

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة اعمال



الرضا الوظيفي وأثره على اداء العاملين

اعداد الطالب : ريم عبدالرحمن المزيني

الرقم الجامعي : ٢٣٢٠٠١٩٩٩

اشراف الدكتور : د. الفیصل عبدالحمید محمد حسن

العام الدراسي

٢٠٢٤

شكر وتقدير

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لكل الأشخاص الذين ساهموا في إنجاح بحثي وتخرجي المعنون "الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين". بفضل دعمكم وإرشاداتكم القيمة، تمكنت من تحقيق أهدافي وإنجاز هذا العمل البحثي المهم

أتوجه بخالص الشكر لأستاذي المشرف على البحث، [د. فيصل عبد الحميد محمد حسن]، على التوجيه والمساعدة اللامحدودة خلال مراحل إعداد البحث. لقد قدمتم لي الإلهام والمعرفة اللازمة لتطوير المنهجية العلمية وتحليل البيانات بشكل دقيق ومنطقي

أود أن أشكر أيضاً أعضاء هيئة التدريس والمشاركين في الجلسات العلمية والمناقشات النقدية التي أثرت بشكل كبير على تطوير أفكاري وتوجيهي نحو الطريق الصحيح. لقد استفدت بشكل كبير من خبراتكم ونقاشاتكم الثري وأخيراً ولكن ليس آخرًا، أود أن أعبر عن امتناني العميق لعائلتي وأصدقائي على دعمهم المتواصل وتشجيعهم الذي لا يعد ولا يحصى. كان لكم دور كبير في تشجيعي ومؤازرتي خلال هذه الرحلة العلمية

أتطلع بشدة لمشاركة نتائج هذا البحث والمساهمة في المجال العلمي لفهم أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين. أتطلع أيضاً للمساهمة في المستقبل في بناء معرفة أعمق وتحقيق تطورات إيجابية في مجال العمل والموارد البشرية وشكرًا مرة أخرى لكل من ساهم ودعمني في هذا البحث، وأتمنى لكم جميعًا النجاح والتوفيق في مسيرتكم العلمية والمهنية

مع خالص التقدير

قائمة المحتويات

المحتوي	رقم الصفحة
شكر وتقدير	2
قائمة المحتويات	3
الجدول والرسوم البيانية وجدول الملاحق	٢
الفصل الأول: مقدمة	٥
عرض المشكلة	٦
أغراض الدراسة	٦
أسئلة الدراسة	٧
فرضيات البحث	٧
موديل نظري	٨
الفصل الثاني: المقدمة والعرض الأدبي	٩
متغيرات الدراسة	١٩
ملخص الدراسات السابقة	١١
الإطار النظري للدراسة	١١
الفصل الثالث: تصميم البحث	١٢
مجتمع الدراسة	١٢
سمة العينة	١٢
تحديد حجم العينة	١٣
إجراءات جمع البيانات	١٣
طريقة التحليل	١٣
الفصل الرابع: نتائج البحث	١٤
التوصيات	٢٥
المراجع عربي وإنجليزي	٢٦
الملحقات	٢٧
ملخص العربي والانجليزية	٣٣

الجدول والرسوم البيانية

المحتوي	رقم الصفحة
الشكل ١	١٤
الشكل ٢	١٥
الشكل ٣	١٥
الشكل ٤	١٦
الشكل ٥	١٧
الشكل ٦	١٧
الشكل ٧	١٨
الشكل ٨	١٩
الشكل ٩	١٩
الشكل ١٠	٢٠
الشكل ١١	٢١
الشكل ١٢	٢٢
الشكل ١٣	٢٣
الشكل ١٤	٢٤
الشكل ١٥	٢٤

الملاحق

استبيان عربي	٢٩
--------------	----

الفصل الأول

مقدمة

يعتبر الرضا الوظيفي أحد المفاهيم الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية ويشير إلى مدى رضا العاملين عن بيئة عملهم وظروفهم الوظيفية، بما في ذلك العوامل المرتبطة بالعمل نفسه، والترقيات المهنية، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والعلاقات مع الرؤوسين والزلاء. يُعدّ الرضا الوظيفي مرجعاً هاماً لتقييم جودة الحياة المهنية ويؤثر بشكل كبير على أداء العاملين في المؤسسات والمنظمات. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين. سيتم دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومؤشرات الأداء الفردية والجماعية، مثل الإنتاجية، والإبداع، والانخراط في العمل، والالتزام المؤسسي. ستركز الدراسة على معرفة إلى أي مدى يؤثر الرضا الوظيفي إيجاباً على هذه المؤشرات، وبالتالي، يمكن استنتاج أن الرضا الوظيفي يعتبر عاملاً مهماً في تعزيز أداء العاملين في المؤسسات.

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة في ضوء التحديات التي تواجهها المؤسسات في بيئة العمل المتغيرة والمعقدة. فهم العوامل التي تؤثر في رضا العاملين وأدائهم يمكن أن يساهم في تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الفعالية التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم النتائج والتوصيات من هذه الدراسة في تطوير سياسات وبرامج تعزز الرضا الوظيفي وتحقق أداءً عالياً للعاملين، مما يزيد من الإنتاجية والكفاءة في المؤسسات (الشرايدة وتيسر، ٢٠٠٨).

لقد قمت بعمل هذه الدراسة البحثية لتحليل مفهوم الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين، والتعرف على العوامل التي قد تؤثر إيجاباً أو سلباً على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين. كما

سأقوم بدراسة تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين، وكيف يمكن تحسين مستوى الرضا الوظيفي لتحقيق أفضل أداء لهم.

شملت منهجيتي في هذا البحث تحليل مفاهيم الرضا الوظيفي وكيفية قياسه، إضافة إلى استعراض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع لفهم العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين. أيضاً، سأستخدم أساليب الاستبيانات والمقابلات كأدوات لجمع البيانات اللازمة لتحليل هذه العلاقة. يهدف هذا البحث إلى تحديد أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، وتوصيات للشركات والمؤسسات بكيفية تحسين بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا لدى العاملين لتحسين أدائهم وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

من خلال هذه الدراسة البحثية، نأمل أن تكون لنا مساهمة مهمة في فهم أهمية الرضا الوظيفي وكيفية تأثيره على أداء العاملين وتحسين أداء المؤسسات وزيادة إنتاجيتها ونجاحها في بيئة العمل.

عرض المشكلة

الرضا الوظيفي يعتبر عاملاً مهماً في تحسين أداء العاملين في المؤسسات والشركات، ولكن قد يواجه العديد من التحديات والمشكلات التي تؤثر سلباً على أدائهم. المشكلة التي يسعى هذا البحث لحلها هي الفهم الدقيق للعلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين. رغم وجود بعض الأبحاث السابقة في هذا المجال، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات والتحليلات لتوضيح هذه العلاقة وتحديد طبيعتها وقوتها. كما أن هناك تحديات متعددة تواجه الباحثين في هذا المجال، مثل تعقيد العوامل المؤثرة وتنوع الثقافات والبيئات العملية. لذلك، يهدف هذا البحث إلى تقديم إسهام جديد وشامل لفهم الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين.

أغراض الدراسة

تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، ودراسة أثر العوامل الداخلية والخارجية على تحقيق الرضا الوظيفي.

أسئلة الدراسة

ما هو تعريف الرضا الوظيفي وما هي عوامل تأثيره؟

ما هي أهمية الرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين؟

هل هناك علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم؟

كيف يمكن للمؤسسات تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين؟

فرضيات البحث

فرضية ١

هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، حيث يزداد أداء العاملين كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لديهم

فرضية ٢

الرضا الوظيفي يؤثر إيجابياً على مؤشرات الأداء الفردية للعاملين، مثل الإنتاجية والإبداع والانخراط في العمل

فرضية ٣

الرضا الوظيفي يؤثر إيجابيًا على مؤشرات الأداء الجماعية للعاملين، مثل الالتزام المؤسسي والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والتعاون في الفريق

موديل نظري

الموديل النظري الذي يدور حوله الدراسة هو "نظرية الرضا الوظيفي"، وهي نظرية تركز على فهم العوامل التي تؤثر على رضا العاملين في العمل وكيف يمكن هذا الرضا أن يؤثر على أدائهم. تعتبر نظرية الرضا الوظيفي أحد النماذج النظرية الأساسية في مجال السلوك التنظيمي

ويشير الموديل إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على رضا العاملين في العمل، بما في ذلك علاقتهم بالزملاء، ورؤيتهم للشركة وقادتها، ومدى تلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم من العمل. ويعتبر رضا العاملين بمثابة عامل أساسي يؤثر على أدائهم وفاعليتهم في مكان العمل، حيث يظهر أن العاملين الذين يكونون راضين عن بيئة العمل لديهم نسبة أداء أفضل ويبعدون التزاما أكبر تجاه المؤسسة

لذلك، يهدف المشروع التخرج إلى دراسة علاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، وتحليل كيفية تأثير العوامل مثل البيئة العملية والتفاعل مع الزملاء ومستوى الإدارة على رضا الموظفين وكيفية تحسين هذه العوامل لتحقيق أداء ممتاز في مكان العمل

الفصل الثاني

مقدمة

الرضا الوظيفي هو المدى الذي يشعر به الفرد بالارتياح والرضا تجاه العناصر المختلفة للبيئة العملية، بما في ذلك العلاقات الاجتماعية، والمسؤوليات، والمكافآت، والفرص الوظيفية. وقد أثبتت العديد من الدراسات البحثية أن الرضا الوظيفي له تأثير كبير على أداء العاملين في المؤسسات، حيث إن العاملين الذين يشعرون بالرضا والارتياح في بيئة عملهم يكونون أكثر انخراطاً وإنتاجية، ويظهرون أداءً عاليًا وفعالاً.

العرض الأدبي:

أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية، دراسة حالة جامعة البويرة (بلخيري وآخرون ٢٠١٢)

تناولت الدراسة الرضا الوظيفي والأداء بجامعة البويرة، مع التركيز على العوامل المؤثرة عليهما. وأظهرت النتائج أن الأساتذة والأساتذة الإداريين لديهم معدلات رضا أعلى من غيرهم من الموظفين، مما أبرز أهمية الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف الجامعة. ويوصي الباحثون برفع الرواتب، وتعزيز الفرص على أساس المساواة، وإعادة تفعيل تمويل الإسكان، والاستفادة من قدرات الموظفين، وتحسين الإشراف، ومواءمة الوظائف مع تخصصاتهم وقدراتهم.

دراسة (البشير، ٢٠١٥) أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي،

دراسة حالة في كلية الامارات للعلوم التكنولوجية

تتناول الدراسة الرضا الوظيفي وأسبابه والعوامل المؤثرة على الأداء في المؤسسات العامة والخاصة. ويسلط الضوء على دور نظام الرواتب في تحقيق الرضا الوظيفي والأداء. وتشير النتائج إلى وجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء، وتقترح تطبيق الحوافز العادلة وتحسين سلم الرواتب لضمان رضا الموظفين.

دراسة (موسي، ٢٠١٦) أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين، دراسة حالة كلية العلوم

الاقتصادية جامعة محمد خيضر بسكرة

تناولت الدراسة اتجاهات العاملين نحو الرضا الوظيفي والأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والإدارية بجامعة محمد خيضر. أظهرت النتائج رضا وظيفي متوسط، مع أداء متوسط. الرضا الوظيفي أثر بشكل كبير على الأداء. وتشمل التوصيات تحسين العلاقات الإنسانية والتركيز على الأجور والمكافآت لأنها تساهم في الرضا الوظيفي والأداء. وهذا من شأنه أن يعزز فعالية العامل ورضاه

متغيرات الدراسة:



المتغير التابع: أداء العاملين

متغير مستقل: الرضا الوظيفي

ملخص الدراسات السابقة

تشير العديد من الدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين. إذا كان العامل راضيا عن بيئة العمل وظروفه، فمن المرجح أن يكون لديه دافع إضافي لتقديم أداء جيد وفعال. وبالتالي، يمكن أن يؤثر الرضا الوظيفي بشكل كبير على أداء العاملين وبالتالي على أداء المنظمة بشكل عام

الإطار النظري للدراسة

الرضا الوظيفي يُعتبر مفهوماً أساسياً في بيئة العمل، حيث يعكس مدى ارتباط العاملين بعملهم ومدى رضاهم عنه. يمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى جوانب مختلفة مثل الرضا عن المعايير المهنية، والرضا عن الرواتب والمزايا، والرضا عن العلاقات الاجتماعية في العمل. يرتبط الرضا الوظيفي بشكل مباشر بأداء العاملين، حيث يتمتع الأفراد الذين يكونون راضين عن بيئتهم الوظيفية بمزيد من الالتزام والإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، فإن العناصر الإيجابية في بيئة العمل تؤدي إلى تقليل نسبة الاستقالات وتعزيز الولاء للشركة. بناءً على ذلك، يمكن القول أن الرضا الوظيفي يعتبر عامل مهم لتحقيق أداء عالٍ ونجاح للعاملين في المؤسسات

الفصل الثالث

مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح طريقة وأسلوب إجراء البحث بشكل مفصل، بما في ذلك تصميم البحث واختيار مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وإجراءات جمع البيانات وطريقة التحليل

المجتمع والعينة

هم الموظفين العاملين في (الإدارة العامة للعقود بالشؤون الصحية بوزارة الحرس الوطني)
وبالبلغ عددهم (٣٢) موظف وقد تم اختيار عينة عشوائية للموظفين لدراسة الأثر عليها

منهج الدراسة

سوف يتم التحقق من الأهداف الموضوعية لهذا البحث واختبار مدى صحة الفروض من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وسوف يتم الاعتماد في هذا المنهج على الكتب والدراسات السابقة المرتبطة بالرضا الوظيفي بغرض تكوين الإطار النظري للبحث، وسوف يعتمد أيضا على جمع البيانات من مفردات العينة باستخدام قائمة الاستقصاء وبغرض إتمام الدراسة الميدانية

-أساليب جمع البيانات

اعتمد البحث على الاستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات

حدود الدراسة

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في سنة ٢٠٢٤

الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة في (الشؤون الصحية بوزارة الحرس الوطني)

الحدود البشرية: اعتمدت هذه الدراسة على عينة من موظفي (الإدارة العامة للعقود) حيث شملت

هذه العينة مجموعة من الإداريين والموظفين

الحدود الموضوعية: تناولنا في دراستنا أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين العاملين في (

الإدارة العامة للعقود)، أما الجانب التطبيقي فيقوم على تحليل المتغيرين: الرضا الوظيفي وأداء

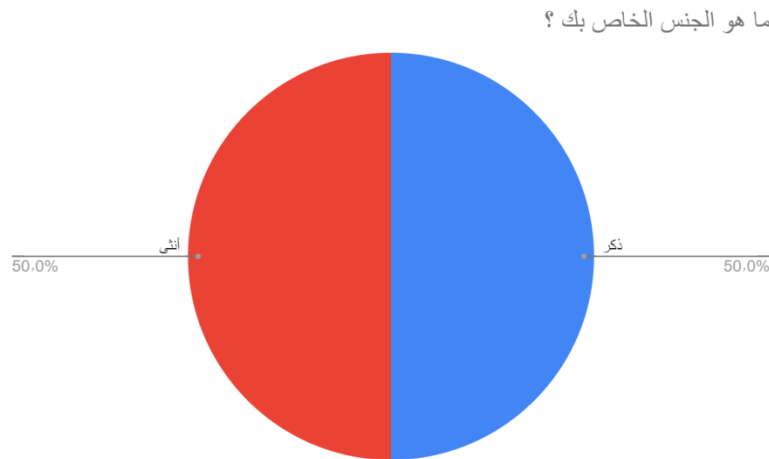
العاملين ومدى تأثير الرضا الوظيفي في أداء العاملين من خلال تقديم استمارة استبانة موجهة

للعاملين.

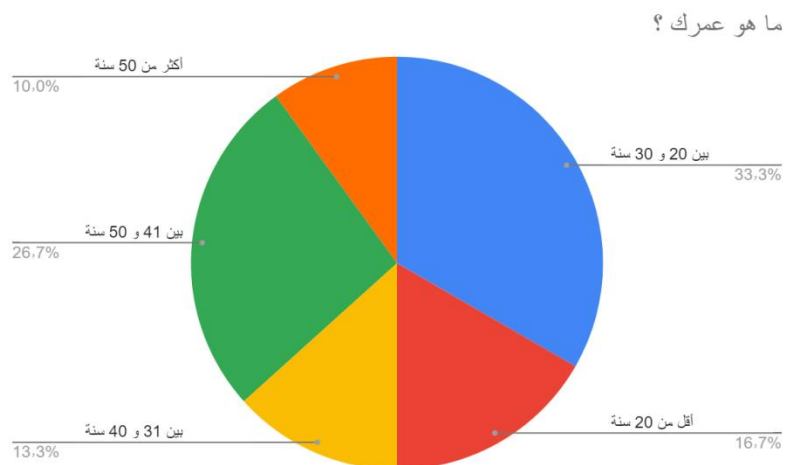
الفصل الرابع

نتائج البحث

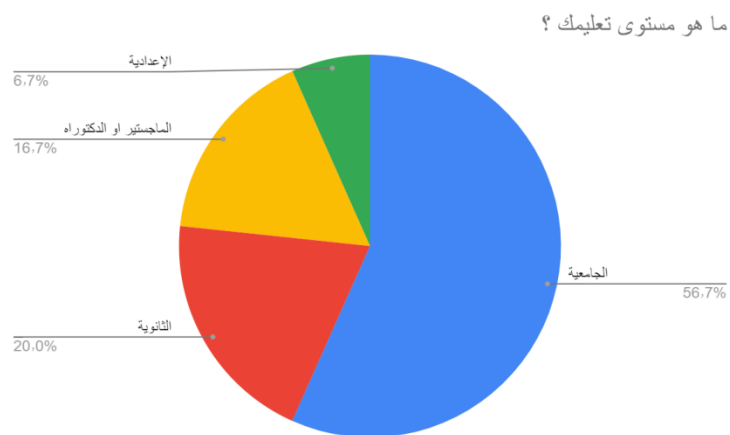
تبين من البيانات التي تم جمعها التالي: ٥٠% من المشاركين في الدراسة من الذكور و ٥٠% من المشاركين في الدراسة من الإناث كما هو موضح في الشكل (١). أكبر نسبة من المشاركين ٣٣,٣% كانت أعمارهم بين ٢٠-٣٠ عاما وأقل نسبة من المشاركين ١٠% كانت أعمارهم أكثر من خمسين عاما كما هو موضح في الشكل (٢). تقريبا ٥٦,٧% مستوى تعليمهم جامعي بينما ٦,٧% كان مستوى تعليمهم الإعدادية فقط كما هو موضح في الشكل (٣). ٧٠% من المشاركين لديهم خبرة سابقة في نفس المجال الوظيفي كما هو موضح في الشكل (٤)



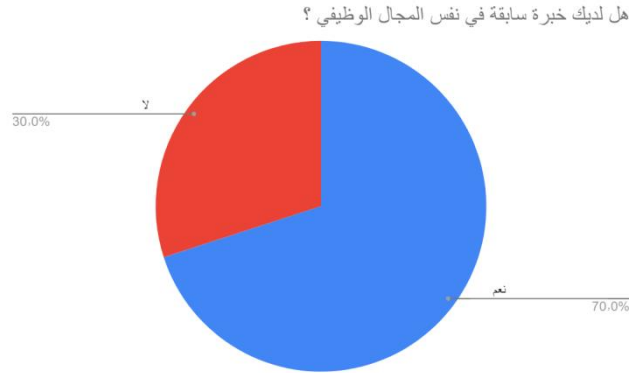
الشكل (١)



الشكل (٢)

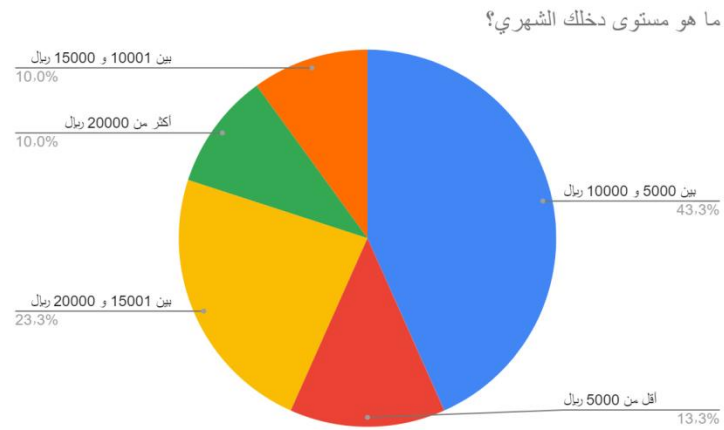


الشكل (٣)

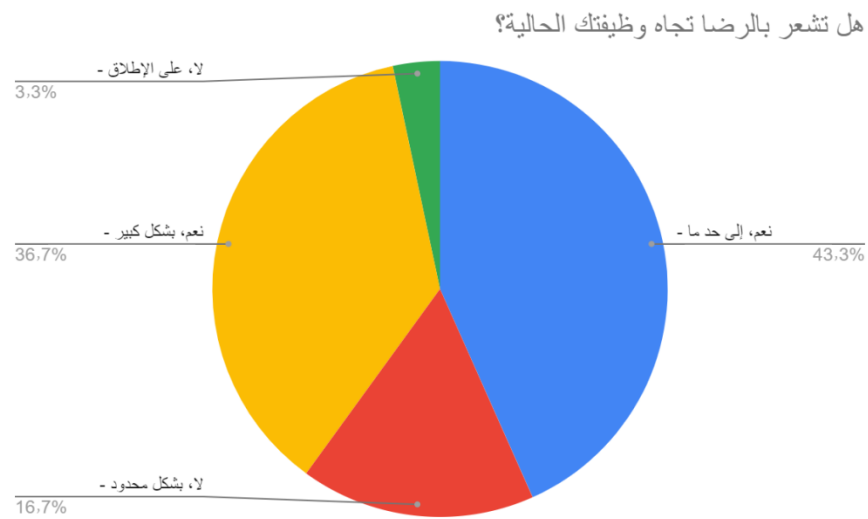


الشكل (٤)

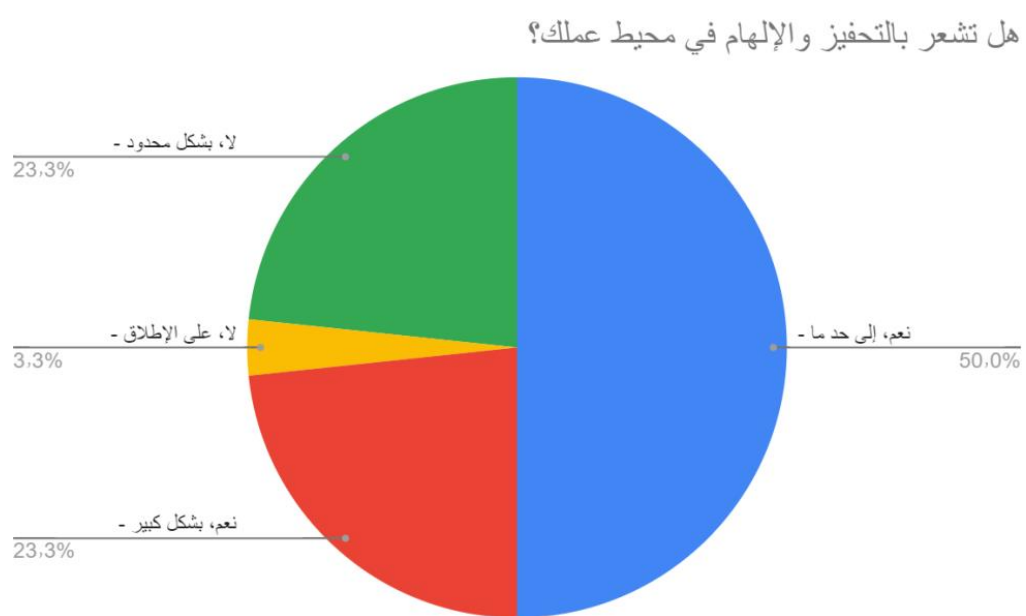
بالنسبة لمستوي الدخل الشهري ٤٣,٣% من المشاركين بين ٥٠٠٠ و ١٠٠٠٠ ريال، و ١٠% من المشاركين بين ١٠٠٠٠ الي ١٥٠٠٠ ريال وكذلك ١٠% من المشاركين اكثر من ٢٠٠٠٠ ريال كما هو موضح بالشكل (٥) . ٤٣,٣% من المشاركين يشعرون بالرضا الوظيفي تجاه وظيفتهم الحالية وكانت تلك اكبر نسبة من المشاركين كما هو موضح بالشكل (٦) . ٥٠% من المشاركين يشعرون بالتحفيز والإلهام في محيط عملهم كما هو موضح بالشكل (٧) . بينما ٣٣,٣% من المشاركين يشعرون أن لديهم فرص للتطور والترقية في وظيفتهم الحالية بشكل كبير و ٣٦,٧% لم يشعروا بذلك بشكل محدود كما هو موضح بالشكل (٨) . ٧٠% من المشاركين يشعرون بأن الإدارة تقدر جهودهم وتقدم الدعم اللازم لهم بشكل كبير والي حد ما كما هو موضح بالشكل (٩) . كذلك ٦٣,٣% من المشاركين تقريبا يعتقدون أن الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر على أدائهم في العمل الي حد كبير والي حد ما كما هو موضح بالشكل (١٠) .



الشكل (٥)

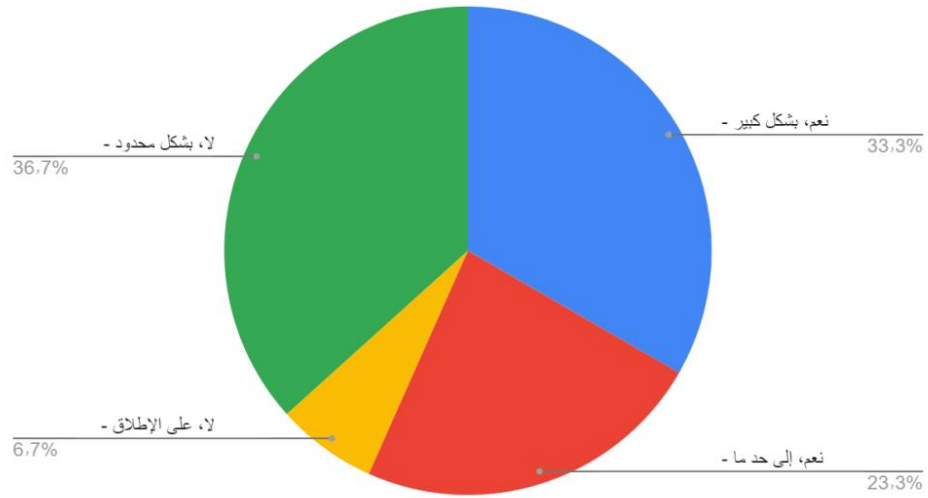


الشكل (٦)



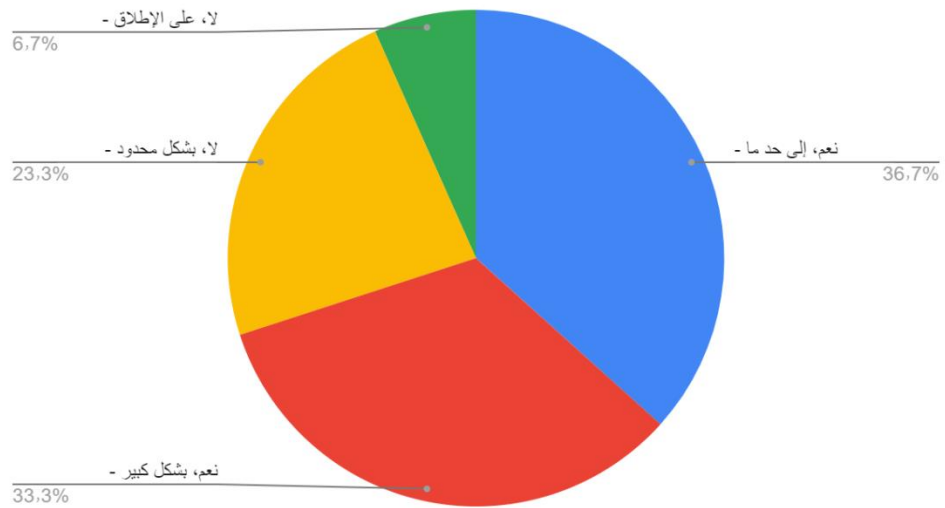
الشكل (٧)

هل تشعر أن لديك فرص للتطور والترقية في وظيفتك الحالية؟



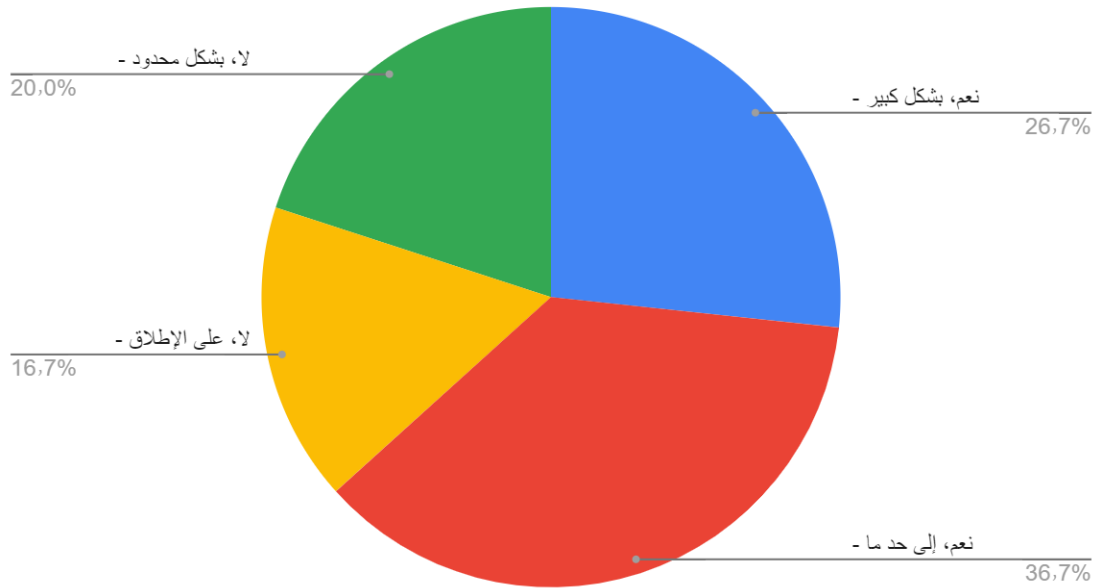
الشكل (٨)

هل تشعر بأن الإدارة تقدر جهودك وتقدم الدعم اللازم لك؟



الشكل (٩)

هل تعتقد أن الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر على أدائهم في العمل؟



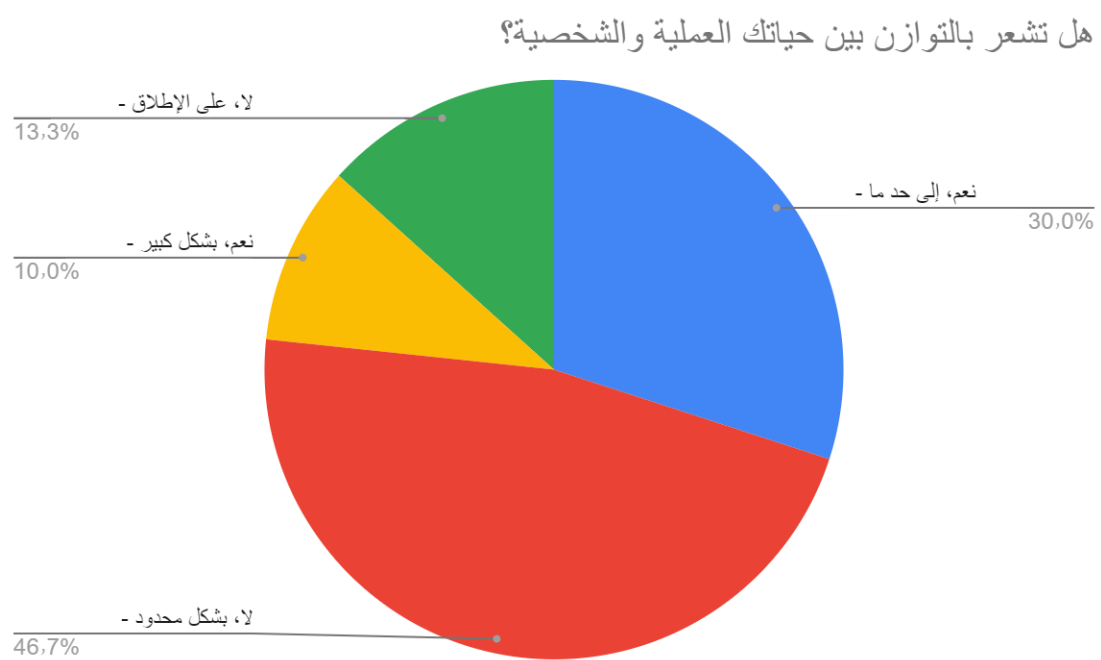
الشكل (١٠)

٥٦,٦% من المشاركين يشعرون أن الرضا الوظيفي لديهم يؤثر على مستوى إنتاجيتهم في العمل إلى حد كبير وإلى حد ما بينما ٤٣,٣% من المشاركين لا يشعرون بذلك كما هو موضح بالشكل (١١). ٤٦,٧% من المشاركين لا يشعرون بالتوازن بين حياتهم العملية والشخصية بينما ٤٠% من المشاركين يشعرون بذلك كما هو موضح بالشكل (١٢). أكثر من نصف المشاركين في الدراسة يشعرون بالاعتراف والتقدير من قبل زملائهم في العمل كما هو موضح بالشكل (١٣). وكذلك أكثر من نصف المشاركين يعتقدون أن الرضا الوظيفي لديهم يؤثر على رغبتهم في البقاء في الوظيفة الحالية بينما ٢٦,٦% لا يعتقدون ذلك كما هو موضح بالشكل (١٤). وكذلك معظم

المشاركين يعتقدون أن الرضا الوظيفي لديهم يؤثر على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية كما هو موضح بالشكل (١٥).

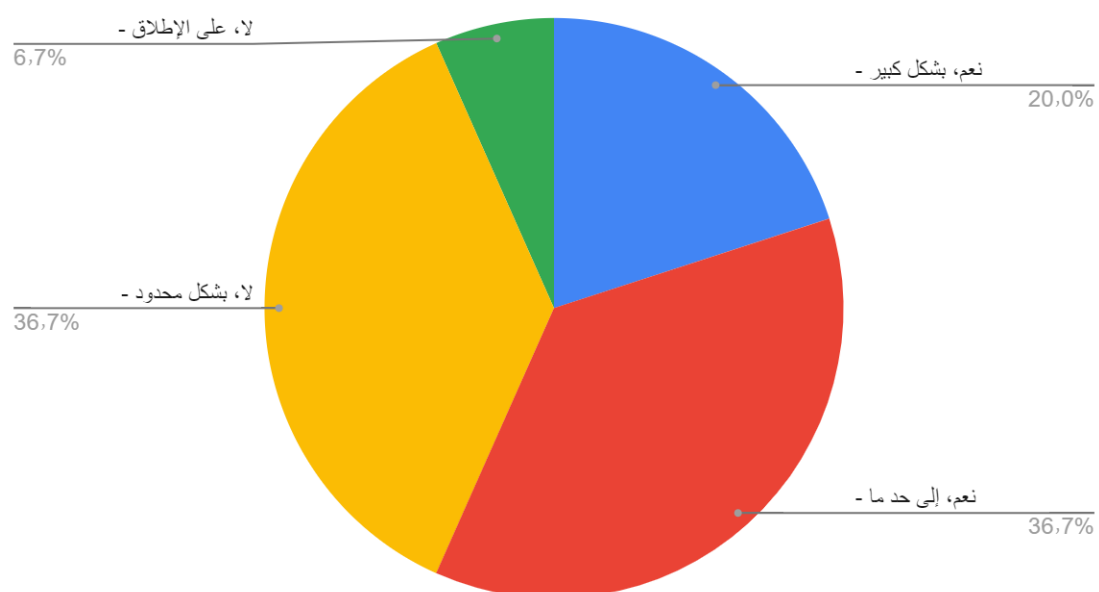


الشكل (١١)



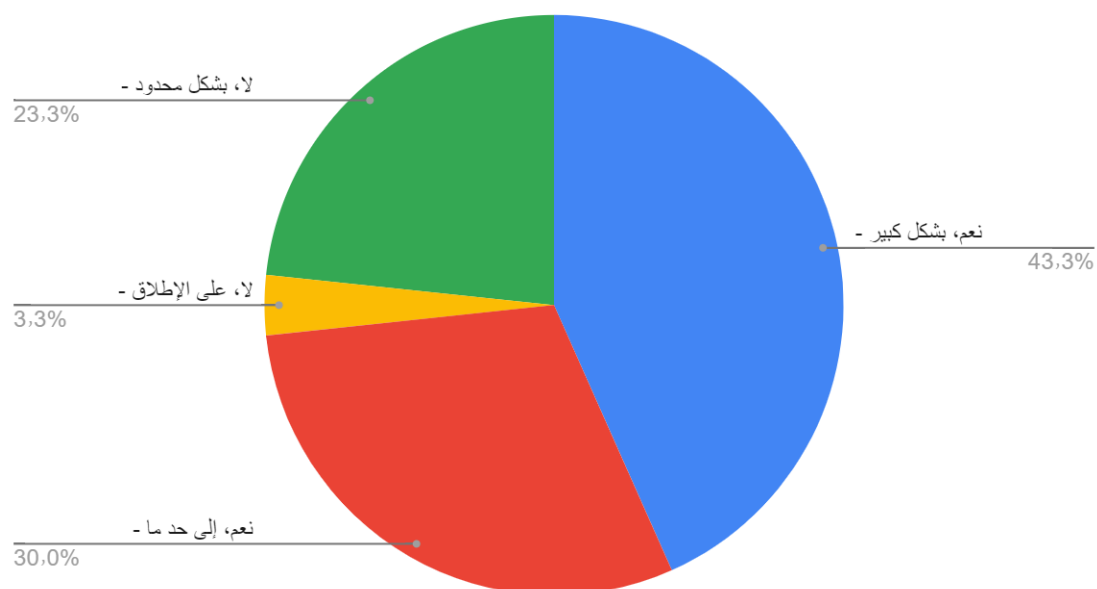
الشكل (١٢)

هل تشعر بالاعتراف والتقدير من قبل زملائك في العمل؟



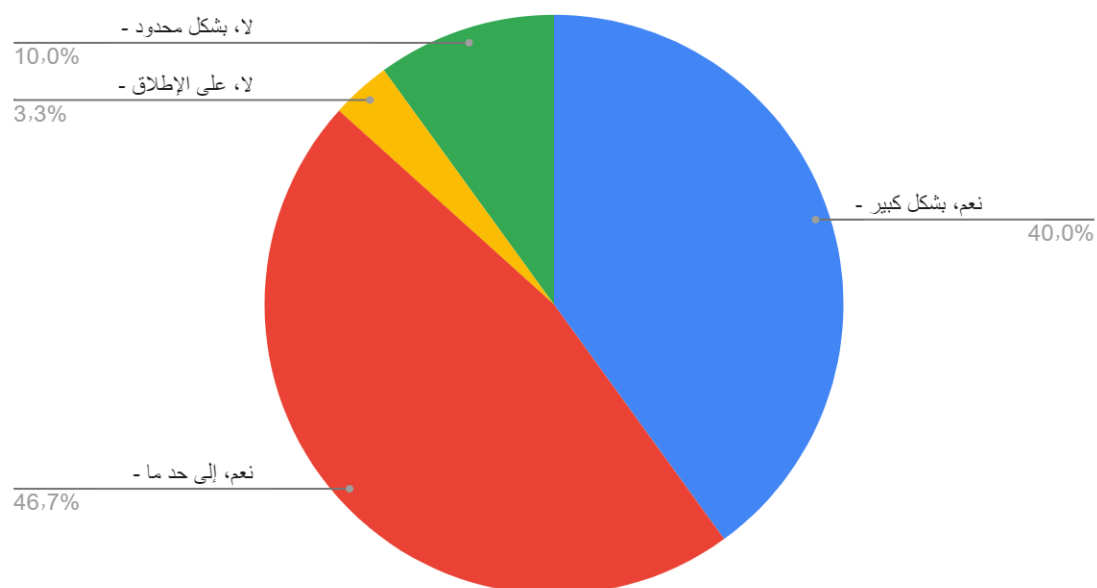
الشكل (١٣)

هل تعتقد أن الرضا الوظيفي لديك يؤثر على رغبتك في البقاء في الوظيفة الحالية؟



الشكل (١٤)

هل تعتقد أن الرضا الوظيفي لديك يؤثر على تحقيق أهدافك الشخصية والمهنية؟



الشكل (١٥)

توصيات البحث:

١. تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية: يواجه العديد من المشاركين صعوبة في تحقيق توازن صحي بين حياتهم العملية والشخصية. يمكن للمؤسسات وأرباب العمل دعم العاملين من خلال تعزيز مرونة العمل، وتوفير برامج لإدارة الوقت والتوازن الحياة/العمل، وتشجيع التواصل الفعال لتحقيق توازن أفضل.
٢. تعزيز رضا العاملين والتحفيز: يجب أن تكون الإدارة ملتزمة بتعزيز رضا العاملين وتوفير بيئة عمل تشجع على التحفيز والإلهام. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التطوير والترقية، وتكريم الإنجازات والمساهمات، وتعزيز ثقافة الاعتراف والتقدير بين الزملاء.
٣. دعم التنمية المهنية: يمكن للمؤسسات تعزيز الرضا الوظيفي وأداء العاملين من خلال دعم التنمية المهنية. يمكن توفير برامج التدريب وورش العمل المستمرة لتطوير مهارات ومعرفة الموظفين، وتوفير فرص النمو والترقية الداخلية.
٤. تحسين الإدارة والقيادة: يلعب القادة والمدراء دورًا حاسمًا في تعزيز رضا العاملين وأدائهم. يجب توفير التدريب والتطوير للمديرين لتعزيز مهارات القيادة والإدارة الفعالة، وتشجيعهم على التواصل المفتوح والشفاف مع الموظفين، وإدارة التحديات والصعوبات بشكل فعال.
٥. تعزيز الرضا الوظيفي كجزء من استراتيجية الموارد البشرية: يجب أن يكون الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين جزءًا من استراتيجية الموارد البشرية للمؤسسات. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقييم رضا العاملين بانتظام، وتوفير برامج الاستطلاع والتغذية الراجعة، وتحليل البيانات لفهم أسباب عدم الرضا واتخاذ الإجراءات المناسبة.

المراجع البحثية

الشرابدة، و سالم تيسير. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي (أطر نظرية وتطبيقات عملية) عمان: دار

صفاء للنشر والتوزيع

سهام بلخير، و آخرون. (٢٠١٢) أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات

الجامعية، ٨ - ٩ . البويرة

هاجر موسى. (٢٠١٦) ٣١ أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين . سكرة

يوسف ادم البشير . (٢٠١٥). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي

السودان

Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of job satisfaction on job performance of sugar industrial workers: Empirical evidence from Bangladesh. *Sustainability*, 14(21), 14156.

Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 28-35.

Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Syaechurodji, S. (2022). Mediating of job satisfaction in improving employee performance with the role of empowerment and work discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892-1902.

الملاحق

الاستبيان

أسئلة البيانات الديموغرافية

ما هو الجنس الخاص بك؟

ذكر -

أنثى -

ما هو عمرك؟

أقل من ٢٠ سنة -

بين ٢٠ و ٣٠ سنة -

بين ٣١ و ٤٠ سنة -

بين ٤١ و ٥٠ سنة -

أكثر من ٥٠ سنة -

ما هو مستوى تعليمك؟

الابتدائية -

الإعدادية -

الثانوية -

الجامعية -

الماجستير أو الدكتوراه -

هل لديك خبرة سابقة في نفس المجال الوظيفي؟

نعم -

لا -

ما هو مستوى دخلك الشهري؟

أقل من ٥٠٠٠ ريال -

بين ٥٠٠٠ و ١٠٠٠٠ ريال -

بين ١٠٠٠١ و ١٥٠٠٠ ريال -

بين ١٥٠٠١ و ٢٠٠٠٠ ريال -

أكثر من ٢٠٠٠٠ ريال -

أسئلة الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين

هل تشعر بالرضا تجاه وظيفتك الحالية؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تشعر بالتحفيز والإلهام في محيط عملك؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تشعر أن لديك فرص للتطور والترقية في وظيفتك الحالية؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تشعر بأن الإدارة تقدر جهودك وتقدم الدعم اللازم لك؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تعتقد أن الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر على أدائهم في العمل؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تشعر أن الرضا الوظيفي لديك يؤثر على مستوى إنتاجيتك في العمل؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تشعر بالتوازن بين حياتك العملية والشخصية؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تشعر بالاعتراف والتقدير من قبل زملائك في العمل؟ .

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تعتقد أن الرضا الوظيفي لديك يؤثر على رغبتك في البقاء في الوظيفة الحالية؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

هل تعتقد أن الرضا الوظيفي لديك يؤثر على تحقيق أهدافك الشخصية والمهنية؟

نعم، بشكل كبير -

نعم، إلى حد ما -

لا، بشكل محدود -

لا، على الإطلاق -

Objective: This research aims to analyze the impact of job satisfaction on the performance of employees in organizations. Job satisfaction is one of the basic concepts in human resources management, as it refers to the extent to which employees are satisfied with the work environment and their job conditions. The research objectives were determined to analyze the relationship of job satisfaction with employee performance and to identify indicators in which job satisfaction affects performance, in addition to providing recommendations to enhance job satisfaction and achieve high employee performance.

Method: The descriptive method and the analytical method were used in this research to achieve its objectives. Previous books and studies related to job satisfaction were relied upon to build the theoretical framework for the research. Data were collected from the sample members using a questionnaire to complete the field study. The boundaries of the study were defined with respect to time, place, human subjects, and subject matter. The study took place in 2024 and targeted employees of a specific organization, including a group of administrators and employees

Results: Based on the analysis of the collected data, the study reached results indicating that there is a positive relationship between job satisfaction and employee performance. Also, individual and group indicators of performance that are affected by job satisfaction have been identified

Conclusion: The study concluded that enhancing job satisfaction can lead to improving employee performance, and recommended adopting effective procedures to achieve this. This research is considered an important contribution to understanding the relationship between job satisfaction and employee performance and can guide departments and organizations in enhancing the work environment, enhancing employee satisfaction, and achieving excellent performance.

خلاصة عربي

الهدف: يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسات. يعتبر الرضا الوظيفي أحد المفاهيم الأساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث يشير إلى مدى رضا العاملين عن بيئة العمل وظروفهم الوظيفية. تم تحديد أهداف البحث لتحليل علاقة الرضا الوظيفي بأداء العاملين وتحديد المؤشرات التي يؤثر فيها الرضا الوظيفي على الأداء، بالإضافة إلى تقديم توصيات لتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق أداء عالي للعاملين

المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في هذا البحث لتحقيق أهدافه. تم الاعتماد على الكتب والدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي لبناء الإطار النظري للبحث. تم جمع البيانات من مفردات العينة باستخدام استبيان لإتمام الدراسة الميدانية. تم تحديد حدود الدراسة فيما يتعلق بالزمن والمكان والبشر والموضوع. تمت الدراسة في عام ٢٠٢٤ واستهدفت موظفين في مؤسسة معينة، بما في ذلك مجموعة من الإداريين والموظفين

النتائج: بناءً على تحليل البيانات المجمعة، توصلت الدراسة إلى نتائج تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين. أيضاً، تم تحديد مؤشرات فردية وجماعية للأداء التي يتأثر بها الرضا الوظيفي

الاستنتاج: استنتجت الدراسة أن تعزيز الرضا الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى تحسين أداء العاملين، وأوصت بتبني إجراءات فعالة لتحقيق ذلك. يعتبر هذا البحث مساهمة مهمة في فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين ويمكن أن يوجه الإدارات والمنظمات في تعزيز بيئة العمل وتعزيز رضا العاملين وتحقيق أداء ممتاز

Midocean University

College of Management

Department of Business Administration



Job satisfaction and its impact on employee performance

Prepared by the student:

Reem Abdulrahman Al-Muzaini

University number:

232001999

**Supervised by: Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad
Hassan**

Year:2024