

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين
في الشركات الخاصة بمدينة جدة

أسم الطالب
يوسف محمد الصادق
مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٣ المقدمة.....	٣
٤ اسئلة البحث.....	٤
٥ أهداف البحث.....	٥
٦ فرضيات البحث.....	٦
٧ نموذج البحث.....	٧
٨ مكان التطبيق المقترح.....	٨
٩ منهجية البحث.....	٩
١٠ المخطط المقترح للمشروع.....	١٠
١١ الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	١١
تمهيد *	
مفهوم الحوافز الوظيفية *	
أنواع الحوافز الوظيفية *	
أهمية الحوافز الوظيفية *	
مفهوم الأداء الوظيفي *	
العوامل المؤثرة في أداء الموظفين *	
العلاقة بين الحوافز الوظيفية وأداء الموظفين *	
الدراسات السابقة *	
مقارنة الدراسات السابقة بالبحث الحالي *	
الفجوة البحثية *	
خلاصة الدراسات السابقة *	
١٢ المخطط المقترح للمشروع.....	١٢
١٣ قائمة المراجع.....	١٣

المقدمة:

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها، إذ يرتبط نجاح أي مؤسسة بقدرتها على استثمار العنصر البشري وتحفيزه على أداء مهامه بكفاءة. ومع التطورات التي يشهدها قطاع الأعمال في الوقت الحالي، أصبح الاهتمام بالموظفين وتوفير بيئة عمل مناسبة من العوامل الأساسية التي تساعد المؤسسات على تحقيق التميز والاستمرار في ظل المنافسة.

وتُعد الحوافز الوظيفية من أبرز الوسائل التي تستخدمها المؤسسات لرفع مستوى دافعية الموظفين، سواء كانت حوافز مادية مثل المكافآت والزيادات المالية، أو حوافز معنوية مثل التقدير، والثناء، وفرص التطور والترقية. ويسهم تطبيق نظام حوافز مناسب في تعزيز الرضا الوظيفي، وزيادة الالتزام، وتحسين جودة الأداء، وهو ما أشارت إليه العديد من الدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية (أبو النصر، ٢٠٢١).

كما يرى درة والصباغ (٢٠١٨) أن الحوافز الوظيفية لا تقتصر على الجانب المالي فقط، بل تشمل أيضاً الجوانب المعنوية التي تشجع الموظفين على الإبداع وتحمل المسؤولية، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

وانطلاقاً من أهمية الحوافز في بيئة العمل، جاء هذا البحث لدراسة أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة، بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز والأداء، وتقديم تصور أولي يمكن الاستفادة منه في تطوير أنظمة التحفيز داخل المؤسسات.

أسئلة البحث؟

تعد صياغة أسئلة البحث من أهم خطوات إعداد أي دراسة علمية، لأنها تساعد في تحديد ما يسعى الباحث إلى الوصول إليه من نتائج. وبناءً على مشكلة البحث المتمثلة في معرفة أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة، جاءت أسئلة البحث على النحو الآتي:

السؤال الرئيسي

ما أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة؟

الأسئلة الفرعية

ما مستوى الحوافز الوظيفية المقدمة للموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة؟

ما مستوى أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة؟

هل توجد علاقة بين الحوافز الوظيفية وأداء الموظفين؟

هل تختلف درجة تأثير الحوافز المادية عن الحوافز المعنوية في تحسين أداء الموظفين؟

ما أبرز الحوافز التي يفضلها الموظفون من وجهة نظرهم؟

ما التوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير أنظمة الحوافز داخل الشركات الخاصة؟

وتساعد الإجابة عن هذه الأسئلة في الوصول إلى فهم أفضل للعلاقة بين الحوافز

الوظيفية والأداء، بما يدعم تطوير بيئة العمل وتحسين مستوى الإنتاجية

(أبو النصر، ٢٠٢١).

أهداف البحث:

توضح أهداف البحث الغاية التي يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال الدراسة، كما تساعد في توجيه خطوات البحث وربطها بمشكلة الدراسة وأسئلتها.

الهدف الرئيسي

التعرف على أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة.

الأهداف الفرعية

- التعرف على مفهوم الحوافز الوظيفية وأهميتها في بيئة العمل
- التعرف على مستوى أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة
- دراسة العلاقة بين الحوافز الوظيفية والأداء الوظيفي
- التعرف على أكثر أنواع الحوافز تأثيراً في أداء الموظفين
- تقديم عدد من المقترحات التي يمكن أن تساعد الشركات على تطوير أنظمة الحوافز وتحسين أداء العاملين

وتتبع أهمية هذه الأهداف من أن تحفيز الموظفين يعد من الوسائل الإدارية التي تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها ورفع مستوى رضا العاملين والإنتاجية

(درة والصباغ، ٢٠١٨)

فرضيات البحث:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي سيتم اختبارها في الدراسة الميدانية، وذلك لمعرفة مدى صحة العلاقة بين متغيرات البحث.

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز الوظيفية وأداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة.

الفرضيات الفرعية

- توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وأداء الموظفين
- توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين
- يؤدي تحسين نظام الحوافز إلى زيادة إنتاجية الموظفين
- يسهم الاهتمام بالحوافز الوظيفية في رفع مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين

وتستند هذه الفرضيات إلى ما أشارت إليه الأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية، والتي تؤكد أن توفير الحوافز المناسبة يساعد على رفع دافعية الموظفين وتحسين مستوى الأداء داخل المؤسسات (ماهر، ٢٠١٨).

نموذج البحث

يعتمد هذا البحث على دراسة العلاقة بين متغيرين رئيسيين، وهما الحوافز الوظيفية باعتبارها المتغير المستقل، وأداء الموظفين باعتباره المتغير التابع. ويفترض البحث أن تحسين نظام الحوافز داخل الشركات الخاصة ينعكس بصورة إيجابية على مستوى أداء الموظفين، من خلال زيادة الدافعية والالتزام والإنتاجية.

المتغير المستقل :

- الحوافز الوظيفية

- الحوافز المادية

- الحوافز المعنوية



المتغير التابع :

- أداء الموظفين

- الإنتاجية

- جودة الأداء

- الالتزام الوظيفي

- سرعة إنجاز العمل

الحوافز الوظيفية

(المتغير المستقل)

الحوافز المادية
الحوافز المعنوية



أداء الموظفين
الإنتاجية
جودة الأداء
الالتزام الوظيفي
سرعة الإنجاز

ويبين هذا النموذج أن الحوافز الوظيفية هي العامل المتوقع أن يؤثر في أداء الموظفين، وسيتم اختبار هذه العلاقة من خلال الدراسة الميدانية

مكان التطبيق المقترح للبحث:

سيتم تطبيق هذه الدراسة في مدينة جدة، وذلك على عدد من الشركات الخاصة العاملة في قطاعات مختلفة، مثل قطاع الخدمات والتجزئة والقطاع الإداري. وتم اختيار مدينة جدة لكونها من أكبر المدن في المملكة العربية السعودية، وتضم عددًا كبيرًا من الشركات التي تعتمد على الموارد البشرية في تحقيق أهدافها.

وسيكون أفراد الدراسة من الموظفين العاملين في هذه الشركات، حيث سيتم توزيع الاستبانة عليهم لجمع البيانات المتعلقة بآرائهم حول الحوافز الوظيفية ومستوى أدائهم في العمل.

ويُتوقع أن يسهم اختيار هذا المكان في الحصول على بيانات متنوعة تعكس واقع الحوافز الوظيفية داخل الشركات الخاصة، مما يساعد في الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها عند تقديم التوصيات.

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يعد من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الموضوعات الإدارية التي تهدف إلى وصف الظواهر وتحليلها. ويستخدم هذا المنهج في جمع البيانات عن الظاهرة كما هي، ثم تحليلها للوصول إلى نتائج تساعد في تفسير العلاقة بين المتغيرات .

وسيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة، حيث سيتم إعداد مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالحوافز الوظيفية وأداء الموظفين، ثم توزيعها على عينة من العاملين في الشركات الخاصة بمدينة جدة .

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركات الخاصة بمدينة جدة .

عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين في الشركات الخاصة، وذلك للحصول على بيانات تمثل مجتمع الدراسة بصورة مناسبة .

أداة الدراسة

ستستخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لأنها تعد من أكثر الأدوات استخدامًا في الدراسات الإدارية، كما أنها تساعد في جمع المعلومات من عدد كبير من المشاركين خلال وقت مناسب.

واعتمد اختيار المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع طبيعة البحث، ويساعد في دراسة العلاقة بين الحوافز الوظيفية وأداء الموظفين بطريقة منظمة وواضحة

(درة والصباغ، ٢٠١٨).

المخطط المقترح للمشروع :

يهدف هذا المخطط إلى توضيح الطريقة التي سيتم من خلالها تنظيم البحث، بحيث تكون جميع أجزائه مترابطة وتسهل على القارئ فهم موضوع الدراسة وتسلسلها

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

- مقدمة البحث
- مشكلة البحث
- أسئلة البحث
- أهداف البحث
- فرضيات البحث
- أهمية البحث
- حدود البحث
- مصطلحات البحث

يهدف هذا الفصل إلى تقديم فكرة عامة عن موضوع البحث وتوضيح المشكلة التي يسعى الباحث إلى دراستها، بالإضافة إلى تحديد أهداف الدراسة وأسئلتها والفرضيات التي سيتم اختبارها.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- مفهوم الحوافز الوظيفية
- أهمية الحوافز الوظيفية
- أنواع الحوافز الوظيفية
- مفهوم الأداء الوظيفي
- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
- العلاقة بين الحوافز الوظيفية والأداء الوظيفي
- الدراسات السابقة

يركز هذا الفصل على عرض المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، والاستفادة من الدراسات السابقة في دعم الجانب النظري للبحث.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

- منهجية البحث

- مجتمع الدراسة

- عينة الدراسة

- أداة الدراسة

- جمع البيانات

- تحليل البيانات

- النتائج

- التوصيات

- الخاتمة

ويتضمن هذا الفصل الجانب التطبيقي للبحث، حيث يتم تحليل البيانات التي سيتم جمعها من أفراد العينة، ثم عرض النتائج ومناقشتها، وصولاً إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تحسين أنظمة الحوافز داخل الشركات الخاصة.

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

تمهيد:

بعد تحديد مشكلة البحث وأسئلته وأهدافه وفرضياته في الفصل السابق، يأتي هذا الفصل لعرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث. وتساعد الدراسات السابقة الباحث على فهم الموضوع بشكل أكبر، ومعرفة النتائج التي توصل إليها الباحثون من قبل، وكذلك معرفة الجوانب التي يمكن التركيز عليها في البحث الحالي.

ويتناول هذا الفصل موضوع الحوافز الوظيفية وعلاقتها بأداء الموظفين، مع التركيز على الحوافز المادية والمعنوية، وأثرها المحتمل على أداء الموظف داخل المؤسسة. كما يتضمن الفصل عرضاً لعدد من الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية والحوافز والأداء الوظيفي، ثم توضيح أوجه الاستفادة منها وعلاقتها بالبحث الحالي.

أولاً : مفهوم الحوافز الوظيفية

تعتبر الحوافز من الأساليب التي تستخدمها المؤسسات لتشجيع الموظفين على أداء أعمالهم بشكل أفضل. فالموظف لا يعتمد في عمله على الراتب فقط، وإنما قد يهتم أيضاً بالتقدير والحصول على المكافآت وفرص التطور والترقية.

ويمكن تعريف الحوافز بشكل عام بأنها مجموعة من الوسائل التي تقدمها المؤسسة للموظفين بهدف تشجيعهم على بذل جهد أكبر وتحقيق مستوى أفضل من الأداء. وقد تكون هذه الحوافز مادية، مثل المكافآت والزيادات والعمولات، أو معنوية، مثل التقدير والثناء والترقية وإعطاء الموظف فرصة للتطور.

ومن وجهة نظري، فإن أهمية الحوافز تظهر عندما يشعر الموظف بأن جهده في العمل يتم ملاحظته وتقديره. فعندما يعرف الموظف أن أداءه الجيد يمكن أن يؤدي إلى الحصول على مكافأة أو تقدير، فقد يكون ذلك دافعاً له للاستمرار في تحسين أدائه

ثانيًا: أنواع الحوافز الوظيفية

يمكن تقسيم الحوافز التي تقدمها المؤسسات للموظفين إلى نوعين رئيسيين، وهما الحوافز المادية والحوافز المعنوية.

1. الحوافز المادية

الحوافز المادية هي الحوافز التي يكون لها جانب مالي مباشر أو قيمة مادية للموظف، ومن أمثلتها المكافآت المالية، والعمولات، والزيادات في الراتب، والمكافآت المرتبطة بتحقيق أهداف معينة.

وتعتبر هذه الحوافز من الوسائل المستخدمة في كثير من المؤسسات لتحفيز الموظفين، خصوصًا عندما يكون من الممكن قياس النتائج التي يحققها الموظف. ولكن يجب أن تكون طريقة الحصول على المكافأة واضحة للموظف، حتى يعرف ما المطلوب منه لتحقيقها.

إلى أن الحوافز الخارجية يمكن أن يكون لها ارتباط بالأداء، (Cerasoli et al. (2014 وأشارت دراسة ولكن تأثيرها يختلف حسب طبيعة العمل ونوع الأداء المطلوب.

2. الحوافز المعنوية

الحوافز المعنوية لا تعتمد بشكل أساسي على تقديم المال للموظف، وإنما ترتبط بالتقدير والاهتمام والجانب الوظيفي والنفسي. ومن أمثلتها شكر الموظف على عمله، وتقديم شهادات التقدير، وإعطائه فرصة للترقية، وتوفير التدريب والتطوير، وإشراكه في بعض القرارات.

وأرى أن الحوافز المعنوية لها أهمية خاصة؛ لأن الموظف يحتاج إلى الشعور بأن جهده له قيمة داخل المؤسسة. وقد يكون التقدير من المدير أو المؤسسة له تأثير إيجابي على رغبة الموظف في الاستمرار وتقديم أداء جيد.

ثالثاً: أهمية الحوافز الوظيفية

تساعد الحوافز المؤسسات في تشجيع الموظفين وتحسين مستوى الدافعية لديهم، ولذلك أصبحت من الموضوعات المهمة في إدارة الموارد البشرية

ومن أهم الفوائد التي يمكن أن تحققها الحوافز

- تشجيع الموظفين على تحسين مستوى الأداء -
- زيادة الدافعية والرغبة في العمل -
- المساعدة في تحقيق أهداف المؤسسة -
- زيادة اهتمام الموظف بجودة العمل -
- تعزيز شعور الموظف بالتقدير -
- تشجيع الموظف على الالتزام بمهامه -
- المساهمة في الاحتفاظ بالموظفين أصحاب الأداء الجيد -

لكن وجود الحوافز وحده لا يعني بالضرورة أن أداء الموظفين سوف يتحسن دائماً. فطريقة تصميم الحوافز ومدى عدالتها ووضوح شروطها تعتبر من الأمور المهمة أيضاً. فإذا شعر الموظف بأن المكافآت لا توزع بعدل أو أن الحصول عليها غير واضح، فقد لا تحقق الحوافز الهدف المطلوب منها

رابعًا: مفهوم الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في إدارة الموارد البشرية، لأنه يرتبط بمستوى إنجاز الموظف للمهام والمسؤوليات المطلوبة منه.

ولا يعني الأداء الوظيفي كمية العمل التي يقوم بها الموظف فقط، بل يشمل أيضًا جودة العمل، والالتزام بالمواعيد، وتحمل المسؤولية، والقدرة على إنجاز المهام والتعاون مع الآخرين.

وتحتاج المؤسسات إلى متابعة أداء الموظفين لمعرفة مستوى العمل الذي يتم إنجازه، وكذلك لمعرفة الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. ويمكن أن تساعد نتائج تقييم الأداء في اتخاذ قرارات تتعلق بالتدريب والترقية والمكافآت.

خامسًا: العوامل التي تؤثر في أداء الموظفين

لا يعتمد أداء الموظف على عامل واحد فقط، وإنما توجد مجموعة من العوامل التي يمكن أن تؤثر عليه، ومن أهمها:

الدافعية -

تعتبر الدافعية من العوامل المهمة في أداء الموظف، لأن الموظف الذي لديه رغبة في العمل وتحقيق النتائج قد يكون أكثر استعدادًا لبذل الجهد.

بيئة العمل -

بيئة العمل لها دور في مستوى أداء الموظف. فعندما تكون بيئة العمل مناسبة وتتوفر الأدوات والموارد اللازمة، يصبح من الأسهل على الموظف القيام بمهامه.

التدريب -

يساعد التدريب الموظف على اكتساب مهارات جديدة وتحسين مهاراته الحالية، وهذا يمكن أن ينعكس على مستوى أدائه.

أسلوب الإدارة -

طريقة تعامل المدير مع الموظفين يمكن أن تؤثر على أدائهم. فالمدير الذي يقدم الدعم والتوجيه والتقدير قد يساعد الموظفين على الشعور بالراحة والرغبة في تقديم أداء أفضل.

الحوافز -

يمكن أن يكون للحوافز دور في زيادة دافعية الموظفين، خاصة عندما تكون مرتبطة بأهداف واضحة ويشعر الموظف بأنها عادلة ومناسبة للجهد الذي يبذله.

سادساً: العلاقة بين الحوافز الوظيفية وأداء الموظفين

تعتبر العلاقة بين الحوافز والأداء من أهم النقاط التي يقوم عليها البحث الحالي. فالمؤسسة عندما تقدم للموظف حافزاً مقابل تحقيق نتائج معينة، فإنها تحاول من خلال ذلك تشجيعه على تحسين أدائه.

وقد تناولت العديد من الدراسات هذه العلاقة، ولكن النتائج لا تعني أن جميع أنواع الحوافز لها نفس التأثير على جميع الموظفين. فطبيعة العمل وشخصية الموظف ونوع الحافز وطريقة تطبيقه كلها عوامل يمكن أن تؤثر في النتيجة.

، والتي قامت بتحليل نتائج عدد كبير (Cerasoli et al. (2014 فقد وجدت دراسة من الدراسات، أن الدافعية الداخلية والحوافز الخارجية يمكن أن تسهم في التنبؤ بالأداء، مع اختلاف تأثير كل منها حسب طبيعة المهمة ونوع الأداء.

وهذا يتفق مع فكرة البحث الحالي، حيث لا يركز البحث على الحوافز المادية فقط، وإنما يتناول أيضاً الحوافز المعنوية، وذلك لمعرفة أي نوع منها يمكن أن يكون أكثر ارتباطاً بأداء الموظفين

سابعًا: الدراسات السابقة

:الدراسة الأولى

Cerasoli, Nicklin & Ford (2014)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الدافعية الداخلية والحوافز الخارجية والأداء، وكانت من الدراسات التي اعتمدت على تحليل عدد كبير من الدراسات السابقة

وكان الهدف من الدراسة معرفة العلاقة بين الدافعية والحوافز وبين مستوى أداء الأفراد

وأظهرت النتائج أن الدافعية الداخلية والحوافز الخارجية يمكن أن يكون لهما دور في تحسين الأداء، ولكن العلاقة تختلف حسب طبيعة المهمة ونوع الأداء الذي يتم قياسه. كما وجدت الدراسة أن الحوافز الخارجية تكون أكثر ارتباطًا ببعض أنواع الأداء التي يمكن قياسها بشكل واضح.

:الاستفادة من الدراسة

استفاد البحث الحالي من هذه الدراسة في معرفة أن الحوافز يمكن أن ترتبط بالأداء، ولكن لا بد من النظر إلى نوع الحافز وطبيعة العمل عند دراسة هذه العلاقة

الدراسة الثانية:

Gerhart & Fang (2014)

على موضوع الأجر المرتبط (Gerhart and Fang (2014 ركزت دراسة بالأداء، وتناولت عددًا من القضايا المتعلقة باستخدام المكافآت المرتبطة بأداء الموظفين

وأوضحت الدراسة أن نظام المكافآت المرتبط بالأداء يمكن أن يكون مفيدًا، ولكن نجاحه يعتمد على طريقة تصميم النظام وطبيعة العمل. كما أن المؤسسة تحتاج إلى التأكد من أن الطريقة المستخدمة في تحديد المكافآت مناسبة للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها

الاستفادة من الدراسة:

تفيد هذه الدراسة البحث الحالي في توضيح أهمية تصميم نظام الحوافز بطريقة واضحة ومناسبة، وعدم الاعتماد على المكافآت دون وجود معايير محددة للأداء

:الدراسة الثالثة

Kuvaas (2006)

العلاقة بين أداء العمل والدافعية والالتزام تجاه المؤسسة، Kuvaas تناولت دراسة بالإضافة إلى بعض الجوانب المتعلقة بالأجور وإدارتها.

وأشارت الدراسة إلى أهمية الدافعية والالتزام في فهم أداء الموظفين، مما يدل على أن أداء الموظف لا يعتمد على الجانب المالي فقط.

:الاستفادة من الدراسة

تساعد هذه الدراسة البحث الحالي في الاهتمام بالحوافز المعنوية إلى جانب الحوافز المادية، لأن الموظف قد يتأثر أيضاً بعوامل مثل الشعور بالالتزام والتقدير والدافعية

الدراسة الرابعة:

Deci, Koestner & Ryan (1999)

تأثير المكافآت الخارجية على الدافعية (Deci et al. (1999 ناقشت دراسة
الداخلية، واعتمدت على مراجعة وتحليل عدد من الدراسات السابقة

وأظهرت الدراسة أن تأثير المكافآت الخارجية على الدافعية الداخلية قد يختلف حسب
طريقة تقديم المكافأة وطبيعتها. وهذا يشير إلى أن المؤسسة يجب ألا تنظر إلى
الحوافز على أنها مجرد مبالغ مالية، وإنما يجب أن تهتم بطريقة استخدامها وتأثيرها
على الموظفين

الاستفادة من الدراسة:

استفاد البحث الحالي من هذه الدراسة في التأكيد على أهمية الجمع بين الحوافز
المادية والمعنوية عند دراسة دافعية الموظفين وأدائهم

ثامناً: مقارنة الدراسات السابقة بالبحث الحالي

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، يتضح أن معظم الدراسات اهتمت بالعلاقة بين الحوافز أو الدافعية وبين أداء الأفراد. كما ركز بعضها على الحوافز الخارجية والمكافآت المالية، بينما اهتمت دراسات أخرى بالدافعية الداخلية والعوامل النفسية المرتبطة بالعمل.

ويتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في اهتمامه بدراسة العلاقة بين الحوافز والأداء، ولكنه يركز على الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة، كما يجمع بين الحوافز المادية والمعنوية عند دراسة أثرها على الأداء

كما أن البحث الحالي يحاول النظر إلى الأداء من أكثر من جانب، مثل الإنتاجية وجودة العمل والالتزام وسرعة إنجاز المهام، بدلاً من التركيز على جانب واحد فقط

تاسعًا: الفجوة البحثية

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، لاحظت أن موضوع الحوافز والأداء تمت دراسته بشكل واسع، ولكن تختلف النتائج حسب بيئة العمل وطبيعة المؤسسات والموظفين

ولذلك يركز البحث الحالي على بيئة الشركات الخاصة في مدينة جدة، بهدف التعرف على مدى ارتباط الحوافز المادية والمعنوية بأداء الموظفين في هذه البيئة

كما يهتم البحث بمعرفة الحوافز التي يفضلها الموظفون، وما إذا كان هناك اختلاف في تأثير الحوافز المادية عن الحوافز المعنوية على الأداء

وبذلك يمكن أن يساعد البحث الحالي في تقديم تصور عن أهمية الحوافز داخل الشركات الخاصة، وقد يفيد ذلك الإدارات في تطوير أساليب تحفيز الموظفين

عاشراً: خلاصة الدراسات السابقة

من خلال الدراسات التي تم الاطلاع عليها، يتضح أن الحوافز تعتبر من العوامل التي يمكن أن يكون لها دور في دافعية الموظفين وأدائهم، ولكن تأثيرها لا يكون بنفس الطريقة في جميع الحالات

كما اتضح أن الحوافز المادية ليست العامل الوحيد الذي يؤثر في الموظف، فهناك عوامل أخرى مثل التقدير، والدافعية، والالتزام، وبيئة العمل، والتدريب، وأسلوب الإدارة

ومن هنا جاء اهتمام البحث الحالي بدراسة الحوافز المادية والمعنوية معاً، ومحاولة معرفة علاقتها بأداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة

: المراجع

- 1. Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014).
Psychological Bulletin, 140(4), 980–1008.**
- 2. Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999).
Psychological Bulletin, 125(6), 627–668.**
- 3. Gerhart, B., & Fang, M. (2014). Human Resource
Management Review, 24(1), 41–52.**
- 4. Kuvaas, B. (2006). Journal of Organizational Behavior,
27(3), 365–385.**
- 5. Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th
ed.). Pearson.**
- 6. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational
Behavior (19th ed.). Pearson.**