

عنوان البحث

الرّضى الوظيفي وأثره على أداء الموظفين في القطاع الحكومي

إعداد الطالب/ عصام بن سفر الشهراني

الرقم الاكاديمي /

252000589

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة

يُعد الرضى الوظيفي أحد أهم المفاهيم في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، كونه يمثل درجة تقبّل الموظف لعمله وشعوره بالراحة والانسجام داخل بيئة العمل. وقد أصبح تعزيز الرضى الوظيفي ضرورة لدى الجهات الحكومية لتحقيق الكفاءة والفعالية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. وتمثل هذه الدراسة محاولة لقياس مستوى الرضى الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي وتحليل العوامل المؤثرة فيه، وتحديد مدى انعكاسه على الأداء الوظيفي.

مشكلة الدراسة

تشير التقارير الإدارية في العديد من الجهات الحكومية إلى وجود تفاوت ملحوظ في مستويات الرضى الوظيفي بين الموظفين، مما يؤثر في مستوى الأداء والالتزام التنظيمي. وتتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما مستوى الرضى الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي، وما أثره على أدائهم الوظيفي؟

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية: تساهم في تعزيز المعرفة العلمية حول الرضى الوظيفي في بيئة العمل الحكومية، وتدعم النظريات المرتبطة بالسلوك التنظيمي.

ثانياً: الأهمية العملية: تساعد القيادات الحكومية في تحسين سياسات الموارد البشرية، وتطوير بيئة العمل ورفع مستوى الإنتاجية.

أهداف الدراسة

- 1- قياس مستوى الرضى الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي.
- 2- تحديد العوامل المؤثرة في الرضى الوظيفي
- 3- قياس مستوى الأداء الوظيفي
- 4- تحليل العلاقة بين الرضى الوظيفي والأداء
- 5- تقديم مقترحات لتحسين الرضى الوظيفي

تساؤلات الدراسة

- 1- ما مستوى الرضى الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي؟
- 2- ما العوامل المؤثرة في الرضى الوظيفي؟
- 3- هل توجد علاقة بين الرضى والأداء الوظيفي؟
- 4- هل توجد فروق في الرضى تبعاً للمتغيرات الديموغرافية؟

فروض الدراسة

- 1- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضى الوظيفي والأداء
- 2- تؤثر العدالة التنظيمية في مستوى الرضى
- 3- تؤثر القيادة الإدارية في الرضى الوظيفي
- 4- تؤثر الحوافز في مستوى الرضى بشكل إيجابي

الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة طردية بين الرضى الوظيفي والأداء، كما أكدت أهمية القيادة والتحفيز وبيئة العمل في تعزيز مستوى الرضى. وتشير الأدبيات إلى أن الموظف الذي يشعر بالتقدير والعدالة يكون أكثر التزاماً وأعلى إنتاجية.

الإطار النظري

يتناول الإطار النظري مفاهيم الرضى الوظيفي ونظرياته ومنها: نظرية هيرزبرغ ذات العاملين، نظرية ماسلو للحاجات، نظرية العدالة التنظيمية، ونظرية التوقع. كما يتضمن الإطار مفاهيم الأداء الوظيفي وعلاقته بالرضى.

المنهجية

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. مجتمع الدراسة: موظفو إحدى الجهات الحكومية. عينة الدراسة: 150-250 موظفًا. أداة الدراسة: استبانة مكونة من ثلاثة محاور: العوامل المؤثرة في الرضى، مستوى الرضى الوظيفي، الأداء الوظيفي. تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفروض.

أدوات الدراسة

1- الاستبانة الإلكترونية.

2- SPSS التحليل الإحصائي باستخدام.

3-مراجعة الدراسات السابقة.

حدود الدراسة

1. حدود مكانية: إحدى الجهات الحكومية
2. حدود زمنية: العام الدراسي 2025
3. حدود بشرية: الموظفون الإداريون
4. حدود موضوعية: قياس الرضى وعلاقته بالأداء

المراجع

- Robbins, S. (2016). Organizational Behavior.
- Greenberg, J. (2013). Behavior in Organizations.
- أبو النصر، محمد (2018). الرضى الوظيفي في المنظمات الحكومية.
- الحمدان، نورة (2020). أثر القيادة على الرضى الوظيفي.