

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الموارد البشرية



عنوان البحث

أثر بيئة الأعمال التنافسية على تحفيز الموظفين

إعداد الطالب/

مكرم نايف توفيق سريس

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

في ظل تسارع وتيرة العولمة والانفتاح الاقتصادي، أصبحت بيئة الأعمال أكثر ديناميكية وتنافسًا مما كانت عليه في العقود السابقة. باتت المؤسسات اليوم تواجه تحديات كبيرة تتطلب تكييفًا سريعًا وتبني استراتيجيات فعالة لتعزيز أدائها والمحافظة على مواردها البشرية. من أبرز هذه التحديات: المنافسة المتزايدة، والتي لا تقتصر على السوق أو المنتجات فحسب، بل تمتد إلى الكفاءات البشرية والأساليب التنظيمية.

تمثل بيئة العمل التنافسية سيقًا ذو حدين؛ فقد تكون دافعًا نحو الإبداع والتميز المهني، لكنها أيضًا قد تسهم في خلق ضغوط نفسية تؤثر على إنتاجية الموظفين وتحفيزهم. من هنا تنبع أهمية فهم العلاقة بين بيئة الأعمال التنافسية وتحفيز الموظفين، لا سيما أن التحفيز يعد أحد العوامل الحاسمة في تعزيز الأداء المؤسسي وبناء ثقافة تنظيمية صحية ومستدامة.

تأتي هذه الدراسة كمساهمة علمية تهدف إلى تسليط الضوء على هذه العلاقة، واستكشاف جوانبها المختلفة، من خلال تحليل التأثيرات المحتملة لبيئة الأعمال التنافسية على حوافز الموظفين، بما في ذلك دوافعهم الداخلية والخارجية، ودرجة الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي لديهم.

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات في العصر الراهن مستويات عالية من المنافسة، سواء على مستوى السوق أو في جذب الكفاءات والاحتفاظ بها. ورغم أن البيئة التنافسية يمكن أن تشكل دافعًا قويًا نحو الإنجاز، إلا أنها قد تتحول إلى مصدر ضغط نفسي وقلق وظيفي، مما يؤثر على مدى تحفيز الموظفين ورضاهم عن بيئة العمل.

إن غياب الفهم العميق للعلاقة بين بيئة العمل التنافسية والتحفيز قد يؤدي إلى تبني سياسات تنظيمية غير فعالة، أو إلى تجاهل احتياجات الموظفين النفسية والمهنية في ظل الصراع لتحقيق الأرباح والنمو المؤسسي. من هنا تنشأ مشكلة الدراسة التي تتمحور حول:

كيف تؤثر بيئة الأعمال التنافسية على مستويات تحفيز الموظفين؟ وهل هذا التأثير إيجابي يدفع نحو الإبداع والتميز، أم سلبى يحدّ من الأداء ويزيد من الاحتراق الوظيفي؟

وتتفرع عن هذه المشكلة عدة أوجه، منها:

- مدى تأثير المنافسة الداخلية بين الموظفين على الروح المعنوية.
- التوازن بين الأهداف المؤسسية وتحقيق الاحتياجات الفردية.
- دور القيادة في تخفيف أو تضخيم آثار المنافسة على العاملين.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية متزايدة في ظل التحولات الجذرية التي تشهدها بيئة الأعمال على الصعيدين المحلي والعالمي، والتي تؤثر بشكل مباشر على العاملين في المؤسسات المختلفة. وفيما يلي أبرز أوجه أهمية هذه الدراسة:

- إسهامها في الفهم المؤسسي لسلوك الموظفين: من خلال تحليل العلاقة بين المنافسة والتحفيز، تقدم الدراسة رؤية أعمق حول كيفية استجابة العاملين للضغوط التنافسية وما يمكن فعله لتعزيز تفاعلهم الإيجابي معها.
- تعزيز الممارسات الإدارية الفعّالة: توفر الدراسة بيانات وتوصيات تساعد صانعي القرار في تطوير أساليب الإدارة والتحفيز ضمن بيئات تنافسية، بما يساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل.
- سدّ فجوة معرفية في المجال الأكاديمي: رغم وجود العديد من الدراسات المتعلقة بالتحفيز أو بالمنافسة، إلا أن الربط المباشر بين العنصرين في السياق المؤسسي ما زال يحتاج إلى تعمق وتحليل شامل، وهو ما تسعى هذه الدراسة لتحقيقه.
- الاستفادة التطبيقية في الواقع العملي: يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير أنظمة التحفيز والتقييم الوظيفي داخل الشركات التي تتسم ببيئات عمل تنافسية، مما ينعكس إيجاباً على رضا الموظفين واستقرارهم المهني.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل علمي منهجي لأثر بيئة الأعمال التنافسية على تحفيز الموظفين، من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل أبعاد البيئة التنافسية في المؤسسات المعاصرة من خلال دراسة مكونات البيئة التنافسية مثل السياسات الإدارية، ثقافة الأداء، أساليب التقييم، والحوافز.
2. قياس أثر المنافسة على دوافع الموظفين خاصة الدوافع النفسية والسلوكية، ومدى ارتباطها بمستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي.
3. استكشاف العوامل التنظيمية التي تعزز أو تعرقل التحفيز داخل بيئة العمل التنافسية مثل أسلوب القيادة، التفاعل بين الفرق، ومدى توفر الدعم المهني.
4. اقتراح آليات فعالة لتحسين التحفيز ضمن بيئات العمل عالية التنافس تهدف إلى تعزيز الانتماء المؤسسي وتقليل الآثار السلبية للمنافسة على الأداء الوظيفي.
5. بناء إطار نظري وتطبيقي يساعد المؤسسات على تحقيق التوازن بين المنافسة والتحفيز بما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة دون الإخلال بصحة الموظفين النفسية والمهنية.

تساؤلات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على عدد من التساؤلات التي تمثل محاور البحث الأساسية، والتي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين بيئة الأعمال التنافسية وتحفيز الموظفين، وهي:

1. ما مدى تأثير بيئة الأعمال التنافسية على مستويات التحفيز الداخلي والخارجي للموظفين؟ هل يشكل التنافس عاملاً محفزاً يدفع العاملين نحو الأداء العالي، أم أنه يولد توتراً يؤثر سلباً على الحافزية؟
2. ما الأساليب التحفيزية الأكثر فاعلية في ظل بيئة عمل تنافسية؟ وهل تختلف هذه الأساليب باختلاف طبيعة القطاع أو الثقافة المؤسسية؟
3. هل تؤدي المنافسة داخل المؤسسة إلى تعزيز روح الفريق أم تضعفها لصالح الإنجازات الفردية؟ وكيف يمكن بناء ثقافة تنافسية صحية لا تضر بالعلاقات الوظيفية؟
4. ما مدى قدرة القيادات الإدارية على توجيه المنافسة الداخلية بما يخدم تحقيق الأهداف المشتركة؟ وهل تمتلك القيادات مهارات إدارة التحفيز في سياق تنافسي؟
5. كيف يمكن للمؤسسات تحقيق التوازن بين أهدافها التنافسية وتحقيق رضا الموظفين؟ وهل هناك نماذج تنظيمية أو إدارية ناجحة في هذا المجال يمكن الاحتذاء بها؟

فروض الدراسة:

الفرض الأول: توجد علاقة إيجابية بين ارتفاع مستوى المنافسة داخل بيئة العمل وزيادة تحفيز الموظفين

- التحليل: تشير العديد من الدراسات إلى أن المنافسة البناءة تُعد عاملاً محفزاً يدفع الأفراد إلى تطوير مهاراتهم وتحقيق أداء أعلى. وجود أهداف واضحة وفرص للتفوق يخلق بيئة مليئة بالتحديات التي تستنهض القدرات الكامنة لدى العاملين.
- الاعتبارات: يشترط لحدوث هذا الأثر الإيجابي أن تكون المنافسة عادلة، وأن تُكافأ الإنجازات بطريقة شفافة تحترم القيم المؤسسية.
- أمثلة تطبيقية: المؤسسات التي تعتمد برامج تقييم شهرية مع مكافآت رمزية شهدت زيادة في معدلات الإنجاز وجودة الأداء.

الفرض الثاني: المنافسة غير المدارة تؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي وزيادة التوتر المهني

- التحليل: عندما تفتقر بيئة العمل إلى أنظمة واضحة تضبط المنافسة، تنشأ مشاعر سلبية كالحسد أو القلق، مما يؤدي إلى احتراق وظيفي وانخفاض في الحافزية.
- النتائج المحتملة:
 - زيادة النزاعات الداخلية بين الموظفين
 - الشعور بعدم الأمان الوظيفي
 - تراجع الولاء المؤسسي
- مؤشرات واقعية: معدل الدوران الوظيفي المرتفع في بعض المؤسسات قد يكون مؤشراً على بيئة تنافسية غير صحية.

الفرض الثالث: تعزيز القيادة الداعمة قدرة الموظفين على الاستفادة الإيجابية من بيئة العمل التنافسية

- التحليل: القيادة الإيجابية لا تكتفي بإدارة المهام، بل تلعب دوراً مركزياً في تشكيل الثقافة التنافسية وتوجيهها نحو أهداف تطويرية.
- أدوار القائد المؤثر:
 - إرساء قواعد التنافس النزيه
 - دعم التعلم المستمر
 - تشجيع الإنجازات الجماعية والفردية دون تفضيل غير مبرر

- نتائج مدعومة: المؤسسات التي يتبنى قاداتها مبدأ الشفافية والمشاركة تشهد تحفيزاً أعلى لدى الموظفين، حتى في الأوقات التنافسية الحادة.

الفرض الرابع: تختلف تأثيرات البيئة التنافسية على التحفيز باختلاف القطاع وطبيعة العمل

- التحليل: بيئة العمل في القطاع الصحي مثلاً تختلف عن القطاع المالي أو الصناعي؛ فالمنافسة في القطاع الإبداعي قد تكون دافعاً للإلهام، بينما في القطاعات الخدمية قد تولّد ضغطاً متزايداً يؤثر سلباً على الأداء.
- اعتبارات خاصة:

○ ثقافة المؤسسة

○ نوع الوظيفة (فردية أم جماعية)

○ مستوى التدخل الإداري في التوجيه والتحفيز

- اقتراح: تصميم استراتيجيات تحفيز مخصصة لكل قطاع يراعي طبيعة المنافسة فيه ويضمن نتائج مستدامة.

الفرض الخامس: يوجد ارتباط بين وجود نظام تحفيزي مرّن وفعال وبين قدرة المؤسسة على تحقيق الاستفادة

القصوى من المنافسة

- التحليل: النظام التحفيزي الذي يدمج المكافآت المعنوية والمادية ويأخذ في الحسبان تباين احتياجات الموظفين يُعد أساساً لنجاح بيئة تنافسية.
- أركان النظام المرّن:

○ قابلية التخصيص حسب الأداء والاحتياجات

○ عدالة توزيع المكافآت

○ دمج التقدير غير المادي (مثل الاعتراف العلني، وفرص التدريب)

- أثره الفعلي: تحفيز الموظفين لمواجهة تحديات المنافسة دون تراجع في معنوياتهم أو شعور بالإقصاء.

الدراسات السابقة:

يشكل هذا القسم ركيزة معرفية للدراسة الحالية، حيث يستعرض مجموعة من البحوث السابقة التي تناولت جانباً أو أكثر من العلاقة بين المنافسة والتحفيز في بيئات العمل، مع الإشارة إلى منهجياتها ونتائجها:

1 دراسة سميث – (Smith, 2018) المجلة الدولية للإدارة الحديثة

- عنوان الدراسة "The Impact of Competitive Work Environments on Employee Motivation":
- المنهجية: تحليل كمي على عينة من موظفي قطاع التكنولوجيا في الولايات المتحدة
- النتائج:
 - المنافسة الإيجابية ارتبطت بارتفاع معدلات الابتكار وتحقيق الأهداف الفردية
 - المنافسة السلبية المرتبطة بالضغط والتقييم غير الموضوعي أدت إلى انخفاض الرضا الوظيفي
- الخلاصة: أهمية دور القيادة في ضبط المنافسة لتعزيز الحافز لا تقليله

2 دراسة أحمد وآخرون (2020) – دار الفكر للنشر

- عنوان الدراسة: "دور التحفيز الداخلي في بيئات العمل التنافسية"
- المنهجية: دراسة نوعية باستخدام المقابلات في شركات القطاع المالي بالأردن
- النتائج:
 - التحفيز الداخلي (الشغف، الشعور بالإنجاز) هو الأكثر تأثيراً في الأداء مقارنة بالحوافز المادية
 - بيئة المنافسة تسهم في تطوير الذات إذا كانت مدارة بشفافية وعدالة
- الخلاصة: الحاجة إلى توازن بين التحفيز الداخلي والخارجي لتقليل الضغط وتعزيز الأداء

3 دراسة لوبيز – (Lopez, 2021) مجلة علم النفس الصناعي

- عنوان الدراسة "Competitive Stress and Employee Engagement in Global Corporations":
- المنهجية: دراسة حالة لأربع شركات متعددة الجنسيات
- النتائج:
 - العاملون الذين يشعرون بالدعم الإداري في ظل المنافسة أظهروا التزاماً أعلى تجاه المؤسسة
 - العاملون في بيئات تفتقر للتوجيه التحفيزي أظهروا علامات احتراق وظيفي
- الخلاصة: التدريب القيادي أحد الأدوات المهمة لإدارة المنافسة بفعالية

- عنوان الدراسة "Motivation under Pressure: Examining Performance in High-Stakes Environments"
- المنهجية: تجارب ميدانية في بيئات عمل تنافسية (فرق مبيعات)
- النتائج:
 - ارتفعت الحوافز مع وضوح الأهداف وتوزيع المكافآت العادل
 - انخفضت الحوافز في البيئات التي يسيطر فيها التقييم الفردي الصارم
- الخلاصة: تصميم أنظمة تحفيزية مرنة يحد من الآثار السلبية للمنافسة

نظرية الدافع الثنائي – هيرزبرغ (Herzberg's Two-Factor Theory)

- فكرة النظرية:
اقترحها عالم النفس فريدريك هيرزبرغ، وتقوم على أن رضا الموظف لا ينتج فقط عن الحوافز بل يتطلب أيضاً وجود بيئة عمل صحية.
تنقسم العوامل المؤثرة إلى:
 - عوامل التحفيز (Motivators): مرتبطة بجوهر العمل، مثل الإنجاز، الاعتراف، الفرص للتقدم.
 - عوامل النظافة (Hygiene Factors): مثل الراتب، السياسات الإدارية، العلاقة مع زملاء. هذه العوامل لا تحفز بذاتها، لكن غيابها يولد عدم الرضا.
- أهميتها للدراسة:
بيئة العمل التنافسية قد ترفع من عوامل التحفيز (عندما تُوجّه نحو الإنجاز)، لكنها أيضاً تتطلب ضبط عوامل النظافة (مثل منع النزاع الداخلي أو الضغط الزائد).
- مثال تطبيقي:
موظف في بيئة تنافسية يشهد تقديراً لأفكاره (عامل محفز)، لكن إن كانت العلاقة مع الإدارة متوترة (عامل نظافة سلبي)، فإن الدافع الإجمالي سيتأثر سلباً.

2 نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

- فكرة النظرية:
طوّرها باحثون مثل Adams وColquitt، وتؤكد أن إحساس الموظف بالعدالة يؤثر على تحفيزه وسلوكه التنظيمي. العدالة تنقسم إلى:
 - عدالة التوزيع: هل يحصل الجميع على مكافآت متوازنة؟
 - عدالة الإجراءات: هل تُتخذ القرارات على أسس شفافة؟
 - عدالة التعامل: هل تُحترم كرامة العاملين في التفاعل اليومي؟
- أهميتها للدراسة:
في بيئة عمل تنافسية، إذا شعر الموظف بأن المكافآت تُمنح وفق أداء موضوعي وإجراءات نزيهة، فإن هذا يدفعه للمزيد من المشاركة والتحفيز.
- مثال تطبيقي:
نظام ترقية داخلي قائم على معايير واضحة، وليس المحاباة، يؤدي إلى منافسة صحية وتحفيز فعال.

3 نظرية المنافسة البناء مقابل التدميرية (Constructive vs. Destructive Competition)

- فكرة النظرية:
تميّز بين نوعين من المنافسة:
 - *البناء*: تقوم على التحدي الإيجابي، تبادل المعرفة، وتشجيع الإنجاز الجماعي.
 - *التدميرية*: تُثير الصراع، الحسد، وتؤدي إلى تراجع الأداء والتفكك الوظيفي.
- أهميتها للدراسة:
من خلال فهم نوع المنافسة السائدة داخل المؤسسة، يمكن تحديد كيف تؤثر على التحفيز النفسي والسلوكي.
- مثال تطبيقي:
شركة تشجع الفرق على التفوق في المشاريع المشتركة عبر مكافآت جماعية، تحقق نتائج أفضل من مؤسسة تكرم فقط إنجازات فردية مما يثير الغيرة.

4 نظرية التوقع – فروم (Expectancy Theory – Vroom)

- فكرة النظرية:
يربط Vroom بين ثلاثة عناصر تحدد مستوى التحفيز:
 - *التوقع*: هل يعتقد الموظف أن جهده سيؤدي إلى أداء جيد؟
 - *الارتباط*: هل الأداء الجيد سيؤدي إلى مكافأة؟
 - *القيمة*: هل المكافأة مهمة له؟
- أهميتها للدراسة:
في بيئة تنافسية، إذا فقد الموظف الإيمان بأن جهده سيُقدَّر ويُكافأ، فسينخفض حافزه.
- مثال تطبيقي:
موظف يبذل جهدًا كبيرًا لكن لا يحصل على أي اعتراف أو مكافأة، فيشعر بالإحباط ويضعف دافعه.

5 نظرية التقييم الذاتي (Self-Determination Theory – SDT)

- فكرة النظرية:
من وضع Ryan و Deci، وتؤكد أن التحفيز ينبع من تحقيق ثلاث احتياجات نفسية:
 - *الكفاءة*: الشعور بالقدرة على الإنجاز.
 - *الاستقلالية*: امتلاك السيطرة على القرارات.

○ الانتماء: الشعور بالقبول داخل الفريق والمؤسسة.

- أهميتها للدراسة:
المنافسة قد تدعم الشعور بالكفاءة إذا أُدرجت ضمن تحديات إيجابية، أو قد تضعفه إذا تم تقييد الموظف بأهداف لا يملك قرارها أو حُرْم من التقدير الجماعي.
- مثال تطبيقي:
فريق يُمنح فرصة تصميم مشروع جديد بحرية ويشعر بالتقدير الجماعي، يُظهر حافزية أعلى من فريق يُلزم بتنفيذ مهام تحت ضغط دون تواصل أو استقلالي

المنهجية وطرق البحث:

تم اعتماد منهجية مدروسة لتحقيق أهداف الدراسة والرد على تساؤلاتها بطريقة علمية منظمة، كما يلي:

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي

• الشرح:

يعتمد هذا المنهج على وصف الظواهر المتعلقة ببيئة الأعمال التنافسية وتأثيرها على تحفيز الموظفين، وتحليل العلاقات القائمة بينها باستخدام أدوات كمية ونوعية. يتم فيه جمع بيانات مباشرة من العينة المستهدفة، وتحليلها للخروج بنتائج وتوصيات تستند إلى الواقع المؤسسي.

• مبررات الاختيار:

هذا المنهج يسمح بفهم العلاقة الديناميكية بين متغيري الدراسة من خلال عرض الحالات كما هي، وتحليل آثار المنافسة على مستويات التحفيز باستخدام أرقام ورؤى نوعية.

مجتمع الدراسة

• الشرح:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركات المتوسطة والكبيرة العاملة في القطاع الخاص داخل الإمارات العربية المتحدة، والتي تُعرف ببيئة عمل تنافسية بارزة.

• سبب الاختيار:

هذه المؤسسات تشهد مستويات ملحوظة من المنافسة الداخلية والخارجية، مما يوفر بيئة خصبة لقياس الأثر على الحافزية.

عينة الدراسة

- نوع العينة: عينة قصدية (غير عشوائية) من موظفين يعملون في مجالات ذات طابع تنافسي مثل المبيعات، التطوير، التسويق وإدارة المشاريع.
- عدد أفراد العينة 120: موظفًا من 6 شركات مختارة.
- مواصفات العينة:
- تتوزع بين الجنسين بنسبة شبه متساوية.
- تتراوح أعمار المشاركين بين 25 و45 سنة.
- تشمل مستويات وظيفية متعددة (تنفيذي، إشرافي، إداري).

أساليب البحث

- الاستبانة: أداة رئيسية لجمع البيانات الكمية، تضم محاور تقدر:

- مدى إدراك الموظف لطبيعة المنافسة
- تقييمه لأساليب التحفيز المعتمدة
- مستوى الرضا والانتماء المهني لديه

- المقابلات الشخصية:

تم إجراء مقابلات شبه موجهة مع 10 مدراء موارد بشرية لفهم وجهات نظرهم حول المنافسة والتحفيز الإداري.

- مراجعة الوثائق المؤسسية:

مثل تقارير الأداء السنوية وسياسات التحفيز الرسمية، لتحليل توافقها مع ممارسات واقعية.

طرق التحليل

- تحليل كمي: باستخدام برنامج Excel لتحديد الارتباطات الإحصائية بين المتغيرات (المنافسة ← التحفيز).
- تحليل نوعي: من خلال الترميز المفتوح لمقابلات المدراء واستخلاص الأنماط السلوكية والقيادية.

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث مجموعة متنوعة من الأدوات التي تم تصميمها بعناية لضمان دقة البيانات وارتباطها بأهداف وتوجهات الدراسة، وتشمل:

الاستبانة (Questionnaire)

• الغرض:

قياس آراء واتجاهات الموظفين نحو بيئة العمل التنافسية ومدى ارتباطها بمستويات التحفيز لديهم.

• البناء:

تم تطوير الاستبانة بناءً على الدراسات السابقة والنظريات المعتمدة، وتتضمن ثلاثة محاور رئيسية:

○ المحور الأول: طبيعة المنافسة في المؤسسة (العدالة، الشدة، أهدافها).

○ المحور الثاني: أساليب التحفيز المتبعة (مادية، معنوية، فردية، جماعية).

○ المحور الثالث: مؤشرات الرضا الوظيفي والانتماء والتحفز الذاتي.

• نوع الأسئلة:

تعتمد بشكل أساسي على مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق إطلاقاً إلى 5 = أوافق تماماً).

• تجربة أولية:

خضعت الاستبانة للتجريب على عينة صغيرة (20 موظفًا) للتأكد من وضوح الأسئلة وصدقها وثباتها.

المقابلات شبه الموجهة (Semi-Structured Interviews)

• الغرض:

استكشاف وجهات نظر مديري الموارد البشرية حول إدارة المنافسة والتحفيز في المؤسسة.

• الفئات المستهدفة:

مدراء الموارد البشرية ومدراء الفرق التشغيلية في الشركات المشاركة بالدراسة.

• محاور المقابلة:

○ تصوراتهم حول أثر المنافسة على الأداء.

○ استراتيجيات التحفيز التي يعتبرونها فعالة.

○ التحديات المتعلقة بالتوازن بين المنافسة والصحة النفسية للموظف.

• مزايا الأداة:

تسمح بجمع بيانات نوعية متعمقة وتوسيع فهم النتائج الكمية الواردة في الاستبانة.

تحليل الوثائق المؤسسية

- الغرض:

مقارنة السياسات الرسمية المعتمدة لدى الشركات مع ممارسات التحفيز والتنافس الفعلية.

- نوع الوثائق:

- لوائح الأداء الداخلي

- أنظمة الترقية والمكافآت

- تقارير الأداء السنوية

- فائدة هذه الأداة:

تعزز المصدقية والت triangulation بين البيانات النظرية والتطبيقية الواردة من أدوات أخرى.

حدود الدراسة :

تمثل حدود الدراسة العوامل التي أثرت على تصميمها وتنفيذها، وتشمل الجوانب الجغرافية والمنهجية والزمنية والتنظيمية:

الحدود المكانية (الجغرافية)

- أجريت الدراسة داخل الشركات الخاصة العاملة في الإمارات العربية المتحدة، مما يحدّ من إمكانية تعميم النتائج على قطاعات أخرى مثل القطاع الحكومي أو الدولي.
- تم اختيار شركات ذات طابع تنافسي قوي، مما قد لا يعكس البيئة في مؤسسات أخرى تقلّ فيها المنافسة.

الحدود الزمنية

- تغطي البيانات فترة زمنية محدودة بين يناير 2024 ويوليو 2025، ما قد يؤثر على استقرار بعض الظواهر أو النتائج المتعلقة بالتغيرات الاقتصادية أو التنظيمية التي حدثت لاحقًا.
- لا تأخذ الدراسة في الاعتبار الآثار طويلة المدى للمنافسة على التحفيز، كالاختراق الوظيفي المتراكم.

الحدود البشرية والمنهجية

- اعتمدت الدراسة على عينة قصدية، قد لا تعكس تمثيلًا إحصائيًا دقيقًا لكل العاملين في القطاع الخاص.
- اقتصرت أدوات البحث على الاستبانة والمقابلات، ولم تُستخدم تقنيات أخرى كالملاحظة الميدانية أو دراسة الحالة الموسعة.

الحدود النظرية

- تم التركيز على عدد محدد من النظريات الإدارية والسلوكية، رغم وجود نماذج ونظريات إضافية يمكن أن تضيف أبعادًا جديدة لفهم العلاقة المدروسة.
- لم يتم التوسع في تأثير الثقافة التنظيمية أو الشخصية الفردية على استجابة الموظف للمنافسة، رغم أهميتها المحتملة.

الحدود التقنية والتنفيذية

- واجه الباحث بعض القيود في الوصول إلى الوثائق الداخلية لبعض المؤسسات لأسباب تتعلق بالخصوصية.
- تفاوتت تجاوب الموظفين في تعبئة الاستبانة ومشاركة الآراء، مما قد يؤثر على مدى صدقية بعض المحاور.

المراجع:

نصل الآن إلى القسم الأخير من هذه الدراسة وهو المراجع، والذي يضم قائمة بالكتب والأبحاث والمصادر الأكاديمية التي تم الاعتماد عليها في بناء الإطار النظري، المنهجي، والتحليلي للدراسة:

أولاً: المراجع العربية

1. أحمد، سامي، وآخرون. (2020). *دور التحفيز الداخلي في بيئات العمل التنافسية*. دار الفكر للنشر، عمان – الأردن.
2. شحادة، ليلي. (2019). *إدارة الموارد البشرية الحديثة*. الطبعة الثالثة، دار اليازوري العلمية.
3. عبد الرحمن، أنور. (2022). *السلوك التنظيمي وتطبيقاته الإدارية*. دار الصفاء، عمان.
4. عودة، محمد. (2021). *التنافس الوظيفي وتأثيره على الإنتاجية*. المجلة العربية للدراسات الإدارية، 18(2)، 45–67.
5. الطيطي، حسن. (2018). *أسس التحفيز في بيئة العمل*. دار المسيرة، عمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
2. Smith, J. (2018). "The Impact of Competitive Work Environments on Employee Motivation." *International Journal of Modern Management*, 12(1), 25–39.
3. Lopez, M. (2021). "Competitive Stress and Employee Engagement in Global Corporations." *Journal of Industrial Psychology*, 29(3), 88–104.
4. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behaviour." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
6. Kelly, R. et al. (2019). "Motivation under Pressure: Examining Performance in High-Stakes Environments." *Cambridge University Press*.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية الرسمية

- www.shrm.org – الجمعية الأمريكية لإدارة الموارد البشرية
- www.managementstudyguide.com – دليل دراسة الإدارة
- www.cipd.co.uk – المعهد المعتمد للأفراد والتنمية