

بحث بعنوان

إطار مقترح لقياس أثر الاستدامة البيئية على الرضا الوظيفي
دراسة ميدانية على ميناء دمياط

بحث مقدم من

مروة بديع عاشور جبة

المخلص

سعت الدراسة إلى التعرف على أثر الاستدامة البيئية على الرضا الوظيفي وذلك من خلال مجموعة من الأبعاد للاستدامة البيئية شملت (استدامة التدريب والتطوير ، استدامة الحوافز ، استدامة الموارد المادية ، استدامة المتابعة والتقييم ، استدامة القيادة الفعالة ، استدامة الاتصال الفعال) ، ، وذلك على عينة من العاملين بهيئة ميناء دمياط قوامها (324) مفردة وقد بلغت العينة المصححة (250) مفردة بنسبة استجابة قدرها (77%) ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين الاستدامة البيئية بأبعادها المختلفة والرضا الوظيفي ، بالإضافة إلى وجود تأثير بينهما ، وأن أكثر العناصر التي تؤثر على الرضا الوظيفي هي استدامة القيادة الفعالة ، استدامة التدريب والتطوير ، استدامة الحوافز .

Abstract

The aim of this study is to achieve impact of environmental sustainability on job satisfaction through a set of dimensions of environmental sustainability (sustainability of training and development, sustainability of incentives, sustainability of material resources, sustainability of monitoring and evaluation, sustainability of effective leadership, sustainability of effective communication) Damietta Port Authority (324). The corrected sample was (250) individuals with a response rate of (77%). The study found that there is a significant relationship between environmental sustainability with its opposite dimensions and job satisfaction. J affect the job satisfaction is the sustainability of effective leadership, sustainability training and development, the sustainability of incentives.

أولاً : مقدمة :

تسعي منظمات الأعمال إلي مواكبة التطورات التكنولوجية من خلال مواجهة العديد من التغيرات المتلاحقة في بيئة الأعمال ، حيث أدي التطور التكنولوجي إلي زيادة حاجات العملاء وتسارعت وتيرة التقدم وزادت حدة المنافسة ، بالإضافة إلي حدوث تغيرات في توقعات العاملين وطموحاتهم كي تتناسب مع التغيرات المتلاحقة ، الأمر الذي أدي إلي ضرورة سعي منظمات اليوم للتكيف مع كافة المتغيرات البيئية عن طريق تحقيق الاستدامة البيئية لمنظمات الأعمال والتي من خلالها يمكن الاهتمام بالبيئة التي تنعكس علي أداء المنظمة ككل .

لقد أصبح واضحاً لأي مؤسسة ترغب في تحقيق التميز والتفوق في خدماتها وإنتاجها أن الموارد البشرية هي الأساس في ذلك، فإن تحققت أهدافها المالية والإنتاجية والتسويقية تبقى فعاليتها مرتبطة بتحقيق الهدف الاجتماعي، أي مدى الكفاءة في تسيير الموارد البشرية، من هنا ظهرت ضرورة إعطاء الأهمية الكافية للموارد البشرية، وتسعى المؤسسات لتجسيد ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي لأي فرد عامل بالمؤسسة، فهو بحاجة إلي الشعور بالعدالة، الإنصاف والمساواة في المعاملة، توزيع العوائد توفير الجو الملائم للعمل وغيرها من العوامل ذات التأثير المباشر وغير المباشر على الفرد بهدف بلوغ درجة من الإشباع المتوافقة مع الحاجات المتباينة والمتعددة وحتى المتنامية وفقاً لما يدركه ويتوقعه الفرد .

هذا ويعتبر الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فعن طريقه نتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلأفيها، ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم الأفراد العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل التقدم، وزيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات ، وعدم الرضا الوظيفي والعلاقات العدائية مع زملاء العمل تؤدي إلي مجموعة متنوعة من السلوكيات الغير مرغوب فيها في المنظمات، بما في ذلك محاولات التنظيم النقابي، والسرقة، والتأخر. وأن هذه السلوكيات هي مؤشرات لمتلازمة أوسع تسمى السلوك المنحرف في مكان العمل (أو السلوك المؤدي إلي نتائج عكسية) ، كما يؤدي عدم الرضا إلي الملل الوظيفي، وضعف الأداء في العمل في ضوء ما سبق يسعى هذا البحث إلي محاولة وضع إطار مقترح يوضح مدي وجود تأثير للاستدامة البيئية علي الرضا الوظيفي وذلك كما يلي

ثانياً: مشكلة البحث

من أجل تحديد مشكلة البحث قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية لعينة عشوائية ميسرة عددها (50) مفردة من العاملين بهيئة ميناء دمياط، وذلك بغرض تكوين فكرة مبدئية حول كلا من الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي للعاملين، وقد استمل هذا البحث على العناصر التالية:

1. إعداد قائمة استقصاء مبدئية موجهة إلي عدد 50 مفردة من العاملين في هيئة ميناء دمياط (10 مديرين ،40 مرووسين)⁽¹⁾، وذلك خلال الفترة من 2016/12/5 إلي

2016/12/19م.

(1) قامت الباحثة بإجراء مقابلات شخصية مع بعض مديري هيئة ميناء دمياط ، وقد شملت العينة مع السادة التالي أسماؤهم :

- السيد المهندس رضا عبده محمد الشاويشي مدير عام مركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار .
- السيد العميد عادل الشريف مدير عام مركز العمليات والمنسق العام لأمن الميناء
- السيد المهندس ممدوح الشبلي مدير عام العلاقات العامة والمتحدث الإعلامي لهيئة الميناء .
- اللواء بحرى أ . ح / أيمن صالح محمد إبراهيم رئيس هيئة ميناء دمياط .

2. التعرف علي مدي فهم العاملون بمجال التطبيق لماهية الاستدامة البيئية .
 3. التعرف علي مدي تطبيق أبعاد الاستدامة البيئية داخل محيط العمل .
 ويمكن للباحثة عرض نتائج البحث الاستطلاعي في الجدول التالي :

جدول رقم (6/1) نتائج تحليل البيانات لمتغيرات البحث
 علي أساس الوسط الحسابي

أعلى من الوسط الحسابي		مماثلة للوسط الحسابي		أقل من الوسط الحسابي		بيان
%	عدد المفردات	%	عدد المفردات	%	عدد المفردات	
32	16	20	10	48	24	الاستدامة البيئية
28	14	26	13	46	23	الرضا الوظيفي

المصدر : إعداد الباحثة

يتضح من عرض الجدول السابق المتعلق بنتائج البحث الاستطلاعي عن وجود مجموعة من المظاهر التي تعبر عن مشكلة البحث، تمثلت في:

(1) يري 48% من أفراد العينة وجود انخفاض في تطبيق مفهوم الاستدامة البيئية داخل ميناء دمياط، بينما يري 32% من أفراد العينة أنه يتم تطبيق الاستدامة البيئية بشكل جزئي وليس كلي داخل ميناء دمياط عن طريق تطبيق بعض أبعاد الاستدامة البيئية مثل سعي القيادات إلي تطوير الأداء عن طريق تفعيل الجانب التدريبي للعاملين ، بينما 20% من آراء عينة البحث جاءت محايدة حول الاستدامة البيئية.

(2) يري 46% من أفراد العينة انخفاض في الرضا الوظيفي ، بينما يري 28% من أفراد العينة شعورهم بالرضا الوظيفي داخل محيط العمل مقارنة بالوسط الحسابي للعينة ، بينما 26% من آراء عينة البحث كانت آراؤهم محايدة .

(3) اختلاف في آراء العاملين فيما يتعلق بالدور القيادي لرؤسائهم في الميناء سواء فيما يتعلق برؤية هؤلاء القادة لمستقبل العمل في ميناء دمياط أو تشجيع الرؤساء لمرووسيتهم وتحفيزهم علي رفع مستوي الرضا الوظيفي الخاص بهم ، بالإضافة إلي اختلاف الآراء فيما يتعلق بتطبيق القيادات لأبعاد الاستدامة البيئية داخل محيط العمل .

من خلال البحث الاستطلاعي يتبين وجود مجموعة من مظاهر المشكلة ، وهي على النحو التالي :

أ- المظاهر المتعلقة بالاستدامة البيئية :

- 1- انخفاض استدامة الحوافز داخل هيئة ميناء دمياط من وجهة نظر العاملين في ضوء قائمة الاستبيان المبدئية المعروضة على العاملين بالهيئة
- 2- الاهتمام بالتدريب والتطوير من جانب مديري هيئة ميناء دمياط ، وقد تبين ذلك من خلال قائمة الاستبيان المعروضة على العاملين بالهيئة
- 3- انخفاض استدامة المتابعة والتقييم داخل هيئة ميناء دمياط ، وقد تبين ذلك من خلال اجابات العاملين بالهيئة على أسئلة الاستبيان المبدئية المعروضة عليهم

4- عدم وضوح الاتصالات بين الرئيس ومروؤسيه بالشكل الذي ينعكس بشكل فعال على الرضا الوظيفي للعاملين ، وقد تبين ذلك من خلال اجابات العاملين على القائمة المبدئية المعروضة عليهم

ب- المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي :

- 1- وجود انخفاض في مستوى رضا بعض العاملين بهيئة ميناء دمياط عن بعض سياسات العمل مثل نظام التعويضات والترقيات ، وقد تبين ذلك من خلال قائمة الاستبيان المبدئية المعروضة على العاملين
 - 2- وجود علاقات طيبة بين العاملين وبعضهم البعض ، في حين تنخفض العلاقة بين العاملين ورؤسائهم ، وقد تبين ذلك من واقع قائمة الاستبيان المعروضة على العاملين
 - 3- عدم رضا بعض العاملين عن بعض الأعمال الوظيفية نظرا لعدم اشباعها لدوافعهم الذاتية ، وقد تبين ذلك من خلال قائمة الاستبيان المعروضة على العاملين ؟
- من خلال ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في العبارة الوصفية التالية " تدني مستوى الرضا الوظيفي للعاملين لهيئة ميناء دمياط نتيجة عدم الاهتمام بالاستدامة البيئية داخل محيط العمل " ، الأمر الذي دعي الباحثة إلي محاولة الإجابة علي التساؤلات البحثية التالية :
- 1- إلي أي مدي توجد علاقة بين الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي للعاملين داخل هيئة ميناء دمياط؟
 - 2- إلي أي مدي يوجد تأثير بين الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي داخل هيئة ميناء دمياط ؟
 - 3- إلي أي مدي يوجد اختلاف بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط حول دور الاستدامة البيئية في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين ؟

ثالثا: أهداف البحث:

انطلاقا من مشكلة البحث ، تم صياغة مجموعة من الأهداف تمثلت فيما يلي :

- 1- التعرف علي العلاقة بين الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي .
- 2- قياس تأثير الاستدامة البيئية علي الرضا الوظيفي للعاملين .
- 3- توضيح مدي وجود اختلاف أو اتفاق بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط حول دور الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي للعاملين .

رابعا : أهمية البحث :

يمكن تقسيم أهمية البحث إلي نوعين وهما كما يلي :

أ- الأهمية العلمية :

يستمد هذا البحث أهميته العلمية من الآتي :

- 1- عدم وجود كتابات عربية أو أجنبية قد جمعت بين متغيري البحث(الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي) ، ومن ثم يأتي هذا البحث كمحاولة لمتابعة الاتجاهات الحديثة في البحوث التنظيمية .
- 2- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي .
- 3- يعد موضوع الاستدامة البيئية من الموضوعات الحديثة نسبيا في الإدارة ، ولذلك تسعى الباحثة إلي إلقاء الضوء علي بعض المفاهيم التي ما زال ينتابها بعض من الغموض والمتعلقة بالمتغيرات محل البحث.
- 4- التأسيس العلمي لمفاهيم البحث والتعرف علي العوامل المؤثرة في رضا العاملين .

ب- الأهمية التطبيقية :

يستمد هذا البحث أهميته التطبيقية مما يلي :

- 1- التعرف علي مدي تبني القادة في هيئة ميناء دمياط محل التطبيق لمفهوم الاستدامة البيئية ومدى جدوي هذا المفهوم داخل محيط العمل وتأثيره علي الرضا الوظيفي للعاملين .

- 2- تمثل متغيرات البحث أحد المتغيرات المؤثرة في تعزيز الرضا ، ومن ثم فإن الاهتمام بدراستها يساهم في النهاية في نجاح المنظمة ، ولذا لكي تتمكن المنظمة من تحقيق الفاعلية التنظيمية فلا بد من توفير المناخ البيئي المناسب للعاملين وتحقيق رضاهم .
- 3- محاولة فتح آفاق جديدة وأبحاث علمية في مجال الاستدامة البيئية حيث يعد من الأبحاث الحديثة نسبياً علي المكتبات العربية .

خامساً: فروض البحث:

يسعى هذا البحث إلى اختبار الفرض الذي ينص على وجود تأثير معنوي بين أبعاد الاستدامة البيئية (استدامة التدريب والتطوير ، استدامة الحوافز ، استدامة الموارد المادية والتكنولوجية ، استدامة المتابعة والتقييم ، استدامة القيادة الفعالة ، استدامة الاتصال الفعال) على أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن سياسات العمل ، الرضا عن علاقات العمل ، الرضا عن العمل ذاته) بهيئة ميناء دمياط .

سادساً: أسلوب البحث :

يتضمن متغيرات البحث وكيفية قياسها، ومجتمع البحث والعينة، وأداة جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

متغيرات البحث وكيفية قياسها :

حتى تتحقق الأهداف التي تم وضعها، تم استخدام أسلوبين للدراسة ، وهما:

1- أسلوب البحث المكتبي :

تم استخدام هذا الأسلوب لإعداد الإطار النظري للبحث بما في ذلك تحديد مفاهيم ومتغيرات البحث، وكذلك لإجراء مراجعة للبحوث السابقة التي أتاحت للباحثة في الاستدامة البيئية وأداء المنظمة، واعتمدت الباحثة علي المراجع العلمية المتخصصة من كتب ودوريات عربية أو أجنبية وشبكة الحاسب الآلي .

2- أسلوب البحث الميداني:

قامت الباحثة في ذلك بتصميم قائمة استقصاء مبدئية، وتحديد مجتمع البحث والعينة ومروراً بجمع البيانات من مصادرها الأولية، وذلك من أجل تحليل البيانات التي تؤهل الباحث من اختبار صحة الفروض محل البحث، والتوصل إلي النتائج ، وفيما يلي متغيرات البحث :

جدول رقم (8/1) متغيرات البحث

م	متغيرات البحث	
	نوعه	المتغير
1	مستقل	الاستدامة البيئية
2	تابع	الرضا الوظيفي

أ- مجتمع وعينة البحث :

يتم البحث التطبيقي علي العاملين بهيئة ميناء دمياط، وعلي ذلك يتمثل مجتمع البحث في إجمالي العاملين بهيئة ميناء دمياط والبالغ عددهم (2384) مفردة (1) ، وبالتالي يصبح حجم العينة

(1) تم استبعاد العمالة المؤقتة والذي بلغ عددها 155 مفردة

324 مفردة وفقا لجدو التوزيع العشوائي (بازرة :1996، ص98)⁽²⁾ ، ويتم اختيار عينة عشوائية طبقية موزعة طبقا للجدول التالي، والجدول التالي يوضح عدد العاملين والعينة المناسبة للمجتمع حسب إدارة شؤون العاملين بالهيئة:

جدول رقم (9/1) مجتمع البحث وحجم العينة المناسب لكل فئة

م	الفئة الوظيفية	المجتمع	حجم العينة المناسب
1	عمالة دائمة	2317	315
2	مديرين	67	9
	الإجمالي	2384	324

وقد اعتمدت الباحثة في تحديد حجم العينة علي جداول التوزيع العشوائي بالإضافة إلي قانون تحديد حجم العينة التالي

$$\text{حجم العينة} = \frac{ع^2 \times ل \times (ل - 1)}{م^2}$$

حيث إن :

- ع هي الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95% .
- ل هي نسبة توافر الخاصية في المجتمع وتم افتراضها 50% .
- م هي مستوي المعنوية المسموح به في النتائج وهي 5% .

ج- أداة جمع البيانات:

من أجل إتمام البحث الميداني ، سوف تقوم الباحثة بتصميم قائمة استقصاء لمتغيرات البحث، وذلك لاستخدامها في جمع البيانات من مصادرها الأولية، وسوف تتضمن هذه القائمة تساؤلات عن الاستدامة البيئية بأبعادها المختلفة، كما تتضمن تساؤلات حول الرضا الوظيفي وسوف يتم عرض قائمة الاستقصاء على عدد من المتخصصين لتقييمها، سواء من الناحية الموضوعية أو الإحصائية أو الشكلية، وبناء على آرائهم ومقترحاتهم تم إجراء بعض التعديلات اللازمة عليها.

سابعاً: حدود البحث:-

تتمثل حدود البحث في ثلاثة حدود وهي كما يلي :

- أ- حدود مكانية : حيث ينحصر البحث في التطبيق علي هيئة ميناء دمياط .
- ب- حدود زمانية : هي الفترة التي سوف يتم فيها جمع البيانات الميدانية لاستمارة الاستبيان .
- ج- حدود بشرية : ينحصر البحث في المديرين والعمالة المثبتة بهيئة ميناء دمياط .

ثامناً: البحوث السابقة وتحديد الفجوة البحثية :

أ- البحوث التي تناولت الاستدامة البيئية :
1- بحث (Mas et al.,2016)⁽²⁾ :

استهدف هذا البحث استخدام النماذج الرياضية والشبكات العصبية في التنبؤ باستخدام المنتجات التي تكون صديقة للبيئة وتحقق من ورائها الاستدامة البيئية بشكل عام ، بالإضافة إلى التعرف على آراء المستخدمين الحقيقيين من هذه المنتجات حول النتائج التي تحققها هذه النماذج الرياضية ، وتوصلت النتائج إلى أنه باستخدام هذه النماذج الرياضية يمكن تحديد مجموعة من

(2) د.محمود صادق بازرة (1996) ، " بحوث التسويق " ، (الرياض : مكتبة العبيكان) .

(2) Mas, Jose-Antonio Diego , Bautista , Rocío Poveda , Marzal, Jorge Alcaide(2016),"Designing the appearance of environmentally sustainable products ", "Journal of Cleaner Production " , (135),pp.784-793.

الخصائص الفيزيائية للمنتجات التي تقدم للمستخدمين وتحقق الاستدامة البيئية مما ينعكس سمات هذه المنتجات على تصور المستخدمين حولها ومن هذه السمات استجابة مشاعر التسوق لدى المستخدمين حول المظهر العام للمنتجات التي تحقق الاستدامة البيئية لهم .

1- بحث (Jang et al.,2017)(1):

سعى البحث إلى التعرف على دور كبار المديرين في تحقيق الاستدامة البيئية ، بالإضافة إلى التعرف على تأثير مشاركة أصحاب العمل في تعزيز الاستدامة البيئية وذلك بالتطبيق على الفنادق بالولايات المتحدة الأمريكية ، واعتمد البحث في جمع البيانات على الاستبيانات الإلكترونية من قبل شركات متخصصة في عمليات المسح الإلكتروني ، حيث بلغت حجم القوائم الصحيحة (218) قائمة من أصل 240 استمارة استبيان ، وقد استخدم الباحثون أسلوب المعادلة الهيكلية في اختبار فروض هذا البحث ، حيث شملت هذا البحث مجموعة من المتغيرات وهي القيم البيئية ، القيادة ، فاعلية أصحاب العمل ، الاستدامة البيئية ، أداء الفنادق بالولايات المتحدة الأمريكية ، وتوصلت النتائج إلى وجود دور فعال للقيم التي تتبناها الإدارة العليا والقيادة في النهوض بالالتزام البيئي ، كما توصلت النتائج أيضا إلى وجود تأثير قوي لمشاركة أصحاب العمل في التزام الفنادق محل التطبيق بفلسفة الاستدامة البيئية ، وتوصلت النتائج أخيرا إلى أن الاستدامة البيئية تنعكس ايجابيا على أداء تلك الفنادق سواء كان هذا الأداء من الناحية المالية أو غير المالية

2- بحث (Morelli,2017)(2):

سعى هذا البحث إلى التعرف على أهمية الاستدامة البيئية ودورها الفعال في تحقيق التقدم في شتى التخصصات داخل محيط العمل ، بالإضافة إلى التعرف على دور المدير في تحقيق الترابط لمفهوم الاستدامة البيئية داخل هذه التخصصات ، وتوصلت النتائج إلى ضرورة وجود مجموعة من المعايير البيئية داخل كافة التخصصات التنظيمية وذلك لما له من تأثير كبير على المنظمة بشكل عام ، كما توصلت النتائج إلى ضرورة قيام المدير بتحفيز الكوادر البشرية نحو تحقيق هذا المفهوم داخل محيط العمل .

3: بحث (Evangelista et al.,2017)(3):

استهدف هذا البحث التعرف على الدور الفعال للاستدامة البيئية في تحقيق الخدمات اللوجستية وذلك بالتطبيق على عينة من المنظمات الكبيرة التي تهتم بتقديم الخدمات اللوجستية بإيطاليا والمملكة المتحدة ، حيث اهتم البحث بالتطبيق على ثقافات بيئية مختلفة ، وتوصلت النتائج إلى وجود أهمية كبيرة في نشر الوعي بالثقافة البيئية داخل منظمات الأعمال في الدول محل التطبيق وذلك لما له تأثير كبير على القيمة السوقية للمنظمات ، ومن ثم سعت المنظمات محل التطبيق إلى ضرورة وجود ايدولوجية استراتيجية تستهدف تقديم المنتجات التي تحقق نفع للمجتمع وذلك من خلال دعم فلسفة الاستراتيجية الخضراء **green strategies** والتي تعني توفير استراتيجيات تستهدف تحقيق الاستدامة البيئية داخل منظمات الأعمال ، وذلك من خلال السعي نحو توفير العناصر البشرية التي تحرص على تدعيم المبادرات التي يكون الهدف من ورائها تحقيق الاستدامة البيئية داخل تلك المنظمات ، كما توصلت النتائج إلى ضرورة وجود استراتيجية

(1) Jang , Yoon,Jung , Zheng , Tianshu, Bosselman, Robert(2017)," Top managers ' environmental values, leadership, and stakeholderengagement in promoting environmental sustainability in therestaurant industry " , " International Journal of Hospitality Management " ,(63),pp.101-111.

(2) Morelli, John(2017)," Environmental Sustainability :A Definition for Environmental Professionals " , Journal of Environmental Sustainability , (61),pp.697-702.

(3) Evangelista , Pietro , Colicchia , Claudia , Creazza, Alessandro(2017), " Is environmental sustainability a strategic priority for logistics service providers ? " Journal of Environmental Management " , (198),pp.353-362.

عليا تتبناها الإدارة العليا بالمنظمات التي تسعى نحو تطبيق مفهوم الاستدامة البيئية وتحفيز العاملين بهذه المنظمات إلى تطبيق تلك الاستراتيجية .

ب- البحوث التي تناولت الرضا الوظيفي :

1- بحث (النواح : 2015) (1) :

استهدف هذا البحث التعرف على تأثير نظام الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين بشركة ايجي فارما للأدوية ، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها تعد عملية التحفيز احد أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية، تلك العملية التي تساهم بشكل كبير في دفع الأفراد العاملين للبدل والعطاء، شرط قيامها (العملية (على أسس علمية وموضوعية متجددة باستمرار تتدرج ضمن نظام الحوافز كما إن الرضا الوظيفي للموارد البشرية، أحد الاهتمامات الأساسية للمؤسسة التي ينبغي تحقيقها من خلال عملية التحفيز، بالإضافة إلى ذلك فإن تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية ليس بالأمر السهل كونه ذا صلة بنفسية الفرد، من ثمة لابد من تفهم دوافع الأفراد و مواجهتها بمختلف الحوافز ونعني بذلك توافق الحافز مع الدافع ، كما أن الأجر الذي يتقاضاه العامل في الشركة محل التطبيق غير مناسب مع الظروف المعيشية ، وأخيرا عدم وجود تقارب في القيم والعادات بين جماعات العمل ينمى الرضا الوظيفي ، الأمر الذي يقود إلي الصراع التنظيمي ومن ثم يعكس ذلك علي الرضا الوظيفي للعاملين بالسلب .

2- بحث (حمادي ، خلف : 2016) (2):

تبلورت المشكلة في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي : ما العلاقة بين مستوى التمكين ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في وزارة التخطيط / الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية وتكون مجتمع البحث من المدراء وكان حجم العينة (80) مديرا وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي في التحليل الإحصائي كما استخدمنا الاستبيان كأداة للدراسة و اشارت نتائج البحث أن مستوى تمكين المدراء العاملين في الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية من وجهة نظرهم جاءت بمتوسط حسابي (3,80 من 5) وهي درجة متوسطة اما مستوى الرضا الوظيفي للمدراء العاملين في الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية من وجهة نظرهم جاءت بمتوسط حسابي (3,90 من 5) وهي درجة متوسطة, وأن هناك علاقة طردية موجبة قوية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 1% فأقل بين مستوى تمكين المدراء المبحوثين ومستوى الرضا الوظيفي كما ان هناك أثر لتمكين الإداري في الرضا الوظيفي اذ حقق عنصر الاستقلالية من اكثر العناصر تأثيرا ليفسر ما مقداره 74,3% من التغييرات في الرضا الوظيفي . وبناء على النتائج اوصى البحث بعدد من التوصيات أهمها : تعزيز وتشجيع مفهوم التمكين لدى المدراء وتقييمه من خلال اعداد خطط وبرامج فعالة لتأهيل الموظفين ورفع مستوى كفاءتهم علميا وعمليا بالإضافة الى تطبيق عملية التمكين ميدانيا من خلال تشكيل فرق عمل فعالة مبنية على اسس علمية صحيحة .

(1) إيهاب طاهر عبدالجواد النواح (2015) ، " مدى إدراك العاملين لنظام الحوافز وتأثيرها على الرضا الوظيفي " ، رسالة ماجستير غير منشورة (بورسعيد : كلية التجارة) ، ص 98

(2) أحمد عباس حمادي ، ياسر لطيف خلف (2016) ، " التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي : دراسة استطلاعية لعينة من المدراء العاملين في وزارة التخطيط والتعاون " ، " مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية " ، المجلد 8 ، العدد 16 ، ص ص

ج- الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين :

1- بحث (الباروني :2017)⁽¹⁾ :

استهدف البحث تحليل العلاقة التأثيرية بين نظام معلومات التدريب على الرضا الوظيفي للموظفين بوزارة الاقتصاد بطرابلس ، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت 250 مفردة ، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لفاعلية التدريب على الرضا الوظيفي للعاملين .

2- بحث (عبدالباسط :2017)⁽²⁾ :

استهدف البحث التعرف على الاتصالات الفعالة بين العاملين وبعضهم البعض وبين العاملين والرؤساء على الرضا الوظيفي للعاملين ، كذلك التعرف على مدى وجود فروق معنوية بين العاملين حول تأثير تكنولوجيا الاتصالات الفعالة على الرضا الوظيفي للعاملين حسب المتغيرات الديموغرافية ، وقد توصلت النتائج إلى وجود تأثير فعال للاتصالات الفعالة على الرضا الوظيفي للعاملين وذلك بسبب وضوح البيانات والمعلومات التي توضح المهام الوظيفية للعاملين ، كذلك وجود فروق معنوية بين آراء العاملين حول تأثير الاتصالات على الرضا الوظيفي وذلك حسب متغير الخبرة والسن والنوع بينما لا توجد فروق معنوية حسب الحالة الاجتماعية .

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال عرض البحوث السابقة ، يمكن أن نوضح الفجوة البحثية بين البحث الحالي والبحوث السابقة في النقاط التالية :

1- تناول العديد من البحوث الاستدامة البيئية من خلال التأسيس النظري دون التطرق إلى أبعاد الاستدامة البيئية ودورها مع العديد من المتغيرات التنظيمية ، ولذا فإن هذا البحث يأتي لسد هذه الثغرة عن طريق تناول أبعاد الاستدامة البيئية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين .

2- لا يوجد بحث - على حد علم الباحثة - سواء من الناحية الأجنبية أو العربية تناولت العلاقة بين المتغيرين محل البحث ، وبالتالي تعد هذه أولى البحوث العربية التي تتناول الاستدامة البيئية بأبعادها المختلفة وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية والإدارية وهو الرضا الوظيفي .

تاسعا: الإطار النظري :

تسعى المنظمات في الوقت الراهن إلى التكيف مع العوامل والمتغيرات العالمية والمحلية المعقدة والمتشابكة ، وعليها أن تواجه التحديات المواقبة لهذه العوامل والمتغيرات وتعايش معها، وهي في سبيلها إلى تحقيق ذلك لا بد وأن تعتمد على تحقيق الاستدامة في كافة الجوانب التنظيمية وذلك حتى يمكن للعاملين أن يشاركوا مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المنظمة⁽³⁾ يسعى مفهوم الاستدامة إلى تحقيق عدة أهداف بيئية واقتصادية واجتماعية، باعتبارها عملية واعية طويلة الأجل ومستمرة ومتكاملة في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية.

(1) د. خالد مسعود يحي الباروني (2017) ، " أثر التدريب على الرضا الوظيفي " ، " مجلة المكتبات والمعلومات " ، (ليبيا : جامعة طرابلس) ، ص 33 - 51

(2) إبراهيم أحمد عبدالباسط (2017) ، " أثر نظم الاتصالات على الرضا الوظيفي للعاملين : دراسة تطبيقية " ، " رسالة ماجستير غير منشورة " ، (أسبوط : جامعة أسبوط) ، ص 44 .

(3) د. عبد الحميد عبدالفتاح المغربي ، أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق علي الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية " ، المجلة العلمية التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، الملحق الثاني، العدد الثاني ، 2003 ، ص ص 2 - 40 .

ف نجد أن هدفها يتمثل في مجموعة أهداف فرعية اقتصادية واجتماعية وبيئية يتركز في أحداث أو إجراء تغيرات جوهرية في البنية الأساسية للمجتمع دون الضرر بالبيئة (البنا: 2014)(1) هذا ويتعلق مفهوم الاستدامة بالجوانب المختلفة للكوادر البشرية سواء كانت المادية أو المعنوية ، وإذا كانت هذه الجوانب مشتركة بين جميع الأفراد فإنها متفاوتة في جزئياتها ومكوناتها ، وذلك لاختلاف مستوى الحاجة إليها ، ولذا فإن مفهوم الاستدامة يعتبر متفاوت ومتغير بتغير الزمان والمكان ، ولقد شهد هذا المفهوم لاسيما في العقود الماضية تطوراً ملحوظاً في معناه ، ومكوناته وإطاره ، حيث ارتبط مفهوم الاستدامة بمفهوم التنمية البشرية المستدامة Sustainable Human Development وذلك استجابة للتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهده عصر العولمة والتكنولوجيا (موسى :2013)(2).

يعتبر الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد المحاور الرئيسية للتوافق النفسي فيما يتعلق بالموارد البشرية، ولظاهرة الرضا أهمية في التفاعل وهي أكثر استقرارا لمعرفة مدى توافق الإنسان في جوانب حياته المختلفة وبه الفرد يكون أكثر إنتاجية وأكثر ايجابية في التوافق النفسي. والرضا والإرضاء عاملان مكملان لبعضهما ، ويعتمد الرضا على الإرضاء وهو المحك الثاني ، والرضا يصاحب بلوغ الفرد لغاية ما ، وتعقب اشباع الحاجات وتحقيق الرغبات والأمني ، والرضا حالة شعورية في الحياة وما سوف يحققه مستقبلا الشعور المصاحب للإقناع النفسي لما يحققه الفرد في أي مجال كان (النواح :2015)(3)

إن تحقيق الاستدامة داخل بيئة العمل التنظيمية تعتبر أحد المحاور الرئيسية التي يشعر من خلالها العاملون بالدعم التنظيمي ، وسوف يكون لذلك تأثيرا كبيرا على الناحية النفسية أو العملية عليهم ، وبالتالي سوف ينعكس ذلك على بيئة العمل .

1- مفهوم الاستدامة البيئية :

اكتسب مفهوم الاستدامة اهتماما عالميا كبيرا من خلال ما توصل إليه تقرير مؤتمر Brundtland عام 1987 والذي أعدته مفوضية الأمم المتحدة للبيئة والتنمية ، حيث عرفت الاستدامة على أنها " سعي منظمات الأعمال إلى الوفاء باحتياجات العناصر البشرية الحالية دون المساس باحتياجات العناصر البشرية في المستقبل"(4)، في حين عرف (شلبي : 2014)(5) تلك التنمية التي تحقق التوازن بين النظام البيئي، الاقتصادي والاجتماعي وتساهم في تحقيق أقصى قدر من النمو في كل نظام من هذه الأنظمة الثلاث. كما ينبغي اعتبار التنمية المستدامة عملية واعية معقدة طويلة الأمد وشاملة لكافة المجالات والأبعاد، غايتها العنصر البشري (توفير احتياجات حالية ومستقبلية) كما هو شأن التنمية البشرية، إلا أن ه يجب المحافظة على البيئة. فالتنمية المستدامة تشمل تحقيق التحول السريع في القاعدة التكنولوجية للحضارة الصناعية، مما يؤدي إلى استحداث التكنولوجيا إلى تكنولوجيا خضراء صديقة للبيئة، كل هذا يتم ضمن حيز سياسي يمتاز بالمشاركة والرشد في اتخاذ القرارات، وبالتالي ضمان استدامة بيئية واقتصادية واجتماعية وثقافية وتكنولوجية.

(1) د. إسلام محمد البنا (2014) ، " التنمية المستدامة والبيئة المؤسسة في مصر " ، المجلة العلمية للبحوث التجارية " ، المجلد الرابع ، العدد الأول ، (جامعة المنوفية : كلية التجارة) ، ص ص . 9 - 36 .

(2) خميس موسى (2013) ، " التنمية البشرية المستدامة : المفهوم ، الأهداف ، المنهجية " ، المجلة الثقافية " ، العدد 58 ، ص ص . 19- 24 .

(3) إيهاب طاهر النواح ، مرجع سبق ذكره ، ص 65

(4) Drexhage ,John ,and Deborah ,Murphy (2010) ، " Sustainable development :From brundtland to Rio 2012. P.53

(5) إلهام شلبي (2014) ، " دور استراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة " ، رسالة ماجستير غير منشورة " ، (الجزائر : كلية العلوم الاقتصادية) ، ص 44 .

من خلال ما سبق يمكن للباحثة تعريف الاستدامة البيئية على أنها تركيز منظمات الأعمال على بيئة العمل بشكل متسمر بما يؤثر على رضا العاملين عن طبيعة العمل الوظيفي .

2- أبعاد الاستدامة البيئية :

تنقسم أبعاد الاستدامة إلى ما يلي :

أ- استدامة التدريب والتطوير :

تعتبر وظيفة التدريب والتنمية الإدارية للعاملين بالمنشأة، إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية. ولا تختلف أهمية التدريب وضرورته بالنسبة للمنشأة الكبيرة أو الصغيرة، ولكن هذه المنشآت مختلفة الحجم عادة ما تتخذ أساليب متباينة لإنجاز متطلباتها من التدريب، فتستطيع المنشآت الكبيرة أن توفر بإمكاناتها الذاتية أجهزة داخلية للتدريب، ونجد أن المنشأة المتوسطة والصغيرة تعتمد في تدريب العاملين بها على مراكز ومؤسسات التدريب المتخصصة خارج المنشأة ، ويعرف التدريب بأنه هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله (عبدالباقي: 2011)⁽¹⁾ .

ب- استدامة الحوافز :

يحتل موضوع الحوافز مكانا بارزا، منذ بدء الاهتمام بالبحث عن الأفراد القادرين على العمل بكفاءة، وبما يكفل الإنجاز الفعال لأهداف المنظمة؛ حيث أن الحوافز تلعب دورا فعالا ومهما في إنتاجية العاملين، وتتبع أهمية الحوافز من حاجة الفرد إلى الاعتراف بأهمية ما يقوم به من مجهودات وإنجازات، فتقدير الغير لذلك الجهد عن طريق الحوافز، يعتبر من الأمور المهمة، التي تساهم في إشباع مجموعة الحاجات الأساسية المتفاعلة في نفس الفرد، فمهارات الأفراد وقدرتهم، لا تعتبر كافية للحصول على إنتاجية عالية، ما لم يكن هناك نظام للحوافز قادر على تحريك دوافع الأفراد، بهدف الاستخدام الأمثل للطاقات الكامنة لديهم، حيث إن المنظمة الناجحة هي تلك المنظمة التي تعرف كيف تستغل كفاءة وفعالية عاملها، ولذا فقد عمل الباحثون في سبيل الحصول على الوصفة الكاملة لرفع الكفاءة المهنية للأفراد العاملين وقيام الإدارة باختيار العناصر الفعالة للمنظمة وربط أهدافها بالأهداف الشخصية للعاملين التي تنعكس إيجابيا على أدائهم . ويمكن القول بأن المنظمة الناجحة تقوم بوضع نظام حوافز فعال قادر على التأثير بالإيجاب على أداء العاملين بالشكل الذي يزيد من ولائهم للمنظمة ومساعدتها على الربح والبقاء) النواح (2015)⁽²⁾.

ج- استدامة الموارد والتكنولوجيا :

تعتبر استدامة الموارد المادية والتكنولوجية من العناصر التي من خلالها يمكن تحسين بيئة العمل المادية والتكنولوجية ، الأمر الذي يساعد على تحسين أداء العاملين وتوفير مناخ تنظيمي يساعدهم على تحقيق الاستدامة ، حيث إن معدلات دوران العمل من الممكن أن ترتفع في ظل وجود بيئة عمل مادية وتكنولوجية غير صالحة لأداء المهام الوظيفية ، وبالتالي فإنه يجب على المسؤولين بمنظمات الأعمال السعي نحو توفير البيئة المناسبة للكوادر البشرية بالشكل الذي

(1) صلاح الدين عبدالباقي (2011)، "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية" ، (القاهرة : المركز العالمي

للنشر والتوزيع) ، ص . 49

(2) إيهاب طاهر عبدالجواد النواح (2015) ، مرجع سبق ذكره . ، ص 67

يجعلهم يواكبون كافة التطورات التكنولوجية خاصة في ظل بيئة مليئة بالانفتاح العالمي والتقدم التكنولوجي (Alain,2000)⁽¹⁾ .

د- استدامة المتابعة والتقييم :

تعتبر عملية المتابعة والتقييم لأداء العاملين بالمنظمة من أهم مهارات النجاح للتنمية البشرية وذلك في ضوء إدراك أهمية التخطيط والمتابعة وتقييم الأداء في تفعيل المنظومة الإدارية وأهمية تمتع المشرف الإداري بالمعارف والقدرات والجدارة والمهارات التي تمكنه من تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية ، حيث إن تقييم أداء العاملين يفيد في التعرف على نقاط الضعف في أداء مهامهم الوظيفية وبالتالي السعي نحو تعزيز ذلك بالتدريب من أجل تقديم خدمات ذات كفاءة عالية وبالشكل الذي يسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ، وبالطبع فإن ذلك يأتي من خلال المتابعة من جانب رؤساء العمل (Vecchio,2012)⁽²⁾ .

هـ- استدامة القيادة الفعالة :

تعتبر عملية استدامة القيادة الفعالة عملية معقدة ومتشابكة ولذا فهي تشكل درجة كبيرة من الخطورة ، وذلك لارتباطها بمستقبل المنظمة ، حيث يقع علي عاتق القادة الاستراتيجيين مسؤولية صنع القرارات الأساسية والجوهرية ، وهذه المسؤوليات لا يمكن التفاوض بشأنه وأن القيادة الاستراتيجية تعتبر عملية بالغة التعقيد ولكنها هامة وخطيرة ، فالاستراتيجيات لا يمكن صياغتها وتنفيذها لتحقيق معدلات العائد المستهدف بدون وجود قادة استراتيجيين من ذوي الكفاءة ، لأن ذلك يتطلب نجاح استراتيجي ولأن المنظمات ربما تقاد إلي القصور والإخفاق ، فالمنظمات اليوم تعمل في بيئات تنافسية جديدة وتواجه التحديات من خلال كفاءة القادة الاستراتيجيين⁽³⁾ .

و- استدامة الاتصال الفعال :

الاتصال هو شبكة العمل التي يمكن من خلالها جمع المعلومات وهي عملية ضرورية لصنع القرار الفعال ، فهو الوسيلة التي تنتقل عبرها المعلومات المتعلقة بالقرارات وهو أساسي لتنفيذ القرارات ، والاتصال في المنظمات الإدارية سواء كان مكتوباً أو شفوياً ، رسمياً أو غير رسمي ، يكون متوجهاً نحو تحقيق هدف من الأهداف الرئيسية التي تدخل ضمن أولويات عمل المؤسسة وضمان نجاحها . وبصورة عامة يقصد منه ضمان تحقيق الأداء على المستويات كافة وبأعلى معايير الجودة، بحيث ينتج عنه تنفيذ القرارات وتحقيق للأهداف التنظيمية الأخرى ، ومن ثم فإن الاتصال الفعال هو " نقل المعلومات أو إرسالها بين شخصين أو أكثر داخل منظمات الأعمال " كما يتضمن الاتصال تبادل المعلومات بين الناس والآلات، ويعد عملية حيوية للمنظمات الحديثة ، لأنه مهم للقيادة الفعالة وعمليات التخطيط والتنسيق والتدريب وإدارة الصراع واتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية الأخرى (جاد الرب : 2010)⁽¹⁾ .

3- مفهوم وأبعاد الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير لدى العديد من الباحثين ، ذلك لأنه حالة انفعالية، مما أدى هذا إلى ظهور المئات من البحوث والبحوث حول هذا الموضوع، فقد أجريت سنة 1976 أكثر من 3350 دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية لتناول الرضا

(1) Alain Meignant , Resources humans, Deployed la strategy , edition liaisons , SA ,Paris , 2000 , p.78

(2)Vecchio ,RP, (2012) , " Organizational Behavior" , The Dryden Press ,Fort Worth ,Third Edition(London : New Hard) ,p.45.

(3) د. سيد محمد جاد الرب(2010) ، " إدارة الأعمال الدولية : الأساسيات ، الاستراتيجيات ، التطبيقات " ، الطبعة الثانية ، ص 9 .

(1) د. سيد محمد جاد الرب(2010) ، المرجع السابق ، ص 21

الوظيفي، فمنهم من اعتبر الرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء ، التغيب، دوران العمل والاتصال، وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات، إضافة إلى عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا الوظيفي مما أدى إلى تعدد نواحي البحث(المغربي: 2011) (1) .

لقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد المعنى المحدد للرضا الوظيفي ، وفيما يلي أهم التعريفات التي تعرضت لمفهوم الرضا الوظيفي ، ولا يوجد هناك اتفاق بين الباحثين حول مفهوم محدد للرضا الوظيفي. فهذا المفهوم مازال موضوع جدال ونقاش كبير. ويرجع السبب في ذلك أساسا إلى تعدد المجالات العلمية التي تناولته بالبحث ، يضاف إلى ذلك أن الرضا الوظيفي موضوع شخصي بحت، فما يكون رضا لشخص ما قد يكون عدم رضا لشخص آخر ، وقبل التطرق للرضا الوظيفي، كمفهوم خاص، يجدر بنا، من الناحية المنهجية، أن نتطرق أولا للرضا كمفهوم عام ، ويرى (جاد الرب :2010)(2) أن الرضا "يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه ، ويلاحظ أن هذا التعريف أدخل مبدأ التوقع على الرضا، فهو يرى أن الفرد يشعر بالرضا في الحالة التي تتطابق فيها العوائد التي يأمل في الحصول عليها مع ما يحصل عليه فعلا مما سبق ذكره يمكن تعريف الرضا بأنه حالة نفسية شعورية تحدث للمورد البشري لما تتساوى أو تفوق العوائد التي يتحصل عليها مع التضحيات التي يقدمها (عوض الله :2012)(3) ، وتنقسم أبعاد الرضا الوظيفي إلى ما يلي :

أ- الرضا عن سياسات العمل :

إن من أكثر العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين هو شعورهم بمدى توافر العدالة في إجراءات وسياسات العمل ، حيث إنه عند تقييم العدالة الإجرائية فهناك أيضاً الجانب الاجتماعي في الموضوع، ويتعلق ذلك بنوعية المعاملة التي يلقاها العامل على أيدي متخذي القرارات. ويتأثر الإحساس بمدى عدالة تلك المعاملة بناحيين: الأولي بمدى صحة وكفاية المعلومات التي يتلقاها بخصوص تنفيذ القرارات، والثانية تتعلق بالحساسية الاجتماعية- أي مدى الاهتمام الذي يلقاه الفرد عند حدوث نتائج غير مرضية في تنفيذ القرارات وتدل الشواهد على أن الناس يكونوا أكثر قبولا للنواتج السلبية حينما تقدم لهم معلومات كاملة عنها، وبغرض العلم والاستفادة وأن يؤخذ في الاعتبار احترام مشاعر من تقدم لهم. ونعني بالقبول الأفضل عدة أشياء، فمثلاً فإن إدراك عدالة إجراءات منع التدخين يسهل قبول المدخنين لتلك القيود، ويحدث مثل ذلك في حالة تخفيض الأجور وتسريح العاملين. فرغم أن العاملين يكرهون تلك الإجراءات إلا أنهم يقبلونها إذا شعروا بعدالتها (جودة :2016)(4) .

ب- الرضا عن علاقات العمل :

(1) د.عبد الحميد عبدالفتاح المغربي (2011) ، " إدارة الموارد البشرية " ، (المنصورة ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع) ، ص 57 .

(2) د. سيد محمد جاد الرب(2010) ، مرجع سبق ذكره ، ص 67

(3) ميرفت توفيق ابراهيم عوض الله ، " أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين : دراسة تطبيقي على إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، (الأكاديمية العربية بالدنمارك : كلية الدراسات العليا ، 2012) ، ص 45 .

(4) د.محسن على الكتبي (2015) ، " إدارة الموارد البشرية " ، (المنصورة : الحارثي للنشر والتوزيع) ، ص.

يرى (الدكروري: 2013)⁽¹⁾ أنه يجب على العاملون أن يتصفوا بالالتزام والانضباط في العمل من حيث المواعيد المحددة للحضور والانصراف، وعدم مغادرة مكان العمل دون إذن مسبق، كما يجب عليهم تنفيذ العمل المطلوب منهم وفقاً لما حددته الإجراءات المقررة لذلك، وعلى نحو يراعى أولوية التنفيذ بما يمكن من تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، كما يجب عليهم أيضاً الإلمام بالمعارف الأساسية في مجالات تخصصهم والتخصصات ذات العلاقة، وبالأنظمة والتعليمات والإجراءات الخاصة بالعمل، وبمتابعة متغيراته، وذلك بما يمكنهم من ممارسة أعمالهم على النحو المطلوب، حيث إن العاملين في المنظمة يخضعون لسلطة الرؤساء وتنفيذ أواميرهم وتعليماتهم، وذلك طبقاً للوائح الرسمية، ولذا في الغالب تأخذ العلاقة في هذه الحالة المسار الرسمي، أما في علاقات الزملاء ببعضهم ربما تخضع للعلاقات غير الرسمية.

ج- الرضا عن العمل ذاته :

يمثل العمل جزءاً مهماً من حياة العنصر البشري، وبمرور الوقت داخل هذا العمل، شكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل. وهذا ما يطلق عليه بالرضا عن العمل. ويبدأ الأمر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات حول العمل، وبناءً عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله، وأخيراً يميل الفرد أن يتصرف سلوكياً ناحية عمله بشكل معين يظهر في أسلوب تعامله مع الزملاء، وفي غيابيه، وتأخيرته، وفي تركه للعمل، وفي طريقة احترامه لرئيسه ولأنظمة الشركة.

عاشرا : اختبار الفروض :

قبل اختبار فروض البحث ، فقد قامت الباحثة باختبار ثبات وصدق أداة الدراسة ، وذلك كما يلي :
يمكن للباحثة اختبار صدق وثبات قائمة الاستبيان عن طريق ما يسمى معامل الثبات ألفا كرونباخ ، وكانت نتائج الاختبار كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (1/3) معاملات الثبات والصدق

المتغير	معامل الثبات	معامل الصدق
الاستدامة البيئية	0,825	0,908
الرضا الوظيفي	0,771	0,878

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح مما سبق أن معاملات الثبات والصدق لقائمة الاستبيان مقبولة وذلك لأن معاملات الثبات جاءت أكثر من النسبة المقبولة في العلوم الاجتماعية والتي تزيد عن 50% وذلك وفقا لدراسة (إدريس : 2006)⁽²⁾

جدول رقم (2/3) معاملات الثبات والصدق لأبعاد التنمية البيئية

المتغير	معامل الثبات	معامل الصدق
استدامة التدريب والتطوير	0,982	0,990
استدامة الحوافز	0,898	0,948
استدامة الموارد المادية والتكنولوجية	0,762	0,873
استدامة المتابعة والتقييم	0,754	0,868
استدامة القيادة الفعالة	0,909	0,953
استدامة الاتصال الفعال	0,872	0,934

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

(1) محمد السعيد عبدالغفار الدكروري(2013) ، " العلاقة بين التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وأدائها الوظيفي : دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة المنصورة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، (المنصورة : كلية التجارة) ، ص 89
(2) د. ثابت إدريس (2006) ، " بحوث التسويق " ، (المنوفية : كلية التجارة) ، ص.43

يتضح مما سبق أن معاملات الثبات والصدق لقائمة الاستبيان مقبولة وذلك لأن معاملات الثبات جاءت أكثر من النسبة المقبولة في العلوم الاجتماعية والتي تزيد عن 50% وذلك وفقا لدراسة (إدريس :2006)⁽¹⁾ ، حيث كان استدامة القيادة الفعالة هي أكبر معاملات الثبات مما يعني أن القيادة الفعالة لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين .

جدول رقم (3/3) معاملات الثبات والصدق لأبعاد الرضا الوظيفي

المتغير	معامل الثبات	معامل الصدق
الرضا عن سياسات العمل	0,841	0,917
الرضا عن علاقات العمل	0,872	0,934
الرضا عن العمل ذاته	0,913	0,955

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح مما سبق أن معاملات الثبات والصدق لقائمة الاستبيان مقبولة وذلك لأن معاملات الثبات جاءت أكثر من النسبة المقبولة في العلوم الاجتماعية والتي تزيد عن 50% وذلك وفقا لدراسة (إدريس :2006) ، حيث كان الرضا عن العمل ذاته هي أكبر معاملات الثبات مما يعني أن رضا العاملين عن العمل يؤثر على المنظمة من خلال التأثير على رضاهم الشخصي. وفيما يتعلق باختبار الفروض : ينص الفرض على " يوجد تأثير معنوي بين أبعاد الاستدامة البيئية (استدامة التدريب والتطوير ، استدامة الحوافز ، استدامة الموارد المادية والتكنولوجية ، استدامة المتابعة والتقييم ، استدامة القيادة الفعالة ، استدامة الاتصال الفعال) على أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن سياسات العمل ، الرضا عن علاقات العمل ، الرضا عن العمل ذاته) بهيئة ميناء دمياط .

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض عن الجدول التالي :

جدول رقم (18/3) الفرض الرئيسي الأول

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	المعنوية	معامل الارتباط	معامل التفسير
الانحدار	8,492	1	8,492	20,924	0,000	0,479	0,229
البواقي	100,645	248	0,406				
الإجمالي	109,136	249					

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

1- ثبوت معنوية نموذج الانحدار ، حيث بلغت قيمة (ف = 20,924) وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = 5\%$.

2- بلغ معامل التفسير (R^2) = 0,229 وهذا يعني أن الاستدامة البيئية تفسر 22,9% من التغير الذي يحدث في الرضا الوظيفي والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج .

3- وجود تأثير معنوي بين الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي حيث جاءت قيمة المعنوية أقل من مستوى المعنوية 5% ، وترجع الباحث ذلك إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما قدرها (47,9%) .

4- في ضوء ذلك يتضح رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي للاستدامة البيئية على الرضا الوظيفي للعاملين بهيئة ميناء دمياط ، ويمكن صياغة معادلة نموذج الانحدار بين المتغيرين كما يلي :

$$Y=a+ \beta X+E$$

(1) د. ثابت إدريس (2006) ، " بحوث التسويق " ، (المنوفية : كلية التجارة) ، ص.43

$$Y=2,549+ 0,314X +0,069$$

حيث إن Y هي المتغير التابع الرضا الوظيفي ، X هي المتغير المستقل المتمثل في الاستدامة البيئية ، a هي ثابت المعادلة ، E هي الخطأ العشوائي لمعادلة الانحدار الحادي عشر : نتائج البحث :

توصلت النتائج إلى توصلت نتائج الدراسة إلى أن الاستدامة البيئية تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين بهيئة ميناء دمياط ، كما أنه يوجد دعم قوي من جانب المستقضي منهم لمدى أهمية الاستدامة البيئية ، فقد جاءت هذه الدراسة في أن استدامة القيادة الفعالة ، استدامة التدريب والتطوير ، استدامة الحوافز هي الأكثر عناصر تأثير للاستدامة البيئية في سبيل تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بهيئة ميناء دمياط ، كما توصلت النتائج أيضا إلى أن هناك بعض العناصر الأساسية اللازمة لتحقيق الاستدامة البيئية داخل هيئة ميناء دمياط حيث تعتبر تلك العناصر هي المقومات التي يجب توفيرها لدى الهيئة ومن هذه المقومات (دعم الإدارة العليا للاستدامة البيئية ، السعي نحو تحقيق التدريب على الاستدامة ، توفير مناخ تنظيمي جيد، وجود قواعد واجراءات تحافظ على تحقيق الاستدامة داخل بيئة العمل) ، بالإضافة إلى وجود علاقة بين الاستدامة البيئية والرضا الوظيفي لدى العاملين بهيئة ميناء دمياط ، وكذلك وجود تأثير بينهما .

الثاني عشر : التوصيات :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، يمكن للباحث وضع مجموعة من التوصيات ، وذلك على النحو التالي :

- 1- السعي نحو تطبيق النموذج المقترح ، حيث إن هذا النموذج قد أثبت التحليل الإحصائي أنه سوف يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي بهيئة ميناء دمياط .
- 2- ضرورة قيام الإدارة العليا بالعناية بتحقيق الاستدامة البيئية داخل محيط العمل ، عن طريق توفير مناخ تنظيمي ومجموعة من الإجراءات التي يجب أن يلتزم بها كافة العاملين ، مع معاقبة من يخالف ذلك .
- 3- وضع الاستدامة البيئية من ضمن برامج وسياسات الإدارة العليا ، كما يجب أن تعزز من برامج التوعية المختلفة مثل المؤتمرات والندوات المتخصصة للحديث عن هذه الممارسات التي تساهم في تحقيق التنمية للهيئة .
- 4- القيام بمناقشة أسباب عدم رضا العاملين داخل الهيئة بطريقة موضوعية ، وذلك لتجنب حدوث السلوكيات غير الأخلاقية داخل محيط العمل مثل الإضراب عن العمل أو الاغتراب الوظيفي أو توقف الإنتاج .
- 5- القيام بمحاولة بناء ثقافة تنظيمية تدعم الاستدامة البيئية وتساهم في ترسيخ القيم والمعتقدات التي تركز على التنمية لدى العاملين بما يؤثر على رسالة الهيئة وأهدافها ، مع توضيح دور إدارة الموارد البشرية في ترسيخ مثل هذه السلوكيات .
- 6- الاهتمام بالجانب الأخلاقي عند اختيار العمالة ، واستقطاب ذوي الالتزام الأخلاقي ، وتشجيعهم والاهتمام بهم ، بالإضافة إلى الاستثمار في التدريب على السلوكيات الأخلاقية
- 7- تطوير التشريعات والقوانين والإجراءات الرقابية داخل محيط العمل بحيث يتم وضع المعايير التي تركز على تحقيق التنمية وذلك من خلال مشاركة كافة الأطراف المعنية كمصادر للإبداع والابتكار من العاملين والمؤسسات المتخصصة والاستعانة بأصحاب الخبرات وكافة الأطراف من أصحاب المصالح .
- 8- الاهتمام بتعزيز العلاقات الإيجابية بين العاملين سواء تلك العلاقات التي تتم بشكل رسمي أو غير رسمي ، وتوجيهها نحو خدمة أهداف الهيئة مع العمل على ترسيخ ثقافة العمل بروح الفريق الواحد وتفعيل نظام المكافآت لزيادة التنافس بين العاملين في الحصول على المكافآت .

المراجع

أولا : المراجع العربية :

أ- الكتب :

- 1- د.ثابت إدريس (2006) ، " بحوث التسويق " ، (المنوفية : كلية التجارة) ، ص.43
- 2- د.سيد محمد جاد الرب(2010) ، " إدارة الأعمال الدولية : الأساسيات ، الاستراتيجيات ، التطبيقات " ، الطبعة الثانية ، ص 9 .
- 3- د.صلاح الدين عبد الباقي (2011)، " الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية " ، (القاهرة : المركز العالمي للنشر والتوزيع) ، ص . 49
- 4- د.عبد الحميد عبدالفتاح المغربي (2011) ، " إدارة الموارد البشرية " ، (المنصورة ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع)، ص . 57 .
- 5- د.محسن على الكتبي (2015) ، " إدارة الموارد البشرية " ، (المنصورة : الحارثي للنشر والتوزيع) ، ص.

ثانيا : الأبحاث العلمية :

- 6- أحمد عباس حمادي ، ياسر لطيف خلف (2016) ، " التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي : دراسة استطلاعية لعينة من المدراء العاملين في وزارة التخطيط والتعاون " ، " مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية " ، المجلد 8 ، العدد 16) ، ص.155 .
- 7- إسلام محمد البنا (2014) ، " التنمية المستدامة والبيئة المؤسسة في مصر " ، " المجلة العلمية للبحوث التجارية " ، المجلد الرابع ، العدد الأول ، (جامعة المنوفية : كلية التجارة) ، ص ص . 9 - 36 .
- 8- خالد مسعود يحي الباروني (2017) ، " أثر التدريب على الرضا الوظيفي " ، " مجلة المكتبات والمعلومات " ، (ليبيا : جامعة طرابلس) ، ص 33 - 51
- 9- خميس موسي (2013) ، " التنمية البشرية المستدامة : المفهوم ، الأهداف ، المنهجية " ، المجلة الثقافية " ، العدد 58 ، ص ص . 19- 24 .
- 10- عبدالحميد عبدالفتاح المغربي ، أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق علي الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية " ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، الملحق الثاني، العدد الثاني ، 2003 ، ص ص 2 - 40 .

ثالثا : الرسائل العلمية :

- 11- إبراهيم أحمد عبدالباسط (2017) ، " أثر نظم الاتصالات على الرضا الوظيفي للعاملين : دراسة تطبيقية " ، " رسالة ماجستير غير منشورة " ، (أسيوط : جامعة أسيوط) ، ص 44 .
- 12- إيهاب طاهر عبدالجواد النواح (2015) ، " مدى إدراك العاملين لنظام الحوافز وتأثيرها على الرضا الوظيفي " ، رسالة ماجستير غير منشورة (بورسعيد : كلية التجارة) ، ص 98
- 13- ميرفت توفيق إبراهيم عوض الله ، " أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين : دراسة تطبيقي على إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، (الأكاديمية العربية بالدنمارك : كلية الدراسات العليا ، 2012) ، ص 45 .
- 14- محمد السعيد عبدالغفار الدكتوروري(2013) ، " العلاقة بين التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وأدائها الوظيفي : دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة المنصورة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، (المنصورة : كلية التجارة) ، ص 89

15-إلهام شلبي (2014) ، " دور استراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة " ،
رسالة ماجستير غير منشورة " ، (الجزائر : كلية العلوم الاقتصادية) ، ص 44.

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- 1- Alain Meignant , Resources humans, Deployed la strategy , edition liaisons , SA ,Paris , 2000 , p.78
- 2- Drexhage ,John ,and Deborah ,Murphy (2010) , " Sustinable development :From brundtland to Rio 2012. P.53
- 3- Evangelista , Pietro , Colicchia , Claudia , Creazza, Alessandro(2017), " Is environmental sustainability a strategic priority for logistics service providers ? " Journal of Environmental Management " , (198),pp.353-362.
- 4- Jang , Yoon,Jung , Zheng , Tianshu, Bosselman, Robert(2017)," Top managers 'environmental values, leadership, and stakeholderengagement in promoting environmental sustainability in therestaurant industry " , " International Journal of Hospitality Management " ,(63),pp.101-111.
- 5- Mas, Jose-Antonio Diego , Bautista , Rocio Poveda , Marzal, Jorge Alcaide(2016),"Designing the appearance of environmentally sustainable products " ,"Journal of Cleaner Production " , (135),pp.784-793.
- 6- Morelli, John(2017)," Environmental Sustainability :A Definition for Environmental Professionals " , Journal of Environmental Sustainability , (61),pp.697-702.
- 7- Vecchio ,RP, (2012) , " Organizational Behavior" , The Dryden Press ,Fort Worth ,Third Edition(London : New Hard) ,p.45.