

مشروع أطروحة درجة الدكتوراة

بعنوان

أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين: (دراسة تطبيقية) على موظفي الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية

The Impact of Job Incentives on Employee Performance: A Case Study “
of the General Administration of Legislation and Environmental Studies”

MIDOCEAN
UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

اسم الباحث : هذال بن سعود الجنيبي
الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠٠٨٥٣
الكلية : كلية الإدارة

١٤٤٧هـ - ٢٠٢٥م

مقدمة الدراسة

تُعد الحوافز الوظيفية أحد أهم الركائز الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات في توجيه طاقات موظفيها نحو تحقيق الأهداف المنشودة، إذ تمثل وسيلة فعالة لرفع الروح المعنوية، وتحفيز السلوك الإيجابي وتعزيز الإنتاجية في بيئة العمل، حيث تتسم بعض الوظائف بطابع روتيني أو إجراءات تنظيمية معقدة، ويبرز دور الحوافز كأداة لتحفيز الموظفين على الإبداع والمبادرة، وتجاوز الحد الأدنى من متطلبات العمل.

إن الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية، تضطلع بمسؤوليات حيوية تتعلق بصياغة وتطوير التشريعات والسياسات البيئية، ما يجعل جودة أدائها ذوا انعكاس مباشر على كفاءة منظومة حماية البيئة واستدامة الموارد الطبيعية، ومن هنا تأتي أهمية توفير نظام حوافز فعال يحقق التوازن بين الحوافز المادية والمعنوية، ويعمل على رفع مستوى الالتزام، وتقليل معدلات الغياب، وزيادة دقة وجودة المخرجات التشريعية والفنية.

هذه الدراسة تسعى إلى تحليل النظام التحفيزي المطبق حالياً في الإدارة، وقياس أثره على الأداء الفعلي للموظفين، مع تقديم مقترحات عملية يمكن لصنّاع القرار تبنيها لتحسين بيئة العمل وتعزيز فاعلية الجهاز الإداري، ومن المتوقع أن تساهم النتائج في رسم سياسات تحفيزية أكثر توافقاً مع طبيعة العمل الحكومي المتخصص، بما يدعم الأداء المؤسسي، ويحقق استدامة الإنجاز على المدى البعيد.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يشير الواقع في بعض الإدارات والمؤسسات الحكومية، إلى وجود تحديات متعلقة بضعف الاستفادة من نظم الحوافز المتاحة أو عدم مواءمتها لتطلعات الموظفين، وهذا الوضع قد يؤدي إلى انخفاض الرضى الوظيفي، وتراجع مستوى الأداء، وتزايد مشاكل الغياب أو التسرب الوظيفي، ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في محاولة لتحليل أثر الحوافز الوظيفية (المادية والمعنوية) على أداء الموظفين، ومدى كفاءة النظام التحفيزي الحالي في دعم الأداء داخل هذه الإدارة.

ويمكن صياغة المشكلة في تساؤل رئيس هو:

ما أثر أنواع الحوافز المختلفة على أداء الموظفين في الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية؟

• وأسئلة فرعية مثل:

• ما أثر الحوافز المادية على أداء الموظفين مثل (المكافآت، والعلاوات)؟

• ما أثر الحوافز المعنوية على أداء الموظفين مثل (الترقية، التقدير، الدعم الإداري)؟

• هل تختلف درجة تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين باختلاف

خصائصهم الديموغرافية مثل (الجنس، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة)؟

• ما العلاقة بين مستوى رضى الموظفين عن الحوافز ومستوى أدائهم الوظيفي؟

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

أهمية هذه الدراسة من الجوانب النظرية والتطبيقية:

١. الأهمية النظرية:

• تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية، وخصوصًا في موضوع الحوافز الوظيفية وعلاقتها بالأداء.

• تقدم إطارًا علميًا يساعد الباحثين المستقبليين على فهم العلاقة بين نظم التحفيز والأداء في بيئة العمل الحكومية.

٢. الأهمية تطبيقية:

• تساعد صانعي القرار في الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية على تقييم فعالية نظام الحوافز الحالي.

• تساهم في تحسين آليات التحفيز بما يؤدي إلى رفع كفاءة الموظفين وتحقيق أهداف الإدارة بفعالية أكبر.

• تقدم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل الوظيفية داخل وكالات وزارة البيئة.

أهداف الدراسة:

١. التعرف على واقع نظام الحوافز الوظيفية المعتمد داخل الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية.
٢. تحديد أنواع الحوافز المقدمة (مادية ومعنوية) ومستوى رضا الموظفين عنها.
٣. قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة في ضوء الحوافز المقدمة.
٤. تحليل العلاقة بين نوع الحافز (مادي/معنوي) ومستوى الأداء الوظيفي.
٥. تقديم توصيات تطويرية عملية موجهة إلى صناع القرار في وكالة البيئة، تهدف إلى تحسين نظام الحوافز مما يعزز الأداء الوظيفي.

فرضيات الدراسة:

أولاً: الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أنواع الحوافز المختلفة (المادية والمعنوية) ومستوى أداء الموظفين في الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية.
(العلاقة الطردية هنا تعني: كلما زاد مستوى الحوافز، ارتفع مستوى الأداء الوظيفي).

ثانياً: الفرضيات الفرعية:

١. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية (مثل ، المكافآت، العلاوات) ومستوى أداء الموظفين في الإدارة محل الدراسة.
٢. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية (مثل التقدير، فرص الترقية، بيئة العمل، الدعم الإداري) ومستوى أداء الموظفين في الإدارة محل الدراسة.
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير الحوافز (المادية والمعنوية) على الأداء الوظيفي تعزى إلى الخصائص الديموغرافية للموظفين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
٤. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضی الموظفين عن الحوافز (المادية والمعنوية) ومستوى أدائهم الوظيفي.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

١. تعريف الحوافز الوظيفية.

١. التعريف اللغوي: هو الحافز في اللغة مشتق من الفعل «حَفَّزَه» أي حَثَّه وشَجَّعَه ودفعه إلى العمل، ويُقال: "حَفَّزَه على الإنجاز" أي شَجَّعَه وبعث فيه الرغبة في الفعل، إذاً فالحافز هو الدافع الذي يثير السلوك ويوجه الطاقات نحو هدف معين.

٢. التعريف الاصطلاحي: هي مجموعة من العوامل المادية والمعنوية التي تستخدمها المنظمة لتشجيع العاملين على أداء أعمالهم بفعالية أكبر وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

٣. التعريف الإجرائي (في هذه الدراسة): في إطار هذه الدراسة، يُقصد بالحوافز

الوظيفية ما يلي:

جميع الأساليب والإجراءات التي تعتمد عليها الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية لتحفيز موظفيها مادياً ومعنوياً، بهدف رفع مستوى أدائهم وتحقيق رضاهم الوظيفي وتحسين جودة المخرجات التشريعية والفنية.

٢. تعريف الأداء الوظيفي.

١. التعريف اللغوي هو: الأداء في اللغة مأخوذ من الفعل «أَدَّى»، أي قام بالفعل أو أنجزه وأتمّه على الوجه المطلوب، إذاً، فالأداء يعني القيام بالعمل أو النشاط لتحقيق غاية محددة.

٢. التعريف الاصطلاحي هو: مدى قيام الموظف بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفقاً للمعايير المحددة من قبل المنظمة، وبما يسهم في تحقيق أهدافها.

٣. التعريف الإجرائي (في هذه الدراسة): يُقصد بالأداء الوظيفي: مدى كفاءة وفعالية موظفي الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية في تنفيذ مهامهم التشريعية والفنية

والإدارية، من حيث الجودة، والدقة، والالتزام، والإنجاز، في ضوء نظم الحوافز المادية والمعنوية المطبقة.

٣. تعريف الحوافز المادية والمعنوية.

أولاً: الحوافز المادية:

١. التعريف اللغوي: هو المادية مشتقة من "المادة"، أي كل ما يمكن قياسه أو تقديره بقيمة مالية أو ملموسة.

٢. التعريف الاصطلاحي: هو الحوافز المادية هي: كل ما تقدمه المنظمة للعاملين من مزايا أو مكافآت مالية أو عينية مقابل جهودهم أو تميزهم في الأداء، بهدف رفع دافعيتهم وتحسين إنتاجيتهم.

٣. التعريف الإجرائي (في هذه الدراسة): يُقصد بالأداء الوظيفي: مدى كفاءة وفعالية موظفي الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية في تنفيذ مهامهم التشريعية والفنية والإدارية، من حيث الجودة، والدقة، والالتزام، والإنجاز، في ضوء نظم الحوافز المادية والمعنوية المطبقة.

ثانياً: الحوافز المعنوية:

١. التعريف اللغوي: هو المعنوية مشتقة من "المعنى"، وتشير إلى الأمور غير الملموسة التي تؤثر في المشاعر والدوافع النفسية للإنسان.

٢. التعريف الاصطلاحي: هو الحوافز المعنوية هي: الوسائل غير المادية التي تستخدمها الإدارة لإشباع حاجات العاملين النفسية والاجتماعية، مثل التقدير، الثناء، الترقية، المشاركة في اتخاذ القرار، وتحسين بيئة العمل.

٣. التعريف الإجرائي (في هذه الدراسة): تُعرّف الحوافز المعنوية بأنها: مجموعة من الأساليب الإدارية والنفسية التي تعتمد عليها الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية — مثل التقدير، الثناء، الترفيات، وفرص التطوير المهني — لتعزيز الرضا الوظيفي وتشجيع الموظفين على تحسين أدائهم.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

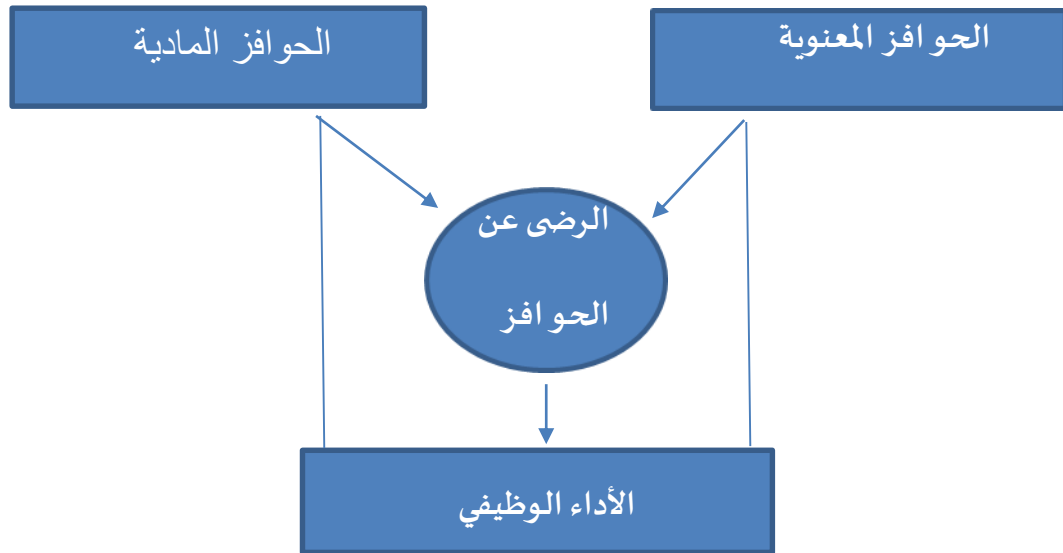
يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأنه الأنسب لدراسة العلاقة بين المتغيرات كما هي في الواقع الميداني، دون تدخل الباحث في الظروف أو العوامل المحيطة.

١. المنهج الوصفي:

يُستخدم هذا المنهج لوصف واقع الحوافز الوظيفية في الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئية، من حيث أنواعها ومستوى رضى الموظفين عنها.

٢. المنهج التحليلي:

يُستخدم لتحليل البيانات الميدانية المستخلصة من أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك لاستخلاص العلاقة بين الحوافز (المادية والمعنوية) والأداء الوظيفي، من خلال أساليب التحليل الإحصائي.



نموذج العلاقة بين متغيرات الدراسة

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من جميع موظفي الإدارة العامة للتشريعات والدراسات البيئة البالغ عددهم (٥٠) موظف وموظفه بمختلف الاعمار والجنس.

• عينة الدراسة:

بما أن مجتمع الدراسة = ٥٠ شخص، وحسب جدول كريجسي ومورغان، الحجم الأمثل للعينة عند مستوى ثقة ٩٥% وهامش خطأ ٥% هو (٤٤) موظف وموظفة، إذاً ستكون عينة الدراسة (٤٤) موظفاً وموظفة، ولضمان تمثيل مناسب للعينة، سيكون أفضل أسلوب هو العينة الطبقية العشوائية مع التوزيع التناسبي، واختيار المعيار المناسب الذي يعكس تركيبة المجتمع الفعلي وحساب حجم العينة لكل طبقة.