

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر ودور بيئة العمل على الرضا الوظيفي
أسم الطالب
شيهانة السهلي
مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ- الفصل الدراسي
الفصل الدراسي الثاني
2025

جدول المحتويات

3.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4.....	1.1. المقدمة:
5.....	1.2. مشكلة الدراسة
5.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6.....	1.3. أهمية الدراسة
6.....	1.3.1. على المستوى النظري:
7.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7.....	1.4. أسئلة الدراسة
8.....	1.5. أهداف الدراسة
8.....	1.6. فرضيات الدراسة
9.....	1.7. نموذج الدراسة
10.....	1.8. منهجية الدراسة
11.....	1.9. الدراسة الميدانية
11.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1.....	
	2
13.....	2.1. المقدمة:
14.....	2.2. المتغير المستقل
15.....	2.3. المتغير التابع
15.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
17.....	2.5. الخاتمة
18.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تبدل معظم المؤسسات جهودها لتوفر بيئة عمل ملائمة حيث ترتبط فاعلية أية منشأة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره ركيزة من ركائز نجاح ونمو المنشأة، وتكمن أهمية الرضا الوظيفي للعاملين في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف، وأن المحرك الأساسي لدافعية العاملين لإداء العمل هو درجة رضاهم الوظيفي ؛ لأن ذلك ينعكس على سلوكيات العاملين لاستخراج الطاقات الإبداعية الكامنة لديهم والارتقاء بمستوى أدائهم وأداء المنظمة ككل , ولا يقتصر تأثير الرضا الوظيفي على الجانب المهني فقط، بل يمتد ليشمل الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات العمل أصبح من الضروري على المؤسسات أن تهيئ بيئة عمل محفزة وصحية تلبي احتياجات العاملين، سواء كانت مادية أو معنوية بهدف تعزيز الولاء للمنظمة وزيادة الإنتاجية.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعتبر بيئة العمل أحد العناصر الرئيسية التي تسهم في تشكيل مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، حيث إن توافر بيئة عمل مشجعة وأمنة ومنظمة يؤثر إيجابيًا على الإنتاجية والانتماء المؤسسي والاستقرار الوظيفي.

ومع التطورات المتسارعة في طرائق الإدارة والموارد البشرية، أصبحت المنشآت تولي اهتمامًا أكبر للعناصر غير المادية مثل الدعم النفسي، العدالة التنظيمية، والعلاقات المتبادلة في العمل، إلا أن التفاوت في نتائج الدراسات السابقة يشير إلى وجود فجوات نظرية وتطبيقية تحتاج إلى مزيد من التوضيح والتحليل، خصوصًا في البيئة العربية والمحلية. لذا هناك حاجة ماسة إلى دراسة علمية تتناول هذا الموضوع بعمق وإجمالية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- اقتصر بعض الدراسات على الجانب المادي من بيئة العمل دون دمج العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر بشكل كبير في الرضا الوظيفي.
- غياب مخطط نظري متكامل يربط بين عناصر بيئة العمل (مثل: ثقافة المنظمة، العدالة، العلاقات الداخلية، الأمان الوظيفي) ومكونات الرضا الوظيفي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ضعف تطبيق نتائج الأبحاث في تصميم بيئات عمل داعمة ومشجعة في كثير من المنشآت.
- قلة الدراسات التطبيقية في البيانات المحلية (خصوصاً في العالم العربي والخليج)، مما يحد من القدرة على تطوير بيئات عمل ملائمة للعاملين.
- عدم وجود أدوات تقييم فعّالة تُستخدم بشكل دوري من قبل المؤسسات لقياس أثر بيئة العمل على رضا الموظفين وتحسينها بناءً على نتائج قابلة للقياس.

السؤال الرئيس للدراسة:

ما دور بيئة العمل بجميع جوانبها في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

معالجة الفجوات النظرية التي لم تتناولها بعض الدراسات السابقة، خاصة ما يتعلق بالترابط بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية وتأثيرها في الرضا الوظيفي.

توفير مصدر نظري يمكن الاعتماد عليه في دراسات مستقبلية تسعى لفهم آليات تأثير بيئة العمل في الأنماط السلوكية داخل المنشآت.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تزويد صناع القرار والمديرين في المؤسسات بمخططات علمية تساعد على تحسين بيئة العمل بما يحقق مستويات أعلى من رضا الموظفين.

تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تُمكن المؤسسات من تصميم بيئات عمل محفزة وجاذبة تُعزز من الولاء والانتماء الوظيفي.

إمداد التطوير التنظيمي ببناء استراتيجيات قائمة على نتائج واقعية تساهم في رفع كفاءة الموظف وتحقيق أهداف المؤسسة بجدارة.

1.4. أسئلة الدراسة

تلعب بيئة العمل دورًا بارزًا في تعزيز الرضا الوظيفي ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين بيئة العمل بمختلف أبعادها ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وذلك من خلال طرح مجموعة من الأسئلة البحثية التي تهدف إلى توجيه الدراسة وتحقيق أهدافها، وهي كالتالي:

السؤال الرئيسي:

إلى أي مدى تساهم بيئة العمل في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما دور الخطط والإجراءات الإدارية في تعزيز الرضا الوظيفي؟
2. ما هو مدى تأثير مشاركة القرار في تحسين الرضا الوظيفي؟
3. كيف تؤثر العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل على مستوى رضا الموظفين؟
4. ما هي آليات تحسين ظروف العمل التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي؟
5. ما هي الخطط التي تضمن تحسين بيئة العمل لتحقيق الرضا الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة

1. التعرف على دور الهيكل التنظيمي في تعزيز أو إضعاف الرضا الوظيفي داخل بيئة العمل.
2. تطوير اللوائح والانظمة لخلق بيئة عمل مناسبة بما يتوافق مع أفضل المعايير في تحقيق الرضا الوظيفي
3. التعرف على العوامل المادية والمعنوية التي تنعكس على مستوى الرضا الوظيفي.
4. -تسليط الضوء على كيفية مساهمة الموظف في بناء القرارات لتحقيق الرضا الوظيفي
5. توضيح أهم الإستراتيجيات التي يجب أن تستند عليها عملية الترقية في المؤسسات

1.6. فرضيات الدراسة

تم صياغة مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى اختبار طبيعة العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي وهي كالتالي:

من المتوقع أن يكون هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي

من المتوقع ان يكون هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السياسات التنظيمية العادلة والواضحة وبين زيادة مستوى الرضا الوظيفي.

من المتوقع ان يكون هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأثير فرص التطور المهني والتدريب داخل بيئة العمل وبين تعزيز الرضا الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة

2. النموذج النظري:
3. المتغير المستقل: بيئة العمل (المادية, الاجتماعية, النفسية, الإدارية).
4. المتغير التابع: الرضا الوظيفي.
5. يمثل النموذج علاقة تأثير مباشرة بين بيئة العمل (بأبعادها) وبين الرضا الوظيفي.

5.1. منهجية الدراسة

المنهج: وصفي تحليلي.

أداة الدراسة: تم إنشاء استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات, مكونة من ثلاثة أجزاء

1-البيانات الديموغرافية (العمر, الجنس, المؤهل, القسم, الخبرة...)

2-أسئلة تقيس مكونات بيئة العمل (مثل: البيئة المادية, العلاقات الاجتماعية, الدعم الإداري, التحفيز...)

3-أسئلة تقيس مستوى الرضا الوظيفي (فرص النمو, العلاقات, الراتب, الرضا عن طبيعة العمل...).

وقد تصميم فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي والذي يتكون من الإجابات التالية: (موافق بشدة, موافق, محايد, غير موافق, غير موافق بشدة).

مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في (شركة الاتصالات السعودية) خلال العام (2025).

عينة الدراسة: تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار أفراد العينة, وذلك لضمان تمثيل كافة الفئات بشكل موضوعي, وقد بلغ عدد أفراد العينة (30 موظفًا وموظفة) من مختلف الإدارات والتخصصات المهنية.

التحليل الإحصائي: تم استخراج البيانات وتحليلها إحصائيًا باستخدام التحليل اليدوي لاستخراج التكرارات, المتوسطات, الانحرافات المعيارية, وتحليل الارتباط والانحدار.

5.2. الدراسة الميدانية

تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة بعد التحقق من صدقها وثباتها, وتم تحليل البيانات لاختبار الفرضيات واستخراج النتائج.

5.3. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	النشاط	المدة
الأولى	مراجعة المصادر العلمية وتحديد المشكلة	أسبوعان
الثانية	كتابة منهج الدراسة وإعداد أداة الدراسة وتجريبها	أسبوع
الثالثة	جمع البيانات	أسبوع
الرابعة	تحليل البيانات	أسبوعان
الخامسة	كتابة فصل الدراسات السابقة	4 أيام
السادسة	المراجعة النهائية والتسليم	5 أيام

6. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

6.1. المقدمة:

تعمل الدراسات السابقة كأساس أساسي للبحث العلمي. إنها تساعد في بناء قاعدة معرفية قوية حول الموضوع الذي تتم دراسته وتحديد الفجوات التي يمكن للباحث معالجتها. جذبت العلاقة بين الرضا في مكان العمل والرضا الوظيفي اهتماما كبيرا في الأدبيات الإدارية والنفسية لأنها تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف واستقراره وولائه للمنظمة. نظرت العديد من الدراسات

في كيفية تأثير العوامل البيئية في مكان العمل - مثل الظروف المادية والدعم الإداري والتواصل والثقافة التنظيمية والتوازن بين العمل والحياة - على الرضا الوظيفي للموظفين. تشير نتائج هذه الدراسات إلى أن بيئة العمل الإيجابية تؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا. غالبا ما يترجم هذا الرضا المتزايد إلى إنتاجية أفضل والتزام أقوى بالعمل. تسلط بعض

الأبحاث الضوء أيضا على الاختلافات في كيفية تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي بناء على الجنس أو العمر أو مستوى الإدارة أو نوع المنظمة. من خلال مراجعة هذه الدراسات، سنؤكد على النتائج الرئيسية التي توصلوا إليها والأساليب التي استخدموها. سيساعد هذا في إنشاء إطار نظري متين لدعم البحث الحالي.

6.2. المتغير المستقل

بيئة العمل: وتعرف بأنها مجموعة من العوامل والعناصر التي تحيط بالموظف داخل المنشأة, وتضم البيئة المادية (التهوية, الإضاءة...), والاجتماعية (العلاقات بين الزملاء والمدراء), والنفسية (الدعم والتشجيع), والتنظيمية (الهيكل الإداري, وضوح المهام, نظام الترقيات...).

مكونات بيئة العمل:

- البيئة المادية.
- البيئة النفسية.
- العلاقات الاجتماعية.
- الأنظمة والإجراءات الإدارية.

6.3. المتغير التابع

الرضا الوظيفي: ويعرف بأنه شعور العامل بالارتياح والاطمئنان والرضا تجاه مهنته نتيجة تقييمه للعوامل المختلفة في بيئة عمله.

مكونات الرضا الوظيفي:

- الرضا عن المرتب والمكافآت.
- الرضا عن طبيعة العمل.
- الرضا عن العلاقات مع الزملاء والمديرين.
- الرضا عن فرص التطور والنمو المهني.

6.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، فكلما ارتفعت جودة بيئة العمل ارتفع مستوى الرضا الوظيفي وقد تبين أن التحفيز التنظيمي والعلاقات الإيجابية والتقدير المهني يلعب دورًا كبيرًا في زيادة الرضا الوظيفي.

أمثلة من الدراسات السابقة:

- دراسة (بخيت, 2023). أوضحت أن بيئة العمل بمحاورها المختلفة مثل: (المهام والواجبات, التنظيم الإداري, بيئة العمل المادية, بيئة العمل التقنية) تعزز من الرضا الوظيفي.
- دراسة (نجاح, 2018). أوضحت إلى أن بيئة العمل الداخلية لها دور في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين بالمنشأة, لكونها أحد العوامل الإدارية المهمة بحيث أن كلما كانت بيئة العمل بيئة ملائمة وأمنة أصبح هناك تعزيز للرضا الوظيفي لدى العامل, وكلما كانت بيئة العمل منفرة قل الرضا الوظيفي لدى العامل.

6.5. الخاتمة

في ضوء ما قدمه هذا البحث ومناقشته، يتضح أن بيئة العمل تلعب دورا حاسما في تحسين الرضا الوظيفي للموظفين. يساعد توفير بيئة عمل صحية وداعمة وأمنة على تعزيز الأداء وخفض معدلات دوران الموظفين وتقوية الروابط مع المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك ، فإن العوامل المادية والعاطفية المحيطة بالموظف - مثل تنظيم مكان العمل ، وجودة العلاقة ، والإنصاف ، وفرص النمو - هي عناصر مترابطة تؤثر على رضاهم الوظيفي واستقرارهم.

يجب على المنظمات التي تهدف إلى التميز والنجاح على المدى الطويل التركيز على بيئة العمل كاستثمار رئيسي وليس فكرة لاحقة. لا يعكس الرضا الوظيفي الفرد فحسب ، بل يؤثر أيضا على الأداء العام للمؤسسة ، مما يزيد من ولاء الموظفين ويعزز القدرة التنافسية.

توصي هذه الدراسة باعتماد سياسات مكان العمل التي تراعي الاحتياجات النفسية والعملية للموظفين. كما يقترح التقييم المنتظم لبيئة العمل للتأكد من أنها تلبي التغييرات والتوقعات في الموارد البشرية.

قائمة المراجع

1. أتاسي, رشا عبدالفتاح . أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية. دراسة حالة جمعية رعاية الطفل .رسالة ماجستير. الجامعة الافتراضية السورية
2. علي, مي أحمد, الفاضل , سامح . (2021) . دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين (بالطبيق على جامعة شندي). مجلة جامعة شندي للعلوم الإنسانية و الاجتماعية - العدد الثالث – (2): 114-133 .
3. بخيت, أبو بكر علي .(2023). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي. دارة تطبيقية الأمانة العامة للحكومة - ولاية سنار جمهورية السودان-. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال. المجلد 07 العدد 01.
4. الساييس, نجاح. (2018). دور بيئة العمل الداخلية في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة. (دراسة ميدانية بديرية اتصالات الجزائر بمدينة ورقلة). رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 5.