

عنوان المشروع
أثر الحوافز علي الرضا الوظيفي بالتطبيق علي شركة سابك بالرياض
(دراسة حالة)

اسم الطالب
عبدالله سليمان العليان
2021205445

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

2.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2.....	1.1. المقدمة:
6.....	1.2. مشكلة الدراسة
6.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7.....	1.3. أهمية الدراسة
8.....	1.3.1. على المستوى النظري:
8.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8.....	1.4. أسئلة الدراسة
11.....	1.5. أهداف الدراسة
14.....	1.6. فرضيات الدراسة
17.....	1.7. نموذج الدراسة
19.....	1.8. منهجية الدراسة
23.....	1.9. الدراسة الميدانية
24.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
.....	2.1. المقدمة:
.....	2.2. المتغير المستقل
.....	2.3. المتغير التابع
.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
.....	2.5. الخاتمة
.....	قائمة المراجع

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى إظهار أثر الحوافز المادية والمعنوية، التحفيز الوظيفي، الأداء الوظيفي. حيث تم تلخيص مشكلة البحث من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي: ما هو أثر الحوافز بنوعيه المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة؟ وقد اعتمد البحث الحالي على استخدام المنهج الوصفي القائم على مراجعة عدد من الأدبيات السابقة (عربية وأجنبية)، حيث تم شرح مفهوم الحوافز من حيث أهميته وأهدافه وأساليبه ونظرياته.

وقد خلص البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: وجود أثر للحوافز المادية على أداء العاملين في المنظمات، وهذا ما يعكس أهمية الجانب المادي بالنسبة لأفراد المنظمة، والذين قد يكونون من أصحاب الدخول المنخفضة.

كما أن للحوافز المعنوية أثر إيجابي ومعنوي على أداء العاملين في المنظمات قيد الدراسة، وهذا ما يؤكد أهمية وقوف المنظمة إلى جانب العاملين في مختلف المناسبات الاجتماعية خاصة ما تعلق بالمساعدات والإعانات المالية التي تمنح وما لتأثير ذلك على نفسية ومعنويات الفرد.

أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: العدالة في تقديم الحوافز وكفايتها للعاملين، تنويع الحوافز بحيث تشمل الجانبين المادي والمعنوي، مشاركة العاملين في وضع نظام الحوافز، يمكن أن يزيد من اقتناعهم به، وتحمسهم له، والمحافظة عليه، تحديد الوقت الملائم الذي تستخدم فيه الحوافز، وخاصة تلك المادية التي لا بد أن تكون في مواعيد محددة ومتقاربة، ضرورة الاهتمام بمراجعة نظام الحوافز بشكل دائم ومستمر من أجل تطويرها بما يتلاءم مع المتغيرات في البيئة الخارجية للمنظمة، الالتزام بنظام علمي وموضوعي في عملية استخدام التحفيز بحيث يتم تقديم مكافآت وترقيات تحفيز الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة، ضرورة توفير أنظمة للعلوية الدورية والاستثنائية والهدايا العينية تكفل إنجاز الأعمال بشكل جيد ويتم الحد من الاعتماد على اعتبارات شخصية في الصداقة وصلة القرابة.

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي منّ علينا بإتمام هذا البحث العلمي والخروج به إلى حيز الوجود .أود أن أعبر عن امتناني العميق للأستاذ المشرف الذي رافقني خلال رحلة إعداد هذا البحث. شكرًا لجهوده وتوجيهاته القيمة التي ساعدتني كثيرًا في تحقيق نتائج إيجابية .أشكر أيضًا إدارة جامعة ميدأوشن على دعمها وتسهيلها لإتمام هذا العمل بجودة وكفاءة .في الختام، أتوجه بالشكر لجميع الأشخاص الذين ساهموا بشكل مباشر أو غير مباشر في هذا البحث. نسأل الله أن يجعله في ميزان حسناتهم.

1.1. المقدمة

ان احد المهام الاساسية لاي مسئول في التنظيم هو ضمان استمرار الاداء باعلى قدر من الكفاءة والفاعلية. ولكي يتحقق ذلك فانه يجب عليه فهم دوافع وتصرفات وانماط سلوك العاملين ومداخل التأثير عليها. وبالتالي كيفية تحفيز الافراد ودفعهم بطريقة فعالة يترتب عليها اهداف المنظمة واهدافهم الذاتية.

والدوافع بالنسبة لسلوك الفرد هي المحرك، فلا معنى للسلوك بدون دافع.. فعادة ما يسأل الإنسان نفسه عن السبب الذي دفعه للقيام بتصرف معين دون آخر، أو قد يوجه سؤاله إلى فرد آخر ما الذي دفعك للالتحاق بالجامعة؟ أو ما الذي دفعك لاختيار هذه المهنة تحديداً؟

إن علم النفس يهتم بدراسة السلوك الكلي أو المركب عند الفرد، والذي يتألف من عمليات عقلية معرفية (كالإحساس والإدراك واللغة والتفكير والتعلم والذاكرة والانتباه والتخيل والذكاء)، وظيفتها الأساسية معرفية، كذلك وصف السلوك وتنظيمه. وعمليات عقلية غير معرفية كالدافعية والانفعالات، إذ تتمثل وظيفة الدافعية الأساسية في تفسير السلوك المركب. (مجلة معارف، 17 ديسمبر 2014)

تسعى إدارة المنظمات المختلفة على الاهتمام بشكل كبير بالعنصر البشري العامل في هذه المنظمات، ولكي تستطيع المنظمة تحقيق النجاحات المستمرة في عملها عليها كبدية أن تُحسن اختيار الافراد لإشغال التشكيلات الادارية المختلفة في المنظمة من جهة ومن جهة أخرى يجب البحث عن ما يمكن أن يدفع هؤلاء الافراد للعمل بشكل مُتفاني في مناصبهم وإثارة القدرات العملية الكامنة لديهم، من هنا نرى ان الإدارات العليا تسعى الى إيصال إنتاجية العاملين الى اقصى حد ممكن وكفاءة ممكنه.

ولكن هذه القدرات التي يملكها العاملين تحتاج الى ما يُحفزها لكي تعمل بأقصى الامكانيات الممكنة فعدم وجود الحافز لا يشجع العامل على إظهار كل القدرات والمهارات العملية لديه وبالتالي زيادة إنتاجيته، لأن وجود الحافز يزيد من شعور العاملين بالانتماء للمنظمة ومن ثم يزيد من إنتاجيتهم وبالتالي سيجعل العامل يعطي أفضل ما لديه من أداء. (أبو حيمد، محمد، 1111)

من هنا يبرز لنا مفهوم يلعب دور أساسي في تقوية دافعية العمل لدى العاملين إلا وهو مفهوم الحوافز لما له من تأثير كبير على سلوك الافراد إذا ما أُسْتُخِذَ بصورة صحيحة حصداً نتائجه بإمكانية وصول المنظمة الى الاهداف التي نتأمل من العاملين إنجازها، لكون الحوافز لها تأثير واضح في تحسين الإداء للعاملين ورفع إنتاجيتهم ويزيد من ولائهم للمنظمة، وبما أن الهدف الأساسي للمنظمة هو زيادة الإنتاج لذا فعليها أن تحقق التفاعل بين قدرات الافراد العاملين لديها من جهة و بين الحوافز التي تقدمها لهم من جهة أخرى.

ويذكر القرآن الكريم بأساليب شتى من التحفيز التي من شأنها أن تدفع المسلم وتحفيزه نحو العمل الصالح ومضاعفة الثواب كقوله تعالى: "مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا"، والتحفيز بالترغيب والترهيب كقوله

تعالى: "فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ" وغيرها كالتحفيز بالأسوة الحسنة وبالقصص، كل ذلك لتحقيق المقصد العام من الشريعة الإسلامية والغاية من خلق الإنسان. إن اتباع هذا المنهج القرآني يُحقق الاستفادة من المورد البشري، فهو بمثابة القلب النابض لأي مؤسسة، إذ يُعتمد عليه بشكل رئيسي في تنفيذ برامجها وأنشطتها، وتحقيق رؤيتها، ورسالتها، وأهدافها.

ويتوقف كفاءة أداء الموارد البشرية في المنظمات على عاملين أساسيين هما المقدرة على العمل، والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يملكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات، بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي للفرد والقدرات التي ينميها بالتدريب. أما الرغبة في العمل فتتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الخارجية التي من شأنها حث الأفراد على الارتقاء بالأداء. (اليدوي علي محمد البشير، 2020)

ويعتبر العنصر البشري أحد أهم موارد المنظمات وأثمنها، والذي يحقق لها انفرادها وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى في بيئة تتسم بالمنافسة الشديدة والتغير السريع، وهذا ما دفع بأي منظمة إلى إعادة النظر في هذا المورد والاهتمام به لأنه يعد مصدر أساسي في نجاحها وتطورها أو فشلها أمام المنظمات الأخرى، ولكي تحافظ المنظمة على بقائها واستمرار عملها لابد لها من اختيار توليفة من الحوافز بنوعها المادية والمعنوية، والتي تتناسب مع ما يمتلكه العمال من قدرات ومهارات فنية وما يبذلونه من جهود أثناء إنجاز المهام المكلفين بها من قبل الجهاز الإداري، وهذا ما يشعرهم بالارتياح والرضا عن المنظمة، ويزيد من اقتناعهم بها، وعن طريق الحوافز تستطيع المنظمة الاحتفاظ بعمالها وضمان بقائهم فيها، مما يكسبها مكانة ذات أهمية وقيمة.

وتعتبر ظاهرة التحفيز من أهم المواضيع التي خاض فيها العلماء سواء الاقتصاديين أو النفسانيين والاجتماعيين لما لها من أهمية بالغة، فهي تنعكس مباشرة على تحقيق الأهداف والأبعاد المرسومة للمنظمة سواء بالسلب أو الإيجاب. فمن دون الدافع للعمل، فإن القدرة وحدها لا تكفي لكي يعمل الموظف بأكبر قدر ممكن من الكفاءة، حيث إن كفاءة الفرد تعتمد على عنصرين أساسيين:

1- القدرة على العمل

2- الرغبة في العمل

والقدرة على العمل بالمهارات والمعرفة والقدرات التي يمتلكها الفرد، وكذلك الإعداد الشخصي والقدرات التي يتم تطويرها من خلال التعليم والتدريب. بينما تمثل الرغبة في العمل الدافع الذي يدفع سلوك الفرد في اتجاه تحقيق الأهداف، أهداف المنظمة عملية تحفيزية تتمثل في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الأفراد على تحسين أدائهم.

1.2. مشكلة البحث

أدت الحوافز إلى ظهور الكثير من التحديات لمدخلات الموظفين ومخرجاتهم في المنظمة، حيث يتسبب إهمال الهيكل الملائم في الحوافز الدافعة، والمكافآت، والفوائد مع الكثير من العدالة غير المتكافئة في إدارة مخطط الحوافز.

ومن المؤكد أن للحوافز تأثير مباشر على أداء العاملين، مما ينعكس على إنتاجيتهم سلبياً أو إيجابياً، أو سوء جودة المنتج الجيد، أو تحسين جودة المنتج السيئ، وعدم الرضا عن العمل، أو انخفاض الروح المعنوية، والالتزام المنخفض، والتغيب، وقلة معدل دوران الموظفين للبقاء مع المنظمة، حيث إنتاجية الموظف الضعيفة تؤثر على المدخلات والمخرجات، على الرغم من الكمية الكبيرة من الأموال المستخدمة في هذه الحوافز والمكافآت، فقط عدد قليل من مديري الموارد البشرية قادرون على تبرير وقياس ما إذا كانت فعالة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- صعوبة تحديد معيار موحد للحوافز والتي لها تأثير مباشر على أداء العاملين، مما ينعكس على إنتاجيتهم سلبياً أو إيجابياً، أو سوء جودة المنتج الجيد، أو تحسين جودة المنتج السيئ، وعدم الرضا عن العمل، وقلة معدل دوران الموظفين للبقاء مع المنظمة بالمقارنة بالمنظمات الأخرى.
- كما أن إنتاجية الموظف الضعيفة تؤثر على المدخلات والمخرجات، على الرغم من الكمية الكبيرة من الأموال المستخدمة في هذه الحوافز والمكافآت، فقط عدد قليل من مديري الموارد البشرية قادرون على تبرير وقياس ما إذا كانت فعالة

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- تباين الحوافز في بيئة العمل الداخلية لأي منظمة يؤثر على تصرفات وسلوكيات الأفراد العاملين في مكان العمل، وفي نفس الوقت نجدها عبارة عن مزيج من المزايا المادية والأخرى المعنوية، ولها تأثير كبير على ما يؤديه العمال من وظائف
- لكل مؤسسة منظومة من الحوافز خاصة بها تختلف عن المنظمات الأخرى تساعد على تحقيق أهدافها المحددة والمراد الوصول إليها، وطبعاً هذا لا يتحقق إلا إذا تمكنت من تلبية وإشباع حاجات العمال سواء كانت مادية أو معنوية بما يشعرهم بالارتياح والاطمئنان في جانبهم النفسي والاجتماعي، وهذا ما يدفعهم إلى ممارسة الوظائف بشكل يرضى إدارة المنظمة
- عدم مساهمة بعض الحوافز في تطوير كل ما يمتلكه العمال من قدرات وكفاءات مهنية تعمل على رفع

من مستوى الأداء الوظيفي ما يجعل المؤسسة تحافظ على بقائها واستمرارها أمام المنظمات الأخرى. ونظراً لما تؤديه الحوافز من أدوار وتأثيرات على المنظمة والفرد العامل فإننا سنحاول في دراستنا هذه التطرق لهذا الموضوع من زاوية تأثير الحوافز بنوعها المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي لدى العاملين من خلال طرحنا للإشكالية بالسؤال الرئيس التالي:

ما هو أثر الحوافز على الأداء الوظيفي؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل للحوافز المادية تأثير على الأداء الوظيفي؟

2- هل للحوافز المعنوية تأثير على الأداء الوظيفي؟

كيف يمكن للبحث سد الفجوة:

- المساهمة في العمل على تطبيق نظام تحفيز شامل يراعي الاحتياجات والتطلعات المختلفة، والربط بين الأهداف الشخصية والمؤسسية
- إدراج بعض النظريات المفسرة للعلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي
- تقديم التغذية الراجعة والتوصيات العلمية بشكل دوري، والاستماع إلى اقتراحاتهم وشكاواهم، والتعامل معها بشكل إيجابي مما يعمل على تطوير المهارات في مجال التحفيز، والتزويد بالمعارف والأساليب الحديثة في هذا المجال.
- نشر نتائج البحث في مجلات علمية محكمة ومشاركة النتائج مع الشركات والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية.

الخلاصة:

يمكن للبحث أن يساهم في سد الفجوة من النظرية والفجوة التطبيقية من خلال إجراء دراسة تجريبية للعمل على تطبيق نظام تحفيز شامل يراعي احتياجات وتطلعات الموظفين المختلفة، ويربط بين الأهداف الشخصية والمؤسسية وتقديم توصيات علمية للموظفين بشكل دوري للعمل على تطوير مهارات المديرين في مجال التحفيز، وتزويدهم بالمعارف والأساليب الحديثة في هذا المجال.

1.3. أهمية الدراسة

يعتبر العنصر البشري الدعامة الأساسية التي يعتمد عليها نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها فالمعدات الحديثة والخطط البارعة والتنظيمات الإدارية السليمة لا تجدي الا اذا وجد العنصر البشري القادر على العمل والراغب فيه ومن هنا تأتي أهمية تقديم الحوافز المناسبة التي تحرك طاقات العاملين وتشجذ همهم وتدفعهم الى العمل.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتبع أهمية الدراسة من كونها تسعى إلى:

- التعرف على درجة أهمية الحوافز بأنواعها وأثرها على الموظفين وعلاقة تقييم الأداء في تقديم الحوافز الإيجابية والسلبية.
- التعرف على علاقة بعض الحوافز المادية والمعنوية بموضوع الأداء الوظيفي للموظفين.
- المساهمة في تكوين إطار نظري ونموذج لدراسة موضوع الحوافز وأثرها على الأداء الوظيفي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- مساعدة إدارة المنظمات الحكومية والخاصة في التعرف على أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للموظفين داخل هذه المنظمات.
- المساهمة في توفير مادة دراسية مقارنة لأثر الحوافز على الأداء الوظيفي داخل المنظمات الحكومية والخاصة.
- صياغة العديد من المقترحات والحلول لمعالجة ظاهرة ضعف الأداء الوظيفي داخل المنظمات والذي بدوره يؤثر على الإنتاجية.

1.4. أسئلة الدراسة

تعتبر الحوافز في بيئة العمل من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الرضا الوظيفي. إن الحوافز، سواء كانت مادية أو معنوية، تلعب دورًا حيويًا في تحفيز الموظفين لزيادة إنتاجيتهم والالتزام

بأهداف المؤسسة. في هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أنواع الحوافز المختلفة المقدمة في شركة سابك بالرياض وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

تعتبر شركة سابك من الشركات الرائدة في قطاع الصناعات البتروكيماوية، وتمتاز ببيئة عمل ديناميكية تتطلب مستويات عالية من الالتزام والكفاءة. ومن هنا، فإن فهم كيفية تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي في هذه الشركة يمكن أن يوفر رؤى هامة تسهم في تحسين سياسات الموارد البشرية وتعزيز الأداء العام للشركة.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك. تتضمن الحوافز المادية المكافآت النقدية، الزيادات في الرواتب، والبدلات المالية التي تمنح للموظفين بناءً على أدائهم وجهودهم. من ناحية أخرى، تشمل الحوافز المعنوية أشكال التكريم والتقدير، فرص التدريب والتطوير، والبيئة العمل الداعمة التي تعزز من روح الفريق والانتماء للمؤسسة.

من خلال هذا البحث، سنقوم بتحليل أنواع الحوافز المختلفة وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي. سنسعى لفهم العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى الأداء الوظيفي، وكيفية تأثير كل منها على الرضا العام للموظفين. كما سنبحث في تفضيلات الموظفين لنوع معين من الحوافز وأيها يعتبر الأكثر تأثيراً على رضاهم وأدائهم.

لتحقيق هذه الأهداف، سيتم طرح مجموعة من الأسئلة الرئيسية والفرعية التي تساهم في تقديم صورة شاملة عن الوضع الحالي في شركة سابك. هذه الأسئلة ستساعد في تحليل البيانات التي سيتم جمعها من الموظفين، وتقديم توصيات قائمة على الأدلة لتحسين سياسات الحوافز في الشركة.

وهذه الاسئلة المطروحة محل الدراسة

• السؤال الرئيسي الأول: ما هي أنواع الحوافز المادية المقدمة في شركة سابك؟

الأسئلة الفرعية:

ما هي أشكال المكافآت النقدية التي تقدمها الشركة؟

هل توجد برامج لمكافآت الأداء في الشركة؟

كيف تؤثر هذه الحوافز على مستوى رضا الموظفين؟

• السؤال الرئيسي الثاني: ما هي أنواع الحوافز المعنوية المقدمة في شركة سابك؟

الأسئلة الفرعية:

ما هي أنواع التكريم المعنوي التي تقدمها الشركة؟

هل توجد برامج لتطوير الموظفين ودعمهم مهنيًا؟

كيف تؤثر هذه الحوافز المعنوية على مستوى رضا الموظفين؟

• السؤال الرئيسي الثالث: كيف تؤثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سايك؟

الأسئلة الفرعية:

هل يشعر الموظفون بالتحفيز من خلال الحوافز المادية؟

كيف يقيم الموظفون تأثير الحوافز المادية على أداءهم المهني؟

هل توجد علاقة بين الحوافز المادية ومستوى الرضا العام لدى الموظفين؟

• السؤال الرئيسي الرابع: كيف تؤثر الحوافز المعنوية على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سايك؟

سايك؟

الأسئلة الفرعية:

ما مدى رضا الموظفين عن الحوافز المعنوية المقدمة؟

كيف تؤثر الحوافز المعنوية على بيئة العمل والعلاقات بين الموظفين؟

هل توجد علاقة بين الحوافز المعنوية ومستوى الأداء الوظيفي؟

• السؤال الرئيسي الخامس: ما هو الأثر المجمع للحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي في شركة سايك؟

شركة سايك؟

الأسئلة الفرعية:

هل يفضل الموظفون نوعاً معيناً من الحوافز؟

ما هو التأثير النسبي لكل نوع من الحوافز على الرضا الوظيفي؟

كيف يمكن تحسين سياسات الحوافز لتحقيق رضا وظيفي أعلى؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف بحثية منها: فهم تأثير الحوافز المادية والمعنوية على رضا الموظفين الذين يعملون في شركة سابق في مدينة الرياض، وكذلك تحليل ودراسة أنواع الحوافز المختلفة التي يمكن أن تساهم بشكل إيجابي في زيادة الرضا الوظيفي. وبناءً على هذه الدراسة المهمة، سنكون قادرين على تقديم التوصيات اللازمة والملائمة لتحسين بيئة العمل داخل الشركة وتعزيز رضا الموظفين على مدى العمل الطويل. ونهدف أيضاً إلى تحسين المهارات القيادية للإدارة وتعزيز العمل الجماعي وتطوير البرامج والسياسات التي تعزز رضا الموظفين وإنتاجيتهم. (Akdere & Egan, 2020) كما نسعى لتعزيز العمل الإبداعي وتنمية رؤية استراتيجية للشركة، وتحقيق التوازن الأمثل بين حاجات الموظفين وأهداف الشركة في سبيل إيجاد بيئة عمل مثالية ومتوازنة لجميع أفراد الفريق. ونعمل أيضاً على تعزيز التفاعل بين الأعضاء وتعزيز التواصل الفعال، بالإضافة إلى توفير فرص التعلم والتطوير المستمر لتطوير مهارات وقدرات الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي. ونهدف أيضاً إلى تعزيز ثقافة الابتكار والاستدامة داخل الشركة، وتحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية في جميع الممارسات اليومية للشركة. بالإضافة إلى ذلك، نعمل على تعزيز روح المبادرة والالتزام بالجودة وتعزيز قيم الشركة في مسعى مستمر لتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي والنجاح المؤسسي. أيضاً، نحن نعتزم توسيع نطاق الدراسة لتشمل المزيد من الشركات والمدن، بهدف فهم العوامل المؤثرة في رضا الموظفين وتحسينها بشكل أكبر. نحن نهدف لتحليل وتقييم بيئات العمل في الشركات المختلفة وتجميع المعلومات التي يمكن استخدامها لتعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم. سوف نقوم بإجراء مسح دقيقة ومقابلات شخصية مع الموظفين لفهم تجاربهم واحتياجاتهم وتطلعاتهم المستقبلية. بالإضافة إلى ذلك، سنستخدم أساليب البحث المتقدمة والتقنيات الإحصائية لتحليل البيانات التي سنقوم بجمعها. سنقوم بتحليل العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية ورضا الموظفين، وسنقدم نتائجنا وتوصياتنا في تقرير شامل يتضمن توضيحاً للاتجاهات والمعايير الفعالة التي يمكن تبنيها لتحسين رضا الموظفين في الشركات المستقبلية. سنعمل بجدية على تعميق فهمنا للعوامل المؤثرة في رضا الموظفين وتطوير نماذج وسياسات فعالة يمكن اتباعها لتحقيق بيئة عمل مثلى ومتوازنة. نتطلع إلى أن تساهم هذه الدراسة في رفع مستوى الوعي بأهمية رضا الموظفين وتعزيز الإدارة الفعالة في المؤسسات. باختصار، نحن ملتزمون بفهم تأثير الحوافز على رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل والنجاح المؤسسي. سنستمر في العمل بجدية وإخلاص لتحقيق هذه الأهداف والمساهمة في تحسين رضا الموظفين والمؤسسات المستقبلية.

ويمكن تلخيص أهداف البحث في مجموعة من النقاط بشكل واضح وهي :

- **تحديد أنواع الحوافز المادية المقدمة في شركة سابك بالرياض:**
استكشاف أشكال المكافآت النقدية والزيادات في الرواتب.
التعرف على البرامج المتاحة لمكافآت الأداء والبدلات المالية الأخرى.
- **تحديد أنواع الحوافز المعنوية المقدمة في شركة سابك بالرياض:**
دراسة أنواع التكريم والتقدير المعنوي التي تقدمها الشركة.
تحليل برامج التدريب والتطوير والدعم المهني المتاحة للموظفين.
- **تحليل تأثير الحوافز المادية على مستوى الرضا الوظيفي:**
تقييم مدى شعور الموظفين بالتحفيز من خلال الحوافز المادية.
قياس تأثير الحوافز المادية على أداء الموظفين ومستوى رضاهم العام.
- **تحليل تأثير الحوافز المعنوية على مستوى الرضا الوظيفي:**
قياس مدى رضا الموظفين عن الحوافز المعنوية المقدمة.
تقييم تأثير الحوافز المعنوية على بيئة العمل والعلاقات بين الموظفين.
- **تحديد العلاقة بين الحوافز (المادية والمعنوية) ومستوى الرضا الوظيفي:**
دراسة العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى الأداء الوظيفي.
تحديد مدى تأثير كل نوع من الحوافز على الرضا العام للموظفين.
- **تقديم توصيات لتحسين سياسات الحوافز في شركة سابك:**
تقديم توصيات قائمة على الأدلة لتحسين استراتيجيات الحوافز.
اقترح برامج تحفيزية فعالة تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من رضاهم وأدائهم.
- **تحليل تفضيلات الموظفين فيما يتعلق بأنواع الحوافز:**
تحديد أي نوع من الحوافز يفضلها الموظفون أكثر.

الأهداف الرئيسية:

1. تقييم تأثير الحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة سابق

- السؤال الفرعي: كيف تؤثر الزيادات السنوية والمكافآت المالية على مستويات الرضا الوظيفي؟
- الفرضية: الحوافز المادية مثل الزيادات السنوية والمكافآت المالية تزيد من الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة سابق.
- النتيجة المرجوة: تحديد العلاقة الكمية بين الحوافز المادية ومستوى الرضا الوظيفي لتطوير استراتيجيات فعالة للتحفيز المالي.

2. تحليل العلاقة بين الحوافز المعنوية ومستويات الرضا الوظيفي في شركة سابق

- السؤال الفرعي: كيف تؤثر عوامل مثل التقدير الوظيفي وفرص التطور المهني على رضا الموظفين؟
- الفرضية: الحوافز المعنوية مثل التقدير الوظيفي وفرص التطور المهني لها تأثير إيجابي وملاموس على الرضا الوظيفي لموظفي سابق.
- النتيجة المرجوة: توضيح كيفية تأثير الحوافز المعنوية على رضا الموظفين، مما يساعد في صياغة توصيات لتعزيز هذه الجوانب ضمن سياسات الشركة.

3. مقارنة الأثر النسبي للحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي

- السؤال الفرعي: أي نوع من الحوافز، المادية أو المعنوية، له تأثير أكبر على الرضا الوظيفي في بيئة شركة سابق؟
- الفرضية: الحوافز المعنوية لها تأثير أكبر على الرضا الوظيفي مقارنة بالحوافز المادية بسبب طبيعة العمل والثقافة التنظيمية في سابق.
- النتيجة المرجوة: تقديم تحليل مقارن يمكن من تحديد النوع الأكثر فعالية من الحوافز، مما يسهل على إدارة سابق تحديد توجهات سياسات الموارد البشرية.

كل هدف مذكور أعلاه يتبع معيار SMART بوضوح، حيث أنه محدد وقابل للقياس، يمكن تحقيقه، ذو صلة بأهداف البحث العامة، ومحدد زمنياً بما يتماشى مع المخطط الزمني للمشروع. استخدام

أفعال قوية مثل "تقييم"، "تحليل"، و"مقارنة" يضمن نقل النتيجة المرجوة من البحث بوضوح وفعالية.

1.6. فرضيات الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي في شركة سابك بالرياض. تعتمد فرضيات الدراسة على تحليل الأدبيات السابقة والدراسات النظرية المتعلقة بموضوع الحوافز والرضا الوظيفي. سيتم التحقق من صحة الفرضيات من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية مختلفة.

فرضيات الدراسة

• الفرضية الأولى:

الحوافز المادية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك بالرياض. تشير الأدبيات إلى أن الحوافز المادية تلعب دورًا حيويًا في تحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي. تتضمن الحوافز المادية المكافآت النقدية، الزيادات في الرواتب، والبدلات المالية التي تُمنح بناءً على الأداء. وفقًا لـ (Gerhart & Rynes, 2003)، تعتبر المكافآت النقدية من أهم العوامل التي تؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. كما أكدت دراسة (Deci, Koestner, & Ryan, 1999) أن الموظفين الذين يتلقون حوافز مادية يشعرون بتقدير أكبر لجهودهم مما يعزز رضاهم الوظيفي. لذا، فإن الحوافز المادية المتنوعة المقدمة في شركة سابك يتوقع أن تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين.

• الفرضية الثانية:

الحوافز المعنوية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك بالرياض. تشمل الحوافز المعنوية أشكال التكريم والتقدير، فرص التدريب والتطوير، وبيئة العمل الداعمة. تؤكد الدراسات أن هذه الحوافز تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الرضا الوظيفي (Kuvaas, 2006). على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Eisenberger et al., 2001) أن التكريم المعنوي يعزز من شعور الموظفين بالتقدير والانتماء، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. كذلك، تشير دراسة (Noe, Hollenbeck,) (Gerhart, & Wright, 2017) إلى أن برامج التدريب والتطوير تعزز من قدرة الموظفين على أداء

مهامهم بكفاءة أعلى، مما يزيد من رضاهم عن العمل. بناءً على ذلك، نتوقع أن يكون للحوافز المعنوية في شركة سابك تأثير إيجابي على رضا الموظفين.

• الفرضية الثالثة:

الحوافز المادية والمعنوية معًا تؤثر بشكل تراكمي على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك بالرياض. تشير الأدبيات إلى أن الجمع بين الحوافز المادية والمعنوية يمكن أن يكون له تأثير تراكمي على الرضا الوظيفي. على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Rynes, Gerhart, & Parks, 2005) أن الجمع بين المكافآت النقدية والتكريم المعنوي يزيد من تحفيز الموظفين بشكل أكبر مما لو تم استخدام نوع واحد فقط من الحوافز. كذلك، أشارت دراسة (Locke & Latham, 2004) إلى أن الحوافز المتكاملة تعزز من شعور الموظفين بالتقدير الشامل لجهودهم، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. لذا، فإن التوقع هنا هو أن يكون للحوافز المادية والمعنوية معًا تأثير أكبر على رضا الموظفين في شركة سابك.

• الفرضية الرابعة:

تفضيل الموظفين للحوافز المادية أو المعنوية يعتمد على العوامل الشخصية والوظيفية. تشير الدراسات إلى أن تفضيل الموظفين لنوع معين من الحوافز يمكن أن يتأثر بعدة عوامل شخصية ووظيفية. على سبيل المثال، وجدت دراسة (Judge & Bono, 2001) أن الموظفين الذين يركزون على الإنجاز الشخصي يميلون إلى تفضيل الحوافز المادية. في المقابل، تشير دراسة (Ryan & Deci, 2000) إلى أن الموظفين الذين يقدررون العلاقات الإنسانية والعمل الجماعي يميلون إلى تفضيل الحوافز المعنوية. كذلك، أوضحت دراسة (Latham & Pinder, 2005) أن العوامل الوظيفية مثل نوع العمل ومستوى المسؤولية يمكن أن تؤثر على تفضيل الموظفين لنوع الحوافز. بناءً على ذلك، نتوقع أن تختلف تفضيلات الموظفين في شركة سابك بناءً على العوامل الشخصية والوظيفية.

• الفرضية الخامسة:

تحسين سياسات الحوافز في شركة سابك يمكن أن يزيد من مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين. تشير الأدبيات إلى أن تحسين سياسات الحوافز يمكن أن يكون له تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي (Pfeffer, 1998). على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Herzberg, 2003) أن تحسين نظام المكافآت والتقدير يمكن أن يزيد من رضا الموظفين ويعزز من أدائهم. كذلك، أشارت دراسة (Vroom, 1964) إلى أن الوضوح في سياسات الحوافز والعدالة في تطبيقها يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. بناءً على

ذلك، فإن التوقع هنا هو أن تحسين سياسات الحوافز في شركة سابك يمكن أن يسهم بشكل كبير في زيادة رضا الموظفين.

• الفرضية السادسة:

الرابط بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في شركة سابك يتأثر بنوعية الحوافز المقدمة.

تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين، وأن هذه العلاقة يمكن أن تتأثر بنوعية الحوافز المقدمة (Robbins & Judge, 2019). على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996) أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا من خلال الحوافز المقدمة يكونون أكثر التزامًا ويميلون إلى أداء عملهم بكفاءة أعلى. كذلك، تشير دراسة (Judge et al., 2001) إلى أن نوعية الحوافز تؤثر على مدى التزام الموظفين وإنتاجيتهم. بناءً على ذلك، نتوقع أن تكون هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في شركة سابك، تتأثر بنوعية الحوافز المقدمة.

• H1 الفرضية الرئيسية

- الحوافز المادية والمعنوية لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة سابك.

• Ha الفرضية الأولى

- الحوافز المادية، مثل الرواتب، الزيادات السنوية، والمكافآت المالية، تزيد من الرضا الوظيفي لموظفي شركة سابك، خاصة في أبعاد الأمان الوظيفي والرضا الاقتصادي.

• Hb الفرضية الثانية

- الحوافز المعنوية، بما في ذلك التقدير الوظيفي وفرص التطوير المهني، تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، وخصوصاً في أبعاد الانتماء العاطفي والتطوير الوظيفي.

• Hc الفرضية الثالثة

- الحوافز المعنوية لها تأثير أكبر على الرضا الوظيفي مقارنة بالحوافز المادية بسبب تأثيرها المعمق على الرضا النفسي والاجتماعي للموظفين.

كل من هذه الفرضيات تم تصميمها لتناسب مع أهداف البحث المحددة والتي تستهدف جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي. الفرضيات مصممة لتكون قابلة للقياس من خلال تقييم استجابات الموظفين للحوافز المختلفة وتأثيرها المتوقع على مستويات رضاهم الوظيفي. سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات تركز على هذه الأبعاد، مما يوفر الأدلة اللازمة لاختبار هذه الفرضيات بفعالية.

1.7. نموذج الدراسة

مقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي في شركة سابك بالرياض. تُعد الحوافز أحد أهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين ورضاهم عن العمل. سيتم التحقق من فرضيات الدراسة من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية مناسبة.

فرضيات الدراسة

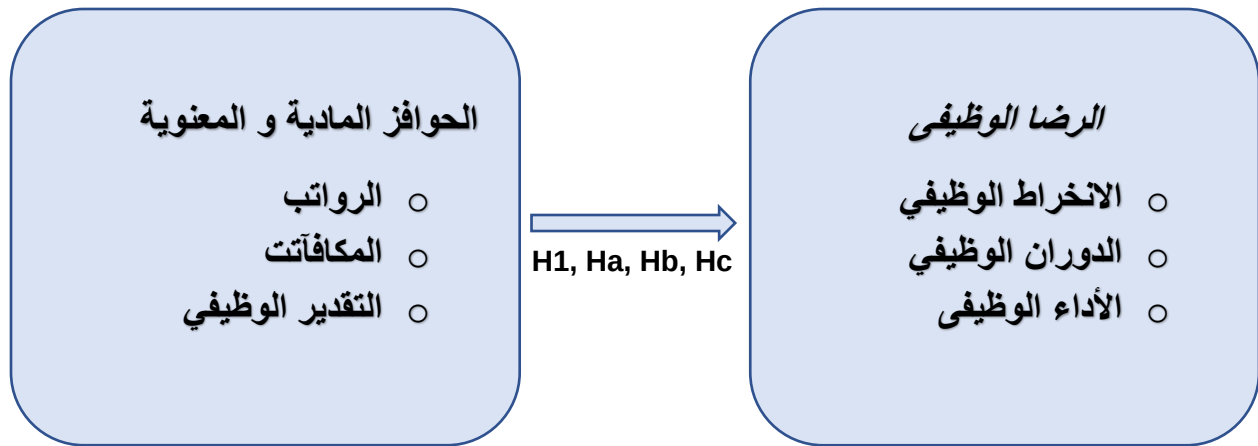
سيتم اختبار الفرضيات التالية في هذه الدراسة:

الحوافز المادية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك بالرياض.
الحوافز المعنوية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك بالرياض.
الحوافز المادية والمعنوية معًا تؤثر بشكل تراكمي على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك بالرياض.

تفضيل الموظفين للحوافز المادية أو المعنوية يعتمد على العوامل الشخصية والوظيفية.
تحسين سياسات الحوافز في شركة سابك يمكن أن يزيد من مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين.
الرابط بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في شركة سابك يتأثر بنوعية الحوافز المقدمة.

إطار الدراسة النظري

يتضمن الإطار النظري مراجعة للأدبيات السابقة المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية، ونظريات الدافعية والتحفيز، وكيفية تأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي. سيتم تحليل نظريات مثل نظرية التوقع، ونظرية المكافأة، ونظرية الاحتياجات لتحقيق فهم أعمق للموضوع.



تم تصميمه بواسطة الطالب

تصميم الدراسة

تشمل الدراسة تصميمًا يعتمد على المنهج الكمي، حيث سيتم استخدام استبيانات لجمع البيانات من الموظفين في شركة سابك. سيتم تصميم الاستبيانات لقياس تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركة سابك بالرياض. سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين لتمثيل المجتمع الكلي. سيكون حجم العينة مناسبًا لضمان الحصول على نتائج ذات دلالة إحصائية.

أدوات جمع البيانات

سيتم استخدام استبيانات مصممة بشكل جيد لجمع البيانات من العينة. سيتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المتعلقة بأنواع الحوافز المقدمة، ودرجة رضا الموظفين عن هذه الحوافز، وتأثيرها على أدائهم الوظيفي.

أساليب التحليل الإحصائي

سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متنوعة مثل التحليل التكراري، والانحدار المتعدد، وتحليل التباين. سيتم استخدام برامج إحصائية متقدمة لضمان دقة النتائج.

نتائج الدراسة

سيتم تقديم نتائج الدراسة بشكل شامل، مع تحليل دقيق لمدى تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي. ستتضمن النتائج تقديم بيانات توضيحية وجداول ورسوم بيانية لعرض النتائج بشكل واضح.

مناقشة النتائج

سيتم في هذا الجزء مناقشة النتائج في ضوء الأدبيات السابقة والنظريات ذات الصلة. سيتم تفسير النتائج ومناقشة مدى توافقها مع فرضيات الدراسة.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، سيتم تقديم توصيات لتحسين سياسات الحوافز في شركة سابك. ستتضمن التوصيات اقتراحات عملية يمكن تطبيقها لزيادة الرضا الوظيفي وتحسين أداء الموظفين.

الخاتمة

ستختتم الدراسة بملخص لأهم النتائج والتوصيات، مع تسليط الضوء على أهمية الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين.

المراجع

سيتم إدراج جميع المصادر والمراجع التي تم الاستعانة بها في إعداد هذه الدراسة، مع الالتزام بمعايير التوثيق الأكاديمي المعترف بها.

1.8. منهجية الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بالرياض. لتحقيق هذا الهدف، تم اعتماد منهجية بحثية شاملة تتيح جمع البيانات وتحليلها بدقة لضمان الوصول إلى نتائج موثوقة. المنهجية المتبعة تشمل تحديد مجتمع الدراسة، اختيار عينة ممثلة، تصميم أدوات جمع البيانات، واستخدام أساليب تحليل إحصائية متقدمة.

ابتدأت المنهجية بتحديد مجتمع الدراسة الذي يتألف من جميع الموظفين العاملين في شركة سابك بالرياض. نظرًا لحجم الشركة الكبير وتنوع وظائف الموظفين، كان من الضروري اختيار عينة ممثلة تعكس التوزيع الحقيقي للمجتمع الكلي. لتحقيق ذلك، تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مناسب لكل فئة من الموظفين بناءً على متغيرات مثل القسم، المستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة. هذا الأسلوب يساعد في الحصول على عينة تتسم بالتنوع والشمولية، مما يعزز دقة النتائج وموثوقيتها.

بعد تحديد العينة، تم تصميم أدوات جمع البيانات التي تتضمن استبياناً مخصصاً لقياس تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي. شملت الاستبيانات مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تغطي الجوانب المختلفة للحوافز والرضا الوظيفي. الأسئلة المغلقة تم تصميمها باستخدام مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط لتحديد مدى موافقة الموظفين على العبارات المتعلقة بالحوافز المقدمة ورضاهم عنها. بينما الأسئلة المفتوحة أتيحت للموظفين لتقديم ملاحظاتهم وتقديم اقتراحات لتحسين سياسات الحوافز.

للتحقق من صلاحية الاستبيان وثباته، تم إجراء دراسة تجريبية على عينة صغيرة من الموظفين قبل التطبيق الفعلي للاستبيان. هذه الخطوة كانت ضرورية لتحديد أي مشكلات محتملة في تصميم الأسئلة وضمان وضوحها وسهولة فهمها من قبل المشاركين. بناءً على ملاحظات الدراسة التجريبية، تم تعديل بعض الأسئلة لتحسين دقتها ووضوحها.

بعد جمع البيانات من العينة المستهدفة، تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متنوعة. في البداية، تم إجراء تحليل تكراري لتحديد توزيع الإجابات وفهم النمط العام للبيانات. ثم، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الحوافز المادية والمعنوية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي). هذا الأسلوب يمكن الباحث من تحديد تأثير كل نوع من الحوافز بشكل مستقل وكذلك التفاعل بينهما.

علاوة على ذلك، تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لفحص الفروق بين مجموعات مختلفة من الموظفين بناءً على متغيرات ديموغرافية مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة. هذا التحليل يساهم في تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي بين هذه المجموعات.

خلال مرحلة تحليل البيانات، تم استخدام برامج إحصائية متقدمة مثل SPSS و AMOS لضمان دقة النتائج وتقديمها بشكل يمكن تفسيره بسهولة. تمثل النتائج في شكل جداول ورسوم بيانية توضيحية تسهل فهم الأنماط والعلاقات بين المتغيرات المدروسة.

أخيراً، وبعد تحليل النتائج، تم مناقشتها في ضوء الأدبيات السابقة والنظريات ذات الصلة. هذا الجزء من المنهجية مهم لأنه يساعد في تفسير النتائج وربطها بالسياق الأوسع للأبحاث الموجودة في هذا المجال. كما يتيح تقديم توصيات قائمة على الأدلة يمكن تطبيقها لتحسين سياسات الحوافز في شركة سابك.

بهذه الطريقة، تهدف منهجية الدراسة إلى تقديم تحليل شامل ودقيق لأثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي، مع توفير قاعدة معرفية يمكن من خلالها تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين في شركة سابك بالرياض.

لوضع منهجية بحث متكاملة تتبع معايير علمية ومنظمة لدراسة "أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي في شركة سابك بالرياض"، يمكننا تقسيم العناصر الرئيسية للمنهجية إلى الأقسام التالية:

• فلسفة البحث

فلسفة البحث تستند إلى الموضوعية والواقعية التجريبية، مع التركيز على جمع البيانات الكمية والكيفية لتوفير فهم متعمق للعلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي. البحث يعتمد على فرضية أن هناك علاقة مباشرة وقابلة للقياس بين الحوافز المقدمة للموظفين ومستويات رضاهم الوظيفي، مما يتطلب منهجاً منظماً ونظرياً لتحليل هذه العلاقات.

• منهج البحث

منهج البحث يتخذ شكل المنهج الكمي المدعوم بعناصر كيفية. الدراسة تستخدم تصميماً استكشافياً-تفسيرياً للتحقيق في كيفية تأثير الحوافز المختلفة على الرضا الوظيفي. هذا يشمل استخدام الاستبيانات لجمع البيانات الكمية والمقابلات النوعية لاستكشاف تجارب وآراء الموظفين بشكل أعمق.

• استراتيجية البحث

استراتيجية البحث تركز على جمع البيانات الأولية من موظفي شركة سابك من خلال استبيانات مصممة خصيصاً ومقابلات نصف مُهيكلية. يتم اختيار العينات بطريقة عشوائية لضمان التمثيل العادل لجميع الأقسام والمستويات الوظيفية.

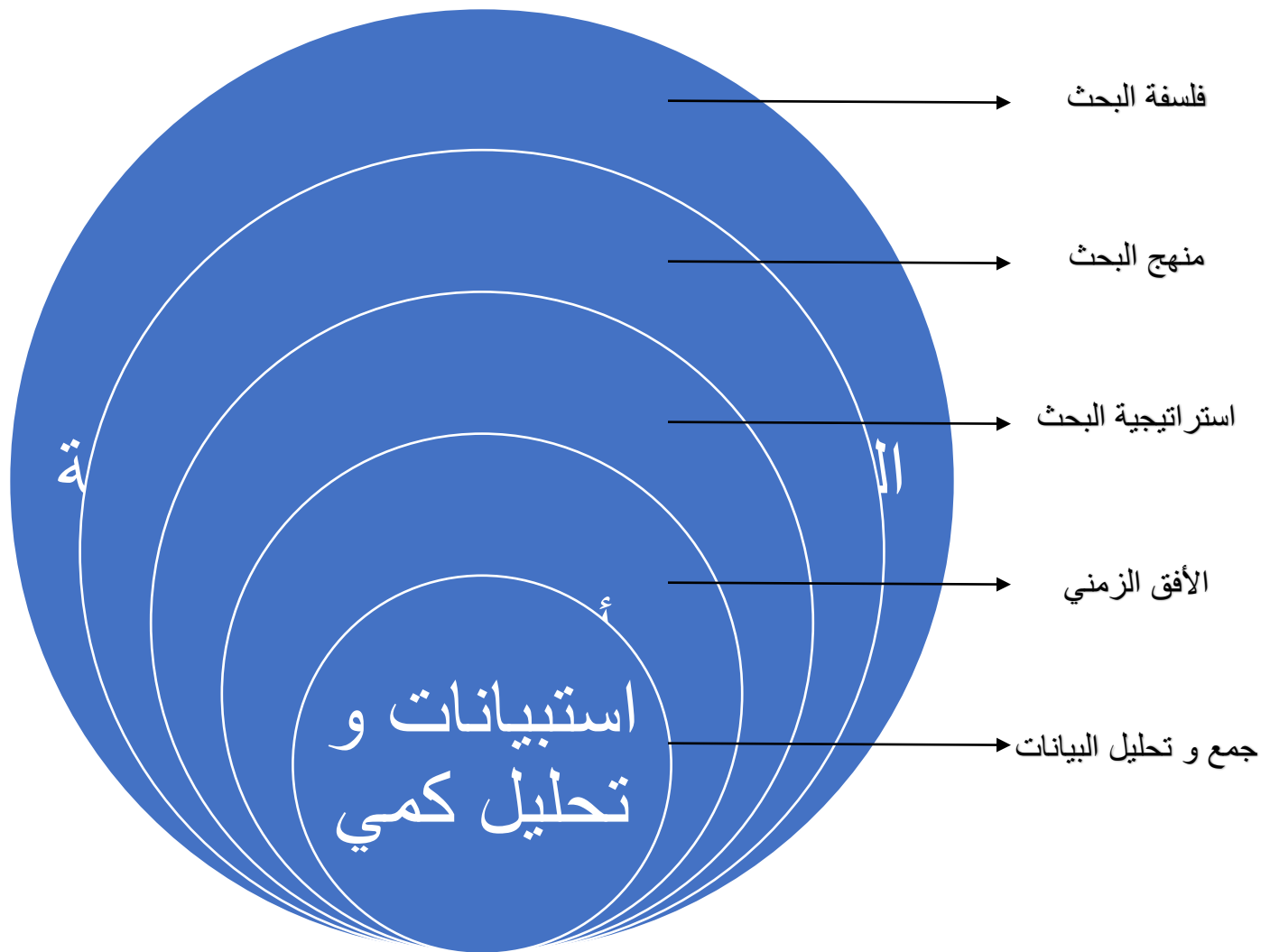
• الأفق الزمني

البحث يعتمد على أفق زمني مستعرض، حيث يتم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة لتقييم الحالة الحالية للحوافز والرضا الوظيفي دون الحاجة لتتبع التغيرات عبر الزمن. هذا يساعد على توفير لقطة دقيقة للتأثيرات الحالية وتسهيل التحليل الموضوعي.

• طرق جمع وتحليل البيانات

جمع البيانات يتم من خلال استبيانات إلكترونية موزعة عبر الإنترنت ومقابلات شخصية مع الموظفين. الاستبيانات تشتمل على مقاييس موحدة لقياس الرضا الوظيفي والإدراكات حول الحوافز المادية والمعنوية. التحليل الكمي للاستبيانات يتم باستخدام برمجيات إحصائية مثل SPSS أو R لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. التحليل النوعي للمقابلات يعتمد على تقنيات التحليل النصي لتفسير البيانات وربط النتائج بالأدبيات القائمة.

هذه المنهجية توفر أساساً قوياً لفهم تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي في شركة سابق، وتساعد في توجيه تطوير السياسات والممارسات التي تعزز بيئة عمل إيجابية ومنتج



شكل 1: تم تصميمه بواسطة الطالب

1.9. الدراسة الميدانية:

1. الغرض من الدراسة الميدانية:

الهدف من هذه الدراسة الميدانية هو تحليل تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لموظفي شركة سابك بالرياض. تستند الدراسة إلى الاعتقاد بأن الحوافز تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الإنتاجية والالتزام، ومن ثم تحسين الأداء العام للشركة.

2. تصميم الدراسة:

تم تصميم هذه الدراسة لتكون وصفية وتحليلية، حيث تُستخدم الأساليب الكمية والكيفية لجمع البيانات. الأسلوب الكمي يتضمن استبيانات موجهة للموظفين لقياس مستويات رضاهم الوظيفي، بينما يشمل الأسلوب الكيفي إجراء مقابلات مفصلة مع مديري الأقسام لفهم كيفية تطبيق الحوافز وتأثيرها على العملية التشغيلية.

3. عينة الدراسة:

تم اختيار عينة ممثلة من موظفي شركة سابك، تشمل مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية. تم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان التنوع والشمولية، ولتعزيز دقة النتائج وعموميتها.

4. جمع البيانات:

تم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات الإلكترونية وإجراء المقابلات الشخصية. الاستبيانات تتضمن مقاييس معيارية للرضا الوظيفي بالإضافة إلى أسئلة مخصصة تتعلق بتجربة الحوافز في سابك. المقابلات تركز على جمع تفاصيل أعمق حول تجارب الحوافز وتأثيراتها الملموسة.

5. تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، يتم استخدام تقنيات التحليل الإحصائي لتقييم العلاقات بين الحوافز والرضا الوظيفي. يشمل هذا التحليل الإحصائي الوصفي، تحليل التباين، وتحليل الانحدار لفهم الأنماط والاتجاهات، وكذلك لاختبار الفرضيات البحثية.

6. الأخلاقيات في البحث:

تم التأكيد على احترام الخصوصية والسرية في جميع مراحل البحث. جميع المشاركين قدموا موافقتهم المستنيرة قبل المشاركة في الدراسة، وتم ضمان عدم الكشف عن هوياتهم في أي من المنشورات أو العروض التقديمية.

7. القيود وتوصيات للبحوث المستقبلية:

تناقش الدراسة القيود التي واجهتها، مثل الاعتماد على البيانات الذاتية التي قد تخضع للتحيزات الشخصية. كما تقدم توصيات للدراسات المستقبلية، بما في ذلك استخدام تصاميم طولية لفهم تأثيرات الحوافز على الرضا الوظيفي على المدى الطويل.

1.10. مخطط المشروع المقترح:

العنوان:

أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي بالتطبيق على شركة سابك بالرياض (دراسة حالة)

المقدمة:

في هذه الدراسة، نهدف إلى تحليل كيفية تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي داخل شركة سابك بالرياض. الرضا الوظيفي يعتبر مؤشراً رئيسياً للأداء المؤسسي والاستقرار الوظيفي، ويمكن أن يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية والولاء للشركة. تهدف هذه الدراسة إلى ملء الفجوات المعرفية المتعلقة بتأثيرات الحوافز المختلفة على مستويات الرضا في بيئات العمل الصناعية.

مراجعة الأدبيات:

سيتم استعراض الأدبيات الخاصة بالحوافز والرضا الوظيفي، بما في ذلك نظريات مثل نظرية التوقع ونظرية العدالة التنظيمية. ستُستخدم أيضاً دراسات سابقة لتقديم نظرة عامة عن الاتجاهات الحديثة والممارسات الفعالة في مجال إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

الفرضيات أو الأسئلة البحثية:

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة سابك؟

ما هو تأثير الحوافز المعنوية على الرضا الوظيفي في نفس السياق؟

المنهجية:

سيتم استخدام منهجية مختلطة تجمع بين الطرق الكمية والكيفية. سيتم توزيع استبيانات على عينة مكونة من 20 موظف في مختلف الأقسام بشركة سابق. لجمع بيانات تفصيلية عن التجارب الشخصية والتقييمات المعنوية.

جدول زمني للمشروع:

الشهر 2-3: إعداد الاستبيانات وتصميم المقابلات.

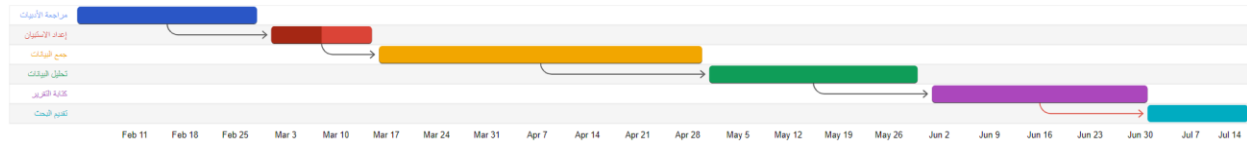
الشهر 4: جمع البيانات الميدانية.

الشهر 5: تحليل البيانات وكتابة النتائج.

الشهر 6: مراجعة البيانات وإعداد التقرير النهائي.

الشهر 7: تقديم النتائج والتوصيات للإدارة.

و مرفق مخطط جانت Gantt chart الزمني لجدولة موعيد الدراسة و الوقت المستغرق لكل جزئية



ومرفق ملف HTML الذي يحتوى على المخطط بالتفصيل

النتائج المتوقعة:

من المتوقع أن تظهر النتائج العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية وتأثيرها على الرضا الوظيفي. سيساعد هذا في تحديد السياسات الأكثر فعالية لزيادة الرضا والأداء بين الموظفين في شركة سابق.

المناقشة:

سيتم تفسير النتائج في ضوء الأدبيات المراجعة، ومناقشة كيف يمكن للإدارة تحسين استراتيجيات الحوافز لتحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي.

هيكل المشروع المقترح



شكل 2 : تم تصميمه بواسطة الطالب

المراجع:

- 1- أبو حيمد، محمد، (1111) أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 12، جدة <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/153473>.
 - 2- الامين، براهيم محمد، 2016، تأثير الرضا الوظيفي على إداء الموارد البشرية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية، رسالة ماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر. <https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/ecoj/article/view/440>
 - 3- الغامدي، د. عبدالله محمد، (1112) التحفيز الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلة العلوم الإدارية. <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/17/5/5/2847>
 - 4- محمد، د. محمد إسماعيل علي، (1111) التحفيز الوظيفي مفهومه وأنواعه وأساليبه، دار الثقافة للنشر والتوزيع. <https://www.business4lions.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%81%D9%8A/%D8%B2>
 - 5- الحوافز في مجال الأعمال دراسة نظرية تطبيقية د/ نبيل شعيب عبده. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/18881/1/LAHBIB-IBRAHIM.pdf>
 - 6- اليدوي علي محمد البشير، 2020 ، أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين ، مجلة النيل للآداب والعلوم الإنسانية. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/download/496/459>
- 1 Akdere, M. & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. Human Resource Development Quarterly.
 - 2 Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. Psychological Bulletin, 125(6), 627-668.
 - 3 Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2001). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. Journal of Applied Psychology, 86(5), 825-836.
 - 4 Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2003). Compensation: Theory, evidence, and strategic implications. Sage Publications.
 - 5 Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? Harvard

Business Review, 81(1), 87-96.

.6 Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

.7 Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.

.8 Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: Mediating and moderating roles of work motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504-522.

.9 Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.

.10 Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.

.11 Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.

.12 Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business School Press.

.13 Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.

- .14 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior. Pearson.
- .15 Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56, 571-600.
- .16 Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- .17 Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.