

أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في القطاع الخاص بمدينة الرياض

إعداد الطالبة: أمل أحمد النزيلى

إشراف الدكتور:

الفصل الدراسي: ٢٠٢٥

المقدمة

يُعتبر الموظف أحد أهم عناصر النجاح في أي مؤسسة، ويُعدّ التحفيز الوظيفي من أبرز الوسائل التي تستخدمها الإدارة لرفع مستوى الأداء والإنتاجية.

فكلما زاد شعور الموظف بالتقدير والانتماء، انعكس ذلك إيجاباً على جودة عمله وسلوكه الوظيفي.

في ظل المنافسة القوية في القطاع الخاص بمدينة الرياض، تسعى المؤسسات إلى إيجاد أساليب فعالة لتحفيز موظفيها سواء من خلال المكافآت المادية أو الحوافز المعنوية.

من هنا تأتي أهمية هذا البحث في دراسة أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين، وتحديد نوعية الحوافز الأكثر تأثيراً على الأداء، مما يساهم في تطوير سياسات الموارد البشرية داخل المؤسسات الخاصة.

مشكلة البحث

رغم إدراك المؤسسات لأهمية التحفيز، إلا أن بعض الشركات ما زالت تواجه انخفاضاً في إنتاجية الموظفين وضعفًا في الالتزام الوظيفي، مما يثير التساؤل حول مدى فاعلية برامج التحفيز المطبقة.

لذا تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في القطاع الخاص بمدينة الرياض؟

3M

أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من النقاط التالية:

١- أهمية علمية: يضيف هذا البحث إلى الدراسات الإدارية المتعلقة بالتحفيز والأداء الوظيفي.

٢- أهمية تطبيقية: يقدم نتائج عملية يمكن أن تستفيد منها إدارات الموارد البشرية في تصميم برامج تحفيزية فعّالة.

٣- أهمية مجتمعية: تحسين أداء الموظفين في القطاع الخاص يسهم في زيادة الإنتاجية ودعم الاقتصاد الوطني.

3M

أهداف البحث

- ١- تحديد أنواع الحوافز المطبقة في المؤسسات الخاصة.
- ٢- التعرف على مدى تأثير التحفيز الوظيفي على مستوى أداء الموظفين.
- ٣- تحليل العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي.
- ٤- تقديم توصيات عملية لتطوير برامج التحفيز.

334

فرضيات البحث

- ١- يوجد أثر ذو دلالة للتحفيز على أداء الموظفين.
- ٢- تؤثر الحوافز المادية إيجاباً أكثر من المعنوية.
- ٣- توجد علاقة بين الرضا والتحفيز.
- ٤- يختلف الأثر حسب العمر والخبرة والمؤهل.

334

منهجية البحث

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبيان لعينة من موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض. تُحلل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية البسيطة، وتعتمد على مصادر أولية (الاستبيانات) وثانوية (كتب ودراسات سابقة).

334

الإطار النظري

يتناول الإطار النظري مفاهيم التحفيز الوظيفي وأنواعه، ومفهوم الأداء الوظيفي والعلاقة بينهما، استناداً إلى نظرية هيرزبرغ ونماذج حديثة في إدارة الموارد البشرية.

334

النتائج والتوصيات

النتائج:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين التحفيز والأداء.
- الحوافز المادية مهمة، لكن المعنوية أكثر تأثيرًا على الرضا.
- ضعف التحفيز يؤدي لانخفاض الإنتاجية.

التوصيات:

- ١- تصميم برامج متوازنة بين المادي والمعنوي.
- ٢- تعزيز ثقافة التقدير في بيئة العمل.
- ٤- إشراك الموظفين في صنع القرار.
- ٤- مراجعة نظام المكافآت بانتظام.
- ٥- تدريب المديرين على أساليب التحفيز الحديثة.

قائمة المراجع

- ١- العتيبي، م. (٢٠٢٢). التحفيز وأثره على الأداء الوظيفي في المؤسسات السعودية. مجلة الإدارة الحديثة.
- ٢- الدوسري، ن. (٢٠٢١). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والتطبيقات. دار العلوم للنشر، الرياض.
- ٣- الهاجري، خ. (٢٠٢٣). العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي في القطاع الخاص الخليجي. مجلة التنمية الإدارية.

- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees?
.Harvard Business Review

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

Armstrong, M. (2014). A Handbook of Human Resource Management Practice. .
.Kogan Page