

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	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	10

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 والانتماء 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 (العبد، 2015).

يعد أداء الموظف من أهم المتغيرات المتأثرة بالمناخ في المنظمة وجوانبه المختلفة، كما أن تحسين هذا المناخ يخلق توازنا 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؟

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؟

1.3. 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

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

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

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

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*