

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
أثر تخصيص المصلى في بيئة العمل
(دراسة عالمية على مختلف القطاعات)

أسم الطالب
نوف محمد حسن العودري

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحمن نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر تصميم المصلى وتجهيزاته على راحة المصلين وكفاءة استخدام المكان. كما يسعى البحث إلى تحديد العوامل التي تؤثر على تجربة المصلين داخل المصلى، بما في ذلك التهوية، الإضاءة، التنظيم الداخلي، وتوافر الخدمات المساندة.

المنهجية:

تم اعتماد منهج البحث الكمي من خلال استبيان ميداني موجه للمصلين، حيث تم تصميم الاستبيان لقياس مستوى رضاهم عن المصلى وتجهيزاته، ومدى تأثير البيئة الداخلية على راحتهم أثناء الصلاة. تم جمع البيانات خلال فترة أسبوع واحد في مدينة مكة المكرمة لعام 2025م، وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الوصفي واختبار الفرضيات المتعلقة بالرضا عن المصلى وتجربة المصلين.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن تصميم المصلى وتنظيمه يلعبان دورًا كبيرًا في تحسين تجربة المصلين ورفع مستوى رضاهم. كما بينت النتائج أن وجود تهوية جيدة، إضاءة مناسبة، وترتيب داخلي منظم يزيد من الراحة ويعزز استخدام المصلى بشكل فعال.

التطبيقات والأهمية:

تسهم هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لتحسين تصميم المصليات في المؤسسات العامة والخاصة، بما يعزز راحة المستخدمين ويضمن الاستفادة المثلى من المساحات المتاحة. كما توفر الدراسة مرجعًا أكاديميًا يمكن الاستفادة منه في أبحاث مستقبلية تتعلق بتصميم الأماكن الدينية والخدمات المساندة فيها.

المصلى، راحة المصلين، التصميم الداخلي، التنظيم، تجربة المستخدم.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10	1.3. أهمية الدراسة.....
10	1.3.1. على المستوى النظري:.....
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
11	1.4. أسئلة الدراسة.....
11	1.5. أهداف الدراسة.....
11	1.6. فرضيات الدراسة.....
11	1.7. نموذج الدراسة.....
12	1.8. الدراسة الميدانية.....

12	1.9. مخطط المشروع
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	2.1. المقدمة:
15	2.2. المتغير المستقل
15	2.3. المتغير التابع
16	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
16	2.5. الخاتمة
17	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
18	3.1. المقدمة
18	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
19	3.3. تصميم البحث
20	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
21	3.5. طريقة جمع البيانات
22	3.6. أنواع البيانات
22	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
23	3.8. الخاتمة
24	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
24	4.1. المقدمة
25	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
27	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
28	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
30	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
32	4.6. الخاتمة
33	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
33	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
34	5.2. توصيات الدراسة:
34	5.3. الخاتمة:
34	قائمة المراجع
35	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في بيئة العمل الحديثة، أصبحت المؤسسات في مختلف دول العالم تدرك أكثر من أي وقت مضى أهمية توفير بيئة متوازنة تراعي الاحتياجات النفسية والثقافية والدينية للموظفين، لما لذلك من أثر مباشر على استقرارهم النفسي ومستوى عطائهم الوظيفي.

ومن بين هذه الاحتياجات، يبرز تخصيص مصلى أو مساحة مخصصة للعبادة داخل مقر العمل كأحد العناصر الجوهرية التي يمكن أن تساهم في خلق بيئة عمل أكثر دعمًا وراحة للموظفين في شتى القطاعات.

تختلف وجهات النظر الإدارية حول هذه القضية؛ فالبعض يرى أن المصلى يمثل قيمة مضافة تسهم في تعزيز راحة الموظفين وتحقيق رضا وظيفي أعلى، وبالتالي زيادة الإنتاجية والالتزام المؤسسي، بينما ينظر آخرون للموضوع من زاوية عملية بحتة، معتبرين أن تخصيص مساحة للعبادة قد يشكل عبئًا على استغلال المساحات الإدارية أو التشغيلية.

جاء اختيار هذا الموضوع انطلاقًا من الرغبة في دراسة العلاقة بين البعد الروحي والإنساني في بيئة العمل وبين الأداء الوظيفي والإنتاجية، وتبسيط الضوء على أهمية الممارسات المؤسسية التي تراعي الجانب الديني في مختلف الثقافات والمجتمعات.

يركز هذا المشروع على تحليل أثر وجود المصلى أو مساحة العبادة على رضا وإنتاجية الموظفين في القطاعات المختلفة حول العالم، مع دراسة التوجهات الإدارية تجاه تخصيص هذه المساحات، إضافة إلى تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تحقيق التوازن بين البعد الإنساني والديني والبعد الإداري.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من أن ممارسة العبادات تساهم في تحقيق الاستقرار النفسي والطمأنينة لدى الفرد، إلا أن توجهات المؤسسات حول العالم تجاه تخصيص أماكن للعبادة ما تزال متباينة.

فبينما تدعم بعض الإدارات هذه الخطوة انطلاقاً من إدراكها لدورها في تحسين ولاء الموظف ورفع إنتاجيته، تعارضها جهات أخرى بحجة أنها تشكل عبئاً إدارياً أو استهلاكاً لمساحات يمكن استخدامها لأغراض تشغيلية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين وجود المصلى في بيئة العمل الحكومية والأداء المؤسسي بشكل مباشر.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

غياب الدراسات الميدانية التي تقارن أثر وجود المصلى بين القطاعات المتنوعة (الحكومية، الخاصة، والمنظمات).

الحاجة إلى تحليل تأثير المصلى على الأداء والإنتاجية مع مراعاة العوامل الثقافية والدينية المتعددة حول العالم.

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

إثراء مجال إدارة الموارد البشرية بدراسة أثر العوامل الدينية والنفسية على الأداء الوظيفي في سياقات متعددة.

توضيح العلاقة بين تلبية الاحتياجات الروحية للموظف ورضاه العام وإنتاجيته في بيئات عمل متنوعة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تقديم مؤشرات عملية للمؤسسات العالمية تساعد في اتخاذ قرارات تلبي احتياجات الموظفين دون الإضرار بالكفاءة التشغيلية.

مساعدة المسؤولين في فهم الفوائد المحتملة لتخصيص المصلى، مثل زيادة الالتزام والانتماء للمؤسسة.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما أثر تخصيص المصلى على رضا وإنتاجية الموظفين في بيئات العمل المختلفة حول العالم؟
2. كيف تختلف وجهات نظر المسؤولين حول تخصيص المصلى في المؤسسات؟
3. ما العوامل التي تؤثر في اتخاذ القرار بشأن تخصيص المصلى؟

1.5. أهداف الدراسة

1. تحليل أثر وجود المصلى على رضا الموظفين في مختلف القطاعات
2. التعرف على التوجهات الإدارية المختلفة تجاه تخصيص المصلى.
3. تقديم توصيات عملية للجهات والمؤسسات حول العالم بشأن تخصيص المصليات.
4. دراسة الفجوة بين توقعات الموظفين وقرارات المسؤولين بخصوص المصلى.

1.6. فرضيات الدراسة

- H1: وجود المصلى في بيئة العمل يؤثر إيجابياً على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
- H2: تختلف تقييمات المسؤولين لجدوى المصلى وفقاً لأولوياتهم الإدارية والثقافية.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: وجود مصلى في بيئة العمل
المتغيرات التابعة: أداء الموظف – الراحة النفسية – الولاء المؤسسي
نموذج العلاقات (بسيط):
وجود مصلى ← يؤثر على → (أداء الموظف + راحته النفسية + ولائه)

1.8. الدراسة الميدانية

ستتم الدراسة على مؤسسات من قطاعات مختلفة (حكومية، خاصة، ومنظمات غير ربحية) في عدد من الدول، بحيث تتم المقارنة بين جهات توفر أماكن مخصصة للعبادة وأخرى لا تفعل ذلك، لتحليل الأثر الناتج على رضا وإنتاجية الموظفين.

1.9. مخطط المشروع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

2. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

3. الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي للبيانات

5. الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

تحديد موضوع البحث → أسئلة وأهداف وفرضيات → الدراسات السابقة



تصميم البحث → جمع البيانات → التحليل الإحصائي



مناقشة النتائج → التوصيات والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية في بناء أي مشروع بحثي، إذ تمنح الباحث رؤية شاملة لما تم تناوله من أفكار مرتبطة بالموضوع، وتساعد على تجنب التكرار، إضافة إلى تحديد الفجوات البحثية التي لم تُعالج بعد.

موضوع تخصيص المصليات في بيئة العمل يُعد حديثًا نسبيًا في كثير من الدول، بالرغم من أنه مطروح عالميًا ضمن إطار “الروحانية في العمل” (Workplace Spirituality).

2.2. المتغير المستقل

ركزت بعض الدراسات على دور المؤسسات في توفير بيئة عمل تراعي الأبعاد الدينية والإنسانية للموظفين، مثل: القرشي (2021): تناول أهمية الممارسات المؤسسية التي تدعم الراحة النفسية مثل المرونة في أوقات العمل أو توفير أماكن للراحة والعبادة.

Smith (2019): أوضح أن المؤسسات الغربية التي تسمح بممارسة الشعائر الدينية تحقق مستويات أعلى من الالتزام والإنتاجية.

العنبي (2020): أشارت إلى أن تجاهل الجوانب الدينية يسبب ضعف الانتماء للمؤسسة.

2.3. المتغير التابع

تناولت العديد من الدراسات أثر رضا الموظف على الأداء المؤسسي:

Allen & Kiburz (2012): دعمت فكرة أن تلبية احتياجات الموظف النفسية والروحية تحسن التوازن بين العمل والحياة.

عبد الله (2023): بيّن أن الموظف الذي يشعر بتقدير قيمه ومعتقداته يكون أكثر التزامًا وعطاءً.

القرشي (2021): أكد أن الرضا الوظيفي من أهم عوامل رفع الإنتاجية وخفض الغياب.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ربطت الدراسات بين توفير أماكن للعبادة وتحسين أداء الموظفين وولائهم: (2019) Smith: المؤسسات التي تسمح بممارسة المعتقدات تحقق التزامًا أكبر. عبد الله (2023): دعم القيادة للقيم الدينية يعزز الثقة ويرفع الأداء الجماعي. العتيبي (2020): تجاهل الممارسات الدينية يؤدي لانخفاض الرضا والإنتاجية.

2.5. الخاتمة

بعد استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن تخصيص المصلى أو أماكن العبادة في بيئة العمل يعد من الموضوعات التي تجمع بين الجانبين الإنساني والإداري، حيث أظهرت العديد من الأبحاث أن مراعاة احتياجات الموظف الدينية والروحية تؤثر إيجابًا على مستويات الرضا والإنتاجية والولاء للمؤسسة.

كما بينت الدراسات أن المؤسسات التي تدعم حرية ممارسة الشعائر الدينية تحقق بيئة عمل أكثر استقرارًا وانسجامًا، مما ينعكس على أدائها العام.

في المقابل، فإن تجاهل هذا الجانب يؤدي إلى زيادة معدلات التوتر والانسحاب الوظيفي، وانخفاض الالتزام المؤسسي.

وعليه، يمكن القول إن "تخصيص المصلى" أو "مساحة مخصصة للعبادة" ليس مجرد عنصر مادي في بيئة العمل، بل هو مؤشر على ثقافة مؤسسية شاملة تحترم التنوع القيمي والديني، وتسعى إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الإنسان في مختلف القطاعات والدول.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، إذ يوضح الأسلوب العلمي الذي تم اتباعه في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.

تسعى هذه المنهجية إلى تحديد الطريقة التي يمكن من خلالها اختبار الفرضيات والإجابة عن أسئلة البحث المتعلقة بأثر تخصيص المصلى في بيئة العمل على رضا وإنتاجية الموظفين في مختلف القطاعات حول العالم.

يتناول هذا الفصل نوع المنهج المستخدم وأدوات البحث، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة والعينة، وطريقة جمع البيانات وتحليلها. كما يوضح المبررات التي تم اعتمادها لاختيار هذه الأساليب بما يضمن تحقيق أهداف الدراسة بدقة وحيادية. وتهدف المنهجية إلى توفير إطار منظم يساهم في الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها والاستفادة منها في بيئات العمل المتنوعة ثقافيًا ومهنيًا.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية من العناصر الأساسية في أي دراسة علمية، إذ تُساهم في توضيح المقصود بكل متغير من متغيرات البحث بدقة، وتحدد الطريقة التي سيتم من خلالها قياسها وتحليلها في الواقع العملي.

وفي هذه الدراسة، يتم تناول المتغيرين الرئيسيين الآتيين:

أولاً: المتغير المستقل – تخصيص المصلى في بيئة العمل

يُقصد به وجود مساحة مخصصة داخل المؤسسة لممارسة الشعائر الدينية أو الروحية، سواء كانت مصلىً رسميًا أو غرفة مهيأة للعبادة أو التأمل.

ويُقاس هذا المتغير من خلال مجموعة من المؤشرات، مثل:

- مدى توافر مكان مخصص للعبادة في مقر العمل.
- درجة سهولة الوصول إليه خلال أوقات الدوام.
- مدى دعم إدارة المؤسسة لفكرة تخصيص هذه المساحة.

ثانيًا: المتغيرات التابعة – رضا الموظف، الراحة النفسية، والولاء المؤسسي

1. رضا الموظف: يُقصد به الشعور العام بالارتياح والقبول نحو بيئة العمل، ويُقاس من خلال مستوى الرضا عن ظروف العمل، والسياسات الإدارية، والعلاقات المهنية.
2. الراحة النفسية: تشير إلى الإحساس بالسكينة والاستقرار الذهني والعاطفي أثناء أداء العمل، ويُقاس من خلال مؤشرات مثل انخفاض التوتر والشعور بالطمأنينة.
3. الولاء المؤسسي: هو مدى التزام الموظف تجاه المؤسسة ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها، ويُقاس من خلال مؤشرات مثل الرغبة في البقاء، والحرص على تحقيق أهداف المنظمة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يُعد تصميم البحث من المكونات الأساسية في أي دراسة علمية، إذ يُمثل الإطار المنهجي الذي يوضح كيفية تنفيذ الدراسة من المرحلة النظرية إلى التطبيق العملي. ويهدف هذا الجزء إلى تحديد الفلسفة والمنهج والأدوات التي سيتم استخدامها للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. في هذه الدراسة، تم اعتماد نموذج البصلة البحثية (The Research Onion) الذي طوّره Saunders et al. (2019)، والذي يُعد من أكثر النماذج استخدامًا في البحوث الإدارية الحديثة، حيث يساعد في بناء منهج بحثي منظم ومتدرج الخطوات.

وتم تصميم البحث في هذه الدراسة وفق المستويات الآتية:

1. الفلسفة البحثية:

تستند الدراسة إلى فلسفة الواقعية (Realism)، التي تفترض أن الظواهر الاجتماعية — مثل رضا الموظفين أو الراحة النفسية — يمكن قياسها وتحليلها من خلال بيانات واقعية يتم جمعها من الأفراد العاملين في المؤسسات المختلفة.

2. المنهج البحثي:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقة بين المتغيرات (وجود المصلى، الرضا، الإنتاجية، الولاء المؤسسي).

3. الاستراتيجية البحثية:

تعتمد الدراسة على استراتيجية المسح (Survey Strategy) باعتبارها الأنسب لجمع بيانات كمية من عدد كبير من المشاركين عبر استبيان إلكتروني.

4. الأفق الزمني:

تتبع الدراسة الأفق الزمني المقطعي (Cross-sectional)، أي أنها تُنفذ في فترة زمنية واحدة لقياس العلاقات بين المتغيرات في الوقت الحالي.

5. طرق جمع البيانات:

تقتصر أدوات جمع البيانات على الاستبيان الإلكتروني الذي يُوزع على الموظفين في قطاعات مختلفة حول العالم، بهدف الحصول على بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

من خلال هذا التصميم، تسعى الدراسة إلى بناء فهم علمي للعلاقة بين تخصيص المصلى في بيئة العمل ومستوى رضا الموظفين وإنتاجيتهم في بيئات متنوعة ثقافيًا ومؤسسيًا، بالاعتماد على بيانات كمية دقيقة وشاملة.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يُقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد الذين تتعلق بهم مشكلة الدراسة ويمكن تعميم نتائجها عليهم. وفي هذه الدراسة، لم يُقتصر مجتمع البحث على فئة الموظفين فقط، بل شمل جميع فئات الأفراد في المجتمع، سواء العاملين أو غير العاملين (العاطلين عن العمل أو الباحثين عن عمل).

ويرجع ذلك إلى أن موضوع الدراسة يتناول جانبًا إنسانيًا عامًا يتعلق بأثر وجود المصلى أو أماكن العبادة في بيئة العمل على الراحة النفسية والإنتاجية، وهو موضوع يمكن لأي فرد تكوين رأي منطقي وواعٍ حوله، بغض النظر عن حالته الوظيفية الحالية.

أما عينة البحث، فقد تم اختيارها باستخدام أسلوب العينة غير الاحتمالية (Non-Probability Sampling) وتحديدًا أسلوب العينة المتاحة (Convenience Sampling)، نظرًا لسهولة الوصول إلى المشاركين عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

حيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبيان الإلكتروني على عدد من الأفراد من مختلف الفئات العمرية والمهنية، من خلال روابط تم إرسالها إلى المعارف والمشاركين عبر المنصات الاجتماعية مثل "واتساب" و"تويتر" و"إنستغرام"، بهدف الحصول على آراء متنوعة تمثل منظورًا إنسانيًا عامًا تجاه القضية المدروسة.

ويُعد هذا الأسلوب مناسبًا لطبيعة الدراسة الحالية، التي تركز على الفهم العام للظاهرة وليس على فئة مهنية محددة، مما يساهم في تعزيز شمولية النتائج وتنوع وجهات النظر حول الموضوع.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لما يوفره من سهولة في الوصول إلى عدد كبير من المشاركين من مختلف الفئات وفي أماكن متعددة حول العالم.

تم تصميم الاستبيان بعناية ليتناسب مع أهداف البحث ومتغيراته، حيث احتوى على مجموعة من الأسئلة التي تقيس آراء المشاركين تجاه أثر تخصيص المصلى أو أماكن العبادة في بيئة العمل على رضا الأفراد وإنتاجيتهم وراحتهم النفسية.

تم بناء الأسئلة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) الذي يتيح للمشاركين التعبير عن درجة اتفاقهم أو اختلافهم مع العبارات، مما يسهل عملية التحليل الإحصائي لاحقًا.

وقد تم نشر رابط الاستبيان عبر وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة مثل واتساب وتويتر وإنستغرام، بهدف الوصول إلى فئات متنوعة من المشاركين، سواء من الموظفين أو غير الموظفين، وذلك لقياس الرأي الإنساني العام تجاه القضية المطروحة.

تم جمع الردود إلكترونياً خلال فترة زمنية محددة، ثم حفظها وتنظيمها في ملف بيانات تمهيداً لتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي لاستخلاص النتائج ذات الدلالة العلمية.

3.6. أنواع البيانات

في هذا البحث، تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني شمل جميع الفئات، سواء الموظفين أو العاطلين عن العمل، بهدف فهم رأي الناس بشكل إنساني وشامل. أنواع البيانات التي تم جمعها تتضمن:

بيانات كمية: مثل أسئلة مقياس ليكرت (مثلاً: من 1 إلى 5) لقياس مدى الرضا أو الرأي.

بيانات نوعية/وصفية: مثل أسئلة نعم/لا، أو آراء مفتوحة عن التجربة في المصلى.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج Excel بطريقة مبسطة، حيث:

1. تم إدخال جميع الردود في جداول مرتبة.
2. تم حساب النسب المئوية لكل خيار من خيارات الأسئلة.
3. تم استخدام الجداول والرسوم البيانية لتوضيح النتائج ومقارنة الرأي بين الفئات المختلفة.
4. تم التركيز على النتائج التي تعكس رضا الناس واحتياجاتهم في المصلى، لتقديم توصيات عملية للتحسين.

3.8. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يتضح أن الاستبيان كان الأداة الأنسب لجمع البيانات من أفراد العينة، نظرًا لسهولة تطبيقه وقدرته على قياس آراء المشاركين حول وجود المصلى وأثره في بيئة العمل.

تم تصميم الاستبيان بطريقة منظمة وشاملة، مع مراعاة وضوح الأسئلة وتقسيمها إلى محاور رئيسية تشمل: الانتماء والولاء للمؤسسة، الإنتاجية والتركيز، التحديات والآثار السلبية، وإدارة المصلى والمقاومة الإدارية المحتملة.

كما تم التأكيد على سرية الإجابات ووضوح الهدف من الدراسة للمشاركين، لضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة.

يمكن القول إن هذا الفصل يمثل الأساس الذي ستبنى عليه النتائج والتحليلات في الفصل التالي، بما يساهم في استخلاص استنتاجات دقيقة حول دور المصلى في تعزيز الانتماء والإنتاجية ورفاهية الموظفين.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بيانات الدراسة الميدانية، والتي تم جمعها عبر استبانة موزعة على عينة من الموظفين العاملين في بيئة العمل المستهدفة. ويهدف هذا الفصل إلى اختبار الفرضيات البحثية وقياس مدى تأثير وجود مصلى داخل مقر العمل على مجموعة

من المتغيرات التنظيمية والسلوكية، مثل: الشعور بالانتماء الوظيفي، تحسين جودة العمل الجماعي، تقليل الانقطاعات غير المخططة، ودعم الإنتاجية.

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات واستخلاص المؤشرات الإحصائية المناسبة، وذلك من خلال تطبيق أدوات تحليلية متعددة شملت: التحليل الوصفي للبيانات، اختبار الثبات الداخلي للأداة (كرونباخ ألفا)، ومعامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقات بين المتغيرات.

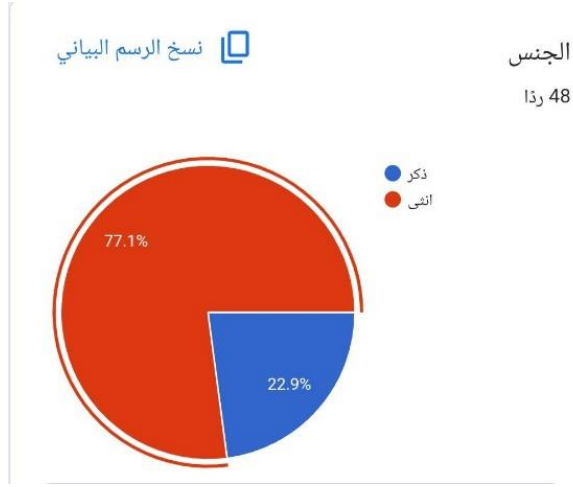
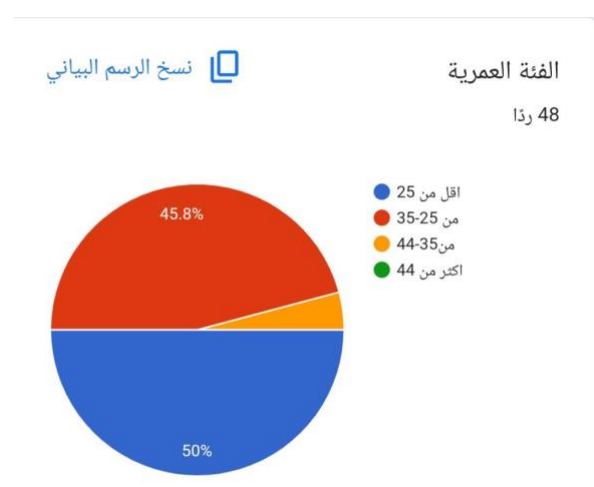
كما يتضمن الفصل عرضاً للخصائص الديموغرافية للمستجيبين، وتحليلاً لدرجات استجاباتهم تجاه العبارات محل الدراسة، ومناقشة للنتائج المستخلصة في ضوء الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يتناول هذا الجزء تحليل الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وذلك بهدف تقديم وصف عام للبيئة التي تم فيها جمع البيانات، وفهم الخلفية الاجتماعية والتعليمية للمشاركين. وقد اشتملت البيانات على ثلاثة متغيرات ديموغرافية رئيسية هي: الجنس، الفئة العمرية، والمؤهل العلمي، وقد تم تحليل هذه البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية، كما هو موضح في الجداول والرسوم التالية:

أولاً: توزيع العينة حسب الجنس يتيح من الجدول أن غالبية أفراد العينة من الإناث بنسبة تقارب 74%، بينما بلغت نسبة الذكور 26%

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
26.19%	11	ذكر
73.81%	31	انثى



ثانياً: توزيع العينة حسب الفئة العمرية

تشير البيانات إلى أن الفئة العمرية السائدة هي "أقل من 25 عاماً"، تليها "من 25 إلى 35 عاماً"، مما يدل على تمثيل شبابي مرتفع ضمن بيئة العمل المستهدفة.

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
47.62%	٢٠	أقل من 25 سنة
42.86%	١٨	من 25 إلى 35 سنة
9.52%	٤	من 36 إلى 45 سنة

ثالثاً: توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

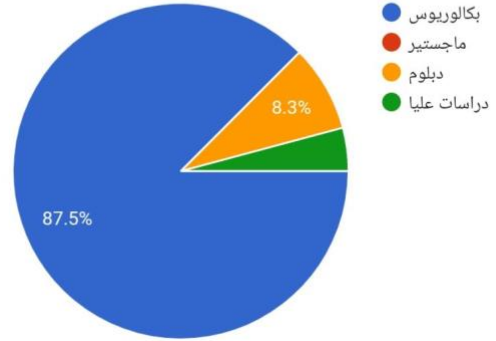
يتضح أن أغلب أفراد العينة من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة 88%، وهو ما يعكس تجانساً علمياً لدى المشاركين.

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
88.10%	٣٧	بكالوريوس
7.14%	٣	دبلوم
4.76%	٢	دراسات عليا

نسخ الرسم البياني

المؤهل العلمي

48 رداً



4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

قبل الشروع في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، من الضروري التحقق من صدق وثبات أداة القياس (الاستبيان)، وذلك لضمان دقة وموثوقية النتائج.

أولاً: صدق الأداة (Face Validity)

تم الاعتماد على الصدق الظاهري لأداة الدراسة، حيث تم بناء الاستبانة اعتماداً على عدد من الدراسات السابقة الموثوقة، كما تم عرضها على عدد من المحكمين الأكاديميين ذوي الخبرة في مجال الإدارة والموارد البشرية. وقد أقرّ المحكمون بأن العبارات المستخدمة مناسبة لقياس المتغيرات المستهدفة وتعكس محتواها بدقة.

ثانياً: ثبات الأداة (Reliability)

لقياس مدى اتساق استجابات العينة على عبارات الاستبيان، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، والذي يُعد أحد أشهر الاختبارات الإحصائية لقياس الثبات الداخلي للمقياس. وقد بلغت قيمة كرونباخ ألفا لمجمل العبارات ما يلي:

$$\text{قيمة كرونباخ ألفا} = 0.66$$

وهذه النتيجة تُشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة جزئياً، إذ تقع القيمة ضمن النطاق (0.60 – 0.69) والذي يُعتبر مقبولاً لأغراض الدراسات الاجتماعية والإنسانية، خصوصاً عندما تكون الأداة مكونة من عدة أبعاد موضوعية متنوعة.

كلما اقتربت قيمة كرونباخ ألفا من الواحد الصحيح، دلّ ذلك على زيادة الاتساق الداخلي بين العبارات.

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

يعرض هذا الجزء النتائج الإحصائية الوصفية الخاصة بمتغيرات الدراسة، وذلك بهدف قياس اتجاهات المشاركين نحو تأثير وجود المصلى في بيئة العمل على مجموعة من المؤشرات السلوكية والتنظيمية. وقد تم الاعتماد في هذا التحليل على مقياس ليكرت الخماسي، والذي تراوحت فيه درجات الإجابة من 1) = لا أوافق بشدة) إلى (5 = أوافق بشدة).

تم احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة في الاستبيان، لتحديد مدى الموافقة أو الرفض من قبل المشاركين. الجدول التالي يبرز النتائج

الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
0.80	4.29	من يوفر بيئة تدعم عبادتي سيكسب ولائي بشكل أكبر
1.07	2.67	وجود المصلى يجعلني أقل احتمالاً للبحث عن عمل في جهة أخرى
0.76	4.14	أشعر أن الإدارة التي توفر المصلى تهتم برفاهيتي بشكل عام
0.81	4.19	المصلى يزيد من إنتاجيتي ويقلل الانقطاعات غير المخططة
0.84	4.24	وجود المصلى يسهم في تقليل التأخير الناتج عن مغادرة العمل للصلاة
0.78	4.14	وجود المصلى يحسن جودة العمل الجماعي ويقلل النزاعات
0.69	4.43	وجود المصلى يدعم انتظامي وزيادة تركيزي
1.02	1.95	تخصيص مساحة للمصلى قد يؤثر سلباً على المساحات التشغيلية
1.01	3.71	المصلى قد يسبب اضطراباً في جدول العمل إذا لم يتم تنظيمه جيداً
0.96	3.67	المصلى قد يواجه مشكلات في النظافة أو إدارة الاستخدام
0.98	3.57	قد يكون هناك مقاومة إدارية لفكرة المصلى بسبب التكاليف أو الأولويات

تشير النتائج إلى وجود اتجاهات إيجابية قوية من قبل المشاركين نحو تأثير المصلى في زيادة الولاء، دعم الإنتاجية، تقليل الانقطاعات والتأخيرات، وتحسين جودة بيئة العمل.

في المقابل، أبدى المشاركون موافقة جزئية أو حيادية تجاه العبارات المرتبطة بالتحديات مثل اضطراب الجدول أو مقاومة الإدارة للفكرة، بينما أظهروا عدم اتفاق مع فكرة أن المصلى يضر بالمساحات التشغيلية (المتوسط = 1.95)، مما يدل على تأييد واسع لتخصيص مكان للصلاة داخل مقر العمل.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

معاملات الارتباط بين العبارات (Pearson Correlation)

العبارة ٢	العبارة ١	معامل الارتباط (r)
وجود المصلى يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.	من يوفر بيئة تدعم عبادتي سيكسب ولائي بشكل أكبر	0.75
وجود المصلى يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.	استخدام المصلى أكون أكثر إنتاجية في المهام التالية	0.67
وجود المصلى يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.	أعتقد أن وجود المصلى يساعد في تحسين جودة العمل الجماعي	0.63
وجود المصلى يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.	أشعر أن الإدارة التي توفر المصلى تهتم برفاهيتي.	0.54
وجود المصلى يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.	وجود المصلى يجعلني أقل احتمالاً للبحث عن عمل في جهة أخرى.	0.55
وجود المصلى يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.	وجود المصلى يساهم في تقليل التأخير الناتج عن مغادرة العمل للصلاة.	0.50
وجود المصلى يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.	تخصيص مساحة للمصلى قد يؤثر سلباً على المساحات التشغيلية.	-0.21
وجود المصلى يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.	قد يكون هناك مقاومة إدارية لفكرة المصلى بسبب التكاليف أو الأولويات الأخرى.	-0.22

تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة (وجود المصلى) والمتغيرات التابعة مثل: الولاء الوظيفي، الإنتاجية، تقليل الانقطاعات، وتحسين بيئة العمل. وقد تم إجراء التحليل باستخدام برنامج SPSS، وجاءت النتائج على النحو التالي:

علاقات إيجابية قوية (ارتباط مباشر):

O وجود علاقة قوية بين الشعور بأن "المصلى يزيد الولاء الوظيفي" والعبارة "وجود المصلى يدعم انتظامي وزيادة تركيزي"

O ($r = 0.75$)

O وجود ارتباط إيجابي بين الولاء و"الإنتاجية بعد استخدام المصلى"

O ($r = 0.67$)

O وجود علاقة واضحة بين "المصلى والاهتمام برفاهية الموظف" و"تحسين جودة العمل الجماعي"

O ($r = 0.52$ إلى 0.63)

علاقات متوسطة:

O العلاقة بين "وجود المصلى" و"تقليل الرغبة في البحث عن وظيفة أخرى" كانت متوسطة

O ($r = 0.55$)

O العلاقة بين "الولاء" و"تقليل التأخير الناتج عن مغادرة العمل" كانت متوسطة كذلك

O ($r = 0.50$)

علاقات عكسية ضعيفة أو سلبية:

• توجد علاقة عكسية بين الولاء وبين العبارة "تخصيص المصلى يؤثر سلباً على المساحات التشغيلية"

($r = -0.21$)

• كما ظهرت علاقة عكسية بين الولاء و"مقاومة الإدارة لفكرة المصلى بسبب التكاليف"

($r = -0.22$)

• وهي علاقات ضعيفة وغير معنوية، ما يشير إلى عدم وجود أثر كبير للتحديات المحتملة على شعور الموظف بولائه أو إنتاجيته.

مناقشة النتائج:

تدعم النتائج الفرضيات الأساسية للدراسة، حيث أظهرت أن وجود المصلى داخل مقر العمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بعدة متغيرات تنظيمية، أبرزها: زيادة الولاء، تعزيز التركيز، رفع الإنتاجية، وتقليل الانقطاعات

كما تشير النتائج إلى أن التخوفات المتعلقة بالمساحات التشغيلية أو التكاليف لم تكن مؤثرة بشكل كبير في نظرة الموظفين تجاه أهمية وجود المصلى.

4.6. الخاتمة

استعرض هذا الفصل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية بهدف الإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته.

أظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقات إيجابية ذات دلالة بين وجود المصلى في مقر العمل وعدد من المتغيرات التنظيمية الهامة مثل: الولاء الوظيفي، تحسين جودة العمل الجماعي، رفع الإنتاجية، تقليل الانقطاعات، وزيادة التركيز. كما بينت النتائج أن المشاركين ينظرون إلى المصلى كأداة تعزز من الرفاهية الوظيفية وتدعم الجانب الروحي والنفسي داخل بيئة العمل.

من جهة أخرى، أظهرت النتائج أن التخوفات المرتبطة بالمصلى – مثل تأثيره على المساحات التشغيلية أو التكاليف الإدارية – لم تكن مؤثرة بشكل كبير على توجهات الموظفين، مما يدل على تقبل واسع لفكرة وجود المصلى واعتبارها قيمة مضافة داخل بيئة العمل.

بناءً على ذلك، يمكن القول بأن نتائج هذا الفصل تعزز من أهمية دمج البعد الديني والروحي ضمن بيئات العمل الحديثة، باعتباره عاملاً داعماً للرضا الوظيفي، الاستقرار، والإنتاجية.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق

الملحق رقم (١) أداة الدراسة (الاستبانة)

استخدمت الباحثة أداة الاستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وسهولة تطبيقه على عدد كبير من المشاركين في وقت قصير.

وقد تم إعداد الاستبيان بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع المصلى، بهدف قياس آراء الأفراد حول دور المصلى في تعزيز القيم الدينية والاجتماعية، ومدى إسهامه في تقوية الروابط الإيمانية والالتزام الديني.

وقد وُضعت في بداية الاستبيان مقدمة توضيحية للمشاركين، تضمنت الهدف من الدراسة وأهمية المشاركة فيها، مع التأكيد على سرية المعلومات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، ونصها كما يلي:

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله، أما بعد:

حرصًا على تطوير بيئة المصليات في المؤسسات التعليمية والمجتمعية، أُعدّ هذا الاستبيان لدراسة أثر المصلى في تعزيز القيم الدينية والاجتماعية، والتعرف على مدى إقبال الأفراد عليه، وأهم الأنشطة أو البرامج التي تسهم في تفعيله بالشكل الأمثل.

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء المشاركين حول واقع المصلى ودوره في حياة الأفراد، مما يساعد في تقديم مقترحات تطويرية تسهم في جعله بيئة روحانية جاذبة ومؤثرة.

نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بكل صدق وموضوعية، علمًا بأن جميع الإجابات سَتُعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

أولاً: المعلومات العامة (البيانات الديموغرافية)

الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ 25 – 34 سنة

☐ 35 – 44 سنة

☐ 45 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دبلوم

□ دراسات عليا

هل توفر جهة عملك مصلى/مكان مخصص للصلاة داخل مقر العمل؟

نعم

لا

إذا كانت الإجابة نعم: هل المصلى مُجهّز (سجاد، قِبَلات، ركن للوضوء)

نعم

لا

كم مرة تقريباً تستخدم المصلى أثناء يوم العمل؟

لا أستخدم إطلاقاً

مره او مرتين في الأسبوع

3-4 مرات في الأسبوع

يوميًا تقريبًا

أكثر من مرة يوميًا

أخرى:

كم دقيقة في المتوسط تستغرق للصلاة أو الهدوء في المصلى الواحد؟ (نص قصير: اذكر عدد الدقائق تقريبًا)

ثانيًا: محاور الدراسة (مقياس ليكرت الخماسي)

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية باستخدام المقياس التالي.

أوافق

أوافق بشدة

محايد/ة

لا أوافق

لا أوافق بشدة

المحور الأول: الانتماء والولاء للمؤسسة

العبرة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
وجود المصلى يزيد من شعوري بالانتماء للمؤسسة					
من يوفر بيئة تدعم عبادتي سيكسب ولائي بشكل أكبر.					
وجود المصلى يجعلني أقل احتمالاً للبحث عن عمل في جهة أخرى.					
أشعر أن الإدارة التي توفر المصلى تهتم برفاهيتي بشكل عام.					

--	--	--	--	--	--

المحور الثاني: الإنتاجية والتركيز

العبارة	أوافق	أوافق بشدة	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المصلي يقلل من الانقطاع غير المخطط له (مثلاً الخروج للمنزل أو النزول خارج مقر العمل لأداء الصلاة).					
وجود المصلي يسهم في تقليل التأخير الناتج عن الحاجة لمغادرة مقر العمل للصلاة.					
أعتقد أن وجود المصلي يساعد في تحسين جودة العمل الجماعي (تقل النزاعات وسوء الفهم).					
وجود المصلي يدعم انتظامي في العمل وزيادة التركيز.					

المحور الثالث: التحديات والآثار السلبية المحتملة

العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تخصيص مساحة للمصلي قد يؤثر سلباً على المساحات التشغيلية.					
المصلي قد يسبب اضطراباً في جدول العمل إذا لم يتم تنظيمه بشكل جيد.					

المحور الرابع: إدارة المصلى والمقاومة الإدارية.

العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
قد يواجه المصلى مشكلات في النظافة أو إدارة الاستخد					
قد يكون هناك مقاومة إدارية لفكرة تخصيص المصلى بسبب تكاليف أو أولويات أخرى.					