

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University



جامعة ميدوشن
كلية الإدارة
قسم إدارة الأعمال

تأثير بيئة العمل الصحية على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية في

شركة التكنولوجيا الحديثة في مدينة الرياض

"دراسة حالة"

اسم الطالبة

منال أحمد العيسى

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميد أوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميد أوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3	1.الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1.المقدمة:
5	2.1.مشكلة الدراسة
5	1.2.1.فجوات على المستوى النظري
5	2.2.1.فجوات على المستوى التطبيقي
5	3.1.أهمية الدراسة
5	1.3.1.على المستوى النظري:
5	2.3.1.على المستوى التطبيقي:
6	4.1.أسئلة الدراسة
6	5.1.أهداف الدراسة
6	6.1.فرضيات الدراسة
6	7.1.نموذج الدراسة
7	8.1.منهجية الدراسة
8	9.1.الدراسة الميدانية7قائمة المراجع.....

الفصل الأول: الإطار العام

للدراسة

1.1. المقدمة:

تسعى معظم الشركات إلى خلق بيئة عمل صحية ومحفزة، حيث ترتبط كفاءة وفعالية أي شركة بقدرة موظفيها على العمل ورغبتهم فيه، كونهم العنصر الأساسي الذي يعتمد عليه استغلال الموارد المادية المتاحة بشكل فعال. تعتمد الإدارة الناجحة على ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة من أجل تعظيم النتائج وتحقيق الأهداف المنشودة دون التأثير سلباً على إنتاجية العمل.

يشير البحث إلى أن توفير بيئة عمل صحية ومريحة للعاملين يتطلب تلبية العديد من العوامل التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، منها: الأجر العادل والمكافآت المناسبة، بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والرؤساء، تلبية الاحتياجات الشخصية للنمو والتطور، المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، وتحسين بيئة العمل المادية والنفسية. تتعدد هذه العوامل وتتفاوت أهميتها من شخص لآخر، لكنها مجتمعة تساهم في خلق بيئة عمل تُشعر العاملين بالرضا والانتماء.

تؤثر الدوافع بشكل كبير على العديد من الظواهر الإنسانية داخل بيئة العمل. فعندما تُهمل الشركات تنمية الدوافع الإيجابية نحو العمل، تظهر بعض الظواهر السلبية بين العاملين، ومن أهم هذه الظواهر عدم الرضا الوظيفي. ورغم وجود العديد من الاتجاهات والمفاهيم المتعلقة بالعمل، يُعتبر الرضا الوظيفي من أهم الظواهر التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والعلماء في مجال السلوك التنظيمي والإدارة. يعتقد الكثير من المختصين في مجال الأداء وتحسينه أن لبيئة العمل تأثيراً جوهرياً على أداء العاملين، حيث تشمل بيئة العمل كافة العمليات والأنظمة، القوانين، الثقافة، السياسات، والقواعد، بالإضافة إلى البيئة الخارجية التي تُحيط بالعمل.

في حالة غياب هذه العوامل المحفزة والداعمة، يعاني العاملون من انخفاض مستوى الرضا، مما ينعكس سلبيًا على أدائهم وإنتاجيتهم. من الضروري أن تتيح الشركات للعاملين فرصة طرح مشاكلهم الشخصية والاستماع إليها بإيجابية، دون أن يخشوا فقدان وظائفهم أو تعرضهم لأي نوع من العقوبات. هذا الاستماع والتفاعل الإيجابي مع مشاكل العاملين يساعد في تخفيف الضغوط النفسية ويعزز الشعور بالانتماء والرضا.

يظهر عدم الرضا الوظيفي داخل أي شركة من خلال عدة مظاهر سلبية، منها: كثرة الشكاوى من العاملين، زيادة حالات التمارض والغياب المتكرر، تراجع مستوى الأداء العام، وانخفاض الإنتاجية. هذه المظاهر لا تؤثر فقط على العاملين بشكل فردي، بل تنعكس على الأداء الكلي للمنظمة، مما يؤدي إلى تدهور مستواها وإنتاجيتها. لذلك، فإن الاهتمام بخلق بيئة عمل صحية ومحفزة يُعتبر استثمارًا طويل الأمد في نجاح واستدامة الشركة.

2.1. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة فهم كيف تؤثر بيئة العمل الصحية على رضا الموظفين وإنتاجيتهم في شركة التكنولوجيا الحديثة. على الرغم من أن العديد من الدراسات السابقة قد تناولت موضوع رضا الموظفين، فإن هناك حاجة لفهم أعمق لكيفية تأثير العوامل المحددة في بيئة العمل على هذا الرضا. كما تسعى الدراسة إلى معالجة الفجوات البحثية الحالية على المستويين النظري والتطبيقي.

تسعى الدراسة إلى تحديد مدى تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين وإنتاجيتهم. بالنظر إلى الأهمية الكبيرة للعنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات، تتطلب الإدارة الفعالة تهيئة بيئة عمل صحية ومحفزة.

3.1. فجوات على المستوى النظري

عدم اكتمال الفهم للعلاقة بين بيئة العمل وعناصرها المختلفة:** رغم وجود العديد من الدراسات التي ** - تناولت تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي، فإن العلاقة بين عناصر بيئة العمل المختلفة ورضا الموظفين لا تزال بحاجة إلى مزيد من الفحص والتفصيل.

تجاهل بعض العوامل المؤثرة:** بعض الدراسات قد تكون أغفلت تأثيرات السياسات الداخلية والثقافة ** - التنظيمية على رضا الموظفين. هناك حاجة لدراسات تبحث في تأثير الثقافة التنظيمية وكيفية تشكيل بيئة العمل الصحية

- رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع رضا الموظفين، فإن هناك حاجة إلى المزيد من الأبحاث لفهم العلاقة بين بيئة العمل وعناصرها المختلفة ومستوى الرضا الوظيفي بشكل أكثر شمولاً وتفصيلاً.
- الدراسات السابقة قد تكون قد أغفلت بعض العوامل المؤثرة على بيئة العمل التي لم تُدرس بشكل كافٍ، مثل تأثير السياسات الداخلية والثقافة التنظيمية على رضا الموظفين.

4.1. فجوات على المستوى التطبيقي

غياب تطبيق سياسات واضحة:** العديد من الشركات تفنقر إلى سياسات محددة تهدف إلى تحسين بيئة ** -

العمل بناءً على احتياجات الموظفين. يحتاج المديرون إلى استراتيجيات عملية قائمة على الأبحاث لتحسين بيئة العمل.

عدم وجود برامج تدريبية فعالة: ** غياب البرامج التي تعزز الدوافع الإيجابية لدى الموظفين قد يؤدي إلى ** - تراجع في الرضا الوظيفي والإنتاجية. هناك حاجة لبرامج تدريبية تركز على تطوير المهارات وتعزيز الشعور بالانتماء

- تفعيل تطبيق سياسات واضحة لتحسين بيئة العمل بناءً على احتياجات الموظفين.

- غياب برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الدوافع الإيجابية لدى الموظفين.

لذلك تهدف هذه الدراسة للإجابة على سؤال التالي:

"كيف تؤثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض؟"

5.1. أهمية الدراسة

تتزايد أهمية فهم تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين و إنتاجيتهم في ظل التنافس الشديد في سوق العمل المتطور المستمر في مجال التكنولوجيا. تتيح هذه الدراسة الفرصة للشركات لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر ملاءمة وفعالية، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وزيادة الإنتاجية.

6.1. على المستوى النظري:

تقدم الدراسة إطاراً نظرياً يمكن الاعتماد عليه في الأبحاث المستقبلية لدراسة العوامل المختلفة التي تؤثر على رضا الموظفين و إنتاجيتهم.

تسهم الدراسة في تقديم إطار نظري يساعد في الأبحاث المستقبلية لفهم العوامل المختلفة التي تؤثر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم. توفر نتائج الدراسة رؤى جديدة حول كيفية تأثير بيئة العمل الصحية على الرضا الوظيفي، مما يمكن أن يكون مفيداً في تطوير نظريات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية

7.1. على المستوى التطبيقي:

توفير توصيات عملية: ** من خلال تحليل نتائج الدراسة، يمكن تقديم توصيات عملية للشركة لتحسين بيئة العمل. ستساعد هذه التوصيات في تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. دعم وضع سياسات فعالة: ** تساعد نتائج الدراسة الشركات في تطوير سياسات واستراتيجيات فعالة ** - لتحسين بيئة العمل وتعزيز الدوافع الإيجابية لدى الموظفين، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة

● توفر الدراسة توصيات عملية للشركات لتحسين بيئة العمل، مما يساهم في زيادة رضا الموظفين

وإنتاجيتهم.

● تساعد نتائج الدراسة الشركات في وضع سياسات واستراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل

وتعزيز الدوافع الإيجابية لدى الموظفين.

8.1. أسئلة الدراسة

- ما هي العوامل المختلفة في بيئة العمل التي تؤثر على رضا الموظفين؟
- كيف يؤثر الأجر والمكافآت على رضا الموظفين و إنتاجيتهم؟
- ما دور العلاقات بين الزملاء والرؤساء في تحديد مستوى الرضا الوظيفي؟
- كيف تؤثر مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات على رضاهم و إنتاجيتهم؟
- ما هي تأثيرات البيئة الخارجية للعمل على رضا الموظفين؟

9.1. أهداف الدراسة

- تحديد العوامل المختلفة في بيئة العمل التي تؤثر على رضا الموظفين.
- تحليل تأثير الأجر والمكافآت على رضا الموظفين و إنتاجيتهم.
- دراسة تأثير العلاقات بين الزملاء والرؤساء على مستوى الرضا الوظيفي.
- تقييم تأثير مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات على رضاهم و إنتاجيتهم.
- فهم تأثير البيئة الخارجية للعمل على رضا الموظفين.

10.1.فرضيات الدراسة

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الصحية والرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.

● هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجر والمكافآت والرضا الوظيفي للعاملين في

شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.

● هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات مع الزملاء والرؤساء والرضا الوظيفي للعاملين

في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.

● هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص النمو والتطوير والرضا الوظيفي للعاملين في

شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.

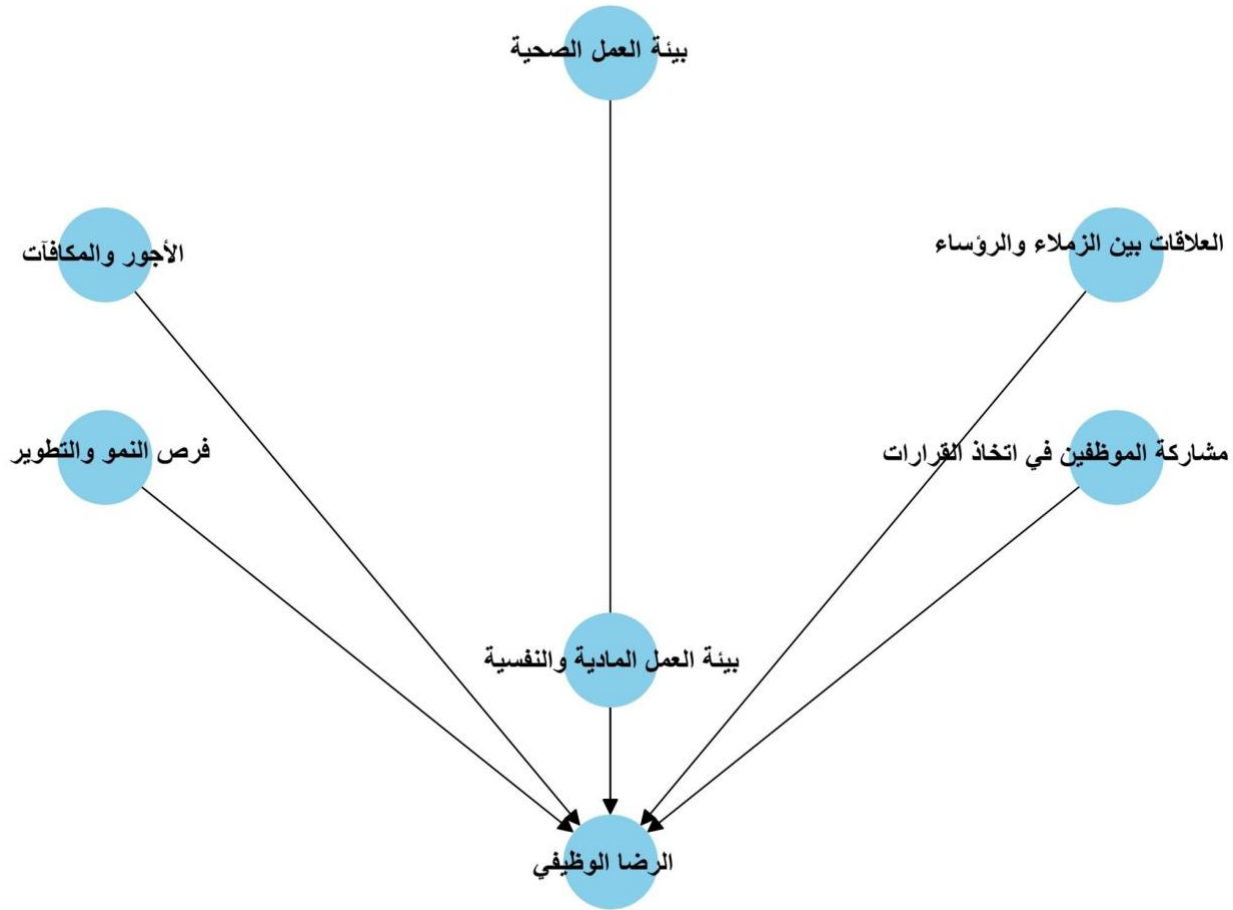
● هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي للعاملين

في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض.

● هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والنفسية والرضا الوظيفي للعاملين في شركة

التكنولوجيا الحديثة في الرياض.

11.1. نموذج الدراسة



يظهر النموذج أعلاه العلاقة بين مختلف العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض. النموذج يوضح بوضوح وبشكل بصري سهل الفهم، حتى لمن ليس لديهم خلفية عن الموضوع، كيفية تفاعل وتأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي.

توضيح العناصر والتأثيرات:

- بيئة العمل الصحية تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- الأجر والمكافآت تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.

- العلاقات مع الزملاء والرؤساء تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- فرص النمو والتطوير تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- المشاركة في اتخاذ القرارات تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.
- بيئة العمل المادية والنفسية تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.

12.1. الدراسة الميدانية

تشمل الدراسة الميدانية جمع البيانات من موظفي شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض. سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث سيشمل الاستبيان أسئلة تتعلق بالأجر والمكافآت، العلاقات مع الزملاء والرؤساء، فرص النمو والتطوير، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

سُحِّل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مثل التحليل التبايني والانحدار لمعرفة العلاقة بين العوامل المختلفة ورضا الموظفين. سيتم تقديم النتائج والتوصيات بناءً على التحليل الميداني.

إعداد الاستبيان: يتضمن أسئلة متعلقة بالعوامل المختلفة في بيئة العمل ورضا الموظفين.

جمع البيانات: سيتم توزيع الاستبيانات على العينة

المختارة. <https://www.moteco.com/ar/index.html>

x.html

****الفصل الثاني: الدراسات السابقة****

****2.1. مقدمة****

تُعد الدراسات السابقة في مجال بيئة العمل وصحة الرضا الوظيفي أحد الأسس التي تعتمد عليها الأبحاث الحديثة لفهم التفاعلات بين مختلف عناصر بيئة العمل ومستوى رضا الموظفين. يتناول هذا الفصل أهم الدراسات التي تركزت على تأثير بيئة العمل الصحية على الرضا الوظيفي، مع تقديم أمثلة ودراسات حالة تسلط الضوء على أبعاد مختلفة من هذا التأثير

وتستعرض الدراسات السابقة الأدبيات المتعلقة بتأثير بيئة العمل الصحية على رضا الموظفين. تهدف هذه الدراسات إلى تقديم خلفية نظرية لفهم كيف يمكن أن تؤثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي، وما هي العوامل التي تساهم في تحسينها. سنقوم في هذا الفصل بمراجعة الدراسات السابقة، تحليل النتائج، وتحديد الفجوات البحثية التي تستدعي مزيداً من الدراسة.

****تأثير بيئة العمل الصحية على الرضا الوظيفي 2.2****

****دراسة الحارثي (2015) 2.2.1****

تشير دراسة الحارثي (2015) إلى أن بيئة العمل الصحية تلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء العاملين، حيث تساهم في رفع مستوى رضاهم وزيادة إنتاجيتهم. توصلت الدراسة إلى أن تحسين بيئة العمل من خلال توفير

مساحاتعمل مريحة، دعم نفسي، وتقدير جهود الموظفين يعزز من رضاهم الوظيفي. كما أوضحت الدراسة أن بيئة العمل الصحية تساهم في تقليل الضغوط النفسية وتعزز من الانتماء المؤسسي

تعتبر دراسة الحارثي واحدة من الدراسات التي أكدت على أن تحسين البيئة المادية في مكان العمل ليس كافيًا بحد ذاته، بل يجب أن يرافقه اهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للموظفين. فمن خلال تحسين المساحات المخصصة للعمل وتوفير الدعم النفسي، يمكن للشركات أن تحسن من مستوى رضا الموظفين

****دراسة العلي (2018). 2.2.2****

ركزت دراسة العلي (2018) على العلاقة بين الدوافع والرضا الوظيفي في شركات التكنولوجيا، حيث استهدفتدراسة ميدانية في عدة شركات. أظهرت النتائج أن الدوافع الشخصية والمهنية تلعب دورًا كبيرًا في مستوى الرضاالوظيفي، وأن بيئة العمل التي تتيح فرصًا للتطوير والنمو المهني تؤثر إيجابًا على رضا الموظفين. كما بينت الدراسة أن التقدير والمكافآت تلعبان دورًا مهمًا في تعزيز الرضا الوظيفي وأن بيئة العمل التي تتيح فرصًا للتطوير والنمو المهني تؤثر إيجابًا على رضا الموظفين.

أكدت الدراسة أن المكافآت والتقدير يلعبان دورًا حاسمًا في تعزيز الرضا الوظيفي. من خلال تقديم فرص للتطور المهني والتقدير المناسب للجهود، يمكن للشركات أن تحفز الموظفين وتزيد من رضاهم عن عملهم

****دراسة الجبوري (2013). 2.2.3****

أفادت دراسة الجبوري (2013) بأن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي تشمل البيئة المادية والبيئة النفسية في العمل. توصلت الدراسة إلى أن توفر بيئة عمل نظيفة وآمنة، بالإضافة إلى تعزيز العلاقات الإيجابية بين الزملاء والرؤساء، يساهم بشكل كبير في رفع مستوى رضا الموظفين. كما أكدت الدراسة أن السياسات التنظيمية والتدريب المستمر هما من العوامل الأساسية التي تؤثر على رضا الموظفين

تشير دراسة الجبوري إلى أهمية البيئة المادية والبيئة النفسية كعوامل رئيسية في تحديد رضا الموظفين. فبيئة العمل النظيفة والأمنة تعزز من شعور الموظفين بالراحة، بينما العلاقات الإيجابية والتدريب المستمر تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم.

****الدراسات المتعلقة بالعوامل المؤثرة على بيئة العمل 2.3.****

****دراسة يوسف (2019) 2.3.1.****

تناولت دراسة يوسف (2019) العلاقات الوظيفية وأثرها على الأداء التنظيمي، حيث أبرزت أن العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين. أشارت الدراسة إلى أن الدعم المتبادل والتواصل الفعال يعزز من الروح المعنوية ويحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم

تعتبر العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة من العوامل المهمة التي تساهم في تحسين بيئة العمل. من خلال تعزيز التواصل الفعال والدعم المتبادل، يمكن للشركات تحسين الروح المعنوية للموظفين وتعزيز أدائهم

****دراسة أبو زيد (2010) 2.3.2****

تُركز دراسة أبو زيد (2010) على إدارة الموارد البشرية والمفاهيم الأساسية التي تؤثر على بيئة العمل. توصلت الدراسة إلى أن إدارة فعالة للموارد البشرية من خلال تطبيق سياسات واضحة ومعالجة المشكلات بشكل استباقي عزز من بيئة العمل الصحية. كما أكدت الدراسة أن التدريب والتطوير المستمر للموظفين يلعبان دورًا أساسيًا في تحسين الرضا الوظيفي.

تشير دراسة أبو زيد إلى أن إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا مهمًا في تحسين بيئة العمل من خلال تطبيق سياسات واضحة والتعامل مع المشكلات بشكل استباقي. كما أن التدريب والتطوير المستمر للموظفين يساعد في تعزيز رضاهم وتحسين أدائهم.

****تحليل الدراسات السابقة 2.4****

تشير الدراسات السابقة إلى أن بيئة العمل الصحية تلعب دورًا محوريًا في تحديد مستوى رضا الموظفين. العوامل الرئيسية التي تم التعرف عليها تشمل تحسين البيئة المادية، تعزيز العلاقات بين الزملاء والرؤساء، وتوفير فرص النمو والتطور. كما تسلط الدراسات الضوء على أهمية إدارة الموارد البشرية وتطبيق سياسات واضحة لضمان تحقيق رضا الموظفين.

تشير دراسة الحارثي إلى أهمية تحسين البيئة المادية والنفسية في العمل، بينما تسلط دراسة العلي الضوء على دور الدوافع الشخصية والمهنية. من جهة أخرى، تؤكد دراسة الجبوري على أهمية البيئة المادية والنفسية والعلاقات الإيجابية. توضح دراسة يوسف أهمية العلاقات الوظيفية، بينما تسلط دراسة أبو زيد الضوء على دور إدارة الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل.

****الفجوات في الدراسات السابقة 2.5.****

على الرغم من التقدم الذي تم تحقيقه في هذا المجال، هناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث لفهم تأثير بعض العوامل الأخرى على بيئة العمل والرضا الوظيفي. تتضمن هذه الفجوات الحاجة إلى دراسات حول تأثير التغيرات التكنولوجية على بيئة العمل، وفحص تأثير التعددية الثقافية في بيئة العمل الحديثة على الرضا الوظيفي.

**** -التأثيرات المترتبة على العمل عن بعد: **** كيف يؤثر العمل عن بعد على بيئة العمل وصحة الموظفين النفسية، وطرق إدارة الفرق عن بعد بشكل فعال

****خلاصة 2.6.****

تساهم الدراسات السابقة في بناء قاعدة معرفية قوية لفهم تأثير بيئة العمل الصحية على رضا الموظفين. توفر هذه الدراسات إرشادات قيمة لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر ملاءمة لدعم الأداء الوظيفي والإنتاجية. تعتمد هذه

الدراسة على نتائج الدراسات السابقة لتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل في شركة التكنولوجيا الحديثة في الرياض، بما يتماشى مع الفجوات الحالية في الأبحاث

تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل الصحية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما أن تحسين العلاقات الوظيفية، توفير فرص النمو والتطوير، وإدارة الموارد البشرية بفعالية تلعب دورًا مهمًا في تحقيق الرضا الوظيفي. بناءً على هذه النتائج، يمكن للشركات تطوير سياسات واستراتيجيات لتحسين بيئة العمل ودعم الموظفين لتحقيق أقصى قدر من الأداء والإنتاجية.

13.1. المراجع

1. أبو زيد، عبد الله (2010). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والتطبيقات. الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2. الجبوري، محمد (2013). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في الشركات التقنية. مجلة البحوث الإدارية، العدد 21، ص 45-67.
3. الحارثي، خالد (2015). بيئة العمل وتأثيرها على أداء العاملين. مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 27، العدد 3، ص 89-102.

4. العلي، أحمد (2018). الدوافع والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات التكنولوجيا.

رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.

5. يوسف، سعاد (2019). العلاقات الوظيفية وأثرها على الأداء التنظيمي. مجلة

6. العلوم الإدارية، العدد 15، ص 120-138.