.
5. الاعتراف بالإنجازات: الاعتراف بإنجازات الموظفين وتقدير جهودهم يعزز من شعورهم بالانتماء والرضا الوظيفي.
6. الشروط المادية والبنية التحتية: جودة المكان الذي يعمل فيه الموظفون وتوفر الامتيازات والمزايا المادية تؤثر بشكل كبير على رضاهم الوظيفي.
7. التواصل الفعال: توفير قنوات فعّالة للتواصل داخل المؤسسة يساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة ويعزز من مستوى رضاهم الوظيفي.
- فهم هذه العوامل والعمل على تحسينها يمكن أن يساعد في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز الرضا الوظيفي وتزيد من الإنتاجية في المؤسسة.

الفصل الثاني : بيئة العمل

مفهوم بيئة العمل:-

في الآونة الأخيرة، لفتت الانتباه العديد من الباحثين والمفكرين المعاصرين إلى أهمية فهم بيئة العمل وتأثيرها على المنظمات. تميزت المنظمات الأعمال بانشغالها الشديد بالجوانب المالية وتحقيق الربح، مما جعلها تغفل في كثير من الأحيان عن الاعتبارات الاجتماعية والبيئية والعاملين فيها، مما يؤثر سلباً على علاقتها بالبيئة المحيطة وقدرتها على فهم التغيرات فيها.

على الجانب الآخر، تميزت المنظمات الحكومية بتوجهها نحو تحقيق المصالح العامة والاهتمام بالعوامل الاجتماعية والبيئية بشكل أكبر. يعزى هذا التفاوت في الاهتمام إلى طبيعة الملكية العامة لهذه المنظمات وتوجهها نحو تحقيق الرفاهية العامة، بالإضافة إلى خضوعها للرقابة الرسمية وضغوط المجتمع. بشكل عام، فهم بيئة العمل وتأثيرها على المنظمات يعد أمراً حيوياً لتحقيق التوازن بين تحقيق الأرباح وتلبية المتطلبات الاجتماعية والبيئية والعاملين في المنظمة.

ظهرت العديد من المصطلحات التي تصف المناخ التنظيمي داخل المنظمة، ورغم اختلافاتها، إلا أنها تتشابه وتتداخل مع بعضها البعض، وتركز على الظروف المحيطة بالمؤسسات والسلوكيات الفردية والجماعية. يُعرف المناخ التنظيمي على أنه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة وتؤثر بشكل مباشر على دوافع وسلوكيات العاملين.

وفقاً للعوامل، فإن المناخ التنظيمي يتضمن خصائص تميز بيئة العمل داخل المنظمة، وتؤثر على دوافع وسلوكيات الأفراد. بينما يرى العبيدي أن البيئة التنظيمية تشمل الإطار الاجتماعي والعلاقات بين الأفراد، والبيئة الوظيفية التي تشمل مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وتحقيق أهداف المنظمة وتعزيز إبداعهم ومستوى قدراتهم.

باختصار، يعكس المناخ التنظيمي البيئة الداخلية للمنظمة ويؤثر على سلوك الأفراد والجماعات داخلها.

أهمية دراسة المناخ التنظيمي:-

أبو بكر يشير إلى أن دراسة المناخ التنظيمي توضح الجو العام في بيئة العمل وكيف يؤثر ذلك على الموظفين ويشكل توجيهًا لإدارتهم وتفكيرهم حول نقاط القوة والضعف في مجالات عملهم. الدراسات أكدت أهمية المناخ التنظيمي كوسيط بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين، حيث يساهم في تحقيق توازن بين أهداف المنظمة واحتياجات العاملين.

بالإضافة إلى ذلك، أشارت الدراسات إلى وجود علاقة بين صحة العاملين النفسية والجسدية والمناخ التنظيمي، حيث يمكن أن يؤدي وجود مناخ غير ملائم إلى انخفاض مستوى الرضا والدافع للعمل، وعدم الالتزام بالعمل، وزيادة حالات الغياب والتحجيم، مما يؤثر سلبًا على أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها

تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي

بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تحديد مدى رضا الموظفين على وظائفهم ومكان عملهم. إليك بعض الآثار الرئيسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي:

1. **مستوى الدعم والتشجيع** *: إذا كانت بيئة العمل تشجع على التعاون وتقدير الجهود، فإن الموظفين سيكونون أكثر رضا على عملهم. الدعم المتبادل بين الزملاء والإدارة يزيد من شعور الموظفين بالانتماء والقبول، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

2. **فرص التطوير والتقدم** *: عندما يشعر الموظفون بأن لديهم فرص لتطوير مهاراتهم وتقديمهم المهني في بيئة العمل، فإن ذلك يزيد من رضاهم ويشجعهم على البقاء في الشركة.

3. **التوازن بين العمل والحياة الشخصية** *: إذا كانت الشركة تقدر التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين وتوفر سياسات تدعم هذا التوازن، فإن ذلك يعزز من رضا الموظفين ويقلل من التوتر والإجهاد.

4. **التقدير والاعتراف بالإنجازات** *: عندما يُقدّر ويُعترف بجهود الموظفين وإنجازاتهم، يشعرون بأهمية ما يقدمونه وبالتالي يكونون أكثر رضاً وارتباطاً بمكان عملهم.

5. **البيئة الجسدية والمعنوية** *: البيئة الجسدية للمكان الذي يعمل فيه الموظفون، بما في ذلك الإضاءة والتهوية والتصميم الداخلي، يمكن أن تؤثر بشكل كبير على رضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تعزيز البيئة المعنوية من خلال إدارة فعّالة للعلاقات وتقديم دعم نفسي يمكن أن يساعد في زيادة الرضا الوظيفي. بشكل عام، تبين أن بيئة العمل التي تعزز التواصل الفعّال، وتوفر الفرص التطويرية، وتقدير الجهود، تسهم في زيادة مستوى رضا الموظفين على وظائفهم وبالتالي تعزز الإنتاجية وتقلل من نسبة التغيير في العمل.

الدراسات السابقة

يتنوع البحث في مجال الإدارة وعلوم السلوك التنظيمي في دراسة عدة جوانب مهمة، بما في ذلك الرضا الوظيفي وبيئة العمل الداخلية، إلا أنه رغم هذا التنوع، فإن هناك ندرة في الدراسات التي تتناول علاقة الرضا الوظيفي مع بيئة العمل الداخلية بشكل مباشر. يمكننا استعراض بعض هذه الدراسات المهمة التي ناقشت هذه العلاقة بالتفصيل:

1- دراسة (مخلوفي، أمينة ٢٠٢١) بعنوان " بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل (دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - مديرية التوزيع 1) هدفت الي معرفة ما إذا كان هناك تأثير لبيئة العمل على الممارسة الأخلاقية للعمل والتطرق لمختلف جوانب الموضوع من أهميته ومستوى تطبيقه. وحث الباحثين في المستقبل على ضرورة التعمق في هذا الموضوع من زواياه المختلفة توصلت الى تبين لنا أن لبيئة العمل أهمية كبيرة في حياة العامل، حيث تساعده البيئة السليمة والمثالية على أداء أعماله بكل شفافية وتميز ووضوح وتبعث فيه روح الإبداع والتميز والابتكار في العمل فالمؤسسة لا يمكن أن تستمر بغياب العامل، والعامل لا يمكن أن يعمل بمعزل عن وجود مؤسسة تكفل له حقوقه وتوضح له واجباته، في ضوء وجود نظام أخلاقي راقى وفعال يحسس العامل بضرورة العمل ويمكنه من ضبط سلوكه وتصرفاته وضبط مواعيده في العمل.

2- (دراسة بن يوب دلال & لبيض خيرة. ٢٠١٩) بعنوان الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين هدفت الدراسة الى التعرف على ماهية كل من الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي ، والقاء الضوء على الرضا الوظيفي والتعرف على طبيعته في المؤسسة الاقتصادية، والتعرف على العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي وتوصلت الدراسة الى : ان هناك علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي، بحيث يميل الرضا الوظيفي دافعا في زيادة قدرة الفرد على العمل وشعوره بالتوافق بين ما يتوقعه من عمله ومقدار ما يحصل عليه

3-دراسة (البطاينة محمد تركي (٢٠١٤ هدفت الى معرفة اثر تطبيق استراتيجيات إدارة الصراع من قبل الإدارات في حل النزاع بين وداخل الأطراف المتنازعة في شركة كهرباء محافظة اربد من اجل زيادة الإنتاجية لدى العاملين توصلت الدراسة اثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق كل من استراتيجية التكامل والاسترضاء والتجنب في زيادة الإنتاجية من قبل الإدارة فيما تبين عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين استراتيجية المساواة والهيمنة في زيادة الإنتاجية

4- دراسة Yuen وآخرون (2018): استهدفت تحليل عوامل الرضا الوظيفي وأداء البحارة، حيث قام الباحثون بدراسة عينة من الضباط البحريين وتحليل البيانات باستخدام المعادلات الهيكلية. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وأداء البحارة، وتحديدًا ارتباط الإجهاد والمكافآت على متن السفينة بالرضا الوظيفي.

5- دراسة Otterbring وآخرون (2018): استكشاف العلاقة بين نوع المكتب والرضا الوظيفي، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين عدد زملاء العمل في المكاتب والرضا الوظيفي، وتوسّطت هذه العلاقة من خلال سهولة التفاعل مع زملاء العمل والرفاه الشخصي.

6- دراسة Chadi و Hetschko (2018): تحقيق العلاقة بين تغيير مكان العمل والرضا الوظيفي، حيث أظهرت الدراسة أن بدء العمل لدى صاحب عمل جديد يرتبط برضا وظيفي مرتفع، وقد تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد لتحليل البيانات.

توضح هذه الدراسات أهمية فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل الداخلية، وتحديد العوامل التي قد تؤثر في هذه العلاقة، مما يمكن للمنظمات من تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين والحفاظ على أداء مستدام ومرتفع للمؤسسة.

7. دراسة "Marques et. al" (2018) تهدف إلى فهم كيفية تأثير ممارسات التسويق الداخلي على رضا والتزام العملاء الداخليين في الفنادق ذات الجودة العالية في مدينة ناتال في البرازيل. من خلال جمع

البيانات من عينة متنوعة تضم مديرين ووسطاء من أربعة فنادق، تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي والرضا الوظيفي للعمال والالتزام التنظيمي.

ومن الجدير بالذكر أن الدراسة تستخدم استبيان موحد لقياس متغيرات مختلفة مثل التوجه الداخلي للسوق، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي. يسعى الباحثون في هذه الدراسة إلى فهم مدى تأثير ممارسات التسويق الداخلي على تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا العمال، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الأداء والإنتاجية في الفنادق المدروسة.

8- أما دراسة "Cherian, et. al" (2018)، فتهدف إلى فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي للممرضات والتزامهن التنظيمي في مستشفى دبي. يعمل الباحثون على تحليل هذه العلاقة بناءً على الخصائص الديموغرافية المختارة، وتقييم مدى تأثيرها على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

تُظهر نتائج هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي للممرضات يرتبط بشكل كبير بمستويات الالتزام التنظيمي، وهذا يعكس أهمية تحقيق التوازن والتناغم بين رضا العاملين والالتزام التنظيمي لتعزيز أداء وكفاءة المؤسسة الصحية. تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية فهم عوامل الرضا الوظيفي والتزام العاملين لتعزيز العمل الفعّال وتحقيق الأهداف المؤسسية بنجاح.

9- دراسة Tasneem et al (2018) تسلط الضوء على أهمية الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات الصحية في مستشفى عناية ثلاثية الرعاية في باكستان. أشارت الدراسة إلى أن القوة العاملة الراضية لها أثر كبير على فعالية النظام الصحي، حيث يمكن أن يؤدي عدم الرضا إلى تدهور الخدمات الصحية المقدمة

تم جمع البيانات من خلال استخدام طريقة عينات غير احتمالية في مستشفى روالبندي، والذي يحتوي على أكثر من 211 سريرًا. تم توزيع الاستبيانات على الموظفين لمدة شهرين، وبلغ معدل الاستجابة

77%. أظهرت النتائج أن معظم الموظفين كانوا راضين عن علاقتهم مع المشرفين وزملائهم وطبيعة عملهم، لكنهم كانوا غير راضين عن بعض الجوانب الأخرى مثل الرواتب والفوائد والاتصالات وظروف العمل. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة التركيز على رضا الموظفين في قطاع الرعاية الصحية، حيث يمكن أن يؤدي الرضا الوظيفي المحسن إلى تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. وبالتالي، يجب على الإدارة الصحية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلبية احتياجات الموظفين وتعزيز رضاهم لتحسين الأداء العام للنظام الصحي.

10- في الدراسة التي قامت بها Sari و Seniati (2018)، تم استهداف فهم الدور الذي يلعبه الالتزام المهني كوسيط في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي. شملت الدراسة عينة من 822 محاضراً من 100 مؤسسة تعليمية عالية في جاكرتا. تضمنت العينة محاضرين أساتذة دائمين عملوا في المؤسسات لمدة لا تقل عن عامين، بما في ذلك الموظفين في الخدمة المدنية وغير المدنية. شملت مؤسسات التعليم العالي الجامعات الحكومية، الجامعات الخاصة، وكذلك الجامعات الحكومية القانونية. قام المشاركون بالإجابة على مقياس الالتزام التنظيمي، واستبيان رضا الموظفين، ومقياس الالتزام المهني. تم استخدام تحليل وساطة بسيط باستخدام نموذج العملية البسيطة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود آثار إيجابية هامة للرضا الوظيفي على الالتزام المهني وللالتزام المهني على الالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة أن الالتزام المهني يشكل وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي. يشير ذلك إلى أن المؤسسات التعليمية يمكن أن تعزز الالتزام المهني والتنظيمي للمحاضرين من خلال خلق بيئة عمل أكثر رضا.

بالإضافة إلى ذلك، تناولت الباحثة من خلال استعراضها للدراسات السابقة العلاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل متنوعة، والتي أُجريت في بيئات مختلفة مثل الولايات المتحدة، باكستان، البرازيل، وغيرها، وعلى مجموعة متنوعة من المنظمات سواء كانت صحية أو تعليمية أو غيرها، والتي أظهرت أهمية الرضا الوظيفي وعلاقته الإيجابية بتلك العوامل.

الدراسات السابقة حول بيئة العمل: تناولت العديد من الدراسات أهمية بيئة العمل

درست البحوث السابقة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومجموعة من المتغيرات المؤثرة مثل الأداء الوظيفي، ومدرجات السلوك السياسي، والمترتبات الاتجاهية المحتملة مثل إدارة الضغوط الوظيفية، والدعم الاجتماعي داخل المنظمة، والموارد المتاحة، وحرية العمل، والالتزام باللوائح، وقيمة الاحترام المتبادل، وتحقيق الأهداف، والتواصل المفتوح، ونظام الدعم القوي، والتماسك، والقيادة الفعالة، والشفافية والاعتراف، وتبادل الخبرات، وخصائص العمل، والمشاركة في العمل.

على سبيل المثال، أجرت دراسة من قبل رحمون (2012) تحليلًا لتأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي. تمت الدراسة على عينة من الإداريين في بعض كليات ومعاهد جامعة باتنة بهدف فهم مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على أدائهم الوظيفي وتحديد الجوانب الإيجابية والسلبية التي تؤثر على أدائهم في هذه البيئة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحليل مدى التأثير بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين. أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي يتأثر نسبيًا بعناصر بيئة العمل الداخلية ورضا الإداريين عنها، مما يشير إلى أهمية إدارة هذه العوامل لتعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات. هذه الدراسات تسلط الضوء على أهمية فهم التفاعلات بين العوامل المؤثرة في البيئة الداخلية للمنظمة وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتشير إلى أن تحسين هذه العوامل يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين والتزامهم بالمنظمة.

درست البحث الذي أجراه محمد (0212) العلاقة بين مدركات السلوك السياسي لدى العاملين في بيئة العمل وعدة متغيرات اتجاهية محتملة، مثل ارتفاع ضغوط العمل، ومدى الرضا الوظيفي، ونيات ترك الوظيفة. أجريت الدراسة على عينة عشوائية تتكون من 212 فرداً من موظفي شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء، وتم تحليل البيانات من خلال اختبار T.Test وتحليل التباين الأحادي ANOVA One Way. أظهرت النتائج وجود اختلافات جوهرية بين الجنسين فيما يتعلق بمدركات السلوك السياسي ومتغيرات اتجاهية مثل ارتفاع ضغوط العمل، ومدى الرضا الوظيفي، ونيات ترك الوظيفة. وبشكل أكثر تحديداً، كشفت الدراسة أن الإناث يميلن إلى تبني مدركات سلوكية سياسية مختلفة عن تلك التي يتبناها الذكور، وهذا يمكن أن يرتبط بتفاوتات في الخلفية والتجارب الشخصية. وبجانب ذلك، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين مدركات السلوك السياسي ومدى الرضا الوظيفي ونيات ترك الوظيفة، مما يعني أن زيادة في مدى الرضا الوظيفي يمكن أن تقلل من توجهات العاملين نحو السلوك السياسي ونياتهم لترك الوظيفة. تناولت دراسة T. M، Qureshi و M، Selakovic، Ristic، M. R. (2017) العديد من الجوانب المهمة في فهم الديناميات التي تؤثر على مدى استجابة الموظفين في القطاع العام في مجتمعات تجري تحولاً من الاشتراكية إلى ما بعد الاشتراكية. بالرغم من أن الدراسات السابقة قد ركزت بشكل أساسي على الجوانب الاقتصادية لهذه العملية، إلا أن هذه الدراسة تسلط الضوء على الجوانب النفسية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على تحفيز الموظفين.

من خلال استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، تمكنت الدراسة من تحليل تفضيلات الموظفين ومدى تأثير عوامل مثل الرواتب والترقية والتأمين الصحي على مدى استعدادهم وحافزهم للعمل بكفاءة في القطاع العام. وقد أظهرت النتائج أن هذه العوامل تلعب دوراً حاسماً في تشجيع الموظفين على تحقيق أداء متميز والبقاء ملتزمين بالعمل.

بالإضافة إلى ذلك، أوضحت الدراسة أن الخصائص الشخصية مثل الجنس والتعليم والمستوى الإداري للموظف يمكن أن تؤثر على تفضيلاتهم ونهجهم في العمل. فعلى سبيل المثال، قد يكون لدى الموظفين ذوي المستوى الإداري الأعلى أولويات مختلفة عن تلك للموظفين ذوي المستوى الإداري المنخفض.

بشكل عام، توفر الدراسة رؤية شاملة لكيفية تأثير العوامل المحفزة وخصائص الموظفين على إنتاجيتهم وتحفيزهم في بيئة العمل في مجتمعات ما بعد الاشتراكية، مما يساعد القادة التنفيذيين وصانعي السياسات على اتخاذ قرارات أفضل وتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية.

أجرت دراسة Yeh, S. S. & Huan, T. C. (2017) تحليلاً لتأثير عوامل بيئة العمل على أداء الموظفين في مطاعم الطعام الراقية، مع التركيز على الإبداع في إعداد الأطباق. استهدفت الدراسة فهم كيفية تأثير الدعم الاجتماعي داخل المنظمة، والموارد المتاحة، وحرية الموظفين، والقيود واللوائح على القدرة على تطوير أفكار جديدة.

تم تحليل الأداء الإبداعي بالنسبة لكلاً من الكمية والجودة، مما سمح للدراسة بفهم كيفية تفاعل العوامل المذكورة مع أنواع مختلفة من مقاييس الأداء. تم تطوير واختبار نموذج باستخدام استبيان وأجريت الدراسة على عينة من 112 موظفاً يعملون في مطابخ الفنادق الفاخرة في تايوان.

أظهرت نتائج الدراسة أن الموارد المتاحة يمكن أن تعزز الكمية من الإبداع، ولكنها تؤثر بشكل أقل على جودة الأداء الإبداعي. بينما تبين أن حرية الموظفين أكثر أهمية من اللوائح في تعزيز الإبداع في إعداد الأطباق في بيئة العمل.

أجرت الدراسة الوصفية التي قام بها Estimo, E. T. & Aguilar, G. M. (2017) تحليلاً لتفضيلات الموظفين وقيمهم في بيئة العمل بالمؤسسات البحرية. تم استخدام استبيان لمجموعة من أعضاء هيئة التدريس، والتي تمثل عينة تمثل 101 موظفاً من إجمالي عدد موظفي المؤسسة البالغ 820.

أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين يقدرّون بشكل كبير التعاون والتفاعل المتبادل والتواصل المفتوح والدعم القوي والتماسك والقيادة الفعالة والشفافية والاعتراف بالجهود. بشكل عام، يستجيب الموظفون بإيجابية لبيئة عمل تكون سريعة التغيير، وتهتم بالنتائج، ومنظمة بشكل جيد.

استنتجت الدراسة أهمية مواءمة تفضيلات الموظفين مع قيم المؤسسة وأولوياتها، وتقدير مساهمتهم وجهودهم. كما أوصت الدراسة بضرورة عقد المزيد من جلسات العمل لتمكين الموظفين من إعادة النظر في قيمهم الخاصة وكذلك قيم المنظمة، وإعادة تحديد أولويات العمل أو إعادة تعريفها من خلال هذه الجلسات.

أجرت الدراسة التي أجراها Shuck وزملاؤه (2018) تحليلاً للعلاقة بين تصورات الموظفين من بيئة العمل ونوايا العمل لديهم. شاركت منظمة تعمل في جنوب كاليفورنيا وتكساس في هذه الدراسة خلال عام 2017، حيث كانت تعمل في مجال إنتاج مولدات الطاقة والأدوات الكهربائية والمعدات الزراعية والمركبات المتعددة الأغراض ومعدات الإطفاء. تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني أرسل لعينة مكونة من 101 موظف، وشملت العينة أشخاصاً من مختلف الأعمار والمراكز الإدارية ومدة الخدمة في المنظمة.

أظهرت نتائج الدراسة أن البيئة العملية لها تأثير كبير على نوايا العمل لدى الموظفين، وأن الدوافع المحددة والدوافع الذاتية ترتبط بشكل إيجابي مع نوايا العمل. كما أظهرت النتائج أن الإدارة البيئية للعمل تلعب دوراً مهماً في حياة الموظفين، حيث يُعتبر التفاعل الإيجابي مع المنظمة والبقاء فيها ومساعدة الزملاء في العمل عوامل مهمة في تحسين نوايا العمل وإشعار الموظفين برضاهم عن بيئة عملهم.

أجرت الدراسة التي أجراها Wan وزملاؤه (2018) تقييماً لنية الرغبة في الانسحاب لدى الممرضات ذوات الخبرة واستكشاف تأثير بيئة العمل وخصائص الوظيفة ومشاركة العمل على هذه النية.

تم استقصاء عينة من 772 ممرضًا ذوي خبرة من سبعة مستشفيات خلال الفترة من مارس إلى مايو 2017 بشأن مشاركة العمل وخصائص الوظائف وبيئة العمل ونوايا الرغبة في الانسحاب.

أظهرت النتائج أن 52.9% من الممرضات ذوات الخبرة لديهن نية رغبة في الانسحاب بشكل عالٍ. كما أظهر النموذج النهائي أن 1% من التباين في نية الرغبة في الانسحاب لدى الممرضات ذوات الخبرة يمكن أن يُفسر من خلال بيئة العمل. وأوضحت النتائج أن بيئة العمل ترتبط إيجابيًا بارتفاع مشاركة العمل وانخفاض نية الانسحاب، بالإضافة إلى العلاقة الإيجابية بين خصائص الوظيفة ونية الانسحاب ومشاركة العمل.

تؤكد الدراسة على أهمية المحفزات الوظيفية في تعزيز مشاركة العمل، وتشير إلى ضرورة تطبيق استراتيجيات لتحسين بيئة العمل وتعزيز خصائص الوظيفة وزيادة المشاركة في العمل، مما يساعد في التعامل مع نقص التمريض وارتفاع معدل الانسحاب بين الممرضات ذوات الخبرة.

نقد الدراسات السابقة

دراسة (مخلوفي وأمينه، 2021) توضح أهمية بيئة العمل في تعزيز أخلاقيات العمل وأداء العاملين بشكل شفاف ومبدع. دراسة (بن يوب ولبيض، 2019) تؤكد على العلاقة الإيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين. بينما دراسة (البطائنة، 2014) تركز على أثر استراتيجيات إدارة الصراع في زيادة الإنتاجية. أما دراسة (Yuen et al., 2018) فتبين علاقة بين الرضا الوظيفي وأداء البحارة، ودراسة (Otterbring et al., 2018) تكشف عن علاقة بين نوع المكتب والرضا الوظيفي. دراسة (Chadi وHetschko، 2018) تحدد العلاقة بين تغيير مكان العمل والرضا الوظيفي. ودراسة (Marques et al., 2018) تتناول تأثير ممارسات التسويق الداخلي على رضا العاملين في الفنادق. أما دراسة (Cherian et al., 2018) فتركز على الرضا الوظيفي للممرضات وتأثيره على الالتزام التنظيمي. وأخيرًا، دراسة (Tasneem

et al., 2018) تسلط الضوء على أهمية الرضا الوظيفي لمقدمي الخدمات الصحية في تحسين جودة الخدمات.

تتناول الدراسات المذكورة بحثاً وتحليلاً دقيقاً لعلاقة بين العوامل المؤثرة في بيئة العمل وأداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. ومع ذلك، يمكننا استكشاف بعض النقاط التي يمكن أن تُعزز أو تُحسن من البحوث المستقبلية:

تنوع العينات: يعتمد نجاح الدراسات على تمثيلية العينات المستخدمة. لذا، يجب التأكد من تنوع العينات لتمثيل مختلف الأعمار، والمجالات المهنية، والثقافات.

التحليل الإحصائي: يمكن تطوير وتحسين تقنيات التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسات، مثل استخدام نماذج توقعية أو تحليل البيانات الأكثر تعقيداً لفهم العلاقات بين المتغيرات بشكل أفضل. السياق الثقافي: يُعتبر السياق الثقافي للبحث أمراً هاماً جداً. يجب مراعاة الاختلافات الثقافية والاجتماعية وكيف يؤثر ذلك على نتائج الدراسة وتطبيقاتها في بيئات العمل المختلفة.

التفاعلات المعقدة: قد تكون هناك تفاعلات معقدة بين العوامل المؤثرة في بيئة العمل والتي تحتاج إلى دراسة دقيقة. يمكن أن تساهم الدراسات المستقبلية في تحليل هذه التفاعلات بشكل أكبر.

التدخلات السياسية والاجتماعية: يجب مراعاة التدخلات بين العوامل السياسية والاجتماعية وبين بيئة العمل وأداء الموظفين، ودراسة كيفية تأثيرها على التفاعلات داخل المنظمة.

العوامل النفسية: يمكن أن تساهم العوامل النفسية مثل الرضا الوظيفي والتحفيز الشخصي في فهم العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين، ويجب أخذ هذه العوامل في الاعتبار في البحوث المستقبلية

الفصل الثالث: منهجية البحث

منهجية البحث

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحديد المعالم الرئيسية لمجتمع البحث وخصائصه والقيام بالحصول على البيانات من خلال أداة الدراسة وتحليلها عن طريق استخدام الأساليب والطرق الإحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جمع العاملين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية ونظرا لصعوبة اجراء الحصر الشامل فقد استخدمت الدراسة أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل الحصول على بيانات الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 316 فرد وهم الذين قاموا بالإجابة على أسئلة استمارة الاستبيان الإلكتروني

مصادر جمع البيانات والمعلومات:

تعتمد الدراسة على مصدرين اساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

❖ **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة بالإضافة

إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة والدوريات والمجلات العلمية والمقالات

❖ **المصادر الأولية:** حيث تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي

تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع الدراسة

الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية من خلال البرنامج الإحصائي SPSS:

- معامل الفاكرونباخ لحساب مستوي ثبات أداة الدراسة

- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوى استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة
- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة

أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من استمارة الاستبيان بهدف التعرف على أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في القطاع الخاص واشتملت على 20 عبارة وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة على أسئلة أداة الدراسة.

جدول (1) طريقة تصحيح مقياس ليكرت

التدريج	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	5-4.20	4.19 - 3.4	3.39 - 2.60	2.59 - 1.80	1.79 - 1
مستوى درجة التأثير	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا

صدق أداة الدراسة

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية لأداة الدراسة وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات أداة الدراسة

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
1	يتوفر في عملي الحالي بيئة عمل راضي عنها	0.689**	0.000
2	مساحة العمل المادية تلعب دوراً كبيراً في راضي الوظيفي، حيث تؤثر إيجاباً على مستوى راحتي وتركيزي خلال العمل.	0.391**	0.000
3	بيئة العمل التي تدعم التعاون والعمل الجماعي تعزز الإنتاجية وتعمل على بناء العلاقات الإيجابية بين الزملاء.	0.478**	0.000
4	تجرى تقييمات دورية لمستوى الضوضاء والمشتتات في بيئة العمل لضمان الإنتاجية والتركيز.	0.375**	0.000
5	الوصول إلى الضوء الطبيعي والمناظر الخارجية يعتبر أمراً مهماً بالنسبة لي لتحقيق راضي الوظيفي وزيادة التركيز والراحة أثناء العمل.	0.396**	0.000
6	تتوفر لديك الأدوات والمعدات الضرورية لتنفيذ مهامك بشكل فعال في بيئة العمل الحالية.	0.494**	0.000
7	تخطيط مساحة العمل يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتي، حيث يمكن أن يسهم في تنظيم الأشياء وزيادة التركيز والفعالية في العمل.	0.510**	0.000
8	بيئة العمل تشجع على الإبداع والابتكار، مما يسهم في تحفيزي لتقديم أفضل الأفكار والحلول الإبداعية.	0.660**	0.000

9	0.394**	0.000	درجة الحرارة وجودة الهواء في مساحة العمل تؤثران بشكل كبير على أداء عملي، حيث يمكن أن تؤثر درجة الحرارة المرتفعة أو جودة الهواء السيئة سلباً على تركيزي وراحتي خلال العمل.
10	0.438**	0.000	الجماليات العامة لمساحة العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يمكن أن تعزز الجو الإيجابي وترفع معنوياتي وراحتي خلال العمل.
11	0.689**	0.000	أنا راضٍ عن مستوى الخصوصية والمساحة الشخصية في بيئة عملي.
12	0.686**	0.000	أعتقد أن هناك مستوى جيد من المرونة والاستقلالية في بيئة العمل الحالية.
13	0.487**	0.000	توفر وسائل الراحة مثل الكافيتريا وصالة الألعاب الرياضية في مكان العمل يساهم في زيادة رضاي الوظيفي.
14	0.629**	0.000	بيئة العمل تعزز الشعور بالانتماء للمجتمع وتعزز الانتماء بين الموظفين، مما يساهم في بناء علاقات إيجابية وتعاونية داخل الفريق.
15	0.632**	0.000	ثقافة الشركة وقيمها التي تنعكس في بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يمكن أن تعزز هذه الثقافة الانسجام والارتياح في العمل.
16	0.734**	0.000	أشعر بأنني ألتقي مستوى جيد من الدعم والتقدير في بيئة عملي الحالية.
17	0.723**	0.000	بيئة العمل توفر فرصاً للنمو والتطوير المهني، مما يساعد على تطوير مهاراتي وزيادة قدراتي في مجال عملي.
18	0.616**	0.000	أرى أن إمكانية وصول المديرين والقيادة في مكان العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يسهل الوصول إليهم التواصل وحل المشاكل والاستفسارات بشكل فعال.

19	أشعر بأن بيئة العمل تعزز التوازن الصحي بين العمل والحياة، مما يسهم في الحفاظ على صحتي النفسية والجسدية وتحقيق التوازن في الحياة الشخصية والمهنية.	0.663**	0.00
20	بناءً على خبرتي العامة، أعتقد أنني سأوصي الآخرين ببيئة عملي الحالية.	0.715**	0.000

**** ذات دلالة إحصائية عند 0.01**

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات أداة الدراسة كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات أداة الدراسة تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

ثبات أداة الدراسة

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (3) معامل الثبات لاستمارات الاستبيان

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان
20	0.890	أداة الدراسة

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha وهي أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

الفصل الرابع: الإطار التطبيقي وتحليل البيانات

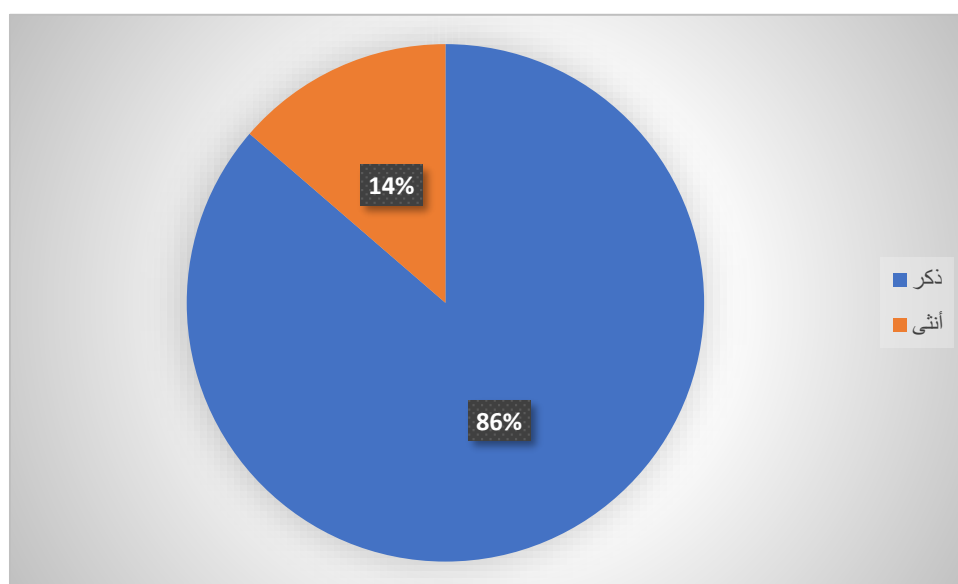
خصائص افراد عينة الدراسة

■ الجنس

تبين أن 259 فرد من افراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة 86.3% و 41 فرد من الاناث بنسبة 13.7%

جدول (4) توزيع عينة الدراسة وفقا للجنس

النسبة %	التكرار	الفئات
86.3	259	ذكر
13.7	41	أنثى
100	300	الإجمالي



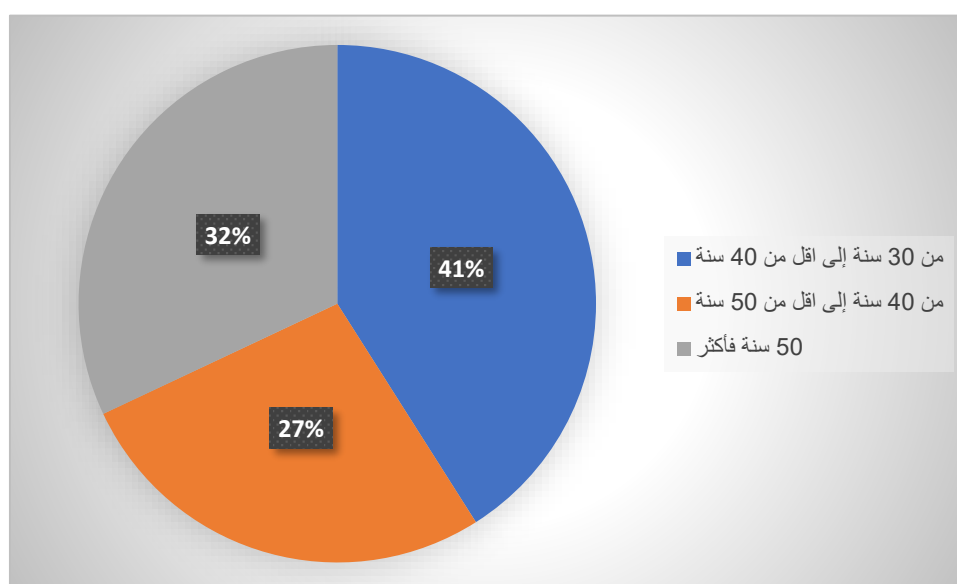
شكل (1) توزيع عينة الدراسة وفقا للجنس

■ العمر

تبين ان 123 فرد من افراد عينة الدراسة أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 41 % و 81 فرد أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة 27 % و 96 فرد أعمارهم 50 سنة فأكثر بنسبة 32 %

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر

النسبة %	التكرار	الفئات
41	123	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
27	81	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
32	96	50 سنة فأكثر
100	300	الاجمالي



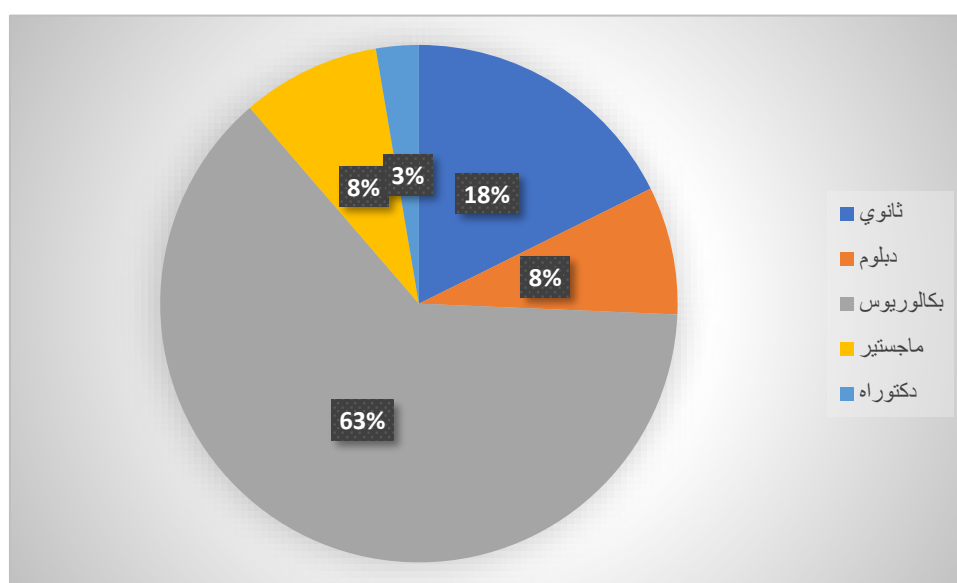
شكل (2) توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر

■ المؤهل العلمي

تبين ان 53 فرد من افراد عينة الدراسة مؤهلهم ثانوي بنسبة 17.7 % و 24 فرد مؤهلهم دبلوم بنسبة 8 % و 189 فرد مؤهلهم بكالوريوس بنسبة 63% و 26 فرد مؤهلهم ماجستير بنسبة 8.7 % و 8 افراد مؤهلهم دكتوراه بنسبة 2.7 %

جدول (6) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

الفئات	التكرار	النسبة %
ثانوي	53	17.7
دبلوم	24	8.0
بكالوريوس	189	63.0
ماجستير	26	8.7
دكتوراه	8	2.7
الاجمالي	300	100



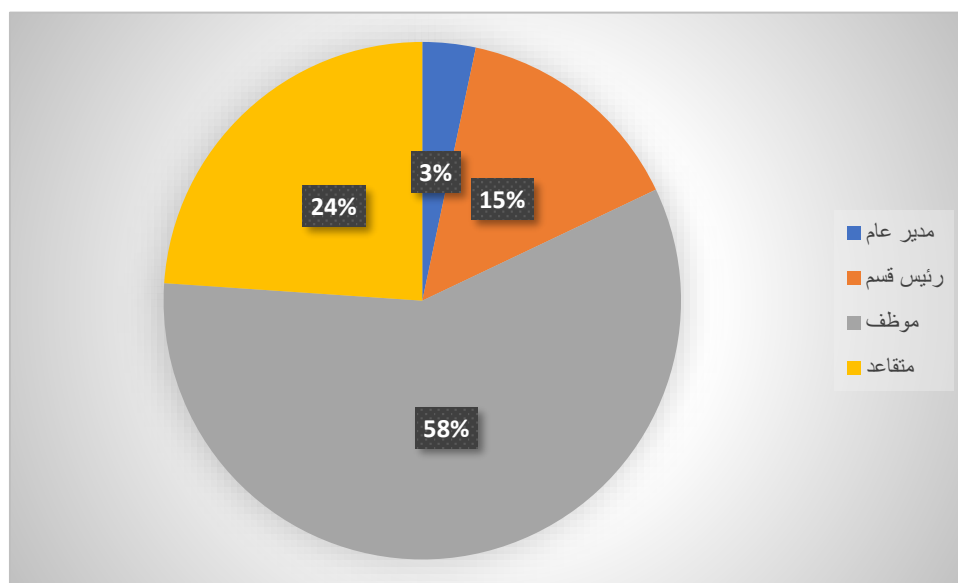
شكل (4) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

المسمى الوظيفي

تبين ان 10 أفراد من افراد عينة الدراسة مدير عام بنسبة 3.3 % و 44 فرد رؤساء أقسام بنسبة 14.7% و 175 فرد موظفين بنسبة 58.3 % و 72 فرد متقاعدين بنسبة 24 %

جدول (7) توزيع عينة الدراسة وفقا للمسمى الوظيفي

النسبة %	التكرار	الفئات
3.3	10	مدير عام
14.7	44	رئيس قسم
58.3	175	موظف
24.0	72	متقاعد
100	300	الإجمالي



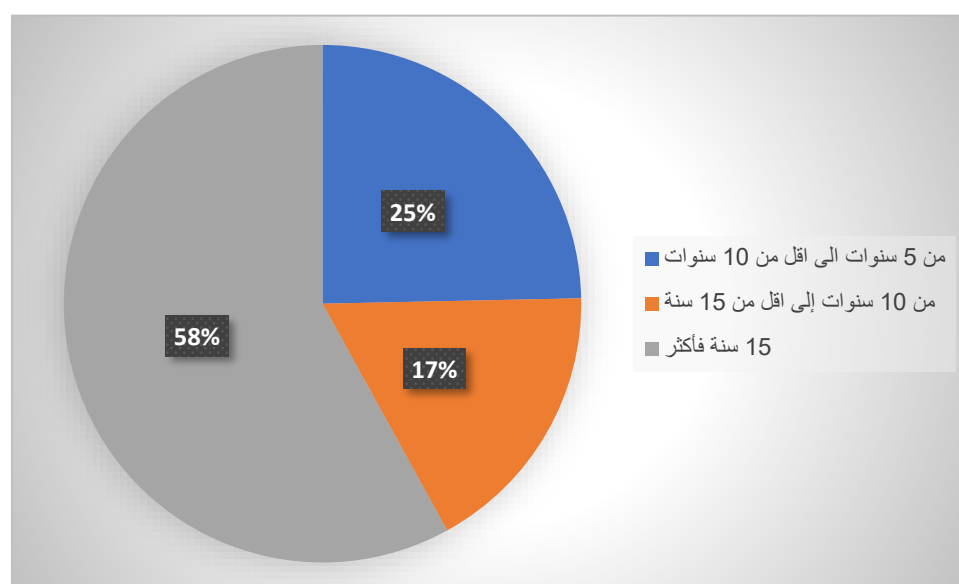
شكل (4) توزيع عينة الدراسة وفقا للمسمى الوظيفي

سنوات الخبرة

تبين ان 74 فرد من افراد عينة الدراسة خبرتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 24.7 % و 52 فرد خبرتهم المهنية من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 17.3% و 174 فرد خبرتهم المهنية أكثر من 15 سنة بنسبة 58 %

جدول (8) توزيع عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	الفئات
24.7	74	من 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات
17.3	52	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
58.0	174	15 سنة فأكثر
100	300	الاجمالي



شكل (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة

تحليل عبارات أداة الدراسة

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات أداة الدراسة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يتوفر في عملي الحالي بيئة عمل راضي عنها	3.777	0.885	15	مرتفع
مساحة العمل المادية تلعب دوراً كبيراً في رضاي الوظيفي، حيث تؤثر إيجاباً على مستوى راحتي وتركيزي خلال العمل.	4.150	0.741	4	مرتفع
بيئة العمل التي تدعم التعاون والعمل الجماعي تعزز الإنتاجية وتعمل على بناء العلاقات الإيجابية بين الزملاء.	4.310	0.732	1	مرتفع جداً
تجرى تقييمات دورية لمستوى الضوضاء والمشتتات في بيئة العمل لضمان الإنتاجية والتركيز.	3.383	1.077	20	متوسط
الوصول إلى الضوء الطبيعي والمناظر الخارجية يعتبر أمراً مهماً بالنسبة لي لتحقيق رضاي الوظيفي وزيادة التركيز والراحة أثناء العمل.	4.110	0.783	6	مرتفع
تتوفر لديك الأدوات والمعدات الضرورية لتنفيذ مهامك بشكل فعال في بيئة العمل الحالية.	3.813	0.932	14	مرتفع
تخطيط مساحة العمل يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتي، حيث يمكن أن يسهم في تنظيم الأشياء وزيادة التركيز والفعالية في العمل.	4.113	0.612	5	مرتفع
بيئة العمل تشجع على الإبداع والابتكار، مما يسهم في تحفيزي لتقديم أفضل الأفكار والحلول الإبداعية.	4.007	0.914	9	مرتفع
درجة الحرارة وجودة الهواء في مساحة العمل تؤثران بشكل كبير على أداء عملي، حيث يمكن أن تؤثر درجة الحرارة المرتفعة أو جودة الهواء السيئة سلباً على تركيزي وراحتي خلال العمل.	4.280	0.709	2	مرتفع جداً

مرتفع	8	0.740	4.063	الجماليات العامة لمساحة العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يمكن أن تعزز الجو الإيجابي وترفع معنوياتي وراحتي خلال العمل.
مرتفع	16	0.998	3.727	أنا راضٍ عن مستوى الخصوصية والمساحة الشخصية في بيئة عملي.
مرتفع	18	0.973	3.700	أعتقد أن هناك مستوى جيد من المرونة والاستقلالية في بيئة العمل الحالية.
مرتفع	12	1.083	3.900	توفر وسائل الراحة مثل الكافيتريا وصالة الألعاب الرياضية في مكان العمل يساهم في زيادة رضاي الوظيفي.
مرتفع	3	0.668	4.187	بيئة العمل تعزز الشعور بالانتماء للمجتمع وتعزز الانتماء بين الموظفين، مما يساهم في بناء علاقات إيجابية وتعاونية داخل الفريق.
مرتفع	7	0.718	4.097	ثقافة الشركة وقيمها التي تنعكس في بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يمكن أن تعزز هذه الثقافة الانسجام والارتياح في العمل.
مرتفع	17	1.021	3.710	أشعر بأنني أتلقي مستوى جيد من الدعم والتقدير في بيئة عملي الحالية.
مرتفع	13	0.940	3.887	بيئة العمل توفر فرصًا للنمو والتطوير المهني، مما يساعد على تطوير مهاراتي وزيادة قدراتي في مجال عملي.
مرتفع	11	0.885	3.927	أرى أن إمكانية وصول المديرين والقيادة في مكان العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يسهل الوصول إليهم التواصل وحل المشاكل والاستفسارات بشكل فعال.
مرتفع	10	0.828	4.003	أشعر بأن بيئة العمل تعزز التوازن الصحي بين العمل والحياة، مما يساهم في الحفاظ على صحتي النفسية والجسدية وتحقيق التوازن في الحياة الشخصية والمهنية.
مرتفع	19	1.062	3.697	بناءً على خبرتي العامة، أعتقد أنني سأوصي الآخرين ببيئة عملي الحالية.

عند دراسة عبارات أداة الدراسة تبين أن هناك عبارتين في مستوى الموافقة المرتفع جدا و 17 عبارة في مستوى الموافقة المرتفع وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المتوسط وتم ترتيب العبارات الخاصة بأداة الدراسة من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (بيئة العمل التي تدعم التعاون والعمل الجماعي تعزز الإنتاجية وتعمل على بناء العلاقات الإيجابية بين الزملاء) هي أكثر العبارات أهمية وجاءت في المرتبة الأولى بقيمة 4.310 وانحراف معياري 0.732 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا

وجاءت العبارة (درجة الحرارة وجودة الهواء في مساحة العمل تؤثران بشكل كبير على أداء عملي، حيث يمكن أن تؤثر درجة الحرارة المرتفعة أو جودة الهواء السيئة سلباً على تركيزي وراحتي خلال العمل) في المرتبة الثانية بقيمة 4.280 وانحراف معياري 0.709 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا

بينما جاءت العبارة (بيئة العمل تعزز الشعور بالانتماء للمجتمع وتعزز الانتماء بين الموظفين، مما يساهم في بناء علاقات إيجابية وتعاونية داخل الفريق) في المرتبة الثالثة بقيمة 4.187 بانحراف معياري 0.668 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (مساحة العمل المادية تلعب دوراً كبيراً في رضاي الوظيفي، حيث تؤثر إيجاباً على مستوى راحتني وتركيزي خلال العمل) في المرتبة الرابعة بقيمة 4.150 بانحراف معياري 0.741 وبدرجة موافقة مرتفعة

ثم جاءت العبارة (تخطيط مساحة العمل يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتي، حيث يمكن أن يساهم في تنظيم الأشياء وزيادة التركيز والفعالية في العمل) في المرتبة الخامسة بقيمة 4.113 بانحراف معياري 0.612 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (الوصول إلى الضوء الطبيعي والمناظر الخارجية يعتبر أمرًا مهمًا بالنسبة لي لتحقيق رضاي الوظيفي وزيادة التركيز والراحة أثناء العمل) في المرتبة السادسة بقيمة 4.110 بانحراف معياري 0.731 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (ثقافة الشركة وقيمها التي تتعكس في بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يمكن أن تعزز هذه الثقافة الانسجام والارتياح في العمل) في المرتبة السابعة بقيمة 4.097 بانحراف معياري 0.718 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (الجماليات العامة لمساحة العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يمكن أن تعزز الجو الإيجابي وترفع معنوياتي وراحتي خلال العمل) في المرتبة الثامنة بقيمة 4.063 بانحراف معياري 0.740 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (بيئة العمل تشجع على الإبداع والابتكار، مما يسهم في تحفيزي لتقديم أفضل الأفكار والحلول الإبداعية.) في المرتبة التاسعة بقيمة 4.007 بانحراف معياري 0.914 وبدرجة موافقة مرتفعة وجاءت العبارة (أشعر بأن بيئة العمل تعزز التوازن الصحي بين العمل والحياة، مما يسهم في الحفاظ على صحتي النفسية والجسدية وتحقيق التوازن في الحياة الشخصية والمهنية) في المرتبة العاشرة بقيمة 4.003 بانحراف معياري 0.828 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (أرى أن إمكانية وصول المديرين والقيادة في مكان العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يسهل الوصول إليهم التواصل وحل المشاكل والاستفسارات بشكل فعال) في المرتبة الحادية عشر بقيمة 3.927 بانحراف معياري 0.885 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (توفر وسائل الراحة مثل الكافيتيريا وصالة الألعاب الرياضية في مكان العمل يساهم في زيادة رضاي الوظيفي) في المرتبة الثانية عشر بقيمة 3.900 بانحراف معياري 1.083 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (بيئة العمل توفر فرصًا للنمو والتطوير المهني، مما يساعد على تطوير مهاراتي وزيادة قدراتي في مجال عملي) في المرتبة الثالثة عشر بقيمة 3.887 بانحراف معياري 0.940 وبدرجة موافقة مرتفعة

ثم جاءت العبارة (تتوفر لديك الأدوات والمعدات الضرورية لتنفيذ مهامك بشكل فعال في بيئة العمل الحالية) في المرتبة الرابعة عشر بقيمة 3.813 بانحراف معياري 0.932 وبدرجة موافقة مرتفعة وجاءت العبارة (يتوفر في عملي الحالي بيئة عمل راضي عنها) في المرتبة الخامسة عشر بقيمة 3.777 بانحراف معياري 0.885 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (أنا راضٍ عن مستوى الخصوصية والمساحة الشخصية في بيئة عملي) في المرتبة السادسة عشر بقيمة 3.727 بانحراف معياري 0.998 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (أشعر بأنني أتلقي مستوى جيد من الدعم والتقدير في بيئة عملي الحالية) في المرتبة السابعة عشر بقيمة 3.710 بانحراف معياري 1.021 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (أعتقد أن هناك مستوى جيد من المرونة والاستقلالية في بيئة العمل الحالية) في المرتبة الثامنة عشر بقيمة 3.700 بانحراف معياري 0.973 وبدرجة موافقة مرتفعة

وجاءت العبارة (بناءً على خبرتي العامة، أعتقد أنني سأوصي الآخرين ببيئة عملي الحالية) في المرتبة التاسعة عشر بقيمة 3.697 بانحراف معياري 1.062 وبدرجة موافقة مرتفعة

وأخيرا جاءت العبارة (تجرى تقييمات دورية لمستوى الضوضاء والمشتتات في بيئة العمل لضمان الإنتاجية والتركيز) في المرتبة العشرين بقيمة 3.383 بانحراف معياري 1.077 وبدرجة موافقة متوسطة

اختبار فروض الدراسة

الفرضية الأولى: هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

جدول (9) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى

Model Summaryملخص النموذج						
معامل الارتباطR		معامل التحديدR ²		R ⁻² Adjustedمعامل		
0.892		0.795		0.792		
ANOVAتحليل التباين						
النموذج		مجموع المربعات	درجات الحريةDf	متوسط المربعات	F	Sig F
Regressionالانحدار		4646.734	1	4646.734	1156.587	0.000
Residualالباقى		1197.252	298	4.018		
Totalالمجموع		5843.987	299			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
الرضا الوظيفي	الثابتConstant	8.871	.923		9.613	.000
	بيئة العمل	.395	.012	.892	34.009	.000

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (9) معنوية النموذج ككل حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح أن المتغير المستقل (بيئة العمل) يفسر 79.5% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.892 وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية عند مستوى

معنوية 0.05 حيث كانت قيمة (Sig t) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وتبين أن كلما ازداد مستوى بيئة العمل بمقدار 1 % ازداد مستوى الرضا الوظيفي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية بمقدار 0.395% مما يبين صحة الفرضية الأولى للدراسة الفرضية الثانية: هناك علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

جدول (10) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية

ملخص النموذجModel Summary						
معامل الارتباطR		معامل التحديدR ²		R ² Adjusted -2 معامل		
0.704		0.496		0.494		
ANOVAتحليل التباين						
النموذج		مجموع المربعات	درجات الحريةDf	متوسط المربعات	F	Sig F
Regressionالانحدار		6001.730	1	6001.730	293.010	0.000
Residualالباقى		6103.936	298	20.483		
Totalالمجموع		12105.667	299			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
زيادة الانتاجية	الثابت Constant	-1.710	2.383		-.717	.474
	الرضا الوظيفي	1.013	.059	.704	17.118	.000

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS يتبين من الجدول (10) معنوية النموذج ككل حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح أن المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) يفسر 49.6% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (زيادة الإنتاجية) وتبين وجود علاقة ارتباط

طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.704 وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي على زيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 حيث كانت قيمة (Sig t) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وتبين أن كلما ازداد مستوى الرضا الوظيفي بمقدار 1 % ازدادت الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.013 % مما يبين صحة الفرضية الثانية للدراسة

الفرضية الثالثة: هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل على زيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

جدول (11) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة

Model Summary ملخص النموذج						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		R ² Adjusted -2 معامل		
0.949		0.901		0.901		
ANOVAتحليل التباين						
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F	
Regression الانحدار	10908.414	1	10908.414	2715.410	0.000	
	1197.252	298	4.018			
	12105.667	299				
Total المجموع						
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
زيادة الانتاجية	الثابت Constant	-8.871	.923		-9.613	.000

.000	52.107	.949	.012	.605	بيئة العمل	
------	--------	------	------	------	------------	--

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (11) معنوية النموذج ككل حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح ان المتغير المستقل (بيئة العمل) يفسر 90.1% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (زيادة الانتاجية) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.949 وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمستوى بيئة العمل على زيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 حيث كانت قيمة (Sig t) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وتبين أن كلما ازداد مستوى بيئة العمل بمقدار 1 % ازدادت الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية بمقدار 0.605% مما يبين صحة الفرضية الثالثة للدراسة

استنتاجات الدراسة

✓ وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية وتبين أن كلما ازداد مستوى بيئة العمل بمقدار 1 % ازداد مستوى الرضا الوظيفي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية بمقدار 0.395% مما يبين صحة الفرضية الاولى للدراسة

✓ وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي على زيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية وتبين أن كلما ازداد

مستوى الرضا الوظيفي بمقدار 1 % ازدادت الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.013% مما يبين صحة الفرضية الثانية للدراسة

✓ وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمستوى بيئة العمل على زيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية وتبين أن كلما ازداد مستوى بيئة العمل بمقدار 1 % ازدادت الإنتاجية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية بمقدار 0.605% مما يبين صحة الفرضية الثالثة للدراسة

توصيات البحث

بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تعزيز بيئة العمل من خلال تطوير المكان الذي يعمل فيه الموظفون، بما في ذلك توفير الأجهزة والمعدات اللازمة، وتحسين التهوية والراحة النفسية. هذا يساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.
2. تعزيز الروابط الاجتماعية داخل بيئة العمل من خلال تشجيع التواصل وبناء الصداقات بين الزملاء، وتشجيع المشاركة في عمليات التطوير وتقديم الأفكار لتحسين مكان العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.
3. تحسين بيئة العمل الداخلية وتوفير احتياجات الموظفين من مكاتب وأجهزة وشبكات الإنترنت، بهدف تحسين أدائهم وتعزيز الكفاءة والإنتاجية.
4. تقديم برامج تدريبية وتطويرية للموظفين، لتعزيز مهاراتهم وتطوير قدراتهم، مما يساهم في تعزيز ثقافة الابتكار والتطوير داخل المؤسسة.

5. تشجيع العمل الجماعي والتعاون بين الفرق العاملة في المؤسسة، من خلال تنظيم فعاليات وفرص للتواصل والتعارف بين الأقسام المختلفة.

6. إقامة نظام مكافآت وتقدير يشجع على التميز والإبداع، مما يحفز الموظفين على تحقيق الأداء المتميز وتطوير الأفكار الجديدة.

7. تشجيع القيم الأخلاقية والسلوك المهني الصحيح داخل المؤسسة، من خلال وضع سياسات وإجراءات تعزز النزاهة والاحترام والتعاون بين الموظفين.

8. إجراء استطلاعات دورية لقياس مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل ومستوى الارتباط بالمؤسسة، واستخدام النتائج لتحسين السياسات والإجراءات داخل المؤسسة.

الخاتمة

في الختام، يُظهر هذا البحث أن الرضا الوظيفي يعتبر عنصراً حيوياً في بيئة العمل، حيث يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين واستمراريتهم في العمل. من خلال استعراض الأدبيات والدراسات السابقة، توصل البحث إلى استنتاجات مهمة تشير إلى أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل، مثل الدعم الإداري، والتواصل الفعال، والفرص التطويرية، تلعب دوراً كبيراً في تشكيل مستوى رضا الموظفين.

تشير الدراسات أيضاً إلى أن بيئة العمل التي تتميز بالتحفيز والتقدير، والتي تعزز الروابط الاجتماعية وتشجع على المشاركة في صنع القرارات، تؤدي إلى زيادة ملحوظة في مستوى رضا الموظفين وارتباطهم بالمؤسسة. بالتالي، يمكن القول بأن إدارة بيئة العمل بشكل فعال وتوفير الظروف المناسبة للموظفين يمثلان جزءاً أساسياً من استراتيجية النجاح والاستدامة لأي منظمة.

لذا، ينبغي على القادة والمديرين في المؤسسات العمل على توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة تساهم في تحقيق رضا الموظفين وتعزيز أدائهم واستمراريتهم في العمل. ومن خلال اتخاذ الخطوات اللازمة لتعزيز

بيئة العمل، يمكن أن تحقق المؤسسات أهدافها بكفاءة وفعالية، وتصبح بيئة عمل مرغوبة للموظفين ومحفزة للإنجاز والتطوير.

المراجع

أولاً : المراجع العربي

- 1 رجب، أسامة (2012). " تعزيز الرضا والانتهااء الوظيفي بجهاز الشرطة باستخدام العلاقة العامة. رسالة الماجستير . جامعة القاهرة
- 2 محمود، إيهاب والطيب عايش (2008). "أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية دراسة حالة .. بحث لاستكمال المتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية غزة.
- 3 عايد رحيل الشمري (٢٠١٣) دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير . سعد بن عبد الله الكلابي (١٩٩٧) العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل: فحص جزئي النموذج هامان وأولادهما الادارة العامة ، ١، ٣٧.
- 4 حمدان بن سليمان بن عبد الله الغامدي (٢٠٠٦) الرضا الوظيفي لدي العاملين في سجن مدينة تبوك رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 5 بشرى العبيدي (٢٠١٣) دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغاز، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، العدد السادس والثلاثون.
- 6 ناصر العديلي (١٩٨١): الرضا الوظيفي دراسة ميدانية باتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومي في مدينة الرياض، رسالة ماجستير منشورة.

7 محمود محمد علي حسن (٢٠٠٤) تأثير الرضا الوظيفي على تحقيق مصلحة الضرائب علي

المبيعات : دراسة ميدانية، رسالة ماجستير

8 محمد أمين عبد اللطيف (١٩٩٦) الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة كلية التجارة جامعة عين شمس،

9 مزياني وناس (٢٠١١) محددات الرضا الوظيفي وأثره علي المؤسسات في ظل النظريات المعرفية

والسلوكية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصد رماح ٢٠٩، ٢-٢٢٦

10 وفاء أحمد محمد (٢٠٠٩): أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، بحث تطبيقي في

مصرف الرشيد، كلية بغداد، ١٩.

11 هويدا زين العابدين (٢٠١٢): أثر تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية علي

الجامعات المصرية الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير، جامعة بني سويف.

ثانيا : المراجع الانجليزية

- 1 Arne Speerforck & Nicole Franzis--ka Richter (2014): International Differences in the Importance of Antecedents to Job Satisfaction and the Role of Socio-Economic Characteristics.
- 2 Chadi, A. & Hetschko, C. (2018): The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. Journal of Economics & Management Strategy. 27(1), pp. 23-93
- 3 Cherian, S.; Al-khatib, A. J. & Aggarwal, M. (2018): Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses in

Dubai Hospital. Journal of Advances in Social Science and Humanities, 4(1).

- 4 Estimo, E. T. & Aguilar, G. M. (2017): Understanding Employees' Preferences: Their Work Values, Environment, Interaction and Activities. Science Journal of Education, 5(6), 236.
- 5 Goetz, K.; Kleine-Budde, K.; Bramesfeld, A. & Stegbauer, C. (2018): Working atmosphere, job satisfaction and individual characteristics of community mental health professionals in integrated care. Health & social care in the community, 26(2), 176–181.
- 6 Marques, C. P.; Leal, C. T.; Marques, C. S. & Cabral, B. T. (2018): Internal marketing and job satisfaction in hotels in Via Costeira, Natal, Brazil. Tourism & Management Studies, 14(1), 36–42.
- 7 Otterbring, T.; Pareigis, J.; Wästlund, E.; Makrygiannis, A. & Lindström, A. (2018): The relationship between office type and job satisfaction: Testing a multiple mediation model through ease of interaction and well-being. Scandinavian journal of work, environment & health. Review of Integrated Business and Economics Research, Vol. 3, Issue 1, pp. 130–149.

- 8 Ristic, M. R.; Selakovic, M. & Qureshi, T. M. (2017): Employee motivation strategies and creation of supportive work environment in societies of post-socialist transformation. *Polish Journal of Management Studies*, .51
- 9 Sari, R. L. & Seniati, A. N. L. (2018): The role of professional commitment as a mediator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher-education institutions. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*.
- 10 Shuck, B.; Peyton Roberts, T. & Zigarmi, D. (2018): Employee Perceptions of the Work Environment, Motivational Outlooks, and Employee Work Intentions: An HR Practitioner's Dream or Nightmare?. *Advances in Developing Human Resources*.
- 11 Tasneem, S.; Cagatan, A. S.; Avci, M. Z. & Basustaoglu, A. C. (2018): Job Satisfaction of Health Service Providers Working in a Public Tertiary Care Hospital of Pakistan. *The Open Public Health Journal*, 11(1).
- 12 Wan, Q.; Li, Z.; Zhou, W. & Shang, S. (2018): Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of advanced nursing*.

- 13 Yuena., K. F.; Hui Shan Lohb; Qingji Zhouc & Yiik Diew Wongc (2018):
Determinants of job satisfaction and performance of seafarers,
Transportation Research Part A 110 (2018) 1–12.
- 14 Yeh, S. S.; & Huan, T. C. (2017): Assessing the impact of work
environment factors on employee creative performance of fine-dining
restaurants. Tourism Management, 58, 119–.13

الملاحق

الاستبيان

غير موافق بشدة	غير موافق	نادراً	موافق بشدة	موافق	العبارات
					1. يتوفر في عملي الحالي بيئة عمل راضي عنها
					2. مساحة العمل المادية تلعب دوراً كبيراً في راضي الوظيفي، حيث تؤثر إيجاباً على مستوى راحتي وتركيزي خلال العمل.
					3. بيئة العمل التي تدعم التعاون والعمل الجماعي تعزز الإنتاجية وتعمل على بناء العلاقات الإيجابية بين الزملاء.
					4. تجرى تقييمات دورية لمستوى الضوضاء والمشتتات في بيئة العمل لضمان الإنتاجية والتركيز.
					5. الوصول إلى الضوء الطبيعي والمناظر الخارجية يعتبر أمراً مهماً بالنسبة لي لتحقيق راضي الوظيفي وزيادة التركيز والراحة أثناء العمل.
					6. تتوفر لديك الأدوات والمعدات الضرورية لتنفيذ مهامك بشكل فعال في بيئة العمل الحالية.
					7. تخطيط مساحة العمل يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتي، حيث يمكن أن

				يسهم في تنظيم الأشياء وزيادة التركيز والفعالية في العمل.
				8. بيئة العمل تشجع على الإبداع والابتكار، مما يسهم في تحفيزي لتقديم أفضل الأفكار والحلول الإبداعية.
				9. درجة الحرارة وجودة الهواء في مساحة العمل تؤثران بشكل كبير على أداء عملي، حيث يمكن أن تؤثر درجة الحرارة المرتفعة أو جودة الهواء السيئة سلباً على تركيزي وراحتي خلال العمل.
				10. الجماليات العامة لمساحة العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يمكن أن تعزز الجو الإيجابي وترفع معنوياتي وراحتي خلال العمل.
				11. أنا راضٍ عن مستوى الخصوصية والمساحة الشخصية في بيئة عملي.
				12. أعتقد أن هناك مستوى جيد من المرونة والاستقلالية في بيئة العمل الحالية.
				13. توفر وسائل الراحة مثل الكافيتريا وصالة الألعاب الرياضية في مكان العمل يساهم في زيادة رضاي الوظيفي.
				14. بيئة العمل تعزز الشعور بالانتماء للمجتمع وتعزز الانتماء بين الموظفين، مما يسهم في بناء علاقات إيجابية وتعاونية داخل الفريق.

					15. ثقافة الشركة وقيمها التي تنعكس في بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يمكن أن تعزز هذه الثقافة الانسجام والارتياح في العمل.
					16. أشعر بأنني أتلقي مستوى جيد من الدعم والتقدير في بيئة عملي الحالية.
					17. بيئة العمل توفر فرصًا للنمو والتطوير المهني، مما يساعد على تطوير مهاراتي وزيادة قدراتي في مجال عملي.
					18. أرى أن إمكانية وصول المديرين والقيادة في مكان العمل تؤثر بشكل كبير على رضاي الوظيفي، حيث يسهل الوصول إليهم التواصل وحل المشاكل والاستفسارات بشكل فعال.
					19. أشعر بأن بيئة العمل تعزز التوازن الصحي بين العمل والحياة، مما يساهم في الحفاظ على صحتي النفسية والجسدية وتحقيق التوازن في الحياة الشخصية والمهنية.
					20. بناءً على خبرتي العامة، أعتقد أنني سأوصي الآخرين ببيئة عملي الحالية.

المخلص

يتناول مشروع التخرج أهمية بيئة العمل في القطاع الخاص وتأثيرها على الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية. يعد فهم هذا التأثير أمراً بالغ الأهمية لتحسين أداء الشركات وتعزيز فعالية العمل، خاصة في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية. من خلال تحليل مجتمع العاملين في الشركات الخاصة، يسعى البحث إلى إلقاء الضوء على التحديات والفرص التي قد تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية. بالتالي، يعتبر هذا المشروع محاولة لفهم عميق للعوامل التي تشكل بيئة العمل وكيفية تأثيرها على أداء العاملين والشركات في المملكة العربية السعودية.

تتجلى أهمية هذا المشروع في ضرورة تحسين جودة الحياة المهنية للعاملين وتعزيز رضاهم عن بيئة العمل التي يعملون فيها. فالرضا الوظيفي للموظفين له تأثير كبير على مستوى إنتاجيتهم ومدى استمراريتهم في العمل، كما أنه يساهم في تعزيز الروح المعنوية داخل الشركة وتحفيز العمل بشكل أكبر.

ومن خلال تحليل العوامل المؤثرة في بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي والإنتاجية، يمكن تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق للشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية لتحسين بيئة العمل وبالتالي تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية. وبذلك، يصبح هذا المشروع ليس مجرد دراسة نظرية، بل يتحول إلى أداة عملية تساهم في تحسين أداء الشركات ورفاهية موظفيها في المملكة العربية السعودية.

Abstract

The research employs a descriptive–analytical approach, aiming to delineate the key features of the study community, particularly focusing on the workforce within private companies in Saudi Arabia. Data collection is facilitated through a specifically designed electronic questionnaire distributed among 316 respondents selected through simple random sampling. Both primary and secondary sources are utilized, including relevant literature, previous studies, journals, and articles. Statistical methods, executed via SPSS, encompass Cronbach's alpha coefficient for assessing study tool reliability, Pearson correlation coefficient to ascertain internal consistency and validity, frequency distributions for describing sample characteristics, mean and standard deviation to depict respondents' response levels to study tool statements, and simple linear regression analysis to measure the impact between study variables. The research project titled "The Impact of Work Environment on Job Satisfaction and Productivity in the Private Sector" seeks to explore the nexus between work environment, job satisfaction, and productivity within Saudi Arabia's private sector. It endeavors to shed light on challenges and opportunities affecting job satisfaction and productivity levels among employees, offering practical recommendations for private companies to enhance work environments, thereby fostering job satisfaction and increasing productivity. Through this comprehensive analysis, the project transcends theoretical inquiry to become a practical tool for improving organizational performance and enhancing employee well-being in the Saudi Arabian private sector.