

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء
دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام
في المنطقة الشرقية: مدينة القطيف

أسم الطالب

زكية أحمد حسن الشيخ

221001697

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة - الفصل الثالث

2025 م

جدول المحتويات

6	الشكر والتقدير.....
6	الإهداء.....
7	مستخلص البحث.....
9	1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث.....
9	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة البحث.....
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
12	1.3. أهمية البحث.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
13	1.4. أسئلة البحث.....
13	1.5. أهداف البحث.....
14	1.6. فرضيات البحث.....
15	1.7. نموذج البحث.....
16	1.8. الدراسة الميدانية.....
16	1.9. مخطط المشروع.....
17	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
17	2.1. المقدمة:.....
18	2.2. المتغير المستقل.....
20	2.3. المتغير التابع.....
22	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
23	2.5. الخاتمة.....
24	3. الفصل الثالث: منهجية البحث.....

24	3.1. المقدمة
24	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
25	3.3. تصميم البحث
26	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
27	3.5. طريقة جمع البيانات
27	3.6. أنواع البيانات
28	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
29	3.8. الخاتمة
30	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
30	4.1. المقدمة
31	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
31	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
31	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
32	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

15..... نموذج البحث

25..... تصميم البحث

جدول الجداول

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا على توفيقه وعونه

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لعائلتي الكريمة على دعمهم المتواصل وتشجيعهم المستمر لي خلال فترة إعداد بحث تخرجي.

كما أتوجه بخالص الشكر لصديقاتي العزيزات على وقوفهن بجانبني وتقديم المساندة والدعم المعنوي والنفسي.

ولا يفوتني أن أشكر كل من ساندني بكلمة أو نصيحة أو مساعدة حتى اكتمل هذا الجهد بفضل الله ثم بفضلهم.

جزاكم الله عني خير الجزاء.

الإهداء

إلى أمي الحبيبة، ملهمتي الأولى ومصدر قوتي وصبري..

إلى من رافقتني في أصعب لحظات هذه المرحلة وكانت معي بدعائها ورضاها رغم مرضها وتعبها،

أهدي هذا البحث ونجاح تخرجي عربون حب ووفاء وامتنان،

راجيةً من الله أن يلبسك ثوب الصحة والعافية وأن يطيل في عمرك ويقر عيني بوجودك

لك يا أمي... كل ما أنجزت وكل ما سأنجز.

مستخلص البحث

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية.

وينتفع من هذا الهدف العام عدد من الأهداف الفرعية، من أبرزها:

تحديد مدى توفر مقومات الثقافة التنظيمية في بيئات العمل الإدارية .

قياس أثر الثقافة التنظيمية على مستوى رفاهية الموظف النفسية والمهنية .

تحليل العلاقة بين رفاهية الموظف وجودة أدائه .

التعرف على أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

بالإضافة إلى تقديم مقترحات عملية تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء المؤسسي .

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوضعي الاستنتاجي، باستخدام الأسلوب المسحي لجمع البيانات من عينة من موظفي شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام .

ولقد تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني صُمم بأسئلة مغلقة وفق مقياس ليكرت ثلاثي، بهدف قياس أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء.

كما تم الاعتماد على التحليل الكمي للبيانات لاستخلاص النتائج والتوصل إلى العلاقات بين المتغيرات المدروسة.

النتائج:

وصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي بشكل مباشر على رفاهية الموظف وجودة الأداء داخل شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام.

كما أكدت على أن وجود بيئة عمل داعمة ومحفزة تسهم بشكل واضح في تحسين الرضا الوظيفي وتعزيز الإنتاجية.

وأوضحت البيانات أن سياسات التواصل الفعالة والتقدير والتحفيز المستمر والدائم لإنجازات الموظفين من أهم العوامل التي تدعم العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف.

التطبيقات والأهمية:

توضح هذه الدراسة أهمية تعزيز الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل لما لها من أثر على رفاهية الموظف وجودة الأداء. ويمكن تطبيق نتائج هذه الدراسة عملياً من خلال تطوير سياسات تنظيمية واضحة تدعم التواصل الفعال وتشجع على المبادرات وتحفز على التقدير الداعم للموظفين.

كما تسهم النتائج في توجيه الإدارات وصنّاع القرار في القطاع الخاص نحو تبني ممارسات تنظيمية حديثة تراعي احتياجات الموظفين وتحقيق لهم بيئة عمل محفزة وصحية، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.

الكلمات المفتاحية:

الثقافة التنظيمية، رفاهية الموظف، رضا الموظف، جودة الأداء، بيئة العمل، الإدارة، التواصل التنظيمي، شركات القطاع الخاص.

1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1. المقدمة:

في بيئات العمل الحديثة والمتطورة لم يعد نجاح المؤسسات يعتمد على الموارد المالية أو التقنية فقط، بل أصبح العنصر البشري المحرك الأساسي لأي تطور واستدامة تنظيمية. ومن أبرز العوامل التي تؤثر في فاعلية هذا العنصر هي "الثقافة التنظيمية" والتي تعكس القيم والسلوكيات والممارسات التي تسود داخل المؤسسة. وتؤثر هذه الثقافة بشكل مباشر على بيئة العمل، وعلى رفاهية الموظف، وانتمائه، وقدرته على الأداء بجودة عالية.

في المجال الإداري العام، حيث تعتمد المؤسسات على فرق العمل، والانضباط، والتواصل بين الأقسام، تبرز أهمية وجود ثقافة تنظيمية داعمة ومحفزة. ومع ذلك، تواجه العديد من الشركات في القطاع الخاص تحديات في بناء بيئة عمل متوازنة، مما يؤثر على رضا الموظفين وجودة أدائهم، لا سيما في ظل غياب مؤشرات واضحة لقياس رفاهية الموظف.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى توضيح وربط العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف وجودة أدائه، من خلال دراسة ميدانية في شركات القطاع الخاص العاملة في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية بمدينة القطيف، سعياً لفهم الواقع وتقديم مقترحات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء المؤسسي.

1.2. مشكلة البحث

رغم التقدم الذي تشهده بيئات العمل في القطاع الخاص، إلا أن العديد من المؤسسات، خصوصًا العاملة في المجال الإداري العام، ما زالت تُعاني من صعوبات في تحقيق التوازن بين متطلبات الأداء التنظيمي واحتياجات الموظفين النفسية والمهنية. وتُعد الثقافة التنظيمية أحد العوامل الأساسية التي تشكل هذا التوازن، حيث تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل ورفاهية الموظف وجودة أدائه، إلا أن بعض المؤسسات تُهمل هذا الجانب، مما يؤدي إلى تراجع مستويات الرضا، ويؤثر سلبيًا على إنتاجية الموظفين واستقرارهم.

ومن هنا تنبع مشكلة هذه الدراسة، في محاولة فهم وتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية من جهة، ورفاهية الموظف وجودة الأداء من جهة أخرى، ضمن بيئة شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية بمدينة القطيف.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم التقدم الذي تشهده بيئات العمل في القطاع الخاص، إلا أن العديد من المؤسسات، خصوصًا العاملة في المجال الإداري العام، ما زالت تُعاني من صعوبات في تحقيق التوازن بين متطلبات الأداء التنظيمي واحتياجات الموظفين النفسية والمهنية. وتُعد الثقافة التنظيمية أحد العوامل الأساسية التي تشكل هذا التوازن، حيث تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل ورفاهية الموظف وجودة أدائه، إلا أن بعض المؤسسات تُهمل هذا الجانب، مما يؤدي إلى تراجع مستويات الرضا والانتماء، ويؤثر سلبيًا على إنتاجية الموظفين واستقرارهم.

ومن هنا تنبع مشكلة هذه الدراسة، في محاولة فهم وتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية من جهة، ورفاهية الموظف وجودة الأداء من جهة أخرى، ضمن بيئة شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

رغم التقدم الذي تشهده بيئات العمل في القطاع الخاص، إلا أن العديد من المؤسسات، خصوصًا العاملة في المجال الإداري العام، ما زالت تُعاني من صعوبات في تحقيق التوازن بين متطلبات الأداء التنظيمي واحتياجات الموظفين النفسية والمهنية. وتُعد الثقافة التنظيمية أحد العوامل الأساسية التي تشكل هذا التوازن، حيث تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل ورفاهية الموظف وجودة أدائه، إلا أن بعض المؤسسات تُهمل هذا الجانب، مما يؤدي إلى تراجع مستويات الرضا والانتماء، ويؤثر سلبيًا على إنتاجية الموظفين واستقرارهم.

ومن هنا تنبع مشكلة هذه الدراسة، في محاولة فهم وتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية من جهة، ورفاهية الموظف وجودة الأداء من جهة أخرى، ضمن بيئة شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية.

1.3. أهمية البحث

تتبع أهمية هذه الدراسة من تركيزها على أحد الجوانب الجوهرية في بيئة العمل المعاصرة، وهو دور الثقافة التنظيمية في دعم رفاهية الموظف وتعزيز جودة الأداء. وتزداد أهمية الموضوع في ظل التحديات التي تواجهها مؤسسات القطاع الخاص، خصوصًا في المجال الإداري العام، فيما يتعلق بالحفاظ على بيئة عمل مستقرة ومحفزة. كما أن الربط بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي يُعد توجهًا حديثًا نسبيًا في البحوث الإدارية، ويُسهم في توسيع الفهم العلمي لعوامل التأثير غير المباشرة على الأداء. ومن خلال الدراسة الميدانية في شركات واقعية بمدينة القطيف، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نتائج قابلة للتطبيق العملي، بما يُسهم في تطوير بيئة العمل في المؤسسات الإدارية الخاصة بالمملكة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالثقافة التنظيمية من خلال تسليط الضوء على علاقتها المباشرة وغير المباشرة برفاهية الموظف وجودة الأداء. كما أنها تقدم منظورًا جديدًا من خلال تناول موضوع الرفاهية كمتغير وسيط بين الثقافة التنظيمية والأداء، وهو جانب لم يحظَ بتركيز كافٍ في الدراسات السابقة، خصوصًا في السياق العربي والسعودي تحديدًا. وبذلك تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين مستقبلاً لتوسيع نطاق البحث في هذا المجال الحيوي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى العملي، تقدم الدراسة تصورًا واضحًا لمدى تأثير الثقافة التنظيمية على الواقع الوظيفي داخل شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام، من خلال جمع بيانات ميدانية حقيقية وتحليلها. وتُمكن نتائج الدراسة القائمين على الإدارة من فهم أفضل لعوامل الرضا والرفاهية التي تؤثر على أداء الموظفين، وبالتالي تطوير سياسات داخلية تدعم بيئة العمل وتحفز الموظف، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

1.4. أسئلة البحث

تتمثل أسئلة هذه البحث في السؤال الرئيس الآتي

ما أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية والتي تسعى الدراسة للإجابة عنها، وهي

ما مدى توفر مقومات الثقافة التنظيمية في بيئات العمل الإدارية؟

كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على مستوى رفاهية الموظف النفسية والمهنية؟

ما العلاقة بين رفاهية الموظف وجودة أدائه؟

ما أهم التحديات التي تواجه المؤسسات في تفعيل الثقافة التنظيمية لدعم الرفاهية؟

ما المقترحات التي يمكن تقديمها لتعزيز الثقافة التنظيمية وتحسين بيئة العمل؟

1.5. أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية . ويتفرع من هذا الهدف العام عدد من الأهداف الفرعية، من أبرزها:

تحديد مدى توفر مقومات الثقافة التنظيمية في بيئات العمل الإدارية .

قياس أثر الثقافة التنظيمية على مستوى رفاهية الموظف النفسية والمهنية .

تحليل العلاقة بين رفاهية الموظف وجودة أدائه .

التعرف على أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

بالإضافة إلى تقديم مقترحات عملية تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء المؤسسي .

1.6. فرضيات البحث

تفترض دراسة هذا البحث وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف وجودة الأداء في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية.

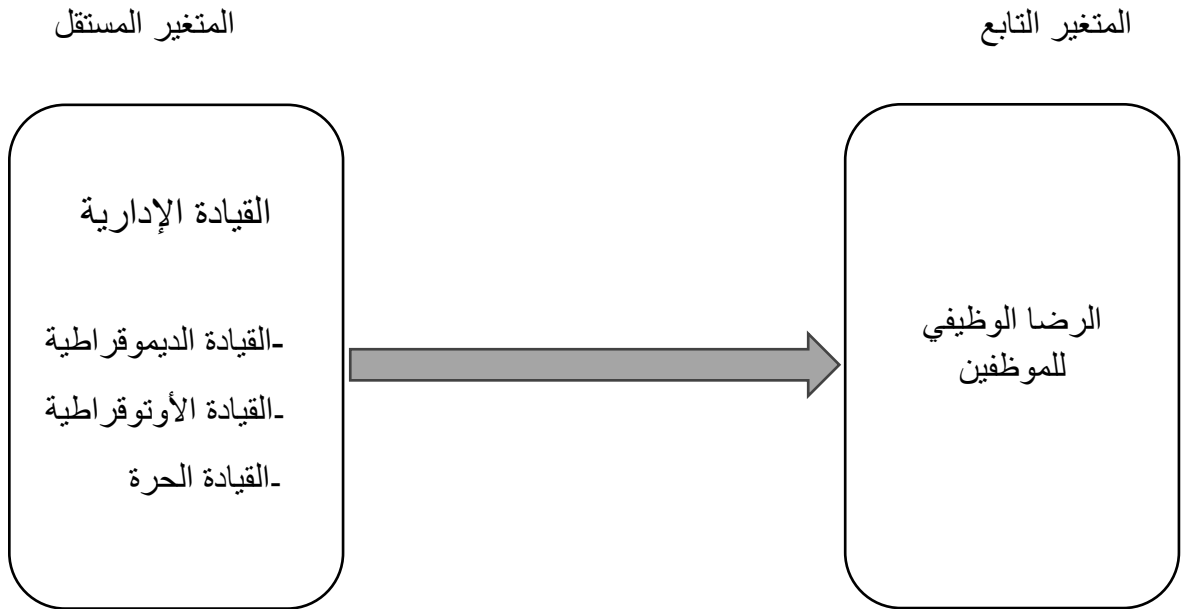
كما تفترض أن الثقافة التنظيمية تسهم في رفع مستوى رفاهية الموظف وتعزيز جودة أدائه، وأن هناك ارتباطاً إيجابياً بين رفاهية الموظف واستقرار الأداء الوظيفي،

وأن تطبيق ممارسات تنظيمية فعّالة يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

1.7. نموذج البحث

أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي :



تم تصميمها بواسطة الطالبة: زكية أحمد الشيخ

شكل 1

1.8. الدراسة الميدانية

تم اختيار مكان الدراسة بعناية وفقاً لمعايير ملائمة لموضوع البحث. حيث تم تصميم استبيان خاص لجمع البيانات من موظفي شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية بمدينة القطيف، لضمان الصلة المباشرة بموضوع أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء.

كما حرصت الباحثة على سهولة الوصول للمشاركين من خلال توزيع الاستبيان إلكترونياً لضمان تجاوب أكبر وسريع لجمع البيانات بدقة.

وراعت الباحثة الجوانب الأخلاقية من خلال التأكيد على سرية المعلومات وحماية خصوصية المشاركين، وعدم استخدام بياناتهم إلا لغرض البحث الأكاديمي فقط.

وأخيراً، تم اختيار المشاركين بحيث يمثلون الفئة المستهدفة في شركات القطاع الخاص، لتحقيق التمثيل المناسب للظاهرة المدروسة وإمكانية تعميم النتائج.

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يعد البحث العلمي أداة مهمة لفهم المشكلات وتحليلها واقتراح الحلول المناسبة لها، ويعتمد الباحثون في أبحاثهم على الدراسات السابقة لتوفير قاعدة معرفية تساهم في توجيههم وتعزيز جودة البحث الحالي. وتوضح الدراسات السابقة أهمية الاطلاع على ما توصل إليه الباحثون من نتائج ومفاهيم تساعد في توسيع الفهم وصل موضوع البحث من جوانبه المختلفة. وفي هذا البحث، يتم التركيز على ثلاثة متغيرات رئيسية، وهي الثقافة التنظيمية باعتبارها المتغير المستقل، ورفاهية الموظف وجودة الأداء كمتغيرين تابعين، وذلك بهدف فهم العلاقة بين هذه المتغيرات ومدى تأثير الثقافة التنظيمية على تحقيق رفاهية الموظفين وتحسين مستوى أدائهم في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام بالمنطقة الشرقية.

2.2. المتغير المستقل

الثقافة التنظيمية

أولاً: تعريف الثقافة التنظيمية:

تُعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم الإدارية المهمة التي توضح مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة بين أفراد المنظمة، والتي توجه سلوكهم وتؤثر في أدائهم.

وقد عرّفها الكثير من الباحثين بتعريفات متعددة، حيث يرى البعض أنها مجموعة من المبادئ والقواعد غير المكتوبة التي تحكم تصرفات الأفراد داخل المنظمة.

بينما يرى آخرون أنها تمثل الأسلوب الذي تُدار به المنظمة وتحقق من خلاله أهدافها.

ثانياً: تطور مفهوم الثقافة التنظيمية:

بدأ الاهتمام بمفهوم الثقافة التنظيمية منذ منتصف القرن العشرين، حيث ظهر كأحد العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات وقدرتها على التكيف مع التغيرات.

ومع تقدم الفكر الإداري، أصبح ينظر إلى الثقافة التنظيمية كعنصر أساسي لتحقيق التوازن الداخلي وضمان الانسجام بين الموظفين وتعزيز الولاء والرضا الوظيفي.

كما تطورت الدراسات لتوضح دور القيادة والإدارة في تشكيل هذه الثقافة وتعزيزها داخل بيئة العمل.

ثالثاً: أبعاد الثقافة التنظيمية

تتنوع أبعاد الثقافة التنظيمية وفقاً لآراء الباحثين، ومن أبرز هذه الأبعاد:

القيم التنظيمية: وتشمل المبادئ الأساسية التي تؤمن بها المنظمة وتوجه تصرفات موظفيها.

المعتقدات والتصورات: وهي الأفكار المشتركة التي يحملها الأفراد حول بيئة العمل وكيفية التعامل مع المواقف المختلفة.

الرموز والشعارات: تشمل الشعارات والقصص والرموز التي تعبر عن هوية وشكل المنظمة.

الممارسات اليومية: مثل أساليب التواصل، وأنماط القيادة، وآليات اتخاذ القرار، التي تعكس الثقافة التنظيمية بشكل واضح وعملي.

رابعاً: النظريات المرتبطة بالثقافة التنظيمية:

توجد عدة نظريات ساهمت في توضيح مفهوم الثقافة التنظيمية، من أهمها

نظرية إدغار شاين: التي تعتبر من أشهر النظريات، حيث يرى شاين أن الثقافة
basic (القيم المعلنة)، و values (المظاهر الملموسة)، و artefacts: التنظيمية تتكون من ثلاث مستويات
(الافتراضات الأساسية) assumptions.

نظرية هوفستد: ركزت على الأبعاد الثقافية مثل تجنب الغموض، والمسافة بين السلطة، والفردية
مقابل الجماعية، وأثرها على ثقافة المنظمة

نظرية الصفات الثقافية: التي تركز على خصائص الثقافة مثل الابتكار، وتوجه النتائج، والاهتمام بالناس،
والاستقرار التنظيمي.

2.3. المتغير التابع

رفاهية الموظف وجودة الأداء

أولاً: تعريف رفاهية الموظف:

تُعد رفاهية الموظف من المفاهيم الحديثة في بيئة العمل، وتشير إلى الحالة التي يشعر فيها الموظف بالرضا النفسي والجسدي والاجتماعي داخل بيئة العمل وخارجها. وقد عرّفها عدد من الباحثين بأنها مستوى الصحة النفسية والجسدية والاجتماعية الذي تحقق للموظف القدرة على أداء مهامه بفعالية مع تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ثانياً: تطور مفهوم رفاهية الموظف:

تطور الاهتمام بمفهوم رفاهية الموظف مع تطور مفاهيم الموارد البشرية وإدارة رأس المال البشري، حيث ركزت الدراسات الحديثة على أهمية الاهتمام بالعوامل التي تضمن صحة الموظف النفسية والجسدية، وتقدم العديد من المنظمات برامج متنوعة لدعم رفاهية الموظفين مثل توفير بيئة عمل صحية، ومراعاة ساعات العمل، وبرامج الدعم النفسي والاجتماعي.

ثالثاً: أبعاد رفاهية الموظف:

تتعدد أبعاد رفاهية الموظف وفقاً للدراسات، ومن أبرزها

البعد الصحي: ويتعلق بالصحة الجسدية والنفسية للموظف .

البعد الاجتماعي: ويشمل جودة العلاقات مع الزملاء والإدارة .

البعد المهني: ويتعلق برضا الموظف عن وظيفته ومهامه وفرص التطوير .

البعد الاقتصادي: ويشمل الأمان المالي والرواتب والمزايا .

رابعاً: النظريات المرتبطة برفاهية الموظف:

اهتمت عدة نظريات إدارية وسلوكية بشرح مفهوم رفاهية الموظف وتأثيره على أدائه ودافعيته، ومن أبرزها:

نظرية الحاجات الإنسانية (ما سلو):

والتي أوضحت أن رفاهية الفرد تتحقق من خلال إشباع حاجاته الأساسية والمتقدمة، بدءاً من الحاجات الفسيولوجية إلى حاجات الأمان، ثم الانتماء والتقدير وتحقيق الذات.

نظرية العوامل الثنائية (هيرزبرغ):

حيث فرّق هيرزبرغ بين عوامل التحفيز (مثل التقدير، فرص الإنجاز والتطوير) التي تزيد من رفاهية الموظف، والعوامل الوقائية (مثل بيئة العمل، الرواتب) التي إن لم تتوفر قد تؤدي إلى عدم الرضا.

نظرية العدالة التنظيمية:

والتي تربط بين شعور الموظف بالعدالة داخل بيئة العمل وارتفاع مستوى رفاهيته النفسية والمهنية، إذ يرى الموظفون أن العدالة في التقدير والمكافآت تسهم في تحسين رفاهيتهم ورضاهم.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف وجودة الأداء

ترتبط الثقافة التنظيمية ارتباطاً مباشراً برفاهية الموظف وجودة أدائه داخل المنظمة، حيث تُعد الثقافة التنظيمية إطاراً موجّهاً للسلوكيات والقيم التي يتبناها الأفراد. ويمكن توضيح هذه العلاقة من خلال ثلاثة جوانب رئيسية:

أولاً: الأنماط

تؤثر الأنماط المختلفة للثقافة التنظيمية (مثل الثقافة التعاونية أو السلطوية أو الإبداعية) في مستوى رفاهية الموظف؛ فالثقافة التي تشجع على المشاركة والدعم والاحترام المتبادل تساهم في تحقيق رضا الموظف ورفع جودة أدائه، بينما تؤدي الأنماط السلطوية أو البيروقراطية الصارمة إلى ضعف روح التعاون وانخفاض مستوى الرضا.

ثانياً: الصراعات

قد تنشأ الصراعات داخل بيئة العمل نتيجة اختلاف القيم والتوقعات بين الإدارة والموظفين أو بين الزملاء أنفسهم، خاصةً إذا لم تكن الثقافة التنظيمية واضحة أو داعمة. هذه الصراعات قد تؤثر سلباً على رفاهية الموظف وتسبب الضغوط النفسية، مما ينعكس بدوره على جودة الأداء.

ثالثاً: الفجوات

تظهر الفجوات عندما يكون هناك تباين بين الثقافة التنظيمية المعلنة وبين الممارسات الفعلية داخل بيئة العمل. مثلاً، قد تعلن المنظمة عن دعمها للابتكار ولكنها في الواقع لا تطبق سياسات تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة، ما يؤدي إلى فجوة تؤثر في شعور الموظف بالعدالة والرضا وبالتالي تقلل من جودة أدائه.

2.5. الخاتمة

يتّضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن الثقافة التنظيمية تُعدّ من أبرز العوامل المؤثرة في رفاية الموظف وجودة أدائه داخل بيئة العمل، حيث أظهرت معظم الأدبيات أهمية الأنماط الإيجابية للثقافة التنظيمية في دعم الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين، بينما يؤدي غياب الوضوح أو وجود فجوات ثقافية إلى نشوء صراعات تنظيمية تؤثر سلباً في مستوى الرفاية والأداء.

كما توصي هذه الدراسات بأهمية زيادة الأبحاث المستقبلية التي توضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاية الموظف في سياقات مختلفة وبيئات عمل متنوعة، بما في ذلك دراسة تأثير التحولات الحديثة في بيئة الأعمال مثل التحول الرقمي والتوسع في العمل عن بُعد.

ويُعدّ هذا البحث مساهمة علمية تسعى إلى سد فجوة معرفية من خلال الربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية وقياس أثرها العملي على رفاية الموظفين وجودة أدائهم في شركات القطاع الخاص بالمجال الإداري العام، مما يدعم الإدارات وصناع القرار في تطوير بيئة عمل أكثر توازناً وتطويراً وتحفيزاً واستدامة.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من الفصول الجوهرية الهامة في البحث العلمي، حيث يوضح المنهجية المتبعة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها واختبار فرضياتها ويتناول هذا الفصل المنهج الذي تم اختياره، وأداة جمع البيانات، والفئة المستهدفة، وتصميم العينة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات. كما يوضح هذا الفصل الإجراءات التي اتبعت لضمان مصداقية وموثوقية النتائج، مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية خلال جميع مراحل تنفيذ البحث.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)

يقصد بالثقافة التنظيمية في هذه الدراسة: مجموعة القيم والممارسات والسياسات السائدة في بيئة العمل، والتي تم قياسها من خلال أسئلة الاستبيان التي ركزت على مستوى وضوح الأهداف والسياسات، طبيعة العلاقة بين الموظفين والإدارة، ودرجة تشجيع التواصل والمشاركة والابتكار داخل الشركة.

ثانياً: المتغير التابع (رفاهية الموظف وجودة الأداء)

يقصد برفاهية الموظف وجودة الأداء في هذه الدراسة: مستوى رضا الموظف عن بيئة العمل ومدى شعوره بالراحة النفسية والتحفيز، بالإضافة إلى جودة الأعمال التي ينجزها. وقد تم قياس ذلك من خلال بنود الاستبيان التي تناولت مدى شعور الموظف بالتقدير، ومدى رضاه عن ظروف العمل، ومدى انعكاس ذلك على أدائه وإنتاجيته.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)



شكل 2

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في جميع الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية.

وقد تم اختيار هذا المجتمع لارتباطه المباشر بموضوع البحث الذي يركز على أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء

وقد اعتمدت الدراسة على الفلسفة الوضعية التي تقوم على قياس الحقائق بشكل موضوعي وقابل للملاحظة والقياس، وهو ما يتطلب استخدام الأساليب الكمية والبيانات العددية. لذلك تم تصميم الأداة باستخدام استبيان مغلق الأسئلة مع مقياس ليكرت لضمان جمع بيانات قابلة للتحليل الإحصائي.

واستنادًا إلى المنهج الكمي والاستنتاجي، تم اختيار أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل جميع فئات مجتمع الدراسة دون تحيز. حيث يتيح هذا الأسلوب إمكانية تعميم نتائج الدراسة على المجتمع المستهدف بدرجة عالية من المصادقية. كما تم مراعاة التوازن بين الفئات العمرية، والمستويات الوظيفية، والمؤهلات الأكاديمية، وسنوات الخبرة لضمان شمولية النتائج.

وتم تحديد حجم العينة وفقًا لإمكانات الباحثة وإمكانية الوصول إلى أفراد العينة إلكترونياً من خلال توزيع الاستبيان عبر وسائل الاتصال المناسبة. وتم الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية في جمع البيانات من خلال ضمان سرية المعلومات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على الأسلوب الكمي لجمع البيانات بما يتماشى مع الفلسفة الوضعية، حيث تم تصميم أداة الاستبيان الإلكتروني كوسيلة رئيسية لجمع المعلومات من أفراد العينة المستهدفة.

تضمن الاستبيان أسئلة مغلقة تعتمد على مقياس ليكرت بهدف قياس آراء الموظفين حول الثقافة التنظيمية وتأثيرها على رفاهيتهم وجودة أدائهم. وقد تم توزيع الاستبيان إلكترونياً لضمان الوصول لأكبر عدد ممكن من المشاركين في الشركات المستهدفة، مع الالتزام بالسرية الكاملة للبيانات

ولقد تمت الدراسة باستخدام الأفق الزمني المقطعي، حيث جرى جمع البيانات خلال فترة زمنية واحدة محددة بهدف قياس الوضع الحالي للثقافة التنظيمية وتأثيرها على رفاهية الموظفين وجودة الأداء دون التطرق لدراسة التغيرات المستقبلية.

3.6. أنواع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على بيانات كمية تم جمعها باستخدام أداة الاستبيان المغلق، بهدف قياس متغيرات البحث وتحليل العلاقة بينها بشكل موضوعي ودقيق.

وتشمل أنواع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة ثلاثة أنواع رئيسية

المتغير المستقل: وهو الثقافة التنظيمية، ويُقاس من خلال أبعاد مثل القيم المشتركة والممارسات الإدارية وأساليب القيادة داخل بيئة العمل.

المتغير الوسيط: وهو متغير يُستخدم لتفسير الكيفية التي يؤثر بها المتغير المستقل على المتغير التابع. وقد اختيرت (التحفيز الوظيفي) كمتغير وسيط، إذ يُساهم في توضيح طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف وجودة الأداء.

المتغير التابع: وهو رفاهية الموظف وجودة الأداء، ويُقاس من خلال مؤشرات مثل الرضا الوظيفي، ومستوى الإنجاز، والانتماء المؤسسي، ويعكس الأثر النهائي للثقافة التنظيمية على بيئة العمل.

وقد صُمم الاستبيان ليقاس هذه المتغيرات بدقة عبر أسئلة محددة تستخدم مقياس ليكرت، لضمان جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات من عينة الدراسة، تم إدخال البيانات إلى برنامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS) لإجراء التحليل الكمي المناسب.

وقد جرى استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتحليل البيانات الديموغرافية وأسئلة الاستبيان.

كما تم استخدام اختبارات إحصائية تحليلية مناسبة مثل اختبار الانحدار وتحليل التباين (ANOVA) لاختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً ورفاهية الموظف وجودة الأداء كمتغير تابع، والتحقق من صحة الفرضيات.

كما تم التأكد من صدق وثبات أداة البحث من خلال استخدام معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لضمان موثوقية النتائج ودقتها.

3.8. الخاتمة

في نهاية هذا الفصل، تم عرض الخطوات والإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها الباحثة في تنفيذ الدراسة وتحقيق أهدافها. فقد شمل الفصل تحديد تصميم البحث المناسب لطبيعة الموضوع وأهدافه، وتوضيح الفلسفة والمنهجية التي بُنيت عليها الدراسة من حيث كونها كمية ووضعية تعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

كما جرى تحديد مجتمع البحث بدقة ووصف طرق اختيار العينة المستهدفة بما يضمن تمثيلاً مناسباً للميدان المدروس. وتم التطرق إلى أنواع البيانات المستخدمة وبيان طبيعة المتغيرات (المستقل والتابع والوسيط) وكيفية التعامل معها، إضافة إلى توضيح أساليب جمع البيانات والإجراءات التي تضمن نزاهة وموثوقية المعلومات المجمعة.

كذلك استعرض الفصل الأفق الزمني للدراسة، مع توضيح الخطوات التي اتُبعت في إجراء التحليل الإحصائي من خلال البرامج الإحصائية الملائمة للتحقق من الفرضيات وتحليل النتائج بدقة وموضوعية وبذلك يُعد هذا الفصل بمثابة الأساس العلمي الذي تستند إليه الدراسة لتحليل البيانات ومناقشتها في الفصول التالية، بما يسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وتوصيات عملية قابلة للتطبيق.

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

