

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي بالتطبيق على سلسلة متاجر بنده
بمدينة مكة المكرمة.

أسم الطالب

هنوف محمد عبدالله

222001384

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
8	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
9	1.9. الدراسة الميدانية
9	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
11	2.1. المقدمة:
11	2.2. المتغير المستقل
11	2.3. المتغير التابع
11	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
12	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إن الإدارات الحديثة حريصة على دعم الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية لموظفيها، عبر استطلاع آرائهم وتطلعاتهم بخصوص القضايا المرتبطة ببيئة العمل (بوفورة، وآخرون ٢٠٢٢).

كما تسعى المؤسسات والمنظمات اليوم جاهدة إلى تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذلك تجدها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي، من خلال إتباع سياسات واستراتيجيات مختلفة، بتوفير الإمكانيات والموارد المادية والبشرية والمعلومات الضرورية، ولا شك أن وجود بيئة عمل داخلية ملائمة للعمل ومثالية ومشجعة تعتبر مقوما أساسيا لنجاح أية مؤسسة في القرن الحادي والعشرين، فصناعة بيئة عمل داخلية جيدة تصنع فوائد جمة تعود على المؤسسة كزيادة إنتاجيتها وجودتها وزيادة مستويات الأداء فيها وتحسينه. (رحمون ، ٢٠١٤).

وبما أن إنجاز الأعمال ونجاحها يتطلب تضافر جهود جماعية ووجود فريق عمل فعال، فإن هناك حاجة ماسة لوجود تواصل وتفاعل بين العاملين، الأمر الذي يتطلب توفير بيئة عمل معدة بشكل جيد بحيث تتوفر فيها الشروط الفيزيائية اللازمة من إضاءة وتهوية وتحديد مساحات وفراغات مناسبة توائم العمل، إضافة الوجود أنظمة السلامة المهنية والحرارة والأثاث (السورية، ٢٠١٨).

ويمكن تعريف بيئة العمل بأنها كل ما يحيط بالفرد أثناء أداء وظيفته وما يؤثر على سلوكه وأدائه وميوله تجاه عمله، وتتضمن هذه البيئة عناصر مادية مثل الإضاءة والضوضاء والنظافة ودرجة الحرارة والتهوية إضافة إلى حوادث العمل والرعاية الصحية، كما تشمل البيئة الاجتماعية مثل نوعية الإشراف والقدرة على الاندماج مع فريق العمل والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية بشكل عام، وتؤثر عناصر بيئة العمل بشكل كبير على سلوك الفرد وأدائه في العمل. (نايت ، ٢٠٢٣)

وقد ساعدت دراسات الباحثين في وضع تصورات جديدة نحو الأحسن فيما يتعلق ببيئة العمل خاصة المادية منها، وقد تقاطعت العديد من المشاريع البحثية في هدف أساسي وهو رفاهية الموظف في مكان عمله، وهو هدف تدعمه الحكومات من خلال تأكيدها على ضرورة التزام أرباب العمل والإدارات بالحياة المهنية بحيث تكون قادرة على تحفيز الموظفين وحمايتهم من عواقب العمل وانعكاساته السلبية. (سوفي، وآخرون ، ٢٠١٧).

فالرضا الوظيفي بعد محدداً هاما لأداء المنظمة وأحد أهم المعايير التي تساعد في تحقيق أهدافها، لهذا فقد بدأت المؤسسات على توجيه كافة إمكانياتها نحو العامل على اعتبار أنه محور العمل فأولته العناية والتأهيل واهتمت به ماديا ومعنويا وعملت على الكشف عن كفاءة وفعالية برامج وأساليب ستؤدي بالموظفين إلى الترقى والتقييم وحسن تخطيط القوى العاملة والعمل على معالجة السلبيات وفقا للخطط الموضوعة. (رحمون، ٢٠١٤)

ومن هذا المنطلق زاد الاهتمام بالموظفين داخل المنظمات، وزيادة الاهتمام بجودة بيئة العمل وتحسينها من خلال دراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة بقصد توفير بيئة عمل أفضل للعاملين مما يساهم في رفع أداء المنظمة ويحقق اشباع الاحتياجات العاملين، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل العاملين مندمجين أكثر في عملهم وبالتالي ينعكس ذلك على الأداء (العمرى ٢٠٢٢،

والجدير بالذكر أن الفرد يتفاعل مع الظروف المحيطة به بصفة عامة، وعادة ما يتكيف الفرد مع الظروف. التي تحيط به، حيث يتأثر الفرد بالظروف والبيئة داخل المنظمة ويؤثر فيها فمن الممكن أن هذه البيئة من أهم العوامل التي تساعد الفرد في تحقيق أهدافه وطموحاته أو العكس، فلكل منظمة عادات وتقاليدها وخصائص تميزها عن المنظمات الأخرى، ومن خلال أنشطتها وأساليب العمل التي تميزها، فهذه الأساليب والأنشطة لها تأثير على السلوك الوظيفي للعاملين بالمنظمة والخصائص الإدارية داخل المنظمة وهذا ما يعرف بالبيئة الداخلية للمنظمة لذا فإن دراسة بيئة العمل وخاصة الداخلية تؤدي إلى فهم وتصور واضح لتطوير أداء العاملين في المنظمات هذا بالإضافة إلى الاستفادة من الوقت والجهد على نحو أفضل من ضياعه في أعمال روتينية بعيدة عن التطلعات المرجوة من أعمال المنظمات (سيد وآخرون، 2015)

وقد استنتجت بعض المنظمات الدولية التي تناقش حقوق الموظفين أن معظم الناس يقضون خمسين بالمائة من حياتهم داخل البيئات الداخلية، مما يؤثر بشكل كبير على حالتهم العقلية وأفعالهم وقدراتهم وأدائهم، ومن المفترض أن تكون النتائج الأفضل وزيادة الإنتاجية نتيجة لتحسين بيئة مكان العمل. (الحياري، ٢٠٢٢)

والبيئة المحيطة بموظفي المتاجر لها دور حيوي في تحديد مستوى أدائهم وإنتاجيتهم، فالبيئة الجذابة والمريحة قد تعزز من ولاء العملاء للعلامة التجارية وتشجعهم على التسوق بشكل متكرر، بالمقابل فإن البيئة السيئة قد تؤدي إلى انخفاض في حجم المبيعات وارتفاع معدلات دوران الموظفين، مما ينعكس سلباً على ربحية المؤسسة، لذلك، تعد دراسة بيئة العمل في سلسلة متاجر بنده أمراً بالغ الأهمية لضمان تحقيق أعلى مستويات الأداء والنجاح التجاري، وستركز هذه الدراسة على استكشاف تأثير مختلف عناصر بيئة العمل على رضا الموظفين في سلسلة متاجر بنده.

1.2. مشكلة الدراسة

تتبع مشكلة هذه الدراسة من أهمية بيئة العمل في قطاع التجزئة والمتاجر ، الحاجة إلى فهم أكبر لهذا الموضوع في السياق المحلي، فبالرغم من التطور الكبير الذي شهده قطاع متاجر التجزئة بالمملكة العربية السعودية ولا سيما مكة المكرمة إلا أن هناك فجوات علمية في هذا المجال، وتنقسم مشكلة الدراسة إلى فجوات على المستوى النظري وفجوات على المستوى التطبيقي:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- غياب الحلول والتوصيات العملية لتحسين بيئة العمل في سلاسل متاجر التجزئة المحلية.
- افتقار إدارات متاجر التجزئة إلى بيانات وأدلة موثقة حول نقاط القوة والضعف في بيئة العمل الحالية.
- عدم معرفة أهمية وأثر بيئة العمل سواء الإيجابية أو السلبية على رضا الموظف عن وظيفته.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ندرة الدراسات العربية التي تتناول تأثير بيئة العمل في قطاع التجزئة والسوبر ماركت على وجه التحديد إن معظم الأدبيات المتوفرة تركز على قطاعات أخرى كالصناعة والخدمات.
- معظم الدراسات السابقة كانت في سياقات ثقافية وتنظيمية مختلفة عن السياق المحلي لسلسلة متاجر بنده لذا قد لا تنطبق نتائجها بشكل مباشر على هذا السياق.

واشكالية الدراسة هي: ما أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في سلسلة متاجر بنده ؟

1.3. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوع في غاية الأهمية وهو مدى تأثير بيئة العمل على الرحة الوظيفي ولأن دور رضا الموظفين بارز في نجاح الشركات وقدرتها على النمو والاستمرارية، أصبحت اليوم الشركات تدرك بأنها قادرة على المنافسة بشكل فعال عند قيامها بالتميز في مجال جودة الخدمة وتنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تقديم توصيات عملية لإدارة الموارد البشرية في متاجر بنده لتحسين بيئة العمل وزيادة مستويات الرضا الوظيفي.
- تزويد إدارة متاجر بنده بمعلومات دقيقة حول العوامل البيئية المؤثرة على رضا الموظفين.
- تعزيز مفهوم أبعاد بيئة العمل علاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات التي تقدم البيع بالتجزئة مثل السوبر ماركت والمتاجر.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- إثراء الأدبيات والدراسات النظرية المتعلقة بالعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في قطاع التجزئة والبيع بالتجزئة.
- لمساهمة في تطوير النماذج والنظريات الحالية المفسرة التأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي في ضوء خصوصية سلسلة متاجر بنده.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

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

قائمة المراجع

- 1- سيد، وآخرون، ٢٠٠٨ ، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب والوظيفي ومستوي الأداء لدى العاملين.
- 2- رحمون ، ٢٠١٤ ، بيئة العمل الداخلية واثرها على الأداء الوظيفي.
- 3- سوفي، وآخرون، ٢٠١٧ ، اثر بيئة العمل المادية على أداء الموظفين.
- 4- منير عباس، ٢٠١٨ ، اثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين.
- 5- الحيارى، ٢٠٢٢ ، بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر والخدماتية.
- 6- العمري ٢٠٢٢ ، أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- 7- بوفورة، وآخرون ٢٠٢٢ بيئة العمل واثرها على أداء الوظيفي للعاملين.
- 8- نايت ، ٢٠٢٣ ، دور بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي.

