

تأثير الرضا الوظيفي على تحسين الإنتاجية في شركة بصمة في الرياض في المملكة العربية السعودية (دراسة حالة)

آمال نقاش صالح

2021205018

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	3
المقدمة:.....	4
مشكلة الدراسة.....	5
فجوات على المستوى النظري.....	6
فجوات على المستوى التطبيقي.....	6
أهمية الدراسة.....	7
على المستوى النظري.....	7
على المستوى التطبيقي.....	7
أسئلة الدراسة.....	8
أهداف الدراسة.....	8
فرضيات الدراسة.....	8
نموذج الدراسة.....	9
المتغير التابع.....	9
المتغير المستقل.....	9
منهجية الدراسة.....	10
فلسفة البحث: الوضعية.....	10
منهج البحث: الاستنتاجي.....	10
استراتيجية البحث: دراسة حالة.....	10
نوع البحث: الكمي.....	10
الأفق الزمني: المقطعية.....	10
التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.....	10
.....	10
الدراسة الميدانية.....	11
مخطط المشروع المقترح.....	12
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	12

..... الفصل الثاني: الإطار النظري.	12
..... الفصل الثالث: منهجية البحث.	12
..... الفصل الرابع: التحليل الاحصائي.	12
..... الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة.	12
..... الفصل الثاني: الاطار النظري	13
..... المقدمة:	14
..... الرضا الوظيفي	15
..... تحسين الإنتاجية	16
..... العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية	18
..... الخاتمة	19
..... قائمة المراجع	20

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

لقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راضي عن هذا العمل.

يعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساس بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.

تعددت الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي، وكذلك الدراسات التي تناولت بيئة العمل الداخلية، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي ببيئة العمل الداخلية، ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلي: الدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي: تناولت العديد من الدراسات الرضا الوظيفي من حيث محدداته الأساسية والعلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من نوع المكتب، سهولة تعامل الموظفين، تغيير مكان العمل، ممارسات التسويق الداخلي ذات الجودة العالية، الالتزام التنظيمي والخصائص الديموغرافية، والالتزام المهني، ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلي: Yuen et. al., (2018):

Determinants of job satisfaction and performance of seafarers

تحليل المحددات الأساسية للرضا الوظيفي وأداء البحارة، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 001 ضابطا بحريا وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام المعادلات الهيكلية. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للبحارة، كما أن كمية الاجتهاد المرتبطة بالعمل على متن سفينة وجاذبية المكافآت هي المحددات الرئيسية للرضا الوظيفي، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لظروف البحارة وتصميم الوظيفة على الرضا الوظيفي (otterbring et. al., (2018):

The relationship between office type and job satisfaction: Testing a multiple mediation model through ease of interaction and well-being

هدفت هذه الدراسة فحص العلاقة بين نوع المكتب وسهولة تعامل الموظفين مع زملاء العمل، والرفاه الشخصي، والرضا الوظيفي، حيث تم تصميم استبيان موجز يتضمن مقاييس نوع المكتب، وسهولة التفاعل مع زملاء العمل، والرفاه الشخصي، والرضا الوظيفي إلكترونياً، وتم إرساله إلى ١٥٠٠ من وكلاء العقارات السويديين، تم الإجابة على ٢٧١ استمارة وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج الانحدار المتعدد الذي اختبر العلاقة بين نوع المكتب والرضا الوظيفي سوف توسط بيسر التفاعل، وبالتالي الرفاه الشخصي، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين عدد زملاء العمل الذين يشتركون في الرضا الوظيفي للمكاتب والموظفين. وقد توصلت هذه الرابطة بشكل متسلسل من خلال سهولة التفاعل مع زملاء العمل والرفاهية الشخصية، مع الموظفين العاملين في المكاتب الصغيرة والمتوسطة ذات المخطط المفتوح والافصاح عن مستويات أدنى من كمال الجانبين من الموظفين الذين يعملون في المكاتب الخلية أو المشتركة.

يلعب الرضا الوظيفي دوراً لا يُستهان به في نجاح الشركات وبلوغ أهدافها والحفاظ على استقرارها، إذ يشمل جوانب مختلفة من تجربة الموظف ومنها تصوره لبيئة العمل والعلاقات التي تربطه مع الزملاء والإدارة وأدوار الإدارة والمهام اليومية، وهناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الأفراد والشركات، فكلما ازداد شعور الموظفون بالرضا تجاه وظائفهم ومكان العمل، ازدادت فرص نجاح الشركات، وفي هذا المقال نوضح أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية وأداء الموظفين.

يرتكز تحسين إنتاجية منشأة ما على رفع كفاءة العمل الذي يتم تأديته، ومن هنا فإنه يمكن القول إن المنشآت الناجحة المثالية تتوفر على بيئة عمل كفوءة، وأن عناصر الإنتاج فيها متضافرة، هذا ويُعتبر العنصر البشري العامل الأهم في عملية الإنتاج، فدون هذا العنصر لن تتوفر القدرة على استغلال المواد الخام، وتطبيق العمليات الإنتاجية عليها، وإدارة المنشأة، وما إلى ذلك. حتى يتحسن العنصر البشري ويؤدي عمله على أكمل وجه ممكن ينبغي توفير سبل الراحة، والأمان الوظيفي له، وإعطائه أجراً يتناسب والمجهود الذي يبذله، إلى جانب أهمية التعامل معه بإنسانية ورحمة، وتقصير المسافات بينه وبين رب العمل، فكل هذه الإجراءات تساعد على رفع كفاءة العامل، وبالتالي تحسين مستوى الإنتاجية. إلى جانب ذلك، وحتى ترتفع إنتاجية المنشأة يجب أن تتوفر الإدارة الحكيمة القادرة على استغلال الموارد، وتنظيم عملية الإنتاج، واتخاذ القرارات المناسبة، ولو حدث وتوافرت كافة العوامل التي تساعد على الوصول إلى عملية إنتاج صحيحة، ولم تتوافر الإدارة الكفوءة لفشلت عملية الإنتاج برمتها، ولأهدرت المواد الخام، والمجهودات البشرية سدى.

مشكلة الدراسة

حظي الرضا الوظيفي باهتمام من قبل معظم الباحثين والكتاب نظراً لأهميته وارتباطه المباشر بالعنصر البشري والذي يعد محور العملية الانتاجية للمنشآت، كما تعتبر بيئة العمل من أهم مقومات نجاح أي منشأة والتي تقاس علي أساس رضا العاملين والتي تعكس مدي أدائهم وفاعلية انتاجهم مما

يؤدي إلى نجاح أي منشأة وتفوقها وخلق بيئة صحية خالص، حيث يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات الـ تساعد علي العمل بجد والتي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى وذلك لكونه من الموضوعات الهامة في مجال عملنا وحالة متغيرة بتغير الظروف المحيطة بالعاملين فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبل ، فضلاً عن تأثر رضا الفرد بالتغيير في مـ ارحل حياته فما الـ يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضاً في المستقبل، وبالنظر لبرامج الإصلاح والتطوير الإداري والتنمية السياسية التي تقوم بها الحكومة من خلال تركيزها على بناء الإنسان المصري الفعال القادر على التجاوب مع مختلف المتغيرات المحيطة به.

فجوات على المستوى النظري

يؤثر الرضا الوظيفي تأثيراً مباشراً على إنتاجية الموظفين، فعندما يشعر الموظف بالرضا والسعادة في مكان عمله، تزداد جديته ويزداد تركيزه في العمل، ويتحمس للقيام بأدواره، ويسعى للمساهمة في نجاح الشركة، وهو ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية. كما تزداد إنتاجية الموظف عندما يشعر بالرضا، هذا الشعور النابع من إدراكه أن له دوراً مهماً في الشركة وأنه يحدث فرقاً ملحوظاً بها، وهو ما يشجعه على البقاء في وظيفته وعدم تركها.

فجوات على المستوى التطبيقي

والعكس صحيح، يؤدي انخفاض رضا الموظفين إلى انخفاض الإنتاجية في مكان العمل، فشعور الموظفين بالاستياء وعدم الرضا يفقدهم الحماس في العمل، وهو ما يؤدي إلى ضعف أدائهم وقلة إنتاجيتهم.

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية للإجابة على سؤال البحث التالي:

(ما هو أثر الرضا الوظيفي على تحسين الإنتاجية؟)

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو الرضا الوظيفي داخل مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التعليم الحكومي عن وظيفتهم إذ يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى، وماهي العوامل على مستوى هذا الرضا وما يترتب على هذا الموضوع من تأثيرات ايجابية وسلبية على أداء العاملين في المنظمة.

. على المستوى النظري

تتمثل أهمية هذا البحث في التعرف على على العوامل المؤثرة في تدني الرضا الوظيفي من اجل تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية لدى العاملين خاصة وان تحسين مستوى الأداء الوظيفي مطلب أساسي يسعى اليه أي قطاع تنظيمي لتعزيز وتدعيم الولاء الوظيفي كما يقوم هذا البحث بتشخيص المعوقات التي تقف حائلا دون تحقيق الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفى محافظة المزاحمية العام.

على المستوى التطبيقي

يساعد البحث الحالي المهتمين بمعرفة العوامل الإيجابية التي تزيد من الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، والتأكيد على الدور الذي يؤديه العامل في القطاع الصحي خاصة في ظل تحقيق الرضا الوظيفي له، قد تسهم نتائج البحث في مساعدة المسؤولين في القطاعات الصحية بالمملكة على اتخاذ بعض القرارات التي تسهم في تطوير النظام الوظيفي والإداري في القطاع الصحي ودفعه نحو الأفضل من خلال تفسير تدني لرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي، وبالتالي رسم خطة لعلاج تلك المشكلات.

أسئلة الدراسة

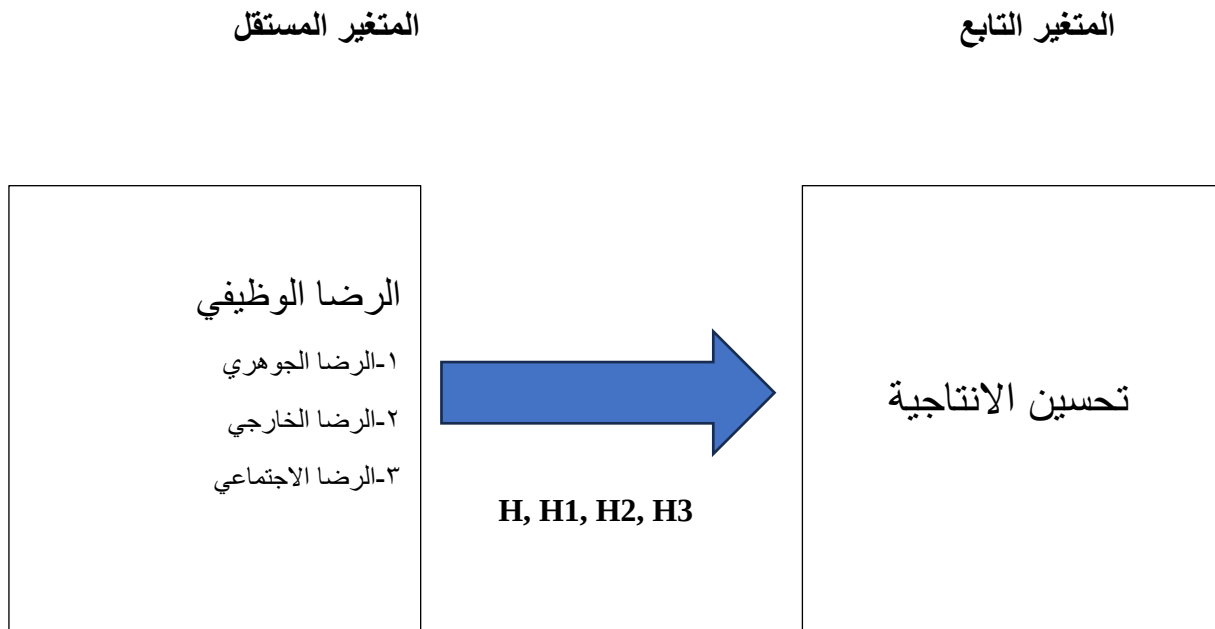
- السؤال الرئيسي: ما هو أثر الرضا الوظيفي على تحسين الإنتاجية؟
السؤال الفرعي ١: ما هو أثر نمط الرضا الجوهري على تحسين الإنتاجية؟
السؤال الفرعي ٢: ما هو أثر نمط الرضا الخارجي على تحسين الإنتاجية؟
السؤال الفرعي ٣: ما هو أثر نمط الرضا الاجتماعي على تحسين الإنتاجية؟

أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي: استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي على تحسين الإنتاجية
الهدف الفرعي ١: تحديد أثر نمط الرضا الخارجي على تحسين الإنتاجية.
الهدف الفرعي ٢: تحديد أثر نمط الرضا الجوهري على تحسين الإنتاجية.
الهدف الفرعي ٣: تحديد أثر نمط الرضا الاجتماعي على تحسين الإنتاجية.

فرضيات الدراسة

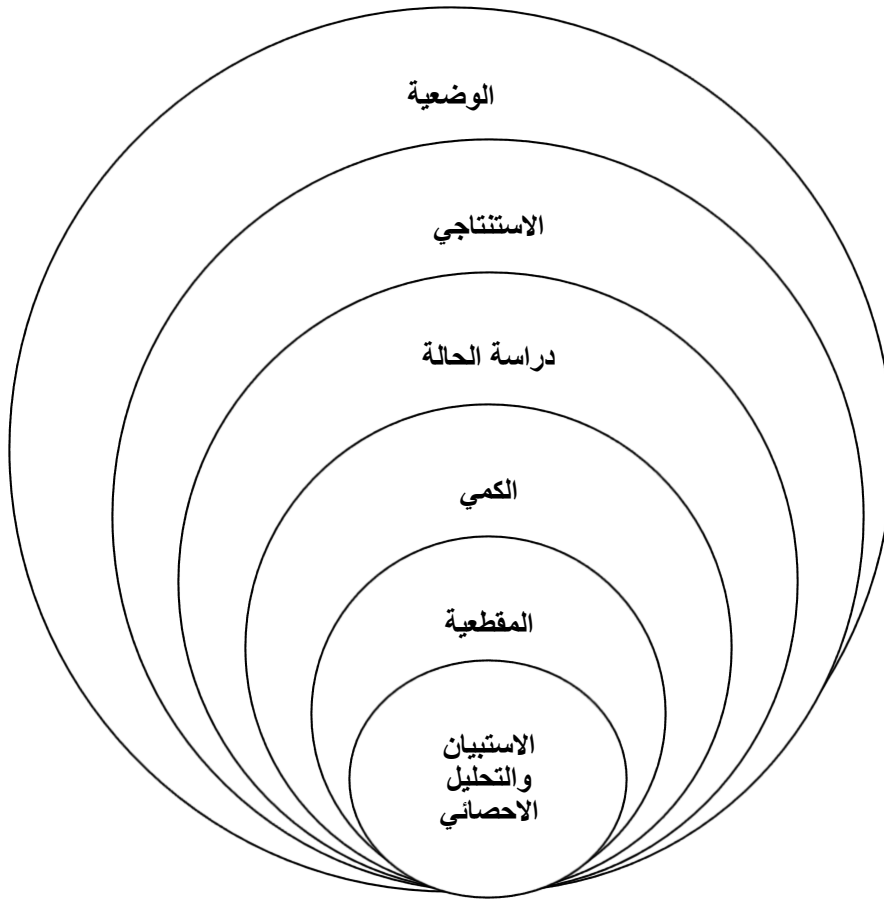
- الفرضية الرئيسية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على تحسين الإنتاجية.
الفرضية الفرعية ١: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لنمط الرضا الجوهري على تحسين الإنتاجية.
الفرضية الفرعية ٢: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لنمط الرضا الخارجي على تحسين الإنتاجية.
الفرضية الفرعية ٣: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لنمط الرضا الاجتماعي على تحسين الإنتاجية.



الشكل ١

منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجي.
- استراتيجية البحث: دراسة حالة.
- نوع البحث: الكمي.
- الأفق الزمني: المقطعية.
- التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.



الشكل ٢

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف تأثير الرضا الوظيفي على تحسين الإنتاجية. شركة بصمة لإدارة العقارات هي شركة سعودية ذات مسؤولية محدودة انطلقت في مطلع عام 2008 م. تأسست على أيدي مجموعة من المستثمرين وذوي الخبرة والاختصاص في المجال العقاري، حيث ولدت فكرة إنشاء الشركة من خلال دراسة السوق العقاري في المملكة العربية السعودية وتلبية الاحتياجات التي تساعد في تطوير النشاط العقاري. تقوم بصمة على عدة أعمال تخصصية في المجال العقاري كالتثمين وتقديم الدراسات والبحوث وتسويق المنتجات العقارية وإدارة الأملاك والعديد من الخدمات الإستراتيجية ذات الجودة والتخطيط المتقن.

ومن أبرز خدمات شركة بصمة:

إدارة الأملاك

تعتبر بصمة من أوائل الشركات التي تعمل بنظام (فات) والذي يوفر للمؤسسة العقارية مجموعة من الإجراءات والسياسات الواضحة التي تنطبق على المنشآت العقارية للحد من معدلات انخفاض قيمة المباني وزيادة العائد المالي للعقار . تعتبر بصمة أول شركة عقارية تحصل على اعتماد كمستلم للمحكمة العامة بالرياض لاعتمادها الحراسة وإدارة العقارات. سياسات وإجراءات إدارة الممتلكات والحراسة القضائية:

- ☐ إعداد خطط الصيانة الدورية
- ☐ تدريب وتأهيل فرق لإدارة المباني
- ☐ صياغة العقود التأجير
- ☐ تمثيل المالك في الجهات الحكومية
- ☐ متابعة وحدات الايجار
- ☐ تحصيل الإيجار وإعداد البيانات المالية

مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي.

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة.



الشكل ٣

الفصل الثاني: الاطار النظري

المقدمة:

لقد شهد العالم في نهاية القرن الماضي وبداية القرن الحديث، تطورات كثيرة ومتسارعة، أثرت في جميع مناحي الحياة، مما ساهم إلى حد كبير في زيادة حجم الأعباء وزيادة مطالب الحياة على جميع الأنظمة الاجتماعية، بما فيها الأسرة وأسفر عن ذلك خروج المرأة للعمل استجابة لمثل هذه المطالب وتعرضها للضغوط في العمل، والتي تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب منه بشكل فاعل، الأمر الذي يشعره بالعجز وأنه غير قادر على أداء العمل بالمستوى الذي يتوقعه هو أو يتوقعه الآخرون.

ويعد موضوع الرضا الوظيفي أحد أهم المؤشرات الدالة على طبيعة عمل المؤسسات المختلفة، من حيث التقويم والفاعلية، خاصة إذا ما ربطت هذه المؤشرات مع الأداء الوظيفي، وكيفية إدارتها، حيث أنه يمثل أنماطاً متعددة من الاتجاهات والعلاقات، من طبيعة العمل في المدرسة والموقف الإنساني، وطبيعة فرص الترقية الممكنة، وسمات العلاقات القائمة بين الموظفين أنفسهم (شمسان، 2001).

وقد اختلفت الدراسات وتباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديد الأبعاد والعوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، نظراً لاختلاف البيئات ومحاور الاهتمام بينهم، إذ أن ما يراه باحث أنه يرضي الفرد عن عمله، قد لا يراه آخر أنه مرضياً للفرد عن عمله، ومن غير الضروري أن تكون هناك علاقة ارتباطية بين هذه العوامل، فقد يكون الفرد راضياً عن جوانب معينة، وغير راضٍ عن جوانب أخرى، ولكن من الأهمية بمكان أن الرضا عن العمل يرتبط بمشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل، وهي التي يعبر عنها بدرجة إشباع العمل لحاجات الفرد (بني سلامة والجعيني، 2000).

لذا أشار كل من الحوامدة، والفهداوي (2002) إلى أن الرضا الوظيفي يمثل شعوراً إيجابياً وقناعة وظيفية، واستجابة نفسية وعاطفية، ذات أبعاد إيجابية صادرة عن الموظف تجاه جوانب عديدة من مهامه وصلاحياته ومسؤولياته، وعن درجة رضاه حول أدائه أو حول فرص ترقيته، وما يمكن أن يحصل عليه في علاقته مع رؤسائه وأقرانه، ممن يتعامل معهم في المدرسة، بسبب توافق ظروف العمل مع طموحاته.

وبالتالي يُجسد الرضا الوظيفي (Job satisfaction) بُعداً أساسياً من أبعاد (التقييم المؤسسي Institutional Evaluation)، من خلال معطياته المتضمنة، لمستويات الرضا عن المكافآت والمناخ والعلاقات والارتقاء ونظم العمل، بحيث أخذت المداخل الحديثة في المؤسسات التربوية تحرص على المعطيات النفسية والاجتماعية لأعضائها، بحيث أصبح الرضا الوظيفي خياراً نفسياً واجتماعياً، وجميع الخيارات في حال تفاعلها يمكن أن تؤدي إلى تثبيت خصوصية المنظمة وتحديد معايير فاعليتها في النشاط والأداء والاستمرارية (الفهداوي، 2003).

1 - دراسة الحميد: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الحوافز على الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بقطاع الجمارك في المملكة العربية السعودية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم الحوافز على مستوى الأداء ودرجة الرضا الوظيفي، بالإضافة على انخفاض ادراك العاملين للرضا الوظيفي.

قد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه مازال هناك اختلاف حول تحديد تعريف مفهوم واضح محدد لهذه المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا ما يصعب تفسيرها أنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة (الصبح، ٢٠١٣).

وقد عرف (الأمين ويحيى، ٢٠١٣) الرضا الوظيفي هو الحالة الشخصية للفرد والتي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة بيئة العمل.

في حين أشار (حكيم، ٢٠٠٩) للرضا الوظيفي بأنه هو إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولة لمهنته التي يعمل بها.

وفي تعريف آخر يشير الفرجاني في دراسته (٢٠١٧) أن الرضا الوظيفي هو حالة الارتياح التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته ويصبح للفرد اتجاه إيجابي نحو عمله الذي يمارسه.

نظريات الرضا الوظيفي:

يمكن القول بشكل عام إنه لا توجد نظرية واحدة تفسر جميع حالات الرضا أو عدمه بل توجد عدة نظريات تمثل وجهات نظر متباينة وكلها تحاول تفسير السلوك الإنساني ودوافعه وطرق تحفيزه للوصول إلى درجة عالية من الرضا تساهم في خلق أداء سليم وإنتاجية عالية.

من بين النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي:

- نظرية العلاقات الإنسانية: هناك حاجات نفسية واجتماعية لدى العاملين أهمها احترام النفس وتأكيد الذات واحترام الآخرين.

- نظرية التكيف الوظيفي: تقوم هذه النظرية على الانسجام بين الشخصية المطلوبة للعمل وبيئة العمل نفسه، ويعد الانسجام هو العامل الرئيس في تفسير مدى تكيف الفرد مع بيئة العمل، كما يتجسد في شعوره بالرضا والقناعة والاستقرار في الوظيفة.

- نظرية ثلاثة تعتمد على عدة أمور من أهمها:

- الثقة: فالإنتاجية والثقة لا يمكن فصلهما عن بعض.
- الحذق والمهارة: وهنا يجب أن تكون الممارسة في العمل تتسم بالدقة والتهديب وحدة الذهن.
- الألفة والمودة: تعتمد عليها الرابطة المشتركة في الحياة والتي دعا إليها ديننا الحنيف وما يترتب على ذلك من عيش آمن وحياة مطمئنة واهتمام، ودعم للناس الآخرين وإقامة علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة.

أبعاد الرضا الوظيفي: تعتبر المهام الوظيفية ومكونات وتصميم الوظائف من العوامل والمكونات التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد خاصة إذا كانت تركز على

جوانب تحفيزية وتتوافق مع الطموح الوظيفي والمهام التي يطمح الفرد الى أداء دوره من خلالها (jalal and putri,2015).

حيث يمثل محتوى ومضمون العمل جانب مؤثر وهام في بناء الرضا الوظيفي لدى العاملين، خاصة اذا كان تصميم الوظيفة يشتمل على مجموعة متنوعة من المهام والمسئوليات تولد مساحة من التمكين لدى الموظف المسئول عن تلك الوظيفة، لذلك تهتم بعض المؤسسات بعمل اثراء وظيفي في مضمون المهام والمسئوليات الموكلة للأفراد حتى يتولد لديهم مستويات عالية من الرضا الوظيفي.

يمكن سرد أهم الخصائص التي يتميز بها الرضا الوظيفي فيما يلي:

- تعدد مفاهيم طرق قياس الرضا الوظيفي.
- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي.
- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني.
- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول.
- الرضا عن العمل يرتبط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي.
- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى.

تحسين الإنتاجية

تحسين كفاءة الإنتاج هو عنصر أساسي في تحقيق التنمية الصناعية والاقتصادية المستدامة. يعتمد هذا التحسين على تبني استراتيجيات متعددة التوجهات تركز على تطوير التكنولوجيا وتعزيز إدارة الجودة الشاملة. تعتبر الجودة الشاملة والتكنولوجيا الحديثة عنصرين أساسيين للحفاظ على تنافسية الصناعات وتحقيق تحسينات ملموسة في كفاءة الإنتاج.

التطور السريع في مجال التكنولوجيا يشكل دعامة قوية للتطور الصناعي، حيث يمكن للتكنولوجيا الحديثة تحقيق زيادة كبيرة في الإنتاجية وتحسين الكفاءة بشكل عام. من خلال استخدام أحدث التقنيات في الإنتاج والتصنيع، يمكن للشركات تحقيق نمو مستدام وتحسين أدائها بشكل كبير.

أساسية في تحقيق كفاءة الإنتاج والتأكد من جودة (TQM) بالإضافة إلى ذلك، تعد إدارة الجودة الشاملة المنتجات النهائية. يتمحور التركيز في إدارة الجودة الشاملة على تحسين العمليات بشكل مستمر وتشجيع الابتكار وتعزيز التفوق في الأداء. تعتبر هذه العملية أساسية في ضمان استمرارية النمو الصناعي والمواكبة للتطورات الحديثة في سوق الصناعة.

تشير الدراسات إلى أن استخدام التكنولوجيا الحديثة بجانب تبني إدارة الجودة الشاملة يسهم بشكل كبير في تقليل الفاقد وتحسين الإنتاجية وزيادة رضا العملاء. يتعين على الشركات العاملة في القطاع الصناعي أن تكون على دراية بأحدث التقنيات وأفضل الممارسات في مجال الإنتاج من أجل الحفاظ على تنافسيتها وتحقيق النجاح المستدام في السوق العالمية.

تظهر الاستراتيجيات المتكاملة بين التكنولوجيا الحديثة وإدارة الجودة الشاملة أنها أساسية في تحسين كفاءة الإنتاج وتحقيق التطور الصناعي المستدام. يجب على الشركات الاستثمار في هذه الاستراتيجيات لضمان تحقيق النجاح والنمو المتواصل في سوق الصناعة المتنافس.

ومن نظريات الإنتاجية:

- ١-زيادة الإنتاجية: تهدف نظرية الإنتاجية الى زيادة إنتاجية الشركات والمؤسسات عن طريق الحد من الهدر في استخدام الموارد المتاحة وتنظيم عمليات الإنتاج بطريقة فعالة. وبالتالي، يتم تحقيق الإنتاجية المثلى التي تؤدي الى توفير المزيد من السلع والخدمات بأقل تكلفة ممكنة.
 - ٢-تحسين نوعية المنتجات: يساعد تطبيق نظرية الإنتاجية في تطوير عملية الإنتاج وتحسين نوعية المنتجات التي تقدمها الشركات والمؤسسات وذلك من خلال مراجعة وتحسين المواد الخام المستخدمة والمعدات والتقنيات المستخدمة في الإنتاج.
 - ٣-تقليل التكاليف وزيادة الأرباح: بتحسين عملية الإنتاج وتنظيم استخدام الموارد المالية والبشرية تقلل نظرية الإنتاجية من التكاليف وتزيد من الأرباح وذلك نتيجة توفير المزيد من المنتجات بأقل تكلفة ممكنة، مما يساعد في تحقيق التوازن الاقتصادي للشركات والمؤسسات.
- أثار تحسين الإنتاجية لتحسين الإنتاجية العديد من الآثار الإيجابية التي تنعكس على جهات عدة أولها الفرد؛ فإذا ما تحسنت الإنتاجية ارتفع دخل الفرد، وتحسن مستواه الاقتصادي، كما أنّ لتحسين الإنتاجية أثر مهم على المنشأة نفسها؛ إذ يرفع ذلك القدرة التنافسية لها، من خلال قدرتها على خفض الأسعار، الأمر الذي سيؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة حجم الأرباح ومضاعفتها، ورفع قدرها، ومكانتها في السوق. أثار تحسين الإنتاجية لا تتوقف على الفرد، والمنشأة وحسب؛ بل تطل الدولة أيضاً، إذ ستصير هذه الأخيرة رقماً صعباً في الأسواق العالمية، وسترتفع قيم صادراتها، وتنخفض قيم مستورداتها، وتتحسن أوضاع مواطنيها، الأمر الذي سيؤدي إلى خفض المشكلات في المجتمع، وسيادة الأمن، والسلام بشكل كبير، ولعلّ الدول الكبيرة التي استطاعت ترك الكوارث التي حلت بها خلفها، والاتفات إلى بناء الفرد، وزيادة الإنتاج هي خير مثال على ذلك.

العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتاجية

لإنتاجية عوامل كثيرة ومختلفة تؤثر بها ذات طبيعة متباينة بينها سواء بالتداخل أو الترابط، وطبيعة هذه العوامل أنها ال تتصف بالثبات وأنها تبادلية، ويمكن لكل عامل من هذه العوامل أن يسهم في الاتجاهين، بمعنى أن زيادته تزيد في معدل الانتاجية ونقصه يؤدي إلى نقص معدل الانتاجية، ومن أهم هذه العوامل سننظر إلى أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية وقبل ذلك سننظر لأثره على الأداء وعلى الإنتاج الذي يعود تأثيره في الأخير على الانتاجية.

أثر الرضا الوظيفي على الإنتاج الرضا الوظيفي يلقي اهتماما مت ازيدا باعتبار أن العنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج، لذلك سعت المنشآت إلى أن يكون الفرد ارضيا عن عمله، ألن الوقت الذي يقضيه في عمله أكبر من الذي يقضيه مع أسرته، وقد استخدم علماء النفس الرضا الوظيفي لإشارة إلى المشاعر العاطفية التي يحملها الفرد نحو العمل، ويعد الرضا الوظيفي محصلة المشاعر الايجابية التي تتولد لدى الفرد تجاه الوظيفة التي يقوم بها، ويؤثر بدرجة كبيرة على الكثير من الظواهر في المنظمة مثل معدلات دورات العمل والغياب والشكاوى والحوارات أثناء العمل ومعدلات الإنتاج، لذلك كثير من المنظمات تجري مسوحات ودراسات دورية حول رضا الافراد العاملين عن أعمالهم.

الرضا الوظيفي يمثل الاشباع الذي يحصل عليه الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع أو منافع كبيرة ومتعددة له بقدر ما يزيد 1رضاه عن هذه الوظيفة ويزيد بالتالي ارتباطهم بها. ويعتبر الرضا الوظيفي من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الافراد فمن خلاله يمكن خلق الرغبة لدى الفرد في الأداء وزيادة الانتاج الأمر الذي يمكن معه القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الادارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الافراد

ووضّع نظام فعال لرضا الافراد ومنها نظام الحوافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين لإنتاج وتحقيق لهم الرضا عن ذلك العمل مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الإنتاج ويشهد العالم اليوم تطورات علمية وتكنولوجية متقدمة جدا لم يسبق للبشرية أن شهدتها من قبل، من الواضح أن المؤسسات تعي في فراغ بل تعي في بيئة مليئة بالمتغيرات والتطورات السريعة في المجالات التكنولوجية والتنظيمية، حيث أصبحت المؤسسات مضطرة لمواكبة التقدم والتطور حتى تتمكن من الحفاظ على بقائها في السوق.

وفيما يلي بعض النتائج الرئيسية من دراسات مختلفة تظهر العلاقة بين الرضا والانتاجية في اشكال مختلفة:

- 1 - زيادة الإنتاجية بنسبة ٤٠٪ من خلال العمل المرن.
- 2 - إعطاء الأولية لتجربة الموظف لتقليل معدل دوران العمل بنسبة ٤٣٪.
- 3 - التركيز على الرفاهية لتحقيق مشاركة اكبر بنسبة ٣٨٪.
- 4 - زيادة الاحتفاظ بنسبة ٥٠٪ من خلال التطوير المهني.
- 5 - تقصير أسبوع العمل لتقليل الإرهاق بنسبة ٧١٪.

في ختام هذا البحث، يتضح أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً حيوياً في تحسين الإنتاجية داخل المنظمات. لقد أثبتت الدراسات أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن وظائفهم يظهرون أداءً أعلى، ويميلون إلى تقديم جهود إضافية لتحقيق أهداف المؤسسة. كما أن الرضا الوظيفي يساهم في تقليل معدلات الغياب والتغيب، ويعزز من استمرارية الموظفين وتقليل معدلات الدوران. بالتالي، ينبغي على المنظمات أن تركز على تحسين بيئة العمل وتقديم الحوافز المناسبة والاهتمام باحتياجات الموظفين لضمان تعزيز الرضا الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الإنتاجية الإجمالية. من خلال تبني استراتيجيات فعالة لتحسين الرضا الوظيفي، يمكن للمنظمات أن تحقق نتائج مستدامة في تحسين الإنتاجية والنجاح المؤسسي.

١-

<https://www.uomus.edu.iq/NewDep.aspx?depid=7&newid=7315>

٢-

https://jes.journals.ekb.eg/article_21795_97844fd5ed82fd22d1bf53f5636647aa.pdf

<https://sabbar.com/blog/job-satisfaction-impact-on-productivity> ٣-

٤-

https://journals.ekb.eg/article_134807_fc64276f517c439aa41018bf1a2f62cf.pdf

<https://gobussma.com> ٥-

<https://gobussma.com/Service/Index> ٦-

٧- جماعة, ع. ا. أ., عبد الله امين, الحويطي, محمد أحمد, منصور & محمود عبد النبي عبد السميع . (2019). محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال شركة بنها للإلكترونيات *Journal of Environmental Studies an Researches*, 9(1), 135-144.

٨- مالك احمد باوزير, م., العبد الجبار, ع. ا. & عبد العزيز. (2016). الرضا الوظيفي لدى معلمات برامج صعوبات التعلم في مدينة الرياض *مجلة بحوث التربية النوعية*. 2016(41), 65-92 ,

٩- عبد القادر بإصفار, أ. (2018). أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة علي جودة الاداء *مجلة بحوث التربية النوعية*. 2018(49), 551-570 ,

<https://www.riadhkraiem.com/administrative-topics/business-ethics/job-satisfaction> ١٠-

- ١١

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/172/139>

- ١٢ <https://www.bskl.app/post/%D8%AA%D8%AD%D8%B3%D9%8A%D9%86-%D9%83%D9%81%D8%A7%D8%A1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%AA%D8%A7%D8%AC>

- ١٣ <https://www.ejaba.com/question> - ما هي- نظرية- الانتاجية- وما هو- تأثيرها- على- العمل

- ١٤ عبد الواحد مركتي، & يسرى كانون. (2022). أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية.

- ١٥ <https://www.activtrak.com/blog/employee-satisfaction-and-productivity>

- ١٦ <https://engmohannadb.github.io/etccourse7/inner-page/U1-L12.html>

- ١٧

https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%AA%D8%A7%D8%AC%D9%8A%D8%A9

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٩	نموذج الدراسة	١
١٠	منهجية الدراسة	٢
١٢	مخطط المشروع المقترح	٣