

1- جدول المحتويات

2.....	أسئلة البحث
4.....	أهداف البحث
5.....	فرضيات البحث
6.....	نموذج البحث
7.....	نبذة عن مكان تطبيق الدراسة
8.....	منهجية البحث
12.....	المخطط المقترح للمشروع
14.....	قائمة المراجع

2- أسئلة البحث

تُعد الموارد البشرية من أهم الأصول التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث ترتبط كفاءة المنظمة وقدرتها على المنافسة بمدى كفاءة وإنتاجية العاملين فيها. ويُعد الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، وذلك لما له من دور مهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة انتمائهم للمنظمة، إضافة إلى تأثيره في خفض معدلات الغياب ودوران العمل وتعزيز الولاء التنظيمي. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن الموظف الذي يشعر بالرضا عن عمله يكون أكثر قدرة على الإنجاز، وأكثر التزامًا بتحقيق أهداف المنظمة، مقارنة بالموظف الذي يعاني من انخفاض مستوى الرضا الوظيفي.

وتسعى شركة أرامكو السعودية، باعتبارها إحدى أكبر الشركات العالمية في قطاع الطاقة، إلى المحافظة على مستوى عالٍ من الكفاءة والإنتاجية من خلال الاهتمام بالعنصر البشري وتوفير بيئة عمل مناسبة تدعم الإبداع والتميز. ولذلك فإن دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين في الشركة تُعد من الموضوعات المهمة التي يمكن أن تسهم في دعم متخذي القرار ووضع السياسات المناسبة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي.

وانطلاقاً من ذلك، تتمحور هذه الدراسة حول مجموعة من التساؤلات التي تهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين، والكشف عن مدى تأثير أبعاد الرضا الوظيفي المختلفة في رفع مستوى الإنتاجية داخل شركة أرامكو السعودية، وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس والأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الرئيس:

ما أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو السعودية؟
- 2- ما مستوى إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين؟
- 4- ما أكثر أبعاد الرضا الوظيفي تأثيراً في إنتاجية الموظفين؟

3- أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية، انطلاقاً من أهمية العنصر البشري في نجاح المنظمات واستمرارها. فالمنظمات الحديثة لم تعد تعتمد فقط على الموارد المالية أو التقنية لتحقيق أهدافها، بل أصبحت تعتمد بدرجة كبيرة على مدى رضا موظفيها عن وظائفهم، لما لذلك من أثر مباشر في مستوى الأداء والإنتاجية وجودة العمل. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة إلى تقديم تصور علمي يوضح طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين، بما يساعد الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة لتطوير بيئة العمل وتحسين أداء العاملين.

كما تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي داخل شركة أرامكو السعودية، وقياس مستوى إنتاجية الموظفين، وتحليل العلاقة بين المتغيرين، إضافة إلى التعرف على أكثر أبعاد الرضا الوظيفي تأثيراً في الإنتاجية، مثل الرواتب والحوافز وفرص الترقية وبيئة العمل والعلاقات الإنسانية داخل المنظمة. وتسعى الدراسة أيضاً إلى تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساعد الشركة على تعزيز الرضا الوظيفي بما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

الهدف الرئيس:

التعرف على أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية.

الأهداف الفرعية:

- 1- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي أرامكو.
- 2- قياس مستوى إنتاجية الموظفين.
- 3- معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية.
- 4- تقديم توصيات تساعد على رفع إنتاجية الموظفين من خلال تعزيز الرضا الوظيفي
- 5- تقديم توصيات علمية وعملية تساعد إدارة شركة أرامكو السعودية على تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين إنتاجية الموظفين ورفع كفاءة الأداء.

4- فرضيات البحث

تُعد الفرضيات من العناصر الأساسية في البحوث العلمية، حيث تمثل توقعات أولية يصوغها الباحث استنادًا إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، ثم يتم اختبارها إحصائيًا للتحقق من مدى صحتها. وتساعد الفرضيات في توجيه الدراسة نحو تحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلة البحث، كما تُسهم في تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

وتنطلق هذه الدراسة من افتراض وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين، وذلك في ضوء ما أشارت إليه العديد من الدراسات التي أكدت أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة الالتزام، ورفع مستوى الإنتاجية، في حين أن انخفاض الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى ضعف الأداء، وارتفاع معدلات الغياب، وانخفاض مستوى الإنجاز. ولذلك تسعى هذه الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفرضيات المتعلقة بموظفي شركة أرامكو السعودية، للتأكد من طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين.

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية

الفرضيات الفرعية:

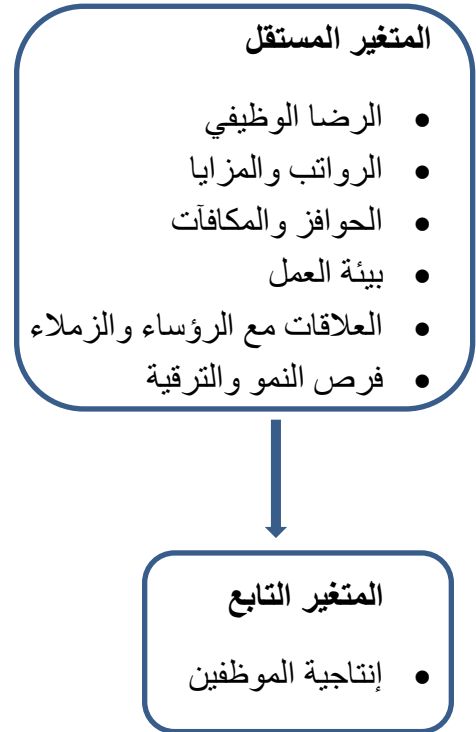
- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرواتب والمزايا الوظيفية على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية.
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية
- 4- يوجد أثر للعلاقة مع الرؤساء والزملاء على إنتاجية الموظفين.
- 5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص النمو والترقية على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية

5- نموذج البحث

يعتمد هذا البحث على نموذج يوضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث يُعد الرضا الوظيفي المتغير الذي يُتوقع أن يؤثر في مستوى إنتاجية الموظفين. ويستند هذا النموذج إلى الأدبيات الإدارية والدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء والإنتاجية، والتي أكدت أن تحسين ظروف العمل وتوفير الحوافز المناسبة وتعزيز العلاقات الإنسانية داخل المنظمة يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على إنتاجية العاملين.

ويتكون النموذج من متغير مستقل يتمثل في الرضا الوظيفي، ويشمل عدة أبعاد رئيسة هي: الرواتب والمزايا الوظيفية، الحوافز والمكافآت، بيئة العمل، العلاقات مع الرؤساء والزملاء، وفرص النمو والترقية. أما المتغير التابع فهو إنتاجية الموظفين، والتي تتمثل في قدرة الموظف على إنجاز المهام بكفاءة وفعالية، وتحقيق الأهداف المطلوبة، وجودة الأداء، والالتزام بالعمل.

ويمكن تمثيل نموذج الدراسة بالشكل الآتي:



ويُظهر هذا النموذج أن الدراسة تفترض وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة في إنتاجية الموظفين، وسيتم اختبار هذا التأثير من خلال البيانات التي سيتم جمعها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في تحقيق أهداف الدراسة.

6- نبذة عن مكان تطبيق الدراسة (شركة أرامكو السعودية)

تُطبق هذه الدراسة على شركة أرامكو السعودية، التي تُعد من أكبر شركات الطاقة المتكاملة على مستوى العالم، ومن أبرز الشركات الرائدة في مجالات استكشاف وإنتاج النفط والغاز الطبيعي، إضافة إلى أعمال التكسير والتوزيع والبتروكيماويات. وتأسست الشركة بصورتها الحالية بعد مراحل من التطور التاريخي، وأصبحت اليوم تمثل إحدى الركائز الأساسية للاقتصاد السعودي، وتسهم بصورة كبيرة في دعم التنمية الاقتصادية وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، والتقنيات الحديثة، والابتكار، والاستدامة.

وتتميز شركة أرامكو السعودية بامتلاكها بيئة عمل متطورة تعتمد على أفضل الممارسات الإدارية، كما تحرص على توفير بيئة عمل محفزة تدعم الإبداع والتميز، وتوفر لموظفيها العديد من المزايا الوظيفية وبرامج التدريب والتطوير المستمر، إضافة إلى أنظمة الحوافز والمكافآت التي تهدف إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء. ويُعد الاهتمام بالموارد البشرية أحد أهم أولويات الشركة، حيث تؤمن بأن الموظف هو العنصر الأساسي لتحقيق النجاح والمحافظة على مكانتها التنافسية عالمياً.

كما تسعى الشركة إلى بناء ثقافة تنظيمية تقوم على التعاون والعمل الجماعي، وتحرص على توفير بيئة عمل آمنة وصحية تساعد الموظفين على أداء أعمالهم بكفاءة عالية. وتنعكس هذه الجهود على مستوى إنتاجية الموظفين وجودة الأداء، الأمر الذي يجعل شركة أرامكو السعودية نموذجاً مناسباً لإجراء الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي والإنتاجية، نظراً لما تتمتع به من تنظيم إداري متطور وتنوع في الوظائف والتخصصات.

وقد وقع اختيار الباحث على شركة أرامكو السعودية كمجال لتطبيق الدراسة؛ لما لها من أهمية اقتصادية ومكانة عالمية، إضافة إلى اهتمامها المستمر بتطوير العنصر البشري وتحسين بيئة العمل. ومن المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تدعم جهود الشركة في تعزيز الرضا الوظيفي والمحافظة على مستويات مرتفعة من الإنتاجية والأداء المؤسسي.

7- الفصل الثاني: منهجية البحث

2.1 منهج البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ويُعد من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية والإنسانية التي تهدف إلى دراسة الظواهر كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة. ويتميز هذا المنهج بقدرته على جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما يساعد في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة محل الدراسة.

وقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية التي تسعى إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي في إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية، وذلك من خلال وصف مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وقياس مستوى الإنتاجية، وتحليل العلاقة بينهما. كما يتيح هذا المنهج إمكانية اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج تساعد في تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء الوظيفي.

ويعتمد الباحث في هذه الدراسة على جمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبانة، إضافة إلى الاستفادة من البيانات الثانوية المتمثلة في الكتب العلمية، والدراسات السابقة، والأبحاث المحكمة، والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف بناء إطار نظري متكامل يدعم نتائج الدراسة الميدانية.

2.2 عينة الدراسة

نظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة، سيتم اختيار عينة ممثلة من موظفي شركة أرامكو السعودية، بحيث تكون قادرة على تمثيل المجتمع الأصلي، وتوفر بيانات كافية لتحقيق أهداف الدراسة. وسيتم اختيار العينة باستخدام إحدى طرق المعاينة المناسبة، بما يضمن تمثيل الفئات الوظيفية داخل الشركة، ويساعد على الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

ويُتوقع أن تشمل العينة عددًا مناسبًا من الموظفين من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية، بما يحقق التنوع المطلوب ويسهم في دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين بصورة علمية.

2.3 أداة الدراسة

تُعد أداة الدراسة الوسيلة الرئيسة التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. ونظرًا لطبيعة الدراسة الحالية التي تهدف إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي في إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية، فقد تم اختيار الاستبانة بوصفها الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة، لما تتميز به من سهولة في التطبيق، وإمكانية توزيعها على عدد كبير من أفراد العينة، إضافة إلى قدرتها على توفير بيانات كمية يمكن تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

وقد صُممت الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، بحيث تتضمن مجموعة من الفقرات التي تقيس متغيري الدراسة، وهما الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين. كما روعي في إعدادها أن تكون الأسئلة واضحة وسهلة الفهم، وأن تغطي جميع أبعاد الدراسة بما يضمن الحصول على بيانات دقيقة تساعد في تحقيق أهداف البحث.

وتتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين، يتمثل القسم الأول في البيانات الديموغرافية للمشاركين، مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، وذلك بهدف التعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة. أما القسم الثاني فيتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة، مثل الرواتب والمزايا، والحوافز والمكافآت، وبيئة العمل، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء، وفرص الترقية والتطوير، بالإضافة إلى مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى إنتاجية الموظفين.

وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث تتدرج الإجابات من (أوافق بشدة) إلى (لا أوافق بشدة)، وهو من أكثر المقاييس استخدامًا في الدراسات الإدارية؛ لما يتمتع به من سهولة في التطبيق والدقة في قياس اتجاهات وآراء المبحوثين.

2.4 أساليب تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع الاستبانات من أفراد عينة الدراسة، سيتم مراجعتها والتأكد من اكتمال البيانات وصلاحياتها للتحليل الإحصائي. ثم تُدخل البيانات إلى أحد البرامج الإحصائية ، الذي يُعد من أكثر البرامج استخدامًا في تحليل البيانات SPSS المتخصصة، مثل برنامج في الدراسات الإدارية والاجتماعية.

وسيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، وذلك بهدف وصف خصائص أفراد العينة وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها. ومن أبرز هذه الأساليب الإحصائية التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين، بالإضافة إلى استخدام معاملات الارتباط للتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وتحليل الانحدار لاختبار مدى تأثير الرضا الوظيفي في إنتاجية الموظفين. كما سيتم تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ومقارنتها بما توصلت إليه البحوث العلمية في هذا المجال، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاستفادة منها في تقديم توصيات عملية تساعد شركة أرامكو السعودية على تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين مستوى إنتاجية الموظفين.

11- الفصل الثالث: المخطط المقترح للمشروع

يتكون هذا البحث من ثلاثة فصول رئيسة، تم تنظيمها بصورة منهجية لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، وذلك على النحو الآتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- مقدمة الدراسة.
- مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- نموذج الدراسة.
- نبذة عن مكان تطبيق الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري ومنهجية الدراسة

- مفهوم الرضا الوظيفي.
- أبعاد الرضا الوظيفي.
- مفهوم إنتاجية الموظفين.
- العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين.
- الدراسة السابقة.
- منهج البحث.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- أساليب تحليل البيانات.

الفصل الثالث: النتائج والتوصيات

- عرض نتائج الدراسة
- مناقشة النتائج.
- اختبار فرضيات الدراسة
- الاستنتاجات
- التوصيات
- المقترحات للدراسات المستقبلية

ويهدف هذا التنظيم إلى تسهيل عرض موضوع الدراسة بصورة علمية ومنهجية، بما يساعد القارئ على فهم المشكلة البحثية، والاطلاع على الإطار النظري، ثم التعرف على النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات المقترحة لتعزيز الرضا الوظيفي وتحسين إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية.

13- قائمة المراجع

- 1- أبو النصر، مدحت محمد. (2017). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- 2- السلمي، علي. (2016). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. الرياض: دار المريخ.
- 3- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson
- 4- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- 5- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review.