

تحليل أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية في شركة سابك بالمنطقة الشرقية

Analysis of the impact of job satisfaction on productivity at SABIC in the Eastern Province

اسم الطالبة

العنود عبد الرزاق السعدون

مشروع تخرج 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. مني مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول-2024

المقدمة

تعتبر شركة سابك (الشركة السعودية للصناعات الأساسية) واحدة من أبرز الشركات في قطاع الصناعات البتروكيمياوية على مستوى العالم. تأسست الشركة في عام 1976 وتعمل في مجال إنتاج وتسويق مجموعة واسعة من المنتجات الكيماوية والبتروكيمياوية المبتكرة. تلعب سابك دورًا حاسمًا في تعزيز التنمية الاقتصادية والصناعية في المملكة العربية السعودية وتسهم في تحقيق رؤية المملكة 2030.

في سياق العمل الحديث، يعتبر الرضا الوظيفي أمرًا حاسمًا لتحقيق النجاح والتفوق في المنظمات. يلعب العاملون الذين يشعرون بالرضا والراحة في بيئة عملهم دورًا مهمًا في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأداء المتميز. تتأثر الشركات بمقدار الرضا الوظيفي لديها، وبالتالي يمكن أن يؤثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية والأداء العام للشركة. (مركتي، 2022)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية في شركة سابك. ستركز الدراسة على فهم العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين ومستوى الإنتاجية في المنظمة. ستوفر الدراسة رؤية شاملة حول كيفية تأثير الرضا الوظيفي على عمليات الإنتاج والأداء في سابك، وبالتالي تساعد الشركة في تحديد الممارسات والسياسات التي يمكن تحسينها لتعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

تتضمن الدراسة أيضًا تحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في سابك، مثل سياسات التوظيف والترقيات، والمكافآت والمزايا، والعلاقات العملية، وأسلوب القيادة.

من خلال فهم أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية في سابك، ستتمكن الشركة من تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسينها لزيادة رضا الموظفين وتعزيز أدائهم. ستساعد النتائج والتوصيات الناتجة عن الدراسة سابك في اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة لتعزيز بيئة العمل وتحسين الإنتاجية والأداء.

يهدف هذا المشروع إلى توفير إضاءة جديدة وقيمة مضافة لمجال الإدارة وعلم النفس التنظيمي من خلال تحليل أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية في شركة سابك. سوف يستفيد القراء والمهتمون بمجال إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي من نتائج هذه الدراسة. كما يمكن استخدام النتائج في سابك كأساس لاتخاذ قرارات استراتيجية وتطوير سياسات الموارد البشرية وإدارة العمليات لتحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر فعالية وفاعلية.

ومن الأسباب المنطقية وراء اختيار هذا الموضوع:

أهمية الرضا الوظيفي: يعتبر الرضا الوظيفي عاملاً حاسماً لنجاح المنظمات. عندما يكون الموظفون راضين عن بيئة عملهم وظروفهم، فإنهم يصبحون أكثر إنتاجية وإبداعاً ورغبة في تحقيق الأهداف المؤسسية. (يحي، 2002)

أهمية الإنتاجية في الشركات: تعتبر الإنتاجية عنصراً أساسياً لنجاح الشركات. إذا كانت الشركة قادرة على تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية، فإنها ستتمكن من تحقيق المزيد من الأرباح والنمو المستدام.

تعود فكرة هذا المشروع إلى الاهتمام المتزايد بدور العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل وتأثيرها على الأداء المؤسسي. من خلال البحوث السابقة والدراسات العلمية، تم رصد العلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في المنظمات. لذا، يعتبر هذا المشروع استمراراً للأبحاث السابقة ومساهمة في توسيع الفهم والمعرفة في هذا المجال.

تعتبر هذه الدراسة ضرورية لعدة أسباب:

تحليل أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية في شركة سابق يمكن أن يوفر فهماً عميقاً للعلاقة بين هاتين المتغيرتين الهامتين. من خلال تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين وربطه بمؤشرات الإنتاجية، يمكن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وضبط لتعزيز الأداء.

- تحسين بيئة العمل: يمكن للدراسة أن تكشف عن العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وتساهم في تحسين بيئة العمل في سابق. قد يتضمن ذلك تطوير سياسات وإجراءات جديدة، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وتعزيز التواصل الفعال بين إدارة الشركة والموظفين.
- زيادة الإنتاجية والأداء: بفهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، يمكن للشركة تطبيق استراتيجيات وتدابير لتحسين مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة معدلات الإنتاجية وتحسين الأداء المؤسسي. (سليم، 2023)
- تحسين مستوى الرضا لدى الموظفين: من خلال فهم أسباب عدم الرضا الوظيفي والعوامل التي تؤثر عليه، يمكن للشركة تحديد العوامل التي يجب تحسينها لزيادة مستوى الرضا لدى الموظفين. وبدوره، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الالتزام والولاء للشركة وتقليل معدلات الاستبدال.

مشكلة البحث

مع تزايد الاهتمام بتحسين الأداء المؤسسي، يواجه القطاع الاقتصادي والشركات العديد من التحديات في فهم العوامل التي تؤثر على الإنتاجية. إحدى هذه العوامل المهمة هي مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل وظروف العمل، يعتبر الرضا الوظيفي عاملاً حاسماً يمكن أن يؤثر بشكل مباشر على إنتاجية العمل. لذا، تحديد تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية يمثل مشكلة مهمة تستدعي البحث والتحليل.

الفجوة النظرية:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي أظهرت العلاقة الإيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، فإن هناك حاجة إلى فهم أعمق لآليات هذه العلاقة وتفاوتاتها في مختلف السياقات العملية. بعض الدراسات لم تركز بشكل كافٍ على العوامل الدقيقة التي قد تؤثر على هذه العلاقة، مما يشكل فجوة نظرية تستدعي إجراء مزيد من البحث.

الفجوة التطبيقية:

مع توسع استخدام البيانات والتحليلات في الشركات، فإن هناك فجوة تطبيقية تكمن في قلة الدراسات التي تحاول تطبيق نتائج الأبحاث النظرية في سياقات العمل الفعلية. تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية يتطلب فهماً عميقاً للبيئة العملية والظروف المحيطة، مما يتطلب إجراء دراسات تطبيقية أكثر تفصيلاً لتحديد كيفية تطبيق النتائج في بيئات العمل الحقيقية.

السؤال الرئيسي للبحث :

ما هو تأثير مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل وظروف العمل على الإنتاجية في سياق الشركات؟ وكيف يمكن فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية بشكل أعمق وتحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على هذه العلاقة؟

أهمية البحث

الأهمية النظرية:

- تعزيز فهمنا للعلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في سياق الشركات، وتوفير رؤى جديدة حول الآليات التي تحكم هذه العلاقة، هذا يساعد في تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي.
- ملء الفجوات النظرية من خلال معالجة الفجوات النظرية الموجودة في البحوث السابقة، تقدم هذه الدراسة إسهاماً قيماً في الأدب العلمي وتساهم في تطوير النظريات القائمة حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

الأهمية العملية

- فهم العوامل التي تؤثر على الإنتاجية في الشركات يمكن أن يساعد في تحديد السياسات والإجراءات الفعالة لتعزيز الإنتاجية وتحسين أداء الشركة بشكل عام.
- تساعد فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى الاستمرارية والاستقرار في الشركة.
- تساعد نتائج هذه الدراسة في توجيه صانعي القرار في القطاع العام والخاص في تطوير السياسات والاستراتيجيات التي تهدف إلى تعزيز الإنتاجية وتحسين بيئة العمل في الشركات.

أسئلة البحث

سؤال رئيسي:

كيف يؤثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية في شركة سابك بالمنطقة الشرقية؟

أسئلة فرعية:

- ما هو مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك بالمنطقة الشرقية؟
- هل هناك علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي للموظفين ومعدل الإنتاجية في الشركة؟
- ما هي العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين على العمل في شركة سابك بالمنطقة الشرقية؟

سؤال رئيسي:

2. ما هي أثر سياسات وإجراءات الإدارة على الرضا الوظيفي وبالتالي الإنتاجية في شركة سابك بالمنطقة الشرقية؟

أسئلة فرعية:

- كيف يتفاعل الموظفون مع سياسات الإدارة والإجراءات المعتمدة في الشركة؟
- ما هو مستوى الثقة والشفافية في التعامل مع الإدارة وكيف يؤثر ذلك على رضا الموظفين على العمل؟
- هل تتبع الشركة سياسات وإجراءات تعزز رضا الموظفين وتعزز الإنتاجية؟

أهداف البحث

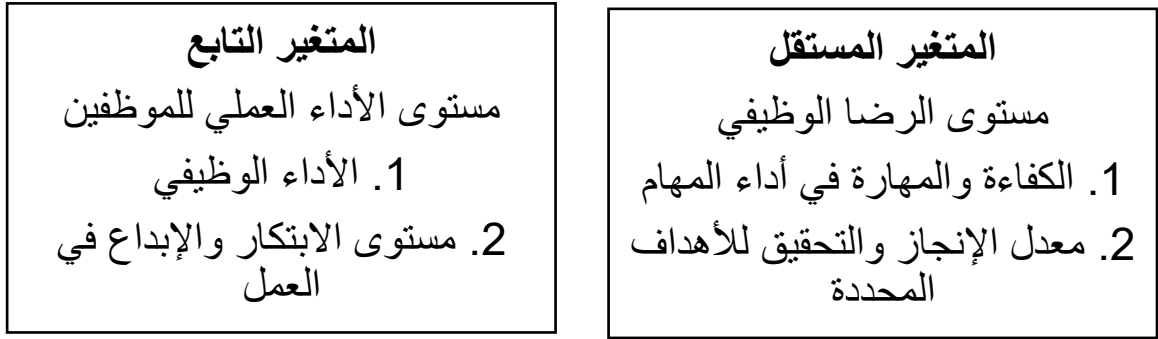
- تحديد مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك بالمنطقة الشرقية.
- تقييم العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للموظفين ومعدل الإنتاجية في الشركة.
- دراسة الارتباط بين مدى رضا الموظفين على العمل ومعدلات الإنتاجية والأداء العام للشركة.
- تحليل أثر سياسات وإجراءات الإدارة على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية.
- استكشاف دور البيئة العملية والثقافة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية.
- تحليل كيفية تأثير عناصر البيئة العملية وثقافة الشركة على مستوى رضا الموظفين وتحقيق الأهداف الإنتاجية.

فرضيات البحث

1. توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين مستوى الرضا الوظيفي للموظفين ومعدلات الإنتاجية في شركة سابك بالمنطقة الشرقية.
2. توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين سياسات وإجراءات الإدارة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية في شركة سابك.
3. توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين البيئة العملية وثقافة الشركة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية للموظفين.
4. توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين التطوير المهني والفرص الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية للموظفين في شركة سابك.

5. توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين التواصل الفعال والتفاعل بين الموظفين والإدارة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية في شركة سابك.

رسم نموذج البحث



مكان التطبيق المقترح للبحث

مكان التطبيق المقترح للبحث هو شركة سابك في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، تعتبر شركة سابك واحدة من أكبر الشركات البتروكيماوية في العالم، وتلعب دوراً هاماً في الاقتصاد السعودي والعالمي، تقع مقراتها الرئيسية في المنطقة الشرقية، حيث تتمتع بتاريخ طويل من النجاح والتطور في مجال صناعة البتروكيماويات.

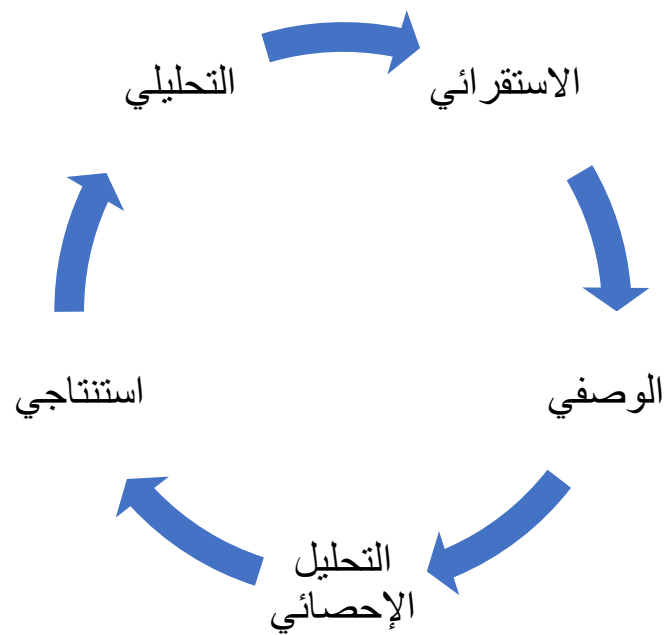
يعتبر اختيار مكان التطبيق المقترح مهماً لأن شركة سابك توفر بيئة مثالية لإجراء البحث، حيث تتوفر فيها البيانات والموارد اللازمة لجمع البيانات وتحليلها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن الوصول بسهولة إلى مجموعة متنوعة من الموظفين في شركة سابك، مما يسهل عملية جمع البيانات وتطبيق الاستبيانات والمقابلات.

بالنظر إلى حجم وأهمية شركة سابك، فإن نتائج البحث ستكون ذات أثر كبير، حيث يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء العاملين، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وزيادة فعاليتها وتنافسيتها في السوق.

منهجية البحث

يتناول هذا البحث منهج الدراسة المتكامل الذي يجمع بين المنهج الاستقرائي في الإطار النظري، والدراسات السابقة، والمنهج الوصفي التحليلي، وتطبيق الاستبيان على عينة الدراسة. يهدف هذا البحث إلى فهم عميق لظاهرة معينة وتحليلها بشكل شامل ودقيق من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية.

رسم المخطط المقترح للمشروع



المحتويات

2	المقدمة.....
3	مشكلة البحث.....
4	أهمية البحث.....
5	أسئلة البحث.....
5	أهداف البحث.....
5	فرضيات البحث.....
6	رسم نموذج البحث.....
6	مكان التطبيق المقترح للبحث.....
7	منهجية البحث.....
7	رسم المخطط المقترح للمشروع.....
Error! Bookmark not defined.	جدول المحتويات.....
9	المراجع.....

المراجع

1. أمال عبد القادر. (2018). أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة علي جودة الاداء. مجلة بحوث التربية النوعية
https://journals.ekb.eg/article_137741_c068aa38c39dbb29052ee169389d6846.pdf
2. زرفاوي امال. (2010). أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين. http://thesis.univ-biskra.dz/1253/1/Socio_m9_2014.pdf
3. سلامة سويلم. (2010). علاقة ممارسة إدارة الجودة الشاملة على الرضا الوظيفي.
4. سماح محمد فرج سليم. (2023). أثر تكاليف التمر الوظيفي على البيئة الإدارية بالتطبيق على بعض شركات الأسمت المصرية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم البيئية
https://jes.journals.ekb.eg/article_314239.html?lang=ar
5. عبد الواحد مركتي. (2022). أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية. https://dspace.univ-guelma.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/12819/MARQUETTI_ABDELWEHED.pdf?sequence=1
6. علي بن يحي. (2002). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية. <https://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/03/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B6%D8%A7-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A-%D9%88-%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D9%87-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%AA%D8%A7%D8%AC%D9%8A%D8%A9%D8%8C-%D8%AF%D8%B1%D8%A>
7. فوزية سعد. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدي عضوات هيئة التدريس.
https://sec.journals.ekb.eg/article_143404_0e6fb9ef4ba0d9523df5b663bbbd2705.pdf