

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الموارد البشرية

تأثير الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل على أداء الموظفين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب:

هاشم عطية المطرفي

إشراف:

الدكتور / الفیصل عبدالحمید

الدكتور / فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

03.....	مقدمة:
05	مشكلة الدراسة
06	أهمية الدراسة:
07	أهداف الدراسة
08.....	تساؤلات الدراسة
09	فروض الدراسة:
10.....	الدراسات السابقة:
15	الفجوة البحثية:
17.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
20.....	المنهجية وطرق البحث:
27.....	مجتمع وعينة الدراسة
.....	أداة الدراسة
.....	أساليب التحليل الإحصائي
.....	خامسًا: حدود الدراسة
.....	المراجع

مقدمة

الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية تُعد من الركائز الأساسية للاقتصاد الوطني

بكل وضوح، لها دور محوري في تحقيق مستهدفات رؤية 2030

هذه المستهدفات تركز على تنويع مصادر الدخل، ورفع إسهام القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي

ومع توسع هذا القطاع، أصبحت إدارة الموارد البشرية عنصراً حيوياً

والسبب بسيط، فهي تضمن استمرارية الأداء وتعزز مستويات الإنتاجية

علاوة على ذلك، تُعتبر الموارد البشرية من أهم الأصول الاستراتيجية التي تعتمد عليها أي مؤسسة لتحقيق أهدافها

وهذا الأمر يعزز قدرتها التنافسية في سوق الأعمال المعاصر

لو أردنا التبسيط، لماذا شهدت السنوات الأخيرة تركيزاً ملحوظاً على مفاهيم الرضا الوظيفي وبيئة العمل؟

لأنهما من العوامل الجوهرية التي تؤثر في سلوك الموظفين، وإنتاجيتهم، وأدائهم الوظيفي

دعنا نوضح المفاهيم.

الرضا الوظيفي باختصار هو إحساس إيجابي يشعر به الموظف تجاه عمله

هذا الإحساس ينبع من إدراكه أن احتياجاته المهنية والشخصية قد تحققت

أما بيئة العمل، فهي جميع الظروف المحيطة بالموظف داخل المؤسسة

هذه الظروف تشمل الجوانب المادية، والتنظيمية، والاجتماعية، والنفسية

الشركات الصناعية في السعودية تواجه تحديات متزايدة
هذه التحديات تتعلق بتحقيق إنتاجية وجودة عالية في ظل التحولات الاقتصادية السريعة
وهذه التحولات تأتي ضمن أهداف رؤية السعودية 2030

من هذا المنطلق، أصبح تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي ضرورة استراتيجية
الهدف هو رفع أداء الموظفين والاحتفاظ بالكفاءات البشرية

اللافت للانتباه أن العديد من الدراسات تناولت الرضا الوظيفي أو بيئة العمل بشكل منفرد
لكن تبقى الحاجة قائمة لدراسة الأثر التكاملي لهذين العاملين معاً على أداء الموظفين في القطاع الصناعي السعودي
وهنا تبرز أهمية هذه الدراسة

مشكلة الدراسة

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول سعي العديد من المؤسسات الصناعية إلى تعزيز مستويات الإنجاز والكفاءة الإنتاجية، إلا أنها قد تصطدم بعقبات تتمثل في تدني درجات الرضا المهني أو وجود أوساط عمل غير مناسبة لاحتياجات الموظفين بالشكل الأمثل، مما قد ينعكس سلباً على كفاءة الأداء الوظيفي.

وعلى هذا الأساس، يمكن بلورة إشكالية الدراسة في الاستفسار الرئيسي الآتي:

كيف يؤثر الرضا الوظيفي وتطوير بيئة العمل على كفاءة العاملين في المنشآت الصناعية داخل المملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن هذا التساؤل المحوري الاستفسارات التالية:

- (1) ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصناعية السعودية؟
- (2) ما هي درجة جودة محيط العمل في المؤسسات الصناعية السعودية؟
- (3) ما هو مستوى كفاءة الموظفين في المؤسسات الصناعية السعودية؟
- (4) هل يوجد أثر إحصائي جوهري للرضا الوظيفي على كفاءة العاملين؟
- (5) هل يوجد أثر إحصائي جوهري لتحسين محيط العمل على كفاءة العاملين؟
- (6) هل هناك أثر متكامل لكل من الرضا الوظيفي ومحيط العمل على كفاءة العاملين؟

أهمية الدراسة

أ) الأهمية العلمية:

1. إضافة مادة علمية جديدة للمكتبات البحثية المختصة بالرضا المهني ومحيط العمل ومدى الإنتاجية الوظيفية
2. الإسهام في تطوير هيكل نظري يشرح كيفية ارتباط المتغيرات المدروسة ببعضها البعض
3. ملء ثغرة معرفية تتصل بالمجال الصناعي في المملكة العربية السعودية
4. تقديم مخرجات قابلة للاستفادة منها في الأبحاث المستقبلية

ب) الأهمية التطبيقية:

1. تساهم في تمكين أقسام الموارد البشرية من تصميم سياسات ناجعة لتحسين جودة بيئة العمل
2. تمد صناع القرار في المنشآت الصناعية بالدعم اللازم لتعزيز رضا العاملين
3. تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين والارتفاع بمستويات أدائهم
4. تقدم توصيات عملية تساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتطوير رأس المال البشري

أهداف الدراسة

الهدف العام:

استقصاء أثر الرضا الوظيفي وتطوير بيئة العمل على إنتاجية العاملين في المنشآت الصناعية داخل المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد مدى رضا الموظفين عن وظائفهم.
2. تقييم جودة محيط العمل في القطاع الصناعي.
3. قياس كفاءة أداء العاملين.
4. فحص الصلة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين.
5. استكشاف العلاقة بين بيئة العمل وأداء العاملين.
6. صياغة إطار يبرز التأثير المزدوج للرضا الوظيفي وبيئة العمل على الكفاءة المهنية.

أسئلة البحث

1. ما درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصناعية السعودية؟
2. ما مدى جودة الظروف المحيطة بالعمل في الشركات الصناعية السعودية؟
3. ما مستوى إنتاجية الموظفين في هذه الشركات؟
4. كيف ترتبط مستويات الرضا الوظيفي بأداء الموظفين؟
5. ما طبيعة العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين؟
6. إلى أي مدى يسهم الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل في رفع الأداء الوظيفي؟

فروض الدراسة

الفرضية الأساسية:

هناك أثر إحصائي معنوي للارتياح المني وتحسين الأجواء الوظيفية على كفاءة العاملين في المنشآت الصناعية داخل المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الجانبية:

- H1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى إنجاز الموظفين.
- H2: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى إنجاز الموظفين.
- H3: يوجد تفاعل إحصائي ذو دلالة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل وتأثيرهما على أداء الموظفين.

الفرضيات العدمية:

- H01: لا يوجد أثر إحصائي ذو دلالة للرضا الوظيفي على أداء الموظفين.
- H02: لا يوجد أثر إحصائي ذو دلالة لبيئة العمل على أداء الموظفين.
- H03: لا يوجد أثر إحصائي ذو دلالة للرضا الوظيفي وبيئة العمل مجتمعين على أداء الموظفين.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي

دراسة (Shibeika (2025)

Shibeika, M. (2025). *Factors Influencing Job Satisfaction and Their Impact on Employee Productivity in the Production Sector in Saudi Arabia*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies.

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=144574>

الدراسة هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإنتاج داخل المملكة العربية السعودية، وفي الوقت ذاته قاست تأثير هذه العوامل على إنتاجية الموظفين، بوضوح، كان السؤال الجوهرى الذي انطلقت منه الدراسة واضحاً: هل يُفسر الرضا الوظيفي سبب إنتاج بعض العاملين أكثر من غيرهم؟ أي، هل الفروق في مستوى الإنتاجية تعود إلى وجود الرضا الوظيفي أو غيابه؟

أما بخصوص المنهجية التي اتبعتها الدراسة، فقد اعتمدت على المنهج الكمي، لتوضيح الأمر ببساطة: استخدم الباحثون استبانة تم توزيعها على عمال يعملون في عدة منشآت إنتاجية سعودية، جُمعت البيانات بواسطة هذه الاستبانة، ثم خضعت للتحليل باستخدام تقنيات إحصائية متنوعة؛ بعضها يهدف إلى وصف العلاقات بين المتغيرات، والبعض الآخر لاختبار قوة هذه العلاقات، الهدف النهائي كان مقارنة المتغيرات وتحديد طبيعة العلاقة فيما بينها،

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية واضحة وذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وإنتاجية العمال؛ بمعنى أنه كلما ازداد الرضا الوظيفي، ارتفعت الإنتاجية، ومن هنا بدأت الصورة تتضح أكثر، تبين أن بيئة العمل وظروف العمل هما أكثر العوامل تأثيراً في رفع مستوى الرضا الوظيفي؛ أي أنهما العنصر الأساسى والأكبر، الأمر اللافت للنظر هو أن تحسين البيئة التنظيمية داخل أي مؤسسة يمكن أن ينعكس مباشرةً على نتائج الأداء

وهكذا تصبح الصورة أبسط: إذا قمت بتحسين بيئة العمل، فسيساهم ذلك في زيادة رضا الموظف، وبالتالي سترتفع إنتاجيته،

تتوافق هذه النتائج مع التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، والتي تركز على أهمية الرضا الوظيفي بصفته عاملاً أساسياً يؤثر في الأداء، غير أن هذه الدراسة السابقة انحصرت في قطاع الإنتاج بشكل عام، دون أن تدرس بشكل مستقل واقع الشركات الصناعية السعودية، كما أنها استندت إلى الإنتاجية كمؤشر وحيد لقياس الأداء دون التوسع في الأخذ بأبعاد الأداء الوظيفي المتنوعة. وتشكل هذه الفجوة المعرفية نتيجةً لتلك المحدودية، وهو ما تسعى الدراسة الراهنة إلى تجاوزه من خلال جعل الأداء الوظيفي متغيراً تابعاً ومحوراً للدراسة داخل بيئة الشركات الصناعية السعودية.

دراسة (Alrawahi et al. (2023)

Alrawahi, S., Al Mamun, A., Al Shuhi, A., & Al Riyami, S. (2023). *The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Industrial Sector: The Mediating Role of Job Satisfaction.*

<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3415>

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء تأثير نظم الحوافز والمكافآت على الأداء المهني للعاملين في القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية، مع اختبار الوظيفة الوسيطة للرضا الوظيفي في هذه العلاقة. وسعت إلى الإجابة عن تساؤل حول مدى إسهام الرضا الوظيفي في تعزيز أثر الحوافز على الأداء.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استمارة استبيان تم توزيعها على عينة من الموظفين في عدة منشآت صناعية سعودية. وتم تحليل البيانات بواسطة نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار العلاقات السببية بين المتغيرات.

وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً بارزاً بين الحوافز والأداء الوظيفي، وأن فعالية تأثير الحوافز تزداد كلما ارتفعت مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين.

وتتميز هذه الدراسة بأهمية خاصة نظراً لإجرائها في القطاع الصناعي السعودي، إلا أن تركيزها انحصر على الحوافز والمكافآت باعتبارها متغيراً مستقلاً، دون تناول بيئة العمل كعامل مؤثر في الأداء. وعليه، تختلف الدراسة الحالية عنها من خلال اعتماد كل من بيئة العمل والرضا الوظيفي معاً كمتغيرين مستقلين لتفسير الأداء الوظيفي.

ثانياً: الدراسات المتعلقة ببيئة العمل

دراسة (Rasool et al. (2025)

Rasool, S., et al. (2025). *Exploring the Nexus Between a Supportive Workplace Environment, Employee Engagement, and Employee Performance in Saudi Arabia.*

<https://www.mdpi.com/2076-3387/15/6/230>

هذه الدراسة تناولت موضوعاً بالغ الأهمية، وهو فهم تأثير بيئة العمل الداعمة على أداء الموظفين ومدى انخراطهم في المؤسسات السعودية، خليتنا نبسط الفكرة: كان الباحثون يسعون لتحديد الآلية الدقيقة التي تؤثر بها هذه البيئة على الأداء الوظيفي.

اعتمدوا على منهج كمي بسيط. قاموا بتوزيع استبيان إلكتروني على موظفين من قطاعات متنوعة داخل المملكة ثم حللوا البيانات باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة، مثل تحليل الانحدار والنمذجة الهيكلية، لاختبار فروضهم.

النتائج التي ظهرت تشير إلى أن بيئة العمل الداعمة تؤثر بشكل إيجابي ومباشر على أداء الموظف وهذا الأمر واضح بذاته

لكن هناك نقطة أكثر إثارة للانتباه: انخراط الموظفين يلعب دوراً وسيطاً. بمعنى أن البيئة الداعمة تحفز الموظف على المشاركة بشكل أكبر، وهذه المشاركة بدورها تعزز العلاقة بين البيئة والأداء. هنا بدأت الصورة تتضح أكثر.

لكن، رغم أهمية هذه النتائج، هناك فجوة واضحة. الدراسة لم تختبر تأثير الرضا الوظيفي ضمن النموذج البحثي.

وهذا الأمر يجعل تفسير العلاقة غير مكتمل، لهذا السبب تسعى الدراسة الحالية إلى دمج الرضا الوظيفي مع بيئة العمل في إطار تحليلي واحد، الهدف هو تقديم تفسير أكثر شمولاً ووضوحاً للأداء الوظيفي، بعبارة أبسط يريدون رسم صورة كاملة بدلاً من صورة ناقصة.

دراسة (2025) AlMubireek and Alshaikhmubarak

AlMubireek, A., & Alshaikhmubarak, A. (2025). *The Impact of Work Environment Efficiency on Employee Organizational Commitment in Saudi Arabia.*

<https://jisem-journal.com/index.php/journal/article/view/605>

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر جودة بيئة العمل في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المؤسسات السعودية، مع تسليط الضوء على المتغيرات التنظيمية التي تساهم في تعزيز ارتباط الفرد بمؤسسته.

استُخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع الاعتماد على استبيان تم تطبيقه على عينة من الموظفين في عدد من المؤسسات السعودية، وخضعت البيانات لتحليل إحصائي باستخدام تقنيات متعددة.

كشفت النتائج عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل الإيجابية في رفع مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، إضافة إلى دورها في تقليل نية الموظفين لترك العمل.

ورغم أهمية هذه المخرجات، فقد انصب تركيز الدراسة على الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، دون معالجة الأداء الوظيفي بصورة مباشرة. كما أن العينة لم تكن محصورة في القطاع الصناعي، مما يقيد إمكانية تعميم النتائج على الشركات الصناعية السعودية، وهو ما يستدعي إجراء الدراسة الحالية.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل والأداء

دراسة (Shibeika 2025)

تُعتبر هذه الدراسة من بين الأكثر صلة بموضوع البحث الجاري؛ إذ تناولت في آنٍ واحد العلاقة بين بيئة العمل، والرضا الوظيفي، وإنتاجية العاملين. وأظهرت النتائج أن تحسين بيئة العمل يؤدي إلى تعزيز مستوى الرضا الوظيفي، وأن هذا الارتفاع في الرضا ينعكس إيجاباً على إنتاجية الموظفين.

ومع متانة النموذج الذي طرحته الدراسة، إلا أن الباحث اعتمد على مفهوم الإنتاجية كمؤشر للأداء، بينما يعد الأداء الوظيفي مفهوماً أوسع يشمل الجودة، والالتزام، والكفاءة، وتحقيق الأهداف. كما أن الدراسة لم تركز بصورة خاصة على الشركات الصناعية، مما يمنح الدراسة الحالية قيمة إضافية عبر تطبيقها على بيئة صناعية سعودية محددة، واستخدامها مقياساً أكثر شمولاً للأداء الوظيفي.

التحليل النقدي للدراسات السابقة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة وجود توافق ملحوظ بين الباحثين حول وجود علاقة إيجابية تربط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، كما أشارت أغلب الدراسات إلى أن تحسين بيئة العمل يساهم في تعزيز مستويات الرضا والأداء معاً، وعلى الصعيد المنهجي، استخدمت معظم الدراسات المنهج الكمي والاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، مما يعكس تشابهاً في الهيكل البحثي،

بيد أن الدراسات اختلفت في طبيعة العينات والقطاعات التي تم تحليلها؛ إذ ركزت بعضها على القطاع الصناعي، بينما تناولت أخرى قطاعات إنتاجية أو خدمية مختلفة، وهو ما قد يفسر تباين قوة العلاقات الإحصائية بين المتغيرات، كما أن بعض الدراسات ركزت على متغيرات وسيطة مثل المشاركة الوظيفية أو الالتزام التنظيمي، في حين ركزت دراسات أخرى على الحوافز والمكافآت، مما أدى إلى تباين في النماذج التفسيرية المستخدمة،

وعلى الرغم من ثراء الأدبيات السابقة، فإن معظم الدراسات ركزت على العلاقات الثنائية بين المتغيرات، مثل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء أو بين بيئة العمل والأداء، بينما لا تزال الدراسات التي تناولت التأثير المشترك للرضا الوظيفي وبيئة العمل على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية السعودية محدودة، وهو ما يشكل الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها،

الفجوة البحثية

بعد مراجعة وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي، بيئة العمل، والأداء الوظيفي، تبرز عدة فجوات بحثية تبرر إجراء هذه الدراسة، ويمكن عرضها كالتالي:

أولاً: الفجوة المتعلقة بالمتغيرات قيد الدراسة

اهتمت الدراسات السابقة بفحص العلاقات الثنائية بين المتغيرات؛ فركز بعضها على الصلة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، بينما تناول آخرون العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي أو الالتزام التنظيمي. غير أن هناك قلة ملحوظة في الدراسات التي استقصت، في وقت واحد، التأثير المشترك للرضا الوظيفي وبيئة العمل على الأداء الوظيفي ضمن إطار بحثي واحد، خاصة في القطاع الصناعي. وعليه، تسعى الدراسة الحالية إلى تطوير نموذج شامل يختبر تأثير هذين المتغيرين معاً على أداء الموظفين.

ثانياً: الفجوة المتعلقة بالسياق الجغرافي والقطاعي

بالرغم من وجود دراسات أجريت في المملكة العربية السعودية، فإن معظمها استهدف قطاعات خدمية أو إنتاجية عامة، بينما تظل الدراسات التطبيقية التي تركز على الشركات الصناعية السعودية محدودة نسبياً. إضافةً إلى ذلك، تختلف طبيعة العمل في القطاع الصناعي عن غيره من القطاعات من حيث ظروف العمل ومتطلبات الأداء، مما يجعل نتائج الدراسات السابقة غير كافية لتفسير واقع العاملين في هذه الشركات.

ثالثاً: الفجوة المتعلقة بالمنهجية البحثية

لاحظنا من مراجعة الدراسات السابقة أن أغلبها اتبعت المنهج الكمي واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، مما أدى إلى التركيز على تفسير العلاقات الإحصائية بين المتغيرات دون التعمق في فهم الأسباب التنظيمية والسلوكية الكامنة وراءها. تلك العلاقات. وعليه، يمكن للدراسة الحالية أن تقدم فهماً أكثر شمولاً من خلال توسيع حجم العينة وتحليل النتائج في ضوء الخصائص التنظيمية للشركات الصناعية.

رابعاً: فجوة نتائج الدراسات السابقة

تتفق أغلب الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء، وكذلك بين بيئة العمل والأداء.

لكن، وبصراحة، قوة هذه العلاقة ليست ثابتة، بل تتباين من دراسة إلى أخرى.

ما السبب؟

يرجع ذلك إلى اختلاف البيئات التنظيمية، وتنوع القطاعات الاقتصادية، وعدم تجانس العينات المستخدمة.

هذا التباين يمنحنا إشارة واضحة إلى حاجتنا لدراسة جديدة تُجرى في البيئة الصناعية السعودية، لتحديد طبيعة هذه العلاقات بدقة وقياس تأثيرها الفعلي على الأداء الوظيفي.

خامساً: فجوة طريقة قياس الأداء الوظيفي

هنا نقطة أخرى جوهرية.

ركزت بعض الدراسات السابقة على مؤشرات محددة، مثل الإنتاجية، أو الالتزام التنظيمي، أو المشاركة الوظيفية، وجعلتها معايير بديلة لقياس الأداء.

بعبارة أخرى، قامت بقياس الأداء من خلال هذه الزوايا فقط.

لكن الصورة الأكبر تُظهر أن الأداء الوظيفي مفهوم أوسع من ذلك؛ فهو يشمل جودة العمل، وكفاءته، ومدى التزام الفرد بمهامه، ومدى تحقيقه لأهداف المؤسسة.

لذلك، تسعى دراستنا الحالية إلى قياس الأداء بشكل مباشر، واختبار ما إذا كان يتأثر فعلياً بالرضا الوظيفي، وما إذا كانت بيئة العمل تلعب دوراً واضحاً في ذلك. هذا ما سنعرفه بالتفصيل.

ملخص الفجوة البحثية

تتمثل الثغرة البحثية الأساسية في قلة الدراسات التي تناولت التأثير المزدوج للارتياح الوظيفي والمناخ التنظيمي على كفاءة الأداء في المصانع والشركات الصناعية داخل المملكة العربية السعودية، وذلك عبر نموذج بحثي شامل يربط بين هذه العوامل ضمن سياق صناعي سعودي حديث. وبناءً عليه، تهدف هذه الدراسة إلى معالجة هذا النقص عبر تحليل أثر الرضا الوظيفي والبيئة المحيطة بالعمل على أداء الموظفين في الشركات الصناعية السعودية، مما يساهم في إثراء البحوث الأكاديمية وتوفير نتائج تطبيقية يمكن الاستفادة منها في تحسين سياسات إدارة الموارد البشرية.

المنطلقات النظرية للدراسة

الإطار النظري للبحث

يعتمد هذا البحث على مجموعة من النظريات في مجالي التنظيم والسلوك، التي تشرح كيفية ارتباط الرضا الوظيفي بظروف العمل والأداء. وتشمل هذه النظريات: نظرية العاملين لهيرزبرج، ونظرية التبادل الاجتماعي، ونظرية الحفاظ على الموارد. وتُعد هذه النظريات من أكثر الأطر استخدامًا في دراسات إدارة الموارد البشرية والسلوك المؤسسي، لقدرتها على تحليل تصرفات الأفراد داخل المؤسسات والعوامل المؤثرة في نتائج عملهم.

أولاً: نظرية العاملين لهيرزبرج

تعتبر نظرية هيرزبرج من أبرز النظريات التي تشرح الرضا الوظيفي، حيث ترى أن الرضا وعدمه لا يندرجان تحت مقياس واحد، بل ينبعان من مجموعتين مستقلتين من العوامل:

1. ****العوامل المحفزة****: مثل الإنجاز، والتقدير، والمسؤولية، وفرص التطور المهني، وهي عناصر تزيد من الرضا وتعزز الأداء.
2. ****العوامل الصحية أو الوقائية****: مثل ظروف العمل، والرواتب، والسياسات المؤسسية، والعلاقات مع المديرين والزملاء، والأمان الوظيفي. يؤدي نقص هذه العوامل إلى عدم الرضا، بينما تحسينها يقلل من الاستياء دون زيادة الرضا بالضرورة.

تطبيق النظرية في هذا البحث

تُستخدم هذه النظرية لتحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، حيث يفترض البحث أن زيادة الرضا لدى العاملين في الشركات الصناعية السعودية سيُحسن أداؤهم. كما تساعد النظرية في فهم كيف تؤثر عناصر بيئة العمل المختلفة على مستوى الرضا.

ثانيًا: نظرية التبادل الاجتماعي

تنطلق هذه النظرية من فكرة أن العلاقة بين الموظف والمؤسسة تقوم على تبادل متوازن للمنافع. فإذا شعر الموظف بأن المؤسسة توفر بيئة عمل داعمة وعادلة تلبي احتياجاته، فإنه سيميل إلى رد هذا الدعم من خلال رفع التزامه وتحسين أدائه. وتشير النظرية إلى أن الموظفين لا يقيمون مؤسساتهم بناءً على المكافآت المادية فقط، بل أيضًا على مستوى الدعم والتقدير والاحترام الذي يتلقونه في بيئة العمل.

تطبيق النظرية في هذا البحث

تساعد هذه النظرية في شرح أثر بيئة العمل على الأداء؛ إذ يفترض البحث أن توفير بيئة آمنة ومحفزة وداعمة في الشركات الصناعية السعودية سيُحفز الموظفين على بذل جهد أكبر وتحقيق نتائج أفضل. كما تفسر العلاقة بين تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.

ثالثًا: نظرية الحفاظ على الموارد

طور هذه النظرية هوبفول، وتفترض أن الأفراد يسعون دائمًا للحصول على الموارد وحمايتها وتطويرها، وأن فقدانها أو التهديد بفقدانها يسبب ضغوطًا نفسية ويقلل الأداء.

تشمل الموارد في بيئة العمل:

- الدعم التنظيمي

- ظروف العمل الملائمة

- الاستقرار الوظيفي

- فرص التطور المهني

- العلاقات الإيجابية داخل المؤسسة

تري النظرية أن الموظفين الذين يتمتعون بموارد تنظيمية كافية يكونون أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل وتحقيق مستويات أداء مرتفعة.

تطبيق النظرية في هذا البحث

تُستخدم هذه النظرية لشرح العلاقة بين بيئة العمل والأداء، حيث يُنظر إلى بيئة العمل الإيجابية كمورد تنظيمي مهم يساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة. كما تفسر كيف يمكن تحسين بيئة العمل لرفع الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء في الشركات الصناعية السعودية.

النموذج النظري للبحث

بناءً على النظريات المذكورة، يفترض البحث أن:

- بيئة العمل الإيجابية تعزز الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

- الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

- بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي.

- هناك تأثير مشترك بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل على أداء الموظفين في الشركات الصناعية السعودية.

وبهذا، تشكل نظريات هيرزبرج، والتبادل الاجتماعي، والحفاظ على الموارد الإطار النظري الذي يعتمد عليه البحث في تحليل العلاقات بين متغيراته واختبار فرضياته.

المنهجية وطرق البحث

نوع الدراسة

تصنف هذه الدراسة ضمن الأبحاث التطبيقية ذات الطابع التفسيري والوصفي. فهي بحث تطبيقي لارتباطها بقضية واقعية تواجهها الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، وتتمثل في محاولة تحسين أداء الموظفين عبر تعزيز رضاهم الوظيفي وتحسين بيئة العمل. كما أنها تُعتبر بحثاً تفسيرياً، لأنها تسعى إلى توضيح طبيعة الصلة بين المتغيرات المستقلة (الرضا الوظيفي وبيئة العمل) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، واختبار أثر هذه المتغيرات على أداء العاملين.

بالإضافة إلى ذلك، تشتمل الدراسة على جانب وصفي يتمثل في تقدير مستويات الرضا الوظيفي وبيئة العمل والأداء الوظيفي لدى منتسبي الشركات الصناعية السعودية.

منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي، وذلك لانسجامه مع طبيعة البحث وأهدافه، حيث يتيح قياس العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات باستخدام التقنيات الإحصائية.

سيتم جمع البيانات من خلال استبيان يُصمم وفق مقياس ليكرت الخماسي، بهدف تقييم آراء الموظفين حول مستوى الرضا الوظيفي وبيئة العمل والأداء الوظيفي.

ويُعد المنهج الكمي الخيار الأمثل لهذه الدراسة، إذ يمكنه من قياس قوة واتجاه العلاقات بين المتغيرات، وتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي وبيئة العمل في أداء الموظفين بشكل موضوعي وقابل للتحليل الإحصائي.

خطة البحث ومراحل التنفيذ

سيُجرى هذا البحث وفق الخطوات التالية:

المرحلة الأولى: الجانب النظري

- مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بالرضا الوظيفي، بيئة العمل، والأداء الوظيفي.
- تحديد الثغرة البحثية وتكوين الإطار النظري للدراسة.
- بناء النموذج المفاهيمي ووضع فرضيات البحث.

المرحلة الثانية: إعداد أدوات القياس

- تطوير الاستبيان استنادًا إلى المقاييس المستخدمة في الأبحاث السابقة.
- عرض الاستبيان على نخبة من المحكمين لضمان الصدق الظاهري.
- تنفيذ دراسة تجريبية للتأكد من وضوح العبارات وملاءمتها.

المرحلة الثالثة: جمع البيانات

- تحديد مجتمع الدراسة وهم موظفو الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية.
- اختيار العينة من خلال أسلوب العينة العشوائية الطبقية.
- توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً وتجميع البيانات المطلوبة.

المرحلة الرابعة: تحليل البيانات

- إدخال البيانات في برنامج SPSS.
- التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة.
- إجراء التحليلات الوصفية.
- اختبار العلاقات بين المتغيرات باستخدام معامل ارتباط بيرسون.
- قياس تأثير الرضا الوظيفي وبيئة العمل على الأداء الوظيفي باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

المرحلة الخامسة: تفسير النتائج وتقديم التوصيات

- مناقشة النتائج في ضوء الأبحاث والدراسات السابقة.
- تحديد مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة.
- تقديم توصيات عملية موجهة للشركات الصناعية السعودية.
- اقتراح موضوعات بحثية مستقبلية.

أدوات الدراسة

أداة جمع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، نظراً لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه، ولقدرته على استقطاب بيانات من عدد كبير من العاملين في المنشآت الصناعية السعودية خلال إطار زمني محدد.

سيتم تصميم الاستبيان بالاستناد إلى المقاييس المعتمدة في المراجع والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث، مع إجراء التعديلات الضرورية لتلائم بيئة القطاع الصناعي بالمملكة.

بناء أداة الدراسة

يتكون الاستبيان من أربعة أقسام رئيسية على النحو التالي:

القسم الأول: المعلومات الديموغرافية

يهدف هذا القسم إلى جمع بيانات حول الخصائص الشخصية والوظيفية للمشاركين، ويتضمن:

- النوع.
- الفئة العمرية.
- المستوى التعليمي.
- سنوات الخبرة.
- المنصب الوظيفي.
- القسم أو الإدارة.
- حجم المنشأة.

القسم الثاني: مقياس الرضا الوظيفي

يقيس هذا المقياس درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين، ويحتوي على (10) فقرات موزعة على عدة جوانب، مثل:

- الرضا عن طبيعة المهام.
- الرضا عن الحوافز والمكافآت المقدمة.
- الرضا عن فرص الترقية والتطور المهني.
- الرضا عن العلاقات مع المديرين والزلاء.
- الرضا عن العدالة في بيئة العمل.

أمثلة على الفقرات:

- أشعر بالرضا تجاه عملي الحالي.
- أحصل على تقدير مناسب لجهودتي المبذولة.
- تتوفر لي فرص جيدة للنمو المهني والتطور.

القسم الثالث: مقياس بيئة العمل

يهدف هذا المقياس إلى تقييم جودة بيئة العمل في المنشآت الصناعية، ويتكون من (10) فقرات تغطي:

- الظروف المادية للعمل.
- معايير السلامة المهنية.
- الدعم الإداري المتاح.
- التواصل التنظيمي الفعال.
- توفر الموارد والأدوات اللازمة.

أمثلة على الفقرات:

- توفر بيئة العمل ظروفاً آمنة وصحية.
- أتلقي دعماً كافياً من الإدارة لأداء مهامتي.
- الأدوات والمعدات اللازمة متاحة لأداء عملي بكفاءة.

القسم الرابع: مقياس الأداء الوظيفي

يقيس هذا المقياس مستوى الأداء الوظيفي للموظفين، ويتكون من (8) فقرات تشمل:

- جودة الإنجاز.
- سرعة تنفيذ المهام.
- الالتزام بالسياسات والقوانين.
- تحقيق الأهداف المطلوبة.
- القدرة على التعامل مع التحديات.

أمثلة على الفقرات:

- أنهي مهامي الوظيفية في المواعيد المحددة.
- أسعى لتقديم عمل عالي الجودة.
- أحقق الأهداف المسندة إلي بكفاءة.

أسلوب القياس

سيتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين، وفقاً للتدرج التالي:

1. أعارض بشدة.
2. أعارض.
3. محايد.
4. أوافق.
5. أوافق بشدة.

ويستخدم هذا المقياس لقياس مستوى الرضا الوظيفي وبيئة العمل والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

التحقق من صدق أداة الدراسة

لضمان صلاحية الاستبيان في قياس متغيرات البحث، سيتم التحقق من الصدق عبر:

1. الصدق الظاهري

عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في إدارة الموارد البشرية ومناهج البحث العلمي للتأكد من:

- وضوح صياغة العبارات.
- ملاءمة الفقرات لأهداف البحث.
- سلامة اللغة المستخدمة.
- تغطية الأداة لكافة متغيرات الدراسة.

2. صدق الاتساق الداخلي

سيتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه للتأكد من تناسق الفقرات مع المتغير المُقاس.

التحقق من ثبات أداة الدراسة

سيتم استخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبيان، نظراً لكونه من أكثر الأساليب شيوعاً في البحوث الإدارية والاجتماعية.

سيتم حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة بشكل منفصل، بالإضافة إلى معامل الثبات الكلي للأداة، مع اعتبار أن قيمة كرونباخ ألفا التي تتجاوز (0.70) مؤشراً مقبولاً لثبات الأداة.

الدراسة الاستطلاعية

قبل التطبيق النهائي للاستبيان، سيتم إجراء دراسة استطلاعية على عينة أولية يتراوح عددها بين (20-30) موظفاً من خارج العينة الأساسية؛ وذلك بهدف:

- التأكد من وضوح العبارات.
- قياس الوقت اللازم للإجابة.
- كشف أي مشكلات محتملة في الأداة.
- التحقق المبدئي من الصدق والثبات.

بناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية، سيتم إجراء التعديلات اللازمة قبل تطبيق الاستبيان على العينة النهائية للبحث.

حدود الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركات الصناعية السعودية، باعتبارهم الفئة المستهدفة التي يمكن من خلالها قياس مستوى الرضا الوظيفي وبيئة العمل وتأثيرهما على الأداء الوظيفي.

عينة الدراسة

ستقتصر الدراسة على عينة من العاملين في إحدى الشركات الصناعية الكبيرة الموجودة في إحدى المدن الرئيسية في السعودية، وهي:

- مدينة الرياض.
- مدينة جدة.
- مدينة الدمام.

تم اختيار هذه المدن لأنها تضم النسبة الأكبر من الشركات الصناعية الكبرى والمناطق الصناعية الرئيسية في المملكة، مما يعزز فرصة الحصول على بيانات تعكس واقع القطاع الصناعي السعودي.

كما ستشمل الدراسة حوالي 50 شركة صناعية كبيرة تعمل في مجالات صناعية متنوعة، مثل الصناعات التحويلية والغذائية والكيميائية والهندسية.

حجم العينة

من المخطط أن يتراوح حجم العينة بين 100 و300 موظف من العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة، وهو حجم مناسب للتحليل الإحصائي واختبار فرضيات البحث باستخدام أساليب الارتباط والانحدار المتعدد.

طريقة اختيار العينة

سيتم استخدام العينة العشوائية الطبقية، حيث يُقسم مجتمع الدراسة إلى طبقات بناءً على المدينة أو القطاع الصناعي، ثم تُختار عينة عشوائية من كل طبقة لضمان تمثيل مختلف الشركات والأنشطة الصناعية.

من المتوقع أن تسهم هذه الطريقة في رفع درجة تمثيل العينة للمجتمع المستهدف وتقليل احتمالية التحيز في اختيار المشاركين، مما يزيد من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها على الشركات الصناعية السعودية ذات الخصائص المماثلة.

الحدود المكانية

تقتصر الدراسة الحالية على الشركات الصناعية العاملة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الشركات الصناعية الكبيرة في المدن الرئيسية: الرياض وجدة والدمام. تم اختيار هذه المدن لأنها تمثل المراكز الصناعية والاقتصادية الأكثر حيوية في المملكة، وتضم عدداً كبيراً من المنشآت الصناعية التي يمكن أن توفر بيئة مناسبة لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل والأداء الوظيفي. من المتوقع أن تسهم هذه الحدود المكانية في توفير بيانات تعكس واقع القطاع الصناعي السعودي، مما يدعم إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل الشركات الصناعية في المملكة.

الحدود الزمنية

تتمثل الحدود الزمنية للدراسة في الفترة التي سيتم خلالها تنفيذ مراحل البحث وجمع البيانات وتحليلها، وذلك خلال عام 2026م.

فترة جمع البيانات

سيتم جمع البيانات الميدانية خلال الربع الثالث من عام 2026م، من خلال توزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة في الشركات الصناعية المستهدفة.

فترة الدراسة

تغطي الدراسة عام 2026م، الذي يشمل مراحل إعداد الإطار النظري ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وتصميم أداة الدراسة، وجمع البيانات الميدانية، وتحليل النتائج، واستخلاص التوصيات النهائية.

المراجع

1 - الكندي، أي. جي. وآخرون (2023). أثر أنظمة الحوافز والمكافآت على أداء الموظفين في القطاعات الصناعية السعودية الأولية والثانوية والثالثية: دور الوساطة للرضا الوظيفي. مجلة الاستدامة، 15(4)، 3415.

<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3415>

2 رسول، س. ف. وآخرون (2025). استكشاف العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والمشاركة الوظيفية وأداء الموظفين في المملكة العربية السعودية. العلوم الإدارية

<https://www.mdpi.com/2076-3387/15/6/230>

3 شبيبة، أ. م. (2025). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وأثرها على إنتاجية الموظفين في قطاع الإنتاج السعودي. مجلة دراسات الموارد البشرية والاستدامة.

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=144574>

4 المبيريك، ع.، والشيخ مبارك، أ. (2025). تأثير كفاءة بيئة العمل في الالتزام التنظيمي للموظفين في السعودية. مجلة هندسة نظم المعلومات والإدارة.

<https://jisem-journal.com/index.php/journal/article/view/605>

5 ديب، ت. ب. ت.، وهورفاثوفا، ب. (2025). إدارة الموارد البشرية ورفاهية الموظفين والأداء: مراجعة منهجية. قرار الإدارة.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/01672533251355886>

6 روبنز، س. ب.، وجودج، ت. أ. (2024). السلوك التنظيمي (الطبعة التاسعة عشرة). بيرسون.

<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000003479>

7 نو، ر. أ.، هولنبك، ج. ر.، جيرهارت، ب.، ورايت، ب. م. (2023). إدارة الموارد البشرية: تحقيق الميزة التنافسية (الطبعة الثانية عشرة). ماكجروهيل.

<https://www.mheducation.com/highered/product/human-resource-management-gaining-competitive-advantage-noe-hollenbeck/M9781265078292.html>

8 سبيكتور، ب. إ. (2022). الرضا الوظيفي: من التقييم إلى التدخل. روتليدج.

<https://www.routledge.com/Job-Satisfaction-From-Assessment-to-Intervention/Spector/p/book/9781032330806>

9 وزارة الصناعة والثروة المعدنية. (2024). التقرير السنوي 2024.

<https://www.mim.gov.sa>

10 الهيئة العامة للإحصاء. (2025). تقرير إحصاءات سوق العمل.

<https://www.stats.gov.sa>

إعداد:

أ.د. فايز علي جراد

أ.د. الفيصّل عبد الحميد