

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر رضا الموظفين على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في
الشركات الخاصة بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

خالد عبدالرحمن الحربي

الرقم الجامعي

233000375

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2026

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	Error! Bookmark not defined.
1.2. مشكلة الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	Error! Bookmark not defined.
1.3. أهمية الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.3.1. على المستوى النظري:	Error! Bookmark not defined.
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	Error! Bookmark not defined.
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11

12.....	2.5.الخاتمة
12.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

يُعدّ العنصر البشري الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المنظمات المعاصرة، إذ لم تعد الميزة التنافسية للمؤسسات تُقاس فقط بما تمتلكه من موارد مادية وتقنية، بل أصبحت تُقاس بقدرتها على استقطاب الكفاءات البشرية والاحتفاظ بها وتحفيزها لتقديم أفضل ما لديها. وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، تتزايد التحديات أمام إدارات الموارد البشرية للحفاظ على مستويات عالية من الرضا لدى العاملين، باعتباره أحد أهم المحددات لجودة الأداء واستمرارية المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية (بامردوف ومجلد، 2025).

ويُمثّل الرضا الوظيفي حالةً شعوريةً إيجابيةً تنشأ لدى الموظف نتيجة تقييمه لمختلف جوانب عمله، بما في ذلك طبيعة المهام، والأجور، والحوافز، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، وبيئة العمل المادية والمعنوية. وكلما ارتفع مستوى هذا الشعور، انعكس ذلك إيجاباً على ولاء الموظف لمنظمته وانتمائه لها واستعداده لبذل جهد أكبر في سبيل تحقيق أهدافها. وعلى النقيض من ذلك، فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ظهور مظاهر سلبية عديدة، كالتغيب، والإهمال، وارتفاع معدلات دوران العمل، وضعف الانتاجية (المصلوخي، 2024).

أما الأداء الوظيفي فيُعدّ المحصلة النهائية التي تسعى المنظمات إلى قياسها وتطويرها باستمرار، إذ يعكس مدى قدرة الموظف على إنجاز المهام الموكلة إليه وفقاً للمعايير المحددة من حيث الكمية والجودة والوقت. ويتأثر الأداء الوظيفي بعوامل متعددة، منها ما يتصل بقدرات الموظف الشخصية، ومنها ما يتصل بالبيئة التنظيمية المحيطة به، بما في ذلك أساليب القيادة والتحفيز ومستوى الرضا الذي يشعر به تجاه عمله (الطاهر، 2024).

وقد أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث أكدت دراسة (Katebi et al. (2022) من خلال التحليل البعدي (Meta-analysis) لعدد كبير من الدراسات السابقة أن الرضا الوظيفي يُسهم بشكل دال إحصائياً في رفع مستوى الأداء، كما توصلت دراسة Memon et al. (2023) إلى أن تحسين عوامل الرضا الوظيفي ينعكس مباشرةً على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم في إنجاز المهام. (Katebi et al., 2022; Memon et al., 2023)

وفي ضوء ما تشهده مدينة الرياض من نموٍ اقتصاديٍّ متسارعٍ وتوسعٍ كبيرٍ في القطاع الخاص في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030، تتزايد الحاجة إلى دراسة العوامل التي تُسهم في تعزيز أداء الموظفين في الشركات الخاصة، لا سيما أن هذا القطاع يُمثّل رافداً أساسياً من روافد الاقتصاد الوطني، ويواجه منافسةً شديدةً تتطلب رفع كفاءة موارده البشرية. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، بهدف تقديم رؤيةٍ علميةٍ تُسهم في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع الحيوي.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الاهتمام المتزايد الذي توليه المنظمات لموضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء، إلا أن الواقع العملي في كثيرٍ من الشركات الخاصة لا يزال يكشف عن وجود فجوةٍ بين ما تتبناه الإدارات من سياسات نظرية وبين ما يشعر به الموظفون فعلياً تجاه أعمالهم. وتتجلى هذه الفجوة في تذبذب مستويات الأداء، وارتفاع معدلات الاستقالات الطوعية، وتراجع الانتماء التنظيمي لدى شريحةٍ من العاملين في القطاع الخاص بمدينة الرياض، الأمر الذي يدفع إلى التساؤل عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في هذه البيئة تحديداً.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تبين من خلال مراجعة الأدبيات السابقة أن معظم الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ركزت على بيانات عملٍ معينة كالقطاع الأكاديمي والحكومي والصناعي، كما في دراسة بامردوف

ومجلد (2025) التي تناولت الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز، ودراسة الطاهر (2024) التي طُبِّقت على جامعة أم درمان الأهلية، ودراسة عزون وعيسى (2021) التي اقتصرَت على مصالح الأرشيف بالجامعات الجزائرية، في حين أن الدراسات التي تناولت القطاع الخاص بمدينة الرياض بشكلٍ متخصص لا تزال محدودة. كما لوحظ أن دراسة Memon et al. (2023) ركّزت على قطاع الإنشاءات في باكستان، مما يُشير إلى وجود فجوةٍ في تعميم نتائج هذه الدراسات على بيئات الأعمال السعودية ذات الخصائص الثقافية والتنظيمية المختلفة. يُضاف إلى ذلك أن الدراسات السابقة تباينت في تحديد أبعاد الرضا الوظيفي الأكثر تأثيراً في الأداء، حيث ركّزت دراسة المصلوخي (2024) على بُعد الحوافز، بينما أبرزت دراسة علي (2025) جوانب التواصل، مما يستدعي إجراء دراسةٍ تجمع بين الأبعاد المختلفة في سياقٍ موحّد.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تواجه الشركات الخاصة بمدينة الرياض جملةً من التحديات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، أبرزها ارتفاع معدلات دوران العمل، وضعف الالتزام التنظيمي لدى بعض الفئات الوظيفية، وتفاوت مستويات الإنتاجية بين الإدارات المختلفة داخل المنظمة الواحدة. كما تكشف الملاحظة الميدانية عن وجود قصورٍ في تطبيق أنظمة الحوافز المادية والمعنوية بشكلٍ يتلاءم مع تطلعات الموظفين، إلى جانب ضعفٍ في قنوات الاتصال الإداري بين المستويات الوظيفية المختلفة، وهو ما أشارت إليه دراسة المصلوخي (2024) ودراسة علي (2025). كما أن غياب الدراسات الميدانية الحديثة التي تتناول العاملين في الشركات الخاصة بالرياض تحديداً يُمثّل فجوةً تطبيقيةً تستوجب البحث، لا سيما في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030.

وبناءً على ما تقدّم، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة على النحو الآتي:

ما أثر رضا الموظفين على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، ومن طبيعة القطاع والبيئة التي تُطبَّق فيها، ويمكن تقسيم أهميتها إلى محورين رئيسيين:

1.3.1. على المستوى النظري

- تُسهم الدراسة في إثراء المكتبة العربية بإضافة علمية حديثة تتناول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وهو مجال لم يحظَ بدراساتٍ كافيةٍ مقارنةً بالقطاعات الأخرى .
- تُقدِّم الدراسة إطارًا نظريًا متكاملًا يجمع بين أبعاد الرضا الوظيفي المختلفة، كالحوافز، وبيئة العمل، والاتصال، والعلاقات الوظيفية، وعلاقتها بالأداء، مما يُسدِّ فجوةً معرفيةً في الأدبيات السابقة.
- تفتح الدراسة آفاقًا لبحوثٍ مستقبليةٍ يمكن أن تتناول متغيراتٍ وسيطةً ومُعدِّلةً في العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، مثل القيادة التحويلية، والثقافة التنظيمية، والتمكين الإداري.
- تُسهم في التحقق من مدى انطباق نتائج الدراسات الأجنبية على البيئة السعودية ذات الخصائص الثقافية والتنظيمية المتميزة .

1.3.2. على المستوى التطبيقي

- تُقدِّم الدراسة لإدارات الموارد البشرية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض رؤيةً علميةً مبنيةً على نتائج ميدانية، تُساعدُها على تطوير سياساتها المتعلقة بالحوافز والترقيات وبيئة العمل .
- تُسهم نتائج الدراسة في توجيه متخذي القرار في الشركات الخاصة نحو تبني ممارساتٍ إداريةٍ تُعزِّز رضا الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيتهم وأدائهم.
- تُساعد الدراسة في تشخيص جوانب القصور في بيئة العمل بالشركات الخاصة، وتقديم توصياتٍ عمليةٍ للحدِّ من ظاهرة دوران العمل وارتفاع معدلات الاستقالة .
- تتوافق نتائج الدراسة مع توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الرامية إلى رفع كفاءة القطاع الخاص وتعزيز مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، عبر تطوير رأس المال البشري وتحسين بيئات.

- تُمثّل الدراسة مرجعًا ميدانيًا يمكن أن يستفيد منه الباحثون والممارسون في مجال إدارة الموارد البشرية على حدٍ سواء .

1.1. أسئلة الدراسة

1.2. أهداف الدراسة

1.3. فرضيات الدراسة

1.4. نموذج الدراسة

1.5. منهجية الدراسة

1.6. الدراسة الميدانية

1.7. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- بامردوف، عمر عبدالرحمن، و مجلد، أسامة عبدالرحمن. (2025). أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز. المجلة العربية للإدارة، مج45، ع6 ، 333 - 348. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1635568>
- الطاهر، عمر علي بابكر. (2024). الحوافز وأثرها لتحقيق الرضا الوظيفي وتحسين أداء الموظفين: دراسة حالة في جامعة أم درمان الأهلية - السودان. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج14، ع2 ، 122 - 136. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1461719>
- المصلوخي، يوسف بن عبيد. (2024). أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على شركة مجموعة الجماز بمدينة الرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ملحق ، 52 - 68. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1517812>
- علي، أمينة عبدالله. (2025). أثر التواصل الغير لفظي على الأداء الوظيفي والرضا المهني في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة البشائر الاقتصادية، مج11، ع3 ، 259 - 279. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1640545>
- عزون، زهية، و عيسى، فوزية. (2021). الرضا الوظيفي وأثره على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية. مجلة دراسات وأبحاث، مج13، ع1 ، 774 - 787. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1143772>

Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The relationship between “job satisfaction” and “job performance”: A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42.

Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between job satisfaction and employee performance in the construction industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699.