

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 الطالب

غاده علي محمد

0552880313

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	10
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	11

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

تنبع 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

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

- 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.
- 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.

