

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

إعداد

٢٠٢١٢٠٤٧٩٩

نوره السلمي

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

(عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن)

الفصل الدراسي الثاني- ٢٠٢٤

الفصل الثالث: منهجية البحث

١,١ تمهيد

في هذا الفصل، سيتم استعراض المنهجية التي اعتمدها في الدراسة لمعرفة أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض. يهدف هذا الفصل إلى توضيح التعريفات الإجرائية للمتغيرات البحثية، ومنهجية الدراسة المتبعة، ومجتمع الدراسة، وأداة جمع البيانات، بالإضافة إلى الإجراءات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. من خلال هذه المنهجية، نسعى لتحديد مدى تأثير الحوافز المادية على مستوى رضا الموظفين، وذلك باستخدام أدوات بحثية دقيقة ومنهجية علمية لتحليل البيانات المتجمعة.

١,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

الحوافز المادية: تُعرف الحوافز المادية في هذه الدراسة بأنها المكافآت المالية والامتيازات النقدية التي تقدمها الشركة للموظفين مقابل الأداء والجهد المبذول. تشمل هذه الحوافز الأجور، العلاوات الشهرية، بدلات السكن، العلاوات الاجتماعية، ومكافأة نهاية الخدمة. (بوملحة، ٢٠٢٠؛ جراح وآخرون، ٢٠٢٢)

الرضا الوظيفي: يُعرف الرضا الوظيفي بأنه مستوى الشعور بالرضا والإيجابية الذي يشعر به الموظف تجاه وظيفته وظروف العمل في الشركة. يتم قياسه من خلال مجموعة من العبارات التي تقيم الشعور بالتقدير والاحترام من قبل الرؤساء، وفرص التقدم والترقية، وبيئة العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات. (عمر، ٢٠٠٣؛ إبراهيم وآخرون، ٢٠٢٢)

١,٣ منهجية الدراسة

تستند هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة، الذي يُعرف بأنه المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات المتعلقة بأي وحدة سواء كانت فردًا أو مؤسسة بهدف الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدات المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة. هذا المنهج مكننا من إسقاط الجانب النظري على الواقع الميداني لتعرف على أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض.

١,٣,١ مجتمع الدراسة

تتمحور الدراسة حول شركة تكافل الراجحي، وهي شركة رائدة في تقديم خدمات التأمين الإسلامي في المملكة العربية السعودية. يقع مقر شركة تكافل الراجحي في مدينة الرياض، العاصمة وأكبر مدينة في المملكة. شركة تكافل الراجحي معروفة بخدماتها المتنوعة في مجال التأمين التكافلي، وتتميز ببيئة عمل ديناميكية تضم عددًا كبيرًا من الموظفين من مختلف التخصصات والمستويات الإدارية.

١,٣,٢ عينة الدراسة

ستستخدم هذه الدراسة الطريقة العشوائية البسيطة لاختبار عينة من الموظفين العاملين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض. سيتم توزيع استبانة إلكترونية على الموظفين، حيث سيتراوح حجم العينة بين ٥٠ و ١٠٠ مشاركًا لضمان تمثيل متوازن لمختلف الفئات الديموغرافية داخل الشركة. سيتم اختيار المشاركين بطريقة عشوائية لضمان الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة تمثل المجتمع المستهدف بشكل كامل.

١,٤ مصادر جمع المعلومات

تعتمد هذه الدراسة على نوعين من المصادر الأساسية في جمع المعلومات:

المصادر الأولية: شملت المصادر الأولية الاستبيانات الموزعة على موظفي الشركة والتي تم تصميمها استنادًا إلى دراسة سابقة.

المصادر الثانوية: أما المصادر الثانوية فتضمنت مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الحوافز المادية ورضا الموظفين.

١,٤,١ أداة الدراسة:

تم استخدام أداة مقتبسة من دراسة سابقة لجراح، اخرون. (٢٠٢٢)، لدراسة أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض. تضمنت الأداة ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية: يتناول هذا القسم الخصائص الديموغرافية للمشاركين ويشمل مجموعة من الأسئلة التي تحدد العمر والجنس والمستوى التعليمي ومدة العمل في الشركة والمسمى الوظيفي والقسم الذي يعمل فيه الموظف.

القسم الثاني: قياس الحوافز المادية: يهدف هذا القسم إلى قياس مستوى الحوافز المادية المقدمة للموظفين من خلال مجموعة من العبارات التي تقيم عدالة نظام الأجور وتقديم الأجور الإضافية والعلاوات الشهرية بناءً على الأداء والجهود المبذولة، وبدلات السكن، والعلاوات الاجتماعية، ومكافأة نهاية الخدمة، وحوافز بدل السفر. يتم تقييم كل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة).

القسم الثالث: قياس رضا الموظفين: يهدف هذا القسم إلى قياس مستوى رضا الموظفين في الشركة من خلال مجموعة من العبارات التي تقيم احترام وتقدير الموظفين من قبل الرؤساء، وفخر العمل في الشركة، وتقدير الموظفين من قبل المجتمع، وفرص التقدم والترقية، واهتمام المسؤولين بشؤون الموظفين، والتحفيز والتشجيع من الزملاء، وأيام الراحة والعطل، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وأجر العمل، والتكوين المستمر، وتخصيص غرف للاستراحة، والمشاركة في الدورات والمؤتمرات، وعلاقة الموظفين الودية، ونظام الترقية العادل، واكتساب المهارات والخبرات، وتكوين الصداقات، وبيئة العمل الصحية، وساعات العمل الأسبوعية، وقبول الرؤساء للاقتراحات، والمكانة الاجتماعية. يتم تقييم كل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة).

١,٥ إجراءات التحليل الإحصائي

سوف يتم معالجة البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) ، حيث سيتم تطبيق مجموعة من المعالجات الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. ستشمل إجراءات التحليل الإحصائي ما يلي:

التكرارات والنسب المئوية: سيتم حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة. يهدف هذا الإجراء إلى تقديم نظرة عامة عن الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة.

متوسطات الحساب والانحراف المعياري: سيتم حساب متوسطات الحساب والانحراف المعياري للإجابات المتعلقة بالمتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة. سيساعد هذا التحليل في فهم مستوى الحوافز المادية ورضا الموظفين بناءً على آراء المشاركين.

اختبار تحليل الانحدار الخطي: سيتم استخدام تحليل الانحدار الخطي للكشف عن تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين. يهدف هذا الاختبار إلى تحديد العلاقة بين الحوافز المادية كمتغير مستقل ورضا الموظفين كمتغير تابع، وذلك لتقييم مدى تأثير الحوافز المادية على الرضا الوظيفي.

خلاصة

في ختام هذا الفصل، تم استعراض منهجية البحث التي اعتمدتها الدراسة والتي تتمحور حول منهج الحالة الواحدة. تم تفصيل مفهوم الحوافز المادية والرضا الوظيفي، وتبيان كيفية قياس كل منهما في سياق شركة تكافل الراجحي. تم استخدام أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات من الموظفين، وتم شرح الخطوات التي اتبعت في تحليل هذه البيانات باستخدام تقنيات إحصائية معينة. سيتم استخلاص النتائج ومناقشتها بالتفصيل في الفصل القادم، بهدف فهم العلاقة بين الحوافز المادية ورضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي.

المراجع

إبراهيم، ذ.، عبد الرحمن، ع.، جراح، ع. أ.، المطيري، س. م.، علي، ف.، فاضل، ب. (٢٠٢٢). أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي السعودي بالمستشفيات الحكومية في مدينة الرياض. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٦(٢٨).

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/6000>

بوملحة، ب. ع. (٢٠٢٠). الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين. مجلة الدراسات الإدارية،

٢٨(٤). https://journals.ekb.eg/article_247964.html

عمر، ب. أ. (٢٠٠٣). نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي - دراسة حالية. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التجارة.

الاستبيان:

عزيزي الموظف/ة،

تجري هذه الدراسة كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة المشاريع من كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن. تهدف الدراسة إلى قياس أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض. نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بكل دقة وصدق. تضمن جميع الإجابات السرية التامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. شكراً لتعاونكم.

أولا : الخصائص الديموغرافية للمشاركين

يرجى الإجابة عن الأسئلة التالية لتحديد الخصائص الديموغرافية:

الخاصية	الفئة
العمر:	☐ أقل من ٢٥ عامًا ☐ 25-34 عامًا ☐ 35-44 عامًا ☐ 45-54 عامًا ☐ 55 عامًا فما فوق
الجنس:	☐ ذكر ☐ أنثى
المستوى التعليمي:	☐ أقل من الثانوية ☐ الثانوية العامة ☐ الدبلوم ☐ البكالوريوس ☐ الماجستير ☐ الدكتوراه
مدة العمل في الشركة:	☐ أقل من سنة ☐ 1-3 سنوات ☐ 4-6 سنوات ☐ 7-9 سنوات ☐ 10 سنوات فما فوق
المسمى الوظيفي:	☐ موظف عادي ☐ مشرف ☐ مدير تنفيذي ☐ آخر
القسم:	☐ الموارد البشرية ☐ المالية ☐ المبيعات ☐ التسويق ☐ التقنية ☐ العمليات ☐ أخرى (يرجى التحديد)

ثانياً: قياس الحوافز المادية

العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
يتصف نظام الأجور في الشركة بالعدالة.	☐	☐	☐	☐	☐
تقدم الشركة أجوراً إضافية مناسبة مقابل ساعات العمل الإضافية.	☐	☐	☐	☐	☐
تصرف الشركة حوافز مالية بشكل شهري بناءً على التميز في العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
يعادل الأجر الذي يحصل عليه الموظف بالشركة الجهد المبذول منه.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	تحرص الشركة على متابعة حصول الموظف على علاواته السنوية.
☐	☐	☐	☐	☐	توفر الشركة بدلات للسكن للموظفين.
☐	☐	☐	☐	☐	يلبي الأجر الذي يحصل عليه الموظف بالشركة كافة احتياجاته المعيشية.
☐	☐	☐	☐	☐	توفر الشركة علاوات اجتماعية عن الزواج والأولاد.
☐	☐	☐	☐	☐	تقدم الشركة مكافأة نهاية الخدمة.
☐	☐	☐	☐	☐	تمنح الشركة حوافز بدل سفر كل شهر.

ثالثاً: قياس رضا الموظفين

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
☐	☐	☐	☐	☐	يحصل الموظفون على احترام وتقدير من رؤسائهم في الشركة.
☐	☐	☐	☐	☐	العمل في الشركة مصدر فخر وتقدير من العائلة.
☐	☐	☐	☐	☐	أشعر بأن الموظفين بالشركة ينالون تقدير واحترام الآخرين في المجتمع.
☐	☐	☐	☐	☐	توفر لي وظيفتي بالشركة فرص التقدم والترقية.
☐	☐	☐	☐	☐	أرى أن المسؤولين عن الموظفين يهتمون كثيراً بشؤون الموظفين وحل مشاكلهم والاهتمام باقتراحاتهم.
☐	☐	☐	☐	☐	أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع من الزملاء في العمل.
☐	☐	☐	☐	☐	أيام الراحة والعطل التي أحصل عليها مناسبة.
☐	☐	☐	☐	☐	تتيح لي وظيفتي المشاركة في القرارات وإجراءات العمل.
☐	☐	☐	☐	☐	أتقاضى أجراً يتناسب مع حجم عملي الذي أؤديه.
☐	☐	☐	☐	☐	إدارة الشركة توفر لي فرصاً للتكوين المستمر الذي يؤهلني للترقي في عملي.
☐	☐	☐	☐	☐	تخصيص غرفة للاستراحة للموظفين في الشركة بكل متطلباتها.
☐	☐	☐	☐	☐	إدارة الشركة تحرص على أن تستوفي كل مستحقاتي المالية.
☐	☐	☐	☐	☐	تتيح لي وظيفتي فرصاً للمشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية.
☐	☐	☐	☐	☐	علاقة الموظفين بالشركة مع بعضهم يسودها الود والمحبة.
☐	☐	☐	☐	☐	ترتبط الترقية بالشركة بالكفاءة وفاعلية الأداء، وتطبيق معايير وأنظمة محددة.
☐	☐	☐	☐	☐	تتيح لي وظيفتي فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة، والتطوير المهني.
☐	☐	☐	☐	☐	عملي يتيح لي فرص تكوين صداقات داخل الشركة.
☐	☐	☐	☐	☐	بيئة العمل مناسبة صحياً من حيث الإضاءة ويوجد أنظمة للتهوية والتدفئة.
☐	☐	☐	☐	☐	الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع متطلبات المعيشة.
☐	☐	☐	☐	☐	ساعات عملي الأسبوعية مناسبة.

☐	☐	☐	☐	☐	يتقبل رئيسي اقتراحاتي حول تطوير مهنة العاملين بالشركة.
☐	☐	☐	☐	☐	وظيفتي في الشركة تحقق لي مكانة اجتماعية جيدة.
☐	☐	☐	☐	☐	يحصل الموظفون على احترام وتقدير من رؤسائهم في الشركة.
☐	☐	☐	☐	☐	العمل في الشركة مصدر فخر وتقدير من العائلة.