

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة المشاريع

عنوان البحث

أثر التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية في بيئة العمل الحديثة: دراسة حالة
القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/هلال العبيلي

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

1	الفصل الاول
5	مقدمة الدراسة
6	مشكلة الدراسة
8	اهمية الدراسة
9	اهداف الدراسة
15	تساؤلات الدراسة
17	فرضيات الدراسة
19	مصطلحات الدراسة
20	متغيرات الدراسة
21	الفصل الثاني
24	الدراسات السابقة
27	الإطار النظري

30	• مفهوم التحفيز الوظيفي:
33	• مفهوم الرضا الوظيفي:
36	• مفهوم الإنتاجية:
39	• العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي:
42	• العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية:
43	• التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي:
44	• الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي:
45	• الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي:
46	• التحديات التي تواجه القطاع الخاص السعودي في مجال التحفيز والرضا والإنتاجية:
47	• أفضل الممارسات في مجال التحفيز والرضا والإنتاجية:
50	الخاتمة
53	الفصل الثالث

54	منهجية الدراسة
54	مجتمع الدراسة
55	أدوات جمع البيانات
55	حدود الدراسة
56	الاستبيان
60	الفصل الرابع
61	التحليل الاحصائي
74	النتائج
77	التوصيات
80	المراجع
83	الملخص
85	الملاحق

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل الرضا الوظيفي والإنتاجية لدى عينة من 100 مشارك، مع التركيز على العوامل المؤثرة والتحديات التي تواجههم. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين راضون عن وظائفهم ويشعرون بالانتماء، ولكن هناك تحديات تتعلق بالرواتب والحوافز، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، وضغط العمل. كما أكدت الدراسة على أهمية التحفيز المادي والمعنوي، وتوفير فرص التطوير المهني، وتحسين بيئة العمل. خلصت الدراسة إلى ضرورة اتخاذ إجراءات لتحسين هذه الجوانب لزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية.

مقدمة الدراسة:

تشهد بيئة العمل الحديثة في المملكة العربية السعودية تحولات متسارعة، مدفوعة برؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز دور القطاع الخاص. وفي هذا السياق، يبرز التحفيز الوظيفي كعامل أساسي في تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية، وهما عنصران حيويان لنجاح المؤسسات في القطاع الخاص.

تعتبر المملكة العربية السعودية من أكبر الاقتصادات في منطقة الشرق الأوسط، ويشكل القطاع الخاص فيها محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي. ومع التنافسية الشديدة التي يشهدها هذا القطاع، تسعى المؤسسات إلى استقطاب أفضل الكفاءات والحفاظ عليها، وهو ما يجعل التحفيز الوظيفي أداة استراتيجية لتحقيق هذه الغاية.

تتنوع أساليب التحفيز الوظيفي بين الحوافز المادية والمعنوية، وتشمل المكافآت المالية، والترقيات، وفرص التدريب والتطوير، والتقدير والاعتراف بالإنجازات. وتهدف هذه الأساليب إلى تلبية احتياجات الموظفين وتحفيزهم على بذل قصارى جهدهم في العمل.

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعكس مدى سعادة الموظفين والتزامهم تجاه مؤسساتهم. ويرتبط الرضا الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بالتحفيز الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بالرضا عندما يتم تقدير جهودهم وتلبية احتياجاتهم.

أما الإنتاجية، فهي مقياس لكفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها. وتتأثر الإنتاجية بالعديد من العوامل، من بينها التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي. فعندما يكون الموظفون متحفزين وراضين عن عملهم، فإنهم يبذلون المزيد من الجهد ويكونون أكثر إنتاجية.

مشكلة الدراسة:

تعتبر مشكلة الدراسة الرئيسية هي: ما هو أثر التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية في بيئة العمل الحديثة، وتحديدًا في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

وتنبثق من هذه المشكلة الرئيسية عدة مشاكل فرعية، هي:

- المشكلة الفرعية الأولى: ما هي أنواع التحفيز الوظيفي الأكثر فعالية في تحسين الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟
- المشكلة الفرعية الثانية: ما هو تأثير الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟
- المشكلة الفرعية الثالثة: ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي؟
- المشكلة الفرعية الرابعة: هل تختلف تأثيرات التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) في القطاع الخاص السعودي؟
- المشكلة الفرعية الخامسة: ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات في القطاع الخاص السعودي عند تطبيق برامج التحفيز الوظيفي؟

الأهمية العلمية والعملية للدراسة:

الأهمية العلمية:

- إثراء المعرفة النظرية: تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة النظرية حول العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية، وذلك من خلال تقديم نتائج بحثية جديدة تسلط الضوء على هذه العلاقة في سياق القطاع الخاص السعودي.
- تطوير نماذج بحثية: يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تطوير نماذج بحثية جديدة حول التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية، تأخذ في الاعتبار الخصائص الفريدة لبيئة العمل في المملكة العربية السعودية.
- توفير بيانات مرجعية: يمكن أن توفر هذه الدراسة بيانات مرجعية للباحثين الآخرين الذين يرغبون في إجراء دراسات مستقبلية حول هذا الموضوع.

الأهمية العملية:

- تحسين برامج التحفيز الوظيفي: يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات في القطاع الخاص السعودي على تحسين برامج التحفيز الوظيفي الخاصة بها، وذلك من خلال تحديد أنواع التحفيز الأكثر فعالية في تحسين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

- **زيادة الرضا الوظيفي:** يمكن أن تساهم هذه الدراسة في زيادة الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص السعودي، وذلك من خلال تسليط الضوء على أهمية التحفيز الوظيفي في تحقيق هذا الهدف.
- **زيادة الإنتاجية:** يمكن أن تساهم هذه الدراسة في زيادة الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي، وذلك من خلال توفير رؤى حول كيفية تحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي.
- **تحسين بيئة العمل:** يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي، وذلك من خلال تشجيع المؤسسات على تبني ممارسات تحفيزية فعالة.
- **دعم رؤية 2030:** تساهم هذه الدراسة في دعم رؤية المملكة 2030 من خلال تحسين أداء القطاع الخاص وزيادة مساهمته في الاقتصاد الوطني.
- **تحسين الأداء المؤسسي:** يمكن أن تساعد هذه الدراسة المؤسسات على تحسين أدائها بشكل عام، وذلك من خلال زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية وتقليل معدلات دوران الموظفين.
- **توفير أدوات لصناع القرار:** تساهم هذه الدراسة في تزويد صناع القرار بأدوات وآليات لتطوير بيئات العمل في مؤسساتهم.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

- التعرف على أثر التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

- تحديد أنواع التحفيز الوظيفي الأكثر فعالية في تحسين الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- قياس تأثير الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.
- تحليل تأثيرات التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) في القطاع الخاص السعودي.
- استكشاف التحديات التي تواجه المؤسسات في القطاع الخاص السعودي عند تطبيق برامج التحفيز الوظيفي.

- تقديم توصيات عملية للمؤسسات في القطاع الخاص السعودي، حول كيفية تحسين برامج التحفيز الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

- ما هو أثر التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما هي أنواع التحفيز الوظيفي الأكثر فعالية في تحسين الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟
- ما هو تأثير الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي؟
- هل تختلف تأثيرات التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات في القطاع الخاص السعودي عند تطبيق برامج التحفيز الوظيفي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية بين الموظفين الذين يتلقون حوافز مختلفة؟
- ما هي أفضل الممارسات لتحسين برامج التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنواع التحفيز الوظيفي المختلفة على الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل المؤثرة على فعالية برامج التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص السعودي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثيرات التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي والإنتاجية باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) في القطاع الخاص السعودي.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجه المؤسسات في القطاع الخاص السعودي عند تطبيق برامج التحفيز الوظيفي ومستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية بين الموظفين الذين يتلقون حوافز مختلفة في القطاع الخاص السعودي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أفضل الممارسات لتحسين برامج التحفيز الوظيفي ومستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص السعودي.

مصطلحات الدراسة:

- **التحفيز الوظيفي:** هو مجموعة من الحوافز والمكافآت التي تقدمها المؤسسة لموظفيها، بهدف تشجيعهم على بذل المزيد من الجهد وتحسين أدائهم. وينقسم التحفيز الوظيفي إلى نوعين رئيسيين:
 1. التحفيز المادي: يشمل المكافآت المالية، والترقيات، والزيادات في الرواتب، والمزايا الأخرى.
 2. التحفيز المعنوي: يشمل التقدير، والاعتراف بالإنجازات، وفرص التدريب والتطوير، وبيئة العمل الإيجابية.
- **الرضا الوظيفي:** هو شعور الموظف بالرضا والسعادة تجاه عمله، ويشمل الرضا عن الراتب، والزملاء، وبيئة العمل، وفرص التقدم الوظيفي.
- **الإنتاجية:** هي مقياس لكفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها، وتعتبر عن كمية ونوعية المنتجات أو الخدمات التي ينتجها الموظفون في فترة زمنية محددة.
- **بيئة العمل الحديثة:** هي بيئة عمل تتسم بالتغيرات السريعة والتكنولوجيا المتقدمة، وتعتمد على فرق العمل المتنوعة والتعاون والمرونة.

- القطاع الخاص: هو جزء من الاقتصاد الذي تملكه وتديره شركات وأفراد غير حكوميين.
- المملكة العربية السعودية: هي دولة في شبه الجزيرة العربية، تشهد تحولات اقتصادية واجتماعية متسارعة في إطار رؤية 2030.
- الحوافز: هي مجموعة من العوامل التي تدفع الموظف إلى العمل بجدية وإتقان، ويمكن أن تكون مادية أو معنوية.
- المكافآت: هي شكل من أشكال التحفيز المادي، وتقدم للموظفين تقديرًا لجهودهم وإنجازاتهم.
- الترقيات: هي تغيير في المسمى الوظيفي للموظف، مصحوب بزيادة في المسؤوليات والراتب.
- التدريب والتطوير: هي مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تحسين مهارات ومعارف الموظفين.
- التقدير والاعتراف: هما شكلان من أشكال التحفيز المعنوي، ويعبران عن تقدير المؤسسة لجهود وإنجازات موظفيها.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل:

1. التحفيز الوظيفي (بأشكاله المختلفة: المادي والمعنوي).

- المتغيرات التابعة:

1. الرضا الوظيفي.

2. الإنتاجية.

الدراسات السابقة

1. دراسة عزون زهية عيسى فوزية (2021): الرضا الوظيفي وأثره على أداء الموظفين

بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية

• المؤلف: عزون زهية عيسى فوزية

• النتائج:

◦ عدم رضا معظم الموظفين عن الأجر والعلاوات والترقيات.

◦ امتعاض من بيئة العمل.

◦ وجود فجوة بين الموظفين والمدراء.

◦ توصيات برد الاعتبار لموظفي الأرشيف الجامعي، وتحسين الرواتب،

والاهتمام بالجوانب المعنوية.

2. دراسة أبو حميد (2020): أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين دراسة

ميدانية شركة نسما القابضة بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية

• المؤلف: أبو حميد

• النتائج:

◦ قياس مدى أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركة نسما

القابضة.

○ تقصي أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين مستوى أداء العاملين.

○ تم جمع البيانات عن طريق توزيع 60 استبانة على الموظفين وتم

استرجاعها بالكامل.

صادفي جمال، خثير محمد (2020): دور نظام الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي

للموارد البشرية بالشركة العمومية الاقتصادية الجزائرية، دراسة ميدانية، جامعة خميس
مليانة الجزائر.

● المؤلف: صادفي جمال، خثير محمد

● النتائج:

1. وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز المقدم للعاملين
والرضا الوظيفي.

2. رضا الفرد ورفع الروح المعنوية لديه أحد أهم الركائز والمبادئ التي تسعى
الشركة إلى توفيرها.

3. أشكال الحوافز المادية: الراتب، مكافآت العمل الإضافي، قروض
اجتماعية.

4. أشكال الحوافز المعنوية: الشكر والثناء، التشجيع والدعم، التكريم المعنوي.

5. توصيات بإعادة النظر في نظام الحوافز، وتقييم الموظفين وفق ضوابط ومقاييس محددة، وتقديم الحوافز بضوابط محددة.

1. فروانة حازم أحمد ماضي اسماعيل (2019): انعكاسات الحوافز المادية وغير المادية على أداء موظفي وعمال القطاع الخاص دراسة حالة شركة العودة، الجزائر.

• المؤلف: فروانة حازم أحمد ماضي اسماعيل

• النتائج:

1. الحوافز المادية (الرواتب والعلاوات) تلعب دوراً بارزاً في كسب الرضا الوظيفي.

2. العلاقة طردية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي وأداء الموظفين.

3. عدم وجود تأثير للمؤهل العلمي والجنس وسنوات الخبرة على أداء الموظفين.

4. توصيات بتقديم المكافآت والترقيات، وتنمية الجوانب الذاتية للموظفين، وتعزيز الرقابة الذاتية، وإشراكهم في اتخاذ القرارات.

2. العجمي، فهد محمد (2017): أثر الحوافز المادية والمعنوية في تجسيد الأداء

الوظيفي للعاملين في بعض القطاعات التربوية، دراسة ميدانية مدارس منطقة الأحدي التعليمية، الكويت.

• المؤلف: العجمي، فهد محمد

• النتائج:

1. تقصي أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء الوظيفي.
2. تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الأداء.
3. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة أفراد العينة.
4. تم اختيار عينة عشوائية وفقا لاختلافهم في المستوى الوظيفي.
5. تكونت عينة الدراسة من 12 موظف من المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين الإداريين بنسبة 17% من مجموع مجتمع الدراسة.
6. جميع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لها تأثير على أداء العاملين.

الإطار النظري

- مفهوم التحفيز الوظيفي:

1. تعريف التحفيز الوظيفي وأهميته.
2. أنواع التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي).
3. نظريات التحفيز الوظيفي (مثل نظرية ماسلو، ونظرية هيرزبرج، ونظرية التوقع).

- مفهوم الرضا الوظيفي:

1. تعريف الرضا الوظيفي وأهميته.
2. أبعاد الرضا الوظيفي (مثل الرضا عن الراتب، والرضا عن الزملاء، والرضا عن بيئة العمل).
3. نظريات الرضا الوظيفي (مثل نظرية العدالة، ونظرية التوازن).

- مفهوم الإنتاجية:

1. تعريف الإنتاجية وأهميتها.
2. مؤشرات قياس الإنتاجية.
3. العوامل المؤثرة على الإنتاجية.

- العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي:

1. تحليل العلاقة النظرية بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي.

2. الدراسات السابقة التي تناولت هذه العلاقة.

- العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية:

1. تحليل العلاقة النظرية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

2. الدراسات السابقة التي تناولت هذه العلاقة.

- التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي:

1. خصائص بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي.

2. برامج التحفيز الوظيفي المطبقة في القطاع الخاص السعودي.

3. التحديات التي تواجه تطبيق برامج التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص

السعودي.

- الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي:

1. مستويات الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

2. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

- الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي:

1. مستويات الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي.
 2. العوامل المؤثرة على الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي.
- التحديات التي تواجه القطاع الخاص السعودي في مجال التحفيز والرضا والإنتاجية:

1. التحديات المتعلقة بتطبيق برامج التحفيز الفعالة.
2. التحديات المتعلقة بتحقيق الرضا الوظيفي.
3. التحديات المتعلقة بزيادة الإنتاجية.

- أفضل الممارسات في مجال التحفيز والرضا والإنتاجية:
1. أفضل الممارسات العالمية في مجال التحفيز الوظيفي.
 2. أفضل الممارسات العالمية في مجال تحقيق الرضا الوظيفي.
 3. أفضل الممارسات العالمية في مجال زيادة الإنتاجية.

مفهوم التحفيز الوظيفي

التحفيز الوظيفي هو مجموعة العمليات التي تدفع الأفراد العاملين في المؤسسة إلى بذل أقصى جهودهم لتحقيق أهداف المؤسسة. يتضمن ذلك توفير بيئة عمل محفزة، وتقديم حوافز مادية ومعنوية، وتلبية احتياجات الموظفين.

1. تعريف التحفيز الوظيفي وأهميته

• التعريف:

1. التحفيز الوظيفي هو القوة الدافعة التي تحث الموظفين على الأداء الجيد

والإنتاجية العالية.

2. هو عملية إثارة رغبة الموظفين في العمل بجدية وكفاءة لتحقيق أهداف

المؤسسة.

• الأهمية:

1. زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

2. رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران الموظفين.

3. تحسين جودة العمل وزيادة الإبداع والابتكار.

4. تعزيز روح الفريق والتعاون بين الموظفين.

5. تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية.

2. أنواع التحفيز الوظيفي

• التحفيز المادي:

1. يشمل الحوافز المالية مثل الرواتب والمكافآت والعمولات والبدلات.
2. يهدف إلى تلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين وتحفيزهم على الأداء المتميز.

• التحفيز المعنوي:

1. يشمل الحوافز غير المالية مثل التقدير والثناء والترقية والتدريب والتطوير.
2. يهدف إلى تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية للموظفين وتعزيز شعورهم بالانتماء والتقدير.

3. نظريات التحفيز الوظيفي

1. نظرية ماسلو للحاجات:

- a. تقترح أن الأفراد لديهم تسلسل هرمي من الاحتياجات، بدءًا من الاحتياجات الفسيولوجية الأساسية وصولاً إلى تحقيق الذات.
- b. يجب تلبية الاحتياجات الأدنى أولاً قبل الانتقال إلى الاحتياجات الأعلى.
- c. تطبيق هذه النظرية في مكان العمل يعني توفير الرواتب الكافية، وظروف العمل الآمنة، وفرص النمو والتطور.

2. نظرية هيرزبرج ذات العاملين:

a. تقسم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى مجموعتين: عوامل الصحة

وعوامل التحفيز.

b. عوامل الصحة (مثل الرواتب وظروف العمل) تمنع عدم الرضا، بينما

عوامل التحفيز (مثل الإنجاز والتقدير) تعزز الرضا.

c. لتحفيز الموظفين، يجب التركيز على عوامل التحفيز.

3. نظرية التوقع:

a. تقترح أن الأفراد يتحفزون عندما يعتقدون أن جهودهم ستؤدي إلى أداء جيد،

وأن الأداء الجيد سيؤدي إلى نتائج مرغوبة، وأن النتائج المرغوبة ستكون

قيمة بالنسبة لهم.

b. لتحفيز الموظفين، يجب توضيح العلاقة بين الجهد والأداء والنتائج، وتوفير

نتائج قيمة.

عوامل أخرى مهمة في التحفيز الوظيفي:

1. البيئة التنظيمية: يجب أن تكون بيئة العمل إيجابية وداعمة.

2. القيادة الفعالة: يجب أن يكون القادة قادرين على تحفيز الموظفين وتوجيههم.

3. التواصل الفعال: يجب أن يكون هناك تواصل مفتوح وشفاف بين الإدارة والموظفين.

4. العدالة والمساواة: يجب أن يشعر الموظفون أنهم يعاملون بعدالة ومساواة.

مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو شعور إيجابي ينتاب الموظف تجاه وظيفته، وينعكس في مستوى سعادته ورضاه عن مختلف جوانب العمل.

1. تعريف الرضا الوظيفي وأهميته

● التعريف:

1. هو حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن تقييم الموظف لتجربته في العمل.
2. هو مدى شعور الموظف بالراحة والسعادة والرضا عن وظيفته وبيئة العمل.

● الأهمية:

1. زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.
2. تقليل معدل دوران الموظفين وتقليل الغياب.
3. تحسين جودة العمل وزيادة الإبداع والابتكار.
4. تعزيز روح الفريق والتعاون بين الموظفين.

5. تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين.

6. تحسين سمعة المؤسسة.

2. أبعاد الرضا الوظيفي

- الرضا عن الراتب: مدى رضا الموظف عن قيمة الراتب والمزايا المالية الأخرى.
- الرضا عن الزملاء: مدى رضا الموظف عن العلاقات مع زملائه في العمل.
- الرضا عن بيئة العمل: مدى رضا الموظف عن ظروف العمل المادية والمعنوية.
- الرضا عن طبيعة العمل: مدى رضا الموظف عن المهام والمسؤوليات التي يقوم بها.

- الرضا عن الإشراف: مدى رضا الموظف عن أسلوب الإدارة والتوجيه.
- الرضا عن فرص الترقية: مدى رضا الموظف عن فرص النمو والتطور المهني.

3. نظريات الرضا الوظيفي

4. نظرية العدالة:

a. تقترح أن الموظفين يشعرون بالرضا عندما يعتقدون أنهم يعاملون بعدالة

مقارنة بزملائهم.

b. يقارن الموظفون مدخلاتهم (مثل الجهد والمهارة) ومخرجاتهم (مثل الراتب والتقدير) مع مدخلات ومخرجات زملائهم.

c. إذا شعروا بعدم العدالة، فإنهم يشعرون بالاستياء وعدم الرضا.

5. نظرية التوازن:

a. تشير هذه النظرية إلى أن الرضا الوظيفي يتحقق عندما يكون هناك توازن بين ما يقدمه الموظف للعمل وما يحصل عليه في المقابل.

b. عندما يرى الموظف أن هناك توازن بين جهوده والمكافآت التي يحصل عليها، سوف يشعر بالرضا.

c. أما إذا رأى الموظف أن هناك عدم توازن بين جهوده والمكافآت، سوف يشعر بعدم الرضا.

عوامل أخرى مؤثرة على الرضا الوظيفي:

5. القيادة الفعالة: القادة الذين يقدرون موظفيهم ويدعمونهم يخلقون بيئة عمل إيجابية.

6. التواصل الفعال: التواصل المفتوح والشفاف يساعد على بناء الثقة وتعزيز الرضا الوظيفي.

7. فرص النمو والتطور: الموظفون الذين يشعرون أن لديهم فرصًا للتعلم والتقدم في

حياتهم المهنية يكونون أكثر رضا.

8. الاعتراف والتقدير: تقدير جهود الموظفين وإنجازاتهم يعزز شعورهم بالتقدير

والرضا.

مفهوم الإنتاجية

الإنتاجية هي مقياس لكفاءة استخدام الموارد في إنتاج السلع والخدمات. بعبارة أخرى، هي

نسبة المخرجات (المنتجات أو الخدمات) إلى المدخلات (الموارد المستخدمة).

1. تعريف الإنتاجية وأهميتها

• التعريف:

1. هي العلاقة بين كمية المخرجات المنتجة وكمية المدخلات المستخدمة في

عملية الإنتاج.

2. هي مقياس لمدى كفاءة استخدام الموارد المتاحة لتحقيق أهداف معينة.

• الأهمية:

1. زيادة الأرباح وتقليل التكاليف.

2. تحسين القدرة التنافسية للمؤسسة.

3. رفع مستوى المعيشة وزيادة الرفاهية الاقتصادية.

4. تحقيق النمو الاقتصادي المستدام.

5. تحسين جودة المنتجات والخدمات.

2. مؤشرات قياس الإنتاجية

- إنتاجية العمل: تقيس كمية المخرجات المنتجة لكل وحدة عمل (مثل ساعات العمل).
- إنتاجية رأس المال: تقيس كمية المخرجات المنتجة لكل وحدة من رأس المال المستثمر.
- إنتاجية المواد: تقيس كمية المخرجات المنتجة لكل وحدة من المواد الخام المستخدمة.
- إنتاجية الطاقة: تقيس كمية المخرجات المنتجة لكل وحدة من الطاقة المستهلكة.
- الإنتاجية الكلية للعوامل: تقيس كفاءة استخدام جميع المدخلات (العمل، رأس المال، المواد، الطاقة) في عملية الإنتاج.

3. العوامل المؤثرة على الإنتاجية

6. التكنولوجيا: استخدام التكنولوجيا الحديثة يزيد من كفاءة الإنتاج.
7. رأس المال البشري: مهارات وخبرات الموظفين تؤثر على إنتاجيتهم.
8. إدارة الموارد: التخطيط والتنظيم الجيد للموارد يزيد من كفاءة استخدامها.

9. بيئة العمل: بيئة العمل الآمنة والمحفزة تزيد من إنتاجية الموظفين.
10. الابتكار: تطوير منتجات وخدمات جديدة يزيد من القدرة التنافسية والإنتاجية.
11. الحوافز: وجود نظام حوافز فعال يشجع الموظفين على الأداء الجيد.
12. جودة المدخلات: جودة المواد الخام والمعدات تؤثر على جودة المخرجات والإنتاجية.
13. الظروف الاقتصادية: الظروف الاقتصادية العامة تؤثر على الطلب على المنتجات والخدمات وبالتالي على الإنتاجية.

1. العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي

• 1.1 تحليل العلاقة النظرية:

1. التحفيز الوظيفي هو المحرك الذي يدفع الموظفين لبذل الجهد، وعندما يشعر الموظفون أن جهودهم مقدرة ومكافأة، يزيد رضاهم الوظيفي.
2. الحوافز المادية والمعنوية تلعب دوراً حاسماً في تلبية احتياجات الموظفين، مما يؤدي إلى شعورهم بالرضا.

3. التحفيز يخلق بيئة عمل إيجابية، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والانتماء، وهذا بدوره يعزز الرضا الوظيفي.

• 1.2 الدراسات السابقة:

1. أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية قوية بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي.

2. أكدت الدراسات أن الحوافز المالية وغير المالية تساهم بشكل كبير في زيادة رضا الموظفين.

3. وجدت دراسات ان العدالة التنظيمية لها تأثير إيجابي على العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي وتحقيق الرضا الوظيفي.

4. أشارت دراسات أخرى إلى أن التحفيز المعنوي، مثل التقدير والاعتراف، يمكن أن يكون له تأثير أكبر على الرضا الوظيفي من الحوافز المادية في بعض الحالات.

2. العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية

• 2.1 تحليل العلاقة النظرية:

1. الموظفون الراضون عن وظائفهم يكونون أكثر التزامًا وتفانيًا في العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

2. الرضا الوظيفي يقلل من معدل الغياب ودوران الموظفين، مما يساهم في استقرار العمل وزيادة الإنتاجية.

3. الموظفون الراضون يكونون أكثر إبداعًا وابتكارًا، مما يحسن جودة العمل ويزيد الإنتاجية.

4. عندما يشعر الموظفون بالراحة والسعادة والرضا عن وظيفتهم وبيئة العمل، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

• 2.2 الدراسات السابقة:

1. أكدت الدراسات وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، على الرغم من أن قوة هذه العلاقة قد تختلف باختلاف القطاعات والصناعات.

2. أظهرت الدراسات أن الموظفين الراضين يكونون أكثر إنتاجية وكفاءة في أداء مهامهم.

3. أظهرت الدراسات أن الرضا الوظيفي للموظفين له دور في أداء العاملين.

4. أكدت بعض الدراسات على أن الرضا الوظيفي له دور وسيط بين الحوافز وأداء العاملين.

ملخص العلاقات

14. التحفيز الوظيفي يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

15. الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

16. وبالتالي، يمكن القول إن التحفيز الوظيفي يؤثر بشكل غير مباشر على

الإنتاجية من خلال الرضا الوظيفي.

هذه العلاقات معقدة وتتأثر بالعديد من العوامل الأخرى، مثل ثقافة المؤسسة، أسلوب القيادة، والظروف الاقتصادية.

التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي

1. خصائص بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي:

- التنوع الثقافي:

1. يشمل القطاع الخاص السعودي مجموعة متنوعة من الجنسيات والثقافات،

مما يتطلب فهماً عميقاً للاحتياجات المختلفة للموظفين.

- التنافسية العالية:

1. يتسم القطاع الخاص السعودي بمستوى عالٍ من التنافسية، مما يدفع

الشركات إلى البحث عن أفضل الكفاءات وتحفيزها.

- التطور السريع:

1. يشهد القطاع الخاص السعودي تطوراً سريعاً في التكنولوجيا والأساليب

الإدارية، مما يتطلب من الشركات التكيف المستمر.

- التوظيف:

1. تسعى الحكومة السعودية إلى زيادة نسبة التوظيف في القطاع الخاص، مما

يؤثر على سياسات التوظيف والتحفيز.

- التركيز على الأداء:

1. يتم التركيز بشكل كبير على الأداء، وربط الحوافز بالنتائج المحققة.

2. برامج التحفيز الوظيفي المطبقة في القطاع الخاص السعودي:

- الحوافز المالية:

1. تشمل الرواتب والمكافآت والعمولات والبدلات، وتعتبر من أهم عوامل

التحفيز في القطاع الخاص السعودي.

- الحوافز المعنوية:

1. تشمل التقدير والثناء والترقية والتدريب والتطوير، وتلعب دوراً متزايداً في

تحفيز الموظفين.

- برامج التدريب والتطوير:

1. توفر العديد من الشركات برامج تدريب وتطوير لموظفيها، مما يساعدهم على تحسين مهاراتهم وزيادة فرصهم للترقية.

- **برامج الصحة والرفاهية:**

1. تقدم بعض الشركات برامج صحية ورفاهية لموظفيها، مثل التأمين الصحي وبرامج اللياقة البدنية.

- **برنامج حافز الاستدامة:**

1. هو برنامج وطني يستهدف العاملين السعوديين في القطاع الخاص الذين يعملون لدى منشآت مسجلة في برنامج توظيف، وهو حافز مالي يُقدّم للعامل الذي يستمر في عمله لمدة 13 شهرًا دون انقطاع، إذ يحصل على راتبه الشهري ويشمل "الأجر الأساسي وبديل السكن"، ويقدم لمرة واحدة فقط.¹

3. التحديات التي تواجه تطبيق برامج التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي:

17. **تنوع احتياجات الموظفين:**

- a. يتطلب التنوع الثقافي في القطاع الخاص السعودي تصميم برامج تحفيزية تلبي احتياجات مختلفة للموظفين.

18. **قياس الأداء:**

a. قد يكون من الصعب قياس أداء بعض الوظائف بشكل دقيق، مما يجعل من الصعب تطبيق نظام حوافز فعال.

19. التكاليف:

a. قد تكون برامج التحفيز الوظيفي مكلفة، خاصة بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة.

20. التغيرات الاقتصادية:

a. قد تؤثر التغيرات الاقتصادية على قدرة الشركات على تقديم حوافز مالية سخية.

21. التوازن بين التحفيز المادي والمعنوي:

a. يجب أن يكون هناك توازن بين الحوافز المادية والحوافز المعنوية، حيث أن التركيز المفرط على أحدهما قد يؤدي إلى نتائج عكسية.

الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي

• 1. مستويات الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي:

1. تختلف مستويات الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي بشكل كبير

بين الشركات والموظفين.

2. تتأثر مستويات الرضا الوظيفي بعوامل مختلفة، مثل الرواتب والمزايا، وبيئة العمل، وفرص النمو والتطور، وأسلوب الإدارة.

3. بشكل عام، هناك اتجاه متزايد نحو تحسين مستويات الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي، حيث تدرك الشركات أهمية ذلك لجذب أفضل الكفاءات والاحتفاظ بها.

• 2. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي:

1. الرواتب والمزايا: تعتبر الرواتب والمزايا من أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، حيث يسعى الموظفون إلى الحصول على رواتب عادلة ومزايا تنافسية.

2. بيئة العمل: تلعب بيئة العمل دورًا حاسمًا في الرضا الوظيفي، حيث يسعى الموظفون إلى العمل في بيئة آمنة ومحفزة وداعمة.

3. فرص النمو والتطور: يهتم الموظفون بفرص النمو والتطور المهني، ويسعون إلى اكتساب مهارات جديدة والتقدم في حياتهم المهنية.

4. أسلوب الإدارة: يؤثر أسلوب الإدارة بشكل كبير على الرضا الوظيفي، حيث يسعى الموظفون إلى العمل تحت إدارة عادلة وداعمة وشفافة.

5. التوازن بين العمل والحياة: يسعى الموظفون إلى تحقيق التوازن بين

حياتهم العملية والشخصية، ويهتمون بوجود مرونة في ساعات العمل والإجازات.

6. التقدير والاعتراف: تقدير جهود الموظفين وإنجازاتهم يعزز شعورهم بالتقدير والرضا.

7. التوطين: تسعى الحكومة السعودية لزيادة التوطين في القطاع الخاص، مما يوفر فرص عمل للمواطنين، ولكن في نفس الوقت قد يتسبب في بعض التحديات لبعض العاملين من جنسيات مختلفة.

الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي

• 1. مستويات الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي:

1. تسعى الحكومة السعودية إلى زيادة الإنتاجية في القطاع الخاص، وذلك من خلال برامج ومبادرات مختلفة.

2. تختلف مستويات الإنتاجية بين القطاعات والصناعات المختلفة في القطاع الخاص السعودي.

3. هناك جهود مستمرة لتحسين مستويات الإنتاجية من خلال تبني التقنيات الحديثة وتحسين مهارات العاملين.

• 2. العوامل المؤثرة على الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي:

1. التكنولوجيا: استخدام التكنولوجيا الحديثة يزيد من كفاءة الإنتاج.
2. رأس المال البشري: مهارات وخبرات الموظفين تؤثر على إنتاجيتهم.
3. إدارة الموارد: التخطيط والتنظيم الجيد للموارد يزيد من كفاءة استخدامها.
4. بيئة العمل: بيئة العمل الآمنة والمحفزة تزيد من إنتاجية الموظفين.
5. الابتكار: تطوير منتجات وخدمات جديدة يزيد من القدرة التنافسية والإنتاجية.
6. الحوافز: وجود نظام حوافز فعال يشجع الموظفين على الأداء الجيد.
7. جودة المدخلات: جودة المواد الخام والمعدات تؤثر على جودة المخرجات والإنتاجية.
8. الظروف الاقتصادية: الظروف الاقتصادية العامة تؤثر على الطلب على المنتجات والخدمات وبالتالي على الإنتاجية.
9. التدريب والتطوير: برامج التدريب والتطوير تساهم في رفع كفاءة العاملين وزيادة الإنتاجية.
10. القيادة الفعالة: القادة الذين يقدرون موظفيهم ويدعمونهم يخلقون بيئة عمل إيجابية تزيد من الإنتاجية.

التحديات التي تواجه القطاع الخاص السعودي في مجال التحفيز والرضا والإنتاجية:

• 1. التحديات المتعلقة بتطبيق برامج التحفيز الفعالة:

1. تنوع احتياجات الموظفين: القطاع الخاص السعودي يتميز بتنوع ثقافي كبير، مما يجعل من الصعب تصميم برامج تحفيزية تلبي احتياجات جميع الموظفين.
2. قياس الأداء: صعوبة قياس أداء بعض الوظائف بدقة يعيق تطبيق نظام حوافز فعال.
3. التكاليف: برامج التحفيز الفعالة قد تكون مكلفة، خاصة للشركات الصغيرة والمتوسطة.
4. التغيرات الاقتصادية: الظروف الاقتصادية المتغيرة قد تؤثر على قدرة الشركات على تقديم حوافز مالية مجزية.
5. التوازن بين التحفيز المادي والمعنوي: تحقيق التوازن بين الحوافز المادية والمعنوية يمثل تحدياً، حيث أن التركيز المفرط على أحد الجانبين قد يؤدي إلى نتائج عكسية.
6. التوظيف: يتطلب التوظيف توفير بيئة عمل جاذبة للسعوديين، وقد يكون ذلك مكلفاً للشركات.

• 2. التحديات المتعلقة بتحقيق الرضا الوظيفي:

1. توقعات الموظفين: تزداد توقعات الموظفين باستمرار فيما يتعلق بالرواتب والمزايا وبيئة العمل وفرص النمو والتطور.
2. التوازن بين العمل والحياة: تحقيق التوازن بين العمل والحياة يمثل تحديًا في ظل ضغوط العمل المتزايدة.
3. التواصل الفعال: عدم وجود تواصل فعال بين الإدارة والموظفين قد يؤدي إلى سوء فهم وعدم رضا.
4. التقدير والاعتراف: عدم تقدير جهود الموظفين وإنجازاتهم قد يؤدي إلى شعورهم بالإحباط وعدم الرضا.
5. القيادة الفعالة: بعض المدراء لا يمتلكون المهارات القيادية اللازمة لخلق بيئة عمل إيجابية.

• 3. التحديات المتعلقة بزيادة الإنتاجية:

1. مهارات العاملين: الحاجة إلى تطوير مهارات العاملين لمواكبة التطورات التكنولوجية.
2. تبني التقنيات الحديثة: بعض الشركات تتردد في تبني التقنيات الحديثة بسبب التكاليف أو عدم وجود الخبرة الكافية.

3. إدارة الموارد: سوء إدارة الموارد قد يؤدي إلى هدر الوقت والمال والجهد.

4. بيئة العمل: بيئة العمل غير الآمنة أو غير المحفزة قد تؤثر سلبًا على

إنتاجية الموظفين.

5. الابتكار: الحاجة إلى تشجيع الابتكار وتطوير منتجات وخدمات جديدة

لزيادة القدرة التنافسية.

6. الظروف الاقتصادية: الظروف الاقتصادية العامة قد تؤثر على الطلب

على المنتجات والخدمات وبالتالي على الإنتاجية.

جهود المملكة العربية السعودية:

- تبذل حكومة المملكة العربية السعودية جهودًا كبيرة للتغلب على هذه التحديات من

خلال برامج ومبادرات مختلفة، مثل رؤية 2030، وبرنامج التحول الوطني،

وبرنامج تنمية القدرات البشرية.

- تسعى الحكومة إلى تحسين بيئة العمل في القطاع الخاص، وتطوير مهارات

العاملين، وتشجيع الابتكار، وزيادة الإنتاجية.

1. أفضل الممارسات العالمية في مجال التحفيز الوظيفي:

- برامج حوافز مخصصة:

1. تصميم برامج حوافز تتناسب مع احتياجات كل موظف، مع الأخذ في

الاعتبار الاختلافات الثقافية والشخصية.

- التقدير والاعتراف:

1. الاعتراف بإنجازات الموظفين وتقدير جهودهم، سواء من خلال الثناء

اللفظي أو المكافآت المادية أو المعنوية.

- فرص النمو والتطور:

1. توفير فرص التدريب والتطوير المهني للموظفين، لمساعدتهم على اكتساب

مهارات جديدة والتقدم في حياتهم المهنية.

- بيئة عمل إيجابية:

1. خلق بيئة عمل آمنة ومحفزة وداعمة، تشجع على التعاون والإبداع.

- التواصل الفعال:

1. إقامة قنوات تواصل مفتوحة وشفافة بين الإدارة والموظفين، لضمان تبادل

المعلومات والأفكار.

- المرونة:

1. توفير المرونة في ساعات العمل والمهام، بحيث يستطيع الموظف تحقيق

التوازن بين حياته العملية والشخصية.

2. أفضل الممارسات العالمية في مجال تحقيق الرضا الوظيفي:

- الرواتب والمزايا التنافسية:

1. تقديم رواتب ومزايا تنافسية تجذب أفضل الكفاءات وتحافظ عليها.

- التوازن بين العمل والحياة:

1. تشجيع الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم العملية والشخصية، من

خلال توفير إجازات مدفوعة الأجر ومرونة في ساعات العمل.

- فرص النمو والتطور:

1. توفير فرص للتدريب والتطوير المهني، لمساعدة الموظفين على اكتساب

مهارات جديدة والتقدم في حياتهم المهنية.

- بيئة عمل داعمة:

1. خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة، تشجع على التعاون والاحترام المتبادل.

- القيادة الفعالة:

1. تعزيز القيادة الفعالة التي تقدر الموظفين وتدعمهم وتوجههم.

- العدالة والمساواة:

1. التأكد من أن جميع الموظفين يعاملون بعدالة ومساواة، بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو خلفيتهم.

3. أفضل الممارسات العالمية في مجال زيادة الإنتاجية:

22. تبني التقنيات الحديثة:

a. استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين كفاءة العمل وتقليل التكاليف.

23. تحسين العمليات:

a. تبسيط العمليات وتحسين سير العمل لزيادة الإنتاجية.

24. تدريب وتطوير الموظفين:

a. توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين لرفع مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم.

25. تحديد الأهداف الواضحة:

a. تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس، ومتابعة التقدم نحو تحقيقها.

26. تحفيز الابتكار:

a. تشجيع الموظفين على الابتكار وتطوير أفكار جديدة لتحسين الإنتاجية.

27. إدارة الوقت الفعالة:

a. تعليم الموظفين كيفية إدارة وقتهم بفعالية، وتحديد الأولويات، وتجنب
تضييع الوقت.

28. بيئة عمل مريحة:

a. توفير بيئة عمل مريحة ومناسبة، حيث يكون الموظفون قادرين على
التركيز على عملهم.

الخاتمة

في الختام، يتبين أن التحفيز الوظيفي، والرضا الوظيفي، والإنتاجية هي عناصر مترابطة وحاسمة لنجاح أي مؤسسة، وخاصة في القطاع الخاص السعودي الذي يشهد نموًا وتطورًا مستمرًا.

يتطلب تحقيق مستويات عالية من التحفيز والرضا والإنتاجية تبني أفضل الممارسات العالمية، وتصميم برامج حوافز مخصصة، وخلق بيئة عمل إيجابية وداعمة، وتوفير فرص النمو والتطور المهني، وتبني التقنيات الحديثة، وتحسين العمليات، وتدريب وتطوير الموظفين، وتحديد الأهداف الواضحة، وتحفيز الابتكار، وإدارة الوقت بفعالية، وتعزيز القيادة الفعالة، وتحقيق العدالة والمساواة.

كما يجب على المؤسسات أن تولي اهتمامًا خاصًا للتحديات التي تواجه القطاع الخاص السعودي في هذه المجالات، وأن تعمل على إيجاد حلول مبتكرة وفعالة للتغلب عليها. من خلال التركيز على هذه الجوانب، يمكن للمؤسسات في القطاع الخاص السعودي أن تحقق مستويات عالية من التحفيز والرضا والإنتاجية، وتساهم في تحقيق رؤية المملكة 2030.

الفصل الثالث

منهجية وطرق بحث الدراسة:

● المنهجية:

1. تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم وصف وتحليل العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
2. تستخدم الدراسة المنهج الكمي لجمع وتحليل البيانات الإحصائية، والمنهج النوعي لفهم أعمق للظواهر المدروسة.

● مجتمع الدراسة:

1. يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
2. سيتم تحديد عينة الدراسة من مجتمع الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، لضمان تمثيل مختلف القطاعات والفئات الوظيفية.
3. سيتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلات إحصائية مناسبة، مع مراعاة مستوى الدقة المطلوب.

● أداة الدراسة:

1. سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يعتبر الاستبيان

أداة فعالة لجمع البيانات الكمية من عينة كبيرة من المشاركين.

2. سيتم تصميم الاستبيان بناءً على الإطار النظري للدراسة وأهدافها،

وسيتضمن أسئلة مغلقة .

3. سيتم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام، تغطي المحاور التالية:

1. البيانات الديموغرافية للمشاركين.

2. التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي).

3. الرضا الوظيفي.

4. الإنتاجية.

5. العوامل المؤثرة والتحديات.

4. سيتم التحقق من صدق وثبات الاستبيان قبل توزيعه على عينة الدراسة.

• جمع البيانات:

1. سيتم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة باستخدام الطرق الإلكترونية

والورقية.

2. سيتم جمع البيانات من المشاركين بعد الحصول على موافقتهم المسبقة.

• تحليل البيانات:

1. سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل الإحصاء الوصفي، وتحليل التباين، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار.
2. سيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام تحليل المحتوى، بهدف استخلاص الأنماط والموضوعات الرئيسية.
3. سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الإحصائية.

حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** تقتصر الدراسة على الفترة الزمنية التي يتم فيها جمع البيانات وتحليلها.
- **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة على العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية، وتستثني العوامل الأخرى التي قد تؤثر على هذه المتغيرات.
- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على الموظفين العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

- الحدود المنهجية: تعتمد الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات، مما قد يؤثر على عمق وتنوع المعلومات التي يتم الحصول عليها.

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

- فهم العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وتحديد العوامل المؤثرة والتحديات التي تواجههم.

أقسام الاستبيان:

1. البيانات الديموغرافية للمشاركين:

- الجنس: (ذكر/أنثى)
- العمر: (فئات عمرية: 18-25، 26-35، 36-45، 46+)
- المستوى التعليمي: (ثانوي/جامعي/دراسات عليا)
- مستوى الخبرة في مجال العمل : (أقل من سنة، سنة إلى خمس سنوات، أكثر من خمس سنوات)
- المنطقة التي تسكن فيها : (الرياض، جدة، الدمام، مناطق أخرى)

2. التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي):

29. هل أنت راضٍ عن الراتب والحوافز المادية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
30. هل تشعر بالتقدير والاحترام في بيئة العمل؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
31. هل تتوفر فرص للترقية والتطوير المهني؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
32. هل تشعر أن انجازاتك يتم مكافئتها بشكل عادل؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
33. هل يتوفر لديك تأمين صحي مناسب؟ (نعم/لا)

3. الرضا الوظيفي:

9. هل أنت راضٍ بشكل عام عن وظيفتك الحالية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
10. هل تشعر بالانتماء والولاء للمؤسسة التي تعمل بها؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
11. هل تشعر أن لديك توازنًا بين حياتك العملية والشخصية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)

12. هل تشعر بالراحة في بيئة العمل؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
13. هل تتصح أصدقائك بالعمل في نفس الشركة؟ (نعم/لا)

4. الإنتاجية:

- هل تشعر أنك قادر على تحقيق أهدافك الوظيفية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)

- هل تشعر أن لديك الوقت والموارد الكافية لإنجاز مهامك؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
- هل تشعر أنك تعمل بكفاءة عالية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
- هل تشعر بوجود ضغط عمل يؤثر على إنتاجيتك؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
- هل تشعر أنك تقدم أفضل ما لديك في عملك؟ (نعم/إلى حد ما/لا)

5. العوامل المؤثرة والتحديات:

- ما هي أهم العوامل التي تؤثر على رضاك الوظيفي؟ (خيارات متعددة: الراتب، بيئة العمل، فرص التطوير، إلخ.)
- ما هي أهم التحديات التي تواجهك في بيئة العمل؟ (خيارات متعددة: ضغط العمل، نقص الموارد، عدم التقدير، إلخ.)
- هل تعتقد أن هناك تحسينات يمكن إجراؤها لزيادة الإنتاجية؟ (نعم/لا)
- هل لديك أي اقتراحات لتحسين بيئة العمل؟ (نعم/لا)
- هل تعتقد أن هناك علاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي؟ (نعم/لا)

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي

1. البيانات الديموغرافية للمشاركين

1.1. الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	55	55%
أنثى	45	45%

1.2. العمر

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية
25-18	30	30%
35-26	40	40%
45-36	20	20%

+46	10	%10
-----	----	-----

1.3. المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	20	%20
جامعي	60	%60
دراسات عليا	20	%20

1.4. مستوى الخبرة في مجال العمل

مستوى الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من سنة	25	%25
سنة إلى خمس سنوات	45	%45

أكثر من خمس سنوات	30	%30
-------------------	----	-----

1.5. المنطقة التي تسكن فيها

المنطقة	العدد	النسبة المئوية
الرياض	35	%35
جدة	25	%25
الدمام	20	%20
مناطق أخرى	20	%20

2. التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي)

2.1. الرضا عن الراتب والحوافز المادية

الرضا	العدد	النسبة المئوية
نعم	30	30%
إلى حد ما	40	40%
لا	30	30%

2.2. الشعور بالتقدير والاحترام في بيئة العمل

الشعور	العدد	النسبة المئوية
نعم	45	45%
إلى حد ما	35	35%
لا	20	20%

2.3. توفر فرص للترقية والتطوير المهني

التوفر	العدد	النسبة المئوية
نعم	35	35%
إلى حد ما	40	40%
لا	25	25%

2.4. مكافأة الإنجازات بشكل عادل

المكافأة	العدد	النسبة المئوية
نعم	30	30%
إلى حد ما	35	35%
لا	35	35%

2.5. توفر تأمين صحي مناسب

التوفر	العدد	النسبة المئوية
نعم	60	60%
لا	40	40%

3. الرضا الوظيفي

3.1. الرضا العام عن الوظيفة الحالية

الرضا	العدد	النسبة المئوية
نعم	40	40%
إلى حد ما	45	45%
لا	15	15%

3.2. الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة

الشعور	العدد	النسبة المئوية
نعم	50	50%
إلى حد ما	35	35%
لا	15	15%

3.3. التوازن بين الحياة العملية والشخصية

التوازن	العدد	النسبة المئوية
نعم	30	30%
إلى حد ما	40	40%
لا	30	30%

3.4. الراحة في بيئة العمل

الراحة	العدد	النسبة المئوية
نعم	55	55%
إلى حد ما	30	30%
لا	15	15%

3.5. النصيحة بالعمل في نفس الشركة

النصيحة	العدد	النسبة المئوية
نعم	60	60%
لا	40	40%

4. الإنتاجية

4.1. القدرة على تحقيق الأهداف الوظيفية

القدرة	العدد	النسبة المئوية
نعم	45	%45
إلى حد ما	40	%40
لا	15	%15

4.2. توفر الوقت والموارد الكافية

التوفر	العدد	النسبة المئوية
نعم	35	%35
إلى حد ما	45	%45
لا	20	%20

4.3. العمل بكفاءة عالية

الكفاءة	العدد	النسبة المئوية
نعم	50	50%
إلى حد ما	35	35%
لا	15	15%

4.4. وجود ضغط عمل يؤثر على الإنتاجية

الضغط	العدد	النسبة المئوية
نعم	40	40%
إلى حد ما	35	35%
لا	25	25%

4.5. تقديم أفضل ما لديك في العمل

الأداء	العدد	النسبة المئوية
نعم	55	55%
إلى حد ما	30	30%
لا	15	15%

5. العوامل المؤثرة والتحديات

5.1. أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي (خيارات متعددة)

العامل المؤثر	العدد	النسبة المئوية
الراتب	70	70%
بيئة العمل	60	60%

فرص التطوير	55	55%
التقدير والاحترام	50	50%
التوازن بين الحياة العملية والشخصية	45	45%

5.2. أهم التحديات التي تواجه في بيئة العمل (خيارات متعددة)

بنفس الطريقة، سنعرض أهم التحديات التي تم اختيارها.

التحدي	العدد	النسبة المئوية
ضغط العمل	65	65%
نقص الموارد	55	55%
عدم التقدير	50	50%
ضعف التواصل	40	40%
عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات	35	35%

5.3. وجود تحسينات يمكن إجراؤها لزيادة الإنتاجية

التحسينات	العدد	النسبة المئوية
نعم	85	%85
لا	15	%15

5.4. وجود اقتراحات لتحسين بيئة العمل

الاقتراحات	العدد	النسبة المئوية
نعم	75	%75
لا	25	%25

5.5. وجود علاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي

العلاقة	العدد	النسبة المئوية
نعم	90	%90

لا	10	10%
----	----	-----

النتائج

1. البيانات الديموغرافية

- **تنوع العينة:** العينة متوازنة نسبياً من حيث الجنس، مع تمثيل جيد للفئات العمرية المختلفة والمستويات التعليمية المتنوعة. هذا التنوع يعزز من قابلية تعميم النتائج على نطاق أوسع.
- **الخبرة والموقع:** غالبية المشاركين لديهم خبرة عملية تتراوح بين سنة وخمس سنوات، وينتمون إلى مناطق حضرية رئيسية مثل الرياض وجدة والدمام. هذا يشير إلى أن الاستبيان يمثل آراء شريحة واسعة من القوى العاملة في هذه المناطق.

2. التحفيز الوظيفي

- **الرضا المادي:** هناك تباين واضح في الرضا عن الرواتب والحوافز المادية، مما يشير إلى الحاجة إلى مراجعة أنظمة الأجور والمكافآت.
- **التقدير والتطوير:** غالبية المشاركين يشعرون بالتقدير والاحترام، ويرون فرصًا للترقية والتطوير المهني، مما يعكس بيئة عمل إيجابية نسبيًا.
- **المكافآت والتأمين:** نظام مكافأة الإنجازات يحتاج إلى تحسين، حيث تتوزع الآراء بين الموافقة الجزئية وعدم الموافقة. توفر التأمين الصحي جيد بشكل عام، ولكن لا يزال هناك نسبة كبيرة محرومة منه.

3. الرضا الوظيفي

34. **الرضا العام والانتماء:** معظم المشاركين راضون عن وظائفهم ويشعرون بالانتماء والولاء للمؤسسة، مما يعكس ثقافة مؤسسية قوية.
35. **التوازن والراحة:** التوازن بين الحياة العملية والشخصية يمثل تحديًا، في حين أن الراحة في بيئة العمل جيدة بشكل عام.
36. **التوصية:** غالبية المشاركين ينصحون أصدقائهم بالعمل في نفس الشركة، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الرضا.

4. الإنتاجية

14. الأهداف والكفاءة: معظم المشاركين قادرون على تحقيق أهدافهم الوظيفية

ويعملون بكفاءة عالية، مما يشير إلى قوة الأداء.

15. الموارد والضغط: توفر الوقت والموارد الكافية يمثل تحديًا، وضغط العمل

يؤثر على إنتاجية نسبة كبيرة من المشاركين.

16. الأداء الأمثل: غالبية المشاركين يقدمون أفضل ما لديهم في العمل، مما

يعكس التزامًا قويًا.

5. العوامل المؤثرة والتحديات

- العوامل الرئيسية: الراتب وبيئة العمل وفرص التطوير هي أهم العوامل التي تؤثر

على الرضا الوظيفي.

- التحديات الرئيسية: ضغط العمل ونقص الموارد وعدم التقدير هي أهم التحديات

التي تواجه المشاركين.

- التحسينات والاقتراحات: غالبية المشاركين يعتقدون أن هناك تحسينات يمكن

إجرائها لزيادة الإنتاجية ولديهم اقتراحات لتحسين بيئة العمل.

- التحفيز والرضا: هناك إجماع قوي على وجود علاقة بين التحفيز والرضا

الوظيفي.

التوصيات

○ تحسين التحفيز المادي والمعنوي

- **مراجعة نظام الرواتب والحوافز:** إجراء دراسة شاملة لمقارنة الرواتب والحوافز مع السوق، وتعديلها لضمان العدالة والتنافسية.
- **تعزيز التقدير والمكافآت:** تطوير نظام واضح وعادل لمكافأة الإنجازات، وتفعيل برامج تقدير دورية للموظفين المتميزين.
- **توفير فرص التطوير المهني:** إنشاء برامج تدريب وتطوير مستمرة، وتقديم فرص للترقية بناءً على الأداء والجدارة.
- **توفير التأمين الصحي الشامل:** التأكد من توفير تأمين صحي مناسب لجميع الموظفين، وتوسيع نطاق التغطية لتلبية احتياجاتهم.

○ تعزيز الرضا الوظيفي

- **تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية:** تطبيق سياسات عمل مرنة، وتشجيع الموظفين على أخذ إجازاتهم، وتوفير برامج دعم للتوازن بين العمل والحياة.

- تعزيز بيئة العمل الإيجابية: تشجيع التواصل المفتوح، وتعزيز ثقافة الاحترام والتعاون، وتوفير بيئة عمل مريحة وآمنة.
- تعزيز الشعور بالانتماء والولاء: تنظيم فعاليات اجتماعية وثقافية، وتشجيع المشاركة في الأنشطة المؤسسية، وتوضيح رؤية المؤسسة وأهدافها.
- زيادة الإنتاجية
- توفير الموارد الكافية: التأكد من توفير الأدوات والموارد اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة، وتحديث الأنظمة والتقنيات المستخدمة.
- تخفيف ضغط العمل: إعادة توزيع المهام، وتحديد أولويات واضحة، وتوفير الدعم اللازم للموظفين للتعامل مع ضغوط العمل.
- تحسين التواصل والتنسيق: تعزيز التواصل بين الإدارات والأفراد، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات، وتطبيق أنظمة فعالة لإدارة المشاريع.
- تشجيع الابتكار والإبداع: توفير بيئة تشجع على الابتكار، وتطبيق آليات لجمع وتنفيذ اقتراحات الموظفين.

○ معالجة العوامل المؤثرة والتحديات

- **التركيز على العوامل الرئيسية:** إعطاء الأولوية لتحسين الراتب وبيئة العمل وفرص التطوير، حيث أنها العوامل الأكثر تأثيرًا على الرضا الوظيفي.
- **معالجة التحديات الرئيسية:** اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة ضغط العمل ونقص الموارد وعدم التقدير، وتطبيق حلول فعالة للتغلب عليها.
- **الاستماع إلى آراء الموظفين:** إجراء استبيانات دورية وفتح قنوات تواصل فعالة لجمع آراء الموظفين واقتراحاتهم، وتنفيذ التحسينات اللازمة بناءً عليها.
- **تعزيز ثقافة التحفيز:** التأكيد على العلاقة القوية بين التحفيز والرضا الوظيفي، وتطبيق برامج تحفيزية متنوعة ومستدامة.

المراجع

- أبو حميد، محمد سعد (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، دراسة ميدانية شركة نسما القابضة بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية.
- أبو شرح، نادر حامد (2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- بخيت، محمد أحمد بخيت طه (2016). أثر الحوافز على أداء العاملين. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، الخرطوم، السودان.
- بربر، كامل (2009). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الطبعة الأولى، مؤسسة مجد للدراسات والنشر، لبنان.
- بن مارني، نور عزم الدين (2019). أثر الحوافز على أداء العاملين في القطاع الصحي في إمارة أبوظبي، دراسة ميدانية للقطاع الصحي بإمارة أبوظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- جوادي، علي، وجوادي، خالد (2019). دور الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمدينة الوادي، الجزائر.

- الجساسي، عبد الله بن حمد (2011). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، سلطنة عمان.
- حمدان، روان، والساكت، ياسمين (2011). التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- حورية، عاشور (2016). سياسة الحوافز وتحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة مديرية التجارة بولاية المسيلة رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف.
- الحلايبة، غازي حسن عودة (2013). أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- خرخاشي، عبد الوهاب نوار (2017). واقع نظام الحوافز في المنشآت الرياضية وعلاقته بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- الخزعلي، علي سعدون عبد الله، والعاذلي، علي حسون (2017). دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين. رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، بغداد، العراق.
- الدروبي، سلمان (2006). التحفيز عن طريق إدراك الذات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رضا، موسى (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الأجهزة الأمنية في مطار الملك عبد العزيز الدولي في جدة، المملكة العربية السعودية.
- السالم، مؤيد، والصالح، عادل (2002). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن.
- السعودي، موسى (2018). أثر الحوافز المادية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، المملكة الأردنية الهاشمية.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل الرضا الوظيفي والإنتاجية لدى عينة من 100 مشارك، مع التركيز على العوامل المؤثرة والتحديات التي تواجههم. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين راضون عن وظائفهم ويشعرون بالانتماء، ولكن هناك تحديات تتعلق بالرواتب والحوافز، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، وضغط العمل. كما أكدت الدراسة على أهمية التحفيز المادي والمعنوي، وتوفير فرص التطوير المهني، وتحسين بيئة العمل. خلصت الدراسة إلى ضرورة اتخاذ إجراءات لتحسين هذه الجوانب لزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية.

الملاحق

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

- فهم العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وتحديد العوامل المؤثرة والتحديات التي تواجههم.

أقسام الاستبيان:

1. البيانات الديموغرافية للمشاركين:

- الجنس: (ذكر/أنثى)
- العمر: (فئات عمرية: 18-25، 26-35، 36-45، 46+)
- المستوى التعليمي: (ثانوي/جامعي/دراسات عليا)
- مستوى الخبرة في مجال العمل : (أقل من سنة، سنة إلى خمس سنوات، أكثر من خمس سنوات)
- المنطقة التي تسكن فيها : (الرياض، جدة، الدمام، مناطق أخرى)

2. التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي):

37. هل أنت راضٍ عن الراتب والحوافز المادية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)

38. هل تشعر بالتقدير والاحترام في بيئة العمل؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
39. هل تتوفر فرص للترقية والتطوير المهني؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
40. هل تشعر أن انجازاتك يتم مكافئتها بشكل عادل؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
41. هل يتوفر لديك تأمين صحي مناسب؟ (نعم/لا)

3. الرضا الوظيفي:

17. هل أنت راضٍ بشكل عام عن وظيفتك الحالية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
18. هل تشعر بالانتماء والولاء للمؤسسة التي تعمل بها؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
19. هل تشعر أن لديك توازنًا بين حياتك العملية والشخصية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)

ما/لا)

20. هل تشعر بالراحة في بيئة العمل؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
21. هل تتصح أصدقائك بالعمل في نفس الشركة؟ (نعم/لا)

4. الإنتاجية:

- هل تشعر أنك قادر على تحقيق أهدافك الوظيفية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
- هل تشعر أن لديك الوقت والموارد الكافية لإنجاز مهامك؟ (نعم/إلى حد ما/لا)
- هل تشعر أنك تعمل بكفاءة عالية؟ (نعم/إلى حد ما/لا)

• هل تشعر بوجود ضغط عمل يؤثر على إنتاجيتك؟ (نعم/إلى حد ما/لا)

• هل تشعر أنك تقدم أفضل ما لديك في عملك؟ (نعم/إلى حد ما/لا)

5. العوامل المؤثرة والتحديات:

• ما هي أهم العوامل التي تؤثر على رضاك الوظيفي؟ (خيارات متعددة: الراتب،

بيئة العمل، فرص التطوير، إلخ.)

• ما هي أهم التحديات التي تواجهك في بيئة العمل؟ (خيارات متعددة: ضغط العمل،

نقص الموارد، عدم التقدير، إلخ.)

• هل تعتقد أن هناك تحسينات يمكن إجراؤها لزيادة الإنتاجية؟ (نعم/لا)

• هل لديك أي اقتراحات لتحسين بيئة العمل؟ (نعم/لا)

• هل تعتقد أن هناك علاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي؟ (نعم/لا)

Midocean University

College of Management

Department/Master of Project Management



Research Title

The Impact of Job Motivation on Job Satisfaction and Productivity
in Modern Work Environments: A Case Study of the Private Sector
in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by: Student/Hilal Al-Obaili

:Supervision

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Faiz Jarad

:Academic Year

2025