

أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

اسم الطالب:

عبدالمنعم خيرى صائب - ٢٠٢١٢٠٢٨٥٣

مشروع تخرج - ٢

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

الشكر والتقدير

أشكر الله عز وجل الذي أعانني ووفقني

ويسعدني أن أقدم بعميق الشكر

وخالص التقدير والاحترام إلى الدكتورة الفاضلة

د. منى مصطفى العشري

التي أشرفت علينا طيلة انجاز هذا الدراسة بنصائحها وإرشاداتها القيمة

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

المهداء

إلى من علماني النجاح والصبر إلى والدي العزيزان

إلى أفراد أسرتي

إلى أصدقاء الدراسة ورفقاء الدرب

إلى جميع أهلي وجميع الباحثين أهدي إليكم ثمرة جهدي

إلى كل من ساهم في نجاح الدراسة وساعدني

أهديكم بحثي المتواضع

المستخلص:

إن من أهم العوامل التي تستخدمها المؤسسات لخلق رضا العاملين وبيئة عمل مناسبة هي سياسة التحفيز، والعمل على إيجاد درجة عالية من الولاء التنظيمي لها من قبل الموظفين. باعتبار أن الرضا الوظيفي عامل مهم من عوامل تحسين أداء العاملين. وقد تناولت هذه الدراسة سياسات التحفيز في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وأثرها على أداء العاملين فيها.

حيث أن الدراسة توضح ماهية التحفيز والرضا الوظيفي، وتم تطبيق دراسة على بعض المؤسسات الخاصة باستخدام أداة الاستبيان والملاحظة، وتم دراسة النتائج من حيث هل هناك ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الحوافز بأنواعها والرضا الوظيفي وهل تؤثر الحوافز في الرضا الوظيفي للعاملين تأثيراً إيجابياً ذي دلالة إحصائية. وتم تقديم التوصيات بناءً على النتائج.

فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع
٢	الشكر والتقدير
٣	الاهداء
٤	المستخلص
٥	فهرس المحتويات
٧	فهرس الاشكال
٨	فهرس الجداول
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
٩	المقدمة
١٠	مشكلة الدراسة
١١	أهمية الدراسة
١٢	أسئلة الدراسة
١٣	أهداف الدراسة
١٤	فرضيات الدراسة
١٤	نموذج الدراسة
١٥	الدراسة الميدانية
١٥	مخطط المشروع
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
١٧	مفهوم التحفيز
١٧	أهمية التحفيز
١٧	أنواع التحفيز
١٨	طرق التحفيز
١٨	شروط نجاح التحفيز
١٨	نظريات التحفيز
٢١	مفهوم الرضا الوظيفي
٢١	أهمية الرضا الوظيفي
٢١	أنواع الرضا الوظيفي

٢٢	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
٢٤	النظريات التفسيرية للرضا الوظيفي
٢٤	طرق قياس الرضا الوظيفي
٢٨	الدراسات السابقة
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٣٢	مقدمة
٣٢	التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
٣٣	مجتمع الدراسة
٣٣	جمع البيانات
٣٣	أنواع البيانات
٣٣	إجراءات التحليل الاحصائي
٣٥	الخاتمة
	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
٣٧	المقدمة
٣٧	الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة
٤٠	صدق وثبات الأداة
٤٣	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
٤٦	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٥٠	الخاتمة
	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٥٢	حدود الدراسة
٥٤	توصيات الدراسة
٥٧	الخاتمة
٥٨	المراجع
٦١	الملاحق

فهرس الاشكال

الرقم	الموضوع	الصفحة
شكل ١	نموذج الدراسة	١٤
شكل ٢	مخطط الدراسة	١٥
شكل ٣	النوع	٣٩
شكل ٤	الفئة العمرية	٣٩
شكل ٥	المستوى التعليمي	٤٠
شكل ٦	ارتباط الحوافز بالرضا الوظيفي	٤٧

فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
جدول ١	تصنيف العينة	٣٨
جدول ٢	معالجة العينة	٤١
جدول ٣	نتائج معامل كرونباخ	٤١
جدول ٤	ثبات الأداة	٤٢
جدول ٥	قياس ليكرت	٤٣
جدول ٦	دلالة المتوسطات الحسابية	٤٣
جدول ٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	٤٤
جدول ٨	الارتباط الخطي	٤٥
جدول ٩	Model summary	٤٦
جدول ١٠	ANOVA	٤٧
جدول ١١	coefficients	٤٧
جدول ١٢	Model summary	٤٨
جدول ١٣	ANOVA	٤٨
جدول ١٤	coefficients	٤٩

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الإطار العام للدراسة

١ - المقدمة:

تعد الحوافز من أهم العوامل في مؤسسات القطاع الخاص التي تدفع العاملين على العمل وتحقيق هدفه بشكل فردي أو داخل مجموعات.

إن تحفيز العاملين له أهمية في الرضا الوظيفي وهو الذي يمكّن العاملين الاستمرار في العطاء والتركيز على النجاح. والتحفيز هو معرفة احتياج العاملين ووضعها جنباً إلى جنب مع احتياجات المؤسسة.

إن الرضا الوظيفي من الموضوعات بالغة الأهمية للأفراد والمؤسسات، لما له من دور واضح في رفع مستوى انتاجية العاملين وتحسين ادائهم من جهة، فضلاً عن تحقيق الترابط الاجتماعي والإنساني معهم من جهة أخرى، وبما يكفل استمرار تلك المؤسسات وتحقيق اهدافها المنشودة. من جانب آخر ان المؤسسات تعتمد في عملها وبشكل أساس على العاملين باعتبارهم موردها البشري، فمن الضروري تسليط الضوء على الحوافز وأثرها مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين لديها وعلاقته بفاعلية ادائهم.

يمكننا تعريف الحوافز بأنها ما توفره المؤسسات لموظفيها لإسعادهم وإشعارهم بأهميتهم وإشعارهم بالتقدير واحترام آرائهم وقد تكون الحوافز مادية أو معنوية.

يمكن أن يكون الحافز داخلياً أو خارجياً، وينبع التحفيز الداخلي من داخل الشخص، ويشير إلى العلاقة المباشرة بين الموظف والعمل، وعادة ما يتم تطبيقه ذاتياً من تلقاء نفسه. ومن الأمثلة على التحفيز الداخلي هو الإنجاز والتحدي وانعكاسه المباشر على الرضا الوظيفي بشكل جيد. ويأتي التحفيز الخارجي في بيئة العمل من المزايا الإضافية بكل أشكالها المختلفة من أهم الحوافز المقدمة من قبل المنظمة ومن الأمثلة على التحفيز الخارجي المكافآت المالية والرواتب الجيدة.

الوظيفة المحفزة يجب أن تسمح للعامل أن يشعر بالمسؤولية الشخصية عن جزء ذي مغزى من العمل المنجز، ويجب أن توفر أيضاً نتائج لها معنى داخلي للفرد وأخيراً يجب أن تقدم ملاحظات الموظف حول إنجازاته. ويعتقد أن مسألة العلاقة بين الحافز والرضا هي إثبات أن الاثنين مرتبطان ارتباطاً إيجابياً بطريقة معينة لدفع الموظف لإخراج أفضل ما لديه بأرض الواقع.

يمكننا تعريف الرضا الوظيفي: هو شعور العاملين أثناء أداء عملهم بالسعادة والارتياح بسبب التوافق بما يتوقعه من المؤسسة وما حصل عليه فعلاً من المؤسسة. ويعرفه سوبر بأنه رضا الفرد عن العمل الذي يقوم به، ويتوقف ذلك على مدى ما يجده الفرد في العمل من اشباع لقدراته وميوله وما يتفق مع سمات شخصيته وقيمه.

كما عرفه سترونج بأنه حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محباً له مقبلاً عليه لبدء يومه دون غضاظة.

وتم اختيار دراسة أهمية التحفيز على الأداء الوظيفي بالقطاع الخاص لأهميته في نهضة اقتصاد المملكة العربية السعودية أولاً، ومن ثم ثانياً أهميته في إيصال المنظمة لتحقيق أهدافها، وثالثاً فإنه حينما ينجح القطاع الخاص في خلق بيئة مناسبة سوف ينعكس ذلك بشكل مباشر على رفاهية أفراد المجتمع.

٢ - مشكلة الدراسة:

يُعد القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من أبرز القطاعات الفعّالة لإرساء قاعدة إنتاجية واعدة تدعم الاقتصاد الوطني، ويعتمد نجاح القطاع الخاص في المملكة على زيادة أرباح المؤسسة وتحقيق أهدافها، ويرتبط ذلك ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي للعاملين، وتعد الحوافز من العوامل الهامة لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص.

إنَّ عدم تقديم حوافز مناسبة للعاملين قد يؤثر تأثيراً سلبياً على رضا العاملين وبالتالي قد يقلص ذلك من فرص تحقيق أهداف المؤسسة.

ومن هذا المنطلق برزت فكرة هذا الدراسة والتي تهدف إلى دراسة أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

الفجوات على المستوى النظري:

- تفاوت تأثير الحوافز بناءً على المتغيرات الديموغرافية: هناك نقص في الدراسات التي تبين كيف يختلف تأثير الحوافز بناءً على عوامل مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، والفئة الوظيفية.

- استدامة الرضا الوظيفي: تحتاج الدراسات إلى دراسة كيف يتغير تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي على المدى الطويل.
- الجوانب النفسية: تأثير العوامل النفسية للموظفين على استقبالهم للحوافز ورضاهم الوظيفي يحتاج إلى مزيد من الدراسة.
- التوازن بين العمل والحياة: فلة الدراسات التي توضح كيف يمكن للحوافز أن تساعد في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.

الفجوات على المستوى التطبيقي:

- تقييم فعالية استراتيجيات الحوافز: تحتاج المؤسسات إلى أدوات قياس فعالة لتقييم مدى نجاح استراتيجيات الحوافز المختلفة في تحقيق الرضا الوظيفي.
- التكنولوجيا والحوافز: يجب دراسة كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة على تصميم وتنفيذ برامج الحوافز وتقييم فعاليتها.
- التفاعل بين الحوافز والأداء المؤسسي: هناك حاجة للقيام بدراسات تربط بشكل عملي بين أنواع الحوافز ومستويات الأداء المؤسسي الفعلية، لتحديد أي الحوافز تحقق أفضل النتائج.

٣- أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة بالآتي:

• الأهمية النظرية.

• الأهمية التطبيقية.

- الأهمية النظرية:

وهي تتمحور حول الحوافز المقدمة سواء مادياً أو معنوياً لما لها من أثر على سلوك العاملين في المنظمات الخاصة وبما ينعكس على رضاهم الوظيفي.

- الأهمية التطبيقية:

وهي الوصول إلى أثر نتائج الحوافز المادية والمعنوية على رضا العاملين وتقديم التوصيات للقائمين في المؤسسات والاستفادة منها في تعديل نظام الحوافز بما يحقق الفائدة المرجوة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وتحقيق أهداف المنظمة.

تعتبر الحوافز أساس أي إدارة ناجحة، وهو عبارة عن قوة داخلية للمؤسسات، وأهميته مزدوجة فهي تسعى من جهة إلى تحقيق الأهداف حيث بعض المؤسسات لديها أساليب تحفيزية مختلفة تحاول من خلالها تشجيع العاملين على العمل وزيادة الرضا الوظيفي وتحقيق النهوض للمؤسسة، علماً بأن الحوافز إن لم تنجح في تحقيق دافع إيجابي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه ستكون قد أزلت دافعاً سلبياً. ويحقق نظام التحفيز فوائد عديدة للفرد والمؤسسة وأهمها إشباع حاجات ورغبات العاملين بمختلف أنواعها، والتقدير وإثبات الذات، وشعور العاملين بالعدالة والمساواة داخل المنظمة، وبالتالي تتضح أهميته للمؤسسات.

متغيرات الدراسة:

١. متغير مستقل: التحفيز المادي والمعنوي.
٢. متغير تابع: الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

٤- أسئلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

— إلى أي مدى تؤثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدة أسئلة وهي:

١. هل يعتبر نظام الحوافز من الأنظمة الفعالة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين؟
٢. ما هي طرق وأساليب تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة؟
٣. ما مدى فعالية نظام الحوافز بالمؤسسة، وما أثرها على تحقيق الرضا الوظيفي؟

٥- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

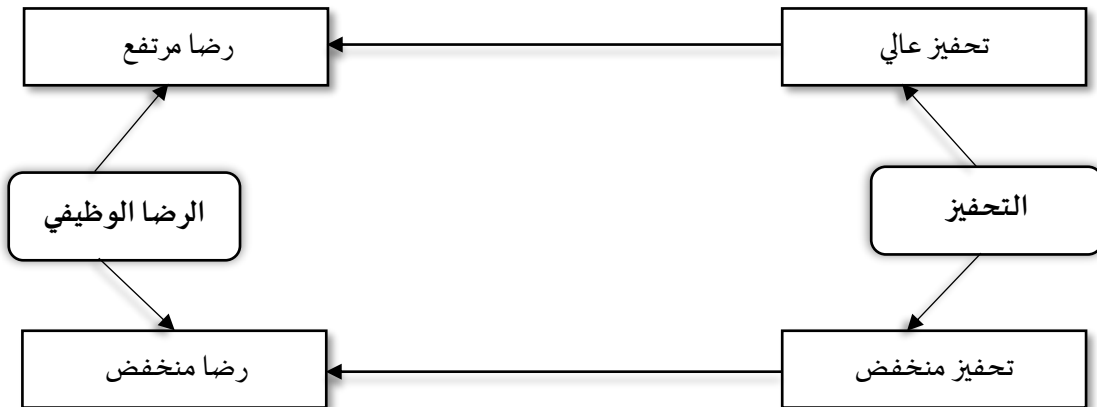
١. التعرف إلى واقع العاملين ومد تفعيل نظام الحوافز والمكافآت.
٢. التعرف على أهم الحوافز التي تدفع العاملين إلى الرضا الوظيفي.
٣. التعرف على أكثر أنواع الحوافز جاذبية بالنسبة للعاملين.
٤. دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على العاملين بالمؤسسة.

٦- فرضيات الدراسة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الدراسة الفرضيات الآتية:

- توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحوافز بأنواعها والرضا الوظيفي.
- تؤثر الحوافز في الرضا الوظيفي للعاملين تأثيراً إيجابياً ذي دلالة إحصائية.

٧- نموذج الدراسة:



شكل ١: نموذج الدراسة المقترح

٨- الدراسة الميدانية:

يمكن تقسيم الدراسة الميدانية إلى عدة خطوات رئيسية لضمان الشمولية والدقة:

- تحديد الهدف من الدراسة:
- وهو استكشاف وفهم تأثير الحوافز المختلفة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص.
- تصميم البحث:
- اختيار العينة، وتحديد حجم العينة، وبيان أدوات جمع البيانات.
- جمع البيانات:
- توزيع الاستبيانات، إجراء المقابلات.
- تحليل البيانات: التحليل الوصفي، التحليل الاستنتاجي.

٩- مخطط الدراسة:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتحليلها
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

شكل ٢: المخطط المقترح للدراسة

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة:

يعد التحفيز المادي والمعنوي من الأمور التي تحقق الرضا الوظيفي وتؤثر في أدائهم ونتاجيتهم، ومن ثم تحقيق النجاح للمؤسسة. العاملون الذين يتم تحفيزهم مادياً ومعنوياً على العمل تكون لديهم قابلية للعمل بجهد أكبر من غيرهم كما انهم يتمتعون بحماس عالي تجاه عملهم.

مفهوم التحفيز:

تعتبر الحوافز من أساسيات ضمان تحقيق الأهداف في المؤسسات الخاصة، وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين لديها وكسب ولائهم وانتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وغير ذلك من الأهداف التي تجعل الموظفين يشعرون بالرضا دائماً وانتظار الشكر على ما يقدمونه من جهد يخدم مؤسستهم (الجباسي، ٢٠١١).

وعرفها الحاج (٢٠١٨) بأنها من العوالم التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة لدى الفرد، والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع احتياجاته الإنسانية، ولقد تم التركيز على أهمية الحاجات الإنسانية، لأنها المصدر الأساسي لدوافع الأفراد، والمحدد الرئيس لسلوكهم داخل المؤسسة التي ينتمون إليها، وبما ان الدوافع تنبع من داخل الفرد فإن الحوافز هي عوامل خارجية تجذب الأفراد إليها، باعتبارها وسيلة لإشباع الحاجات التي تحركه.

أهمية الحوافز:

إن التحفيز المادي والمعنوي محورين مركزيين لفعاليات ونشاطات المؤسسات المعاصرة، فالحوافز المادية هي ما يطلق عليها بأنظمة التعويضات المباشرة مثل الأجور الرواتب المكافآت، ومنها الحوافز المعنوية أو أنظمة التعويضات غير المباشرة تتعلق بالرضا والأمن الوظيفي مثل: المشاركة في صنع القرارات، الانتماء، الترقية وتقدير جهود العاملين بالشكر والثناء.

المؤسسة الناجحة هي تلك المؤسسة التي تعرف كيف تستغل كفاءة وفعالية عاملها حيث تقوم بوضع نظام حوافز فعال قادر على التأثير بالإيجاب.

أنواع الحوافز:

- حوافز مادية: يعتبر الحافز النقدي من اهم طرق التحفيز ، عن طريق المال تشبع ضروريات الحياة، نظام الأجور المتبع في أي مؤسسة يجب ان يكون له أثر بالغ في تحفيز وارضاء العامل.
- حوافز معنوية: هي حوافز تشبع الحاجات المعنوية، ويجب على المؤسسات ان تشبع حاجات موظفيها المادية والمعنوية بشكل متكامل.

طرق التحفيز:

ذكر معاني (٢٠١٥) أن المديرين يتبعون طرقا متعددة لتحفيز مرؤوسيههم ويمكن تحديد طرق التحفيز فيما يلي:

١. مخاطبة العقل بالإقناع: الإقناع يعتمد على القدرة في توجيه الافراد.
٢. التحفيز عن طريق الحوافز المادية: التحفيز المادي ينمي لدى العاملين الشعور بالإنجاز والنجاح.
٣. التحفيز عن طريق الخوف: تذكير العاملين بالأخطار التي تحيط بهم، وأن الوقت ليس لصالحهم يؤدي إلى زيادة التحفيز ولكن ليس على المدى الطويل.

شروط نجاح التحفيز:

١. إيجاد صلة قوية بين الحافز والهدف الذي يدفع العاملين لتحقيق رغباتهم.
٢. ان يكون الحافز متناسب مع أداء الفرد.
٣. ان تتصف سياسة نظام الحوافز بالعدل والمساواة.
٤. ان يكون هناك ارتباط بين الحوافز واهداف العاملين والإدارة معا.
٥. اختيار الوقت المناسب الذي يستخدم به الحوافز.
٦. ضمان استمرارية العمل بنظام الحوافز.
٧. معرفة العاملين للسياسة التي بموجبها تنظم ومنح الحوافز.

نظريات التحفيز:

- نظرية ماسلو Maslow Theory:

تعتبر نظرية ماسلو (هرمية الحاجات) من أول النظريات التي فسرت سلوك الإنسان وكيفية إشباع حاجاته وتقوم على فكرتين هما:

- أن لدى الإنسان خمس مجموعات من الحاجات مرتبة على شكل سلم هرمي، ينتقل الإنسان في إشباع هذه الحاجات من الأولى إلى الثانية وهكذا.
- أن الحاجات غير المُشبَّعة عند الإنسان هي التي تؤثر في دافعيته، فطالما تم إشباع حاجة معينة بدرجة كافية، لا يصبح لهذه الحاجة أي تأثير على الدافعية.
- وقد رتب ماسلو الخمس مجموعات للحاجات من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى كالتالي:
- المجموعة الأولى: الحاجات الفسيولوجية (مثل فترات استراحة أثناء العمل، ساعات عمل محددة ومعقولة).
- المجموعة الثانية: حاجات الأمان (مثل بيئة عمل آمنة وسلامة مهنية، مكافآت جيدة).
- المجموعة الثالثة: الحاجات الاجتماعية (مثل مشرفي عمل ذوي تعامل حسن، علاقات صادقة مع زملاء العمل).
- المجموعة الرابعة: حاجات التقدير (مثل اعتراف وإشادة بالإنجاز من قِبل رؤساء العمل، الترقية إلى وظائف أعلى، المسؤولية عن وظيفة مهمة).
- المجموعة الخامسة: الحاجة لتقدير الذات (مثل المشاركة في صنع القرارات، الإبداع والأعمال المثيرة للتحدي).

- نظرية ماكلياند **McClelland Theory**:

- اعتبر ديفيد ماكلياند **David McClelland** أنَّ هناك ثلاث حاجات أساسية تتفاوت في قوتها وأهميتها لدى الأفراد وهي:
- الحاجة للإنجاز: وتعكس رغبة الفرد في الإنجاز وبأفضل الطرق وكذلك حل المشكلات المعقدة والتعامل مع المهام الصعبة.
 - الحاجة للقوة: وتعكس الحاجة للتحكم والسيطرة على الآخرين والتأثير في سلوكهم والاضطلاع بمسؤوليات أكبر.
 - الحاجة للانتماء: وتعكس الرغبة في تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين والاحتفاظ بها.

ويرى ماكيلاند أن قوة تلك الحاجات الثلاث تزداد وتتغير في الأمد البعيد في ضوء التجربة والخبرة الشخصية، وفي إطار هذه النظرية فإن الحاجة الأقوى لدى الفرد تجعله يبحث عن موقع وظيفي يلبي له مثل تلك الحاجة.

١- الرضا الوظيفي:

يكتسب الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من العاملين والمؤسسة نفسها فيما يلي:

أهمية الرضا الوظيفي:

أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للعاملين:

١. زيادة الثقة بالنفس والطموح لدى الفرد العامل في المؤسسة.
٢. إشباع الحاجات الشخصية لعاملين وذلك من خلال وصوله لمستوى الطموح له.
٣. التقليل من الضغوطات المترابكة على العاملين.
٤. رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب وبالتالي انخفاض مستوى الصراعات.
٥. القدرة على التكيف مع بيئة العمل مما يؤدي إلى ارتفاع الرغبة في الإبداع والابتكار.
٦. الشعور باحترام الذات.

أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة:

١. ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة كلما شعر العاملين بأن الوظيفة أشبعت حاجاته المادية والمعنوية يزيد تعلقه بالمؤسسة.
٢. تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.
٣. استثمار كافة طاقات ومواهب العاملين بالمؤسسة لتقديم أفضل ما لديهم لتحقيق أهدافها.
٤. تحسين وتطوير منتجات المؤسسة وبالتالي تتحسن سمعتها وتزيد أرباحها.
٥. وقوف العاملين بجانب المؤسسة أوقات الأزمات ومنه انخفاض معدلات التغيب عن العمل.

أنواع الرضا الوظيفي:

- الرضا العام:

هم الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، والرضا العام عن العمل يمثل حصيلة لعوامل فرعية.

- الرضا النوعي:

هو رضا الفرد عن جانب معين من جوانب عمله كأن يرضى عن العائد المادي وغير راض عن ظروف العمل.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

يمكن تحديد اهم العوامل فيما يلي:

١. الأجر:

يعد أهم وسيلة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للعاملين وأشارت الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى الدخل ارتفع رضا العاملين عن العمل، فالأجر يعطي الشعور بالأمن ويمز إلى المكانة إلى الاجتماعية.

٢. محتوى العمل:

يلعب دورًا في تحديد الرضا الوظيفي من حيث نوعها ومهامها، هناك أعمال تحتاج إلى السرعة والدقة في التنفيذ فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي تمكن العامل أن يقوم بمهام متعددة ويجد بها اثراء وظيفي.

٣. فرص الترقية:

كلما كان توقعات الفرد بالترقية أكبر كلما زاد رضاه عن العمل.

٤. نمط الاشراف:

متى كان المدير متفهمًا لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم، فإنه يكسب ولائهم له ورضاهم عن العمل، بالتالي فإن أثر المدير على رضا الأفراد يتوقف على الخصائص الشخصية للمدير والمرؤوسين، ودرجة سيطرة المدير على الحوافز ووسائل الإشباع، ودرجة التفويض للسلطات والحريات وتناسبها مع قدرات المرؤوسين واستعدادهم لتحمل المسؤولية.

٥. جماعة العمل:

تلعب جماعة العمل دورًا بارزًا في تأثيرها سلباً أو إيجاباً على رضا العاملين، حيث أن العوامل النفسية والعلاقات التي تظهر خلال العلاقات المتبادلة بين العامل وزملائه تعتبر عاملاً مهماً في

تحديد سلوكه، إن العلاقة الإيجابية للموظف مع زملاء العمل تشبع الحاجات الاجتماعية له في بيئة العمل.

٦. الاتصالات في العمل:

يقصد به تبادل الأفكار والآراء بهدف إتمام العمل، فكلما كان الاتصال سهلاً دل ذلك على تماسك أعضاء العمل.

٧. الشعور بالأمن الوظيفي:

هي درجة شعور العامل للأمان الوظيفي وانخفاض احتمالية فصله ويؤدي ذلك للاستقرار النفسي بالتالي تحسين الأداء.

النظريات التفسيرية للرضا الوظيفي:

نظرية هرزبرج:

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي هرزبرج والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأى "هرزبرج" أن هناك مجموعتان من العوامل إحداها تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العاملين عن أعمالهم، وأطلق عليه عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه.

نظرية فروم:

هنا ينبغي الإشارة لنظرية عدالة العائد وبيانها لمدى الرضا الوظيفي عبر محاولة الفرد الحصول على العائد أثناء أداءه لعمله، وترتبط رضاه بمدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله، بما يعتقد أن يستحقه وهذا يؤكد مدى أهمية الخدمة التي تقدمها المؤسسة للعامل وانعكاسها على أدائه، لذا فيعتقد إن هناك ارتباطاً عكسياً بين العائد الفاقد والعائد الفعلي من جهة والرضا الوظيفي عن العمل من جهة أخرى، حيث يقوم الفرد بعملية متوازنة بين عملية العائد وما يقدمه الفرد للمؤسسة، فإذا تساوى العائد بما يقدمه الفرد للمؤسسة يزداد الشعور بالرضا، وأي اختلال بالتوازن لصالح المؤسسة يقل الرضا الوظيفي.

طرق قياس الرضا الوظيفي:

إذا كان الرضا الوظيفي يمثل أحد الأساليب التي تسعى إدارة الموارد البشرية الوصول إليها، فإن قياسه يصبح ضرورة لتقييم البرامج في تحقيق هذا الهدف.

ومن طرق القياس:

١. طريقة تحليل الظواهر:

يمكن القياس من بين ظواهر مثل معدل درجات العمل، التغيب، ومن مزايا هذه الطريقة سهولة جمع البيانات ودقتها، والابتعاد عن التحيز.

٢. طريقة هرزبرج:

اعتمدت قياس الرضا الوظيفي على مجموعة من المهندسين والمحاسبين من فئة الإدارة الوسطى، وتقوم هذه الطريقة على توجيه سؤاليين للمفحوصين حيث يطلب منهم:

- محاولة تذكر الفترات التي شعرت فيها بالسعادة في عملك خلال الستة الأشهر الماضية مع إعطاء وصف ما يحدث ويقدم الأسباب التي أوجدت هذا الشعور.
- محاولة تذكر الفترات التي شعرت فيها باليأس الشديد في عملك خلال الستة الأشهر الماضية مع إعطاء وصف ما حدث ويقدم الأسباب التي جعلته يشعر بهذا الشعور.

وقد أدى استخدام هذه الطريقة إلى استنتاج أن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الشعور بالرضا لا يؤدي غيابها إلى الاستياء، بالمقابل فإن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الاستياء لا يؤدي غيابها إلى حدوث الرضا الوظيفي.

٣. طريقة الاستقصاءات:

تعتمد هذه الطريقة على استقصاء آراء العينة المستهدفة قياس رضاها من خلال نماذج استطلاع الرأي، وتصاغ محتوياتها وتصمم عناصرها على النحو الذي يخدم أهداف الباحثين، ويتلاءم مع مستويات الذين يتم استطلاع آراءهم، وتأخذ هذه النماذج أشكالاً عدة مثل: نموذج فروم، نموذج بوتر الذي يستهدف قياس رضا الفرد عن وظيفته في ضوء إشباعها لخمس فئات من الحاجات الإنسانية هي، الحاجة إلى الأمان، الحاجة إلى الانتساب، الحاجة إلى تقدير الذات، الحاجة إلى الاستقلال.

٤. طريقة الملاحظة:

تعتمد على ملاحظة السلوك الملموس للعمال في أدائهم للعمل وانتظامهم به، كمصدر للتعرف على اتجاهاتهم ورضاهم عن مختلف جوانب العمل.

٥. طريقة المقابلات الشخصية:

تعتمد على مقابلة العاملين وجهًا لوجه عن طريق إعطاء الاسئلة بنظام معين لتسجيل إجاباتهم.

وهناك نوعين من المقابلات: المقابلات الموجهة والتي تشمل على أسئلة محددة يجيب عليها العامل وهي في معظمها غير مباشرة. والمقابلة الغير موجهة التي تترك الحرية للعامل أن يتحدث في أي موضوع يتعين له، وبالتالي القدرة على التقرير الدقيق لمشاعره في ظل حماية الإدارة.

٢- العلاقة بين الحوافز وتحقيق الرضا الوظيفي:

هي علاقة وثيقة ومعقدة تتأثر بعوامل متعددة. يمكن تلخيص هذه العلاقة بالنقاط التالية:

تعزيز الدافع والتحفيز:

الحوافز تزيد من دافعية الموظفين وتحفزهم على بذل جهد أكبر. عندما يتلقى الموظفون حوافز تتناسب مع أدائهم وجهودهم، يشعرون بالتقدير مما يحفزهم على العمل بجدية أكبر.

زيادة الرضا الوظيفي:

الحوافز تعزز الرضا الوظيفي من خلال تلبية احتياجات الموظفين المختلفة. الحوافز المالية توفر الأمن المالي، في حين أن الحوافز غير المالية مثل التقدير، فرص التطوير المهني، والبيئة الداعمة، تلبي احتياجات الموظفين النفسية والاجتماعية.

تحسين الأداء والإنتاجية:

رضا الموظفين الوظيفي الناتج عن الحوافز يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية. الموظفون الراضون يميلون إلى العمل بفعالية وكفاءة أعلى، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

تقليل معدل دوران الموظفين:

الحوافز الفعالة تساهم في تقليل معدل دوران الموظفين. الموظفون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي نتيجة الحوافز المقدمة لهم يكونون أقل عرضة للبحث عن فرص عمل أخرى، مما يقلل من تكلفة التوظيف والتدريب.

تعزيز الولاء والانتماء:

الحوافز تزيد من شعور الموظفين بالانتماء والولاء للمؤسسة. الموظفون الذين يتلقون تقديرًا وحوافز مناسبة يشعرون بأنهم جزء من فريق العمل وأنهم يساهمون في نجاح المؤسسة، مما يعزز ولائهم وانتماءهم.

تحسين العلاقات الداخلية:

الحوافز تعزز العلاقات الداخلية بين الموظفين والإدارة. عندما تكون الحوافز عادلة وشفافة، يشعر الموظفون بالثقة في الإدارة، مما يؤدي إلى تحسين التعاون والعمل الجماعي.

٣- الدراسات السابقة:

- دراسة محيسن ٢٠٠٤

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى رضا العاملين في وكالة الغوث في قطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز، والتي تعود إلى الاختلافات في أنظمة التعويض، وظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي وكالة الغوث كانت متدنية حيث وصلت إلى ٨٢,٥٨٪، وأوضحت نتائج الدراسة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الراتب العمر سنوات الخبرة الحالة الاجتماعية مكان السكن في مستوى الرضا العام عن التعويضات والحوافز، وأشارت الدراسة إلى أن الراتب والشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي والعدل والمساواة بين الموظفين كانت على الترتيب من العناصر المساعدة في تحسين درجة الرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة توحيد الأنظمة التعاقدية، وكذلك العمل على تحسين رواتب الموظفين عبر اجراء مسح ميداني لمعدلات الأجور ومقارنتها بمعدلات غلاء المعيشة، وبضرورة اعاده النظر في نظام الترقية المعمول به في وكالة الغوث الدولية.

- دراسة الحيدر ٢٠٠٥

اجريت هذه الدراسة على العاملين في القطاع الصحي بمنطقة الرياض من الأطباء والمرضى بهدف معرفه مدى الرضا الوظيفي بينهم وتأثيره على عملهم وقد اظهرت الدراسة ان الثناء الذي يناله الموظف عند اجادته للعمل ونظرة المجتمع الإيجابية للعاملين بالقطاع الصحي وامكانيه الظهور في المجتمع هي اهم الحوافز المعنوية اما الجانب المادي فقد تمثل بالرضا عن الترقية وتوفر وظيفه دائمه او مستقرة وظهرت نتائج الدراسة ان الرضا يزداد في الغالب بين الموظفين الذين يحملون مؤهلات علميه عاليه وان الرضا عن المكافأة المعنوية لدى العاملين السعوديين والعرب اعلى منه لدى الاوروبيين والامريكيين وان الذكور اكثر رضا عن العمل من الاناث وان سبب تدني الرضا هو امكانيه التعرض للعدوى واوسط الدراسة بزياده الحوافز المالية الذي للذين يعملون في المناوبات الليلية او زياده رصيد اجازتهم وتخفيف عمل الاناث بالمناوبات الليلية وان تتناسب المرتبات مع كميته العمل.

- دراسة حجاج ٢٠٠٧

ان متوسط اجمالي الرضا الوظيفي لدى موظفي وزاره الحكم المحلي الفلسطينية في هذه الدراسة هو ٥,٣٤٪ لكل عنصر من العناصر الأربعة التي تتكون منها الاستبانة لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس سنوات الخبرة الحالة الاجتماعية المؤهلة العلمي العمر وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة وأوسط الدراسة بإعطاء اهمية كبيره للحوافز المادية وتطبيق مبدأ العدل المساواة بين الافراد وبضرورة الاهتمام بالإمكانات والادوات والاهتمام بأمن وسلامه العاملين داخل الوزارة وضرورة الاهتمام بالحوافز المعنوية واعطاء دورات تدريبية للعاملين داخل الوزارة واختصار عدد ساعات الدوام الرسمي.

- دراسة ابو وعلان ٢٠١٦

اظهرت أثر الحوافز بشقيها المادية والمعنوية على اداء العاملين في جميع شركات المشروبات في فلسطين وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج على النحو التالي ١ وجود علاقة ارتباط طردية بين الحوافز بشقيها المادية والمعنوية واداء العاملين بشركات المشروبات الحوافز المادية في شركات الدراسة ظهرت بمستوى متوسط هناك عدم اهتمام بسلم الرواتب او الاجور بما في ذلك غلاء المعيشة.

- دراسة فروانه واخرون ٢٠١٦

هدفت إلى التعرف على دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين اداء العاملين في شركات الكهرباء بمحافظه غزه وقد توصلت إلى النتائج التالية وجود علاقة ذاتها دلالة إحصائية بين الحوافز المادية واداء العاملين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانصاف في الحوافز المادية والمعنوية واداء العاملين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الانصاف في الحوافز المادية والمعنوية واداء العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظات غزه للمتغيرات التالية العمر المؤهل المنصب بينما توجد فروق تعزى لسنوات الخبرة.

- دراسة حمودة واخرون ٢٠١٧

وهذفت إلى التعرف على مدى تأثير نظام الحوافز على رضا العاملين في مؤسسه تعاونيه الحبوب والخضر الجافه بالبويريه وقد اشارت هذه الدراسة إلى نتائج هامه تمثلت في ان لدى العاملين بالمؤسسة اتجاه ايجابي نحو الهواء الحوافز المادية مقارنة بالحوافز المعنوية كما ان هناك شبه اتفاق لدى العاملين بان نظام الحوافز في مؤسستهم يحظى بقبول عام حيث تجاوزت قيمه المتوسط الحسابي القيمة المعيارية اما بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي بينهم فقد كانت نتيجته ايجابية حيث بلغت قيمه المتوسط الحسابي ٣,٢٣ مما يعني ان الوزن النسبي لرضا العاملين تجاوز ٦٢,٤٦٪

- دراسة علوش ٢٠١٩

وهدفت إلى اختبار تأثير نظام الحوافز في أداء العاملين ومعرفة اتجاه ودرجه تأثير نظام الحوافز بأبعاده المادية والمعنوية في أداء العاملين في الشركة السورية للاتصالات فرع طرطوس كما تهدف إلى تحديد أكثر ابعاد الحوافز تأثيراً في أداء العاملين بالإضافة إلى بيان مدى اختلاف ابعاد نظام الحوافز وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية الجنس العمر سنوات الخبرة المؤهل الحالة الاجتماعية وقد أكدت الدراسة على وجود اثر ايجابي متوسط القوة الحوافز المادية والمعنوية كما خلصت الدراسة إلى ان الحوافز المعنوية هي أكثر ابعاد نظام الحوافز تأثيراً في أداء العاملين كما يوجد اثر ايجابي متوسط القوة لنظام الحوافز ككل في أداء العاملين وقد توصلت الدراسة إلى انه لا تختلف ابعاد نظام الحوافز وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية الجنس العمر سنوات الخبرة المؤهلة والحالة الاجتماعية.

- دراسة محمد بن خميس بن سالم الشبيدي ٢٠٠٢

هدفت الدراسة إلى معرفة إثر نظام الحوافز المعمول فيه في سلطنه عمان على الرضا الوظيفي في الدوائر الحكومية وقد توصل الباحث إلى وجود درجه رضا مرتفعة بالنسبة للحوافز المعنوية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

منهجية الدراسة:

١ - مقدمة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة النظرية يتم معالجة الموضوع باعتماد المنهج الوصفي والتحليلي لكونه من أنسب المناهج لأن موضوع الدراسة هو موضوع وصفي واستكشافي.

٢ - التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

التعريف الإجرائي للحوافز:

الحوافز تشير إلى مجموعة من المكافآت المالية وغير المالية التي تقدمها الشركات للعاملين بهدف تحفيزهم على الأداء بشكل أفضل وزيادة إنتاجيتهم. تشمل الحوافز المالية الرواتب، العلاوات، المكافآت، والمزايا المالية الأخرى. أما الحوافز غير المالية فتشمل التقدير المعنوي، الترقية، التدريب والتطوير المهني، وساعات العمل المرنة.

قياس الحوافز:

- الحوافز المالية: استبيان يحدد مدى رضا الموظفين عن الرواتب، العلاوات، المكافآت، والمزايا المالية الأخرى.
- الحوافز غير المالية: استبيان يقيس رضا الموظفين عن التقدير المعنوي، فرص الترقية، برامج التدريب والتطوير المهني، وساعات العمل المرنة.

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو الشعور الإيجابي أو السلبي الذي يشعر به الموظف تجاه وظيفته. يمكن أن يتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل، منها الحوافز، بيئة العمل، العلاقة مع الزملاء والإدارة، وظروف العمل.

قياس الرضا الوظيفي:

- الاستبيان العام: استبيان يقيس الرضا الوظيفي العام للموظفين باستخدام مقياس ليكرت لتقييم عدة جوانب مثل الرضا عن العمل نفسه، بيئة العمل، العلاقة مع الزملاء والإدارة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

- مؤشرات الأداء: قياس الرضا الوظيفي يمكن أن يشمل تحليل معدل دوران الموظفين، نسبة الغياب، ومستوى الأداء الوظيفي.

٣- مجتمع وعينة الدراسة:

ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وقد بلغ عددهم ٣٠٠ عامل تقريبا، وسيتم اختيار عينة الدراسة ٣١ عامل تقريبا من مجتمع الدراسة وعمل الاستبيان معهم.

٤- أدوات جمع البيانات:

- أدوات أولية:

- أداة الاستبيان:

بهدف الكشف عن العلاقة بين المتغيرات "التحفيز" و "الرضا الوظيفي".

وسيطبق الاستبيان على عينة عشوائية من عاملين القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. وسيتم استخدام مقياس ليكرت.

- أدوات ثانوية:

الكتب والدراسات والرسائل الجامعية.

٥- أنواع البيانات:

- ✓ بيانات النوعية: من خلال المقابلات.
- ✓ بيانات كمية: وهي البيانات المستخرجة من الاستبيانات.

٦- إجراءات التحليل الاحصائي:

- تصميم الاستبيان: اعداد الأسئلة واستخدام مقياس ليكرت
- جمع البيانات:

١. عينة الدراسة :اختيار عينة عشوائية من موظفي القطاع الخاص في مختلف الشركات والقطاعات في المملكة.

٢. توزيع الاستبيان :توزيع الاستبيان إلكترونياً.

- ادخال البيانات.
- التحليل الوصفي باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS
- الإحصاءات الوصفية :حساب المتوسطات، الانحراف المعياري، النسب المئوية، والتكرارات لكل من متغيرات الحوافز والرضا الوظيفي لفهم التوزيع الأساسي للبيانات.
- التحليل الاستنتاجي: اختبارات الفرضيات.
- تفسير النتائج.
- التوصيات والاستنتاجات.

الخاتمة:

لقد ساهمت المنهجية بشكل كبير في تقديم إطار عمل شامل لفهم وتحليل العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي.

تم استخدام مجموعة من الأدوات للحصول على بيانات دقيقة منها الاستبيانات والمقابلات الشخصية، مما أتاح جمع معلومات متنوعة من عينة الموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

وتم تطبيق أدوات التحليل الإحصائي التي ساعدت في تقديم صورة واضحة حول تأثير أنواع مختلفة من الحوافز على مستويات الرضا الوظيفي.

من خلال المنهجية المقدمة تم الحصول على نتائج موثوقة يمكن ان تستخدم كتوصيات تهدف إلى تحسين سياسات الحوافز في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، الذي يمكن أصحاب القرار الاستفادة من هذه الدراسة لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين الذي بدوره يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة.

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

١-مقدمة:

يتناول هذ الفصل عرضا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS الإصدار ٢٨. الفصل الحالي للتحليل الاحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعيينة واختبار صدق وثبات الاستبيانات من أجل اختبار فرضيات الدراسة.

٢-خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للجنس – الفئة العمرية – المستوى التعليمي. تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل: النوع ويشتمل على ذكر، أنثى.

الفئة العمرية وتشمل أقل من ٢٥ سنة - ٢٥ - ٤٠ سنة - ٤١ - ٥٥ سنة - ٥٥ سنة فأكثر.

المستوى التعليمي ويشمل أقل من ثانوي - ثانوي - دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا.

الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

جدول ١- تصنيف العينة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من اجمالي العينة
النوع	أنثى	١٠	٣٢,٣٪
	ذكر	٢١	٦٧,٦٪
الإجمالي		٣١	١٠٠٪
الفئة العمرية	أقل من ٢٥ سنة	١	٣,٢٪
	٢٥ - ٤٠ سنة	٢١	٦٧,٧٪
	٤١ - ٥٥ سنة	٨	٢٥,٨٪
	٥٥ سنة فأكثر	١	٣,٢٪
	الإجمالي	٣١	١٠٠٪
المستوى التعليمي	أقل من ثانوي	٠	٠٪
	ثانوي	٢	٥,٦٪
	دبلوم	٣	٩,٧٪
	بكالوريوس	٢٢	٧١٪
	دراسات عليا	٤	١٢,٩٪
	الإجمالي	٣١	١٠٠٪

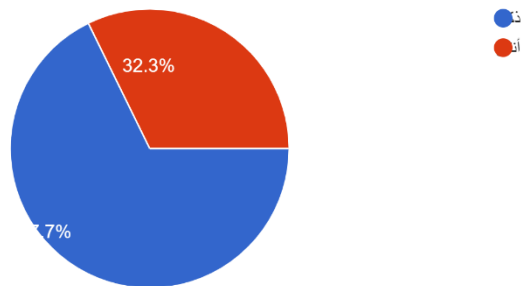
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول رقم (١) تم استخلاص النتائج التالية:

بالنسبة للنوع:

أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور يزيد عن عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور ٢١ مفردة بنسبة ٦٧,٦٪ من اجمالي العينة بينما بلغ عدد الاناث ١٠ مفردة بنسبة ٣٢,٣٪ من اجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل:

الجنس
ر: 31

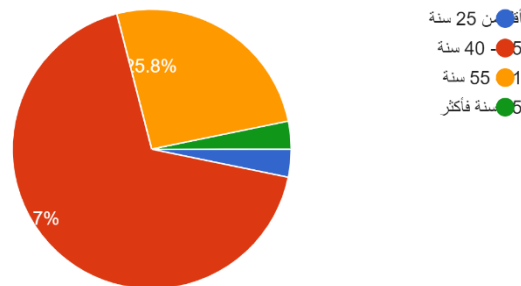


شكل ٣ النوع

أما ما يتعلق بالعمر:

فإن ١ مفردة أقل من ٢٥ سنة بنسبة ٣,٢٪. بينما الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٤٠ سنة جاء بها ٢١ مفردة بنسبة ٦٧,٧٪. الفئة العمرية من ٤١ إلى ٥٥ سنة جاء بها ٨ مفردة بنسبة ٢٥,٨٪. بينما الفئة العمرية أكثر من ٥٥ سنة جاء بها ١ مفردة بنسبة ٣,٢٪. الشكل التالي يوضح ذلك.

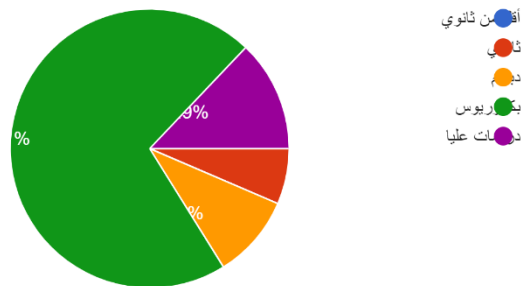
العمر
ر: 31



شكل ٤ الفئة العمرية

وفيما يتعلق المؤهل الدراسي:

فإن ٠ صفر مفردة أقل من ثانوي بنسبة ٠٪. بينما المؤهل الثانوي ٢ مفردة بنسبة ٥,٦٪. بينما الدبلوم ٣ مفردة بنسبة ٩,٧٪. والبكالوريوس ٢٢ مفردة بنسبة ٧١٪. وأخيرا الدراسات العليا ٤ مفردة بنسبة ١٢,٩٪. الشكل التالي يوضح ذلك:



شكل ٥ المستوى التعليمي

٣- قياس صدق وثبات الأداة:

صدق الأداة:

صدق وثبات أداة الدراسة هما أسلوبان لقياس مدى صحة أداة الدراسة الاستبانة ويمكن تعريف الصدق على أنه مدى قدره المقياس على وصف أو تقدير ما صمم لقياسه. ووجود درجة عالية من الصدق يدل على غياب الأخطاء المنهجية في أداة الدراسة، ويعكس المفهوم المفترض والحقيقي للمقياس في حين أن الثبات يعني إلى أي درجة يمكن الاعتماد على أداة الدراسة لضمان نفس النتائج عند التطبيق المتكرر لأداة الدراسة.

الصدق المرتبط بالمحتوى:

يعتبر الصدق المرتبط بالمحتوى الخطوة الأولى لقياس صدق أداة الدراسة، حيث يعتبر أنه تحقق من تمثيل المقياس للمحتوى المراد قياسه، وعليه فإن تحقيق درجة عالية من صدق المحتوى للمقياس ما هي إلا دلالة على أن فقرات المقياس تمثل نطاق السلوك المراد قياسه تمثيلاً جيداً.

ولتحقيق هذا النوع من الصدق فلا بد من تحديد مجال المحتوى الذي نريد قياسه وبناء أسئلة أو فقرات تمثل الموضوع قيد الدراسة ومن ثم تقديم المحتوى والأسئلة الخبراء والمختصين ليقوموا بفحص الفقرات منطقياً وتقدير مدى تمثيلها للمحتوى المراد قياسه على ذلك قام الباحث بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين من مختلف التخصصات حيث قدم المحكمون عدد من التعديلات وأعيدت صياغة هذه الاستبانة بناء على ملاحظات المحكمين حتى أخذت الاستبانة شكلها النهائي.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الاداة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Chronbach Alpha) لمعرفة مدى ثبات الأداة على العينة التجريبية كما هو موضح من خلال الجدول الآتي:

الجدول - ٢ - ملخص معالجة العينة

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	23.7
	Excluded ^a	100	76.3
	Total	131	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الجدول - ٣ - نتائج معامل كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.878	16

الجدول التالي يوضح ثبات الأداة على الأسئلة لكل محور:

الجدول ٤- ثبات الأداة على الاستبيان

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1-أشعر أن الحوافز المالية التي أتلهاها تتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل:	58.71	90.613	.542	.716	.890
2-الحوافز المالية تشجعني على تحسين أدائي الوظيفي:	57.32	102.892	.226	.676	.897
3-الحوافز العينية (مثل الهدايا والجوائز) تجعلني أشعر بالتقدير:	57.71	96.746	.508	.747	.890
4-مرونة ساعات العمل تزيد من رضاك عن الوظيفة:	57.42	105.918	-.049	.600	.902
5-برامج التدريب والتطوير تساهم في تعزيز أدائي المهني:	57.42	104.985	.042	.606	.900
6-أشعر بأنني أحصل على دعم كافٍ من الإدارة لتحقيق أهدافي المهنية:	58.42	88.585	.671	.827	.884
7-الحوافز غير المالية تُعتبر جزءاً هاماً من مكافأتي:	58.26	91.998	.541	.738	.889
8-التقدير المعنوي من الإدارة يعزز من دافعيتي للعمل:	57.77	97.847	.480	.698	.891
9-أشعر بالرضا عن وظيفتي الحالية:	58.26	90.331	.728	.780	.882
10-بيئة العمل في الشركة مريحة ومحفزة:	58.45	87.923	.785	.865	.879
11-أعتقد أنني أملك الفرصة لتطوير مسيرتي المهنية هنا:	58.03	94.566	.607	.807	.887
12-أشعر بالأمان الوظيفي في هذه الشركة:	58.32	89.092	.637	.747	.885
13-الضغوطات اليومية في العمل تحت السيطرة:	58.13	93.449	.611	.854	.887
14-أشعر بأنني أعامل بإنصاف من قبل الإدارة:	58.45	88.723	.743	.856	.881
15-أشعر بالتحفيز للعمل بسبب الحوافز المقدمة:	58.55	90.456	.599	.764	.887
16-أشعر بأن الشركة تستمع لملاحظاتنا واقتراحاتنا:	58.77	82.247	.823	.852	.876

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

يبين الجدول ٤ أن مجالات الدراسة تتمتع باتساق داخلي بدرجة كافية حيث بلغت ٠,٧٨٢، للأداة ككل وتراوح قيم الثبات ما بين ٠,٧٤٢ كحد أدنى و ٠,٨٨٧ كحد أعلى، وتشير المؤشرات

بالتداول ٤ أعلاه بأن أداة الدراسة تتمتع بعامل ثبات عالٍ وبقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة حيث تعد جميع القيم مناسبة وكافية لأغراض الدراسة وتشير إلى قيم ثبات مناسبة.

٤- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الخماسي، وفقا لما يلي:

جدول ٥- مقياس ليكرت

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $20\% = 5/100$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول ٦- دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة	الوزن النسبي	درجة الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	غير موافق تماما	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦ ٣٦%	منخفض جدا
من ١,٨٠ إلى اقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢ ٥٢%	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨ ٦٨%	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	موافق	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤ ٨٤%	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥	موافق يشده	من ٨٤ إلى ١٠٠ ١٠٠%	مرتفع جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة المتوسط الحسابي الموضح بالجدول أعلاه لمعرفة مستوى تقديم الحوافز وكذلك مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول ٧- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
الحوافز المادية والمعنوية	٤,٠٦٣	٠,٦٣٤	موافق	مرتفع
الرضا الوظيفي	٤,٠٥٤	٠,٦١٢	موافق	مرتفع

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة كما يلي:

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل الحوافز:

إلى أن الاتجاه العام لمفردات الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق نظام الحوافز في القطاع الخاص، وذلك حيث كان المتوسط الحسابي لآراء أفراد العينة هو (٤,٠٦٣) بنسبة موافقة عالية بلغت ٨٥,٢٪ عند انحراف معياري ٠,٦٣٤

بالنسبة لتوصيف المتغير التابع الرضا الوظيفي:

أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق الرضا الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل ٤,٠٥٤ بنسبة موافقة بلغت ٨٢,٧٪ عند الانحراف المعياري ٠,٦٢١

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معامل الارتباط الخطي لبيرسون بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS وذلك على النحو التالي

جدول ٨- الارتباط الخطي

Correlations																
1- اتسم أن المانية الحوافر التي أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	2- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	3- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	4- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	5- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	6- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	7- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	8- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	9- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	10- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	11- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	12- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	13- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	14- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	15- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	16- المانية الحوافر المانية أنشأها مع كساب مع الجهد الذي أدله في العمل:	
Pearson Correlation	1	.00	.386*	.126	-.11-	.50**	.420*	.100	.382*	.392*	.185	.328	.54**	.48**	.446*	.449*
Sig. (2-tailed)		.980	.032	.498	.541	.005	.019	.592	.034	.029	.319	.072	.002	.006	.012	.011
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.00	1	.441*	.197	.222	.190	-.03-	.425*	.204	.082	-.16-	.137	.174	.247	.180	.140
Sig. (2-tailed)	.980		.013	.287	.230	.305	.872	.017	.270	.663	.379	.463	.348	.181	.334	.451
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.386*	.441*	1	.127	.062	.419*	.56**	.53**	.52**	.183	.060	.191	.260	.399*	.098	.51**
Sig. (2-tailed)	.032	.013		.495	.739	.019	.001	.002	.003	.325	.750	.303	.157	.026	.599	.004
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.126	.197	.127	1	.182	-.21-	.082	-.01-	-.13-	-.15-	-.10-	-.06-	.205	-.10-	-.15-	-.17-
Sig. (2-tailed)	.498	.287	.495		.326	.249	.660	.979	.470	.416	.608	.763	.268	.598	.411	.367
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	-.11-	.222	.062	.182	1	.245	-.02-	.169	.042	.008	.044	-.06-	-.26-	.126	-.01-	.00
Sig. (2-tailed)	.541	.230	.739	.326		.183	.915	.364	.824	.967	.814	.734	.166	.499	.970	.987
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.50**	.190	.419*	-.21-	.245	1	.312	.282	.59**	.56**	.54**	.364*	.207	.49**	.56**	.74**
Sig. (2-tailed)	.005	.305	.019	.249	.183		.087	.125	.000	.001	.002	.044	.264	.006	.001	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.420*	-.03-	.56**	.082	-.02-	.312	1	.51**	.46**	.387*	.378*	.258	.382*	.412*	.108	.61**
Sig. (2-tailed)	.019	.872	.001	.660	.915	.087		.003	.009	.031	.036	.161	.034	.021	.564	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.100	.425*	.53**	-.01-	.169	.282	.51**	1	.289	.319	.311	.254	.270	.51**	.175	.441*
Sig. (2-tailed)	.592	.017	.002	.979	.364	.125	.003		.115	.081	.088	.167	.142	.003	.345	.013
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.382*	.204	.52**	-.13-	.042	.59**	.46**	.289	1	.70**	.54**	.55**	.370*	.50**	.418*	.74**
Sig. (2-tailed)	.034	.270	.003	.470	.824	.000	.009	.115		.000	.002	.001	.040	.004	.019	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.392*	.082	.183	-.15-	.008	.56**	.387*	.319	.70**	1	.70**	.80**	.57**	.65**	.65**	.67**
Sig. (2-tailed)	.029	.663	.325	.416	.967	.001	.031	.081	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.185	-.16-	.060	-.10-	.044	.54**	.378*	.311	.54**	.70**	1	.57**	.353	.393*	.52**	.65**
Sig. (2-tailed)	.319	.379	.750	.608	.814	.002	.036	.088	.002	.000		.001	.051	.029	.003	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.328	.137	.191	-.06-	-.06-	.364*	.258	.254	.55**	.80**	.57**	1	.49**	.61**	.50**	.53**
Sig. (2-tailed)	.072	.463	.303	.763	.734	.044	.161	.167	.001	.000	.001		.005	.000	.004	.002
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.54**	.174	.260	.205	-.26-	.207	.382*	.270	.370*	.57**	.353	.49**	1	.69**	.54**	.436*
Sig. (2-tailed)	.002	.348	.157	.268	.166	.264	.034	.142	.040	.001	.051	.005		.000	.002	.014
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.48**	.247	.399*	-.10-	.126	.49**	.412*	.51**	.50**	.65**	.393*	.61**	.69**	1	.452*	.61**
Sig. (2-tailed)	.006	.181	.026	.598	.499	.006	.021	.003	.004	.000	.029	.000	.000		.011	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.446*	.180	.098	-.15-	-.01-	.56**	.108	.175	.418*	.65**	.52**	.50**	.54**	.452*	1	.58**
Sig. (2-tailed)	.012	.334	.599	.411	.970	.001	.564	.345	.019	.000	.003	.004	.002	.011		.001
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation	.449*	.140	.51**	-.17-	.00	.74**	.61**	.441*	.74**	.67**	.65**	.53**	.436*	.61**	.58**	1
Sig. (2-tailed)	.011	.451	.004	.367	.987	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.002	.014	.000	.001	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الارتباط الخطي بين الحوافز المادية والمعنوية كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع:

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب ٠,٤٤٩ بين الحوافز المادية والمعنوية كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١
- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين الحوافز المادية والمعنوية كمتغير مستقل وبين الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١
- يلاحظ ما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات الدراسة مرتفعة ومما يدل على قوه هذا الارتباط.

٥-التحقق من الفرضيات:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج SPSS على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحوافز بأنواعها والرضا الوظيفي.

الفرض الفرعي للدراسة:

- تؤثر الحوافز في الرضا الوظيفي للعاملين تأثيراً إيجابياً ذي دلالة إحصائية.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحوافز بأنواعها والرضا الوظيفي. ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط بين الحوافز كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

جدول ٩- model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.313	.855

جدول ١٠- ANOVA

ANOVA^a

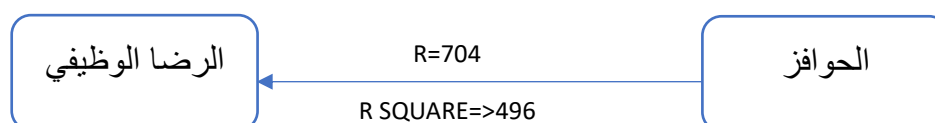
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.846	8	1.981	2.708	.031 ^b
	Residual	16.089	22	.731		
	Total	31.935	30			

جدول ١١- coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.471	2.060		.714	.483	-2.802	5.743
	1- أتعبر أن الحوافز المالية التي ألقاها تناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل:	-.012	.165	-.015	-.074	.942	-.355	.331
	2- الحوافز المالية تشجعني على تحسين أدائي الوظيفي:	.255	.397	.134	.642	.527	-.568	1.078
	3- الحوافز المبنية (مثل الهدايا والحوافز) تجعلني أتعبر بالتقدير:	.275	.288	.219	.952	.351	-.323	.873
	4- مرونة ساعات العمل تزيد من رضاك عن الوظيفة:	-.207	.332	-.113	-.623	.540	-.896	.482
	5- برامج التدريب والتطوير تساهم في تعزيز أدائي المهني:	-.113	.362	-.055	-.313	.757	-.863	.637
	6- أتعبر بأنني أحصل على دعم كافٍ من الإدارة لتحقيق أهدافي المهنية:	.352	.183	.420	1.918	.068	-.029	.732
	7- الحوافز غير المالية تعتبر جزءاً هاماً من مكافأتي:	.264	.201	.303	1.315	.202	-.153	.681
	8- التقدير المعنوي من الإدارة يعزز من دافئتي للعمل:	-.199	.291	-.147	-.685	.500	-.803	.404

a. Dependent Variable: 9- أتعبر بالرضا عن وظيفتي الحالية -



شكل ٦ ارتباط الحوافز بالرضا الوظيفي

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار ب اقل من ٠,٠١ مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١
- وتشير قيمة معامل الارتباط $R=0.704$ إلى وجود ارتباط قوي موجب بين الحوافز والرضا الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل R SQUARE إلى أن ٤٩٪ من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تقديم الحوافز.
- تشير قيمة T-VALUE إلى معنوية معامل الانحدار بيتا، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار T اقل من ٠,٠١

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي، الذي ينص على توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحوافز بأنواعها والرضا الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه تؤثر الحوافز في الرضا الوظيفي للعاملين تأثيراً إيجابياً ذي دلالة إحصائية. لاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط.

جدول -١٢- model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	-.052-	1.281

جدول -١٣- ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.680	8	1.335	.814	.598 ^b
	Residual	36.094	22	1.641		
	Total	46.774	30			

جدول -١٤- coefficients

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.028	3.086		.657	.518	-4.371-	8.428
	1- اتسعر أن الحوافر المالية التي ألقاها تتناسب مع الجهد الذي يبذله في العمل:	.172	.248	.179	.695	.494	-.341-	.686
	2- الحوافر المالية تشجعني على تحسين أدائي الوظيفي:	.331	.595	.143	.557	.583	-.902-	1.565
	3- الحوافر المبنية (مثل الهدايا والحوافز) تشعني أكثر بالتقدير:	-.321-	.432	-.212-	-.744-	.465	-1.217-	.575
	4- مرونة ساعات العمل تزيد من رضاك عن الوظيفة:	.002	.498	.001	.004	.997	-1.030-	1.034
	5- برامج التدريب والتطوير تساهم في تعزيز أدائي المهني:	-.395-	.542	-.159-	-.730-	.473	-1.519-	.728
	6- اتسعر بأدنى أحصل على دعم كافٍ من الإدارة لتحقيق أهدافي المهنية:	.293	.275	.289	1.068	.297	-.276-	.863
	7- الحوافر عبر المالية تُعتبر جزءاً هاماً من مكافأتي:	.133	.301	.126	.441	.663	-.492-	.758
	8- التقدير المعنوي من الإدارة يعزز من دافعتي للعمل:	.276	.436	.169	.634	.533	-.628-	1.180

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار ب اقل من ٠,٠١ مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١
- وتشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.478$ إلى وجود ارتباط قوي موجب بين الحوافر والرضا الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل R^2 إلى أن ٥٧٪ من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تقديم الحوافر.
- تشير قيمة T -VALUE إلى معنوية معامل الانحدار بيتا، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار T اقل من ٠,٠١

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي، الذي ينص على أنه تؤثر الحوافر في الرضا الوظيفي للعاملين تأثيراً إيجابياً ذي دلالة إحصائية.

الخاتمة:

في هذا الفصل، تم استخدام التحليل الإحصائي للكشف عن العلاقات بين المتغيرات الرئيسية للدراسة. وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط قوي بين هذه المتغيرات، مما يعزز من صحة الفرضيات التي تم طرحها في بداية البحث. هذه النتائج ليست مجرد أرقام إحصائية، بل تعكس عمق التأثير المتبادل بين المتغيرات للدراسة، وتساهم في تقديم فهم أعمق للمشكلة البحثية.

إن الارتباط القوي الواضح بين المتغيرات يوضح الأهمية الكبيرة للعوامل المدروسة، ويؤكد على ضرورة أخذها بعين الاعتبار في أي دراسات مستقبلية أو تطبيقات عملية تتعلق بالموضوع. هذه النتائج تدعم أيضاً الأطر النظرية التي استندت إليها الدراسة، وتضيف قيمة علمية حقيقية للبحث.

على الرغم من قوة النتائج، ينبغي مراعاة بعض القيود التي قد تؤثر على تعميمها، مثل حجم العينة وتنوع المشاركين. ومع ذلك، فإن هذه الدراسة تمثل خطوة مهمة نحو فهم أفضل للعلاقات بين المتغيرات المدروسة، وتفتح المجال لمزيد من الأبحاث التي قد تستكشف هذه العلاقات بشكل أعمق وأشمل.

الفصل الخامس

حدود البحث والتوصيات

حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة:

في هذه الدراسة التي تركز على أثر الحوافز على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص

في المملكة العربية السعودية، تم تحديد عدة حدود قد تؤثر على النتائج وتعميمها:

١- حدود منهجية:

- نوعية البيانات: اعتمدت الدراسة على استبيانات لجمع البيانات من الموظفين، مما يعني أن البيانات تعتمد بشكل كبير على تجاربهم الشخصية. هذا قد يؤدي إلى تحيزات ذاتية تؤثر على دقة النتائج.
- تصميم البحث: تم استخدام تصميم وصفي تحليلي، مما قد يقيد من إمكانية استخلاص العلاقات السببية بين المتغيرات (الحوافز والرضا الوظيفي).

٢- حدود العينة:

- حجم العينة: اقتصرَت الدراسة على عينة من العاملين في القطاع الخاص في مناطق محددة من المملكة، مما قد يؤثر على إمكانية تعميم النتائج على كافة العاملين في القطاع الخاص في المملكة.
- التوزيع الجغرافي: تم إجراء الدراسة في مناطق محددة داخل المملكة العربية السعودية، وقد تختلف نتائج الدراسة إذا شملت مناطق أخرى ذات ظروف اقتصادية وثقافية مختلفة.

٣- حدود الزمن والمكان:

- الإطار الزمني: تمت الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وقد تكون هناك تغيرات في العوامل الاقتصادية أو التنظيمية التي قد تؤثر على العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي بمرور الوقت.
- البيئة التنظيمية: نظراً لأن الدراسة تمت في القطاع الخاص فقط، قد لا تنطبق النتائج بشكل مباشر على القطاع العام أو القطاعات الأخرى.

٤- حدود البيانات:

- جمع البيانات: قد يكون هناك تحيز في استجابة المشاركين، حيث أن بعض الموظفين قد يكونون أكثر ميلاً للإجابة بطريقة معينة بناءً على تجاربهم الشخصية أو توقعاتهم من الشركة.

- التعميم: النتائج المستخلصة من هذه الدراسة قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع الصناعات داخل القطاع الخاص، حيث قد تختلف سياسات الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي من صناعة إلى أخرى.

الدراسات المستقبلية:

بناءً على نتائج هذه الدراسة والحدود التي تم تحديدها، هناك عدة اتجاهات يمكن أن تكون موضوعاً للدراسات المستقبلية:

١- توسيع نطاق العينة:

من المفيد إجراء دراسات مستقبلية تشمل عينة أكبر وأكثر تنوعاً من الموظفين في مختلف المناطق والصناعات داخل القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. هذا سيساعد في تعميم النتائج بشكل أوسع وفهم الاختلافات المحتملة بين القطاعات المختلفة.

٢- مقارنة بين القطاعات:

يمكن إجراء دراسة مقارنة بين تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص والقطاع العام، لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعين وكيفية تأثير نوع القطاع على فعالية الحوافز.

٣- دراسة تأثير أنواع الحوافز:

إجراء دراسات تركز على تأثير أنواع معينة بصورة دقيقة من الحوافز (مثل الحوافز المالية مقابل الحوافز غير المالية) على الرضا الوظيفي، لفهم أي نوع من الحوافز يكون له تأثير أكبر وكيفية تصميم سياسات حوافز فعالة.

٤- دراسة تأثير الثقافة التنظيمية:

دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات على العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي، حيث يمكن أن تكون الثقافة التنظيمية عاملاً مؤثراً في كيفية استجابة الموظفين للحوافز.

تساهم هذه الدراسات المستقبلية في بناء فهم أعمق للعلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي، وتوفير بيانات قيمة يمكن استخدامها لتحسين سياسات الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول أثر الحوافز على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي وزيادة فعالية برامج الحوافز في المؤسسات الخاصة. تتضمن هذه التوصيات ما يلي:

- ١- تصميم برامج حوافز متنوعة:
 - مراعاة تنوع الحوافز: يجب على الشركات تصميم برامج حوافز تأخذ في الاعتبار التنوع في اهتمامات واحتياجات الموظفين. يمكن أن تشمل الحوافز المالية مثل المكافآت والزيادات، والحوافز غير المالية مثل الاعتراف بالجهود، التقدير العلني، وتوفير فرص التطوير المهني.
 - التوازن بين الحوافز المادية والمعنوية: تشير النتائج إلى أن الموظفين يستفيدون من مزيج من الحوافز المادية والمعنوية. لذا، ينبغي أن تتبنى الشركات نهجاً متوازناً يجمع بين الحوافز المادية مثل الرواتب والمكافآت، وبين الحوافز المعنوية مثل التقدير والتحفيز الذاتي.
- ٢- تحسين التواصل الداخلي:
 - زيادة الشفافية حول سياسات الحوافز: يجب أن تكون سياسات الحوافز واضحة ومفهومة لجميع الموظفين. ينبغي على الإدارة التواصل بشكل فعال مع الموظفين حول كيفية تحقيق الحوافز، وأسس توزيعها، لضمان فهم الجميع لهذه السياسات وزيادة مصداقيتها.
 - التواصل المستمر مع الموظفين: من المهم أن تتواصل الإدارة بانتظام مع الموظفين للتعرف على اهتماماتهم واحتياجاتهم المتغيرة، مما يساعد في تعديل برامج الحوافز لتلبية هذه الاحتياجات بشكل أكثر فعالية.
- ٣- تعزيز فرص التطوير المهني:
 - تقديم فرص تدريب وتطوير: يجب على الشركات تقديم فرص مستمرة للتدريب والتطوير المهني كجزء من حوافزها. يعتبر الموظفون الذين يرون أن لديهم فرصاً للتقدم والتطور داخل الشركة أكثر رضا عن وظائفهم.
 - الاستثمار في تنمية المهارات: يتعين على الشركات الاستثمار في تطوير مهارات موظفيها، من خلال تقديم برامج تدريبية متخصصة تساهم في تعزيز كفاءاتهم وقدراتهم، وبالتالي زيادة رضاهم الوظيفي.

- ٤- التكيف مع احتياجات الموظفين الفردية:
- تخصيص الحوافز: من المهم أن تتبنى الشركات نهجاً مرناً يسمح بتخصيص الحوافز وفقاً لاحتياجات وتطلعات الموظفين الفردية. يمكن أن يساعد ذلك في زيادة فعالية الحوافز وتحقيق رضا وظيفي أعلى.
- استطلاعات دورية: يوصى بإجراء استطلاعات رأي دورية لقياس رضا الموظفين وتوقعاتهم من حيث الحوافز، واستخدام هذه المعلومات لتكييف برامج الحوافز بما يتناسب مع احتياجاتهم.
- ٥- تطوير بيئة عمل داعمة:
- خلق بيئة عمل مشجعة: يجب أن تعمل الشركات على تطوير بيئة عمل داعمة ومشجعة، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من فريق يعمل معاً لتحقيق أهداف مشتركة. هذا الشعور بالانتماء يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي بشكل كبير.
- تشجيع التوازن بين العمل والحياة: من المهم للشركات أن تتيح للموظفين تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية. يمكن أن تشمل هذه السياسات المرونة في ساعات العمل، وإجازات مدفوعة، ودعم للعائلات.
- ٦- تحسين هيكل الرواتب والمكافآت:
- مراجعة دورية للرواتب: يوصى بإجراء مراجعة دورية لهيكل الرواتب والمكافآت لضمان أنها تعكس مساهمات الموظفين ومستوى أدائهم. الرواتب التنافسية تعد أحد أهم عوامل الرضا الوظيفي.
- ربط المكافآت بالأداء: يجب أن تكون المكافآت مرتبطة بشكل وثيق بأداء الموظفين، بحيث يحصل الموظفون الأكثر إسهاماً على مكافآت تتناسب مع جهودهم ونتاجهم.
- ٧- تعزيز ثقافة التقدير والاعتراف:
- إطلاق برامج للتقدير المنتظم: يمكن للشركات إنشاء برامج لتقدير الموظفين على أساس منتظم، سواء كان ذلك عبر التقدير العلني، أو الجوائز، أو الإشادة بمجهوداتهم خلال الاجتماعات العامة.
- إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات: إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات يعزز شعورهم بالتقدير ويزيد من رضاهم الوظيفي. يمكن للشركات تنظيم جلسات عصف ذهني أو مجموعات تركيز لتبادل الآراء.
- ٨- الاستفادة من التكنولوجيا لتحسين إدارة الحوافز:

- استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية: يمكن للشركات الاستفادة من أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) لتتبع أداء الموظفين وتخصيص الحوافز بفعالية. هذه الأنظمة تساعد في إدارة عمليات الحوافز بشكل أكثر دقة وشفافية.

- إطلاق منصات للتقدير الإلكتروني: إطلاق منصات إلكترونية تتيح للموظفين تبادل التقدير فيما بينهم يمكن أن يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويشجع على التعاون والاعتراف المتبادل.

٩- إجراء أبحاث مستقبلية:

- دراسة تأثير الحوافز طويلة المدى: من المهم إجراء أبحاث إضافية لدراسة تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي على المدى الطويل، وكذلك كيفية تغير العلاقة بينهما مع مرور الوقت.

- تحليل تأثير الحوافز في قطاعات مختلفة: توسيع البحث ليشمل قطاعات وصناعات مختلفة داخل المملكة العربية السعودية قد يوفر فهماً أعمق للتأثيرات المتنوعة للحوافز على الرضا الوظيفي.

تقدم هذه التوصيات إطاراً شاملاً يمكن للشركات في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية الاستفادة منه لتعزيز الرضا الوظيفي وتحسين فعالية برامج الحوافز، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إنتاجية وتحفيزاً.

الخاتمة:

في هذا الفصل، تم استعراض وتحليل حدود الدراسة التي تناولت تأثير الحوافز على تحقيق الرضا الوظيفي، مما ساهم في وضع النتائج ضمن إطارها المناسب والتأكيد على العوامل التي قد تؤثر على تعميم النتائج وتطبيقها في سياقات أخرى. رغم القيود المرتبطة بالجوانب الجغرافية والزمنية والمنهجية، إلا أن الدراسة قدمت فهمًا عميقًا للعلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي في بيئات عمل محددة.

ومن خلال استعراض الدراسات المستقبلية المقترحة، تم الإشارة إلى أهمية توسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى أو إجراء دراسات طولية لفهم تأثير الحوافز على مدى فترات زمنية مختلفة. هذه الدراسات يمكن أن تعزز من فهمنا للعوامل المتغيرة والمؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي عبر مراحل متعددة وفي سياقات مختلفة.

التوصيات التي خرجت بها الدراسة قدمت إرشادات عملية لكيفية تحسين استراتيجيات الحوافز داخل المؤسسات لزيادة مستوى الرضا الوظيفي. تعزيز الحوافز المادية وغير المادية، وتطوير بيئة عمل محفزة، وتحسين التواصل بين الإدارة والموظفين، كلها عوامل يمكن أن تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسات.

في الختام، يبرز هذا الفصل الأهمية البالغة لتأثير الحوافز على الرضا الوظيفي، ويوضح كيف يمكن لاستراتيجيات الحوافز المصممة بعناية أن تساهم بشكل كبير في تعزيز رضا الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. إن فهم هذه العلاقة بشكل أفضل يمكن أن يساعد المؤسسات على بناء بيئات عمل إيجابية وفعالة، مما يساهم في النجاح المستدام والنمو التنظيمي.

المراجع:

- ١- ابو علان، خالد علي، (٢٠١٦) أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية، رسالة ماجستير مقدمه لكليات الدراسات العليا بجامعة الخليل بفلسطين.
- ٢- الفقهي إبراهيم (٢٠١١)، قوة التحفيز. دار ثمرات القاهرة الطبعة الأولى.
- ٣- الحيدر، عبد المحسن، (٢٠٠٥) الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض، بحث ميداني معهد الادارة العامة، الرياض المملكة العربية السعودية.
- ٤- الشيدي، محمد بن خميس بن سالم (٢٠٠٢) أثر الحوافز على الرضا الوظيفي دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الاداري في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت.
- ٥- بن يوب دلال، لبيض خيره (٢٠١٨-٢٠١٩)، الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين. دراسة ميدانية لمؤسسة "عمر بن عمر". مذكرة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية فرع علوم الاجتماع.
- ٦- بن التومي زين الدين، شالي وائل (٢٠٢١ - ٢٠٢٢)، دور التحفيز في رفع كفاءة أداء العاملين بالمؤسسة العمومية. دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بمقرة المسيلة. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف قسم علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير فرع علوم التسيير.
- ٧- جبر عبدالله العطية، الدكتور علي ناصر الطحيطاح (٢٠٢١)، التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم. دراسة على عينة من موظفي قسم الموارد البشرية في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ٨- حدي حميدة، مريم مزياني (٢٠١٦-٢٠١٧)، التحفيز وأثره على الأداء الوظيفي. دراسة حالة: موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة العربي التبسي قسم علوم التسيير فرع إدارة الأعمال المؤسسات.
- ٩- حجاج، خليل، الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الحكم المحلي الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الخامس عشر، العدد الثاني (٢٠٠٧)
- ١٠- حمودة، عبد اللطيف أولاد، بن مير، محمد الطيب، طويطي، مصطفى، (٢٠١٧) تأثير نظام الحوافز على رضا العاملين في المؤسسات العمومية الجزائرية دراسة اتجاهات

عينة من موظفي تعاونية الحبوب والخضر والجافة بالبويرية، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمه الاخضر الوادي الجزائر العدد ١٢

١١- دمان أميرة، بوعفار هاجر (٢٠٢٠ - ٢٠٢١)، مساهمة استراتيجية التحفيز في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز. دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية. رسالة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة قسم علوم التسيير فرع إدارة الأعمال.

١٢- د طيب حسن تجاني، د محمد النور آدم أحمد، د محمد بشر الكاتب (٢٠٢٣)، تأثير سياسات التحفيز في أداء العاملين في الشركات دراسة حالة شركة الاتصالات في تشاد في الفترة من ٢٠٢٢-٢٠١٨م

١٣- عبدالملك لبيهي، فتحي سيته، هشام عيشوش (٢٠١٧ - ٢٠١٨)، دور التحفيز في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية -دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع الوادي. دراسة حالة "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب" فرع الوادي. رسالة ماجستير أكاديمي. جامعة الشهيد حمه لخضر قسم العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات.

١٤- عوض بن عمر أبو مالح (٢٠٢٠)، الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف، قسم الإدارة - كلية إدارة الأعمال - جامعة الطائف المملكة العربية السعودية.

١٥- علوش، عمار حسن (٢٠١٩) أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين دراسة حالة الشركة السورية للاتصالات، فرع طرطوس، رسالة ماجستير مقدمة للجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

١٦- فروانه، حازم احمد، الديب، سليمان سلامه، مرابط، سليمان محمد، (٢٠١٦) أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء، محافظات غزة، المجلة العلمية.

١٧- لعشاش موسى (٢٠٢٠ - ٢٠٢١)، أثر التحفيز على أداء العاملين. دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري المسيلة. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. قسم علوم التسيير تخصص إدارة أعمال.

- ١٨- محمد حافظ حجازي، اسماء عبد العاطي ابو زيد، محمد جمال مخلوف محمد (٢٠١٩)، تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات بحث تطبيقي في بعض المعاهد الخاصة.
- ١٩- محيسن، وجدي (٢٠٠٤) مدى رضا الموظفين العاملين في مؤسسات وكالة الغوث في قطاع غزة عن انظمة التعويض والحوافز، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- ٢٠- نفين أسامة حمدي الناظر (٢٠٢١)، تحفيز مديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظر المعلمين. رسالة الماجستير في الإدارة. جامعة الخليل.

الملاحق

استمارة استبيان حول موضوع:

دراسة أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية
أمل منكم المشاركة في هذه الدراسة من خلال الإجابة على الاستبيان التالي، وتهدف هذه الدراسة
إلى معرفة مدى تأثير الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص في المملكة
العربية السعودية.

- ستتطلب الإجابة على الاستبيان من خمس دقائق إلى عشرة دقيقة.
- هذه الاستبيان هو فقط لأغراض أكاديمية، وستبقى جميع البيانات في الاستبيان سرية،
تستخدم لأغراض بحثية فقط.

الجزء الأول: البيانات الأولية

١. مكان العمل:

☐ القطاع العام.

☐ القطاع الخاص.

٢. الفئة العمرية:

☐ أقل من ٢٥ سنة

☐ ٢٥ – ٣٥ سنة

☐ ٣٦ – ٤٤ سنة

☐ ٤٥ - ٥٤ سنة

☐ ٥٥ سنة فأكثر

٣. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

٤. المستوى التعليمي:

☐ أقل من ثانوي

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

الجزء الثاني: الحوافز المقدمة

٥. اشعر أن الحوافز المالية التي أتلقاها تتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

٦. الحوافز المالية تشجعني على تحسين أدائي الوظيفي.

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

٧. الحوافز العينية (مثل الهدايا والجوائز) تجعلني أشعر بالتقدير

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

٨. مرونة ساعات العمل تزيد من رضاك عن الوظيفة.

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

٩. برامج التدريب والتطوير تساهم في تعزيز أدائي المهني.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١٠. أشعر بأنني أحصل على دعم كافٍ من الإدارة لتحقيق أهدافي المهنية.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١١. الحوافز غير المالية تُعتبر جزءًا هامًا من مكافأتي.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١٢. التقدير المعنوي من الإدارة يعزز من دافعتي للعمل.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

الجزء الثالث: الرضا الوظيفي

١٣. أشعر بالرضا عن وظيفتي الحالية.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١٤. بيئة العمل في الشركة مريحة ومحفزة.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١٥. أعتقد أنني أملك الفرصة لتطوير مسيرتي المهنية هنا.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١٦. أشعر بالأمان الوظيفي في هذه الشركة.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١٧. الضغوطات اليومية في العمل تحت السيطرة.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١٨. أشعر بأنني أعامل بإنصاف من قبل الإدارة.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

١٩. أشعر بالتحفيز للعمل بسبب الحوافز المقدمة.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

٢٠. أشعر بأن الشركة تستمع لملاحظاتني واقتراحاتي.

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

جدول أدوات البحث:

أدوات البحث	الوصف	الغرض	العينة المستهدفة	طريقة التحليل
الاستبيانات	مجموعة من الأسئلة موجهة للموظفين لجمع بيانات كمية ونوعية	قياس مستوى الرضا الوظيفي وتأثير الحوافز	الموظفون في الشركة	التحليل الإحصائي SPSS
المقابلات	لقاءات مع الموظفين للحصول على بيانات نوعية	فهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي	عينة عشوائية من الموظفين	تحليل المقابلات
الملاحظات	مراقبة سلوكيات الموظفين في بيئة العمل	تحليل بيئة العمل	الموظفون في الشركة	تحليل السلوكيات والنماذج
تحليل الوثائق	مراجعة وتحليل التقارير وسجلات الشركة	الحصول على بيانات إحصائية عن الحوافز والرضا الوظيفي	وثائق الشركة	التحليل الوثائقي
التجارب	تنفيذ تجارب ميدانية لقياس تأثير أنواع الحوافز المختلفة	اختبار فعالية أنواع الحوافز المختلفة	مجموعة مختارة من الموظفين	التحليل المقارنة قبل وبعد

تَبْحِيحُ