

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
2.1. المقدمة:	12
2.2. المتغير المستقل	13
2.3. المتغير التابع	14
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	15
2.5. الخاتمة	16
قائمة المراجع	17

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؟

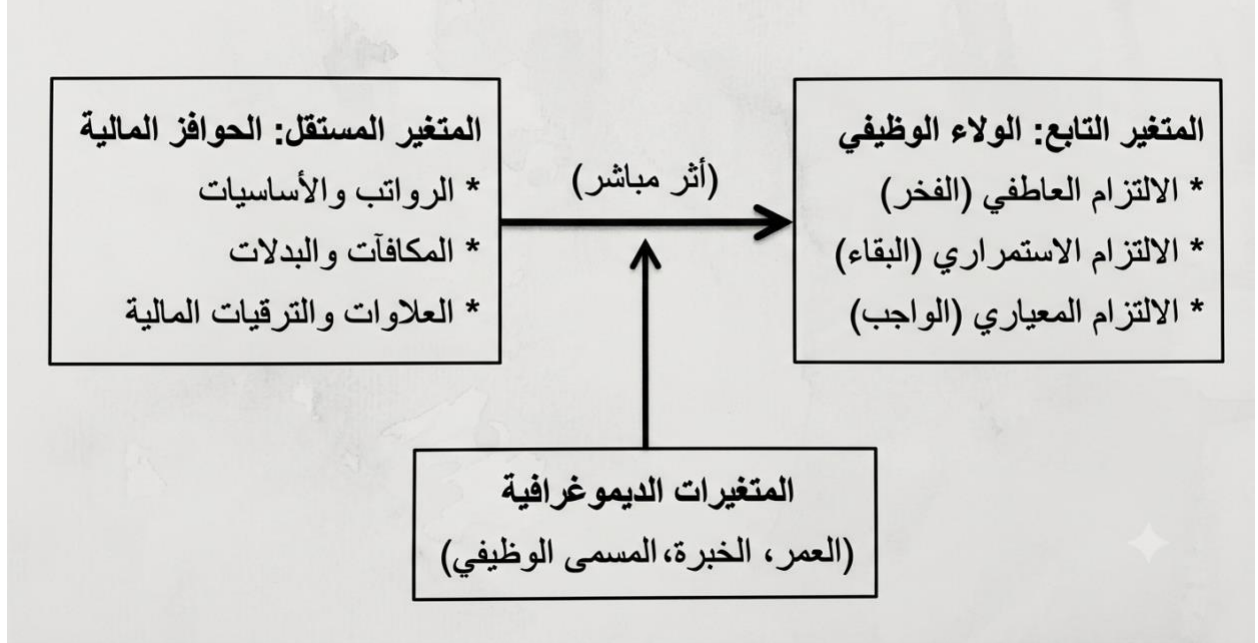
1.5. أهداف الدراسة

- 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:

تُعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة خطوة إستراتيجية جوهرية في بناء أي بحث علمي، حيث إنها تمنح الباحث رؤية عميقة وشاملة حول التطور المعرفي والتراكم العلمي الممتد حول متغيرات الدراسة. وتكمن أهمية إجراء مراجعات الأدبيات في قدرتها على وضع المشكلة البحثية الحالية ضمن سياقها العلمي المعتمد، وتحديد الحدود الفاصلة بين ما تم إثباته من معرفة سابقة وما يحتاج إلى المزيد من التقصي والاستكشاف، مما يمنح الدراسة الحالية ركيزة علمية متينة.

يتناول هذا الفصل استعراضاً شاملاً ومفصلاً للمتغيرات الرئيسية للدراسة، حيث يُسلط الضوء أولاً على المتغير المستقل (الحوافز المالية) من حيث المفهوم والتطور والنظريات والأبعاد، ثم يتطرق ثانياً للمتغير التابع (الولاء الوظيفي) بالتحليل والتشريح ذاته. كما يضم الفصل استعراضاً تحليلياً لطبيعة العلاقة التفاعلية والارتباطية بين هذين المتغيرين، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أبرز الفجوات والصراعات الفكرية والأكاديمية في هذا المجال، ليُختتم الفصل بتلخيص النتائج وتحديد مساهمات البحث وأثاره المستقبلية.

وتبرز أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة تحديداً في تزويد الباحث بالمفاهيم والأطر التحليلية والأدوات المنهجية التي تضمن دقة قياس المتغيرات وموثوقية النتائج. إضافة إلى ذلك، تساعد هذه المراجعة في تجنب التكرار العلمي غير المبرر، وتحديد القضايا الجدلية التي لم تحسم بعد في بيانات الأعمال الحديثة، وهو ما يتيح للباحث تقديم إضافات نوعية ومعرفية ذات قيمة مضافة للمكتبة الأكاديمية والميدان التطبيقي.

وقد استندت هذه الدراسة إلى أوراق وأدبيات علمية متخصصة قارنت بين البيئات التنظيمية المختلفة، حيث أشارت الدراسات المتخصصة (مثل: Robbins & Judge, 2019; Dessler, 2020) إلى أن الحوافز المادية تُعد المحرك الأساسي للاستقرار الوظيفي في القطاعات الإنتاجية والتصنيعية. وتؤكد الأدبيات أن الشركات الكبرى التي تعتمد على كثافة العمالة والتشغيل، كشركة نادك، تتطلب دراسة متعمقة لكيفية ترجمة المكافآت المالية إلى سلوكيات ولاء وانتماء تنظيمي مستدام.

3.2. المتغير المستقل

الحوافز المالية (Financial Incentives)

1. المفهوم والتعريف

تُعرف الحوافز المالية بأنها كافة التعويضات والمقابل المادي، المباشر وغير المباشر، الذي يقدمه رب العمل للموظف كاستجابة للأداء المتميز أو للتشجيع على رفع مستويات الكفاءة والإنتاجية (Dessler, 2020). وتشمل هذه الحوافز المبالغ النقدية الإضافية، كالعلاوات والمكافآت السنوية ونسب الأرباح والبدلات المتنوعة، التي تهدف بالأساس إلى إشباع الحاجات المادية للموظف وتحقيق الشعور بالعدالة والمكافأة المقابلة للجهد المبذول.

2. التطور التاريخي

مر مفهوم الحوافز المالية بتطورات جذرية متوازية مع تطور مدارس الفكر الإداري؛ ففي بدايات القرن العشرين، ركزت النظرية الكلاسيكية (مدرسة الإدارة العلمية بقيادة فريدريك تايلور) على المفهوم المادي البحتي، حيث ساد الاعتقاد بأن الإنسان "كائن اقتصادي" يتحرك فقط بدافع المال. ومع ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية (تجارب هاوثورن)، تبين أن للمشاعر والروابط الاجتماعية دوراً كبيراً، ولكن ظل المال مطلباً رئيسياً لإشباع الاحتياجات الأساسية. وصولاً إلى عصر الموارد البشرية الحديث، أصبحت الحوافز المالية جزءاً من حزمة إستراتيجية متكاملة تُسمى "إدارة التعويضات الشاملة" التي تدمج بين الجانب المادي والميز المكتسب (Armstrong & Taylor, 2020).

3. الأبعاد الرئيسية

تتكون الحوافز المالية من ثلاثة أبعاد رئيسية:

الأجور والرواتب الأساسية: وتُمثل الحافز الثابت والدائم الذي يغطي الاحتياجات المعيشية الأساسية للموظف.

المكافآت والبدلات المباشرة: وتتضمن المكافآت التشجيعية، عمولات المبيعات، ومشاركات الأرباح التي ترتبط مباشرة بمستوى أداء الفرد أو الفريق.

العلاوات والترقيات المالية: وتتمثل في الزيادات الدورية في الأجر الأساسي المرتكزة على الأقدمية أو الجدارة والكفاءة الاستثنائية.

4. النظريات المرتبطة

تستند الحوافز المالية إلى مجموعة من النظريات السلوكية والتنظيمية:

نظرية التوقع لـ (Vroom): التي تفترض أن تحفيز الموظف للعمل بجد يعتمد على توقعاته بأن الجهد المبذور سيؤدي إلى أداء ممتاز، وأن هذا الأداء سيعقبه حصوله على مكافأة مالية ذات قيمة بالنسبة له. نظرية العدالة لـ (Adams): والتي تشير إلى أن الموظف يقارن باستمرار بين ما يقدمه من مدخلات (جهد، وقت، خبرة) وما يحصل عليه من مخرجات (حوافز، رواتب) مقارنة بقرنائه داخل الشركة أو خارجها.

3.3. المتغير التابع

الولاء الوظيفي (Job Loyalty)

1. المفهوم والتعريف

يُعرّف الولاء الوظيفي بأنه حالة من الارتباط الوجداني والعاطفي والفكري التي تربط الموظف بمؤسسته، وتجعله يرغب جاداً في الاستمرار في العمل بها، وي بذل أقصى جهده لتحقيق أهدافها، مع الاستعداد للدفاع عنها والافتخار بالانتماء إليها (الزهراني، 2021). وهو أعمق من مجرد الرضا عن الوظيفة، إذ ينطوي على التزام أخلاقي وسلوكي طويل الأمد.

2. التطور التاريخي

تطور مفهوم الولاء الوظيفي من مفهوم صلب ومفروض يتعلق بالامتثال والتبعية في البيئات الصناعية القديمة إلى مفهوم يقوم على الشراكة والالتزام التنظيمي الاختياري. ففي عقود سابقة، كان الولاء يُقاس بمدى بقاء الموظف لسنوات طويلة في نفس المنظمة، بينما في الفكر الإداري المعاصر أصبحت النظرة للولاء ترتبط بمدى "الالتزام الوجداني" والإنتاجية العالية والمساهمة في ابتكارات الشركة حتى في ظل سوق عمل مفتوح يزخر بالفرص.

3. الأبعاد الرئيسية

وفقاً لنموذج (Meyer & Allen) الشهير، يشتمل الولاء والالتزام الوظيفي على ثلاثة أبعاد أساسية:

الولاء العاطفي (Affective Loyalty): التعلق الوجداني وشعور الموظف بالفخر بالفردية والهوية الخاصة بالشركة.

الولاء الاستمراري (Continuance Loyalty): إدراك الموظف للتكاليف والخسائر المالية والشخصية المترتبة على ترك العمل في المنظمة.

الولاء المعياري (Normative Loyalty): شعور الموظف بالالتزام الأخلاقي والواجب الأدبي للبقاء في المنظمة ردّاً للجميل.

4. النظريات المرتبطة

نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory): تشير إلى أن العلاقات الإنسانية والتنظيمية تقوم على مبدأ المعاملة بالمثل؛ فعندما تقدم الشركة حوافز مجزية ورعاية متكاملة لموظفيها، يترجم الموظفون ذلك إلى ولاء والتزام عاليين تجاهها.

نظرية التدرج الهرمي للحاجات لـ (Maslow): حيث يسهم الاستقرار المالي الناتجة عن الحوافز في إشباع الحاجات المادية والأمان، مما يمهّد الطريق للوصول إلى مراحل أعلى كالتقدير والانتماء والولاء.

3.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1. طبيعة العلاقة

تتفق معظم الأدبيات العلمية والإدارية على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المالية والولاء الوظيفي (الطراونة، 2020؛ العتيبي، 2022). فالحوافز المالية الشفافة والعادلة تؤدي إلى رفع مستويات الأمان المالي لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على انتمائهم واستقرارهم النفسي داخل المنظمة ويقلل من نية ترك العمل. وفي شركة مثل شركة نادك التي تعمل في قطاع حيوي وتنافسي، تلعب الحوافز المادية دوراً حاسماً في توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة تضمن بقاء الكفاءات الإدارية والميدانية.

2. الصراعات الفجرية والجوانب الجدلية (Theoretical Conflicts & Gaps)

على الرغم من وجود اتجاه عام يؤيد العلاقة الإيجابية، إلا أن الأدبيات شهدت صراعات واختلافات فكرية بارزة:

مدرسة التحفيز الداخلي مقابل الخارجي: ترى بعض النظريات التقليدية (كنظرية العاملين لـ Herzberg) أن الحوافز المالية هي مجرد "عوامل وقائية/صحة" تمحو الاستياء ولكنها لا تخلق تحفيزاً وطلاقة ولاء دائمين، بل إن الحوافز المعنوية هي الأساس.

الفجوة التطبيقية والسياقية: تركز أغلب الدراسات السابقة على القطاع المالي والتكنولوجي أو البيئات الغربية، وهناك شح واضح في الدراسات الميدانية الحديثة التي تقيس الأثر المباشر للحوافز المالية على الولاء الميداني والتنظيمي في شركات الصناعات الغذائية والزراعية في المملكة العربية السعودية كشركة نادك، لا سيما بعد التغيرات الاقتصادية والتحولات التنظيمية الشاملة في سوق العمل السعودي.

3.5. الخاتمة

ختاماً، يستعرض هذا الفصل التراكم المعرفي والأطر النظرية التي تناولت العلاقة بين الحوافز المالية والولاء الوظيفي، حيث أظهرت مراجعة الأدبيات أن تقديم نظام تعويضات ومكافآت يتميز بالشفافية والعدالة يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الالتزام والتعلق التنظيمي لدى الموظفين، ويحد من النية في ترك العمل. وتتجلى الإضافة العلمية والتطبيقية لهذا البحث في تقديم إطار تحليلي حديث يناسب بيئة الأعمال السعودية، لا سيما في قطاع الصناعات الغذائية والزراعية المتمثل بشركة نادك، مما يزود الإدارة العليا ومتخذي القرار بتوصيات قائمة على أسس أكاديمية متينة لتطوير هياكل الحوافز. كما تفتح هذه النتائج آفاقاً لبحوث مستقبلية تتناول أثر المتغيرات الوسيطة مثل الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية، وإجراء دراسات مقارنة بين الشركات الوطنية المماثلة للوصول إلى استراتيجيات شاملة تعزز استدامة رأس المال البشري.

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