

أثر العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية للقطاع
الخاص بالمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة سابك

**The impact of the relationship between motivation and
job satisfaction for workers an applied study for the
private sector in the Kingdom of Saudi Arabia by
applying it to SABIC**

مشروع التخرج

اعداد

عائشة الحسين (221002545)

حمد الصالح (221000548)

نفيسة احمد (221000658)

إشراف

د. وليد سليمان

٢٠٢٣/٥١٤٤٤م

المقدمة :

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد أهم جوانب الإدارة التي تتعامل مع العنصر البشري في المؤسسات وتهتم بتوفير البيئة الملائمة للعاملين وتعزيز تحقيق الأهداف المؤسسية. ومن بين المفاهيم الأساسية التي تعتبر محوراً في إدارة الموارد البشرية، تأتي على رأسها مفهوم التحفيز والرضا الوظيفي. إذ يعدّ التحفيز أحد الأدوات الفعالة لتعزيز أداء العاملين وتحقيق التميز في المؤسسات، بينما يُعدّ الرضا الوظيفي مؤشراً لرضا العاملين عن بيئة العمل وتحقيق الرغبات الوظيفية لديهم .

يشهد القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية نمواً مستمراً وتطوراً سريعاً في السنوات الأخيرة. فقد شهد الاقتصاد السعودي تحولات هامة واستراتيجية تهدف إلى تعزيز الاستثمارات وتنويع مصادر الدخل. ونتيجة لذلك، زادت أعداد الشركات في القطاع الخاص وتوسعت نطاقات عملها، مما أدى إلى ازدياد الطلب على العمالة وتوفير فرص عمل جديدة. ومع تلك التحولات والتوسعات في القطاع الخاص، يزداد الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وتعزيز رضا العاملين وتحفيزهم للمساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف المؤسسات .

إن التحفيز الجيد يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تحفز العاملين وتعزز إنتاجيتهم ورغبتهم في تحقيق التميز. وعندما يشعر العامل بالتحفيز، فإنه يتحمل مسؤولية أعماله بشكل أكبر، ويسعى لتحقيق الأهداف المحددة وتطوير مهاراته الشخصية والمهنية. وعلى الجانب الآخر، يعتبر الرضا الوظيفي مؤشراً هاماً لقياس رضا العاملين عن وظائفهم وتجربتهم في مكان العمل. فعندما يشعر العامل بالرضا عن عمله، فإنه يكون أكثر استبقاءً في الوظيفة ويظهر مستويات أعلى من الالتزام والمشاركة في العمل .

من الجدير بالذكر أن العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي قد تختلف من بلد لآخر، نظراً للعوامل الثقافية والاجتماعية المحلية التي تؤثر على توقعات واحتياجات العاملين. وتعد المملكة العربية السعودية من أهم الدول في منطقة الشرق الأوسط من حيث النمو الاقتصادي والتطور التكنولوجي . وبالتالي، يوجد اهتمام متزايد في دراسة العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وتحديد العوامل المؤثرة في تعزيز رضا العاملين وتحقيق التحفيز المناسب. تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى فحص وتحليل العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. ستركز الدراسة على جمع البيانات من مجموعة عينات عشوائية تمثل العاملين في الشركات الخاصة المختلفة بالمملكة .

مشكلة الدراسة :

تواجه المؤسسات في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية تحديات عديدة في إدارة الموارد البشرية وتحقيق رضا العاملين .قد تعاني بعض الشركات من ارتفاع معدلات الاستبقاء للعاملين وتدني مستويات الرضا الوظيفي، مما يؤثر سلبيًا على أداء المؤسسة بشكل عام .قد يكون سبب هذه المشكلة في عدم وجود بيئة عمل تحفز العاملين وتلبي احتياجاتهم وطموحاتهم الوظيفية .

لذلك تتمحور اشكالية الدراسة في التساؤل التالي :هل توجد علاقة إيجابية بين التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية :

دراسة أثر العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين في شركة سابك تساهم في إثراء الأدب النظري في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي .من خلال تحليل العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي، يمكن الكشف عن العوامل المحفزة والعوامل المرضية التي تؤثر في رضا وأداء الموظفين في الشركة .وبالتالي، يمكن توجيه النظريات القائمة وتطوير المفاهيم النظرية لتفهم أفضل للعوامل التي تؤثر في الرضا والأداء الوظيفي .

من خلال هذه الدراسة، يمكن توسيع المعرفة حول العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي وتعزيز الفهم لأثر هذه العوامل على العمل المؤسسي .يساهم ذلك في تحسين نظريات إدارة الموارد البشرية وتعزيز قدرتنا على فهم السلوك العملي وتحفيز الموظفين .

الأهمية التطبيقية :

تتمحور الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في توجيه السياسات والممارسات الإدارية في شركة سابك وفي القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية بشكل عام .عن طريق فهم العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي، يمكن للشركة تطوير استراتيجيات وبرامج تحفيزية لزيادة رضا وأداء الموظفين .

بفهم أسباب التحفيز والرضا الوظيفي لدى الموظفين، يمكن لإدارة شركة سابك تحديد العوامل التي يجب تعزيزها وتعزيزها في بيئة العمل .يمكن للدراسة أيضًا أن توجه الاهتمام لمجالات محددة تحتاج إلى تحسين لتحقيق رضا الموظفين، مثل نظام المكافآت وترقية الوظائف وتوفير فرص التطوير المهني .

بالاستفادة من نتائج هذه الدراسة، يمكن للشركة تحقيق فوائد عديدة مثل زيادة رضا الموظفين، وتحسين أدائهم وإنتاجيتهم، وتعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة، وتقليل معدلات الاستقالة والتحويل، وتعزيز سمعة الشركة كصاحبة عمل مرغوبة .

تلعب دراسة أثر العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي دوراً هاماً في تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين في شركة سابك وفي القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية بشكل عام، مما يسهم في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها المستقبلية .

أهداف الدراسة :

- فحص العلاقة بين مستوى التحفيز ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- تحليل العوامل المؤثرة في التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص.
- تحديد أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز التحفيز والرضا الوظيفي.
- تحليل أهمية فرص الترقية والتطوير المهني في تحقيق التحفيز والرضا الوظيفي.
- تحليل أهمية توازن الحياة الشخصية والعملية في تعزيز التحفيز والرضا الوظيفي.
- تقديم توصيات عملية لشركة سابك وللقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية لتحسين بيئة العمل وتعزيز التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين .

اسئلة الدراسة:

في دراسة أثر العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين في شركة سابك، يمكن توجيه البحث باستخدام مجموعة من الأسئلة البحثية التالية :

1. ما هو مستوى التحفيز لدى الموظفين في شركة سابك؟
2. ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك؟
3. ما هي العوامل المحفزة التي تؤثر على التحفيز لدى الموظفين في شركة سابك؟
4. ما هي العوامل المرضية التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك؟
5. ما هو العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك؟
6. هل يوجد تأثير للعوامل المحفزة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك؟
7. هل يوجد تأثير للعوامل المرضية على التحفيز لدى الموظفين في شركة سابك؟

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الدراسات التي ناقشت التحفيز:

دراسة سليمان، (2017)

هذه الدراسة تهدف إلى دراسة تأثير الحوافز على أداء العاملين في شركة سكر كنانة خلال عام 2017. وتحاول الدراسة التحقق من عدة فروض، بما في ذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين، وكذلك بين الحوافز المادية وأداء العاملين .

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها أن الشركة تفضل تعيين النساء في وظائف تتناسب مع مقدراتهن وخصائصهن، على الرغم من أن عددهن يقل عن عدد الرجال . كما تعتمد الشركة في سياساتها التشغيلية على حملة الشهادات الجامعية، ويرجع ذلك إلى التقدم التكنولوجي والحاجة لكوادر وظيفية متخصصة تتوافق مع هذا التقدم .

ويتم منح العاملين في الشركة حوافز مادية ومعنوية بناءً على الجهد الذي يبذلونه ومتطلبات أدائهم . كما يلتزم الموظفون في الشركة بالتعليمات الصادرة من رؤسائهم المباشرين . وتؤمن الإدارة العليا بأهمية وضع برامج التحفيز ضمن الخطة الاستراتيجية للشركة .

بناءً على النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات، مثل ضرورة مطابقة نظام الحوافز المطبق في الشركة مع احتياجات ورغبات الموظفين المختلفة . كما توصي بمراعاة العدالة في صرف المكافآت، بما في ذلك العدالة في المقدار والنوع والتوقيت، وضرورة تعزيز الروح المعنوية للموظفين من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية وربط الحوافز بالجهود المبذولة .

أخيراً، ينصح الباحثون بعدم الاستخدام المفرط للحوافز السلبية مثل العقاب المادي والنقدي والعقاب المعنوي، واستخدامها فقط في حالات الضرورة، نظراً للتأثير السلبي الذي يمكن أن يكون لها على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي .

دراسة علي، (2021)

تستهدف الدراسة تحقيق عدة أهداف، بما في ذلك وضع حلول للمشكلة المعنية بنظام الحوافز في بيئة العمل . وتهدف أيضاً إلى فهم المشاكل والعوامل التي تعترض تطبيق نظام الحوافز وتأثيرها على رفع الروح المعنوية . كما تسعى الدراسة لتوضيح دور المدراء والمسؤولين في تعزيز الروح المعنوية للعاملين وتحديد أهمية الحوافز في تحسين أدائهم .

لتحقيق أهدافها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على استبانة لجمع البيانات اللازمة . تم تصميم الاستبانة باستخدام الإطار النظري والدراسات السابقة، وتم تطبيقها على موظفي شركة MTN للاتصالات في السودان باستخدام أسلوب العينة الميسرة .

بعد تحليل البيانات المجمعة من الاستبانة، توصل الباحث إلى عدة نتائج، بما في ذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنجاز والحوافز المدفوعة للعاملين، وأيضاً بين الخدمة المقدمة للجمهور والحوافز المدفوعة للعاملين. أخيراً، قدم الباحث عدة توصيات، منها ضرورة ربط صرف الحوافز بأداء العاملين بحيث يتم التفريق بينهم وفقاً لمستوى أدائهم. وأيضاً أوصى بإقامة ورش عمل وندوات لزيادة تأثير التحفيز على الموظفين في شركة MTN للاتصالات في السودان .

الدراسات التي ناقشت الرضا الوظيفي:

دراسة محمد، (2018)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين في الصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، وتحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي والدافعية في هذه المؤسسة. تسلط الدراسة الضوء على أهمية العنصر البشري في النجاح المؤسسي وتحقيق الأهداف المنشودة .

واستنتجت الدراسة أن رضا العاملين في الصندوق يتأثر بوجود تفويض للسلطات والصلاحيات بشكل عادل بين الموظفين. ومن التوصيات التي قدمتها الدراسة ضرورة مواصلة عمليات تفويض السلطات والصلاحيات، مع الاهتمام بتوزيع المهام بشكل عادل بين الموظفين والمساهمة في حل مشكلات العمل .

دراسة أبو كريشة، (2022)

تتناول الدراسة الحالية العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين في الجامعات الحكومية وغير الحكومية في مصر، بالتركيز على جامعة القاهرة وجامعة السادس من أكتوبر. تهدف الدراسة إلى تحديد جودة الأداء الوظيفي ورضا العاملين في هاتين الجامعتين، وتحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية وكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين. كما تهدف الدراسة أيضاً إلى تقييم التوازن بين حقوق وواجبات العاملين في الجامعات الحكومية وغير الحكومية. تستخدم الدراسة منهج البحث الوصفي المقارن، وتعتمد على استبيان إلكتروني تم توزيعه على عينة مكونة من 235 فرداً، من العاملين في كلا الجامعتين .

في الجانب النظري، تعتمد الدراسة على رؤية آدمز حول تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء من خلال المساواة والعدالة التنظيمية، ورؤية بورتو ولولر حول الإنجاز والعائد، بالإضافة إلى رؤية بلاو حول المدخلات والمخرجات .

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج. أظهرت النتائج وجود علاقة جوهرية بين رضا العاملين وأداءهم الوظيفي العالي. وأكدت الدراسة أن العدالة التنظيمية تلعب دوراً كبيراً في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى أداء العاملين في الجامعات. كما أكدت الدراسة على أهمية نظم الحوافز والمكافآت والأجور في تعزيز أداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي .

دراسة سطوحى، (2020)

تهدف الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمية في قطاع الإسمنت بمحافظة القاهرة. تم اختيار عينة عشوائية مؤلفة من عاملين بشركتي أسمنت طرة وأسمنت حلوان، حيث تم توزيع 384 استمارة على العاملين في كافة المستويات الإدارية .

تعتمد الدراسة على تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمية. يفهم الرضا الوظيفي كمقياس لمدى رضا العاملين عن وظائفهم وبيئة العمل في المنظمة. بينما يُعرف سلوك المواطن التنظيمية بأنه سلوك إيجابي من قِبَل العاملين، حيث يتجاوز ما هو مطلوب منهم بشكل تطوعي لدعم المنظمة وتحسين أدائها .

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمية. يعني ذلك أن العاملين الذين يشعرون بارتياح ورضا تجاه عملهم يتجاوزون ما هو مطلوب منهم في دعم وتعزيز المنظمة وتحقيق أهدافها. هذا السلوك الإيجابي يمكن أن يشمل تقديم المساعدة للزملاء، والمشاركة الفعّالة في فرق العمل، والتعاون في حل المشكلات، وتقديم اقتراحات لتحسين العمل، والالتزام بالقوانين والقواعد المنظمة .

تعكس النتائج أهمية تعزيز الرضا الوظيفي لتعزيز سلوك المواطن التنظيمية في قطاع الإسمنت . وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية والقيادة في هذا القطاع يجب أن تعمل على توفير بيئة عمل مشجعة وملائمة لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين .

الدراسات التي ناقشت أثر العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين:

دراسة عقبة، (2019)

يتناول البحث علاقة التحفيز بالرضا الوظيفي في مؤسسة فيرو فيال في عنابة. يُشدد البحث على أن المورد البشري يُعتبر محركاً أساسياً لرفع الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية. ويُقدّر أن تحسين ظروف العمل وتوفير الظروف المهنية للموظفين يؤدي إلى تحسين أدائهم وراحتهم، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي .

تُشير الدراسة إلى أهمية الحوافز كعامل مساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث تنشط سلوك الفرد وتوجهه نحو تحسين أدائه. ويركز البحث على التساؤل الرئيسي التالي: إلى أي مدى تساهم الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة فيرو فيال في عنابة .

يمكن اعتبار هذا البحث مهماً لفهم العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي في سياق مؤسسة فيرو فيال .قد تساعد نتائج الدراسة في تعزيز فهمنا لأهمية توفير حوافز فعالة للموظفين لتحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز أدائهم .

دراسة يحيايوي، (2015)

تناولت الدراسة دور التحفيز والرضا الوظيفي في المؤسسة التربوية في الجزائر .تم استخدام المسح الشامل كمنهج للدراسة، وتضمنت الأدوات المستخدمة المباشرة والمقابلة واستمارة لجمع البيانات والمعلومات .تم اختيار عينة من 41 مدرساً يعملون في مدرسة ثانوية في مدينة باتنة بالجزائر .

تناول الإطار النظري للدراسة مفهوم التحفيز وأنواعه وشروطه، ومفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، مثل الغياب ودوران العمل والتمارض والإضراب .وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، حيث أظهرت النتائج الأولية تأثير التحفيز المادي على الرضا الوظيفي للمعلمين، وأشارت النتائج الثانية إلى تأثير التحفيز المعنوي على الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وعلاقات العمل .وكشفت النتائج الثالثة أن المؤسسة تركز أكثر على العقوبات المادية بدلاً من العقوبات المعنوية .وتناولت النتائج الرابعة دور التحفيز في الرضا الوظيفي من خلال مؤشرات التحفيز المادي والمعنوي .

كما أوضحت النتائج أن التحفيز يعد وسيلة لتحقيق الرضا الوظيفي من خلال توفير شبكة من الحوافز المادية والمعنوية .وأوصت الدراسة بتطوير هيكل التحفيز المناسب للمعلمين، وتحسين علاقات العمل وتقليل ساعات العمل، وتشجيع المشاركة وتحسين البيئة العملية .

دراسة المؤمن، (2018)

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز على الرضا الوظيفي في شركة زين للاتصالات الخلوية في الكويت .تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة .استخدمت أداة الدراسة استبياناً يتألف من محورين، الأول يتعلق بتحفيز الموظفين ويشمل الحوافز المادية والحوافز المعنوية، والثاني يتعلق بالرضا الوظيفي للموظفين .تم توزيع الاستبيان على 280 موظفًا في شركة زين .أظهرت الدراسة عدة نتائج، بما في ذلك وجود علاقة إيجابية بين مؤشرات التحفيز والرضا الوظيفي، وأن

هذه العلاقة قوية وتتجه في الاتجاه العكسي. ومع ذلك، كانت درجات الارتباط أعلى في الحوافز المعنوية بالمقارنة مع الحوافز المادية. كما أشارت الدراسة إلى وجود تأثير للحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي، ولكن الحوافز المعنوية لها تأثير أكبر. توصي الدراسة بضرورة تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل الموظفين، وفتح المجال لهم للمشاركة في عملية صنع القرار. يعكس هذا توصية لتعزيز مشاركة الموظفين في تحسين بيئة العمل وزيادة رضاهم الوظيفي.

الإطار النظري:

ماهية التحفيز والرضا الوظيفي:

التحفيز والرضا الوظيفي هما مفاهيم مهمة في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي. يشير التحفيز إلى العمليات والعوامل التي تحفز الأفراد على تحقيق الأهداف المنصوص عليها في سياق العمل، بينما الرضا الوظيفي يعبر عن رضا الموظفين عن عملهم وظروف العمل التي يعملون فيها. وعندما يتواجد التحفيز الجيد والرضا الوظيفي لدى الموظفين، ينتج ذلك عن تحسين أدائهم وإنتاجيتهم والمساهمة الإيجابية في نجاح المنظمة.

لفهم أفضل للتحفيز والرضا الوظيفي، دعونا نناقش كل مفهوم بشكل منفصل ونستعرض العوامل المؤثرة فيهما.

1. التحفيز:

التحفيز هو العملية التي تحت الأفراد على العمل بجد وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف. يمكن أن يكون (التحفيز الداخلي) مثل الرغبة الشخصية لتحقيق النجاح (أو التحفيز الخارجي) مثل الحوافز المادية أو المعنوية.

هناك عدة نظريات تفسر التحفيز، بما في ذلك:

- **نظرية هيرزبرغ للتحفيز والرضا:** تشير إلى أن هناك (عوامل تحفيز) مثل التطور المهني والمسؤولية (وعوامل رضا) مثل الرواتب وظروف العمل، وهذه العوامل تعتبر مستقلة عن بعضها البعض.
- **نظرية التوقع:** تشير إلى أن الموظفين يتوقعون أن يحصلوا على مكافآت معينة عند تحقيق الأهداف، وإذا كانوا يعتقدون أن جهودهم ستؤدي إلى المكافأة، فإنهم سيكونون أكثر استعداداً للتحفيز.

تتأثر مستويات التحفيز بعوامل متعددة، مثل:

- المكافآت والحوافز المادية وغير المادية.
- فرص التطوير المهني والترقيات.
- بيئة العمل وثقافة المنظمة.
- العلاقات الاجتماعية في مكان العمل.
- تقدير واعتراف الزملاء والمدراء .

اهمية تحفيز الموظفين:

تحفيز الموظفين هو عنصر أساسي في إدارة الموارد البشرية ونجاح المنظمات .وفيما يلي نوضح أهمية تحفيز الموظفين :

1. زيادة الإنتاجية والأداء :يعتبر التحفيز عاملاً رئيسياً في تعزيز الإنتاجية وتحسين

أداء الموظفين .عندما يشعر الموظفون بالتحفيز، يكونون أكثر استعداداً للعمل بجد وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف المنصوص عليها .يتم تعزيز الإنتاجية بوجود موظفين متحمسين يعملون بشكل فعال وفعال .

2. تعزيز الإبداع والابتكار :التحفيز يساعد على تعزيز الإبداع والابتكار في المنظمة .

عندما يكون لدى الموظفين حرية تعبير أفكارهم وتشجيعهم على تجربة أفكار جديدة، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للتفكير بشكل إبداعي وتقديم حلول مبتكرة للتحديات التي تواجه المنظمة .

3. تحسين رضا الموظفين :يساهم التحفيز في تحسين رضا الموظفين عن عملهم

وظروف العمل التي يعملون فيها .عندما يشعر الموظفون بالتحفيز، يكونون أكثر رضاً وراحة ورغبة في البقاء في المنظمة .وبالتالي، ينخفض معدل تحوّل الموظفين ويتحسن مستوى الاستقرار في المنظمة .

4. تعزيز التعاون :التحفيز الجيد يساهم في تعزيز التعاون والعمل الجماعي في المنظمة .

عندما يكون لدى الموظفين الحماس والتحفيز، يكونون مستعدين للتعاون والتفاعل مع زملائهم بشكل إيجابي .ينشأ بيئة عمل تشجع على التعاون وتحفز الفرق على العمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة .

5. **تعزيز روح الانتماء والولاء:** التحفيز يساعد في تعزيز روح الانتماء والولاء

للمنظمة . عندما يكون لدى الموظفين تحفيز قوي، يشعرون بالانتماء للمنظمة ويرتبطون عاطفياً بها . يتم تعزيز الولاء والاستمرارية في المنظمة وتقليل معدل التحول الوظيفي .

6. **تحسين صحة الموظفين ورفاهيتهم:** التحفيز الجيد يؤثر على صحة ورفاهية

الموظفين . عندما يشعر الموظفون بالتحفيز والسعادة في العمل، فإنهم يعانون من مستويات أقل من الإجهاد والاستجابة العاطفية السلبية . وبالتالي، يحققون مستويات أفضل من الصحة العقلية والجسدية .

وبالتالي يترتب على تحفيز الموظفين فوائد عديدة للمنظمة، بما في ذلك زيادة الإنتاجية والأداء، تعزيز الإبداع والابتكار، تحسين رضا الموظفين، تعزيز التعاون والفريقية، تعزيز روح الانتماء والولاء، وتحسين صحة الموظفين ورفاهيتهم . لذا، يجب أن تكون تحفيز الموظفين أحد أولويات إدارة الموارد البشرية في المنظمات لتحقيق النجاح والاستدامة .

2. **الرضا الوظيفي:**

الرضا الوظيفي هو مدى رضا الموظفين عن عملهم وظروف العمل التي يعملون فيها . عندما يكون الموظفون راضين عن عملهم، يشعرون بالرضا الشخصي والاستياء الأقل من العمل . يؤثر الرضا الوظيفي بشكل إيجابي على الموظفين والمنظمة بصفة عامة، ويمكن أن يؤدي إلى زيادة الالتزام والإنتاجية .

تتأثر مستويات الرضا الوظيفي بعوامل مختلفة، مثل:

- مدى التوافق بين المهارات والقدرات الشخصية ومتطلبات الوظيفة.
- الراتب والمزايا المادية.
- التقدم المهني وفرص التدريب.
- طبيعة العلاقات الاجتماعية في العمل.
- الثقة والتعامل العادل مع الموظفين.
- مستوى الحماية والأمان في العمل.
- القيادة ونوعية إدارة الموظفين .

إدارة الموارد البشرية والقادة في المنظمات يجب أن يكون لديهم اهتمام بتعزيز التحفيز والرضا الوظيفي . بعض الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحقيق ذلك تشمل :

- توفير بيئة عمل تحفيزية وداعمة، وتعزيز الثقة والعدالة التنظيمية.
- تقديم الحوافز المناسبة والتعويضات المادية وغير المادية.
- تقديم فرص التطوير المهني والتدريب المستمر.
- تعزيز العمل الجماعي وتحسين العلاقات بين الزملاء.
- توفير نظام اتصال فعال لتعزيز التفاعل وتقديم الملاحظات البناءة.
- توفير فرص للمشاركة في صنع القرار وتحقيق الاعتراف والتقدير .

التحفيز والرضا الوظيفي هما جوانب أساسية في تحسين الأداء والاستمرارية في المنظمات .من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وداعمة وتلبية الاحتياجات وتشجيع التطوير، يمكن للمنظمات تحقيق أفضل مستويات التحفيز والرضا الوظيفي والاستفادة من طاقات الموظفين بشكل أفضل .

العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي:

التحفيز والرضا الوظيفي هما مفاهيم مترابطة ويتأثر كل منهما بالآخر .عندما يكون هناك مستوى عالٍ من التحفيز في مكان العمل، يزيد من احتمالية حدوث رضا العاملين عن عملهم .وبالمثل، عندما يكون العاملون راضين عن عملهم وظروفه، فإن ذلك يعزز التحفيز ويحافظ عليه . لفهم العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي بشكل أفضل، يجب أن نلقي نظرة على بعض النقاط التالية :

1. تأثير التحفيز على الرضا الوظيفي :

عندما يكون هناك مستوى عالٍ من التحفيز في مكان العمل، فإنه يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين .عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم محظورة وغير مقدرة، قد يفتقرون إلى التحفيز والحماس لتحقيق الأهداف المنصوص عليها .ومع ذلك، عندما يتلقون التحفيز اللازم من خلال الحوافز الملائمة والترقيات والتطوير المهني، فإنهم يصبحون أكثر رضاً عن عملهم وملتمزين بما يقومون به .

2. تأثير الرضا الوظيفي على التحفيز :

عندما يكون العاملون راضين عن عملهم وظروفه، فإن ذلك يعزز التحفيز ويحافظ عليه . الموظفون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يكونون أكثر استعدادًا للعمل بجد وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف .إذا كانت الشركة توفر فرص التطوير المهني والترقيات والتقدير والمكافآت المناسبة، فإنها تعزز الرضا الوظيفي للموظفين وبالتالي تحفزهم على تقديم أفضل أداء .

3. العوامل المشتركة :

هناك عوامل مشتركة بين التحفيز والرضا الوظيفي، وهذه العوامل تعزز كلاهما .على سبيل المثال، الاعتراف والتقدير هما عاملان مهمان في تعزيز التحفيز والرضا الوظيفي .عندما يتم الاعتراف بإنجازات الموظفين ويتم تقديرها، فإنها تشعرهم بالثقة والرضا وتعزز تحفيزهم لتحقيق المزيد من النجاحات .بالإضافة إلى ذلك، العلاقات الاجتماعية الإيجابية في مكان العمل تعزز كل من التحفيز والرضا الوظيفي .عندما يكون هناك بيئة عمل صحية وداعمة ويشعر الموظفون بالتواصل والتعاون مع زملائهم، فإن ذلك يعزز التحفيز والرضا الوظيفي .

4. الأثر على الأداء والإنتاجية :

عندما يتوفر التحفيز الجيد والرضا الوظيفي لدى الموظفين، فإنهم يظهرون أداءً أفضل ويكونون أكثر إنتاجية .عندما يشعر الموظفون بالرضا والراحة في عملهم، فإنهم يصبحون أكثر اهتماماً بتحقيق الأهداف وتلبية توقعات المنظمة .ومن ناحية أخرى، عندما يحصل الموظفون على التحفيز اللازم ويشعرون بالتحفيز، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية .وبالتالي، يمكن أن يؤدي الرضا الوظيفي والتحفيز إلى تحسين أداء الموظفين والمساهمة الإيجابية في نجاح المنظمة .وبالتالي هناك علاقة متبادلة بين التحفيز والرضا الوظيفي، حيث يؤثر كل منهما بشكل مباشر وغير مباشر على الآخر .التحفيز الجيد يزيد من احتمالية حدوث رضا العاملين عن عملهم، بينما الرضا الوظيفي يعزز التحفيز ويحافظ عليه .وعندما يتوفر التحفيز والرضا الوظيفي لدى الموظفين، فإنهم يظهرون أداءً أفضل ويكونون أكثر إنتاجية .لذا، يجب أن يكون لدى إدارة الموارد البشرية والقادة اهتمام بتعزيز التحفيز والرضا الوظيفي كجزء من استراتيجياتهم لتحقيق النجاح المستدام للمنظمة .

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية هرزبرغ للاحتياجات.

نظرية هرزبرغ للاحتياجات هي نظرية يقدمها النموذج النفسي فريدريك هرزبرغ في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي .تركز هذه النظرية على تفسير العوامل التي تؤثر في تحفيز الموظفين والتي تؤدي بدورها إلى الرضا الوظيفي .

تتألف نظرية هرزبرغ للاحتياجات من افتراضات أساسية تتعلق بتصنيف العوامل المحفزة والعوامل المرضية في بيئة العمل .وفقاً لهرزبرغ، تعتبر العوامل المحفزة والعوامل المرضية كمجموعتين منفصلتين من العوامل، حيث يؤثر تواجد العوامل المحفزة بشكل إيجابي على التحفيز

والرضا الوظيفي، بينما يكون تأثير العوامل المرضية سلبياً في حال وجودها، ولكن لا يكون لها تأثير إيجابي إذا تمت إزالتها .

تتنتمي العوامل المحفزة إلى ما يسمى بـ "عوامل النمو"، وهي العوامل التي تتعلق بالعمل ذاته وطبيعته، والتي يجد الموظفون القيمة والرضا في تنفيذها .تشمل هذه العوامل النمو الشخصي والتطوير المهني والمسؤولية والتقدم في العمل والإنجاز والتعرف والاعتراف بالأداء الجيد .

من الجانب الآخر، تنتمي العوامل المرضية إلى ما يسمى بـ "عوامل الانخفاض"، وهي العوامل التي لا تتعلق بالعمل ذاته، ولكنها تتعلق بالبيئة العملية والظروف المحيطة .تشمل هذه العوامل الرواتب والمكافآت، والسياسات والإجراءات الإدارية، وعلاقات العمل والتوجيه الإشرافي والظروف الفيزيائية للعمل .

توصلت نظرية هزربرغ للاحتياجات إلى استنتاجات رئيسية :

- العوامل المحفزة هي التي تؤثر في تحفيز الموظفين ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتتعلم بطبيعة العمل ذاته وتحقيق الإنجازات والنمو الشخصي والمهني .
- العوامل المرضية لا تؤثر في تحفيز الموظفين بشكل مباشر، ولكن إذا كانت موجودة في بيئة العمل، فإنها تسبب عدم الرضا والاستياء لدى الموظفين .

2. نظرية التوقع:

نظرية التوقع هي إحدى النظريات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي . تقوم هذه النظرية على افتراض أن التحفيز والأداء يتأثران بتوقعات الموظفين للحصول على مكافآت ومنافع مرتبطة بأدائهم .بمعنى آخر، فإن الموظفين يتوقعون أن يحدث تأثير معين عند تحقيق أداء جيد، وأن هذا التأثير سيكون له قيمة وفائدة لهم .

تتألف نظرية التوقع من ثلاثة مكونات رئيسية :

1. توقعات الأداء :يشير إلى الاعتقادات الشخصية للموظفين بشأن قدرتهم على تحقيق أداء

جيد في المهام والواجبات المناطة بهم .يعتقد الموظفون أن الجهد الذي يبذلونه سيؤدي إلى الأداء المرجو، ويعتقدون أن مهاراتهم وقدراتهم ستمكنهم من تحقيق هذا الأداء .

2. توقعات العائد :يشير إلى توقعات الموظفين بشأن العوائد والمكافآت التي ستحصل عليها

في حالة تحقيقهم أداءً جيداً .يعتقد الموظفون أن الأداء الجيد سيؤدي إلى الحصول على مكافآت مثل زيادة الرواتب، وترقية وظيفية، وتقدير وتشجيع من الإدارة، وفرص تطوير المهارات، ومكافآت مادية أخرى .

3. **قيمة العوائد:** يعكس قيمة العوائد اعتبار الموظفين للعوائد المتوقعة في حالة تحقيقهم أداءً جيداً. يتوقف التحفيز والاهتمام بالأداء على قيمة العوائد من وجهة نظر الموظفين، حيث يفضلون العوائد ذات القيمة العالية والتي تلبي احتياجاتهم الشخصية والمهنية .

وفقاً لنظرية التوقع، إذا كان لدى الموظفين توقعات عالية للأداء والعوائد المرتبطة به، وإذا كانوا يربون قيمة هذه العوائد، فسيكونون أكثر استعداداً لبذل المزيد من الجهد والالتزام في العمل وتحقيق أداء أفضل بالمقابل، إذا كانت توقعاتهم منخفضة أو إذا كانوا يعتبرون العوائد غير مجزية، فقد يكون لديهم تأثير سلبي على التحفيز والأداء. توفر نظرية التوقع إطاراً نظرياً لفهم سلوك الموظفين وتحفيزهم في بيئة العمل. يمكن استخدام هذه النظرية لتصميم نظام مكافآت فعال وإدارة الأداء وتحفيز الموظفين على تحقيق أهداف المنظمة. كما يمكن استخدامها في توجيه سياسات التعيين والترقية وتطوير المهارات لتلبية توقعات الموظفين وزيادة رضاهم وأدائهم .

المنهجية وطرق البحث:

الدراسة تتبع منهجية وطرق بحث تحت عنوان " أثر العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين -دراسة تطبيقية للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية بتطبيق على شركة سابك . "وفقاً لذلك، يتم اعتماد النهج الوصفي التحليلي في الدراسة .

المنهجية:

1. **تصميم الدراسة:** يتم تحديد تصميم الدراسة كدراسة وصفية تحليلية، تهدف إلى وصف العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي للعاملين في شركة سابك وتحليلها .
2. **مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:** يتم تحديد مجتمع الدراسة كل موظفي شركة سابك في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. ومن ثم، يتم اختيار عينة تمثل عدداً من الموظفين من شركة سابك .
3. **جمع البيانات:** يتم استخدام استبيانات مقننة لجمع البيانات من الموظفين المشاركين في الدراسة. يتم تطوير استبيان يغطي مفاهيم التحفيز والرضا الوظيفي. يمكن أيضاً إجراء مقابلات مع عينة من الموظفين للحصول على مزيد من التفاصيل والتوضيحات .
4. **تحليل البيانات:** يتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام تقنيات الإحصاء المناسبة. يتم استخدام التحليل الوصفي لتحليل وصفي للمتغيرات والمعلومات الأساسية. يمكن

استخدام تقنيات التحليل التحويلي لتحليل العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي .يمكن
أيضاً استخدام تقنيات التحليل التبايني لمقارنة مختلف المجموعات .

5. **تفسير النتائج :** يتم تفسير النتائج المستخلصة من تحليل البيانات بناءً على الإطار
النظري والأهداف المحددة للدراسة .يتم تحليل العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي
وتوضيح العوامل المؤثرة في هذه العلاقة .

قائمة المراجع والمصادر:

- "سليمان، الهادي. (2017). أثر الحوافز على أداء العاملين: التطبيق على شركة سكر كنانة. مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، ع 10، "34" - 10
- " علي، أبو بكر عطا الله أحمد، و عبدالحليم، محمد فرح محمد. (2021). أثر الحوافز على أداء العاملين (بالتطبيق على مجموعة شركات MTN للاتصالات السودان في الفترة 2017 م.-2019 م.) (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.
- محمد، سارة التجاني الشريف. (2018). الرضا الوظيفي: دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الإجتماعية. مجلة الدراسات العليا، مج 12، ع 45، 59 - 82.
- " عقبة، سعيدة. 2019. علاقة التحفيز بالرضا الوظيفي : دراسة ميدانية بمؤسسة فيروفيال-عنابة. مجلة العلوم الإدارية و المالية،مج. 3، ع. 2، ص ص. 111-120.
- "يحياوي، مريم. 2015. التحفيز و الرضا الوظيفي في المؤسسة التربوية الجزائرية : دراسة ميدانية بثنائية أحمد سليمان باتنة-الجزائر. مجلة الدراسات التاريخية و الاجتماعية ،مج. 2015، ع. 5، ص ص. 108-121.
- المؤمن، عدنان مراد. (2018). أثر التحفيز على الرضا الوظيفي: دراسة على شركة زين للاتصالات الخلوية الكويتية. مجلة القراءة والمعرفة، ع 200، 113 - 138.
- "أبو كريشة، نهى مصطفى كمال. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية. مجلة البحث العلمي في الآداب، ع 23، ج 2، 55 - 111".
- سطوح، دعاء محمد عبد السلام. 2020. أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية : دراسة تطبيقية على قطاع الإسمنت. مجلة بحوث الشرق الأوسط،مج. 2020، ع. 56، ص ص. 81-98.