

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
اثر الحوافز المادية و المعنوية على الرضا الوظيفي
" بتطبيق على سلسلة مطاعم كودو بمدينة الرياض "

أسم الطالبة
اشواق محمد الشهراني
2021205863

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
4.....	1.1. المقدمة.....
5.....	1.2. مشكلة الدراسة.....
5.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
5.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
5.....	1.3. أهمية الدراسة.....
5.....	1.3.1. على المستوى النظري.....
5.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي.....
6.....	1.4. أسئلة الدراسة.....
6.....	1.5. أهداف الدراسة.....
6.....	1.6. فرضيات الدراسة.....
6.....	1.7. نموذج الدراسة.....
7.....	1.8. منهجية الدراسة.....
7.....	1.9. الدراسة الميدانية.....
7.....	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
8.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
9.....	2.1. المقدمة.....
9.....	2.2. المتغير المستقل.....
9.....	2.3. المتغير التابع.....
9.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
10.....	2.5. الخاتمة.....
10.....	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التطور السريع على جميع الاصعدة سواء كانت ثقافية او اقتصادية او علمية يجعل المؤسسات في حاجة ماسه الى تحسين منتجاتها وخدماتها واحدى تلك الطرق للتحسين تكون من خلال المورد البشري

كون ان الاهتمام فيه يرفع روح العمل لتحقيق اهداف المؤسسة (النوية & ايمان، 2013)

من اهم المؤشرات للمؤسسات الناجحه على الاهتمام بالمورد البشري هو الرضا الوظيفي وذلك من خلال تحقيق الترابط و الانسجام بين الافراد المختلفه في المؤسسة وزيادة الولاء ورفع الروح المعنوية للموظف (هيثم & رابع، 2023)

ولتحقيق التحسين بالمورد البشري بالمؤسسات وزيادة كفاءته يكون التحفيز مهم للحاجات الانسانية

فتحيز الموظفين على حسب مهاراتهم وكفاءتهم و قدراتهم يجعلهم يعملون بطاقة وحماس افضل

والاهتمام بهم وإحسان معاملتهم يمنح الموظفين الطمأنينة بعيداً عن القلق والتوتر وغيرها (امير & العيورات، 2022)

ويُعرف ان الحوافز مهمه في تحقيق الرضا الوظيفي من خلال اشباع الحاجات الانسانية و رغباتها المادية و المعنوية وهي تختلف باختلاف الاشخاص وطباعهم ومدى الحوافز التي توفرها المؤسسات ليكون لدى الموظف الرضا الوظيفي مما يسهم برفع مستوى الأداء و تحقيق الأهداف المرجوه منه (سلامي & شيخاوي و اخرون، 2022)

فالحوافز لها نظريات مختلفة في علم السلوك وكثيراً من الباحثين اختلفت وجهات نظرهم نحو الحوافز وفعاليتها وتأثيرها في سلوك الافراد ، فالحوافز عالم واسع ومتنوع . وجد ان المؤسسات المثالية والناجحه هي التي تحفز موظفيها وتدفعهم لرفع الكفاءه والفعالية وتوقظ لديهم الحماس ومنع شعور الموظف بالاحباط وتدفعه الى المثابرة و للعمل بطاقة عقلية وجسدية كاملة هذا من شأنه ان يجعل الموظف يشعر بالرضا الوظيفي وولاء اكبر للمؤسسة وتحقيق التفاعل بين الموظف و المؤسسة ويجعله يربط اهدافه الشخصية معها (تايبى & خولة و اخرون، 2023)

يعتبر الداعم الرئيسي للمؤسسات و تحقيق اهدافها هو المورد البشري يجب الاهتمام به واستخدامه استخدام فعال ، يُعتقد ببعض الحالات ان الموظف مُجبراً على اداء وظيفته سواء كان راضاً عنها او غير راضي

و عدم وجود حوافز التي تمثل اساساً لرفع طاقة و أداء الموظف وتحسين مستواه الاقتصادي و الاجتماعي وايضاً المعنوي قد يترتب هذا الاهمال للموظف سلبياً على حالته النفسية و الاجتماعية وتدني مستوى الاداء وايضاً مستوى الرضا الوظيفي (فرحي & سهيل، 2023)

ان مشكلة قلة الحوافز المادية و المعنوية التي تتناسب مع ما يستحقه الموظف تؤثر على الرضا الوظيفي ويتسبب بعدم رضا الموظف وينعكس سلباً على ادائه بالعمل وبالتالي عدم تحقيق اهداف المؤسسة (فهدة، 2021،

ومشكلة البحث عن استبيان عن تأثير نظام الحوافز بجميع انواعها وتأثيرها على الموظف من حيث تحسين الاداء ورفع الكفاءة والانتاجية ورضاه الوظيفي (ريم، 1217)

من النظريات العديدة اظهرت اهمية الرضا الوظيفي بنسبة للموظف فبعضهم قال ان كلما زاد اجر الموظف زادت انتجائته وتحسن أدائه ولذلك يزيد لديه الرضا الوظيفي، والبعض قال ان الحاجات الاجتماعية و المعنوية تحقق الرضا الوظيفي ويجب على المؤسسات العمل بها والاهتمام بالموظف و اعتباره هو القيمة العليا (خنفز & طلحة، 2019)

لذلك اصبح ضرورياً المحافظه على رضا الموظف والاهتمام لحاجاته المادية والمعنوية وخلق جو ملائم ليستطيع الموظف العمل بثقه وحرية لاداء افضل ومواكبة التطور و التحديات التي تساعد على تحقيق النجاح واهداف واستراتيجيات المؤسسات (ذبلأوي، 2017)

يوجد اهمية كبيرة للحوافز لتحقيق الأهداف التي تسعى اليها المؤسسات وذلك بشكل تحفيز الموظف بفعالية وكفاءة وخلق الرضاء لدى الموظف ويساعد في حل كثير من المشاكل الادارية التي تخفض مستوى الاداء (ربيعة & بوشباك ، 2019)

اساليب التحفيز اختلفت على مر العصور سابقا كانت تقتصر على التحفيز المادي فقط اما الان بدا التركيز على التحفيز المادي و المعنوي معا والبحث عن سياسات لتطبيقها بالمؤسسات و الادارات العملية لدفعهم للعمل بطاقة و انجاز افضل وتحسين الأداء و لقاء الضوء على الموارد البشرية لمكينها من استغلال المورد البشري بصورة ايجابية وعطاء اهمية للموظف ومساهمته بالوصول لاهداف المؤسسة وكيفية التعامل الجيد مع اي تغيير ممكن ان يحصل على العمل والان تسعى المؤسسات للوصول الى التميز و الارتقاء عن من ينافسها والحاق بالتطورات التي تساهم بذلك (رميشي، 2020)

1.2. مشكلة الدراسة

ان مشكلة قلة الحوافز المادية و المعنوية التي تتناسب مع ما يستحقه الموظف تؤثر على الرضا الوظيفي ويتسبب بعدم رضا الموظف وينعكس سلباً على ادائه بالعمل وبالتالي عدم تحقيق اهداف المؤسسة (فهدة، 2021)،

ومشكلة البحث عن استبيان عن تأثير نظام الحوافز بجميع انواعها وتأثيرها على الموظف من حيث تحسين الاداء ورفع الكفاءه والانتاجية ورضاه الوظيفي (ريم، 1217)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

يوجد نظريات مختلفه لمحاولة فهم وتوضيح العلاقه بين الحوافز و الرضا الوظيفي ولكن مازال ينقصها توضيح اكثر لمساهمتها و اهميتها للمؤسسات .

وايضا كيفيه فهم احتياجات الموظف لتحسين ادائه والذي يزيد من رضاه الوظيفي .

لذلك يجب دراسة الحوافز سوا كانت معنويه او اجتماعيه فاهي من العوامل تؤثر على الموظف من خلال سلوكه وتصرفاته لذا هي تحت الموظف على المثابه بعمله و تزيد انتاجيته .(القطان & وحيد ، 2021)

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

فريدريك تايلور مؤسس حركة التنظيم العلمي للعمل بحث عن حلول لتنظيم لصراعات ومشاكل واستغلال الموارد البشرية و المادية فوجد ان يجب ان تكون هناك دراسة لهذه المشكلات و تركز المؤسسات على المكافآت حسب قدراتها وكانت دراسته تخلو من الجانب المعنوي بسبب ذاك قام "التون مايو" يدرس مفاهيم الحافز المعنوي واثبت ان الحافز المادي و المعنوي محرك اساسي لسوك الموظف (بوشباك & ربيعة، 2019)

ماهو دور الحوافز المادية و المعنوية على الرضا الوظيفي ؟

1.3. أهمية الدراسة

من النظريات العديدة اظهرت اهمية الرضا الوظيفي بنسبة للموظف فبعضهم قال ان كلما زاد اجر الموظف زادت انتجايته وتحسن أدائه ولذلك يزيد لديه الرضا الوظيفي، والبعض قال ان الحاجات الاجتماعية و المعنوية تحقق الرضا الوظيفي ويجب على المؤسسات العمل بها والاهتمام بالموظف و اعتباره هو القيمة العليا (خنفز & طلحة، 2019)

1.3.1. على المستوى النظري:

اذا كان الرضا الوظيفي هي مشاعر يتخيلها الموظف ويعبر عنها بتحسين انتجايته بالعمل هذا يعني ان الوظيفة التي يقوم بها تحقق القيم يشعر الموظف انها مهمة له فتحقيق الرضا الوظيفي يكون بسبب تحفيز المؤسسة التي تحدد عوامل لتمييز بين قدرات الموظفين (مريامة & صياد، 2017)

من اهم الوسائل التي تستخدم لحث الموظفين على تحقيق الانجاز و الاداء والانتاجية المرتفعه هي الحوافز يوجد معارضين ومؤيدين لنظام الحوافز وهذا من شأنه يزيد من ضروره الاستفادة من الدراسات السابقة وتطبيقها بالمؤسسات لاهمية الحوافز بدفع الموظفين الى التقدم و التميز وهذا مايؤثر ايجابا على المؤسسات (ضياء الدين ، 2018)

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تكمن اهمية ان الحوافز لا زالت تحت المجهر ومحل جدل ونقاش وايضا لان الدراسات اثبتت اهمية الحوافز وتأثيرها على الرضا الوظيفي واصبح من الضروري الالتفات الى هذه الاهمية وتصنيفها من اولويات المؤسسات ودراستها بشكل كامل (محمد صالح & زموري واخرون، 2022)

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- النوبة قاجة & إيمان غيلاني BATI SUD. اثر الحوافز على رفع إنتاجية العاملين دراسة حالة لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير.
<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/4479>
- أمير & العيورات. (2022). أثر نظام الحوافز على الإبداع الوظيفي للعاملين دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء و الغاز غارداية.
<https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/xmlui/handle/123456789/4252>
- سلامي، كملاً، شيخاوي، أبوبكر، بوزيدي & علي/مؤطر. (2022). دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية (Doctoral dissertation, جامعة أحمد دراية-ادرار).
<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/6780>
- فرحي & سهيل. دور نظام الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية-تقوت (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي قاصدي مباح-ورقلة).
<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/35177>
- ذبلاوي. دور تمكين العاملين في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة " المديرية الجهوية موبيليس ورقلة (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مباح ورقلة).
<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/14675>
- عريفي هيثم & خلاف رابع. (2023). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي.
<http://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/123456789/14935>
- تابي، خولة، جودي & حمزة/مؤطر. (2023). الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي (Doctoral dissertation, جامعة أحمد دراية-ادرار).
<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/8548>
- بوشباك & ربيعة. أ (2019) أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين دراسة ميدانية بمديرية مسح الاراضي لولاية باتنة.
<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/21266>
- خنف & طلحة. نظام الحوافز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي " دراسة ميدانية لعمال شركة الكهرباء والطاقت المتجددة (SKTM) بتقوت. (Doctoral dissertation, univ-ouargla)
- فهد محماد العتيبي. (2021). دور الحوافز والبرامج التدريبية على الرضا الوظيفي للعاملين-دراسة تطبيقية على العاملين في الجامعة العربية المفتوحة بالسعودية. -مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية. 163-175, 5(23),
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.D280321>

النشار. (2017). علاقة سياسة الحوافز بالرضا الوظيفي للعاملين بشركات السياحة: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات السياحة بالإسكندرية. مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات. 16-1, 1(1),

<https://doi.org/10.21608/mfth.2017.26081>

القطان, د. و. ع. ع. & د. وحيد عبدالله علي. (2021). الحوافز المادية والمعنوية لدى المعلمين في المدارس الحكومية بدولة الكويت وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم. مجلة القراءة والمعرفة. 102-61, 21(234), [10.21608/MRK.2021.162766](https://doi.org/10.21608/MRK.2021.162766),

مريامة & صياد. (2017). *إثر أنظمة الحوافز على الرضا الوظيفي دراسة حالة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فرع غرداية* (Doctoral dissertation, جامعة غرداية/كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير).

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/30712> زموري, إيدر & محمد الصالح. *إثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الأبار* (Doctoral dissertation, univ-ouargla).

ضياء الدين محمد كامل عاصي. (2018). *تأثير الحوافز المقدمة في بنك فلسطين على الرضا الوظيفي للموظفين في فروع الضفة الغربية* (Doctoral dissertation, AL-Quds University).

https://dspace.alquds.edu/bitstream/20.500.12213/3627/1/MT_2018_21010019_8060.pdf

رميشي عبدالرحمان. دور الحوافز المادية والمعنوية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة مؤسسة ENICAB. BISKRA. صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة