

أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات بمدينة الرياض

إعداد الطالبات/

الرقم الأكاديمي	الاسم	*
232000952	هند غالب الشريف	1
232000897	هاجر طارق الذوايدي	2
232001375	أماني طلال الحارثي	3

إشراف/

الدكتور: الفيصل عبد الحميد

الدكتور: وليد سليمان

العام الدراسي

2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى مصدر إلهامنا و قوتنا من بعد الله عوائلنا و أصدقائنا..

كنتم دائماً و أبداً عوناً و داعماً رئيسياً لنا..

إلى أساتذتنا الأعزاء كنتم النبراس الذي يُنير طريقنا..

كنتم لنا المنهج الذي نسير عليه لإنجاز هذا البحث

العلمي..

كنتم و دمتم لنا ذخراً و سنداً

و حفظكم الرحمن و رعاكم

شكر وعرفان

الحمد و الشكر لله أولاً و أخيراً الذي يسر لنا إنجاز هذا
البحث العلمي..

و الشكر موصول لجامعة "ميدأوشن" و لجميع طاقمها
الأكاديمي و الإداري و على رأسهم الدكتور الفيصل عبد
الحميد، و الدكتور وليد سليمان اللذان مهدا الطريق
لإتمام هذا البحث العلمي..

كما نتقدم بالشكر لمصدر إلهامنا و طاقاتنا عوائلنا و
أصدقائنا على دعمهم المستمر و الحثيث لنا، و إيمانهم
بإنجازاتنا و قدراتنا...

الباحثات

فهرس المحتوى (List of Content)

الإهداء.....	3
الشكر.....	4
قائمة الجداول و الأشكال البيانية.....	8
قائمة الملاحق.....	10
المقدمة.....	11

الفصل الأول

مشكلة الدراسة.....	14
أغراض الراسة.....	16
أهمية الدراسة.....	16
أهداف الدراسة.....	17
أسئلة الدراسة.....	18
فرضيات الدراسة.....	18
النموذج النظري.....	19

الفصل الثاني

المتغير التابع و المتغير المستقل.....	21
ملخص للدراسات السابقة.....	22
الإطار النظري.....	28
المبحث الأول: مفهوم و أهداف جودة بيئة العمل.....	28
مفهوم جودة بيئة العمل.....	28
أهداف جودة بيئة العمل.....	29
المبحث الثاني: أنواع بيئة العمل و عناصر بيئة العمل الناجحة و عوامل نجاح المشاريع.....	30
أنواع بيئة العمل.....	30

31.....	عناصر بيئة العمل الناجحة.....
31.....	عوامل نجاح المشاريع.....
	المبحث الثالث: مفاهيم و نظريات العلاقة بين جودة بيئة العمل و نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و
32.....	المقاولات.....
33.....	المبحث الرابع: متطلبات و عناصر بيئة العمل.....
33.....	متطلبات بيئة العمل.....
34.....	عناصر بيئة العمل.....

الفصل الثالث

37.....	المبحث الأول: تصميم البحث.....
37.....	المبحث الثاني: هيكل البحث.....
40.....	المبحث الثالث: منهج الدراسة.....
40.....	المبحث الرابع: مجتمع الدراسة.....
40.....	المبحث الخامس: تحديد حجم العينة.....
41.....	المبحث السادس: خصائص العينة.....
41.....	المبحث السابع: إجراءات جمع البيانات و أدوات الدراسة.....
41.....	المبحث الثامن: مجالات الدراسة.....
42.....	المبحث التاسع: الإطار التطبيقي و التحليل/طريقة التحليل.....

الفصل الرابع

45.....	نتائج البحث.....
45.....	نتائج التحليل.....
74.....	النتائج التي تم التوصل إليها.....
77.....	التوصيات.....

الملاحق

80.....	المراجع العربية.....
---------	----------------------

83.....	المراجع الأجنبية.....
85.....	الملاحق.....
85.....	أسماء المحكمين لأسئلة الاستبيان.....
85.....	أسئلة الاستبيان.....
88.....	رابط أسئلة الاستبيان.....
89.....	المستخلص باللغة العربية.....
92.....	المستخلص باللغة الإنجليزية.....

قائمة الجداول و الأشكال البيانية (List of Tables and Charts)

الصفحة	رقم الجدول أو الشكل البياني
46	جدول رقم (1)
47	جدول رقم (2)
47	جدول رقم (3)
48	جدول رقم (4)
49	جدول رقم (5)
49	شكل رقم (1)
50	جدول رقم (6)
50	شكل رقم (2)
51	جدول رقم (7)
52	شكل رقم (3)
52	جدول رقم (8)
53	شكل رقم (4)
54	جدول رقم (9)
54	شكل رقم (5)
55	جدول رقم (10)
56	شكل رقم (6)
56	جدول رقم (11)
57	شكل رقم (7)
58	جدول رقم (12)
59	شكل رقم (8)
59	جدول رقم (13)
60	شكل رقم (9)
61	جدول رقم (14)
62	شكل رقم (10)
62	جدول رقم (15)
63	شكل رقم (11)

64	جدول رقم (16)
65	شكل رقم (12)
66	جدول رقم (17)
68	جدول رقم (18)
69	شكل رقم (13)
69	جدول رقم (19)
70	شكل رقم (14)
70	جدول رقم (20)
71	جدول رقم (21)
72	جدول رقم (22)
72	جدول رقم (23)
73	جدول رقم (24)

قائمة الملاحق (Appendixes)

الصفحة	الملحق
85	أسماء محكمين أسئلة الاستبيان
85	أسئلة الاستبيان
88	رابط أسئلة الاستبيان

المقدمة (Introduction)

كل نجاح في هذه الحياة لم يأت من عبث، بل له مصدر، وهذا المصدر منبثق من جهدٍ، وإيمانٍ بأهمية العمل والنجاح، وحبٍ للإنجاز والتقدم. ولا يأتي هذا الحب في العمل إلا عند توافر بيئة العمل الإيجابية، فيبدأ الإنسان بالتعلق بمكان عمله، و يعطيه ما يملك من جهد و وقت، و من هنا تبدأ رحلة العطاء.

و تُعد جودة بيئة العمل من المؤثرات التي تؤثر على إنتاجية الموظفين، و أدائهم لعملهم، و بالتالي ينعكس على نجاح الشركات و المشاريع^[1]، و على أساسها نرى مدى تقدم الشركة و مشاريعها و نجاحها من عدمه. و نرى انعكاس ذلك على الموظفين و أدائهم، فعندما تكون بيئة العمل سامة و تشوبها السلبية يتراجع أداء الموظفين، الأمر الذي يجعل مستوى الشركة في تراجع و انخفاض مستمر. لذلك نرى دائماً أن بيئة العمل السليمة و الإيجابية تجعل الجميع يعمل بشغف لتحقيق أهداف الشركة^[2]، فيعملون وفقاً للمعايير و المبادئ السليمة التي تضعها الشركة للوصول للهدف المنشود.

لقد أدركت العديد من الشركات مدى أهمية توافر بيئة العمل الإيجابية و السليمة، و أثرها على أداء الموظفين، و انعكاسها على نجاحات الشركات، فبيئة العمل السليمة ليست رفاهية للموظفين، بل هي على العكس تماماً، فهي ضرورة من ضروريات العمل، و فيها يستطيع الموظف أن يستشعر أهميته في هذا العمل، فيبذل جهده في العطاء المثمر، الذي بدوره يؤدي إلى ارتقاء الشركة لأعلى مستويات النجاح.

[1] مقالة بعنوان تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية (2023). موقع University

[2] مقالة بعنوان "بيئة العمل الإيجابية والإيجابية في بيئة العمل" (2024). موقع Bakkah

و من ناحيةٍ أخرى نرى أن الاهتمام بجودة بيئة العمل لا تُعد ترفاً، بل أصبحت أمراً أساسياً للإنتاجية، و تحفيز العاملين، فهي جزء من الرؤى الاقتصادية[3]، و لها آثار إيجابية كثيرة على الموظفين و الشركة، و على المشاريع التي تقوم بها الشركة، و لها كذلك آثار إيجابية طويلة المدى.

و قد تم اقتباس هذه النبذة السريعة عن شركة الراشد للتجارة و المقاولات من موقعها الإلكتروني "تأسست شركة عبد الله السعد الراشد وإخوانه عام (1957) و بدأ نشاطها التجاري بتجارة المواد الإنشائية. و في أواخر الخمسينات من القرن الماضي بدأت الشركة أعمالها في مجال الإنشاء و التعمير. قد أكتسبت الشركة خبرات تراكمية معتبرة من خلال عمليات المشاريع الناجحة التي نفذتها خلال الفترة الماضية و ذلك في مجال الإنشاءات و أعمال الهندسة المدنية في المملكة العربية السعودية. و قد حصلت الشركة على تصنيف الدرجة الأولى (و هي الدرجة الأعلى)، و ذلك من قبل وكالة تصنيف المقاولين بوزارة الشئون البلدية و القروية. كما أنها تعاونت مع عدد من العملاء في مشاريع مختلفة مثل الخطوط الحديدية السعودية، و وزارة الداخلية، و وزارة الصحة، و أرامكو السعودية، و المؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة".[4]

لذلك نسعى جاهدين من خلال هذا البحث العلمي الذي هو بعنوان "أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض" من خلال إيضاح هذه الآثار الإيجابية الناتجة عن اهتمام شركة الراشد للتجارة و المقاولات بجودة بيئة العمل، و أثرها على نجاح هذه الشركة و تقدمها، حيث أن إحدى قيم الشركة تُركز على تهيئة علاقات منفتحة مع موظفيها، و التي تكون مبنية على أساس الثقة، و النجاح، و الاحترام المتبادل.

[3] الفردان، علي (2023). "شركات خليجية تستعرض في المنامة تجارب رفاهية كوادرها، خبراء: تهيئة بيئة العمل للموظفين في المؤسسات ترفع الإنتاجية"، صحيفة البلاد، مملكة البحرين

[4] موقع شركة الراشد للتجارة و المقاولات [/https://www.rtcc.com.sa/ar](https://www.rtcc.com.sa/ar)

الفصل الأول

المقدمة (Introduction)

تعتبر جودة بيئة العمل من العوامل المؤثرة بشكل كبير على نجاح المشاريع و استمراريتهما في السوق [5]، و من هذا المنطلق، هدف هذا البحث إلى اكتشاف أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض. يأتي هذا البحث لتحليل التأثيرات المباشرة و غير المباشرة لجودة بيئة العمل على أداء المشاريع و كذلك تقديم التوصيات المناسبة لتحسين البيئة العملية و بالتالي تحقيق النجاح المستدام للمشاريع.

مشكلة الدراسة (Research Problem or Problem Statement)

تمثلت مشكلة الدراسة في تحديات جودة بيئة العمل التي قد تؤثر سلباً على نجاح الشركات التجارية و المقاولات في مدينة الرياض، و عدم تحقيق الأهداف المحددة لها فإن هذه الشركات في ظل التغيرات المستمرة في المملكة العربية السعودية، و التقدم، و التطور، و الازدهار الذي تشهده المملكة، و خصوصاً في مدينة الرياض، و تماشياً مع رؤية المملكة في تطوير جودة الحياة الذي بدوره ينعكس على نجاح المشاريع و استمراريتهما [6]، و من بعض التحديات التي تواجه هذه الشركات هو غياب مفهوم الجودة، و عدم توافر بيئة العمل الابتكارية التي تساعد على الإبداع و توليد الأفكار الجديدة، و أداء الموظفين داخل الشركة، و جذب المواهب ذوي الخبرة لاستمرارية و نجاح الشركة، و يعتبر من أهم معوقات الإبداع و التطوير والإنتاجية بتلك الشركات. [7]

[5] رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي صدرت في العام 2018

[6] مقال بعنوان "العمل تحت مظلة «اتحاد للمقاولين» مع إعادة النظر في نظام المشتريات والعقود قطاع المقاولات... ننتظر مهينة عليا لإدارة المشروعات وحمايتها من «التعثر»"، 26 مايو 2015م، العدد 17137، صحيفة الرياض، المملكة العربية السعودية

[7] السيد، أحمد محمد (2020). كتاب "جودة بيئة العمل وتأثيرها على أداء المشاريع في المؤسسات"، دار الكتب العلمية

كما أظهرت دراسة العمري (2022م) أن جودة بيئة العمل تؤثر على الأداء الوظيفي بأبعاده، فيما عدا

العلاقات الإجتماعية حيث أنها ليس لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل.[8]

كما أكدت دراسة القواسمة (2020م) بأن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل و

ضغط العمل، و الترقية و التقدم الوظيفي، و المشاركة في القرار، و الصحة و السلامة المهنية، و

الاستقرار و الأمان الوظيفي، و التدريب و التعليم ، و الأجور[9]، و توصلت دراسة دغيم (2020م) عدم

وجود فروق معنوية بين إدراكات مفردات عينة الدراسة لأبعاد جودة بيئة العمل و تحسين الإنتاجية، و

القدرة التنافسية ترجع للعوامل الديموغرافية المتمثلة في: النوع، و السن، و الخبرة، و التعليم [10]، و

تساهم الدراسة الحالية في حل مشكلة جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و

المقاولات بمدينة الرياض.

و بناءً على ما تقدم تمت صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى جودة بيئة العمل على تحسين الإنتاجية و زيادة القدرة التنافسية بين العاملين في شركة الراشد

للتجارة و المقاولات؟

[8] العمري، العنود عبدالله محمد (2022). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية

[9] القواسمة، مسلم أيوب أحمد (2020). جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، نُشرت في جامعة الخليل، فلسطين

[10] دغيم، جيهان أحمد خليل (2020). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية: دراسة ميدانية بشركات البترول، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد 50، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر

أغراض الدراسة (Study Purposes)

هدفت الدراسة إلى:

- 1- تحديد أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات.
- 2- اكتشاف العوامل المؤثرة على جودة بيئة العمل و تأثيرها على أداء المشاريع.
- 3- تقديم توصيات لتحسين جودة بيئة العمل في الشركة، و تعزيز نجاح المشاريع.[11]

أهمية الدراسة (Research Importance)

تكمن أهمية الدراسة في جانبين و هما:

الجانب النظري:

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في قلة الدراسات التي تربط جودة بيئة العمل بنجاح الشركات و المشاريع، و مدى تقدمها في مدينة الرياض.

الجانب العملي:

أما الأهمية العلمية لهذه الدراسة فتكمن في تناولها لموضوع جودة بيئة العمل و أثرها على نجاح و تقدم المشاريع. كما تكمن تحديداً في أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض، و ما هي الأمور التي تُحسن من جودة بيئة العمل، و كذلك مدى تأثير بعض العوامل الموجودة في بيئة العمل على الموظفين، و بالتالي تأثيره على إدارة مشاريع الشركة و نجاحها.[12]

[11] السيد، أحمد محمد، مرجع سابق

[12] المرجع نفسه

أهداف الدراسة (Research Aims)

التعرف على دور جودة بيئة العمل على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية [13] في شركة الراشد للتجارة و المقاولات حيث إنه الهدف الرئيسي.

أما الأهداف الفرعية التي تنبثق منه هي:

1- التعرف على مستوى إدراك عينة البحث لمفهوم جودة بيئة العمل بشركة الراشد للتجارة و المقاولات.

2- التعرف على مستوى إدراك عينة البحث لأهمية تحسين القدرة التنافسية لزيادة نجاحات شركة الراشد للتجارة و المقاولات محل الدراسة.

3- التعرف على الأثر الجوهري لدور جودة بيئة العمل على تحسين القدرة التنافسية لزيادة نجاحات شركة الراشد للتجارة و المقاولات محل الدراسة.

4- تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات لإدارة الشركة للاستفادة منها و تحسين بيئة العمل لتحسين الإنتاجية و زيادة القدرات التنافسية. [14]

[13] الحربي، أفراح محمد علي سعد (2022). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 43، المملكة العربية السعودية

[14] السيد، أحمد محمد، مرجع سابق

أسئلة الدراسة (Research Questions)

هدفت هذه الدراسة للإجابة بشكل رئيسي على السؤال التالي، و هو ما مدى تأثير جودة بيئة العمل على

نجاح المشاريع في شركة الراشد للتجارة و المقاولات؟ و ما هي أهم عوامل بيئة العمل الإيجابية؟

و لتحقيق أهداف الدراسة تم توجيه البحث للإجابة على الأسئلة التالية.:

1- ما هو أثر جودة بيئة العمل على نجاح شركة الراشد للتجارة و المقاولات؟

2- ما هي العوامل التي تؤثر في جودة بيئة العمل، و تأثيرها على أداء المشاريع؟

3- كيف يمكن تحسين جودة بيئة العمل لتعزيز نجاح المشاريع؟

فرضيات الدراسة (Research Hypotheses)

يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي :

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل وإبداع وابتكار الموظفين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.

3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل وقدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها.

4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل واستمرارية ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة والمقاولات.

5- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل وزيادة القدرة التنافسية للعاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.

النموذج النظري (Theoretical Model)

تم استخدام النموذج النظري في هذا البحث، و الذي قام على عدة متغيرات منها:

جودة بيئة العمل، و نجاح المشاريع، و العوامل المؤثرة في كلٍ منها، لتحليل العلاقة بينها، و توجيه

البحث نحو فهم أعمق لهذه العلاقات.[15]

الفصل الثاني

المقدمة (Introduction)

تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية للعام 2030 لتحسين جودة حياة الفرد والأسرة من خلال إطلاق برنامج جودة الحياة في عام 2018، فهي ركيزة أساسية لرفاهية وتقديم المواطن السعودي. و يُمكن هذا المشروع من فتح آفاق جديدة لقطاعات جودة الحياة مثل الرياضة، و الثقافة، و التراث، و الفنون، و كذلك تهدف المشروعات التابعة للبرنامج إلى تعزيز المميزات التنافسية لمدن المملكة بهدف خلق الفرص الوظيفية لأبنائها، و بناتها، و رفع جاذبيتها، و تحسين مستويات جودة الحياة فيها. [16]

المتغير التابع و المتغير المستقل (Dependence and Independence Variables)

قمنا بتحديد المتغيرين التابع و المستقل في بحثنا بناءً على عنوان البحث، و هما:

المتغير التابع: نجاح المشاريع في شركة الراشد للتجارة و المقاولات

المتغير المستقل: جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات

حيث أن نجاح المشاريع يعتمد على جودة بيئة العمل في الشركة التي تُدير هذه المشاريع. [17]

[16] مقال بعنوان ""المربع الجديد" .. هكذا تحرص القيادة على تحسين جودة الحياة وتحقيق التنمية ومستهدفات الرؤية"، 16 فبراير 2023 صحيفة سبق الإلكترونية، المملكة العربية السعودية

[17] Hayat, Muhammad, Shakeel, Muhammad, and Chen, Bo (2021). *Impact of Work Ethics and Work Environment on Project Success with the Moderating Role of Job Engagement*, Science Publishing Group, Riphah International University, Islamabad, Pakistan

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة العمري (2022م) بعنوان "أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات

الحكومية بالمملكة العربية السعودية"

هدفت هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع الاستبيان على عينة من موظفي جامعة جدة تكونت من إداريين وأكاديميين، إذ تم توزيعه إلكترونياً على موظفي و موظفات جامعة جدة، و عددها (100) استجابة، و قد وردها (62) استجابة صالحة للتحليل، و أظهرت نتائج الدراسة على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) و بين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) و توصلت الباحثة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل على الأداء الوظيفي بأبعاده. فيما عدا العلاقات الاجتماعية حيث أنها ليس لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل. [18]

2- دراسة القواسمة (2020م) بعنوان " جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة

الخليل"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، و تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين فيها، و قد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية، و تم اختيار عينة مكونة من (91) موظف و موظفة، و تم استخدام استبيان،

و توصل الباحث إلى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية كانت متوسطة، كما تبين بأن درجة المجال الرابع: الصحة و السلامة المهنية مرتفعة، و كانت أعلى مجالات جودة البيئة، و من بعدها يأتي ضغط العمل، ثم الإستقرار و الأمان الوظيفي، ثم المشاركة في اتخاذ القرار، ثم الترقية و التقدم الوظيفي، ثم التدريب و التعليم، و تبين أن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل و ضغط العمل، و الترقية و التقدم الوظيفي، و المشاركة في القرار، و الصحة و السلامة المهنية، و الاستقرار و الأمان الوظيفي، و التدريب و التعليم ، و الأجور.[19]

3- دراسة شايح، ومخافة ، وآل داهم (2023م) بعنوان " أثر جودة بيئة العمل على أداء

العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة العاملة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير، و تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باختيار عينة عشوائية من (163) من العاملين، و توصلت الباحثات إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى جودة بيئة العمل، و مستوى أداء العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير كانت بدرجة كبيرة. و بينت وجود أثر إيجابي كبير لجودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة بمنطقة عسير.[20]

[19] القواسمة، مسلم أيوب أحمد، مرجع سابق

[20] شايح، نوف محمد، ومخافة، وفاء عيسى، وآل داهم، بدور محمد (2023). *أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير*، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الرابع، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية

4- دراسة دغيم (2020م) بعنوان " أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الانتاجية وزيادة القدرة التنافسية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور جودة بيئة العمل الابتكارية في تحسين الإنتاجية، وزيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باختيار عينة (400)، و قد توصلت الباحثة إلى وجود تأثير قوي بدلالة إحصائية لجودة بيئة العمل الابتكارية المتمثلة في: مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين، و مدى تفويض السلطات و المشاركة في إتخاذ القرارات، و مدى الخوف من الأخطاء و تجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة، و مدى تطبيق قواعد العمل بصرامة، و مدى اهتمام الإدارة بالتغيير، و مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية (على تحسين الإنتاجية بشركات البترول محل الدراسة)، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير جوهري بدلالة إحصائية لجودة بيئة العمل الابتكارية، على زيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة، و كذلك توصلت الدراسة لعدم وجود فروق معنوية بين إدراكات مفردات عينة الدراسة لأبعاد جودة بيئة العمل، و تحسين الإنتاجية و القدرة التنافسية ترجع للعوامل الديموغرافية المتمثلة في: النوع، و السن، و الخبرة، و التعليم.[21]

5- دراسة Zhenjing, Chupradit, Ku, Nassani, and Haffar (2022م) بعنوان " تأثير بيئة

عمل الموظفين على أداء الموظفين "

تناولت هذه الدراسة تأثير بيئة العمل على أداء الموظف للمهام في ظل الدور الوسيط للالتزام الموظف و قدرته على السعي للإنجاز. ولهذا الغرض، تم جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس في إطار تصميم بحثي مقطعي، و تم التعامل معهم من خلال تقنية أخذ العينات الملائمة. و وفقاً لتوصيات معايير حجم العينة المحددة، قامو الباحثين باختيار عينة (314) عن طريق الاستبيان. تم تحليل البيانات من خلال نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام Smart PLS 3. تم إجراء SEM بناءً على نماذج القياس و النماذج الهيكلية، و توصلوا بنتائجهم إلى أن بيئة العمل الإيجابية لديها القدرة على تحسين أداء الموظفين. و بالمثل، أدت بيئة العمل الإيجابية أيضاً إلى تحسين مستوى التزام الموظف و قدرته على السعي لتحقيق الإنجاز بشكل كبير. كما أدى كل من التزام الموظف، و القدرة على السعي إلى الإنجاز إلى تحسين أداء الموظف. بينما في حالة الوساطة، لوحظ أيضاً أن بيئة مكان العمل حفزت التزام الموظف، و قدرة الموظف على السعي لتحقيق الإنجاز مما أدى إلى تحسين أداء الموظف. [22]

[22] Zhenjing, Gu and Others (2022). *Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model*, This article was submitted to Occupational Health and Safety, Published in National Library of Medicine

6- أُجريت دراسة من قِبل الباحث شموط (2021م) بعنوان "أثر بيئة العمل على أداء

الموظفين"

كان الهدف من الدراسة هو التحقق من العلاقة بين أداء الموظف و بيئة العمل، و تحديد تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في العمل، و تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 92 عاملاً من الشركة العقارية "Investo Global" بمستوى ثقة 95%، و الباقي عبارة عن خطأ بمقدار 5%، و تم اختيار منهجية مختلطة من الدراسة، و تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، و كذلك تم استخدام المنهج المقطعي، و أظهرت النتائج أن جميع المتغيرات لها علاقة معنوية، و إيجابية بأداء الموظفين، و كانت الهيمنة في التأثير على أداء الموظفين لعملهم بشكل كبير للمتغير مزايا الموظفين، فهذا المتغير حقّز الموظفين أكثر نحو الأداء الأفضل، و كذلك كان لباقي المتغيرات التأثير على أداء الموظفين لعملهم، و من خلال الدراسة تم تقييم المنظمة بأنها جيدة، و إيجابية في تحفيز موظفيها على العمل بشكل أفضل، و تلبية متطلبات بيئة عملهم، و أوضح الباحث مدى أهمية بيئة العمل التي تلعب دوراً هاماً في أداء عمل الموظفين، الأمر الذي يساهم في تحقيق مستوى كبير من النجاح التنظيمي.[23]

[23] Shammout, Mohammed (2021). *The Impact of Work Environment on Employees Performance*, Published in International Research Journal Of Modernization in Engineering Technology and Science

7- أُجريت دراسة من قِبل الباحثة Khaqan (2017م)، والتي كانت بعنوان "تأثير بيئة العمل

على نجاح المشروع: الدور الوسيط للرضا الوظيفي والتخفيف من آثار التركيبة السكانية"

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تطوير، و اختبار النموذج المتوقع لمعرفة العلاقة بين بيئة

العمل، و الرضا الوظيفي، و نجاح المشروع، و تم إجراء الاستبيان على عينة مكونة من 210

موظف من العاملين في مؤسسات القطاع الخاص في مدينة إسلام آباد، كما اعتمدت أداة

الدراسة للتحليل على الدعم النظري للأدبيات الخاصة بالمتغيرات، و تم استخدام التحليل

الوصفي في الدراسة، بالإضافة إلى التحليل الاستدلالي.

كانت نتائج الدراسة أن البيئة المادية، و البيئة العقلية، و البيئة الاجتماعية في المنظمة لها

تأثير كبير على الرضا الوظيفي للموظفين، و كذلك الرضا الوظيفي له دور وسيط مهم بين

علاقة البيئة المادية و نجاح المشروع. [24]

[24] Khaqan, Maria (2017). *Impact of Work Environment on Project Success: Mediating Role of Job Satisfaction and Moderating Effects of Demographics*, Capital University of Science & Technology, Islamabad, Pakistan

الإطار النظري (Theoretical Framework)

المبحث الأول: مفهوم وأهداف جودة بيئة العمل

مفهوم جودة بيئة العمل:

بيئة العمل هي كافة العناصر المحيطة بالموظف والتي تؤثر على أداءه الوظيفي و إنتاجيته في العمل يومياً، وتشمل هذه العناصر ثقافة الشركة أو المؤسسة من التواصل بين الموظفين، و أهداف الشركة و رسالتها.

فلا بد أن تعمل الشركة على تحسين جوانب بيئة العمل، إلى جانب ما تُجهّز به الشركة من أجهزة و أثاث، بالإضافة إلى الأجواء التي تُحيط بالموظف سواء سلبية أو إيجابية، و التي تؤثر على الحالة النفسية في بيئة العمل، و الأداء الوظيفي.[25]

بيئة العمل القائمة على مبادئ صحيحة تمنح الفرض للموظفين للنمو و التطور وظيفياً، فهي تتيح له معرفة نقاط ضعفهم من مهارات أو معرفة و من ثم تطويرها عبر الفرص التدريبية التي توفرها لهم الشركة أو المؤسسة، كما أن تواصلهم الفعال مع زملائهم من فريق العمل أو غيره يمنحهم الفرصة للاستفادة من خبراتهم و مهاراتهم.

[25] مرسي ، هيثم محمد (2015) ، أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على أداء المنظمات دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات القطاع

الخاص لصناعة الأغذية والمشروبات ، ص210

و عرفها البليسي (2016) بأنها مجموعة من العوامل المترابطة التي تحتاج إلى فحص دقيق من أجل بناء نسق مفاهيمي ، و قابل للقياس، و المتعلق بالرضا المهني، و المشاركة في العمل ، و التحفيز و الإنتاجية والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة والخصائص الشخصية للعمال.[26]

أهداف جودة بيئة العمل:

تتوزع مسؤولية تحقيق أهداف جودة بيئة العمل بين الموارد البشرية، و الموظفين، و الشركة التي يعملون فيها و لكل منهما أهدافه، فالاهتمام المتزايد بالموظفين و الإدارة الجيدة للحياة الوظيفية لهم، و إتاحة الفرصة للموارد البشرية للتقدم الوظيفي سيقود إلى تكوين قوة بشرية منتجة و راغبة في العمل، و من أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الصناعات من خلال جودة حياة بيئة العمل ما يأتي :

1. جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين و المساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة، و عدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى.

2. زيادة انتماء العاملين، و ولائهم، و تحقيق التكامل و التفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم، و تقليل عدد الحوادث، و حجمها، و نوعها إلى أدنى مستوى ممكن.

3. المساهمة في تعزيز الجودة، و التعلم، و الإبداع.[27]

[26] البليسي ، أسامة (2016م)، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية، ص100

[27] مرمي ، هيثم محمد، ص 214، مرجع سابق

المبحث الثاني: أنواع بيئة العمل وعناصر بيئة العمل الناجحة و عوامل نجاح المشاريع

أنواع بيئة العمل:

1. البيئة الواقعية: وهي مثال حي للوظائف التي تتطلب حركة كثيرة و في أغلب الأوقات لا تتطلب الجلوس، و يتمتع موظفو هذه الوظائف بمهارات تتطلب إنجاز الأعمال يدوياً، و باستخدام الأدوات المختلفة، مثل الصيانة، و الهندسة، و تعزز هذه البيئة النشاط الحركي.
2. البيئة الاجتماعية: وهي مختصة بالتواصل الاجتماعي، و التفاعل بين الموظفين و بين الطرف الآخر، و ذلك بسبب تقديم الموظفين خدمات للطرف الآخر، مثل المستشفيات، و العيادات، و المعلمون، و الجمعيات الخيرية.
3. البيئة الفنية: تمنح هذه البيئة الفرصة لمن يعمل بها أن يُطلق العنان لخياله من خلال إضفاء الابتكار و الإبداع في أعماله، كما تمنحهم هذه البيئة القدرة على التعبير عن أفكارهم، و تحويلها لأعمال فنية، مثل: التصميم، و الرسم، و الفنون المسرحية.
4. البيئة الاستكشافية: تعتمد هذه البيئة على استخدام القدرات العقلية في البحث، و التحليل، و الدراسة، و الحصول على النتائج، و من أبرز مهارات العاملين فيها حل المشكلات، و التفكير النقدي، مثل: الأعمال المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات و الهندسة.
5. البيئة التقليدية: هذه البيئة مرتبطة بشكل وثيق بالوظائف التقليدية القديمة التي يؤدي بها الموظفون أعمال روتينية على نحو منظم، و مرتب، مثل: شئون الموظفين، و العاملين كمساعدين، و وظائف السكرتارية في المؤسسات الحكومية.
6. البيئة المغامرة: تشبه هذه البيئة البيئة الاجتماعية، فهي قائمة على التواصل، و التفاعل مع الآخرين، و تختلف في شكل التواصل الذي يُركز بشكل كبير على النقاش، و التفاوض،

و الإقناع بغرض بيع الخدمة أو المنتج، و هي المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الموظف في هذه البيئة، مثل: وظائف المبيعات، و العقارات.[28]

عناصر بيئة العمل الناجحة:

1. سهولة التواصل بين الإدارة و الموظفين
2. توفير فرص تدريب و تعلم مستمرة
3. تحفيز الفريق و تقدير الأفكار الجيدة
4. تعزيز الفخر و الولاء و الانتماء
5. توفير جو مناسب يدعم الصداقات و روح الفريق[29]

عوامل نجاح المشاريع:

توجد العديد من العوامل المؤثرة على المشروع، و من ضمن هذه العوامل وفقاً لمعهد PMI ، و التي يجب أخذها بعين الاعتبار، و إدارتها بشكل فعال من أجل تحقيق نجاح المشروع:

1. الشركاء
2. الموارد
3. الجدول الزمني
4. الجودة
5. المخاطر
6. الاتصالات

[28] مقال بعنوان "بيئة العمل: مفهومها وأنواعها ومكوناتها وعناصرها وتقييمها" (2024). موقع Bakkah

[29] مقالة بعنوان "أفضل 5 طرق لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية" (2021). موقع Dafater

7. الاندماج 8. الاستجابة 9. الانخراط 10. الإدارة 11. العمليات 12. الوعي

بالثقافة 13. الأخلاقيات 14. الصحة والسلامة 15. البيئة 16. التكامل

17. الإجراءات القانونية 18. التقنية 19. التدريب والتطوير 20. التكلفة

21. الإستراتيجية 22. الإدارة الإستثمارية [30]

المبحث الثالث: مفاهيم ونظريات العلاقة بين جودة بيئة العمل ونجاح شركة الراشد للتجارة و

المقاولات:

هدف هذا القسم إلى تقديم الإطار النظري الذي يستند إليه البحث، لفهم و تفسير العلاقة بين جودة بيئة العمل و نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض. يشمل الإطار النظري عدة مفاهيم ونظريات مهمة تشمل:

1. نظرية الدافعية والإشراف: تقوم هذه النظرية على فكرة أن هناك علاقة بين رضا الموظفين

و جودة بيئة العمل، حيث يؤدي الدعم الإداري و الإشراف الجيد إلى تعزيز الدافعية و زيادة

الإنتاجية.

2. نظرية التواصل والتفاعل: تشير هذه النظرية إلى أهمية التواصل الفعال بين الموظفين و بين

الإدارة في تحقيق بيئة عمل إيجابية و صحية، و بالتالي تحسين أداء المشاريع.

[30] راتب، ياسر (2023). ما هي أهم العوامل المؤثرة في المشاريع؟ - <https://ae.linkedin.com/pulse/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A3%D9%87%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D8%A7%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%A8%D8%B1%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%B9-yasser-rateb-pmp-pmo-efqm>

3. نظرية الثقة والتعاون: تعتبر الثقة و التعاون بين أفراد الفريق و الإدارة أساسًا لجودة بيئة

العمل، و تسهم في تحقيق الأهداف المشتركة و نجاح المشاريع.

4. نظرية التنظيم والثقافة التنظيمية: تركز هذه النظرية على أهمية القيم و المعتقدات و

التصورات المشتركة داخل الشركة، و كيفية تأثيرها على جودة بيئة العمل و بالتالي على نجاح

المشاريع. [31]

من خلال تطبيق هذه النظريات و المفاهيم تم تمكينها لفهم أفضل للعوامل التي تؤثر على علاقة جودة

بيئة العمل و نجاح المشاريع في شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض.

المبحث الثالث: متطلبات وعناصر بيئة العمل

متطلبات بيئة العمل:

يوجد مجموعة من المتطلبات الضرورية لرفع جودة العمل على اختلاف طبيعته، و فيما يأتي ذكرها:

- وجود برامج عمل تتراوح فيها أوقات ضغط العمل مثل وجود إسبوع ضغط و إسبوع مرن.
- وضع الرجل المناسب بالمكان، المناسب، فقد يتمتع الموظف بالكفاءة و الخبرة العالية، و لكنه لم تُوكل إليه مهمات تظهر هذه الجوانب فيه، أو أنه قد أُوكِلت له مهمات ليس لديه خبرة في أدائها.
- وجود فرص لترقية الموظف، و توجيهه نحو مهمات وظيفية أعلى في المستقبل. تقديم أجور و تعويضات تتناسب مع الجهد الذي يبذله الموظف، و تراعي المهارات و الخبرات التي يتمتع بها.

[31] البليسي ، أسامة، ص150، مرجع سابق

- الاحترام المتبادل، و توفير وظائف غير روتينية، أساسها النمو و التطور المستمر، و لا تسبب الملل للموظف.
- تقليل مستوى الإجهاد، فالإجهاد المستمر يسبب القلق، و القلق مُضر بالموظف شخصياً، و يقلل جودة العمل. وجود الحوافز و المكافآت على المهمات التي تتطلب قدراً من المخاطرة و التحدي. المرح في وقت العمل، و توفير ألعاب تتناسب مع عمر الموظف.
- أسلوب القيادة التشاركية، و توفير وقت مناسب للترفيه و الاسترخاء. [32]

عناصر بيئة العمل:

بيئة العمل هي نتاج عناصر عدة إما أن تجعلها إيجابية للموظف أو سلبية له، و هي تشمل العوامل التي تجعل بيئة العمل مناسبة و هي:

1- البيئة المادية: تشمل العوامل المؤثرة في بيئة العمل البيئة المادية التي تتكون من مجموعة من العناصر و هي:

موقع العمل : و يتضمن العمل إما داخل موقع الشركة أو خارجه وفقاً لطبيعة الوظيفة، و في بعض الوظائف قد تتضمن العمل داخل أو خارج الشركة.

حجم مساحة العمل: سواء كان حجم مساحة العمل كبيراً، أو متوسطاً، أو صغيراً، فيجب أن يضمن سهولة وصول الموظف إلى الأجهزة و غيرها من الأدوات الأخرى. [33]

[32] البليسي ، أسامة، ص240، مرجع سابق

[33] جاد الرب، سيد محمد (2014م) ، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، ص85

2- ثقافة الشركة: تعبر ثقافة الشركة عن قيمها وأهدافها، و هي مزيج من العناصر التالية:

التطوير والتشجيع: يتحسن أداء الموظف نتيجة التحفيز و الدعم الذي يجده من المدراء، و الزملاء، و هذا ما يعزز من قيمة التعاون.

بيان الشركة: يتضمن هذا البيان مجموعة من القيم التي تُرجم إلى أهداف يؤديها الموظفون في أعمالهم يومياً.

القواعد السلوكية: و هي إرشادات يتبعها الموظفون عند التعامل مع زملاء العمل، و هي تتوفر في كتيب الموظفين.

3- ظروف العمل: تتشكل ظروف العمل من عدد من العوامل التي تشمل:

التوازن بين العمل والحياة: و يتحقق هذا التوازن من خلال أيام الإجازات الإيسبوعية و المدفوعة، و عدد ساعات العمل اليومية.

قواعد العمل: و تتحدد هذه الشروط طبقاً لعقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد، و هي تتضمن عناصر أخرى تتصل بحقوق الموظف مثل الإجازات المدفوعة و المكافآت.

لوائح الأمان: و هي قواعد تحقق الأمان و السلامة للموظفين خلال عملهم من خلال استخدامهم الأمان للأجهزة والمعدات.

أسلوب الحياة الصحي: حيث تشجع المؤسسات الموظفين على اتباع العادات الصحية مثل بذل نشاط رياضي، و تناول وجبات صحية خلال فترة عملهم.[34]

[34] جاد الرب، سيد محمد (2014م) ، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، ص90

الفصل الثالث

المقدمة (Introduction)

تواجه الشركات مجموعة من التحديات بسبب الطبيعة الديناميكية للبيئة، وإحدى التحديات التي تواجه الشركات هي إرضاء موظفيها من أجل مواكبة البيئة المتغيرة و المتطورة باستمرار، و لتحقيق النجاح و البقاء في المنافسة.[35]

المبحث الأول: تصميم البحث (Research Design)

اعتمد تصميم هذا البحث على منهج البحث الوصفي و الميداني، حيث هدف البحث إلى فهم و تحليل جودة بيئة العمل، و تأثيرها على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات. تضمن التصميم جمع البيانات عن طريق مسح شامل للعاملين و العاملات في الشركة عبر استخدام استبيان. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية و نوعية لفهم العلاقة بين متغيرات الدراسة، و تم تحديد مدى تأثير جودة بيئة العمل على نجاح المشاريع.[36]

المبحث الثاني: هيكل البحث (Research Structure)

تضمنت هذه الدراسة أربعة فصول مع الملاحق، و هي كالآتي:

1. الغلاف

2. الإهداء

3. الشكر

4. قائمة الجداول و الرسومات البيانية

[35] Abdul Raziq (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*, Science Direct Website, Balochistan University of Information Technology

[36] العريفي، عبد الرحمن (2017). "منهجيات البحث العلمي"، ص 45، دار النشر الجامعية

5. قائمة الملاحق

6. المقدمة

الفصل الأول: تـضمن الإطار العام للدراسة المتمثل في سبعة مباحث:

1. مشكلة الدراسة

2. أغراض الدراسة

3. أهمية الدراسة

4. أهداف الدراسة

5. أسئلة الدراسة

6. فرضيات الدراسة

7. النموذج النظري

الفصل الثاني: تـضمن عدة مباحث، و هي:

1. المتغيرين التابع والمستقل للدراسة

2. ملخص للدراسات السابقة عن جودة بيئة العمل و عن نجاح المشاريع و عواملها

3. الإطار النظري

4. مفهوم و أهداف جودة بيئة العمل

5. أنواع بيئة العمل و عناصر بيئة العمل الناجحة و عوامل نجاح المشاريع

6. مفاهيم و نظريات العلاقة بين جودة بيئة العمل و نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و

المقاولات

7. متطلبات و عناصر بيئة العمل

الفصل الثالث: تحدث عن العينة و مجتمع العينة، و يحتوي على المباحث التالية:

1. تصميم البحث
2. هيكل البحث العلمي
3. منهج الدراسة المتبع
4. مجتمع الدراسة
5. تحديد حجم العينة
6. خصائص العينة
7. إجراءات جمع البيانات و أدوات الدراسة
8. مجالات الدراسة
9. الإطار التطبيقي و التحليل / طريقة التحليل

الفصل الرابع: احتوى على:

1. نتائج البحث التي توصلنا لها من خلال الاستبيان
2. التوصيات التي يجب أن تتبعها الشركة لتحسين وضعها

الملاحق: احتوت على:

1. المراجع العربية
2. المراجع الأجنبية
3. الملاحق من أسئلة استبيان و غيرها
4. المستخلص باللغة العربية
5. المستخلص باللغة الإنجليزية

المبحث الثالث: منهج الدراسة (Research Methodology)

اعتمدت هذه الدراسة على منهج البحث الوصفي، و التحليلي، فضلاً عن منهج البحث الميداني، وذلك من خلال تعاملها و معالجتها للمعلومات و البيانات التي تم الحصول عليها، حيث تمثل البحث الوصفي بإجراءات المسح المكتبي، و استطلاع فحوى التوجهات النظرية و الميدانية السابقة ذات العلاقة بمضمون الدراسة و متغيراتها، أما المنهج الميداني فاعتمد على إجراء مسح استطلاعي لأفراد عينة الدراسة، و التحليل العلمي للبيانات و الإجابات المجمعة إزاء الاستبيانات الموزعة من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات. [37] [38]

المبحث الرابع: مجتمع الدراسة (Population of the Study)

ضم مجتمع الدراسة موظفي و موظفات شركة الراشد للتجارة و المقاولات بمدينة الرياض.

المبحث الخامس: تحديد حجم العينة (Sample Size Determination)

قمنا بعمل مسح شامل للعاملين و العاملات في شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض، و ذلك استناداً إلى الضرورة الإحصائية لتمثيل مجتمع الدراسة بشكل كافٍ. حيث يبلغ عدد الموظفين و الموظفات (400) موظف و موظفة، و تم توزيع الاستبيان على أكثر من (350) موظف و موظفة، وكان هذا هو العدد الذي استطعنا توزيع الاستبيان عليه، و ذلك بسبب رفض البعض ملء الاستبيان.

[37] Smith, J. (2018). *The Impact of Work Environment Quality on Project Success: A Case Study Analysis*, Journal of Project Management, 10(2), p. 45-58

[38] Jones, A., and Brown, K. (2020). *Improving Employees Satisfaction and Productivity through Work Environment Enhancement: A Theoretical Perspective*, International Journal of Human Resource Management, 15(3), p. 267-280

المبحث السادس: خصائص العينة (Sample Characteristic)

بعد أن تم توزيع الاستبيان على أكثر من (350) موظف و موظفة من شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض، و اشتمل عناصر من الجنسين، و من مختلف الأقسام، و تنوع في أعمارهم، و مؤهلاتهم العلمية، و سنوات خبراتهم و عملهم، تم استلام (303) استجابة للاستبيان. كما أن ما يميز دراستنا هو أن لا توجد دراسة تربط ما بين جودة بيئة العمل و نجاح المشاريع، حيث أن هذا الأمر مهم جداً لقياس معايير نجاح المشاريع.

المبحث السابع: إجراءات جمع البيانات وأدوات الدراسة (Data Collections Procedures and

Research Instrument

تضمنت إجراءات جمع البيانات في هذا البحث توزيع استبيان إلكتروني على الموظفين و الموظفات في شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض، باستخدام أداة إحصائية مثل برنامج نماذج تصميم قوغل Google Forms. تم تصميم الاستبيان بعناية لتشمل مجموعة الأسئلة حيث بلغ عددها 17 سؤال، و تنوعت بين الأسئلة ذات الاختيارات المتعددة، و الأسئلة ذات الإجابات القصيرة. كما تضمن الاستبيان أسئلة شخصية، و أسئلة تتعلق بأثر جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات على نجاحها و نجاح مشاريعها.

المبحث الثامن: مجالات الدراسة (Study Limitations)

المجال البشري:

الدراسة اعتمدت على المسح الشامل لموظفي و موظفات شركة الراشد للتجارة و المقاولات بمدينة الرياض، و كان عدد الاستجابة للاستبيان (303) عامل و عاملة.

نطاق الدراسة (المجال المكاني):

كان نطاق الدراسة (المجال المكاني) للاستبيان داخل مجتمع شركة الراشد للتجارة و المقاولات بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، و قد تم حصر هذا النطاق لتسهيل عملية جمع البيانات و لضيق الوقت.

المجال الزمني:

تمت الدراسة خلال شهر فبراير من العام 2024 م

المبحث التاسع: طريقة التحليل / الإطار التطبيقي و التحليل (Method of Analysis)

تم تطبيق الإطار النظري المقدم في القسم السابق على حالة شركة الراشد للتجارة و المقاولات بمدينة الرياض، و تم إجراء التحليل اللازم للبيانات، لفهم كيفية تأثير جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع الشركة.

تم استخدام مجموعة متنوعة من الطرق والأساليب لجمع البيانات، مثل الاستبيان الموجه للموظفين. بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية و نوعية، لفهم العلاقة بين متغيرات الدراسة و تحديد مدى تأثير جودة بيئة العمل على نجاح المشاريع، حيث تم استخدام برامج الإحصاء مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية، بينما تم استخدام التحليل الموجه نحو الموضوعات لتفسير البيانات النوعية. [39] [40]

[39] Smith, J., Op.Cit

[40] Jones, A., and Brown, K., Op.Cit

من خلال هذا الإطار التطبيقي و التحليل، سيتم الكشف عن العلاقات المختلفة بين متغيرات الدراسة و تحديد مدى تأثير جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات، مما سيسهم في توجيه التوصيات و اتخاذ القرارات المستقبلية.

الفصل الرابع

نتائج البحث (Research Findings)

نتائج التحليل

عينه الدراسة

تم عمل مسح شامل على الموظفين و الموظفات بشركة الراشد للتجارة و المقاولات البالغ عددهم (400) فرد، و قد تم توزيع الاستبيان إلكترونياً على عدد (350) فرد، و بلغ عدد الاستجابات (303) فرد.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

بغرض التحليل الإحصائي لأداة الدراسة تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وفقاً للآتي:

أسلوب الإحصاء الوصفي:

النسب والتكرارات والأشكال البيانية:

تم استخدام هذا النوع من الأساليب الإحصائية بغرض وصف المتغيرات الديمغرافية.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

تم استخدام هذا الأسلوب من أساليب الإحصاء الوصفي بغرض تحديد درجات الاستجابة، و مستوى الإجابة على المحاور بشكل عام.

معامل الارتباط:

هو أحد أساليب الإحصاء الاستدلالي تم استخدامه لإيجاد العلاقة بين المتغيرات.

مؤشرات الصديق والثبات

صديق أداة الدراسة:

صديق الاتساق الداخلي للاستبيان:

و يقصد بهذا النوع من الصديق: مدى تحقيق الأداة للغرض الذي أعدت من أجله، فتقريب ما وضعت لقياسه فقط، و للتأكد من صديق عبارات الاستبيان، تم توزيع عينة استطلاعية قوامها (31) فرداً من منسوبي شركة الراشد للتجارة و المقاولات من خارج العينة الفعلية للدراسة (المسح الشامل) ما يعادل 10% من العينة الكلية، و ذلك للتحقق من صديق الاتساق الداخلي للاستبيان، و تم حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات كل فقرة، و الدرجة الكلية لهذا المحور، و ذلك باستخدام برنامج SPSS، و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

- الأمور التي ممكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل:

جدول رقم (1)

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	إبداع وابتكار الموظفين	.626**	.000
2	أداء العاملين	.466**	.000
3	قدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها	.854**	.000
4	استمرارية المشاريع ونجاحها	.584**	.000

(**) دالة عند 0.01

الجدول أعلاه يوضح معاملات الارتباط بين العبارات و الدرجة الكلية لمجموعة هذه الأسئلة فنجدها أن المعاملات ذات دلالة إحصائية و إيجابية مما يعني أن العبارات تتمتع باتساق داخلي، حيث نجد قيمة مستوى الدلالة الإحصائي المقابل لجميع العبارات بلغ (0.000) أقل من (0.01).

جدول رقم (2)

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الراتب الشهري	.868**	.000
2	بيئة العمل من ناحية وسائل الترفيه والاستراحات	.489**	.000
3	بيئة العمل من ناحية مكان العمل والموظفين	.765**	.000
4	المزايا التي تُقدمها الشركة	.563**	.000

(**) دالة عند 0.01

الجدول أعلاه يوضح معاملات الارتباط بين العبارات و الدرجة الكلية لمجموعة هذه الأسئلة فنجدها أن المعاملات ذات دلالة إحصائية و إيجابية مما يعني أن العبارات تتمتع باتساق داخلي، حيث نجد قيمة مستوى الدلالة الإحصائي المقابل لجميع العبارات بلغ (0.000) أقل من (0.01).

جدول رقم (3)

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	هل تشعر بالأمان الوظيفي في هذه الشركة؟	.819**	.000
2	هل تؤمن بوجود فرصة للتطور والنمو الوظيفي للموظف داخل هذه الشركة؟	.730**	.000
3	هل تعتقد أن بيئة العمل تساعدك على تحقيق التوازن المناسب بين حياتك الشخصية وحياتك العملية؟	.812**	.000
4	هل تجد الدعم الذي تحتاجه من مسؤولك والموظفين؟	.822**	.000

5	هل تشعر بالسعادة كونك أحد موظفي هذه الشركة؟	.872**	.000
6	هل توصي بالعمل في هذه الشركة؟	.813**	.000
7	هل تشعر أن مسؤولك يُقدّر آرائك ويضعها في الاعتبار؟	.872**	.000
8	هل لديك علاقة عمل جيدة مع زملائك؟	.692**	.000
9	هل يتم تطبيق قواعد وأنظمة السلامة المهنية في الشركة؟	.802**	.000

(**) دالة عند 0.01

الجدول أعلاه يوضح معاملات الارتباط بين العبارات و الدرجة الكلية لمجموعة هذه الأسئلة فنجدها أن المعاملات ذات دلالة إحصائية و إيجابية مما يعني أن العبارات تتمتع باتساق داخلي، حيث نجد قيمة مستوى الدلالة الإحصائي المقابل لجميع العبارات بلغ (0.000) أقل من (0.01).

معامل الثبات:

جدول رقم (4) معاملات الثبات لأداة الدراسة

التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ
جتمان	أسييرمان براون	
0.822	0.897	0.910

بينت النتائج أعلاه أن معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ"، و التجزئة النصفية فنجد أن قيمة معامل الثبات بواسطة "ألفا كرونباخ" بلغت (0.910)، و بطريقة التجزئة النصفية "أسييرمان براون" بلغت (0.897)، و "جتمان" بلغت (0.822)، وهذه القيم مرتفعة ما يعني أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات.

البيانات الديمغرافية:

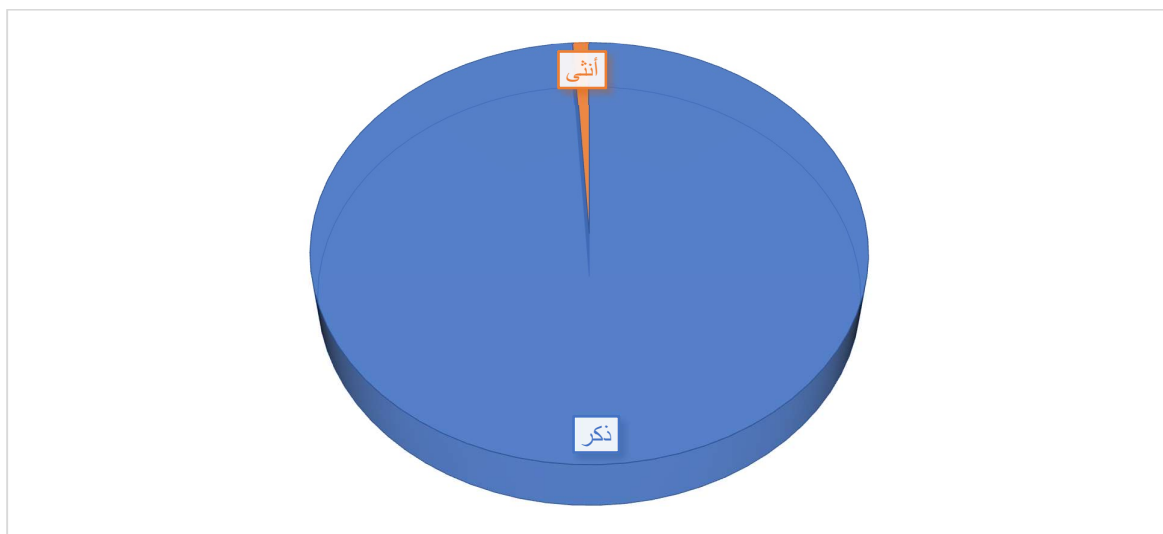
1. الجنس:

جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة على حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	300	99
أنثى	3	1
المجموع	303	100

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لتوزيع أفراد العينة أفراد العينة على حسب الجنس فنجد أن غالبية المبحوثين من الذكور بنسبة (99%) بينما بلغت نسبة الإناث (1%) من إجمالي المبحوثين، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل رقم (1) توزيع أفراد العينة على حسب الجنس



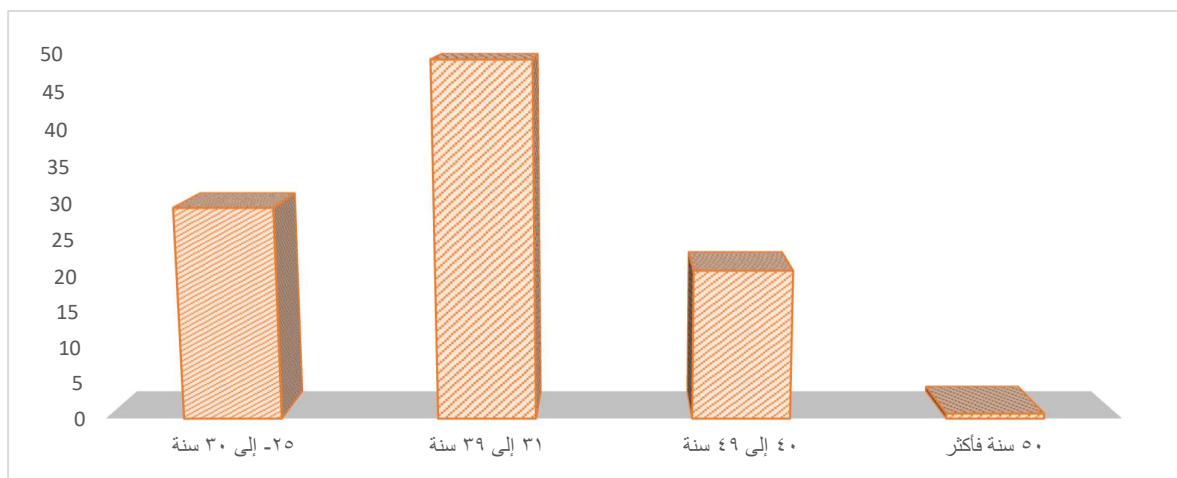
2. العمر:

جدول رقم (6) توزيع أفراد العينة على حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة
25 إلى 30 سنة	89	29.4
31 إلى 39 سنة	149	49.2
40 إلى 49 سنة	63	20.8
50 سنة فأكثر	2	.7
المجموع	303	100.0

الجدول أعلاه يوضح النسب، و التكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب الفئات العمرية فنجد أن الغالبية في الفئة العمرية (31 إلى 39 سنة) بنسبة (49.2%)، و من ثم الفئة العمرية (25 إلى 30 سنة) بنسبة (29.4%)، و تليها الفئة العمرية (40 إلى 49 سنة) بنسبة (20.8%)، و أخيراً (50 سنة فأكثر) بنسبة (0.7%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل رقم (2) توزيع أفراد العينة على حسب العمر



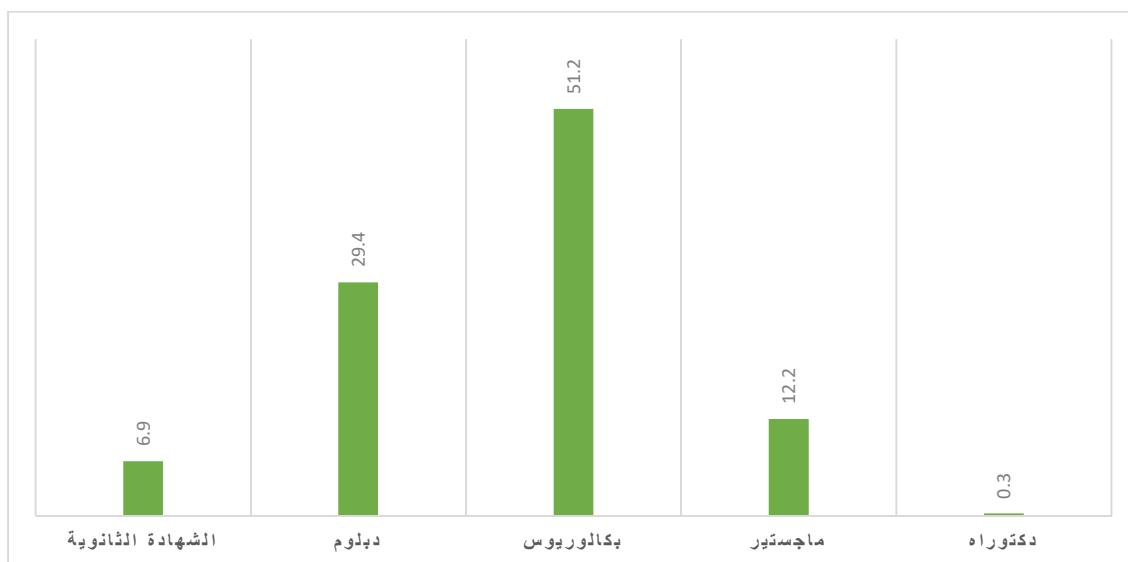
3. المؤهل العلمي:

جدول رقم (7) توزيع أفراد العينة على حسب المؤهلات العلمية

المؤهل	التكرار	النسبة
الشهادة الثانوية	21	6.9
دبلوم	89	29.4
بكالوريوس	155	51.2
ماجستير	37	12.2
دكتوراه	1	.3
المجموع	303	100.0

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب المؤهل العلمي، فنجد أن الغالبية بكالوريوس بنسبة (51.2%)، و من ثم الدبلوم بنسبة (29.4%)، و من ثم الماجستير بنسبة (12.2%)، و من ثم الشهادة الثانوية بنسبة (6.9%)، و أخيراً الدكتوراه بنسبة (0.3%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل رقم (3) توزيع أفراد العينة على حسب المؤهلات العلمية



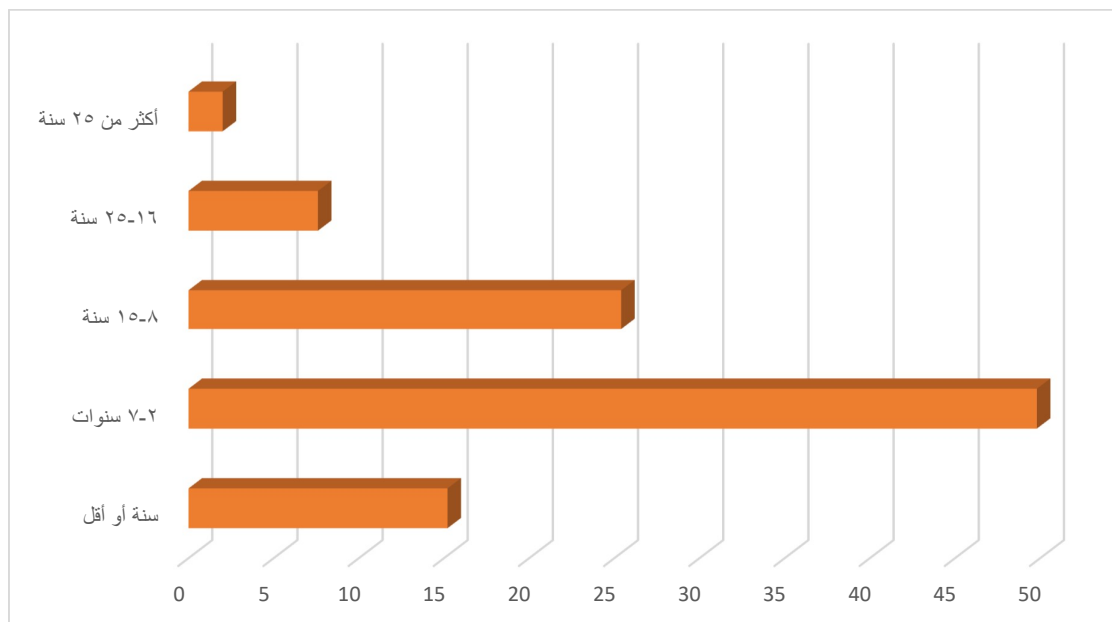
• سنوات العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات:

جدول رقم (8) توزيع أفراد العينة على حسب سنوات العمل

النسبة	التكرار	السنوات
15.2	46	سنة أو أقل
49.8	151	2-7 سنوات
25.4	77	8-15 سنة
7.6	23	16-25 سنة
2.0	6	أكثر من 25 سنة
100.0	303	المجموع

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب سنوات العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات، فنجد أن الغالبية (2-7 سنوات) بنسبة (49.8%)، و من ثم (8-15 سنة) بنسبة (25.4%)، و من ثم (سنة أو أقل) بنسبة (15.2%)، و تليها الفئة (16-25 سنة) بنسبة (7.6%)، و أخيراً الفئة (أكثر من 25 سنة) بنسبة (2%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل رقم (4) توزيع أفراد العينة على حسب سنوات العمل في الشركة



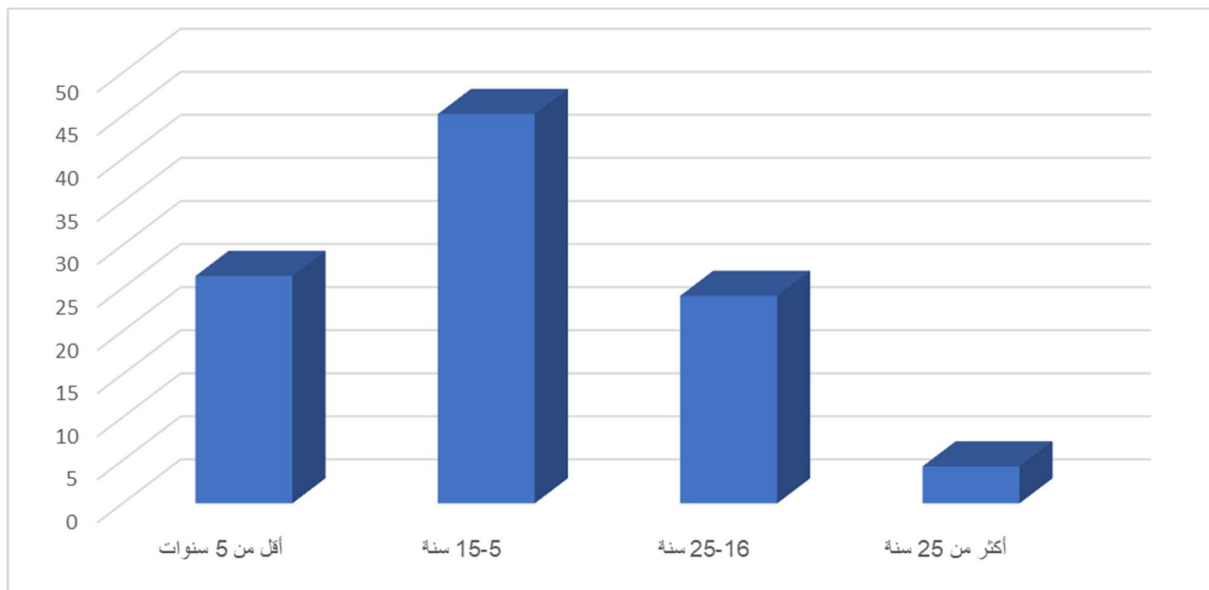
• سنوات الخبرة:

جدول رقم (9) توزيع أفراد العينة على حسب سنوات الخبرة

السنوات	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	80	26.4
5-15 سنة	137	45.2
16-25 سنة	73	24.1
أكثر من 25 سنة	13	4.3
المجموع	303	100.0

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب سنوات الخبرة، فنجد أن الغالبية بسنوات خبرة (5-15 سنة) بنسبة (45.2%)، و من ثم (أقل من 5 سنوات) بنسبة (26.4%)، و من ثم (16-25 سنة) بنسبة (24.1%)، و أخيراً (أكثر من 25 سنة) بنسبة (4.3%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة على حسب سنوات الخبرة



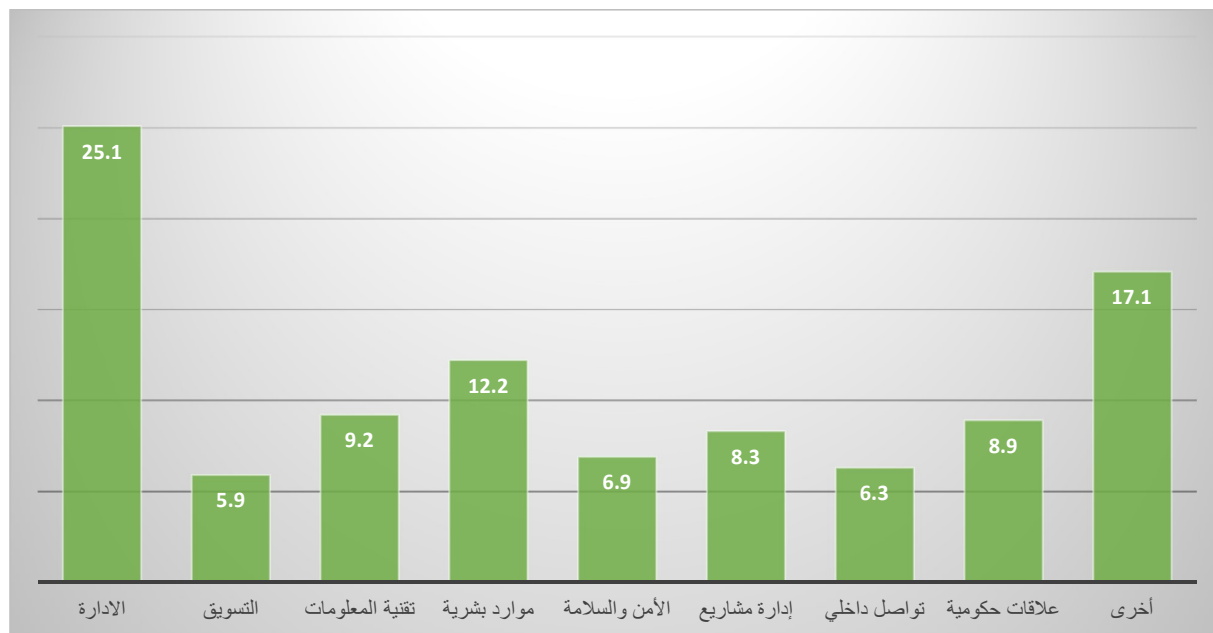
- في أي قسم تعمل في الشركة؟

جدول رقم (10) توزيع أفراد العينة على حسب القسم في الشركة

القسم	التكرار	النسبة
الإدارة	76	25.1
التسويق	18	5.9
تقنية المعلومات	28	9.2
موارد بشرية	37	12.2
الأمن والسلامة	21	6.9
إدارة مشاريع	25	8.3
تواصل داخلي	19	6.3
علاقات حكومية	27	8.9
أخرى	52	17.1
المجموع	303	100.0

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب القسم الذي يعمل به أفراد العينة في الشركة، فنجد أن الغالبية يعملون في الإدارة بنسبة (25.1%)، و من ثم أخرى بنسبة (17.1%)، تلها موارد بشرية بنسبة (12.2%)، و من ثم تقنية المعلومات بنسبة (9.2%)، تلها علاقات حكومية بنسبة (8.9%)، و من ثم إدارة مشاريع بنسبة (8.3%)، ثم الأمن و السلامة بنسبة (6.9%)، يلها التواصل الداخلي بنسبة (6.3%)، و أخيراً التسويق بنسبة (5.9%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل رقم (6) توزيع أفراد العينة على حسب حسب القسم



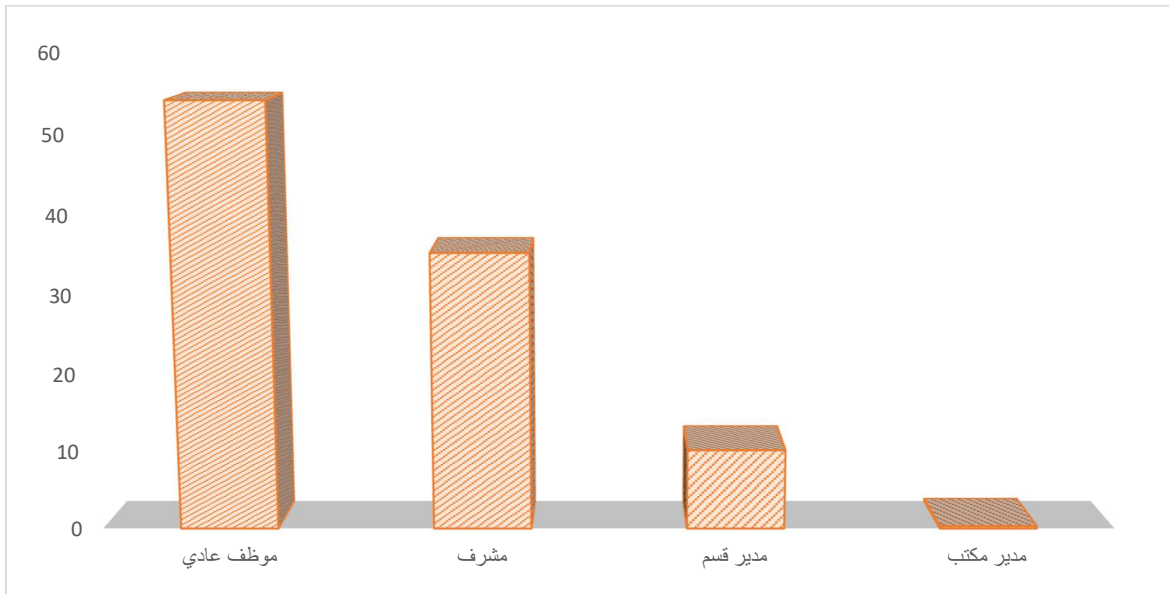
- ما هو موقعك الوظيفي في شركة الراشد للتجارة و المقاولات؟

جدول رقم (11) توزيع أفراد العينة على حسب الموقع الوظيفي

النسبة	التكرار	الموقع
54.1	164	موظف عادي
35.3	107	مشرف
10.2	31	مدير قسم
.3	1	مدير مكتب
100.0	303	المجموع

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب الموقع الحالي في الشركة، فنجد أن الغالبية موظف عادي بنسبة (54.1%)، و من ثم مشرف بنسبة (35.3%)، تليها مدير قسم بنسبة (10.2%)، و أخيراً مدير مكتب بنسبة (0.3%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل رقم (7) توزيع أفراد العينة على حسب الموقع الوظيفي



- هل تعتقد أن جودة بيئة العمل تؤثر على الأمور التالية؟

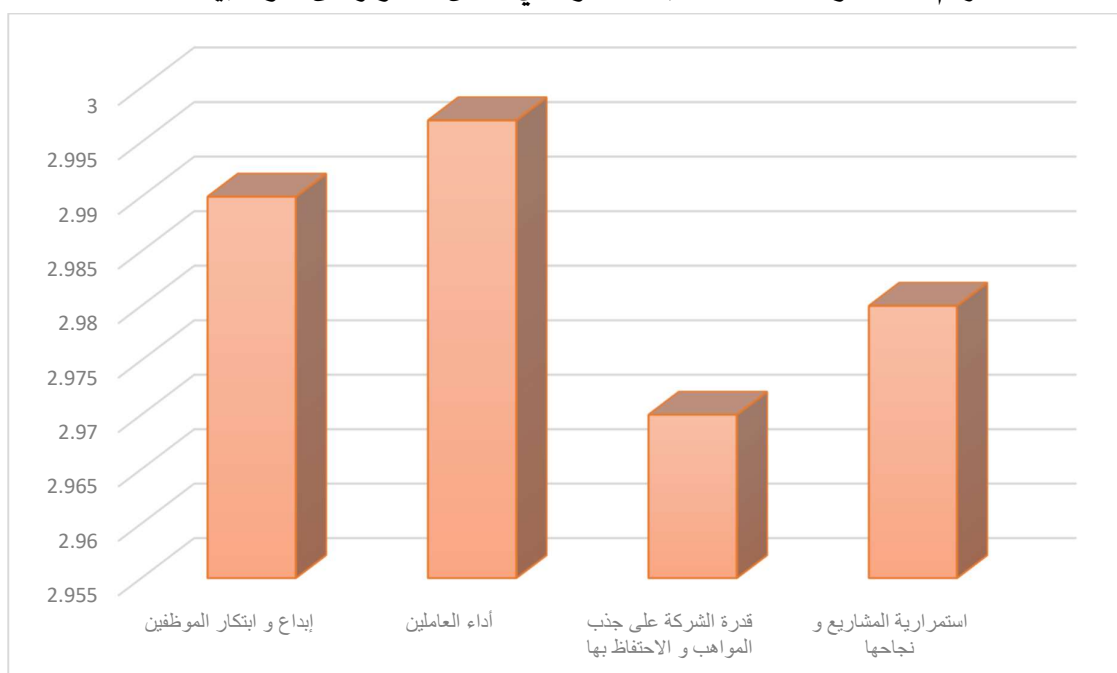
الأمور التي يمكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل:

جدول رقم (12) النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأمور التي يمكن أن تؤثر على جودة بيئة العمل

الأمور التي يمكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل	نعم		ربما		لا		المتوسط	الانحراف
	ت	%	ت	%	ت	%		
إبداع وابتكار الموظفين	301	99.3	1	0.3	1	0.3	2.99	0.128
أداء العاملين	302	99.7	1	0.3			2.997	0.057
قدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها	297	98.0	4	1.3	2	.7	2.97	0.198
استمرارية المشاريع ونجاحها	299	98.7	3	1.0	1	.3	2.98	0.151
	1199	98.925	9	0.725	4	0.325	2.99	0.13

الجدول أعلاه يوضح النسب، والتكرارات، والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول الأمور التي يمكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل، فنجد أن أكثر الأمور التي تؤثر على جودة بيئة العمل هي أداء العاملين حيث أجاب عليها (302) فرد من العينة بنعم بنسبة (99.7%)، ومن ثم إبداع وابتكار الموظفين بنسبة (99.3%)، ومن ثم استمرارية المشاريع ونجاحها بنسبة (98.7%)، وأخيراً قدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها بنسبة (98%). الشكل التالي يوضح المتوسطات الحسابية لكل عبارة على حدا:

شكل رقم (8) المتوسطات الحسابية للأمور التي يمكن أن تؤثر على جودة بيئة العمل



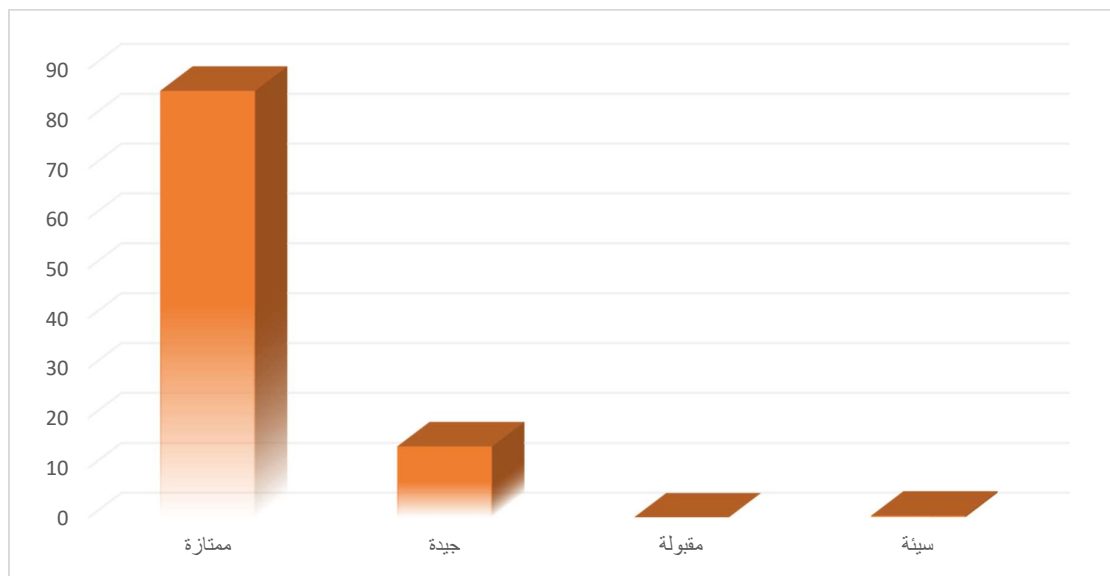
- كيف تقيّم جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة والمقاولات بشكل عام؟

جدول رقم (13) النسب والتكرارات لاجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركة

النسبة	التكرار	الإجابة
85.5	259	ممتازة
14.2	43	جيدة
0	0	مقبولة
.3	1	سيئة

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب تقييم جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات بشكل عام، فنجد أن الغالبية يرون أنها ممتازة بنسبة (85.5%)، و من ثم الذين يرون أنها جيدة بنسبة (14.2%)، و أخيراً سيئة بنسبة (0.3%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل رقم (9) النسب والتكرارات لمدى جودة بيئة العمل في الشركة



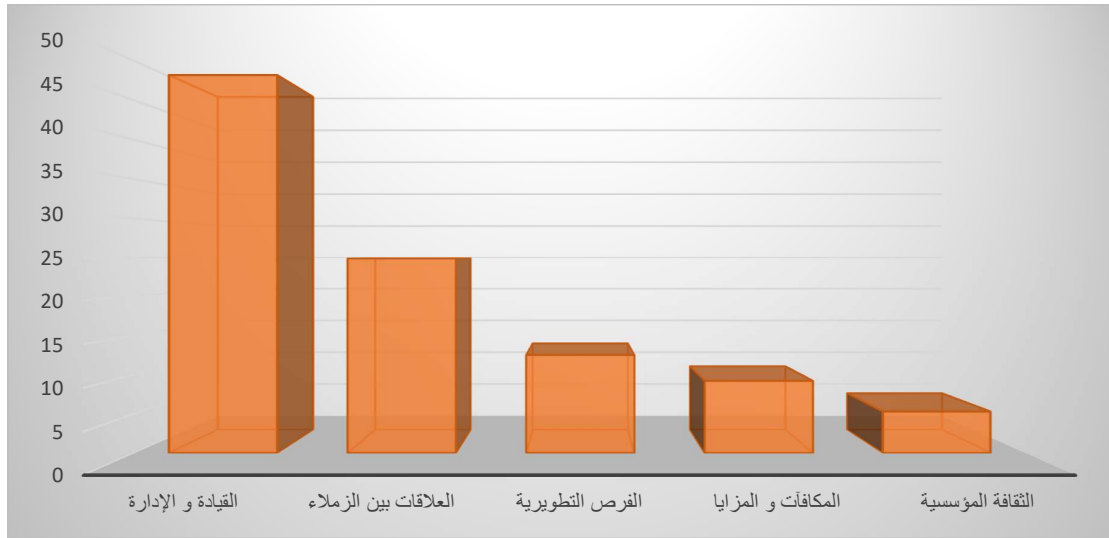
- ما هي العوامل التي تعتقد أنها تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة؟

جدول رقم (14) النسب والتكرارات للعوامل التي يعتقد أنها تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة

الإجابة	التكرار	النسبة
القيادة والإدارة	146	48.2
العلاقات بين الزملاء	75	24.8
الفرص التطويرية	38	12.5
المكافآت والمزايا	28	9.2
الثقافة المؤسسية	16	5.3
المجموع	303	100

الجدول أعلاه عبارة عن العوامل التي يعتقد العاملون بشركة الراشد للتجارة والمقاولات أنها تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة، فنجد أن الغالبية القيادية والإدارة بنسبة (48.2%)، ومن ثم العلاقات بين الزملاء بنسبة (24.8%)، ومن ثم الفرص التطويرية بنسبة (12.5%)، و تليها المكافآت و المزايا بنسبة (9.2%)، وأخيراً الثقافة المؤسسية بنسبة (5.3%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل (10) النسب والتكرارات للعوامل التي يعتقد أنها تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة



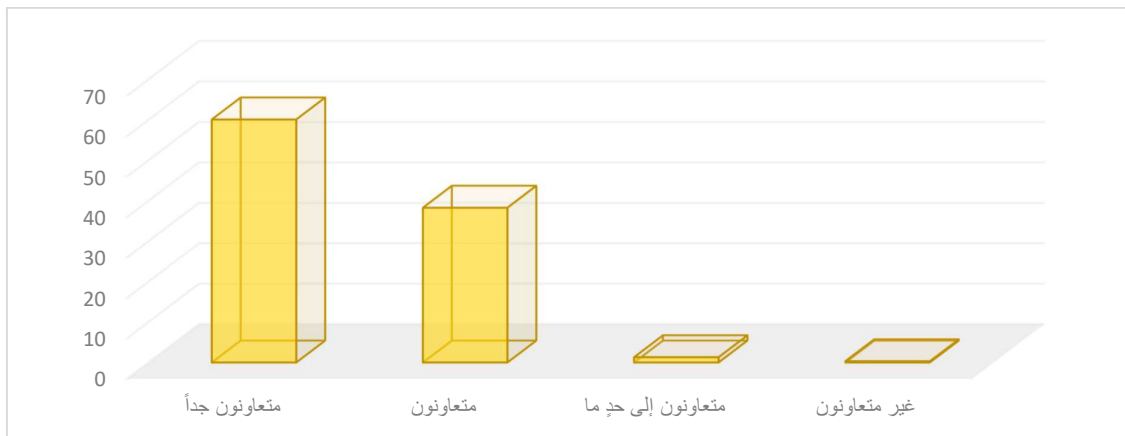
- مدى تعاون المسؤولين معك من جميع النواحي (مثل الإجازات - التعامل، وغيرها)

جدول رقم (15) النسب والتكرارات لمدى تعاون المسؤولين في الشركة

النسبة	التكرار	الإجابة
60.1	182	متعاونون جداً
38.3	116	متعاونون
1.3	4	متعاونون إلى حد ما
.3	1	غير متعاونون
100	303	المجموع

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لمدى تعاون المسؤولين من جميع النواحي بشركة الراشد للتجارة و المقاولات، فنجد أن الغالبية يرون أنهم متعاونون بنسبة بلغت (60.1%)، و من ثم متعاونون بنسبة (38.3%)، و من ثم متعاونون إلى حد ما بنسبة (1.3%)، و أخيراً غير متعاونون بنسبة (0.3%)، الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل رقم (11) النسب لمدى تعاون المسؤولين في الشركة



- يحتوي هذا السؤال على مجموعة من النقاط و يجب اختيار خيار واحد ما بين راضي جداً، و راضي، و مُتقبل، وغير راضي، والسؤال هو مدى رضاك عن الأمور التالية:

جدول رقم (16) النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا

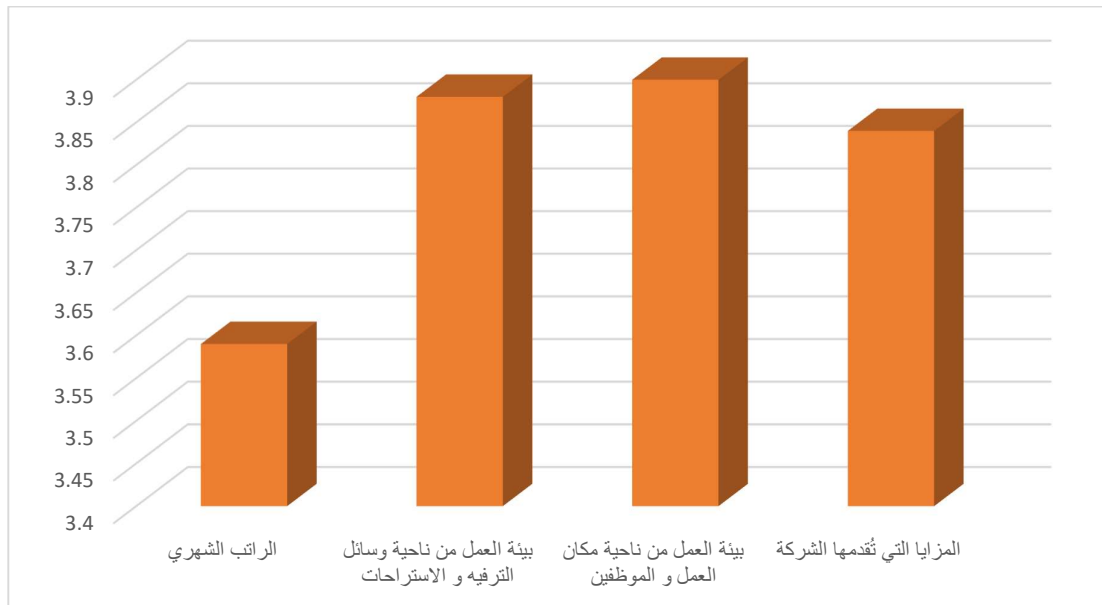
النقاط التي نقيس عليها الرضا	راضي جداً		راضي		مُتقبل		غير راضي		المتوسط	الانحراف
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
الراتب الشهري	68.3	207	23.8	72	6.6	20	1.3	4	3.59	0.67
بيئة العمل من ناحية وسائل الترفيه والاستراحات	93.1	282	3.6	11	2.0	6	1.3	4	3.88	0.47
بيئة العمل من ناحية مكان العمل والموظفين	92.1	279	5.9	18	1.7	5	.3	1	3.90	0.38
المزايا التي تُقدمها الشركة	89.1	270	5.6	17	5.0	15	.3	1	3.84	0.51
	85.65	259.5	9.725	118	3.825	46	0.8	10	3.8025	0.5075

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات، و المتوسطات الحسابية، و الانحرافات المعيارية للعبارات التي يُقاس بها الرضا في شركة الراشد للتجارة و المقاولات، فكانت بيئة العمل من ناحية مكان العمل و الموظفين) حيث كان متوسط الأجابة عليها (3.90) ، و من ثم (بيئة العمل من ناحية وسائل الترفيه و

الاستراحات) بمتوسط بلغ (3.88)، و من ثم (المزايا التي تُقدمها الشركة) بمتوسط بلغ (3.84)، و أخيراً

الراتب الشهري بمتوسط بلغ (3.59). الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل (12) النسب والتكرارات لدرجات الرضا



- يحتوي هذا السؤال على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالشركة التي تعمل بها يجب الاختيار ما بين الاختيارات التالية دائماً، وأحياناً، ونادراً، وأبداً.

جدول رقم (17) النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الأمور لدرجات الرضا

النقاط التي نقيس عليها الرضا	راضي جداً		راضي		مُتقبل		غير راضي		المتوسط	الانحراف
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
هل تشعر بالأمان الوظيفي في هذه الشركة؟	278	91.7	24	7.9			1	.3	3.91	0.32
هل تؤمن بوجود فرصة للتطور والنمو الوظيفي للموظف داخل هذه الشركة؟	282	93.1	16	5.3	2	.7	3	1.0	3.90	0.40
هل تعتقد أن بيئة العمل تساعدك على تحقيق التوازن المناسب بين حياتك الشخصية وحياتك العملية؟	278	91.7	21	6.9	3	1.0	1	.3	3.90	0.36

هل تجد الدعم الذي تحتاجه من مسؤولك و الموظفين؟	279	92.1	20	6.6	4	1.3			3.91	0.33
هل تشعر بالسعادة كونك أحد موظفي هذه الشركة؟	283	93.4	18	5.9	2	.7			3.93	0.28
هل تُوصي بالعمل في هذه الشركة؟	278	91.7	19	6.3	4	1.3	2	.7	3.89	0.40
هل تشعر أن مسؤولك يُقدّر آرائك و يضعها في الاعتبار؟	278	91.7	19	6.3	5	1.7	1	.3	3.89	0.38
هل لديك علاقة عمل جيدة مع زملائك؟	291	96.0	11	3.6			1	.3	3.95	0.25
هل يتم تطبيق قواعد و أنظمة السلامة المهنية في الشركة؟	289	95.4	12	4.0	2	.7			3.95	0.25
		92.98	160	5.867	22	0.822	9	0.322	3.914	0.330

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات، و المتوسطات الحسابية، و الانحرافات المعيارية لقياس عبارات الرضا، فنجد أن في بداية الترتيب كانت العبارتين (هل لديك علاقة عمل جيدة مع زملائك، هل يتم تطبيق قواعد و أنظمة السلامة المهنية في الشركة؟) حيث لهما نفس المتوسط، و الذي بلغ (3.95) لكل عبارة، و من ثم (هل تشعر بالسعادة كونك أحد موظفي هذه الشركة؟) بمتوسط بلغ (3.93)، و من ثم العبارتين (هل تشعر بالأمان الوظيفي في هذه الشركة، هل تجد الدعم الذي تحتاجه من مسؤولك و الموظفين؟) بمتوسط بلغ (3.91)، تليها العبارتين (هل تؤمن بوجود فرصة للتطور و النمو الوظيفي للموظف داخل هذه الشركة، هل تعتقد أن بيئة العمل تساعدك على تحقيق التوازن المناسب بين حياتك الشخصية و حياتك العملية؟) بمتوسط بلغ (3.91)، و في الترتيب الأخير العبارتين (هل توصي بالعمل في هذه الشركة، هل تشعر أن مسؤولك يُقدّر آرائك و يضعها في الاعتبار؟) بمتوسط بلغ (3.89).

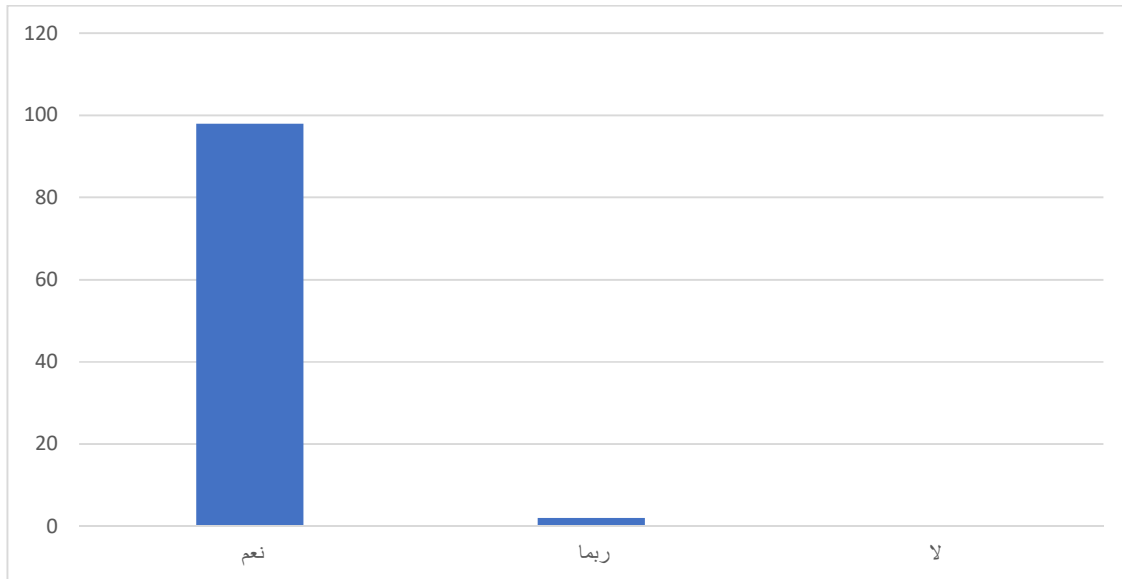
• هل تصنف شركتك ومشروعاتها من ضمن الشركات والمشروعات الناجحة؟

جدول رقم (18) النسب والتكرارات لمدى نجاح المشروعات التي تنفذها الشركة

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	297	98.0
ربما	6	2.0
لا	0	0
المجموع	303	100

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لتصنيف الشركة و مشروعاتها من ضمن الشركات و المشروعات الناجحة، فالغالبية أفادوا بأنها من المشروعات التي تقوم بها الشركة ناجحة بنسبة (98%)، بينما (2%) أفادوا بأنها ربما تكون ناجحة. الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل (13) النسب لمدى نجاح المشروعات التي تنفذها الشركة



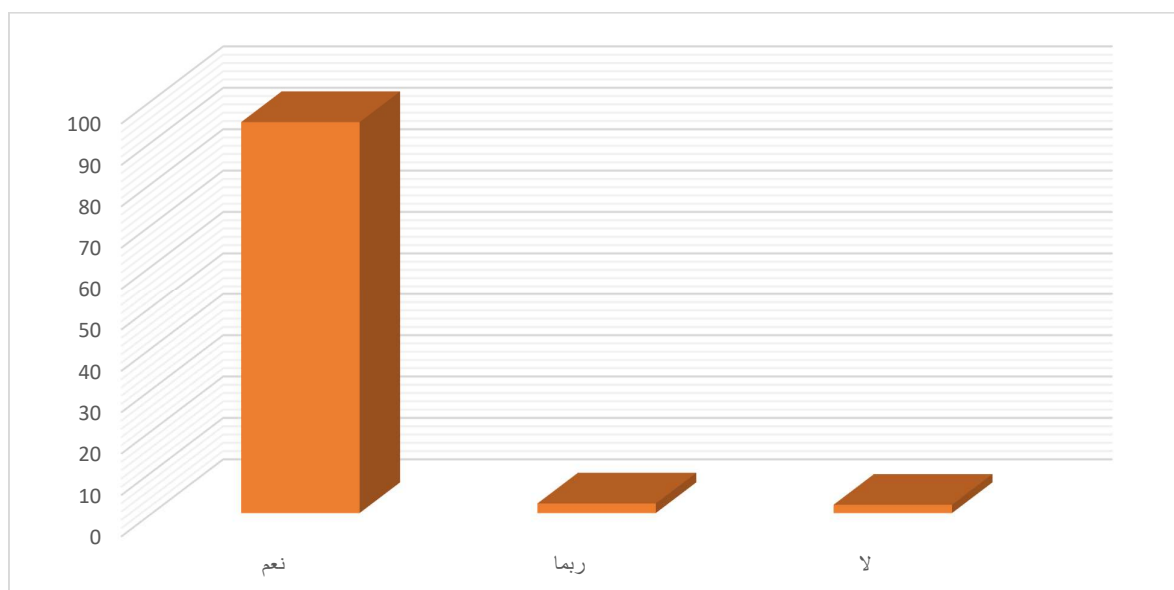
- في حال كانت إجابتك نعم في السؤال السابق هل تتوقع أن أحد أسباب نجاح شركتك و مشروعاتها بيئة العمل الإيجابية في الشركة؟

جدول رقم (19) لأسباب نجاح الشركة إلى بيئة العمل

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	287	94.7
ربما	7	2.3
لا	6	2.0

الجدول أعلاه عبارة عن النسب، و التكرارات لأسباب نجاح المشروعات التي تنفذها الشركة تعود إلى بيئة العمل الإيجابية في الشركة، فنجد أن الإجابة كانت "نعم" من قبل (94.7%)، و من ثمالذين أجابوا بـ "ربما" بنسبة (2.3%)، و أخيراً الذين أجابوا بـ "لا" بنسبة (2%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:

شكل (14) النسب المئوية لأسباب نجاح الشركة إلى بيئة العمل



الإجابة على الفروض:

تم استخدام اختبار معامل ارتباط "بيرسون" كما يلي:

1. العلاقة بين جودة بيئة العمل، وإبداع، وابتكار الموظفين بشركة الراشد.

جدول رقم (20) العلاقة بين جودة بيئة العمل وإبداع وابتكار الموظفين بشركة الراشد

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
0.134*	0.019	أقل من 0.05

الجدول أعلاه يوضح علاقة الارتباط بين جودة بيئة العمل، و إبداع، و ابتكار الموظفين بشركة الراشد فنجد أن معامل الارتباط بلغ (0.134) بمستوى دلالة إحصائي (0.019) أقل من (0.05) ما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردي موجب بين جودة بيئة العمل، و إبداع، و ابتكار الموظفين بشركة الراشد عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).

- العلاقة بين جودة بيئة العمل، و الأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات.

جدول رقم (21) العلاقة بين جودة بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
.267**	.000	أقل من 0.01

الجدول أعلاه يوضح علاقة الارتباط بين جودة بيئة العمل، و الأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات، فنجد أن معامل الارتباط بلغ (0.267) بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.01) ما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، و الأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة والمقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

- العلاقة بين جودة بيئة العمل، وقدرة الشركة على جذب المواهب، والاحتفاظ بها.

جدول رقم (22) العلاقة بين جودة بيئة العمل وقدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
.315**	.000	أقل من 0.01

الجدول أعلاه يوضح علاقة الارتباط بين جودة بيئة العمل، وقدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها، فنجد أن معامل الارتباط بلغ (0.315) بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.01) ما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، وقدرة الشركة على جذب المواهب، والاحتفاظ بها عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

- العلاقة بين جودة بيئة العمل، واستمرارية، ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات.

جدول رقم (23) العلاقة بين جودة بيئة العمل واستمرارية ونجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و

المقاولات

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
.264**	.000	أقل من 0.01

الجدول أعلاه يوضح علاقة الارتباط بين جودة بيئة العمل، و استمرارية، و نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات بها، فنجد أن معامل الارتباط بلغ (0.264) بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.01) ما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، و استمرارية، و نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

- لإيجاد العلاقة بين المتغير التابع و المتغير المستقل تم استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

جدول رقم (24) العلاقة بين المتغير التابع و المتغير المستقل

النموذج	معامل الميل	قيمة (T)	مستوى الدلالة	معامل التحديد	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الحد الثابت	6.399	2.108	.036	0.265	8.426	0.004
جودة بيئة العمل	.738	2.903	.004			

المتغير التابع: نجاح المشاريع في الشركة / المتغير المستقل: جودة بيئة العمل

الجدول أعلاه عبارة عن العلاقة بين المتغير التابع (نجاح المشاريع في الشركة)، و المتغير المستقل (جودة بيئة العمل)، فنجد أن العلاقة بين المتغيرين علاقة ذات دلالة إحصائية، و ذلك من خلال قيمة اختبار (F=8.426) بمستوى دلالة إحصائي (0.004) أقل من (0.05) ما يعني أن النموذج الناتج عن هذه العلاقة

نموذج دال إحصائياً، وأن العلاقة ايجابية حيث أن المعامل (جودة بيئة العمل) بلغ (0.738). موجبة، أي أن الزيادة في المتغير المستقل تؤدي للزيادة في المتغير التابع بمقدار (0.738).
و من خلال قيمة معامل التحديد، و الذي بلغ (0.265)، و الذي يعني أن نسبة تأثير المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) 27% على المتغير التابع (نجاح المشاريع في الشركة).

• ما هي التوصيات أو المقترحات التي تقترحها لتحسين جودة بيئة العمل في شركة الراشد

للتجارة والمقاولات؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من قبل (52) فرد حيث قاموا بطرح عدة توصيات و مقترحات لتطوير جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات، أما الباقي فلا توجد لديهم أي توصيات أو مقترحات، و من هذه التوصيات و المقترحات الأكثر تكراراً هي: التشديد على أهمية العمل التعاوني و تعزيز روح الفريق، الإنصاف في التعامل و الترقيات، أتمتة المستندات، و الورقيات، و العمليات المحاسبية، تطوير الأقسام، التدريب المستمر للموظفين و الموظفين و تطويرهم، استقطاب ذوي الخبرة، و المواهب، و حديثي التخرج، تحفيز الموظفين عن طريق عدة أمور منها المكافآت، و رفع الرواتب، و توفير أنشطة ترفيهية للموظفين، و تبني الأفكار الإبداعية، و احتضانها، كما اعتبر البعض أن جودة بيئة العمل في الشركة ممتازة و يجب الاستمرار عليها.

النتائج التي تم التوصل إليها

غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة (99%)، الفئات العمرية لغالب أفراد العينة في الفئة العمرية (31 إلى 39 سنة) بنسبة (49.2%)، المؤهل العلمي لغالب المبحوثين بكالوريوس بنسبة (51.2%)، معظم أفراد العينة يعملون بشركة الراشد للتجارة و المقاولات في فترة (7-2 سنوات) بنسبة (49.8%)، سنوات خبرة

غالب أفراد العينة (15-5 سنة) بنسبة (45.2%)، معظم المشاركين في الدراسة يعملون في الإدارة بنسبة (25.1%)، الموقع الوظيفي لغالب أفراد العينة موظف عادي بنسبة (54.1%).

أفاد أفراد العينة أن أغلب الأمور التي يمكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل تمثلت في أداء العاملين، و أن جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات بشكل عام كانت ممتازة بنسبة (85.5%)، و كما أفادوا كذلك أن أكثر العوامل التي تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة هي القيادة و الإدارة بنسبة (48.2%)، و أن المسؤولين بالشركة متعاونون جداً بنسبة بلغت (60.1%)، أفاد المبحوثين أن (بيئة العمل من ناحية مكان العمل و الموظفين) من أكثر العوامل التي تقيس مستوى الرضا، و علاقة العمل الجيدة بين الزملاء، و تطبيق قواعد، و أنظمة السلامة المهنية.

أفاد غالبية أفراد العينة أن المشروعات التي تنفذها الشركة من المشاريع ناجحة، و ذلك بسبب بيئة العمل الإيجابية بالشركة، و هذه النتيجة تتطابق مع دراسة (Khaqan 2017)، حيث أن جودة بيئة العمل تؤثر على الرضا الوظيفي، و الذي بدوره يؤثر على نجاح المشروع.[41]

هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، و إبداع، و ابتكار الموظفين بشركة الراشد عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).

[41] Khaqan, Maria, .Op.Cit

هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة و المقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)، و تتطابق هذه النتيجة مع عدة دراسات منها دراسة العمري (2022)[42]، و دراسة شايع و آخرون (2023)[43]، و دراسة غو و آخرون (2022)[44]، و دراسة شموط (2021)[45]، حيث أكدوا على أن جودة بيئة العمل تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين.

هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، و قدرة الشركة على جذب المواهب، و الاحتفاظ بها عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، و استمرارية، و نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين التابع (نجاح المشاريع في الشركة)، و المتغير المستقل (جودة بيئة العمل)، و أن النموذج الناتج من هذه العلاقة نموذج دال إحصائياً يمكن الاعتماد عليه في التنبؤ.

[42] العمري، العنود عبدالله محمد، مرجع سابق

[43] شايع، نوف محمد و آخرون، مرجع سابق

[44] Zhenjing, Gu and Others, Op.Cit

[45] Shammout, Mohammed, Op.Cit

التوصيات (Recommendations)

من خلال استجابات الموظفين والموظفات، ومن خلال استنتاجاتنا تم التوصل إلى التوصيات التالية:

1. تشجيع التعاون و العمل الجماعي، حيث يجب تشجيع الموظفين على العمل الجماعي، و تبادل الأفكار و المعلومات.
2. العناية بالجوانب النفسية الخاصة بالموظف؛ بما يجعله مهيناً للابتكار و الإبداع.
3. توفير وسائل التواصل المناسبة، حيث يجب توفير وسائل التواصل الفعالة و المناسبة في مكان العمل، مثل الاجتماعات الدورية، و البريد الإلكتروني، و المجموعات العاملة.
4. حسن انتقاء القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الفعالة و الناجحة؛ لتكون عناصر جذب للموظفين.
5. تحديد الأهداف و الرؤية الواضحة، بحيث يمكن تحسين بيئة العمل من خلال تحديد الأهداف و الرؤية الواضحة للشركة، و توجيه الموظفين بشكل جيد، و تحفيزهم لتحقيق هذه الأهداف.
6. إعداد دورات تدريبية بشكل دوري للموظفين لإطلاعهم على كل جديد في مجال عملهم.
7. إعداد دورات تأهيلية للقيادات لتدريبهم على أنسب الطرق في الإدارة الحديثة.
8. تقسيم المهام بشكل منصف بين الموظفين.
9. التوعية بين الأقسام بالتعاون لتحسين و إنجاز العمل التشاركي.
10. تطوير قسم التواصل الداخلي بشكل فعال.
11. استقطاب و تمكين الشباب الخريجين حديثاً، و ذوي الخبرة.
12. توعية الموظفين بالسرية وعدم تفشي أسرار العمل بين الأقسام.
13. احتضان و تنمية العقول النيرة لتحسين جودة العمل داخل المنشأة.
14. رفع الرواتب بحيث تكون مواكبة لسوق العمل السعودي.
15. استخدام أحدث التكنولوجيا لتحسين و سرعة إنجاز الأعمال.

16. توعية الموظفين للحصول على شهادات مهنية حسب اختصاص كل قسم أو إدارة لجعل بيئة العمل أكثر تنافسية.

الملاحق

المراجع العربية

- 1- البليسي، أسامة (2016م). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية*، مكتبة دار الحكمة، القاهرة، الطبعة الأولى
- 2- الحربي، أفراح محمد علي سعد (2022). *أثر أبعد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة*، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 43، المملكة العربية السعودية
- 3- السيد، أحمد محمد (2020). *كتاب "جودة بيئة العمل وتأثيرها على أداء المشاريع في المؤسسات"*، دار الكتب العلمية
- 4- العريفي، عبدالرحمن (2017). *"منهجيات البحث العلمي"*، ص. 45، دار النشر الجامعية، الرياض، المملكة العربية السعودية
- 5- العمري، العنود عبدالله محمد (2022). *أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة)*، المجلة الدولية لنشر البحوث و الدراسات، المجلد الثالث، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية
- 6- الفردان، علي (2023). *"شركات خليجية تستعرض في المنامة تجارب رفاهية كوادرها، خبراء: تهيئة بيئة العمل للموظفين في المؤسسات ترفع الإنتاجية"*، صحيفة البلاد، مملكة البحرين
- 7- القواسمة، مسلم أيوب أحمد (2020). *جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل*، نُشرت في جامعة الخليل، فلسطين
- 8- جاد الرب، سيد محمد (2014م). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية*، القاهرة، دار النهضة العربية

9- دغيم، جيهان أحمد خليل (2020). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية : دراسة ميدانية بشركات البترول، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، المجلد 50، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر

10- راتب، ياسر (2023). ما هي أهم العوامل المؤثرة في المشاريع؟

<https://ae.linkedin.com/pulse/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A3%D9%87%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D8%A7%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%AB%D8%B1%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%B9-yasser-rateb-pmp-pmo-efqm>

11- شايع، نوف محمد، و مخافة، وفاء عيسى، و آل داهم، بدور محمد (2023). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة عسير، المجلة الدولية لنشر البحوث و الدراسات، المجلد الرابع، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية

12- مرسي، هيثم محمد (2015). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على أداء المنظمات دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات القطاع الخاص لصناعة الأغذية والمشروبات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، أكاديمية السادات

13- مقالة بعنوان تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية (2023). موقع University

14- مقالة بعنوان "بيئة العمل الإيجابية و الإيجابية في بيئة العمل" (2024). موقع Bakkah

15- موقع شركة الراشد للتجارة و المقاولات <https://www.rtcc.com.sa/ar>

16- رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي صدرت في العام 2018

17- مقال بعنوان "العمل تحت مظلة «اتحاد للمقاولين» مع إعادة النظر في نظام المشتريات والعقود قطاع المقاولات.. ننتظر هيئة عليا لإدارة المشروعات وحمايتها من «التعثر»"، 26 مايو 2015م، العدد 17137، صحيفة الرياض، المملكة العربية السعودية

18- مقال بعنوان "المربع الجديد" .. هكذا تحرص القيادة على تحسين جودة الحياة وتحقيق التنمية ومستهدفات الرؤية"، 16 فبراير 2023 صحيفة سبق الإلكترونية، المملكة العربية السعودية

19- أهمية بيئة العمل الإيجابية (2023). موقع 360s للموارد البشرية

20- مقال بعنوان "بيئة العمل: مفاهيمها وأنواعها ومكوناتها وعناصرها وتقييمها" (2024). موقع Bakkah

21- مقالة بعنوان "أفضل 5 طرق لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية" (2021). موقع Dafater

- 1- Abdul Raziq (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*, Science Direct Website, Balochistan University of Information Technology, Engineering and Management Sciences Quetta, Pakistan
- 2- Hayat, Muhammad, Shakeel, Muhammad, and Chen, Bo (2021). *Impact of Work Ethics and Work Environment on Project Success with the Moderating Role of Job Engagement*, Science Publishing Group, Riphah International University, Islamabad, Pakistan
- 3- Jones, A., and Brown, K. (2020). *Improving Employees Satisfaction and Productivity through Work Environment Enhancement: A Theoretical Perspective*, International Journal of Human Resource Management, 15(3), p. 267-280
- 4- Khaqan, Maria (2017). *Impact of Work Environment on Project Success: Mediating Role of Job Satisfaction and Moderating Effects of Demographics*, Capital University of Science & Technology, Islamabad, Pakistan
- 5- Shammout, Mohammed (2021). *The Impact of Work Environment on Employees Performance*, Published in International Research Journal Of Modernization in Engineering Technology and Science
- 6- Smith, J. (2018). *The Impact of Work Environment Quality on Project Success: A Case Study Analysis*, Journal of Project Management, 10(2), p. 45-58

- 7- Zhenjing Gu, Chupradit Supat, Ku Kuo Yen, Nassani Abdelmohsen A., and Haffar Mohamed (2022). *Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model*, This article was submitted to Occupational Health and Safety, Published in National Library of Medicine
- 8- Article (2021). *How workplace environment affect performance and success*, True Digital Park Website
- 9- *Work environment: what it is, types and importance for generating good results* (2023), From Smowl Tech Website

الملاحق (Appendixes)

أسماء المحكمين لأسئلة الاستبيان:

م	أسماء المحكمين	الوظيفة
1	عبدالله المخيزيم	مدير مشاريع في شركة الراشد للتجارة و المقاولات بمدينة الرياض
2	عبدالرحمن سلامة	مدير مشاريع تقنية المعلومات في شركة الراشد للتجارة و المقاولات بمدينة الرياض

أسئلة الاستبيان

الصفحة الأولى من الاستبيان: الاسم، و الجنس، و العمر، و المؤهل العلمي، و سنوات العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات، و سنوات الخبرة ، و في أي قسم يعمل الشخص، و ما هو موقعه الوظيفي في الشركة؟

الصفحة الثانية من الاستبيان:

9- يحتوي هذا السؤال على مجموعة من النقاط و يجب اختيار خيار واحد ما بين نعم، و لا، و ربما، و السؤال هو هل تعتقد أن جودة بيئة العمل تؤثر على الأمور التالية؟

الأمور التي ممكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل	نعم	لا	ربما
1- إبداع و ابتكار الموظفين			
2- أداء العاملين			
3- قدرة الشركة على جذب المواهب و الاحتفاظ بها			
4- استمرارية المشاريع و نجاحها			

10- كيف تقيّم جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات بشكل عام؟

○ ممتازة

- جيدة
- مقبولة
- سيئة

11- ما هي العوامل التي تعتقد أنها تؤثر بشكل كبير على جودة بيئة العمل في الشركة؟

- القيادة و الإدارة
- العلاقات بين الزملاء
- الفرص التطويرية
- المكافآت و المزايا
- الثقافة المؤسسية
- أخرى

12- مدى تعاون المسؤولين معك من جميع النواحي (مثل الإجازات – التعامل، وغيرها)

- متعاونون جداً
- متعاونون
- متعاونون إلى حدٍ ما
- غير متعاونون

13- يحتوي هذا السؤال على مجموعة من النقاط و يجب اختيار خيار واحد ما بين راضي جداً، و راضي، و مُتقبل، و غير راضي، و السؤال هو مدى رضاك عن الأمور التالية:

النقاط التي نقيس عليها الرضا	راضي جداً	راضي	مُتقبل	غير راضي
1- الراتب الشهري				
2- بيئة العمل من ناحية وسائل الترفيه و الاستراحات				
3- بيئة العمل من ناحية مكان العمل و الموظفين				
4- المزايا التي تُقدمها الشركة				

14- يحتوي هذا السؤال على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالشركة التي تعمل بها يجب الاختيار ما بين الاختيارات التالية دائماً، وأحياناً، و نادراً، و أبداً:

أبداً	نادراً	أحياناً	دائماً	الأسئلة
				1- هل تشعر بالأمان الوظيفي في هذه الشركة؟
				2- هل تؤمن بوجود فرصة للتطور و النمو الوظيفي للموظف داخل هذه الشركة؟
				3- هل تعتقد أن بيئة العمل تساعدك على تحقيق التوازن المناسب بين حياتك الشخصية و حياتك العملية؟
				4- هل تجد الدعم الذي تحتاجه من مسؤولك و الموظفين؟
				5- هل تشعر بالسعادة كونك أحد موظفي هذه الشركة؟
				6- هل توصي بالعمل في هذه الشركة؟
				7- هل تشعر أن مسؤولك يُقدّر آرائك و يضعها في الاعتبار؟
				8- هل لديك علاقة عمل جيدة مع زملائك؟
				9- هل يتم تطبيق قواعد و أنظمة السلامة المهنية في الشركة؟

15- هل تصنف شركتك ومشروعاتها من ضمن الشركات والمشروعات الناجحة؟

☐ نعم

☐ لا

☐ ربما

16- في حال كانت إجابتك نعم في السؤال السابق هل تتوقع أن أحد أسباب نجاح شركتك و

مشروعاتها بيئة العمل الإيجابية في الشركة؟

☐ نعم

☐ لا

☐ ربما

17- ما هي التوصيات أو المقترحات التي تقترحها لتحسين جودة بيئة العمل في شركة الراشد

للتجارة والمقاولات؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....

[رابط أسئلة الاستبيان](https://forms.gle/vQZnumxJpwA8eLQe8)

<https://forms.gle/vQZnumxJpwA8eLQe8>

المستخلص:

بما أن الجودة من الأمور المهمة في الحياة، و هي أحد أهداف رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية، لذلك تسعى شركة الراشد للتجارة و المقاولات في مدينة الرياض إلى تحقيق النجاح المستدام في مشاريعها، و ذبك عن طريق التركيز على العوامل المؤثرة بشكل كبير في تحقيق هذا الهدف، و من أهم العوامل هي جودة بيئة العمل داخل المنظمة. كما أن هناك عدة عوامل أخرى تنعكس على جودة بيئة العمل مثل التواصل الفعّال، و الثقة بين الفرق، و الروح المعنوية المرتفعة، و الاهتمام بالتنمية الشخصية والمهنية للموظفين.

كان الهدف من هذه الدراسة:

1. تحديد أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات.
2. اكتشاف العوامل المؤثرة على جودة بيئة العمل و تأثيرها على أداء المشاريع.
3. تقديم توصيات لتحسين جودة بيئة العمل في الشركة، و تعزيز نجاح المشاريع.

و تكمن أهمية الدراسة في جانبين و هما:

الجانب النظري:

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في قلة الدراسات التي تربط جودة بيئة العمل بنجاح الشركات و المشاريع، و مدى تقدمها في مدينة الرياض.

الجانب العملي:

أما الأهمية العلمية لهذه الدراسة فتكمن في تناولها لموضوع جودة بيئة العمل و أثرها على نجاح و تقدم المشاريع. كما تكمن تحديداً في أثر جودة بيئة العمل على نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة

و المقاولات في مدينة الرياض، و ما هي الأمور التي تُحسن من جودة بيئة العمل، و كذلك مدى تأثير بعض العوامل الموجودة في بيئة العمل على الموظفين، و بالتالي تأثيره على إدارة مشاريع الشركة و نجاحها.

اعتمدت هذه الدراسة على منهج البحث الوصفي، و التحليلي، فضلاً عن منهج البحث الميداني، و ذلك باستخدام أداة إحصائية Google Forms عن طريق توزيع استبيان إلكتروني على موظفي و موظفات، فتم توزيع الاستبيان على (350) فرد، و تم استلام (303) استجابة، حيث رفضت مجموعة من عمل الاستبيان، كما تم توزيع عينة استطلاعية قوامها (31) فرداً من منسوبي شركة الراشد للتجارة و المقاولات من خارج العينة الفعلية للدراسة (المسح الشامل) ما يعادل 10% من العينة الكلية، و ذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

تم التوصل من خلال نتائج الاستبيان إلى أن أفراد العينة أفادوا أن الأمور التي يمكن أن تؤثر عليها جودة بيئة العمل تمثلت في أداء العاملين، و أن جودة بيئة العمل في شركة الراشد للتجارة و المقاولات بشكل عام كانت ممتازة بنسبة (85.5%)، كما أفاد غالبية أفراد العينة أن المشروعات التي تنفذها الشركة من المشاريع ناجحة، و ذلك بسبب إلى بيئة العمل الإيجابية بالشركة. كما أن هناك علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، و إبداع، و ابتكار الموظفين بشركة الراشد عند مستوى دلالة إحصائي (0.05)، و علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الراشد للتجارة و المقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)، و علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، و قدرة الشركة على جذب المواهب، و الاحتفاظ بها عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)، و علاقة ارتباط طردي موجبة بين جودة بيئة العمل، و استمرارية، و نجاح مشاريع شركة الراشد للتجارة و المقاولات عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)، و توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين التابع (نجاح المشاريع في الشركة)، و المتغير المستقل (جودة بيئة العمل)، و أن النموذج الناتج من هذه العلاقة نموذج دال إحصائياً يمكن الاعتماد عليه في التنبؤ.

و لا يخفى الأمر على الجميع، و ذلك أن جودة بيئة العمل تتأثر بسياسات الشركة و ثقافتها التنظيمية، و من ثم فإن إدارة هذه العناصر بشكل فعال يمكن أن يعزز من نجاح مشاريع الشركة. كما يجب توفير بيئة عمل صحية و مشجعة حيث أن هذا الأمر يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين و إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات و المنتجات التي تقدمها الشركة، و بالتالي ينعكس ذلك الأمر على نجاح مشاريعها.

بناءً على ذلك، ينبغي على شركة الراشد للتجارة و المقاولات الاهتمام بتحسين جودة بيئة العمل، و ضمان أن تكون مواتية لرفاهية و إنتاجية موظفيها، و هذا بدوره سيسهم في تحقيق النجاح المستدام لمشاريعها في مدينة الرياض.

الكلمات المفتاحية: شركة الراشد للتجارة و المقاولات، جودة بيئة العمل، الإنتاج، الموظفين،

الإبداع و الابتكار، نجاح المشاريع

Abstract

Since quality is one of the important things in life, and it is one of the goals of Vision 2030 for the Kingdom of Saudi Arabia, therefore Al-Rashed Trading and Contracting Company in the city of Riyadh seeks to achieve sustainable success in its projects, and this by focusing on the factors that greatly influence the achievement of this goal. One of the most important factors is the quality of the work environment within the organization. There are also several other factors that reflect on the quality of the work environment, such as effective communication, trust between teams, high morale, and interest in the personal and professional development of employees.

The aim of this study was:

- 1 .Determine the impact of the quality of the work environment on the success of Al-Rashed Trading and Contracting Company's projects.
- 2 .Discovering the factors affecting the quality of the work environment and their impact on project performance.
- 3 .Providing recommendations to improve the quality of the company's work environment and enhance the success of projects.

The importance of the study lies in two aspects:

Theoretical side:

The theoretical importance of the study lies in the lack of studies linking the quality of the work environment to the success of companies and projects.

And the extent of its progress in the city of Riyadh.

Practical aspect:

The scientific importance of this study lies in its treatment of the issue of the quality of the work environment and its impact on the success and progress of projects. It also lies specifically in the impact of the quality of the work environment on the success of the projects of Al-Rashed Trading and Contracting Company in the city of Riyadh, and what are the things that improve the quality of the work environment, as well as the extent to which some factors present in the work environment affect employees, and thus its impact on project management. The company and its success.

This study relied on a descriptive and analytical research approach, as well as a field research approach, using the statistical tool Google Forms by distributing an electronic survey to male and female employees. The survey was distributed to (350) individuals, and (303) responses were received, as a group refused to do the survey and we conduct another survey sample of (31) individuals from Al-Rashed Trading and Contracting Company employees was also distributed from outside the actual sample of the study

(comprehensive survey), equivalent to 10% of the total sample, in order to verify the validity of the internal consistency of the survey.

It was concluded through the results of the survey that the sample members reported that the things that could be affected by the quality of the work environment were the performance of employees, and that the quality of the work environment at Al-Rashed Trading and Contracting Company in general was excellent at a rate of (85.5%), as stated by the majority. The sample members said that the projects implemented by the company are successful, and this is due to the positive work environment in the company. There is also a positive direct correlation between the quality of the work environment and the creativity and innovation of employees at Al-Rashed Company at a statistical significance level (0.05), and a positive direct correlation between the quality of the work environment and job performance among employees at Al-Rashed Trading and Contracting Company at a statistical significance level. (0.01), and a positive direct correlation between the quality of the work environment and the company's ability to attract and retain talent at a level of statistical significance (0.01), and a positive direct correlation between the quality of the work environment and the continuity and success of Al-Rashed Company's projects. For trade and contracting at a statistical significance level (0.01), there is a statistically significant relationship between the two dependent variables (success of projects in the company) and the independent variable (quality of the work environment), and the model

resulting from this relationship is a statistically significant model that can be relied upon in Forecasting.

It is no secret to everyone that the quality of the work environment is affected by the company's policies and organizational culture, and therefore managing these elements effectively can enhance the success of the company's projects. A healthy and encouraging work environment must also be provided, as this leads to increased employee satisfaction and productivity, which reflects positively on the quality of services and products provided by the company, and thus is reflected in the success of its projects.

Accordingly, Al-Rashed Trading and Contracting Company should pay attention to improving the quality of the work environment, and ensuring that it is conducive to the well-being and productivity of its employees, and this in turn will contribute to achieving the sustainable success of its projects in the city of Riyadh.

Key words: Al-Rashed Trading and Contracting Company, Quality of Work Environment, Production, Employees, Creativity and Innovation, Project Success