

"مشروع بحثي"

"أثر الرضا الوظيفي على تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات
الحكومية بالمملكة العربية السعودية"

إعداد الطالب/ عبدالمجيد حمد العرف

الرقم الاكاديمي 243000513

اسم المقرر: RPC001-First Trimester 2025

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة:
4	أهمية الدراسة:
4	الأهمية النظرية
5	الأهمية العلمية
6	أهداف الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة
7	فروض الدراسة:
8	الدراسات السابقة:
10	الفجوة البحثية :
11	المنطلقات النظرية للدراسة:
12	المنهجية وطرق البحث:
12	المنهج البحثي
12	أداة جمع البيانات
12	أدوات الدراسة :
12	تصميم الاستبيان:
12	عينة الدراسة
13	التحليل الإحصائي
13	حدود الدراسة :
13	الحدود الموضوعية
14	الحدود الزمنية
14	الحدود المكانية
14	الحدود البشرية
14	المراجع:

مقدمة:

تعتبر التنمية المستدامة من أهم التوجهات الاستراتيجية التي تسعى الدول لتحقيقها لضمان مستقبل مستدام للأجيال القادمة في هذا السياق تلعب المؤسسات الحكومية دورا حيويا في تحقيق هذه الأهداف حيث تعد بمثابة الأذرع التنفيذية للسياسات العامة التي تهدف إلى تعزيز جودة الحياة وتحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية و يعد الرضا الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين داخل هذه المؤسسات إذ يشير الرضا الوظيفي إلى الشعور العام بالراحة والرضا الذي يشعر به الأفراد تجاه وظائفهم وهو ما يمكن أن يؤثر في مستوى التزامهم وإنتاجيتهم في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية مثل التحولات الاقتصادية والاجتماعية يصبح فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة أمرا بالغ الأهمية.

تتضمن هذه الدراسة تحليلا شاملا للعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي وكيفية ارتباطه بتحقيق التنمية المستدامة من خلال التركيز على المؤسسات الحكومية في المملكة تهدف هذه البحث إلى تقديم رؤى علمية حول كيفية تعزيز الرضا الوظيفي كوسيلة لتحسين الأداء المؤسسي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة و تعد هذه الدراسة خطوة هامة نحو فهم الديناميكيات المعقدة بين العوامل الإنسانية والتنموية مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة تعزز من الأداء المؤسسي وتساهم في بناء مستقبل مستدام للمجتمع السعودي.

من اهم النظريات التي بني البحث عليها نظرية هيرزبرغ التي تميز بين عوامل التحفيز (مثل الإنجاز والتقدير) وعوامل النظافة (مثل ظروف العمل والراتب) الرضا الوظيفي يتحقق من خلال تحسين عوامل التحفيز مما يؤدي إلى زيادة الالتزام والإنتاجية وبالتالي دعم الأهداف التنموية وتُعتبر نظرية هيرزبرغ مهمة لأنها توضح كيف يمكن أن تؤثر البيئة العملية على مستوى الرضا الوظيفي فعندما تُعزز المؤسسات الحكومية عوامل التحفيز مثل توفير الفرص للتطوير المهني والتقدير فإن ذلك يساهم في رفع مستوى الرضا لدى الموظفين هذا الرضا بدوره يؤدي إلى زيادة الالتزام والإنتاجية مما يساهم في تحقيق الأهداف التنموية المستدامة بالتالي تساعد نظرية هيرزبرغ في فهم كيفية تحسين

بيئة العمل في المؤسسات الحكومية لتعزيز الرضا الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي ويساعد في تحقيق التنمية المستدامة. (كمال حسن، داليا، حفيضة سليمان، مصطفى & علي مخلوف، سميحة. 2021، 370)

مشكلة الدراسة:

تتجلى مشكلة الدراسة في نقص الفهم العميق للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية على الرغم من أهمية الرضا الوظيفي كعامل رئيسي يؤثر على أداء الموظفين إلا أن العديد من المؤسسات الحكومية لا تولي اهتماماً كافياً لتعزيز بيئة العمل التي تساهم في رفع هذا الرضا تتفاقم هذه المشكلة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المملكة والتي تتطلب تحسين الأداء المؤسسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة علاوة على ذلك فإن عدم وجود استراتيجيات فعالة لتحفيز الموظفين يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية والالتزام مما يؤثر سلباً على قدرة المؤسسات الحكومية على تحقيق أهدافها التنموية

لذا تكمن مشكلة الدراسة في الحاجة إلى تحليل دقيق لكيفية تأثير الرضا الوظيفي على تحقيق التنمية المستدامة وفهم العوامل التي تعزز هذا الرضا في المؤسسات الحكومية مما يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التنمية المستدامة

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في عدة محاور رئيسية تساهم في تطوير المعرفة الأكاديمية والفكرية حول موضوع الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة

- توسيع نطاق المعرفة: تساهم هذه الدراسة في توسيع نطاق المعرفة حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة من خلال تقديم إطار مفاهيمي يوضح كيف يمكن أن تؤثر العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية

- تطوير النظريات: تعد هذه الدراسة فرصة لتطوير النظريات القائمة في مجال إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة حيث يمكن أن توفر نتائج الدراسة دلائل جديدة تدعم أو تعارض النظريات السابقة مما يساهم في تعزيز فهم العلاقات المعقدة بين هذه المتغيرات
- إثراء الأدبيات: تقدم الدراسة إضافة مهمة للأدبيات الأكاديمية التي تتناول الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة خصوصاً في سياق المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث المستقبلي ويساعد في ملء الفجوات المعرفية

الأهمية العلمية

- تشمل الأهمية العلمية للدراسة عدة جوانب تساهم في تعزيز الفهم العلمي والتطبيق العملي للأفكار المطروحة
- تحليل البيانات: توفر الدراسة أدوات وطرق تحليل علمية مفصلة للبيانات المتعلقة بالرضا الوظيفي وأثره على الأداء مما يسمح بفهم أعمق للمتغيرات وتأثيراتها المتبادلة
- توجيه السياسات: تساهم النتائج المستخلصة من الدراسة في توجيه السياسات الحكومية نحو تحسين بيئة العمل من خلال تقديم توصيات مبنية على أسس علمية تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي تحقيق أهداف التنمية المستدامة
- تحقيق التنمية المستدامة: تساهم الدراسة في رسم صورة واضحة حول كيفية تحقيق التنمية المستدامة من خلال استراتيجيات فعالة لتحسين الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية مما يعزز من قدرة هذه المؤسسات على مواجهة التحديات المستقبلية
- دعم المجتمع الأكاديمي: تساهم الدراسة في دعم المجتمع الأكاديمي من خلال توفير بيانات وتجارب يمكن استخدامها في الأبحاث المستقبلية مما يعزز من التعاون بين الباحثين ويساعد في تطوير مجالات جديدة للبحث

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تسهم في فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

- تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة: تهدف الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير الرضا الوظيفي على تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية
- تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: تسعى الدراسة إلى تحديد العوامل المختلفة التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية
- تقييم أثر الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي: تهدف الدراسة إلى تقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين وكيفية تأثير ذلك على تحقيق الأهداف المؤسسية
- تقديم توصيات عملية: تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للمسؤولين في المؤسسات الحكومية تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي وتنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة
- إثراء الأدبيات الأكاديمية: تهدف الدراسة إلى إثراء الأدبيات الأكاديمية من خلال تقديم نتائج جديدة تسهم في تطوير الفهم النظري للموضوع
- تحليل الفروق بين القطاعات: تهدف الدراسة إلى تحليل الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وأثره على التنمية المستدامة بين مختلف القطاعات الحكومية
- استكشاف العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي: تسعى الدراسة إلى استكشاف كيف تؤثر أساليب القيادة على مستوى رضا الموظفين وأثر ذلك على تحقيق التنمية المستدامة

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة على مجموعة من التساؤلات التي تساهم في فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ومن أبرز هذه التساؤلات:

- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية؟
- كيف يؤثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية؟
- ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي في بيئة العمل الحكومية؟
- كيف يمكن للرضا الوظيفي أن يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية؟
- ما هي الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين مختلف القطاعات الحكومية؟
- كيف تؤثر أساليب القيادة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
- ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تعزيز الرضا الوظيفي؟
- كيف يمكن تصميم استراتيجيات فعالة لتحسين الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية؟

فروض الدراسة:

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من الفروض التي تهدف إلى اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وفيما يلي تفاصيل هذه الفروض:

الفرضية الصفرية (H0) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في المؤسسات الحكومية.

الفرضية البديلة (H1) : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في المؤسسات الحكومية.

3. الفرضيات الفرعية

- الفرض الفرعي 1 (H2) يساهم الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية.
- الفرض الفرعي 2 (H3): هناك علاقة إيجابية بين العوامل البيئية والتنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية.
- الفرض الفرعي 3 (H4): تؤثر أساليب القيادة بشكل إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية.

الدراسات السابقة:

دراسة Heimerl وآخرون (2020) بعنوان "Job Satisfaction as a Driver for Sustainable Development in the Hospitality Industry? Evidence from the Alpine Region"

تهدف الدراسة إلى التحقيق في العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في صناعة السياحة في المناطق الجبلية. وتمت مقابلة 316 موظفًا في منطقتين سياحيتين جبليتين باستخدام استبيان لاستكشاف العوامل التي تؤثر على رضاهم الوظيفي، ونيتهم في الاستمرار في العمل في هذا القطاع، ورضاهم عن التدريب. كشفت النتائج عن اختلافات ملحوظة بين المنطقتين في أبعاد مثل التقدير والفرص الوظيفية الدولية والتوافق بين الحياة الأسرية والمهنية ومناخ العمل وساعات العمل والمرتببات كما أبرزت النتائج الفروقات في رضا التدريب والنية للاستمرار في العمل. تقدم هذه الاختلافات الإقليمية رؤى مهمة حول الرضا الوظيفي وتأثيراته، مما يمكن من تطوير استراتيجيات لتحقيق إمكانات التنمية المستدامة بما في ذلك إدارة الموارد البشرية وتقليل معدل دوران الموظفين، وتعزيز ثقافة التقدير تجاه الضيوف والموظفين، بالإضافة إلى تحسين الصورة العامة للقطاع (Heimerl, P., Haid, M., Perkmann, U., & Rabensteiner, M., 2020).

دراسة Bashir Alhassan (تاريخ النشر غير محدد) بعنوان "Employees' Job Satisfaction and Crisis"

"Management: A Panacea for Realization of Sustainable Development Goal"

تهدف الدراسة إلى فهم كيفية مساهمة الرضا الوظيفي بين الموظفين في إدارة الأزمات ودعمه لتحقيق أهداف التنمية المستدامة و تستكشف الدراسة مجموعة من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، مثل بيئة العمل، وأساليب القيادة، والثقافة التنظيمية، ورفاهية الموظفين من خلال تحليل هذه العوامل، تهدف الدراسة إلى تحديد الاستراتيجيات والممارسات التي يمكن أن تعتمدها المنظمات لتعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين قدرات إدارة الأزمات و توظف الورقة نظريات الرضا الوظيفي وإدارة الأزمات وأهداف التنمية المستدامة لتقديم رؤى عميقة حول تجارب الموظفين وإدراكهم لأهمية التعايش السلمي في مكان العمل والمجتمع بشكل عام. تحمل نتائج هذا البحث تداعيات مهمة لكل من الأكاديميين والممارسين و من خلال تسليط الضوء على أهمية الرضا الوظيفي في إدارة الأزمات تؤكد الدراسة على ضرورة تعزيز بيئة عمل إيجابية وثقافة تنظيمية صحية. كما تقدم توصيات عملية للمنظمات لتعزيز رضا الموظفين مثل تعزيز التوازن بين العمل والحياة، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وتعزيز قنوات الاتصال الشفافة وتهدف الدراسة إلى المساهمة في الهدف الأوسع المتمثل في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التأكيد على دور رضا الموظفين كعلاج فعال لإدارة الأزمات.(AMBI–MOHAMMED, B. A, 2023)

دراسة Frutos-Bencze وآخرون (2022) بعنوان "Job satisfaction during COVID-19: industry 5.0 as a"

"driver of sustainable development and gender equality"

تهدف الدراسة إلى تقييم تأثيرات جائحة COVID-19 على الرضا الوظيفي من حيث الفروق بين الجنسين وحجم الشركات في سياق نموذج Industry 5.0 و تستند الدراسة إلى تحليل استبيانات الرضا الوظيفي (JSS) من عام 2013 إلى 2021. تشير النتائج إلى أن الرضا الوظيفي العام في جمهورية التشيك لم يتراجع خلال الجائحة، وكانت النساء أكثر رضا بشكل طفيف من الرجال. بالإضافة إلى ذلك، كان الرضا الوظيفي أعلى قليلاً في الشركات الصغيرة. تعتبر هذه

النتائج مفاجئة بالنظر إلى التأثيرات السلبية على العمالة التي تم الإبلاغ عنها في العديد من الدول و تستكشف الدراسة الفروقات في السياسات الحكومية والبرامج التي تم تنفيذها خلال الجائحة لمساعدة أصحاب العمل والموظفين على التخفيف من الآثار السلبية للجائحة. بشكل عام، يبدو أن السياسات التشيكية والأوروبية كانت أفضل في تخفيف معدلات البطالة مقارنة بالسياسات الأمريكية. تحمل النتائج أهمية كبيرة في صياغة أفضل الممارسات للمنظمات والتخطيط للسياسات والبرامج المستقبلية للحكومات. Frutos-Bencze, D., Sokolova, M., (Zubr, V., & Mohelska, H, 2022)

الفجوة البحثية :

- عدم وجود دراسات عربية تجمع بين الرضا الوظيفي و التنمية المستدامة فعلى الرغم من وجود دراسات متعددة في الأدبيات الغربية حول الرضا الوظيفي والتنمية المستدامة فإن الأدبيات العربية تفتقر إلى أبحاث دقيقة تناولت هذا الموضوع مما يحد من فهم كيفية تأثير الظروف الثقافية والاجتماعية والاقتصادية على الرضا الوظيفي وتأثير ذلك على الدولة ككل وعلى تحقيق التنمية المستدامة للدولة.
- الدراسات الغربية تشير إلى أن الشركات الصغيرة قد توفر مستويات أعلى من الرضا الوظيفي لكن الأدبيات العربية لا تتناول هذا الموضوع بشكل كاف مما يحد من فهم كيفية تأثير حجم الشركة على الرضا الوظيفي والإنجازات المؤسسية وتحقيق التنمية المستدامة.
- هناك نقص في الأبحاث التي تربط بين الرضا الوظيفي وأداء المؤسسات وتنميتها المستدامة في السياقات العربية مما يعوق القدرة على فهم كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز الرضا الوظيفي.
- تفتقر الدراسات إلى تحليل تأثير العوامل الادارية داخل المؤسسة و الاجتماعية و الثقافية و غيرها على الرضا الوظيفي في السياقات العربية مما قد يوفر رؤى قيمة لتحسين بيئات العمل.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى نظرية هيرزبرغ في الرضا الوظيفي المعروفة أيضا بنظرية العوامل المزدوجة وضعت هذه النظرية من قبل عالم النفس فريدريك هيرزبرغ في الخمسينيات وتعتبر من الأسس المهمة لفهم الرضا الوظيفي وأداء الموظفين و تشير نظرية هيرزبرغ إلى وجود نوعين من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي العوامل المحفزة والعوامل غير المحفزة العوامل المحفزة تتعلق بالعناصر التي تؤدي إلى زيادة الرضا وتحفيز الموظفين على الأداء الجيد تشمل هذه العوامل الإنجاز حيث يشعر الموظف بالنجاح في العمل والاعتراف الذي يتضمن تقدير الجهود والإنجازات كما تتعلق هذه العوامل أيضا بالمسؤولية حيث يمنح الموظفون مسؤوليات أكبر وفرص النمو والتطوير التي تتيح لهم التعلم والتقدم المهني و من جهة أخرى تتعلق العوامل غير المحفزة بالظروف التي إذا كانت غير مرضية فإنها يمكن أن تؤدي إلى عدم الرضا ومع ذلك فإن وجود هذه العوامل لا يضمن الرضا تشمل هذه العوامل الظروف المادية للعمل مثل الأمان الوظيفي والبيئة المريحة بالإضافة إلى الأجور والمكافآت التي يجب أن تكون مناسبة ومنافسة كما تلعب العلاقات مع الزملاء والإدارة دورا مهما حيث أن التواصل الجيد والعلاقات الصحية في بيئة العمل يساهمان في تحسين الرضا و وفقا لنظرية هيرزبرغ فإن وجود العوامل المحفزة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية بينما عدم وجود العوامل غير المحفزة يمكن أن يؤدي إلى عدم الرضا مما يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي يسلط هذا الضوء على أهمية توفير بيئة عمل مناسبة تلبي احتياجات الموظفين و يمكن ربط هذه النظرية بأهداف التنمية المستدامة حيث أن الموظفين الراضين يساهمون بشكل أكبر في تحقيق الأهداف المؤسسية إن تحقيق توازن بين العوامل المحفزة وغير المحفزة يعزز من الرضا الوظيفي مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء والمساهمة في التنمية المستدامة لذا ستبني الدراسة إطارا مفاهيميا يوضح كيف تؤثر العوامل المحفزة وغير المحفزة على الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في المؤسسات الحكومية مما يساهم في تعزيز التنمية المستدامة من خلال تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين. (كمال

حسن، داليا، حفيضة سليمان، مصطفى & علي مخلوف، سميحة. 2021، 371,370,372)

المنهجية وطرق البحث:

المنهج البحثي

في هذا البحث، سيتم استخدام المنهج الكمي كوسيلة رئيسية لجمع البيانات وتحليلها. يتيح هذا المنهج تحليل البيانات بشكل دقيق ويعتمد على الأرقام والإحصائيات لفهم العلاقات بين المتغيرات.

أداة جمع البيانات

ستكون أداة جمع البيانات الرئيسية في هذه الدراسة استبيان و سيتم تصميم الاستبيان بحيث يتضمن مقاييس متعددة لقياس الرضا الوظيفي وأداء الموظفين والعوامل المؤثرة.

أدوات الدراسة :

الأداة كما سبق ذكرها الاستبيان وسيكون كالتالي :

تصميم الاستبيان:

- المقياس: سيتم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الثلاثس التي تتراوح من 1 (غير موافق) إلى 3 (موافق) لقياس الرضا الوظيفي.
- المكونات: سيتكون الاستبيان من أربعة محاور محور لقياس الرضا الوظيفي ومحور لقياس التنمية المستدامة و محور لقياس مدي الترابط والتأثير بينهما.

عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في مختلف القطاعات الحكومية سيتكون حجم العينة يتراوح بين حوالي 150: 200 موظف لضمان تمثيل جيد للبيانات وتنوعها.

التحليل الإحصائي

- بعد جمع البيانات، سيتم استخدام مجموعة من التحليلات الإحصائية لاختبار الفرضيات واستخراج النتائج.
- التحليل الوصفي: سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية مثل المتوسطات، والانحراف المعياري، والنسب المئوية لوصف خصائص العينة ومستويات الرضا الوظيفي.
- التحليل الاستنتاجي:
- تحليل الانحدار: سيتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين، مع الأخذ في الاعتبار العوامل المؤثرة الأخرى.
- تحليل التباين (ANOVA): سيتم استخدامه لاختبار الفروق بين متوسطات الرضا الوظيفي بين مختلف القطاعات الحكومية.
- البرامج الإحصائية: ستستخدم برامج إحصائية مثل SPSS أو R لإجراء جميع التحليلات الإحصائية ستساعد هذه البرامج في تسهيل تحليل البيانات واستخراج النتائج بدقة.

حدود الدراسة :

تحدد حدود هذه الدراسة وفقاً لعدة أبعاد تشمل الحدود الموضوعية، الزمنية، المكانية، والبشرية. وفيما يلي تفصيل هذه الحدود:

الحدود الموضوعية

- موضوع البحث: تركز الدراسة على العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في المؤسسات الحكومية مع التركيز على العوامل المؤثرة في هذا الرضا و مدى تأثير الرضا الوظيفي على تحقيق التنمية المستدامة.
- المتغيرات المدروسة: المتغير المستقل الرضا الوظيفية و المتغير التابع التنمية المستدامة
- التوجه النظري: سيتم اعتماد المنهج الكمي كأداة أساسية لجمع البيانات

الحدود الزمنية

ستجري الدراسة خلال عام 2025

الحدود المكانية

تركز الدراسة على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية و ستشمل الدراسة مجموعة متنوعة من المؤسسات الحكومية.

الحدود البشرية

ستأرجح عينة الدراسة بين 150 إلى 200 موظف في مختلف القطاعات الحكومية و سيتم اختيار العينة بشكل عشوائي لضمان تمثيل مختلف الفئات العمرية الجنس والخبرة .

المراجع:

المراجع العربية :

كمال حسن، داليا، حفيضة سليمان، مصطفى & علي مخلوف، سميحة. (2021). متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم علي ضوء نظرية هرزبرج. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية* 372 ، 371 ، 370 ص 15(15), 366-417. doi: 10.21608/jfust.2021.262240

المراجع الاجنبية :

Heimerl, P., Haid, M., Perkmann, U., & Rabensteiner, M. (2020). Job Satisfaction as a Driver for Sustainable Development in the Hospitality Industry? Evidence from the Alpine Region. *Sustainability*, 12(17), 6754. <https://doi.org/10.3390/su12176754>

AMBI—MOHAMMED, B. A. (2023, May). Employees' Job Satisfaction and Crisis Management: A panacea for Realization of Sustainable Development Goal. In Lead City University Postgraduate Multidisciplinary Conference Proceedings (Vol. 1, No. 2, pp. 100-109).

Frutos-Bencze, D., Sokolova, M., Zubr, V., & Mohelska, H. (2022). Job satisfaction during COVID-19: industry 5.0 as a driver of sustainable development and gender equality. *Technological and Economic Development of Economy*, 28(5), 1527–1544. <https://doi.org/10.3846/tede.2022.17680>