

أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية

إعداد

2021204799

نوره عايض السلمي

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

(عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن)

جدول المحتويات

١	جدول المحتويات
٢	المقدمة
٣	٢ مشكلة البحث
٣	٢,١ الفجوات النظرية
٣	٢,٢ الفجوات العملية
٤	3 أهمية البحث
٤	3.1 الأهمية النظرية
٤	3.2 الأهمية التطبيقية
٥	المراجع

١ المقدمة

يُعتبر رضا الموظفين من العناصر الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء العام للشركة. (حمدان, ٢٠١٩) فالموظفون الراضون يكونون أكثر إنتاجية وتحفيزاً، مما ينعكس إيجاباً على الشركة بأكملها. يتمثل رضا الموظفين في شعورهم بالراحة والرضا تجاه بيئة العمل، المهام المكلفين بها، ومستوى الدعم الذي يتلقونه من الإدارة. تحقيق هذا الرضا يتطلب توافر عدة عناصر منها البيئة الملائمة، فرص التطور والترقية، والاعتراف بالجهود المبذولة؛ واحدة من أهم الأدوات التي تسهم في تعزيز رضا الموظفين هي الحوافز المادية. (دلال & خيرة, ٢٠١٩) تمثل الحوافز المادية وسيلة فعالة لتحفيز الموظفين ودفعهم لتحقيق أداء أفضل، حيث تتنوع هذه الحوافز بين زيادات الرواتب، والمكافآت، والعلاوات، وغيرها من المزايا المالية التي تُقدّم للموظفين. (خزري & توفيق, ٢٠١٩; عيشاوي & قرليفة, ٢٠١٩)

لقد تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع الحوافز المادية وتأثيرها على رضا الموظفين. على سبيل المثال، في دراسة قام بها الباحثان Meier & Cassar (٢٠١٨) بعنوان "تأثير الحوافز المالية على رضا الموظفين في الشركات الكبيرة"، تم التأكيد على أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الحوافز المالية ورضا الموظفين. وأشارت الدراسة إلى أن الشركات التي تقدم حوافز مادية سخية تتمتع بمستويات رضا أعلى بين موظفيها مقارنة بتلك التي لا تفعل ذلك. في المقابل، وجدت دراسة أخرى بعنوان "تأثير الحوافز المالية على الأداء والرضا الوظيفي" أن هناك عوامل أخرى غير الحوافز المادية تلعب دوراً هاماً في تحقيق الرضا الوظيفي، مثل بيئة العمل والدعم الإداري. (Ali & Anwar, 2021). في حين تقترح نظرية هيرزبرغ ذات العاملين أن الحوافز المادية هي عوامل نظافة تمنع عدم الرضا ولكنها لا تؤدي بالضرورة إلى رضا أعلى (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017). هذا التباين في الآراء بين الباحثين يشير إلى وجود عدة عوامل متداخلة تؤثر على رضا الموظفين، مما يجعل الموضوع معقداً ويستحق المزيد من البحث.

رغم وجود عدد لا بأس به من الدراسات التي تناولت موضوع الحوافز المادية ورضا الموظفين، إلا أن هناك فجوات واضحة في هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بالسياق المحلي للمملكة العربية السعودية. كثير من الأبحاث تركزت على دول أخرى ذات ثقافات وبيئات عمل مختلفة، مما يجعل من الضروري إجراء دراسات محلية لتحديد كيفية تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين في السعودية بشكل خاص. بالإضافة إلى ذلك، تفتقر الدراسات الحالية إلى البحث في تأثير أنواع محددة من الحوافز المالية، مثل الحوافز طويلة الأمد مقابل القصيرة الأمد، على رضا الموظفين.

تكمن مشكلة هذا البحث في عدم وجود دراسات كافية تركز على تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين في المملكة العربية السعودية، ومن المهم معرفة مدى تأثير سياسات الحوافز المالية على رضا موظفيها، خاصة في بيئة عمل محلية تختلف عن البيئات التي تمت دراستها في الأبحاث السابقة. قد يؤدي عدم توافر هذه المعلومات إلى صعوبة في تطوير استراتيجيات فعالة لتحفيز الموظفين وتحسين أدائهم.

تأتي أهمية هذا البحث من كونه يساهم في تعزيز فهمنا للعوامل المؤثرة على رضا الموظفين، ويساعد الإدارات في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن سياسات الحوافز. من خلال تحليل تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين، يمكن

للشركة تطوير سياسات فعالة لتحسين رضا موظفيها وزيادة إنتاجيتهم. بالإضافة إلى ذلك، سيساهم هذا البحث في إثراء المعرفة الأكاديمية في مجال إدارة الموارد البشرية في السياق المحلي، وسيكون مرجعًا هامًا للشركات الأخرى التي تسعى لتحسين سياسات الحوافز لديها.

٢ مشكلة البحث

في ظل التطورات الاقتصادية والاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية، أصبحت الحوافز المادية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق رضا الموظفين وتعزيز أدائهم. تشمل الحوافز المادية الرواتب، المكافآت، والعلاوات التي تُقدّم للموظفين كتعويض عن جهودهم وتميزهم. تعتمد شركة تكافل الراجحي، كمؤسسة رائدة في قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية، على رضا الموظفين لضمان تقديم خدمات عالية الجودة للعملاء. تتناول هذه الدراسة تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين في الشركة بمنطقة الرياض، بهدف تحديد مدى فاعلية هذه الحوافز في تعزيز الرضا الوظيفي.

٢,١ الفجوات النظرية

على رغم أن العديد من الدراسات قد تناولت موضوع الحوافز المادية وأثرها على رضا الموظفين، إلا أن هناك نقصًا في الفهم العميق لكيفية تأثير هذه الحوافز في سياقات محددة. على سبيل المثال، دراسة "تأثير الحوافز المالية على أداء الموظفين في جامعة في كوازولو ناتال" التي أظهرت أن الحوافز المالية بشكل مكافآت الأداء تحفز الموظفين على العمل بجدية أكبر لتحقيق الأداء المطلوب (Mbukwana & Ayandibu, 2023). بينما في دراسة أخرى بعنوان "تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي، دورة الأعمال، وصحة السكان في الاقتصادات الناشئة"، تم الإشارة إلى فجوات في فحص ولاء الموظفين ومشاركته (Liu & Liu, 2022).

كذلك، دراسة "الارتباط الوظيفي ورضا الموظفين في ممارسات إدارة الموارد البشرية" تناولت الارتباط بين المشاركة الوظيفية ورضا الموظفين، مشيرة إلى أهمية دراسة هذا التأثير في سياقات مختلفة لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة (Sypniewska, Baran, & Kłos, 2023).

٢,٢ الفجوات العملية

فيما يتعلق بالفجوات التطبيقية، هناك نقصًا في الدراسات التي تناولت تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين في السياق السعودي، وبالتحديد في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض. قد تختلف الديناميات والنتائج المتوقعة بناءً على الثقافة المحلية والبيئة التنظيمية، مما يجعل من الضروري إجراء دراسة تطبيقية تستهدف هذه المنطقة الجغرافية. ستساعد هذه الدراسة في تقديم رؤى مخصصة لشركة تكافل الراجحي، مما يمكنها من تحسين استراتيجيات الحوافز لديها بناءً على بيانات واقعية من بيئتها الخاصة.

استنادًا إلى الفجوات النظرية والتطبيقية المذكورة أعلاه، يمكن صياغة سؤال البحث الرئيسي على النحو التالي: "ما هو أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية؟"

٣ أهمية البحث

تعد مشكلة البحث المتعلقة بأثر الحوافز المادية على رضا الموظفين من المواضيع الهامة في مجالات إدارة الموارد البشرية والتنمية التنظيمية. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين، ومدى قدرة هذه الحوافز على تحسين أداء الموظفين وزيادة ولائهم للمؤسسة.

٣,١ الأهمية النظرية

تتجلى الأهمية النظرية لهذا البحث في الكشف عن الفجوات الموجودة في الدراسات السابقة المتعلقة بتأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين. على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، مثل دراسة "تأثير الحوافز المالية على أداء الموظفين في جامعة كوازولو ناتال" ودراسة "تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي، دورة الأعمال، وصحة السكان في الاقتصادات الناشئة" (Liu & Liu, 2022; Mbukwana & Ayandibu, 2023). إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تركز على السياق الثقافي والمحلي لشركات في المملكة العربية السعودية، مثل شركة تكافل الراجحي. هذا يفتح المجال أمام هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تقديم رؤى مخصصة تستند إلى البيانات المحلية.

يمكن لهذه الدراسة أن تقترح أطر عمل جديدة تساهم في فهم أفضل للعلاقة بين الحوافز المادية ورضا الموظفين في مختلف السياقات الثقافية. وهذا من شأنه أن يعزز تطوير نظريات إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر عمقاً ودقة، ويوفر أساساً قوياً للدراسات المستقبلية، مما يساهم في تعزيز فهمنا لكيفية تحسين بيئة العمل.

٣,٢ الأهمية التطبيقية

تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث في توفير نتائج عملية يمكن أن يستفيد منها الممارسون ومتخذو القرار في المؤسسات المختلفة. يمكن أن تساعد نتائج هذا البحث في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم توصيات مبنية على بيانات بحثية حول كيفية تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. على سبيل المثال، يمكن للشركات اعتماد نماذج حوافز مادية فعالة ومتكاملة مع الحوافز المعنوية لتعزيز رضا الموظفين وتحقيق أداء أعلى. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لمتخذي القرار استخدام نتائج البحث لتطوير سياسات تحفيزية تساهم في جذب الكفاءات والحفاظ على الموظفين المميزين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- حمدان, ح. م. خ. (٢٠١٩). مدى رضا الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل عن نموذج تقييم أداء الفئة الثانية. جامعة القدس.
- خزري, & توفيق. (٢٠١٩). تأثير الحوافز المادية على أداء الكفاءات؛ دراسة حالة شركة اسمنت عين التوتة-بائنة. université de biskra
- دلال, ب. ي., & خيرة, ل. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين.
- عشاوي, ح., & قرليفة, ح. (٢٠١٩). الحوافز وأثرها على رضا الموظفين الإداريين دراسة ميدانية بجامعة غرداية. مجلة الواحات للبحوث والدراسات 12, (٠٢).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management, 5(2), 21-30 .
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. Life Science Journal, 14(5), 12-16 .
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary incentives and the implications of work as a source of meaning. Journal of Economic Perspectives, 32(3), 215-238 .
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The impact of incentives on job performance, business cycle, and population health in emerging economies. Frontiers in Public Health, 9, 778101 .
- Mbukwana, V. L & Ayandibu, A. O. (2023). Impact of performance incentives on employees' performance in a university in KwaZulu-Natal. SA Journal of Human Resource Management, 21, 11 .
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management–based on the study of Polish employees. International Entrepreneurship and Management Journal, 19(3), 1069-1100 .