

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في شركة زين للاتصالات ،
الرياض - دراسة حالة

أسم الطالب
هند يحيى الخطابي
222001365

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نار
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10	1.3. أهمية الدراسة.....
10	1.3.1. على المستوى النظري:.....
11	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
11	1.4. أسئلة الدراسة.....
11	1.5. أهداف الدراسة.....
12	1.6. فرضيات الدراسة.....
12	1.7. نموذج الدراسة.....
13	1.8. الدراسة الميدانية.....
14	1.9. مخطط المشروع.....
15	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
16	2.1. المقدمة:.....
17	2.2. المتغير المستقل.....
17	2.3. المتغير التابع.....
18	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
19	2.5. الخاتمة.....
24	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
25	3.1. المقدمة.....
25	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
26	3.3. تصميم البحث.....

26	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
27	3.5. طريقة جمع البيانات
27	3.6. أنواع البيانات
27	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
28	3.8. الخاتمة
29	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
30	4.1. المقدمة
30	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
30	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
31	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
31	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
31	4.6. الخاتمة
32	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
33	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
33	5.2. توصيات الدراسة
33	5.3. الخاتمة
34	قائمة المراجع
	الملاحق
	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعد أداء العاملين من أهم العناصر التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات، سواء في القطاع العام أو الخاص، إذ يُعتبر المؤشر الرئيس على مدى فعالية السياسات الإدارية والتنظيمية داخل المؤسسة. ويعكس الأداء مستوى الجهد والإنجاز الذي يقدمه الموظفون في سبيل تحقيق الأهداف المحددة لهم، مما يجعله أداة حيوية لتقييم كفاءة العنصر البشري. وقد أولت العديد من الدراسات اهتماماً كبيراً بتحليل العوامل المؤثرة في أداء العاملين، مثل بيئة العمل، والتحفيز، والقيادة، والرضا الوظيفي، والتدريب. فكلما توفرت بيئة تنظيمية مناسبة، وقيادة فعّالة، وسياسات عادلة، انعكس ذلك إيجاباً على أداء العاملين، وساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة، خصوصاً في المؤسسات الحكومية التي ترتبط بشكل مباشر بخدمة المواطنين. ووفقاً الطويل (2018)، فإن "أداء العاملين في القطاع الحكومي يتأثر بشكل مباشر بجودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي"، الأمر الذي يؤكد ضرورة فهم العلاقة بين العوامل النفسية والتنظيمية والأداء الوظيفي. كما يشير عبيدات وآخرون (2016) إلى أن "قياس أداء العاملين يجب أن يستند إلى معايير واضحة تشمل الكفاءة، والنضباط، والإنجاز، والمبادرة.

للظروف التي وعليه، فإن فهم أداء العاملين ال يقتصر فقط على قياس نتائج العمل، بل يتطلب تحلياً دقيقاً تحيط بالعملية الإدارية، والتي تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في رفع أو خفض مستوى الأداء. أظهرت العديد من الدراسات السابقة وجود علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي ومستوى أداء العاملين، إذ يُعتبر الرضا عن العمل أحد المحركات الأساسية التي تدفع الموظف لبذل مزيد من الجهد وتحقيق إنتاجية ط أعلى. فقد توصلت دراسة الصادق (2019) إ إيجابياً قوياً بين درجة رضا الموظف عن إلى أن هناك ارتباطاً عمله وبين جودة أدائه في المؤسسات الحكومية، حيث أكدت أن الموظفين الراضين يتمتعون بدافعية أعلى واستقرار وظيفي أفضل.

كما أوضحت دراسة العنزي (2017) أن غياب الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض الأداء وارتفاع معدلات الغياب الوظيفي والتسرب من العمل، وهو ما ينعكس سلباً على كفاءة المؤسسة. وفي دراسة أجراها الزيد

(2020) حول موظفي الجهات الحكومية في السعودية، تبين أن العوامل الأكثر تأثراً في رضا الموظفين كانت بيئة العمل، العدالة في التقييم، والتحفيز المالي، وكلها تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي. وأوصت دراسة أبو زيد (2015) بأهمية تبني سياسات تحفيزية وإدارية تسهم في تحسين الرضا الوظيفي كوسيلة استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الالتزام التنظيمي.

بالرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، إل أن معظم هذه الدراسات ركزت على القطاع الخاص أو مؤسسات معينة دون غيرها، مما يترك فجوة واضحة في الأدبيات المتعلقة بتأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في القطاع الحكومي، خصوصاً في السياق المحلي أو الإقليمي. كما أن بعض الدراسات تناولت الموضوع بشكل عام دون التعمق في تحليل العوامل التنظيمية والإدارية التي تؤثر في هذه العلاقة (العنزي، 2017).

ويُلاحظ أيّ ضاً أن كثي راً من الأبحاث اعتمدت على مناهج كمية فقط دون توظيف مناهج نوعية قد تسهم في كشف أعمق لأبعاد النفسية والتنظيمية للرضا الوظيفي، مما يشير إلى محدودية تناول البحثي للمشكلة (الزيد، 2020). إضافة إلى ذلك، فإن معظم الدراسات السابقة لم تتطرق بوضوح إلى العالقة السببية المباشرة بين الرضا الوظيفي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع داخل بيانات العمل الحكومية . وعليه، فإن هذه الدراسة تسعى إلى سد هذه الفجوة من خلال تسليط الضوء على هذه العالقة في بيئة العمل ، وباستخدام أدوات بحثية أكثر شمولاً الحكومية السعودية تراعي الخصوصية الثقافية والتنظيمية للقطاع العام تنبع أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله، حيث يُعتبر الرضا الوظيفي من العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر في أداء العاملين، ال سيما في المؤسسات الحكومية التي تعتمد على كفاءة العنصر البشري في تقديم خدماتها للمجتمع. كما أن البحث يساهم في تسليط الضوء على الجوانب الإدارية والنفسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، مما يُمكن متخذي القرار من تطوير بيئة العمل وتحسين السياسات الإدارية (العنزي، 2017). إضافة إلى ذلك، يسد هذا البحث فجوة معرفية في الدراسات العربية المحلية، من خلال تقديم تحليل ميداني يربط بين مستوى الرضا الوظيفي والأداء في القطاع الحكومي السعودي (الزيد، 2020)

1.2. مشكلة الدراسة

يُعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء العاملين في المؤسسات، لما له من دور كبير في تحفيز الموظفين، وزيادة التزامهم، ورفع جودة الخدمات المقدمة، خصوصاً في القطاع الحكومي الذي يخدم شريحة واسعة من المجتمع. وعلى الرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت العالقة بين الرضا الوظيفي والأداء، إل أن هناك قصوراً في بعض الجوانب، سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على المستوى النظري، تُظهر الأدبيات أن أغلب الدراسات ركزت على القطاع الخاص أو السياقات الغربية، بينما هناك قلة في الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في بيئة العمل الحكومية السعودية بشكل خاص، ما يُضعف من إمكانية تعميم نتائج الأبحاث السابقة على الواقع المحلي (الصادق، 2019). كما أن بعض الدراسات تناولت مفهوم الرضا الوظيفي بشكل عام، دون تحليل دقيق للعوامل التي تُشكّل الرضا وتأثيرها المباشر على الأداء (العنزي، 2017)

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما من الناحية العملية، فإن الكثير من المؤسسات الحكومية ال تزال تواجه تحديات في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين، وهو ما ينعكس سلبيًا على الأداء العام وجودة الخدمة المقدمة للمستفيدين. كما أن قلة الأبحاث التطبيقية الميدانية التي تقيس هذه العلاقة مباشرة في الإدارات الحكومية يجعل من الصعب تطوير سياسات فعالة مبنية على بيانات واقعية (الزبد، 2020). لذلك تأتي هذه الدراسة لمعرفة ما هو أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في شركة زين لالتصالت بالرياض ؟

1.3. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذا البحث من خلال تناوله لموضوع حيوي يمس جودة الأداء في القطاع الحكومي، ويساهم في فهم أعمق للعوامل المؤثرة في إنتاجية العاملين، وتحديدًا الرضا الوظيفي كأحد المتغيرات المؤثرة في الأداء الوظيفي. ويمكن إبراز أهمية البحث من خلال مستويين رئيسيين

1.3.1. على المستوى النظري:

يسهم هذا البحث في إثراء الجانب النظري المرتبط بمجال الإدارة العامة، من خلال التركيز على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء في بيئة العمل الحكومية، وهي علاقة لم تُدرس بعمق كافٍ في السياق السعودي، وفق ما أشارت إليه بعض الدراسات السابقة (العنزي، 2017؛ الصادق، 2019). كما يُعد هذا البحث إضافة نوعية إلى أدبيات الإدارة والموارد البشرية، من خلال توسيع الفهم العلمي لمتغيرات الرضا والأداء، والعوامل الوسيطة المؤثرة فيها.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، يُقدم هذا البحث نتائج يمكن أن تساعد متخذي القرار في المؤسسات الحكومية على تطوير سياسات وأنظمة إدارية تهدف إلى تحسين بيئة العمل، وزيادة رضا الموظفين، وبالتالي رفع كفاءة الأداء المؤسسي. كما أن نتائج البحث يمكن أن تُستخدم كمرجع في تصميم برامج تدريبية وتحفيزية 8مبنية على احتياجات الموظفين، ما يعزز من والنهم الوظيفي ويقلل من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي (الزيد، 2020).

1.4. أسئلة الدراسة

- ما مدى تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين في شركة زين بالرّياض؟
- ما الجوانب التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة زين؟ (مثل الرواتب، بيئة العمل، التقدير)
- هل تختلف مستويات الرضا الوظيفي باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة؟
- ما عالقة الرضا الوظيفي بمعدالت الغياب أو دوران الموظفين في شركة زين؟
- ما هي أبرز العوامل التي تؤثر سلبيًا على رضا العاملين في الشركة؟
- ما دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية؟
- كيف ينعكس انخفاض الرضا الوظيفي على جودة خدمة العملاء؟
- هل تبنت شركة زين سياسات واضحة لقياس وتحسين رضا العاملين؟
- ما أدوات البحث المستخدمة في الدراسة؟ (استبانة، مقابلات، تحليل بيانات...؟)
- هل تقترح الدراسة توصيات عملية لتحسين الرضا الوظيفي مستقبلاً؟

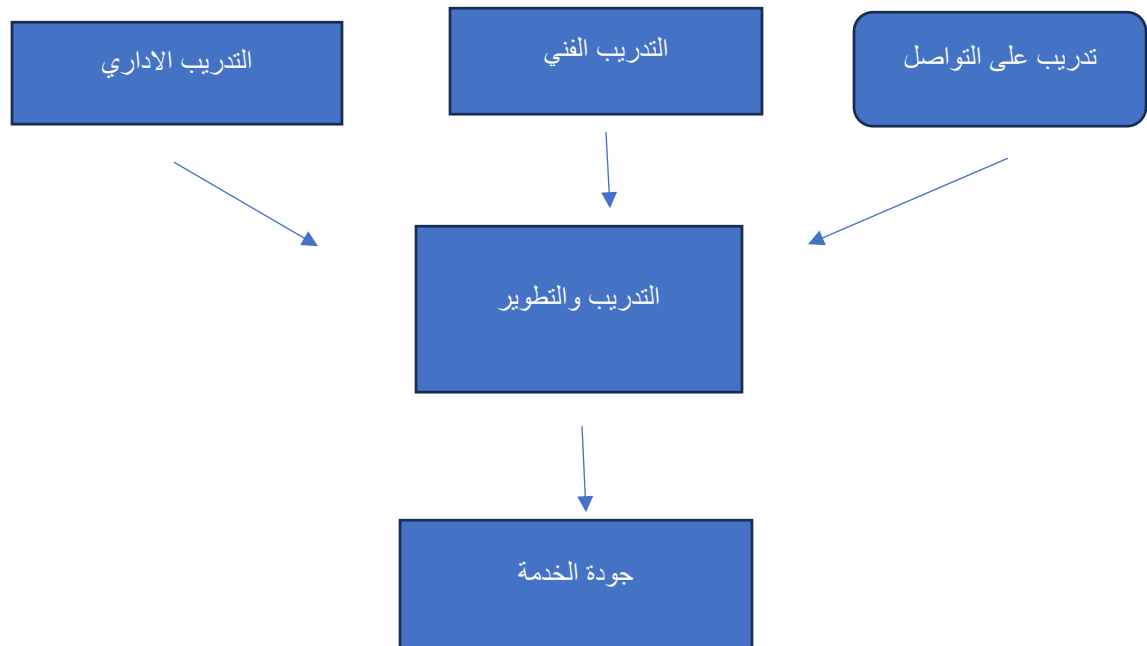
1.5. أهداف الدراسة

قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة زين لالتصالت في مدينة الرياض. تحليل العالقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين في الشركة. تحديد العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين (مثل الرواتب، بيئة العمل، التقدير، الترقيات. 9) اكتشاف أثر الرضا الوظيفي على مؤشرات الأداء مثل الإنتاجية والنضباط والبتكار اقتراح توصيات لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين بما ينعكس على الأداء العام

1.6. فرضيات الدراسة

فرضية الصفرية (1) H_0 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الرضاء الوظيفي وأداء العاملين في شركة زين
لالتصالت الفرضية البديلة (2) H_1 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الرضاء الوظيفي وأداء العاملين في
شركة زين لالتصالت الفرضية التجاهية (3) H_2 كلما زاد رضا الموظف عن الراتب، ارتفع مستوى أدائه
الوظيفي

1.7. نموذج الدراسة



الشكل 1: نموذج الدراسة (اعداد الطالبة)

1.8. الدراسة الميدانية

في إطار هذا البحث، تم اعتماد الدراسة الميدانية كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بآراء موظفي شركة زين للاتصالات – فرع الرياض، حول مستوى رضاهم الوظيفي ومدى تأثير ذلك على أدائهم في بيئة العمل وقد تم تصميم استبيان مغلق الأسئلة يتضمن محاور متعددة لقياس كل من الرضا الوظيفي (مثل الراتب، بيئة العمل، العلاقات الإدارية، فرص التطوير) والأداء الوظيفي (مثل الالتزام، جودة الإنجاز، الإنتاجية). وتمّ ل المجتمع الأصلي توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من موظفي الشركة، بهدف الوصول إلى نتائج تمت. للدراسة بأكبر قدر ممكن من الدقة والحياد 12 اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تحليل البيانات ميدانيًا باستخدام أدوات التحليل الإحصائي (مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون)، وذلك باستخدام، للوصول إلى فهم علمي وموضوعي لطبيعة العلاقة بين الرضا والأداء في بيئة العمل داخل SPSS برنامج الشركة وتهدف هذه الدراسة الميدانية إلى سد فجوة تطبيقية في الأدبيات الإدارية، من خلال تقديم توصيات واقعية. مستندة إلى بيانات فعلية من موظفين عاملين فعليًا في قطاع الاتصالات بالمملكة.

1.9. مخطط المشروع

المحتويات الرئيسية	العنوان	الفصل
المقدمة - مشكلة الدراسة – أهمية الدراسة - أسئلة الدراسة - فروض الدراسة - نموذج الدراسة - منهجية الدراسة - الدراسة الميدانية – الخطط الزمنية	الاطار العام للدراسة	الفصل الأول
مقدمة – عرض الدراسات المرتبطة – أوجه الشبه والاختلاف – الفجوة البحثية - الخاتمة	الدراسات السابقة	الفصل الثاني
أداء الدراسة - وصف العينة - تحليل البيانات - اختيار الفرضيات - مناقشة النتائج	الجانب التطبيقي	الفصل الثالث
النتائج الرئيسية – التوصيات العملية – مقترحات لدراسات مستقبلية	النتائج والتوصيات	الفصل الرابع

الشكل 2: مخطط المشروع المقترح (اعداد الطالبة)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يعد الرضا الوظيفي من أبرز الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع في مجال الإدارة والموارد البشرية، نظراً لارتباطه المباشر بمستوى أداء العاملين داخل المؤسسات. فقد تناولت العديد من الدراسات العالقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في سياقات مختلفة، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وأثبتت معظمها وجود عالقة إيجابية بين ارتفاع مستوى الرضا وتحسن جودة الأداء وقد أشارت دراسة العنزي (2017) إلى أن الرضا الوظيفي يُعتبر من أهم المحددات التي تؤثر على أداء العاملين في القطاع العام السعودي، حيث تبين أن الموظفين الأكثر رضا يميلون إلى الالتزام والنضباط وتحقيق معدلات إنتاجية أعلى. بينما ركزت دراسة الصادق (2019) على المؤسسات الحكومية، وأوضحت أن بيئة العمل والعلاقات الإدارية العادلة تعزز من الرضا، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء. أما في بيئة القطاع الخاص، فقد أظهرت دراسة الزيد (2020) حول شركات الاتصالات في السعودية أن الحوافز المالية والفرص التدريبية والتقدير الإداري من أكثر العوامل المؤثرة في رفع مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين أداء الموظفين. وأكدت دراسة أبو زيد (2015) أن تحسين الرضا الوظيفي من خلال سياسات إدارية مرنة وأساليب تحفيزية فعّالة يسهم في تعزيز الالتزام الوظيفي وخفض معدلات الدوران الوظيفي وعليه، فإن مراجعة هذه الدراسات تساعد على فهم الخلفية العلمية والعملية للعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، وتبرز الحاجة إلى دراسة هذه العالقة في شركة زين للاتصالات – فرع الرياض كحالة تطبيقية تساهم في سد فجوة بحثية في الأدبيات المحلية.

2.2. المتغير المستقل

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور الإيجابي الذي يُكِّونه الموظف تجاه عمله نتيجة تقييمه لمجموعة من العوامل مثل طبيعة العمل، بيئة العمل، الأجر، فرص النمو والتطور، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء (الخليفة، 2018). ويُعتبر الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة في سلوكيات الموظفين داخل بيئة العمل، إذ ينعكس بشكل مباشر على مستوى الالتزام، الإنتاجية، والاستقرار الوظيفي (الزيد، 2020) وعليه، يمثل الرضا الوظيفي في هذه الدراسة المتغير المستقل الذي سيتم قياس أثره على أداء العاملين في شركة زين للاتصالات – فرع الرياض.

2.3. المتغير التابع

يعرف أداء العاملين بأنه مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف في أداء المهام والمسؤوليات الموكلة إليه، بما يتوافق مع معايير وكفاءة وجودة العمل المطلوبة (العنزي، 2017). ويُعد الأداء من المؤشرات الأساسية التي تُستخدم في الحكم على مدى فاعلية الموظف وقدرته على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ويتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل داخلية وخارجية، من أبرزها: وضوح الأدوار الوظيفية، أسلوب القيادة 17 إلى مستوى الرضا الوظيفي (أبو زيد، الإدارية، مستوى الحوافز، بيئة العمل، إضافة 2015). ويُعتبر الأداء الوظيفي في هذه الدراسة هو المتغير التابع، الذي سيتم قياسه من خلال عدة أبعاد مثل: جودة الإنجاز، الالتزام بالمواعيد، الإنتاجية، والتعاون مع الزملاء

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يُعد الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة على أداء العاملين، إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن الموظف الذي يشعر بالرضا تجاه عمله وبيئته الوظيفية يكون أكثر التزامًا بأداء مهامه بجودة أعلى، ويُظهر إنتاجية أكبر مقارنةً بالموظف غير الراضي (الخليفة، 2018). فالرضا الوظيفي يعزز من دافعية الموظفين، ويزيد من إحساسهم بالمسؤولية والانتماء، مما ينعكس إيجابًا على مستوى أدائهم الوظيفي (الزيد، 2020). كما بينت أبحاث أخرى أن انخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى نتائج عكسية مثل ضعف الإنتاجية، وزيادة معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وتراجع جودة الأداء (العنزي، 2017). ومن هنا يمكن القول إن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء علاقة طردية؛ فكلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي ارتفع معه مستوى الأداء، والعكس صحيح (أبو زيد، 2015).

وبناءً عليه، تسعى هذه الدراسة إلى اختبار هذه العلاقة ميدانيًا في شركة زين للاتصالات – فرع الرياض، من خلال تحليل أثر الرضا الوظيفي باعتباره المتغير المستقل على أداء العاملين باعتباره المتغير التابع.

2.5. الخاتمة

ختامًا، تناول هذا البحث دراسة أثر الرضا الوظيفي باعتباره متغيرًا مستقلًا على أداء العاملين باعتباره متغيرًا تابعًا، وذلك من خلال تطبيقه على شركة زين للاتصالات – فرع الرياض كدراسة حالة. وقد استعرض البحث المفاهيم النظرية المرتبطة بالرضا الوظيفي وعلاقته المباشرة وغير المباشرة بالأداء الوظيفي، إضافةً إلى الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة طردية بين المتغيرين. وتبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تسهم في توضيح الدور المحوري للرضا الوظيفي في رفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم، بما ينعكس على تحقيق أهداف المنظمة ورفع قدرتها التنافسية في سوق الاتصالات. كما تسلط الضوء على الجوانب العملية التي يمكن أن تستفيد منها إدارة الموارد البشرية من خلال تبني سياسات وبرامج تعزز من مستوى رضا الموظفين مثل تحسين بيئة العمل، وتطوير نظم الحوافز، وتوفير فرص التدريب والتطوير. وبناءً على ما تم التوصل إليه، يمكن القول إن الرضا الوظيفي يمثل أحد المداخل الأساسية لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مما يستدعي من المؤسسات الاهتمام المستمر بقياسه وتطوير استراتيجيات تسهم في رفع مستوياته، تحقيقًا للتنمية التنظيمية والاستدامة المؤسسية.

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان

- السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

نقوم حالياً بإجراء دراسة علمية تهدف إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في شركة زين

للاتصالات بمدينة الرياض. ويهدف هذا الاستبيان إلى جمع آرائكم وتجاربكم الشخصية التي ستساهم بشكل كبير في تحليل العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين. يعتبر هذا البحث جزءاً من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في الإدارة العامة من جامعة ميد أوشن، وهو مرتبط بمصالحكم المباشرة في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية وتقديم خدمة متميزة .

نرجو منكم التكرم بقراءة الاستبيان بعناية والإجابة على جميع الأسئلة بوضع علامة (✓) في المربع المناسب الذي يعبر عن رأيكم

نؤكد لكم أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

البيانات الشخصية :

الجنس:

ذكر:

أنثى:

المستوى التعليمي:

تعليم ثانوي

بكالوريوس

ماجستير

العمر

أقل من 20 سنة

من 20 إلى 30 سنة

من 30 إلى 40 سنة

من 40 إلى 50 سنة

أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة

:

من سنتين إلى 5 سنوات

من 5 سنوات إلى 10 سنوات

من 10 سنوات إلى 15 سنة

أكثر من 15 سنة

الاستبيان الاول

الرضا الوظيفي

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	اشعر بالرضا عن بيئة العمل في شركة زين			
2	اشعر ان راتبي يناسب مع الجهد الذي ابذله			
3	اشعر بالرضا عن نظام الترقيات في الشركة			
4	العلاقة مع زملاء العمل في الشركة جيدة			
5	اشعر ان الإدارة تقدر جهودي في العمل			
6	اشعر بالاستقرار الوظيفي داخل الشركة			
7	اوذي مهامي الوظيفية بكفاءة عالية			
8	التزم بالمواعيد والأنظمة في العمل			
9	اساهم في تحسين جودة العمل والخدمات			
10	اتعامل مع المشكلات في العمل بمرونة وفعالية			
11	احرص على تطوير مهاراتي بشكل مستمر			

الاستبيان الثاني : اثر الرضا الوظيفي على أداء العامل

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	اشعر بالرضا عن بيئة العمل الحالية في الشركة			
2	توفر الشركة الحوافز المادية والمعنوية بشكل يعزز من ادائي			
3	اشعر ان جهودي وتفاني في العمل يتم تقديرهما من الإدارة			
4	اشعر بالاستقرار الوظيفي داخل الشركة			
5	نظام الترقيات والعلاوات في الشركة عادل ويحفزني على العمل بجد			
6	نظام الترقيات والعلاوات في الشركة عادل ويحفزني على العمل بجد			
7	الرضا الوظيفي الذي اشعر به يزيد من التزامي بإنجاز المهام في الوقت المحدد			
8	اشعر بان الرضا عن وظيفتي ينعكس إيجابيا على جودة الخدمة التي اقدمها			
9	الرضا عن عملي يزيد من رغبتي في الاستمرار بالعمل لدى الشركة			
10	اشعر بان الرضا عن وظيفتي ينعكس إيجابيا على جودة الخدمة التي اقدمها			
11	وجود بيئة عمل محفزة يرفع من مستوى انتاجيتي			

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

- الطويل، محمد. (2018). *العوامل المؤثرة في أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية*. مجلة الإدارة العامة، 55(2)، 102-87.
- عبيدات، ذوقان، العدوان، عدنان، & مقدادي، جمال. (2016). *مهارات البحث العلمي*. ط5. عمان: دار الفكر.
- العساف، صالح. (2010). *مدخل إلى إدارة الموارد البشرية*. الرياض: دار الزهراء للنشر.
- العنزي، فهد. (2017). *أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في القطاع العام السعودي*. المجلة العربية للإدارة، 37(3)، 104-89.
- أبو زيد، خالد. (2015). *دور الرضا الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة*. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 11(4)، 160-144.
- الصادق، ناصر. (2019). *العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية*. مجلة العلوم الإدارية، 45(1)، 72-55.
- الزيد، عبد العزيز. (2020). *تحليل مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء بين موظفي الجهات الحكومية بالمملكة العربية السعودية*. مجلة الإدارة والتنمية، 12(2)، 81-66.
- السبيعي، نورة. (2018). *أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي*. مجلة العلوم الإدارية، 10(1)، 40-23.
- أبو زيد، خالد. (2015). *دور الرضا الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة*. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 11(4)، 160-144.
- الخليفة، عبد الله. (2018). *الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية*. المجلة العربية للإدارة، 38(2)، 94-77.
- سليم، محمد عبد الله. (2018). *أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي شركات الاتصالات*. المجلة الأردنية في العلوم الإدارية، 15(2)، ص 250-233.
- الخطيب، أحمد. (2020). *العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء: دراسة حالة في القطاع الخدمي*. مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 42(126)، ص 67-45.

السيد، عبد الباسط حسن (2010). مناهج البحث العلمي: أسسه، طرقه، تطبيقاته في البحوث الإدارية. القاهرة: دار النهضة العربية.

الزعبي، فوزي (2015). مناهج البحث العلمي في العلوم الإدارية والإنسانية. عمان: دار وائل للنشر.

الخضيرى، عبد الرحمن (2012). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والسلوكية. الرياض: دار الزهراء

.

عبد الرحمن، محمد (2018). أساليب البحث الميداني: المفاهيم والإجراءات. القاهرة: دار الفكر العربي.

عبد الباسط، حسن السيد (2010). مناهج البحث العلمي: أسسه، طرقه، تطبيقاته في البحوث الإدارية. القاهرة: دار النهضة العربية

