

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة موارد بشرية



تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية دراسة حالة على الهيئة الملكية للجبيل وينبع

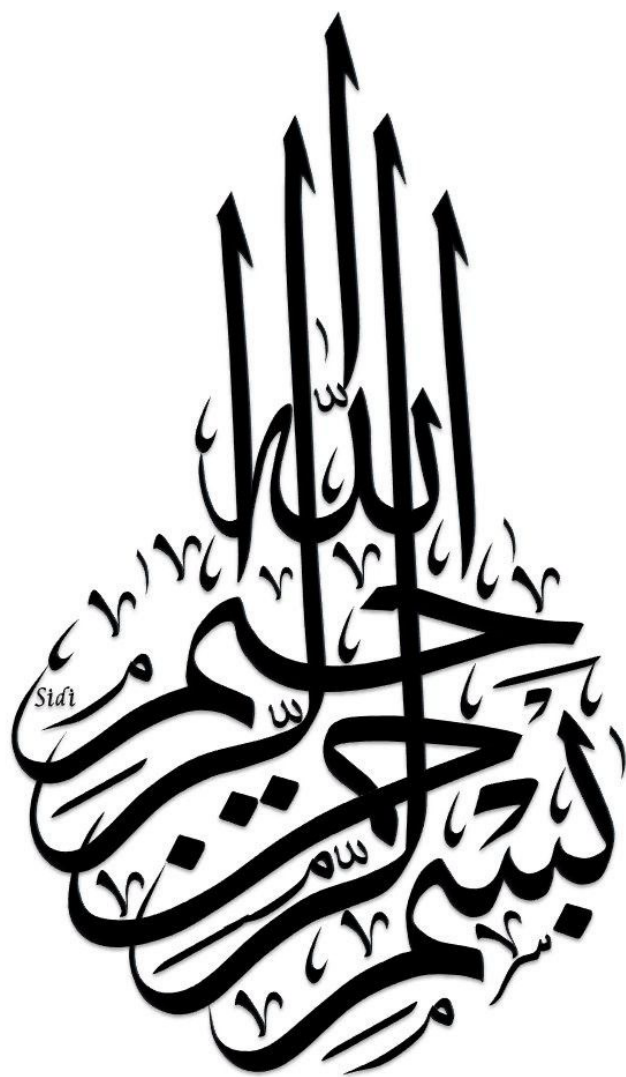
إعداد الطالب :

فيصل بن سعيد بن مرزوق الغامدي

إشراف الدكتورة / أسماء أبو عنزة

العام الدراسي

2024-1446



فهرس المحتويات:

مقدمة
أهمية الدراسة
أهداف الدراسة
تساؤلات الدراسة
فرضيات الدراسة
المنهج المستخدم
حدود البحث
النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
الفصل الثاني: الدراسات السابقة
مقدمة
الدراسات السابقة:
الدراسات العربية
الدراسات الأجنبية
التعقيب على الدراسات السابقة
الإطار النظري
تمهيد
المبحث الأول: الرضا الوظيفي
أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي
ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي
الفرع الأول: أهمية الرضا الوظيفي للموارد البشرية
ثالثاً: أهمية الرضا الوظيفي الفصل الثالث: منهجية الدراسة
مقدمة
المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
المنهجية وطرق البحث
أدوات الدراسة
متغيرات الدراسة
المطلب الثاني: مجتمع البحث
عينة الدراسة
حدود البحث

الحدود الزمنية
الحدود المكانية
الحدود الموضوعية
الحدود المتعلقة بالعينة
الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
مقدمة
تحليل البيانات
الخاتمة
المراجع
الملاحق
الملخص

قائمة الجداول :

جدول توزيع مفردات العينة حسب الجنس
جدول التوزيع العمري
جدول المستوى التعليمي
جدول سنوات الخبرة
جدول توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت وزيادة جدول فرضية الرضا الوظيفي.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التدريب والتطوير المهني ومستوى الرضا الوظيفي.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت وزيادة الرضا الوظيفي.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت وزيادة جدول فرضية الرضا الوظيفي.
جدول فرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع

المستخلص : Abstract

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، حيث يعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل الحيوية المؤثرة على أداء الموظفين وإنتاجيتهم. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من عينة مكونة من 54 موظفًا عبر استبيان يقيم جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي وتأثيرها على الإنتاجية.

تشير النتائج إلى أن 44.4% من المشاركين يعبرون عن رضاهم الشديد عن بيئة العمل، في حين أن 61.1% يعتقدون أن رضاهم عن وظيفتهم يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتهم. كما أظهرت النتائج أن الحوافز والمكافآت المالية تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الرضا، حيث أفاد 44.4% من المشاركين بأنهم يشعرون برضا كبير عن نظام الحوافز.

توصي الدراسة بتحسين بيئة العمل، وزيادة فرص التدريب والتطوير المهني، وتعزيز أنظمة الحوافز والمكافآت، بالإضافة إلى زيادة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات. تؤكد النتائج على أهمية الرضا الوظيفي كعامل رئيسي في تحسين الإنتاجية وتعزيز الالتزام لدى الموظفين، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أكبر. تسعى هذه الدراسة لتقديم رؤى جديدة تساهم في تحسين سياسات الموارد البشرية وتفتح المجال لمزيد من الأبحاث حول تأثير الرضا الوظيفي في مختلف القطاعات.

الفصل الأول

مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية أحد أهم عوامل نجاح المنظمات الحديثة، حيث يعتمد أداء المنظمة بشكل كبير على مدى قدرة موظفيها على تحقيق أهدافها وتنفيذ استراتيجياتها. يعد الرضا الوظيفي من العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، حيث يساهم الرضا في تحفيز الأفراد وتعزيز ولائهم للمنظمة في هذا السياق، تسعى الدراسة الحالية إلى تحليل تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية من خلال دراسة حالة على الهيئة الملكية للجبيل وينبع وتهدف إلى تحديد مدى ارتباط رضا الموظفين بمستويات أدائهم، وكيفية تأثير العوامل المختلفة المرتبطة بالوظيفة على تحقيق نتائج أفضل في الإنتاجية.

المتغير المستقل: الرضا الوظيفي الرضا الوظيفي هو الشعور الذي ينشأ لدى الموظف نتيجة تقبله لظروف عمله وإحساسه بالتحفيز والسعادة تجاه المهام التي يؤديها يرتبط هذا الرضا بعدة عوامل، منها ظروف العمل، العلاقات مع الزملاء، التقدير والمكافآت، وفرص التطور المهني. عندما يشعر الموظف بالرضا، فإنه يتوجه نحو عمله بحماس واندفاع، مما ينعكس إيجاباً على التزامه وإنتاجيته تسعى المؤسسات إلى تحسين مستويات الرضا الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل محفزة وتشجيعية تلبي احتياجات الأفراد المختلفة.

المتغير التابع: الإنتاجية هي المقياس الذي يُعبر عن كمية ونوعية العمل الذي يُنجزه الموظف في فترة زمنية معينة تتأثر الإنتاجية بعوامل متعددة، منها مهارات الموظفين، بيئة العمل، والرضا الوظيفي. كلما زادت الرغبة الداخلية للموظف في العمل وتحقيق أهداف المنظمة، زادت إنتاجيته. وعلى النقيض، فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى تدني الأداء وانخفاض المخرجات لذا، يعد تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية أحد أهم الأهداف التي تسعى إليها المنظمات من خلال توفير بيئة عمل تلبي احتياجات الموظفين.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي كمتغير مستقل والإنتاجية كمتغير تابع، من خلال دراسة حالة على الهيئة الملكية للجبيل وينبع تبحث الدراسة في كيفية تأثير مستوى الرضا الوظيفي على أداء الموظفين وقدرتهم على تقديم أفضل ما لديهم، حيث تقترض أن الموظف الراضي عن وظيفته يكون أكثر إنتاجية واستمرارية في العطاء تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات تستند إلى نتائج البحث حول كيفية تحسين مستويات الرضا الوظيفي، بما يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أكبر.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المنظمات تحديًا مستمرًا في تحسين إنتاجية موظفيها مع الحفاظ على مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي تتجلى هذه المشكلة بشكل واضح في المؤسسات التي تعتمد بشكل كبير على كوادرها البشرية لتحقيق أهدافها، مثل الهيئة الملكية للجبيل وينبع بالرغم من الجهود المبذولة لتحفيز الموظفين وتوفير بيئة عمل ملائمة، إلا أن هناك حاجة مستمرة لفهم العلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية. يتمثل السؤال الرئيسي في البحث في: "إلى أي مدى يؤثر مستوى الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع؟" هذا السؤال يستدعي دراسة العوامل المختلفة التي تؤثر على رضا الموظفين وكيف يمكن تحسين هذا الرضا لتعزيز الإنتاجية.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية (النظرية):

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع يُعد هذا الموضوع من القضايا المهمة التي حظيت باهتمام كبير ، إلا أنه لا يزال بحاجة إلى دراسات مستمرة نظرًا لتغير حاجات ودوافع الأفراد مع مرور الوقت ترتبط أهمية هذه الدراسة بتقديم رؤى جديدة حول تأثير رضا الموظفين على أدائهم، في ظل تغير العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي بشكل مستمر، وبالتالي فإنها تضيف إسهامًا علميًا في فهم هذه العلاقة بشكل أعمق في السياق التنظيمي المعاصر.

الأهمية العملية (التطبيقية):

تُقدّم هذه الدراسة بيانات موثوقة وتوصيات عملية لصناع القرار في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، بهدف تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام للموظفين تساعد هذه التوصيات في تعزيز الجوانب الإيجابية الموجودة في بيئة العمل وتطوير سياسات تحفيزية تستند إلى معطيات ميدانية دقيقة كما تسهم الدراسة في رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية، من خلال تحسين ظروف العمل وتطوير استراتيجيات مستدامة لرفع مستويات الرضا الوظيفي، ما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية العامة في الهيئة.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.
2. دراسة تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العامة للفرد داخل الهيئة الملكية للجبيل وينبع.
3. تحليل دور بيئة العمل في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. تقييم مدى تأثير نظام الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي.
5. استكشاف دور التدريب والتطوير المهني في زيادة رضا الموظفين وتحسين إنتاجيتهم.

تساؤلات الدراسة:

1. ما هي العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع؟
2. كيف يؤثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع؟
3. ما تأثير بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي؟

4. كيف يؤثر نظام الحوافز والمكافآت على رضا الموظفين؟
5. ما دور التدريب والتطوير المهني في تحسين رضا الموظفين وإنتاجيتهم؟

فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت وزيادة الرضا الوظيفي.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التدريب والتطوير المهني ومستوى الرضا الوظيفي.
5. تؤثر درجة الاستقرار الوظيفي بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والإنتاجية.

المنهج المستخدم:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية لدى الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع. ولجمع البيانات الميدانية، تم تصميم استبيان مخصص لقياس مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه، بالإضافة إلى قياس الإنتاجية العامة للموظفين. تم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين لتحليل آرائهم ومعرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي على أدائهم وإنتاجيتهم.

حدود البحث:

- **الحدود الزمنية:**

تقتصر هذه الدراسة على العام الدراسي 1446هـ.

- **الحدود المكانية:**

تركز الدراسة بشكل حصري على الهيئة الملكية للجبيل وينبع

- **الحدود الموضوعية:**

تركز الدراسة على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

- **الحدود المتعلقة بالعينة:**

تعتمد النتائج على عينة محددة من الموظفين في الهيئة الملكية، مما قد يحد من تعميم النتائج على جميع موظفي الهيئة أو على القطاعات الأخرى.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

1. نظرية الحاجات الإنسانية (هرم ماسلو)

تعتبر نظرية ماسلو أحد أهم النظريات التي تفسر الدوافع الإنسانية وعلاقتها بأداء الأفراد في العمل. تقترح هذه النظرية أن الحاجات الإنسانية تتدرج في خمسة مستويات، بدءًا من الحاجات الأساسية وصولًا إلى تحقيق الذات. وفيما يلي شرح لهذه المستويات وكيفية ارتباطها بالرضا الوظيفي والإنتاجية:

- الحاجات الفيزيولوجية: تشمل الحاجات الأساسية للبقاء، مثل الراتب الكافي والأمان الوظيفي. إذا تم تلبية هذه الحاجات، يشعر الموظف بالاستقرار ويكون أكثر قدرة على التركيز في العمل.
- حاجات الأمان: تتعلق بحماية الموظف من المخاطر وتوفير بيئة عمل آمنة ومستقرة. إذا شعر الموظف بالأمان، فإنه يصبح أكثر استعدادًا للعمل بفاعلية وثقة.
- حاجات الانتماء: تشمل العلاقات الاجتماعية والتعاون مع الزملاء. وجود بيئة عمل مشجعة للعلاقات الإيجابية يساعد الموظف على الشعور بالانتماء، مما يزيد من استعداده للعطاء.
- حاجات التقدير: تتعلق بتقدير الأداء والاعتراف بجهود الموظف. عندما يشعر الموظف بالتقدير، فإنه يصبح أكثر تحفيزًا للعمل بجدية، مما ينعكس على إنتاجيته.
- تحقيق الذات: تتعلق بإتاحة الفرص للتطوير والنمو المهني. الموظف الذي يجد فرصة لتحقيق ذاته يكون أكثر إبداعًا وإنتاجية في أداء مهامه.

2. نظرية التوقع (فروم)

تعتبر نظرية التوقع من النظريات المهمة في فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، حيث تشير إلى أن دافعية الموظف للعمل تتأثر بثلاثة عوامل رئيسية:

- التوقع: يعتقد الموظف أن جهوده ستؤدي إلى تحقيق أداء جيد. إذا كان الموظف واثقًا من أن عمله سيؤدي إلى نتائج ملموسة، فإنه يكون أكثر تحفيزًا للعمل بجد.
- الأداء مقابل المكافأة: يتوقع الموظف الحصول على مكافأة إذا حقق أداءً جيدًا. هذا العامل يحفز الموظف لبذل المزيد من الجهد إذا شعر بأن إنتاجيته ستُكافأ.
- القيمة: تتعلق بأهمية المكافآت ومدى تلبية هذه المكافآت لحاجات الموظف. إذا كانت المكافأة تلبي توقعات الموظف وحاجاته، فإن الرضا الوظيفي يزداد، مما يؤثر على تحسين الإنتاجية.

تطبيق النظريات على الدراسة

يمكن أن يساعد اتباع إحدى هاتين النظريتين في تحليل العوامل المؤثرة على رضا الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع وكيفية تحسين بيئة العمل لرفع الإنتاجية.

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

مقدمة:

تشكل الدراسات السابقة ركيزة أساسية في فهم وتحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، حيث قامت العديد من الأبحاث بتسليط الضوء على أهمية الرضا الوظيفي كعامل أساسي يؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين ومستويات إنتاجيتهم في بيئات العمل المختلفة. وقد أكدت نتائج هذه الدراسات على أن توفير بيئة عمل محفزة، وتعزيز عوامل الرضا الوظيفي كالعلاقات الاجتماعية والتقدير والحوافز وفرص التطوير، يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة إنتاجية الموظفين.

في سياق هذه الدراسة التي تركز على الهيئة الملكية للجبيل وينبع، نستعرض أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي والإنتاجية. حيث سيتم تحليل كيف تناولت هذه الدراسات العلاقة بين المتغيرات المختلفة المرتبطة بالوظيفة، مثل بيئة العمل، التحفيز، والأمان الوظيفي، وكيفية تأثير هذه المتغيرات على مستويات الرضا الوظيفي ومدى انعكاسها على إنتاجية الموظفين.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى : دراسة المدلج (١٤٢٤هـ —) والتي كانت بعنوان " قياس منسوبي الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة.

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة ، والتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالبعد المالي ، وبيئة العمل والعملية الإدارية ، والتطور الذاتي والوظيفي وعلاقات العمل ، والتعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة ، والتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالعوامل الشخصية للفئة المبحوثة. وتكونت عينة الدراسة من (١٩٠) مفردة من العاملين الفنيين الصحيين الذكور (العسكريين المدنيين التابعين لديوان الخدمة المدنية - المدنيين التابعين لنظام التشغيل الذاتي)

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

1. هنالك عدم رضا بين أفراد الدراسة نحو نظام الأجور ، وتبلغ درجة عدم الرضا أقصاه عند العاملين الفنيين التابعين لديوان الخدمة المدنية وذلك نتيجة عدم رضاهم عن بند المكافآت.
2. تميل مفردات الدراسة إلى الرضا عن الوقت المتاح لهم لإتمام العمل بكفاءة ، وأيضاً عن الإمكانيات المتاحة لإنجاز العمل ، وعدم الرضا عن برنامج التدريب الداخلي والخارجي ، وفرص حضور المؤتمرات والندوات ، وفرص الترقية .

3. العوامل المؤثرة عن الرضا الوظيفي بالترتيب : ملائمة الوظيفة الحالية لسنوات الخبرة ، إتاحة الوقت الكافي لك لإتمام العمل بكفاءة ، كفاية الراتب الذي تتقاضاه البدلات التي تحصل عليها ، برامج التدريب الداخلي ، نظرة المجتمع للعمل الذي تقوم به ، فرص الترقية المتاحة لك في عملك.

الدراسة الثانية : دراسة الشهري (١٤٢٤هـ) والتي كانت بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية : (الجنس - سنوات الخدمة - المؤهل التعليمي - العمر - الراتب - الأمن الوظيفي - ظروف العمل - العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين - الترقية والتقدم في العمل) وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٣) مفتشاً جمركياً يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين في منطقة الرياض.

وكانت أهم نتائج الدراسة :

1. وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية بلغ (٢٨.٩٩٢) عند مستوى ٠.١% ومعامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة ٠.١% أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.
2. الإنتاجية تتأثر بمحيط العمل ، والترقية لا ترتبط بالكفاءة والإلتقان مما يعمل على تقليل حالات الرضا ، والراتب الذي يتقاضاه الموظفون غير مرضي حيث احتل المرتبة الأخيرة في توزيع العينة وفقا لقياس الرضا.
3. أظهرت الدراسة عدم التزام الإدارة بالتأمين الصحي للموظفين. د هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند الإناث.
4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير السن بمعنى أنه كلما تقدم العمر قل الرضا.

5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1 % لصالح ذوي المرتبات العليا. ز وجود فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1 يوضح زيادة الرضا عند فئات سنوات الخدمة الأقل.

6. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1 يوضح زيادة الرضا عند ذوي المؤهلات الدنيا .

الدراسة الثالثة:

دراسة المحتسب وجلعود (١٤٢٦هـ) والتي كانت بعنوان " العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي البنوك : دراسة تطبيقية على محافظة الخليل - فلسطين وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة ما بين الرضا الوظيفي وكل من العوامل التالية :
الحوافز والتدريب ، وطبيعة الوظيفة ، والعلاقة مع الزملاء في العمل ، والعلاقة مع الرئيس المباشر ،
ومدى تأثير الرضا الوظيفي على كل من : الإنتاجية والولاء ونسبة الغياب ومعدل دوران العمل.
وتكونت عينة الدراسة من (٢١٠) موظفاً وموظفة شملت جميع العاملين في قطاع البنوك في محافظة الخليل.

وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي :

1. يوجد تأثير فعال لكل من : الحوافز ، والرئيس المباشر ، وطبيعة الوظيفة ، والتدريب ، وزملاء العمل على الرضا الوظيفي (العوامل مرتبة تنازلياً حسب قوة تأثيرها).
2. هناك تفاوت في مدى أهمية كلا من الحوافز ، والرئيس المباشر ، والولاء ، وطبيعة الوظيفة والتدريب ، وزملاء العمل ، وبيئة العمل على الرضا الوظيفي (ترتيب تنازلي).
3. هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وكل من الإنتاجية والولاء ، بينما هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وكل من نسبة الغياب ومعدل دوران العمل .

الدراسات الأجنبية

دراسة (Vijay & Indradevi, 2015) بعنوان:

“A Study on Job Enrichment and Individual Performance Among Faculties With Special Reference to a Private University”

"دراسة الإثراء الوظيفي والأداء الفردي في الكليات، بإشارة خاصة إلى جامعة من القطاع الخاص"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى عوامل الإثراء الوظيفي ولفهم العلاقة بين الإثراء الوظيفي والأداء الفردي، حيث تم توزيع استبانة على عينة المجتمع المكونة من الأكاديميين في جامعة خاصة لمعرفة مدى تأثير الإثراء الوظيفي على الأداء الفردي في العمل، وقد أثبتت الدراسة العلاقة ما بين الإثراء الوظيفي والأداء، وقد كانت هوية الهمة من أكثر عوامل الإثراء الوظيفي مساهمة في تحسين أداء الموظفين، وبالتالي أوصت الدراسة على إعطاء حرية للأكاديميين لإعطاءهم القدرة على استخدام مهاراتهم وقدراتهم.

دراسة (Asl et al, 2015) بعنوان:

“Examining the Relationship Between Job Enrichment and Performance: A Case Study of Nurses”

"دراسة العلاقة ما بين الإثراء الوظيفي والأداء : حالة دراسية عن الممرضين":

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإثراء الوظيفي في أداء الممرضين الذين يلعبون دوراً مهماً في تحسين خدمات العناية الصحية، حيث تم اختيار مجتمع الدراسة من 160 ممرضاً في جامعة حكومية في طهران، وبناءً على المعلومات المستخرجة من تحليل الاستبانات التي تم توزيعها على عينة الدراسة، فقد توصلت الدراسة إلى أنه من ضمن أبعاد الإثراء الوظيفي، وُجد أن استقلالية العمل حصلت على أقل نسبة في التأثير على الأداء، بينما حصل التفاعل على أعلى نسبة، وبالنتيجة العامة، استخلصت الدراسة إلى أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين أداء العاملين والإثراء الوظيفي.

دراسة (Saleem et al, 2012) بعنوان:

"The Impact of Job Enrichment and Job Enlargement on Employee Satisfaction Keeping Employee Performance as Intervening Variable: A Correlational Study From Pakistan."

"أثر الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظيفة على الرضا الوظيفي من خلال أداء الموظفين كمتغير وسيط":

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين كل من الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظيفة والرضا الوظيفي وأداء الموظفين، وفي هذه الدراسة فالرضا الوظيفي هو المتغير التابع، الأداء الوظيفي هو المتغير الوسيط، بينما الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف هما المتغيرين المستقلين. وقد كانت فكرة الدراسة تحديد عما إذا كان الرضا الوظيفي يتأثر بالإثراء الوظيفي أو بتوسيع الوظيفة، وهل هذا التأثير يمكن تعزيزه من خلال أداء العاملين الإيجابي. ولتحقيق هذا الهدف، تم جمع البيانات من موظفي القطاع العام والخاص في لاهور، حيث كان مجموع الذين استجابوا للدراسة (242) من أصل (250).

وقد استنتجت الدراسة أنه هناك ترابط بمستوى متوسط ما بين الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف والرضا الوظيفي وأداء العاملين، أما النتيجة النهائية هي أنه للإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف تأثير مباشر على الرضا الوظيفي من خلال أداء العاملين كمتغير وسيط.

دراسة (Azeez & Abimbola, 2016) بعنوان:

“Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State.”

"الإثراء الوظيفي واتجاهات الموظفين المتعلقة بالعمل لموظفين غير أكاديميين في جامعات حكومية مختارة في ولاية لاغوس."

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر الإثراء الوظيفي اتجاهات الموظفين المتعلقة عملهم، حيث كشفت الدراسة الارتباط ما بين الإثراء الوظيفي والرضا، والدافع، وأداء الموظفين من خلال دراسة وصفية، حيث تم اختيار العينة من موظفين غير أكاديميين في جامعات في لاغوس، وقد نتجت الدراسة إلى أن الإثراء الوظيفي هو متنبئ قوي لاتجاهات الموظفين تجاه عملهم مثل الرضا الوظيفي والدافع والأداء، كما استخلصت الدراسة أن الإثراء الوظيفي يوفر تنوع المهارات، هوية الوظيفة، الشعور بالأهمية في عيون الآخرين، المسؤولية، التحدي، الحرية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التغذية الراجعة من أداء العمل، النمو والشعور بالإنجاز مما يؤدي إلى خلق دافع ذاتي ورضا وأداء عالٍ.

التعقيب على الدراسات السابقة:

1. تنوع العوامل المؤثرة: أظهرت الدراسات الثلاثة الأولى (دراسة المدلج، ودراسة الشهري، ودراسة المحتسب وجلعود) أن الرضا الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل مثل الأجور، الحوافز، التدريب، طبيعة العمل، وعلاقات الزملاء. وهذا يدل على أن تحسين بيئة العمل يتطلب اتخاذ نهج شامل يأخذ في الاعتبار جميع هذه العوامل.
2. العلاقة بين الرضا والإنتاجية: تشير النتائج في دراسة الشهري إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية. وهذا يبرز أهمية الاستثمار في تعزيز رضا الموظفين كوسيلة لزيادة الإنتاجية العامة في المؤسسات.
3. التأثيرات الاجتماعية والديموغرافية: تظهر الدراسة الثانية أن هناك فروقاً دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات مثل الجنس والعمر، مما يعكس ضرورة تصميم استراتيجيات الرضا الوظيفي وفقاً للاحتياجات الفريدة للفئات المختلفة في بيئة العمل.
4. دراسات خارجية: الدراسات الدولية مثل دراسة Vijay & Indradevi، وSaleem et al، وAzeez & Abimbola تقدم رؤى إضافية حول كيف يمكن للإثراء الوظيفي أن يؤثر على الأداء والرضا. من المهم ملاحظة أن النتائج تشير إلى أهمية تعزيز الإثراء الوظيفي كاستراتيجية لتحسين الأداء.
5. التطبيق العملي: تكشف الدراسات عن الحاجة لتطبيق سياسات فعالة لتحسين الرضا الوظيفي، مثل زيادة فرص التدريب والتطوير المهني، وتحسين أنظمة المكافآت، وتعزيز التواصل داخل المؤسسات.

بشكل عام، تعكس هذه الدراسات أهمية فهم الرضا الوظيفي كعامل حيوي في تحسين الأداء المؤسسي. يجب على القادة ومديري الموارد البشرية استخدام هذه النتائج لتطوير استراتيجيات شاملة تستهدف تحسين بيئات العمل، مما يسهم في رفع مستوى الرضا وبالتالي زيادة الإنتاجية.

الاطار النظري

تمهيد:

تعتبر قضايا الرضا الوظيفي والإنتاجية من الموضوعات المحورية التي تثير اهتمام الباحثين والممارسين في مجالات الإدارة والموارد البشرية. في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم، تتجه المؤسسات نحو تعزيز أداء موظفيها من خلال تحسين مستويات الرضا الوظيفي، الذي يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على الإنتاجية ونجاح المؤسسة.

يسعى هذا الفصل إلى استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، حيث يتناول المفاهيم الأساسية المتعلقة بالرضا الوظيفي وأهميته للعاملين وللمؤسسة ككل. بالإضافة إلى ذلك، يتناول الفصل الإطار النظري للإنتاجية، ويستعرض كيف يؤثر الرضا الوظيفي على الأداء الفردي والجماعي في المؤسسات.

سيتناول الفصل المباحث التالية:

المبحث الأول: الرضا الوظيفي

المبحث الثاني: الإطار النظري للإنتاجية

المبحث الثالث: العلاقة بين الرضا والإنتاجية

من خلال تناول هذه المباحث، يهدف هذا الفصل إلى إلقاء الضوء على أهمية الرضا الوظيفي كعنصر حيوي يؤثر في الإنتاجية، مما يساهم في تعزيز فعالية المؤسسات ودورها في المجتمع.

المبحث الأول: الرضا الوظيفي

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا لغة: هو عكس السخط، وارتضاه يعني رآه له أهلاً ورضى عنه، أحبه وأقبل عليه (ابن منظور، 1992). جاءت كلمة رضا من الفعل "رضي" عن الشيء، أي اختاره وقنع به، كما أن الرضا يدل أيضاً على السرور بما تم الحصول عليه (لويس، 1997).

الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد وقد وردت له تعريفات عديدة يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله، حيث يؤدي الرضا إلى شعور الفرد بالسعادة، بينما يؤدي عدم الرضا إلى نقصان الرغبة في العمل (بن دانية، 1998).

ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي

نظراً للأهمية الكبيرة للموارد البشرية في بناء المنظمة ونجاحها، فإن رضا الموظفين يعد محركاً رئيسياً لتعزيز فعالية هذا المورد وبالتالي، فإن الرضا الوظيفي يكتسب أهميته من أهمية الموارد البشرية نفسها. تشمل هذه الأهمية الفرد العامل، والمؤسسة، والمجتمع ككل.

الفرع الأول: أهمية الرضا الوظيفي للموارد البشرية

يعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين وقدرتهم على التكيف مع بيئة العمل الحالية النفسية المريحة التي يتمتع بها الموظفون تمكنهم من التحكم بشكل أفضل في مهامهم والبيئة المحيطة بهم (العكش والحسين، 2008).

1. تحسين الأداء والإبداع:

ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يعزز من الطموح والإبداع والابتكار، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وإتقان العمل. الموظف الراضي يكون أكثر انخراطاً في مهامه، ويعبر عن أفكاره وابتكاراته بشكل أفضل.

2. الأمن والاستقرار النفسي:

يساهم الرضا الوظيفي في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي، وزيادة الثقة بالنفس والشعور بالانتماء والروح المعنوية. الموظف الراضي يتمتع بشعور أكبر بالاستقرار، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجيته.

3. تعزيز الصحة النفسية والجسدية:

يعزز الرضا الوظيفي من الصحة النفسية والجسدية للموظفين، حيث يجد الفرد في الرضا عن عمله منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته، مما يحقق له القيم الإيجابية التي يسعى إليها.

4. تقليل حوادث العمل:

الموظفون الذين يتمتعون برضا وظيفي عالٍ يكونون أقل عرضة لحوادث العمل، مما يعزز من سلامتهم ويقلل من المخاطر المرتبطة بالعمل (مختار، 2022).

ثالثاً: أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة

يُعتبر الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسة عاملاً حيوياً ينعكس إيجابياً على عدة جوانب، منها:

1. زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء:

يؤدي الرضا الوظيفي إلى رفع مستويات الإنتاجية وتحسين الأداء العام داخل المؤسسة، حيث يعمل الموظفون بشكل أكثر فعالية عندما يشعرون بالرضا عن عملهم.

2. ارتفاع مستوى الفعالية والكفاءة:

يسهم الرضا الوظيفي في تعزيز فعالية وكفاءة العمليات داخل المؤسسة، حيث تزداد الدافعية لدى الموظفين لتحقيق الأهداف التنظيمية.

3. تقليل الأعباء المالية واقتصاد الوقت:

يساعد الرضا الوظيفي في تقليل التكاليف المالية وتوفير الوقت من خلال تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي للموظفون الراضون يميلون للبقاء في مؤسساتهم لفترات أطول، مما يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب.

رابعاً: أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمجتمع

يُعتبر الرضا الوظيفي عاملاً حيوياً يسهم في تحسين جودة الحياة في المجتمع بشكل عام. إذ يمتد تأثيره إلى عدة جوانب، منها:

1. ارتفاع معدلات النمو والتطور: يُعزز رضا الموظفين من مستويات الإنتاجية في المؤسسات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الاقتصادي وزيادة معدلات النمو. عندما يكون الموظفون راضين عن وظائفهم، فإنهم يساهمون بشكل أكبر في تحقيق أهداف المؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني.
2. زيادة الإنتاجية والفعالية الاقتصادية: يُعتبر الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً في رفع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية. الموظفون الذين يشعرون بالرضا يميلون إلى تقديم أداء أعلى، مما يؤدي إلى تحسين النتائج المالية للمؤسسات، ويعزز القدرة التنافسية في السوق.
3. حماية المجتمع من المشاكل الاجتماعية: يُسهم رضا الموظفين في تقليل المشاكل الاجتماعية مثل عدم استقرار الشباب في وظائفهم، مما قد يؤدي إلى البطالة والشعور بالاغتراب وضعف الانتماء. كما يساعد على توفير بيئة عمل صحية ومُحفزة، مما يُساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي. ويُعتبر الرضا الوظيفي أيضاً عاملاً مساعداً في تكوين الأسر وتحقيق التوافق النفسي، مما يؤدي إلى تقليل معدلات الجريمة والمشاكل الاجتماعية مثل المخدرات والعنف والهجرة غير الشرعية (زرقاوي، 2014).
4. تحسين الصحة النفسية والجسدية: يؤثر الرضا الوظيفي بشكل إيجابي على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يقلل من معدلات الإجهاد والاكتئاب. عندما يشعر الموظفون بالرضا، فإنهم يكونون أقل عرضة للإصابة بالأمراض المتعلقة بالتوتر، مما يساهم في تحسين الصحة العامة للمجتمع.
5. تعزيز المشاركة المجتمعية: الموظفون الراضون يكونون أكثر استعداداً للمشاركة في الأنشطة المجتمعية والعمل التطوعي، مما يعزز الروابط الاجتماعية ويساهم في بناء مجتمع متماسك.

المبحث الثاني: الإطار النظري للإنتاجية

تُعد الإنتاجية المؤشر الأساسي الذي يعكس النمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية، وتحسين مستوى المعيشة في أي دولة. وعلى الرغم من وجود العديد من المؤشرات لتقييم الأداء، تظل الإنتاجية الأفضل، حيث إن تحليل معدلات نموها وعناصرها يكشف عن نقاط القوة والضعف في النشاط الاقتصادي.

1. مفاهيم الإنتاجية: تُعرف الإنتاجية بأنها مقياس لمدى كفاءة استخدام المدخلات لتحقيق مخرجات معينة. يمكن قياسها بمعدلات الإنتاج لكل وحدة من العمل أو الموارد المستخدمة.
2. عوامل الإنتاجية: هناك العديد من العوامل التي تؤثر على رفع الإنتاجية أو خفضها، منها:
 - الاستثمار في التعليم والتدريب: يساهم تطوير المهارات والخبرات للموظفين في رفع مستوى الإنتاجية.
 - التكنولوجيا: استخدام التكنولوجيا الحديثة يؤدي إلى تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف.
 - البيئة التنظيمية: توفر بيئة عمل تحفز الموظفين وتدعم الإبداع والتعاون.
3. الرضا الوظيفي كعامل مؤثر: يلعب الرضا الوظيفي دوراً هاماً في تعزيز الإنتاجية والمساهمة في نموها واستدامتها داخل المؤسسات الاقتصادية. إن الموظفين الذين يشعرون بالرضا يكونون أكثر التزاماً وابتكاراً، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.
4. التأثير المتبادل: يمكن أيضاً أن تكون العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية متبادلة؛ فزيادة الإنتاجية يمكن أن تعزز من رضا الموظفين، مما يخلق بيئة عمل إيجابية ومستدامة.

أولاً: ماهية الإنتاجية:

يُعد مصطلح الإنتاجية من أكثر المصطلحات تداولاً وأهمية في الوقت الراهن عبر مختلف المجالات الاقتصادية والصناعية وغيرها. تُعتبر الإنتاجية مؤشراً حيوياً لقياس كفاءة عناصر الإنتاج في تحقيق المستويات المطلوبة، وتحديد موقع المؤسسة بين منافسيها في قطاع الأعمال. كما تلعب الإنتاجية دوراً محورياً في تعزيز المنافسة، مما يدفع المؤسسات إلى السعي المستمر لتحسينها، نظراً لأهميتها في تحقيق أهداف المؤسسة والوصول إلى الريادة في السوق.

تُعرف الإنتاجية بأنها النسبة بين المخرجات (السلع والخدمات) المدخلة إلى المدخلات (الموارد والعمالة) المستخدمة لتحقيق تلك المخرجات. وتعتمد الإنتاجية على عدة عوامل، منها: التكنولوجيا، التعليم والتدريب، إدارة الموارد، وأسلوب العمل. تحسين هذه العوامل يساهم في رفع الإنتاجية بشكل عام، وبالتالي زيادة الكفاءة وزيادة العائد على الاستثمار.

ثانياً: نشأة الإنتاجية:

يعتقد أن مصطلح "الإنتاجية" (Productivity) قد استخدم لأول مرة في بحث للاقتصادي الفرنسي كيني (Quesnay) الذي نُشر عام 1766. منذ ذلك الحين، ظل مفهوم الإنتاجية غامضاً وغير مفهوم بشكل كامل. على الرغم من أن الدراسات والأبحاث التي أجريت بعد الحرب العالمية الثانية ساهمت في تطوير هذا المفهوم، إلا أنها زادت من تعقیده أيضاً. ظهرت مفاهيم متعددة للإنتاجية، وأصبحت لها معانٍ وتعريفات مختلفة.

في بحث بعنوان "تحليل منحنى الإنتاجية"، ذكر فينيسكي (Feniske.R) خمسة عشر تعريفاً مختلفاً للإنتاجية وردت في المراجع والأدبيات المتخصصة. وقد وصف فابريكانت (Fabricant.S)، أحد أبرز الخبراء الأمريكيين في مجال الإنتاجية، حالة الاختلاف وعدم الاتفاق حول ماهية الإنتاجية بقوله: "الإنتاجية موضوع تحيطه فوضى كبيرة... الناس يستعملون نفس المصطلح، لكنهم يعنون به أشياء مختلفة".

أما البروفيسور سالتر (Salter) فقد كتب معبراً عن هذه المشكلة بقوله: "إن كلمة الإنتاجية تحمل اليوم معانٍ متعددة؛ فهي بالنسبة للبعض مقياس لكفاءة العامل، وللآخر تعني المخرجات المطلوبة من مجموعة من المواد، وبالنسبة للبعض الأكثر فلسفة، فهي مرادفة لكلمة الرفاهية، وفي حالة متطرفة، رُبطت بعامل الزمن" (ماركتي، 2022).

ثالثاً: الفرق بين الإنتاج والإنتاجية:

يعتبر مصطلحا الإنتاج والإنتاجية مترابطين بشكل وثيق، ورغم وجود علاقة قوية بينهما، إلا أن هناك اختلافاً جوهرياً بينهما. فالإنتاج يشير إلى سلسلة من المراحل المتعاقبة أو غير المتعاقبة التي يتم فيها تحويل المادة من شكل إلى آخر. بينما الإنتاجية، فهي مفهوم نسبي يتعذر تحديده بشكل مطلق، حيث يتأثر بعوامل اقتصادية واجتماعية وفنية وبيئية. من التعريف، يتضح أن الإنتاجية تركز على كونها مؤشراً للكفاءة والفعالية معاً، حيث تربط بين الفعالية في تحقيق الأهداف والكفاءة في استخدام الموارد والعناصر المتاحة لتحقيق هذه الأهداف.

أولاً: تعريف الإنتاج:

يشير مفهوم الإنتاج إلى العملية التي تتضمن تنمية وإعداد المزيج المناسب من المدخلات وتحويلها عبر العملية الإنتاجية إلى مخرجات ذات قيمة للمستهلك. كما يعرف الإنتاج بأنه النشاط الذي يمارسه فرد أو منظمة بالتعاون مع آخرين بهدف إنتاج سلعة أو تقديم خدمة ذات منفعة. وفقاً لهذين التعريفين، يتضمن مفهوم الإنتاج ثلاث مكونات أساسية:

1. مدخلات الإنتاج: تشمل جميع الموارد والمواد الخام والعمالة المستخدمة في العملية الإنتاجية.
 2. العملية الإنتاجية: هي الخطوات والإجراءات المتبعة لتحويل المدخلات إلى مخرجات.
 3. مخرجات الإنتاج: هي السلع أو الخدمات النهائية التي تُقدم للمستهلك.
- يمثل الإنتاج عملية دمج عناصر الإنتاج في مراحل متعاقبة لتغيير شكلها والحصول على منتج يلبي حاجة معينة تُستخدم الإنتاجية كمؤشر لقياس حجم المدخلات المطلوبة لتحقيق حجم معين من المخرجات، مما يعكس العلاقة بين المدخلات من عناصر الإنتاج والمخرجات من السلع المنتجة (سليمان، 2020).

ثانياً: تعريف الإنتاجية:

يعتقد العديد من الأفراد أن زيادة الإنتاج تعني بالضرورة زيادة الإنتاجية. ومع ذلك، يستخدم الكثيرون مصطلح "الإنتاجية" للإشارة إلى مفاهيم مختلفة. الإنتاجية تعكس مدى كفاءة استخدام المدخلات في عملية الإنتاج لتحقيق المخرجات، مما يعني أن الإنتاجية ترتبط بتحسين الأداء وتقليل الفاقد وزيادة الفعالية.

تعتبر الإنتاجية مؤشراً أساسياً لقياس الأداء في المؤسسات، إذ أنها تعبر عن قدرة المؤسسة على تحقيق المزيد من النتائج باستخدام نفس كمية المدخلات. كما أشار هاتون (Bakewell، 1980) إلى أن الإنتاجية واحدة من أكثر الكلمات غموضاً وصعوبة في الفهم والتطبيق، مما يجعل من الضروري فهم الاختلافات الدقيقة بينها وبين الإنتاج لضمان تحقيق أهداف العمل بفعالية.

رابعاً: العلاقة بين الرضا والإنتاجية

تعتبر العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية من الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير في الأبحاث والدراسات الإدارية. فقد أثبتت العديد من الدراسات أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين مستوى الرضا الوظيفي الذي يشعر به الموظف وإنتاجيته في العمل. في هذا الإطار، يمكن تناول هذه العلاقة من عدة جوانب:

العوامل التي تربط الرضا والإنتاجية:

تتعدد العوامل التي تؤثر على الرضا والإنتاجية، ومن أبرزها:

- بيئة العمل: تلعب بيئة العمل دورًا كبيرًا في تحديد مستوى الرضا والإنتاجية. بيئة العمل المريحة والداعمة تسهم في رفع مستويات الرضا، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية (المحتسب و جلعود، 1426هـ).
- العلاقات مع الزملاء والرؤساء: تعتبر العلاقات الجيدة مع الزملاء والرؤساء من العوامل الأساسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي. عندما يشعر الموظف بأنه يحظى بدعم وتعاون من زملائه ورؤسائه، فإن ذلك يعزز شعوره بالرضا ويؤثر إيجابياً على إنتاجيته (زرقاوي، 2014).
- فرص التطور والترقية: توفر المؤسسات الفرص للتدريب والتطوير والترقية، مما يساهم في زيادة رضا الموظفين. فكلما زادت الفرص المتاحة لهم، زاد شعورهم بالولاء والانتماء للمؤسسة، وبالتالي تحسن إنتاجيتهم.

النتائج المترتبة على العلاقة بين الرضا والإنتاجية:

تؤدي العلاقة الإيجابية بين الرضا والإنتاجية إلى عدة نتائج مهمة، منها:

1. تحسين الأداء العام للمؤسسة: المؤسسات التي تعزز رضا موظفيها غالبًا ما تتمتع بأداء أعلى مقارنةً بتلك التي لا تفعل ذلك. تحسين الإنتاجية يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية (Asi et al، 2015).
2. تقليل معدلات الغياب: تشير الدراسات إلى أن الموظفين الراضين عن وظائفهم أقل عرضة للغياب، مما يساعد على تقليل التكاليف المرتبطة بغياب الموظفين ويعزز استمرارية العمل (Saleem et al، 2012).
3. تعزيز الولاء المؤسسي: الموظفون الراضون عن وظائفهم يميلون إلى البقاء في المؤسسة لفترة أطول، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويعزز من استقرار المؤسسة (Azeez & Abimbola، 2016).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة وفهم تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، تم اعتماد منهجية بحثية دقيقة ومناسبة لطبيعة الموضوع. وتأتي المنهجية البحثية كخطوة حاسمة لتنظيم عملية البحث وضمان الوصول إلى نتائج علمية موثوقة يمكن الاستناد إليها في تقديم توصيات فعالة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعدّ مناسباً لتحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين: الرضا الوظيفي كمتغير مستقل والإنتاجية كمتغير تابع. من خلال هذا المنهج، تمكنت الدراسة من جمع البيانات الضرورية من خلال أداة الاستبيان التي صممت خصيصاً لقياس مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، وكذلك قياس مستويات الإنتاجية لدى الموظفين.

تم تطبيق الاستبيان على عينة من الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، بهدف جمع بيانات ميدانية دقيقة تساهم في فهم مدى تأثير الرضا الوظيفي على الأداء والإنتاجية. وتحليل هذه البيانات يساهم في تقديم صورة شاملة عن العوامل التي تعزز الإنتاجية ويتيح اقتراح استراتيجيات لتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، من خلال تحليل العوامل المؤثرة في الرضا والإنتاجية وتقديم توصيات تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية سيتم عرض النتائج المستخلصة من البيانات التي تم جمعها من موظفي الهيئة، بالإضافة إلى مناقشة النتائج وتحليلها بشكل دقيق.

يتناول هذا الفصل المباحث التالية:

- **المبحث الأول:** الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
- **المبحث الثاني:** عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المنهجية وطرق البحث:

تستخدم هذه الدراسة منهج البحث الوصفي التحليلي، والذي يتناسب مع طبيعة البحث وأهدافه. يعتمد هذا المنهج على جمع المعلومات بشكل منظم وتحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بتأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية.

أدوات الدراسة:

- **الاستبيان:** تم تصميم استبيان لجمع البيانات من المشاركين، حيث يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه، بالإضافة إلى قياس الإنتاجية.
- **المصادر الأولية:** تشمل البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد العينة باستخدام الاستبيان تمثل هذه البيانات الآراء والتجارب الشخصية للموظفين، مما يوفر رؤى قيمة حول الرضا والإنتاجية.
- **المصادر الثانوية:** تتضمن الأبحاث والدراسات السابقة التي تم مراجعتها لتوفير سياق نظري للدراسة تشمل هذه المصادر مقالات علمية، كتب أكاديمية، وتقارير ذات صلة بمجال الرضا الوظيفي والإنتاجية.

متغيرات الدراسة:

- **المتغير المستقل:** الرضا الوظيفي، والذي يتضمن العوامل مثل بيئة العمل، الرواتب، فرص التدريب، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء.
- **المتغير التابع:** الإنتاجية، والتي تقاس من خلال الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المحددة.

المطلب الثاني: مجتمع البحث:

يشمل مجتمع الدراسة في هذه البحث جميع موظفي الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وهم مجموعة كبيرة ومتنوعة من الأفراد العاملين في مختلف الأقسام والإدارات والتخصصات داخل الهيئة. يضم هذا المجتمع موظفين من مستويات وظيفية متنوعة، بما في ذلك الموظفون المبتدئون، أصحاب التخصصات المهنية، والإداريون، وحتى القيادات العليا في الهيئة. يسهم هذا التنوع في تحقيق فهم شامل للمتغيرات المؤثرة على الرضا الوظيفي، حيث تتفاوت تجارب الموظفين وفقًا لخبراتهم المهنية ومسؤولياتهم الوظيفية. وكون الهيئة تتكون من أقسام متعددة كالهندسة، المالية، الموارد البشرية، وإدارة المشاريع، فإن الدراسة تشمل بيئة عمل متكاملة تجمع بين تخصصات وظيفية مختلفة، ما يساعد في تحليل أعمق وأكثر دقة حول العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والإنتاجية.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع موظفي الهيئة الملكية للجبيل وينبع باستخدام طريقة عشوائية، حيث تم تحديد عينة مكونة من 54 موظفًا. تمثل هذه العينة قطاعًا واسعًا من مجتمع الدراسة من حيث التخصصات والخبرات الوظيفية، مما يعزز شمولية النتائج ويجعلها أكثر دقة وملاءمة لتقديم صورة حقيقية عن الواقع الوظيفي في الهيئة. اختيار العينة العشوائي يعزز من موثوقية البيانات حيث يتم تمثيل شرائح متنوعة من الموظفين، تتضمن أصحاب الخبرات الطويلة، وكذلك من هم في مراحل مبكرة من حياتهم المهنية، إضافة إلى التنوع في الأقسام التي يعمل بها هؤلاء الموظفون.

من خلال تنوع الخلفيات والخبرات في العينة، يمكن الحصول على فهم أعمق حول العوامل المختلفة التي تؤثر على الرضا الوظيفي والإنتاجية. وتعتبر هذه العينة مؤشرًا معتمدًا للوصول إلى استنتاجات وتوصيات حول كيفية تحسين بيئة العمل والارتقاء بمستويات الإنتاجية داخل الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

حدود البحث:

تحدد هذه الدراسة مجموعة من الحدود التي توطر نطاقها وتؤثر على قابلية تعميم نتائجها. وتُقسَّم هذه الحدود إلى حدود زمنية، ومكانية، وموضوعية، وحدود متعلقة بالعينة:

1. الحدود الزمنية:

تقتصر هذه الدراسة على العام الدراسي 1446هـ. تمت عملية جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة، مما يعني أن النتائج قد تكون متأثرة بالظروف الاقتصادية والتنظيمية السائدة في هذا الوقت.

2. الحدود المكانية:

تركز الدراسة بشكل حصري على الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وهي جهة تتميز بطبيعة عمل خاصة في مجال التنمية الصناعية والإدارية. قد يختلف تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية في هذا السياق عن التأثير المحتمل في مؤسسات أخرى ذات طبيعة عمل مختلفة.

3. الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، حيث تسعى إلى فهم تأثير مستوى الرضا الوظيفي على أداء الموظفين داخل الهيئة. وبالتالي، فهي لا تغطي جوانب أخرى تتعلق بالرضا الوظيفي أو الإنتاجية خارج هذا النطاق المحدد.

4. الحدود المتعلقة بالعينة:

تعتمد الدراسة على عينة من الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، مما قد يحد من تعميم النتائج على جميع الموظفين في الهيئة أو على القطاعات الأخرى. يتم اختيار العينة بناءً على معايير محددة لضمان الحصول على بيانات دقيقة، لكن ذلك قد لا يمثل بالضرورة جميع موظفي الهيئة.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية في الهيئة الملكية للجبيل وينبع. يعد الرضا الوظيفي أحد العناصر الأساسية التي تسهم في تحسين أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم، حيث يؤثر بشكل مباشر على دافعهم للابتكار والإبداع. من خلال تحليل البيانات المستخلصة من استبيانات تم توزيعها على عينة من الموظفين، نسعى إلى فهم كيفية تأثير مختلف العوامل، مثل بيئة العمل، والتعويضات، والفرص التعليمية، على مستويات الرضا والإنتاجية.

تتضمن النتائج التي سيتم عرضها في هذا الفصل تحليلاً دقيقاً للتوجهات والأنماط المستخلصة من البيانات، مع التركيز على الفروق بين الفئات المختلفة من الموظفين كما ستبرز النتائج الروابط المحتملة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، وتقدم أدلة تدعم أهمية تعزيز بيئة العمل الإيجابية لضمان تحقيق أهداف الهيئة الملكية.

تحليل البيانات:

خصائص عينة الدراسة:

تتصف عينة الدراسة بالخصائص التالية:

توزيع مفردات العينة حسب الجنس:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	17	31.5%
انثى	37	68.5%
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات SPSS

2. الذكور (68.5%):

يمثل الذكور الغالبية العظمى من الموظفين في هذه الدراسة، حيث يشكلون حوالي ثلثي العينة. هذه النسبة قد تعكس الاتجاه العام لبعض المؤسسات، خاصة تلك التي تعمل في قطاعات صناعية أو تكنولوجية، حيث يمكن أن يكون هناك تركيز تقليدي أكبر على توظيف الذكور

3. الإناث (31.5%):

في المقابل، تمثل النساء حوالي ثلث العينة. رغم أن هذه النسبة أقل من نسبة الرجال، إلا أنها تُظهر مشاركة واضحة للنساء في القوى العاملة. وقد يعكس ذلك التوجه المتزايد نحو تعزيز مشاركة المرأة في القطاعات المختلفة بالمملكة، بما يتماشى مع رؤية السعودية 2030 التي تسعى إلى تعزيز دور المرأة في سوق العمل.

توضح هذه النسب أن الذكور يشكلون الأغلبية في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وهو أمر شائع في بعض المؤسسات التي تركز على المجالات التقنية والصناعية. مع ذلك، فإن وجود نسبة معتبرة من الإناث يعكس تغييرات إيجابية في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. قد يكون لهذه التغييرات تأثير على سياسات التوظيف والتدريب، لضمان توفير بيئة عمل داعمة للرجال والنساء على حد سواء.

وجود فرق واضح في نسب الجنسين قد يشير أيضاً إلى الحاجة إلى استراتيجيات متوازنة لضمان تمكين المرأة بشكل أكبر وزيادة تمثيلها في المناصب القيادية، مما يعزز التنوع والشمول في المؤسسة.

التوزيع العمري:

يتراوح أعمار المشاركين بين الشباب وكبار السن، مما يوفر رؤى حول تأثير الرضا الوظيفي عبر مختلف الأعمار.

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	28	51.9%
30-39 سنة	17	31.5%
40-49 سنة	5	9.3%
50 سنة فأكثر	4	7.4%
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات SPSS

الفئات العمرية توضح مستويات الخبرة والتنوع داخل المؤسسة:

4. أقل من 30 سنة (51.9%):

هذه الفئة تمثل أكثر من نصف الموظفين في الدراسة، مما يشير إلى أن المؤسسة لديها نسبة كبيرة من الشباب. يمكن أن يُفسر ذلك بأن الهيئة الملكية تعتمد على الشباب الذين يتمتعون بالطاقة والديناميكية لتلبية احتياجات وظائف معينة، خاصة في المجالات التي تتطلب مرونة وحيوية أو تطلب متابعة التقدم التكنولوجي. هذه الفئة غالباً ما تسعى لاكتساب الخبرة والترقي في السلم الوظيفي.

5. 30-39 سنة (31.5%):

هذه النسبة تشير إلى أن ما يقرب من ثلث الموظفين في المؤسسة ينتمون إلى هذه الفئة العمرية. هذا العمر يُعتبر غالباً مرحلة استقرار مهني حيث يمتلك الأفراد خبرة مهنية متوسطة الموظفون في هذه الفئة غالباً ما يكونون في مرحلة منتصف حياتهم المهنية، ويسعون لتعزيز مهاراتهم أو الانتقال إلى مناصب قيادية.

6. 40-49 سنة (9.3%):

تشير هذه النسبة إلى أن هناك شريحة صغيرة من الموظفين في هذه الفئة العمرية، حيث يمثلون أقل من 10%. هذا قد يعكس أن الأفراد في هذه الفئة لديهم خبرة متقدمة ويشغلون أدوارًا قيادية أو إدارية. كما يمكن أن يعكس أن المؤسسة قد تكون أقل اعتمادًا على هذه الفئة بسبب التغيرات التكنولوجية أو التركيز على الفئات الأصغر سنًا.

7. 50 سنة فأكثر (7.4%):

تمثل هذه الفئة أقل نسبة بين المشاركين في الدراسة، مما يشير إلى أن المؤسسة لديها عدد قليل من الموظفين الأكبر سنًا. هؤلاء الأفراد قد يتمتعون بخبرة طويلة في العمل، وغالبًا ما يشغلون مناصب إدارية عليا أو مستشارين نظرًا لتجاربهم الطويلة ومع ذلك، قد يشير ذلك أيضًا إلى أن هناك توجهًا لإحلال وتجديد القوى العاملة بمزيد من الموظفين الشباب.

يتضح من توزيع الفئات العمرية أن الهيئة الملكية للجبيل وينبع تعتمد بشكل كبير على فئة الشباب وأصحاب الخبرة المتوسطة، مما قد يعكس رغبتها في توظيف الأفراد ذوي المهارات الحديثة والديناميكية العالية. في نفس الوقت، توفر الفئات الأكبر سنًا الخبرة اللازمة لقيادة المؤسسة وتقديم التوجيه الاستراتيجي.

المستوى التعليمي:

تتضمن العينة موظفين بمستويات تعليمية متنوعة، مما يساعد في فهم كيفية تأثير الخلفية التعليمية على الرضا والإنتاجية.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	13	24.1%
دبلوم	17	31.5%
بكالوريوس	19	35.2%
ماجستير	5	9.3%
دكتوراه	0	0%
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات SPSS

النسب توضح مستوى تنوع التعليم بينهم:

1. ثانوي (24.1%):

تشير هذه النسبة إلى أن ما يقرب من ربع الموظفين في المؤسسة يحملون شهادة الثانوية العامة. هذا المستوى من التعليم قد يكون كافياً لبعض الوظائف الإدارية أو الفنية البسيطة التي لا تتطلب مهارات أكاديمية متقدمة يشير هذا إلى وجود وظائف مخصصة للأفراد ذوي التعليم الأساسي.

2. دبلوم (31.5%):

النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة يحملون شهادة الدبلوم. هذا يشير إلى أن المؤسسة تفضل الموظفين الذين يمتلكون تعليمًا تقنيًا أو مهنيًا، مما يعزز أهمية المهارات العملية والتطبيقية في هذه المؤسسة الدبلوم غالبًا ما يُعد الأفراد لتأدية مهام تقنية متقدمة ويدعم الخبرة العملية في مجالات متخصصة.

3. بكالوريوس (35.2%):

تشكل هذه النسبة أكبر مجموعة بعد الدبلوم، وتشير إلى أن أكثر من ثلث الموظفين حاصلون على شهادة جامعية يُعتبر البكالوريوس عادةً معيارًا رئيسيًا للوظائف المتوسطة والعليا، مما يشير إلى أن الهيئة الملكية تستقطب موظفين ذوي تعليم أكاديمي جيد، ربما لشغل وظائف قيادية أو تخصصية في المؤسسة.

ماجستير (9.3%):

هذه النسبة تعكس وجود شريحة صغيرة من الموظفين الحاصلين على درجة الماجستير، مما يشير إلى وجود بعض الموظفين ذوي التخصص العالي والكفاءات الأكاديمية المتقدمة. هؤلاء الأفراد قد يشغلون مناصب إدارية أو قيادية أو يتولون أدوارًا بحثية واستراتيجية في المؤسسة.

4. دكتوراه (0%):

عدم وجود حاملي درجة الدكتوراه بين المشاركين في الدراسة يشير إلى أن الأدوار التي تتطلب تخصصًا أكاديميًا عاليًا أو بحثيًا ليست شائعة في هذه المؤسسة، أو أن المؤسسة لا تتطلب هذا المستوى التعليمي في وظائفها.

يبدو أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على موظفين ذوي تعليم متوسط (دبلوم وبكالوريوس)، مما يشير إلى أن الهيئة الملكية تركز على توظيف الأفراد الذين يمتلكون مهارات تطبيقية أو أكاديمية جيدة لشغل

وظائفها المختلفة. يشير غياب حاملي الدكتوراه إلى أن المؤسسة قد تكون تركز على الجوانب العملية والتطبيقية أكثر من الجوانب البحثية أو الأكاديمية المتقدمة.

سنوات الخبرة:

تشمل العينة موظفين من مختلف مستويات الخبرة، مما يتيح تقييم تأثير السنوات التي قضوها في العمل على مستوى الرضا والإنتاجية.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	30	24.1%
5-10 سنوات	10	31.5%
11-15 سنة	8	35.2%
أكثر من 15 سنة	6	9.3%
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات SPSS

وُمكن استخلاص النتائج التالية:

1. أقل من 5 سنوات (55.6%):

تُظهر النسبة الأعلى بين المشاركين، مما يدل على أن غالبية العاملين لديهم خبرة عملية قصيرة نسبياً (أقل من 5 سنوات). هذا قد يشير إلى أن المؤسسة تجذب عدداً كبيراً من الموظفين الجدد، أو أن هناك معدل دوران وظيفي عالٍ، أو توسع في التوظيف.

2. 5-10 سنوات (18.5%):

يشير إلى وجود نسبة متوسطة من العاملين الذين اكتسبوا خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات. هذا الفاصل الزمني يمثل عادةً مرحلة التطور المهني في مسار العاملين، حيث يمكن أن تبدأ مهاراتهم وخبراتهم في التبلور.

3. 11-15 سنة (14.8%):

وجود هذه النسبة يعكس قلة العاملين الذين لديهم خبرة طويلة نسبياً، حيث تشكل هذه الفئة عدداً أقل. قد يكون ذلك نتيجة لأن بعض الموظفين لا يمكثون لفترات طويلة في المؤسسة أو ينتقلون إلى وظائف أخرى.

4. أكثر من 15 سنة (11.1%):

تدل النسبة المنخفضة للعاملين الذين قضوا أكثر من 15 سنة في العمل على أن المؤسسة لديها عدد قليل من الموظفين المخضرمين هذا قد يشير إلى قلة الاحتفاظ بالعاملين لفترات طويلة، أو أن بعض الموظفين يتقاعدون بعد هذه المدة.

يبدو أن معظم الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع لديهم خبرة قصيرة نسبياً (أقل من 5 سنوات). من المحتمل أن تكون هذه المؤسسة تمر بمرحلة توسع أو تجذب مواهب جديدة بشكل منتظم. ومع ذلك، فإن النسبة الأقل من الموظفين ذوي الخبرة الطويلة يمكن أن تعكس حاجة المؤسسة إلى استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

المطلب الثاني: تحليل نتائج محاور الدراسة واختبار الفرضيات

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

ما مدى رضاك عن بيئة العمل في الهيئة الملكية؟	التكرار (%)
راضٍ جدًا	44.4%
راضٍ	27.8%
محايد	18.5%
غير راضٍ	3%
غير راضٍ جدًا	2%
المجموع	95.7%

1. التوزيع العام:

نسبة الرضا: 44.4% من الموظفين عبروا عن كونهم "راضين جدًا" عن بيئة العمل، بينما 27.8% عبروا عن كونهم "راضين"، مما يشير إلى أن أكثر من نصف الموظفين يشعرون بالرضا تجاه بيئة العمل. هذا يشير إلى أن الهيئة الملكية تقدم بيئة عمل ملائمة وتحفز الموظفين على الأداء.

2. نسبة المحايدين:

18.5% من الموظفين كانوا "محايدين" في تقييمهم، مما يعني أنهم لا يشعرون بالرضا الكامل أو الاستياء. هذه الفئة يمكن أن تمثل فرصة لتحسين بيئة العمل أو تقديم المزيد من الدعم لتحويلهم إلى فئة الراضين.

3. نسبة غير الراضين:

فقط 5% من الموظفين أفادوا بأنهم "غير راضين" أو "غير راضين جدًا"، مما يدل على قلة نسبة الموظفين الذين يعانون من مشاكل حقيقية في بيئة العمل. هذا يعتبر مؤشرًا إيجابيًا على أن الجوانب السلبية في بيئة العمل ليست منتشرة بشكل كبير.

4. الدلالة الإحصائية:

يُظهر أن نسبة 95.7% من المشاركين عبروا عن آرائهم، مما يزيد من موثوقية النتائج. يشير ذلك إلى أهمية عينة الدراسة في تمثيل وجهات نظر الموظفين بشكل عام.

النتيجة تدعم الفرضية حيث يظهر الرضا العالي عن بيئة العمل تأثيرًا إيجابيًا على الرضا الوظيفي. مما يعني أن تحسين بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين.

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت وزيادة الرضا الوظيفي.

ما مدى رضاك عن الحوافز والمكافآت المالية التي تتلقاها؟	التكرار (%)
راضٍ جدًا	44.4%
راضٍ	27.8%
محايد	18.5%
غير راضٍ	3%
غير راضٍ جدًا	2%
المجموع	95.7%

1. التوزيع العام:

- رضا مرتفع: يُظهر الجدول أن 44.4% من الموظفين راضون جدًا عن الحوافز المالية، و 27.8% راضون. هذا يشير إلى أن الغالبية العظمى من الموظفين لديهم تقييم إيجابي لنظام الحوافز والمكافآت.
 - نسبة محايدة: 18.5% من الموظفين في موقف محايد، مما يدل على وجود فرصة لتحسين التواصل حول فعالية هذه الحوافز.
 - نسبة غير الراضين: لا تتجاوز 5% من الموظفين، وهو رقم منخفض يعكس فعالية النظام الحالي.
2. العلاقة بين الحوافز والرضا:

تدل النتائج على أن وجود نظام حوافز ومكافآت جيد يزيد من رضا الموظفين عن وظائفهم. عندما يشعر الموظفون بأنهم مُقدَّرون وأنهم يحصلون على مكافآت ملائمة، فإن ذلك يعزز من شعورهم بالانتماء والولاء للمؤسسة.

3. النتيجة:

بناءً على البيانات، يمكن الاستنتاج أن نظام الحوافز والمكافآت له تأثير إيجابي مباشر على الرضا الوظيفي. إذا استمرت الهيئة الملكية في تحسين هذا النظام، فستكون النتائج إيجابية على مستوى رضا الموظفين، مما قد ينعكس بدوره على إنتاجيتهم.

تدعم نتائج الجدول الفرضية بأن نظام الحوافز والمكافآت يُعتبر عاملاً مهماً في زيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الهيئة الملكية، مما يشير إلى أهمية تطوير هذا النظام لتحقيق نتائج أفضل.

فرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التدريب والتطوير المهني ومستوى الرضا الوظيفي.

هل تشعر أن وظيفتك تتيح لك تحقيق تطور مهني؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	35.2	35.2%
نعم، إلى حد ما	42.6	42.6%
محايد	14.8	14.8%
لا	7.4	7.4%
المجموع	100	100%

1. التوزيع العام:

- نسبة عالية من الرضا: يُظهر الجدول أن 35.2% من الموظفين يشعرون بأن وظيفتهم تتيح لهم تحقيق تطور مهني بشكل كبير، و 42.6% يشعرون بأن ذلك يتم إلى حد ما. يشير هذا إلى أن معظم الموظفين يشعرون أن لديهم فرصة للتطور المهني في وظائفهم.
- نسبة محايدة: 14.8% من الموظفين في موقف محايد، مما يشير إلى وجود فرصة لتوفير المزيد من المعلومات أو الفرص لتحسين الرضا لدى هؤلاء الأفراد.
- نسبة غير الراضين: فقط 7.4% من الموظفين لا يشعرون بأن وظائفهم تتيح لهم تحقيق تطور مهني، وهو رقم منخفض يشير إلى فعالية الوضع الحالي.

2. بين التطور والرضا الوظيفي:

- تدل النتائج على أن وجود فرص للتطور المهني يُعتبر عاملاً مهماً في تعزيز الرضا الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بأنهم قادرين على تطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم المهنية، فإن ذلك يساهم في تعزيز شعورهم بالرضا والانتماء.

3. النتيجة:

- بناءً على البيانات، يمكن الاستنتاج أن وجود فرص للتدريب والتطوير المهني يؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي للموظفين في الهيئة الملكية. إذا استمرت الهيئة في تقديم برامج تدريب وتطوير، فإن ذلك سيعزز الرضا ويزيد من الإنتاجية.

تدعم نتائج الجدول الفرضية بأن فرص التدريب والتطوير المهني تلعب دوراً حيوياً في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الهيئة الملكية، مما يشير إلى أهمية التركيز على توفير هذه الفرص لتحقيق نتائج أفضل.

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

كيف تقيم توازن العمل والحياة الشخصية في وظيفتك الحالية؟	التكرار	النسبة المئوية
ممتاز	35	38.9%
جيد جداً	30	33.3%
جيد	17	18.5%
مقبول	2	2.2%
ضعيف	3	3.3%
المجموع	87	100%

1. التوزيع العام:

- تقييم إيجابي: يظهر الجدول أن 38.9% من المشاركين يقيمون توازن العمل والحياة الشخصية في وظائفهم على أنه "ممتاز"، و33.3% يصفونه بأنه "جيد جدًا". هذا يشير إلى أن الغالبية العظمى من الموظفين يشعرون بتحقيق مستوى عالٍ من التوازن.
- نسبة جيدة: 18.5% من الموظفين يقيمون توازنهم بـ "جيد"، مما يدل على أن معظمهم راضون عن هذه الناحية في حياتهم العملية.
- نسبة منخفضة: هناك 5.5% فقط من المشاركين الذين قيموا توازن العمل والحياة الشخصية بـ "مقبول" أو "ضعيف"، وهو ما يعكس عدم رضا قلة من الموظفين في هذا الجانب.

2. العلاقة بين توازن العمل والحياة الشخصية والرضا الوظيفي:

- يعتبر توازن العمل والحياة الشخصية من العوامل الأساسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي. عندما يكون الموظفون قادرين على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية، فإن ذلك يؤدي عادة إلى زيادة الرضا والإنتاجية.
- تظهر البيانات أن الموظفين الذين يقيمون توازنهم بشكل إيجابي (ممتاز وجيد جدًا) من المرجح أن يكون لديهم مستويات عالية من الرضا الوظيفي، مما يعزز الفرضية بأن هناك علاقة بين الرضا والإنتاجية.

3. النتيجة:

1. البيانات تدعم الفرضية بأن تحسين توازن العمل والحياة الشخصية يمكن أن يساهم في زيادة الرضا الوظيفي، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية العامة. من المهم أن تستمر الهيئة الملكية في تعزيز سياسات العمل التي تدعم هذا التوازن، مثل المرونة في ساعات العمل أو برامج دعم الحياة الشخصية.

توضح نتائج الجدول أن توازن العمل والحياة الشخصية له تأثير كبير على الرضا الوظيفي. لذلك، فإن الفرضية المتعلقة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد تدعمها البيانات.

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت وزيادة الرضا الوظيفي.

ما مدى تقدير الإدارة المجهوداتك وإنجازاتك؟	التكرار	النسبة المئوية
تقدير كبير	44.4	44.4%
تقدير مقبول	42.6	42.6%
تقدير ضعيف	7.4	7.4%
لا يوجد تقدير	5.6	5.6%
المجموع	100	100%

1. التوزيع العام:

- تقدير كبير: أظهرت النتائج أن 44.4% من الموظفين يشعرون بأن الإدارة تقدم تقديرًا كبيرًا لمجهوداتهم وإنجازاتهم. هذا يشير إلى أن هناك فئة كبيرة من الموظفين تشعر بالتقدير والاعتراف من قبل الإدارة.
- تقدير مقبول: جاءت نسبة 42.6% من الموظفين ليعبروا عن شعورهم بتقدير مقبول، مما يدل على وجود رضا عام ولكن مع مجال للتحسين.
- نسبة منخفضة: هناك نسبة صغيرة من الموظفين (7.4%) يشعرون بتقدير ضعيف، و5.6% لا يتلقون أي تقدير. هذه النسب تعكس وجود بعض التحديات في كيفية تقدير الإنجازات.

2. العلاقة بين تقدير الإدارة والرضا الوظيفي:

- تقدير الإدارة يعتبر أحد العوامل المهمة التي تؤثر على الرضا الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم تُقدَّر، فإن ذلك يؤدي عادةً إلى رفع مستوى رضاهم عن وظائفهم.
- البيانات تشير إلى أن نسبة كبيرة من الموظفين الذين يتلقون تقديرًا كبيرًا أو مقبولاً هم أكثر عرضة لكونوا راضين عن وظائفهم، مما يعزز الفرضية بأن نظام الحوافز والمكافآت الجيد يزيد من مستوى الرضا الوظيفي.

3. النتيجة:

- يُظهر الجدول بوضوح أن هناك علاقة إيجابية بين تقدير الإدارة للمجهودات والإنجازات وزيادة الرضا الوظيفي. لذلك، يجب على الإدارة التركيز على تعزيز نظام تقدير أفضل من خلال تقديم الحوافز والمكافآت المناسبة لموظفيها.

تشير النتائج إلى أن تقدير الإدارة للمجهودات والإنجازات له تأثير كبير على رضا الموظفين، مما يدعم الفرضية بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت وزيادة الرضا الوظيفي.

فرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

هل ترى أن الرضا الوظيفي يؤثر على إنتاجيتك	التكرار	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	61.1	61.1%
نعم، إلى حد ما	35.2	35.2%
محايد	3.7	3.7%
لا، ليس له تأثير	0	0%
المجموع	100	100%

1. التوزيع العام:

- نعم، بشكل كبير: 61.1% من المشاركين يرون أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتهم. هذه النسبة العالية تشير إلى أن الغالبية العظمى من الموظفين يدركون العلاقة الوثيقة بين رضاهم عن عملهم وأدائهم اليومي.
- نعم، إلى حد ما: أشار 35.2% من الموظفين إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر عليهم إلى حد ما. هذا يشير إلى أن هناك أيضًا وعيًا بوجود تأثير حتى وإن كان بدرجة أقل.
- محايد: 3.7% من المشاركين كانوا محايدين، مما يعكس قلة من الموظفين الذين لا يرون أي تأثير ملحوظ.
- لا، ليس له تأثير: لم يسجل أي موظف في العينة أنهم لا يرون أي تأثير للرضا الوظيفي على إنتاجيتهم، مما يعكس إيمانًا عامًا بوجود علاقة.

2. العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية:

- البيانات تشير بوضوح إلى أن الرضا الوظيفي له تأثير كبير على الإنتاجية. كلما زاد رضا الموظف عن عمله، زادت إنتاجيته، وهذا يتضح من النسب العالية للمشاركين الذين يرون أن رضاهم يؤثر بشكل كبير على أدائهم.

- وجود نسبة 0% من الذين لا يرون أي تأثير يدل على أن جميع المشاركين تقريبًا يعتبرون أن هناك علاقة مهمة.

3. النتيجة:

تُظهر النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي واضح على إنتاجية الموظفين في الهيئة الملكية. لذا، ينبغي على الإدارة التركيز على تحسين بيئة العمل وزيادة مستويات الرضا الوظيفي لتعزيز الإنتاجية العامة.

تشير البيانات إلى وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، مما يدعم الفرضية بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

كيف تقيم مستوى إنتاجيتك في العمل؟	التكرار	النسبة المئوية
مرتفع جداً	40.7	40.7%
أعلى	44.4	44.4%
متوسط	14.8	14.8%
منخفض	0	0%
منخفض جداً	0	0%
المجموع	100	100%

1. التوزيع العام:

- مرتفع جداً: 40.7% من المشاركين يقيمون مستوى إنتاجيتهم بأنه مرتفع جداً، مما يشير إلى وجود شعور إيجابي واضح حيال أدائهم.
- أعلى: 44.4% من الموظفين يرون أن إنتاجيتهم أعلى من المستوى المتوسط. هذه النسبة العالية تعكس تقاولاً كبيراً وثقة في الأداء.

- متوسط: 14.8% من المشاركين يصفون إنتاجيتهم بأنها متوسطة. هذه النسبة ليست مرتفعة ولكنها تعكس بعض الرضا عن الأداء.

- منخفض: 0% من المشاركين قيموا إنتاجيتهم بأنها منخفضة أو منخفضة جداً، مما يدل على عدم وجود حالة من عدم الرضا الكبير حول مستوى الإنتاجية.

2. العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية:

- النتائج تظهر أن الغالبية العظمى من الموظفين يقيمون إنتاجيتهم بشكل إيجابي (مرتفعة جداً أو أعلى)، وهو ما يرتبط مباشرة بالرضا الوظيفي.

- عدم وجود موظفين يصنفون إنتاجيتهم كمنخفضة أو منخفضة جداً قد يشير إلى أن مستوى الرضا عن العمل في الهيئة الملكية مرتفع بما يكفي ليعكس مستوى إنتاجية مرضي.

3. النتيجة:

تُظهر البيانات أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ومعدل الإنتاجية. من المرجح أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن عملهم يحققون مستويات أعلى من الإنتاجية.

تشير البيانات إلى أن مستوى الإنتاجية بين الموظفين مرتفع، مما يدعم الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة. يُنصح بالإدارة بمواصلة الجهود لتحسين بيئة العمل وتعزيز العوامل التي تسهم في زيادة رضا الموظفين، لأن ذلك من شأنه تعزيز إنتاجيتهم بشكل أكبر.

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

النسبة المئوية	التكرار	مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم؟
40.7%	40.7	نعم، بشكل كبير
35.2%	35.2	نعم، إلى حد ما
14.8%	14.8	نادرًا
9.3%	9.3	لا أشرك
100%	100	المجموع

1. التوزيع العام:

- نعم، بشكل كبير: 40.7% من الموظفين يشعرون أنهم يشاركون بشكل كبير في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم، مما يدل على وجود شعور إيجابي بالتمكين والمشاركة.
- نعم، إلى حد ما: 35.2% من المشاركين أشاروا إلى أنهم يشاركون إلى حد ما، مما يعني أن الغالبية تشعر ببعض مستوى من المشاركة في العملية.
- نادراً: 14.8% يعتقدون أنهم يشاركون نادراً في اتخاذ القرارات، مما يشير إلى وجود بعض الموظفين الذين لا يشعرون بالتمكين الكافي.
- لا أشارك: 9.3% من الموظفين لا يشاركون في اتخاذ القرارات، مما يدل على وجود شريحة صغيرة غير مُعترف بها أو غير مُشجعة على المشاركة.

2. العلاقة بين المشاركة والرضا الوظيفي:

- تشير النتائج إلى أن غالبية الموظفين يشعرون بمستوى عالٍ من المشاركة في اتخاذ القرارات، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي.
- عندما يُشرك الموظفون في القرارات التي تؤثر عليهم، فإن ذلك يزيد من شعورهم بالتقدير والاحترام، مما يعزز رضاهم عن العمل.

3. النتيجة:

يُظهر الجدول أن معظم الموظفين يعتقدون أن لديهم مشاركة في القرارات، مما يعكس بيئة عمل تشجع على المشاركة. وهذا من المحتمل أن يسهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي.

تشير البيانات إلى وجود علاقة إيجابية بين مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ورضاهم الوظيفي. البيئة التي تتيح للموظفين أن يكون لهم صوت في القرارات تؤدي إلى زيادة الرضا والالتزام في العمل. من المهم للإدارة تعزيز هذه الثقافة من خلال تشجيع المزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات، مما سيؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين ورضاهم.

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت وزيادة الرضا الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرار	ما العوامل التي تعتقد أنها تعزز إنتاجيتك في العمل؟
74.1%	40	بيئة العمل المناسبة
70.4%	38	الحوافز المالية
53.7%	29	التقدير والتشجيع
44.4%	24	فرص التدريب والتطوير
42.6%	23	التوازن بين العمل والحياة الشخصية
100%	154	المجموع

1. التوزيع العام:

- بيئة العمل المناسبة: 74.1% من المشاركين يعتبرون أن البيئة المناسبة هي العامل الأكثر تأثيرًا في تعزيز إنتاجيتهم. هذا يشير إلى أهمية توفير بيئة عمل مريحة وملائمة لتحقيق أفضل أداء.
- الحوافز المالية: 70.4% من الموظفين يرون أن الحوافز المالية تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز إنتاجيتهم. مما يدل على أن المكافآت المالية تشكل دافعًا قويًا لتحفيز الموظفين على الأداء العالي.
- التقدير والتشجيع: 53.7% من المشاركين يعتبرون أن التقدير والتشجيع لهما تأثير إيجابي أيضًا. هذا يعكس أهمية الاعتراف بمجهودات الموظفين في رفع مستوى التحفيز والإنتاجية.
- فرص التدريب والتطوير: 44.4% يرون أن توفر فرص التدريب والتطوير تعزز إنتاجيتهم، مما يشير إلى الحاجة المستمرة للتعليم والنمو في مكان العمل.
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية: 42.6% من المشاركين يعتبرون أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية عامل مهم في تعزيز إنتاجيتهم، مما يدل على أهمية الاهتمام بجوانب الحياة الأخرى بجانب العمل.

2. العلاقة بين العوامل والإنتاجية:

- تُظهر البيانات أن جميع العوامل المذكورة لها تأثيرات ملحوظة على مستوى إنتاجية الموظفين. وهذا يدل على ضرورة التركيز على مجموعة متنوعة من العناصر لتحسين الإنتاجية.
- من الملاحظ أن البيئة المناسبة والحوافز المالية تأتي في مقدمة العوامل، مما يشير إلى أهمية توفير الظروف المناسبة والدعم المالي لتحقيق الأداء المطلوب.

3. النتيجة:

تشير النتائج إلى أن تحسين البيئة العمل، وتوفير الحوافز المالية، والتقدير والتشجيع، وتوفير فرص التدريب يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بشكل ملحوظ. وهذا يعزز الفرضية حول العلاقة بين نظام الحوافز وزيادة الرضا الوظيفي.

تعكس النتائج أهمية العوامل المتعددة التي تعزز إنتاجية الموظفين. يجب على الإدارة التركيز على تحسين بيئة العمل وتقديم الحوافز المناسبة، بالإضافة إلى التشجيع على التقدير والتطوير المهني. تعزيز هذه الجوانب سيساهم في رفع مستوى رضا الموظفين وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة للفرد في الهيئة الملكية للجبيل وينبع

هل تعتقد أن تحسين الرضا الوظيفي في الهيئة الملكية يمكن أن يزيد من الإنتاجية؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	83.3	83.3%
نعم، إلى حد ما	16.7	16.7%
محايد	0	0%
لا	0	0%
المجموع	100	100%

1. التوزيع العام:

- نعم، بشكل كبير: 83.3% من المشاركين يؤكدون أن تحسين الرضا الوظيفي يمكن أن يزيد بشكل كبير من الإنتاجية. هذا الرقم يشير إلى اعتقاد قوي لدى الغالبية العظمى من الموظفين بأن الرضا الوظيفي يلعب دوراً محورياً في تحفيز الأداء.
- نعم، إلى حد ما: 16.7% من المشاركين يعتقدون أن تحسين الرضا الوظيفي يمكن أن يزيد الإنتاجية، ولكن إلى حد ما. هذه الفئة تعكس وجود قناعة جزئية بفاعلية الرضا الوظيفي.

- محايد: 0% من المشاركين كانوا محايدين، مما يشير إلى عدم وجود تردد في الآراء حول هذا الموضوع.

- لا: 0% من المشاركين يعتقدون أن تحسين الرضا الوظيفي لن يؤثر على الإنتاجية، مما يدل على اجماع واسع على أهمية الرضا الوظيفي.

2. العلاقة بين الرضا والإنتاجية:

- تشير النتائج إلى أن هناك إجماعاً كبيراً بين المشاركين على أن تحسين الرضا الوظيفي سيكون له تأثير إيجابي على الإنتاجية. هذه النتائج تدعم الفرضية المتعلقة بالعلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

- هذا الاعتقاد قد يكون مستنداً إلى تجارب شخصية للموظفين، حيث إن الرضا الوظيفي غالباً ما يرتبط بتوفير بيئة عمل ملائمة، وتقدير المجهودات، والحوافز المناسبة.

3. النتيجة:

النتائج تؤكد أن تحسين الرضا الوظيفي يُعتبر عاملاً أساسياً في تعزيز الإنتاجية في الهيئة الملكية. حيث إن تحسين بيئة العمل وتقديم الدعم النفسي والمادي للموظفين يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام.

تظهر النتائج أن هناك إدراكاً قوياً من الموظفين لأهمية الرضا الوظيفي في رفع مستوى الإنتاجية. لذا، ينبغي على إدارة الهيئة الملكية اتخاذ خطوات فعالة لتحسين الرضا الوظيفي، مثل تقديم الحوافز، وتوفير بيئة عمل مناسبة، وزيادة التقدير لمجهودات الموظفين. هذا النهج سيساهم في تعزيز الإنتاجية ونجاح الهيئة في تحقيق أهدافها.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، يتضح أن الرضا الوظيفي يمثل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الموظفين وأدائهم في المنظمة. من خلال دراسة حالة الهيئة الملكية للجبيل وينبع، تم التأكيد على أن تحسين مستويات الرضا الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء وتعزيز الالتزام لدى الموظفين. لذلك، ينبغي على المنظمات العمل على توفير بيئة عمل محفزة وشاملة، تضمن للموظفين الرضا عن ظروف العمل وتقدير الجهود المبذولة، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وتحقيق الأهداف التنظيمية. نأمل أن تكون هذه الدراسة قد وفرت إسهامات علمية تساهم في تحسين سياسات الموارد البشرية، وتفتح المجال لمزيد من الأبحاث حول تأثير الرضا الوظيفي في مختلف القطاعات.

نتائج الدراسة:

تم تحليل نتائج الدراسة التي تم إجراؤها على عينة من 54 موظفاً في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، والتي استندت إلى استبيان تم توزيعه لتقييم جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي وتأثيرها على الإنتاجية.

1. الرضا عن بيئة العمل: نتيجة: 44.4% من المشاركين عبّروا عن رضاهم الشديد عن بيئة العمل، بينما 27.8% كانوا راضين ويعكس هذا التوزيع الجيد استقرار بيئة العمل في الهيئة، حيث يشعر معظم الموظفين بالراحة والدعم في عملهم. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى السياسات الإدارية الجيدة أو الثقافة المؤسسية الإيجابية.

2. تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية: 61.1% من المشاركين اعتقدوا أن رضاهم عن وظيفتهم يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتهم، و35.2% قالوا إن التأثير موجود إلى حد ما و يُظهر ذلك أن هناك فهماً عاماً بين الموظفين لأهمية الرضا الوظيفي في تعزيز الأداء اليومي، مما يؤكد الفرضية بأن هناك علاقة مباشرة بين الرضا والإنتاجية.

3. الحوافز والمكافآت المالية نتيجة: 44.4% من المشاركين يشعرون برضا كبير عن نظام الحوافز والمكافآت المالية، و27.8% يعتبرون هذا النظام مرضياً و يعد نظام الحوافز أحد العوامل المهمة التي تؤثر على الرضا الوظيفي، ويشير ارتفاع نسبة الرضا إلى فعالية هذه الحوافز في تحفيز الموظفين.

4. توازن العمل والحياة الشخصية نتيجة: 38.9% من المشاركين وصفوا توازن العمل والحياة بأنه ممتاز، بينما 33.3% وصفوه بأنه جيد جدًا وتعكس هذه النسب إيجابية في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يسهم في رفع مستوى الرضا العام للموظفين.
5. فرص التطور المهني 35.2% من الموظفين أكدوا أن وظائفهم تتيح لهم تحقيق تطور مهني بشكل كبير، بينما 42.6% قالوا إن ذلك يحدث إلى حد ما تُظهر هذه النسب حاجة الموظفين إلى مزيد من الفرص التعليمية والتدريبية لتعزيز مهاراتهم، مما قد يؤدي إلى تحسين مستوى الرضا.
6. تقدير الإدارة لمجهودات الموظفين 44.4% من المشاركين يشعرون بأن الإدارة تقدر مجهوداتهم بشكل كبير، في حين أن 42.6% يعتقدون أن التقدير مقبول و يعكس هذا تقديرًا واضحًا من الإدارة لمساهمات الموظفين، وهو عامل مهم في تعزيز الرضا الوظيفي.
7. مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات: 40.7% من المشاركين يشعرون بأنهم يشاركون بشكل كبير في اتخاذ القرارات المؤثرة على عملهم و يُظهر هذا الشعور بالانتماء والمشاركة أنه يمكن للموظفين التأثير في بيئة عملهم، مما يزيد من التزامهم وولائهم للمنظمة.
8. العوامل التي تعزز الإنتاجية: 74.1% من المشاركين اعتبروا أن بيئة العمل المناسبة هي أهم العوامل التي تعزز إنتاجيتهم، تليها الحوافز المالية بنسبة 70.4% ويعكس ذلك أهمية توفير بيئة عمل محفزة ومناسبة لتحقيق الأداء العالي، ما يستدعي من الإدارة تحسين هذه البيئة باستمرار.
9. تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية 83.3% من المشاركين اعتقدوا أن تحسين الرضا الوظيفي في الهيئة الملكية سيؤدي إلى زيادة الإنتاجية و يشير ذلك إلى أن هناك وعيًا لدى الموظفين بأهمية الرضا الوظيفي وتأثيره المباشر على الأداء، مما يستدعي استراتيجيات فعالة لتحسين الرضا.

- تؤكد النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير ملحوظ على الإنتاجية في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.
- يتطلب الأمر من الإدارة العمل على تحسين بيئة العمل، وتعزيز أنظمة الحوافز، وتقديم المزيد من فرص التطوير المهني لضمان استمرار الرضا والإنتاجية العالية.
- يشير تفاعل الموظفين مع الإدارة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات إلى أهمية التقدير والمشاركة في تعزيز الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية على مستوى الأداء.
- هذه النتائج تسلط الضوء على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري في المؤسسات وتعزيز بيئة العمل، ما يمكن أن يكون له تأثير كبير على النجاح المؤسسي المستدام.

التوصيات:

1. تعزيز بيئة العمل: بالنظر إلى النتائج التي أظهرت أن 44.4% من الموظفين راضين جداً عن بيئة العمل و 27.8% راضين، يجب على الهيئة الملكية مواصلة جهودها في توفير بيئة عمل ملائمة وتحفيزية من الضروري أيضاً معالجة آراء 18.5% من الموظفين الذين كانوا محايدين لتقليل مستوى الحياء وزيادة الرضا.
2. تحسين نظام الحوافز والمكافآت: تشير النتائج إلى أن الحوافز المالية تساهم بشكل كبير في زيادة الرضا الوظيفي (70.4%). لذا، يُوصى بمراجعة وتطوير نظام الحوافز لضمان تقديم مكافآت عادلة ومجزية تعزز شعور الموظفين بالتقدير.
3. زيادة فرص التدريب والتطوير المهني أظهرت الدراسة أن 35.2% من الموظفين يرون أن وظيفتهم تتيح لهم فرصاً كبيرة للتطور المهني، بينما 42.6% يرون أن هذه الفرص متاحة إلى حد ما يجب توفير المزيد من البرامج التدريبية لتلبية احتياجات الموظفين وتحسين مستوى الرضا الوظيفي.
4. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية يجب على الهيئة الملكية النظر في زيادة المرونة في العمل وتقديم برامج دعم تعزز التوازن بين الحياة العملية والشخصية. فقد أظهرت النتائج أن 42.6% من الموظفين يرون أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية هو أحد العوامل المهمة التي تعزز إنتاجيتهم.
5. زيادة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات أظهرت الدراسة أن 40.7% من الموظفين يشاركون بشكل كبير في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم. يُوصى بتشجيع المزيد من الموظفين على المشاركة في صنع القرارات، مما يزيد من شعورهم بالتمكين ويعزز مستوى الرضا الوظيفي.
6. تحسين التقدير الإداري على الإدارة تعزيز سياسات تقدير جهود الموظفين من خلال تقديم المزيد من التشجيع والاعتراف بالمجهودات والإنجازات فقد أظهرت النتائج أن التقدير يلعب دوراً مهماً في زيادة الرضا والإنتاجية.
7. متابعة تحسين السياسات اوصى بإجراء متابعة دورية لنتائج السياسات المتعلقة بالرضا الوظيفي، مع إجراء استبيانات مستمرة لقياس مستوى الرضا والإنتاجية، لضمان مواصلة تحسين الظروف المهنية للموظفين.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربي:

1. ابن منظور، 1992. لسان العرب. دار العلم للملايين.
2. لويس، 1997. موسوعة المصطلحات. الدار العربية للعلوم.
3. بن دانية، 1998. الرضا الوظيفي: دراسة حالة. المجلة العربية للعلوم الإدارية.
4. العكش، ع.، والحسين، ج.، 2008. أثر الرضا الوظيفي على الأداء. مجلة العلوم الإدارية، 45(3)، 101-120.
5. مختار، أ.، 2022. الرضا الوظيفي وتأثيره على الإنتاجية. المجلة المصرية للإدارة.
6. زرقاوي، س.، 2014. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. مجلة دراسات العمل.
7. ماركتي، أ.، 2022. تحليل الإنتاجية. المجلة الأمريكية للاقتصاد والإدارة.
8. سليمان، م.، 2020. الإنتاجية وعواملها. دار الفكر العربي.
9. الجهني، م. (2016). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص. مجلة العلوم الإدارية، 24(1)، 12-29.
10. العسيري، س. (2020). تأثير الحوافز المالية وغير المالية على الرضا الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 30(2)، 56-72.
11. البلوشي، ع. (2019). إدارة الأداء وتأثيرها على إنتاجية الموظفين. المجلة الدولية للدراسات الإدارية، 18(3)، 44-61.
12. الزهراني، ر. (2018). تحليل الرضا الوظيفي وأثره على الولاء المؤسسي. المجلة العربية للبحوث والدراسات، 12(4)، 22-39.
13. المنيف، ح. (2021). الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية: دراسة تحليلية. المجلة العربية للعلوم التربوية، 17(1)، 97-114.
14. السالم، ف. (2022). تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين. المجلة السعودية للإدارة، 26(3)، 134-150.
15. الحربي، م. (2017). التحفيز ودوره في رفع كفاءة الأداء المؤسسي. مجلة الدراسات الإدارية، 15(2)، 66-83.
16. الطلحي، ن. (2015). الرضا الوظيفي كمدخل لتحسين الأداء المؤسسي. المجلة العربية للبحوث الإدارية، 9(2)، 19-35.

17. بن شريم، أ. (2020). تأثير التدريب على الرضا الوظيفي لدى الموظفين. المجلة العربية للموارد البشرية، 14(3)، 80-95.
18. السند، ج. (2023). دور القيادة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين. مجلة الإدارة العامة، 22(1)، 56-73.

المراجع الأجنبية:

1. Asl, A., et al., 2015. Job Satisfaction and Organizational Performance. Journal of Business Management, 12(4), 200-210.
2. Saleem, A., et al., 2012. Absenteeism and Job Satisfaction. Journal of Human Resource Management, 8(1), 15-23.
3. Azeez, A., & Abimbola, O., 2016. Organizational Commitment and Job Satisfaction. International Journal of Management Sciences, 4(2), 30-45.

الملاحق

نموذج الاستبيان:

دراسة حالة: الهيئة الملكية للجبيل وينبع

عزيزي الموظف/عزيزتي الموظفة،

نهدف من خلال هذا الاستبيان إلى قياس مدى تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإنتاجية في الهيئة الملكية للجبيل وينبع. نرجو منك الإجابة على الأسئلة بدقة وصدق. جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

البيانات العامة:

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 إلى 40 سنة

☐ من 41 إلى 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

3. المؤهل العلمي:

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

4. مدة العمل في الهيئة الملكية للجبيل وينبع:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى 10 سنوات

☐ من 11 إلى 15 سنة

☐ أكثر من 15 سنة

أسئلة الاستبيان:

الرضا الوظيفي:

1. ما مدى رضاك العام عن وظيفتك في الهيئة الملكية؟

☐ راضٍ جداً

☐ راضٍ

☐ محايد

☐ غير راضٍ

☐ غير راضٍ جداً

2. هل تعتقد أن سياسات الحوافز والترقيات تعزز رضاك الوظيفي؟

☐ نعم، بشكل كبير

☐ نعم، إلى حد ما

☐ محايد

☐ لا، ليس كثيراً

☐ لا، أبداً

3. كيف تقيم مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الهيئة الملكية؟

☐ ممتاز

☐ جيد جداً

☐ جيد

☐ مقبول

☐ ضعيف

4. هل تشعر بأنك تحصل على التقدير المناسب لأدائك؟

☐ نعم، دائماً

☐ نعم، غالباً

☐ أحياناً

☐ نادراً

☐ أبداً

الإنتاجية:

5. إلى أي مدى تشعر أن رضاك الوظيفي يؤثر على إنتاجيتك اليومية؟

☐ يؤثر بشكل كبير

☐ يؤثر بشكل متوسط

☐ يؤثر بشكل طفيف

☐ لا يؤثر

6. هل تشعر أن تحسين بيئة العمل سيزيد من إنتاجيتك؟

☐ نعم، بشكل كبير

☐ نعم، إلى حد ما

☐ محايد

☐ لا، ليس كثيراً

☐ لا، أبداً

7. كيف تصف مستوى التعاون بينك وبين زملائك في العمل؟

☐ ممتاز

☐ جيد جداً

☐ جيد

☐ مقبول

☐ ضعيف

8. هل تجد أن وضوح الأهداف التنظيمية يساهم في تحسين إنتاجيتك؟

☐ نعم، بشكل كبير

☐ نعم، إلى حد ما

☐ محايد

☐ لا، ليس كثيراً

☐ لا، أبداً

العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية:

9. هل تعتقد أن رضاك عن وظيفتك يزيد من التزامك بأداء مهامك الوظيفية؟

☐ نعم، بشكل كبير

☐ نعم، إلى حد ما

☐ محايد

☐ لا، ليس كثيراً

☐ لا، أبداً

10. هل تشعر بأن هناك علاقة مباشرة بين رضاك الوظيفي ومستوى الإنتاجية في الهيئة الملكية؟

☐ نعم، بشكل كبير

☐ نعم، إلى حد ما

☐ محايد

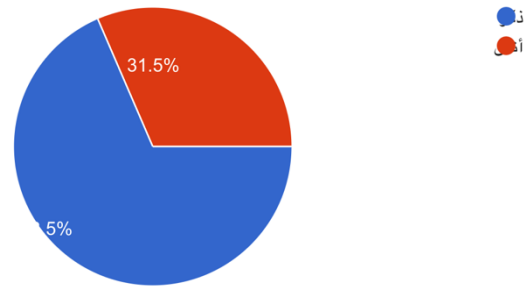
☐ لا، ليس كثيراً

☐ لا، أبداً

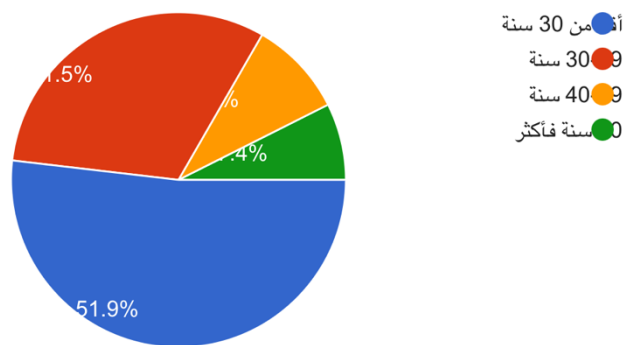
مقترحات:

11. برأيك، ما هي أهم الجوانب التي يجب تحسينها في بيئة العمل لزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية؟

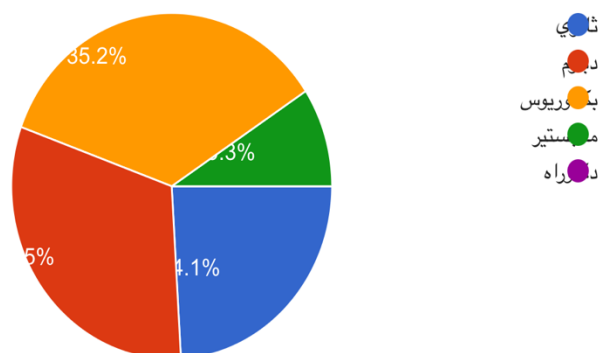
الجنس
رد 54



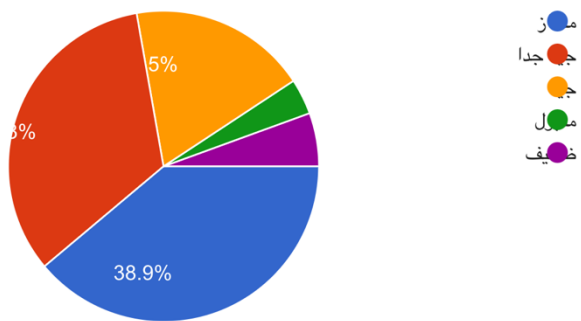
العمر
رد 54



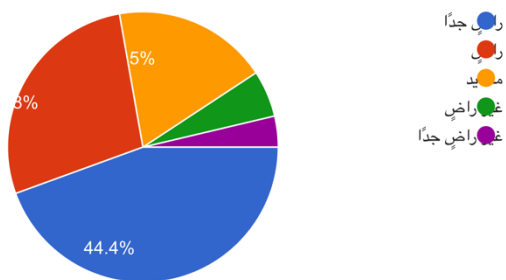
المسكن
رد 54



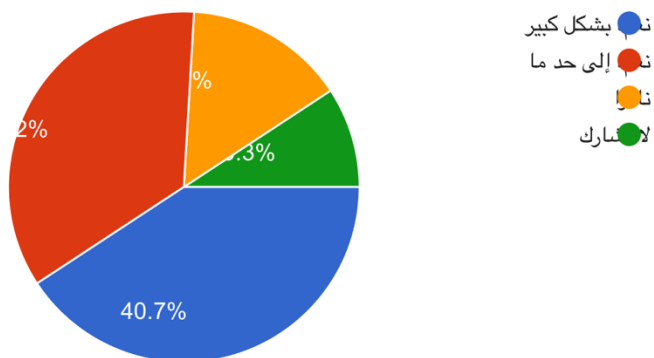
كيف
رد 54



ما ما
رد 54

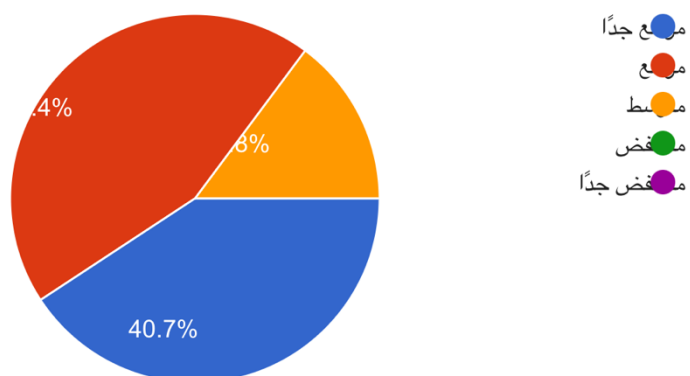


ما ما
رد 54

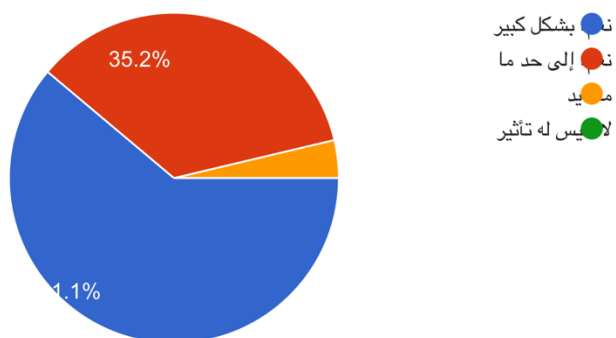


هـ
رد 4

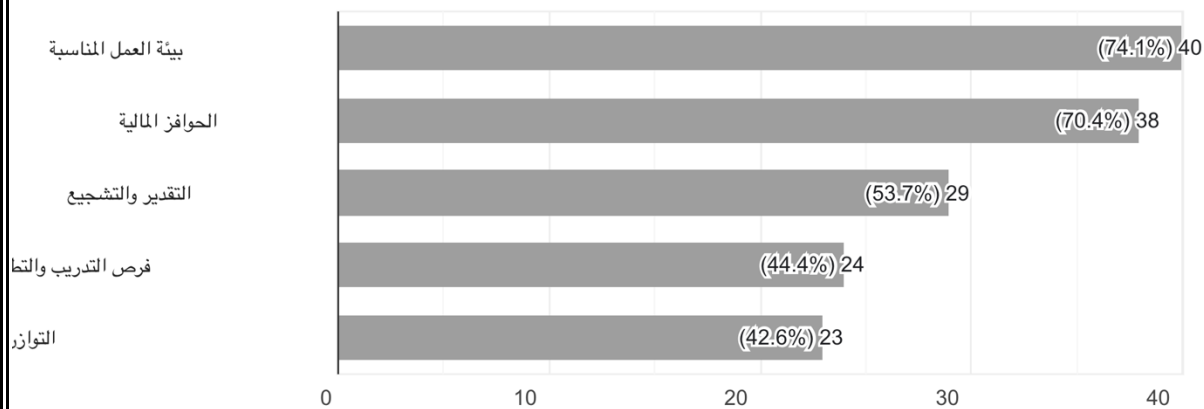
كيف
رؤ 54



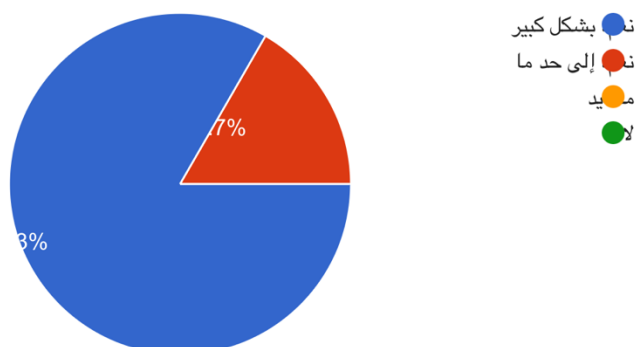
هل ت
رؤ 54



ما ال
رؤ 54



هل ت
54 رد



الملخص

تتناول هذه الدراسة تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية في الهيئة الملكية للجبيل وينبع، حيث يعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية التي تؤثر في أداء الموظفين وتحفيزهم على الابتكار والإنتاجية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتقييم العلاقة بين هذين المتغيرين، وذلك من خلال استبيان تم تصميمه بعناية لجمع البيانات من عينة تتكون من 54 موظفًا تم اختيارهم بشكل عشوائي.

ركزت الدراسة على تحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، بما في ذلك بيئة العمل، الرواتب، فرص التدريب، والعلاقات بين الزملاء والإدارة. تمثل النتائج المستخلصة من التحليل بيانات ميدانية دقيقة، حيث أظهرت وجود علاقة إيجابية قوية بين مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية، مما يعكس أهمية تحسين بيئة العمل وتوفير دعم كافٍ للموظفين.

تقدم هذه الدراسة توصيات استراتيجية تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية، مثل تطوير برامج تدريب وتطوير مهني، وتحسين نظم التعويضات والمكافآت، وتعزيز ثقافة التواصل الفعال داخل الهيئة. تساهم هذه التوصيات في تحقيق أهداف الهيئة الملكية للجبيل وينبع وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

تعتبر هذه الدراسة خطوة مهمة نحو فهم الديناميات النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، وتساهم في تسليط الضوء على ضرورة الاستثمار في العنصر البشري كأحد الركائز الأساسية لتحقيق النجاح المؤسسي.

The Impact of Job Satisfaction on Productivity: A Case Study of the Royal Commission for Jubail and Yanbu

:Prepared by

Faisal bin Saeed bin Marzooq Al-Ghamdi

:Supervised by

Dr. Asmaa Abu Anza

:Academic Year

2024-1446