

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.....	4
1.2.	مشكلة الدراسة.....	5
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري.....	5
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي.....	6
1.3.	أهمية الدراسة.....	6
1.3.1.	على المستوى النظري.....	7
1.3.2.	على المستوى التطبيقي.....	7
1.3.	أسئلة الدراسة.....	7
1.4.	أهداف الدراسة.....	8
1.5.	فرضيات الدراسة.....	9
1.6.	نموذج الدراسة.....	9
1.7.	منهجية الدراسة.....	10
1.8.	مجتمع وعينة الدراسة.....	10
1.9.	مصادر جمع البيانات.....	11
1.10.	أدوات الدراسة.....	11
1.11.	الأساليب الإحصائية المستخدمة.....	12
1.12.	حدود الدراسة.....	12
1.13.	الدراسة الميدانية.....	12
1.14.	مخطط المشروع المقترح.....	12
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	14
2.1	المقدمة:.....	14
2.2	المتغير المستقل.....	15

15	المتغير التابع	2.3.
15	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	2.4.
15	الخاتمة	2.5.
	16	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 إحصائيًا 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 رافدًا أساسيًا 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 فعليًا 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 تحديدًا.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تبين من خلال مراجعة الأدبيات السابقة أن معظم الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ركّزت على بيانات عملٍ معيّنة كالقطاع الأكاديمي والحكومي والصناعي، كما في دراسة بامردوف ومجلد (2025) التي تناولت الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز، ودراسة الطاهر (2024) التي طُبّقت 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 ركزت 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 ركزت دراسة المصلوخي (2024) على بُعد الحوافز، بينما أبرزت دراسة علي (2025) جوانب التواصل، مما يستدعي إجراء دراسةٍ تجمع بين الأبعاد المختلفة في سياقٍ موحد.

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 تُطبّق فيها، ويمكن تقسيم أهميتها إلى محورين رئيسيين:

1.3.1. على المستوى النظري

- تُسهم الدراسة في إثراء المكتبة العربية بإضافةٍ علميةٍ حديثةٍ تتناول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وهو مجالٌ لم يحظَ بدراساتٍ كافيةٍ مقارنةً بالقطاعات الأخرى .
- تُقدّم الدراسة إطارًا نظريًا متكاملًا يجمع بين أبعاد الرضا الوظيفي المختلفة، كالحوافز، وبيئة العمل، والاتصال، والعلاقات الوظيفية، وعلاقتها بالأداء، مما يُسدّ فجوةً معرفيةً في الأدبيات السابقة.
- تفتح الدراسة آفاقًا لبحوثٍ مستقبليةٍ يمكن أن تتناول متغيراتٍ وسيطةً ومُعدّلةً 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

- تُقدّم 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 تُعزّز رضا الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيتهم وأدائهم.
- تُساعد الدراسة في تشخيص جوانب القصور في بيئة العمل بالشركات الخاصة، وتقديم توصياتٍ عمليةٍ للحدّ 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 .

1.3. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر رضا الموظفين بأبعاده على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما أثر الرضا عن الأجور والحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
2. ما أثر الرضا عن بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
3. ما أثر الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزلاء على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
4. ما أثر الرضا عن فرص الترقية والتطور المهني على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول أثر رضا الموظفين على الأداء الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

1.4. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رضا الموظفين بأبعاده (الأجور والحوافز، بيئة العمل، العلاقة مع الرؤساء والزلاء، فرص الترقية والتطور المهني) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على المستوى الفعلي لرضا الموظفين بأبعاده المختلفة في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
3. تحديد أثر الرضا عن الأجور والحوافز على الأداء الوظيفي.
4. الكشف عن أثر الرضا عن بيئة العمل المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي.
5. توضيح أثر الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزلاء على الأداء الوظيفي.
6. بيان أثر الرضا عن فرص الترقية والتطور المهني على الأداء الوظيفي.
7. الكشف عن الفروق في تصورات المبحوثين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً للخصائص الديموغرافية.

8. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات العملية التي تُسهم في تعزيز رضا الموظفين ورفع مستوى الأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

1.5. فرضيات الدراسة

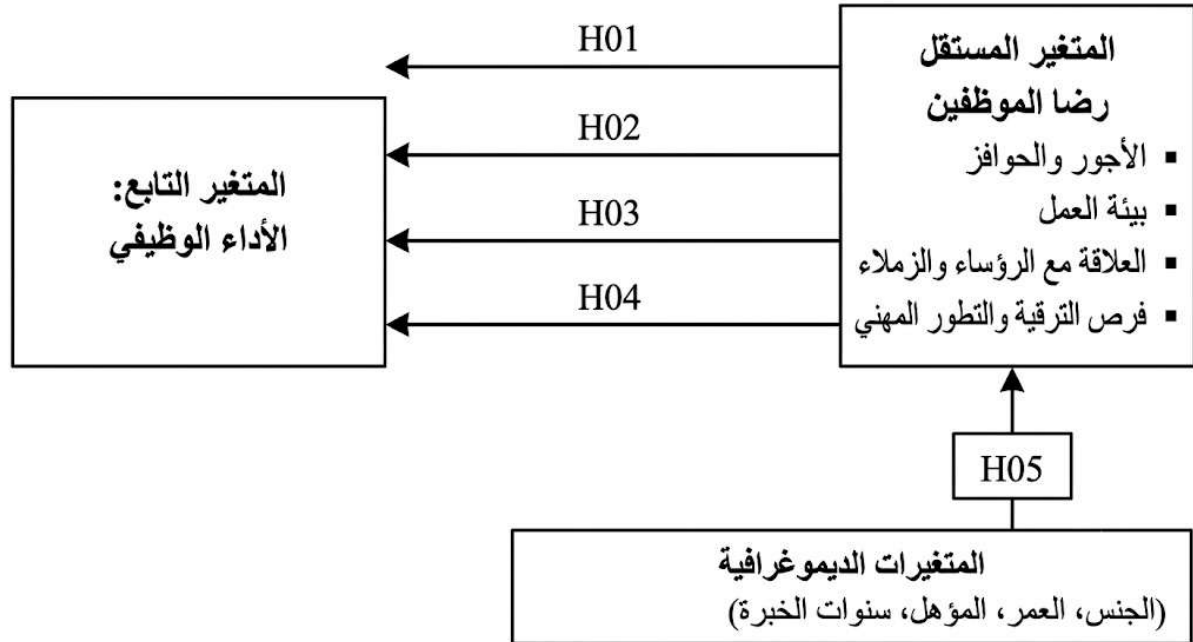
الفرضية الرئيسية: (H_0) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرضا الموظفين بأبعاده على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

الفرضيات الفرعية:

- H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للرضا عن الأجور والحوافز على الأداء الوظيفي.
- H_{02} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للرضا عن بيئة العمل على الأداء الوظيفي.
- H_{03} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزملاء على الأداء الوظيفي.
- H_{04} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للرضا عن فرص الترقية والتطور المهني على الأداء الوظيفي.
- H_{05} : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين تُعزى للمتغيرات الديموغرافية.

1.6. نموذج الدراسة

يُوضّح النموذج المقترح العلاقة بين المتغير المستقل (رضا الموظفين) بأبعاده الأربعة والمتغير التابع (الأداء الوظيفي):



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات السابقة.

1.7. منهجية الدراسة

سوف يعتمد الباحث في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث سيتم توظيفه لوصف الظاهرة موضع الدراسة وتحليل بياناتها والعلاقات بين متغيراتها، وذلك من خلال جمع البيانات النظرية من الأدبيات والدراسات السابقة، ثم جمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة عبر أداة الاستبانة التي سيتم تصميمها وفق مقياس ليكرت الخماسي.

كما سيلجأ الباحث إلى **المنهج الإحصائي** في معالجة البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى النتائج بأسلوب علمي دقيق، تعقبها صياغة التوصيات المناسبة التي تخدم المنظمات محل الدراسة.

1.8. مجتمع وعينة الدراسة

سوف يتكون **مجتمع الدراسة** من جميع العاملين في الشركات الخاصة العاملة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والذين يبلغ عددهم وفقاً لأحدث إحصائيات الهيئة العامة للإحصاء ما يزيد عن (1,850,000) عامل وعاملة موزعين على مختلف القطاعات الاقتصادية.

ونظراً لكبر حجم المجتمع، سوف يقوم الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (384) مفردة، وهو الحجم المناسب إحصائياً وفق معادلة ستيفن ثامبسون عند مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ (5%). وسيتم توزيع (420) استبانة لضمان استرداد العدد المطلوب، حيث يُتَوَقَّع الحصول على معدل استجابة يتجاوز (91%) من إجمالي الاستبانات الموزعة.

1.9. مصادر جمع البيانات

سوف يعتمد الباحث على مصدرين أساسيين لجمع البيانات:

المصادر الثانوية: وتشمل الكتب العلمية والمراجع المتخصصة، والدوريات والمجلات المحكمة، والرسائل الجامعية، والتقارير الرسمية الصادرة عن الجهات المعنية بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

المصادر الأولية: وتتمثل في البيانات الميدانية التي سيتم جمعها مباشرة من مفردات العينة عن طريق أداة الاستبانة المصممة لأغراض الدراسة.

1.10. أدوات الدراسة

سيستخدم الباحث على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وسيتم تصميمها وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتوزع فقراتها على النحو التالي:

القسم	المحور	عدد الفقرات
الأول	البيانات الديموغرافية	4
الثاني	بُعد الأجور والحوافز	4
الثالث	بُعد بيئة العمل	4
الرابع	بُعد العلاقة مع الرؤساء والزملاء	4
الخامس	بُعد فرص الترقية والتطور المهني	4
السادس	المتغير التابع: الأداء الوظيفي	10
الإجمالي		30فقرة

1.11. الأساليب الإحصائية المستخدمة

سوف يقوم الباحث بتحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج (SPSS) ، من خلال توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية، تتضمن: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس اتجاهات المبحوثين، ومعامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة، ومعامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي والعلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات، إضافة إلى اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدراسة الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

1.12. حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على بحث أثر رضا الموظفين بأبعاده الأربعة (الأجور والحوافز، بيئة العمل، العلاقة مع الرؤساء والزملاء، فرص الترقية والتطور المهني) على الأداء الوظيفي.
- **الحدود المكانية:** الشركات الخاصة العاملة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** الموظفون العاملون في الشركات الخاصة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية.
- **الحدود الزمانية:** سيتم تطبيق الدراسة الميدانية خلال العام 2026م.

1.13. الدراسة الميدانية

سوف تُنفَّذ الدراسة الميدانية على مراحل متتابعة، تبدأ بإعداد أداة الاستبانة وعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتحقق من صدقها الظاهري، ثم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مصغرة قوامها (30) مفردة للتحقق من ثبات الأداة، تعقبها مرحلة التوزيع الفعلي للاستبانة على عينة الدراسة إلكترونياً وورقياً، ثم مرحلة جمع الاستبانة المستردة وتفرغ بياناتها وإخضاعها للتحليل الإحصائي، وصولاً إلى استخلاص النتائج ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة وتقديم التوصيات.

1.14. مخطط المشروع المقترح

المحتوى	الفصل
الإطار العام للدراسة (المقدمة، المشكلة، الأسئلة، الأهداف، الفرضيات، النموذج، المنهجية، الحدود).	الفصل الأول

الفصل الثاني	الإطار النظري: المبحث الأول: رضا الموظفين (المفهوم، الأهمية، الأبعاد، النظريات المفسرة). المبحث الثاني: الأداء الوظيفي (المفهوم، العناصر، محدّدات الأداء، طرق قياسه).
الفصل الثالث	الدراسات السابقة العربية والأجنبية، والتعقيب عليها، وموقع الدراسة الحالية منها.
الفصل الرابع	منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية (المنهج، المجتمع، العينة، الأداة، صدقها وثباتها، الأساليب الإحصائية).
الفصل الخامس	عرض نتائج الدراسة ومناقشتها واختبار الفرضيات.
الفصل السادس	الخاتمة: ملخص النتائج، التوصيات، المقترحات لدراسات مستقبلية.
	قائمة المراجع والملاحق.

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 الجمار 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.