

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 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. مني مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول-2024

الفهرس

4	الفصل الأول:
4	الإطار العام للدراسة
5	الملخص
6	Summary
7	المقدمة
9	مشكلة البحث
10	أهمية البحث
11	أسئلة البحث
11	أهداف البحث
12	فرضيات البحث
13	رسم نموذج البحث
13	مكان التطبيق المقترح للبحث
14	منهجية البحث
14	رسم المخطط المقترح للمشروع
15	الدراسات السابقة
15	دراسة 1: "أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة على جودة الأداء"
16	دراسة 2: "أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين"
17	دراسة 3: "علاقة ممارسة إدارة الجودة الشاملة على الرضا الوظيفي"
18	دراسة 4: "أثر تكاليف التنكر الوظيفي على البيئة الإدارية: دراسة ميدانية على بعض شركات الأسمنت المصرية"
19	دراسة 5: "أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية"
20	دراسة 6: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية"
21	الرضا الوظيفي
22	تأثير العوامل الداخلية والخارجية على مستوى رضا الموظفين على العمل
23	نظريات السلوك المؤثرة في رضا الموظفين
24	الحوافز النفسية
25	تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين
26	دراسة تأثير الرضا الوظيفي على المحفزات الداخلية للأداء
27	الخاتمة
29	

29	هيكل الاستبيان
31	جدول أدوات البحث:
33	الفصل الثالث
33	منهجية البحث
33	المقدمة
33	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
33	الرضا الوظيفي
34	الإنتاجية
35	تصميم البحث
36	مجتمع البحث وطرق تقنيات اخذ العينة
36	طريقة وتقنيات أخذ العينة
37	طريقة جمع البيانات
38	أنواع البيانات
38	طرق وإجراءات تحليل البيانات
39	الخاتمة
40	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
41	4.1 المقدمة
41	المعالجة الإحصائية
42	4.2 توصيف عينة الدراسة
42	تحليل البيانات
46	4.3 اختبارات الصدق والثبات
47	4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث
52	4.5 اختبار الفرضيات ومناقش النتائج
56	4.6 خاتمة
57	5. الفصل الخامس: التوصيات والاستنتاجات
58	5.1 الدراسات المستقبلية
58	5.2 توصيات الدراسة
59	5.3 الخاتمة
60	المراجع
63	الملاحق

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

الملخص

الرضا الوظيفي للموظفين له تأثير إيجابي على الإنتاجية في مكان العمل. عندما يكون الموظف راضيًا عن وظيفته، يزيد ارتباطه العاطفي بالمنظمة وتحسن رغبته في بذل المزيد من الجهد والتفاني في أداء مهامه. يترتب على ذلك عدة آثار تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ومنها:

1. زيادة المشاركة: الموظفون الراضون يكونون أكثر ميلاً للمشاركة الفعالة في العمل وتبادل الأفكار والمعرفة مع زملائهم. يشعرون بأنهم جزء من الفريق ومهتمون بتحقيق أهداف المنظمة بشكل عام. هذا التفاعل والتعاون يساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.

2. تحسين الأداء: الرضا الوظيفي يعزز الدافعية والاهتمام بالعمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للموظفين. الموظفون الراضون يكونون أكثر تركيزًا وانخراطًا في مهامهم، ويعملون بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية. هذا التحسين في الأداء يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية.

3. تقليل التأخير والغياب: الموظفون الراضون يكونون أقل عرضة للتأخير والغياب في العمل. يشعرون بالرغبة في حضور العمل والمساهمة بشكل فعال، وذلك بسبب الرضا والراحة التي يشعرون بها في بيئة العمل. تقليل حالات التأخير والغياب يزيد من الحضور الفعال للموظفين ويحسن كفاءة العمل والإنتاجية.

بشكل عام، الرضا الوظيفي يعزز الانخراط والتفاني للموظفين في العمل، ويحسن الأداء والمشاركة، ويقلل من التأخير والغياب. هذه العوامل تساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية في مكان العمل.

Summary

Employee job satisfaction has a positive impact on productivity in the workplace.

When an employee is satisfied with his job, his emotional connection to the organization increases and his desire to put in more effort and dedication to his tasks improves. This has several effects that lead to increased productivity, including:

1. Increased participation: Satisfied employees are more likely to actively participate in work and exchange ideas and knowledge with their colleagues. They feel part of the team and are interested in achieving the organization's overall goals. This interaction and cooperation contribute to increasing productivity and improving the quality of work.
2. Improved performance: Job satisfaction enhances motivation and interest in work, which leads to improved overall employee performance. Satisfied employees are more focused and engaged in their tasks, and work at the highest levels of efficiency and effectiveness. This improvement in performance in turn leads to increased productivity.
3. Reducing tardiness and absence: Satisfied employees are less likely to be late and absent at work. They feel a desire to attend work and contribute effectively, due to the satisfaction and comfort they feel in the work environment. Reducing delays and absences increases effective employee attendance and improves work efficiency and productivity.

In general, job satisfaction enhances employees' engagement and dedication to work, improves performance and engagement, and reduces tardiness and absence. These factors contribute greatly to increasing productivity in the workplace.

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. (بحي، 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 سابك 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 سابك. 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 إسهامًا قيمًا في الأدب العلمي وتسهم 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.

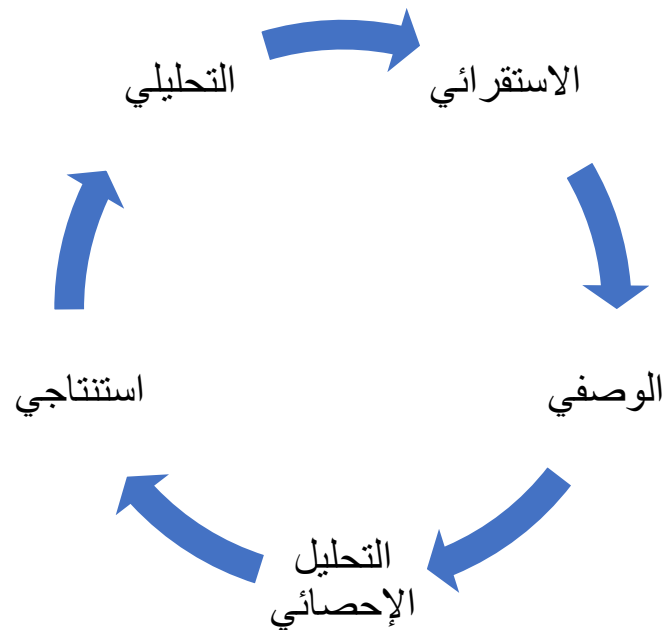
يعتبر اختيار مكان التطبيق المقترح مهماً لأن شركة سابك توفر بيئة مثالية لإجراء البحث، حيث تتوفر فيها البيانات والموارد اللازمة لجمع البيانات وتحليلها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن الوصول بسهولة إلى مجموعة متنوعة من الموظفين في شركة سابك، مما يسهل عملية جمع البيانات وتطبيق الاستبيانات والمقابلات.

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



الدراسات السابقة

دراسة 1: "أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة على جودة

الأداء"

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة على جودة الأداء. يهدف الباحثون إلى فهم كيف يؤثر الرضا الوظيفي على جودة الأداء في هذا القطاع الصناعي المحدد.

المنهجية:

تم استخدام منهجية البحث الوصفي والتحليلي في هذه الدراسة. تم جمع البيانات من خلال استبانات توزعت على عينة ممثلة من العاملين في مصانع الملابس الجاهزة. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات الإحصاء المتقدمة لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الأداء.

النتيجة:

أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي لدى العاملين وجودة الأداء في مصانع الملابس الجاهزة. وجد أن العاملين الذين يشعرون بالرضا الوظيفي العالي يقدمون أداءً أفضل وأكثر كفاءة في مهامهم ويساهمون في تحسين جودة المنتجات.

التوصية:

بناءً على النتائج، يوصى بأن تولي شركات مصانع الملابس الجاهزة اهتماماً أكبر بتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين. يمكن تحقيق ذلك من خلال تحسين بيئة العمل وتوفير فرص التطوير المهني وتعزيز العدالة المؤسسية. من المهم أيضاً أن تكون هناك استراتيجيات فعالة لإدارة وتحسين جودة الأداء من خلال التركيز على رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين. (القادر، 2018).

دراسة 2: "أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين"

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين. يهدف الباحثون إلى تحليل كيفية تأثير الصراع التنظيمي على مشاعر الرضا والرغبة في البقاء لدى العاملين في بيئة العمل.

المنهجية:

تم استخدام منهجية البحث الاستقرائي في هذه الدراسة. تم تحليل مجموعة متنوعة من الدراسات السابقة والأبحاث المتعلقة بالصراع التنظيمي والرضا الوظيفي. تم تقييم النتائج واستخلاص الاستنتاجات المتعلقة بالعلاقة بين الصراع التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين.

النتيجة:

أظهرت الدراسة أن الصراع التنظيمي له تأثير سلبي على الرضا الوظيفي للعاملين. وجد أن وجود صراعات وتوترات في بيئة العمل يؤدي إلى تدني مستوى الرضا والارتباط العاطفي للعاملين بعملهم.

التوصية:

بناءً على النتائج، يوصى بأن تعمل المنظمات على تقليل الصراعات التنظيمية وتعزيز التواصل الفعال وحل المشكلات الداخلية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز ثقافة العمل الإيجابية وتوفير بيئة عمل تشجع التعاون والتفاعل الإيجابي بين الأفراد والفرق. من المهم أيضاً توفير فرص التدريب والتطوير للعاملين لتعزيز مهارات التعامل مع الصراعات وحلها بشكل فعال. (امال، 2010)

دراسة 3: "علاقة ممارسة إدارة الجودة الشاملة على الرضا الوظيفي"

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين ممارسة إدارة الجودة الشاملة والرضا الوظيفي للعاملين. يهدف الباحثون إلى تحليل كيفية تأثير تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة على مستوى الرضا والارتباط العاطفي للعاملين ببيئة العمل وظروف العمل.

المنهجية:

تم استخدام منهجية البحث الكمي في هذه الدراسة. تم جمع البيانات من خلال استبانات توزعت على عينة ممثلة من العاملين في منظمات تطبق إدارة الجودة الشاملة. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات الإحصاء المتقدمة لتحديد العلاقة بين ممارسة إدارة الجودة الشاملة والرضا الوظيفي.

النتيجة:

أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ممارسة إدارة الجودة الشاملة والرضا الوظيفي للعاملين. وجد أن تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة يساهم في تحسين بيئة العمل ومستوى رضا العاملين وتعزيز الانخراط والالتزام العاطفي بالمنظمة.

التوصية:

تعزيز ثقافة إدارة الجودة الشاملة في المنظمات عبر توفير التدريب المناسب والتوجيه الفعال للقيادات العليا، مما يساهم في تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي. (سويلم، 2010).

دراسة 4: "أثر تكاليف التكرار الوظيفي على البيئة الإدارية: دراسة ميدانية على بعض شركات الأسمنت المصرية"

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر تكاليف التكرار الوظيفي على البيئة الإدارية في شركات الأسمنت المصرية. يهدف الباحثون إلى فهم كيفية تأثير تكاليف التكرار الوظيفي على العملية الإدارية والأداء التنظيمي في هذا القطاع الصناعي المحدد.

المنهجية:

تم استخدام منهجية البحث الميداني في هذه الدراسة. تم جمع البيانات من خلال مسوحات واستبيانات توزعت على مجموعة من العاملين في شركات الأسمنت المصرية. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات الإحصاء المتقدمة لتحديد العلاقة بين تكاليف التكرار الوظيفي والبيئة الإدارية.

النتيجة:

أظهرت الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين تكاليف التكرار الوظيفي والبيئة الإدارية في شركات الأسمنت المصرية. وجد أن التكرار الوظيفي يؤدي إلى زيادة التوتر وتدهور العلاقات بين العاملين والإدارة، ويؤثر سلباً على الاتصال والثقة والتفاعل الإيجابي في المنظمة.

التوصية:

بناءً على النتائج، يوصى بأن تعمل شركات الأسمنت المصرية على تقليل تكاليف التكرار الوظيفي وتعزيز بيئة إدارية صحية وإيجابية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز التواصل الفعال وإقامة آليات للتعبير عن المشاكل وحلها، وتوفير برامج تدريبية لتعزيز الوعي بأهمية النزاهة المهنية والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة. (سليم، 2023).

دراسة 5: "أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية"

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية المؤسسة الاقتصادية. يهدف الباحثون إلى تحليل كيفية تأثير مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين على مستوى الإنتاجية والأداء العام للمؤسسة.

المنهجية:

تم استخدام منهجية البحث الكمي في هذه الدراسة. تم جمع البيانات من خلال استبانات توزعت على الأفراد في المؤسسة الاقتصادية المعنية. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات الإحصاء المتقدمة لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

النتيجة:

أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي وإنتاجية المؤسسة الاقتصادية. وجد أن العاملين الذين يشعرون بالرضا والراحة في بيئة العمل يكونون أكثر إنتاجية وتفاني في أداء واجباتهم. وتشير النتائج أيضاً إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر في تحسين الأداء العام للمؤسسة وزيادة رضا العملاء والموظفين.

التوصية:

يوصى بأن تعمل المؤسسات الاقتصادية على تعزيز الرضا الوظيفي بين العاملين. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير بيئة عمل تشجع على المشاركة والمشاركة في صنع القرار، وتوفير فرص التطوير الوظيفي والترقيات الداخلية، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية. كما ينبغي على القيادة الإدارية أن تكون مثلاً جيداً وتعزيز ثقافة الاحترام والتقدير في المنظمة. (مركتي، 2022).

دراسة 6: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية"

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في بيئة العمل. يهدف الباحثون إلى تحليل كيفية تأثير مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين على مستوى الإنتاجية الفردية والجماعية.

المنهجية:

تم استخدام منهجية البحث الكمي في هذه الدراسة. تم جمع البيانات من خلال استبانات توزعت على العاملين في مجموعة من المؤسسات. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات الإحصاء المتقدمة لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

النتيجة:

أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية. وجد أن العاملين الذين يشعرون بالرضا والراحة في بيئة العمل يكونون أكثر إنتاجية وتفاني في أداء واجباتهم. التوصية: تشجيع التواصل الفعال بين إدارة الجودة الشاملة والموظفين لضمان فهم متطلبات العمل وتقديم الدعم اللازم لتطبيق المبادئ الجودة بشكل فعال. (يحي، 2002).

الرضا الوظيفي

هو مصطلح يشير إلى شعور الموظفين بالرضا والراحة في بيئة العمل وتجربتهم الشخصية في العمل. إنه يعكس مدى ارتياح الموظفين ورضاهم عن عوامل مختلفة مثل العلاقات مع المديرين وزملاء العمل والفرص التطويرية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية والمكافآت المادية والغير مادية.

فهم مفاهيم الرضا الوظيفي يتطلب النظر في عدة جوانب رئيسية:

1. العلاقات في مكان العمل: تشمل العلاقات الموجودة بين الموظفين ومديريهم وزملائهم. قد يؤثر نوعية هذه العلاقات على مستوى رضا الموظفين عن عملهم.
2. الفرص التطويرية: يعد الحصول على فرص للتطوير المهني وتعلم مهارات جديدة عاملاً هاماً في رضا الموظفين. عندما يشعروا بأنهم يتلقون الدعم والفرص اللازمة للنمو والتقدم في مسارهم المهني، فإنهم يصبحون أكثر رضاً.
3. التوازن بين الحياة العملية والشخصية: يعنى بتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياة الفرد الشخصية. عندما يتمكن الموظفون من تلبية احتياجاتهم الشخصية والعائلية بشكل جيد دون أن يتأثر أداؤهم العملي، فإنهم يشعرون بمزيد من الرضا.
4. المكافآت والتعويضات: تشمل المكافآت المادية مثل الرواتب والمزايا والحوافز، وكذلك المكافآت غير المادية مثل التقدير والاعتراف بالأداء. قد تؤثر المكافآت والتعويضات على رضا الموظفين وشعورهم بالتقدير والعدالة.

تأثير العوامل الداخلية والخارجية على مستوى رضا الموظفين على العمل

مستوى رضا الموظفين على العمل يمكن أن يتأثر بعدة عوامل داخلية وخارجية. هذه العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا الموظفين:

العوامل الداخلية:

1. الثقة والتواصل: تشمل جودة التواصل بين المديرين والموظفين وبين زملاء العمل. إذا كان هناك تواصل فعال وصادق ومفتوح، فإنه يمكن أن يعزز الثقة ويسهم في رضا الموظفين.
2. العدالة والمساواة: يعتبر الإحساس بالعدالة والمساواة أمراً مهماً لرضا الموظفين. عندما يشعرون بأن هناك نظام عادل لتقييم الأداء وتوزيع المكافآت وفرص الترقية، فإنهم يصبحون أكثر رضاً.
3. الثقافة المؤسسية: تشمل القيم والمبادئ التي تسود في المؤسسة، والتوجيهات الإدارية، والمرونة والابتكار. إذا تمتلك المؤسسة ثقافة داعمة ومحفزة، فإنها قد تعزز رضا الموظفين.

العوامل الخارجية:

1. الرواتب والمزايا: تعتبر الرواتب والمزايا المالية عاملاً هاماً في رضا الموظفين. عندما يتلقون مستوى عادل من التعويضات المالية والفوائد الإضافية، فإنهم يشعرون بالرضا والتقدير.
2. فرص التطوير والترقية: يبحث الموظفون عن فرص تطوير مهني وترقية في مسارهم الوظيفي. إذا وجدوا فرصاً لتطوير مهاراتهم والتقدم في وظائفهم، فإنهم يكونون أكثر رضاً.
3. الثقافة العامة والظروف الاجتماعية: تشمل العوامل الاجتماعية العامة مثل الاستقرار الاقتصادي والسياسي والعوامل الثقافية والاجتماعية. إذا كانت هذه العوامل إيجابية، فقد يؤثر ذلك إيجابياً على رضا الموظفين.

نظريات السلوك المؤثرة في رضا الموظفين

هناك عدة نظريات تفسر السلوك المؤثر في رضا الموظفين. ومن بين هذه النظريات:

1. نظرية الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Theory) :

تقترح أن رضا الموظفين يعتمد على توافق ما بين توقعاتهم من العمل وتجربتهم الفعلية. إذا كانت تجربة الموظف تفي بتوقعاته واحتياجاته، فإنه سيشعر بالرضا. تشمل هذه النظرية العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على رضا الموظفين.

2. نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory):

تركز على العلاقة بين الموظف وصاحب العمل كعلاقة تبادل. وفقاً لهذه النظرية، يقوم الموظف بتقديم جهوده ومساهماته في العمل، وبدوره يتلقى تعويضاً من صاحب العمل. إذا كانت المكافأة المتلقاة تفي بتوقعات الموظف وتعادل مساهماته، فإنه ينشأ رضا الموظف.

3. نظرية الاحتياجات:

تقترح أن رضا الموظفين ينبع من مدى تلبية احتياجاتهم في بيئة العمل. تشمل هذه الاحتياجات الأساسية مثل الأمان والانتماء والتقدير والتحقيق الذاتي. إذا تم تلبية هذه الاحتياجات بشكل جيد، فإن الموظفين يشعرون بالرضا.

4. نظرية العدالة الاجتماعية (Social Justice Theory)

تركز على العدالة والمساواة في مكان العمل. تشمل هذه النظرية مفهومين رئيسيين وهما العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية. إذا شعر الموظفون بأن هناك توزيعاً عادلاً للمكافآت والفرص، وأن هناك إجراءات عادلة لاتخاذ القرارات ومعاملتهم، فإنهم يشعرون بالرضا.

الحوافز النفسية

تلعب دورًا هامًا في تأثير رضا الموظفين على العمل:

الإنجاز والتقدم المهني:

يشعر الموظفون بالرضا والإشباع النفسي عند تحقيق النجاحات والإنجازات في العمل. عندما يوفر صاحب العمل فرصًا للتقدم المهني والتطوير المستمر، فإنه يعزز رضا الموظفين ويحفزهم للعمل بجدية وإبداع.

التعرف والتقدير:

يشعر الموظفون بالرضا عندما يتم التعرف على جهودهم وتقديرها. الثناء وتكريم الموظفين عن الإنجازات والمساهمات المميزة تعزز الرضا وتعزز الشعور بالانتماء والاعتراف.

التحدي والمتعة:

يمكن أن تؤثر المهام التحديّة والمثيرة للإبداع والنمو الشخصي على رضا الموظفين. عندما يتاح للموظفين فرصة للتحدي والتعامل مع مهام مثيرة وملئية بالمتعة، فإنهم يشعرون بالرضا والإشباع النفسي.

التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية:

يعتبر التوازن الصحي بين الحياة العملية والحياة الشخصية عاملاً مهمًا في رضا الموظفين. عندما يتم تقديم دعم ومرونة فيما يتعلق بالجدول الزمني والإجازات والتوازن بين الحاجات الشخصية والعملية، فإنه يعزز رضا الموظفين ويحسن رفاهيتهم.

تهدف الحوافز النفسية إلى تلبية احتياجات الموظفين النفسية والعاطفية والاجتماعية، وتعزيز الشعور بالرضا والملاءمة في بيئة العمل.

تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين

هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين. عندما يكون الموظف راضيًا عن عمله ومحتوى وظيفته، فإنه يزيد احتمالية أن يكون أداؤه أفضل.

1. الالتزام والتفاني: يعزز الرضا الوظيفي الالتزام والتفاني في العمل. عندما يكون الموظف راضيًا عن عمله، فإنه يشعر بالانتماء والمسؤولية تجاه المهام الموكلة له. هذا يؤدي إلى زيادة الانخراط والالتزام بأداء المهام بشكل متفانٍ وملتزم.

2. الدافعية والإبداع: يعمل الرضا الوظيفي كمحفز للموظفين لتحقيق الأداء المميز. الموظفون الراضيون يشعرون بالرغبة في تحقيق النجاح والتفوق، وبالتالي يكونون أكثر اندفاعًا ودافعية لتحقيق الأهداف والابتكار في العمل.

3. الارتباط بالمنظمة: الرضا الوظيفي يؤثر في الارتباط العاطفي والانتماء للمنظمة. الموظفون الراضون عن عملهم يكونون أكثر انتماءً وولاءً للمنظمة، وهذا يعزز الاستمرارية في العمل والتفاني في تحقيق أهداف المنظمة.

4. الرضاعة المتبادلة: هناك تأثير تفاعلي بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين. الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء أفضل، وبدوره الأداء المميز يعزز الرضا الوظيفي. عندما يحقق الموظفون أداءً مميزًا، يزيد ذلك من شعورهم بالرضا والإشباع في العمل.

دراسة تأثير الرضا الوظيفي على المحفزات الداخلية للأداء

تأثير الرضا الوظيفي على المحفزات الداخلية للأداء قد تم دراسته بشكل واسع. هناك عدة محفزات داخلية يمكن أن يؤثر عليها الرضا الوظيفي، وفيما يلي بعض الأمثلة:

1. الدافعية الذاتية: الرضا الوظيفي يعزز الدافعية الذاتية للموظفين. عندما يكون الموظف راضيًا عن عمله، يشعر بالرغبة القوية لتحقيق النجاح والتميز. يتحول الموظف إلى محرك لنفسه ويعمل بجهد لتحقيق الأهداف المنشودة، وهذا يعزز الدافعية الذاتية والتحفيز الداخلي لديه.

2. الشغف والاهتمام: الرضا الوظيفي يزيد من مستوى الشغف والاهتمام بالعمل. الموظف الراضي يشعر بالفخر والسرور بما يقوم به، وهذا يعزز شعوره بالشغف والاهتمام بالوظيفة والمهام الموكلة له. الشغف والاهتمام هما محفزات قوية تدفع الموظف لتحقيق أعلى مستويات الأداء والتفوق.

3. الرغبة في التطوير الشخصي: الموظفون الراضون يشعرون بالرغبة القوية في تطوير أنفسهم وتعزيز مهاراتهم. يرون العمل كفرصة للتعلم والنمو، وبالتالي يكونون أكثر استعدادًا للاستثمار في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم. هذا التوجه نحو التطوير الشخصي يعتبر محفزًا داخليًا قويًا يتأثر بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي.

4. الشعور بالتحكم والاستقلالية: الرضا الوظيفي يزيد من شعور الموظف بالتحكم والاستقلالية في العمل. عندما يكون الموظف راضيًا عن وظيفته، يشعر بالثقة في قدرته على تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات المناسبة. هذا الشعور بالتحكم والاستقلالية يعزز الأداء المستقل والإبداع في العمل.

الخاتمة

أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على المحفزات الداخلية للأداء والإنتاجية في مكان العمل. عندما يكون الموظف راضيًا عن وظيفته، يزداد ارتباطه وانخراطه في العمل، وتزداد دافعيته واهتمامه بتحقيق النجاح. يتحول الموظف إلى محرك لنفسه، ويعمل بجهد لتحقيق الأهداف المنشودة.

تترتب على الرضا الوظيفي عدة آثار إيجابية، مثل زيادة المشاركة والتعاون، وتحسين الأداء العام، وتقليل حالات التأخير والغياب. هذه العوامل تسهم جميعها في زيادة الإنتاجية وتعزيز الأداء العام للموظفين والمنظمة بشكل عام.

لذا، يجب على أصحاب العمل والمديرين أن يولوا اهتمامًا كبيرًا لرضا الموظفين وتوفير بيئة عمل تشجع على الرضا والتحفيز. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم فرص التطوير الشخصي والاعتراف بالإنجازات وتوفير بيئة عمل مرنة وداعمة.

باختصار، إذا تم تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين، سيزيد محفزاتهم الداخلية وستتحسن الإنتاجية. وهذا يعزز النجاح المستدام للمنظمات ويؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة.

نتائج الدراسات والأبحاث المتعلقة بتأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية تشير إلى علاقة إيجابية بينهما. وبناءً على هذه النتائج.

التوصيات

1. توفير بيئة عمل محفزة: يجب على الشركات وأصحاب العمل تهيئة بيئة عمل تعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير الدعم والتحفيز المناسب، وتعزيز التواصل والشفافية. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التطوير المهني والترقيات العادلة، وتقديم تقييم دوري للأداء بشكل فعال.

2. تشجيع المشاركة والمشاركة: يجب تحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في صنع القرار والابتكار، من خلال تشجيع المشاركة في فرق العمل وتبادل الأفكار والمقترحات. يمكن تنمية هذا الجانب من خلال إنشاء برامج للتحفيز والمكافآت تعزز الإبداع والمشاركة الفعالة.

3. تعزيز رضا الموظفين عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يجب أن تهتم المنظمات بتوفير توازن صحي بين الحياة العملية والحياة الشخصية للموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير سياسات مرنة للعمل وإتاحة فرص العمل عن بُعد وإدارة الوقت بشكل فعال.

4. تقديم التدريب والتطوير: يمكن تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المهني المستمر. بواسطة تطوير مهاراتهم وزيادة معرفتهم، سيشعرون بالارتياح والرضا تجاه وظائفهم وستزيد قدرتهم على تحقيق النجاح في المهام المسندة إليهم.

5. تعزيز ثقافة التقدير والاعتراف: يجب أن تكون الشكر والاعتراف هما جزءاً أساسياً من ثقافة المنظمة. يجب على الإدارة والمديرين أن يعبروا بانتظام عن تقديرهم واعترافهم بالجهود المبذولة من قبل الموظفين. هذا يعزز الرضا الوظيفي ويحفز الموظفين على بذل المزيد من الجهد والإبداع.

مشروع تخرج 2

التكليف الأول:

هيكل الاستبيان

المحور الأول: رضا الموظفين عن بيئة العمل

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1 بيئة العمل في الشركة تعزز من تحفيزي وإنتاجيتي.					
2 أشعر بالراحة والاستقرار في بيئة العمل في الشركة.					
3 هناك تفاعل وتعاون فعال بين الزملاء في بيئة العمل.					
4 البيئة العملية في الشركة تعاني من بعض العيوب التي يمكن تحسينها.					

المحور الثاني: رضا الموظفين عن الإدارة

	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	الإدارة تتفهم احتياجات الموظفين وتتعامل معها بشكل فعال.					
2	هناك شفافية ونزاهة في تعاملات الإدارة مع الموظفين.					
3	الإدارة تعزز من فرص التطوير المهني للموظفين.					
4	بعض القرارات الإدارية تحتاج إلى تحسين في الشركة.					

المحور الثالث: رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت

	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	الحوافز والمكافآت التي تمنحها الشركة تحفزني على بذل المزيد من الجهد.					

					2	أشعر بأن الحوافز المقدمة لا تعكس بشكل كافٍ أدائي وإسهاماتي.
					3	هناك عدم وضوح في السياسات المتعلقة بالحوافز والمكافآت في الشركة.
					4	يجب تحسين نظام الحوافز والمكافآت لتحقيق المزيد من العدالة والشفافية.

جدول أدوات البحث:

العنصر/ المحور	مقياس الإجابة	المرجع
رضا الموظفين عن بيئة العمل	5-1	(العويمر، 2024)
رضا الموظفين عن الإدارة	5-1	(العويمر، 2024)
رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت	5-1	(القادر، 2018)

لينك الاستبيان

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeR5MLot6KsvXCIn17ljsrW9-qx9P428s3rsdLfsskYzX9ftQ/viewform?usp=sf_link

الفصل الثالث

منهجية البحث

المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق حول "أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية في شركة سابك بالمنطقة الشرقية، الهدف من هذا البحث هو فهم العلاقة بين مدى رضا الموظفين عن وظائفهم ومستوى إنتاجيتهم في العمل، تعتبر شركة سابك واحدة من أكبر الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، لذا فإن دراسة مثل هذا التأثير يمكن أن توفر رؤى قيمة لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

يتم في هذا الفصل عرض التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات. ستساعد هذه المنهجية في تحقيق فهم شامل لكيفية تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية، وتوفير توصيات عملية يمكن أن تستخدمها شركة سابك وغيرها من الشركات لتحسين أداء الموظفين ورفع مستوى الإنتاجية.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

مقدمة

يهدف هذا القسم إلى تقديم تعريفات إجرائية دقيقة لمتغيرات البحث الأساسية التي يتم تناولها في هذه الدراسة، وهي الرضا الوظيفي والإنتاجية، يتم في هذا القسم توضيح كيفية قياس كل متغير أو ملاحظته أو معالجته بطرق علمية ومنهجية لضمان الدقة والموضوعية في النتائج.

الرضا الوظيفي

تعريف الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية التي يشعر بها الموظف تجاه وظيفته، والتي تنعكس في مدى رضاه عن مختلف جوانب العمل مثل بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، الفرص التطويرية، ومستوى الرواتب والحوافز.

قياس الرضا الوظيفي

لقياس مستوى الرضا الوظيفي بين موظفي شركة سابك، سيتم استخدام استبيان مخصص يحتوي على مجموعة من الأسئلة المصممة لتقييم مختلف جوانب الرضا الوظيفي. تشمل هذه الأسئلة تقييم الموظفين لبيئة العمل، ومدى دعم الإدارة، ومستوى الأمان الوظيفي، والعلاقات مع الزملاء، والفرص التدريبية والتطويرية، والرواتب والحوافز.

معالجة بيانات الرضا الوظيفي

بعد جمع الاستبيانات، سيتم تحليل البيانات باستخدام طرق إحصائية مختلفة مثل التحليل الوصفي وتحليل الارتباط لتحديد مدى انتشار الرضا الوظيفي بين الموظفين وكيفية تأثيره على إنتاجيتهم.

الإنتاجية

تعريف الإنتاجية

الإنتاجية هي مقياس لقدرة الموظفين على تحقيق الأهداف المرسومة وإنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية، وهي تعكس كمية أو قيمة المخرجات التي يتم تحقيقها باستخدام الموارد المتاحة.

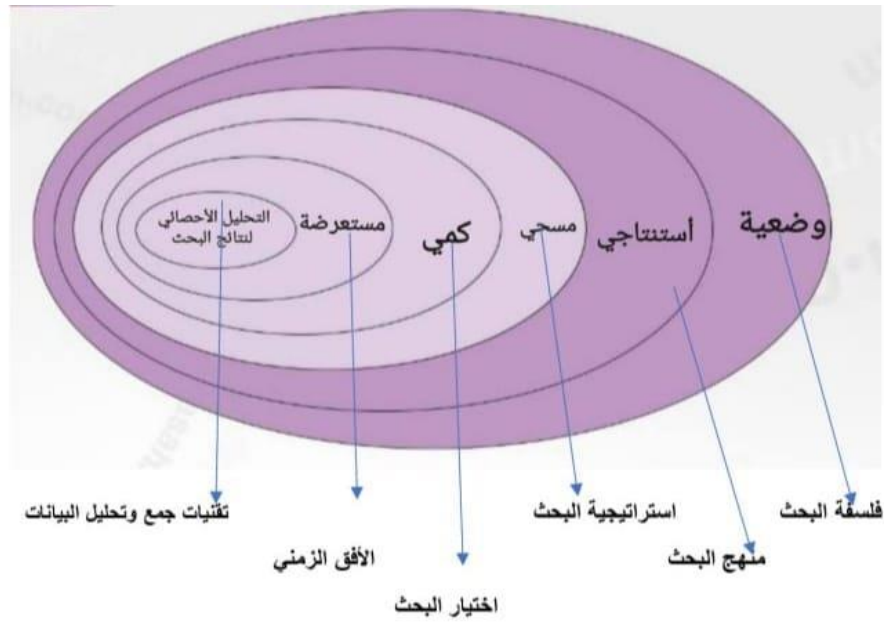
قياس الإنتاجية

لقياس الإنتاجية في شركة سابق، سيتم استخدام مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية مثل عدد المهام المنجزة، جودة العمل المنجز، الوقت المستغرق لإنجاز المهام، ودرجة تحقيق الأهداف المحددة. يمكن أيضاً استخدام تقارير الأداء السنوية ومراجعات الأداء الدورية كجزء من عملية القياس.

معالجة بيانات الإنتاجية

سيتم تحليل بيانات الإنتاجية باستخدام تقنيات إحصائية مثل التحليل التنبؤي والنماذج الانحدارية لفهم العوامل المؤثرة على الإنتاجية ومدى تأثير الرضا الوظيفي عليها. سيتم أيضاً مقارنة النتائج مع معايير الأداء المعتمدة في الشركة لتحديد الفجوات وتحسين الأداء المستقبلي.

تصميم البحث



مجتمع البحث وطرق تقنيات أخذ العينة

مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين العاملين في شركة سابك بالمنطقة الشرقية. تعد شركة سابك واحدة من أكبر الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، وتضم عددًا كبيرًا من الموظفين المتنوعين من حيث التخصصات والمهام. يتوزع موظفو الشركة على عدة أقسام مثل الإنتاج، والبحث والتطوير، والموارد البشرية، والمالية، والتسويق، والإدارة. يتجاوز عدد الموظفين في شركة سابك 33,000 موظف، مما يوفر بيئة غنية لدراسة تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية.

مجتمع البحث	عدد الموظفين
شركة سابك بالمنطقة الشرقية	33000

عينة البحث

عينة البحث المستهدفة	حجم العينة
موظفو شركة سابك	100

تمثل عينة البحث مجموعة من الموظفين الذين سيتم اختيارهم من بين موظفي شركة سابك بالمنطقة الشرقية. سيتم اختيار 100 موظفًا للمشاركة في الاستبيان، مع مراعاة التنوع في الأقسام والوظائف لضمان تمثيل شامل لمجتمع البحث. ستشمل العينة موظفين من مختلف المستويات الإدارية، بدءًا من العاملين في خطوط الإنتاج وحتى الإداريين والقيادات التنفيذية.

طريقة وتقنيات أخذ العينة

نظرًا لأن أداة البحث المستخدمة هي الاستبيان، والذي يعتبر من الأدوات الكمية، فإن أسلوب أخذ العينات سيكون احتماليًا. سيتم استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين في الاستبيان. تتيح هذه الطريقة فرصة متساوية لكل موظف في شركة سابك ليكون جزءًا من العينة، مما يعزز من دقة وموثوقية النتائج. يتم اختيار العينة العشوائية البسيطة من خلال استخدام برامج حاسوبية متخصصة لتحديد الأفراد المشاركين بشكل عشوائي من بين مجتمع البحث.

طريقة أخذ العينات	التقنية المستخدمة
احتمالية	العينة العشوائية البسيطة

استبيان البحث كأداة لاستكمال الدراسة

تم تصميم استبيان البحث بعناية لقياس مستوى الرضا الوظيفي وتأثيره على الإنتاجية. يحتوي الاستبيان على مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تغطي مختلف جوانب الرضا الوظيفي مثل بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، الفرص التطويرية، ومستوى الرواتب والحوافز. كما يحتوي الاستبيان على أسئلة لقياس مستوى الإنتاجية من خلال مؤشرات مثل عدد المهام المنجزة، جودة العمل، والوقت المستغرق لإنجاز المهام.

بعد جمع البيانات من الاستبيانات المكتملة، سيتم تحليلها باستخدام برامج إحصائية متقدمة لتحديد العلاقات والارتباطات بين متغيرات الدراسة. ستساعد هذه التحليلات في فهم مدى تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية وتوفير توصيات عملية لتحسين بيئة العمل في شركة سابك.

طريقة جمع البيانات

جدول المتغير المستقل

المرجع	عدد البيانات	المتغير
(2024، العويمر)	4	رضا الموظفين عن بيئة العمل
(2024، العويمر)	4	رضا الموظفين عن الإدارة
(2018، القادر)	4	رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت

جدول المتغير التابع (الإنتاجية)

المرجع	عدد البيانات	المتغير
(2024، العويمر)	10	الإنتاجية

أنواع البيانات

البيانات الأولية:

البيانات الأولية تعني تلك البيانات التي تم جمعها مباشرة من المصدر الأساسي عن طريق الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات الميدانية. في هذا البحث، تم جمع البيانات الأولية باستخدام استبيانات موجهة إلى الموظفين في شركة سابك بالمنطقة الشرقية.

البيانات الثانوية:

البيانات الثانوية تعني تلك البيانات التي تم جمعها مسبقاً من قبل باحثين آخرين أو المؤسسات المختلفة وتم نشرها في الكتب، المقالات العلمية، والتقارير الرسمية. في هذا البحث، تم الاعتماد على البيانات الثانوية المتاحة في الأدبيات العلمية السابقة حول موضوع رضا الموظفين والإنتاجية.

طرق وإجراءات تحليل البيانات

يتضمن تحليل البيانات مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى استخراج المعلومات الهامة من البيانات الخام وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تدعم فرضيات البحث. في هذا البحث، سيتم استخدام الطرق التالية لتحليل البيانات:

1. جمع البيانات:

يتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات الموزعة على الموظفين في شركة سابك بالمنطقة الشرقية. تم تصميم الاستبيان ليشمل الأسئلة المتعلقة بالمتغيرات المستقلة (رضا الموظفين عن بيئة العمل، رضا الموظفين عن الإدارة، رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت) والمتغير التابع (الإنتاجية).

2. ترميز البيانات:

بعد جمع الاستبيانات، يتم ترميز البيانات بحيث يتم تحويل الإجابات النصية إلى قيم رقمية. على سبيل المثال، يمكن ترميز الاستجابات لمقياس ليكرت المكون من خمس نقاط كالتالي:

• موافق بشدة = 5

• موافق = 4

• محايد = 3

• غير موافق = 2

• غير موافق بشدة = 1

3. تحليل البيانات الوصفية:

يتم استخدام التحليل الوصفي لتلخيص البيانات وفهم التوزيعات الخاصة بالاستجابات. يشمل التحليل الوصفي حساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لكل من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

4. تحليل البيانات الاستنتاجية:

يتم استخدام التحليل الاستنتاجي لاختبار الفرضيات والبحث عن العلاقات بين المتغيرات. في هذا البحث، سيتم استخدام الأساليب التالية:

- تحليل الارتباط: لتحديد مدى قوة العلاقة بين رضا الموظفين والإنتاجية.
- الانحدار البسيط والمتعدد: لتقدير تأثير كل من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- اختبارات الفرضيات: لاختبار مدى صحة الفرضيات المتعلقة بعلاقة رضا الموظفين بالإنتاجية.

5. عرض النتائج:

بعد إجراء التحليلات الإحصائية، يتم عرض النتائج في شكل جداول ورسوم بيانية لتوضيح العلاقات بين المتغيرات. سيتم تفسير النتائج وتوضيح ما إذا كانت تدعم فرضيات البحث أم لا.

الخاتمة

تم التوصل إلى عدة استنتاجات مهمة بناءً على تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات، قد ركز البحث على ثلاثة محاور رئيسية لرضا الموظفين: بيئة العمل، الإدارة، والحوافز والمكافآت، وكيفية تأثير كل منها على إنتاجية الموظفين.

النتائج المحتملة:

- أن بيئة العمل التي تعزز من تحفيز الموظفين وتعاونهم تؤدي إلى زيادة في الإنتاجية. لذا، فإن الشركات التي تستثمر في تحسين بيئة العمل يمكن أن تشهد زيادة ملموسة في أداء موظفيها.
- الإدارة التي تفهم احتياجات الموظفين وتتعامل معها بشفافية ونزاهة تلعب دوراً حاسماً في تعزيز رضا الموظفين وبالتالي تحسين إنتاجيتهم. الإدارة الداعمة والتي توفر فرص التطوير المهني تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يعتبر التحليل الإحصائي من الأدوات الأساسية في فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في بيئة العمل. في هذا الفصل، سنقوم بتقديم تحليل إحصائي شامل للبيانات التي تم جمعها من موظفي شركة سابك في المنطقة الشرقية. يهدف هذا التحليل إلى تقديم رؤى دقيقة ومفصلة حول تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإنتاجية، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

سيتناول هذا الفصل عرضاً للبيانات الأساسية، ووصفاً دقيقاً للمتغيرات المستخدمة، بالإضافة إلى تطبيق الاختبارات الإحصائية التي تساعد في اختبار الفرضيات البحثية. سيتم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي، وذلك لضمان دقة وموثوقية النتائج.

المعالجة الإحصائية

ستتم المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابة على محاور الدراسة ووصف مجتمع الدراسة.
- استخدام معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها لقياس ثبات وصدق أداة الدراسة.
- تحليل الانحدار البسيط لتحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

4.2 توصيف عينة الدراسة

تحليل البيانات

أولاً: البيانات الأولية

• الجنس

جدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس

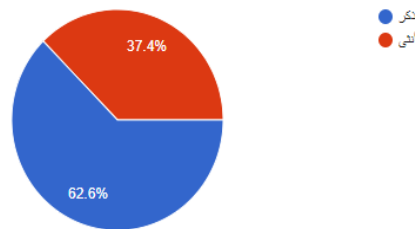
النسبة	التكرار	
63%	63	ذكر
37%	37	أنثى
100 %	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، حيث بلغت نسبة الذكور 63%، بينما بلغت نسبة الإناث 37%.

نسخ

الجنس

99 رأياً

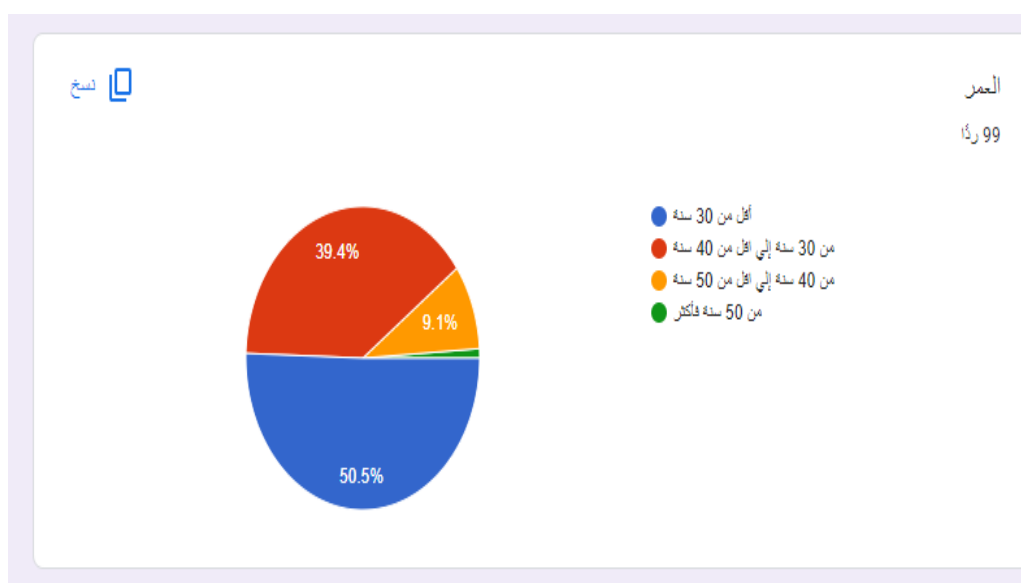


• العمر

جدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة وفقًا للعمر

النسبة	التكرار	
39.4 %	39.4	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة.
50.5 %	50.5	أقل من 30 سنة.
9.1 %	9.1	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة.
1 %	1	من 50 سنة فأكثر.
100 %	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير العمر فبلغت نسبة من هم أقل من 30 سنة 50.5%، بينما بلغت نسبة من هم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة 39.4%، كما بلغت نسبة من هم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة 9.1%، بينما بلغت نسبة من هم من 50 سنة فأكثر 1%.

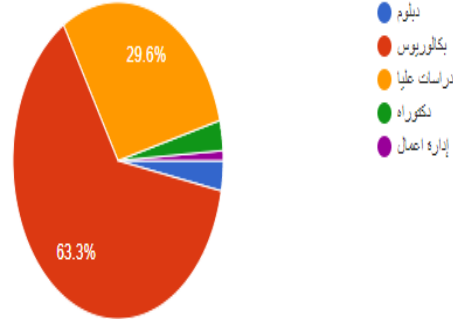


• المؤهل العلمي

جدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

النسبة	التكرار	
3.1%	3.1	دبلوم بعد الثانوي
63.3%	63.6	بكالوريوس
29.6%	29.6	دراسات عليا
1%	1	دكتوراه
100%	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي فبلغت نسبة الحاصلين على دبلوم بعد ثانوي 3.1%، بينما بلغت نسبة الحاصلين على البكالوريوس 63.3%، بينما بلغت نسبة الدراسات العليا 29.6%، كما بلغت نسبة الدكتوراه 1%.



• سنوات الخبرة

جدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

النسبة	التكرار	
9%	9	أقل من 5 سنوات
14%	14	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
62%	62	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
15%	15	من 15 سنة فأكثر
100%	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي فبلغت نسبة قل من 5 سنوات 9%، بينما بلغت نسبة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات 14%، بينما بلغت نسبة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة 62%، كما بلغت نسبة من 15 سنة فأكثر 15%.

4.3 اختبارات الصدق والثبات

اعتمدت هذه الدراسة على المصادر الأولية كنوع من مصادر البيانات، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من مجتمع البحث، إذ تم بناء الاستبانة اعتمادًا على دراسة كلا من:

إذ تكون الاستبيان من 5 أجزاء وهما:

البيانات الأولية، رضا الموظفين عن بيئة العمل، رضا الموظفين عن الإدارة، رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت

ثم قام الباحث بإعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث الدرجة " 5 " تعني موافق بشدة والدرجة " 1 " تعني غير موافق بشدة وفق الجدول التالي:

جدول رقم (1) أوزان العبارات حسب مقياس ليكرت الخماسي

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

• صدق أداة الدراسة

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها لقياس ثبات وصدق أداة الدراسة والجدول رقم (2) يوضح نتائج الثبات والصدق:

جدول رقم (2) نتائج الثبات والصدق

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
رضا الموظفين عن بيئة العمل،	4 عبارات	0.929
رضا الموظفين عن الإدارة	4 عبارات	0.923
رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت	4 عبارات	0.958
معامل ألفا الكلي	12 عبارة	0.937

تشير نتائج معامل ألفا كرونباخ إلى أن أداة الدراسة تتمتع بمستوى عالي من الصدق والثبات، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبيان قيمة عالية أكبر من 90%، كما بلغ معامل ألفا الكلي 93.7%.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

ثانياً: الأسئلة الموضوعية

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور رضا الموظفين عن بيئة العمل

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
1	1.221 19	3.06	بيئة العمل في شركة سابك تعزز من تحفيزي وإنتاجيتي.
2	1.225 78	2.85	أشعر بالراحة والاستقرار في بيئة العمل في الشركة.
3	1.046 59	2.66	هناك تفاعل وتعاون فعال بين الزملاء في بيئة العمل.
4	1.158 89	2.52	البيئة العملية في الشركة تعاني من بعض العيوب التي يمكن تحسينها.
	1.057 74	2.77 25	رضا الموظفين عن بيئة العمل

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور رضا الموظفين عن بيئة العمل:

1. **بيئة العمل في الشركة تعزز من تحفيزي وإنتاجيتي** :حصلت هذه العبارة على أعلى متوسط حسابي بلغ 3.06 مع انحراف معياري قدره 1.22119، مما يشير إلى أن الموظفين يعتقدون إلى حد ما أن بيئة العمل تعزز من تحفيزهم وإنتاجيتهم.
2. **أشعر بالراحة والاستقرار في بيئة العمل في الشركة** : جاءت هذه العبارة في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 2.85 وانحراف معياري 1.22578.
3. **هناك تفاعل وتعاون فعال بين الزملاء في بيئة العمل** :حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي قدره 2.66 مع انحراف معياري 1.04659، مما يشير إلى وجود مستوى معتدل من التفاعل والتعاون بين الزملاء.
4. **البيئة العملية في الشركة تعاني من بعض العيوب التي يمكن تحسينها** : هذه العبارة حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ 2.52 مع انحراف معياري 1.15889.

قد حصل محور رضا الموظفين عن بيئة العمل على متوسط حسابي عام قدره 2.7725 وانحراف معياري قدره 1.05774، مما يشير إلى أن رضا الموظفين عن بيئة العمل هو في مستوى متوسط، مع وجود تفاوت في الآراء حول جوانب بيئة العمل المختلفة.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور رضا الموظفين عن الإدارة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
الإدارة تتفهم احتياجات الموظفين وتتعامل معها بشكل فعال.	2.93	0.80723	2
هناك شفافية ونزاهة في تعاملات الإدارة مع الموظفين.	2.61	1.0721	4
الإدارة تعزز من فرص التطوير المهني للموظفين.	2.78	1.19409	3
بعض القرارات الإدارية تحتاج إلى تحسين في الشركة.	3.03	1.34431	1
رضا الموظفين عن الإدارة	2.8375	1.01153	

يعرض الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور رضا الموظفين عن الإدارة في الشركة:

1. **بعض القرارات الإدارية تحتاج إلى تحسين في الشركة** : هذه العبارة حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ 3.03 مع انحراف معياري قدره 1.34431، مما يشير إلى أن هناك بعض القرارات الإدارية التي يراها الموظفون بحاجة إلى تحسين.
2. **الإدارة تتفهم احتياجات الموظفين وتتعامل معها بشكل فعال** : جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 2.93 وانحراف معياري 0.80723، مما يدل على أن الموظفين يرون أن الإدارة تتفهم احتياجاتهم وتتعامل معها بفعالية.

3. الإدارة تعزز من فرص التطوير المهني للموظفين :حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي قدره 2.78 مع انحراف معياري 1.19409، مما يعني أن هناك بعض الاعتقاد بأن الإدارة تساهم في تعزيز فرص التطوير المهني للموظفين.

4. هناك شفافية ونزاهة في تعاملات الإدارة مع الموظفين :جاءت هذه العبارة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.61 وانحراف معياري 1.0721.

يُظهر محور رضا الموظفين عن الإدارة متوسط حسابي قدره 2.8375 وانحراف معياري قدره 1.01153، مما يشير إلى وجود تفاوت في رؤى الموظفين حول جوانب مختلفة من الإدارة في الشركة.

جدول رقم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت

العبارة	المتوسط ط الحسابي	الانحراف ف المعياري	الترتيب
الحوافز والمكافآت التي تمنحها الشركة تحفزني على بذل المزيد من الجهد.	2.46	1.641 75	4
أشعر بأن الحوافز المقدمة لا تعكس بشكل كافٍ أدائي وإسهاماتي.	2.62	1.237 3	3
هناك عدم وضوح في السياسات المتعلقة بالحوافز والمكافآت في الشركة.	2.82	1.234 03	2
يجب تحسين نظام الحوافز والمكافآت لتحقيق المزيد من العدالة والشفافية.	3	1.626 8	1
رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت	2.72 5	1.365 84	

يعرض الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت في الشركة:

1. **يجب تحسين نظام الحوافز والمكافآت لتحقيق المزيد من العدالة والشفافية :** هذه العبارة حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ 3.00 مع انحراف معياري قدره 1.6268، مما يدل على رغبة الموظفين في تحسين نظام الحوافز لجعله أكثر عدالة وشفافية.
2. **هناك عدم وضوح في السياسات المتعلقة بالحوافز والمكافآت في الشركة :** جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 2.82 وانحراف معياري 1.23403، مما يشير إلى الحاجة إلى توضيح أكثر في السياسات المتعلقة بالحوافز والمكافآت.
3. **أشعر بأن الحوافز المقدمة لا تعكس بشكل كافٍ أدائي وإسهاماتي :** حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي قدره 2.62 مع انحراف معياري 1.2373.
4. **الحوافز والمكافآت التي تمنحها الشركة تحفزني على بذل المزيد من الجهد :** جاءت هذه العبارة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.46 وانحراف معياري 1.64175.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقش النتائج

ثالثاً: اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين مستوى الرضا الوظيفي للموظفين ومعدلات الإنتاجية في شركة سابك بالمنطقة الشرقية.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.448	1	104.448	1621.217	.000 ^b
Residual	6.314	98	.064		
Total	110.762	99			

- **Regression الانحدار:** وضح الجداول ANOVA أن المتغير المستقل (مستوى الرضا الوظيفي) لديه تأثير معنوي على المتغير التابع (معدلات الإنتاجية). قيمة الـ F-statistic كبيرة جداً (1621.217)، مما يشير إلى أن النموذج التوضيحي يفسر التغيير في المتغير التابع بشكل كبير جداً.
- **Sig. القيمة الاحتمالية:** قيمة الـ Sig. (التي تعادل 0.000) أصغر من المستوى المعتاد للتفسير (مثل 0.05)، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين (مستوى الرضا الوظيفي ومعدلات الإنتاجية) معنوية إحصائياً بشكل كبير.
- **Residual الباقي:** يُظهر كمية الباقي (6.314) الفرق بين القيم الملاحظة لمتغير الاعتماد (معدلات الإنتاجية) والقيم المتوقعة من النموذج التوضيحي.

استنتاج:

هناك دعم إحصائي للفرضية وهي وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين مستوى الرضا الوظيفي للموظفين ومعدلات الإنتاجية في شركة سابك بالمنطقة الشرقية.

الفرضية الثانية: توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين سياسات وإجراءات الإدارة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية في شركة سابك.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.504	1	100.504	208.960	.000 ^b
Residual	47.136	98	.481		
Total	147.640	99			

- **Regression الانحدار:** يوضح جدول ANOVA أن المتغير المستقل (سياسات وإجراءات الإدارة) لديه تأثير معنوي على المتغير التابع (مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية). قيمة الـ F-statistic كبيرة جداً (208.960)، مما يشير إلى أن النموذج التوضيحي يفسر التغيير في المتغير التابع بشكل كبير جداً.
- **Sig. القيمة الاحتمالية:** قيمة الـ Sig. (التي تعادل 0.000) أصغر من المستوى المعتاد للتفسير (مثل 0.05)، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين (سياسات وإجراءات الإدارة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية) معنوية إحصائياً بشكل كبير.
- **Residual الباقي:** يُظهر كمية الباقي (47.136) الفرق بين القيم الملاحظة لمتغير الاعتماد (مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية) والقيم المتوقعة من النموذج التوضيحي.

استنتاج:

بناءً على هذه النتائج هناك دعم إحصائي قوي للفرضية التي اقترحتها، وهي وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين سياسات وإجراءات الإدارة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية في شركة سابك. هذه

النتائج تعزز أهمية تحسين وتنظيم السياسات والإجراءات الإدارية كوسيلة لتعزيز رضا الموظفين وزيادة معدلات الإنتاجية في الشركة.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين البيئة العملية وثقافة الشركة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية للموظفين.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.331	1	98.331	775.230	.000 ^b
Residual	12.430	98	.127		
Total	110.762	99			

توضح مجموعة الجداول ANOVA أن المتغير المستقل (البيئة العملية وثقافة الشركة) لديه تأثير معنوي على المتغير التابع (مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية). قيمة الـ F-statistic كبيرة جدًا (775.230)، مما يشير إلى أن النموذج التوضيحي يفسر التغيير في المتغير التابع بشكل كبير جدًا.

كما أن قيمة الـ Sig. (التي تعادل 0.000) أصغر من المستوى المعتاد للتفسير (مثل 0.05)، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين (البيئة العملية وثقافة الشركة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية) معنوية إحصائيًا بشكل كبير.

كمية الباقي (12.430) الفرق بين القيم الملاحظة لمتغير الاعتماد (مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية) والقيم المتوقعة من النموذج التوضيحي.

استنتاج:

بناءً على هذه النتائج، تبين وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين البيئة العملية وثقافة الشركة ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية للموظفين في شركة سابك.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين التطوير المهني والفرص الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية للموظفين في شركة سابك.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.229	1	104.229	1563.593	.000 ^b
Residual	6.533	98	.067		
Total	110.762	99			

تفسير نتائج ANOVA:

- **Regression الاحدار:** (يوضح جدول ANOVA أن المتغير المستقل (التطوير المهني والفرص الوظيفية) لديه تأثير معنوي على المتغير التابع (مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية). قيمة الـ F-statistic كبيرة جداً (1563.593).
- **Sig. القيمة الاحتمالية:** (قيمة الـ Sig. (التي تعادل 0.000) أصغر من المستوى المعتاد للتفسير (مثل 0.05)، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين (التطوير المهني والفرص الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية) معنوية إحصائياً بشكل كبير.
- **Residual:** يُظهر كمية الباقي (6.533) الفرق بين القيم الملاحظة لمتغير الاعتماد (مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية) والقيم المتوقعة من النموذج التوضيحي.

استنتاج:

بناءً على هذه النتائج تبين وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين التطوير المهني والفرص الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية للموظفين في شركة سابك.

4.6 خاتمة

في الختام، قدم هذا الفصل تحليلًا إحصائيًا شاملاً ومدعومًا بالبيانات للعلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في شركة سابك، مما يساهم في تعزيز الفهم العلمي لهذا الموضوع ويوفر قاعدة قوية لاتخاذ القرارات الإدارية المستقبلية.

5. الفصل الخامس: التوصيات والاستنتاجات

5.1 الدراسات المستقبلية

1. تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الابتكار في قطاع البتروكيماويات: دراسة حالة شركة سابك
2. العوامل الثقافية والاجتماعية وأثرها على الرضا الوظيفي في شركات البتروكيماويات في السعودية
3. تأثير سياسات العمل عن بعد على الرضا الوظيفي والإنتاجية في شركة سابك
4. العلاقة بين الرضا الوظيفي وممارسات الاستدامة البيئية في شركات البتروكيماويات
5. أثر التحول الرقمي على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية في شركة سابك
6. تأثير الرضا الوظيفي على استبقاء الموظفين وتقليل معدل دورانهم في شركة سابك
7. دور برامج التدريب والتطوير المهني في تحسين الرضا الوظيفي في شركات البتروكيماويات
8. تأثير نظام الحوافز والمكافآت على مستوى الرضا الوظيفي في شركة سابك
9. تحليل تأثير العدالة التنظيمية والشفافية على الرضا الوظيفي في قطاع البتروكيماويات
10. العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والرضا الوظيفي في شركة سابك

5.2 توصيات الدراسة

- يجب على شركة سابك توفير بيئة عمل مريحة وداعمة للعاملين، من خلال تحسين ظروف العمل، وتوفير المعدات الحديثة، وضمان السلامة والصحة المهنية.
- يتعين على الشركة تقديم برامج تدريبية مستمرة للعاملين بهدف تطوير مهاراتهم ومعرفتهم، مما يساهم في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.
- يجب إعادة النظر في نظم الحوافز والمكافآت، وضمان أنها تتناسب مع أداء الموظفين وتشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم. يمكن تحقيق ذلك من خلال برامج مكافآت تستند إلى الأداء وتحقيق الأهداف.
- يتوجب على الإدارة تعزيز قنوات التواصل الداخلي بين الموظفين والإدارة، لضمان تبادل الأفكار والملاحظات وحل المشكلات بسرعة وكفاءة.
- يجب على الشركة توفير برامج تعنى بالصحة النفسية والجسدية للموظفين، مثل برامج الرياضة، والاستشارات الصحية، وفعاليات تعزيز الرفاهية.
- يتعين على الشركة تبني سياسات تساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، مثل العمل عن بعد، وساعات العمل المرنة.
- يجب على الشركة إنشاء نظام لاستطلاع آراء الموظفين بشكل دوري، والاستفادة من ملاحظاتهم واقتراحاتهم في تحسين بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

- تشجيع التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين من خلال تنظيم فعاليات وورش عمل تهدف إلى تعزيز روح الفريق وزيادة التواصل والتفاعل بين العاملين.
- ينبغي على الشركة تطوير نظام تقييم أداء فعال وعادل يحدد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين ويساعد في توجيههم نحو التحسين والتطوير المستمر.
- يجب على الإدارة ضمان تحقيق العدالة والشفافية في جميع الإجراءات والسياسات المتبعة داخل الشركة، مما يعزز الثقة والولاء لدى الموظفين.

5.3 الخاتمة

تُعدّ شركة سابك واحدة من أبرز الشركات في قطاع البتروكيماويات على مستوى العالم، ويلعب العامل البشري دورًا حيويًا في تحقيق نجاحها واستدامتها. من خلال هذه الدراسة، تم تحليل أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية في شركة سابك بالمنطقة الشرقية. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين ومستوى إنتاجيتهم. حيث أن العاملين الذين يشعرون بالرضا عن بيئتهم العملية، وظروف عملهم، والحوافز المتاحة لهم، يظهرون مستويات أعلى من الإنتاجية والالتزام.

كما توصلت الدراسة إلى أن تحسين الرضا الوظيفي يمكن أن يتحقق من خلال تحسين بيئة العمل، توفير فرص التدريب والتطوير المهني، وتحسين نظم الحوافز والمكافآت. ومن المهم أن تواصل إدارة الشركة التركيز على هذه العوامل لضمان استدامة الأداء العالي والابتكار.

بناءً على النتائج، توصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات مستدامة لتحسين مستوى الرضا الوظيفي، مثل تعزيز التواصل الداخلي، توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، والاهتمام بملاحظات وآراء الموظفين. إن تطبيق هذه التوصيات من شأنه أن يساهم في تعزيز الإنتاجية الشاملة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة على المدى الطويل.

1. Shahin, A. I. (2021). The Impact of Electronic Communication on Job Satisfaction: An Empirical Study on Egyptian Employees. Scientific Journal of Financial and Administrative Studies and Research, Vol. 11, No. 2, 1 - 17. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1229221>
2. Besada, M. K. Y. M. (2019). The Impact of Emotional Intelligence on the Managerial Employees Job Satisfaction: An Empirical Study on Ain Shams University. Scientific Journal of Economics and Commerce, No. 2, 165 - 180. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1066752>
3. Bensmain, L. H. (2022). Occupational Safety Programs and their Impact on Job Satisfaction: Case Study the K. Company for Irrigation and Building Works Tlemcen. Industrial Policy and Foreign Trade Development Notebooks, Vol. 11, No. 2, 378 - 388. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1349278>
4. Soliman, Sherif Gamal Saad, El-Sayed, Ahmed Anwar, and Imam, Ahmed Mahmoud. (2023). The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt. Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Vol. 7, No. 1, 24 - 36. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1336029>
5. Abul Hassan, Abu Al-Hassan Al-Shazly, Suleiman, Dalia Mohamed Mohamed, and El-Sayed, Yousry Nabil Mohamed Kamel. (2013). The Influences of Modern Technologies on Generations' Job Satisfaction: Luxor Hotels Case Study. International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality, Vol. 7, No. 2, 153 - 166. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/998470>
6. Atia, Sara Ahmed, Zayed, Adel Mohamed Abdel Halim, El Samadisi, Ahmed Mousa, and Negm, Iman Mohamed. (2023). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction of Employees in the Government Communications and Information Technology Sector in Egypt. Alexandria University Journal of Administrative Sciences, Vol. 60, No. 2, 87 - 133. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1371309>

المراجع العربية:

امال عبد القادر. (2018). أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة علي جودة الاداء. مجلة بحوث التدريب النوعية

https://journals.ekb.eg/article_137741_c068aa38c39dbb29052ee169389d68

.46.pdf

زرفاوي امال. (2010). أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين. http://thesis.univ-biskra.dz/1253/1/Socio_m9_2014.pdf

سلامة سويلم. (2010). علاقة ممارسة إدارة الجودة الشاملة على الرضا الوظيفي.

سلامة سويلم النوافعة. (2010). علاقة ممارسة إدارة الجودة الشاملة على الرضا الوظيفي في الفنادق الأردنية. https://journals.ekb.eg/article_143757_0.html

سماح محمد فرج سليم. (2023). أثر تكاليف التمر الوظيفي على البيئة الإدارية بالتطبيق على بعض شركات الأسمنت المصرية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم البيئية https://jes.journals.ekb.eg/article_314239.html?lang=ar

عبد الحاكم عواريب. (2019). اثر الرضا الوظيفي في انتاجية الاستاذ الباحث دراسة ميدانية لاساتذة كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/21011>

عبد الواحد مركتي. (2022). أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية. https://dspace.univ-guelma.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/12819/MARQUETTI_ABDEL

https://dspace.univ-guelma.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/12819/MARQUETTI_ABDEL

.isAllowed=y&WEHED.pdf?sequence=1

عبدالمحسن عبدالمحسن. (2023). أثر مناخ الأمان النفسي على النواتج التنظيمية بتوسيط الفضيلة التنظيمية بالتطبيق على العاملين الدائمين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. https://alat.journals.ekb.eg/article_299305.html

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->

[content/uploads/2011/03/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B6%D8%A7-](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%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A-%D9%88-](https://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/03/%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%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D9%87-](https://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/03/%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-)

المحور الأول: رضا الموظفين عن بيئة العمل

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					بيئة العمل في الشركة تعزز من تحفيزي وإنتاجيتي.	1
					أشعر بالراحة والاستقرار في بيئة العمل في الشركة.	2
					هناك تفاعل وتعاون فعال بين الزملاء في بيئة العمل.	3
					البيئة العملية في الشركة تعاني من بعض العيوب التي يمكن تحسينها.	4

المحور الثاني: رضا الموظفين عن الإدارة

	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	الإدارة تتفهم احتياجات الموظفين وتتعامل معها بشكل فعال.					
2	هناك شفافية ونزاهة في تعاملات الإدارة مع الموظفين.					
3	الإدارة تعزز من فرص التطوير المهني للموظفين.					
4	بعض القرارات الإدارية تحتاج إلى تحسين في الشركة.					

المحور الثالث: رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت

	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	الحوافز والمكافآت التي تمنحها الشركة تحفزني على بذل المزيد من الجهد.					
2	أشعر بأن الحوافز المقدمة لا تعكس بشكل كافٍ أدائي وإسهاماتي.					
3	هناك عدم وضوح في السياسات المتعلقة بالحوافز والمكافآت في الشركة.					
4	يجب تحسين نظام الحوافز والمكافآت لتحقيق المزيد من العدالة والشفافية.					