

الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل

[٢٠]

محمد عبد العزيز^(١) - نادر ألبير^(١) - سها إبراهيم

(١) كلية التجارة ، جامعة عين شمس

المستخلص

يُعتبر الرضا الوظيفي هو رد فعل شعوري لاستجابة وانتماء العامل لمكان العمل حسب توقّعة وطبيعة شخصيته وذلك الشعور الذي يعبر عنه الفرد يوضح مدى تفاعله مع بيئته العملية من خلال المظاهر المختلفة المرتبطة بالعوامل المؤثرة علي بيئة العمل. يهدف هذا البحث إلى معرفة قوة ودلالة العلاقة والتأثير بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل بمؤسسات التعليم العالي في جمهورية مصر العربية، وماهي أهم المقترحات لتحسين بيئة العمل لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.

ولتحقيق أهداف البحث تم تصميم استمارة استبيان توزع على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس واكاديمية القاهرة الجديدة حيث تم توزيع ٢٠٠ استمارة، وقد بلغ عدد الاستمارات التي أُجري عليها التحليل الإحصائي (١٧٤) استمارة بنسبة (٨٧%)، وقد اعتمد البحث على عدد من الأساليب الاحصائية التي تتمثل في تحليل الارتباط وتحليل الانحدار لتحليل نتائج البحث واختبار فروضه، وقد توصلت نتائج البحث إلي وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي، فضلاً عن وجود تأثير ذو دلالة احصائية للرضا الوظيفي على بيئة العمل. **الكلمات الدالة:** بيئة العمل، رضا العاملين، الرضا الوظيفي.

المقدمة

تسعى معظم المنشآت لتوفر بيئة عمل صحية حيث ترتبط فاعلية أية منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، وتعتمد الإدارة في تعظيم النتائج على ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة حتي لا تؤثر علي انتاجية العمل. وللتدليل على ذلك اشارت دراسة (الشمري، ٢٠١٣) الى أنه لحصول العاملين علي بيئة صحية يجب أن يتم إشباع العوامل التي تعمل

علي الرضا كالأجر والمكافآت، العلاقة مع الزملاء والرؤساء، الاحتياجات الخاصة للنمو والمشاركة في اتخاذ القرارات وبيئة العمل.

كما يفترض (هيرزبرج) في نظرية ذات العاملين أن هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في دافعية العاملين في مختلف المنظمات وهي العوامل المحفزة أو الدافعية التي تركز علي النمو النفسي وتعلق بمحتوي العمل مثل (الإنجاز، العمل نفسه، التطور، النمو، المسؤولية، التقدم والترقية)، والعوامل الوقائية أو الصحية التي تتعلق ببيئة العمل مثل (الأجر، ظروف العمل، الإشراف، العلاقة مع الرؤساء والزملاء، الحياه الشخصية والأمن)، وتعتبر هذه العوامل محفزة بمعنى أن (العوامل الصحية) لا تؤدي إلى التحفيز ولكن نقصها يؤدي إلي عدم الرضا، أما التحفيز فيأتي من (العوامل المحفزة). (عبد اللطيف، ١٩٩٦).

وتؤثر الدوافع على العديد من الظواهر الإنسانية في المنظمة حيث يؤدي عدم اهتمام المنظمة بتنمية الدوافع الإيجابية نحو العمل إلى بروز بعض الظواهر السلبية لدى العاملين، ومن أهم هذه الظواهر هي ظاهرة عدم الرضا الوظيفي فعلى الرغم من وجود العديد من الاتجاهات الخاصة بالعمل، فإن الرضا الوظيفي يعتبر من أهم الظواهر التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والعلماء السلوكيين (حويحي، ٢٠٠٨) حيث يرى الكثير من المختصين في مجال الأداء وتحسينه أن لبيئة العمل أثر جوهري علي أداء العاملين وأن المقصود بمفهوم بيئة العمل هو كافة العمليات كالأنظمة، القوانين، الثقافة، السياسات، والقواعد إلي جانب بيئة العمل الخارجية، فتلك العوامل في غيابها تؤدي إلي عدم الرضا والتي تتفاوت درجة رضاها من فرد لآخر مع التأكد على أن العاملين قادرون علي إدارة حياتهم اليومية حتي لا تؤثر علي حياتهم الوظيفية وذلك عن طريق إتاحة المنشآت للعاملين بطرح مشاكلهم الشخصية والاستماع إليها دون الخوف من فقدان وظائفهم، حيث يظهر عدم الرضا لدي أي منشأة بالأضرار، الشكاوي، التمارض، والغياب المتكرر مما يؤدي إلي تدهور أداء المنظمة ونتاجيتها. (حسن، ٢٠٠٤).

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي، وكذلك الدراسات التي تناولت بيئة العمل الداخلية، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي ببيئة العمل الداخلية، ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلي:

الدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي: تناولت العديد من الدراسات الرضا الوظيفي من حيث محدداته الأساسية، والعلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من نوع المكتب، سهولة تعامل الموظفين، تغيير مكان العمل، ممارسات التسويق الداخلي ذات الجودة العالية، الالتزام التنظيمي والخصائص الديموغرافية، والالتزام المهني، ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلي:

Yuen et. al., (2018): Determinants of job satisfaction and performance of seafarers

هدفت هذه الدراسة تحليل المحددات الأساسية للرضا الوظيفي وأداء البحارة، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من ١١٦ ضابطاً بحرياً وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام المعادلات الهيكلية.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للبحارة، كما أن كمية الإجهاد المرتبطة بالعمل على متن سفينة وجاذبية المكافآت هي المحددات الرئيسية للرضا الوظيفي، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لظروف البحارة وتصميم الوظيفة على الرضا الوظيفي.

Otterbring et. al., (2018): The relationship between office type and job satisfaction: Testing a multiple mediation model through ease of interaction and well-being

هدفت هذه الدراسة فحص العلاقة بين نوع المكتب وسهولة تعامل الموظفين مع زملاء العمل، والرفاه الشخصي، والرضا الوظيفي، حيث تم تصميم استبيان موجز يتضمن مقاييس نوع المكتب، وسهولة التفاعل مع زملاء العمل، والرفاه الشخصي، والرضا الوظيفي إلكترونياً، وتم إرساله إلى ١٥٠٠ من وكلاء العقارات السويديين، تم الإجابة على ٢٧١ استمارة وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج الانحدار المتعدد الذي اختبر العلاقة بين نوع المكتب والرضا الوظيفي سوف توسط بيسر التفاعل، وبالتالي الرفاه الشخصي، وقد توصلت النتائج إلى وجود

علاقة سلبية بين عدد زملاء العمل الذين يشتركون في الرضا الوظيفي للمكاتب والموظفين. وقد توسطت هذه الرابطة بشكل متسلسل من خلال سهولة التفاعل مع زملاء العمل والرفاهية الشخصية، مع الموظفين العاملين في المكاتب الصغيرة والمتوسطة ذات المخطط المفتوح والافصاح عن مستويات أدنى من كلا الجانبين من الموظفين الذين يعملون في المكاتب الخلوية أو المشتركة.

وتم استنتاج انه يمكن أن تكون للمكاتب ذات الخطط المفتوحة فوائد مالية قصيرة الأجل، ولكن هذه المنافع قد تكون أقل من التكاليف المرتبطة بانخفاض الرضا الوظيفي والرفاه. لذلك، يجب على صناع القرار النظر في تأثير نوع المكتب على الموظفين بدلا من التركيز فقط على تخطيط المكاتب فعالة من حيث التكلفة والمرونة والإنتاجية.

Chadi, A. & Hetschko, C. (2018): The magic of the new: How job changes affect job satisfaction

هدفت هذه الدراسة التحقق من العلاقة بين للرضا الوظيفي وتغيير مكان العمل حيث توضح الدراسة ان التوظيف السابق يرتبط ارتباطا وثيقا بالرضا عن الوظيفة الجديدة. فعندما يشرع العمال في تغيير صاحب العمل، فإنهم يتمتعون برضا وظيفي مرتفع نسبيا وإن كان ذلك على المدى القصير فقط، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج تتعلق برفاه العمال وكذلك سياسات سوق العمل والموارد البشرية وأهم هذه النتائج:-

1. إن بدء العمل لدى صاحب عمل مختلف يرتبط، في المتوسط، برضا وظيفي مرتفع جدا.
2. تأثير الوظائف الجديدة كشفت عنها غالبية التغييرات الطوعية في الوظائف.
3. بالنسبة للتغييرات الطوعية في الوظائف، فإن الرضا عن الوظيفة الجديدة ينخفض بقوة مع مرور الوقت.

Marques et. al., (2018): Internal marketing and job satisfaction in hotels in Via Costeira, Natal, Brazil

هدفت هذه الدراسة تقييم أثر ممارسات التسويق الداخلي في الفنادق ذات الجودة العالية في مدينة ناتال في شمال شرق البرازيل على رضا والتزام العملاء الداخليين، وقد تم جمع مقاييس التوجه الداخلي للسوق، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي لعينة من ١٣٨ مديرا وسيطا من أربعة فنادق، وقد توصلت نتائج الدراسة الى التأثير الإيجابي للتسويق الداخلي على

الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لكنها تفشل في تأكيد العلاقة المتوقعة بين الالتزام والرضا الوظيفي.

Cherian, et. al., (2018): Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses in Dubai Hospital

هدفت الدراسة فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي للممرضات والخصائص الديموغرافية المختارة، فحص العلاقة بين التزام الممرضات التنظيمية وخصائصهم الديموغرافية المختارة، فضلاً عن تقييم العلاقة بين رضا والتزام الممرضات التنظيمية تجاه تنظيمهم الوظيفي في مستشفى دبي.

وقد قامت الدراسة بإجراء تصميم استكشافي للحصول على نظرة ثاقبة على الالتزام التنظيمي للممرضات والرضا الوظيفي وعدد قليل من المتغيرات الديموغرافية المختارة باستخدام استبيان موحد وزع على ٣٨٠ ممرضه ومن ثم دراسة العلاقة بين التزام الممرضات والرضا الوظيفي.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية الممرضات (٩٦%) على استعداد لتوصية المنظمة للآخرين، ٦٥,٢% مع ٢١-٢٥ سنة من الخبرة ومستويات الرضا الوظيفي عالية، كما أن نسبة ٥٦,٦% من الممرضات من ذوي الخبرة بين ٠ إلى ٥ سنوات أردنا مغادرة المنظمة ومع زيادة الخبرة فوق ٢١ عاماً أراد المزيد من الممرضات (٦٥,٢%) البقاء ($p = 0.006$)، كما أن نية مغادرة المنظمة ترتفع بين سن ٢٦ و ٤٥ وتدرج بشكل مطرد بعد ذلك حتى التقاعد ($E = 0,00$)، في حين فضل الممرضون من جميع الفئات العمرية مستويات معتدلة من الالتزام تجاه المنظمة (٩٠,٨% للفاعلين، و ٨٠,٨% للإستمرار، و ٩٢,٤% للالتزام المعياري).

وقد لوحظت علاقة مهمة بين الرضا الوظيفي ومستويات الالتزام التنظيمي بين الممرضات ($E = 0,006$) حيث كان الرضا الوظيفي الإجمالي للممرضين مرتبطاً بشكل كبير بالتزامهم العاطفي ($p = 0.001$) ومستويات الالتزام الكلية ($p = 0.006$)، وأن إجمالي منسوبي التمريض كانت مستويات الالتزام التنظيمي مرتبطة ارتباطاً كبيراً برضاهم الوظيفي الخارجي ($p = 0.006$) ومجموع مستويات الرضا الوظيفي ($p = 0.006$).

Tasneem, et. al., (2018): Job Satisfaction of Health Service Providers Working in a Public Tertiary Care Hospital of Pakistan

أشارت الدراسة الى أنه لا يمكن إقامة نظام صحي فعال دون وجود قوة عاملة راضية حيث أن العديد من المهنيين غير راضين مما قد يؤدي الى إنهاء مهنتهم أو ترك وظائف بحثاً عن فرص أفضل، ولهذا السبب اكتسب موضوع الرضا الوظيفي اهتماماً في قطاع الرعاية الصحية العامة والموارد البشرية في باكستان في الماضي القريب، وقد أجريت هذه الدراسة على العاملين في الرعاية الصحية في المستشفى العامة لتحديد العوامل المختلفة.

وقد تم جمع البيانات باستخدام طريقة أخذ العينات غير الاحتمالية لأخذ العينات الملائمة في الأماكن العامة في مستشفى روالبندي الذي يوجد فيه أكثر من ٨٠٠ سرير، باستخدام استبيان ووزع ما مجموعه ١١٥ استبياناً وجمعت على مدى شهرين، منها ٨٩ لم تكن هناك قيم مفقودة (معدل الاستجابة ٧٧٪)، وقد استخدم التوزيع التكراري وتحليل الارتباط على النحو المقترح حيث أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية العاملين راضون عن المشرفين وطبيعة العمل والزملاء، ولكنهم أبدوا عدم رضاهم عن بقية العوامل مثل الرواتب والفوائد والاتصالات والظروف في العمل.

وقد اوصت الدراسة بضرورة عدم تجاهل أهمية القوى العاملة الصحية بالرضا الوظيفي حيث يؤدي ذلك إلى تحسين جودة الخدمات الصحية التي يتم توفيرها للمستهلكين من النظام الصحي.

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

أجريت هذه الدراسة من أجل إيجاد دور الالتزام المهني كوسيط في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي. وقد أجريت الدراسة التطبيقية على عينة مكونة من ٣٢٨ محاضراً من ١١ مؤسسة للتعليم العالي في جاكرتا، تانجيرانج، دنباسار، جيمباران، وباندانج، كمستجيبين. وكان المحاضرين الأساتذة الدائمين الذين كانوا يعملون في المؤسسات لأكثر من عامين، وشملت أولئك الذين كانوا موظفي الخدمة

المدنية (PNS) والموظفين غير المدني (PNS). وتتكون مؤسسات التعليم العالي من الجامعات الحكومية (PTN)، الجامعات الخاصة (PTS)، والكيان قانوني الجامعات الحكومية (PTN-BH). الذين أجابوا على مقياس الالتزام التنظيمي، واستقصاء رضا الموظفين، ومقياس الالتزام المهني. تم إجراء تحليل وساطة بسيط باستخدام ماكرو بروسيس.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود آثار مهمة إيجابية للرضا الوظيفي على الالتزام المهني والالتزام المهني على الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، كما خلصت الدراسة إلى أن الالتزام المهني هو وسيط جزئي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي مما يشير إلى أن مؤسسات التعليم العالي يمكن أن تعزز الالتزام المهني والتنظيمي للمحاضرين من خلال خلق بيئة عمل أكثر مرضية.

استعرضت الباحثة من خلال الدراسات السابقة علاقة الرضا والوظيفي بمجموعة من المتغيرات المختلفة والتي أجريت في بيئة مختلفة مثل الامارات، باكستان، البرازيل وغيرها، وعلى مجموعة من المنظمات سواء كانت صحية او تعليمية او أخرى والتي بينت أهمية الرضا الوظيفي وعلاقته الايجابية بتلك المتغيرات.

الدراسات السابقة حول بيئة العمل: تناولت العديد من الدراسات أهمية بيئة العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات المتمثلة في الأداء الوظيفي، مدركات السلوك السياسي وبعض المترتبات الاتجاهية المحتملة كإدراك الضغوط الوظيفية، الدعم الاجتماعي داخل المنظمة، الموارد، الحرية، اللوائح، قيمة الاحترام المتبادل، الوصول إلى الأهداف، التواصل المفتوح ونظام الدعم القوي، التماسك، القيادة الفعالة، الشفافية والاعتراف، دوران ذوى الخبرة، خصائص العمل والمشاركة في العمل، ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلي:

دراسة رحمون(٢٠١٤): **بيئة العمل الداخلية وأثرها على الاداء الوظيفي:** تناولت هذه الدراسة موضوع بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي. وقد أجريت الدراسة على عينة من الإداريين ببعض كليات ومعاهد جامعة باتنة، حيث هدفت إلى معرفة مدى التأثير الحاصل بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين ومعرفة الإيجابيات والسلبيات التي تتعكس

على أدائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة، وذلك بالتعرف على مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية المكونة لها، ومدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم الداخلية ورضاهم عن عناصرها، إضافة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للإداريين من خلال تقييمهم لأدائهم في ظل عناصر بيئة عملهم الداخلية وفي ظل رضاهم أو عدم رضاهم عنها. وقد تم استخدام المنهج الوصفي في دراسة مدى التأثير بين بيئة العمل الداخلية كالأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الإدارية المادية. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية نسبي لأن رضا الإداريين عن بيئة عمل الداخلية نسبي، ومستوى تأثيرهم نسبي أيضا على ادائهم وكذلك ادائهم الوظيفي.

دراسة محمد (٢٠١٦): المترتبات السلوكية والاتجاهية لمدرجات السلوك السياسي ببيئة العمل - دراسة تطبيقية

استهدفت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين مدرجات السلوك السياسي وبعض المترتبات الاتجاهية المحتملة كإدراك الضغوط الوظيفية، الرضا الوظيفي، ونوايا ترك العمل، وقد أجريت الدراسة الميدانية على عينة طبقية عشوائية من العاملين بشركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء مكونة من (٨٦٣) مفردة، وقد بلغ عدد القوائم التي أجري عليها التحليل الإحصائي (٥٦٢) قائمة بمعدل ردود صحيحة قدره (٢٥ %). ومن خلال تطبيق اختبار T.Test وتحليل التباين الأحادي ANOVA One Way تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في مدرجات السلوك السياسي ببيئة العمل السياسي وبعض المترتبات الاتجاهية المحتملة كإدراك الضغوط الوظيفية، الرضا الوظيفي، ونوايا ترك العمل، فضلاً عن وجود علاقة معنوية سالبة بين مدرجات السلوك السياسي وكل من الرضا الوظيفي ونية ترك العمل.

Ristic, M. R.; Selakovic, M. & Qureshi, T. M. (2017): Employee motivation strategies and creation of supportive work environment in societies of post-socialist transformation

استهدفت هذه الدراسة تحديد العوامل المحفزة للموظفين العاملين في القطاع العام في مجتمع ما بعد التحول إلى الاشتراكية، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من ٤٥٥ موظفاً

من مختلف الخلفيات التعليمية والمهنية في صربيا وهي الدولة التي تمر بعملية التحول ما بعد الاشتراكية حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وقد اشارت نتائج الدراسة إلى أن الموظفين العاملين في القطاع العام في المجتمع من التحول الى ما بعد الاشتراكي هي في معظمها بدافع المكافآت الخارجية. من بين ١٥ محفزا حيث اتفق غالبية المستقصى عنهم أن أهم حافز هو رواتب عالية. وفي المركز الثاني وضعوا الترقية، وفي المرتبة الثالثة وضعوا "تأميننا صحيا أفضل". كما أشارت الدراسة إلى تأثير الخصائص الديموغرافية مثل الجنس، المستوى التعليمي، والمستوى الإداري على دوافع العمل لدى الموظفين الصرب.

Yeh, S. S. & Huan, T. C. (2017): Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants

استهدفت هذه الدراسة التحقق من العوامل التي تؤثر على إبداع موظفي المطعم في بيئة العمل والتي تتمثل في الدعم الاجتماعي داخل المنظمة، الموارد، الحرية، واللوائح وذلك من حيث قدرتها على خلق أطباق جديدة. يتم التعامل مع الأداء الإبداعي على أن يكون كلا من أبعاد الكمية والجودة. وهذا يسمح للدراسة لمراقبة كيف تتفاعل العوامل السابقة مع أنواع مختلفة من مقاييس الأداء، وقد تم تطوير نموذج واختباره باستخدام استبيان حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من ٣٠٤ موظفا متفرغا يعملون في مطابخ الفنادق الأربع نجوم والفنادق الخمس نجوم في تايوان، حيث تم اختبار الفرضيات وتحليل البيانات باستخدام المعادلة الهيكلية (SEM)، وقد توصلت نتائج الدراسة الى أن الموارد يمكن أن تحسن كثيرا من الكمية، ولكن أقل من ذلك الجانب جودة الأداء الإبداعي، والحرية هي أكثر أهمية من اللوائح.

Estimo, E. T. & Aguilar, G. M. (2017): Understanding Employees' Preferences: Their Work Values, Environment, Interaction and Activities

استهدفت هذه الدراسة الوصفية التعرف على قيم العمل المفضلة والبيئة والتفاعلات وأنشطة العاملين في المؤسسة البحرية، حيث تم إجراء استبيان لمجموعة من المستجيبين تتكون من ١٤٦ من أعضاء هيئة التدريس الذين يمثلون حجم العينة من إجمالي عدد مفردات

المجتمع البالغ ٢٣١ عددهم موظفا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين يضعون أعلى قيمة للاحترام المتبادل والوصول إلى الأهداف والتواصل المفتوح ونظام الدعم القوي والتماسك والقيادة الفعالة والشفافية والاعتراف، وبشكل عام فإنها تستجيب بشكل إيجابي إلى بيئة عمل سريعة، موجهة نحو النتائج، ومنظمة. وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة موازنة تفضيلات الموظفين مع القيم الأساسية للمؤسسة وأولوياتها، والاعتراف بجهودهم ومساهماتهم، كما أوصت الدراسة بضرورة عقد المزيد من حلقات العمل لتزويد الموظفين بفرصة إعادة النظر في نظام قيمتهم فيما يتعلق بأنفسهم وآخرين في المنظمة، كما يجب إعادة تقييم الأولويات المتعلقة بالعمل أو إعادة تعريفها من خلال حلقات العمل.

Shuck et. al. (2018): Employee Perceptions of the Work Environment, Motivational Outlooks, and Employee Work Intentions: An HR Practitioner's Dream or Nightmare?

استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين تصور الموظفين من بيئة العمل، ونوايا عمل الموظفين، وقد شاركت في هذه الدراسة منظمة تعمل من موقعين هما جنوب كاليفورنيا وتكساس خلال عام ٢٠١١، وكانت الشركة المشاركة عبارة عن مصنع لإنتاج مولدات الطاقة والأدوات الكهربائية في الحديقة والبستنة، ومركبات جميع التضاريس، والدراجات النارية. وكان جهد المسح جزءا من عملية أوسع لتحسين المشاركة حيث قام رئيس الشركة بجمع الجهود القادمة لجمع البيانات مع فيديو تمهيدي، وقد تم إجراء دراسة استقصائية إلكترونية من خلال شركة كوالتريكس على عينة مكونة من ٥١٠ موظفا تلقوا استمارات استبيان، شارك ٣٦٥ شخصا، وبلغ معدل الاستجابة ٧٢٪. من مجموع العينة من العينة، ٦٥٪ من الذكور، و ٦١٪ ولدوا في عام ١٩٦١ أو في وقت لاحق. وكان ٣٨ في المائة يشغلون مناصب إدارية، وكان ٧٩ في المائة منهم في المنظمة لمدة ٤ سنوات أو أقل، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الإدراك البيئي أكثر ارتباطا وقوة أكثر من الدوافع مقارنة مع أنواع أقل ذاتيا من التحفيز، كما أن الدوافع المحددة والدوافع الذاتية ذات صلة إيجابية إلى نوايا العمل، جميع المسارات المباشرة من إدراك بيئة العمل إلى نوايا العمل هامة وإيجابية، وكان معظمها معتدلا في الحجم

مما يشير إلى أن الموظفين ينظرون إلى بيئة عملهم تلعب دوراً مباشراً في حياتهم والتحدث بشكل جيد من منظماتهم، والبقاء مع تنظيمهم، ومساعدة الآخرين في العمل.

Wan, et. al. (2018): Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement

استهدفت هذه الدراسة تقييم نية دوران الممرضات من ذوي الخبرة واستكشاف آثار بيئة العمل، وخصائص العمل والمشاركة في العمل على نية الدوران.

وقد تم استقصاء عينة مكونة من مجموعه ٧٧٨ ممرضا من ذوي الخبرة من سبعة مستشفيات حول مشاركة العمل، وخصائص الوظائف، وبيئة العمل، ونوايا الدوران خلال الفترة مارس-مايو ٢٠١٧. وقد أظهرت النتائج أن ٣٥,٩٪ من الممرضين ذوي الخبرة لديهم نية دوران عالية المستوى، وأوضح النموذج النهائي أن ٥٠٪ من التباين في نية دوران الممرضات ذوي الخبرة، وأظهرت أن بيئة العمل كانت مرتبطة إيجابيا مع ارتفاع مشاركة العمل وانخفاض نية الدوران والمشاركة في العمل؛ كما أن خصائص الوظيفة كانت مرتبطة بشكل إيجابي لارتفاع المشاركة في العمل وانخفاض نية الدوران والمشاركة في العمل والعلاقة بين خصائص الوظيفة ونية الدوران.

كما أكدت الدراسة إلى وجود تأثير جوهري للمحفزات الجوهرية على مشاركة العمل التي يطرحها نموذج متطلبات الوظائف وأن هناك حاجة إلى استراتيجيات لتحسين بيئة العمل، وتعزيز الخصائص الوظيفية وتعزيز المشاركة ومعالجة نقص التمريض وارتفاع معدل الدوران بين الممرضين من ذوي الخبرة.

استعرض الباحث مجموعة من الدراسات السابقة التي تمثل الفجوة البحثية للدراسة الحالية خلال الفترة من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٨ والمقدرة بخمس سنوات والتي لها صلة مباشرة بموضوع الدراسة الحالية للاستلال منها على حجم المشكلة البحثية ومدى أهميتها والنقص في الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة وللتدليل على ذلك أشارت دراسة (Goetz, et al., 2018) الى ان هناك ندرة في البحوث المتعلقة بعلاقة الرضا الوظيفي، وبيئة العمل والخصائص الفردية.

مشكلة وتساؤلات البحث

حظي الرضا الوظيفي باهتمام من قبل معظم الباحثين والكتاب نظرا لأهميته وارتباطه المباشر بالعنصر البشري والذي يعد محور العملية الإنتاجية للمنشآت، كما تعتبر بيئة العمل من أهم مقومات نجاح أي منشأة والتي تقاس على أساس رضا العاملين والتي تعكس مدي أدائهم وكفائتهم وفاعلية انتاجهم مما يؤدي إلي نجاح أي منشأة وتفوقها وخلق بيئة صحية تساعد علي العمل بجد وإخلاص، حيث يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعا للبحث والدراسة بين فترة وأخرى وذلك لكونه من الموضوعات الهامة في مجال عملنا وحالة متغيرة بتغير الظروف المحيطة بالعاملين فما يرضى عنه الفرد حاليا قد لا يرضيه مستقبلا، فضلا عن تأثر رضا الفرد بالتغيير في مراحل حياته فما لا يعد مرضيا حاليا قد يكون مرضيا في المستقبل، وبالنظر لبرامج الإصلاح والتطوير الإداري والتنمية السياسية التي تقوم بها الحكومة من خلال تركيزها على بناء الإنسان المصري الفعال القادر على التجاوب مع مختلف المتغيرات المحيطة به من هنا تبرز مشكلة البحث في محاولة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المنظمة موضوع البحث، وعلى العوامل الفاعلة في تحديد هذه المستويات وانطلاقا من ذلك تحاول الباحثة من خلال هذا البحث الإجابة على التساؤلات الآتية:-

١. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية؟
٢. هل يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للرضا الوظيفي على بيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية؟
٣. ما هي العوامل المؤثرة علي الرضا الوظيفي داخل مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التعليم الحكومي؟

أهداف البحث

- يتمثل الهدف الأساسي للدراسة في تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:-
١. التعرف على درجة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية.
 ٢. تحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي على بيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية.
 ٣. التعرف على العوامل المؤثرة علي الرضا الوظيفي داخل مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التعليم الحكومي.

أهمية البحث

تنبثق أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو الرضا الوظيفي داخل مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التعليم الحكومي عن وظيفتهم إذ يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى، وماهي العوامل على مستوى هذا الرضا وما يترتب على هذا الموضوع من تأثيرات ايجابية وسلبية على أداء العاملين في المنظمة، علاوة على ذلك ما يأتي:-

١. مساعدة المسؤولين والمختصين من خلال ما تتضمنه من حقائق وما تنتهي إليه من نتائج وتوصيات في التعرف على واقع رضا العاملين.
٢. المساهمة من خلال ما يقدمه من توصيات ومقترحات لهؤلاء المسؤولين على تعزيز هذه الجوانب بما يؤدي إلى زيادة رضاهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

فروض البحث

١. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية.
٢. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للرضا الوظيفي على بيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية.

الإطار النظري للبحث

الرضا الوظيفي:-

مفهوم الرضا الوظيفي:-

عرف (Stone) الرضا الوظيفي بأنه حاله من التكامل التي يشعر بها الفرد مع وظيفته، فقد عرف الوظيفة وتعامل معها من خلال طموحه الوظيفي والرغبة في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها، ونظرا لاختلاف الحاجات والدوافع من شخص لآخر فيعتبر موضوع الرضا الوظيفي شخصي ونسبي فهو يختلف من شخص لآخر طبقا للشعور ودرجة الأشباع المتفاوتة تبعا لطبيعته الأشخاص (عاشور، ١٩٨٣).

وبما أن مفهوم الرضا الوظيفي يعد من أحد أكثر المفاهيم تعقيداً في علم السلوك التنظيمي حيث يمثل حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بموضوعية فهو عبارة عن الاستجابات العاطفية التي تصدر عن الفرد تجاه جوانب عديده من عمله وتشمل شعور العامل الايجابي أو السلبي حيال وظيفته (ألكلابي ١٩٩٧)، ونتيجة لذلك اتجهت العديد من البحوث والدراسات إلى تناوله إلا أنها لم تتفق على تعريف دقيق للرضا الوظيفي فتعددت النظريات

التي اهتمت بالرضا الوظيفي وقياسه علي مر العصور، فاللرضا الوظيفي جوانب متعددة ويعتمد علي محددات وعوامل تسهم في تكوين الرضا للفرد وتحديد مداه حيث تنقسم حسب نظريه الدافع إلي ما يلي:-

١. عوامل شخصية: تتعلق بقدرات ومهارت العاملين لمستوي الدافعية لديهم وتشمل هذه العوامل (المؤهل العلمي، فئات العمر، الخبرة ومستوي الطموح وغيرها).
٢. عوامل تنظيمية: تتعلق بالمنظمة وظروف العمل وشروطه وما يسود المؤسسة من اوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالعاملين والوظيفة والعلاقة مع الزملاء والرؤساء ومستوي الوظيفة ومحتواها ومسؤوليتها.
٣. عوامل بيئية: مرتبطة بمحيط العمل وتأثيرها علي العامل وتشمل المرافق والخدمات والتسهيلات المتوفرة بمكان ومحيط العمل، وتشمل أيضا نظرة المجتمع إلي العاملين ومدى تقديره لدوره ومدى اندماجه مع عمله (الغامدي ٢٠٠٦).

هذا ولا يمكن تجاهل البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تعمل فيها المنظمة عند دراسة الرضا الوظيفي للعاملين بها حيث يؤدي التجاهل إلي تجاهل العمل لدى العاملين وزيادة الإحساس لديهم بالاغتراب والاحتقار، وعدم الانتماء والولاء. وعلى العكس فإن مراعاة البيئة تؤدي إلي الرضا عن محيط العمل، ومن ثم الرضا عن العمل نفسه مما يؤدي إلي تحسين اتجاهات العاملين بالمنظمة نحو الولاء والانتماء لها.

وتؤثر بيئة العمل علي العاملين والمنشآت، فهي تدعم الانتماء وتفجر كل الطاقات والقدرات من قبل العاملين للمنشأة عندما تقدم المنشأة البيئة المثالية للعمل والتي ترفع من أداء وكفاءة العاملين للمنشأة مما ينعكس علي تطور المنشأة وتميزها، حيث يرى (العديلي، ١٩٨١) أن اشباع الحاجات للفرد داخل بيئة عمله تجعله يشعر بالسعادة والثقة داخل محيط العمل، كما يرى (عبد اللطيف، ١٩٩٦) أن الانسان عبارة عن مجموعة من المشاعر التي تشبع نتيجة للرضا عن حياته والأجر والعدالة داخل محيط العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، كما أشارت دراسة (العابدين، ٢٠١٢) أن الرضا عن بيئة العمل والعمل نفسه له الدافع في الإتيان في العمل والتفاعل والتعاون مع الزملاء وتبادل الآراء والأفكار بينهم لتقديم مجموعة من

الأفكار لتطوير العمل والأداء وتقديم المساعدة في حل مشكلة معينة عن طريق الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين لتبادل المعلومات وحل المشكلات .
أهمية الرضا الوظيفي:-

يري (شوقي، ٢٠٠٥) ضرورة تكيف العاملين داخل بيئة العمل لزيادة الرغبة في الأبداع والابتكار حيث أن تلبية احتياجات العاملين من حاجات مادية (أكل، شرب، سكن...) وحاجات غير مادية (تقدير، احترام، أمان...) تزيد الرغبة في انجاز الأعمال المطلوبة والأنتماء لمكان العمل مما ينعكس علي المنشآت بارتفاع الانتاجية مما ينعكس بالإيجاب علي المجتمع ككل وتحقيق الفاعلية الاقتصادية وارتفاع معدلات النمو.

وللرضا الوظيفي أهمية كبيرة لا بد أن ينتبه لها المدراء، وهناك عددا من الأسباب تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وعلى النحو الآتي (الغامدي، ٢٠٠٦):-

١. يؤدي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في المنظمة.
٢. يؤدي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المنظمة.
٣. الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
٤. العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:-

يحدد بعض الباحثين عوامل ومحددات الرضا الوظيفي كالآتي (ناصر عبد الخالق،

١٩٨٦):-

- ١- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
 - ٢- عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.
 - ٣- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل
- ومن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بشكل عام:-
- ١- الرضا عن الوظيفة بشكل عام.
 - ٢- الرضا عن الأجور والمكافآت والحوافز.

- ٣- الرضا عن النمو والإرتقاء الوظيفي.
 - ٤- الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف.
 - ٥- الرضا عن الشفافية والإتصال والتواصل بين القادة والموظفين.
 - ٦- الرضا عن مجموعة العمل.
 - ٧- الرضا عن النواحي الإجتماعية.
 - ٨- الرضا عن بيئة العمل المادية.
- مؤشرات الرضا الوظيفي:-**

هناك مجموعة من المؤشرات التي تستخدم في حالة الرضا أو عدم الرضا لدي الأفراد حيث تظهر من خلال عدة عوامل منها الأضراب، التمارض، الشكاوي بالإضافة إلي الغياب ودوران العمل مما يؤدي إلي انخفاض انتاجية المنشأة، حيث يرى (راشد، ١٩٩٢) أن تعرض العاملين لضغوط عمل أقل غير كافية للحث علي العمل وبنيت الدراسة علي أن هناك ثلاثة اتجاهات لمفهوم ضغوط العمل وأثاره الناتجة عنه (المثير، الاستجابة، والتفاعل).

قياس الرضا الوظيفي:-

ان قياس الرضا الوظيفي يهتم كل من علماء النفس والمدراء، فالكثير من القرارات الإدارية تفحص وتدرس حسب مدى تأثيرها على الرضا الوظيفي، وعليه فقد كان تطوير قياس الرضا الوظيفي هدفا جوهريا لبحوث العلوم السلوكية، بينما يهتم المدراء بقياس الرضا الوظيفي حيث يعتبرونه مؤشرا للكفاءة التنظيمية.

وهناك مجموعة من الطرق لقياس الرضا الوظيفي والتي منها ما يلي:-

- ١- طريقة المقابلات الشخصية: تعد طريقة المقابلات الشخصية من أفضل طرق قياس الرضا الوظيفي، وتتضمن مقابلة العاملين بصفة شخصية.
- ٢- طريقة رواية القصة: تستعمل لقياس رضا الأفراد لمعرفة مشاعرهم تجاه العمل، وقد توصلت هذه الطريقة إلى نتيجة هامة بأن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الرضا لا يؤدي غيابها إلى عدم الرضا.
- ٣- طريقة الاستبيان: هذه الطريقة تتضمن توجيه عدد من الأسئلة ضمن استمارة تحتوي على أبعاد الرضا الوظيفي، وتتلاءم مع مستويات أفراد عينة البحث.

بيئة العمل:-

مفهوم بيئة العمل:-

حظي مفهوم بيئة العمل باهتمام بالغ من قبل المفكرين المعاصرين، بعد أن عابوا على رواد الفكر التقليدي لدور بيئة العمل، إغفالهم للتأثير بينها وبين المنظمات. وقد فرقوا بين درجة الاهتمام بهذا التأثير في منظمات الأعمال، حيث يقل هذا الاهتمام نظراً لتركيز هذا النوع من المنظمات على الربح، وعدم مراعاتها لمطالب العاملين بها والمتعاملين معها، وبالتالي عدم تحسين علاقاتها بالبيئة المحيطة بها، وتعميق فهمها لمتغيراتها، خلاف المنظمات الحكومية حيث كان الاهتمام بهذا الجانب أهم بحكم الملكية العامة لهذه المنظمات، ولكونها أنشئت لتحقيق المصالح العامة، بالإضافة إلى خضوعها للرقابة الرسمية (الكبيسي، ١٩٩٨م، ص ٨٥).

ونتيجة لعلاقة بيئة العمل بالمناخ التنظيمي داخل المنظمة فقد ظهرت الكثير من المصطلحات التي تعبر عن المناخ التنظيمي ورغم وجود بعض الاختلافات بين هذه المصطلحات إلا أنها مترابطة ومتداخلة واهتماماتها مشتركة بالظروف المتعلقة بالمنشآت ومحيطها التنظيمي وسلوك الفرد والجماعة، حيث عرف (العوامل، ١٩٩٤) المناخ التنظيمي علي أنه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة بصورة مباشرة من العاملين في تلك البيئة والخصائص التي لها تأثير واضح علي دوافع وسلوكيات العاملين، كما يرى (العبيدي، ٢٠١٣) أن البيئة التنظيمية هي البيئة التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة الواحدة والإطار الذي يتم من خلال العمل وتشمل بيئة تنظيمية والتي تعبر عن الموقف الاجتماعي والعلاقات بين الأفراد، والبيئة الوظيفية والتي تشمل مشاركة الأفراد في القرارات والأهداف الخاصة بالمنظمة وتوضح المسؤوليات ورفع مستوي قدراتهم وابداعهم.

أهمية دراسة المناخ التنظيمي:-

يري (ابو بكر، ٢٠٠٥) أن دراسة المناخ التنظيمي يوضح جو العمل وتأثيره علي العاملين وتوثيق إدراكهم ومنهج التفكير لديهم بشأن نقاط القوة والضعف في مجالات العمل، حيث اتفقت الدراسات علي أهمية المناخ التنظيمي كونه عنصر ضروري لتحقيق المعادلة بين

أهداف المنظمة وأهداف العاملين فالمناخ التنظيمي يعمل كوسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الأفراد، كما أكد (الحيدر، ٢٠٠٦) وجود علاقة بين صحة الأفراد النفسية والبدنية والمناخ التنظيمي، فوجود العاملين بمناخ غير ملائم يعمل علي تدني مستوي الرضا وانخفاض مستوي الدافع نحو العمل وعدم الانتظام في العمل وزيادة حالات الغياب ودوران العمل ووجود حالات التوتر وعدم الثقة والتعاون بين العاملين والإدارة مما يؤدي إلي انخفاض مستوي المنشأة وعدم تحقيق أهدافها.

منهج البحث

تعرض منهجية البحث التطبيقية كل من مجتمع وعينة البحث، مصادر جمع البيانات، فضلاً عن الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات البحث.

مجتمع وعينة البحث:-

يتكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية، ونظراً لكبر حجم المجتمع وإمكانيات الباحثة المحدودة فقد تم إختيار عينة من ٢٠٠ عضو هيئة تدريس بجامعة عين شمس والتي تمثل أحد الجامعات الحكومية واكاديمية القاهرة الجديدة والتي تمثل أحد مؤسسات التعليم الجامعي الخاص، ويمكن توضيح عدد الاستبيانات الموزعة والصالحة للتحليل الاحصائي من خلال الجدول رقم (١) التالي:-

جدول (١): الاستبيانات الصالحة للتحليل

النسبة	الاستبيانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستجابة	عدد الاستبيانات المرجعة	الاستبيانات الموزعة
%٨٧	١٧٤	%٩٢,٥	١٨٥	٢٠٠

المصدر: إعداد الباحثة.

مصادر جمع البيانات:-

استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات اللازمة لهذا البحث، وقد اعتمدت الباحثة في تصميم الاستبانة على مجموعة مقاييس جاهزة تم اعتمادها في دراسات وبحوث

سابقة حول هذا الموضوع وتم اختيار وتحويل بعض الفقرات بما يتناسب وبيئة العمل، حيث تم توزيع استمارة استبيان على عينة مكونة من (٢٠٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس وأكاديمية القاهرة الجديدة، وتم توزيع استبيان على جميع أفراد عينة الدراسة، وتم استرداد (١٨٥) استبانة، وبعد فحص الاستبانات تم استبعاد (١١) استبانة نظرا لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان، وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة والصالحة للتحليل للدراسة (١٧٤) استبانة بنسبة (٨٧٪)، وقد تم تصميم الاستبيان الخاص بجمع البيانات من عينة الدراسة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي وفقا للدرجات التالية:-

جدول (٢): درجات الاستبيان

التصنيف	غير راض بشدة	غير راضى	محايد	راض	راض بشدة
الترميز	١	٢	٣	٤	٥

الأساليب الإحصائية المستخدمة فى تحليل بيانات البحث:-

- تم اختبار مدى صحة فروض البحث التطبيقية اعتماداً على الأساليب الإحصائية التالية:-
١. اختبار كولومجروف سمرنوف، واختبار شايبرو لفحص مدى تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي.
 ٢. تحليل الارتباط لتحديد اتجاه وقوة العلاقة بين الرضا الوظيفى وبيئة العمل.
 ٣. تحليل الانحدار لتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفى على بيئة العمل.

تحليل نتائج البحث

قام البحث بتوظيف البيانات التى تم الحصول عليها بهدف تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفى وبيئة العمل، فضلاً عن تحديد مدى تأثير الرضا الوظيفى على بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وقد اعتمدت الدراسة على استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة فى أسلوب تحليل الارتباط، وسلوب تحليل الانحدار المرحلى بغرض تحليل البيانات واختبار مدى صحة فروض البحث واستخلاص نتائجها، ويمكن توضيح ذلك كما يلى:-

اختبار التوزيع الطبيعي:-

لفحص مدى تبعية متغيرات البحث للتوزيع الطبيعي فقد اعتمد البحث على كل من اختبار Kolmogorov-Smirnov، واختبار Shapiro-Wilk حيث تتبع المتغيرات التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معنوية الاختبار (Sig.) أكبر من ٠,٠٥ ، ويمكن توضيح اختبار مدى تبعية متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي من خلال الجدول رقم (٣) التالي:-

جدول (٣): Tests of Normality

No.	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
س١	.303	174	.000	.775	174	.000
س٢	.407	174	.000	.305	174	.000
س٣	.310	174	.000	.820	174	.000
س٤	.314	174	.000	.797	174	.000
س٥	.318	174	.000	.784	174	.000
س٦	.283	174	.000	.838	174	.000
س٧	.279	174	.000	.839	174	.000
س٨	.280	174	.000	.823	174	.000
س٩	.235	174	.000	.876	174	.000
س١٠	.218	174	.000	.863	174	.000
س١١	.285	174	.000	.717	174	.000
س١٢	.284	174	.000	.728	174	.000
س١٣	.270	174	.000	.751	174	.000
س١٤	.282	174	.000	.720	174	.000
س١٥	.283	174	.000	.709	174	.000
س١٦	.262	174	.000	.761	174	.000

تابع جدول (٣): Tests of Normality

No.	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
س١٧	.279	174	.000	.727	174	.000
س١٨	.322	174	.000	.679	174	.000
س١٩	.285	174	.000	.702	174	.000
س٢٠	.324	174	.000	.694	174	.000
س٢١	.272	174	.000	.769	174	.000
س٢٢	.250	174	.000	.789	174	.000
س٢٣	.287	174	.000	.776	174	.000
س٢٤	.292	174	.000	.758	174	.000
س٢٥	.288	174	.000	.773	174	.000
س٢٦	.293	174	.000	.757	174	.000
س٢٧	.299	174	.000	.757	174	.000
س٢٨	.266	174	.000	.739	174	.000
س٢٩	.287	174	.000	.750	174	.000
س٣٠	.295	174	.000	.732	174	.000
س٣١	.303	174	.000	.684	174	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بفحص نتائج الجدول رقم (٣) لوحظ أن قيمة المعنوية لكل من اختبار Kolmogorov-Smirnov، واختبار Shapiro-Wilk أقل من (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم اقتراب متغيرات البحث من التوزيع الطبيعي، وعليه سوف تستخدم الطرق اللامعلمية في اختبار الفروض.

التحليل الوصفي:-

اعتمد البحث في التحليل الوصفي على الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويمكن

توضيح ذلك كما يلي:-

توزيع افراد مجتمع البحث وفقا للخدمة في الجامعة:-

اعتمد البحث في تحديد سنوات الخبرة لأفراد العينة في مجال التدريس الجامعي على التكرارات والنسب المئوية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (٤) التالي:-
جدول (٤): توزيع افراد مجتمع البحث وفقا للخدمة في الجامعة

النسبة %	التكرار	مدة الخدمة
١٠,٣	١٨	أقل من ٥ سنوات
٢٧,٥	٤٨	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات
٥١,١	٨٩	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة
١٠,٩	١٩	من ٢٠ سنة فأكثر
١٠٠	١٧٤	المجموع

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بفحص بيانات الجدول رقم (٤) تري الباحثة ان اغلب افراد العينة لدية سنوات خبرة تتراوح بين ١٠ الى ٢٠ سنة اي بنسبة ٥١% في مجال التدريس الجامعي.

خصائص عينة الدراسة:-

اعتمد البحث في تحديد الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة على التكرارات والنسب المئوية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (٥) التالي:-

جدول (٥): التكرارات والنسب المئوية لعينة البحث حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	١٠٢	٥٨,٦
	أنثى	٧٢	٤١,٤
العمر	٢٥-٢٩ سنة	٦٤	٣٦,٨
	٣٠-٣٩ سنة	٢٧	١٥,٥
	٤٠-٤٩	٥٤	٣١
	٥٠ سنة فأكثر	٢٩	١٦,٧
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٣٢	١٨,٤
	ماجستير	٥٩	٣٤
	دكتوراه	٨٣	٤٧,٧
الدرجة العلمية	معيد	٣٢	١٨,٤
	مدرس مساعد	٥٩	٣٤
	مدرس	٢٢	١٢,٦
	استاذ مساعد	٣٧	٢١,٢
	استاذ	٢٤	١٣,٨
	المجموع	١٧٤	١٠٠,٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتبين من الجدول رقم (٥) أن ٥٨,٦% من عينة الدراسة من الذكور و ٤١,٤% منهم من الإناث، وأن ٣٦,٨% منهم يقعون ضمن الفئة العمرية (٢٠-٢٩) سنة، و ١٥,٥% منهم يقع ضمن الفئة العمرية (٣٠-٣٩) سنة، وأن ٣١% منهم ممن هم في الفئة العمرية (٤٠ - ٤٩ سنة) و ١٦,٧% منهم ممن أعمارهم أكثر من ٥٠ سنة.

الأهمية النسبية لبيئة العمل:-

تم دراسة العينة خلال شهر مايو من عام ٢٠١٧ وتم صياغة الفقرات علي أن يتم تقييمها بعبارات موافق بشدة، موافق، إلي حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة، كما هو موضح بالجدول (٦) حيث يشير إلي اختبار الأهمية النسبية لبيئة العمل بجامعة عين شمس وأكاديمية القاهرة الجديدة لحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات بيئة العمل

وكانت النتائج تكشف عن عدم وجود رضا بالقطاعين حيث تم الموافقة علي معظم الفقرات بالرفض ويظهر ذلك في ارتفاع قيمة الوسط الحسابي (أكبر من ٣).

جدول (٦): الأهمية النسبية لبيئة العمل

م	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١١١	هل ظروف العمل مريحة وتساعد علي التقدم والإنجاز؟	٣,٤٠	١,٠١٤
٢١١	هل يتوفر داخل مكان عملك مكاتب مناسبة وخاصة لكل فرد؟	٣,٤٥	١,١٠٠
٣١١	هل يتوفر داخل مكان العمل عدد كاف من أجهزة الحاسب الآلي؟	٣,٠٦	١,٢٨٩
٤١١	هل الأجهزة مزودة بشبكة الأنترنت والبرامج المتخصصة؟	٢,٩٧	١,٤١٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

باستقراء بيانات الجدول رقم (٦) لوحظ انخفاض الأهمية النسبية لبيئة العمل حيث كانت استجابات أفراد العينة منخفض مما يشير إلى عدم الرضا عن مكان العمل من حيث أجهزة الحاسب الآلي المزودة بشبكات الأنترنت والمكاتب والظروف العمل ككل.

تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل:-

لتحليل علاقة الارتباط وتقدير المساهمة النسبية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل، يتم التحقق من مدى صحة الفرض الأول القائل بأنه: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية"، وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل الارتباط لاختبار مدى صحة هذا الفرض حيث يهدف إلى تحديد اتجاه وقوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل، فضلاً عن تقدير المساهمة النسبية للرضا الوظيفي، ويوضح الجدول رقم (٧) قيم الارتباط والمساهمة النسبية للرضا الوظيفي وبيئة العمل على النحو التالي:-

جدول (٧): معامل الارتباط بين احتياجات العاملين والرضا الوظيفي

معامل الارتباط		المتغير التابع	المتغير المستقل
المعنوية	القيمة	بيئة العمل	الرضا الوظيفي
٠,٠٠٠	٠,٥٩٠		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بفحص بيانات الجدول رقم (٧) لوحظ وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل وذلك عند مستوى ١% بمعامل ارتباط (٠,٥٩٠)، كما لوحظ ارتفاع درجة المساهمة النسبية للرضا الوظيفي المؤثر على بيئة العمل بنسبة (٣٤,٨%)، وقد يرجع ذلك إلى أنه كلما كانت بيئة العمل إيجابية كان الرضا أكبر والعكس صحيح، حيث أن توفير المناخ المناسب للعمل وتجنب الأخطاء التي واجهت المنشأة من قبل والأستفادة من بشكل كبير من آراء العاملين ودراسة نقاط القوة والضعف تجعل لدي الافراد القناعة بحب المكان والانتماء لبيئة العمل والقدرة علي التطوير والأبتكار.

يتبين مما سبق أنه يمكن قبول الفرض الأول القائل بأنه: "توجد علاقة جوهرية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية"، حيث أثبتت الدراسة وجود ارتباطاً معنوياً بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل وذلك عند مستوى ١% مما يشير إلى أهمية الاعتماد على الرضا الوظيفي في تقدير بيئة العمل بدقة عالية.

اختبار مدى تأثير الرضا الوظيفي على بيئة العمل:-

لاختبار مدى تأثير الرضا الوظيفي على بيئة العمل يتم التحقق من مدى صحة الفرض الثاني القائل بأنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للرضا الوظيفي على بيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية"، وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل الانحدار لتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي على بيئة العمل لغرض صياغة نموذج يمكن من خلاله تقدير بيئة العمل بدقة عالية، ويمكن توضيح نتائج تحليل الانحدار لتأثير الرضا الوظيفي على بيئة العمل من خلال الجدول رقم (٨) التالي:-

جدول (٨): نتائج تحليل الأنداد البسيط للعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي

اختبارات		معامل الأنداد	المتغير المستقل
المعنوية	القيمة		
٠,٠٠٠	٩,٥٨١	٠,٥٢٩	بيئة العمل
	٩١,٧٩٩		قيمة F المحسوبة
	٠,٠٠٠		المعنوية
	٠,٣٤٨		معامل التحديد

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بفحص بيانات الجدول رقم (٨) لوحظ وجود تأثير معنوي للرضا الوظيفي في النجاح التنظيمي حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٩١,٧٩٩)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (١,٨٥)، والبالغة (٣,٩٦)، ومن إشارة معامل بيثا الموجبة، هذا يعني أن التأثير إيجابياً، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (٠,٣٤٨)، وهذا يعني عند تغير وحدة واحدة في الرضا الوظيفي سيكون هناك تذبذب في بيئة العمل بنسبة (٣٤,٨%)، ويمكن صياغة نموذج الإنداد للرضا الوظيفي على بيئة العمل كما يلي:-

$$Y = 9.581 + 0.529 X_1$$

حيث أن:

Y: بيئة العمل.

X₁: الرضا الوظيفي.

يتضح مما سبق أنه يمكن قبول الفرض الثاني القائل بأنه "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للرضا الوظيفي على بيئة العمل في الجامعات العامة والخاصة في جمهورية مصر العربية"، حيث أثبتت الدراسة وجود تأثير للرضا الوظيفي على بيئة العمل وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في تقدير بيئة العمل.

المناقشة

أشارت النتائج بالبحث أن هناك علاقة طردية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي حيث كلما كانت بيئة العمل إيجابية كان الرضا أكبر والعكس صحيح، حيث أن توفير المناخ

المناسب للعمل وتجنب الأخطاء التي واجهت المنشأه من قبل والأستفادة من بشكل كبير من أراء العاملين ودراسة نقاط القوة والضعف تجعل لدي الافراد القناعة بحب المكان والانتماء لبيئة العمل والقدرة علي التطوير والابتكار، ولايوجد اختلاف في الرضا عن بيئة العمل أو عدمه حيث أشار البحث إلي اتفاق عدم الرضا في فقرات بيئة العمل بجامعة عين شمس وأكاديمية القاهرة الجديدة، أي أن الرضا عن مكان العمل لا يختلف من مكان لآخر وعلي ذلك فبيئة العمل تعطي الرضا الداخلي وتشجع علي تحمل ضغط العمل والأعباء الوظيفية وبت الراحة النفسية بالعاملين.

فتوفير سبل الراحة للعاملين وتذليل كل الصعاب التي تواجههم في أداء أعمالهم اليومية يؤدي إلي الحصول علي أفضل نتيجة وأعلي قدر من الأنجاز والفرصة لكشف قدرات ومواهب كل فرد من العاملين، لذلك ينصح بتحسين بيئة العمل الداخلية وتزويدها بمتطلبات العاملين من مكاتب وأجهزة وشبكات الأنترنت من أجل الحصول علي أداء أفضل، ويتفق ذلك مع دراسة (الشمري، ٢٠١٣) التي خلصت إلي أن بيئة العمل تؤثر علي التزام العاملين خاصة عند توفير مقومات البيئة المادية التي توفر الراحة والهدوء للعاملين والمساعدة علي التركيز أثناء فترة العمل وزيادة الولاء، حيث أن العوامل البيئية هي العوامل التي ترتبط بالبيئة وتؤثر على العاملين بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وعمله، ومنها (الانتماء الاجتماعي، والانتماء البيئي لبعض العاملين إلي الريف أو المدينة) ولها أثر واضح على درجة التكيف والاندماج في العمل، ونظرة المجتمع إلي الموظف ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع بمؤسساته ونظمه وقيمه، كل ذلك يعكس تأثيره إيجابيا وسلبيا على اندماج الموظف وتكامله مع وظيفته.

وعند النظر إلي نظرية تسلسل الحاجات التي تفترض أن سلوك الفرد ناتج من إشباع تلك الحاجات وهي متسلسلة الي خمس نقاط بناء علي أهميتها التي تتمثل في حاجات فيزيولوجية، الحاجة للأمن والأستقرار، حاجات أجنماعية كالصداقة والانتماء، حاجات خاصة بالتقدير والثقة والأحترام والحاجة إلي تحقيق الذات من ابتكار وإبداع (حسن، ٢٠٠٤).

ويمكن توضيح التسلسل الهرمي للحاجات وفقاً لماسلو من خلال الشكل رقم (١) التالي:-



شكل (١): يوضح التسلسل الهرمي للحاجات وفقاً لماسلو

هذا وتؤكد دراسات ماسلو أن الإحساس بالرضا لدى العاملين لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بحاجاتهم، لذا لا بد من دراسة هذه الحاجات وتحديد أهميتها لتحقيق الرضا الذي يؤدي دور كبير في زيادة فعالية أداء العاملين والمنظمات وهذا من خلال تحفيز العاملين وإشعارهم بالأمن والاستقرار من خلال إشباع حاجاتهم.

وقد اتفق ذلك مع مقال (الوناس، ٢٠١١) حيث تحدث عن النظرية الدافعية والتي تركز علي إشباع تحقيق الذات والإنجاز العملي وإرتباطها بعوامل صحية، وأن الظروف المحيطة بالعمل ليس بإستطاعتها أن تعطي الرضا الأساسي للفرد لأنها لا تملك القدرة علي ذلك غير أن المثيرات الداخلية قد تزيد من الشعور بالرضا، كما يرى (ستيفي وجونز، ١٩٨٨) أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي وهي علاقة إيجابية تؤثر علي انتاجية العمل. من خلال الاستعراض السريع لمفهوم الرضا الوظيفي وعلاقتها مع بيئة العمل يمكننا القول أن أي مؤسسة تنمو وتزدهر بفضل المعنويات العالية وروح الفريق الواحد، أي أن كلما

ارتفع مستوى بيئة العمل كلما ارتفع معدل الرضا الوظيفي لدي العاملين، فيجب العمل على تطوير مكان العمل وتزويده بإحتياجات العاملين من أجهزة، مكاتب، تهوية وراحة نفسية للأرتقاء بمستوي العمل وزيادة الرضا الوظيفي. فالمرتب المغربي أو المكافآت تساعد العاملين في سد الإحتياجات المادية فقط وتجعله سعيدا لدقائق معدودة أما الطموح هو الضمان الأكثر تأثيرا على العاملين لضمان بقائهم وولاءهم، وتكوين روابط مع الزملاء وتولد الصداقة داخل بيئة العمل، والمشاركة في التطوير وتقديم الأفكار لتطبيقها وتحسين مكان العمل ومن ثم تحقيق أهداف مكان العمل فالنجاح هو نجاح المؤسسة بالكامل والفشل هو فشل المؤسسة بالكامل، وعلينا توفير كل احتياجات العاملين لكي نسير معهم في طريق النجاح.

نتائج البحث

خلص البحث إلى مجموعة من النتائج يمكن تناولها على النحو التالي:-

- عدم وجود رضا لدى بيئة العمل بجامعة عين شمس وأكاديمية القاهرة الجديدة مما يشير إلى أن الرضا عن مكان العمل لا يختلف من مكان لآخر وعلي ذلك فبيئة العمل تعطي الرضا الداخلي وتشجع علي تحمل ضغط العمل والأعباء الوظيفية وبيت الراحة النفسية بالعاملين.
- وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل عند مستوى ١%، مما يشير إلى أهمية الاعتماد على الرضا الوظيفي في تقدير بيئة العمل بدقة عالية.
- امكانية تقدير بيئة العمل اعتماداً على الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل التحديد (٣٤,٨%).

توصيات البحث

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التالية:-

- ضرورة العمل علي تطوير مكان العمل وتزويده باحتياجات العاملين من أجهزة، مكاتب، تهوية وراحة نفسية للأرتقاء بمستوي العمل وزيادة الرضا الوظيفي.
- ضرورة تكوين روابط مع الزملاء وتولد الصداقة داخل بيئة العمل، والمشاركة في التطوير وتقديم الأفكار لتطبيقها وتحسين مكان العمل مما يؤدي إلى تحقيق أهداف مكان العمل وما يستتبعه من نجاح المؤسسة بالكامل.
- ضرورة تحسين بيئة العمل الداخلية وتزويدها بمتطلبات العاملين من مكاتب وأجهزة وشبكات الأنترنت بغرض الحصول علي أداء أفضل.

المراجع

- عايد رحيل الشمري(٢٠١٣): دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الألتزام 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 لنموذج هاكمان واولادها، الادارة العامة، ١، ٣٧.
- 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.
- بشرى العبيدي(٢٠١٣): دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغاز، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، العدد السادس والثلاثون.
- سليمان أبو بكر(٢٠٠٥): التضارب التنظيمي والولاء في الشركات السودانية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- عبد المحسن بن صالح الحيدر: "اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي وعلاقة خصائصهم الشخصية والوظيفية بتلك الاتجاهات، دراسة ميدانية في مستشفى الملك فيصل التخصصي في المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للإدارة، العدد الثاني، المجلد السادس والعشرون، ٢٠٠٦
- نائل العواملة: "أبعاد المناخ المؤسسي في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن"، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، العدد الثالث، المجلد الحادي والعشرون، ١٩٩٤

- ناصر العديلي(١٩٨١): الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بإتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومي في مدينة الرياض، رسالة ماجستير منشورة.
- محمود محمد علي حسن(٢٠٠٤): تأثير الرضا الوظيفي علي تحقيق مصلحة الضرائب علي المبيعات: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير
- محمد لطفي راشد(١٩٩٢): "نحو أطار شامل لتفسير ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها"، الإدارة العامة، ع ٧٥، ص ٦٩-٩٥.
- نور الدين شنوفي (٢٠٠٥): تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية، (غ م)، جامعة الجزائر.
- محمد أمين عبد اللطيف(١٩٩٦): الإلتواء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١.
- أحمد صقر عاشور(١٩٨٣): إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- مزياني وناس(٢٠١١): محددات الرضا الوظيفي وأثارة علي المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصد رماح، ٢٠٩، ٢-٢٢٦.
- عبد الناصر طه إبراهيم محمد(٢٠١٦): "المتطلبات السلوكية والإتجاهية لمدرجات السلوك السياسي ببيئة العمل: دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة أسبوط، عدد ٦٠، ص ٦٥-١٢٤، ٢٠١٦.
- وفاء أحمد محمد(٢٠٠٩): أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، بحث تطبيقي في مصرف الرشيد، كلية بغداد، ١٩.
- هویدا زين العابدین(٢٠١٢): أثر تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية علي الجامعات المصرية الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير، جامعة بني سويف.
- Arne Speerforck & Nicole Franzis-ka Richter (2014): International Differences in the Importance of Antecedents to Job Satisfaction and the Role of Socio-Economic Characteristics.
- Chadi, A. & Hetschko, C. (2018): The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. Journal of Economics & Management Strategy. 27(1), pp. 23-39.

- 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).
- Estimo, E. T. & Aguilar, G. M. (2017): Understanding Employees' Preferences: Their Work Values, Environment, Interaction and Activities. *Science Journal of Education*, 5(6), 236.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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*, 15.
- 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*.

- 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*.
- 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).
- 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*.
- 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.
- 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, 119-131.

JOB SATISFACTION AND ITS RELATION TO WORK ENVIRONMENT

[20]

Khalifa, M. A.⁽¹⁾; Alber, N.⁽¹⁾ and Ibrahim, Soha

1) Faculty of Commerce, Ain Shams University

ABSTRACT

Job satisfaction is a sensory reaction to the worker's response to the work place according to his/her expectations and character. The feeling expressed by the individual shows the extent of his interaction with his/her environment through the various aspects related to the factors affecting the work environment.

This research aims at identifying the strength and significance of the relationship between the job satisfaction and the work environment in higher education institutions in the Arab Republic of Egypt, and what are the most important suggestions for improving the work environment to achieve job satisfaction for the employees.

In order to achieve the objectives of the research, a questionnaire was designed to be distributed to a sample of faculty members at Ain Shams University and the New Cairo Academy, where 200 forms were distributed. The number of forms of statistical analysis was 174 (87%) of the statistical methods, which are the correlation analysis and regression analysis to analyze the results of the research and test hypotheses, and the results of the research to have a positive relationship of statistically significant between the internal work environment and job satisfaction, as well as the existence of a significant impact of statistical satisfaction of the job on the work environment.

Keywords: work environment, employee satisfaction, job satisfaction.