

أثر الرضا الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي

(بالتطبيق على موظفي أمانة منطقة تبوك)

المملكة العربية السعودية

The impact of job satisfaction on job performance efficiency

(Appling to Tabuk Region Municipality employees)

Kingdom of Saudi Arabia

اعداد الطالب

مشاري عبدالله العنزي

٢٥٢٠٠٠٧٦٣

بكالوريوس إدارة الأعمال

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

اشراف

د.فايز جراد

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥ - ٢٠٢٦ م

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

أن إدارة الأفراد في أي منظمة بمختلف عملياتها الإدارية تحتل مركزاً مؤثراً ، سواءً أكانت هذه الإدارة صناعية، أو تجارية، أو صحية ، أو تعليمية ، إذ إنها الأداة المسؤولة عن إدارة دفعة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية لأفرادها ، أو في سلوك العاملين ، أو في الوسائل والأساليب الإدارية المتبعة معهم ، أو في كل هذه النواحي مجتمعة، مما يؤثر على مسيرة المنظمة سلباً أو إيجاباً ، لذا يمكن القول أن إدارة الأفراد الفعالة هي الأساس الضروري لتكوين قاعدة ملائمة للتطوير والتقدم.

وتعتبر تلبية احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في أي منظمة من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين نحو منظماتهم ، وتقديم الخدمات لجميع العاملين ، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي ليساعدهم علي تحسين أدائهم وفعاليتهم ، وبالتالي لم تعد إدارة الأفراد هي عملية روتينية تقليدية تعتمد علي تنفيذ أوامرها ضمن منهج واحد وثابت، بل أصبحت عملية إنسانية دينامية تهدف إلى تلبية احتياجات العاملين من الخدمات الضرورية العامة الملائمة .

ويعد الرضا الوظيفي للموظفين من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء العاملين وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة ،ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تايلور وفايول وفيبر بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل لذا فإن محور اهتمام هذه الدراسة يدور

حول مفهوم (أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بالتطبيق على موظفي أمانة منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية) .

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف علي أهم العوامل المؤثرة في أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي أمانة منطقة تبوك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموجرافية، كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا الوظيفي للموظفين.

مشكلة البحث :

تناولت الدراسات كثيراً من الأمور المهمة والظواهر السلوكية في المنظمات ومنها الرضا الوظيفي باعتباره أحد ظواهر السلوك التنظيمي الذي يتناول مشاعر الفرد إزاء مؤثرات العمل الذي يقوم به وكذلك البيئة المحيطة بالعمل، وإن في إشباع حاجات الأفراد بالمنظمة تحقيق لمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لديهم وهذا بدوره يؤثر على الإنتاجية، ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ومنظّمته، وكذلك الالتزام التنظيمي هو إحدى الموضوعات التي تناولتها الدراسات من جوانب متعددة وبأساليب مختلفة.

ذكر الخيري، حسين، (٢٠٠٨) في دراسة له تميز بعض المنظمات الإدارية من خلال عمل الموارد البشرية لها بكل إخلاص وأمانة، ومن هنا يتحقق الانتماء والولاء للمنظمة والحرص على بذل الجهد في سبيل استمراريتها وتحقيق أهدافها المرجوة والذي ينعكس بدوره على تحقيق الجودة ورفع معدلات الإنتاجية.

ومشكلة الدراسة هي التعرف على أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للموظفين بأمانة منطقة تبوك من وجهة نظرهم .

أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية :

١. تلقي مثل هذه البحوث الضوء علي أهم الظروف والعوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي للموظفين مما يسهم في تطوير وتحسين أدائهم .
٢. التعرف علي دور المناخ التنظيمي في المنظمات وأثره علي دافعية العمل لدي الموظفين .
٣. التعرف علي الحاجات الحقيقية للموظفين من اجل تحسينها وتطويرها .

الأهمية التطبيقية :

- (١) تسهم هذه الدراسة بتطبيقها على الواقع في التعرف على أهم العوامل التي ترفع من أداء الموظفين وعن رضاهم عن ما تقدمه لهم الجهات الإدارية في أمانة منطقة تبوك من ظرف عمل جيدة .
- (٢) تسهم في خدمة دراسات أخرى تربط بمجال الرضا الوظيفي وأثره على الأداء .

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي :

- (١) التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .
- (٢) التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء الموظفين بأمانة منطقة تبوك .
- (٣) التعرف علي أثر بعض المتغيرات المؤثرة في الرضا الوظيفي وتطوير فعالية الأداء الموظفين (تعليم - خبرة)
- (٤) وضع بعض التوصيات والمقترحات لتحسين الرضا الوظيفي للموظفين لتطوير فعالية أداءهم .

تساؤلات الدراسة :

تبلورت مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي :

- ما العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الفرضيات التالية :

- ١- ما العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى موظفي أمانة منطقة تبوك؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة البحث عن الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء الموظفين تعزى لمتغير المناخ التنظيمي في أمانة منطقة تبوك ؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء الموظفين تعزى إلى متغير التدريب و الحوافز (المادية والمعنوية) ؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة البحث عن الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء الموظفين تعزى إلى متغير الخبرة ؟

فروض الدراسة:

- HA يوجد أثر للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في أمانة منطقة تبوك. .
- HB يوجد أثر للمناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي ورفع كفاءة أداء الموظف بأمانة منطقة تبوك.
- HC يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي يعزى إلى التدريب والحوافز

الدراسات السابقة:

(١) خوله عبد الحميد محمد الطالباني (٢٠١٤) بعنوان (دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة على رأس المال الفكري) دراسة تحليلية في المعهد التقني/بابل

هدفت الدراسة ، إلى تحقيق تمثّل باختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والمحافظة على رأس المال الفكري واثّر احدهما على الآخر.

ولغرض تحقيق هذا الهدف تم بناء نموذج افتراضي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغيرين ، وانبثقت منه عدة فرضيات رئيسية وفرعية .

وتم اختيار المعهد التقني/بابل مجتمعا للبحث واختبار فرضياته، ونظرا لكبر حجم المجتمع الاصلي، فقد تكونت عينة البحث من (٩٠) فردا ممن يشغلون المناصب الادارية في المنظمة المبحوثة مع عينة عشوائية من تدريسي وفني المنظمة المبحوثة .

وتوصل البحث إلى جملة نتائج منها على سبيل المثال لا الحصر:-

- أن اغلب أفراد العينة راضين عن الصورة الاجتماعية التي تحققها لهم الوظيفة الحالية.
- ان هناك علاقة ارتباط وتأثير بين عوامل الرضا الوظيفي والمحافظة على رأس المال الفكري .
- وخلصت الدراسة الى تقديم مجموعة من التوصيات منها:-
- تشكيل لجنة دائمية للتطوير الوظيفي.

٢) حسين مرضي الدوسري (٢٠١٣) بعنوان (الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في كلية التقنية بالخرج من وجهة نظر الموظفين)

هدفت الدراسة لمعرفة علاقة أنماط القيادة الإدارية بالرضا الوظيفي في الكلية التقنية بالخرج من وجهة نظر الموظفين

منهج البحث: استخدم – الباحث – المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة لجمع البيانات.
وتوصلت الدراسة إلى النتائج:

١. توفر الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة وذلك بمتوسط حسابي .

٢. النمط الأوتوقراطي هو النمط السائد ، ثم النمط التشاوري ، ثم النمط الحر.

٣. وجود علاقة عكسية بين مستوى الرضا الوظيفي والنمط القيادي الأوتوقراطي.

٤. وجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي والنمط القيادي التشاوري.

٥. وجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي والنمط القيادي الحر

وأوصت الدراسة

١ - ضرورة إفساح المجال أمام المرؤوسين في المشاركة في اتخاذ القرار ، والاعتراف بقدراتهم وبكفاءتهم في تحقيق أهداف الكلية.

٢ - العمل على إيجاد نظام ذو مرونة عالية في عملية ضبط الحضور و الانصراف.

٣ - توصي الدراسة بعدم تدخل القائد في أعمال ليست من مهامه.

٤ - يجب أن تتناسب الحوافز المادية والمعنوية مع ما يبذله العاملين من جهد في العمل.

(٣) رينا سعد الرحيلي (٢٠١١) بعنوان الرضا الوظيفي لدى الأطباء السعوديين العاملين في المستشفيات الحكومية (جامعة الملك عبد العزيز)

هدفت هذه الدراسة إلى رصد عوامل الرضا الوظيفي للطبيب السعودي داخل المؤسسة الصحية. واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي لجمع البيانات الميدانية من أجل الكشف عن مدى رضا الأطباء داخل أماكن عملهم. وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ٢٣٣ طبيباً وطبيبة سعوديين من العاملين في المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية الأولية بمدينة جدة. واستخدم مقياس مينوسوتا للرضا الوظيفي كأداة رئيسة للبحث لقياس الربط بين المتغيرات الشخصية كالجنس، ومكان العمل، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، والمسمى الوظيفي، والتخصص، وسنوات العمل، والرضا الوظيفي لدى الأطباء من خلال أربعة أبعاد أساسية وهي: بعد العمل ذاته، وبعد علاقات العمل مع الرئيس، وبعد علاقات العمل مع الزملاء، وبعد سياسات العمل.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها أنه يوجد ارتباط بين الرضا الوظيفي وبين كل من المتغيرات التالية مكان العمل، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، والمسمى الوظيفي، والتخصص، وسنوات العمل، ماعدا متغير الجنس حيث تبين أنه لا توجد أي علاقة بينه وبين الرضا الوظيفي لدى الأطباء. وقد حددت الدراسة أربعة أبعاد للرضا الوظيفي هي الرضا بالعمل ذاته، والرضا بعلاقات العمل مع الرئيس، والرضا بعلاقات العمل مع الزملاء، والرضا بسياسات العمل. وبالنسبة لأهم عناصر الرضا تأثيراً في كل بعد من أبعاده كانت على الشكل التالي: في البعد الأول (الرضا بالعمل ذاته)، كان الاختلاط في العمل بين الأطباء وإمكانية عمل بعض الأشياء للآخرين هي من أهم العناصر المؤثرة فيه، وأما البعد الثاني (الرضا بعلاقات العمل مع الرئيس) فالعنصر المؤثر فيه هو أسلوب تعامل المدير المباشر مع موظفيه، وأما البعد الثالث هو (الرضا بعلاقات العمل مع الزملاء) فالعنصر المؤثر فيه هو أسلوب انسجام الزملاء في العمل مع بعضهم البعض، والبعد الرابع (الرضا بسياسات العمل) فأهم

العناصر المؤثرة فيه كانت التكاليف لتغطية العمل داخل مقر العمل وأسلوب العمل في توفير وظيفة دائمة، وفرصة القيام بأعمال مختلفة من وقت لآخر.

٤) دراسة لياكو وشوماخر (Liacqu, & Schumacher: 1995: 11-51) التي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة أو عدم الارتياح في العمل، واستخدم الباحث تقسيم هرز برج (Herz berg, 1968) في نظرية العاملين التي ركزت على تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا الجامعية ، وقد توصلت نتائج البحث إلى أن العوامل المسببة للرضي عن العمل أو ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو، وتقدير الآخرين. ولاحظ أن إشباع هذه الحاجات وما تتطلبه من خدمات تقدمها المنظمة للعاملين فيها تؤدي إلى درجة عالية من الرضي عن العمل وتحسين الأداء. أما العوامل التي يؤدي عدم وجودها إلى عدم الرضا (العوامل الصحية) فترتبط بالأجور، وبسياسة المنظمة، والإشراف الفني، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والمركز الاجتماعي.

تعليق علي الدراسات السابقة:

التشابه :

ينضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن كل دراسة من الدراسات السابقة ركزت علي أحد الجوانب أو العوامل التي تؤثر علي الرضا الوظيفي ، فمنها ما حاول إيجاد علاقة بين نمط القيادة لدي المديرين كالنمط الديمقراطي أو التسلطي وعلاقته بالرضا الوظيفي للموظفين ، ومنها ما ركز علي دور العلاقات الإنسانية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، ومنها ما ركز علي الكفايات المهنية للموظفين والتطور المهني والقدرة علي الاتصال والتواصل وتحمل المسؤولية ومنها ما ركز علي الجانب المادي كالأجور ، ومنها ما ركز علي السياسة التعليمية وأثرها علي تحسين الرضا الوظيفي، ومنها ما ركز علي أثر الدوافع علي الرضا الوظيفي للمعلمين، وقد

أجمعت كافة الدراسات علي وجود علاقة قوية بين كل جانب من هذه الجوانب المادية والمعنوية علي تحسين الرضا الوظيفي للعاملين وتحسين أداؤهم .

الاختلاف :

الدراسة الحالية تميزت عن باقي الدراسات السابقة في أنها تحاول إيجاد أثر الرضا الوظيفي وربطه بكفاءة بالأداء الوظيفي للموظفين في أمانة منطقة تبوك .

مصطلحات البحث :

الرضا الوظيفي : يشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى وجهة نظر الأفراد العاملين نحو قبولهم واستحسانهم للعمل الذي يزاولونه. (عباس و على ، ٢٠٠٠ : ١٧٧).

"الشعور بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات عن العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل.." (العديلى ، ١٤٢٤ : ٨٢)

ويعرف الرضا الوظيفي اجرائياً:

هو شعور ذاتي ايجابي الذي يعمل به الموظف أثناء أداء المهام والواجبات المكلف بها في جهة عمله
الأداء الوظيفي : الأداء الوظيفي يعني (القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب). (زكي، بدون: ١٠٩) .

الأداء الوظيفي هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة. (عبد الغني ، ٢٠٠١ : ٥٦)

التعريف الإجرائي :

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها.

المناخ التنظيمي عرفه الطويل (٢٠٠١) المناخ التنظيمي بأنه "مجموعة الخصائص التي يدركها ويشعر بها العاملون في النظام بما تميز به بيئة العمل سواء شعر به العاملون بصورة مباشرة أو غير مباشرة ويكون لها تأثير وانعكاس على دوافعهم وسلوكهم".

المنطلقات النظرية للدراسة:

لقد تم إعداد هذه الدراسة وفق المنهج العلمي لمثل هذه الدراسات ، حيث تم اختيار عنوان الدراسة بعناية لذلك رأيت من الأهمية دراسة (أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين في أمانة منطقة تبوك)

وقد بينت ذلك من خلال الفصل الأول من الدراسة في الجزء الخاص بأهداف الدراسة ، كذلك من خلال الأسئلة الخاصة بالدراسة .

ومن أجل الوصول لأهداف الدراسة والرد على فرضيتها تم وضع مقترح لاستبيان تضمن العديد من المحاور

كذلك تم في الإطار النظري للدراسة توضيح مفهوم تعريف الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي والتدريب والحوافز حيث أن الرضا الوظيفي يتأثر بها .

المنهجية وطرق البحث:

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي ، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة .

١. فلسفة البحث philosophy المنهج الوضعي positivist
 ٢. أسلوب التحليل Approaches استنتاجي deductive
 ٣. استراتيجية البحث Strategies دراسة حالة case study
 ٤. نوع البحث choice كمية quantitative
 ٥. المدة الزمنية Time horizon مقطعية cross-sectional
 ٦. طريقة جمع وتحليل البيانات Data collection and analysis
- Questionnaire الاستبيان techniques

أداة البحث :

سوف أقوم في هذه الدراسة باستخدام اداة (الاستبيان) الإلكتروني حيث يتم نشر الاستبيان عبر موقع يتم تحديده بعد تحكيم اسئلة الاستبيان حيث تتضمن ١٥ سؤال موزعة على ثلاث هي:

- المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي
- الحوافز وأثرها في الرضا الوظيفي ..
- التأهيل والتدريب وأثره في الرضا الوظيفي

حدود الدراسة

تتضمن حدود البحث ما يلي:

حدود موضوعية : وتشمل عوامل الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي.

حدود زمانية ومكانية : الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٥ - ٢٠٢٦ م

- سيطبق البحث على عدد من الموظفين في أمانة منطقة تبوك.

متغيرات الدراسة :

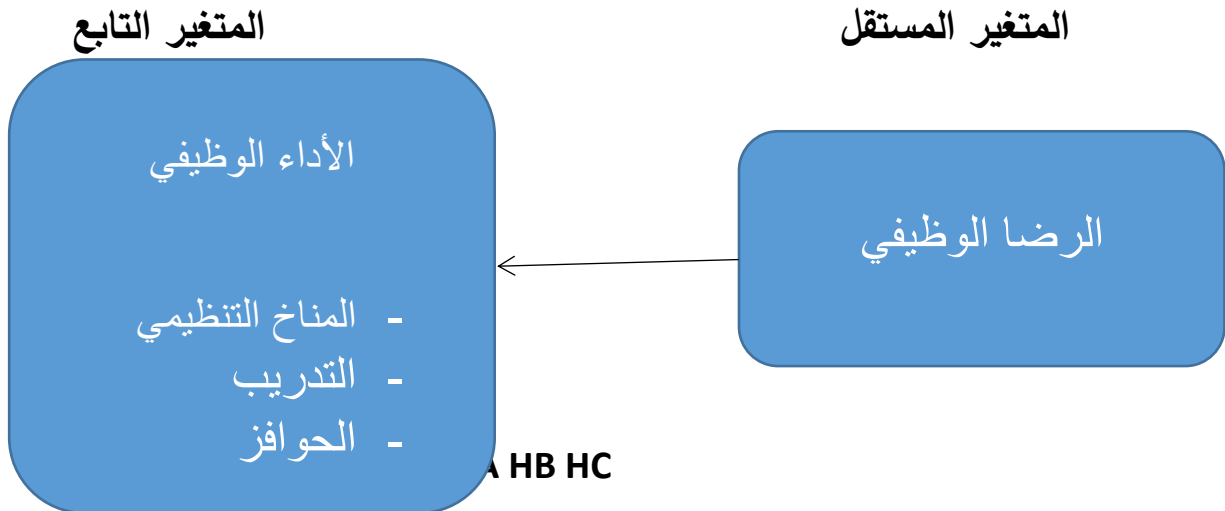
تعريف المتغير المستقل : هو المتغير الذي يؤثر على المتغيرات الأخرى ولا يتأثر بها.

تعريف المتغير التابع : هو: المتغير الذي يتبع المتغير المستقل، التأثير من المتغير المستقل يقع على المتغير التابع، من السهل جدًا قياس التأثيرات على المتغيرات التابعة.

العلاقة بين المتغيرات في الدراسة :

تظهر العلاقة بين المتغيرات أولاً حينما يقوم المتغير المستقل في التأثير على المتغيرات الأخرى، دون أن يتأثر المتغير المستقل بها.

وفي هذه الدراسة نجد أن إدارة المشاريع كمتغير مستقل لا يتغير بل يظل هو الثابت بينما عوامل نجاح إدارة المشاريع وغيرها من الموضوعات التي يتناولها المتغير التابع يمكنها أن تتأثر حسب السير في الدراسة .



المراجع:

١. بدوي أحمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، دار الكتاب المصري، القاهرة.
٢. هلال محمد عبد الغني: مهارات إدارة الأداء ، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ٢٠٠١.
٣. الخيري، حسين، ، الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠٠٨.
٤. سهيله محمد عباس وعلى السيد على ، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة والنشر الطبعة الأولى. ٢٠٠٠ م .
٥. ناصر محمد العديلي ، ادارة السلوك التنظيمي ، الطبعة الاولى - الرياض ١٤٢٤ .
٦. د راوية حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر ، الدار الجامعية ، ٢٠٠٢ م .
٧. أحمد إبراهيم أحمد ،الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين ، القاهرة ، دار الفكر العربي، ٢٠٠٣.
٨. نشوان جميل ويعقوب ، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي ، غزة : دار المنارة ، ٢٠٠٠ م.
٩. الطويل، هاني عبدالرحمن.(٢٠٠١)، الإدارة التعليمية (مفاهيم وآفاق)، دار وائل للطباعة والنشر

نموذج مقترح للأستبيان :

أخي

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإعداد دراسة ميدانية حول (الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالتطبيق على الموظفين في أمانة منطقة تبوك)

نرجو مشاركتك معنا في هذه الدراسة من أجل التعرف على مدى الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء في المنظمات الحكومية والتي من ضمنها أمانة تبوك ، وستكون إجاباتك في غاية السرية وهي لغرض الدراسة فقط .

أولاً: المعلومات الشخصية:

الرجاء وضع علامة (√) أمام الاختيار المناسب لسعادتكم.

الجنس:

() أنثى

() ذكر

عدد سنوات الخبرة:

() من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات

() من ٥ سنوات فأقل

() أكثر من ١٥ سنة

() من ١١ سنة إلى ١٥ سنة

المؤهل العلمي:

() دراسات

() بكالوريوس

() ثانوي أو أقل

اسئلة الاستبيان

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
المحور الأول : الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي						
١	تهيئة الإدارة العليا بأمانة منطقة تبوك مناخ تنظيمي خصب للعاملين وتتيح لهم فرص الارتقاء والتقدم في الأداء					
٢	تحرص الإدارة على تحقيق العدالة عند توزيع المهام بين العاملين					
٣	تبذل الإدارة جهدها للحفاظ على العاملين ذوي الخبرة والاختصاص					
٤	تهتم الإدارة بوضع لجان محددة للتطوير الوظيفي .					
٥	توجد سياسة شاملة للنقل والتدوير الوظيفي بين الاقسام بشكل يسهم في الرضا الوظيفي					
٦	تبنى الإدارة مبدأ تغيير السياسات الادارية التي تقف عائقا امام الإداء للموظفين					
المحور الثاني : المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي						
٧	محيط المناخ التنظيمي في أمانة منطقة تبوك الداخلي مرضي ومريح في أداء المهام الموكلة لي بشكل جيد					
٨	تمتاز أوامر وتوجيهات مشرفي في العمل بالوضوح والدقة					
٩	تقوم الإدارة العليا بمناقشة مشاكل العمل مع العاملين بشكل جماعي قبل اتخاذ القرارات					
١٠	تسهم المشاركة في اتخاذ القرارات في رفع مستوى الأداء الوظيفي					
١١	عند قيامك بأعمال مميزة تكون محل شكر وتقدير رؤسائك					

المحور الثالث: أثر التدريب والحوافز في الرضا الوظيفي

					١٢	تسعى الإدارة لتوفير فرص مناسبة لعمالها لمواصلة التعليم العالي والتخصص في عملهم
					١٣	تهتم الإدارة بتدريب العاملين كحاجة ضرورية من أجل رفع كفاءة أداء الموظفين.
					١٤	تتبنى الإدارة مبدأ الجدارة في ترقية العاملين للمناصب الإدارية
					١٥	الإدارة قادرة على تحديد قيمة وأهمية العامل المتميز ومكانته الاجتماعية
					١٦	تقدم الإدارة للعاملين حوافز مادية ومعنوية لغرض رفع كفاءة العمل وتحفيز العاملين