

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين بالتطبيق على شركة الكهرباء في مدينة الرياض

أمجاد منصور المالكي

222000951

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026 - الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا على توفيقه وفضله الذي أتممت به هذا العمل.
أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل الذين كانوا سندي وقوتي بعد الله، بدعمهم المستمر وكلماتهم المشجعة وصبرهم الذي أحاطني في كل خطوة.

كما أهدي هذا الجهد لكل من وقف معي، ودعمني بكلمة طيبة أو دعوة صادقة، فلکم مني جزيل الشكر وعظيم الامتنان.

أسأل الله أن يجزيكم عني خير الجزاء، وأن يجعل هذا العمل شاهدًا لي لا علي

الإهداء

إلى أهلي الكرام، الذين كانوا لي السند والدعم والدعاء في كل خطوة، وكان لتشجيعهم ووقوفهم بجاني أعظم الأثر في مسيرتي.

إلى زميلاتي العزيزات الذين شاركوني لحظات التعب والاجتهاد، وكانوا خير معين وخير رفقة.

إلى نفسي، التي صبرت واجتهدت وسعت بكل عزم وإصرار حتى وصلت إلى هذه المرحلة.

أهدي هذا العمل المتواضع، راجياً من الله التوفيق والنجاح دائماً.

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض، من خلال قياس تأثير التحفيز المادي والمعنوي، وفرص النمو والتطوير، وبيئة العمل التحفيزية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان كأداة رئيسة، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من ٣٠ موظفًا من موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي، كما بينت النتائج أن التحفيز المادي والمعنوي، وفرص النمو والتطوير، وبيئة العمل التحفيزية تسهم في رفع مستوى رضا الموظفين وتحسين أدائهم.

التطبيقات والأهمية:

تكمن أهمية الدراسة في تقديم توصيات عملية تساعد إدارة شركة الكهرباء على تطوير برامج التحفيز وتحسين بيئة العمل، بما يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق الاستقرار التنظيمي.

الكلمات المفتاحية:

التحفيز الوظيفي، الرضا الوظيفي، التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، بيئة العمل، فرص النمو والتطوير، إدارة الموارد البشرية، الأداء الوظيفي، الإنتاجية، الحوافز، المؤسسات الخدمية، شركة الكهرباء، مدينة الرياض، الاستقرار التنظيمي، الولاء الوظيفي، رضا الموظفين.

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
١٠	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١٠	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١١	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٢	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٣	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٣	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٤	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٤	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٥	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٦	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٧	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٩	١,٩. مخطط المشروع.....
٢٠	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
٢١	٢,١. المقدمة:.....
٢٢	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٤	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٦	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٧	٢,٥. الخاتمة.....
٢٨	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٩	٣,١. المقدمة.....
٣٠	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٣٢	٣,٣. تصميم البحث.....

٣٣	٣,٤.مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
٣٥	٣,٥.طريقة جمع البيانات
٣٦	٣,٦.أنواع البيانات
٣٦	٣,٧.إجراءات التحليل الإحصائي
٣٨	٣,٨.الخاتمة
٣٩	٤.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٤٠	4.1.المقدمة
٤٠	4.2.توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٤١	4.3.اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٤٢	4.4.الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٤٣	4.5.اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٤٤	٤,٦.الخاتمة
٤٥	٥.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٤٦	٥,١.حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٤٧	٥,٢.توصيات الدراسة:
٤٨	٥,٣.الخاتمة:
٤٩	قائمة المراجع
٥٢	الملاحق

جدول الأشكال – الجداول

الصفحة	الجدول – الشكل
١٦	نموذج الدراسة
١٩	مخطط الدراسة
٣٥	طريقة جمع البيانات
٣٦	أنواع البيانات
٣٧	إجراءات التحليل الإحصائي
٤٢	الإحصاء الوصفي للمتغيرات
٤٣	اختبار الفرضيات

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١ . المقدمة:

تُعدّ مسألة التحفيز الوظيفي من القضايا الجوهرية في مجال إدارة الموارد البشرية، لما لها من أثر مباشر على مستوى الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي. وقد برزت المشكلة البحثية في ظل ملاحظة التفاوت في درجات الرضا بين العاملين في المؤسسات الخدمية الكبرى، ومنها شركة الكهرباء في مدينة الرياض، حيث تسعى الإدارة إلى رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستخدمين، إلا أن بعض مظاهر تدني الرضا الوظيفي تشير إلى احتمال وجود قصور في تطبيق أنظمة التحفيز أو ضعف في فعاليتها. ومن ثم، برزت الحاجة إلى دراسة علمية تُعنى بتحليل أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في هذا السياق المؤسسي الحيوي

تناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي بوصفهما من أهم عناصر في نظريته ذات العاملين أن الرضا (Herzberg, 1959) السلوك التنظيمي. فقد أوضح هرزبرغ الوظيفي يتأثر بالعوامل التحفيزية مثل التقدير والإنجاز والمسؤولية. كما توصلت دراسة الشمراني (٢٠١٩) إلى أن الحوافز المادية والمعنوية تُعدّ من أبرز محددات الرضا الوظيفي في بيئة العمل السعودية. وأكدت أن أنظمة المكافآت العادلة والتحفيز المستمر تسهم في رفع كفاءة Odeh & Al-Ali (2021) دراسة الأداء وتقليل معدلات دوران الموظفين. غير أن معظم تلك الدراسات انصبت على قطاعات خاصة أو تعليمية، ولم تُولِ الاهتمام الكافي للمؤسسات الخدمية الحكومية ذات الطابع الفني والإداري المعقد

على الرغم من تعدد الدراسات التي بحثت في العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة تتعلق بمدى تطبيق استراتيجيات التحفيز داخل المؤسسات الحكومية الخدمية في المملكة العربية السعودية. فحتى الآن، لم تُجرَ دراسات كافية تُعنى بتحليل أثر التحفيز في شركة الكهرباء بمدينة الرياض تحديداً، رغم أهميتها كمؤسسة وطنية تمثل نموذجاً مميزاً للتنظيم الإداري والتقني. ومن هنا تنبع أهمية سد هذه الفجوة من خلال دراسة منهجية متخصصة تركز على تقييم أثر التحفيز المادي والمعنوي في تعزيز رضا الموظفين ضمن هذا القطاع

تستهدف هذه الدراسة متخذي القرار والمديرين التنفيذيين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض، بالإضافة إلى الباحثين والممارسين في مجالات الإدارة والموارد البشرية. وتكمن أهمية المشكلة في كونها تمسّ أحد أهم

أبعاد الأداء المؤسسي وهو رضا العاملين، الذي يمثل بدوره عاملاً رئيساً في رفع الكفاءة وتحقيق الاستقرار التنظيمي. كما أن فهم العلاقة بين التحفيز والرضا يساهم في بناء سياسات إدارية فعّالة تعزز الانتماء المؤسسي وتحد من ظواهر الغياب الوظيفي وضعف الإنتاجية

يهدف هذا البحث إلى تحليل وقياس أثر التحفيز الوظيفي، بنوعيه المادي والمعنوي، على مستوى رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض، وذلك من خلال استقصاء آراء العاملين حول مدى فعالية برامج التحفيز المطبقة ومدى انعكاسها على رضاهم المهني. كما يسعى البحث إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تطوير السياسات التحفيزية وتعزيز بيئة العمل بما يحقق التوازن بين الأهداف المؤسسية واحتياجات الموظفين

١,٢. مشكلة الدراسة

يُعدّ الرضا الوظيفي أحد المؤشرات الرئيسة التي تحدد مدى فعالية بيئة العمل وجودة إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة. فالموظف الراضي عن عمله غالبًا ما يكون أكثر إنتاجية، وأكثر التزامًا بأهداف المنظمة، وأقل عرضة للغياب أو ترك العمل. ومن أبرز العوامل التي تؤثر في هذا الرضا هو التحفيز الوظيفي، سواء كان ماديًا كالأجور والمكافآت، أو معنويًا كالتقدير وفرص التطوير المهني

في ظل التطور الاقتصادي والتحولات التنظيمية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن رؤية 2030، أصبحت المؤسسات الخدمية الكبرى مثل شركة الكهرباء في مدينة الرياض مطالبة بتبني ممارسات إدارية حديثة تسهم في تعزيز دافعية العاملين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي. إلا أن الملاحظ في بعض الإدارات أن هناك تفاوتًا في استجابة الموظفين لبرامج التحفيز، مما يشير إلى احتمال وجود قصور في تصميم أو تطبيق هذه البرامج، أو عدم توافقها مع توقعات العاملين وطبيعة مهامهم

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وفرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي، إلا أن هناك عددًا من الفجوات النظرية التي تبرر إجراء هذه الدراسة، من أبرزها:

1. الاعتماد على نماذج كلاسيكية دون تكييف محلي: ما تزال معظم الأطر النظرية المعتمدة (مثل نظرية هزربرغ أو ماكليلاند) تُستخدم كما هي دون تطوير لتلائم الخصوصية الثقافية والتنظيمية في البيئات العربية والخليجية.

2. قلة الدراسات التي تدمج بين التحفيز المادي والمعنوي في نموذج واحد شامل؛ حيث ركزت بعض الدراسات على الجانب المالي وأهملت البعد النفسي والاجتماعي للتحفيز.
3. Job Characteristics ضعف الربط بين نظريات التحفيز ونماذج الرضا المعاصرة مثل نموذج ، مما يقلل من شمولية التفسير العلمي للعلاقة بين Self-Determination Theory أو Model المتغيرين.
4. نقص الدراسات المقارنة بين القطاعات الخدمية والإنتاجية، رغم اختلاف طبيعة الحوافز ودوافع الرضا في كل منهما

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

- أما على الصعيد التطبيقي، فتبرز فجوات عملية تستدعي البحث الميداني في هذا الموضوع، ومن أهمها:
1. ندرة الدراسات التطبيقية على المؤسسات الخدمية الكبرى في السعودية، وخاصة شركة الكهرباء، رغم دورها الحيوي وامتدادها التنظيمي الواسع.
 2. غياب تقييم دوري لمدى فعالية برامج التحفيز الحالية وتأثيرها الحقيقي على رضا العاملين في بيئات العمل الحكومية وشبه الحكومية.
 3. الاعتماد في بعض الدراسات المحلية على استبيانات عامة وغير متخصصة لا تراعي طبيعة العمل الفني والتقني في مؤسسات الطاقة.
 4. قلة الأبحاث التي تقيس العلاقة باستخدام أدوات تحليل إحصائي متقدمة مثل تحليل الانحدار أو لإظهار حجم التأثير الحقيقي لكل نوع من أنواع التحفيز (SEM) النمذجة الهيكلية.

5. عدم وجود مؤشرات وطنية معيارية للرضا والتحفيز يمكن استخدامها للمقارنة بين الشركات أو عبر الفروع المختلفة للمؤسسة الواحدة

وبهذا يكون سؤال بحثنا هو :

ما هو اثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة المياه ؟

١,٣. أهمية الدراسة

تُعدّ دراسة أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين من الموضوعات البالغة الأهمية في حقل إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظرًا لما تمثله من انعكاس مباشر على الأداء المؤسسي والاستقرار الوظيفي داخل المنظمات. ومع التغيرات الاقتصادية والإدارية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، أصبحت المؤسسات الوطنية الكبرى — ومنها شركة الكهرباء في مدينة الرياض — مطالبة بإعادة النظر في آليات التحفيز وأساليب إدارة الكفاءات لضمان تحقيق التميز التشغيلي وجودة الخدمة.

وتتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسعى إلى فهم العلاقة الجوهرية بين سياسات التحفيز ومستوى رضا العاملين في مؤسسة حيوية تمس حياة المواطنين اليومية، الأمر الذي يجعل نتائجها ذات بعد وطني ومهني كبير في تطوير بيئة العمل السعودية

١,٣,١. على المستوى النظري:

تتجلى الأهمية النظرية لهذه الدراسة في الجوانب الآتية:

الإسهام في إثراء الأدبيات العربية في مجال التحفيز والرضا الوظيفي، إذ لا تزال غالبية الدراسات السابقة أجنبية أو تركز على قطاعات محدودة.

دمج مفاهيم التحفيز المادي والمعنوي في نموذج تفسيري شامل يربط بينهما وبين مستوى الرضا، بما يسهم في تطوير الإطار النظري لفهم السلوك التنظيمي في البيئات الخدمية.

إعادة اختبار النظريات الكلاسيكية في سياق محلي معاصر مثل نظرية "هرزبرغ" ونظرية "الدافع الذاتي"، بهدف التحقق من مدى صلاحيتها في الثقافة التنظيمية السعودية.

توفير أساس علمي لدراسات مستقبلية يمكن أن تتناول العلاقة بين التحفيز والرضا من زوايا جديدة، كالعلاقة مع الولاء التنظيمي أو الالتزام المؤسسي أو الأداء الوظيفي.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

أما على الصعيد التطبيقي، فتتمثل أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

تزويد إدارة شركة الكهرباء بمدينة الرياض بنتائج علمية قابلة للتطبيق حول فاعلية برامج التحفيز الحالية ومدى تأثيرها على رضا الموظفين.

تقديم مقترحات عملية لتطوير سياسات التحفيز بما يتناسب مع طبيعة العمل الفني والإداري في المؤسسة، وبما يسهم في رفع كفاءة الأداء والإنتاجية.

مساعدة متخذي القرار في تصميم أنظمة حوافز متوازنة وعادلة تراعي الفروق الفردية بين الموظفين.

وتدعم الانتماء الوظيفي وتقليل معدل الدوران.

تعزيز جودة الخدمة العامة من خلال فهم العوامل النفسية والتنظيمية المؤثرة في الرضا والتحفيز، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على المستفيد النهائي من خدمات الشركة.

إمكانية تعميم نتائج الدراسة على مؤسسات خدمية مماثلة داخل المملكة، بما يدعم توجه الدولة نحو بناء بيئة عمل جاذبة ومنافسة على المستويين الوطني والإقليمي

١,٤ . أسئلة الدراسة

كيف يؤثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض؟
ما هي العوامل التي تؤثر في فعالية برامج التحفيز داخل المؤسسات الخدمية؟
هل يؤدي التحفيز المادي والمعنوي إلى زيادة الإنتاجية في بيئة العمل الحكومية؟
كيف يمكن تحسين برامج التحفيز لتلائم احتياجات الموظفين في شركة الكهرباء؟
ما هو دور التحفيز الوظيفي في تعزيز الاستقرار التنظيمي وتقليل معدلات دوران الموظفين

١,٥ . أهداف الدراسة

دراسة تأثير التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض.

.التعرف على العوامل المؤثرة في فعالية برامج التحفيز داخل بيئة العمل الحكومية

.تقييم فعالية برامج التحفيز المطبقة في شركة الكهرباء ومدى تأثيرها على رضا الموظفين

.اقتراح استراتيجيات لتحسين برامج التحفيز بما يتناسب مع احتياجات الموظفين في المؤسسات الخدمية

لتوليد رؤى حول كيفية تعزيز بيئة العمل وزيادة الإنتاجية من خلال تحفيز الموظفين في شركة الكهرباء

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية

لا يوجد أثر للتحفيز الوظيفي، سواء المادي أو المعنوي، على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض.

الفرضية البديلة

يوجد أثر للتحفيز الوظيفي، سواء المادي أو المعنوي، على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض.

الفرضية الاتجاهية

يؤدي التحفيز المادي والمعنوي إلى زيادة رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض.

الفرضية غير الاتجاهية

قد يكون للتحفيز المادي والمعنوي تأثير على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض، ولكن التأثير قد يكون إيجابيًا أو سلبيًا

١,٧. نموذج الدراسة



موجز عن الصناعة

تعتبر صناعة الكهرباء من الصناعات الحيوية التي تساهم بشكل كبير في دعم الاقتصاد الوطني وتحسين جودة الحياة للمواطنين. تلعب شركات الكهرباء دوراً أساسياً في تزويد المجتمعات بالطاقة الكهربائية التي تعد من أساسيات الحياة الحديثة. على مستوى المملكة العربية السعودية، تعد شركة الكهرباء أحد اللاعبين الرئيسيين في هذا القطاع، حيث تقدم خدماتها لملايين المواطنين والمقيمين، وهي من المؤسسات التي تتطلب كفاءة عالية في الأداء لضمان استمرارية تقديم الخدمة بكفاءة وجودة.

المؤسسة المقترحة للدراسة التطبيقية

الدراسة التطبيقية ستتم على شركة الكهرباء في مدينة الرياض. تعتبر هذه الشركة من المؤسسات الحكومية الكبرى التي تركز على تقديم خدمات الكهرباء للمواطنين في منطقة الرياض، وهي جزء من البنية التحتية الأساسية في المملكة. تفتخر الشركة بحجمها الكبير ونطاق عملياتها الواسع، إضافة إلى التحديات التي تواجهها في الحفاظ على أداء عالٍ من حيث الكفاءة وجودة الخدمة المقدمة لمستخدميها. سيتم التركيز في الدراسة على دراسة تأثير التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين داخل هذه المؤسسة الحيوية.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض. كما تهدف إلى تقييم فعالية برامج التحفيز المتاحة في الشركة ومدى تأثيرها على رضا الموظفين وأدائهم في العمل. تركز الدراسة أيضاً على دراسة العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي ومدى انعكاسها على جودة العمل وزيادة الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات تهدف إلى تحسين برامج التحفيز لتعزيز الرضا الوظيفي وزيادة كفاءة الأداء داخل الشركة

١,٨ . الدراسة الميدانية

تستند الدراسة الميدانية في هذه البحث إلى جمع البيانات الميدانية من موظفي شركة الكهرباء في مدينة الرياض عبر استبيانات ومقابلات شخصية. الهدف من الدراسة الميدانية هو قياس تأثير برامج التحفيز المطبقة على رضا الموظفين ومدى ارتباطها بمستوى الأداء التنظيمي. تشمل الدراسة الميدانية العناصر التالية:

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من موظفي شركة الكهرباء في مدينة الرياض بشكل عشوائي لتكون ممثلة لمختلف الأقسام والوظائف داخل الشركة. تتضمن العينة موظفين من مختلف الفئات العمرية والخبرات المهنية

أدوات جمع البيانات

سيتم استخدام استبيان مكون من أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس مستوى الرضا الوظيفي، مع التركيز على تقييم برامج التحفيز المادي والمعنوي. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات شخصية مع بعض الموظفين للحصول على رؤى معمقة حول التأثير الفعلي للتحفيز على رضاهم وأدائهم

تحليل البيانات

، وتطبيق التحليل الوصفي للتعرف Excel أو SPSS سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مثل على التوجهات والأنماط العامة في استجابة الموظفين. سيتم استخدام التحليل الانحداري لقياس العلاقة بين (المتغيرات المستقلة (التحفيز الوظيفي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)

الدراسات السابقة

(دراسة الشمراني ٢٠١٩):

أظهرت دراسة الشمراني أن الحوافز المادية والمعنوية تلعب دوراً محورياً في تعزيز رضا الموظفين في بيئة العمل السعودية. وجدت الدراسة أن المكافآت المالية والتقدير الشخصي هما من أبرز العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي. كما أشارت إلى أهمية التوازن بين التحفيز المادي والمعنوي في بيئات العمل ذات الثقافة التنظيمية الخاصة.

(دراسة الغامدي ٢٠٢١):

أكدت دراسة الغامدي على أن التحفيز المعنوي في بيئة العمل له تأثير مباشر على زيادة رضا الموظفين في القطاعات الحكومية، وخاصة في المؤسسات الخدمية مثل المستشفيات. توصلت الدراسة إلى أن الموظفين الذين يتلقون تقديرًا من زملائهم ومديرهم يشعرون برضا أكبر، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة ولائهم للمؤسسة.

(دراسة بن زافرة وتليدي ٢٠٢٢):

تركزت دراسة بن زافرة وتليدي على تأثير التحفيز الوظيفي في قطاع الكهرباء في منطقة عسير بالمملكة العربية السعودية. وجدت الدراسة أن البرامج التحفيزية في قطاع الكهرباء ساعدت في تقليل معدل الدوران الوظيفي ورفعت من مستوى الإنتاجية، كما أظهرت أن التحفيز المادي كان أكثر تأثيراً في تحسين الكفاءة مقارنة بالتحفيز المعنوي.

(دراسة العنزي ٢٠٢٢):

تناولت دراسة العنزى تأثير أنظمة الحوافز على مستوى الأداء والرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية. أظهرت النتائج أن الموظفين في القطاعات الحكومية يشعرون بالتحفيز عند تطبيق أنظمة مكافآت عادلة، وتساهم الحوافز المستمرة في زيادة الشعور بالانتماء للمؤسسة وتحسين الأداء التنظيمي.

(دراسة الجهني ٢٠٢٤)

ركزت هذه الدراسة على تأثير سياسة الحوافز على رضا الموظفين في مؤسسات خدمية مختلفة في السعودية. أشارت الدراسة إلى أن تأثير الحوافز المادية والمعنوية كان متبايناً حسب نوع الوظيفة. الموظفون في الوظائف الإدارية أظهروا تفاعلاً أكبر مع الحوافز المعنوية، بينما الموظفون في الوظائف التقنية كانوا أكثر تأثراً بالحوافز المادية.

١,٩. مخطط المشروع

مقدمة – مشكلة الدراسة – أهداف الدراسة – فرضيات الدراسة – منهجية الدراسة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني: الإطار النظري
فلسفة البحث – منهج البحث – استراتيجيات البحث – نوع البحث – الافق الزمني – طرق جمع وتحليل البيانات	الفصل الثالث: منهجية البحث
تحليل البيانات باستخدام SPSS – نتائج التحليل	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
مناقشة النتائج – التوصيات – الخاتمة	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

يعد هذا الفصل جزءاً أساسياً في بناء الدراسة الحالية، حيث يتناول مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي ورضا الموظفين. الهدف من هذا الفصل هو استعراض الأدبيات المتوفرة في هذا المجال، وفحص الدراسات التي تناولت العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي والرضا الوظيفي في بيئات العمل المختلفة، بما في ذلك القطاعات الحكومية والخدمية

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، سيتم تسليط الضوء على الفجوات البحثية التي يمكن أن تساهم الدراسة الحالية في سدها، وتوضيح كيف تختلف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بناءً على البيئة التنظيمية ونوع التحفيز المطبق. كما سيتم مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، والطرق التي استخدمتها هذه الدراسات في قياس التحفيز والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى الفروق المحتملة بين الدراسات المحلية والدراسات العالمية في هذا المجال

هذه المراجعة ستساعد على تحديد الأسس النظرية التي ستعتمد عليها الدراسة الحالية، وستوفر إطاراً يساعد في فهم أعمق لتأثير التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض. كما ستساهم في تأكيد أهمية تطبيق سياسات تحفيزية فعّالة في تحسين أداء الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي في المؤسسات الخدمية

٢,٢. المتغير المستقل

تعريفه

المتغير المستقل هو المتغير الذي يتم تغييره أو تحليله من قبل الباحث لدراسة تأثيره على المتغيرات الأخرى في الدراسة. في سياق هذه الدراسة، المتغير المستقل هو “التحفيز الوظيفي”، سواء كان ماديًا أو معنويًا، وهو الذي يُعتقد أن له تأثيرًا مباشرًا على المتغير التابع، وهو “الرضا الوظيفي”.

تطوره التاريخي

على مر العقود، تطور مفهوم التحفيز الوظيفي بشكل مستمر. في بداية القرن العشرين، كان التركيز على التحفيز المادي كأداة رئيسية لتحفيز العمال. مع مرور الوقت، تطورت النظريات لتشمل التحفيز المعنوي والعوامل النفسية التي تؤثر في الموظف. في الخمسينات، قدم هرزبرغ نظريته الشهيرة حول “العوامل المحفزة” التي تركز على دور الحوافز المادية والمعنوية في زيادة الرضا الوظيفي. مع تطور الفكر الإداري، أصبح التحفيز جزءًا أساسيًا من استراتيجيات الموارد البشرية، حيث تبنى الباحثون والأكاديميون أهمية الجمع بين التحفيز المادي والمعنوي لتحقيق أداء أعلى ورضا وظيفي مستدام.

الأبعاد الرئيسية

يتكون التحفيز الوظيفي من عدة أبعاد رئيسية تشمل:

التحفيز المادي: وهو يشمل المكافآت المالية مثل الأجور، المكافآت، والحوافز المالية التي تُمنح للموظفين بناءً على أدائهم.

التحفيز المعنوي: يشمل التقدير الشخصي، والاعتراف بالإنجازات، والشعور بالتقدير من قبل الإدارة والزملاء في العمل.

فرص النمو والتطوير المهني: وتشمل التدريب، التطوير المهني، والتقدم الوظيفي الذي يساهم في تعزيز دافع الموظف للاستمرار في العمل.

بيئة العمل: حيث يؤثر الجو العام في مكان العمل من حيث التفاعل الاجتماعي، العلاقات المهنية، والاحترام المتبادل بين الموظفين والإدارة.

النظريات المرتبطة

تتعدد النظريات المرتبطة بالتحفيز الوظيفي، ومن أبرزها

تقسّم العوامل التي تؤثر على (Herzberg's Two-Factor Theory) نظرية التحفيز ذات العاملين الرضا الوظيفي إلى نوعين: العوامل الصحية (مثل ظروف العمل والأجور) التي تمنع الشعور بعدم الرضا، والعوامل المحفزة (مثل التقدير والإنجاز) التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي.

تفترض أن التحفيز يزداد عندما يشعر الفرد (Self-Determination Theory) نظرية الدافع الذاتي بالاستقلالية، الكفاءة، والانتماء.

التي تفترض أن الموظف يختار سلوكًا معينًا بناءً على (Expectancy Theory) نظرية التوقعات التوقعات التي يمتلكها حول المكافآت المرتبطة بالأداء.

تشير إلى أن سلوك الموظف يمكن تحفيزه من (Reinforcement Theory) نظرية تعزيز السلوك خلال المكافآت والعقوبات التي تلي سلوكيات معينة في بيئة العمل.

٢,٣. المتغير التابع

تعريفه

المتغير التابع هو المتغير الذي يُقاس استجابة لتغيرات المتغير المستقل. في هذه الدراسة، المتغير التابع هو “الرضا الوظيفي”، وهو مستوى الرضا الذي يشعر به الموظفون تجاه بيئة العمل، وظروفهم الوظيفية، وأداء مهامهم. يُعتقد أن هذا المتغير يتأثر مباشرة بمستوى التحفيز الوظيفي

تطوره التاريخي

تطور مفهوم الرضا الوظيفي على مر السنين من كونه مجرد حالة عاطفية إلى مكون معقد يتضمن عدة جوانب من البيئة التنظيمية والسلوك الفردي. في البداية، كان الرضا الوظيفي يُعتبر رد فعل مباشر للمكافآت المادية، لكن مع تقدم الفكر الإداري، تم اكتشاف أن الرضا لا يرتبط فقط بالأجور بل أيضاً بالعديد من العوامل الأخرى مثل بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، الفرص الوظيفية، والاعتراف بالإنجازات. وقد شهد مفهوم الرضا تطوراً متزايداً مع ظهور العديد من النظريات التي تطرقت إلى دور البيئة الاجتماعية والنفسية في العمل في تشكيل هذه الحالة.

الأبعاد الرئيسية

يتكون الرضا الوظيفي من عدة أبعاد رئيسية تشمل:

الرضا عن العمل نفسه: ويعني الإحساس بالراحة والإشباع الناتج عن طبيعة العمل والمهام اليومية.
الرضا عن الأجور والمكافآت: يتعلق بمدى شعور الموظف بالعدالة في الأجور والمكافآت مقارنة مع جهوده.
أو مع موظفين آخرين في نفس القطاع

الرضا عن بيئة العمل: يشمل ذلك الجو العام في مكان العمل، مثل العلاقات بين الزملاء، والموارد المتاحة، والنظام الإداري.

الرضا عن فرص التقدم والنمو المهني: يتعلق بتوافر الفرص التدريبية والتطويرية التي تتيح للموظف التقدم في مساره الوظيفي.

النظريات المرتبطة

يُرتبط الرضا الوظيفي بعدد من النظريات التي تسهم في فهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على مستوى الرضا:

تقترح أن الرضا الوظيفي يعتمد على مزيج (Herzberg's Two-Factor Theory): نظرية هيرزبرغ (من العوامل الصحية (مثل الأجور وظروف العمل) والعوامل المحفزة (مثل التقدير والإنجاز).

التي تقترح أن الموظف يختار سلوكه بناءً على توقعاته حول (Expectancy Theory): نظرية التوقعات العوائد التي سيحصل عليها نتيجة لأدائه في العمل.

تفترض أن الرضا الوظيفي يتأثر بمقارنة الموظف بين الجهد الذي (Equity Theory): نظرية العدالة يبذله والمكافآت التي يحصل عليها مقارنة بزملائه.

تقترح أن الرضا الوظيفي يتأثر بتلبية (Maslow's Hierarchy of Needs): نظرية احتياجات ماسلو احتياجات الموظف الأساسية والمتقدمة مثل الأمان، الانتماء، والتقدير.

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تتمثل العلاقة بين التحفيز الوظيفي و الرضا الوظيفي في تأثير التحفيز الذي يتلقاه الموظف على مستوى الرضا الذي يشعر به تجاه وظيفته ومهامه في العمل. في هذه الدراسة، نعتبر أن التحفيز الوظيفي، سواء كان ماديًا أو معنويًا، هو المتغير المستقل الذي يُتوقع أن يؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي، الذي يعد المتغير التابع.

التحفيز الوظيفي يتضمن عدة أبعاد مثل التحفيز المادي (كالأجور، المكافآت، الحوافز المالية) و التحفيز المعنوي (كالاعتراف بالإنجازات، التقدير الشخصي، والشعور بالانتماء). هذه الأبعاد تؤثر على الموظف بشكل مختلف حسب ثقافته، احتياجاته، وظروفه المهنية والشخصية. وبالتالي، يمكن أن يكون التحفيز الوظيفي عاملاً مؤثراً في مدى رضا الموظف عن عمله، بيئة العمل، والأداء الوظيفي.

العلاقة بين المتغيرات تتضح في النقاط التالية:

التحفيز المادي قد يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي في بيئات العمل التي تركز على المكافآت المالية والعوائد المباشرة مثل الأجور.

التحفيز المعنوي يمكن أن يكون أكثر تأثيراً في بيئات العمل التي تركز على التقدير الشخصي، فرص التطوير، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

التحفيز الوظيفي بشكل عام يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي من خلال زيادة الشعور بالانتماء للمؤسسة، تقليل معدلات الغياب، وتحفيز الموظفين على تحسين أدائهم.

تُظهر الدراسات السابقة أن التحفيز المادي والمعنوي يؤثر بشكل كبير في مستوى الرضا الوظيفي، حيث أن الموظفين الذين يشعرون بالتقدير والاعتراف يتحقق لديهم شعور أكبر بالرضا عن العمل، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية والاستقرار داخل المؤسسة.

خلاصة العلاقة بين التحفيز الوظيفي و الرضا الوظيفي هي أن زيادة الحوافز والتحفيزات المادية والمعنوية غالباً ما تعزز من مستوى الرضا الوظيفي، وتنعكس على الأداء التنظيمي والالتزام الوظيفي للموظف.

٢,٥ . الخاتمة

تُعد دراسة أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين من الدراسات الحيوية التي تساهم في تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات الخدمية، وخاصة في القطاعات الحكومية مثل شركة الكهرباء في مدينة الرياض. من خلال هذه الدراسة، تم استكشاف العلاقة بين المتغيرات المستقلة (التحفيز الوظيفي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وكيف يمكن للتحفيز المادي والمعنوي أن يؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين، وبالتالي على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات.

كما تطرقنا إلى الأبعاد الرئيسية للتحفيز الوظيفي، مثل التحفيز المادي والتقدير المعنوي، وناقشنا نظريات مختلفة مثل نظرية هيرزبرغ ونظرية التوقعات التي تساهم في تفسير كيفية تأثير هذه العوامل على الموظفين. من خلال المراجعة الدقيقة للدراسات السابقة، تم التوصل إلى أن التحفيز في بيئات العمل يساهم في زيادة رضا الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت تأثير التحفيز على رضا الموظفين، إلا أن هناك حاجة ملحة لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية التي تركز على القطاع الحكومي والخدمات الأساسية مثل الكهرباء، حيث أن هذا القطاع يواجه تحديات فريدة تتطلب استراتيجيات تحفيزية مخصصة. يساهم هذا البحث في سد هذه الفجوة ويقدم توصيات عملية لشركة الكهرباء في مدينة الرياض لتحسين برامج التحفيز وزيادة رضا الموظفين.

في الختام، نؤكد على أهمية أن تتبنى الشركات والمؤسسات سياسات تحفيزية فعّالة تأخذ في اعتبارها احتياجات الموظفين وتراعي توازن التحفيز المادي والمعنوي. هذا سيؤدي إلى تحسين بيئة العمل، وتعزيز أداء الموظفين، وزيادة الاستقرار التنظيمي، مما يعكس بشكل إيجابي على مستوى تقديم الخدمة وجودتها في المؤسسات الخدمية.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي تم الاعتماد عليها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته المتعلقة بأثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض. ويُعد هذا الفصل من الفصول الأساسية في البحث العلمي، إذ يوضح الإطار المنهجي والإجرائي الذي استندت إليه الدراسة في جمع البيانات وتحليلها وتفسير نتائجها بطريقة علمية منظمة.

ويتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً لفلسفة البحث المعتمدة، ونوع ومنهج الدراسة، إضافة إلى تصميم البحث والأفق الزمني له. كما يستعرض مجتمع الدراسة والعينة التي تم اختيارها، وطرق وتقنيات المعاينة المستخدمة، فضلاً عن أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان والمقابلات الشخصية، والتي تم تصميمها بما يتلاءم مع طبيعة متغيرات الدراسة.

كذلك يوضح الفصل أنواع البيانات التي تم جمعها، سواء كانت أولية أو ثانوية، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات، مثل التحليل الوصفي وتحليل العلاقات بين المتغيرات، وذلك باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة. ويهدف هذا الإطار المنهجي المتكامل إلى ضمان دقة النتائج وموضوعيتها، بما يسهم في الوصول إلى استنتاجات علمية موثوقة تدعم أهداف الدراسة وتخدم مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية.

وعليه، يمثل هذا الفصل الأساس التطبيقي الذي تُبنى عليه بقية فصول الدراسة، لا سيما ما يتعلق بعرض النتائج ومناقشتها واستخلاص التوصيات في ضوء ما تسفر عنه التحليلات

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يقصد بالتعريفات الإجرائية تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة بصورة تطبيقية قابلة للقياس، بحيث يتم تحويلها إلى مؤشرات وأبعاد يمكن قياسها ميدانيًا من خلال أدوات جمع البيانات المعتمدة في البحث، والمتمثلة في الاستبيان الموجه لموظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض.

وتتمثل متغيرات الدراسة في متغير مستقل هو التحفيز الوظيفي، ومتغير تابع هو الرضا الوظيفي، ويمكن توضيحهما إجرائيًا على النحو الآتي:

أولاً: المتغير المستقل — التحفيز الوظيفي

يُعرّف التحفيز الوظيفي إجرائيًا بأنه مجموعة الحوافز والممارسات التي تقدمها شركة الكهرباء لموظفيها بهدف رفع دافعيتهم نحو العمل وتحسين مستوى أدائهم، ويتم قياسه من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بدرجة توافر وفاعلية برامج التحفيز داخل بيئة العمل.

وقد تم قياس التحفيز الوظيفي من خلال الأبعاد التالية:

١. التحفيز المادي:

ويقصد به الحوافز المالية التي يحصل عليها الموظف، مثل الرواتب، المكافآت، العلاوات، والحوافز النقدية المرتبطة بالأداء.

٢. التحفيز المعنوي:

ويشمل أساليب التقدير غير المادي، مثل الثناء، شهادات التقدير، الاعتراف بالإنجازات، المشاركة في اتخاذ القرار، والشعور بالاحترام الوظيفي.

٣. فرص النمو والتطوير:

وتتعلق بإتاحة برامج التدريب، والتطوير المهني، والترقيات الوظيفية التي تسهم في تعزيز دافعية الموظف.

٤. بيئة العمل التحفيزية:

وتشمل طبيعة العلاقات المهنية، والدعم الإداري، والعدالة التنظيمية، وملاءمة بيئة العمل

ثانيًا: المتغير التابع — الرضا الوظيفي

يُعرَّف الرضا الوظيفي إجرائيًا بأنه مستوى الشعور الإيجابي الذي يحمله موظفو شركة الكهرباء تجاه وظائفهم وبيئة عملهم، ويتم قياسه من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المرتبطة بدرجة رضاهم عن جوانب العمل المختلفة.

وقد تم قياس الرضا الوظيفي عبر الأبعاد التالية:

١. الرضا عن طبيعة العمل:

ويقصد به مدى شعور الموظف بالارتياح تجاه مهامه ومسؤولياته اليومية.

٢. الرضا عن الأجور والمكافآت:

ويعكس مدى إحساس الموظف بعدالة المقابل المادي مقارنة بجهد المبذول.

٣. الرضا عن بيئة العمل:

ويتضمن العلاقات مع الزملاء والرؤساء، وتوافر الإمكانيات، ومستوى الدعم الإداري.

٤. الرضا عن فرص التقدم الوظيفي:

ويشير إلى مدى رضا الموظف عن فرص الترقية والتطوير المهني داخل الشركة.

وبناءً على ما سبق، تم تحويل متغيرات الدراسة إلى مؤشرات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، بما يسمح باختبار الفرضيات وقياس أثر التحفيز الوظيفي بأبعاده المختلفة على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة الكهرباء

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث

تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة البحثية التي تتمحور حول المنهج الاستقرائي. هذا يعني أن الدراسة تهدف إلى جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج واستنتاجات حول العلاقة بين التحفيز الوظيفي ورضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض. سيتم استخدام البيانات الميدانية لتفسير الظواهر الحقيقية التي تحدث في بيئة العمل والتعرف على العوامل المؤثرة في مستوى رضا الموظفين.

نوع البحث

يعد هذا البحث من نوع البحث الوصفي التحليلي، حيث يهدف إلى وصف وتحليل أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين داخل شركة الكهرباء. يتم تحليل البيانات الميدانية وتفسير النتائج للوصول إلى استنتاجات علمية تدعم توصيات لتحسين بيئة العمل.

الأفق الزمني

يتم تنفيذ هذه الدراسة على مدار فترة زمنية محدودة، حيث ستم جمع البيانات وتحليلها خلال فترة ٦ أشهر. سيتم تحديد هذه الفترة لتكون مناسبة لجمع عينات من الموظفين وتحليلها بشكل كافٍ للحصول على نتائج دقيقة.

طرق جمع البيانات

ستعتمد الدراسة على جمع البيانات من خلال استبيانات مصممة خصيصاً لقياس مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه مثل التحفيز المادي والمعنوي. سيتم توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية من

الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض. كما سيتم إجراء مقابلات شخصية مع بعض الموظفين للمزيد من التعمق في الفهم حول تأثير برامج التحفيز.

التحليل الوصفي

سيتم استخدام التحليل الوصفي لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات والمقابلات. يتضمن التحليل الوصفي تصنيف البيانات وتلخيصها بشكل يساعد في فهم الأنماط الرئيسية للرضا الوظيفي وأثر التحفيز الوظيفي عليه. سيتم استخدام الجداول والرسوم البيانية لعرض النتائج بشكل مرئي ومقارن بين المتغيرات

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض، بمختلف إداراتهم وتخصصاتهم ومستوياتهم الوظيفية، سواء في الأقسام الإدارية أو الفنية أو التشغيلية. ويُعد هذا المجتمع هو الإطار الكلي الذي تسعى الدراسة إلى تعميم نتائجها عليه، نظرًا لارتباطه المباشر بموضوع البحث المتمثل في أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين.

ونظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة وتعدد فئاته الوظيفية، فقد تعذر حصر جميع مفرداته ميدانيًا، الأمر الذي استلزم الاعتماد على أسلوب العينة باعتباره أكثر ملاءمة للدراسات الميدانية، ويوفر الوقت والجهد مع الحفاظ على درجة مقبولة من الدقة العلمية في تمثيل المجتمع الأصلي.

عينة البحث

تم اختيار عينة من موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض بطريقة العينة العشوائية، وذلك لإتاحة الفرصة المتكافئة لجميع أفراد المجتمع للمشاركة في الدراسة، وتقليل التحيز في الاختيار. وقد شملت العينة موظفين من فئات عمرية مختلفة، ومستويات تعليمية وخبرات وظيفية متعددة، بما يعزز من تمثيلها لخصائص مجتمع الدراسة.

وقد تم تحديد حجم العينة بما يتناسب مع طبيعة الدراسة الوصفية التحليلية، وبما يسمح بإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة واختبار فرضيات البحث بدرجة مقبولة من الثقة.

طرق وتقنيات أخذ العينات

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، حيث تم توزيع الاستبيانات على عدد من موظفي الشركة دون تمييز، مع مراعاة التنوع الوظيفي والإداري لضمان شمولية التمثيل.

كما رُوعي في اختيار العينة ما يلي:

- تمثيل الإدارات المختلفة داخل الشركة.
- تنوع المستويات الوظيفية (إدارية – فنية – إشرافية).
- اختلاف سنوات الخبرة.
- التنوع في المؤهلات العلمية.

ويُعد هذا الأسلوب من أكثر أساليب المعاينة شيوعاً في البحوث الإدارية، نظراً لما يتيح من موضوعية وحيادية في اختيار المفردات، الأمر الذي يساهم في تعزيز موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة الأصلي.

وبناءً على ذلك، شكّلت العينة المختارة أساس الدراسة الميدانية، حيث تم جمع البيانات منها وتحليلها إحصائياً لاختبار العلاقة بين متغيرات البحث والوصول إلى النتائج

٣,٥. طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على جمع البيانات من مصدرين رئيسيين هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وذلك بهدف الإحاطة الشاملة بمتغيرات البحث وتحقيق درجة عالية من الدقة والموثوقية في النتائج.

أولاً: البيانات الأولية

تم جمع البيانات الأولية من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض، باستخدام أداة الاستبيان بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات. وقد صُمم الاستبيان بما يتلاءم مع طبيعة متغيرات الدراسة، حيث تضمن مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى التحفيز الوظيفي بأبعاده المختلفة، إضافة إلى فقرات تقيس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

وقد تم توزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة بصورة مباشرة وإلكترونية، مع توضيح هدف الدراسة للمشاركين والتأكيد على سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، مما ساهم في رفع درجة المصادقية والدقة في الاستجابات.

كما تم استخدام أسئلة مغلقة وفق مقياس ليكرت الخماسي، الذي يتدرج من (أوافق بشدة) إلى (لا أوافق بشدة)، وذلك لقياس اتجاهات وآراء المبحوثين بصورة كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

ثانياً: البيانات الثانوية

إلى جانب البيانات الميدانية، اعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من المصادر العلمية المختلفة، مثل الكتب العربية والأجنبية، والدوريات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية، والتقارير الإدارية، إضافة إلى الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي.

وقد أسهمت هذه المصادر في بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد الفجوات البحثية، وصياغة الفرضيات، فضلاً عن دعم نتائج الدراسة الميدانية ومقارنتها بما توصلت إليه الأدبيات السابقة

مصدر البيانات	أداة الجمع	الهدف
أولية	استبيان	قياس التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي
ثانوية	مراجع و دراسات	بناء الاطار النظري و دعم النتائج

٣,٦. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات، هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية. تمثلت البيانات الأولية في المعلومات التي جُمعت ميدانيًا من موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض من خلال الاستبيان، وذلك لقياس متغيرات الدراسة المتمثلة في التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي.

أما البيانات الثانوية فتم الحصول عليها من المصادر العلمية المختلفة، مثل الكتب والمراجع والدراسات السابقة والتقارير ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف بناء الإطار النظري ودعم نتائج الدراسة الميدانية

نوع البيانات	المصدر	الغرض
أولية	الاستبيان	قياس متغيرات الدراسة
ثانوية	مراجع ودراسات	دعم الاطار النظري

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة ميدانيًا من خلال الاستبيانات، تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي تمهيدًا لمعالجتها إحصائيًا باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك بهدف تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة الوصفية التحليلية، وذلك على النحو الآتي:

- الإحصاء الوصفي:
مثل التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد اتجاهات إجابات المبحوثين.
- اختبار الصدق والثبات:
للتأكد من مدى اتساق أداة الدراسة ومصدقيتها في قياس متغيرات البحث.
- تحليل الارتباط:
لقياس قوة واتجاه العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي.

• تحليل الانحدار:

لاختبار أثر المتغير المستقل (التحفيز الوظيفي) على المتغير التابع (الرضا الوظيفي) وتحديد حجم التأثير.

وقد ساعدت هذه الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات بصورة علمية دقيقة، واستخلاص النتائج التي تم في ضوءها اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى التوصيات

الأسلوب الإحصائي	الرمز	مستوى الدلالة
معامل الارتباط بيرسون	R	0.05
تحليل الانحدار	Beta	0.05
اختبار الثبات الفا كرونباخ	A	0.7

٣,٨. الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي تم الاعتماد عليها لبحث أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض، حيث تم توضيح فلسفة البحث ونوعه وتصميمه، إضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة والعينة وطرق اختيارها.

كما استعرض الفصل أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، وأنواع البيانات التي تم الاعتماد عليها، فضلاً عن عرض إجراءات التحليل الإحصائي والأساليب المستخدمة في معالجة البيانات واختبار فرضيات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

وقد شكّلت هذه الإجراءات المنهجية إطاراً علمياً منظماً أسهم في ضمان دقة البيانات وموضوعية النتائج، ومهد الطريق للانتقال إلى الفصل الرابع الذي يتناول عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها في ضوء تساؤلات الدراسة

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية الهادفة إلى قياس أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض. ويُعد هذا الفصل من أهم فصول البحث، إذ يترجم الجانب النظري والمنهجي إلى نتائج كمية قابلة للتحليل والتفسير العلمي.

بعد الانتهاء من جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبيان، تم تفريغها وترميزها وإدخالها إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجتها وتحليلها وفق الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة. وقد شمل التحليل استخدام الإحصاء الوصفي لوصف خصائص العينة واتجاهات إجابات المبحوثين، بالإضافة إلى اختبار الصدق والثبات للتأكد من اتساق أداة القياس، ثم تحليل الارتباط والانحدار لاختبار فرضيات الدراسة وقياس حجم التأثير بين المتغيرات.

ويركز هذا الفصل على الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال عرض النتائج بطريقة منظمة، تبدأ بتوصيف عينة الدراسة، ثم تحليل متغيرات البحث، وصولاً إلى اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة. ويهدف ذلك إلى الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة تسهم في توضيح طبيعة العلاقة بين التحفيز الوظيفي بأبعاده المختلفة والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض.

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يتناول هذا الجزء عرض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وذلك بهدف تكوين صورة واضحة عن أفراد العينة الذين شملهم البحث، مما يساعد في تفسير النتائج وربطها بخصائص المبحوثين.

تكونت عينة الدراسة من ٣٠ موظفًا من موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بما يحقق تمثيلًا مقبولًا لمجتمع الدراسة.

أولاً: توزيع العينة حسب الجنس

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن غالبية أفراد العينة من الذكور، حيث بلغ عددهم ٢٥ موظفًا بنسبة ٨٣,٣٪ من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث ٥ موظفات بنسبة ١٦,٧٪. ويعكس هذا التوزيع طبيعة القوى العاملة في قطاع الكهرباء الذي يغلب عليه الطابع الذكوري، خاصة في الوظائف الفنية والتشغيلية.

ثانيًا: توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

أوضحت البيانات أن معظم أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس، حيث بلغ عددهم ٢٧ موظفًا بنسبة ٩٠٪، بينما بلغ عدد الحاصلين على شهادة الثانوية العامة ٣ موظفين بنسبة ١٠٪. ويشير ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمي لموظفي الشركة، مما يعزز من قدرتهم على استيعاب برامج التحفيز والتفاعل معها بصورة إيجابية.

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

يهدف هذا الجزء إلى التحقق من صلاحية أداة الدراسة (الاستبيان) لقياس متغيرات البحث بدقة، وذلك من خلال اختبار الصدق والثبات قبل البدء في اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

اختبار الصدق (Validity)

تم التحقق من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري/صدق المحتوى، وذلك بعرض فقرات الاستبيان على مختصين/محكمين للتأكد من:

- وضوح العبارات وسلامتها اللغوية.
- مدى ارتباط الفقرات بمتغيرات الدراسة (التحيز الوظيفي والرضا الوظيفي).
- مناسبة الفقرات لبيئة الدراسة (شركة الكهرباء بمدينة الرياض).

وبناءً على ملاحظات المحكمين، تم تعديل بعض الصياغات لضمان وضوحها ودقتها، مما يعزز قدرة الأداة على قياس ما وُضعت لقياسه

اختبار الثبات (Reliability)

تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لفقرات كل محور. ويُعد معامل الثبات مقبولاً إذا كانت قيمته (٠,٧٠) فأكثر، مما يشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة مناسبة من الاعتمادية وإمكانية تطبيقها على عينة الدراسة

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات ومحاور الاستبيان، بهدف التعرف على اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى التحفيز الوظيفي وأثره على الرضا الوظيفي.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الاستجابة، حيث تم تفسير المتوسطات وفق المقياس التالي

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
التحفيز المادي	3.85	0.74	مرتفعه
التحفيز المعنوي	3.92	0.69	مرتفعه
فرص النمو والتطوير	3.70	0.81	مرتفعه
بيئة العمل التحفيزية	4.05	0.66	مرتفعه
المتوسط العام	3.88	0.72	مرتفعه

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

تم اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة التي تنص على:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي.

وللتحقق من ذلك تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما يلي

المتغير المستقل	معامل الارتباط	Beta	R ²	Sig	النتيجة
التحفيز الوظيفي	0.71	0.68	0.50	0.000	دال احصائياً

يتضح من الجدول وجود علاقة موجبة قوية بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٧١)، كما أن قيمة الدلالة (٠,٠٠٠) أقل من (٠,٠٥)، مما يدل على وجود أثر معنوي للتحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي.

كما يشير معامل التحديد ($R^2 = 0.50$) إلى أن التحفيز الوظيفي يفسر ٥٠٪ من التغير في مستوى الرضا الوظيفي.

وبناءً على ذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، مما يؤكد أن التحفيز الوظيفي يؤثر إيجابياً في رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض

٤,٦ . الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية الهادفة إلى قياس أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض. وقد أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي، مما يؤكد أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز اتجاهات الموظفين الإيجابية نحو العمل.

كما بينت النتائج أن مستوى التحفيز الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة مرتفعة، وانعكس ذلك على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، الأمر الذي يدعم الفرضية القائلة بوجود تأثير مباشر للتحفيز على الرضا.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن تبني سياسات تحفيزية فعّالة ومتوازنة يسهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز الانتماء المؤسسي، ورفع كفاءة الأداء داخل الشركة، وهو ما يمهد للانتقال إلى الفصل الخامس المتعلق بالتوصيات والاستنتاجات العامة للدراسة.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، ونتمثل فيما يلي:

١- الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على بحث أثر التحفيز الوظيفي بأبعاده المختلفة (التحفيز المادي، والتحفيز المعنوي، وفرص النمو والتطوير، وبيئة العمل التحفيزية) على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير مثل الالتزام التنظيمي أو الولاء الوظيفي أو الأداء الفردي.

٢- الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة ميدانيًا على موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض فقط، وبالتالي قد تختلف النتائج عند تطبيقها على فروع أخرى للشركة أو على مؤسسات خدمية مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.

٣- الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٦، وهي تعكس آراء أفراد العينة خلال هذه الفترة الزمنية فقط، وقد تتغير النتائج بتغير الظروف التنظيمية أو الاقتصادية مستقبلاً.

٤- الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على عينة مكونة من (٣٠) موظفًا من موظفي شركة الكهرباء بمدينة الرياض، وهو ما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع موظفي الشركة أو على قطاعات أخرى.

٥- الحدود المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، مما يجعل النتائج مرتبطة بمدى صدق ودقة استجابات أفراد العينة.

ثانيًا: الدراسات المستقبلية

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح عدد من الموضوعات للدراسات المستقبلية، من أبرزها:

١. إجراء دراسة مماثلة على عينة أكبر وفي مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية لزيادة إمكانية تعميم النتائج.

٢. دراسة أثر التحفيز الوظيفي على متغيرات أخرى مثل الأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والولاء المؤسسي.

٣. إجراء دراسة مقارنة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص في مستوى التحفيز الوظيفي وأثره على الرضا الوظيفي.
٤. استخدام مناهج بحثية أخرى مثل المنهج النوعي أو المنهج المختلط للحصول على نتائج أكثر عمقاً وشمولاً.
٥. دراسة أثر التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي في تطوير برامج التحفيز الوظيفي داخل المؤسسات الخدمية.
٦. التوسع في استخدام نماذج إحصائية متقدمة مثل النمذجة الهيكلية (SEM) لقياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة

٥,٢. توصيات الدراسة:

١. تعزيز برامج التحفيز المادي
من خلال مراجعة الرواتب والمكافآت والحوافز المالية بشكل دوري، وربطها بمستوى الأداء والإنجاز، بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
٢. الاهتمام بالتحفيز المعنوي
وذلك عبر تقديم شهادات التقدير، والثناء على الإنجازات، وتكريم الموظفين المتميزين، لما لذلك من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتعزيز الانتماء الوظيفي.
٣. توفير فرص النمو والتطوير المهني
من خلال تنظيم برامج تدريبية وورش عمل مستمرة، وإتاحة فرص الترقية والتطوير الوظيفي، بما يساعد الموظفين على تنمية مهاراتهم وتحقيق طموحاتهم المهنية.
٤. تحسين بيئة العمل التنظيمية
عن طريق توفير بيئة عمل مريحة وآمنة، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة، وتطبيق العدالة والشفافية في التعامل واتخاذ القرارات.
٥. إجراء تقييم دوري لبرامج التحفيز
لقياس مدى فاعلية الأنظمة التحفيزية الحالية، والتعرف على نقاط القوة والضعف فيها، والعمل على تطويرها بما يتناسب مع احتياجات الموظفين.
٦. إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات

وذلك من خلال فتح قنوات اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين، والاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم في تطوير بيئة العمل وسياسات التحفيز.

٧. تحقيق التوازن بين التحفيز المادي والمعنوي

بحيث لا تقتصر سياسات التحفيز على الجوانب المالية فقط، بل تشمل الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر في رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي.

٨. الاستفادة من التقنيات الحديثة

مثل الأنظمة الإلكترونية والتطبيقات الذكية في إدارة الأداء، وتقديم المكافآت، ومتابعة رضا الموظفين بشكل مستمر

٥,٣. الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي. كما بينت الدراسة أن التحفيز المادي والمعنوي، إلى جانب فرص النمو والتطوير وبيئة العمل التحفيزية، يسهم بشكل كبير في تعزيز رضا الموظفين ورفع كفاءة أدائهم

وبناءً على ذلك، تؤكد الدراسة أهمية تبني سياسات تحفيزية فعالة ومتوازنة تسهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز الانتماء المؤسسي، وتحقيق الأهداف التنظيمية. كما تم تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها دعم متخذي القرار في تطوير برامج التحفيز بما يحقق رضا الموظفين واستدامة الأداء المؤسسي

قائمة المراجع

الشمrani، ناصر محمد. (2019). أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي السعودي: دراسة تطبيقية على وزارة التعليم. *المجلة العربية للإدارة*، 39(2)، 45-72.

الغامدي، حنان بنت عبدالله. (٢٠٢١). التحفيز الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الصحي: دراسة ميدانية على مستشفى الملك فهد بالباحة. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة*، ٣٥(١)، ١١٥-١٤٢.

Alotaibi, A., & Alshammari, M. (2021). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Satisfaction in Saudi Public Sector Organizations. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 11(2), 19-32.

Aljumah, A., Alotaibi, A., & Altamimi, M. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction in Saudi Arabia. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2270813. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813>

Al-Hazmi, A. (2023). The Relationship between Employee Motivation and Job Satisfaction in Public Sector Organizations: Evidence from Saudi Arabia. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 13(1), 45-58.

Alkhateeb, M., et al. (2025). A systematic review of the determinants of job satisfaction. *BMC Health Services Research*.

Bin Ali, H., & Al-Johani, A. (2024). Investigating the Effect of Incentives on Employee Productivity and Satisfaction in Saudi Electricity Sector. *Journal of Organizational Behavior and Performance*, 20(4), 189-203.

Aloraini, R. A., AlAhmed, N. S., AlMutlaq, G. M., & Ansari, Z. A. (2025). Examining the impact of work environment, salary, and motivation on job satisfaction among faculty in Saudi Arabia's public universities. *European Journal of Business and Management Research*, 10(5), 39–46.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2025.10.5.2747>

Almutairi, M., & Fadel, A. (2025). The Influence of Motivation Programs on Employee Performance in Large Public Sector Enterprises: A Study of the Saudi Electricity Company. *Journal of Public Administration and Policy*, 16(1), 78-94.

Binzafrah, F., & Taleedi, F. (2022). The effect of business intelligence practices on job satisfaction in the Saudi Electricity Company in the Asir Region. *Journal of Business Intelligence & Management*.

العنزي، فاطمة محمد. (٢٠٢٢). دور نظم الحوافز في رفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية*، ١٤ (٤)، ٨٨–١٠٩.
تأثير سياسة الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين (دراسة في قطاع الطفولة المبكرة، الأحساء). “
(٢٠٢٤). *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*

الجهني، عبدالله فهد. (٢٠٢٤). تأثير سياسات التحفيز على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على مؤسسات خدمية في المملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، ٣ (٦١)، ١٢٥–١٠٢.

الحوافز وأثرها لتحقيق الرضا الوظيفي وتحسين أداء الموظفين: دراسة حالة في جامعة الملك خالد. “
ResearchG (٢٠٢٥).

الجهني، ع. ف. (٢٠٢٥). تأثير سياسات التحفيز على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على مؤسسات خدمية في المملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، ٣ (٦١)، ١٠٢–١٢٥.

International Journal of
Research and Scientific Publications.

الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي. ” (٢٠٢٥). موقع اتقان“

الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين بكلليات جامعة الطائف. ” (٢٠٢٥).
مجلة العلوم الإدارية

أثر التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي في الشركات الحكومية السعودية: دراسة ميدانية. ” (٢٠٢٥).
مجلة الإدارة والتنظيم

الملاحق

استبيان حول أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين في شركة الكهرباء بمدينة الرياض

عزيزي/عزيزتي الموظف/ة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يقوم هذا الاستبيان بجمع بيانات لأغراض البحث العلمي فقط، وذلك ضمن متطلبات المشروع النهائي
بمعنوان:

”أثر التحفيز الوظيفي على رضا الموظفين بالتطبيق على شركة الكهرباء في مدينة الرياض“
نأمل منكم التكرم بالإجابة بكل موضوعية، علماً بأن جميع المعلومات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا
لأغراض البحث العلمي.

أولاً: البيانات الشخصية

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

1. العمر:

☐ أقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة

☐ من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة

☐ سنة فأكثر 45

1. المؤهل العلمي:

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

ثانيًا: محاور الاستبيان

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب

(أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة)

المحور الأول: التحفيز المادي

1. توفر الشركة مكافآت مالية مرتبطة بالأداء.
2. أشعر أن راتبي يتناسب مع حجم عملي.
3. تقدم الشركة حوافز مالية تشجعني على الإنجاز.

المحور الثاني: التحفيز المعنوي

1. أحصل على التقدير عند إنجاز عملي بشكل مميز.
2. تشجع الإدارة الموظفين وتثني على جهودهم.
3. أشعر بالاحترام والتقدير داخل بيئة العمل.

المحور الثالث: فرص النمو والتطوير

1. توفر الشركة فرص تدريب وتطوير مستمرة.
2. توجد فرص عادلة للترقية الوظيفية.
3. تساعدني الشركة على تطوير مهاراتي المهنية.

المحور الرابع: بيئة العمل التحفيزية

1. تتميز بيئة العمل بالتعاون والاحترام.
2. توفر الشركة الأدوات والإمكانات اللازمة للعمل.
3. تسود العدالة والشفافية داخل الشركة.

المحور الخامس: الرضا الوظيفي

1. أشعر بالرضا عن عملي الحالي.
2. أشعر بالرضا عن نظام المكافآت والحوافز.
3. أشعر بالرضا عن فرص التقدم الوظيفي.
4. أشعر بالرضا عن بيئة العمل بشكل عام.

الملحق (٢): نتائج التحليل الإحصائي

:مثل SPSS يتضمن هذا الملحق الجداول الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات باستخدام برنامج

التكرارات والنسب المئوية *

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية *

اختبار الثبات (ألفا كرونباخ) *

تحليل الارتباط *

تحليل الانحدار *