

أثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين لدي شركة عناية في
جدة المملكة العربية السعودية
(دراسة حالة)

الطالب

فواز فتحي عياش حسن

الرقم الجامعي

2021204551

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس -كلية الادارة -جامعة ميدأوشن

التكليف الثاني

يعد المناخ التنظيمي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء الموظفين داخل أي منظمة. يُعرف المناخ التنظيمي بأنه البيئة

العملية التي تُشكلها مجموعة من العناصر والمتغيرات التي تؤثر على تفاعلات وسلوكيات الموظفين بشكل مباشر. يشمل

المناخ التنظيمي الظروف التي يعمل فيها الأفراد مثل السياسات والإجراءات، والثقافة التنظيمية، والدعم الإداري، والتواصل بين

الموظفين. (Schneider, 1990)

تعريف المناخ التنظيمي وتاريخه

المناخ التنظيمي هو مجموعة من الإدراكات والمشاعر المشتركة بين الأفراد في منظمة، والتي تنشأ عن تفاعلاتهم مع بيئة

العمل. (Koys, 2001) يُعد فهم المناخ التنظيمي من النقاط الأساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث ارتبطت دراسات المناخ

التنظيمي بتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز رضا الموظفين. تاريخياً، بدأ الاهتمام بالمناخ التنظيمي في أواخر الخمسينيات وأوائل

الستينيات، عندما قام الباحثون بدراسة كيفية تأثير بيئة العمل على سلوكيات الأفراد وأداءهم. (Porter & Lawler, 1968)

عوامل المناخ التنظيمي

تتضمن عناصر المناخ التنظيمي عدة عوامل رئيسية تؤثر على الأداء الوظيفي، ومنها:

الدعم التنظيمي: يشير إلى مدى توفر الموارد والتقدير الذي يتلقاه الموظفون من الإدارة. (Eisenberger et al., 1986) إن

الدعم الكافي يعزز من شعور الموظفين بالولاء ويزيد من مستوى التزامهم بالمنظمة.

التحفيز: يتعلق بمستوى الحوافز والاعتراف الذي يحصل عليه الموظفون مقابل أدائهم (Herzberg, 1966) يعد التحفيز أحد

المحفزات الأساسية التي تسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي.

التفاعلات بين الموظفين: تشير إلى نوعية العلاقة والتواصل بين الأفراد في بيئة العمل (Goleman, 1995) تساهم

التفاعلات الإيجابية في تعزيز التعاون والانسجام بين أعضاء الفريق، مما يؤثر إيجابياً على الأداء العام.

الأداء التنظيمي

الأداء التنظيمي يعبر عن مدى فعالية المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال أداء أفرادها (Campbell, 1990) يرتبط الأداء

الوظيفي بشكل وثيق بالمناخ التنظيمي، حيث يؤثر الأخير على مستوى الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي، مما بدوره يؤثر على

جودة الأداء. تشمل مجالات الأداء التنظيمي الكفاءة الإنتاجية، جودة العمل، والابتكار.

أسئلة البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة عناية، وهي إحدى الشركات

الرائدة في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية. سيركز البحث على تحليل كيفية تأثير عناصر المناخ التنظيمي، مثل الدعم

التنظيمي، والتحفيز، والتفاعلات بين الموظفين، على مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي الفردي

للموظفين.

تتضمن أسئلة البحث التالية:

كيف يؤثر المناخ التنظيمي العام في شركة عناية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟

ما هو تأثير أبعاد المناخ التنظيمي مثل الدعم التنظيمي والتحفيز على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في الشركة؟

هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي في شركة عناية وبين مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين؟

كيف يؤثر المناخ التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي الفردي للموظفين في شركة عناية؟

فرضيات البحث:

يعد المناخ التنظيمي من العوامل الحاسمة التي تؤثر على أداء الموظفين في أي منظمة. يتمثل المناخ التنظيمي في مجموعة الاتجاهات والقيم والممارسات التي تميز بيئة العمل داخل المنظمة، والتي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على تفاعلات الموظفين وأدائهم الوظيفي. تتمثل هذه الدراسة في تحليل أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة عناية في جدة، المملكة العربية السعودية، باعتبارها دراسة حالة.

الفرضية الرئيسية

تفترض هذه الدراسة وجود علاقة تأثير بين المناخ التنظيمي في شركة عناية وبين الأداء الوظيفي للموظفين.

الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى:

يرتبط المناخ التنظيمي الإيجابي في شركة عناية بشكل مباشر مع مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية:

تؤثر أبعاد المناخ التنظيمي مثل الدعم التنظيمي والتحفيز بشكل إيجابي على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في شركة عناية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

يسهم المناخ التنظيمي الإيجابي في شركة عناية في تعزيز مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية الرابعة:

العوامل الثقافية والسياسات التنظيمية في شركة عناية تؤثر على تشكيل المناخ التنظيمي، مما ينعكس على أداء الموظفين.

الفرضية الفرعية الخامسة:

استراتيجيات إدارة المناخ التنظيمي الفعالة تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عناية.

نموذج للبحث

المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة عناية في جدة، المملكة العربية السعودية. يتمحور البحث حول فهم كيفية تأثير عوامل المناخ التنظيمي، مثل الدعم التنظيمي والتحفيز، على تفاعلات وأداء الموظفين داخل الشركة.

الهدف من البحث

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحليل أبعاد المناخ التنظيمي في شركة عناية.
- فهم تأثير المناخ التنظيمي على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين.
- دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع والأداء الوظيفي للموظفين.

الفرضيات

الفرضية الرئيسية:

يوجد تأثير ملموس للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عناية.

الفرضيات الفرعية:

H1 : يرتبط المناخ التنظيمي الإيجابي في شركة عناية بشكل مباشر مع مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

H2 : هناك تأثير إيجابي لأبعاد المناخ التنظيمي مثل الدعم التنظيمي والتحفيز على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في الشركة.

H3 : يسهم المناخ التنظيمي الإيجابي في شركة عناية في تعزيز مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين.

H4 : الثقافة التنظيمية والسياسات الداخلية في شركة عناية تؤثر على تشكيل المناخ التنظيمي، مما ينعكس على أداء الموظفين.

H5 : استراتيجيات إدارة المناخ التنظيمي الفعالة تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عناية.

الأسئلة البحثية

كيف يمكن قياس وتحليل المناخ التنظيمي في شركة عناية؟

ما هو تأثير المناخ التنظيمي على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟

ما هو التأثير المباشر لأبعاد المناخ التنظيمي على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في الشركة؟

هل يوجد علاقة بين المناخ التنظيمي في شركة عناية وبين مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين؟

كيف يؤثر المناخ التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي الفردي للموظفين في شركة عناية؟

منهج البحث

الطرز النظري: يعتمد البحث على نظريات المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي والسلوك التنظيمي.

المنهج البحثي: استخدام دراسة الحالة كطريقة للبحث لفهم عميق للسياق الخاص بشركة عناية وتطبيق النظريات على الواقع العملي.

جمع البيانات: جمع البيانات من خلال مقابلات مع الموظفين، واستبيانات توزع على عينة من الموظفين.

تحليل البيانات: استخدام تقنيات الإحصاء الوصفي والتحليل الاستدلالي لتحليل البيانات وفهم العلاقات بين المتغيرات.

الإطار الزمني المتوقع

بداية البحث: شهر يونيو 2024

جمع البيانات: أغسطس 2024 - سبتمبر 2024

النتائج المتوقعة

توفير رؤى جديدة حول كيفية تحسين المناخ التنظيمي في شركات مماثلة.

توفير توصيات عملية لإدارة المناخ التنظيمي لتحقيق أقصى استفادة من موارد الموظفين.

الخاتمة

يهدف هذا البحث إلى إضافة إلى الأدبيات المتعلقة بتأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي، وتقديم إطار مفيد يمكن

استخدامه من قبل المديرين والباحثين لتعزيز السلوك التنظيمي وتحسين الأداء في بيئات العمل

مكان تطبيق الدراسة

الدراسة الميدانية المقترحة ستتم في شركة عناية في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية. تعتبر شركة عناية من الشركات

الرائدة في قطاعها، وتتمتع بسمعة قوية ووجود استراتيجي في سوق العمل المحلي. يتيح موقع الشركة وحجمها الكبير فرصة

لإجراء دراسة شاملة حول تأثير المناخ التنظيمي على أداء موظفيها. سيتم جمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية مع

الموظفين وتوزيع استبيانات لجمع آرائهم وتجاربهم في العمل، مما يساهم في فهم عميق للعلاقات والديناميات الداخلية التي تؤثر

على الأداء الوظيفي في هذا السياق العملي المحدد.

المنهجية المتوقعة للبحث

الطرز النظري

تعتمد هذه الدراسة على طراز نظري متعدد الأبعاد لفهم العلاقات بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي في سياقات المؤسسات.

يتمحور الطراز النظري حول استخدام عدة نظريات رئيسية موجودة في الأدبيات العلمية، بما في ذلك نظرية التبادل

الاجتماعي، ونظرية الحاجات، ونظرية الدعم الاجتماعي.

أولاً، تُستخدم نظرية التبادل الاجتماعي لفهم كيفية أن الموظفين يستجيبون للمناخ التنظيمي من خلال تقييم التكاليف والفوائد

المتوقعة لسلوكهم داخل المؤسسة. تُسلط هذه النظرية الضوء على كيفية تأثير المكافآت والتفاعلات الاجتماعية داخل البيئة

العملية على استجابات الموظفين وأدائهم.

ثانياً، تنظر نظرية الحاجات إلى كيفية تأثير احتياجات الموظفين ورغباتهم الشخصية على تفاعلاتهم مع المناخ التنظيمي.

يتمثل هدف هذه النظرية في فهم كيفية تلبية البيئة التنظيمية للاحتياجات الأساسية للموظفين وتحفيزهم على الأداء الفعال داخل

السياق المؤسسي.

ثالثاً، تعتبر نظرية الدعم الاجتماعي مركزية في تفسير كيفية تأثير الدعم والتفاعلات الاجتماعية داخل المنظمة على الرفاه النفسي والأداء العام للموظفين. تساعد هذه النظرية في تحديد أدوار الشبكات الاجتماعية والدعم العاطفي والإداري في تعزيز الالتزام التنظيمي والأداء الفردي.

تضمن المنهجية المتوقعة للبحث استخدام الأساليب البحثية المتعددة، بما في ذلك استبيانات ميدانية، ومقابلات شخصية، وتحليلات إحصائية متقدمة، لتحليل وتفسير البيانات بشكل شامل وعميق. كما يهدف البحث إلى فهم كيفية تفاعل المتغيرات المختلفة في البيئة التنظيمية للتأثير على سلوك وأداء الموظفين بطريقة تتسم بالدقة والتعمق.

التصميم البحثي

سيتم استخدام تصميم بحث الدراسة الحالة Case Study ، حيث يعتبر هذا التصميم مناسباً لفحص الظواهر المعقدة داخل سياق محدد، مثل تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي في شركة محددة كشركة عناية. سيتيح هذا التصميم استكشاف وتحليل العلاقات والديناميات داخل الشركة بشكل عميق ومفصل.

جمع البيانات

المقابلات الشخصية: سٌجرى مقابلات مع عدد من الموظفين في شركة عناية، تستهدف استكشاف آرائهم وتجاربهم حول المناخ التنظيمي وتأثيره على أدائهم الوظيفي. سيتم اختيار المشاركين بناءً على معايير عينة ممثلة ومتنوعة من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية.

استبيانات: سيتم توزيع استبيانات على موظفي الشركة لجمع البيانات الكمية، والتي تهدف إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ومستوى الإبداع والابتكار، والأداء الوظيفي. سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لفهم العلاقات بين هذه المتغيرات.

تحليل البيانات

سيتم استخدام تقنيات التحليل الكمي والنوعي لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة. سيتضمن التحليل الكمي استخدام الإحصاءات الوصفية لتوصيف العينة والتحليل الاستدلالي لفحص العلاقات الإحصائية بين المتغيرات المختلفة. أما التحليل النوعي فسيستخدم لفهم السياق العميق لآراء وتجارب الموظفين.

الإطار الزمني المتوقع

تخطيط البحث وتصميمه: يونيو 2024

جمع البيانات: أغسطس 2024

تحليل البيانات وكتابة التقرير: سبتمبر 2024

مخطط المشروع لدراسة تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي

يهدف هذا المشروع إلى دراسة تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة عناية في جدة،

المملكة العربية السعودية. سيتم استخدام تصميم دراسة الحالة لفحص العلاقة بين المناخ التنظيمي وأداء

الموظفين.

مراحل البحث

1. تحديد المشكلة والهدف:

يبدأ البحث بتحديد المشكلة الأساسية، وهي تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي في شركة عناية.

الهدف الرئيسي هو فهم العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء

داخل الشركة.

2. التصميم النظري:

سيضمن البحث اختيار النظريات والمفاهيم المناسبة المتعلقة بالمناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، مثل نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية الدعم الاجتماعي. سيتم بناء الفرضيات الرئيسية والفرعية بناءً على هذه النظريات لاختبارها في الدراسة.

3. التصميم البحثي:

سيعتمد البحث على تصميم دراسة الحالة، الذي يسمح بعمق متعمق للعلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي في سياق محدد. ستتم عملية جمع البيانات من خلال إجراء مقابلات شخصية مع الموظفين وتوزيع استبيانات لجمع المعلومات الكمية والكيفية حول تجاربهم وآرائهم.

إدارة المشروع

1. الجدول الزمني:

سيضمن الجدول الزمني تحديد المواعيد النهائية لكل مرحلة من مراحل البحث، بدءًا من تخطيط البحث وتصميمه في يونيو، إلى جمع البيانات في أغسطس 2024، ثم تحليل البيانات وكتابة التقرير النهائي من سبتمبر إلى أكتوبر 2024.

2.الموارد المطلوبة:

سيتم التخطيط للموارد البشرية والمالية واللوجستية الضرورية لتنفيذ البحث بنجاح، بما في ذلك تخصيص فريق عمل، ميزانية للمصروفات المتعلقة بالبحث، وأدوات لجمع وتحليل البيانات.

تحليل البيانات

1.التحليل الكمي:

سيتم استخدام تقنيات إحصائية لتحليل البيانات التي يتم جمعها من الاستبيانات. تشمل هذه التقنيات التحليل الوصفي لفهم الخصائص العامة للعينة والتحليل الاستدلالي لاختبار الفرضيات.

2.التحليل النوعي:

سيتم تحليل البيانات النوعية التي يتم جمعها من المقابلات لفهم أعمق للسياقات والخلفيات التي تؤثر على العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي.

النتائج والتوصيات

1. تحليل النتائج:

سيتضمن تحليل النتائج تلخيص البيانات وفحصها بناءً على الفرضيات المقدمة. سيتم تقديم تحليل شامل للنتائج وتفسير كيفية تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي.

2. التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلنا إليها، سيتم تقديم توصيات عملية لشركة عناية لتحسين المناخ التنظيمي وزيادة الأداء الوظيفي للموظفين. ستتضمن التوصيات استراتيجيات قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل وتعزيز أداء الموظفين.

الكتابة والتقديم

كتابة التقرير النهائي:

سيتضمن التقرير النهائي تلخيصاً مفصلاً لجميع جوانب البحث، بما في ذلك التصميم والنظريات والبيانات والتحليلات والتوصيات.

المراجع

❖ **Campbell, J. P. (1990).** Modeling the Performance Prediction of Job

Performance: Theoretical Issues. Organizational Behavior and Human

Decision Processes.

❖ **Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986).**

Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology.

❖ **Goleman, D. (1995).** Emotional Intelligence. Bantam Books.

❖ **Herzberg, F. (1966).** Work and the Nature of Man. World Publishing

Company.

❖ **Koys, D. J. (2001).** The Effects of Employee Satisfaction, Organizational

Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A

Meta-Analysis. *Personnel Psychology*.

❖ **Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968).** Managerial Attitudes and

Performance. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.

❖ **Schneider, B. (1990).** The Climate for Service: An Application of the

Climate Construct. In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and*

Culture. Jossey-Bass.

الفهرس

3.....	أسئلة البحث:
5.....	فرضيات البحث:
7.....	نموذج للبحث
10.....	مكان تطبيق الدراسة
11.....	المنهجية المتوقعة للبحث
14.....	مخطط المشروع لدراسة تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي
18.....	المراجع