

جامعة ميدأوشن

العرض المبدئي

التخصص: كلية الإدارة - ماجستير إدارة المشاريع

عنوان البحث:

قياس أثر تحفيز صغار العاملين في شركات القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب:

سليمان عبد الرحمن الطرباق

إشراف:

.....

العام الدراسي:

2026م

فهرس المحتويات

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- فروض الدراسة
- الدراسات السابقة
- الفجوة البحثية
- المنطلقات النظرية للدراسة
- المنهجية وطرق البحث
- مجتمع وعينة الدراسة
- أداة الدراسة
- أساليب التحليل الإحصائي
- حدود الدراسة
- المراجع

مقدمة:

تُعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية لنجاح المنظمات في العصر الحديث، حيث أصبحت القدرات البشرية والمعرفة والخبرات من أهم مصادر التميز التنافسي. ويُعد تحفيز العاملين أحد أبرز الأدوات الإدارية التي تعتمد عليها المنظمات لرفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. (Herzberg, 1968)

وتبرز أهمية تحفيز صغار العاملين في شركات القطاع الخاص نظرًا لكونهم يمثلون الشريحة الأكبر من القوى العاملة، كما أنهم يشكلون العمود الفقري للعمليات التشغيلية اليومية داخل المنظمات. وعلى الرغم من ذلك، فإن هذه الفئة غالبًا ما لا تحظى بالاهتمام الكافي من حيث التحفيز والدعم مقارنة بالمستويات الإدارية العليا.

وفي ظل بيئة العمل التنافسية في المملكة العربية السعودية، ومع توجهات رؤية ٢٠٣٠ التي تركز على رفع كفاءة سوق العمل، أصبح من الضروري تبني أساليب تحفيزية حديثة تساهم في تعزيز الدافعية والالتزام الوظيفي وتحسين الإنتاجية. (Ryan & Deci, 2020)

كما تشير الدراسات الحديثة إلى أن التحفيز لا يقتصر على الجوانب المادية فقط، بل يشمل أيضًا الجوانب المعنوية مثل التقدير والاحترام والمشاركة، والتي تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الدافعية الداخلية للعاملين (Deci et al., 2017).

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى قياس أثر تحفيز صغار العاملين في شركات القطاع الخاص، وتحليل العلاقة بين التحفيز والأداء التنظيمي، بما يساهم في تقديم نتائج عملية قابلة للتطبيق.

مشكلة الدراسة:

يُلاحظ في العديد من شركات القطاع الخاص أن برامج التحفيز غالبًا ما تركز على المستويات الإدارية العليا، في حين يحصل صغار العاملين على نصيب أقل من هذه الحوافز، سواء كانت مادية أو معنوية. ويؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى الدافعية لديهم، مما ينعكس سلبيًا على الأداء والإنتاجية.

كما أن بعض المنظمات تعتمد على أساليب تحفيزية تقليدية لا تتناسب مع احتياجات العاملين الحالية، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مما يؤدي إلى ضعف الرضا الوظيفي وزيادة معدلات التسرب الوظيفي.

وعلى الرغم من وجود أنظمة حوافز، إلا أن فعاليتها قد تكون محدودة نتيجة عدم توافقها مع توقعات العاملين، أو ضعف تطبيقها داخل بيئة العمل.

وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس:
ما أثر تحفيز صغار العاملين في شركات القطاع الخاص على الأداء التنظيمي؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

١. تسهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بتحفيز العاملين في المستويات الوظيفية الدنيا .
٢. توضح العلاقة بين التحفيز والأداء التنظيمي بشكل علمي .
٣. تسد فجوة بحثية في البيئة السعودية .
٤. تدعم الربط بين النظريات الإدارية والتطبيق العملي .

ثانياً: الأهمية التطبيقية

١. تساعد الشركات في تطوير سياسات التحفيز .
٢. دعم قرارات إدارات الموارد البشرية .
٣. تحسين الإنتاجية وتقليل الهدر .
٤. توفير أدوات لقياس أثر التحفيز .

أهداف الدراسة:

الهدف العام

قياس أثر تحفيز صغار العاملين في شركات القطاع الخاص على الأداء التنظيمي.

الأهداف الفرعية

١. قياس مستوى التحفيز لدى العاملين .
٢. تحديد العوامل المؤثرة في التحفيز .
٣. تحليل العلاقة بين التحفيز والأداء .
٤. التعرف على الفروق بين العاملين حسب الخصائص الديموغرافية .
٥. تقديم توصيات عملية .

تساؤلات الدراسة:

١. ما مستوى التحفيز لدى صغار العاملين؟
٢. ما أكثر أساليب التحفيز تأثيراً؟
٣. هل توجد علاقة بين التحفيز والأداء؟
٤. هل توجد فروق حسب العمر والخبرة والمؤهل؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحفيز صغار العاملين والأداء التنظيمي.

الفرضيات الفرعية:

H1 : يوجد أثر إيجابي للتحفيز المادي على الأداء.

H2 : يوجد أثر إيجابي للتحفيز المعنوي على الأداء.

H3 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

الفرضية الصفرية:

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والأداء.

الدراسات السابقة:

Ibrahim et al. (2022):

أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التحفيز والأداء، كما أكدت أن التحفيز يلعب دورًا وسيطًا في تحسين إنتاجية العاملين.

Rodrigues (2024):

أشارت إلى أن التحفيز يرتبط بشكل مباشر بالرضا الوظيفي، وأن وجود قيادة فعالة يعزز من دافعية العاملين.

Siyal et al. (2023):

أكدت أهمية القيادة في تعزيز التحفيز والاندماج الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء.

Boccoli et al. (2023):

أوضحت أن التحفيز يسهم في الاستقرار الوظيفي وتقليل التسرب.

الفجوة البحثية:

١. قلة الدراسات التي تناولت صغار العاملين تحديدًا .
٢. ندرة الدراسات التطبيقية في السعودية .
٣. ضعف القياس الكمي للعلاقة بين التحفيز والأداء .
٤. عدم التركيز على التحفيز كمتغير رئيسي مستقل .

المنطلقات النظرية:

أولاً: نظرية هيرزبرغ (Herzberg, 1968)

تُعد نظرية العاملين لهيرزبرغ من أهم النظريات المفسرة للتحفيز في بيئة العمل، حيث قسمت العوامل المؤثرة في رضا العاملين إلى نوعين رئيسيين: عوامل وقائية (Hygiene Factors) وعوامل محفزة (Motivators). وتشمل العوامل الوقائية مثل الراتب، وظروف العمل، والسياسات التنظيمية، وهي عوامل لا تؤدي بالضرورة إلى زيادة التحفيز، ولكن غيابها يؤدي إلى عدم الرضا.

أما العوامل المحفزة فتتمثل في الإنجاز، والتقدير، وتحمل المسؤولية، وفرص النمو، وهي التي تؤدي إلى رفع مستوى الدافعية والأداء لدى العاملين. وتؤكد هذه النظرية أن المنظمات التي تركز فقط على الحوافز المادية قد لا تحقق تحفيزاً حقيقياً، ما لم تهتم أيضاً بالجوانب المعنوية.

وتكمن أهمية هذه النظرية في هذه الدراسة في تفسير اختلاف مستويات التحفيز لدى صغار العاملين، حيث قد يكون ضعف الاهتمام بالعوامل المعنوية سبباً رئيسياً في انخفاض دافعيتهم، رغم توفر بعض الحوافز المادية.

ثانيًا: نظرية التوقع (Vroom, 1964)

تعتمد نظرية التوقع على أن دافعية الفرد للعمل تتحدد بناءً على ثلاثة عناصر رئيسية: التوقع (Expectancy)، والوسيلة (Instrumentality)، والقيمة (Valence). حيث يشير التوقع إلى مدى اعتقاد الفرد أن جهده سيؤدي إلى أداء جيد، بينما تشير الوسيلة إلى اعتقاده بأن الأداء الجيد سيقود إلى مكافآت، أما القيمة فتعبر عن مدى أهمية هذه المكافآت بالنسبة للفرد.

وبناءً على ذلك، فإن العامل يكون أكثر تحفيزًا عندما يدرك وجود علاقة واضحة بين الجهد المبذول والأداء، وكذلك بين الأداء والمكافآت. وفي حال غياب هذه العلاقة، فإن مستوى التحفيز ينخفض بشكل ملحوظ.

وتفيد هذه النظرية في الدراسة الحالية في تفسير سلوك صغار العاملين، حيث قد يؤدي ضعف الربط بين الجهد والمكافأة داخل بعض الشركات إلى انخفاض مستوى التحفيز لديهم، حتى في حال توفر الحوافز.

ثالثاً: نظرية التحديد الذاتي (Ryan & Deci, 2020) :

تُركز نظرية التحديد الذاتي على الدافعية الداخلية، حيث ترى أن الأفراد يصبحون أكثر تحفيزاً عندما يتم إشباع ثلاث حاجات نفسية أساسية، وهي: الاستقلالية (Autonomy)، والكفاءة (Competence)، والانتماء (Relatedness).

فالاستقلالية تعني شعور الفرد بقدرته على اتخاذ قراراته بنفسه، بينما تشير الكفاءة إلى شعوره بقدرته على الإنجاز، في حين يرتبط الانتماء بإحساسه بأنه جزء من بيئة عمل داعمة. وكلما تم إشباع هذه الحاجات، زادت الدافعية الداخلية لدى العاملين.

وتكمن أهمية هذه النظرية في أنها تفسر كيف يمكن للتحفيز المعنوي، مثل التقدير والدعم والاحترام، أن يكون له تأثير أقوى من التحفيز المادي في بعض الحالات. كما أنها تساعد في فهم كيفية تحسين بيئة العمل بما يعزز دافعية صغار العاملين بشكل مستدام.

المنهجية:

- نوع الدراسة: وصفية تحليلية
- المنهج: كمي
- الأداة: استبانة

مجتمع وعينة الدراسة:

المجتمع: صغار العاملين في القطاع الخاص في السعودية.
العينة: ٢٥٠-٤٠٠ موظف.

وسيتم اختيار العينة بطريقة تضمن تمثيل مختلف الفئات الوظيفية، وبمختلف الجنسيات، بما يسمح بالحصول على نتائج دقيقة.

أداة الدراسة:

استبانة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي، وتشمل:

- بيانات ديموغرافية
- مقياس التحفيز
- مقياس الأداء

أساليب التحليل:

سيتم استخدام:

- المتوسطات والانحراف المعياري
- معامل بيرسون
- اختبار T و ANOVA
- تحليل الانحدار

وذلك لاختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات.

حدود الدراسة

- مكانية: السعودية
- زمنية: ٢٠٢٦
- بشرية: صغار العاملين

المراجع (APA 7)

- Boccoli, G., et al. (2023) •
- Deci, E. L., et al. (2017) •
- Herzberg, F. (1968) •
- Ibrahim, M., et al. (2022) •
- Rodrigues, R. (2024) •
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020) •
- Siyal, S., et al. (2023) •
- Vroom, V. H. (1964) •