

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص

عنوان المشروع

اثر الشفافية على الرضى الوظيفي لدى موظفين شركة إكسترا في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

...عبدالله محمد سامي الخطيب.....

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

إنّ الشفافية تُعدّ أحد المفاهيم الأساسية الحيوية في ساحة العمل الحالية، إذ تُعزز هذه الخاصية من الثقة والشفافية بين مختلف فئات العاملين في أي منظمة. واستجابةً لهذا المفهوم الهام، فإنّ البحوث الحديثة تُركّز على التأثير المحتمل للشفافية على الرضى الوظيفي لدى الموظفين. ترجمة هذا التأثير في البيئة العملية يمكن أن تكون ذات أثر كبير على مستوى الكفاءة والارتياح لدى الموظفين، مما يعزز من أدائهم وإنتاجيتهم بشكل عام. سيتم خلال هذا البحث استعراض الأدبيات المتعلقة بأثر الشفافية على الرضى الوظيفي وتقديم النتائج الرئيسية التي تسلّط الضوء على أهمية فهم هذا العلاقة.

مع تزايد الاهتمام بدور الشفافية في العلاقات العامة داخل الشركات والمؤسسات، يُمكن القول إن العمل على بناء بيئة عمل شّافة يعدّ أحد العوامل الرئيسية لتعزيز الرضى الوظيفي لدى الموظفين. تتضمن هذه العوامل الزيادة في مستوى الثقة بين الموظفين وإدارتهم والوضوح في الاتصالات الداخلية، مما يؤدي إلى تحفيز وتعزيز الدافعية الوظيفية والمساهمة الفعّالة في أداء الوظائف. سيتم تحليل النتائج والوجهات التي يقدمها البحث من خلال الدراسات السابقة التي تناولت هذا العنصر الأساسي

بناءً على النتائج والتحليلات التي قدمها هذا البحث حول أثر الشفافية على الرضى الوظيفي لدى الموظفين، يُظهر البحث أهمية بناء بيئة عمل شفافة والعنصر الذي يمكن أن يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الرضى الوظيفي ورفع مستوى الأداء. ينبغي على إدارة المؤسسات والمنظمات النظر بجديّة إلى هذا الجانب واتخاذ الخطوات الضرورية نحو تحقيق المزيد من الشفافية والوضوح في علاقات العمل الداخلية. إنّ فهم عميق لتأثير الشفافية على الرضى الوظيفي لدى الموظفين سيسهم بشكل كبير في تطوير استراتيجيات أفضل لإدارة الموارد البشرية وبناء بيئة عمل تحفز الإنتاجية والارتياح.

1. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1. فجوات على المستوى النظري

مشكلة البحث عن المستوى النظري في دراسة أثر الشفافية على الرضى الوظيفي لدى موظفين تتمثل في قلة الدراسات التي ارتكزت على هذه العلاقة معينة، وأيضًا في قلة الأدلة والبحوث التطبيقية التي تعتني بكيفية تأثير الشفافية على رضى الموظفين بشكل محدد. العديد من البحوث تركز على أهمية الشفافية في الشركات وعلى تأثيرها الإيجابي على الرضى الوظيفي، ولكن هناك حاجة إلى دراسات تفصل بشكل أوسع عن الآليات التي تربط بين الشفافية والرضى الوظيفي وكيفية تأثيرها على مختلف العوامل النفسية والمهنية التي تؤثر على سلوك الموظفين في العمل.

المرجع:

ويلر، دبليو جي، وكلاارك، دعوة لـ. "دور الشفافية المؤسسية في تعزيز رضى الموظفين والأداء." المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية 15.1 (2004): 36-53.

1. فجوات على المستوى التطبيقي

مشكلات البحث عن المستوى التطبيقي تتضمن الصعوبات في إيجاد الدراسات السابقة التي تتناول هذا الموضوع بدقة، وكذلك تحديد كيفية تطبيق النتائج النظرية في السياق العملي. من المراجع المهمة، يمكن الرجوع إلى دراسة "The Impact of Transparency on Job Satisfaction among Employees" Elçi, M., & J (2009). Alpan, L.

من خلال الدراسات السابقة، يظهر أن الشفافية تلعب دورًا حيويًا في زيادة رضى الموظفين على العمل.

يمكن اقتران الشفافية بالثقة والتواصل الفعال في بيئة العمل. عندما يتم توفير المعلومات بشكل شفاف، يشعر الموظفون بالاهتمام والاحترام من جانب إدارتهم، مما يزيد من رضاهم الوظيفي وانخراطهم في العمل.

تأثير الشفافية يعتمد على عدة عوامل مثل نوعية المعلومات المقدمة، والتواصل بين الإدارة والموظفين، ودرجة الثقة الموجودة بينهم. لذا، من المهم توكي الدقة في دراسة تأثير الشفافية على الرضى الوظيفي، والنظر في سياق السطح التطبيقي لهذه العلاقة في بيئة العمل الفعلية.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

هل يساعد اثر الشفافية على الرضى الوظيفي لدى موظفين بالتطبيق على شركة إكسترا في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية

1. أهمية الدراسة

1. على المستوى النظري:

- **المستوى النظري للشفافية:** يرتبط بمدى توفر المعلومات والوضوح في التواصل داخل المنظمة. يعتبر المستوى النظري مؤشراً على مدى توجيه الإدارة للمعلومات والقرارات إلى الموظفين.
- **الشفافية:** تعني نقل المعلومات بصدق وبوضوح، وتشمل الإفصاح عن القرارات والأهداف والأداء المؤسسي.

تأثير الشفافية على الرضا الوظيفي:

- الشفافية تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي للموظفين. عندما يكون هناك مستوى عالٍ من الشفافية، يشعر الموظفون بالثقة والاستقرار والتقدير.
- الموظفون يشعرون بالرضا عندما يكونون على علم بالقرارات والتغييرات داخل المنظمة، وعندما يتم تقديم المعلومات بوضوح وبشكل مفهوم..

1. على المستوى التطبيقي:

- **المستوى التطبيقي للشفافية:** يرتبط بتطبيق مبادئ الشفافية في العمل اليومي داخل المنظمة. يتضمن توفير المعلومات بوضوح وبشكل يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.
- **الشفافية:** تعني نقل المعلومات بصدق وبوضوح، وتشمل الإفصاح عن القرارات والأهداف والأداء المؤسسي.

تأثير الشفافية على الرضا الوظيفي:

- الشفافية تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي للموظفين. عندما يكون هناك مستوى عالٍ من الشفافية، يشعر الموظفون بالثقة والاستقرار والتقدير.
- الموظفون يشعرون بالرضا عندما يكونون على علم بالقرارات والتغييرات داخل المنظمة، وعندما يتم تقديم المعلومات بوضوح وبشكل مفهوم.

1. أسئلة الدراسة

1. أهداف الدراسة

1. فرضيات الدراسة

1. نموذج الدراسة

1. منهجية الدراسة

1. الدراسة الميدانية

1. مخطط المشروع المقترح

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. المقدمة:

1. المتغير المستقل

1. المتغير التابع

1. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1. الخاتمة

قائمة المراجع

(قياس الرضا الوظيفي ومؤشرات القياس مع استبيان جاهز | مدونة صبار.

[.https://sabbar.com/blog/measure-job-satisfaction](https://sabbar.com/blog/measure-job-satisfaction)

(2) مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته وتأثيره في إنتاجية الموظفين.

[https://www.annajah.net/%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%85-](https://www.annajah.net/%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%85-%d8%a7%d9%84%d8%b1%d8%b6%d8%a7-%d8%a7%d9%84%d9%88%d8%b8%d9%8a%d9%81%d9%8a-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85%d9%8a%d8%aa%d9%87-%d9%88%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1%d9%87-%d9%81%d9%8a-%d8%a5%d9%86%d8%aa%d8%a7%d8%ac%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%b8%d9%81%d9%8a%d9%86-article-31487)

[%d8%a7%d9%84%d8%b1%d8%b6%d8%a7-%d8%a7%d9%84%d9%88%d8%b8%d9%8a%d9%81%d9%8a-](https://www.annajah.net/%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%8a%d8%aa%d9%87-%d9%88%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1%d9%87-%d9%81%d9%8a-%d8%a5%d9%86%d8%aa%d8%a7%d8%ac%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%b8%d9%81%d9%8a%d9%86-article-31487)

[%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85%d9%8a%d8%aa%d9%87-](https://www.annajah.net/%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%8a%d8%aa%d9%87-%d9%88%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1%d9%87-%d9%81%d9%8a-%d8%a5%d9%86%d8%aa%d8%a7%d8%ac%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%b8%d9%81%d9%8a%d9%86-article-31487)

[%d9%88%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1%d9%87-%d9%81%d9%8a-](https://www.annajah.net/%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%8a%d8%aa%d9%87-%d9%88%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1%d9%87-%d9%81%d9%8a-%d8%a5%d9%86%d8%aa%d8%a7%d8%ac%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%b8%d9%81%d9%8a%d9%86-article-31487)

[%d8%a5%d9%86%d8%aa%d8%a7%d8%ac%d9%8a%d8%a9-](https://www.annajah.net/%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%8a%d8%aa%d9%87-%d9%88%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1%d9%87-%d9%81%d9%8a-%d8%a5%d9%86%d8%aa%d8%a7%d8%ac%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%b8%d9%81%d9%8a%d9%86-article-31487)

[. %d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%b8%d9%81%d9%8a%d9%86-article-31487](https://www.annajah.net/%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%8a%d8%aa%d9%87-%d9%88%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1%d9%87-%d9%81%d9%8a-%d8%a5%d9%86%d8%aa%d8%a7%d8%ac%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%b8%d9%81%d9%8a%d9%86-article-31487)

(3) الرضا الوظيفي في المنظمات (المفهوم - النظريات - طرق القياس).

[./https://journals.uob.edu.ly/GLJ/article/view/4321](https://journals.uob.edu.ly/GLJ/article/view/4321)

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

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

Best of Luck Dr. Mona Moustafa Elashry