

الموضوع

اثر المكافأة على التحفيز و الرضا الوظيفي : دراسة مقارنة في المملكة
العربية السعودية

أسم الطالب

لما عدنان باوزير

الرقم الجامعي

2021201255

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

اشكر الله سبحانه و تعالى على اعطاني القوة ، اشكر والدي على دعواتهم ، و أخيرا اشكر سارة و رغد.

الإهداء

الى كل شخص سهر الليالي ليتعلم .

المستخلص:

تؤدي التحفيز دوراً هاماً في تطوير أداء الموظف على مر السنين. واكتسبت شعبية عالمية بين الباحثين فحسب، بل أيضاً بين الممارسين، فهو موضوع تم النقاش فيه على نطاق واسع في ميدان إدارة الموارد البشرية. ويمكن تقديم الحوافز إلى الموظفين من خلال أشكال مختلفة تمارس فيها معظم المنظمات وأرباب العمل نظام المكافآت. والهدف من هذا البحث هو مقارنة أثر المكافأة على تحفيز الموظفين في القطاعين العام والخاص للوكالة ورضاهم الوظيفي.

وهذا البحث مهم لأنه يتطلع إلى فهم الفرق في القطاعين فيما يتعلق بالتحفيز والرضا الوظيفي فيما يتعلق بنظام المكافآت. واستخدمت الدراسة الاستقصائية التي شملت ٥٠ موظفاً من القطاع الخاص و ٥٠ موظفاً من القطاع العام. وخلصت النتائج إلى وجود قدر من الاختلاف في نظام المكافآت في الحافز والرضا الوظيفي في القطاع الخاص وموظفي القطاع العام في جدة بالمملكة العربية السعودية. ويتقاضى موظفو القطاع الخاص مكافأة أعلى من مكافأة موظفي القطاع العام من حيث الحافز والرضا الوظيفي.

الكلمات الرئيسية: الموظفون، الرضى عن العمل، التحفيز، القطاع الخاص، العام، نظام المكافأة.

جدول المحتويات:

	صفحة الغلاف
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	المستخلص
	جدول المحتويات
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
	المقدمة
	مشكلة البحث
	أهمية البحث
	أسئلة البحث
	أهداف البحث
	فرضيات البحث
	نموذج البحث
	منهجية البحث
	الدراسة الميدانية
	مخطط المشروع

	الدراسات السابقة والإطار النظري
	الملخص
	المراجع

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

المقدمة:

في العالم الحالي، ترغب معظم المنظمات في أن تكون ناجحة لكي تتنافس مع منافسيها، والأهم من ذلك أن تستمر في السوق. وتدور استراتيجياتها حول الاحتفاظ بالموظفين باعتبارهم أصولاً هامة للمنظمة. وجلبوا ربحية إلى العمل التجاري على النحو الذي اقترحه مورر وليبستيو (٢٠٠٦). وينبغي أن يعامل الموظفون معاملة جيدة لكي يكونوا على درجة عالية من التحفيز والرضا عن عملهم حتى يتمكنوا من الأداء بشكل جيد لتحقيق الفعالية والكفاءة في المنظمة.

والدافع هو ما يجعل الموظفين يدورون حول المنظمة للعمل بعزم كامل. وأشار موران (٢٠١٣) أيضاً إلى أنه "عندما يكون هناك دافع لموظف ما، فإنه يبدي حماساً وتوقاً إلى العمل ويبدي تصميمًا قويًا على تنفيذ مهام العمل وإنجازها". ووفقاً لما ذكره نغوين (٢٠١٧)، "عندما تتحقق الأهداف، فإنها تحرك شعوراً بالرضا والتمتع بالنسبة للموظفين وتخلق موقفاً إيجابياً من العمل في مكان العمل".

وتمارس مختلف المنظمات طرقاً مختلفة لتحفيز الموظفين في المنظمة. قال غليسون (٢٠١٦): "إن القدرة على فهم احتياجات الموظفين واستخدام أساليب التحفيز المناسبة من شأنهما أن يساعدا على رفع مستوى الحافز". وقال نغوين (٢٠١٧) أيضاً إن البعض يستخدم النوع الأصيل من التحفيز، في حين يستخدم البعض التحفيز الخارجي، وفي بعض المنظمات، يكون مزيجاً من الاثنين أيضاً. وأشار ديواني (٢٠١٣) إلى بعض عوامل الباعث الخارجي مثل "المنافسات أو التقييمات أو المكافآت الخارجية أو العقوبة". وسيغطي هذا البحث على وجه التحديد الجوانب المتصلة بنظام المكافآت التي ستساعد في تحفيز وزيادة إنتاجية العمل الذي يقوم به العاملون في القطاعين العام والخاص على السواء في المملكة العربية السعودية.

مشكلة البحث:

يكون الموظفون عادة راضين ومتحمسين عندما يكافئون على العمل الذي يقومون به في الشركة. سيحاول هذا البحث الحصول على فهم متعمق لتأثير المكافأة على مستوى التحفيز والرضا الوظيفي للموظفين وتوفير مقارنة بين القطاعين الخاص والعام في المملكة العربية السعودية.

يطرح البحث السؤال التالي:

س) كيف يؤثر نظام المكافآت على الحافز والرضا الوظيفي في القطاعين الخاص والعام في المملكة العربية السعودية؟

أهمية البحث:

سيساعد هذا البحث في فهم الفرق في نظام المكافآت والرضا الوظيفي للموظفين من القطاعين الخاص والعام في المنظمات المعنية في المملكة العربية السعودية وسيسهم في العمل المنجز فيما يتعلق بهذا الموضوع.

أسئلة البحث:

أهداف البحث:

فرضيات البحث:

نموذج البحث:

منهجية البحث:

الدراسة الميدانية:

مخطط المشروع:

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

Baarspul, H. C., & Wilderom, C. P. (2011). Do employees behave differently in public-vs private-sector organizations? A state-of-the-art review. *Public management review*, 13(7), 967-1002.

Davis, R. S. (2013). Unionization and work attitudes: How union commitment influences public sector job satisfaction. *Public Administration Review*, 73(1), 74-84.

الملاحق: