

عنوان المشروع

أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين لدى المؤسسات
الحكومية في جدة المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

محمد يحيى عبده دحباش

2021203105

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	4
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	4
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	4
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	5
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	12
2.3. المتغير التابع	12
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12

12.....	2.5.الخاتمة
13.....	قائمة المراجع

1.الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهد العالم الحديث العديد من التغيرات السريعة والتطور المستمر هذا وضع ديناميكي يتميز بالتغيرات وعدم الاستقرار الذي يخلق ضغطا على الشخص. وبما أن المنظمة لها تأثير نفسي ولا تؤثر فقط على الصفات والاتجاهات الشخصية ، ولكن أيضا على نتائج أنشطتها ، فإن المنظمة تسعى جاهدة إلى لضمان البقاء والاستمرارية ، وكذلك للتعامل مع الإجهاد الناتج عن إجراء التغييرات والتحويلات لتحقيق الهدف المحدد تنافسية عالية في البيئة التي نعمل فيها للعمل على الحصول على وتنفيذ ما نحتاج إليه المتطلبات المادية وغير المادية واحتياجات بيئة العمل لخلق مناخ تنظيمي ملائم ، نظرا لأن الشخص هو العنصر الرئيسي للمؤسسة التي تقدم الخدمات وتزيد من الإنتاج، تسعى المنظمة جاهدة لتحقيق الاستخدام الأكثر فعالية لمواردها البشرية من خلال العمل على التنمية تشجيع ودعم الابتكار والإبداع ، وتوفير الخبرة وبالتالي السعي للحصول على عمل جيد.

يتحسن الناس عندما يحققون الأهداف الشخصية والتنظيمية في ضوء التطور المستمر للإدارة، يسلط البحث الذي تم إجراؤه الضوء على أهمية العامل البشري هذا عنصر أساسي للأداء الفعال لجميع الوظائف بسبب الرعاية المناسبة والتحضير المناخي. لتحقيق الرضا الوظيفي والولاء والالتزام للمنظمة تعكس خريطة المناخ البيئة والطبيعة، وعند استخدامها في الإدارة، تعكس العوامل المحيطة بالشركة في مكان العمل، فضلا عن طرق مختلفة للعمل مع الموارد البشرية في المؤسسة و "التأثير الأعمى" ربما جذب موضوع الثقافة التنظيمية الكثير من الاهتمام في هذه الدراسة والخصائص الداخلية التي تساعد الموظفين الأفراد في الإنتاجية الإجمالية، وهذا هو السبب في أن الإدارة تحاول تحسين المناخ في الشركة الأشكال التنظيمية التي تسمح بزيادة مستوى إنتاجية العمل.

يشير المناخ التنظيمي إلى القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة بين الأفراد المتعلقة بالطبيعة العامة لبيئة العمل في المؤسسة ومجموعة من العوامل التي تؤثر على أداء الموظف بطرق مختلفة وتشكل الأساس الذي يحدد الجودة والإنتاجية، وإذا كان المناخ التنظيمي إيجابيا، يمكن أن يزيد من رضا الموظفين مع تفانيهم في العمل، وسوف تكون قادرة على تحسين إنتاجية العمل وزيادة إنتاجية الموظفين.

تهدف الجهود إلى تطوير التنمية الإدارية لقطاع الأعمال في المؤسسات الحكومية في جدة المملكة العربية السعودية، يؤخذ ذلك في الاعتبار الموارد البشرية على مختلف المستويات الإدارية والتخصصات المختلفة هي واحدة من المكونات الرئيسية وتستند هذه المؤسسات عليها. يعتبر قسم الموارد البشرية أيضا أداة حقيقية لتحقيق أهداف المنظمة.

بالنظر إلى المناخ في المنظمة كوسيط بين متطلبات العمل واحتياجات الفرد، من الضروري الانتباه إلى جوهر المشكلة، وزيادة مستواها ودرجة شدتها، وتكييفها مع أهداف المنظمة وأهداف الفرد. وهكذا يتكيف مع اتجاهاتهم ورغبتهم في تحسين عمله وزيادة الإنتاج من ناحية وتحقيق رضاهم وولائهم من ناحية أخرى (العيد،

2015). يعد أداء الموظف من أهم المتغيرات المتأثرة بالمناخ في المنظمة وجوانبه المختلفة، كما أن تحسين هذا المناخ يخلق توازناً بين تطلعات الموظفين وأهداف واحتياجات المنظمة، حيث سيؤدي ذلك بالضرورة إلى تلبية تطلعات الأفراد. لأننا واثقون في تحقيق نتائج إيجابية، معبرا عنها بمؤشرات الأداء العالي (الشيخ، 2016).

1.2. مشكلة الدراسة

مع ظهور فكرة أن المناخ التنظيمية بعناصره المختلفة تؤثر على أداء الموظفين وتساهم في زيادة الإنتاجية، أكدت العديد من الدراسات أن الثقافة التنظيمية تؤثر على الأداء العام للموظفين.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

يساعد بناء الفريق الموظفين على العمل في فريق، حيث يزيد من الروح المعنوية والثقة والتماسك والتواصل الاجتماعي، ويزيد من الإنتاجية ويزيد من كفاءة العمل في المنظمة. وبالتالي، فإن هذا النهج يتوافق مع بعض الأهداف الاستراتيجية للمفهوم، بما في ذلك إدارة الجهاز الإداري للدولة وخلق بيئة مؤسسية مواتية للإنتاج والأنشطة التي تعزز النمو الاقتصادي والمنافسة على المستويين الإقليمي والعالمي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تتجلى مشاكل الدراسة في رغبة الباحثين في دراسة تأثير المناخ في المنظمة على أداء الموظفين في غياب الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين الموظفين.

السؤال الرئيسي للدراسة هو:

ما أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين لدى المؤسسات الحكومية في جدة المملكة العربية السعودية؟

وينتفع منه عدة أسئلة:

1. ما هي أنواع المناخ التنظيمي؟
2. ما طبيعة المناخ التنظيمي السائد في مؤسسات الدولة في جدة من وجهة نظر العاملين؟
3. هل يوجد تأثير لأبعاد المناخ التنظيمي في المؤسسات الحكومية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة على النحو التالي:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تنعكس هذه الأهمية في المساهمة العلمية للبحوث في هذا المجال، خاصة من خلال إثراء المكتبات، حيث إن تراكم المعرفة يكمل الأدبيات المكتوبة سابقا في هذا المجال.
- أمل الباحث أن يساعد هذا البحث في توسيع معرفته النظرية وإثرائه بالمعلومات في هذا المجال المهم من الإدارة.
- التأكيد على أهمية الرضا الوظيفي ودوره في العلاقة بين المناخ في المنظمة وأداء الموظف.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الفوائد المحتملة لتحسين أداء الموظفين وتدريبهم وتجهيزهم، والاهتمام بالأولويات والاحتياجات الإنسانية، فضلا عن تعزيز دور إدارات الموارد البشرية في وضع الخطط والسياسات التي تساعد على خلق مناخ مناسب للتنفيذ العملي لعملهم.

التعرف على الجوانب السلبية للمناخ التنظيمية للمؤسسات الحكومية والعمل على القضاء عليها وتحديد الجوانب الإيجابية والعمل على تقويتها وكذلك المساهمة في تنمية العاملين.

وستسهم هذه الدراسة مساهمة متواضعة في تقييم المناخ التنظيمية للمؤسسات الحكومية في جدة، وتقديم مقترحات عملية تسهم في زيادة رضا الموظفين عن العمل، وتوفير بيانات واقعية تساعد صناع القرار على تبني السياسات والإجراءات المناسبة وتحسين بيئة العمل.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي للدراسة هو:

ما أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين لدى المؤسسات الحكومية في جدة المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع منه عدة أسئلة:

1. ما هي أنواع المناخ التنظيمي؟
2. ما طبيعة المناخ التنظيمي السائد في مؤسسات الدولة في جدة من وجهة نظر العاملين؟
3. هل يوجد تأثير لأبعاد المناخ التنظيمي في المؤسسات الحكومية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم؟

1.5. أهداف الدراسة

1. التعرف المناخ السائد بين العاملين في المؤسسات الحكومية في جدة من أبعاده التالية (المشاركة في اتخاذ القرار، التدريب، نمط الاتصالات، حوافز العمل) .
2. التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على أداء العاملين الإداريين في المؤسسات الحكومية في جدة.
3. التعرف على دور الرضى الوظيفي كمتغير وسيط في العالقة بين أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين.

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة على النحو التالي:

الأهمية العلمية:

- تنعكس هذه الأهمية في المساهمة العلمية للبحوث في هذا المجال، خاصة من خلال إثراء المكتبات، حيث إن تراكم المعرفة يكمل الأدبيات المكتوبة سابقا في هذا المجال.
- يأمل الباحث أن يساعد هذا البحث في توسيع معرفته النظرية وإثرائه بالمعلومات في هذا المجال المهم من الإدارة.
- التأكيد على أهمية الرضا الوظيفي ودوره في العلاقة بين المناخ في المنظمة وأداء الموظف.

أهمية عملية:

- تتبع أهمية هذه الدراسة من الفوائد المحتملة لتحسين أداء الموظفين وتدريبهم وتجهيزهم، والاهتمام بالأولويات والاحتياجات الإنسانية، فضلا عن تعزيز دور إدارات الموارد البشرية في وضع الخطط والسياسات التي تساعد على خلق مناخ مناسب للتنفيذ العملي لعملهم.
- التعرف على الجوانب السلبية للمناخ التنظيمية للمؤسسات الحكومية والعمل على القضاء عليها وتحديد الجوانب الإيجابية والعمل على تقويتها وكذلك المساهمة في تنمية العاملين.
- وستسهم هذه الدراسة مساهمة متواضعة في تقييم المناخ التنظيمية للمؤسسات الحكومية في جدة، وتقديم مقترحات عملية تسهم في زيادة رضا الموظفين عن العمل، وتوفير بيانات واقعية تساعد صناع القرار على تبني السياسات والإجراءات المناسبة وتحسين بيئة العمل.

1.8. منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث يعد هذا المنهج مناسب لموضوع البحث وذلك لأنه يعتمد على دراسة مفهوم موجود في الواقع، ويتعلق بها كوصف دقيق، معبرا عنه نوعيا أو كميا، ويصف التمثيل النوعي ظاهرة، ويشرح خصائصها، ويعطي التمثيل الكمي وصفا عدديا يشير إلى كمية هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة الارتباط بالظواهر الأخرى.

1.9. الدراسة الميدانية

المناخ التنظيمي:

يشير المناخ التنظيمي إلى "مجموع الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يدركها أعضاؤها، وكما يتم تحليلها وتفسيرها من قبلهم من خلال عمليات معرفية، يستخلصون منها المواقف والميول والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة انتمائهم وولائهم للمنظمة. (السكران، 2004)

ونعرّف المناخ التنظيمي بأنه "مجموع الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمات الحكومية في منطقة جدة التي يفسرها ويحللها الأفراد من الموظفين لاستخلاص اتجاهات وميول تحدد سلوكهم وانطباعاتهم وانتماءاتهم وولاءهم للقطاع الحكومي" (السكران، 2004)، باعتباره إجراءً يمكن تقديم تعريف له.

الأداء الوظيفي:

يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه (مجموع الجهود التي يبذلها الموظفون داخل المنظمة لتحقيق هدف

محدد. (الصغير، 2002)

ويمكن أن نقدم تعريفاً إجرائياً للأداء الوظيفي بأنه (مجموع الجهود الجيدة التي يبذلها العاملون في منظمة حكومية في منطقة جدة في وظائفهم لتحقيق هدف محدد).

1.10. مخطط المشروع المقترح

1. دراسة فريدة مدد غزالي الإندونيسي لعام 2019م بعنوان: "العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة أم القرى، هدفت الدراسة إلى تحديد مدى وجود ممارسات في أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، وأسلوب القيادة، وأسلوب التواصل، والمشاركة في اتخاذ القرار، ونظم وإجراءات العمل، والتكنولوجيا) لدى عميدات كليات الطالبات بجامعة أم القرى. عمادة شؤون الطالبات بجامعة أم القرى من منظور المجتمع البحثي.

– درجة فاعلية الكادر الإداري النسائي في منصب عميدة كلية الطالبات بجامعة أم القرى من منظور المجتمع البحثي.

– التعرف على الارتباط بين درجة الممارسة ودرجة الفعالية لأبعاد محددة للمناخ التنظيمي.

– التعرف على العلاقة الارتباطية بين درجة الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في كلية الطالبات بجامعة أم القرى.

تكونت العينة من (905) موظفات، وتم استخدام المؤهلات العلمية (سنوات الخبرة) ومحاور الاستبانة كبيانات أولية وفق المنهج الوصفي المسحي، وكانت أبرز النتائج هي مستوى الممارسة في أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، وأسلوب القيادة، وأسلوب التواصل، والمشاركة في اتخاذ القرار، ونظم وإجراءات العمل، والتكنولوجيا).

2. دراسة الشیخة بنت سالم النبھانی عام 2015م بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي في المديریات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عُمان" عذفت إلى تحديد مدى تأثير المناخ التنظيمي على مستويات الأداء الوظيفي من وجهة نظر التربية والتعليم في سلطنة عُمان، التي أجرتها الشیخة بنت سالم النبھانی في العام 2015، هدفت إلى تحديد مدى تأثير المناخ التنظيمي على مستويات أداء الموظفين من وجهة نظر العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عُمان. وكان الهدف من الدراسة هو – إيجاد سبل تحسين وتطوير أداء الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان.

وقد تكونت منهجية البحث من جزأین: الجزء الأول "بيانات العينة من عينة الاستبانة"، أما الجزء الثاني فكان وصفًا لأدوات البحث التي تعمقت في واقع المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، متبعة منهجية المسح المكتبي والاستبيان الميداني.

وكانت النتائج الأكثر لفتًا للنظر على النحو التالي.

– تراوح المتوسط الحسابي بين 637؛79 و63633، وهو ما يظهر بوضوح درجة أكبر من الاتفاق على محاور الأداء البحثي وكذلك على المجموع الكمي: فالمتوسط الحسابي على محور التكنولوجيا هو الأعلى، يليه محور أنماط التواصل، ثم محور الإدارة، ثم طبيعة العمل، ثم الهيكل التنظيمي، وأخيرًا محور المشاركة.

- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في المناخ التنظيمي بسبب متغير التعليم = تُظهر النتائج الواردة في الجدول 47 عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بسبب متغير التعليم في جميع محاور أداة الاستبانة باستثناء محور أنماط التواصل.

3. دراسة المطرفي (2013م) رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية العلوم الإدارية بجامعة نايف للعلوم الأمنية، بعنوان "المناخ التنظيمي ودوره في تطبيق إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين في إمارة المدينة المنورة". أجريت الدراسة في منطقة المدينة المنورة وهدفت إلى تحديد مستوى أبعاد المناخ التنظيمي وواقع عمليات إدارة المعرفة في المدينة المنورة. وأجريت الدراسة على الموظفين في المدينة المنورة، وبلغ حجم العينة 141 موظفاً وموظفة، وبلغ حجم العينة 109 موظفين وموظفات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسة.

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها رضا الباحث بدرجة متوسطة عن مستوى الأبعاد المختلفة للمناخ التنظيمي في المدينة المنورة (الحوافز والعلاقات بين الموظفين)، ووافق الباحث على أن الإدارة تقدر الموظفين عندما يقومون بعمل ممتاز. يوافق الموظفون الذين شملهم الاستطلاع بدرجة عالية على وجود علاقات جيدة بين الزملاء، كما أن العلاقة بين المديرين والمرؤوسين قائمة على الاحترام المتبادل.

4. دراسة بعنوان "المناخ التنظيمي في جامعة ميريلاند" (2005):

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المناخ التنظيمي وثقافة الفريق في مكاتب جامعة ميريلاند، ونظرت في التنوع والاختلافات في المناخ التنظيمي للمكاتب على مدى أربع سنوات من عام 2000:

- كانت ثقافة الفريق فعالة للغاية في إنجاز العمل.
- وكان للتفاعل بين الموظفين والمشرفين تأثير إيجابي على تطوير العمل داخل المكتبة.
- يعتقد بعض الموظفين أن المناخ التعليمي يجبرهم على تعلم ما يتعلق بوظيفتهم الحالية فقط وأنهم بحاجة إلى التدريب لتحسين مهاراتهم.

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

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*