

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

اثر الحوافز المالية على الولاء الوظيفي بالتطبيق على شركة نادك في مدينة الرياض

أسم الطالبة

غاده علي محمد

233002063

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026 - الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
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:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
2.1. المقدمة:	12
2.2. المتغير المستقل	12
2.3. المتغير التابع	12
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	13
2.5. الخاتمة	13
قائمة المراجع	14

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد الحوافز المالية من أهم الأدوات الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحفيز العاملين ورفع مستوى أدائهم الوظيفي. ومع تزايد المنافسة بين الشركات وسعيها للحفاظ على الكفاءات البشرية، أصبح الولاء الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي تسهم في استقرار المنظمة وتحقيق أهدافها. وعلى الرغم من اهتمام العديد من الشركات بتقديم الحوافز المالية، إلا أن تفاوت مستويات الولاء الوظيفي بين الموظفين يثير تساؤلات حول مدى فاعلية هذه الحوافز في تعزيز ارتباط العاملين بمنظماتهم واستمرارهم فيها.

أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المالية والولاء الوظيفي. فقد أوضحت بعض الدراسات أن توفير المكافآت والعلاوات والحوافز المادية يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة التزام الموظفين تجاه المنظمة. كما بينت دراسات أخرى أن الحوافز المالية تعد من أهم العوامل المؤثرة في تقليل معدل دوران العمل والمحافظة على الكفاءات البشرية. وفي المقابل، أشارت بعض الأبحاث إلى أن تأثير الحوافز المالية قد يختلف باختلاف طبيعة العمل والبيئة التنظيمية وخصائص العاملين.

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت الحوافز المالية وعلاقتها بالولاء الوظيفي، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في قطاع الصناعات الغذائية والزراعية داخل المملكة العربية السعودية، وبشكل خاص في شركة نادك بمدينة الرياض. كما أن بعض الدراسات ركزت على الرضا الوظيفي أو الأداء الوظيفي دون التعمق في قياس أثر الحوافز المالية على الولاء الوظيفي بصورة مباشرة، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال.

تستهدف هذه الدراسة الإدارة العليا ومديري الموارد البشرية في شركة نادك، بالإضافة إلى الباحثين والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية. وتكمن أهمية المشكلة في أن الولاء الوظيفي يعد من العوامل المؤثرة في استقرار القوى العاملة وزيادة الإنتاجية وتقليل تكاليف الاستقطاب والتوظيف، مما يجعل فهم أثر الحوافز المالية على الولاء الوظيفي أمراً ضرورياً لتحسين السياسات الإدارية داخل الشركة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المالية على الولاء الوظيفي لدى العاملين في شركة نادك بمدينة الرياض، وقياس طبيعة العلاقة بين المتغيرين، بما يسهم في تقديم توصيات عملية تساعد إدارة الشركة على تطوير أنظمة الحوافز المالية بما يعزز من مستوى الولاء الوظيفي لدى الموظفين.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات تحديات تتعلق بالمحافظة على الموظفين المتميزين وتعزيز مستوى التزامهم وولائهم للمنظمة. ويُعد الولاء الوظيفي من المؤشرات المهمة التي تعكس مدى ارتباط الموظف بمكان عمله واستعداده للاستمرار فيه. ونظرًا لأهمية الحوافز المالية كوسيلة لتحفيز العاملين، تبرز الحاجة إلى دراسة مدى تأثير هذه الحوافز على الولاء الوظيفي لدى العاملين في شركة نادك بمدينة الرياض.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

توجد محدودية في الدراسات العربية التي تناولت العلاقة المباشرة بين الحوافز المالية والولاء الوظيفي في الشركات السعودية، كما أن بعض الدراسات ركزت على متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي أو الأداء الوظيفي دون التوسع في دراسة الولاء الوظيفي باعتباره متغيرًا مستقلًا يتأثر بالحوافز المالية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تتمثل الفجوة التطبيقية في قلة الدراسات الميدانية التي أجريت على العاملين في شركة نادك بمدينة الرياض، وعدم توفر بيانات حديثة توضح مدى فاعلية الحوافز المالية المطبقة داخل الشركة في تعزيز الولاء الوظيفي لدى موظفيها.

ما أثر الحوافز المالية على الولاء الوظيفي بالتطبيق على شركة نادك في مدينة الرياض؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية العنصر البشري في نجاح المؤسسات، ومن الدور الذي تؤديه الحوافز المالية في رفع مستوى الولاء الوظيفي والمحافظة على استقرار القوى العاملة وتحقيق الأهداف التنظيمية.

1.3.1. على المستوى النظري:

إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالحوافز المالية والولاء الوظيفي.
توفير إطار معرفي يساعد الباحثين في دراسة العلاقة بين المتغيرين.
دعم الدراسات المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية داخل المملكة العربية السعودية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

مساعدة إدارة شركة نادك على تقييم فعالية أنظمة الحوافز المالية الحالية.
تقديم توصيات تسهم في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين.
دعم متخذي القرار في تطوير سياسات الموارد البشرية بما يحقق استقرار الموظفين ورفع كفاءة الأداء.
المساهمة في تقليل معدل دوران العمل والمحافظة على الكفاءات البشرية داخل الشركة.

1.4. أسئلة الدراسة

- كيف يؤثر تقديم الحوافز المالية على مستويات الولاء الوظيفي لدى العاملين في شركة نادك بمدينة الرياض؟
- ما هو تأثير المكافآت والعلاوات السنوية في تعزيز الارتباط العاطفي للموظفين تجاه شركة نادك؟
- هل يؤدي تطوير نظام الحوافز المادية الحالية إلى تقليل معدل دوران العمل والمحافظة على الكفاءات في الشركة؟
- ما هو واقع مستويات الولاء الوظيفي السائدة بين الموظفين في شركة نادك بمدينة الرياض؟
- كيف تساهم الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الخصائص الديموغرافية (العمر، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) في صياغة استجابة الموظفين للحوافز المالية؟
- إلى أي مدى تتجح شركة نادك في توظيف الحوافز المالية كوسيلة إستراتيجية للمحافظة على مستقري الأداء؟

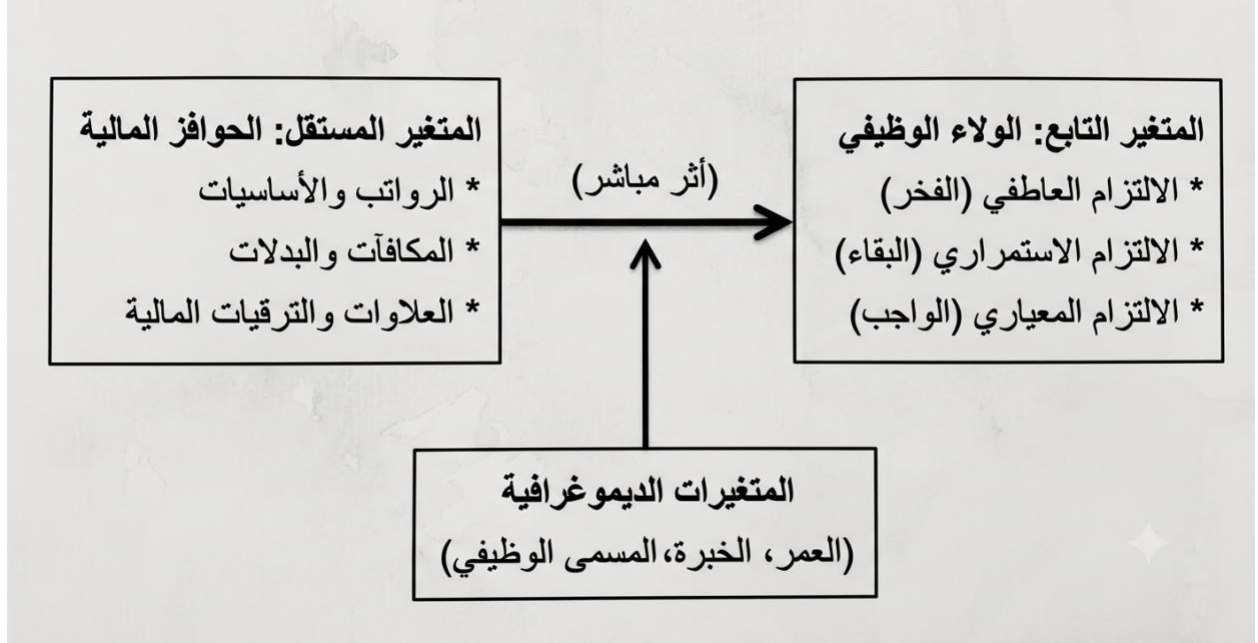
1.5. أهداف الدراسة

- دراسة تأثير الحوافز المالية بمختلف أشكالها (مكافآت، علاوات، بدلات) على مستويات الولاء الوظيفي للعاملين بشركة نادك بالرياض.
- التعرف على طبيعة العلاقة والارتباط الإحصائي بين الحوافز المالية والولاء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين.
- تقييم فعالية أنظمة الحوافز المالية الحالية المطبقة في شركة نادك ومدى كفايتها لتحقيق التزام وظيفي مستدام.
- اقتراح إستراتيجية إدارية مرنة تساهم في تطوير وتحديث سياسات التعويضات والمكافآت بما يتلاءم مع تطلعات الكفاءات البشرية.
- لتوليد رؤى علمية وتطبيقية دقيقة تخدم متخذي القرار في قطاع الصناعات الغذائية في البيئة السعودية لرفع كفاءة الأداء واستقرار القوى العاملة.

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المالية على الولاء الوظيفي لدى العاملين في شركة نادك بمدينة الرياض عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المالية على الولاء الوظيفي لدى العاملين في شركة نادك بمدينة الرياض عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- الفرضية الاتجاهية (Directional): يؤدي ارتفاع مستوى الرضا عن الحوافز المالية إلى زيادة معنوية طردية في مستوى الولاء الوظيفي لدى العاملين في شركة نادك بمدينة الرياض.
- الفرضية غير الاتجاهية (Non-directional): يختلف مستوى الولاء الوظيفي باختلاف طبيعة وسياسات تقديم الحوافز المالية المعتمدة للعاملين في شركة نادك بمدينة الرياض.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: تتبع هذه الدراسة الفلسفة الوضعية (Positivism)، والتي تعتمد على الملاحظة الموضوعية وقياس الظواهر كمياً بعيداً عن التحيزات الشخصية.

منهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach)، وهو الأنسب لوصف وتحديد طبيعة العلاقة بين الحوافز والولاء وتفنيد تفاصيلها.

نوع البحث: بحث كمي (Quantitative)، يعتمد على الأرقام والبيانات الإحصائية لاختبار الفرضيات.

الأفق الزمني: دراسة مستعرضة (Cross-sectional)، حيث تُجمع البيانات من عينة الدراسة في فترة زمنية محددة وواحدة.

طرق جمع البيانات: الاعتماد على الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة (موظفي نادك بالرياض)، بالإضافة للمراجع والكتب للبيانات الثانوية.

طرق تحليل البيانات: استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة وتحليل الإجابات.

التحليل الوصفي: تطبيق مقاييس النزعة المركزية والتشتت (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية) لتوصيف أفراد العينة وترتيب أهمية العبارات.

1.9. الدراسة الميدانية

1. الدراسة الميدانية الحالية:

تُطبق الدراسة على موظفي شركة نادك (الشركة الوطنية للتنمية الزراعية) في الإدارة والفروع التابعة لمدينة الرياض. سيتم سحب عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة وتوزيع الاستبانة إلكترونياً لضمان الوصول لأكبر عدد ممكن من المستجيبين وتحليل آرائهم حول واقع الحوافز والولاء.

2. دراسات ميدانية سابقة (للاستشهاد والربط):

دراسة (الطراونة، 2020): طبقت ميدانياً على قطاع الشركات الخدمية، وأظهرت أن الحوافز المادية تمتلك التأثير الأكبر والأسرع في رفع مؤشرات الولاء والاستقرار الوظيفي وخفض معدل ترك العمل.

دراسة (الزهراني، 2021): أجريت ميدانياً على عينة من موظفي القطاع الخاص السعودي، وخلصت إلى أن تحسين هيكل الأجور والتعويضات يرتبط طردياً بارتفاع درجات الولاء التنظيمي، وأوصت بضرورة مراجعة سياسات المكافآت دورياً.

2.1. مخطط المشروع المقترح

الأسبوع	النشاط / المهمة المطلوبة	المخرج المتوقع
الأسبوع 1	مراجعة الأدبيات وصياغة الإطار العام للبحث بشكل نهائي.	تسليم الفصل الأول
الأسبوع 2	بناء وتصميم أداة الدراسة (الاستبانة) وتحكيمها علمياً.	استبانة جاهزة للنشر
الأسبوع 3	توزيع الاستبانة ميدانياً (إلكترونياً) على موظفي نادك بالرياض.	جمع البيانات المطلوبة
الأسبوع 4	ترميز البيانات وإدخالها لبرنامج SPSS وإجراء التحليلات الإحصائية.	استخراج الجداول والنتائج
الأسبوع 5	مناقشة النتائج، صياغة التوصيات وتنسيق المراجع والمراجعة النهائية.	مسودة البحث النهائية جاهزة

3. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

3.1. المقدمة:

3.2. المتغير المستقل

3.3. المتغير التابع

3.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

3.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- أبو النصر، مدحت محمد. (2017). إدارة الموارد البشرية الحديثة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الطراونة، محمد أحمد. (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(2)، 45-68.
- السلمي، علي. (2018). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. الرياض: دار المريخ للنشر.
- الزهراني، خالد بن أحمد. (2021). أثر الحوافز المالية على الرضا والولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للإدارة، 41(3)، 115-136.
- العتيبي، سعد بن مرزوق. (2022). إدارة التعويضات والمكافآت في البيئة التنظيمية السعودية. الرياض: دار النشر الجامعي.
- القحطاني، محمد بن سلطان. (2023). السلوك التنظيمي: النظرية والتطبيق في الشركات المساهمة السعودية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 15(1)، 89-114.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). Strategy and Human Resource Management (5th ed.). Bloomsbury Publishing
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Row
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.).
.Pearson Education

.Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson

Newstrom, J. W. (2015). Organizational Behavior: Human Behavior at
.Work (14th ed.). McGraw-Hill Education