

أثر عدم رضا الموظفين على بيئة العمل بالتطبيق على شركة (مصنع الفولاذ الحديث) مما ينعكس على الإنتاجية

موقع الشركة / السعودية-جدة

اسم الطالب

انوار محمد

2021205926

مشروع تخرج-1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

المقدمة

ويمكن تعريف الإنتاجية بأنها إمكانية إنتاج قدر من السلع أو الخدمات بذات الجودة أو أفضل بوحدة أقل من عوامل الإنتاج في فترة زمنية محدودة . أي العلاقة بين كمية السلع والخدمات التي ينتجها الاقتصاد وكمية العمل ورؤوس الأموال والموارد المادية التي تستخدم لإنتاج هذه السلع والخدمات في فترة زمنية محدودة .

وعلى نطاق الدولة نجد أن الكفاءة الإنتاجية تعني تحقيق أكبر كمية إنتاج ممكنة باستغلال المقومات الاقتصادية أفضل استخدام يقضي على كافة أوجه الإسراف العملي والوقت والمال . أما على نطاق المشروع فتعني الكفاءة الإنتاجية تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج من إمكانيات المشروع وموارده البشرية والمادية.

فالإنسان هو العنصر الأساسي في التنمية الاقتصادية والعنصر الحاسم في سرعة وصحة عملياتها حيث أن العمل هو الذي يخلق قيمة جديدة والمصدر الرئيسي في الإنتاج، فتقدم أي مجتمع أو تخلفه إنما يرجع أساساً إلى الموارد الإنسانية فيه، ومدى قدرتها على تحقيق التمويل

ويُعتبر مصطلح الإنتاجية واحداً من أبرز المصطلحات وأكثرها تداولاً في المجالات الاقتصادية، والصناعية، ومجالات العمل المختلفة، فهو مؤشر قوي على مدى قدرة عناصر الإنتاج على التأزر من أجل القيام بعملية إنتاجية صحيحة، كما أن لهذا المصطلح علاقة كبيرة في العديد من الأمور الأخرى، التي بعضها قد لا يخطر على ذهن الكثيرين، يركز تحسين إنتاجية منشأة ما على رفع كفاءة العمل الذي يتم تأديته، ومن هنا فإنه يمكن القول إن المنشآت الناجحة المثالية تتوفر على بيئة عمل كفوة، وأن عناصر الإنتاج فيها متضافرة، هذا ويُعتبر العنصر البشري العامل الأهم في عملية الإنتاج، فدون هذا العنصر لن تتوفر القدرة على استغلال المواد الخام، وتطبيق العمليات الإنتاجية عليها، وإدارة المنشأة، وما إلى ذلك. حتى يتحسن العنصر البشري ويؤدي عمله على أكمل وجه ممكن ينبغي توفير سبل الراحة، والأمان الوظيفي له، وإعطائه أجراً يتناسب والمجهود الذي يبذله، إلى جانب أهمية التعامل معه بإنسانية ورحمة، وتقدير المسافات بينه وبين رب العمل، فكل هذه الإجراءات تساعد على رفع كفاءة العامل، وبالتالي تحسين مستوى الإنتاجية. إلى جانب ذلك، وحتى ترتفع إنتاجية المنشأة يجب أن تتوفر الإدارة الحكيمة القادرة على استغلال الموارد، وتنظيم عملية الإنتاج، واتخاذ القرارات المناسبة، ولو حدث وتوافرت كافة العوامل التي تساعد على الوصول إلى عملية إنتاج صحيحة، ولم تتوفر الإدارة الكفوة لفشلت عملية الإنتاج برمتها، ولأهدرت المواد الخام، والمجهودات البشرية سدى

أن قوى العمل هي من أهم وأقوى دعائم الدولة، فالإنسان هو العنصر الأساسي في التنمية الاقتصادية والعنصر الحاسم في سرعة وصحة عملياتها حيث أن العمل هو الذي يخلق قيمة جديدة والمصدر الرئيسي في الإنتاج، فتقدم أي مجتمع أو تخلفه إنما يرجع أساساً إلى الموارد الإنسانية فيه، ومدى قدرتها على تحقيق التمويل ويرى بعض الاقتصاديين ومنهم Simon Kuznets أن تراكم رأس المال في الدول المتقدمة صناعياً لا يرجع إلى ما هو موجود من معدات رأسمالية بل يرجع إلى مدى المعرفة المتاحة لسكانها أو طاقاتهم ومدى تدريبهم لاستعمال هذه المعدات بكفاءة.

كما اقيمت دراسة سابقة في عام 2003 كانت بعنوان قياس منسوبي الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية بالقوات المسلحة بمنطقة الرياض والتعرف على علاقة

الرضا بالبعد المالي وبيئة العمل والعملية الإدارية والتطور الذاتي والوظيفي وعلاقات العمل والتعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الفئة المحبوبة وتكونت عينه الدراسة من (190) شخص من العاملين الفنيين الصحيين الذكور واهم نتائج هذي الدراسة كتالي:

-هناك عدم رضا بين أفراد الدراسة نحو نظام الأجور

-عدم الرضا عن برنامج التدريب الداخلي والخارجي وفرص حضور الدورات والمؤتمرات وفرص الترقية

كما لخص ماتم استنتاجه من هذي الدراسة بعوامل يجد الكاتب بانها اهم عوامل الرضا الوظيفي (ملائمة الوظيفة الحالية لسنوات الخبرة، إتاحة الوقت الكافي لك لإتمام العمل بكفاءة، ان يكون الراتب يكفي مجزي، برنامج التدريب الداخلي، فرص الترقية المتاحة في عملك).

وايضا الرضا له تأثير مباشر على الإنتاجية وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع على وجود علاقة ايجابية وثيقة بين رضا الفرد عن عمله وبين نوعية وكمية الانتاج وحيث ان المنظمات الخاصة تشكل حجم كبير من الناتج القومي لذلك كان الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي داخل احد هذه المنظمات لقياس العلاقة بين الرضا الوظيفي داخل هذه المنظمة بكمية الانتاج ومدى تأثيره على زيادة او خفض الانتاجية حتى يمكن تسليط الضوء على هذا الجانب المؤثر وبالتالي يحظى باهتمام من جانب الادارات العليا للمنظمات الخاصة التي سوف تعود بالتالي على المجتمع حيث ان الفرد هو اساس المجتمع. "هشام سيد 2016"

يؤثر الرضا الوظيفي تأثيرًا مباشرًا على إنتاجية الموظفين، فعندما يشعر الموظف بالرضا والسعادة في مكان عمله، تزداد جديته ويزداد تركيزه في العمل، ويتحمس للقيام بأدواره، ويسعى للمساهمة في نجاح الشركة، وهو ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية.

كما تزداد إنتاجية الموظف عندما يشعر بالرضا، هذا الشعور النابع من إدراكه أن له دورًا مهمًا في الشركة وأنه يحدث فرقًا ملحوظًا بها، وهو ما يشجعه على البقاء في وظيفته وعدم تركها. والعكس صحيح، يؤدي انخفاض رضا الموظفين إلى انخفاض الإنتاجية في مكان العمل، فشعور الموظفين بالاستياء وعدم الرضا يفقدهم الحماس في العمل، وهو ما يؤدي إلى ضعف أدائهم وقلة إنتاجيتهم.

ومن فوائد الرضا الوظيفي أنه يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين والشركة، فعندما يشعر الموظف بالرضا في مكان عمله، يصبح أكثر تركيزًا على أداء مهامه، ويؤديها بشكل أفضل، وبالتالي تزداد مستويات الإنتاجية وتحقق الشركة أهدافها.

ومن الممكن الاستفادة من رضا الموظف منع دوران الموظفين ووجود عدد كاف من الأشخاص ذوي المهارات المناسبة أمر بالغ الأهمية لتحقيق خطط العمل والأهداف. الموظفون الراضون هم أقل عرضة للمغادرة وأكثر عرضة لأداء أفضل. الولاء وزيادة الأرباح – عندما يشعر الموظفون أن الشركة لديها مصالحهم الفضلى ، فإنهم غالباً ما يدعمون مهمتها.

مشكلة البحث

يحدث الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون بأن لديهم وظيفة مستقرة ، ومجالا للنمو في حياتهم المهنية ، ومزيجا جيدا بين العمل والحياة الشخصية. هذا يعني أن الموظف سعيد في العمل لأن العمل يلبي معايير الشخص. يمكن أن تؤثر البيئة والموقف وجودة العمل التي يمكن أن تقدمها الشركة لموظفيها بشكل كبير على الرضا الوظيفي للموظفين. وايضا الرضا له تأثير مباشر على الإنتاجية وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع على وجود علاقة ايجابية وثيقة بين رضا الفرد عن عمله وبين نوعية وكمية الانتاج وحيث ان المنظمات الخاصة تشكل حجم كبير من الناتج القومي لذلك كان الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي داخل احد هذه المنظمات لقياس العلاقة بين الرضا الوظيفي داخل هذه المنظمة بكمية الانتاج ومدى تأثيره على زيادة او خفض الانتاجية حتى يمكن تسليط الضوء على هذا الجانب المؤثر وبالتالي يحظى باهتمام من جانب الادارات العليا للمنظمات الخاصة التي سوف تعود بالتالي على المجتمع حيث ان الفرد هو اساس المجتمع

2.1 الفجوات النظرية:

تبرز المشكلة في غموض الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات وعد الوعي بمدى تأثيره على الإنتاجية حيث ان الرضا الوظيفي هو من العلوم الانسانية ويتعامل مع النفس البشرية وهو بطبيعة الحال متغيرة من شخص الى اخر بل اكثر من ذلك تتغير حاله النفسية للشخص الواحد من وقت الى اخر وفرة الى اخرى وايضا تكمن المشكلة في مدى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والعوامل التي تؤثر على العاملين في المنظمات من عوامل خاصة بالمنظمة وعوامل اخرى نفسية للعاملين حيث انه لايمكن القول انه يوجد داخل المنظمة حالة الرضا التام لجميع العاملين او حالة عدم الرضا التام لجميع العاملين ولكن هناك اختلاف بين نسبة الرضا وعدم الرضا وايضا اختلاف بين درجات الرضا وعدم الرضا داخل المنظمة الواحدة لذلك اهتمت الدراسة بالكشف عن تلك الحالات حتى تقوم المنظمات بالعمل على تلافي العوامل المؤثرة بحالة عدم الرضا حتى تحقق السعادة للعاملين بها التي تعكس بدوره على اداء العاملين وانتاجيتهم

2.2 الفجوات العملية:

هذا وقد تم كتابة هذي الدراسة واختيار الموضوع بعناية وذلك لحاجة الشركة لدينا (مصنع الفولاذ الحديث) بما يوجد به من سخط وظيفي واثره على مردود الانتاجية ككل ونحاول في بحثنا هذا بأن نضع النقاط على الحروف ونجد حل للفجوة الحاصلة بين رضا الموظفين وبين انتاجية المصنع المرجوه

2.3 سؤال البحث الرئيسي:

كيف نصل لرضا الموظفين للوصول للانتاجية المثلى في شركتنا؟

أهمية البحث

ومن فوائد الرضا الوظيفي أنه يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين والشركة، فعندما يشعر الموظف بالرضا في مكان عمله، يصبح أكثر تركيزًا على أداء مهامه، ويؤديها بشكل أفضل، وبالتالي تزداد مستويات الإنتاجية وتحقق الشركة أهدافها. ومن الممكن الاستفادة من رضا الموظف منع دوران الموظفين ووجود عدد كاف من الأشخاص ذوي المهارات المناسبة أمر بالغ الأهمية لتحقيق خطط العمل والأهداف. الموظفون الراضون هم أقل عرضة للمغادرة وأكثر عرضة لأداء أفضل. الولاء وزيادة الأرباح – عندما يشعر الموظفون أن الشركة لديها مصالحهم الفضلى ، فإنهم غالباً ما يدعمون مهمتها.

3.1 أهمية نظرية:

ترجع أهمية الدراسة إلى أن معظم الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وصلته بالإنتاجية قد ركزت على المنظمات ذات الطبيعة الإنتاجية والاقتصادية ، وقليلة هي الدراسات التي اهتمت بالمنظمات الخدمية كمصلحة الجمارك التي ستركز عليها دراستنا هذه . إن لدراسة الرضا وصلته بالإنتاجية ضرورة تتطلبها الإدارة الحديثة حيث أصبح العمل جزء من الحياة وأساس من أسس المجتمع ، فهو تعبير عن شخصية الفرد الذي له الدور الأكبر في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية . فالعمل هو جانب مهم من جوانب التفاعل بين الفرد وبيئته من أجل تكامل شخصيته وتحقيق ذاته ليشعر بطبيعته الإنسانية . ويرى علماء الإدارة أن درجة نجاح جهود التطوير والتنمية يتوقف على مدى استجابة العنصر الإنساني في الإدارة وقدرته على زيادة الإنتاجية التي تعد من متطلبات التنمية والتطوير،

2.3 الأهمية العملية:

يؤثر الرضا الوظيفي تأثيرًا مباشرًا على إنتاجية الموظفين، فعندما يشعر الموظف بالرضا والسعادة في مكان عمله، تزداد جديته ويزداد تركيزه في العمل، ويتحمس للقيام بأدواره، ويسعى للمساهمة في نجاح الشركة، وهو ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية.

كما تزداد إنتاجية الموظف عندما يشعر بالرضا، هذا الشعور النابع من إدراكه أن له دورًا مهمًا في الشركة وأنه يحدث فرقًا ملحوظًا بها، وهو ما يشجعه على البقاء في وظيفته وعدم تركها.

والعكس صحيح، يؤدي انخفاض رضا الموظفين إلى انخفاض الإنتاجية في مكان العمل، فشعور الموظفين بالاستياء وعدم الرضا يفقدهم الحماس في العمل، وهو ما يؤدي إلى ضعف أدائهم وقلة إنتاجيتهم.

قائمة المراجع

- 1-د.سعيد علي حسين " تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية " لمؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون, (2007).
- 2- عبدالله بن عبدالمحسن المدلج "قياس نسبة الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين والخدمات الطبية للقوات المسلحة بمنطقة الرياض", بحث ماجستير, (2002).
- 3-علي يحيى الشهري "الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية", اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية, رسالة ماجستير, (2002).
- 4-محمد مروان "مفهوم الانتاجية", منصة موضوع, (2018).
- 5-موقع صبار التوظيفي "مقالة في الرضا الوظيفي وأثره على الانتاجية وعلى تطوير الأداء", (2024).
- 6-هشام سيد "علاقة الرضا الوظيفي بالانتاجية" جامعة حلون, مصر (2016).
- 7-د.هيثم احمد عيسى "العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل", مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية, (2018).