

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على شركة مجموعة الجمار بمدينة الرياض

المصلوخي، يوسف بن عبيد. (٢٠٢٤). أثر الحوافز على الرضا
الوظيفي: دراسة ميدانية على شركة مجموعة الجمار بمدينة الرياض.
مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٨، ملحق ، ٥٢ - ٦٨.
مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1517812>



إعداد

فهد مساعد الهادي

تقييم العنوان

يُعد عنوان الدراسة من العناوين الواضحة والمباشرة التي تعكس بدقة العلاقة السببية المفترضة بين متغيرين رئيسيين. المتغير المستقل هو "الحوافز" بأنواعها (المادية والمعنوية)، والمتغير التابع هو "الرضا الوظيفي"، ولا يوجد في الدراسة متغير وسيط أو معدل، ما يجعل التصميم البحثي بسيطاً ومركزاً. وتُحسب للباحث قدرته على اختيار عنوان يحقق توازناً بين الدقة والاختصار، ويظهر في الوقت ذاته موقع الدراسة (شركة الجمار بالرياض) مما يُضفي عليها طابعاً تطبيقياً محلياً.

المقدمة

المقدمة جاءت تحليلية، وقد نجح الباحث في عرض المتغيرات بشكل تصاعدي ومنطقي. بدأ بعرض التغيرات في بيئة العمل وأهمية المورد البشري، ثم ربط هذه العناصر بالحوافز كوسيلة لإشباع حاجات العاملين، ثم انتقل بسلاسة إلى مفهوم الرضا الوظيفي وعلاقته بالحوافز، ويُحسب للمقدمة تركيزها على البُعد الإنساني والنفسي للعامل، مما يُهيئ القارئ لفهم عمق العلاقة المدروسة، كما أشار الباحث إلى الدور المحوري للحوافز في ظل المنافسة وسوق العمل الديناميكي، مما أضفى أهمية على البحث.

مشكلة الدراسة

صيغت المشكلة بأسلوب تأملي واستكشافي، حيث لم تكتفِ الدراسة بسرد مشكلة عامة، بل بنت إشكالياتها على ملاحظة الباحث الشخصية بحكم عمله داخل الشركة. وقد دعم الباحث ملاحظاته بتأكيد غياب الدراسات التي تناولت شركة الجمار تحديدًا، رغم انتشار دراسات مشابهة في بيئات أخرى، ومن خلال تحليل الفجوة، بيّن أن هذه الشركة تضم عددًا كبيرًا من الموظفين، ما يجعل فهم رضاهم مسألة استراتيجية. الفجوة البحثية هنا واضحة ومبررة، ما يعزز أصالة المشكلة ويبرر الحاجة للدراسة.

أهمية الدراسة

على المستوى النظري، تكتسب الدراسة أهميتها من مساهمتها في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بعلاقة الحوافز بالرضا الوظيفي، وهي علاقة تناولتها دراسات عديدة لكن بشكل عام وغير ميداني. الدراسة تسد فراغًا في سياق الشركات الزراعية والغذائية، خاصة في البيئة السعودية. أما من الناحية التطبيقية، فإن النتائج تمثل مرجعًا عمليًا لصانعي القرار في شركة الجمار، إذ تُبرز نقاط القوة والضعف في نظام الحوافز، وتقدم مقترحات قابلة للتطبيق لتحسين سياسات الموارد البشرية.

أهداف الدراسة

تميزت الأهداف بالواقعية والوضوح؛ إذ لم تكتفِ بالسعي لاختبار الأثر الكلي للحوافز، بل سعت إلى فهم واقع التطبيق لكل نوع من أنواع الحوافز (المادية والمعنوية) على حدة، وقياس مستوى الرضا الوظيفي بشكل مستقل، ثم اختبار العلاقة بين هذه المتغيرات.

وقد صيغت الأهداف بطريقة قابلة للقياس باستخدام أدوات كمية، وهو ما يعكس فهمًا دقيقًا لمنهج البحث الوصفي التحليلي المستخدم، كما أن ترابط الأهداف مع الأسئلة والفروض يعكس تكاملًا في البناء المنطقي للدراسة.

تحليل الإطار النظري والمفاهيمي

تميز الإطار النظري بالتوسع في تعريف المفاهيم المركزية كـ "الحوافز" و "الرضا الوظيفي"، مع تصنيفها إلى أنواع وتقديم تعريفات لغوية واصطلاحية وسياقية.

وقد استعان الباحث بمصادر أكاديمية موثوقة لتقديم أكثر من تعريف، ثم قدّم تعريفًا إجرائيًا دقيقًا يتسق مع طبيعة الأداة المستخدمة (الاستبانة).

كما تناول الترابط بين المتغيرات من خلال منظور نظري رصين، وربط بين الحوافز ودوافع العمل والتقدير الذاتي والولاء التنظيمي، مما عزز البناء النظري للدراسة.

تحليل الدراسات السابقة

قرأ الباحث الدراسات السابقة بعمق، ولم يكتف بعرضها وصفاً بل علّق عليها وربطها بدراسته، فذكر نقاط الاتفاق والاختلاف، وبيّن حدود تطبيقها، ومدى اقترابها أو ابتعادها عن السياق السعودي أو قطاع الزراعة.

كما ضمّن الدراسات الحديثة حتى ٢٠٢٢، مع اهتمام خاص بالدراسات الميدانية القريبة في المنهج والمجتمع، مما يعكس وعياً نقدياً بالبيئة البحثية.

ويُحسب للباحث توظيفه الجيد للدراسات في دعم الإطار النظري وصياغة المشكلة والفروض.

فرضيات الدراسة

تمت صياغة الفرضيات بأسلوب علمي دقيق، وجاءت كلها قابلة للاختبار الإحصائي. تبدأ الفرضية الرئيسة بالتساؤل حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا الوظيفي، وتنقسم إلى فرضين فرعيين يعالجان كل من الحوافز المادية والمعنوية.

وتتميز هذه الفروض بتطابقها مع العنوان، وانبثاقها المنطقي من الأهداف والأسئلة، مما يعكس تكاملاً في تصميم الدراسة، ويُسهل عملية التحقق منها عبر أدوات التحليل الإحصائي مثل الانحدار الخطي البسيط.

منهجية الدراسة

جاءت منهجية الدراسة مفصلة وواضحة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبيّن مبررات اختياره لهذا المنهج. اختار عينة طبقية عشوائية مكونة من ٢٠٠ موظف، وهو حجم كافٍ للتمثيل الإحصائي.

تم استخدام الاستبانة أداة رئيسية، بعد التأكد من صدقها وثباتها بوسائل علمية (صدق المحكمين وصدق البناء، واختبارات الثبات مثل كرونباخ ألفا).

كما استخدم الباحث أدوات تحليل إحصائي متنوعة، منها المتوسطات والانحرافات واختبار T والانحدار الخطي، مما يعزز دقة النتائج.

تفسير النتائج

ناقشت الدراسة نتائجها بوضوح، وبيّنت أن الحوافز المادية والمعنوية تطبّق بدرجة عالية، وأن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع بين الموظفين.

كما أثبتت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا، بما يتسق مع الأدبيات السابقة.

ونجح الباحث في ربط النتائج مع أهداف الدراسة وفروضها، وأشار إلى نقاط الالتقاء مع الدراسات الأخرى، مما يدل على استيعابه للأطر النظرية والميدانية المحيطة بموضوعه..

..

التوصيات

اختتمت الدراسة بتوصيات عملية مباشرة، تدعو إلى تعزيز نظام الحوافز بالشركة، وتبني ممارسات أكثر عدالة وشفافية في منح المكافآت والترقيات.

كما أوصت بأهمية الاهتمام بالتحفيز المعنوي جنبًا إلى جنب مع المادي.

وطرحت الدراسة مقترحات بحثية مستقبلية لدراسة العلاقة نفسها في شركات وقطاعات أخرى، أو إدخال متغيرات وسيطة مثل العدالة التنظيمية أو القيادة الإدارية، ما يعكس فهمًا لحدود الدراسة ووعيًا بتطوير المجال.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

