

المملكة العربية السعودية
جامعة ميدأوشن- كلية الإدارة
ماجستير إدارة المشاريع

مقترح بحثي

تأثير الرضا الوظيفي على إنتاجية العاملين داخل المؤسسة

دراسة تطبيقية: "شركة السعودية الالياف البصرية الدولي"

اسم الباحث

يحيى مسعود المالكي

1. مقدمة البحث

لا يمكن للموظفين الذين لا يتم تلبية احتياجاتهم الأساسية أن يكونوا موظفين مشاركين بشكل فعال في العملية الإنتاجية إلا إذا تم معالجة هذه الاحتياجات بشكل اساسي. الموظفون الراضون يعني الحصول على عملاء راضين إذا كان الموظفون غير سعداء في العمل، فمن المحتمل أن ينعكس ذلك في ادائهم المهني . يمكن أن يؤدي انخفاض الرضا الوظيفي إلى حدوث أخطاء في سير العمل - على سبيل المثال ، معدل عيب أعلى في التصنيع وتعليمات برمجية سيئة في تطوير البرامج. بالإضافة الى تجاهل رضا الموظفين يجعل الشركة تخاطر بفقدان أفضل المواهب التي دربتها بعناية على مر السنين. هذا هو السبب في أن رضا الموظفين أمر حيوي للشركات.

ومن هنا جاءت الفكرة الرئيسية للبحث بأن يقوم بعمل دراسة حول الرضا الوظيفي ومدى تأثيره على الانتاجية والأداء الوظيفي للعاملين ف (الشركة السعودية للاليا ف) . وهو بحث يهتم بالدرجة الأولى بشرح حالة الرضا لدى موظفي الشركة، وربطها بإنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي خلال ساعات العمل.

وسيتناول الباحث في هذه الدراسة مجموعة من النقاط وهي :

- مشكلة البحث.
- أهمية البحث.
- فرضيات البحث.
- عينة البحث ومجتمع الدراسة.
- وسائل جمع البيانات.
- الأسلوب الإحصائي المستخدم في التحليل.

2. الدراسات السابقة

لقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين و بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح لهذا المصطلح وذلك نتيجة لارتباط هذا المفهوم بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة.

وفقا لنظرية الفردريك هرزبرج 1966 لتعريف الرضا الوظيفي نجد ان هذه النظرية تركز على تحديد العوامل المسببة للرضا الوظيفي , فهو يرى ان هناك عاملين اساسيين يرتبطان بالرضا الوظيفي هما:

- العوامل الداخلية وهي مرتبطة بالوظيفة والعمل نفسة : يحصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
- العوامل الخارجية : وهذه العوامل تتعلق ببيئة العمل نفسة: سياسية او أنظمة المنظمة , والإشراف بين الرؤساء والزملاء والرواتب , وظروف العمل , والمكانة والحالة الاجتماعية.

يعتبر الرضا الوظيفي هو الأساس الأول في تحقيق الامان النفسي والتمتع بالعمل الوظيفي وينعكس إيجاباً على الإنتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية (المشعان 2003) وسوف يتم عرض مجموعة من الدراسات السابقة في هذا المقترح التي اهتمت بالرضا الوظيفي على ان يتم سرد هذه الدراسات واطافة المزيد في المشروع البحثي :

- دراسة هردان ، قاسم (2000) الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الاطفال استهدف البحث التعرف على قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الاطفال ومعرفة الفروق الفردية في درجة الرضا الوظيفي وحسب العمر والتحصيل الدراسي ونوع التخصص , وتمثلت عينة البحث 200 معلمة في مركز مدينة بغداد وضواحيها .
- دراسة فوزي,حسين(2005)الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومي: دراسة مقارنة أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية تهدف الدراسة الحالية إلى مقارنة مدى توافر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن.ولتحقيق ذلك تم تصميم استبيان لقياس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي من خلال العناصر التالية: مكافآت مالية. الإجراءات الإدارية والبحث العلمي.
- دراسة الاسدى (2020) الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة التعرف على العلاقة ذات الدالة الإحصائية بين الرضا الوظيفي والإستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

3.الهدف الرئيسى للبحث:

دراسة مدى رضا الموظفين وتأثيرها على القدرة على الإنجاز بالنسبة للشركة السعودية للالياف مما يعود بالإيجاب على المؤسسة ككل.

➤ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين.

- التعرف على اسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين العاملين.
- قياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة نسبة الأداء الوظيفي لدى العاملين.
- تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا وعلى الإنتاجية لكل عامل .

4. أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من كونه يدرس مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الشركة السعودية للاليف كأحد الشركات في المملكة العربية السعودية، وكما أنه لم يتم عمل دراسة سابقة حول الرضا الوظيفي في هذه الشركة ولم يتطرق احد الى هذه النقاط وبالتالي سيتم تحديد السبل التي يمكن الاعتماد عليها لتحسين إداء الموظفين بشكل خاذ لهذه الشركة وذلك لتحقيق إنتاجية اعلى.

5. فرضيات البحث:

الفرض الرئيسي : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معدل الإنجاز للموظفين وبين شعور الموظف بالرضا داخل الشركة .

الفرضيات الفرعية :

1. توجد فروقات ذات دلالة احصائية في زيادة معدل الإنجاز للموظفين تعود إلى مدى قبول الموظف النفسي عن وظيفته (مدى شعوره بالنجاح، واهمية وظيفته).
2. توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين زيادة معدل الإنجاز للموظفين تعود إلى بيئة العمل الداخلية (مكان العمل والعلاقة بين الموظفين ، والعلاقة بين الموظف ومروؤسي).
3. توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين زيادة معدل الإنجاز للموظفين تعود إلى مدى رضاه عن الأجر والحوافز والترقيات.

6. وسائل جمع البيانات وعينة الدراسة

هناك العديد من الطرق التي تستخدم في جمع البيانات والتي يمكن من خلالها دراسة مدى الرضا لدى الموظفين في الشركة وسوف يتم سدها :

- **عقد اجتماعات فردى:** الاجتماعات وجهًا لوجه وان كان لا يمكن الاعتماد عليها بشكل نهائى ولكن هذا لا يعني أنه لا ينبغي عليك عقدها. تساعدك الاجتماعات الفردية الشركة على فهم احتياجات واهتمامات كل موظف على حدة. ويتم تحديد وقت هذه الاجتماعات ومدتها وفقاً للموقف و الإحتياج.

- إجراء استبيانات رضا الموظفين: يعد استبيان رضا الموظفين أحد أفضل الطرق. ستحصل على قياس أساسي وستتعرف على المزيد حول ما يحبه الموظفون وما لا يعجبه .
- تثبيت صندوق اقتراحات الموظفين: يمثل صندوق الاقتراحات وسيلة فعالة لتعبير عن آراء الموظفين، ربما يكون لدى الموظفين الكثير من الأشياء ليقولوها عن شركتك. ومع ذلك، قد لا يشعرون بالراحة عند القيام بذلك علناً. لذا يأتي الصندوق ليتمكن الموظف من الإدلاء برأيه والتعبير دون حرج.

سيتم الاعتماد في هذه الدراسة على أسلوب الاستبيان في جمع العينة الخاصة بالشركة حيث سيتم تطبيق الدراسة على 100 شخص من الموظفين العاملين في قطاع الشركة السعودية للالياث ، سيتم توزيع الاستبيانات على العاملين لمعرفة آرائهم.

8. الأسلوب الإحصائي :

- سيتم استخدام الأسلوب الإحصائي التكرارات والنسب المئوية، ليتم تحديد نتائج البحث بدقة .
- وفقاً للدراسات السابقة سيتم الاعتماد على مجموعة من الاسئلة التي ستوضح درجة الرضا الوظيفي لكل موظف وبالتالي سيتم اعداد مؤشر إحصائي لقياس درجة الرضا .
- سيتم إعداد مؤشر إحصائي لقياس درجة الإنجاز داخل الشركة.
- سيتم الاعتماد على معامل الاتساق الداخلي ومعامل الثبات وذلك لقياس مدى صلاحية واعتمادية استمارة الاستقصاء لمستخدم في قياس استجابات مفردات عينة البحث .
- سيتم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس متوسطات استجابات عينة البحث حول متغيرات الدراسة مع قياس مدى التشتت في تلك الإجابات.
- معامل ألفا (كرونباخ).
- معامل الارتباط Correlation Coefficient

7. المراجع :

1. الاسدى(2020) الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة, مجلة أبحاث ميسان ، المجلد السادس عشر، العدد الثاني والثلاثون.
2. المشعان مؤيد (2003) ,مصادر الضغوط النفسية لدى الموظفين الإداريين في محافظة اليرموك, مجلد مركز البحوث التربوية, في جامعة قطر, السنة الثامنة.
3. فوزي عبد هلال العكش, وحسين احمد مصفى(2005)الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعات الخاصة والحكومية في الاردن: دراسة مقارنة اعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية,مجلة جامعة البترا
4. هردان ,قاسم محمد (2000) الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الاطفال ,مجلة ابحاث ديالى , العدد التاسع عشر, المجلد الخامس .
5. Veenhoven, R. & Bunting, B. (1996), A comparative Study of Satisfaction with Life, Europe Eotvo University Press