

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University



جامعة ميد أوشن
كلية الإدارة
قسم إدارة الأعمال

تأثير بيئة العمل الصحية على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية في
شركة التكنولوجيا الحديثة في مدينة الرياض
"دراسة حالة"

اسم الطالبة
منال أحمد العيسى

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميد أوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميد أوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. المقدمة

2. الإطار العام للدراسة

- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة

3. مراجعة الأدبيات

- نظريات أساسية
- الدراسات السابقة

4. منهجية البحث

- تصميم البحث
- التعريفات الإجرائية
- طرق جمع البيانات
- مجتمع الدراسة والعينة

5. التحليل الإحصائي

- خصائص العينة
- التحليل الوصفي
- اختبار الفرضيات

6. التوصيات والخاتمة

- التوصيات
- الخاتمة

إهداء

إلى عائلتي الرائعة، كلما تأملت أروقة هذا البحث، زادت قلوبنا ارتياحًا وفخرًا بما تحقق. أقدم لكم هذا الإهداء كتعبير صادق عن امتناني وتقديري لكل دور قمتم بلعبه في هذه الرحلة الرائعة

لعائلتي الرائعة، أمي وأبي، إخوتي وأخواتي، وزوجي وأبنائي، هذا الإهداء يترجم مشاعر الامتنان والحماس الذين يملؤون

قلبي. من خلال تضحياتكم ودعمكم، وجدت القوة والإلهام لتحقيق هذا الإنجاز الأكاديمي. كانت رحلة البحث هذه لنا جميعًا، وأنطلق إلى مشاركة مزيد من النجاحات معكم في المستقبل .

أشكر إخوتي الذين كانوا دائمًا إلى جانبي، يقدمون المشورة ويشجعونني على تحقيق أهدافي الأكاديمية. كانت تلك اللحظات معكم تحفيزًا حقيقيًا.

شكرًا لكم على كل شيء بكل حب وامتنان

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تسعى معظم الشركات إلى خلق بيئة عمل صحية ومُحفزة، حيث ترتبط كفاءة وفعالية أي شركة بقدرة موظفيها على العمل ورغبتهم فيه، كونهم العنصر الأساسي الذي يعتمد عليه استغلال الموارد المادية المتاحة بشكل فعال. تعتمد الإدارة الناجحة على ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة من أجل تعظيم النتائج وتحقيق الأهداف المنشودة دون التأثير سلباً على إنتاجية العمل.

يشير البحث إلى أن توفير بيئة عمل صحية ومريحة للعاملين يتطلب تلبية العديد من العوامل التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، منها: الأجر العادل والمكافآت المناسبة، بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والرؤساء، تلبية الاحتياجات الشخصية للنمو والتطور، المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، وتحسين بيئة العمل المادية والنفسية. تتعدد هذه العوامل وتتفاوت أهميتها من شخص لآخر، لكنها مجتمعة تساهم في خلق بيئة عمل تُشعر العاملين بالرضا والانتماء.

تؤثر الدوافع بشكل كبير على العديد من الظواهر الإنسانية داخل بيئة العمل. فعندما تُهمل الشركات تنمية الدوافع الإيجابية نحو العمل، تظهر بعض الظواهر السلبية بين العاملين، ومن أهم هذه الظواهر عدم الرضا الوظيفي. ورغم وجود العديد من الاتجاهات والمفاهيم المتعلقة بالعمل، يُعتبر الرضا الوظيفي من أهم الظواهر التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والعلماء في مجال السلوك التنظيمي والإدارة. يعتقد الكثير من المختصين في مجال الأداء وتحسينه أن لبيئة العمل تأثيراً جوهرياً على أداء العاملين، حيث تشمل بيئة العمل كافة العمليات والأنظمة، القوانين، الثقافة، السياسات، والقواعد، بالإضافة إلى البيئة الخارجية التي تُحيط بالعمل.

في حالة غياب هذه العوامل المحفزة والداعمة، يعاني العاملون من انخفاض مستوى الرضا، مما ينعكس سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم. من الضروري أن تتيح الشركات للعاملين فرصة طرح مشاكلهم الشخصية والاستماع إليها بإيجابية، دون أن يخشوا فقدان وظائفهم أو تعرضهم لأي نوع من العقوبات. هذا الاستماع والتفاعل الإيجابي مع مشاكل العاملين يساعد في تخفيف الضغوط النفسية ويعزز الشعور بالانتماء والرضا.

يظهر عدم الرضا الوظيفي داخل أي شركة من خلال عدة مظاهر سلبية، منها: كثرة الشكاوى من العاملين، زيادة حالات التمارض والغياب المتكرر، تراجع مستوى الأداء العام، وانخفاض الإنتاجية. هذه المظاهر لا تؤثر فقط على العاملين بشكل فردي، بل تنعكس على الأداء الكلي للمنظمة، مما يؤدي إلى تدهور مستواها وإنتاجيتها. لذلك، فإن الاهتمام بخلق بيئة عمل صحية ومُحفزة يُعتبر استثماراً طويلاً الأمد في نجاح واستدامة الشركة.

1.2. مشكلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحديد مدى تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين و إنتاجيتهم. بالنظر إلى الأهمية الكبيرة للعنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات، تتطلب الإدارة الفعالة تهيئة بيئة عمل صحية ومحفزة.

1.3. فجوات على المستوى النظري

- رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع رضا الموظفين، فإن هناك حاجة إلى المزيد من الأبحاث لفهم العلاقة بين بيئة العمل وعناصرها المختلفة ومستوى الرضا الوظيفي بشكل أكثر شمولاً وتفصيلاً.
- الدراسات السابقة قد تكون قد أغفلت بعض العوامل المؤثرة على بيئة العمل التي لم تُدرس بشكل كافٍ، مثل تأثير السياسات الداخلية والثقافة التنظيمية على رضا الموظفين.

1.4. فجوات على المستوى التطبيقي

- تفعيل تطبيق سياسات واضحة لتحسين بيئة العمل بناءً على احتياجات الموظفين.
- غياب برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الدوافع الإيجابية لدى الموظفين.

لذلك تهدف هذه الدراسة للإجابة على سؤال التالي:

"كيف تؤثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض؟"

1.5. أهمية الدراسة

تتزايد أهمية فهم تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين و إنتاجيتهم في ظل التنافس الشديد في سوق العمل والتطور المستمر في مجال التكنولوجيا. تتيح هذه الدراسة الفرصة للشركات لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر ملائمة وفعالية، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وزيادة الإنتاجية.

1.6. على المستوى النظري:

تقدم الدراسة إطاراً نظرياً يمكن الاعتماد عليه في الأبحاث المستقبلية لدراسة العوامل المختلفة التي تؤثر على رضا الموظفين و إنتاجيتهم.

1.7. على المستوى التطبيقي:

- توفر الدراسة توصيات عملية للشركات لتحسين بيئة العمل، مما يساهم في زيادة رضا الموظفين و إنتاجيتهم.
- تساعد نتائج الدراسة الشركات في وضع سياسات واستراتيجيات فعّالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الدوافع الإيجابية لدى الموظفين.

1.8. أسئلة الدراسة

- ما هي العوامل المختلفة في بيئة العمل التي تؤثر على رضا الموظفين؟
- كيف يؤثر الأجر والمكافآت على رضا الموظفين و إنتاجيتهم؟
- ما دور العلاقات بين الزملاء والرؤساء في تحديد مستوى الرضا الوظيفي؟
- كيف تؤثر مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات على رضاهم و إنتاجيتهم؟
- ما هي تأثيرات البيئة الخارجية للعمل على رضا الموظفين؟

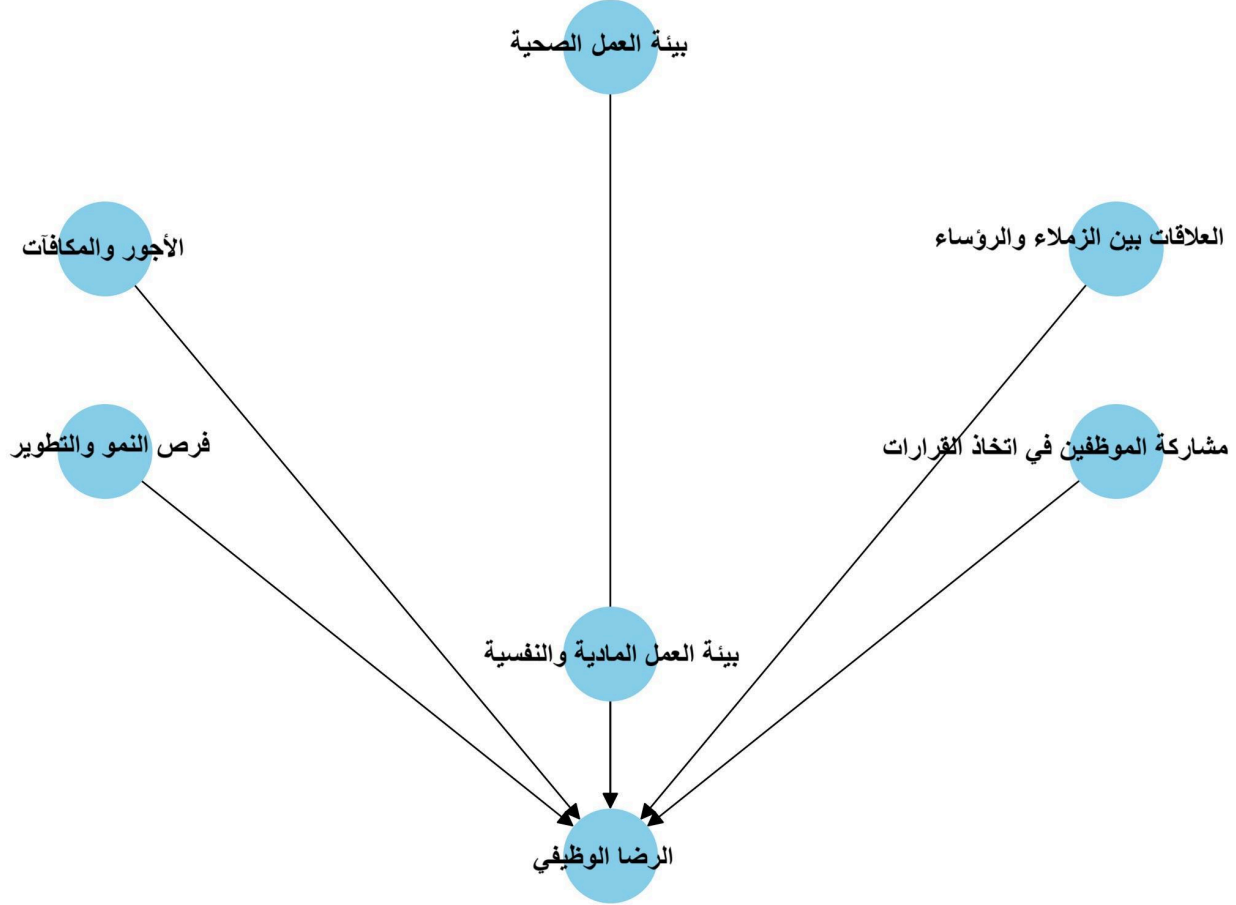
1.9. أهداف الدراسة

- تحديد العوامل المختلفة في بيئة العمل التي تؤثر على رضا الموظفين.
- تحليل تأثير الأجر والمكافآت على رضا الموظفين و إنتاجيتهم.
- دراسة تأثير العلاقات بين الزملاء والرؤساء على مستوى الرضا الوظيفي.
- تقييم تأثير مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات على رضاهم و إنتاجيتهم.
- فهم تأثير البيئة الخارجية للعمل على رضا الموظفين.

1.10. فرضيات الدراسة

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الصحية والرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجر والمكافآت والرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات مع الزملاء والرؤساء والرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص النمو والتطوير والرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والنفسية والرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.

1.11. نموذج الدراسة



يظهر النموذج أعلاه العلاقة بين مختلف العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض. النموذج يوضح بوضوح وبشكل بصري سهل الفهم، حتى لمن ليس لديهم خلفية عن الموضوع، كيفية تفاعل وتأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي.

توضيح العناصر والتأثيرات:

- بيئة العمل الصحية تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- الأجر والمكافآت تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- العلاقات مع الزملاء والرؤساء تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- فرص النمو والتطوير تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- المشاركة في اتخاذ القرارات تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- بيئة العمل المادية والنفسية تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات

مقدمة

يركز هذا الفصل على النظريات مثل نظرية العوامل الثنائية لهيرزبرج، ومراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بتأثير بيئة العمل على رضا الموظفين، مع تسليط الضوء على الفجوات البحثية.

- **نظرية هيرزبرج:** تركز على دور العوامل المحفزة مثل التقدير والفرص المهنية في تحسين رضا العاملين.
- **نظرية ماسلو للاحتياجات:** توضح أهمية تلبية الاحتياجات الأساسية مثل الأمان والدعم لتحقيق الرضا الوظيفي.

الدراسات السابقة

تشير الأدبيات إلى أن بيئة العمل الصحية تُعد من أهم العوامل المؤثرة على رضا الموظفين. الدراسات السابقة أظهرت أن:

- تحسين بيئة العمل المادية (مثل الإضاءة، التهوية) يرتبط برفع مستوى الرضا.
- العلاقات الإيجابية بين العاملين تعزز من التعاون والإنتاجية.
- السياسات التنظيمية الداعمة تُساهم في خلق بيئة عمل محفزة.

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة

يوضح هذا الفصل المنهجية المستخدمة في دراسة تأثير بيئة العمل الصحية على رضا الموظفين في شركة تقنية حديثة. ويتناول التعريفات الإجرائية، تصميم البحث، طرق جمع البيانات، وتحليلها.

3.2 التعريفات الإجرائية للمتغيرات

يتناول هذا القسم التعريفات المستخدمة لكل من المتغيرات الرئيسية والمتغيرات التابعة التي تم قياسها في هذه الدراسة.

3.3 تصميم البحث

الفلسفة: الوضعية. النهج: استنتاجي. الاستراتيجية: دراسة حالة. الطريقة: استبيانات.

3.4 مجتمع البحث وطرق أخذ العينة

مجتمع البحث: موظفو شركة تقنية حديثة، بعدد إجمالي 200 موظف. العينة: تم اختيار 40 موظفًا باستخدام العينة العشوائية البسيطة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

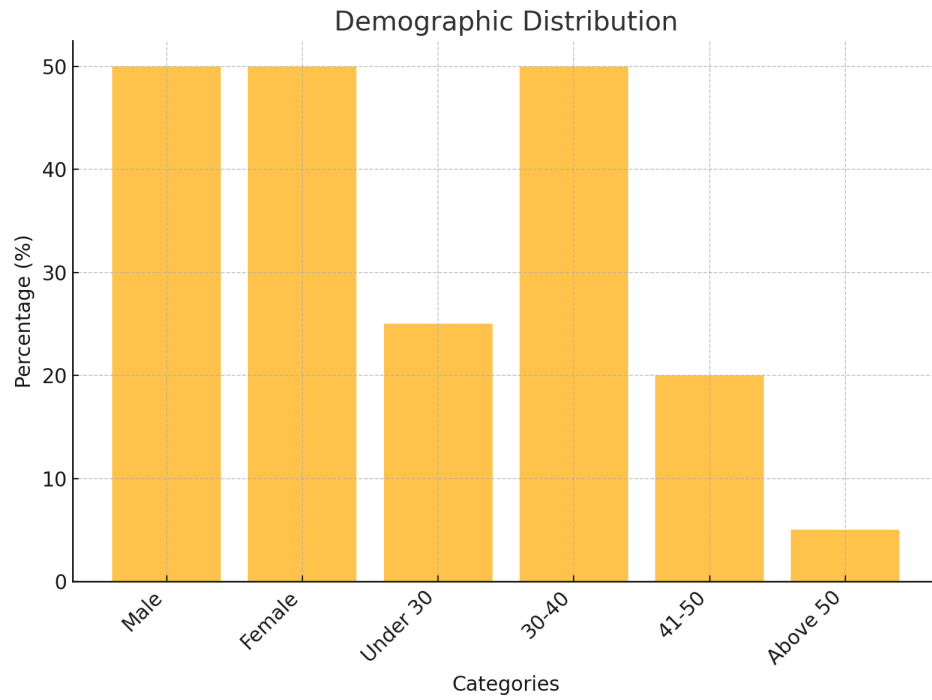
4.1 خصائص عينة الدراسة

يتم في هذا القسم وصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة من حيث الجنس، الفئة العمرية، سنوات الخبرة، وغيرها.

جدول 1: التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	50%
الجنس	أنثى	50%
الفئة العمرية	أقل من 30	25%
الفئة العمرية	30-40	50%
الفئة العمرية	41-50	20%
الفئة العمرية	أكثر من 50	5%

الرسم البياني التالي يوضح التوزيع الديموغرافي للمشاركين:



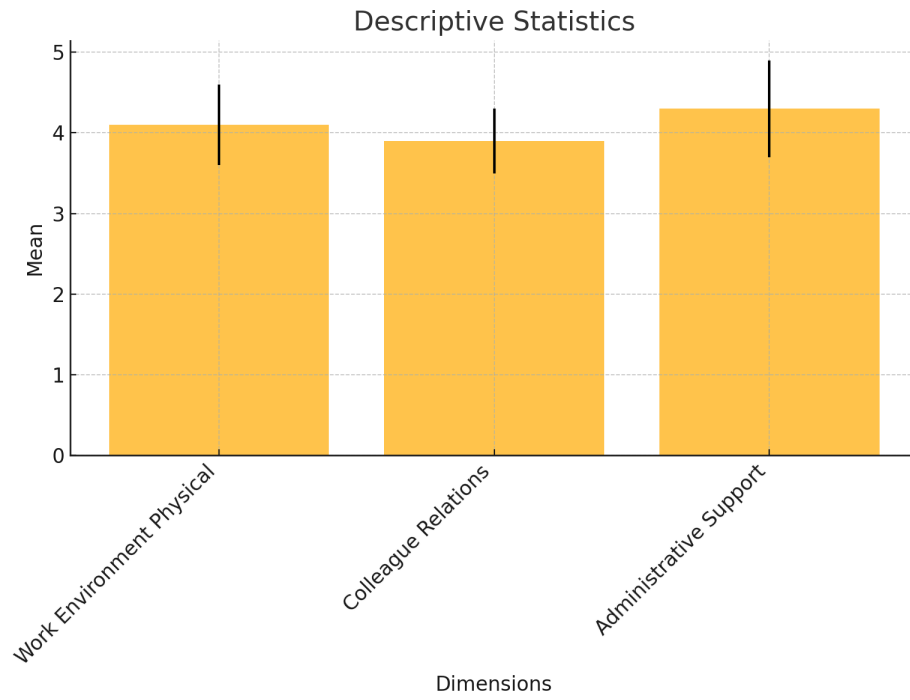
4.2 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم في هذا القسم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد الدراسة.

جدول 2: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بيئة العمل الفيزيائية	4.1	0.5
العلاقات بين الزملاء	3.9	0.4
الدعم الإداري	4.3	0.6

الرسم البياني التالي يوضح التحليل الوصفي:



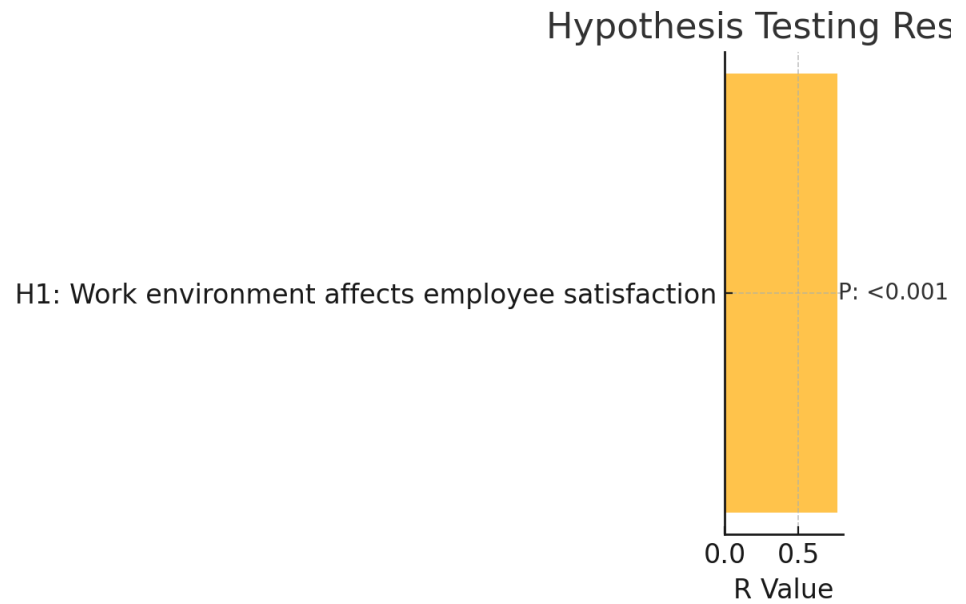
4.3 اختبار الفرضيات

تم اختبار الفرضيات باستخدام معامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط.

جدول 3: نتائج اختبار الفرضيات

الفرضية	معامل الارتباط (R)	القيمة الاحتمالية (P)
H1: بيئة العمل تؤثر على رضا الموظفين	0.764	0.001 >

الرسم البياني التالي يوضح نتائج اختبار الفرضيات:



الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

5.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل المناقشة العامة للنتائج المستخلصة من الدراسة حول تأثير بيئة العمل الصحية على رضا الموظفين وإنتاجيتهم. يتم تحليل النتائج في سياق المساهمة النظرية، والتطبيقات العملية، وتقديم توصيات لتحسين بيئات العمل في المؤسسات. كما يناقش الفصل حدود الدراسة واقتراحات للدراسات المستقبلية.

5.2 المساهمة النظرية

قدمت الدراسة إسهامًا مهمًا في الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل الصحية ورضا الموظفين. ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين بيئة العمل الفيزيائية والعلاقات بين الموظفين ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي. أظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا ملحوظًا لبيئة العمل الصحية على رضا الموظفين، مما يضيف إلى الأدبيات الحالية إطارًا نظريًا جديدًا لتوضيح هذه العلاقة.

5.3 التطبيقات العملية

نتائج الدراسة تقدم مجموعة من التطبيقات العملية التي يمكن أن تفيد الشركات:

- **تحسين بيئة العمل**: يمكن للشركات الاستثمار في تحسين المرافق الفيزيائية مثل التهوية والإضاءة والمساحات المريحة للموظفين.
- **تعزيز العلاقات بين الزملاء**: تشجيع التفاعل الإيجابي وتنظيم أنشطة جماعية تعزز الروح الجماعية.
- **دعم الإدارة**: تدريب المدراء على توفير بيئة عمل داعمة وتحفيزية.

5.4 التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، يوصى بما يلي:

1. تعزيز مفهوم بيئة العمل الصحية كجزء أساسي من استراتيجيات الموارد البشرية.
2. توفير برامج تدريبية للمديرين حول كيفية خلق بيئة داعمة.
3. التركيز على تحسين العلاقات بين الموظفين من خلال أنشطة بناء الفريق.
4. إجراء استطلاعات دورية لقياس رضا الموظفين وتحديد المشكلات المحتملة.

الملاحق

1. نسخة من الاستبيانات المستخدمة.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. الفئة العمرية:

☐ أقل من 30 عامًا

☐ 30-40 عامًا

☐ 41-50 عامًا

☐ أكثر من 50 عامًا

3. سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ 5-10 سنوات

☐ أكثر من 10 سنوات

الجزء الثاني: العوامل المادية لبيئة العمل

4. هل تشعر بأن بيئة العمل مجهزة بشكل يلبي احتياجاتك المهنية؟

☐ نعم

☐ لا

5. ما مدى رضاك عن جودة الإضاءة والتهوية في مكان العمل؟

☐ راضٍ جدًا

☐ راضٍ

☐ محايد

☐ غير راضٍ

☐ غير راضٍ تمامًا

6. هل ترى أن مساحات العمل مصممة بشكل يتيح الراحة والإنتاجية؟

☐ نعم

☐ لا

الجزء الثالث: العوامل النفسية والاجتماعية

7. كيف تصف طبيعة علاقتك بزملاء العمل؟

☐ ممتازة

☐ جيدة

☐ متوسطة

○ ☐ ضعيفة

8. هل تتلقى دعمًا كافيًا من الإدارة في أداء مهامك؟

○ ☐ دائمًا

○ ☐ غالبًا

○ ☐ أحيانًا

○ ☐ نادرًا

○ ☐ أبدًا

9. هل تُتاح لك الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بعملك؟

○ ☐ دائمًا

○ ☐ غالبًا

○ ☐ أحيانًا

○ ☐ نادرًا

○ ☐ أبدًا

الجزء الرابع: الدوافع والتحفيز

10. ما مدى رضاك عن الأجور والمكافآت التي تحصل عليها؟

● ☐ راضٍ جدًا

● ☐ راضٍ

● ☐ محايد

● ☐ غير راضٍ

● ☐ غير راضٍ تمامًا

11. هل ترى أن الشركة توفر لك فرصًا للنمو والتطور المهني؟

● ☐ نعم

● ☐ لا

12. ما مدى رضاك عن التقدير الذي تحصل عليه من الإدارة؟

● ☐ راضٍ جدًا

● ☐ راضٍ

● ☐ محايد

● ☐ غير راضٍ

● ☐ غير راضٍ تمامًا

الجزء الخامس: الرضا الوظيفي العام

13. ما مدى شعورك بالرضا العام عن بيئة العمل؟

● ☐ راضٍ جدًا

- ☐ راضٍ
 - ☐ محايد
 - ☐ غير راضٍ
 - ☐ غير راضٍ تمامًا
14. هل تشعر بأن بيئة العمل تدعم التوازن بين حياتك المهنية والشخصية؟
- ☐ دائماً
 - ☐ غالباً
 - ☐ أحياناً
 - ☐ نادراً
 - ☐ أبداً
15. ما مدى رضاك عن الدعم العام الذي تقدمه الشركة لتحسين بيئة العمل؟
- ☐ راضٍ جداً
 - ☐ راضٍ
 - ☐ محايد
 - ☐ غير راضٍ
 - ☐ غير راضٍ تمامًا

قائمة المراجع

1. هيرزبرج، ف. (1959). الدافع للعمل.
2. أبو زيد، عبد الله (2010). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والتطبيقات. الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. الجبوري، محمد (2013). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في الشركات التقنية. مجلة البحوث الإدارية، العدد 21، ص 45-67.
4. الحارثي، خالد (2015). بيئة العمل وتأثيرها على أداء العاملين. مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 27، العدد 3، ص 89-102.
5. العلي، أحمد (2018). الدوافع والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات التكنولوجيا. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
6. يوسف، سعاد (2019). العلاقات الوظيفية وأثرها على الأداء التنظيمي. مجلة العلوم الإدارية، العدد 15، ص 120-138.