

أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص

The impact of material and moral incentives on the job satisfaction of
private sector employees

إعداد الطلاب

الصفة	الرقم الجامعه	اسم الطالب
قائد الفريق	٢٢٢٠٠١٩٩٠	هتان الهذلي
عضو	٢٢٢٠٠١٩٧	عمر العمري
عضو	٢٢٢٠٠٩٢١	شيخة الدوسري

إشراف

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

د. عبد الجواد سليمان صديق

العام الدراسي

١٤٤٥ هـ / ٢٠٢٣ م

المقدمة

يرغب المهتمون بالسلوك الإنساني في المنظمات في معرفة أهم الأساليب والاستراتيجيات التي يمكن أن توجه سلوك الموظفين نحو تحقيق أهداف المنظمة من خلال الاهتمام بالجوانب السلوكية وتطويرها لدى الموظفين من خلال إيجاد أساليب واستراتيجيات فعالة لخلق جو من الانسجام في بيئة العمل.

ومن الاستراتيجيات المهمة هي استراتيجية التحفيز ويجب على المنظمات بغض النظر عن حجمها ونوعها وطبيعة عملياتها أن توليها أهمية لإلهام الموظفين لتقديم أفضل ما لديهم. وبذلك يتم تحقيق الأهداف المرسومة من خلال بناء أنظمة تحفيزية فعالة من خلال الحوافز المادية والمعنوية، وكذلك من خلال توفير فرص التدريب وغيرها من الأساليب. علاوة على ذلك، فإنها تستخدم الأساليب العلمية لتحفيز موظفيها. تحقيق رضا هذه الموارد عن عملها؛ أن تبذل قصارى جهدها لخدمة المنظمة؛ تحقيق رسالة المنظمة وأهدافها والحفاظ عليها وضمان استمراريتها (بوقندورة، ٢٠٢٢، ص ١).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص بمنطقة الرياض. ويستخدم الأدوات الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم جمعها من العاملين في القطاع الخاص. تركز الدراسة على تحليل مدى فعالية أساليب التحفيز المختلفة ومدى تأثيرها على مستوى رضا الموظفين وبالتالي زيادة الإنتاجية في النظام. يتم استخدام تحليل الانحدار وتحليل التباين وطرق تحليل الارتباط لتحليل البيانات المجمعة. ويأمل الباحثون أن تساعد هذه الدراسة في التعرف على أساليب التحفيز الأكثر فعالية في القطاع الخاص بمنطقة الرياض وتزويد المديرين وأصحاب الأعمال بمعلومات قيمة لتحسين فعالية أنظمة التحفيز المستخدمة في أنظمة الإنتاج لديهم، وبالتالي زيادة الإنتاجية والربحية. في القطاع الخاص.

هناك عدة دوافع وأسباب لاختيار الباحثين للموضوع الحالي. وتتبع هذه الدوافع من أهمية الموضوع نفسه ألا وهو أهمية الرضا الوظيفي الذي يعد عاملاً مهماً في نجاح العاملين والمؤسسات حيث أنه يؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم وسلامتهم النفسية، فضلاً

عن أهمية الحوافز لزيادة الرضا الوظيفي . وتعتبر هذه أدوات مهمة لتحسين الروح المعنوية وتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. أهمية دراسة أثر الحوافز على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية. هناك العديد من الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية، وخاصة في منطقة الرياض، التي يمكن أن تستفيد من تناول هذا الموضوع لتحسين بيئة عملها وزيادة رضا الموظفين. الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال؛ يعد بحث تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي موضوعاً هاماً وحساساً في مجال الإدارة وعلم النفس العملي، ولذلك قد يشعر الباحثون بالحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث المحددة حول هذا الموضوع.

لقد تم بحث موضوع "تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي" في العديد من الدراسات السابقة. وجدت دراسة أجراها باحثون في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن بالرياض أن الحوافز الملموسة لها تأثير إيجابي على رضا الموظفين في القطاع الخاص، في حين أن الحوافز غير الملموسة يمكن أن يكون لها تأثير أكبر إذا تم تنفيذها بشكل صحيح. وفي دراسة أخرى أجراها باحثون في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، خلص إلى أن وجود الحوافز والمكافآت المناسبة أدى إلى زيادة الإنتاجية وكذلك تحسين الأداء والذكاء الاصطناعي..

الفصل الأول (الاطار العام للدراسة)

مشكلة الدراسة

تلعب الحوافز دوراً بارزاً في التأثير على أداء الموظف، سواء كان لها تأثير إيجابي أو سلبي، مما يعني أن عدم توفرها وتوزيعها غير العادل يمكن أن يؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف. إن عدم توفر الحوافز المادية أو المعنوية الكافية للموظف المجتهد يمكن أن يؤثر سلباً على أدائه ويساهم في ضعف الإنتاجية، مما يقلل من فرص

تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة. وهذا يسلط الضوء على جانب أساسي من أهمية الحوافز في تحسين أداء الموظفين بشكل عام. ويبدو أن معنى وطبيعة الحوافز يختلفان من شخص لآخر ويعتمدان على عوامل مثل الجنس والعمر والمستوى المهني ومستوى المعيشة والتعليم. كما تختلف الحوافز من مؤسسة لأخرى حسب نشاط المؤسسة ومجال العمل الذي تقوم به سواء كان وظيفيا أو إداريا آخر. ولهذا السبب، من الأهمية بمكان دراسة هذه الحوافز بعناية وتحديد ما هو مناسب لكل فئة من الموظفين. (القاسم وآخرون، ٢٠١٦، ص ٢٤٩).

وتكمن مشكلة البحث في الاجابة على التساؤل الرئيسي الاتي وهو:

ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص؟

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: توفر هذه الدراسة معلومات قيمة حول فعالية أساليب التحفيز المختلفة لتحسين الإنتاجية في القطاع الخاص وتساعد على فهم كيفية تأثير التحفيز على أداء الموظفين ومدى تأثيره على الإنتاجية والربحية في نظام الإنتاج..

الأهمية العملية: تساعد هذه الدراسة المديرين ورواد الأعمال في القطاع الخاص على التعرف على أساليب التحفيز الأكثر فعالية وتحسين فعالية أنظمة التحفيز المستخدمة في أنظمة الإنتاج لديهم، وبالتالي تحسين الإنتاجية والربحية وتحقيق الأهداف المرجوة. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الدراسة على تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين وتحفيزهم ليكونوا أكثر إنتاجية ويقدموا أفضل أداء لهم..

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

١. التعرف على العوامل المؤثرة على تحفيز العاملين في القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية وكيفية تأثيرها على مستوى رضاهم الوظيفي.

٢. تحليل مدى فعالية أساليب التحفيز المختلفة المستخدمة في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية والتعرف على أساليب التحفيز الأكثر فعالية من حيث الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية.

٣. تحليل آثار العوامل الديموغرافية المختلفة للموظفين، مثل الجنس ومستوى التعليم والخبرة العملية، على تفاعلهم مع أساليب التحفيز المختلفة.

٤. تقديم التوصيات والإرشادات للمديرين وأصحاب الأعمال في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية لتحسين فعالية أنظمة التحفيز المستخدمة في نظامهم من أجل زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة إنتاجيتهم وربحياتهم.

٥. تقديم معلومات تفيد الباحثين والمهتمين في مجال تحفيز الموظفين والرضا الوظيفي في القطاع الخاص ويمكن أن تساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين وتحفيزهم لتحقيق المزيد من الإنتاجية والتميز..

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس: ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص؟

ويتفرع منه الاسئلة التالية:

- ما تأثير الحوافز المالية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بمنطقة الرياض؟
- ما تأثير الحوافز المعنوية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بمنطقة الرياض؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى التأثير التحفيزي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بمنطقة الرياض تعزى لمتغيرات (الجنس - المؤهلات العلمية - الخبرة - نوع عقد العمل)؟

فرضيات الدراسة

- تؤثر الحوافز المالية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بمنطقة الرياض.
- يوجد تأثير للحوافز المعنوية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بمنطقة الرياض.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى التأثير التحفيزي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بمنطقة الرياض تعزى لمتغيرات (الجنس - المؤهلات - الخبرة - نوع عقد العمل).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى التأثير التحفيزي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بمنطقة الرياض تعزى لمتغيرات (الجنس - المؤهلات العلمية - الخبرة - نوع عقد العمل).

الدراسات السابقة

دراسة (جبريل وآخرون، ٢٠٢٣) بعنوان تأثير نظم الحوافز على مستوى الرضا الوظيفي بمنظمات قطاع الاعمال، هدفت الدراسة الحالية إلى فحص مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في مجال الهندسة في الحكومات المحلية ودراسة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي كمتغير تابع في عينات الدراسة وبعض المتغيرات الأخرى المتمثلة في المتغير المستقل لأنظمة الحوافز. المقدمة لهم وبعض المتغيرات الوسيطة. وقام الباحث بتصميم استبانة وتطويرها في ضوء المحددات. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي واستخدام نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تضمنت الاستبانة (٥٩) فقرة موزعة على (٥) أبعاد لقياس الرضا الوظيفي. وقد قام الباحث بالتحقق من صدق الاستبانة من خلال إجراء اختبار الصدق والثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ. وكانت نسبة الصلاحية (٩١٩٠). كما قامت الباحثة بحساب معامل ثبات الاستبانة باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة..

دراسة (ساسان، ٢٠٢٢) بعنوان: أثر الحوافز المعنوية والمادية على الرضا الوظيفي في المؤسسات المعاصرة - سونلغاز بولاية سوق أهراس نموذجاً، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز المادية والمعنوية على العاملين بمؤسسة سونلغاز فرع سوق أهراس، وذلك من خلال توزيع ٤٠ استبانة بشكل عشوائي. تم استرجاع ٣٤ استبانة وتحليلها باستخدام برنامج SPSS. واعتمدت الدراسة على فرضية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية والمعنوية في تحقيق الرضا. توظيف العاملين في المنشأة المدروسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

دراسة (على وآخرون، ٢٠٢٢) بعنوان: أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي السعودي بالمستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الحوافز على مستوى الرضا الوظيفي في قطاع الرعاية الصحية السعودي في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة عدداً من الممرضات في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض وعددهن (٢٨١) شخصاً. تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج. وأهمها استجابات المشاركين في الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع الرعاية الصحية السعودي في المستشفيات الحكومية وقد حصلت مدينة الرياض على متوسط حسابي (٣,٦٨)، مع متوسط قيم موافقتهم وبتحديات تتراوح بين (٤,١٦) و (٣,٣٥). وهي القيم المتوسطة التي تندرج ضمن الفئتين الرابعة والثالثة من مقياس النقاط الخمس، حدد أداة الدراسة (موافق - محايد). كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية، كما تبين أن هناك تأثير موجب ذو دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي للممرضين في قطاع الرعاية الصحية. المستشفيات الحكومية السعودية بالرياض. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة أن تتبنى المستشفيات العامة في مدينة الرياض استخدام الحوافز بكافة أبعادها (المادية والمعنوية)، باعتبارها عنصراً مهماً للاستقرار، ولما لها من تأثير في زيادة الإنتاج وتحقيق الأهداف المرجوة. الرضا الوظيفي. ويوصى أيضاً بإشراك الممرضات في عمليات صنع القرار..

دراسة (خليل، ٢٠٢١) بعنوان: الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي: دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية. هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية، حيث يعتبر المدققون الداخليون علاقة معقدة في المنظمة، حيث أنه من ناحية يجب أن يكون لديهم شعور بالاستقلالية والاستقلالية. الموضوعية في أداء واجباتهم، ومن ناحية أخرى فإن عملهم يعتمد على من يقوم بمراجعة أعمالهم، وقد يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الجمعية السعودية للمدققين الداخليين. استخدم الباحث الاستبيان الإلكتروني كأداة لجمع البيانات وشمل ٣٣٠ استبانة، وقد ساهمت نتائج هذه الدراسة في فهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية من أجل إيجاد طرق للتحسين الوظيفي ومواصلة العمل. تطوير والحفاظ على المهارات المهنية. وخلصت الدراسة إلى انخفاض الصراعات المهنية في المنظمة حيث أفاد ٥٥,١% أن تقرير التدقيق الداخلي قد تم رفعه إلى لجنة التدقيق وأن أهداف التدقيق الداخلي كانت متوافقة مع أهداف المنظمة. كما اتفق أفراد العينة على أن الرواتب هي المصدر الرئيسي- للدخل، وأكد ٥٧,٦% أنها لا تتناسب مع حجم العمل الموكل إليهم من قبل المدقق الداخلي. وبناء على النتائج أوصى الباحث بضرورة قيام الجمعيات والجمعيات المهنية بتقديم دعم أكبر لمهنة التدقيق الداخلي وزيادة تفعيل دور المدقق الداخلي وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الصادرة عن المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين. معايير موضوعية لتقييم أداء المراجع الداخلي وإعادة صياغة هيكل الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول وتطوير الأساليب. تحفيز وتعزيز وتطوير وتحسين العلاقة مع المدقق الداخلي من خلال التقدير والتعاون المستمر ومنحهم الشعور بأنهم ينتمون إلى المنظمة وليس مجرد العمل فيها.

دراسة (العتيبي، ٢٠٢١). بعنوان دور الحوافز والبرامج التدريبية على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على العاملين في الجامعة العربية المفتوحة بالسعودية. هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الاهتمام بنظام الحوافز ومستوى الاهتمام بتنمية العنصر-البشري في الجامعة العربية المفتوحة وتحديد دور هذه العوامل

في الرضا الوظيفي للعاملين في الوطن العربي. جامعة مفتوحة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في الجامعة العربية المفتوحة بكافة مستوياتهم الوظيفية، حيث بلغ عددهم (٢٣٠) وتلقى الباحث عدد (١٤٩) ردّاً إلكترونياً. وأظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة موافقون جزئياً على وجود اهتمام بتنظيم الحوافز في الجامعة العربية المفتوحة. التنمية البشرية من خلال التعليم في الجامعة العربية المفتوحة، وتبين أن أفراد عينة الدراسة من العاملين في الجامعة العربية المفتوحة لديهم مستوى متوسط من الرضا الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة إدخال نظام تحفيز مناسب لموظفي العمل في الجامعة العربية المفتوحة وتقديم الدعم المعنوي اللازم لموظفي الجامعة وخاصة للموظفين المتميزين، وزيادة العلاوات والحوافز المالية لموظفي الجامعة..

كما أقام كل من ريانتي وآخرون (Riyanto & others 2021) دراسة بعنوان
أثر تحفيز العمل والرضا الوظيفي على أداء الموظف: دور الوسيط لمشاركة الموظف،
هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز والرضا الوظيفي على الأداء، مع اعتبار مشاركة الموظفين كمتغير وسيط. وكانت عينة البحث شركات تكنولوجيا المعلومات ومقرها في مدن في إندونيسيا (جاكرتا وباندونج). المشاركون في البحث هم مطورو الأنظمة الذين يقومون بأنشطة تطوير النظام لمشروع واحد أو جزء من مشروع مستمر. باستخدام تقنية أخذ العينات، تم جمع ١٠٣ ردود من مطوري تكنولوجيا المعلومات. أظهرت النتائج التجريبية أن الدافع له تأثير إيجابي على أداء موظفي تكنولوجيا المعلومات، في حين أن الرضا الوظيفي مستقل، كما أن مشاركة الموظف لا تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف، ولكن لها تأثير وسيط من خلال التحفيز والرضا الوظيفي، والذي له تأثير مهم يمكن لها على أداء الموظف. وأظهرت نتائج البحث أن التحفيز مهم ويجب تشجيعه حتى يكون الموظف أكثر نشاطاً وإبداعاً.

دراسة (البزة، ٢٠٢١) بعنوان نظام الحوافز وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة
ميدانية بمديرية شركة توزيع الكهرباء والغاز بالوادي، أظهرت هذه الدراسة أن التحفيز

يعد من أهم الممارسات الإدارية لتأثيره على الرضا الوظيفي للموظفين. هدفت هذه الدراسة إلى تناول موضوع نظام الحوافز وأثره على الرضا الوظيفي للموظفين وبيان مفهوم ومعنى وأهداف وأنواع الحوافز والعوامل المؤثرة فيها وشروط نجاح نظام الحوافز. ثم تم تناول المفاهيم الأساسية للرضا الوظيفي ومعناها والعوامل المؤثرة فيها وأبعادها ومؤثراتها وخصائصها. وقد أدى ذلك إلى أن يكون لنظام الحوافز تأثير على الرضا الوظيفي من خلال تلبية احتياجات ورغبات الفرد وهو ما يحدد النظام الواجب اتباعه في المنظمة..

دراسة (المليجي، الخليل، ٢٠١٩). بعنوان: دراسة تحليلية لأسباب عزوف الإداريين عن الالتحاق بالدورات التدريبية بعمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل وسبل تحفيزهم. هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية معالجة ظاهرة عزوف الموظفين الإداريين عن المشاركة في البرامج التدريبية التي يديرها مكتب عميد الجودة والتطوير بجامعة حائل وكيف يمكن تحفيزهم. وللقيام بذلك تم تحديد الإطار الفلسفي لبرامج التدريب في الجامعات وتحديد واقع البرامج التدريبية المقدمة لمديري مكتب عميد الجودة والتطوير بجامعة حائل، كما تم تحديد أسباب عزوف الموظفين تم تحديدها. الإداريون حول المشاركة في البرامج التدريبية لعمادة الجودة والتطوير وسبل تحفيزهم من وجهة نظرهم، بالإضافة إلى وضع رؤية مقترحة لمعالجة ظاهرة عزوف الكادر الإداري عن المشاركة في البرامج التدريبية لعمادة الجودة والتطوير جامعة حائل وإيجاد سبل تحفيزهم. اعتمدت الدراسة على أحد أساليب المنهج الوصفي التحليلي وهو دراسة الحالة لتحقيق أهدافها وتوصلت إلى عدد من النتائج منها: • أسباب عزوف الإداريين عن حضور التدريب منها: ضعف الارتباط من قبل البعض. الدورات التدريبية لها متطلبات وإجراءات عمل ويشعر الموظفون أن الدورات التدريبية غير مناسبة لمهاراتهم وقدراتهم. عدم وجود آليات تحفيز الموظفين للمشاركة في البرامج التدريبية، وضعف تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي والإنتاجية للإداريين وعدم قدرتهم على تطبيق المهارات المكتسبة في مكان العمل. • من أجل معالجة ظاهرة عزوف الإداريين عن المشاركة في التدريب، لا بد من اعتبار إتمام التدريب جزءاً من نقاط التقدم الوظيفي

للإداريين، لخلق حوافز مادية ومعنوية للإداريين لتشجيعهم على المشاركة وتشجيع التدريب وتوفير بعض التدريب المحدد الذي يتعلق بالمهام والمتطلبات الوظيفية ويوفر بيئة تدريبية جذابة ومدعمة بالتكنولوجيا ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ في استجابات الإداريين حول أسباب عزوف الإداريين عن المشاركة في البرامج التدريبية بمكتب عميد الجودة والتطوير بجامعة حائل وفرص ذلك تحفز الإداريين. متغير الجنس (رجال - نساء).

دراسة (الطيب وآخرون، ٢٠١٩). بعنوان: الرضا الوظيفي للعاملات السعوديات في جامعة الملك سعود. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال النظافة السعوديين بجامعة الملك عبد الله على أساس خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وهي دراسة وصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي لمجتمع الدراسة البالغ (٢٢٨) عاملة نظافة بجامعة الملك سعود بالرياض. وتم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن أعلى مستوى من الرضا الوظيفي لدى الموظفين هو الرضا عن زميلاتهن في العمل. ولم يكن هناك رضا عن هدايا الإدارة، ولا عن الإجازات الممنوحة في العمل وعن التأمين الصحي. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستوى الرضا عن الإدارة ومتغير المستوى التعليمي، وكذلك على مستوى نوع العمل متغير مستوى الدخل الشهري. وغيرها من النتائج. وقد تم صياغة عدد من التوصيات أهمها: تعزيز الموظفين من خلال الحوافز المادية والمعنوية ومراعاة مناخ العمل التنظيمي وخاصة فيما يتعلق بالإجازات والتأمين الصحي، وذلك لزيادة الرضا الوظيفي للإناث. الموظفين والعمل مع الموظفين في جامعة الملك سعود من خلال تقييم دور أدائهن بطريقة احترافية..

دراسة (القاسم وآخرون، ٢٠١٦). بعنوان: تأثير التحفيز في تحسين أداء الموظفين (دراسة عن متنزه العين للحياة البرية). تنبع مشكلة هذه الدراسة من أن المؤسسات توظف مجموعة من الموظفين الذين يقومون بتنفيذ الأهداف القصيرة

والطويلة المدى للمؤسسات من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية المنشودة للمؤسسة. يجب العثور على الموظفين؛ كفاءة العنصر- البشري القادر على تحقيق نجاح المنظمة من خلال تحقيق أفضل أداء وتعيين أفضل المرشحين وتقييم الموارد المتاحة والتحفيز المستمر ومكافأة الموظفين على الأداء الجيد والفعال. الاهتمام بالحوافز (المادية والمعنوية) ومكافآت الموظفين لها دور مهم في زيادة وتحسين أداء الموظفين. ولعل السبب في ذلك هو أن الحوافز بنوعيتها تعتبر من الركائز ذات الأهمية القصوى في النظام لتحقيق الأهداف المرجوة. تعد المتغيرات المستقلة الرئيسية هي الأكثر أهمية للدوافع الإيجابية لجميع أنواع العمل. وتنقسم الحوافز إلى نوعين: الحوافز والمكافآت المادية. التصنيفات (الدرجات العلمية والمهنية والمكافآت الخاصة على شكل منح للعاملين الموهوبين والتي يحصل عليها الموظف نتيجة إنجاز عمل أو إنجاز معين ساهم في تحسين ونجاح المؤسسة. الحوافز المعنوية على شكل منح ؛ المنح الدراسية والأوسمة وشهادات تقدير الكفاءة للعمال. قد تكون الحوافز المعنوية أقل فعالية في نظر بعض العمال، ولكنها تخلق الانطباع بأن هناك تعزيزًا وراء كل عمل جيد وجهد يبذله العامل. ودراسة تأثير المواد الحوافز والحوافز المعنوية كأداة لتشجيع الأفراد على العمل ودفعهم إلى زيادة جهودهم وتحسين مستوى أداء العاملين في حديقة العين للحياة البرية، لتسليط الضوء على أحد أهم ركائز رأس المال. وتأتي الحوافز بأشكال عديدة وتختلف أشكالها من قطاع إلى آخر. ويعتقد أن أسلوب بناء الحوافز والأصول الثابتة له تأثير على أداء وكفاءة الموظفين، وزيادة الإنتاجية والولاء، وبالتالي تحقيق أهداف وخطط المؤسسات التي ينتمون إليها..

دراسة (الكنزي، ٢٠١٥). بعنوان: سياسة الحوافز والعمولات وأثرها على الإيرادات: دراسة تطبيقية مقارنة على شركات خدمات السيارات بالمملكة العربية السعودية. ومن أجل تحقيق هدف معظم المنشآت التجارية المتمثل في زيادة الإيرادات والإيرادات، لجأت معظم هذه المنشآت إلى سياسات الحوافز وشرائح العمولات، خاصة تلك التي تعتمد على موظفي المبيعات لتوليد الإيرادات. إلا أن المشكلة تكمن في عدم استقرار سياسات العمولات والحوافز، وتلجأ معظم المنشآت إلى تغيير السياسة المعلنة

خلال السنة المالية عندما يجد أحد المديرين الماليين أو التنفيذيين أن مستوى العمولات والحوافز مرتفع. مما يؤثر سلباً على ضعف العوائد والمبيعات المحققة بسبب عدم اتخاذ القرارات المدروسة بشكل كافٍ. ويهدف البحث إلى التوصل إلى صيغة مدروسة علمياً كمعيار يربط خطط المبيعات وسياسات الحوافز والعمولات بدرجة معينة من الاتساق في التنفيذ من سنة إلى أخرى. ومن المفترض أن: استقرار سياسات العمولات والحوافز له تأثير إيجابي على الإيرادات. تؤثر السياسات والأساليب الإدارية غير المستكشفة للعمولات والحوافز سلباً على الإيرادات. وتوصلت الدراسة إلى النتيجة التالية: إن استقرار سياسات العمولات والحوافز للشركات في السنوات الثلاث الأولى أدى إلى زيادة المبيعات في هذه السنوات. وعندما تم تغيير سياسة العمولات الداخلية والحوافز للموظفين الآخرين، انخفضت المبيعات، وخسرت الشركات المبيعات التي حققتها في الأعوام السابقة، مما أدى أيضاً إلى إضعاف الربح المحقق. وإلى حد مخيف. وأوصى الباحث بما يلي: العمل على دراسة القرارات التي تؤثر على تحقيق هدف الشركة قبل اتخاذها. عدم اتخاذ أي قرارات جديّة خلال السنة المالية من شأنها الإضرار بمستقبل الشركة. لكي يتحقق هدف الشركة بشكل كامل ولا يتخذ القرار من قبل قسم لا يتأثر بنظام الحوافز والعمولات ويؤثر سلباً عليه، يجب أن يكون نظام العمولات والحوافز شبكياً بين الأقسام..

منهج الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي الذي يعتمد على جمع البيانات.

ادوات الدراسة

وبعد الاطلاع على البحوث والدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية مثل دراسة جبريل وآخرين (٢٠٢٣) ودراسة علي وآخرون. (٢٠٢٢) تم استخدام الأداة التي أعدها دراسة ساسان (٢٠٢٣)، حيث تم استخدام أداة (الاستبيان) والتي احتوت على (٢٨) فقرة، موزعة على (٣) محاور رئيسية هي: (الحوافز المادية - الحوافز المعنوية - الرضا الوظيفي) والتي تم تحليلها باستخدام مقياس ليكرت

المكون من خمس نقاط، حيث أن المتغير المعبر عن الخيارات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وذلك عن طريق برنامج الجوجل فورم وتجميعها من خلاله ومن ثم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.

مجالات الدراسة

١. المجال الزمني: تركّز دراسة "أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في منطقة الرياض" على الوضع الحالي لموظفي القطاع الخاص في منطقة الرياض. يحدد الإطار الزمني للدراسة الفترة التي تم خلالها جمع البيانات والمعلومات، والتي قد تتغير حسب جدول الباحثين والظروف المحيطة بهم.

٢. المجال المكاني: تركّز دراسة "أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في منطقة الرياض" على موظفي القطاع الخاص في منطقة الرياض، العاصمة السعودية. يمكن تحديد المناطق الدقيقة التي تم جمع البيانات منها اعتمادًا على تصميم الدراسة وأهدافها المحددة.

٣. المجال الموضوعي: تركّز دراسة "أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في منطقة الرياض" على العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في منطقة الرياض. يتضمن مجال محتوى الدراسة مفاهيم مثل الدافع والرضا الوظيفي والعوامل التي تحدد الرضا الوظيفي. يتم اختيار الأدوات والمقاييس المناسبة لقياس وتحليل هذه المفاهيم.

التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية

م	المهام البحثية	الفترة الزمنية
١	جمع الدراسات السابقة	أسبوعان
٢	صياغة العنوان ومكونات الخطة	أسبوع
٣	كتابة خطة البحث	أسبوعان
٤	تحديد أدوات البحث وصياغتها وتجهيزها	أسبوع
٥	تطبيق النموذج المُعتمد عليه	أسبوع
٦	تحليل النتائج وتفسيرها	أسبوع
٧	الكتابة النهائية للمشروع	أسبوعان