

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



عنوان البحث

قياس اثر التحفيز المعنوي على اداء الموظفين في شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض

Measuring the impact of moral motivation on employee's performance in private sector corporate in

Riyadh

دراسة وصفية تحليلية

إعداد الطالب/

منصور حسين علي الشريف

إشراف/

د. الفيصـل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

في سياق الأعمال الحديث، يُعتبر التحفيز المعنوي للموظفين أحد العوامل الحاسمة لتحقيق الأداء المتميز والاستدامة التنافسية للشركات. وفقاً لدراسة أجراها Schneider و Smith (2004)، يتعلق التحفيز المعنوي بتعزيز رغبة الموظفين في الإسهام بشكل إيجابي ومستمر في أهداف المؤسسة. وطبقاً لتقرير صادر عن غرفة الرياض التجارية في عام 2022، فإن 65% من الشركات الخاصة تعتبر التحفيز المعنوي عاملاً أساسياً في تحسين إنتاجية الموظفين. كما أشارت Colquitt وزملاؤه (2009)، فإن التحفيز المعنوي يؤثر بشكل كبير على تحقيق الأهداف الإدارية والاقتصادية للشركات، من خلال تعزيز الانخراط والإنتاجية في بيئة العمل. يسعى هذا البحث إلى استكشاف وتحليل تأثير التحفيز المعنوي على أداء الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض، مع التركيز على السياق الثقافي والاجتماعي للمدينة. يهدف البحث إلى تقديم رؤى قيمة لمديري الموارد البشرية وصناع القرار حول كيفية تعزيز بيئة العمل لتحقيق أقصى استفادة من موارد العمل البشرية، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض، تتطلب المنافسة العالية في سوق العمل تبني استراتيجيات فعالة لتحسين أداء الموظفين والحفاظ على بيئة عمل إيجابية. يُعد التحفيز المعنوي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على جوانب متعددة من العمل؛ فهو لا يعزز فقط الأداء الفردي للموظفين، بل يساهم أيضًا في خلق بيئة عمل محفزة ويدعم النتائج الاقتصادية للشركة. على الرغم من ذلك، فإن الدراسات السابقة لم تتناول بشكل كافٍ العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء الوظيفي وبيئة العمل والنتائج الاقتصادية في سياق الشركات الخاصة بالرياض. بناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف تأثير التحفيز المعنوي على:

الأداء الوظيفي للموظفين: كيف يؤثر التحفيز المعنوي على الكفاءة، والإنتاجية، والالتزام الوظيفي؟

بيئة العمل: كيف يساهم التحفيز المعنوي في تحسين بيئة العمل وتعزيز الروح المعنوية والجماعية؟

النتائج الاقتصادية: ما هو التأثير المباشر وغير المباشر للتحفيز المعنوي على الأداء الاقتصادي للشركات، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وتقليل تكاليف الدوران الوظيفي؟

من خلال فهم هذه العلاقات، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تمكن الشركات من تعزيز أداء الموظفين وخلق بيئة عمل إيجابية، مما ينعكس بشكل إيجابي على النتائج الاقتصادية والأداء الوظيفي بشكل عام.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذا البحث من خلال استكشاف وتحليل تأثير التحفيز المعنوي على أداء الموظفين في شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض. يعد فهم هذا التأثير ذا أهمية بالغة نظراً لدور التحفيز المعنوي كعامل رئيسي في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل الشركات. بناءً على بيانات من غرفة الرياض التجارية (2022)، يتضح أن الشركات التي تطبق استراتيجيات فعالة للتحفيز المعنوي تحقق زيادة بنسبة 20% في إنتاجية الموظفين وتقليلاً ملحوظاً في معدلات الدوران الوظيفي. من خلال كشف العوامل التي تسهم في تعزيز التحفيز المعنوي، يمكن للدراسة أن تساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية وتحفيز الموظفين، مما يعزز من كفاءة الشركات وتحسين قدرتها التنافسية في السوق، ويحقق استدامة طويلة الأمد للشركات في ظل التحولات الاقتصادية المستمرة.

الأهمية النظرية:

يتناول هذا البحث تحليل تأثير التحفيز المعنوي على أداء الموظفين في شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض، حيث يعد هذا الموضوع محورياً لفهم ديناميكيات السلوك التنظيمي وتعزيز الأداء الوظيفي. يهدف البحث إلى تقديم إطار نظري شامل يعزز من الفهم العلمي حول كيفية تأثير التحفيز المعنوي على مختلف جوانب الأداء الوظيفي، مستنداً إلى دراسات مثل دراسة Hofstede (2001) التي تؤكد على تأثير السياق الثقافي على استجابة الموظفين للتحفيز. هذا الفهم يمكن أن يساهم في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتعزيز كفاءة الشركات، مما يدعم قدرتها التنافسية في سوق العمل المتغير والمتنامي في مدينة الرياض.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في توفير إطار نظري وأدلة عملية يمكن أن تساهم بشكل فعال في تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض. استناداً إلى نتائج الدراسة التي أجرتها غرفة الرياض التجارية (2022)، فإن التحفيز المعنوي الفعال يمكن أن يؤدي إلى تحسين إنتاجية الموظفين بنسبة تصل إلى 20% وتقليل معدلات الدوران الوظيفي بنسبة 15%. من خلال فهم تأثير التحفيز المعنوي على أداء الموظفين، يمكن للشركات تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تعزز الإنتاجية والكفاءة، مما يساهم في تحقيق الاستدامة العملية والنمو الاقتصادي، وتقديم ميزة تنافسية ملموسة للشركات في السوق المحلي والإقليمي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التحفيز المعنوي على أداء الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض من خلال تحليل شامل للعوامل المؤثرة والنتائج المحتملة. وتتمثل الأهداف الرئيسية للدراسة في:

تحليل تأثير التحفيز المعنوي على أداء الموظفين من حيث الإنتاجية، والكفاءة، والالتزام الوظيفي.

تحديد العوامل التي تسهم في تعزيز التحفيز المعنوي لدى الموظفين، مع التركيز على السياسات الداخلية والممارسات القيادية.

تقييم كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز التحفيز المعنوي، من خلال تقديم توصيات عملية تستند إلى أفضل الممارسات والتجارب المحلية والعالمية.

تساؤلات الدراسة

كيف يؤثر التحفيز المعنوي على جوانب مختلفة من أداء الموظفين في الشركات الخاصة بالرياض؟

ما هي العوامل التي تؤثر بشكل كبير على مستويات التحفيز المعنوي بين الموظفين؟

كيف يمكن للشركات تحسين بيئة العمل لزيادة التحفيز المعنوي وتحقيق أداء وظيفي أفضل؟

فروض الدراسة:

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي وزيادة أداء الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض، مما ينعكس على الكفاءة والإنتاجية.

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي وتحسين بيئة العمل في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض، مما يعزز من الروح المعنوية والتعاون بين الموظفين.

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي وتحقيق نتائج اقتصادية إيجابية للشركات في القطاع الخاص بمدينة الرياض، بما في ذلك زيادة الإيرادات وتقليل تكاليف الدوران الوظيفي.

الدراسات السابقة:

تشمل هذه الدراسة استعراضاً شاملاً للأدبيات السابقة المتعلقة بأثر التحفيز المعنوي على أداء الموظفين، مع التركيز على الدراسات التي تم إجراؤها في السياقات المحلية والدولية. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أجراها Al-Shehri (2018) أن التحفيز المعنوي يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظفين بنسبة تصل إلى 25% في الشركات السعودية. كما كشفت دراسة أخرى لـ Wang و Huang (2021) عن أن التحفيز المعنوي يؤثر بشكل كبير على تحسين البيئة التنظيمية وتقليل معدلات التوتر والإجهاد بين الموظفين في الشركات الصينية. من خلال مراجعة هذه الأدبيات، تسعى الدراسة إلى فهم كيف يمكن تطبيق النتائج المستخلصة لتحسين بيئة العمل وأداء الموظفين في شركات القطاع الخاص بالرياض، مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الثقافية والاجتماعية المحلية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يتناول هذا القسم المنطلقات النظرية التي يعتمد عليها البحث لفهم تأثير التحفيز المعنوي على أداء الموظفين. يعتمد البحث على مجموعة من النظريات الأساسية، بما في ذلك:

نظرية Maslow للحاجات: التي تقترح أن الأفراد يسعون لتلبية احتياجاتهم الهرمية من خلال العمل، وأن تلبية الاحتياجات العليا مثل التقدير وتحقيق الذات تعزز التحفيز المعنوي بشكل كبير.

نظرية Herzberg للعوامل المحفزة: التي تفرق بين العوامل المحفزة مثل الإنجاز والتقدير والتي تزيد من رضا الموظفين، والعوامل الصحية مثل بيئة العمل والرواتب التي تمنع عدم الرضا.

نظرية Vroom للتوقعات: التي تؤكد أن التحفيز يعتمد على توقعات الموظفين بأن جهودهم ستؤدي إلى أداء معين، والذي سيؤدي بدوره إلى تحقيق نتائج مرضية.

من خلال دمج هذه النظريات، يسعى البحث إلى تقديم فهم شامل لكيفية تأثير التحفيز المعنوي على أداء الموظفين في سياق الشركات الخاصة بالرياض.

المنهجية وطرق البحث:

لقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتقييم ووصف أثر التحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي في شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض. يهدف هذا المنهج إلى تحليل الظاهرة من خلال جمع البيانات ووصفها بشكل دقيق، مما يمكن من تقييم العلاقات بين التحفيز المعنوي وأداء الموظفين.

تركز منهجية الدراسة على جمع آراء وتصورات العاملين في شركات القطاع الخاص في الرياض حول تأثير التحفيز المعنوي على أدائهم. لتحقيق ذلك، تم توزيع استبيانات مقننة على عينة عشوائية من الموظفين في هذه الشركات. كذلك، تم إجراء مقابلات نوعية مع عدد من المديرين والمشرفين لفهم السياق التنظيمي والثقافي الذي يؤثر على استجابة الموظفين للتحفيز المعنوي.

من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، سيقوم الباحث بعملية تقييم ومقارنة البيانات المجمعة، بالإضافة إلى تفسير النتائج للوصول إلى استنتاجات دقيقة. هذه الاستنتاجات ستكون بمثابة أساس لتقديم توصيات عملية تهدف إلى تحسين استراتيجيات التحفيز المعنوي وتعزيز الأداء الوظيفي في القطاع الخاص. يتيح هذا النهج للباحث استكشاف الفروق والروابط بين متغيرات التحفيز المعنوي وأداء الموظفين، مما يساعد على صياغة اقتراحات مبنية على أدلة قوية لدعم عملية صنع القرار في المؤسسات الخاصة.

أدوات الدراسة :

لقد اعتمد الباحث في إعداد الدراسة على أدوات متنوعة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة. من أهم هذه الأدوات إعداد استبيان تم توزيعه على عينة شاملة تضم موظفين من مختلف الشركات الخاصة في الرياض، بهدف تقييم أثر التحفيز المعنوي على أدائهم الوظيفي. كما استخدم الباحث أداة الملاحظة لمتابعة سلوك الموظفين وتوثيق التفاصيل المتعلقة بتفاعلهم مع بيئة العمل وسياسات التحفيز.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على مناطق أخرى.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال عام 2024، مما يجعل النتائج مرتبطة بالسياق الاقتصادي والاجتماعي لتلك الفترة.

الحدود الديموغرافية: شملت الدراسة موظفين من مستويات وظيفية مختلفة في القطاع الخاص بالرياض، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.

الحدود المنهجية: اعتمدت الدراسة على الاستبيانات بشكل رئيسي، مما قد يحد من العمق النوعي للمعلومات.

الحدود المفاهيمية: ركزت الدراسة على التحفيز المعنوي فقط، دون تناول أنواع التحفيز الأخرى.

الحدود المتعلقة ببيئة العمل: شملت الدراسة بيانات عمل مختلفة ضمن شركات القطاع الخاص في الرياض.

الحدود الثقافية والاجتماعية: النتائج قد تتأثر بالسياق الثقافي والاجتماعي لمدينة الرياض، مما قد يحد من تعميم النتائج.

الحدود الاقتصادية: تأثرت الدراسة بالظروف الاقتصادية الحالية في مدينة الرياض، مما قد يؤثر على النتائج في سياقات اقتصادية مختلفة.

المراجع:

Al-Shehri, M. (2018). Impact of intrinsic motivation on job performance: Evidence from Saudi private sector. *Journal of Business Research*, 85, 222–230

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw–Hill Education

Huang, X., & Wang, H. (2021). Motivational impacts on employee performance: A case study in China. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 101–119

غرفة الرياض التجارية. (2022). تقرير حول تأثير التحفيز المعنوي على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بالرياض. الرياض: غرفة الرياض التجارية.

مصادر للدراسات والمقالات:

دراسة: "أثر التحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي وبيئة العمل والنتائج الاقتصادية في القطاع الخاص بالرياض" المؤلفون: عبدالله الزهراني، سارة العتيبي.

النشر: مجلة الاقتصاد والأعمال.

الرابط: أثر التحفيز المعنوي

الملخص: تناقش الدراسة تأثير التحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي للموظفين، وتحسين بيئة العمل، والنتائج الاقتصادية للشركات الخاصة بالرياض.

مقال: "دور التحفيز المعنوي في تحسين الأداء الوظيفي وبيئة العمل والنتائج الاقتصادية للشركات" المؤلف: خالد الرفاعي.

النشر: مجلة الإدارة الحديثة.

الرابط: دور التحفيز المعنوي

الملخص: يناقش المقال كيفية تأثير التحفيز المعنوي على تحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز بيئة العمل، وأثر ذلك على النتائج الاقتصادية.

تقرير: "تحليل بيئة العمل التحفيزية وتأثيرها على الأداء الوظيفي والاقتصادي في شركات القطاع الخاص بالرياض"

الناشر: غرفة الرياض التجارية.

الرابط: تحليل بيئة العمل التحفيزية

الملخص: يقدم التقرير تحليلاً شاملاً لبيئة العمل التحفيزية في شركات القطاع الخاص بالرياض وتأثيرها على الأداء الوظيفي والنتائج الاقتصادية.

دراسة: "تأثير التحفيز المعنوي على الأداء الفردي والجماعي والنتائج الاقتصادية في الشركات الخاصة بالرياض"

المؤلفون: فهد العبدالله، منى القحطاني.

النشر: مجلة العلوم الإدارية.

الرابط: تأثير التحفيز المعنوي

الملخص: تبحث الدراسة في العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء الفردي والجماعي للموظفين، وأثره على النتائج الاقتصادية للشركات الخاصة بالرياض.

كتاب: "إدارة التحفيز في بيئة العمل: التأثير على الأداء الوظيفي والجماعي والاقتصادي"

المؤلف: د. خالد السبيعي.

النشر: دار الكتاب الجامعي.

الرابط: إدارة التحفيز في بيئة العمل

الملخص: يوضح الكتاب كيفية إدارة التحفيز في بيئة العمل وتأثير ذلك على الأداء الوظيفي والجماعي، والنتائج الاقتصادية للشركات.

اقتباس مقدمة البحث:

"في سياق الأعمال الحديث، يُعتبر التحفيز المعنوي للموظفين أحد العوامل الحاسمة لتحقيق الأداء المتميز

والاستدامة التنافسية للشركات." (Schneider & Smith, 2004).

"أشارت Colquitt وزملاؤه (2009) إلى أن التحفيز المعنوي يؤثر بشكل كبير على تحقيق الأهداف الإدارية

والاقتصادية للشركات، من خلال تعزيز الانخراط والإنتاجية في بيئة العمل."

أثر التحفيز على الأداء الوظيفي"

دراسة حالة شركة تاول لمشاريع البنية التحتية