

تأثير بيئة العمل على الاداء الوظيفي .

إعداد الطالبة :

شريفة صلاح النعيمي

الرقم الاكاديمي :

242000017

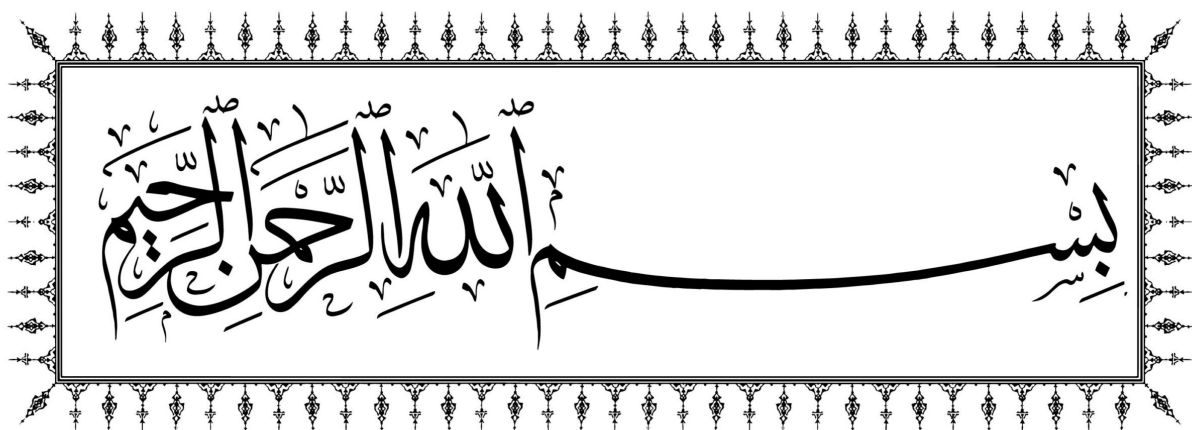
بإشراف :

د. فايز علي جراد

د. الفيصل عبدالحميد محمد.

العام الدراسي :

2025



أهدي هذه الرسالة إلى روح والدي الغالي رحمه الله ،

أسأل الله ان يجعل بحثي هذا هو عملي الصالح الذي يشفع له .

وأن يقدرني بأن أمتل أسم والدي رحمه الله وغفر له بأسمى صورة .

وأن اكون خير قدوة ودافع لاختوتي ،

ومصدر فخر لوالدتي و وطني .

المقدمة:

يعد موضوع بيئة العمل وتأثيره على الاداء الوظيفي احدى اهم المواضيع في علم ادارة الموارد البشرية ، حيث يختلف الزمن الحالي عن سابقه بسرعتة ومرونته .

حيث تركز أهمية هذا البحث بالحفاظ على الموارد البشرية ، واستنباط اقصى جهدها بلا تقصير في موازنة العمل بالحياه الاجتماعيه ، ودون الاضرار بنفسية الموظفين .

مما يسهم بالحفاظ على قامات مميزه وداعمه ، تخلق هالة من الرقي الاجتماعي الذي يحيط بالمؤسسة رابطاً موظفي وقادات المؤسسة برابط من الود والتقدير والاحترام .

حيث ان هذه الدراسه من الممكن ربطها دينياً بديننا الاسلام الحنيف ، بحثه الدؤوب على الحفاظ على اخلاقيات المسلمين في تعاملهم ، مرتبطين بالسنة النبوية الشريفه وتعليمات خير الانام رسولنا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم .

اهمية الدراسة :

من المهم فهم التأثيرات الخارجية المحيطة بالموظف على ادائه الوظيفي ، حيث من اهم اهداف ادارات الموارد البشرية في جميع المؤسسات هي زيادة الاداء والرضا الوظيفي لجميع منسوبيها .

وتكمن اهمية فهم التأثيرات المتسببه بزيادة الاداء الوظيفي ، بمحاولة المؤسسه زيادة التأثير بشكل واضح ومتسق مع الاهداف والميزانية الخاصه بالادارة .

وتقليل التأثيرات السلبية يؤدي بشكل واضح إلى زيادة الجهد المبذول من قبل المنسوبين ، وزيادة الارتباط الوظيفي بالمؤسسة والزملاء .

حيث من اهم التحديات المؤثره في مجال ادارة الموارد البشرية هو الحفاظ على توازن المعادله بين الرضا ، الاداء الوظيفي والجهد المبذول من الموظفين .

الفصل الاول :

بيئة العمل واداء الموظف بنظرة عامه

تحديد بيئة العمل:

من الممكن تعريف بيئة العمل بانها جميع العوامل المحيطه بالموظفين ، المؤثره بشكل واضح او خفي بالاداء الوظيفي .

ومن الممكن تقسيم بيئة العمل إلى نقاط رئيسيه تدرج تحتها العوامل الجانيه كما يلي:

- **البيئة المادية:**
- تشمل توزيع المساحه المكتبية ، وتوزيع الانارات في المكان والالوان التي تم اختيارها في خلال عملية التصميم ..
- **البيئة الاجتماعيه :**
- وتتمثل بالعلاقات سواء كانت بين موظفي المؤسسه او بين الموظفين والقادة او حتى بين القادة
- **البيئة النفسية:**
- تتمثل بالعوامل النفسيه من توتر ، اساليب الإنذار او حتى ب اسلوب التحفيز.

تعريف أداء الموظف:

يتمثل أداء الموظف ب مستوى الإنتاجية ، جودة العمل المقدم من قبله ، طريقة تفاعله مع الزملاء او الاداء في الأعمال الجماعية المشارك بها او حتى بالتزامه بالمواعيد النهائية المحدده .

ومن الممكن قياس الاداء بعدة مقاييس أو مؤشرات اداء :

- التقييم السنوي
- التقييم الربع سنوي
- ملاحظات المشرفين
- ملاحظات الزملاء
- النتائج التي تم تحقيقها في العمل

العوامل التي تؤثر على بيئة العمل وأداء الموظف:

• التصميم الداخلي للمكان:

تأثير تصميم المكان ، توزيع الاثاث والانارات او حتى مستوى الهدوء .

• ثقافة العمل:

مدى الدعم "مادي او معنوي" المقدم من الزملاء او الاداره العليا .

• أسلوب القيادة:

الاساليب المعتمدة في قياده داخليا في المؤسسة .

• التحفيز والمكافآت:

سياسات والية المكافآت والتحفيز الخاصة بالمؤسسة.

• التوازن بين الحياة الشخصية والعمل:

مرونة بيئة العمل وقابليتها لمساعدة الموظف في اداء العمل في خارج المقر ك مثال.

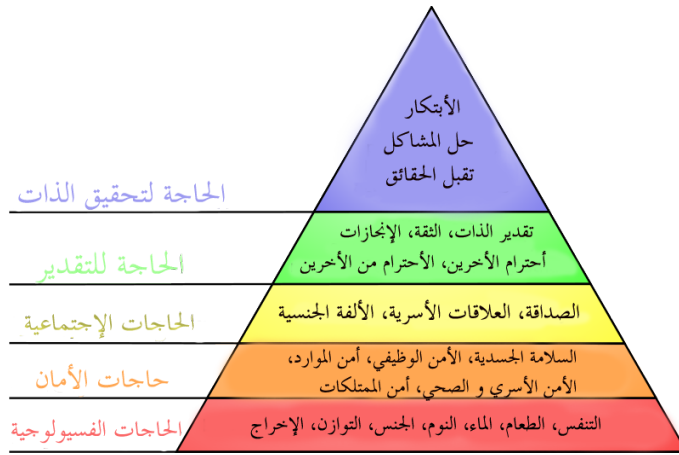
الفصل الثاني :

النظريات المرتبطة بتأثير بيئة العمل على الاداء الوظيفي

النظريات المرتبطة بتأثير بيئة العمل على الاداء

نظرية موسلو ممثلة الاحتياجات :

يتمثل تطبيق هذه النظرية في اطار البيئة العملية بتوفير احتياجات الموظف ، سواء من احتياج الموظف للامان او الاحتياجات الاجتماعية ك الصداقة او حتى احتياج الموظف للتقدير .



نظرية هيرزبرغ ممثلة التحفيز :

هي نموذج للتحفيز يتكون من عاملين اساسيين وهم الرضا وعدم الرضا او بحسب النظرية يتم اعتبارهم ك عوامل محفزة او دافعه اي تدفع بالموظف لزيادة الانتاجية والرضا الوظيفي او عوامل محبطة او مانعه ، تقلل من الانتاجية ، الاداء وحتى الرضا الوظيفي

VROOM نظرية ممثلة التوقعات:

وتدرس النظرية اداء الموظفين في حال وضع دافع سواء كان مادي او معنوي لهم ، بحيث من المتوقع زيادة الجهد والاداء في حال وجود دافع او توقع يزيد من مقدار الجهد المبذول .



: نظرية بورتربلوتشر ممثلة التوازن بين الجهد والعائد

تركز هذه النظرية على تأثير العوامل البيئية الملموسة ك الاجور ،زياداتها والتحفيز على الاداء الافضل للموظف

الدراسه والبحث :

منهجية البحث :

اولاً المنهج الوصفي التحليلي ، لوصف وتحليل تأثير البيئة على الاداء الوظيفي بشكل أوضح وادق على جميع الاصعدة .

ويتم الاعتماد على جمع البيانات المتعلقة بالعوامل المأثرة لفهم كمية التأثير وحدته .

ثانياً المنهج الكمي ، باستخدام الاستبيانات لجمع البيانات من الموظفين وتمثيلها باشكال بيانية تدعم الدراسة .

طرق البحث:

الاستبيان الرقمي.

عينة الدراسة :

عينة عشوائية من الموظفين العاملين في المملكة العربية السعودية ، مختلفين في الاقسام والاعمار والجنسيات لضمان تمثيل الدراسة بشكل شامل ويتراوح حجم العينة بين ١٠٠-١٢٠ موظف .

وقد تم دعم البحث العلمي بنموذج استبيان الكتروني قد تم نشره على شريحة من المجتمع وقد تمت مراعاة ان تكون الشريحة التي تقوم بتعبئة الاستبيان مختلفه في عرقها ، جنسها ، وفئتها العمريه .

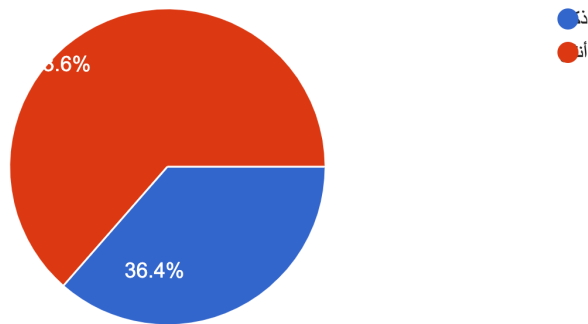
حيث تم تصميم الاستبيان بمجموعة من الاسئلة المغلقه والمفتوحة لضمان استكشاف وجهات النظر بشكل اعمق .

الفئات العمرية الخاضعة للاستبيان :

من ١٩ سنة إلى ٦٠ سنة .

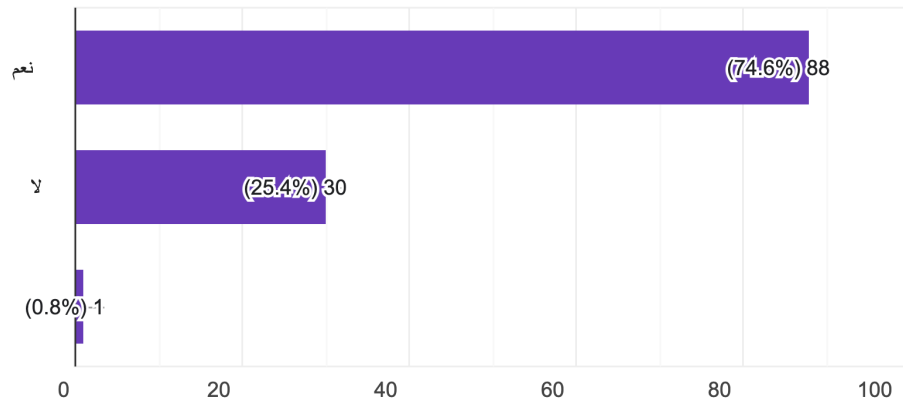
الجنس الخاضع للاستبيان :

الجنس
١18



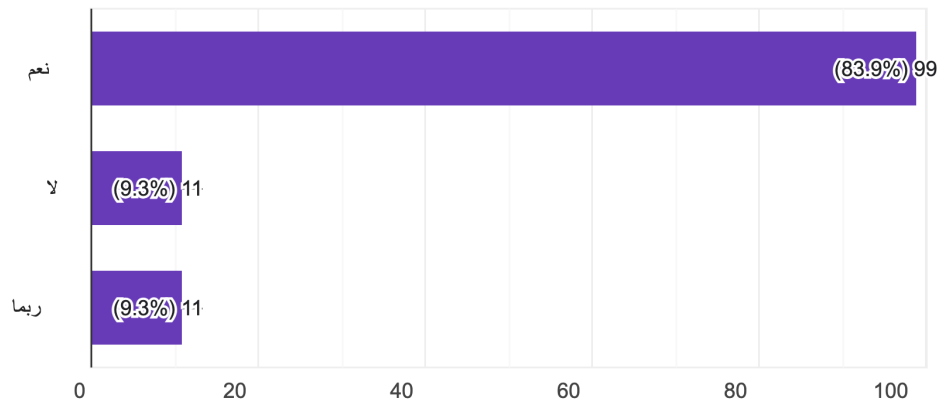
السؤال الاول : " هل لتوزيع الاثاث او الوانه تأثير على ادائك الوظيفي؟ " وهدف السؤال هو لقياس التأثير المادي للبيئة المحيطة :

هل لا
118



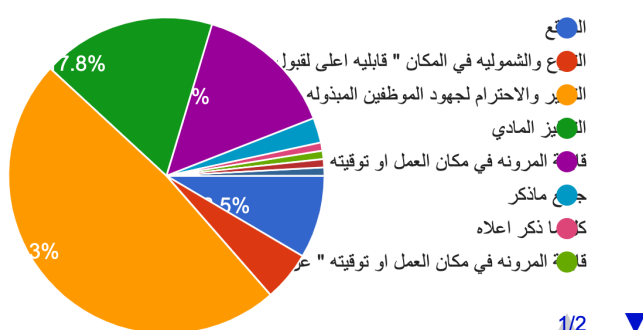
السؤال الثاني : " هل وجود حافز يزيد من جهدك الوظيفي المبذول؟ " وذلك لقياس تأثير البيئة النفسية :

هل و
118



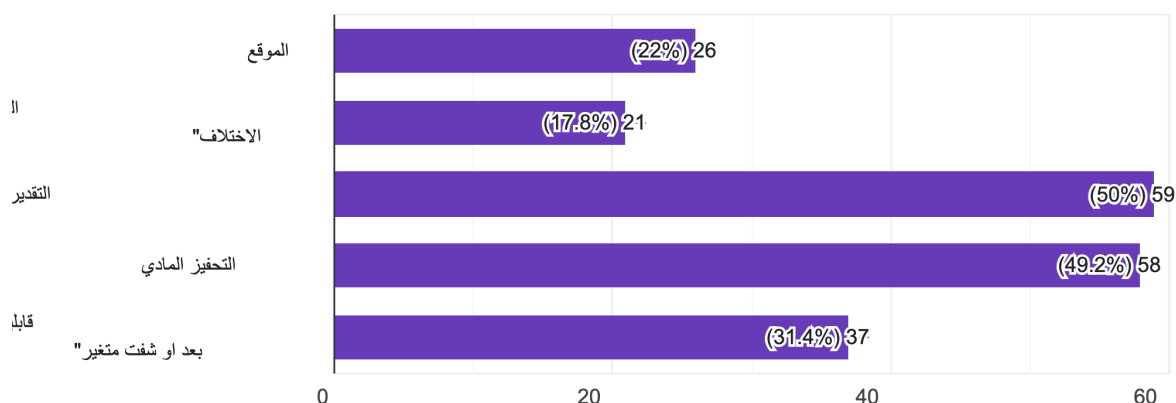
السؤال الثالث : " أهم العوامل التي تبحث عنها في بيئة العمل " وذلك لقياس كمية التأثير لكل من العوامل الرئيسيه :

اهم الـ
١18



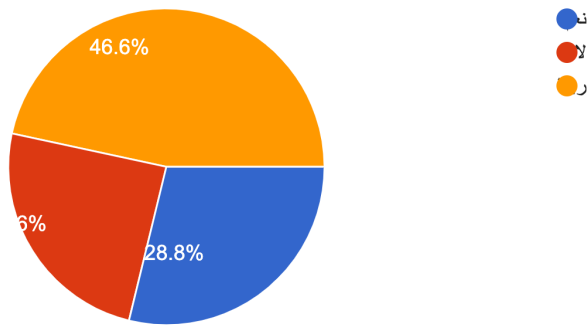
السؤال الرابع : " ما العامل المؤثر بشكل أعلى في ادائك الوظيفي ؟" لترتيب العوامل على حسب شدة تأثيرها:

ما الـ
١18



السؤال الخامس : " هل من الممكن أن تتخلى عن وظيفتك في حال الاخلال باحدى العوامل المذكوره اعلاه؟ " لقياس حدة التأثير على كلاً من الموظف والشركة ؟

هل م
١18



نتائج البحث:

تؤكد نتيجة البحث مدعومة بالاستبيان الرقمي بتأثير البيئة النفسية بشكل عالٍ على الاداء الوظيفي لمنسوبي المنشئة ، حيث تؤكد البيانات بأن الجهد الوظيفي يزداد بازدياد الشكر والتقدير لجهود الموظفين وذلك بشكل مكثف في حال كان الدعم يشمل تحفيزاً مادي .

حيث ان وجود الاحترام والتقدير لجهود الموظفين يسهم بزيادة الاداء ، وبالتالي زيادة الانتاجية وبشكل غير مباشر بزيادة ارتباط الموظف بالمؤسسة ، ضامناً بذلك امانه الوظيفي مساهماً في تضخم الولاء الوظيفي .

تسهم البيئة الرقمية الحديثه بتسهيل التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة العملية ، تسهيلاً لامكانية العمل تحت الظروف الصحيه الخاصه او العائلية التي كانت بالسابق تؤثر سلباً على الاداء الوظيفي او الحالة النفسية للموظف .

الخاتمه والتلخيص :

تساهم البيئة المحيطة بالموظفين بشكل مباشر وواضح في الاداء الوظيفي لمنسوبي المؤسسات ، تقليل التوتر ، الصراعات النفسية او الابتعاد عن الالوان الصارخة من الممكن ان يساهم بارتفاع جودة الاداء .

نوصي بالاهتمام بشكل مكثف بزيادة المرونة في توقيت وموقع العمل ، مسهلاً بذلك تواجد الموظفين وادائهم للمهام الرئيسية المسندة لهم بلا تقصير او هوان.

زيادة الدعم والتقدير المقدم من قبل المؤسسة وقادتها يؤثر ايجابياً على حالة الموظف النفسية ، حيث ان زيادة التقدير يزيد من احترامه للمؤسسة ، و يؤدي ذلك إلى زيادة الارتباط الوظيفي ، مما يساهم بتقليل دورة حياة الموظف مساهماً بشكل واضح على الميزانية المرتبطة بالتوظيف .

ولا يمكن حصر التحفيز فقط على الجزء المادي ، مع انه من الممكن اعتباره كالعامل الاكثر تأثيراً ، يمكن اعتبار التحفيز النفسي والشكر والثناء للموظفين ذوي الاداء المميز من العوامل المؤثرة ايضاً .

المراجع العلمية :

- SMITH, JOHN. "THE IMPACT OF WORKPLACE ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE." JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, VOL. 45, NO. 2, 2020, PP. 123-145.
- JONES, LAURA. "THE ROLE OF LEADERSHIP IN EMPLOYEE MOTIVATION AND PERFORMANCE." JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY, VOL. 56, NO. 4, 2021, .PP. 300-315
- MCGREGOR, DOUGLAS. THE HUMAN SIDE OF ENTERPRISE. MCGRAW-HILL, 1960.
- .VROOM, VICTOR H. WORK AND MOTIVATION. WILEY, 1964