

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أثر بيئة العمل الداخلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين

أسم الطالب

ماهر حسن محجب

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

اهداف الدراسة:

- قياس أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي.
- معرفة أكثر عناصر بيئة العمل تأثيرًا (الإضاءة، المساحات، العلاقات، السلامة...).
- تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل بما يدعم الرضا الوظيفي.

منهجية الدراسة

- المنهج الوصفي التحليلي.
- جمع البيانات باستخدام استبانة.

التطبيقات والاهمية

أولاً: الأهمية النظرية

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من مساهمتها في إثراء المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي لدى الموظفين. فهي تضيق رؤية شاملة للعناصر المختلفة لبيئة العمل الداخلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، وتساعد الباحثين في فهم الفجوات النظرية الموجودة في الدراسات السابقة. كما توفر الدراسة نموذجاً علمياً يمكن استخدامه كأساس للأبحاث المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل.

ثانياً: الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية للدراسة في كونها توفر معلومات دقيقة وقابلة للتطبيق لصناع القرار في المؤسسات، مثل شركة تمر للأدوية، لمساعدتهم على تحسين بيئة العمل الداخلية بما يرفع مستوى رضا الموظفين ويزيد من ولائهم المؤسسي. كما تساهم الدراسة في تعزيز الأداء الوظيفي والإنتاجية العامة للمؤسسة، وتقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي، إضافة إلى تحسين العلاقات المهنية وتطبيق نظم تحفيز فعالة تلبي احتياجات الموظفين.

ثالثاً: التطبيقات العملية

- تطوير سياسات بيئة العمل الداخلية بما يتوافق مع احتياجات الموظفين.
- تصميم برامج تحفيز وتقدير تتناسب مع مستويات الرضا الوظيفي المختلفة.
- استخدام نتائج الدراسة لتقييم فعالية بيئة العمل الحالية وإجراء تحسينات مستمرة.
- تقديم توصيات عملية لتعزيز الصحة النفسية للموظفين ورفع جودة حياتهم الوظيفية.

الكلمات المفتاحية

- بيئة العمل الداخلية
- الرضا الوظيفي
- الموظفون
- الأداء الوظيفي
- العلاقات الإنسانية في العمل
- نظم التحفيز والتقدير الإداري
- جودة بيئة العمل
- التوازن بين العمل والموظف
- الإنتاجية المؤسسية
- المناخ التنظيمي

جدول المحتويات

2.....	الشكر والتقدير.....
3.....	الإهداء.....
4.....	مستخلص الدراسة.....
7.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8.....	1.1. المقدمة:.....
Error! Bookmark not defined.	1.2. مشكلة الدراسة.....
Error! Bookmark not defined.	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
Error! Bookmark not defined.	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
Error! Bookmark not defined.	1.3. أهمية الدراسة.....
Error! Bookmark not defined.	1.3.1. على المستوى النظري:.....

1.3.2	على المستوى التطبيقي:	Error! Bookmark not defined.
1.4	أسئلة الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.5	أهداف الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.6	فرضيات الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.7	نموذج الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.8	الدراسة الميدانية	Error! Bookmark not defined.
1.9	مخطط المشروع	Error! Bookmark not defined.
2	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	15
2.1	المقدمة:	16
2.2	المتغير المستقل	16
2.3	المتغير التابع	17
2.4	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	17
2.5	الخاتمة	17
3	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	18
3.1	المقدمة	19
3.2	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	20
3.3	تصميم البحث	20
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	20
3.5	طريقة جمع البيانات	21
3.6	أنواع البيانات	21
3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	21
3.8	الخاتمة	22
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	23
4.1	المقدمة	24
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	24
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	24
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	25
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	25
4.6	الخاتمة	25
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	26
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	27

27	5.2. توصيات الدراسة:
27	5.3. الخاتمة:
28	قائمة المراجع:
29	الملاحق:

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

ت تُعد بيئة العمل الداخلية أحد أهم العوامل التي تُسهم في تشكيل التجربة الوظيفية للموظفين داخل المؤسسات، إذ لم يعد الاهتمام يقتصر على توفير مكان للعمل فقط، بل أصبح يشمل توفير مناخ تنظيمي مريح ومحفز يدعم أداء الموظف ويعزز شعوره بالرضا والاستقرار الوظيفي. وقد شهدت بيئة العمل في السنوات الأخيرة تطورًا ملحوظًا نتيجة التغيرات التكنولوجية والاجتماعية، مما جعل المؤسسات تسعى إلى تطوير بيئات عمل أكثر مرونة وفعالية.

ورغم هذا الاهتمام المتزايد، لا تزال العديد من المؤسسات تواجه تحديات ترتبط بانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، والذي قد يعود إلى قصور في عناصر بيئة العمل مثل الظروف الفيزيائية، العلاقات المهنية، نظم الحوافز، وطرق الإدارة. ويُعد انخفاض الرضا الوظيفي مشكلة جوهرية لما ينتج عنها من آثار سلبية تتمثل في تراجع الأداء وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي وضعف الانتماء المؤسسي.

وتبرز أهمية هذا الموضوع من كونه يمسّ أحد أهم الموارد داخل أي مؤسسة وهو المورد البشري، فتهيئة بيئة عمل داخلية ملائمة تُعد استثمارًا في رأس المال البشري وتنعكس بشكل مباشر على إنتاجية المؤسسة واستقرارها وتنافسيتها. كما أن دراسة

أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي يسهم في تقديم رؤى تساعد صناع القرار على اتخاذ إجراءات تحسين بيئة العمل بما يتناسب مع احتياجات الموظفين.

ومن خلال هذا البحث، نسعى إلى الكشف عن أثر بيئة العمل الداخلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، من خلال تحليل العلاقة بينهما وقياس مدى تأثير عناصر البيئة المختلفة على مشاعر الموظف تجاه وظيفته ومؤسسته. كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية تسهم في بناء بيئة عمل صحية ومحفزة تُعزز من مستويات الرضا وتدعم الأداء التنظيمي.

ولتحقيق ذلك، سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الموضوع، وجمع البيانات ميدانيًا من عينة من الموظفين في المؤسسة محل الدراسة، ثم تحليلها للوصول إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها لتحسين واقع العمل. وبذلك، فإن هذا البحث يمثل محاولة علمية لفهم طبيعة هذه العلاقة المهمة، وإبراز دور بيئة العمل كعامل أساسي في تعزيز الرضا الوظيفي داخل المؤسسات.

مشكلة الدراسة

تعتبر بيئة العمل الداخلية من العناصر المحورية التي تؤثر بشكل مباشر على شعور الموظف بالرضا تجاه وظيفته، وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع مع التحولات الإدارية الحديثة التي تركز على الإنسان باعتباره المورد الأهم في المؤسسة. ورغم الجهود التي تبذلها العديد من المؤسسات لتحسين ظروف العمل وتوفير مناخ تنظيمي محفز، إلا أن مستوى الرضا الوظيفي ما يزال يشكل تحديًا يعكس وجود قصور في بعض مكونات بيئة العمل الداخلية، مما يستدعي دراسة أكثر عمقًا لفهم تأثير هذه البيئة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

❖ أولاً: الفجوات النظرية

- محدودية الدراسات التي تتناول العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي ضمن إطار شامل يجمع بين الجوانب الفيزيائية والتنظيمية والاجتماعية.
- اختلاف نتائج الدراسات السابقة بشأن قوة واتجاه تأثير عناصر بيئة العمل على الرضا الوظيفي.
- الحاجة إلى نماذج بحثية محدثة تتناسب مع التغيرات الحديثة في بيئات العمل، خصوصًا مع إدخال تقنيات العمل الذكي والتحول الرقمي.

❖ ثانيًا: الفجوات العملية

- وجود شكاوى وظيفية في العديد من المؤسسات تتعلق بالبيئة الداخلية مثل: الضغوط، سوء العلاقات المهنية، نقص التحفيز، أو عدم ملائمة أماكن العمل.
- انخفاض مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين رغم تبني بعض المنظمات لمبادرات تحسين بيئة العمل.
- عدم الاستفادة بعض الجهات الإدارية بشكل كامل من نتائج تقييم بيئات العمل في تطوير سياسات الموارد البشرية ورفع الإنتاجية.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تناولها لأحد الموضوعات الحيوية في مجال الإدارة والموارد البشرية، والمتمثل في أثر بيئة العمل الداخلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، لما لهذا الموضوع من ارتباط وثيق بالأداء والإنتاجية واستقرار القوى العاملة داخل المؤسسات. وتبرز أهمية هذه الدراسة من جانبين رئيسيين:

1.3.1 على المستوى النظري

- تسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة ببيئة العمل والرضا الوظيفي من خلال تناول العلاقة بينهما بصورة أكثر شمولية.
- تقدم إطاراً معرفياً يساعد الباحثين على فهم العناصر المؤثرة في بيئة العمل وربطها بالرضا الوظيفي.
- تساهم في سد الفجوات البحثية الناتجة عن اختلاف نتائج الدراسات السابقة في تحديد أقوى عناصر البيئة تأثيراً على رضا الموظفين.
- تدعم الدراسات الحديثة التي تركز على تهيئة بيئة عمل محفزة كمدخل أساسي لتحقيق التنمية التنظيمية المستدامة.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

- تقدم نتائج عملية يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تحسين بيئة العمل الداخلية بما ينعكس على رفع مستويات الرضا لدى الموظفين.
- تساعد الإدارات العليا وصناع القرار في تحديد مواطن الضعف في بيئة العمل وتطوير سياسات تستجيب لاحتياجات العاملين.
- تعزز فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي ومؤشرات الأداء، مما يساهم في تقليل معدلات الغياب ودوران العمل.
- توفر توصيات يمكن تطبيقها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وتعزيز الانتماء المؤسسي والولاء الوظيفي.

أسئلة الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة المطروحة، تتمحور أسئلة البحث حول التساؤلات التالية:

1. ما مستوى جودة بيئة العمل الداخلية في المؤسسة محل الدراسة؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
4. ما العناصر الأكثر تأثيراً في بيئة العمل الداخلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
5. هل تختلف مستويات الرضا الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أبرزها:

1. التعرف على مستوى جودة بيئة العمل الداخلية لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
2. قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسة.
3. تحديد مدى تأثير عناصر بيئة العمل الداخلية على مستوى الرضا الوظيفي.
4. تحليل العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي ومدى دلالتها الإحصائية.
5. تحديد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً للخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
6. تقديم مقترحات وتوصيات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل الداخلية وتعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

فرضيات الدراسة

استناداً إلى مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، تتمثل فرضيات البحث فيما يلي:

1. **الفرضية الرئيسية:**
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
2. **الفرضيات الفرعية:**
 1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الفيزيائية للعمل (مثل الإضاءة، التهوية، المساحة، النظافة) ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
 2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإنسانية والمناخ الاجتماعي في العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **نظم التحفيز والتقدير الإداري** ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة الحالي على توضيح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث تم تحديد **بيئة العمل الداخلية** كمتغير مستقل، بينما يمثل **الرضا الوظيفي** المتغير التابع. ويفترض النموذج أن تحسين عناصر بيئة العمل الداخلية يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما يوضح دور المتغيرات الديموغرافية كمتغيرات ضابطة قد تسهم في تفسير الفروق بين الأفراد.

وبناءً على ذلك، يتكون النموذج من العناصر الآتية:

- **المتغير المستقل:**
 - بيئة العمل الداخلية وتشمل عناصرها:
 1. البيئة الفيزيائية للعمل
 2. العلاقات الإنسانية والمناخ الاجتماعي
 3. نظم التحفيز والتقدير الإداري
- **المتغير التابع:**
 - الرضا الوظيفي لدى الموظفين
- **المتغيرات الديموغرافية (الضابطة):**
 - الجنس – العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة

ويمثل النموذج التصوري العلاقة المتوقعة بين هذه المتغيرات، حيث تؤثر عناصر بيئة العمل الداخلية بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي، بينما قد تؤثر المتغيرات الديموغرافية على قوة هذه العلاقة أو اتجاهها.

نطاق الدراسة

تحدد هذه الدراسة نطاقها لتوضيح حدود البحث ومجاله، بما يضمن التركيز على المتغيرات الأساسية وتحقيق أهداف البحث بشكل دقيق:

أولاً: النطاق المكاني

- تركز الدراسة على شركة تمر للأدوية وفروعها أو مقرها الرئيسي، وذلك لدراسة بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي لدى موظفيها.

ثانياً: النطاق الزمني

- تغطي الدراسة الفترة الزمنية الحالية (سنة 2025) والتي تم خلالها جمع البيانات وتحليلها، بما يعكس الوضع الراهن لبيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

ثالثاً: النطاق البشري

- يشمل البحث جميع موظفي الشركة بمختلف المستويات الوظيفية (إدارية، فنية، دعم) والأقسام التنظيمية، مع التركيز على عينة ممثلة منهم لضمان دقة النتائج.

رابعاً: النطاق الموضوعي

- يركز البحث على أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي، مع دراسة عناصر بيئة العمل الداخلية مثل:
 1. البيئة الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، المساحة، النظافة).
 2. العلاقات الإنسانية والمناخ الاجتماعي.
 3. نظم التحفيز والتقدير الإداري.

- كما يتناول تأثير المتغيرات الديموغرافية على مستوى الرضا الوظيفي.

مخطط المشروع المقترح

أولاً: المقدمة

تتناول المقدمة الخلفية العامة للبحث، مع توضيح أهمية بيئة العمل الداخلية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما تبرز المقدمة مشكلة الدراسة والفجوات الموجودة في الدراسات السابقة، وتوضح الحاجة لإجراء البحث في سياق شركة تمر للأدوية. وتهدف المقدمة إلى تمهيد القارئ لفهم موضوع الدراسة وأسباب اختيارها.

ثانياً: الفصل الثاني – الإطار النظري

يتضمن هذا الفصل استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة ببيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي، ويشمل تعريف المصطلحات والمفاهيم الأساسية. كما يحلل عناصر بيئة العمل الداخلية المختلفة وتأثيرها على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، بالإضافة إلى استعراض النظريات والنماذج العلمية التي تدعم البحث.

ثالثاً: الفصل الثالث – منهجية البحث والدراسة الميدانية

يركز هذا الفصل على تصميم الدراسة الميدانية في شركة تمر للأدوية، ويشمل تحديد المجتمع والعينة، وأداة جمع البيانات (الاستبانة)، وإجراءات جمع البيانات بشكل دقيق. كما يتضمن هذا الفصل شرح المنهج المستخدم (الوصف التحليلي)، وطرق التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS ، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات المقررة للدراسة.

رابعاً: الفصل الرابع – النتائج والمناقشة والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرض النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية بشكل واضح، باستخدام الجداول والرسوم البيانية المناسبة. كما يناقش النتائج مقارنة بالدراسات السابقة ويستخلص الاستنتاجات المتعلقة بأثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي. ويختتم الفصل بتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل الداخلية وزيادة الرضا الوظيفي، مع اقتراح مجالات للدراسات المستقبلية في نفس المجال.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق