

عنوان المشروع
اثر القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي
بشركة صافولا في مدينة جدة

إسم الطالب

صابرين محمد حسين

2021205139

مشروع تخرج - ١

كلية الادارة جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس _ كلية الإدارة _ جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الاول- 2024

سُشَنَّا كَرَّ وَقَفَّ كَرَّ

'الإهداء'

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

2.....

1.1. المقدمة:

3.....

1.2. مشكلة الدراسة

٥.....

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

٥.....

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

٥.....

1.3. أهمية الدراسة

6.....

1.3.1. على المستوى النظري:

8.....

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

٨.....

1.4. أسئلة الدراسة

٩.....

1.5. أهداف الدراسة

٩.....

1.6	فرضيات الدراسة	9
1.7.	نموذج الدراسة	10
1.8.	منهجية الدراسة	10
1.9.	الدراسة الميدانية	11
1.10.	مخطط المشروع المقترح	11
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	12
2.1.	المقدمة:	13
2.2.	المتغير المستقل	15
2.3.	المتغير التابع	20
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	24

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة

القيادة الإدارية هي عملية توجيه وتحفيز الموظفين وتنظيم الموارد بطريقة فعالة لتحقيق أهداف المؤسسة. وتشمل القيادة الإدارية العديد من الجوانب مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والتحفيز والاستماع والتواصل، وتعتمد على مهارات القائد في إدارة الموارد البشرية وتنسيق الجهود المختلفة واتخاذ القرارات الصائبة.

هناك العديد من أساليب القيادة الإدارية، والتي تختلف على حسب الظروف والمواقف ونوع المؤسسة والثقافة التنظيمية وغيرها. ومن بين هذه الأساليب:

القيادة التحويلية: وهي الأسلوب الذي يركز على تحقيق التحول في المؤسسة عن طريق توجيه وتحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف.

القيادة الشخصية: وهي الأسلوب الذي يركز على المقام الشخصي للقائد وقدراته ومهاراته الفردية.

القيادة الوضعية: وهي الأسلوب الذي يركز على اتخاذ القرارات وفقاً للوضع الحالي والمحيط المؤسسي والظروف المحيطة.

القيادة الديمقراطية: وهي الأسلوب الذي يشارك فيه الموظفون في عملية صنع القرار.

القيادة التوجيهية: وهي الأسلوب الذي يركز على توجيه الموظفين بطريقة دقيقة لتحقيق الأهداف.

القيادة الخلاقة: وهي الأسلوب الذي يركز على إيجاد حلول جديدة وإدارة التغيير في المؤسسة.

تعد القيادة الإدارية أحد العوامل الأساسية لنجاح المؤسسات والشركات في تحقيق أهدافها، وذلك للعديد من الأسباب، من بينها: توجيه الموظفين: يقوم القائد الإداري بتوجيه الموظفين نحو تحقيق الأهداف المحددة، وتنظيم عملية العمل داخل المؤسسة.

إدارة الموارد: يتولى القائد الإداري إدارة الموارد والمهام وتوزيعها بطريقة فعالة حسب الأولويات والأهداف المحددة.

التحفيز والإلهام: يقوم القائد الإداري بتحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق النجاحات والإنجازات، وذلك عن طريق إلهامهم وتحفيزهم.

صنع القرارات: يتخذ القائد الإداري القرارات الحاسمة والصائبة التي تؤثر على مصير المؤسسة وتحقيق الأهداف.

التعاون والتنسيق: يعزز القائد الإداري التعاون والتنسيق بين أفراد المؤسسة ويساعد في إطلاق الإبداع والابتكار.

إدارة التغيير: يتولى القائد الإداري إدارة التغيير داخل المؤسسة، وذلك من خلال تحديد استراتيجيات التغيير ومراقبتها وتنفيذها.

نمط القيادة: يلعب نمط القيادة دورًا مهمًا في تحقيق الرضا الوظيفي. القيادة الإدارية الفعالة تؤثر إيجابيًا على تحفيز الموظفين وتعزز رضاهم.

وقد انطلقت مشكلة البحث من تساؤل مفاده:

هل تتوافر الرؤية الواضحة لدى القيادات الإدارية عن أولويات القيادة وعلى نحو الخطط و أهداف العمل المؤسسي و ذلك على مختلف نواحيه الإدارية بشكل عام يجعلهم في إطار الانجذاب له وتلبية طلباته في ميدان العمل أو قد تظهر ردود فعل تناقض ذلك, وهل تترك أولويات القيادة أثراً وتبعات متباينة في ذات العاملين وعلى نحو ينعكس على الكفاءة الذاتية لديهم؟ وتم تبني فرضية فحواها: يوجد أثر بين أولويات القيادة على الكفاءة الذاتية على مستوى المنظمة المبحوثة واعتمدت البحث الحالي برنامج ((SPSS V26 والاستبانة كأسلوب لجمع البيانات عن الموضوع قيد الدراسة، وقد بلغ حجم مجتمع البحث (164) فرداً علماً أن العينة غطت (109) فرداً وعلى نحو عشوائي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وقد تمخض البحث عن جملة استنتاجات أبرزها: ضعف الاهتمام بدراسة موضوع أولويات القيادة من قبل الباحثين في المجال التنظيمي مما جعل منه أمراً يتعذر الإحاطة الكلية به وبما يحتضنه من أبعاد إلى حد أن الاشارات عنه وعن أبعاده جاءت عابرة مثلما أنها مجزأة في مجال البحث

**أ. د. سلطان احمد خليف النوفل, الباحثة, صفاء صالح فتحي
العلي**

يتميز بتعدد الجزئيات المتناولة، ويهدف إلى تعزيز وتدعيم هذه المفاهيم وتبسيطها، فضلاً عن تسليط الضوء عليها، لما لها من

أهمية في تحقيق النجاح والتطور على مستوى جميع الأنساق ما سيساهم في تحقيق الوظائف والمهام التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

بوراس نور الدين

جامعة محمد خيضر بسكرة, قسم العلوم الاجتماعية, 2014

إنّ الإدارة وسيلة مهمة لتنظيم جَهْد الإنسان فرادى وجماعات وهي فن توظيف الإمكانيات والمعطيات لتحقيق الأهداف المنشودة

كما ان الإدارة عملية إنسانية ونشاط إنساني غايتها تحقيق أهداف محددة. وتعني بمجموعة من العلاقات والاتصالات والتفاعلات بين فئات ومهن ذات أهداف وتطلعات متباينة

استغلال الموارد وتوحيد الجهود لتحقيق المطلوب.

تساعد المهارات القيادية أيضاً في جميع جوانب الحياة المهنية، من عملية البحث عن وظيفة إلى التطوير الوظيفي. فالقيادة هي إحدى المهارات الناعمة التي يقدرها أصحاب العمل.

كما أن القادة الفعالون الذين يمتلكون المهارات القيادية يساهمون في رفع إنتاجية الموظفين وولائهم للشركة. و يدعمون بيئة عمل إيجابية ويساهمون في تذليل العقبات بالتعاون مع فريق العمل.

قدرة الوصول إلى حلول لمشاكل أي مؤسسة بأسهل الطرق ، أكثرها فائدة للمؤسسة ، حيث تكون لدى القيادة بشكل عام القدرة على التوظيف السليم لكل أبعاد المنظومة الإدارية ، ووضع كل فرد فيها في مكانه الصحيح

اسئلة الدراسة :

السؤال الرئيسي: ما هو تأثير القيادة الاداري على الرضا الوظيفي؟
ما هو تأثير مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين
في القطاع الصناعي

- 1 - ما مدى توفر الرضا الوظيفي في شركة صافولا
- 2 - ما هو تأثير القيادة السائدة على رضا الموظفين
- 3 - ما هو تأثير القيادة الديمقراطية على رضا الوظيفي

اهداف الدراسة :

الهدف الرئيسي " الكشف عن تأثير القيادة الادارية على الرضا
الوظيفي

- 1 - قياس مدى توفر الرضا الوظيفي في الشركة
- 2 - معرفة مدى تأثير القيادة السائدة على الرضا الوظيفي
- 3 - اكتشاف تأثير القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي

فرضيات الدراسة :

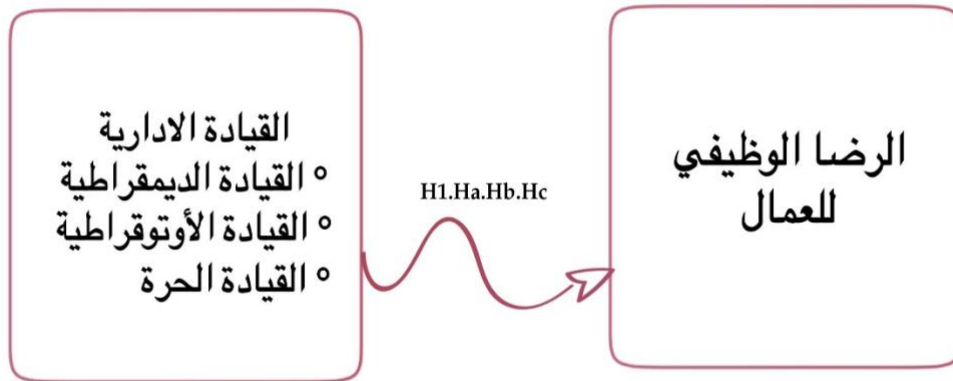
H توجد علاقة معنوية ذات دالة احصائية بين تأثير مباشر للنمط القيادي على الرضا الوظيفي

Ha توجد علاقة معنوية ذات دالة احصائية بين تأثير القيادة الديمقراطية على مدى تأثير الرضا الوظيفي

Hb توجد علاقة معنوية ذات دالة احصائية بين تأثير القيادة الديمقراطية على مرحلة رضا العاملين

Hc توجد علاقة معنوية ذات دالة احصائية بين تأثير نمط القيادة السائدة على مرحلة الرضا الوظيفي

نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

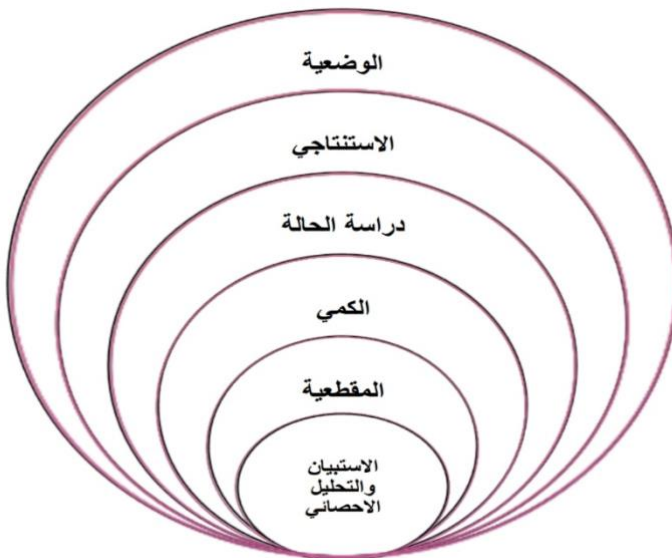
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتجريب



الدراسة الميدانية

تعد صافولا شركة استثمار استراتيجية قابضة رائدة في قطاعي الأغذية والتجزئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا شركة سعودية تعد من أكبر شركات الصناعات الغذائية في العالم العربي. أسست سنة 1979 برأس مال بلغ 40 مليون ريال سعودي. شكلت بشكلها الحالي بعد اندماجها مع شركة بنده - العزيزية. تنشط الشركة أساسا في قطاع الصناعات الغذائية إلا أنها لها فروع تنشط في البيع بالتجزئة، اللف، العقار وتجارة الملابس. تستحوذ الشركة على نسبة 62% من سوق زيوت الطعام و92% من سوق السكر في السعودية، كما لها حضور في عدة دول أخرى أهمها مصر، الأردن والمغرب. تملك المجموعة نسبة 26% من شركة المراعي، و70% من رأسمال شركة هرفي للخدمات الغذائية و5% من شركة تعمير الأردنية، كما أنها أحد المؤسسين لشركة إعمار المدينة الاقتصادية. تملك شركة المملكة القابضة 17.9% من رأسمالها.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

المقدمة

كثيرة هي النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته منها التالي :

1 - نظرية الإدارة العلمية: حيث وضعت على يد روادها تايلور (Taylor) وفيلر

(Fayol) وفايول (Fayol) وفايول ، واهتمت بالحوافز المادية بإعتبارها الحافز

الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت هذه النظرية توفير كافة السبل المادية التي

ترفع من كفاية العامل، لتجع له يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ورغم ذلك لم

تستطع الإدارة أن تصل للرضا المطلوب، ويؤخذ على هذه النظرية إهمالها

٢ للجوانب الإنسانية، فهي اهتمت فقط للدوافع المادية

نظرية العاملية: هذه النظرية قام بوضعها هرزبرج (Harzberg) وهي ترتبط بالأساس بتطبيق نظرية (ماسلو) للحاجات في مواقع العمل، حيث يحدد " هرزبرج "

أن هناك مجموعتان من العوامل :

الأولى: عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه :

وهي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم ،

وقد قام بحصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية،

وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات

المتعلقة بالعمل .

الثانية : عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل : وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وحصرها في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل .

نظرية عدالة العائد (Vroom) (فروم : يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه ، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، وبعد هذه المقارنة يقوم الموظف بالمفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه عن العمل، على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من

٤ عمله ما مع يعتقد أنه يستحقه .

قام آدمز (١٩٦٣) بالبحث في نظرية عدالة العائد ، وقد اعتبر أن هناك علاقة متبادلة بين

الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها ، حيث ي قدم الموظف جهوده وخبرته مقابل حصوله على

عوائد مثل الأجر والترقيات، والتأمينات الصحية وغيرها من هذه المؤسسة، فيقوم الموظف

بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة ، وبين معدل عوائد الآخرين

إلى ما يقدمونه الى المؤسسة ، فإذا ما تساوى المعدلا ، ن شعر الفرد عندها بالرضا عن

العمل، وإذا وجد أي اختلال بينهما من وجهة نظره، فإنه يشعر بالظلم ، مما يؤثر على أدائه

ه الوظيفي ويزداد تغيبه عن العمل ، وإذا وجد عمل آخر سيتترك عمله الحالي .

اتخذت تعريفات الرضا الوظيفي اتجاهات مختلفة جعلت الإتفاق على تعريف واحد أمراً

صعباً نظراً لإختلاف النظرة للرضا عن العمل التي تعود لإختلاف الظروف والبيئة، والقيم

والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحيانا على الطبيعة الشخصية للموظف، وأحياناً على

الموقف البيئي للعمل .

لذلك يعرف الباحث الرضا الوظيفي على أنه: " هو الحالة النفسية أو
الإنفعالية السارة التي

يصل إليها الموظف ، عند درجة اشباع معينة، تحدث له جراء تعرضه
لمجموعة من

العوامل النفسية، الاجتماعية، المهنية والمادية"

المراجع

<https://www.almrsal.com/post/399524> المراجع
<https://yuraconsulting.com/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%AD%D9%8A%D8%A7%D8%A9-%D8%A3%D9%81%D8%B6%D9%84->
<https://wormac.com/media-center/articels/%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%>

[B1%D9%8A%D8%A9.html
https://scholar.google.com/scholar?hl=ar&as_sdt=0
%2C5&as_vis=1&q=%D8%A7%D9%87%D8%AF%D8
%A7%D9%81+%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A
%D8%A7%D8%AF%D8%A9+%D8%A7%D9%84%D8
%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9&
btnG=#d=gs_qabs&t=1719668423436&u=%23p%3D
http://jeasiq.uobaghdad.edu.iq_Ro1wh2pfqRYJ
jeasiq.uobaghdad.edu.iq
https://www.savola.com/about-us](https://scholar.google.com/scholar?hl=ar&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=%D8%A7%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81+%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9+%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9&btnG=#d=gs_qabs&t=1719668423436&u=%23p%3Dhttp://jeasiq.uobaghdad.edu.iq_Ro1wh2pfqRYJjeasiq.uobaghdad.edu.iqhttps://www.savola.com/about-us)

**Tharrington, Donnie Everetle, 1993- perceived
principal leaderships
Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction.
(leadership behavior)
.DATA, 53 / 07. P. 2198**

**Manceil Anqus, Joseph, (1993). "Principal
Instructional Management
And its Relation to Teacher job Salifaction", DAI. A
.53/11, P, 3758**

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
Q1	1.4000	.85501	30	0
Q2	1.5000	.50855	30	0
Q3	3.0000	.98261	30	0
Q4	2.6333	.92786	30	0
a1	4.8667	.93710	30	0
a2	4.3000	1.05536	30	0
a3	4.6667	.47946	30	0
a4	4.2667	.98027	30	0
a5	4.4667	.68145	30	0
a6	4.5667	.62606	30	0
a7	4.7333	.44978	30	0
a8	4.4333	.97143	30	0
a9	4.5000	.93772	30	0
a10	4.4667	.86037	30	0
b1	4.4333	.77385	30	0
b2	4.8333	.37905	30	0
b3	4.5333	.68145	30	0
b4	4.7333	.44978	30	0
b5	4.5000	.82001	30	0
b6	4.9000	.30513	30	0
b7	4.8000	.40684	30	0
b8	4.5667	.77385	30	0
c1	4.4333	.81720	30	0
c2	4.9000	.30513	30	0

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) <u>الممارسة</u> الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.90	غير موافق بشدة ⏚	من 15% إلى أقل من 50%	منخفض جدا
من 1.90 إلى أقل من 2.80	غير موافق	من 50% إلى أقل من 61%	منخفض
من 3,50 إلى أقل من 4,20	محايد	من 61% إلى أقل من 75%	متوسط
من 4,20 إلى أقل من 5	موافق	من 75% إلى أقل من 82%	مرتفع
من 3,60 إلى أقل من 4,80	موافق بشدة	من 82% إلى أقل من 93%	مرتفع جدا

• تحليل الجداول واختبار الفرضيات

تحليل المعلومات العامة:

الجدول الأول :

المستويات الإدارية

البيان	التكرار (لعدد)	النسبة المئوية
الإدارة العليا مدير عام	٢	6.67
الإدارة الوسطى مدير	٧	23.33
الإدارة التنفيذية (رئيس قسم وما دونه)	٢١	70

التحليل:

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة 6.67% من عدد أفراد العينة من الإدارة العليا، وأن نسبة 23.33% منهم من الإدارة الوسطى، ونسبة ٢١% منهم من الإدارة التنفيذية.

التعليق:

أفراد العينة هم من مستويات الإدارة الثلاث ، بالتالي يمكن أن نعتبر أن العينة تمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً.

الجدول الثاني:

المؤهل العلمي

البيان	التكرار (عدد)	النسبة المئوية
ثانوي	١٥	50
دبلوم	١٣	43.33
بكالوريوس	١	3.33
ماجستير	١	3.33
دكتورة		

التحليل:

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة ٥٠% من عدد أفراد العينة من حملة الثانوية العامة، وأن نسبة ١٣% منهم من حملة الدبلوم، ونسبة ١% منهم من حملة البكالوريوس، و ١% من حملة الماجستير .

التعليق:

أفراد العينة هم من حملة الشهادات بالتالي اجاباتهم ستكون موضوعية ويؤخذ بها.

الجدول الثامن:

الرضا عن الوظيفة مقارنة بالخبرة العملية (١١٥)

البيان	التكرار (لعدد)	النسبة المئوية
نعم	١٨	60.00
لا أعلم	٥	16.67
لا	٧	23.33

التحليل:

نجد أن ما نسبته ٦٠% من أفراد العينة يشعرون بأن وظيفتهم تتناسب مع خبراتهم العملية، وأن 16.67% من أفراد العينة ليس لديهم رأي ، وأن 23.33% لا يشعرون بأن وظيفتهم تتناسب مع خبراتهم العملية.

التعليق:

نستنتج من الجدول أعلاه أن ما نسبته ٦٠% من عدد أفراد العينة يشعرون برضا عن مناسبة وظيفتهم لخبراتهم العملية وهذه نسبة عالية جداً ، ولأننا نعلم أن ما يزيد عن ٦٣% من أفراد العينة هم ممن تزيد خبراتهم المهنية عن ١٠ سنوات فإننا نقول أن هناك رضا بشكل جيد لدى الموظفين مقارنة بخبراتهم العملية.

الرضا عن الصورة الاجتماعية التي تحققها الوظيفة (٢١١)

البيان	التكرار (عدد)	النسبة المئوية
موافق بشدة	١	3.33
موافق	٢٦	86.67
تقريبا	١	3.33
محايد	٢	6.67
غير موافق		
غير موافق بشدة		

التحليل:

يتضح لنا من الجدول أن ما نسبته 3.33% من عدد أفراد العينة يشعرون برضا تام وبشدة عن الصورة الاجتماعية التي تحققها لهم الوظيفة ، وأن 86.67% يشعرون بأن الوظيفة تحقق لهم صورة اجتماعية جيدة، وأن 3.33% يشعرون أن الوظيفة تحقق لهم صورة اجتماعية جيدة بشكل تقريبي ، بينما امتنع 6.67% من أفراد العينة على ابداء آرائهم.

التعليق :

حيث أن ٩٠% من عدد الموظفين يشعرون بأن الوظيفة تحقق لهم صورة اجتماعية جيدة، فيمكن أن نقول أن اغلب العاملين راضون عن وظيفتهم من ناحية الصورة الاجتماعية.

<https://forms.gle/CZvFZR6wrDJ3kqXW9>

✓ النتائج

١. إن ما نسبته ٩٠% من العاملين راضون بشكل جيد جداً وممتاز عن أدائهم الوظيفي، بالتالي يمكن أن نقول أن الموظفون يشعرون بأنهم يقدمون للعمل أفضل ما يقدرون عليه.

٢. إن ما نسبته ٩٠% من أفراد العينة يشعرون برضا عما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه من أعمال.

٣. إن ما نسبته 63.33% من أفراد العينة لا يقرون بوجود عدالة في توزيع المهام على الموظفين ، بالتالي يمكن أن نستنتج أن الشركة لا تقوم بتوزيع المهام بشكل يرضي الموظفين ، أو أن سياسة توزيع المهام لديها غير واضحة.

٤. يوجد 53.33% من عدد أفراد العينة يشعرون برضا عن مناسبة وظيفتهم لمؤهلاتهم العلمية ، ولأننا نعلم أن أغلب الموظفين هم من دون حملة الشهادات الجامعية لذلك يمكن أن نقول أن العاملين يشعرون برضا عن الوظيفة مقارنة بالمؤهل العلمي.

٥. لدينا ٦٠% من عدد أفراد العينة يشعرون برضا عن مناسبة وظيفتهم لخبراتهم العملية وهذه نسبة عالية جداً ، ولأننا نعلم أن ما يزيد عن ٦٣% من أفراد العينة هم ممن تزيد خبراتهم المهنية عن ١٠ سنوات فإننا نقول أن هناك رضا بشكل جيد لدى الموظفين مقارنة بخبراتهم العملية.

٦. يوجد ما يزيد عن ٧٣% من أفراد العينة يشعرون برضا جيد عن مستوى التفاعل بالشركة ، بالتالي يمكن القول أن مستوى التفاعل في الشركة جيد ، ويمكن أن يحقق رضا وظيفي لدى العاملين.

٧. حيث أن ٨٠% من العاملين لا يشعرون بأنهم حققوا طموحهم أو أنهم لم يقتربوا من الطموح بالتالي يمكن أن نعتبر أنه لا يوجد رضا وظيفي لدى الموظفين حول الطموح الذي تحققه الوظيفة لهم .

٨. حيث أن ٩٠% من عدد الموظفين يشعرون بأن الوظيفة تحقق لهم صورة اجتماعية جيدة ، فيمكن أن نقول أن اغلب العاملين راضون عن وظيفتهم من ناحية الصورة الاجتماعية.

٩. نكون هنا قد اثبتنا الفرضية الفرعية الأولى وهي وجود فروقات ذات دلالة احصائية في زيادة معدل اداء الموظفين تعزى إلى مدى قبول الموظف النفسي عن وظيفته (مدى شعوره بالنجاح، واهمية وظيفته).

١٠. طالما أن ٩٠% من العاملين يقرون أن مكان العمل يؤثر على الأداء الوظيفي، بالتالي نستطيع أن نقول أن لمكان العمل تأثير كبير على أداء الموظفين.

١١. طالما أنه أكثر من ٧٠% من العاملين لا يشعرون بأنه يوجد أسلوب تواصل بين الادارة العليا، فهذا يعني أنه لا يوجد رضا وظيفي لدى العاملين عن العلاقة بين الادارة العليا والعاملين.

١٢. نجد أن ٦٠% من العاملين يشعرون برضا عن التعامل بين الادارة والموظفين يمكن أن نقول انه يوجد تعامل جيد شيئاً ما بين الادارة والعاملين .

١٣. لدينا ٩٠% من افراد العينة يقرون بأنه يوجد ارتباط بين الراحة النفسية للعامل مع علاقته بزملاءه . بالتالي يمكن أن نعتبر انه يوجد ارتباط وثيق وهام بين الراحة النفسية للعامل والرضا الوظيفي.

١٤. نكون أيضا قد أثبتنا الفرضية الفرعية الثانية وهي وجد فروقات ذات دلالة احصائية في زيادة معدل اداء الموظفين تعزى إلى بيئة العمل الداخلية (مكان العمل والعلاقة بين الموظفين ، والعلاقة بين الموظف ومروسيه)

١٥. إن ما يزيد عن ٦٦% من أفراد العينة يشعرون برضا عن ما يحصلون عليه من أجر وحوافز وترقيات، بالتالي يمكن أن نقول أن المؤسسة تشعر موظفيها برضا عن أجورهم ، وتقوم بإعطائهم حقوقهم.

✓ التوصيات

بعد استعراض الدراسة الميدانية والنتائج يمكن وضع التوصيات التالية :

١. على الشركة أن تقوم بإعادة دراسة سياسة توزيع المهام على العاملين بشكل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية،
٢. على الشركة أن تقوم بعرض سياسة توزيع المهام على الموظفين ، واشراكهم في التصورات المبدئية لما يمكن أن تقوم به من تطورات في هذه السياسة.
٣. يجب على الشركة أن تقوم بعمل برنامج لتطوير الموظفين ، وتشجيعهم على اتمام دراساتهم الجامعية حيث أن نسبة كبيرة من الموظفين ممن لا يحملون مؤهلات جامعية. بالتالي يمكن أن يشعر الموظف برضا حول الطموح الذي يحققه له عمله.
٤. يجب على الشركة أن تضع خطة تدريب للموظفين، وتقوم بعمل دورات تدريبية بشكل منتظم لهم. لأن هذه الدورات تشعر العامل بأهميته ، وتجعله دائم التجديد والابداع.
٥. على الشركة أن تزيد من تفاعلها مع العاملين وأن تقوم بإشراكهم في خططها المستقبلية.
٦. إن لمكان العمل تأثير كبير على أداء الموظفين بالتالي على الشركة أن تقوم دائما بعمل تجديدات او تطويرات للأماكن التي تم تقادما في العمل بحيث يشعر الموظف براحة تامة أثناء تأدية مهامه.
٧. على الإدارة العليا أن تكون أكثر تقرباً من العاملين، فيجب على الادارة العليا أن تقوم بالتقرب منهم عن طريق الاحتفالات أو الاجتماعات، او التقرب في المناسبات والأعياد.
٨. على الإدارة أن تقوم بتوزيع فرق العمل بشكل يجعل العامل يشعر براحة مع الفريق الذي ينضم إليه ، لأنه سيؤدي عمله بشكل أكبر.

٩. على الشركة أن تراعي في الأجر الذي يتقاضاه الموظف كافة تكاليف الحياة ، وغلاء المعيشة ، لأن الموظف لو شعر برضا عن الأجر لا بد وسيقوم بأداء عمله بشكل جيد. وهذا من شأنه أن يزيد الإنتاجية ، بالتالي أن يزيد ربحية الشركة.

١٠. على الشركة أن تقوم بمنح الترقّيات والحوافز تبعاً لسياسة معينة ، وان تقوم بمنحها للموظف في الوقت المناسب لها. لأن هذا من شأنه أن يزيد الإنتاجية. لأنه ينعكس على الأداء الوظيفي للعاملين.

