

أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

اسم الطالب:

عبدالمنعم خيرى صائب - ٢٠٢١٢٠٢٨٥٣

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٤

المقدمة:

تعد الحوافز من أهم العوامل في مؤسسات القطاع الخاص التي تدفع العاملين على العمل وتحقيق هدفه بشكل فردي أو داخل مجموعات.

إن تحفيز العاملين له أهمية في الرضا الوظيفي وهو الذي يمكّن العاملين الاستمرار في العطاء والتركيز على النجاح. والتحفيز هو معرفة احتياج العاملين ووضعها جنباً إلى جنب مع احتياجات المؤسسة.

إن الرضا الوظيفي من الموضوعات بالغة الأهمية للأفراد والمؤسسات، لما له من دور واضح في رفع مستوى إنتاجية العاملين وتحسين ادائهم من جهة، فضلاً عن تحقيق الترابط الاجتماعي والإنساني معهم من جهة أخرى، وبما يكفل استمرار تلك المؤسسات وتحقيق أهدافها المنشودة. من جانب آخر إن المؤسسات تعتمد في عملها وبشكل أساس على العاملين باعتبارهم موردها البشري، فمن الضروري تسليط الضوء على الحوافز وأثرها مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين لديها وعلاقته بفاعلية ادائهم.

يمكننا تعريف الحوافز بأنها هي التي توفرها المؤسسات لموظفيها لإسعادهم وإشعارهم بأهميتهم وإشعارهم بالتقدير واحترام آرائهم وقد تكون الحوافز مادية أو معنوية.

الرضا الوظيفي: هو شعور العاملين أثناء أداء عملهم بالسعادة والارتياح بسبب التوافق بما يتوقعه من المؤسسة وما حصل عليه فعلاً من المؤسسة.

مشكلة البحث:

يُعد القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من أبرز القطاعات الفعّالة لإرساء قاعدة إنتاجية واعدة تدعم الاقتصاد الوطني، ويعتمد نجاح القطاع الخاص في المملكة على زيادة أرباح المؤسسة وتحقيق أهدافها، ويرتبط ذلك ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي للعاملين، وتعد الحوافز من العوامل الهامة لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص.

إنّ عدم تقديم حوافز مناسبة للعاملين قد يؤثر تأثيراً سلبياً على رضا العاملين وبالتالي قد يقلص ذلك من فرص تحقيق أهداف المؤسسة.

ومن هذا المنطلق برزت فكرة هذا البحث والتي تهدف إلى دراسة أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

أهمية البحث:

تحدد أهمية البحث بالآتي:

- الأهمية البحثية.
- الأهمية التطبيقية.

الأهمية البحثية:

وهي تتمحور حول الحوافز المقدمة سواءً مادياً أو معنوياً لما لها من أثر على سلوك العاملين في المنظمات الخاصة وبما ينعكس على رضاهم الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

وهي الوصول إلى أثر نتائج الحوافز المادية والمعنوية على رضا العاملين وتقديم التوصيات للقائمين في المؤسسات والاستفادة منها في تعديل نظام الحوافز بما يحقق الفائدة المرجوة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وتحقيق أهداف المنظمة.

تعتبر الحوافز أساس أي إدارة ناجحة، وهو عبارة عن قوة داخلية للمؤسسات، وأهميته مزدوجة فهي تسعى من جهة إلى تحقيق الأهداف حيث بعض المؤسسات لديها أساليب تحفيزية مختلفة تحاول من خلالها تشجيع العاملين على العمل وزيادة الرضا الوظيفي وتحقيق النهوض للمؤسسة، علماً بأن الحوافز إن لم تنجح في تحقيق دافع إيجابي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه ستكون قد أزلت دافعاً سلبياً. ويحقق نظام التحفيز فوائد عديدة للفرد والمؤسسة وأهمها إشباع حاجات ورغبات العاملين بمختلف أنواعها، والتقدير وإثبات الذات، وشعور العاملين بالعدالة والمساواة داخل المنظمة، وبالتالي تتضح أهميته للمؤسسات.

المراجع:

- ١- الفقهي إبراهيم (٢٠١١)، قوة التحفيز. دار ثمرات القاهرة الطبعة الأولى.
- ٢- بن يوب دلال، لبيض خيره (٢٠١٨-٢٠١٩)، الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين. دراسة ميدانية لمؤسسة "عمر بن عمر". مذكرة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية فرع علوم الاجتماع.
- ٣- بن التومي زين الدين، شالي وائل (٢٠٢١ - ٢٠٢٢)، دور التحفيز في رفع كفاءة أداء العاملين بالمؤسسة العمومية. دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بمقرة المسيلة. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف قسم علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير فرع علوم التسيير.
- ٤- جبر عبدالله العطية، الدكتور علي ناصر الطحيطاح (٢٠٢١)، التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم. دراسة على عينة من موظفي قسم الموارد البشرية في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ٥- حدي حميدة، مريم مزياني (٢٠١٦-٢٠١٧)، التحفيز وأثره على الأداء الوظيفي. دراسة حالة: موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة العربي التبسي قسم علوم التسيير فرع إدارة أعمال المؤسسات.
- ٦- دمان أميرة، بوعفار هاجر (٢٠٢٠ - ٢٠٢١)، مساهمة استراتيجيات التحفيز في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز. دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية. رسالة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة قسم علوم التسيير فرع إدارة الأعمال.
- ٧- د طيب حسن تجاني، د محمد النور آدم أحمد، د محمد بشر الكاتب (٢٠٢٣)، تأثير سياسات التحفيز في أداء العاملين في الشركات دراسة حالة شركة الاتصالات في تشاد في الفترة من ٢٠٢٢-٢٠١٨م
- ٨- عبدالملك لبهي، فتحي سيته، هشام عيشوش (٢٠١٧ - ٢٠١٨)، دور التحفيز في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية -دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع الوادي. دراسة حالة "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب" فرع الوادي. رسالة ماجستير أكاديمي. جامعة الشهيد حمه لخضر قسم العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات.
- ٩- عوض بن عمر أبو مالح (٢٠٢٠)، الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف، قسم الإدارة - كلية إدارة الأعمال - جامعة الطائف المملكة العربية السعودية.
- ١٠- لعشاش موسى (٢٠٢٠ - ٢٠٢١)، أثر التحفيز على أداء العاملين. دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري المسيلة. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. قسم علوم التسيير تخصص إدارة أعمال.
- ١١- محمد حافظ حجازي، اسماء عبد العاطي ابو زيد، محمد جمال مخلوف محمد (٢٠١٩)، تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات بحث تطبيقي في بعض المعاهد الخاصة.
- ١٢- نفين أسامة حمدي الناظر (٢٠٢١)، تحفيز مديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظر المعلمين. رسالة الماجستير في الإدارة. جامعة الخليل.

أسئلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

- إلى أي مدى تؤثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدة أسئلة وهي:

١. هل يعتبر نظام الحوافز من الأنظمة الفعالة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين؟
٢. ما هي طرق وأساليب تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة؟
٣. ما مدى فعالية نظام الحوافز بالمؤسسة، وما أثرها على تحقيق الرضا الوظيفي؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الآتي:

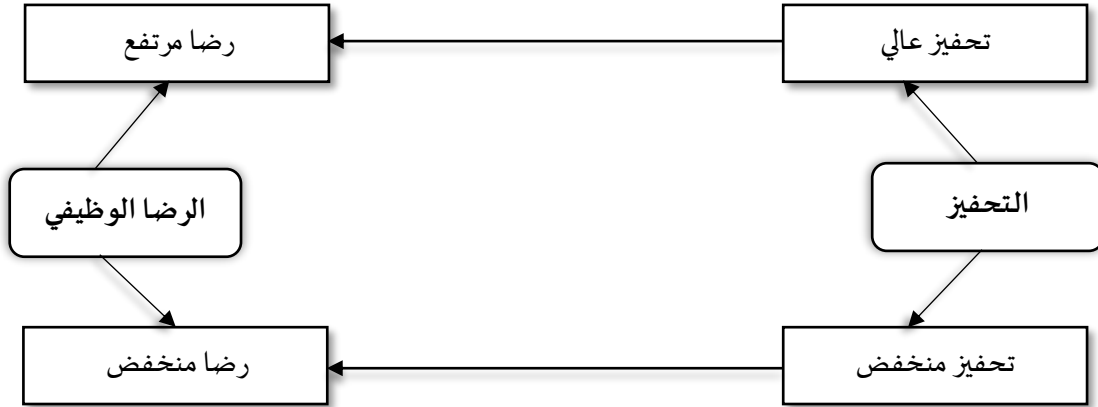
١. التعرف إلى واقع العاملين ومد تفعيل نظام الحوافز والمكافآت.
٢. التعرف على أهم الحوافز التي تدفع العاملين إلى الرضا الوظيفي.
٣. التعرف على أكثر أنواع الحوافز جاذبية بالنسبة للعاملين.
٤. دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على العاملين بالمؤسسة.

فرضيات البحث:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الدراسة الفرضيات الآتية:

- توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحوافز بأنواعها والرضا الوظيفي.
- تؤثر الحوافز في الرضا الوظيفي للعاملين تأثيراً إيجابياً ذي دلالة إحصائية.

نموذج البحث:



شكل ١: نموذج البحث المقترح

نطاق البحث:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الرضا الوظيفي.

الحدود المكانية: قطاع الاعمال الخاص في المملكة العربية السعودية

الحدود الزمانية: المدة الزمنية المستغرقة في إنجاز الدراسة وهي ثلاثة أشهر.

الحدود البشرية: العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

منهجية البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة النظرية يتم معالجة الموضوع باعتماد المنهج الوصفي والتحليلي لكونه

من أنسب المناهج لأن موضوع البحث هو موضوع وصفي واستكشافي.

مخطط البحث:



شكل ٢: المخطط المقترح للبحث

جدول المحتويات:

٢	مقدمة
٢	مشكلة البحث
٢	أهمية البحث
٤	المراجع
٥	أسئلة البحث
٥	أهداف البحث
٥	فرضيات البحث
٦	نموذج البحث
٦	نطاق البحث
٦	منهجية البحث
٧	مخطط البحث