International Journal of Educational Sciences and Arts (IJESA)
Vol. (4), No. (5)
IJESA
May 2025
المجلة الدولية للعلوم التربوية والآداب
الإصدار (4)، العدد (5)

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة وعلاقته بالأداء

عبدالعزيز صالح أل محمود
باحث ماجستير، تخصص الاتصال الاستراتيجي، قسم الاتصال والإعلام، كلية الآداب، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية
aalmahmoud09@gmail.com

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى التابعة لصندوق الاستثمارات العامة، وهي الدرعية ونيوم والبحر الأحمر والقدية وروشن وغيرها، وعلاقة ذلك بأدائهم المهني. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة مكونة من 54 موظفًا. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وعدة عوامل داخلية، أبرزها: الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، فرص التدريب والتطوير، والقيادة الإدارية. كما تبين أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين ملحوظ في الأداء المهني للممارسين.

كشفت النتائج أن أبرز التحديات التي تعيق تحقيق الرضا الوظيفي تشمل ضعف قنوات الاتصال مع الإدارة العليا، وقلة الموارد البشرية والمادية، وتعدد المسؤوليات، بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل في المشاريع الكبرى. وأكدت الدراسة على أهمية بناء بيئة عمل محفزة وتشاركية تضمن العدالة في التقييم والتحفيز. كما شددت على ضرورة تفعيل برامج التدريب المستمر وتوضيح المسارات الوظيفية. وتكمن أهمية الدراسة في مساهمتها العملية والنظرية لدعم صنّاع القرار في تحسين جودة الأداء المؤسسي. وتُعد نتائج الدراسة مرجعًا مهمًا للباحثين في مجالات الاتصال المؤسسي وإدارة الموارد البشرية. وفي الختام، أوصى الباحث بتطوير استراتيجيات اتصال داخلي أكثر فاعلية لتعزيز الولاء والاندماج الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، ممارسي العلاقات العامة، المشاريع، صندوق الاستثمارات العامة السعودي. جودة الأداء الوظيفي.

International Journal of Educational Sciences and Arts (IJESA)
Vol. (4), No. (5)
IJESA
May 2025
المجلة الدولية للعلوم التربوية والآداب
الإصدار (4)، العدد (5)

Factors affecting job satisfaction of public relations practitioners in major projects of the Public Investment Fund and its relationship to performance

Abdulaziz Saleh Al Mahmoud
Master's Researcher, Strategic Communication, Department of Communication and Media, College of Arts, King Faisal University, Kingdom of Saudi Arabia
aalmahmoud09@gmail.com

Abstract

The research examines the variables which affect job satisfaction for publicity practitioners who work on principal Public Investment Fund projects (Diriyah, Neom, Giddiya, Red Sea and Rodhn). The research has used both descriptive-analytical methods to conduct their study through structured questionnaires with 54 practitioner participants. Numerous internal organizational aspects demonstrated statistical relationships with job satisfaction based on the findings of this study including organizational culture and work environment and training opportunities and administrative leadership. The investigation has verified that professionals at higher levels of job satisfaction demonstrate better professional performance results. The research points out several major factors affecting job satisfaction that emerge from inadequate upper-level leadership communication and insufficient resources and excessive workloads and restricted career advancement opportunities. Stress and burnout tend to develop when employees face these workplace factors in large-scale environments that pressure them through demanding tasks. Organizations must establish transparent work environments focused on motivation through promotion of staff participation while maintaining fair remuneration systems. The findings demonstrate an urgent need to establish both open communication systems and repetitive professional development schemes. The research results benefit both scholarly and real-world practices by providing valuable guidelines for those who

should enhance employee engagement along with organizational effectiveness. The study offers important findings that future investigations in internal communication and human resource management can refer to. The study concludes that organizations should establish a strategic internal communication system to enhance both work commitment and enduring job satisfaction of their employees.

Keywords: Job Satisfaction, Public Relations Practitioners, Projects, Saudi Public Investment Fund, Quality of Job Performance.

المقدمة

الرضا الوظيفي يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الموظفين، خاصة في بيئات العمل الديناميكية في إطار رؤية المملكة 2030، ويناط بإدارة العلاقات العامة دورًا رئيسًا في تسويق وتوعية الجماهير مشاريع صندوق الاستثمارات العامة مثل الدرعية. مع تزايد الاهتمام بتطوير الكوادر البشرية، أصبح من الضروري دراسة العوامل المؤثرة في رضا موظفي العلاقات العامة في هذه المشاريع الكبرى وتأثير ذلك على أدائهم المهني. (رؤية، 2030)

وقد أكد الباحثون أن الاهتمام بمفهوم الرضا الوظيفي لدى العاملين في مختلف المؤسسات شهد تزايدًا ملحوظًا منذ مطلع القرن الحالي، لا سيما في الدول المتقدمة، وذلك في إطار سعي تلك المؤسسات إلى تعزيز ولاء موظفيها وضمان التزامهم بأهدافها، فضلاً عن تحسين جودة الأداء الوظيفي. ومع ذلك، واجهت العديد من المؤسسات تحديات كبيرة في تحقيق هذا الهدف، نظرًا لعوامل عدة، من بينها اشتداد حدة المنافسة بين المؤسسات في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، بالإضافة إلى التوسع المستمر في حجم المؤسسات والتطور السريع في التقنيات المستخدمة. ونتيجة لذلك، أصبح تحقيق الرضا الوظيفي، بجوانبه المادية والمعنوية، أحد أولويات تلك المؤسسات (عياد، 2017).

ويُعَدّ الرضا الوظيفي من الموضوعات التي نالت اهتمامًا واسعًا من قِبَل علماء النفس، وذلك لكون الأفراد يقضون جزءً كبيرًا من حياتهم في العمل، مما يجعل من الضروري التركيز على تأثير الرضا الوظيفي على حياتهم الشخصية والمهنية. وتذهب بعض الآراء إلى أن تحقيق الرضا الوظيفي يُسهم في زيادة الإنتاجية، مما يعود بالنفع على كل من المؤسسات والعاملين، وهو ما جعل دراسة هذا المفهوم ذات أهمية كبيرة في مختلف مجالات الأعمال، وقد أدى هذا الاهتمام إلى تزايد الأبحاث والدراسات في علم النفس الإداري حول الرضا

الوظيفي، حيث أظهرت بعض النتائج أن الأفراد الذين يشعرون بالرضا تجاه وظائفهم يعيشون حياة أطول مقارنةً بغيرهم، كما أنهم أقل عرضة للقلق النفسي، وأكثر تقديرًا لذواتهم، ولديهم قدرة أعلى على التكيف الاجتماعي. كما يشير بعض الباحثين إلى وجود علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، حيث إن الأفراد الراضين عن وظائفهم يكونون أكثر رضا عن حياتهم بشكل عام، والعكس صحيح (السعيدي، 2013).

ويُعتبر الرضا الوظيفي أحد الجوانب الرئيسية التي تؤثر على توجهات الأفراد تجاه العمل، مما دفع الباحثين والمديرين إلى دراسته باستمرار. ويكمن السبب الأساسي وراء الاهتمام به في رغبة المؤسسات في تحسين بيئة العمل، وتعزيز رضا الموظفين عن جوانب متعددة مثل الرواتب، الإشراف، التدريب، والسياسات العامة. ولذلك، تلجأ العديد من المؤسسات إلى استخدام استطلاعات الرأي لقياس توجهات الموظفين وفهم آرائهم حول مختلف القضايا المتعلقة بالعمل، بهدف تطوير استراتيجيات تعزز الرضا الوظيفي وتحسّن الأداء العام للمؤسسة (المعايطة، 2017).

أما على جانب العلاقات العامة فقد ازداد اهتمام الحكومات بالعلاقات العامة نتيجة لانتشار النظم الديمقراطية وظهور الرأي العام كقوة مؤثرة في اتخاذ القرارات وصياغة السياسات. إضافة إلى ذلك، ساعدت جماعات الضغط في بعض البلدان، إلى جانب التطور السريع في وسائل الاتصال، على تقليص الفجوات بين الدول وتعزيز التبادل الثقافي والتأثير المتبادل بين المجتمعات (قنديل، 2016).

الدراسات السابقة

- دراسة هارون مفتاح الفرجاني (2024) بعنوان أثر الرضا الوظيفي في مستوى الأداء للعاملين بقطاع النفط في ليبيا: دراسة حالة شركة مليته للنفط والغاز، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الرضا الوظيفي على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع النفط بليبيا، مع التركيز على شركة مليته للنفط والغاز كحالة دراسية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة مكونة من (50) موظفًا. أظهرت النتائج وجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي، حيث كلما زاد مستوى الرضا تحسن الأداء، كما تبين تأثر الرضا الوظيفي بالمتغيرات الشخصية للعاملين. وبناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الهادفة إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي في قطاع النفط بشكل عام، وشركة مليته للنفط والغاز بشكل خاص.

- دراسة سعيدة شيخ (2024) بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالبويرة وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية"، والتي هدفت من خلالها إلى تحليل مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في القطاع الصحي، بالإضافة إلى فحص العلاقة بين هذا الرضا وعدد من المتغيرات الشخصية مثل الجنس، العمر، والمستوى التعليمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين الإداريين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالبويرة، والبالغ عددهم 67 عاملاً، وبعد القيام بتوزيع الاستبيانات عليهم عبر زيارات ميدانية تم استرجاع 40 استبيان صالح لإجراء المعالجات الإحصائية عليها، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين كان منخفضًا، مما يشير إلى وجود مشاكل في بيئة العمل قد تؤثر سلبًا على دافعية الموظفين وإنتاجيتهم. كما كشفت الدراسة عن وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث، حيث كان الرضا الوظيفي أعلى لدى النساء مقارنة بالرجال. كما لم تَظهر الدراسة أي فروق معنوية ترتبط بالعمر أو المستوى التعليمي للعاملين، مما يشير إلى أن هذه العوامل قد لا تكون مؤثرة بشكل كبير على الرضا الوظيفي في هذا السياق.
- دراسة إسماعيل محدادي، تقي الدين قادري، وميلود معزوزي (2023) بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية لعمال شركة ليندغاز ورقلة"، التي هدفت إلى دراسة الرضا الوظيفي لعمال المؤسسات الصناعية وعلاقته بأدائهم الوظيفي. استخدم الباحثون المنهج الوصفي لاختبار فرضيتين رئيسيتين: الأولى تشير إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بين العمال، بينما الثانية تفترض وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. شملت العينة 100 عامل، وخلصت الدراسة إلى أن الأداء الوظيفي يرتبط بشكل وثيق بمستوى الرضا الوظيفي، وأن غياب الرضا يؤثر سلبًا على الأداء وبالتالي على الإنتاجية بشكل عام. وعليه؛ أكدت الدراسة على ضرورة أن تركز المؤسسات الاقتصادية على تحسين الرضا الوظيفي للعاملين، وتوفير كافة الموارد اللازمة لذلك، لأنه يُعد عاملاً مؤثرًا بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي.
- دراسة خالد إبراهيم عبد العزيز إسحاق (2020) بعنوان "الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في ممارسة العلاقات العامة: دراسة مسحية على المؤسسات الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة" تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى القائمين على الاتصال في مجال العلاقات العامة في المؤسسات الخاصة بالدولة، وهدفت الدراسة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في تلك المؤسسات، مع التركيز على عوامل مثل الأجر، والعلاقة مع الزملاء، والتواصل مع القيادة، ووضوح سياسات المؤسسة،

وعدالة فرص التطور والتحفيز الوظيفي، إضافة إلى بيئة العمل. استخدم الباحث منهج المسح عبر استبيان لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعًا جدًا فيما يتعلق بالأجور والمكافآت، حيث أبدى العاملون رضاهم التام عن الأجر الذي يتلقونه، مؤكدين أنه يتناسب مع مهامهم ويحفزهم على تحسين أدائهم. كما أشاروا إلى أن سياسة الأجور المتبعة في مؤسساتهم عادلة وتلبي احتياجاتهم.

- دراسة بن العائب محمد (2020) تحت عنوان "تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بالإدريسية"، استهدفت فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وقد تم تحديد الرضا الوظيفي بناءً على مجموعة من العوامل مثل الأجور، المكافآت، الترقية، نوع العمل، ساعات العمل، إشراف العمل، جماعة العمل، وظروف العمل. شملت الدراسة عينة من الأطباء، الممرضين، والإداريين العاملين في المؤسسة الاستشفائية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وقوية بين معظم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وأداء العاملين. ولكن لوحظت علاقة متوسطة بين الرضا الوظيفي من جهة، وبعض العوامل مثل الأجور والمكافآت، الترقية، وجماعة العمل من جهة أخرى، حيث لم تكن هذه العلاقة بنفس القوة التي ظهرت مع العوامل الأخرى.
- دراسة النوافعة (2018) والتي استهدفت دراسة تأثير الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات الخاصة في عمان، من خلال تحليل مجموعة من المتغيرات مثل النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، والمهام الوظيفية، وعلاقتها بالولاء الوظيفي، الذي يتضمن الانتماء، والمشاركة في العمل، والالتزام التنظيمي، والثقة في الإدارة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وخلصت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات الخاصة في عمان كان متوسطًا من وجهة نظر أفراد العينة، حيث تركز اهتمامهم على بيئة العمل، المهام الوظيفية، ثم النمو الوظيفي، وأخيرًا التحفيز.
- دراسة محمد بن علي أحمد الدخيل (2017) دراسة بعنوان "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في الوزارات الأردنية: دراسة ميدانية"، والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في الوزارات الأردنية، حيث تم إجراء مسح ميداني شمل جميع ممارسي العلاقات العامة في الوزارات، والبالغ عددهم 69 فردًا، وأظهرت نتائج الدراسة أن 92.8% من المشاركين يشعرون بالرضا عن وظائفهم، في حين أن 7.2% فقط لا يشعرون

بذلك. كما أوضحت نتائج الدراسة عن رضا المبحوثين عن الرواتب الشهرية، وعن بيئة العمل، وأن وظيفتهم تتيح لهم بناء علاقات صداقة. كما أبدوا رضاهم عن فرص النمو والارتقاء الوظيفي التي توفرها لهم الوزارة، من خلال اكتساب خبرات جديدة في مجال العلاقات العامة.

- دراسة عياد (2017) هدفت إلى تحليل وتوصيف الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في الأجهزة الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتحديد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي وأداة الاستبيان، وشملت العينة 183 ممارسًا للعلاقات العامة في الأجهزة الحكومية الإماراتية، تم اختيارهم من 6 هيئات اتحادية و5 هيئات محلية. وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في الدوائر الحكومية الإماراتية كان متوسطًا، كما أن العوامل المهنية التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي تتضمن إتاحة الفرص لممارسي العلاقات العامة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، فضلًا عن توفير الصلاحيات والمرونة الكافية لاتخاذ القرارات المناسبة.
- دراسة قنديل (2016) تهدف إلى فحص العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وأداء ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية والخاصة بمصر، وكذلك التباين في درجات الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاعين. اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي بالعينة والمنهج المقارن، واستخدمت أداة الاستبيان، حيث تم تطبيقها على عينة من 200 فرد من ممارسي العلاقات العامة في القطاعين الحكومي والخاص. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء ممارسي العلاقات العامة، حيث تعود الزيادة في الأداء إلى عدة عوامل مثل بيئة العمل الداخلية، ومكان العمل، والعلاقة بين الرئيس والمرؤوسين. كما أظهرت الدراسة انخفاضًا في مستوى الرضا عن نظام العلاوات والحوافز، سواء كانت دورية أو تشجيعية، في كلا القطاعين. بالإضافة إلى ذلك، لوحظ عدم الرضا عن بيئات العمل في الجوانب المتعلقة بتوافر الخدمات، وعدالة الأجور، وفرص الترقية المتاحة.

مشكلة الدراسة

يُعد الرضا الوظيفي عنصرًا أساسيًا في تحقيق الكفاءة والإنتاجية في بيئات العمل المختلفة، لا سيما في المشاريع الكبرى التي تتطلب مستويات عالية من التنسيق والتواصل، مثل تلك التي يملكها صندوق الاستثمارات العامة. ويلعب ممارسو العلاقات العامة دورًا محوريًا في نجاح هذه المشاريع من خلال إدارة الاتصال الداخلي والخارجي، وتعزيز الصورة الذهنية للمؤسسة، وبناء علاقات فعالة مع الجهات المعنية

وأصحاب المصلحة. ومع ذلك، قد يواجه هؤلاء الممارسون تحديات تؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي، مثل ضغط العمل، ونطاق المسؤوليات، وفرص التقدم المهني، وبيئة العمل التنظيمية.

كما أننا نجد في الوقت الحالي أن المنظمات الحديثة تهتم بالتقنية والوسائل التقنية أكثر من الاهتمام بالعاملين ورضاهم الوظيفي وبالأخص لممارسي العلاقات العامة مما يؤثر سلباً على إنتاجيتهم واستقرارهم المهني، في حين يعتبر ممارس العلاقات العامة عنصرًا أساسيًا في العملية الإدارية، حيث يتأثر بالكثير من المتغيرات المادية والمعنوية في بيئة العمل. وقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي أو عدم الرضا من المواضيع التي تحظى باهتمام الباحثين بشكل متزايد. وعليه؛ تتمثل مشكلة الدراسة في "تحليل العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى التابعة لصندوق الاستثمارات العامة، والبحث عن العلاقة بين مستوى هذا الرضا والأداء الوظيفي. وتحديد أبرز المعوقات التي قد تؤثر سلبًا على الرضا الوظيفي، واقتراح حلول لتعزيز بيئة العمل وتحسين أداء العاملين في هذا المجال".

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تناولها العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة، ودراسة علاقتها بالأداء. ويمكن إبراز أهمية هذه الدراسة من خلال الجوانب التالية:

- الأهمية العملية: تُعد هذه الدراسة من البحوث العلمية التي تساعد صناع القرار والمسؤولين في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة في معرفة الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة لديهم، ومعرفة أوجه التحسين والتطوير.
- الأهمية النظرية: تُسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية، وتزويد الطلاب، الباحثين، والمهتمين في هذا المجال بدراسة قيمة تتعلق بالعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة، وعلاقتها بالأداء. كما يمكن أن تفتح هذه الدراسة آفاقًا لمزيد من البحوث المستقبلية التي تتناول موضوعات مشابهة أو مرتبطة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في هذه المشاريع.

2. تحديد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى التابعة لصندوق الاستثمارات العامة.
3. تحليل العلاقة بين العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى التابعة لصندوق الاستثمارات العامة ومستوى الرضا الوظيفي.
4. دراسة تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في هذه المشاريع.
5. الكشف عن المعوقات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

تساؤلات الدراسة

تبرز مشكلة البحث في تساؤل رئيسي وهو ما هي العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة؟

ويتفرع من هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية وهي:

1. ما مستوى العوامل المؤثرة (الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، التدريب والتطوير، القيادة الإدارية) لدى ممارسي العلاقات العامة في هذه المشاريع؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في هذه المشاريع؟
3. ما طبيعة الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في هذه المشاريع؟
4. ما المعوقات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي في الشركات محل الدراسة؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المختلفة (الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، التدريب والتطوير، القيادة الإدارية) والرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05 ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة.
- **الفرضية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير، والرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة.

- **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وبين الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة.
- **الفرضية الرابعة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة.
- **الفرضية الخامسة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) ومستوى الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة.

منهج الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعرف بأنه منهج يهدف إلى دراسة خصائص الظواهر أو الأحداث أو القضايا دون تدخل مباشر من الباحث. ويُمكّن هذا المنهج من جمع معلومات تُجيب على أسئلة البحث، حيث يسعى الباحث من خلاله إلى وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وتحديد العلاقات بين المتغيرات المقترحة، بالإضافة إلى دراسة العمليات المتضمنة والآثار الناتجة عنها، مما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة، واختبار فرضياتها، وتفسير نتائجها. (الصايغ، 2024)

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع ممارسي العلاقات العامة في جميع المشاريع الخمس الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة والبالغ عددهم 54 ممارس.

أداة الدراسة

للحصول على المعلومات اللازمة من أفراد العينة بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة، اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة أساسية للدراسة لجمع البيانات المطلوبة لدعم الدراسة النظرية بالجانب التطبيقي والإجابة على التساؤلات وتحقيق أهدافها.

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

1. القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.
2. القسم الثاني: يحتوي على المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة، والمتمثلة في: (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي).
3. القسم الثالث: ويتكون من (58) عبارة، موزعة كالتالي:

جدول (1): محاور الاستبانة وأبعادها

المحور	الأبعاد	عدد العبارات
المحور الأول: العوامل المؤثرة	البعد الأول: الثقافة التنظيمية	7 عبارات
	البعد الثاني: بيئة العمل	4 عبارات
	البعد الثالث: التدريب والتطوير	5 عبارات
	البعد الرابع: القيادة الإدارية	5 عبارات
	البعد الخامس: الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة	12 عبارة
المحور الثاني: الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي	15 عبارة
	التحديات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي	10 عبارات
الإجمالي		**58 عبارة**

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1 = 4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.8)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (2): توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الفئة	مدى المتوسطات	درجة الموافقة
الأولى	1 - 1.79	غير موافق بشدة
الثانية	1.80 – 2.59	غير موافق
الثالثة	2.60 – 3.39	محايد
الرابعة	3.40 – 4.19	موافق
الخامسة	4.20 – 5.00	موافق بشدة

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

صدق الاتساق الداخلي للأداة

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وتوضح الجداول التالية معاملات الارتباط لكل محور من المحاور بما فيها من عبارات.

جدول رقم (3): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحاور بالدرجة الكلية لكل محور

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
المحور الأول		المحور الرابع		المتغير التابع المحور الأول	
1	.904**	1	.918**	1	.888**
2	.912**	2	.902**	2	.912**
3	.904**	3	.923**	3	.872**
4	.941**	4	.934**	4	.858**
5	.885**	5	.946**	5	.909**
6	.916**	المحور الخامس		6	.679**
7	.876**	1	.893**	7	.831**
المحور الثاني		2	.891**	8	.679**
1	.915**	3	.911**	9	.879**
2	.909**	4	.889**	10	.858**
3	.924**	5	.868**	11	.845**
4	.820**	6	.904**	12	.870**
المحور الثالث		7	.903**	13	.713**
1	.905**	8	.909**	14	.819**
2	.935**	9	.905**	15	.880**
3	.939**	10	.908**		
4	.952**	11	.898**		
5	.949**	12	.891**		
المتغير التابع المحور الثاني					
1	.829**	6	.870**		
2	.835**	7	.837**		
3	.839**	8	.876**		
4	.831**	9	.877**		
5	.925**	10	.796**		

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة

لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ، ويوضح الجدول رقم (2-4) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة.

جدول رقم (4): معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور وأبعاد الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
البعد الأول: الثقافة التنظيمية	7 عبارات	0.963
البعد الثاني: بيئة العمل	4 عبارات	0.912
البعد الثالث: التدريب والتطوير	5 عبارات	0.964
البعد الرابع: القيادة الإدارية	5 عبارات	0.957
البعد الخامس: أداء ممارسي العلاقات العامة	12 عبارة	0.978
المتغير المستقل العوامل المؤثرة	**33 عبارة**	**0.990**
البعد الأول الرضا الوظيفي	15 عبارة	0.976
البعد الثاني: التحديات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي	10 عبارات	0.957
المتغير التابع الرضا الوظيفي	**25 عبارة**	**0.981**
الثبات العام	**58 عبارة**	**0.993**

يوضح الجدول رقم (4) أن أداة الدراسة تتمتع بثبات عالي إحصائياً، حيث جاء الثبات العام للدراسة (0.993) بينما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة بين (0.912 – 0.990)، وهي معاملات ثبات مرتفعة جداً يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) ستتم معالجة البيانات الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة هذه الدراسة وذلك على النحو التالي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب إجابات مفردات الدراسة لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة.
- معامل ألفاكرونباخ (ALPHA) لحساب ثبات محاور أدوات الدراسة وأداة الدراسة ككل. ومعامل بيرسون لحساب صدق أداة الدراسة.

التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة

أولاً: تحليل البيانات الشخصية:

يتضمن هذا الجزء من البحث تحليل للبيانات الشخصية والبيانات وفيما يلي توزيع مجتمع الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية:

- **توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس:**

جدول رقم (5): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	37	69%
أنثى	17	31%
المجموع	**54**	**100%**

يتضح من الجدول رقم (5) توزيع المجتمع حسب متغير **النوع**، بلغ حجم المبحوثين 54 فرد من أفراد الدراسة، منهم 37 ذكر بنسبة 69%، و17 أنثى بنسبة 31%.

- **توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير العمر:**

جدول رقم (6): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	7	13%
31-40 سنة	37	69%
41-50 سنة	9	16%
أكبر من 50	1	2%
المجموع	**54**	**100%**

يبين الجدول رقم (6) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب العمر، حيث نلاحظ أن أكثر المستجيبين كانت أعمارهم (31-40 سنه) بنسبة 69%، يليهم (41-50 سنه) بنسبة 16%، يليهم (أقل من 30 سنة) بنسبة 13%، وأخيراً (أكبر من 50) بنسبة 2%.

- **توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة المهنية:**

جدول رقم (7): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	5	9%
5-9 سنوات	22	41%
10-14 سنة	17	31%
أكثر من 14 سنة	10	19%
المجموع	**54**	**100%**

يبين الجدول رقم (7) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن أكثر المستجيبين كانت تتراوح خبرتهم العملية ما بين (5 -9 سنوات) بنسبة 41%، تليها (10-14 سنة) بنسبة 31%، ثم (أكثر من 14 سنة) بنسبة 19%، وأخيراً (أقل من 5 سنوات) بنسبة 9%.

- **توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي:**

جدول رقم (8): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى العلمي	التكرار	النسبة
بكالوريوس	40	74%
ماجستير	13	24%
دكتوراه	1	2%
المجموع	**54**	**100%**

يبين الجدول رقم (8) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث نلاحظ أن أكثر المستجيبين للمؤهل العلمي (بكالوريوس) نسبتهم 74%، تليها (ماجستير) بنسبة 24% من عينة الدراسة، وفي الأخير (دكتوراه) بنسبة 2%.

ثانياً: نتائج تحليل البيانات واختبار الفرضيات

يتناول هذا الجزء من البحث عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض استجابات أفراد مجتمع الدراسة لعبارات الاستبانة، عن طريق حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأسئلة الاستبانة، وجاءت النتائج كما يلي:

International Journal of Educational Sciences and Arts (IJESA)
Vol. (4), No. (5)
IJESA
May 2025
المجلة الدولية للعلوم التربوية والآداب
الإصدار (4)، العدد (5)

أولاً: نتائج تحليل البيانات

- **المحور الأول: العوامل المؤثرة:**

جدول (9): استجابات مجتمع الدراسة وفقاً للبعد الأول: الثقافة التنظيمية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة
1	مكان العمل ملائم	4.22	1.08	1	مرتفع جداً
2	في مكان عملي، هناك شعور بالتعاون والعمل الجماعي	3.89	0.88	6	مرتفع
3	تعمل منظمتي على تعزيز مستوى عالٍ من المعايير الأخلاقية والمصلحة العامة	3.98	0.94	4	مرتفع
4	تضمن مؤسستي سلامتي من القرارات التعسفية	4.06	1.00	2	مرتفع
5	لا تمارس منظمتي التمييز ضدي وتحميني من المعاملة التفضيلية	4.00	0.93	3	مرتفع
6	لدى منظمتي آلية لحمايتي من الضغوط	3.98	1.02	5	مرتفع
7	تحميني مؤسستي في حالة الكشف عن معلومات سرية	3.89	1.00	7	مرتفع
	الانحراف والمتوسط العام	**4.00**	**0.89**	**مرتفع**	

طبقاً للنتائج المعروضة للبعد الأول: الثقافة التنظيمية يمكن تحديد أهم المؤشرات لعبارات البعد وتفسيرها وفقاً لما يلي في المرتبة الأولى جاءت عبارة "مكان العمل ملائم" بمتوسط مقداره (4.22) وتليها عبارة "تضمن مؤسستي سلامتي من القرارات التعسفية." بمتوسط مقداره (4.06)، وفي الأخير عبارة "تحميني مؤسستي في حالة الكشف عن معلومات سرية" بمتوسط مقداره (3.89)، وأتى هذا المحور بمتوسط عام 4.00 وبدرجة موافقة مرتفعة وهو ما يعكس الثقافة التنظيمية الجيدة لدى مجتمع الدراسة.

جدول (10): استجابات مجتمع الدراسة وفقا للبعد الثاني: بيئة العمل

	العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة
1	لدى منظمتي وعي بأهمية دور العلاقات العامة وأنشطتها غير الروتينية؟	4.22	0.95	1	مرتفع جداً
2	لدى رضا عن بيئة العمل في المؤسسة	4.13	0.91	3	مرتفع
3	زودتني مؤسستي بالأدوات اللازمة لأداء العمل	4.15	0.96	2	مرتفع
4	راضي عن المساحات في مكتبي (على سبيل المثال، المكاتب، غرف الاجتماعات، القاعات، وما إلى ذلك)؟	4.00	1.03	4	مرتفع
	الانحراف والمتوسط العام	**4.13**	**0.86**	**مرتفع**	

طبقاً للنتائج المعروضة للبعد الثاني: بيئة العمل يمكن تحديد أهم المؤشرات لعبارات البعد وتفسيرها وفقاً لما يلي في المرتبة الأولى جاءت عبارة "لدى منظمتي وعي بأهمية دور العلاقات العامة وأنشطتها غير الروتينية" بمتوسط مقداره (4.22) وتليها عبارة "زودتني مؤسستي بالأدوات اللازمة لأداء العمل." بمتوسط مقداره (4.15)، وفي الأخير عبارة "راضي عن المساحات في مكتبي (على سبيل المثال،

المكاتب، غرف الاجتماعات، القاعات، وما إلى ذلك" بمتوسط مقداره (4.00)، وأتى هذا المحور بمتوسط عام 4.13 وبدرجة موافقة مرتفعة وهو ما يعكس بيئة العمل الجيدة لدى مجتمع الدراسة.

جدول (11): استجابات مجتمع الدراسة وفقاً للبعد الثالث: التدريب والتطوير

	العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة
1	راضٍ عن التدريب الذي تقدمه مؤسستي	4.02	1.02	2	مرتفع
2	للتدريب أثر بشكل إيجابي على أدائي	3.96	0.95	4	مرتفع
3	لدي الفرصة لممارسة معرفتي ومهاراتي في العمل	3.96	0.95	5	مرتفع
4	أستطيع تطبيق ما تدربت عليه في عملي	4.04	1.05	1	مرتفع
5	أشارك دائمًا في الدورات التدريبية التي تقدمها مؤسستي	3.98	1.02	3	مرتفع
	الانحراف والمتوسط العام	**3.99**	**0.93**	**مرتفع**	

طبقاً للنتائج المعروضة للبعد الثالث: التدريب والتطوير يمكن تحديد أهم المؤشرات لعبارات البعد وتفسيرها وفقاً لما يلي في المرتبة الأولى جاءت عبارة "أستطيع تطبيق ما تدربت عليه في عملي" بمتوسط مقداره (4.04) وتليها عبارة "راضٍ عن التدريب الذي تقدمه مؤسستي" بمتوسط مقداره (4.02)، وفي الأخير عبارة "لدى الفرصة لممارسة معرفتي ومهاراتي في العمل" بمتوسط مقداره (3.96)، وأتى هذا المحور بمتوسط عام 3.99 وبدرجة موافقة مرتفعة وهو ما يعكس التدريب والتطوير الجيد لدى مجتمع الدراسة.

جدول (12): استجابات مجتمع الدراسة وفقاً للبعد الرابع: القيادة الإدارية

	العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة
1	أشعر بالحرية في التعبير عن رأيي في إدارة المنظمة	3.98	1.09	5	مرتفع
2	القيادة تظهر الأداء العالي	4.00	1.03	4	مرتفع
3	أنا على علاقة جيدة مع قائدي	4.04	1.05	1	مرتفع
4	يقدم لي قائدي ردود فعل إيجابية لكل قضية يتم طرحها	4.02	1.12	2	مرتفع
5	راضٍ بشكل عام عن القيادة في مؤسستي	4.02	1.04	3	مرتفع
	الانحراف والمتوسط العام	**4.01**	**0.98**	**مرتفع**	

طبقاً للنتائج المعروضة للبعد الرابع: القيادة الإدارية يمكن تحديد أهم المؤشرات لعبارات البعد وتفسيرها وفقاً لما يلي في المرتبة الأولى جاءت عبارة "أنا على علاقة جيدة مع قائدي" بمتوسط مقداره (4.04) وتليها عبارة "يقدم لي قائدي ردود فعل إيجابية لكل قضية يتم طرحها" بمتوسط مقداره (4.02)، وفي الأخير عبارة "أشعر بالحرية في التعبير عن رأيي في إدارة المنظمة" بمتوسط مقداره (3.98)، وأتى هذا المحور بمتوسط عام 4.01 وبدرجة موافقة مرتفعة وهو ما يعكس القيادة الإدارية الجيدة لدى مجتمع الدراسة.

International Journal of Educational Sciences and Arts (IJESA)
Vol. (4), No. (5)
IJESA
May 2025
المجلة الدولية للعلوم التربوية والآداب
الإصدار (4)، العدد (5)

جدول (13): استجابات مجتمع الدراسة وفقاً للبعد الخامس: أداء ممارسي العلاقات العامة

	العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة
1	أتلقى تقديرًا للعمل الجيد الذي قمت به.	4.17	0.97	3	مرتفع
2	أتلقى تعليقات مفيدة من رؤسائي حول أدائي الوظيفي.	4.06	0.92	11	مرتفع
3	يساهم عملي في تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية	4.13	0.93	8	مرتفع
4	أحب أن أشعر أنني أقدم بعض المساهمة ليس لنفسي، ولكن للمنظمة أيضًا.	4.13	0.93	7	مرتفع
5	أصر على التغلب على العقبات التي تحول دون إكمال المهمة.	4.20	1.00	2	مرتفع جداً
6	أشعر أنني أحقق متطلبات الأداء الرسمية للوظيفة.	4.15	0.92	6	مرتفع
7	أخصص ساعات إضافية لإنجاز العمل في الوقت المحدد.	4.22	0.95	1	مرتفع جداً
8	لدي الحماس في أداء عملي.	4.04	0.87	12	مرتفع
9	أنا مبادر في القيام بعملي.	4.11	0.90	9	مرتفع
10	عملي الجاد يؤدي إلى الأداء الجيد.	4.15	0.92	4	مرتفع
11	عملي الجاد يؤدي إلى إنتاجية عالية.	4.15	0.92	5	مرتفع
12	عملي الجاد يؤدي إلى تحقيق إدارة العلاقات العامة نتائج جيدة	4.07	0.89	10	مرتفع
	الانحراف والمتوسط العام	**4.13**	**0.83**	**مرتفع**	

طبقاً للنتائج المعروضة للبعد الخامس: أداء ممارسي العلاقات العامة يمكن تحديد أهم المؤشرات لعبارات البعد وتفسيرها وفقاً لما يلي في المرتبة الأولى جاءت عبارة "أخصص ساعات إضافية لإنجاز العمل في الوقت المحدد" بمتوسط مقداره (4.22) وتليها عبارة "أصر على التغلب على العقبات التي تحول دون إكمال المهمة" بمتوسط مقداره (4.20)، وفي الأخير عبارة "لدي الحماس في أداء عملي" بمتوسط مقداره (4.04)، وأتى هذا المحور بمتوسط عام 4.13 وبدرجة موافقة مرتفعة وهو ما يعكس الأداء الجيد لممارسي العلاقات العامة لدى مجتمع الدراسة.

- **المحور الثاني: الرضا الوظيفي:**

جدول (14): استجابات مجتمع الدراسة وفقاً للبعد الأول: الرضا الوظيفي

	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة
.1	توجد روح المساندة الشخصية والعلاقة الودية بين المسؤولين والعمال في العمل.	4.22	0.98	2	مرتفع جداً
.2	توجد حلقة اتصال بين المسؤولين المباشرين والعمال.	3.98	0.88	12	مرتفع
.3	تقوم الإدارة بتزويدي بكافة المستجدات والمعلومات الضرورية.	4.00	0.87	9	مرتفع
.4	تسمح لي الإدارة بإبداء رأيي وطرح أفكاري والمشاركة في صنع القرارات.	4.02	1.05	7	مرتفع
.5	أستطيع الوصول إلى أصحاب القرار وشرح مواقفي بكل سهولة.	4.07	1.03	6	مرتفع
.6	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع الدرجة العلمية التي أحملها.	4.00	0.89	10	مرتفع
.7	يعتبر الأجر الحالي الذي أتقاضاه مقارنة بحجم مهامي ومسؤولياتي في العمل مرضي.	4.02	1.04	8	مرتفع
.8	أعتقد أن سياسة الأجور والمكافآت المتبعة عادلة وترضي الموظفين وتحفزهم على تحسين الأداء.	3.96	0.97	13	مرتفع

.9	أنا مقتنع بأن ما توفره لى وظيفتى الحالية بين مزايا وفرص يصعب إيجاده فى مؤسسة أخرى.	4.11	0.92	3	مرتفع
.10	أعتقد بأن الإدارة تمنح فرص الترقية للعاملين بناء على مؤهلاتهم العلمية وكفاءتهم في العمل.	3.87	1.01	15	مرتفع
.11	هناك حرص على مشاركتي في دورات تدريبية من أجل الترقية.	4.00	0.99	11	مرتفع
.12	أشعر بأني حصلت على ما أستحق من ترقيات فى الوقت المناسب.	3.94	1.02	14	مرتفع
.13	ساعات العمل ومواعيد الدوام تتناسب مع ظروفي.	4.22	0.95	1	مرتفع جداً
.14	تعتبر أوقات الراحة كافية بالنسبة لي.	4.09	0.90	4	مرتفع
.15	أثق بأن الإدارة تطبق نظام ساعات العمل على الجميع دون تمييز.	4.09	1.03	5	مرتفع
	الانحراف والمتوسط العام	**4.04**	**0.84**	**مرتفع**	

طبقاً للنتائج المعروضة للمتغير التابع: الرضا الوظيفي يمكن تحديد أهم المؤشرات لعبارات البعد وتفسيرها وفقاً لما يلي في المرتبة الأولى جاءت عبارة "ساعات العمل ومواعيد الدوام تتناسب مع ظروفي" بمتوسط مقداره (4.22) وتليها عبارة "توجد روح المساندة الشخصية والعلاقة الودية بين المسؤولين والعمال في العمل" بمتوسط مقداره (4.22)، وفي الأخير عبارة "أعتقد بأن الإدارة تمنح فرص الترقية للعاملين بناء على مؤهلاتهم العلمية وكفاءتهم في العمل" بمتوسط مقداره (3.87)، وأتى هذا المحور بمتوسط عام 4.04 وبدرجة موافقة مرتفعة وهو ما يعكس الرضا الوظيفي الجيد لدى مجتمع الدراسة.

جدول (15): استجابات مجتمع الدراسة وفقاً للبعد الثاني: التحديات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي

	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة
1	هناك تواصل فعال بين إدارة الشركة وفريق العلاقات العامة.	4.22	0.98	1	مرتفع جداً
2	نقص الموارد والموازنات المالية يؤثر على جودة عملي في العلاقات العامة.	3.87	0.99	10	مرتفع
3	أواجه صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل وحياتي الشخصية.	4.06	1.02	5	مرتفع
4	غياب الحوافز والمكافآت يقلل من دافعيتي للعمل.	3.96	0.87	7	مرتفع
5	كثرة المهام الإدارية تستهلك وقتًا كان يمكن تخصيصه لمهام العلاقات العامة الأساسية.	4.15	1.02	2	مرتفع
6	ضعف التعاون بين الإدارات المختلفة داخل الشركة يؤثر على كفاءة عملي.	3.94	0.96	8	مرتفع
7	هناك ضغوط زمنية كبيرة لإنجاز الحملات والمهام الموكلة إليّ.	3.91	1.15	9	مرتفع
8	أشعر بعدم الاستقرار الوظيفي في منصبي الحالي.	4.06	0.98	6	مرتفع
9	القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالعلاقات العامة تُتخذ دون إشراكي في العملية.	4.15	1.05	3	مرتفع
10	عدم وضوح المسار الوظيفي والتطور المهني يجعلني أقل رضا عن عملي.	4.13	0.99	4	مرتفع
	الانحراف والمتوسط العام	**4.04**	**0.85**	**مرتفع**	

طبقاً للنتائج المعروضة للمتغير التابع: التحديات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي يمكن تحديد أهم المؤشرات لعبارات البعد وتفسيرها وفقاً لما يلي في المرتبة الأولى جاءت عبارة "هناك تواصل فعال بين

إدارة الشركة وفريق العلاقات العامة" بمتوسط مقداره (4.22) وتليها عبارة "كثرة المهام الإدارية تستهلك وقتًا كان يمكن تخصيصه لمهام العلاقات العامة الأساسية" بمتوسط مقداره (4.15)، وفي الأخير عبارة "نقص الموارد والموازنات المالية يؤثر على جودة عملي في العلاقات العامة" بمتوسط مقداره (3.87)، وأتى هذا المحور بمتوسط عام 4.04 وبدرجة موافقة مرتفعة وهو يوضح التحديات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي.

ثانياً: اختبار الفروض

- **الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المختلفة (الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، التدريب والتطوير، القيادة الإدارية، أداء ممارسي العلاقات العامة) والرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05.

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R^2	قيمة اختبار (F)	قيمة معامل الانحدار(B)	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
الثابت	a974.	9480.	175.747 0.000	0.179	1.253	0.216
المحور الأول (الثقافة التنظيمية)				-0.054	-0.485	0.630
المحور الثاني (بيئة العمل)				0.005	0.047	0.963
المحور الثالث (التدريب والتطوير)				0.160	2.363	0.022
المحور الرابع (القيادة الإدارية)				0.344	5.767	0.000
المحور الخامس (أداء ممارسي العلاقات العامة)				0.494	4.471	0.000

يتبين لنا من الجدول أعلاه أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعوامل المختلفة (الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، التدريب والتطوير، القيادة الإدارية) على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.948 وهي تعني أن المتغير المستقل وهو العوامل المختلفة يفسر 94% من التغير في المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05.**

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R^2	قيمة اختبار (F)	قيمة معامل الانحدار(B)	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
الثابت	a913.	8340.	819.261	0.583	2.664	0.000
المحور الأول (الثقافة التنظيمية)			0.000	0.864	16.181	0.000

يتبين لنا من الجدول أعلاه أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية (الثقافة التنظيمية) على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.834 وهي تعني أن المتغير المستقل وهو (الثقافة التنظيمية) يفسر 83% من التغير في المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى.

- **الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05.**

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R^2	قيمة اختبار (F)	قيمة معامل الانحدار(B)	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
الثابت	a888.	7880.	819.193	0.454	1.726	0.090
المحور الثاني (بيئة العمل)			0.000	0.869	13.910	0.000

يتبين لنا من الجدول أعلاه أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية (بيئة العمل) على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.788 وهي تعني أن المتغير المستقل وهو (بيئة العمل) يفسر 78% من التغير في المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى.

- **الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير، والرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05.**

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R^2	قيمة اختبار (F)	قيمة معامل الانحدار(B)	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
الثابت	a898.	8070.	611.217	0.818	3.648	0.001
المحور الثالث (التدريب والتطوير)			0.000	0.807	14.752	0.000

يتبين لنا من الجدول أعلاه أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية (التدريب والتطوير) على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.807 وهي تعني أن المتغير المستقل وهو (التدريب والتطوير) يفسر 80% من التغير في المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى.

- **الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وبين الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05.**

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R^2	قيمة اختبار (F)	قيمة معامل الانحدار(B)	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
الثابت	a926.	8580.	058.313	0.878	4.774	0.000
المحور الرابع (القيادة الإدارية)			0.000	0.788	17.693	0.000

يتبين لنا من الجدول أعلاه أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية (القيادة الإدارية) على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.858 وهي تعني أن المتغير المستقل وهو (القيادة الإدارية) يفسر 85% من التغير في المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى.

- **الفرضية الخامسة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة وبين الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05.**

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R^2	قيمة اختبار (F)	قيمة معامل الانحدار(B)	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
الثابت	a944.	8910.	574.424	0.106	0.543	0.590
المحور الخامس (أداء ممارسي العلاقات العامة)			0.000	0.953	20.605	0.000

يتبين لنا من الجدول أعلاه أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية (الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة) على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.891 وهي تعني أن المتغير المستقل وهو (الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة) يفسر 89% من التغير في المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى.

- **الفرضية السادسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية وبين الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05.**

بعد إجراء الاختبارات اللازمة تبين لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي) وبين الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى عند مستوى معنوية 0.05.

نتائج الدراسة

يعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم المعقدة بسبب الارتباطات باتجاه الأفراد والموظفون عن وظائفهم، والتي تتراوح من شخص لآخر بناءً على شخصياتهم وحاجاتهم وطموحاتهم. ومن خلال الدراسة التطبيقية التي تعنيها على مستوى المشاريع الكبرى لصندوق الاستثمارات العامة توصلنا إلى النتائج التالية:

- وجود مستويات موافقة مرتفعة على عبارات العوامل المؤثرة حيث بلغ المتوسط الحسابي لعبارات محور الثقافة التنظيمية 4.00، ومحور بيئة العمل 4.13، ومحور التدريب والتطوير 3.99، ومحور القيادة الإدارية 4.01، ومحور أداء ممارسي العلاقات العامة 4.13.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين جاء مرتفعاً وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغ متوسط الحسابي الكلي للرضا الوظيفي 4.04.
- وجود تأثير معنوي ذا دلالة إحصائية للعوامل مجتمعة على الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05 وكذلك وجود تأثير معنوي لكل من (الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، التدريب والتطوير، القيادة الإدارية، أداء ممارسي العلاقات العامة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي نتيجةً للمتغيرات الديموغرافية.

التوصيات

1. **تعزيز برامج التدريب والتطوير:** توصي الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام ببرامج التدريب والتطوير لممارسي العلاقات العامة في المشاريع الكبرى التابعة لصندوق الاستثمارات العامة، لرفع كفاءتهم. كما ينبغي تصميم البرامج بناءً على تحليل احتياجات الموظفين ومهامهم. كما ينبغي إشراك الموظفين في تصميم خططهم التدريبية لتكون أكثر ملاءمة وفعالية.

2. **تحسين بيئة العمل:** توصي الدراسة بتوفير بيئة عمل مادية ومعنوية مشجعة تضمن الراحة والفعالية. والاهتمام بجوانب الصحة النفسية. كما ينبغي تبني سياسات تتيح التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وتوفير أماكن للراحة والاسترخاء داخل مقر العمل. وكذلك قياس رضا العاملين بشكل دوري عن بيئة العمل والاستفادة من ملاحظاتهم للتحسين المستمر.
3. **توفير حوافز عادلة ومحفزة:** تُبرز الدراسة ضرورة الاهتمام في نظام الحوافز والمكافآت لضمان عدالته وشفافيته، ويُستحسن أن تكون المكافآت مرتبطة بشكل مباشر بمؤشرات الأداء وتقييم الجهود الفردية. ومن الضروري أن يكون نظام المكافآت معلنًا وواضحًا للجميع. ويجب أن يُراعى في تصميمه الفروقات بين الأدوار والجهود المبذولة.
4. **تعزيز استقرار الوظيفة والمسار المهني:** توصي الدراسة بضرورة العمل على توفير شعور بالاستقرار الوظيفي من خلال الوضوح في السياسات واللوائح، وتحديد مسارات مهنية واضحة للترقي والتطور الوظيفي. وينبغي أيضًا وضع برامج للإرشاد المهني تُمكّن العاملين من تخطيط مساراتهم المهنية بواقعية. كما يُفضل ربط الترقية بالإنجازات والمهارات لا بالأقدمية فقط.

المراجع

- الفرجاني، هارون مفتاح، 2024، أثر الرضا الوظيفي في مستوى الأداء للعاملين بقطاع النفط ليبيا، دراسة حالة شركة مليته للنفط والغاز، مجلة علوم التربية، العدد الخامس عشر – مارس.
- النوافعة، راجى جابس النوافعة، وطويقات أمجد، 2018، أثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الإدارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط عمان. مسترجع من 03082 /Record/com.mandumah.search//http.
- محمد، بن العائب، 2020، تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة دراسة حلة المؤسسة الاستشفائية بالإدريسية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، (06) عدد (01) مكرر (01). ص 329.
- الدخيل، محمد بن علي أحمد، 2017، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في الوزارات الأردنية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية الإعلام /جامعة اليرموك.

- عياد، حيرت، 2017، الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة دراسة على الدوائر والهيئات الحكومية الإماراتية: كلية الاتصال جامعة الشارقة، دراسة مسحية المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال 117 -16. مسترجع من. http://search.mandumah.com/Record/876 456.
- قنديل، محمد علي أبو العلا، 2016، الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء لدى مسئولي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية والخاصة، دراسة ميدانية مقارنة، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان -العدد السادس.
- محدادي إسماعيل، قادري تقي الدين، ميلود معزوزي، 2023، الرضا الوظيفي وعلاقة بالأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر (ص 163-170).
- اسحاق، خالد إبراهيم عبد العزيز، 2020، بعنوان الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في ممارسة العلاقات العامة: دراسة مسحية على المؤسسات الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للمدة من ١٥ تشرين الثاني /نوفمبر ٢٠١٩ لغاية ١٥ شباط /فبراير ٢٠٢٠، مجلة الآداب /العدد ١٣٤ (أيلول).
- عبد الله خالد سليم المعايطة، 2017، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية -المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث -العدد الثاني -المجلد الأول -أبريل 2017.
- سعيدة شيخ، 2024، مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالبويرة وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية، مجلة السياسة العالمية المجلد (8) العدد (2) السنة (2024)، ص 672-686.
- العلمي، الكتاب الأول، أساسيات البحث العلمي، جامعة عمان العربية للدراسات العليا عمان – الأردن.
- السعيدي، يوسف (2013) دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين، رسالة ماجستير غير منشورة (الأردن: جامعة الشرق الأوسط).
- الصايغ، سيف، 2024، البحوث النوعية والكمية.