

أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات بمدينة الرياض

هند غالب الشريف، هاجر طارق الذوايدي*، أماني طلال الحارثي
ماجستير إدارة مشاريع، كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن
*hajaralthawadi@gmail.com

وليد عبد الجواد سليمان صديق، الفيصل عبد الحميد محمد حسن
كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن

المستخلص

بما أن الجودة من الأمور المهمة في الحياة، وهي أحد أهداف رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية، لذلك تسعى شركة الراشد للتجارة والمقاولات في مدينة الرياض إلى تحقيق النجاح المستدام في مشاريعها، وذلك عن طريق التركيز على العوامل المؤثرة بشكل كبير في تحقيق هذا الهدف، ومن أهم العوامل هي جودة بيئة العمل داخل المنظمة. كما أن هناك عدة عوامل أخرى تنعكس على جودة بيئة العمل مثل التواصل الفعال، والثقة بين الفرق، والروح المعنوية المرتفعة، والاهتمام بالتنمية الشخصية والمهنية للموظفين. كان الهدف من هذه الدراسة: تحديد أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات، اكتشاف العوامل المؤثرة على جودة بيئة العمل وتأثيرها على أداء المشاريع، تقديم توصيات لتحسين جودة بيئة العمل في الشركة، وتعزيز نجاح المشاريع. اعتمدت هذه الدراسة على منهج البحث الوصفي، والتحليلي، فضلاً عن منهج البحث الميداني، وذلك باستخدام أداة إحصائية Google Forms عن طريق توزيع استبيان إلكتروني على موظفي وموظفات، فتم توزيع الاستبيان على (350) فرد، وتم استلام (303) استجابة، حيث رفضت مجموعة من عمل الاستبيان، كما تم توزيع عينة استطلاعية قوامها (31) فرداً من منسوبي شركة الراشد للتجارة والمقاولات من خارج العينة الفعلية للدراسة (المسح الشامل) ما يعادل 10% من العينة الكلية، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

وتوصلت الدراسة إلى أن جودة بيئة العمل تتأثر بسياسات الشركة وثقافتها التنظيمية، ومن ثم فإن إدارة هذه العناصر بشكل فعال يمكن أن يعزز من نجاح مشاريع الشركة. كما يجب توفير بيئة عمل صحية ومشجعة حيث أن هذا الأمر يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها الشركة، وبالتالي ينعكس ذلك الأمر على نجاح مشاريعها. بناءً على ذلك، ينبغي على شركة الراشد للتجارة والمقاولات الاهتمام بتحسين جودة بيئة العمل، وضمان أن تكون مواتية لرفاهية وإنتاجية موظفيها، وهذا بدوره سيسهم في تحقيق النجاح المستدام لمشاريعها في مدينة الرياض.

الكلمات المفتاحية: شركة الراشد للتجارة والمقاولات، جودة بيئة العمل، الإنتاج، الموظفين، الإبداع والابتكار، نجاح المشاريع.

The Impact of the Quality of the Work Environment on the Success of Al-Rashid Trading and Contracting Company Projects in Riyadh City

Hind Ghalib Al Sharif, Hajar Tariq Al Thawadi*, Amani Talal Al Harthi

Master of Project Management, School of Management, Mid-Ocean University

*hajaralthawadi@gmail.com

Walid Soliman Sadek and Al-Faisal Abdul Hamid

School of Management, Mid-Ocean University

Abstract

Since quality is one of the most important things in life, and it is one of the goals of Vision 2030 for the Kingdom of Saudi Arabia, therefore Al-Rashed Trading and Contracting Company in the city of Riyadh seeks to achieve sustainable success in its projects, by focusing on the factors that greatly influence the achievement of this goal, and among the most important The factors are the quality of the work environment within the organization. There are also several other factors that reflect on the quality of the work environment, such as effective communication, trust between teams, high morale, and interest in the personal and professional

development of employees. The aim of this study was: to determine the impact of the quality of the work environment on the success of the projects of Al-Rashed Trading and Contracting Company, to discover the factors affecting the quality of the work environment and its impact on the performance of projects, to provide recommendations to improve the quality of the work environment in the company, and to enhance the success of the projects. This study relied on a descriptive and analytical research approach, as well as a field research approach, using the Google Forms statistical tool by distributing an electronic questionnaire to male and female employees. The questionnaire was distributed to (350) individuals, and (303) responses were received, as a group refused. From conducting the questionnaire, a survey sample of (31) individuals from Al-Rashed Trading and Contracting Company employees was distributed from outside the actual sample of the study (comprehensive survey), equivalent to 10% of the total sample, to verify the validity of the internal consistency of the questionnaire.

The study concluded that the quality of the work environment is affected by the company's policies and organizational culture, and therefore managing these elements effectively can enhance the success of the company's projects. A healthy and encouraging work environment must also be provided, as this leads to increased employee satisfaction and productivity, which reflects positively on the quality of services and products provided by the company, and thus is reflected in the success of its projects. Accordingly, Al-Rashed Trading and Contracting Company should pay attention to improving the quality of the work environment, and ensuring that it is conducive to the well-being and productivity of its employees, and this in turn will contribute to achieving the sustainable success of its projects in the city of Riyadh.

Keywords: Al-Rashed Trading and Contracting Company, Quality of Work Environment, Production, Employees, Creativity and Innovation, Project Success.

الفصل الأول

المقدمة (Introduction)

كل نجاح في هذه الحياة لم يأت من عبث، بل له مصدر، وهذا المصدر منبثق من جهد، وإيمانٍ بأهمية العمل والنجاح، وحبٍ للإنجاز والتقدم. ولا يأتي هذا الحب في العمل إلا عند توافر بيئة العمل الإيجابية، فيبدأ الإنسان بالتعلق بمكان عمله، ويعطيه ما يملك من جهد ووقت، ومن هنا تبدأ رحلة العطاء.

وتُعد جودة بيئة العمل من المؤثرات التي تؤثر على إنتاجية الموظفين، أدائهم لعملهم، وبالتالي ينعكس على نجاح الشركات والمشاريع [1]، وعلى أساسها نرى مدى تقدم الشركة ومشاريعها ونجاحها من عدمه. ونرى انعكاس ذلك على الموظفين وأدائهم، فعندما تكون بيئة العمل سامة وتشوبها السلبية يتراجع أداء الموظفين، الأمر الذي يجعل مستوى الشركة في تراجع وانخفاض مستمر. لذلك نرى دائماً أن بيئة العمل السليمة والإيجابية تجعل الجميع يعمل بشغف لتحقيق أهداف الشركة [2]، فيعملون وفقاً للمعايير والمبادئ السليمة التي تضعها الشركة للوصول للهدف المنشود.

لقد أدركت العديد من الشركات مدى أهمية توافر بيئة العمل الإيجابية والسليمة، وأثرها على أداء الموظفين، وانعكاسها على نجاحات الشركات، فبيئة العمل السليمة ليست رفاهية للموظفين، بل هي على العكس تماماً، فهي ضرورة من ضروريات العمل، وفيها يستطيع الموظف أن يستشعر أهميته في هذا العمل، فيبذل جهده في العطاء المثمر، الذي بدوره يؤدي إلى ارتقاء الشركة لأعلى مستويات النجاح. و من ناحيةٍ أخرى نرى أن الاهتمام بجودة بيئة العمل لا تُعد ترفاً، بل أصبحت أمراً أساسياً للإنتاجية، و تحفيز العاملين، فهي جزء من الرؤى الاقتصادية [3]، و لها آثار إيجابية كثيرة على الموظفين والشركة، و على المشاريع التي تقوم بها الشركة، و لها كذلك آثار إيجابية طويلة المدى.

وقد تم اقتباس هذه النبذة السريعة عن شركة الراشد للتجارة والمقاولات من موقعها الإلكتروني "تأسست شركة عبد الله السعد الراشد وإخوانه عام (1957) وبدأ نشاطها التجاري بتجارة المواد الإنشائية. وفي أواخر الخمسينات من القرن الماضي بدأت الشركة أعمالها في مجال الإنشاء والتعمير.

وقد حصلت الشركة على تصنيف الدرجة الأولي (وهي الدرجة الأعلى)، وذلك من قبل وكالة تصنيف المقاولين بوزارة الشئون البلدية والقروية. كما أنها تعاونت مع عدد من العملاء في مشاريع مختلفة مثل الخطوط

الحديدية السعودية، ووزارة الداخلية، ووزارة الصحة، وأرامكو السعودية، والمؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة." [4].

تعتبر جودة بيئة العمل من العوامل المؤثرة بشكل كبير على نجاح المشاريع و استمراريتها في السوق [5]، ومن هذا المنطلق، هدف هذا البحث إلى اكتشاف أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات في مدينة الرياض. يأتي هذا البحث لتحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لجودة بيئة العمل على أداء المشاريع وكذلك تقديم التوصيات المناسبة لتحسين البيئة العملية وبالتالي تحقيق النجاح المستدام للمشاريع.

مشكلة الدراسة (Research Problem or Problem Statement)

تمثلت مشكلة الدراسة في تحديات جودة بيئة العمل التي قد تؤثر سلباً على نجاح الشركات التجارية و المقاولات في مدينة الرياض، و عدم تحقيق الأهداف المحددة لها فإن هذه الشركات في ظل التغيرات المستمرة في المملكة العربية السعودية، و التقدم، و التطور، و الازدهار الذي تشهده المملكة، و خصوصاً في مدينة الرياض، و تماشياً مع رؤية المملكة في تطوير جودة الحياة الذي بدوره ينعكس على نجاح المشاريع و استمراريتها [6]، و من بعض التحديات التي تواجه هذه الشركات هو غياب مفهوم الجودة، و عدم توافر بيئة العمل الابتكارية التي تساعد على الإبداع و توليد الأفكار الجديدة، و أداء الموظفين داخل الشركة، و جذب المواهب ذوي الخبرة لاستمرارية و نجاح الشركة، و يعتبر من أهم معوقات الإبداع و التطوير والإنتاجية بتلك الشركات [7]. كما أظهرت دراسة العمري (2022م) أن جودة بيئة العمل تؤثر على الأداء الوظيفي بأبعاده، فيما عدا العلاقات الاجتماعية حيث أنها ليس لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل [8].

كما أكدت دراسة القواسمة (2020م) بأن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل و ضغط العمل، و الترقية و التقدم الوظيفي، و المشاركة في القرار، و الصحة و السلامة المهنية، و الاستقرار و الأمان الوظيفي، و التدريب و التعليم، و الأجور [9]، و توصلت دراسة دغيم (2020م) عدم وجود فروق معنوية بين إدراكات مفردات عينة الدراسة لأبعاد جودة بيئة العمل و تحسين الإنتاجية، و القدرة التنافسية ترجع للعوامل الديموغرافية المتمثلة في: النوع، و السن، و الخبرة، و التعليم [10]، و تساهم الدراسة الحالية في حل مشكلة جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات بمدينة الرياض.

وبناءً على ما تقدم تمت صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:
ما مدى جودة بيئة العمل على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية بين العاملين في شركة الراشد
للتجارة والمقاولات؟

أغراض الدراسة (Study Purposes)

هدفت الدراسة إلى:

- 1- تحديد أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات.
- 2- اكتشاف العوامل المؤثرة على جودة بيئة العمل وتأثيرها على أداء المشاريع.
- 3- تقديم توصيات لتحسين جودة بيئة العمل في الشركة، وتعزيز نجاح المشاريع. [11]

أهمية الدراسة (Research Importance)

تكمن أهمية الدراسة في جانبين وهما:

الجانب النظري: تكمن الأهمية النظرية للدراسة في قلة الدراسات التي تربط جودة بيئة العمل بنجاح الشركات والمشاريع، ومدى تقدمها في مدينة الرياض.

الجانب العملي: أما الأهمية العلمية لهذه الدراسة فتكمن في تناولها لموضوع جودة بيئة العمل وأثرها على نجاح وتقدم المشاريع. كما تكمن تحديداً في أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات في مدينة الرياض، وما هي الأمور التي تُحسن من جودة بيئة العمل، وكذلك مدى تأثير بعض العوامل الموجودة في بيئة العمل على الموظفين، وبالتالي تأثيره على إدارة مشاريع الشركة ونجاحها. [12]

أهداف الدراسة (Research Aims)

التعرف على دور جودة بيئة العمل على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية [13] في شركة الراشد للتجارة والمقاولات حيث إنه الهدف الرئيسي.

أما الأهداف الفرعية التي تنبثق منه هي:

- 1- التعرف على مستوى إدراك عينة البحث لمفهوم جودة بيئة العمل بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.

- 2- التعرف على مستوى إدراك عينة البحث لأهمية تحسين القدرة التنافسية لزيادة نجاحات شركة الراشد للتجارة والمقاولات محل الدراسة.
- 3- التعرف على الأثر الجوهري لدور جودة بيئة العمل على تحسين القدرة التنافسية لزيادة نجاحات شركة الراشد للتجارة والمقاولات محل الدراسة.
- 4- تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات لإدارة الشركة للاستفادة منها وتحسين بيئة العمل لتحسين الإنتاجية وزيادة القدرات التنافسية. [14]

أسئلة الدراسة (Research Questions)

هدفت هذه الدراسة للإجابة بشكل رئيسي على السؤال التالي، وهو ما مدى تأثير جودة بيئة العمل على نجاح المشاريع في شركة الراشد للتجارة والمقاولات؟ وما هي أهم عوامل بيئة العمل الإيجابية؟

ولتحقيق أهداف الدراسة تم توجيه البحث للإجابة على الأسئلة التالية.:

- 1- ما هو أثر جودة بيئة العمل على نجاح شركة الراشد للتجارة والمقاولات؟
- 2- ما هي العوامل التي تؤثر في جودة بيئة العمل، وتأثيرها على أداء المشاريع؟
- 3- كيف يمكن تحسين جودة بيئة العمل لتعزيز نجاح المشاريع؟

فرضيات الدراسة (Research Hypotheses)

يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل وإبداع وابتكار الموظفين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.
- 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.
- 3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل وقدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها.
- 4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل واستمرارية ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات.

5- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل وزيادة القدرة التنافسية للعاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.

النموذج النظري (Theoretical Model)

تم استخدام النموذج النظري في هذا البحث، والذي قام على عدة متغيرات منها: جودة بيئة العمل، ونجاح المشاريع، والعوامل المؤثرة في كلٍ منها، لتحليل العلاقة بينها، وتوجيه البحث نحو فهم أعمق لهذه العلاقات [15].

الفصل الثاني

المقدمة (Introduction)

تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية للعام 2030 لتحسين جودة حياة الفرد والأسرة من خلال إطلاق برنامج جودة الحياة في عام 2018، فهي ركيزة أساسية لرفاهية وتقدم المواطن السعودي. ويُمكن هذا المشروع من فتح آفاق جديدة لقطاعات جودة الحياة مثل الرياضة، والثقافة، والتراث، والفنون، وكذلك تهدف المشروعات التابعة للبرنامج إلى تعزيز المميزات التنافسية لمدن المملكة بهدف خلق الفرص الوظيفية لأبنائها، وبناتها، ورفع جاذبيتها، وتحسين مستويات جودة الحياة فيها. [16]

المتغير التابع والمتغير المستقل (Dependence and Independence Variables)

قمنا بتحديد المتغيرين التابع والمستقل في بحثنا بناءً على عنوان البحث، وهما:

المتغير التابع: نجاح المشاريع في شركة الراشد للتجارة والمقاولات

المتغير المستقل: جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات

حيث أن نجاح المشاريع يعتمد على جودة بيئة العمل في الشركة التي تُدير هذه المشاريع. [17]

ملخص للدراسات السابقة (Summary of Past Studies)

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة العمري (2022م) بعنوان "أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية"

هدفت هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع الاستبيان على عينة من موظفي جامعة جدة تكونت من إداريين وأكاديميين، إذ تم توزيعه إلكترونياً على موظفي وموظفات جامعة جدة، وعددها (100) استجابة، وقد وردها (62) استجابة صالحة للتحليل، وأظهرت نتائج الدراسة على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) وبين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وتوصلت الباحثة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل على الأداء الوظيفي بأبعاده. فيما عدا العلاقات الاجتماعية حيث أنها ليس لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل. [18]

دراسة القواسمة (2020م) بعنوان " جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، و تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين فيها، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية، و تم اختيار عينة مكونة من (91) موظف و موظفة، و تم استخدام استبيان، وتوصل الباحث إلى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية كانت متوسطة، كما تبين بأن درجة المجال الرابع: الصحة و السلامة المهنية مرتفعة، و كانت أعلى مجالات جودة البيئة، و من بعدها يأتي ضغط العمل، ثم الاستقرار و الأمان الوظيفي، ثم المشاركة في اتخاذ القرار، ثم الترقية و التقدم الوظيفي، ثم التدريب و التعليم، و تبين أن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل و ضغط العمل، و الترقية و التقدم الوظيفي، و المشاركة في القرار، و الصحة و السلامة المهنية، و الاستقرار و الأمان الوظيفي، و التدريب و التعليم ، و الأجور. [19]

دراسة شايح، ومخافة، وآل داهم (2023م) بعنوان " أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة العاملة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باختيار عينة عشوائية من (163) من العاملين، وتوصلت الباحثات إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى جودة بيئة العمل، ومستوى أداء العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير كانت بدرجة كبيرة. وبينت وجود أثر إيجابي كبير لجودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة بمنطقة عسير. [20]

دراسة دغيم (2020م) بعنوان " أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور جودة بيئة العمل الابتكارية في تحسين الإنتاجية، وزيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باختيار عينة (400)، وقد توصلت الباحثة إلى وجود تأثير قوي بدلالة إحصائية لجودة بيئة العمل الابتكارية المتمثلة في: مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين، ومدى تفويض السلطات و المشاركة في اتخاذ القرارات، ومدى الخوف من الأخطاء و تجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة، ومدى تطبيق قواعد العمل بصرامة، ومدى اهتمام الإدارة بالتغيير، ومدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية (على تحسين الإنتاجية بشركات البترول محل الدراسة)، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير جوهري بدلالة إحصائية لجودة بيئة العمل الابتكارية، على زيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة، وكذلك توصلت الدراسة لعدم وجود فروق معنوية بين إدراكات مفردات عينة الدراسة لأبعاد جودة بيئة العمل، و تحسين الإنتاجية و القدرة التنافسية ترجع للعوامل الديموغرافية المتمثلة في : النوع، و السن، و الخبرة، و التعليم. [21]

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة Zhenjing, Chupradit, Ku, Nassani, and Haffar (2022م) بعنوان " تأثير بيئة عمل الموظفين على أداء الموظفين "

تناولت هذه الدراسة تأثير بيئة العمل على أداء الموظف للمهام في ظل الدور الوسيط لالتزام الموظف وقدرته على السعي للإنجاز. ولهذا الغرض، تم جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس في إطار تصميم بحثي مقطعي، وتم التعامل معهم من خلال تقنية أخذ العينات الملائمة. ووفقاً لتوصيات معايير حجم العينة المحددة، قام الباحثين باختيار عينة (314) عن طريق الاستبيان. تم تحليل البيانات من خلال نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام Smart PLS 3. تم إجراء SEM بناءً على نماذج القياس والنماذج الهيكلية، وتوصلوا بنتائجهم إلى أن بيئة العمل الإيجابية لديها القدرة على تحسين أداء الموظفين. وبالمثل، أدت بيئة العمل الإيجابية أيضاً إلى تحسين مستوى التزام الموظف وقدرته على السعي لتحقيق الإنجاز بشكل كبير. كما أدى كل من التزام الموظف، والقدرة على السعي إلى الإنجاز إلى تحسين أداء الموظف. بينما في حالة الوساطة، لوحظ أيضاً أن بيئة مكان العمل حفزت التزام الموظف، وقدرة الموظف على السعي لتحقيق الإنجاز مما أدى إلى تحسين أداء الموظف. [22]

أجريت دراسة من قبل الباحث شموط (2021م) بعنوان "أثر بيئة العمل على أداء الموظفين"

كان الهدف من الدراسة هو التحقق من العلاقة بين أداء الموظف وبيئة العمل، وتحديد تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في العمل، و تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 92 عاملاً من الشركة العقارية "Investo Global" بمستوى ثقة 95%، والباقي عبارة عن خطأ بمقدار 5%، وتم اختيار منهجية مختلطة من الدراسة، و تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، وكذلك تم استخدام المنهج المقطعي، وأظهرت النتائج أن جميع المتغيرات لها علاقة معنوية، وإيجابية بأداء الموظفين، وكانت الهيمنة في التأثير على أداء الموظفين لعملهم بشكل كبير للمتغير مزايا الموظفين، فهذا المتغير حفّز الموظفين أكثر نحو الأداء الأفضل، وكذلك كان لباقي المتغيرات التأثير على أداء الموظفين لعملهم، ومن خلال الدراسة تم تقييم المنظمة بأنها جيدة، وإيجابية في تحفيز موظفيها على العمل بشكل أفضل، وتلبية متطلبات بيئة عملهم، وأوضح الباحث

مدى أهمية بيئة العمل التي تلعب دوراً هاماً في أداء عمل الموظفين، الأمر الذي يساهم في تحقيق مستوى كبير من النجاح التنظيمي. [23]

أُجريت دراسة من قبل الباحثة Khaqan (2017م)، والتي كانت بعنوان "تأثير بيئة العمل على نجاح المشروع: الدور الوسيط للرضا الوظيفي والتخفيف من آثار التركيبة السكانية"

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تطوير، واختبار النموذج المتوقع لمعرفة العلاقة بين بيئة العمل، والرضا الوظيفي، ونجاح المشروع، وتم إجراء الاستبيان على عينة مكونة من 210 موظف من العاملين في مؤسسات القطاع الخاص في مدينة إسلام آباد، كما اعتمدت أداة الدراسة للتحليل على الدعم النظري للأدبيات الخاصة بالمتغيرات، وتم استخدام التحليل الوصفي في الدراسة، بالإضافة إلى التحليل الاستدلالي. كانت نتائج الدراسة أن البيئة المادية، والبيئة العقلية، والبيئة الاجتماعية في المنظمة لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي للموظفين، وكذلك الرضا الوظيفي له دور وسيط مهم بين علاقة البيئة المادية ونجاح المشروع. [24]

الإطار النظري (Theoretical Framework)

المبحث الأول: مفهوم وأهداف جودة بيئة العمل

مفهوم جودة بيئة العمل:

بيئة العمل هي كافة العناصر المحيطة بالموظف والتي تؤثر على أدائه الوظيفي وإنتاجيته في العمل يومياً، وتشمل هذه العناصر ثقافة الشركة أو المؤسسة من التواصل بين الموظفين، وأهداف الشركة ورسالتها. فلا بد أن تعمل الشركة على تحسين جوانب بيئة العمل، إلى جانب ما تُجهّز به الشركة من أجهزة وأثاث، بالإضافة إلى الأجواء التي تُحيط بالموظف سواء سلبية أو إيجابية، والتي تؤثر على الحالة النفسية في بيئة العمل، والأداء الوظيفي. [25]

بيئة العمل القائمة علمفاهيمي، حيحة تمنح الفرض للموظفين للنمو والتطور وظيفياً، فهي تتيح له معرفة نقاط ضعفهم من مهارات أو معرفة و من ثم تطويرها عبر الفرص التدريبية التي توفرها لهم الشركة أو المؤسسة، كما أن تواصلهم الفعّال مع زملائهم من فريق العمل أو غيره يمنحهم الفرصة للاستفادة من خبراتهم و مهاراتهم، و عرفها البلبيسي (2016) بأنها مجموعة من العوامل المترابطة التي تحتاج إلى فحص

دقيق من أجل بناء نسق مفاهيمي، و قابل للقياس، و المتعلق بالرضا المهني، و المشاركة في العمل، و التحفيز و الإنتاجية و السلامة و الأمن في العمل و الراحة و السعادة و الخصائص الشخصية للعمال. [26]

أهداف جودة بيئة العمل:

تتوزع مسؤولية تحقيق أهداف جودة بيئة العمل بين الموارد البشرية، و الموظفين، و الشركة التي يعملون فيها و لكل منهما أهدافه، فالاهتمام المتزايد بالموظفين و الإدارة الجيدة للحياة الوظيفية لهم، و إتاحة الفرصة للموارد البشرية للتقدم الوظيفي سيقود إلى تكوين قوة بشرية منتجة و راغبة في العمل، و من أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الصناعات من خلال جودة حياة بيئة العمل ما يأتي:

- 1- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين و المساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة، و عدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى.
- 2- زيادة انتماء العاملين، و ولائهم، و تحقيق التكامل و التفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم، و تقليص عدد الحوادث، و حجمها، و نوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
- 3- المساهمة في تعزيز الجودة، و التعلم، و الإبداع. [27]

المبحث الثاني: أنواع بيئة العمل و عناصر بيئة العمل الناجحة و عوامل نجاح المشاريع

أنواع بيئة العمل:

- 1- البيئة الواقعية: وهي مثال حي للوظائف التي تتطلب حركة كثيرة و في أغلب الأوقات لا تتطلب الجلوس، و يتمتع موظفو هذه الوظائف بمهارات تتطلب إنجاز الأعمال يدوياً، و باستخدام الأدوات المختلفة، مثل الصيانة، و لهندسة، و تعزز هذه البيئة النشاط الحركي.
- 2- البيئة الاجتماعية: وهي مختصة بالتواصل الاجتماعي، و التفاعل بين الموظفين و بين الطرف الآخر، و ذلك بسبب تقديم الموظفين خدمات للطرف الآخر، مثل المستشفيات، و العيادات، و المعلمون، و الجمعيات الخيرية.
- 3- البيئة الفنية: تمنح هذه البيئة الفرصة لمن يعمل بها أن يطلق العنان لخياله من خلال إضفاء الابتكار و الإبداع في أعماله، كما تمنحهم هذه البيئة القدرة على التعبير عن أفكارهم، و تحويلها لأعمال فنية، مثل: التصميم، و الرسم، و الفنون المسرحية.

- 4- البيئة الاستكشافية: تعتمد هذه البيئة على استخدام القدرات العقلية في البحث، والتحليل، والدراسة، والحصول على النتائج، ومن أبرز مهارات العاملين فيها حل المشكلات، والتفكير النقدي، مثل: الأعمال المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والهندسة.
- 5- البيئة التقليدية: هذه البيئة مرتبطة بشكل وثيق بالوظائف التقليدية القديمة التي يؤدي بها الموظفون أعمال روتينية على نحو منظم، ومرتب، مثل: شئون الموظفين، والعاملين كمساعدين، ووظائف السكرتارية في المؤسسات الحكومية.
- 6- البيئة المغامرة: تشبه هذه البيئة البيئة الاجتماعية، فهي قائمة على التواصل، والتفاعل مع الآخرين، وتختلف في شكل التواصل الذي يُركز بشكل كبير على النقاش، والتفاوض،
- 7- والإقناع بغرض بيع الخدمة أو المنتج، وهي المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الموظف في هذه البيئة، مثل: وظائف المبيعات، والعقارات. [28]

عناصر بيئة العمل الناجحة:

- 1- سهولة التواصل بين الإدارة والموظفين.
- 2- توفير فرص تدريب وتعلم مستمرة.
- 3- تحفيز الفريق وتقدير الأفكار الجيدة.
- 4- تعزيز الفخر والولاء والانتماء.
- 5- توفير جو مناسب يدعم الصداقات وروح الفريق [29]

المبحث الثالث: مفاهيم ونظريات العلاقة بين جودة بيئة العمل ونجاح شركة الراشد للتجارة والمقاولات:

هدف هذا القسم إلى تقديم الإطار النظري الذي يستند إليه البحث، لفهم وتفسير العلاقة بين جودة بيئة العمل ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات في مدينة الرياض. يشمل الإطار النظري عدة مفاهيم ونظريات مهمة تشمل:

- 1- نظرية الدافعية والإشراف: تقوم هذه النظرية على فكرة أن هناك علاقة بين رضا الموظفين.
- 2- وجود بيئة العمل، حيث يؤدي الدعم الإداري والإشراف الجيد إلى تعزيز الدافعية وزيادة الإنتاجية.

- 3- نظرية التواصل والتفاعل: تشير هذه النظرية إلى أهمية التواصل الفعال بين الموظفين وبين الإدارة في تحقيق بيئة عمل إيجابية وصحية، وبالتالي تحسين أداء المشاريع.
- 4- نظرية الثقة والتعاون: تعتبر الثقة والتعاون بين أفراد الفريق والإدارة أساساً لجودة بيئة العمل، وتساهم في تحقيق الأهداف المشتركة ونجاح المشاريع.
- 5- نظرية التنظيم والثقافة التنظيمية: تركز هذه النظرية على أهمية القيم والمعتقدات والتصورات المشتركة داخل الشركة، وكيفية تأثيرها على جودة بيئة العمل وبالتالي على نجاح المشاريع. [31]
- 6- من خلال تطبيق هذه النظريات والمفاهيم تم تمكينها لفهم أفضل للعوامل التي تؤثر على علاقة جودة بيئة العمل ونجاح المشاريع في شركة الراشد للتجارة والمقاولات في مدينة الرياض.

المبحث الرابع: متطلبات وعناصر بيئة العمل

متطلبات بيئة العمل:

- يوجد مجموعة من المتطلبات الضرورية لرفع جودة العمل على اختلاف طبيعته، وفيما يأتي ذكرها:
- وجود برامج عمل تتراوح فيها أوقات ضغط العمل مثل وجود أسبوع ضغط وأسبوع مرن.
 - وضع الرجل المناسب بالمكان، المناسب، فقد يتمتع الموظف بالكفاءة والخبرة العالية، ولكنه لم يُؤكل إليه مهمات تظهر هذه الجوانب فيه، أو أنه قد أُوكلت له مهمات ليس لديه خبرة في أدائها.
 - وجود فرص لترقية الموظف، وتوجيهه نحو مهمات وظيفية أعلى في المستقبل. تقديم أجور وتعويضات تتناسب مع الجهد الذي يبذله الموظف، وتراعي المهارات والخبرات التي يتمتع بها.
 - الاحترام المتبادل، وتوفير وظائف غير روتينية، أساسها النمو والتطور المستمر، ولا تسبب الملل للموظف.
 - تقليل مستوى الإجهاد، فالإجهاد المستمر يسبب القلق، والقلق مُضِر بالموظف شخصياً، ويقلل جودة العمل. وجود الحوافز والمكافآت على المهمات التي تتطلب قدراً من المخاطرة والتحدي. المرح في وقت العمل، وتوفير ألعاب تتناسب مع عمر الموظف.
 - أسلوب القيادة التشاركية، وتوفير وقت مناسب للترفيه والاسترخاء. [32]

عناصر بيئة العمل:

بيئة العمل هي نتاج عناصر عدة إما أن تجعلها إيجابية للموظف أو سلبية له، وهي تشمل العوامل التي تجعل بيئة العمل مناسبة وهي:

- البيئة المادية: تشمل العوامل المؤثرة في بيئة العمل المادية التي تتكون من مجموعة من العناصر وهي:
 - موقع العمل: يتضمن العمل إما داخل موقع الشركة أو خارجه وفقاً لطبيعة الوظيفة، وفي بعض الوظائف قد تتضمن العمل داخل أو خارج الشركة.
 - حجم مساحة العمل: سواء كان حجم مساحة العمل كبيراً، أو متوسطاً، أو صغيراً، فيجب أن يضمن سهولة وصول الموظف إلى الأجهزة وغيرها من الأدوات الأخرى. [33]
- ثقافة الشركة: تعبر ثقافة الشركة عن قيمها وأهدافها، وهي مزيج من العناصر التالية:
 - التطوير والتشجيع: يتحسن أداء الموظف نتيجة التحفيز والدعم الذي يجده من المدراء، والزملاء، وهذا ما يعزز من قيمة التعاون.
 - بيان الشركة: يتضمن هذا البيان مجموعة من القيم التي تُترجم إلى أهداف يؤديها الموظفون في أعمالهم يومياً.
 - القواعد السلوكية: وهي إرشادات يتبعها الموظفون عند التعامل مع زملاء العمل، وهي تتوفر في كتيب الموظفين.
- ظروف العمل: تتشكل ظروف العمل من عدد من العوامل التي تشمل:
 - التوازن بين العمل والحياة: ويتحقق هذا التوازن من خلال أيام الإجازات الأسبوعية والمدفوعة، وعدد ساعات العمل اليومية.
 - قواعد العمل: وتحدد هذه الشروط طبقاً لعقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد، وهي تتضمن عناصر أخرى تتصل بحقوق الموظف مثل الإجازات المدفوعة والمكافآت.
 - لوائح الأمان: وهي قواعد تحقق الأمن والسلامة للموظفين خلال عملهم من خلال استخدامهم الآمن للأجهزة والمعدات.

○ أسلوب الحياة الصحي: حيث تشجع المؤسسات الموظفين على اتباع العادات الصحية مثل بذل نشاط رياضي، وتناول وجبات صحية خلال فترة عملهم. [34]

الفصل الثالث

تواجه الشركات مجموعة من التحديات بسبب الطبيعة الديناميكية للبيئة، وإحدى التحديات التي تواجه الشركات هي إرضاء موظفيها من أجل مواكبة البيئة المتغيرة والمتطورة باستمرار، ولتحقيق النجاح والبقاء في المنافسة. [35]

تصميم البحث (Research Design)

اعتمد تصميم هذا البحث على منهج البحث الوصفي والميداني، حيث هدف البحث إلى فهم وتحليل جودة بيئة العمل، وتأثيرها على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات. تضمن التصميم جمع البيانات عن طريق مسح شامل للعاملين والعاملات في الشركة عبر استخدام استبيان. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية ونوعية لفهم العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتم تحديد مدى تأثير جودة بيئة العمل على نجاح المشاريع. [36]

منهج الدراسة (Research Methodology)

اعتمدت هذه الدراسة على منهج البحث الوصفي، والتحليلي، فضلاً عن منهج البحث الميداني، وذلك من خلال تعاملها ومعالجتها للمعلومات والبيانات التي تم الحصول عليها، حيث تمثل البحث الوصفي بإجراءات المسح المكتبي، واستطلاع فحوى التوجهات النظرية والميدانية السابقة ذات العلاقة بمضمون الدراسة ومتغيراتها، أما المنهج الميداني فاعتمد على إجراء مسح استطلاعي لأفراد عينة الدراسة، والتحليل العلمي للبيانات والإجابات المجمعة إزاء الاستبيانات الموزعة من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات. [37] [38]

مجتمع الدراسة (Population of the Study)

ضم مجتمع الدراسة موظفي وموظفات شركة الراشد للتجارة والمقاولات بمدينة الرياض.

تحديد حجم العينة (Sample Size Determination)

قمنا بعمل مسح شامل للعاملين والعاملات في شركة الراشد للتجارة والمقاولات في مدينة الرياض، وذلك استناداً إلى الضرورة الإحصائية لتمثيل مجتمع الدراسة بشكل كافٍ. حيث يبلغ عدد الموظفين والموظفات (400) موظف وموظفة، وتم توزيع الاستبيان على أكثر من (350) موظف وموظفة، وكان هذا هو العدد الذي استطعنا توزيع الاستبيان عليه، وذلك بسبب رفض البعض ملء الاستبيان.

خصائص العينة (Sample Characteristic)

بعد أن تم توزيع الاستبيان على أكثر من (350) موظف وموظفة من شركة الراشد للتجارة والمقاولات في مدينة الرياض، واشتمل عناصر من الجنسين، ومن مختلف الأقسام، وتنوع في أعمارهم، ومؤهلاتهم العلمية، وسنوات خبراتهم وعملهم، تم استلام (303) استجابة للاستبيان. كما أن ما يميز دراستنا هو أن لا توجد دراسة تربط ما بين جودة بيئة العمل ونجاح المشاريع، حيث أن هذا الأمر مهم جداً لقياس معايير نجاح المشاريع.

إجراءات جمع البيانات وأدوات الدراسة (Data Collections Procedures and Research Instrument)

تضمنت إجراءات جمع البيانات في هذا البحث توزيع استبيان إلكتروني على الموظفين والموظفات في شركة الراشد للتجارة والمقاولات في مدينة الرياض، باستخدام أداة إحصائية مثل برنامج نماذج تصميم قوئل Google Forms. تم تصميم الاستبيان بعناية لتشمل مجموعة الأسئلة حيث بلغ عددها 17 سؤال، وتنوعت بين الأسئلة ذات الاختيارات المتعددة، والأسئلة ذات الإجابات القصيرة. كما تضمن الاستبيان أسئلة شخصية، وأسئلة تتعلق بأثر جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات على نجاحها ونجاح مشاريعها.

مجالات الدراسة (Study Limitations)

المجال البشري: الدراسة اعتمدت على المسح الشامل لموظفي وموظفات شركة الراشد للتجارة والمقاولات بمدينة الرياض، وكان عدد الاستجابة للاستبيان (303) عامل وعاملة.

نطاق الدراسة (المجال المكاني): كان نطاق الدراسة (المجال المكاني) للاستبيان داخل مجتمع شركة الراشد للتجارة والمقاولات بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، وقد تم حصر هذا النطاق لتسهيل عملية جمع البيانات ولضيق الوقت.

المجال الزمني: تمت الدراسة خلال شهر فبراير من العام 2024 م

طريقة التحليل / الإطار التطبيقي والتحليل (Method of Analysis)

تم تطبيق الإطار النظري المقدم في القسم السابق على حالة شركة الراشد للتجارة والمقاولات بمدينة الرياض، وتم إجراء التحليل اللازم للبيانات، لفهم كيفية تأثير جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع الشركة. تم استخدام مجموعة متنوعة من الطرق والأساليب لجمع البيانات، مثل الاستبيان الموجه للموظفين. بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية ونوعية، لفهم العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحديد مدى تأثير جودة بيئة العمل على نجاح المشاريع، حيث تم استخدام برامج الإحصاء مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية، بينما تم استخدام التحليل الموجه نحو الموضوعات لتفسير البيانات النوعية. [39] [40] من خلال هذا الإطار التطبيقي والتحليل، سيتم الكشف عن العلاقات المختلفة بين متغيرات الدراسة وتحديد مدى تأثير جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات، مما سيسهم في توجيه التوصيات واتخاذ القرارات المستقبلية.

الفصل الرابع: نتائج البحث (Research Findings)

نتائج التحليل

عينه الدراسة

تم عمل مسح شامل على الموظفين والموظفات بشركة الراشد للتجارة والمقاولات البالغ عددهم (400) فرد، وقد تم توزيع الاستبيان إلكترونياً على عدد (350) فرد، وبلغ عدد الاستجابات (303) فرد.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

بغرض التحليل الإحصائي لأداة الدراسة تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وفقاً للآتي:

أسلوب الإحصاء الوصفي:

النسب والتكرارات والأشكال البيانية: تم استخدام هذا النوع من الأساليب الإحصائية بغرض وصف المتغيرات الديمغرافية.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: تم استخدام هذا الأسلوب من أساليب الإحصاء الوصفي بغرض تحديد درجات الاستجابة، ومستوى الإجابة على المحاور بشكل عام.

معامل الارتباط: وهو أحد أساليب الإحصاء الاستدلالي تم استخدامه لإيجاد العلاقة بين المتغيرات.

مؤشرات الصدق والثبات:

صدق أداة الدراسة:

صدق الاتساق الداخلي للاستبيان: ويقصد بهذا النوع من الصدق: مدى تحقيق الأداة للغرض الذي أعدت من أجله، فتقيس ما وضعت لقياسه فقط، وللتأكد من صدق عبارات الاستبيان، تم توزيع عينة استطلاعية قوامها (31) فرداً من منسوبي شركة الراشد للتجارة والمقاولات من خارج العينة الفعلية للدراسة (المسح الشامل) ما يعادل 10% من العينة الكلية، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، وتم حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات كل فقرة، والدرجة الكلية لهذا المحور، وذلك باستخدام برنامج SPSS.

معامل الثبات:

بينت النتائج أن معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ"، والتجزئة النصفية فنجد أن قيمة معامل الثبات بواسطة "ألفا كرونباخ" بلغت (0.910)، وبطريقة التجزئة النصفية "أسيرمان بروان" بلغت (0.897)، و"جتمان" بلغت (0.822)، وهذه القيم مرتفعة ما يعني أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات.

البيانات الديمغرافية:

1. الجنس:

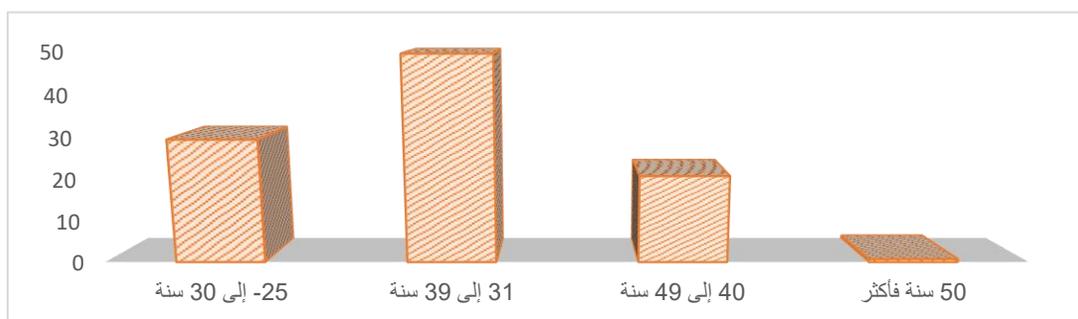
بناءً على النسب، والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب الجنس فنجد أن غالبية المبحوثين من الذكور بنسبة (99%) بينما بلغت نسبة الإناث (1%) من إجمالي المبحوثين، الشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل رقم (1) توزيع أفراد العينة على حسب الجنس

2. العمر:

بناءً على النسب، والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب الفئات العمرية فنجد أن الغالبية في الفئة العمرية (31 إلى 39 سنة) بنسبة (49.2%)، ومن ثم الفئة العمرية (25 إلى 30 سنة) بنسبة (29.4%)، وتليها الفئة العمرية (40 إلى 49 سنة) بنسبة (20.8%)، وأخيراً (50 سنة فأكثر) بنسبة (0.7%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل رقم (2) توزيع أفراد العينة على حسب العمر

3. المؤهل العلمي:

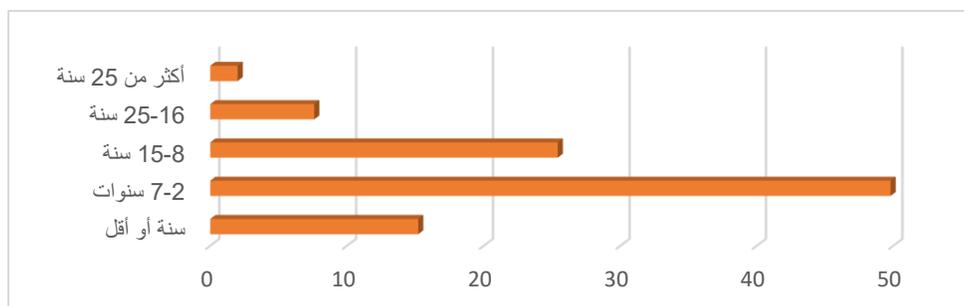
بناءً على النسب، والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب المؤهل العلمي، فنجد أن الغالبية بكالوريوس بنسبة (51.2%)، ومن ثم الدبلوم بنسبة (29.4%)، ومن ثم الماجستير بنسبة (12.2%)، ومن ثم الشهادة الثانوية بنسبة (6.9%)، وأخيراً الدكتوراه بنسبة (0.3%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل رقم (3) توزيع أفراد العينة على حسب المؤهلات العلمية

• سنوات العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات:

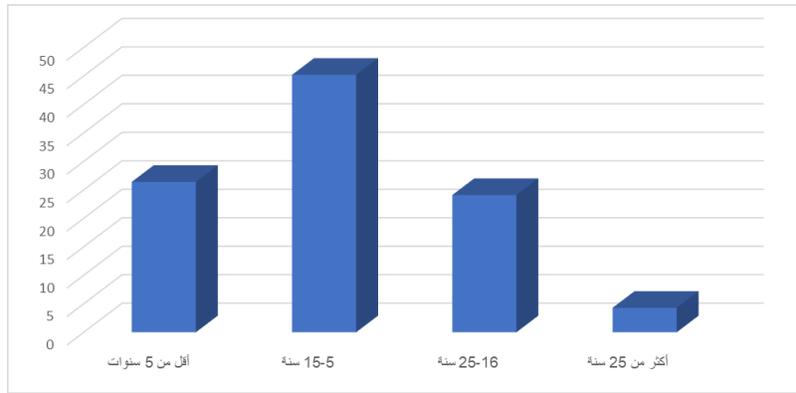
بناء على النسب، والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب سنوات العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات، فنجد أن الغالبية (2-7 سنوات) بنسبة (49.8%)، ومن ثم (8-15 سنة) بنسبة (25.4%)، و من ثم (سنة أو أقل) بنسبة (15.2%)، وتليها الفئة (16-25 سنة) بنسبة (7.6%)، وأخيراً الفئة (أكثر من 25 سنة) بنسبة (2%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل رقم (4) توزيع أفراد العينة على حسب سنوات العمل في الشركة

• سنوات الخبرة:

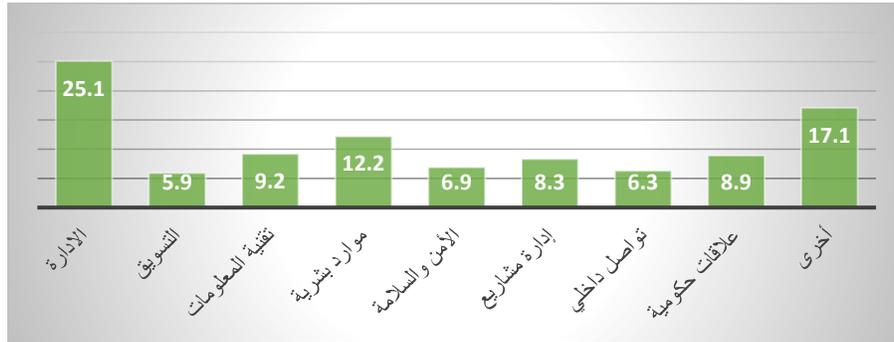
بناءً على النسب، والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب سنوات الخبرة، فنجد أن الغالبية بسنوات خبرة (15-5 سنة) بنسبة (45.2%)، و من ثم (أقل من 5 سنوات) بنسبة (26.4%)، و من ثم (16-25 سنة) بنسبة (24.1%)، وأخيراً (أكثر من 25 سنة) بنسبة (4.3%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل رقم (5) توزيع أفراد العينة على حسب سنوات الخبرة

• في أي قسم تعمل في الشركة؟

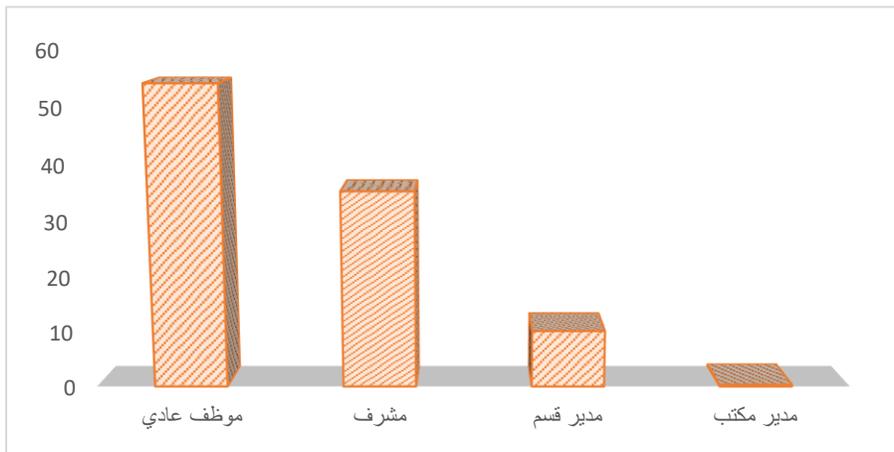
بناءً على النسب، والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب القسم الذي يعمل به أفراد العينة في الشركة، فنجد أن الغالبية يعملون في الإدارة بنسبة (25.1%)، و من ثم أخرى بنسبة (17.1%)، تليها موارد بشرية بنسبة (12.2%)، و من ثم تقنية المعلومات بنسبة (9.2%)، تليها علاقات حكومية بنسبة (8.9%)، و من ثم إدارة مشاريع بنسبة (8.3%)، ثم الأمن والسلامة بنسبة (6.9%)، يليها التواصل الداخلي بنسبة (6.3%)، وأخيراً التسويق بنسبة (5.9%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل رقم (6) توزيع أفراد العينة على حسب القسم

• ما هو موقعك الوظيفي في شركة الراشد للتجارة والمقاولات؟

بناءً على النسب، والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب الموقع الحالي في الشركة، فنجد أن الغالبية موظف عادي بنسبة (54.1%)، ومن ثم مشرف بنسبة (35.3%)، تليها مدير قسم بنسبة (10.2%)، وأخيراً مدير مكتب بنسبة (0.3%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

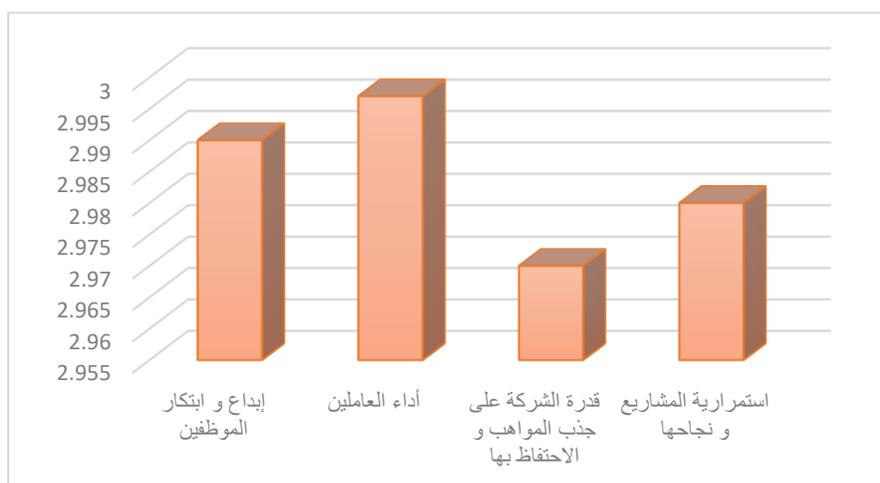


شكل رقم (7) توزيع أفراد العينة على حسب الموقع الوظيفي

• هل تعتقد أن جودة بيئة العمل تؤثر على الأمور التالية؟

الأمور التي يمكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل:

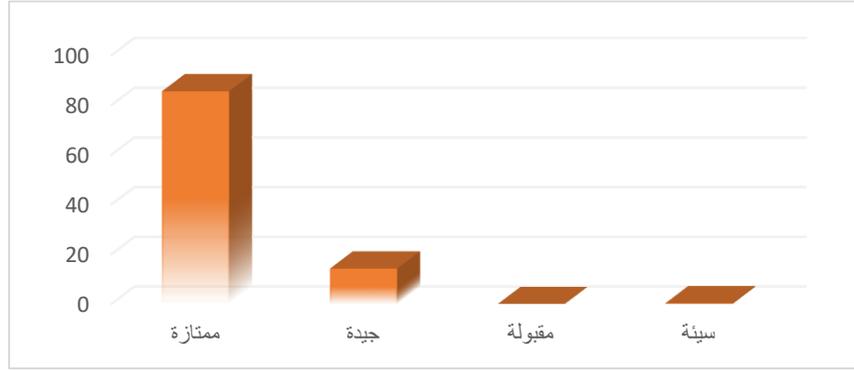
بناءً على النسب، والتكرارات، والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول الأمور التي يمكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل، فنجد أن أكثر الأمور التي تؤثر على جودة بيئة العمل هي أداء العاملين حيث أجاب عليها (302) فرد من العينة بنعم بنسبة (99.7%)، ومن ثم إبداع وابتكار الموظفين بنسبة (99.3%)، ومن ثم استمرارية المشاريع ونجاحها بنسبة (98.7%)، وأخيراً قدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها بنسبة (98%). الشكل التالي يوضح المتوسطات الحسابية لكل عبارة على حدا:



شكل رقم (8) المتوسطات الحسابية للأمور التي يمكن أن تؤثر على جودة بيئة العمل

• كيف تقيّم جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات بشكل عام؟

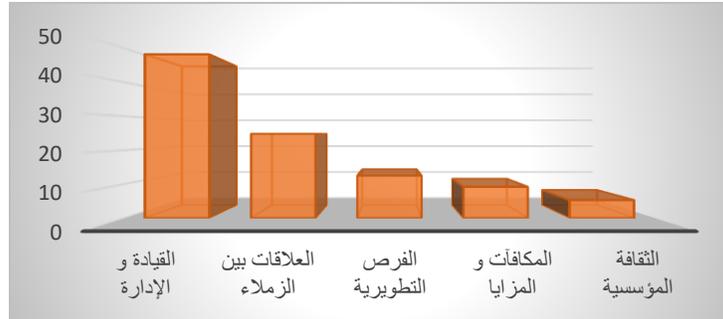
بناءً على النسب، والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب تقييم جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات بشكل عام، فنجد أن الغالبية يرون أنها ممتازة بنسبة (85.5%)، ومن ثم الذين يرون أنها جيدة بنسبة (14.2%)، وأخيراً سيئة بنسبة (0.3%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل رقم (9) النسب والتكرارات لمدى جودة بيئة العمل في الشركة

• ما هي العوامل التي تعتقد أنها تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة؟

توجد عوامل يعتقد العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات أنها تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة، فنجد أن الغالبية القيادة والإدارة بنسبة (48.2%)، ومن ثم العلاقات بين الزملاء بنسبة (24.8%)، ومن ثم الفرص التطويرية بنسبة (12.5%)، و تليها المكافآت و المزايا بنسبة (9.2%)، و أخيراً الثقافة المؤسسية بنسبة (5.3%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:



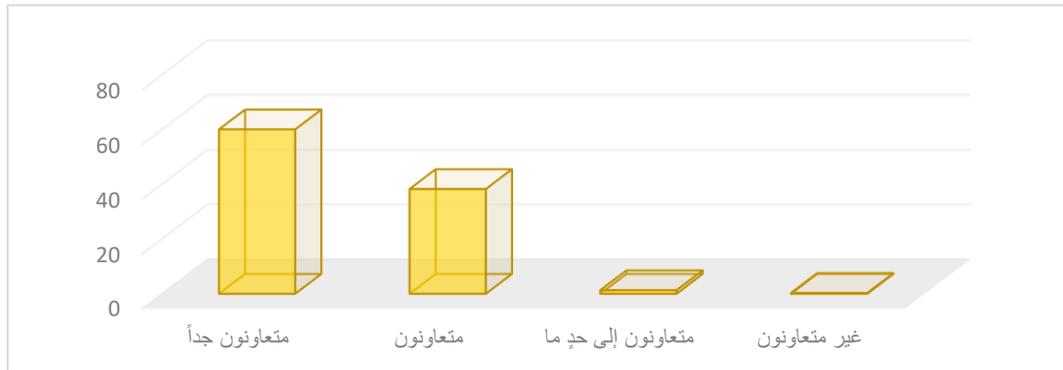
شكل (10) النسب والتكرارات للعوامل التي يعتقد أنها تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة

• مدى تعاون المسؤولين معك من جميع النواحي (مثل الإجازات - التعامل، وغيرها)

جدول رقم (1) النسب والتكرارات لمدى تعاون المسؤولين في الشركة

النسبة	التكرار	الإجابة
60.1	182	متعاونون جداً
38.3	116	متعاونون
1.3	4	متعاونون إلى حد ما
.3	1	غير متعاونون
100	303	المجموع

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، والتكرارات لمدى تعاون المسؤولين من جميع النواحي بشركة الراشد للتجارة و المقاولات، فنجد أن الغالبية يرون أنهم متعاونون بنسبة بلغت (60.1%)، و من ثم متعاونون بنسبة (38.3%)، و من ثم متعاونون إلى حد ما بنسبة (1.3%)، وأخيراً غير متعاونون بنسبة (0.3%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

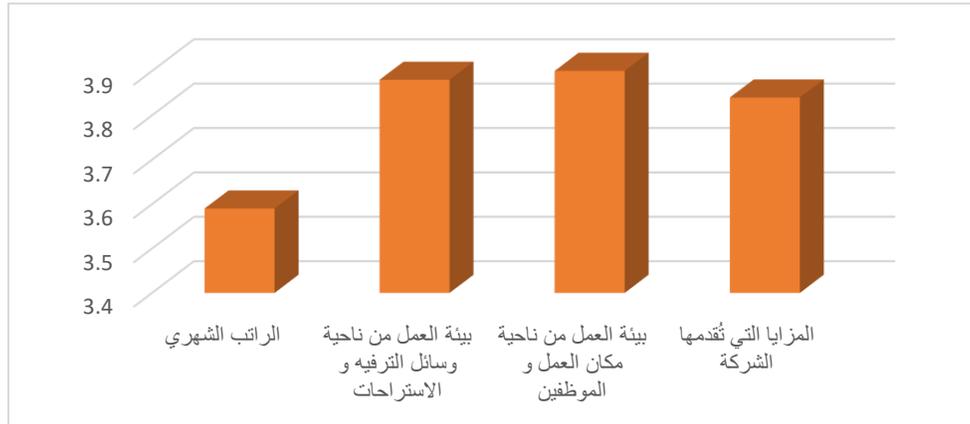


شكل رقم (11) النسب لمدى تعاون المسؤولين في الشركة

• يحتوي هذا السؤال على مجموعة من النقاط و يجب اختيار خيار واحد ما بين راضي جداً، و راضي، و مُتقبل، و غير راضي، و السؤال هو مدى رضاك عن الأمور التالية:

بناءً على النسب، و التكرارات، و المتوسطات الحسابية، و الانحرافات المعيارية للعبارة التي يُقاس بها الرضا في شركة الراشد للتجارة و المقاولات، فكانت بيئة العمل من ناحية مكان العمل و الموظفين) حيث كان

متوسط الأجابة عليها (3.90) ، و من ثم (بيئة العمل من ناحية وسائل الترفيه و الاستراحات) بمتوسط بلغ (3.88)، و من ثم (المزايا التي تُقدمها الشركة) بمتوسط بلغ (3.84)، و أخيراً الراتب الشهري بمتوسط بلغ (3.59). الشكل التالي يوضح هذه النسب:

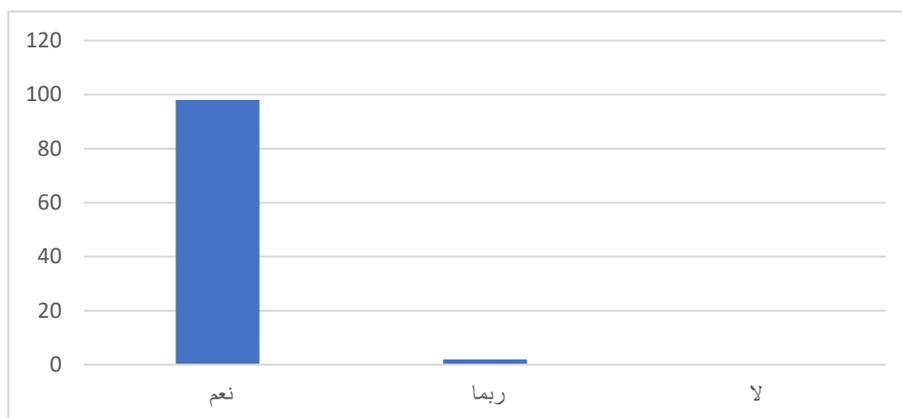


شكل (12) النسب والتكرارات لدرجات الرضا

• يحتوي هذا السؤال على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالشركة التي تعمل بها يجب الاختيار ما بين الاختيارات التالية دائماً، وأحياناً، ونادراً، وأبداً.

بناءً على النسب، والتكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لقياس عبارات الرضا، فنجد أن في بداية الترتيب كانت العبارتين (هل لديك علاقة عمل جيدة مع زملائك، هل يتم تطبيق قواعد وأنظمة السلامة المهنية في الشركة؟) حيث لهما نفس المتوسط، والذي بلغ (3.95) لكل عبارة، و من ثم (هل تشعر بالسعادة كونك أحد موظفي هذه الشركة؟) بمتوسط بلغ (3.93)، ومن ثم العبارتين (هل تشعر بالأمان الوظيفي في هذه الشركة، هل تجد الدعم الذي تحتاجه من مسؤولك و الموظفين؟) بمتوسط بلغ (3.91)، تليها العبارتين (هل تؤمن بوجود فرصة للتطور و النمو الوظيفي للموظف داخل هذه الشركة، هل تعتقد أن بيئة العمل تساعدك على تحقيق التوازن المناسب بين حياتك الشخصية وحياتك العملية؟) بمتوسط بلغ (3.91)، وفي الترتيب الأخير العبارتين (هل توصي بالعمل في هذه الشركة، هل تشعر أن مسؤولك يُقدّر آرائك ويضعها في الاعتبار؟) بمتوسط بلغ (3.89).

بناءً على النسب، والتكرارات لتصنيف الشركة و مشروعاتها من ضمن الشركات و المشروعات الناجحة، فالغالبية أفادوا بأنها من المشروعات التي تقوم بها الشركة ناجحة بنسبة (98%)، بينما (2%) أفادوا بأنها ربما تكون ناجحة. الشكل التالي يوضح هذه النسب:



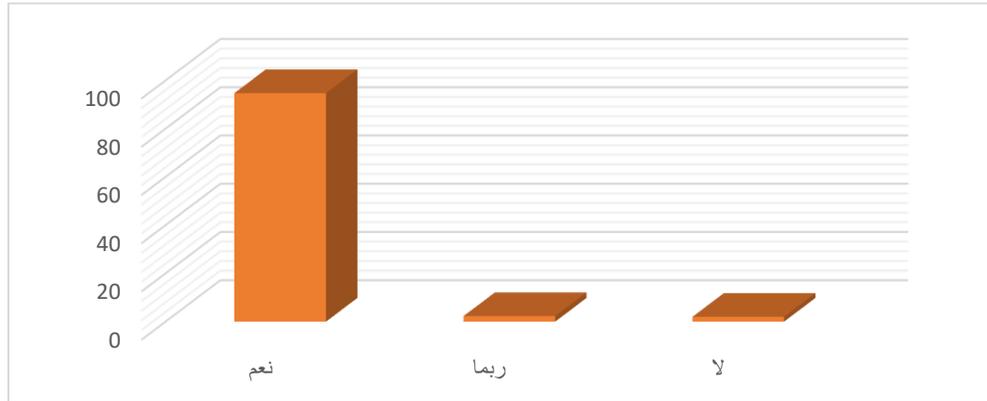
شكل (13) النسب لمدى نجاح المشروعات التي تنفذها الشركة

- في حال كانت إجابتك نعم في السؤال السابق هل تتوقع أن أحد أسباب نجاح شركتك ومشروعاتها بيئة العمل الإيجابية في الشركة؟

جدول رقم (2) لأسباب نجاح الشركة إلى بيئة العمل

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	287	94.7
ربما	7	2.3
لا	6	2.0

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، والتكرارات لأسباب نجاح المشروعات التي تنفذها الشركة تعود إلى بيئة العمل الإيجابية في الشركة، فنجد أن الإجابة كانت "نعم" من قبل (94.7%)، و من ثم الذين أجابوا بـ "ربما" بنسبة (2.3%)، وأخيراً الذين أجابوا بـ "لا" بنسبة (2%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل (14) النسب المئوية لأسباب نجاح الشركة إلى بيئة العمل

الإجابة على الفروض:

تم استخدام اختبار معامل ارتباط "بيرسون" كما يلي:
1. العلاقة بين جودة بيئة العمل، وإبداع، وابتكار الموظفين بشركة الراشد.

جدول رقم (3) العلاقة بين جودة بيئة العمل وإبداع وابتكار الموظفين بشركة الراشد

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
0.134*	0.019	أقل من 0.05

الجدول أعلاه يوضح علاقة الارتباط بين جودة بيئة العمل، وإبداع، وابتكار الموظفين بشركة الراشد فنجد أن معامل الارتباط بلغ (0.134) بمستوى دلالة إحصائي (0.019) أقل من (0.05) ما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردي موجب بين جودة بيئة العمل، وإبداع، وابتكار الموظفين بشركة الراشد عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).

• العلاقة بين جودة بيئة العمل، والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.

جدول رقم (4) العلاقة بين جودة بيئة العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
.267**	.000	أقل من 0.01

الجدول أعلاه يوضح علاقة الارتباط بين جودة بيئة العمل، والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات، فنجد أن معامل الارتباط بلغ (0.267) بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.01) ما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

• **العلاقة بين جودة بيئة العمل، وقدرة الشركة على جذب المواهب، والاحتفاظ بها.**

جدول رقم (5) العلاقة بين جودة بيئة العمل وقدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
.315**	.000	أقل من 0.01

الجدول أعلاه يوضح علاقة الارتباط بين جودة بيئة العمل، وقدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها، فنجد أن معامل الارتباط بلغ (0.315) بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.01) ما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، وقدرة الشركة على جذب المواهب، والاحتفاظ بها عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

• **العلاقة بين جودة بيئة العمل، واستمرارية، ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات.**

جدول رقم (6) العلاقة بين جودة بيئة العمل واستمرارية ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
.264**	.000	أقل من 0.01

الجدول أعلاه يوضح علاقة الارتباط بين جودة بيئة العمل، واستمرارية، ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات بها، فنجد أن معامل الارتباط بلغ (0.264) بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.01) ما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، واستمرارية، ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

- لإيجاد العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل تم استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

جدول رقم (7) العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل

النموذج	معامل الميل	قيمة (T)	مستوى الدلالة	معامل التحديد	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الحد الثابت	6.399	2.108	.036	0.265	8.426	0.004
جودة بيئة العمل	.738	2.903	.004			

المتغير التابع: نجاح المشاريع في الشركة / المتغير المستقل: جودة بيئة العمل

الجدول أعلاه عبارة عن العلاقة بين المتغير التابع (نجاح المشاريع في الشركة)، والمتغير المستقل (جودة بيئة العمل)، فنجد أن العلاقة بين المتغيرين علاقة ذات دلالة إحصائية، وذلك من خلال قيمة اختبار $(F=8.426)$ بمستوى دلالة إحصائي (0.004) أقل من (0.05) ما يعني أن النموذج الناتج عن هذه العلاقة نموذج دال إحصائياً، وأن العلاقة إيجابية حيث أن المعامل (جودة بيئة العمل) بلغ (0.738) موجبة، أي أن الزيادة في المتغير المستقل تؤدي للزيادة في المتغير التابع بمقدار (0.738).

ومن خلال قيمة معامل التحديد، والذي بلغ (0.265)، والذي يعني أن نسبة تأثير المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) على المتغير التابع (نجاح المشاريع في الشركة).

- ما هي التوصيات أو المقترحات التي تقترحها لتحسين جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من قبل (52) فرد حيث قاموا بطرح عدة توصيات ومقترحات لتطوير جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات، أما الباقي فلا توجد لديهم أي توصيات أو مقترحات، ومن هذه التوصيات والمقترحات الأكثر تكراراً هي: التشديد على أهمية العمل التعاوني وتعزيز روح الفريق، الإنصاف في التعامل والترقيات، أتمتة المستندات، والورقيات، والعمليات المحاسبية، تطوير الأقسام، التدريب المستمر للموظفين والموظفات وتطويرهم، استقطاب ذوي الخبرة، والمواهب، وحديثي التخرج، تحفيز الموظفين عن طريق عدة أمور منها المكافآت، ورفع الرواتب، وتوفير أنشطة ترفيهية للموظفين تبني الأفكار الإبداعية، واحتضانها، كما اعتبر البعض أن جودة بيئة العمل في الشركة ممتازة ويجب الاستمرار عليها.

النتائج التي تم التوصل إليها

غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة (99%)، الفئات العمرية لغالب أفراد العينة في الفئة العمرية (31 إلى 39 سنة) بنسبة (49.2%)، المؤهل العلمي لغالب المبحوثين بكالوريوس بنسبة (51.2%)، معظم أفراد العينة يعملون بشركة الراشد للتجارة والمقاولات في فترة (7-2 سنوات) بنسبة (49.8%)، سنوات خبرة غالب أفراد العينة (5-15 سنة) بنسبة (45.2%)، معظم المشاركين في الدراسة يعملون في الإدارة بنسبة (25.1%)، الموقع الوظيفي لغالب أفراد العينة موظف عادي بنسبة (54.1%).

أفاد أفراد العينة أن أغلب الأمور التي يمكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل تمثلت في أداء العاملين، وأن جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات بشكل عام كانت ممتازة بنسبة (85.5%)، وكما أفادوا كذلك أن أكثر العوامل التي تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة هي القيادة والإدارة بنسبة (48.2%)، وأن المسؤولين بالشركة متعاونون جداً بنسبة بلغت (60.1%)، أفاد المبحوثين أن (بيئة العمل من ناحية مكان العمل والموظفين) من أكثر العوامل التي تقيس مستوى الرضا، وعلاقة العمل الجيدة بين الزملاء، وتطبيق قواعد، وأنظمة السلامة المهنية.

أفاد غالبية أفراد العينة أن المشروعات التي تنفذها الشركة من المشاريع ناجحة، وذلك بسبب بيئة العمل الإيجابية بالشركة، وهذه النتيجة تتطابق مع دراسة (Khaqan 2017)، حيث أن جودة بيئة العمل تؤثر على الرضا الوظيفي، والذي بدوره يؤثر على نجاح المشروع. [41]

هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، وإبداع، وابتكار الموظفين بشركة الراشد عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).

هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة وبيئة العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)، وتتطابق هذه النتيجة مع عدة دراسات منها

دراسة العمري (2022) [42]، ودراسة شايح وآخرون (2023) [43]، ودراسة غو وآخرون (2022) [44]، ودراسة شموط (2021) [45]، حيث أكدوا على أن جودة بيئة العمل تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين.

هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، وقدرة الشركة على جذب المواهب، والاحتفاظ بها عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، واستمرارية، ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين التابع (نجاح المشاريع في الشركة)، والمتغير المستقل (جودة بيئة العمل)، وأن النموذج الناتج من هذه العلاقة نموذج دال إحصائياً يمكن الاعتماد عليه في التنبؤ.

التوصيات (Recommendations)

من خلال استجابات الموظفين والموظفات، ومن خلال استنتاجاتنا تم التوصل إلى التوصيات التالية:

1. تشجيع التعاون والعمل الجماعي، حيث يجب تشجيع الموظفين على العمل الجماعي، وتبادل الأفكار والمعلومات.
2. العناية بالجوانب النفسية الخاصة بالموظف؛ بما يجعله مهياً للابتكار والإبداع.
3. توفير وسائل التواصل المناسبة، حيث يجب توفير وسائل التواصل الفعالة والمناسبة في مكان العمل، مثل الاجتماعات الدورية، والبريد الإلكتروني، والمجموعات العاملة.
4. حسن انتقاء القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الفعالة والناجحة؛ لتكون عناصر جذب للموظفين.
5. تحديد الأهداف والرؤية الواضحة، بحيث يمكن تحسين بيئة العمل من خلال تحديد الأهداف والرؤية الواضحة للشركة، وتوجيه الموظفين بشكل جيد، وتحفيزهم لتحقيق هذه الأهداف.
6. إعداد دورات تدريبية بشكل دوري للموظفين لاطلاعهم على كل جديد في مجال عملهم.
7. إعداد دورات تأهيلية للقيادات لتدريبهم على أنسب الطرق في الإدارة الحديثة.
8. تقسيم المهام بشكل منصف بين الموظفين.
9. التوعية بين الأقسام بالتعاون لتحسين وإنجاز العمل التشاركي.
10. تطوير قسم التواصل الداخلي بشكل فعال.
11. استقطاب وتمكين الشباب الخريجين حديثاً، وذوي الخبرة.

12. توعية الموظفين بالسرية وعدم تفشي أسرار العمل بين الأقسام.
13. احتضان وتنمية العقول النيرة لتحسين جودة العمل داخل المنشأة.
14. رفع الرواتب بحيث تكون مواكبة لسوق العمل السعودي.
15. استخدام أحدث التكنولوجيا لتحسين وسرعة إنجاز الأعمال.
16. توعية الموظفين للحصول على شهادات مهنية حسب اختصاص كل قسم أو إدارة لجعل بيئة العمل أكثر تنافسية.

الإحالات والهوامش

- [1] مقالة بعنوان تحسين بيئة العمل و زيادة الإنتاجية (2023). موقع University.
- [2] مقالة بعنوان "بيئة العمل الإيجابية و الإيجابية في بيئة العمل" (2024). موقع Bakkah.
- [3] الفردان، علي (2023). "شركات خليجية تستعرض في المنامة تجارب رفاهية كوادرها، خبراء: تهيئة بيئة العمل للموظفين في المؤسسات ترفع الإنتاجية"، صحيفة البلاد، مملكة البحرين.
- [4] موقع شركة الراشد للتجارة و المقاولات [/https://www.rtcc.com.sa/ar](https://www.rtcc.com.sa/ar)
- [5] رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي صدرت في العام 2018.
- [6] مقال بعنوان "العمل تحت مظلة «اتحاد للمقاولين» مع إعادة النظر في نظام المشتريات والعقود قطاع المقاولات. ننتظر هيئة عليا لإدارة المشروعات و حمايتها من «التعثر»"، 26 مايو 2015م، العدد 17137، صحيفة الرياض، المملكة العربية السعودية.
- [7] السيد، أحمد محمد (2020). كتاب "جودة بيئة العمل وتأثيرها على أداء المشاريع في المؤسسات"، دار الكتب العلمية.
- [8] العمري، العنود عبدالله محمد (2022). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.
- [9] القواسمة، مسلم أيوب أحمد (2020). جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، نُشرت في جامعة الخليل، فلسطين.

- [10] دغيم، جيهان أحمد خليل (2020). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية: دراسة ميدانية بشركات البترول، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، المجلد 50، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر.
- [11] السيد، أحمد محمد، مرجع سابق.
- [12] المرجع نفسه.
- [13] الحربي، أفرح محمد علي سعد (2022). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 43، المملكة العربية السعودية.
- [14] السيد، أحمد محمد، مرجع سابق.
- [15] السيد، أحمد محمد، مرجع سابق.
- [16] مقال بعنوان " "المربع الجديد" .. هكذا تحرص القيادة على تحسين جودة الحياة وتحقيق التنمية ومستهدفات الرؤية"، 16 فبراير 2023 صحيفة سبق الإلكترونية، المملكة العربية السعودية.
- [17] Hayat, Muhammad, Shakeel, Muhammad, and Chen, Bo (2021). Impact of Work Ethics and Work Environment on Project Success with the Moderating Role of Job Engagement, Science Publishing Group, Riphah International University, Islamabad, Pakistan
- [18] العمري، العنود عبدالله محمد، مرجع سابق.
- [19] القواسمة، مسلم أيوب أحمد، مرجع سابق.
- [20] شايع، نوف محمد، ومخافة، وفاء عيسى، وآل داهم، بدور محمد (2023). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الرابع، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية.
- [21] دغيم، جيهان أحمد خليل، مرجع سابق.
- [22] Zhenjing, Gu and Others (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model, this article was submitted to Occupational Health and Safety, Published in National Library of Medicine.
- [23] Shammout, Mohammed (2021). The Impact of Work Environment on Employees Performance, Published in International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science.

[24] Khaqan, Maria (2017). Impact of Work Environment on Project Success: Mediating Role of Job Satisfaction and Moderating Effects of Demographics, Capital University of Science & Technology, Islamabad, Pakistan.

[25] مرسي ، هيثم محمد (2015) ، أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على أداء المنظمات دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات القطاع الخاص لصناعة الأغذية والمشروبات ، ص210.

[26] البلبيسي، أسامة (2016م)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية، ص100.

[27] مرسي ، هيثم محمد، ص 214، مرجع سابق.

[28] مقال بعنوان "بيئة العمل: مفهوما وأنواعها و مكوناتها و عناصرها و تقييمها" (2024). موقع Bakkah

[29] مقالة بعنوان "أفضل 5 طرق لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية" (2021). موقع Dafater

[30] راتب، ياسر (2023). ما هي أهم العوامل المؤثرة في المشاريع؟

<https://ae.linkedin.com/pulse/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A3%D9%87%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D8%A7%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%AB%D8%B1%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%B9-yasser-rateb-pmp-pmo-efqm->

[31] البلبيسي ، أسامة، ص150، مرجع سابق.

[32] البلبيسي، أسامة، ص240، مرجع سابق.

[33] جاد الرب، سيد محمد (2014م) ، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، ص85.

[34] جاد الرب، سيد محمد (2014م) ، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، ص90.

[35] Abdul Raziq (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction, Science Direct Website, Balochistan University of Information Technology.

[36] العريفي، عبدالرحمن (2017). "منهجيات البحث العلمي"، ص 45، دار النشر الجامعية.

[37] Smith, J. (2018). The Impact of Work Environment Quality on Project Success: A Case Study Analysis, Journal of Project Management, 10(2), p. 45-58

[38] Jones, A., and Brown, K. (2020). Improving Employees Satisfaction and Productivity through Work Environment Enhancement: A Theoretical Perspective, International Journal of Human Resource Management, 15(3), p. 267-280

[39] Smith, J., Op.Cit.

[40] Jones, A., and Brown, K., Op.Cit.

[41] Khaqan, Maria, Op.Cit.

[42] العمري، العنود عبدالله محمد، مرجع سابق.

[43] شايح، نوف محمد و آخرون، مرجع سابق.

[44] Zhenjing, Gu and Others, Op.Cit.

[45] Shammout, Mohammed, Op.Cit.

المراجع العربية

- 1- البلبيسي، أسامة (2016م). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية، مكتبة دار الحكمة، القاهرة، الطبعة الأولى.
- 2- الحربي، أفراح محمد علي سعد (2022). أثر أبعد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 43، المملكة العربية السعودية.
- 3- السيد، أحمد محمد (2020). كتاب "جودة بيئة العمل وتأثيرها على أداء المشاريع في المؤسسات"، دار الكتب العلمية.
- 4- العريفي، عبدالرحمن (2017). "منهجيات البحث العلمي"، ص. 45، دار النشر الجامعية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 5- العمري، العنود عبدالله محمد (2022). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.
- 6- الفردان، علي (2023). "شركات خليجية تستعرض في المنامة تجارب رفاهية كوادرها، خبراء: تهيئة بيئة العمل للموظفين في المؤسسات ترفع الإنتاجية"، صحيفة البلاد، مملكة البحرين.
- 7- القواسمة، مسلم أيوب أحمد (2020). جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، نُشرت في جامعة الخليل، فلسطين.
- 8- جاد الرب، سيد محمد (2014م). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، دار النهضة العربية.

- 9- دغيم، جيهان أحمد خليل (2020). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية: دراسة ميدانية بشركات البترول، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، المجلد 50، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر.
- 10- راتب، ياسر (2023). ما هي أهم العوامل المؤثرة في المشاريع؟
<https://ae.linkedin.com/pulse/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A3%D9%87%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D8%A7%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%AB%D8%B1%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%B9-yasser-rateb-pmp-pmo-efqm->
- 11- شايع، نوف محمد، ومخافة، وفاء عيسى، وآل داهم، بدور محمد (2023). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الرابع، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية
- 12- مرسي، هيثم محمد (2015). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على أداء المنظمات دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات القطاع الخاص لصناعة الأغذية والمشروبات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، أكاديمية السادات
- 13- مقالة بعنوان تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية (2023). موقع University
- 14- مقالة بعنوان "بيئة العمل الإيجابية والإيجابية في بيئة العمل" (2024). موقع Bakkah
- 15- موقع شركة الراشد للتجارة والمقاولات [/https://www.rtcc.com.sa/ar](https://www.rtcc.com.sa/ar)
- 16- رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي صدرت في العام 2018
- 17- مقال بعنوان "العمل تحت مظلة «اتحاد للمقاولين» مع إعادة النظر في نظام المشتريات والعقود قطاع المقاولات.. ننتظر هيئة عليا لإدارة المشروعات وحمايتها من «التعثر»"، 26 مايو 2015م، العدد 17137، صحيفة الرياض، المملكة العربية السعودية
- 18- مقال بعنوان " "المربع الجديد" .. هكذا تحرص القيادة على تحسين جودة الحياة وتحقيق التنمية ومستهدفات الرؤية"، 16 فبراير 2023 صحيفة سبق الإلكترونية، المملكة العربية السعودية
- 19- أهمية بيئة العمل الإيجابية (2023). موقع 360s للموارد البشرية
- 20- مقال بعنوان "بيئة العمل: مفهوما وأنواعها ومكوناتها وعناصرها وتقييمها" (2024). موقع Bakkah
- 21- مقالة بعنوان "أفضل 5 طرق لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية" (2021). موقع Dafater
- المراجع الأجنبية

- 1- Abdul Raziq (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction, Science Direct Website, Balochistan University of Information Technology, Engineering and Management Sciences Quetta, Pakistan
- 2- Hayat, Muhammad, Shakeel, Muhammad, and Chen, Bo (2021). Impact of Work Ethics and Work Environment on Project Success with the Moderating Role of Job Engagement, Science Publishing Group, Riphah International University, Islamabad, Pakistan
- 3- Jones, A., and Brown, K. (2020). Improving Employees Satisfaction and Productivity through Work Environment Enhancement: A Theoretical Perspective, International Journal of Human Resource Management, 15(3), p. 267-280
- 4- Khaqan, Maria (2017). Impact of Work Environment on Project Success: Mediating Role of Job Satisfaction and Moderating Effects of Demographics, Capital University of Science & Technology, Islamabad, Pakistan
- 5- Shammout, Mohammed (2021). The Impact of Work Environment on Employees Performance, Published in International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science
- 6- Smith, J. (2018). The Impact of Work Environment Quality on Project Success: A Case Study Analysis, Journal of Project Management, 10(2), p. 45-58
- 7- Zhenjing Gu, Chupradit Supat, Ku Kuo Yen, Nassani Abdelmohsen A., and Haffar Mohamed (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model, This article was submitted to Occupational Health and Safety, Published in National Library of Medicine
- 8- Article (2021). How workplace environment affect performance and success, True Digital Park Website
- 9- Work environment: what it is, types and importance for generating good results (2023), From Smowl Tech Website.