

Every one smart university
College of Management
Master of Management

جامعة الجميع الذكية
كلية الإدارة
ماجستير الإدارة

اثر الرضا الوظيفي على منظمات القطاع الخاص بالرياض

دراسة حالة الرضا الوظيفي على منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية
مشروع بحث التخرج للحصول على درجة الماجستير في الإدارة

The Impact of Job Satisfaction on Private Sector Organizations in Riyadh

A case study of job satisfaction on private sector organizations in Riyadh, Saudi Arabia

Graduation Research Project for A Master's Degree in Management

الفصل الدراسي الاول 2023

اعداد

قائد الفريق : مصعب شار - 213000574

المشاركين : إبراهيم الحناكي - 20223006295 ضحى خان - 20223006387

اشراف الدكتور

وليد صديق

أثر الرضا الوظيفي على منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

مقدمة ومشكلة البحث:

تزداد أهمية القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية بوجه عام وفي مدينة الرياض بوجه خاص، نظراً لإسهاماته المتنامية في تحقيق أهداف التنمية الوطنية وعلى رأسها تنمية الاقتصاد السعودي، ومن ذلك أن القطاع الخاص يمول نسبة كبيرة من المشاريع العملاقة في السعودية، قد تصل إلى 70% في بعض الفترات (تقرير اقتصادي: مجلس الغرف السعودية، 2007)، بالإضافة إلى توظيف أعداد متزايدة من العاملين وتأهيلهم وتدريبهم وتطوير مساهمهم الوظيفي، ويتميز القطاع الخاص بتطبيق مبادئ وأسس الإدارة الحديثة في بيئة الأعمال بجوانبها التنظيمية والمالية والبشرية والتسويقية والإنتاجية والمعلوماتية والتقنية على نحو يوفر للمنظمات في القطاع الخاص مقومات تحقيق الكفاءة والفعالية بمستويات عالية من الجودة، مع ضرورة الوفاء بما يتطلبه ذلك من خلق ثقافة تنظيمية ومناخ عمل مشجع على الإنتاجية والإبداع وتعزيز مستويات الرضا الوظيفي (البريدي، 2011، 3).

ونظراً للأهمية المتزايدة للقطاع الخاص، فثمة ضرورة ملحة لدراسة الموضوعات المؤثرة على تحقيق الجوانب الإيجابية سالفة الذكر، بما يمكن القطاع الخاص من تحقيق مزايا تنافسية مستدامة، وما يستلزمه ذلك من تطوير الممارسات العملية المتعلقة بتحسين بيئة العمل، بما يعزز مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص ويحقق لهم الاستقرار الوظيفي ويرسخ لديهم حب العمل والإبداع، على أن يتم بشكل علمي مدروس مع ضرورة مراعاة التغيرات الديناميكية في بيئة الأعمال، وفي هذا السياق لعله من المناسب الإشارة إلى شيوع بعض الاعتقادات الخاطئة حول العوامل المسببة للرضا الوظيفي في بيئة الأعمال، ومن ثم النظر إلى الراتب على أنه بالضرورة من أهم عوامل تحقيق الرضا الوظيفي (البريدي، 2011، 4).

ويرى إن دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فعن طريقه نتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيها، ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم الأفراد العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل التقدم، وزيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات. (محمد، 2018)

وبشكل عام يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطور الإداري في العمل، لا بد أن توفر المؤسسة المتطلبات الأساسية اللازمة لأداء العمل، والوسائل المادية والمعنوية اللازمة لأداء الأعمال (محمد، 2018، 5). ويعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة، خاصة إذا توفرت الآليات التنظيمية: مثل (محتوى العمل، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور، الحوافز) (نواره، 2015، 4). وإن نجاح أي مؤسسة يقاس بمدى تأهيل الطاقات الكامنة لدى العاملين، لتجسيد ذلك في مستويات راقية من إمكانية العطاء، والعمل على تطويرها للوصول إلى تحقيق درجة رضاهم عن العمل، وهو الهدف الذي تضعه المؤسسة من أولى اهتماماتها للسير على الطريق الصحيح للوصول إلى نتائجها.

هناك عدد لا بأس به من الدراسات الميدانية ذات العلاقة بالرضا عن العمل، مثل دراسة Ferret، (1981)، دراسة النمر (1413هـ)، دراسة الكنانى وآخرون (2002)، دراسة الباحثين (2007)، دراسة العجمي (1420)، دراسة البريدي (2008)، إلا أن موضوع الرضا عن العمل لدى المنظمات بالقطاع الخاص يكتسب أهمية كبيرة في الوقت الحاضر.

الهدف الرئيسي:

التعرف على أثر الرضا الوظيفي على المنظمات بالقطاع الخاص بالرياض بالمملكة العربية السعودية

أهمية البحث:

وتكمن أهمية هذا البحث في أنه يقوم بدراسة أثر الرضا الوظيفي على المنظمات بالقطاع الخاص، وقد يسهم في فتح مجال جديد أمام الباحثين للقيام بأبحاث جديدة بما يقدمه من استنتاجات وتوصيات، وهذا البحث ركز على العنصر البشري حيث أن العنصر البشري هو الأساس في حياة الأمم والشعوب، فعندما يؤثر الرضا الوظيفي إيجابياً في هذا العنصر تكون النتائج مثمرة وجيدة لأن هناك صعوبة في التعامل مع العنصر البشري، بعكس التعامل مع الآلات والمواد الأخرى المستخدمة في القطاع الخاص، وهذا البحث قد يسهم في إثراء الأبحاث والدراسات وتزويد الباحثين والدارسين، بالمعلومات والحقائق العلمية التي يحتاجون إليها. ومن هنا نستطيع القول إن المحرك الأساسي لدافعية الأفراد لأداء عملهم هو درجة رضاهم عن العمل، بمعنى كل ما كانت التحفيزات الإيجابية والمنافع التي يحصلون عليها في عملهم أكثر إرضاءً لهم، أدى ذلك إلى بذل الجهد في العمل، والمساهمة في أداء جيد ومتميز وتقديم أقصى ما لديهم من إمكانيات في أعمالهم وتفجير الطاقات الإبداعية الكامنة لديهم والارتقاء بمستوى أدائهم وأداء المنظمة. وسنتطرق من خلال هذا البحث إلى دراسة أثر الرضا الوظيفي على المنظمات بالقطاع الخاص في مدينة الرياض.

تجسد أهمية البحث فيما يلي:

- 1- تقديم إطار نظري يشرح ما هو الرضا الوظيفي وأثره على المنظمات بالقطاع الخاص.
- 2- قد يساعد هذا البحث في فتح مجال جديد أمام الباحثين للقيام بأبحاث جديدة في مجال أثر الرضا الوظيفي بما يقدمه نتائج وتوصيات.
- 3- إلقاء الضوء على أثر الرضا الوظيفي على المنظمات بالقطاع الخاص.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي بمنظمات القطاع الخاص بالرياض، من خلال الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى منظمات القطاع الخاص بالرياض.
- 2- التعرف على العلاقة وأثر الرضا الوظيفي على منظمات القطاع الخاص بالرياض.
- 3- الخروج بالتوصيات اللازمة التي تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي للمنظمات بالقطاع الخاص.
- 4- تزويد صانعي القرار بالمعلومات المفيدة حول الرضا الوظيفي لدى العاملين واتجاهاتهم نحو أعمالهم بمنظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
- 5- المساهمة في التطوير الإداري في المنظمات بالقطاع الخاص.

تساؤلات البحث:

- 1- ما مدى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى منظمات القطاع الخاص بالرياض ؟
- 2- ما مدى اثر العلاقة بين الرضا الوظيفي و العاملين بمنظمات القطاع الخاص بالرياض ؟
- 3- ما مدى اهمية التوصيات اللازمة التي تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي بمنظمات القطاع الخاص بالرياض ؟
- 4- ما مدى اهمية تزويد صانعي القرار بالمعلومات المفيدة حول الرضا الوظيفي لدى العاملين واتجاهاتهم نحو أعمالهم ب منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض ؟
- 5- ما مدى اهمية واثر المساهمة في التطوير الإداري في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض ؟

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعاملهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير. (الحنيطي، 2000)

ويعرف إجرائياً " بأنه هو الحالة الشخصية للفرد والتي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل الوظيفي المحيطة ببيئة العمل.

اجراءات البحث :

أولاً: منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الدراسة.

ثانياً : مجالات البحث :

1- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث عن طريق الاستبيان وبلغ عدد مستلمي الاستبيان (885) من موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية خلال شهر فبراير لسنة 2023 لموظفين وموظفات بتخصصات واعداد وجنسيات مختلفة حيث ان اجمالي المجتمع بالقطاع الخاص اكثر مما توصل له الباحثون ولكن تم الاكتفاء بالعدد المذكور بالعينات (344) وتم استبعاد، (11 عينة) من الاستبيان لعدم توفر البيانات الكافية لمتطلبات الاستبيان في كما سيظهر لنا لاحقاً في التحليل الاحصائي. في الاسفل جدول يبين القطاعات المستهدفة في الاستبيان ووفرة الاستجابة:

اسم القطاع	وفرة الإجابات	النسبة المئوية للوفرة
الطيران و الفضاء والنقل الجوي	83	23.5%
الصحة. (للقطاع الخاص)	35	9.9%
النقل. (للقطاع الخاص)	15	4.2%
السياحة و الفنادق	8	2.2%
الاتصالات وتقنية المعلومات	18	5.1%
التعدين والبتروكيماويات	4	1.1%
التجزئة	12	3.4%
التشييد والبناء	16	4.5%
المالي - البنوك- المصارف	19	5.3%
الصناعة	35	9.9%
التعليم والتدريب الخاص	102	28.9%
الترفيه	5	1.4%
الاجمالي	352	100%

2- المجال المكاني:

- تم اجراء الاستبيان على موظفي وموظفات القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- تم الاستبيان على فئات وجنسيات عمرية مختلفة.

3- المجال الزمني:

- يتم عمل الاستبيان خلال الفترة من 2023/02/25 الي 2023/03/5

ثالثاً: الأدوات والقياسات المستخدمة:

استخدم الباحثون الاستبيان، لموظفي وموظفات القطاع الخاص بمدينة الرياض، واستهدف قطاعات وجنسيات وفئات عمرية مختلفة. كما احتوى الاستبيان على 6 مجموعات من الاسئلة بمعدل 30 سؤال :

المجموعة الأولى: حول الوظيفة 6 اسئلة

المجموعة الثانية: حول تفاعلات العمل 3 اسئلة

المجموعة الثالثة: فرص النمو والتنمية 7 اسئلة

المجموعة الرابعة: عن رسالة وأهداف الشركة 4 اسئلة

المجموعة الخامسة: حول المكافآت والتعويضات عن الخدمات 6 اسئلة

المجموعة السادسة: الاحترام و السلوك في المنظمة 4 اسئلة

وأخيراً، ما مدى رضاك عن وظيفتك بشكل عام؟ و أي جانب من جوانب الرضا الوظيفي هو الأكثر أهمية بالنسبة لك؟

حيث كان معدل الوقت المتوسط للإجابة على الاستبيان هي 07:24 دقيقة لاكمال الاستبيان للشخص.

الدراسات السابقة:

دراسة هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين. والتعرف على تأثير مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين على أدائهم في العمل، استخدم الدراسة المنهج الوصفي لجمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل البحث ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، فروض البحث. هنالك علاقة ذات دلالة انحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الترقية وأداء العاملين. هنالك علاقة بين الحوافز وأداء العاملين. أهم نتائج البحث: يؤثر نظام الترقية علي الموظفين ورفع الروح المعنوية وذلك يشعروهم بالرضا. تؤثر نظام الترقية بالمنشأة ايجاباً على مستوى اداء العاملين. توجد عدالة في توزيع الحوافز والعلاوات والترقيات. التطبيق الفعال للوائح الادارية والمالية يؤدي الي الرضا الوظيفي. نظام الترقية بالمنشأة يؤدي إلى زيادة روح التنافس وارتقاء أداء العاملين. على ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بعدة توصيات أهمها: لابد للإدارة العليا الاهتمام بتلبية احتياجات العاملين الاجتماعية بما يحقق الرضا الوظيفي. الاهتمام بنظام الترقية في المصرف بما يزيد من روح التنافس والشعور بالرضا الوظيفي وبالتالي ارتفاع الاداء. يجب أن يكون تطبيق اللوائح الادارية والمالية بالغرض التي تحقق الرضاء الوظيفي للعاملين. لابد للإدارة الاهتمام بالحوافز والعلاوات والترقيات التي تقدمها للعاملين بما يحقق الرضا الوظيفي وزيادة اداء العاملين. (محمد، 2020)

دراسة هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية الإيجابية لدى عينة من موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي، من إعداد الشابي (1997)، ومقياس متغيرات الشخصية الإيجابية من إعداد الباحث، وذلك على عينة تكونت من (107) من موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ومن خلال استخدام المنهج الوصفي والأساليب الإحصائية، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً بين الرضا الوظيفي والمقياس الكلي لمتغيرات الشخصية وكذلك في الابعاد الفرعية، كذلك كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعود لمتغير الجنسية لصالح غير السعودي، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة تعود لمتغير الخبرة. (الحلوي، 2019)

دراسة عنوان "أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالقطاع الخاص في اليمن" دراسة تطبيقية في شركة سبأفون للهاتف النقال في اليمن"، والهدف الأساس لهذه الدراسة هو معرفة أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالقطاع الخاص باليمن وقد شمل البحث الأهداف التالية: 1- التعرف على أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالقطاع الخاص (عينة الدراسة). 2- التعريف بماهية الرضا

الوظيفي وأهميته، محددات وعوامل الرضا الوظيفي، نظريات ومقاييس الرضا الوظيفي. والتعريف بماهية أداء العاملين وأهمية أداء وتقييم العاملين، الاتجاهات الحديثة في تقييم الأداء، الخطوات العملية لنظام تقويم الأداء الوظيفي. 3- دراسة مستوى عوامل الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من حيث: العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، والعلاقة بين العوامل المالية وأداء العاملين، والعلاقة بين عوامل الاستقرار الوظيفي وأداء العاملين، والعلاقة بين علاقات العمل الوظيفي وأداء العاملين، والعلاقة بين البيئة المادية في الشركة وأداء العاملين. المنهج المستخدم في هذه الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي الإحصائي، والأداة المستخدمة هي الاستبانة. بني هذا البحث على الفروض التالية: 1- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بشركة سبأفون للهاتف النقال باليمن. (محمد، 2015)

دراسة تتعلق البحث بظاهرة الرضا الوظيفي والذي يعد من أهم المجالات الإدارية والتي جعلت علماء الإدارة يهتمون بالدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي في تحسين الأداء والكفاءة الإنتاجية وكذلك دوره في تخفيض دوران العمل بالقطاع الخاص، انطلاقاً من هذه الأهمية العلمية قامت الباحثة بدراسة الرضا الوظيفي وأثره على معدل دوران العمل بالقطاع الخاص (دراسة تطبيقية بنك فيصل الإسلامي السوداني). وتتمثل مشكلة البحث في أن كثيراً من العاملين بالقطاع الخاص ليس لديهم الرضا الوظيفي وذلك لعدم وجود التحفيز بشقيه مما جعلهم يتركون العمل والبحث عن فرص عمل أخرى، وهذا يؤدي إلى زيادة في معدلات دوران العمل وتختلف مستويات الرضا الوظيفي من شخص لآخر حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية للأفراد، لذلك إن عملية الرضا الوظيفي للعاملين تتطلب الكثير من الدراسة بالجوانب النفسية والاجتماعية والعمرية للعاملين. وقامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج أهمها ما يلي: 1- عدم وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل ببنك فيصل الإسلامي. 2- وجود علاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي. 3- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي) ومعدل دوران العمل ببنك فيصل الإسلامي السوداني. (الطيب، 2015)

دراسة تهدف إلي دور الرضا الوظيفي في زيادة إنتاجية المنظمات، وكانت مؤسسات القطاع الخاص السعودي مسرحاً لهذه الدراسة التطبيقية، وذلك لأن دراسات الرضا الوظيفي أصبحت من الدراسات الحديثة والمستحدثة في مجال إدارة الأعمال والتي يتم من خلالها مقاييس كثيرة لمعرفة مدى الفعالية والإنتاجية والأداء من خلال الجهد البشري للمنظمات الحديثة، وهدفت الدراسة إلي إظهار الدور والأثر الإيجابي للرضا الوظيفي في إنتاجية منظمات القطاع الخاص السعودي وذلك لتوافر عدة مقومات حيوية في هذا القطاع من

قوة الناتج الاقتصادي وتعدد القوة العاملة وتنوعها وكثرة المؤسسات واختلاف أنشطتها، ولأن الإنسان هو عنصر الإنتاج الأول في المنظمات فلا بد من رضاه في العمل والاهتمام بجوانبه النفسية والعقلية والتنظيمية ومعالجة جميع الإشكالات التي تواجهه في العمل، أن الرضا الوظيفي للعاملين أصبح يشكل هاجساً لكل المهتمين بالعملية الإنتاجية من الدارسين والباحثين المهتمين بالحقل الإداري، وأصبح عاملاً مهماً أيضاً لرجال الأعمال في بحثهم الدائم لزيادة إنتاجيتهم وثروتاتهم. وتم جمع نوعين من البيانات (أولية وأساسية) لهذه الدراسة بواسطة أداة الدراسة (استبيان) وذلك بعد قياس صدقها تم عرضها وتحليلها واختبار فروضها بعدة اختبارات تحليلية حديثة للحصول على النتائج. أهم النتائج: - إن للحوافز المادية والمعنوية والمرتبات والترقيات وبيئة العمل الداخلية والتدريب ونظام الإشراف السائد لهما دوراً هاماً في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بمنظمات القطاع الخاص السعودي. - بينت الدراسة إن للرضا الوظيفي دوراً هاماً في زيادة الإنتاجية وفي تحقيق أهداف منظمات القطاع الخاص السعودي. - أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة بين العاملين في منظمات القطاع الخاص السعودي بسبب اختلاف نوع الجنس والجنسية والعمر والمؤهل العلمي ونوع الوظيفة والدخل الشهري وحجم المنظمة ونشاطها. أهم التوصيات: - المساواة بين جميع الجنسيات العاملة بالقطاع الخاص السعودي في جميع الحقوق والواجبات الوظيفية للعاملين. - الاهتمام بالتدريب المستمر للعاملين وتقيد الإدارة بعدد ساعات العمل والتقليل من ضغوط العمل. - الاهتمام بالنمو الوظيفي والترقيات ووضع الشخص المناسب بالوظيفة المناسبة - أهمية تقديم الإدارة للعاملين شهادات تقديرية والثناء للأفراد المتميزين وأن تقوم بالرحلات الترفيهية والاهتمام بالجانب الاجتماعي لهم. (فضل الله، 2014)

إن الدراسة الراهنة تتمحور حول موضوع الرضا الوظيفي الذي يكتسي أهمية بالغة في ميدان التنظيم والإدارة، حيث يعتبر مؤشراً هاماً في تحديد مستوى فعالية أداء الأفراد داخل المؤسسة، ومفهوم الرضا يرتبط بالحاجات ومستوى اشباعها، الفعلي الذي يولد أداء فعال وهذا ما يترجم في مواقف الموظف تجاه عمله والتي لا يمكن تفسيرها دون الرجوع إلى معرفة العوامل المؤثرة فيه والمحددات الفاعلة عليه، منها ما يتعلق بنوعية وطبيعة العمل ومدى استجابته للتطلعات المادية والمعنوية للعامل، وعلاقة العامل برؤسائه في العمل من جهة أخرى. وتهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص، وبعد عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أسئلة الاستمارة ومن جملة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الفرضيات التي اتضح من خلالها أن لطبيعة الحوافز علاقة بالرضا الوظيفي بالمؤسسة الطبية والجراحية الضياء، كما لطبيعة الإشراف علاقة بالرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص. (نواره، 2015)

دراسة يتمحور البحث الحالي حول أولويات تحقيق الرضا الوظيفي، وتنبثق مشكلته البحثية من ندرة الأبحاث التطبيقية التي تستهدف استكشاف تلك الأولويات في القطاع الخاص وبالتحديد في المملكة العربية السعودية، كما أن كثيراً من تلك الأبحاث تستكشف الأولويات في قطاع واحد فقط، مما يعني عدم استكشاف الفروق بين القطاعات المختلفة؛ على الرغم من أهمية ذلك في تعميق فهمنا للعوامل المؤثرة في تدعيم مستويات الرضا بما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء والإنتاجية وزيادة الاستقرار الوظيفي في المنظمات التي تنتمي لتلك القطاعات، ومن ثم تعزيز قدراتها التنافسية. وعلى هذا فتعد الدراسة الحالية من الدراسات التطبيقية الأولى في بيئة الأعمال السعودية في مجال استكشاف مقارن لتلك الأولويات. وقد تم صياغة مشكلة البحث عبر سؤال رئيس هو: ما أولويات تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص السعودي وبشكل خاص في منطقة القصيم؟. (البريدي، 2011)

دراسة تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مندوبي المبيعات السعوديين وغير السعوديين في القطاع الخاص السعودي، وتأثير الصفات الشخصية (العمر، والمستوي التعليمي، والراتب، والخبرة) على درجة الرضا الوظيفي. ولتحقيق هذه الأهداف تم توزيع استبانة على مندوبي المبيعات في 285 منظمة. وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها: (1) أن متوسط الرضا الوظيفي العام لمندوبي المبيعات غير السعوديين أعلى وبدلالة إحصائية عن متوسط الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات السعوديين. (2) مثل كل من عنصر الراتب، والشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، والترقيات والمكافآت أهم عناصر الرضا الوظيفي لكل من مندوبي المبيعات السعوديين ومندوبي المبيعات غير السعوديين. (3) أن هناك علاقة طردية بين الراتب والرضا الوظيفي لكل من مندوبي المبيعات السعوديين وغير السعوديين. أن هناك علاقة عكسية بين المستوى التعليمي والرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات السعوديين، بينما لم تثبت الدراسة وجود علاقة للمندوبين غير السعوديين. أن هناك علاقة عكسية بين سنوات الخبرة والرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات السعوديين، بينما اثبتت الدراسة ان هناك علاقة طردية بين سنوات الخبرة والرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات غير السعوديين. وأخيراً، لم تجد الدراسة اية علاقة بين العمر والرضا الوظيفي لكل من الفئتين. (الباحسين، 2007)

المراجع

البريدي، عبدالله (2011). أولويات تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص السعودي، جامعة القصيم.

محمد، مصطفى (2018). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، الطبعة الأولى، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.

تقرير اقتصادي: مجلس الغرف السعودية، 2007

نواره، طيب (2015). واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الحنيطي، اميان محمد علي (2000م). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا ص15.

محمد، محمد عبد الله حسن (2015). أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالقطاع الخاص باليمن: دراسة تطبيقية في شركة سبأفون للهاتف النقال، رسالة دكتوراه، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإنسانية، السودان.

الطيب، سهير موسى بربر (2015). أثر الرضا الوظيفي على معدل دوران العمل في بنك فيصل الإسلامي السوداني، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية العلوم الإدارية، السودان.

محمد، عبد المحمود حبيب (2020). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم والتقانة.

الباحسين، سامي بن عبد الله (2007). الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي: دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مج14، ع2.

الكلوي، عبد الله جابر أحمد (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية الإيجابية لدى عينة من موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، كلية التربية، المجلة التربوية، جامعة أسيوط، مج1، ع3.

فضل الله، آدم الصديق (2014). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين إنتاجية المنظمات (دراسة تطبيقية على منظمات القطاع الخاص السعودي بمدينة الرياض)، جامعة النيلين.