

تأثير التحفيز الوظيفي على تعزيز إنتاجية الموظفين بالتطبيق على شركة الذهب بجدة

اعداد الطالب /

علي صالح المعلم

الرقم الجامعي /

2021205347

إشراف /

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي /

1447 هـ / 2025 م

المحتويات

3	 الفصل الأول :
3	 الإطار العام للبحث
4	 المقدمة :
5	 مشكلة الدراسة :
6	 أهمية الدراسة :
6	 الأهمية العملية :
7	 الأهمية العلمية :
7	 اهداف البحث :
8	 تساؤلات البحث :
8	 فرضيات البحث :
8	 الفرضية الرئيسية :
8	 الفرضيات الفرعية :
9	 نموذج البحث :
10	 الدراسات السابقة :
13	 المنطلقات النظرية للبحث :
14	 المنهجية و طرق البحث :
14	 أدوات الدراسة :
16	 حدود الدراسة :
18	 المراجع :

الفصل الأول :

الإطار العام للبحث

المقدمة :

تواجه المؤسسات في المملكة العربية السعودية اليوم تحديات متزايدة في ظل التوسع الاقتصادي، والتحول التكنولوجي، والمنافسة المتنامية في سوق العمل، مما يفرض على إدارات الموارد البشرية ضرورة تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء الوظيفي وضمان تحقيق الأهداف المؤسسية (Alshammari & Khan, 2020). وتُعد إنتاجية الموظفين من أهم العوامل التي تسهم في استدامة النمو وتحقيق التميز المؤسسي، حيث ترتبط ارتباطًا وثيقًا بدرجة التحفيز الذي يتلقاه الموظف داخل بيئة العمل (Kuswati, 2025).

وقد بينت تقارير ودراسات سابقة أن التحفيز لا يُقصد به فقط العوائد المالية، بل يشمل أيضًا الحوافز المعنوية مثل التقدير، الإشادة بالأداء، والتطور الوظيفي، وهي عوامل تؤثر مباشرة في مستوى التزام الموظف ورضاه الوظيفي (Al-Kazlah & Badkook, 2022). وتشير الأدبيات إلى أن غياب بيئة تحفيزية فعالة يؤدي إلى تدني الروح المعنوية، وزيادة معدلات الغياب، والتسرب الوظيفي، وبالتالي انخفاض الإنتاجية العامة (Saeed et al., 2018؛ Alanizan, 2023).

وفي هذا السياق، تُعد شركة الذهب بجدة مثالًا مناسبًا لدراسة العلاقة بين نظم التحفيز ومستوى إنتاجية العاملين، لا سيما أنها تعمل في قطاع يتطلب التميز في خدمة العملاء، والانضباط، والدقة في تنفيذ المهام اليومية. ومع توسع نشاط الشركة وارتفاع التحديات التشغيلية، أصبحت الحاجة ماسة إلى تحليل مدى فاعلية أنظمة التحفيز الحالية ومدى انعكاسها على الأداء الوظيفي.

انطلاقًا مما سبق، تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف تأثير التحفيز الوظيفي (بأنواعه) على تعزيز إنتاجية الموظفين في شركة الذهب بجدة، من خلال تحليل العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي، والولاء المؤسسي، والكفاءة الفردية، وصولًا إلى تقديم توصيات علمية قابلة للتطبيق تساهم في تطوير ممارسات التحفيز داخل بيئة العمل السعودية.

تُعد الموارد البشرية من أهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها وتنمية أعمالها بشكل مستدام، حيث ترتبط إنتاجية الموظفين بشكل وثيق بمستوى التحفيز الذي يتلقونه داخل بيئة العمل. وقد بينت تقارير ودراسات سابقة أن التحفيز لا يُقصد به فقط العوائد المالية، بل يشمل أيضًا الحوافز المعنوية مثل التقدير، الإشادة بالأداء، والتطور الوظيفي، وهي عوامل تؤثر مباشرة في مستوى التزام الموظف ورضاه الوظيفي (Al-Kazlah & Badkook, 2022).

وتشير الأدبيات إلى أن غياب بيئة تحفيزية فعالة يؤدي إلى تدني الروح المعنوية، وزيادة معدلات الغياب، والتسرب الوظيفي، وبالتالي انخفاض الإنتاجية العامة (Saeed et al., 2018؛ Alanizan, 2023). ولهذا، تحظى موضوعات التحفيز الوظيفي وإنتاجية الموظفين باهتمام واسع في الأوساط الأكاديمية والعملية، خاصة في بيئات العمل التي تتطلب كفاءة عالية وأداء متميز.

وفي سياق المملكة العربية السعودية، وبخاصة في مدينة جدة التي تشهد توسعًا اقتصاديًا ملحوظًا، يكتسب البحث في هذا المجال أهمية كبيرة، خاصة عند تطبيقه على شركات مثل شركة الذهب التي تعتمد على مستويات عالية من إنتاجية الموظفين لتحقيق أهدافها التنافسية.

في المملكة العربية السعودية، وبخاصة في مدينة جدة التي تشهد نموًا اقتصاديًا متسارعًا، تبرز أهمية دراسة هذه العلاقة في الشركات العاملة ضمن القطاعات المختلفة مثل شركة الذهب، التي تعتمد على كفاءة وإنتاجية موظفيها لضمان الاستمرارية وتحقيق التفوق التنافسي.

مشكلة الدراسة :

تشهد بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية، وخصوصًا في مدينة جدة، تطورًا متسارعًا على مستوى العمليات الإدارية والتشغيلية نتيجة للرؤية الوطنية 2030، والتي تولي اهتمامًا خاصًا بتطوير رأس المال البشري وتحفيز بيئات العمل لزيادة الكفاءة والإنتاجية (Alshammari & Khan, 2020). وفي هذا السياق، أصبحت المنظمات بمختلف أنواعها مطالبة بتطبيق استراتيجيات فعالة في مجال إدارة الموارد البشرية، بما يشمل تعزيز نظم التحفيز الوظيفي، باعتبارها أحد العوامل الأساسية في تحسين أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسات.

تواجه العديد من الشركات في المملكة العربية السعودية تحديات متعددة في تحسين أداء الموظفين وضمان استمرارية الإنتاجية في ظل بيئة عمل ديناميكية وسريعة التغير. وتُعد شركة الذهب بجدة إحدى المؤسسات التي تعتمد بشكل كبير على العنصر البشري في تحقيق أهدافها التشغيلية والتسويقية، الأمر الذي يضع مسألة تحفيز الموظفين في صميم أولويات إدارة الموارد البشرية.

وفي ظل التوسع في سوق العمل وزيادة المنافسة على الكفاءات المهنية، أصبح من الضروري الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين، ومن أبرز هذه العوامل: نظم التحفيز المادي والمعنوي. وتشير العديد من الدراسات إلى أن غياب التحفيز المناسب يؤدي إلى انخفاض الأداء، وزيادة معدلات التسرب الوظيفي، وضعف الرضا الوظيفي (الهاشمي، 2019؛ العتيبي، 2021).

كما أظهرت دراسات سابقة أن العلاقة بين التحفيز والإنتاجية علاقة طردية، حيث يؤثر التحفيز بشكل مباشر على مستوى التزام الموظف، وتفاعله، ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة (Alshammari & Khan, 2020). وبيّنت دراسة أخرى أن الحوافز الفعالة تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الولاء الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على مستوى الأداء العام (Saeed, Lodhi & Iqbal, 2018).

وقد أشارت عدة دراسات إلى أن التحفيز – سواء المادي كالحوافز والبدلات، أو المعنوي كالتقدير وفرص الترقّي – يلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء وزيادة الولاء الوظيفي لدى الموظفين (Kuswati, 2025؛ Al-Kazlah & Badkook, 2022). كما بيّنت دراسة Alanizan (2023) أن انخفاض مستوى التحفيز يرتبط بزيادة معدلات الغياب، وتدني الالتزام، وضعف الرغبة في تطوير الذات، مما ينعكس سلبيًا على نتائج العمل داخل المؤسسة.

أهمية الدراسة :

تُعد التحفيز الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الموظفين في بيئة العمل، إذ لا يقتصر التحفيز على المكافآت المالية فقط، بل يشمل الحوافز المعنوية مثل التقدير والتطور المهني، التي تلعب دورًا مهمًا في رفع مستوى الالتزام والرضا الوظيفي (Al-Kazlah & Badkook, 2022). وفي ظل التنافسية المتزايدة في سوق العمل، تصبح الحاجة ملحة لدراسة كيف يمكن للتحفيز الوظيفي أن يعزز إنتاجية الموظفين، خاصة في الشركات الكبرى مثل شركة الذهب في جدة.

وتشير الدراسات إلى أن انخفاض مستوى التحفيز يؤدي إلى تدني الأداء وزيادة معدلات الغياب والدوران الوظيفي، مما ينعكس سلبيًا على كفاءة العمل والإنتاجية العامة للمؤسسة (Alanizan, 2023؛ Saeed et al., 2018). لذلك، فإن فهم كيفية تطبيق استراتيجيات تحفيزية مناسبة يعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تطوير بيئة العمل وتحسين النتائج المؤسسية.

تكتسب دراسة تأثير التحفيز الوظيفي على إنتاجية الموظفين أهمية بالغة في ظل التنافسية المتزايدة التي تشهدها المؤسسات في مختلف القطاعات الاقتصادية. فقد أظهرت الأبحاث أن التحفيز الفعال لا يقتصر فقط على الحوافز المادية، بل يمتد ليشمل العوامل النفسية والاجتماعية التي تعزز من ولاء الموظف والتزامه تجاه العمل (Al-Kazlah & Badkook, 2022).

وتزداد أهمية هذه الدراسة في السياق المحلي، حيث تشهد مدينة جدة نموًا اقتصاديًا متسارعًا وزيادة في عدد الشركات والمؤسسات التي تعتمد بشكل كبير على كفاءة وفعالية الموارد البشرية، ومنها شركة الذهب. إذ توفر نتائج هذه الدراسة فرصًا لتحديد أفضل الممارسات التحفيزية التي تساهم في رفع إنتاجية الموظفين وتعزيز قدرتهم التنافسية.

بناءً على ذلك، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤية علمية تساهم في دعم صناع القرار والإدارة العليا في شركة الذهب لتبني سياسات تحفيزية متطورة تحقق أهداف المؤسسة وتضمن استمراريته في سوق العمل.

الأهمية العملية :

تمثل هذه الدراسة أهمية عملية للشركات والمؤسسات، حيث يمكن لنتائجها أن تساعد إدارة شركة الذهب بجدة على تبني استراتيجيات تحفيزية فعالة ترفع من مستوى إنتاجية الموظفين، وتقلل من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي (Alanizan, 2023). كما يمكن تعميم التوصيات على مؤسسات أخرى ذات بيئات مشابهة لتحسين الأداء العام وتعزيز القدرة التنافسية في السوق.

- تساعد إدارة شركة الذهب بجدة على تبني استراتيجيات تحفيزية فعالة ترفع الإنتاجية (Alanizan, 2023).
- تقلل من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي من خلال بيئة عمل محفزة.
- تعزز من رضا الموظفين وولائهم للشركة.
- ترفع من كفاءة الأداء العام وتنافسية الشركة في السوق.
- يمكن تعميم النتائج والتوصيات على مؤسسات أخرى ذات بيئات مشابهة.

الأهمية العلمية :

- تُساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية بفهم العلاقة بين التحفيز الوظيفي وإنتاجية الموظفين، مما يساعد على توضيح العوامل المؤثرة وكيفية الاستفادة منها في تحسين الأداء الوظيفي (Saeed et al., 2018). كما تسد هذه الدراسة فجوة معرفية في الأدبيات الخاصة بالتحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي، مما يتيح للباحثين تطوير نماذج تحفيزية أكثر فعالية.
- تساهم الدراسة في توضيح العلاقة بين التحفيز الوظيفي وإنتاجية الموظفين (Saeed et al., 2018).
 - تضيف إلى الأدبيات العلمية الخاصة بالتحفيز في القطاع الخاص السعودي.
 - تساعد في فهم العوامل النفسية والسلوكية المرتبطة بالتحفيز والإنتاجية.
 - توفر قاعدة بيانات يمكن الاستفادة منها في بحوث مستقبلية.
 - تساهم في تطوير نماذج تحفيزية أكثر فاعلية تناسب بيئات العمل المحلية.

اهداف البحث :

- يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التحفيز الوظيفي على تعزيز إنتاجية الموظفين في شركة الذهب بجدة، مع التركيز على الجوانب المالية والمعنوية للتحفيز (Al-Kazlah & Badkook, 2022). وتنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى فهم كيف يمكن للعوامل التحفيزية المختلفة أن ترفع من مستوى الأداء الوظيفي وتقلل من معدلات الغياب والتسرب (Alanizan, 2023).
- التعرف على أنواع التحفيز الوظيفي المؤثرة على الموظفين في شركة الذهب بجدة (Saeed et al., 2018).
 - قياس مدى تأثير التحفيز المالي والمعنوي على إنتاجية الموظفين.
 - تحديد العوامل التي تعزز أو تعيق فعالية التحفيز الوظيفي داخل بيئة العمل.
 - اقتراح استراتيجيات تحفيزية مناسبة لتحسين الأداء والإنتاجية في الشركة.
 - المساهمة في سد الفجوة المعرفية حول التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

تساؤلات البحث :

سؤال البحث الرئيسي : ما مدى تأثير التحفيز الوظيفي على تعزيز إنتاجية الموظفين في شركة الذهب بجدة؟

و يتفرع من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية :

1. ما هي أنواع التحفيز الوظيفي المتبعة في شركة الذهب بجدة؟
2. كيف يؤثر التحفيز المالي على مستوى إنتاجية الموظفين؟
3. ما دور الحوافز المعنوية (مثل التقدير والتطور المهني) في تعزيز إنتاجية الموظفين؟
4. ما العوامل التي تعيق أو تدعم فعالية التحفيز الوظيفي في الشركة؟
5. كيف يمكن تحسين استراتيجيات التحفيز لرفع مستوى الأداء والإنتاجية؟

فرضيات البحث :

انطلاقاً من أهمية التحفيز الوظيفي كعامل مؤثر في أداء الموظفين، يفترض هذا البحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الوظيفي بنوعيه (المالي والمعنوي) وبين مستوى إنتاجية الموظفين في شركة الذهب بجدة. وتم وضع الفرضيات التالية بناءً على الأدبيات السابقة والدراسات المرتبطة بمجال الموارد البشرية (Saeed et al., 2018؛ Al-Kazlah & Badkook, 2022).

الفرضية الرئيسية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الوظيفي وتعزيز إنتاجية الموظفين في شركة الذهب بجدة.

الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي ومستوى إنتاجية الموظفين.

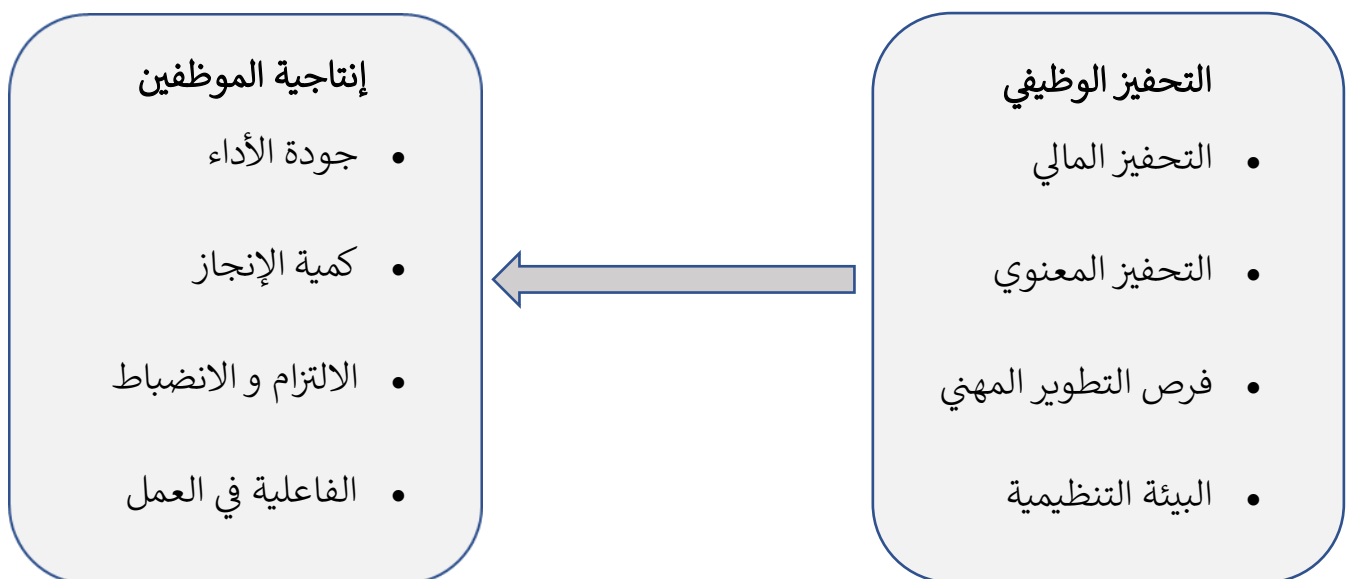
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي (مثل التقدير والتطور الوظيفي) وإنتاجية الموظفين.
- تختلف مستويات إنتاجية الموظفين تبعاً لاختلاف نوع التحفيز المستخدم في الشركة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثير التحفيز على الإنتاجية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة).

نموذج البحث :

يعتمد نموذج هذه الدراسة على العلاقة بين التحفيز الوظيفي كمتغير مستقل، وإنتاجية الموظفين كمتغير تابع. ويتمثل النموذج المفترض في أن زيادة أو تحسين التحفيز الوظيفي، سواء كان مادياً أو معنوياً، يؤدي إلى رفع مستوى إنتاجية الموظفين داخل بيئة العمل.

- **المتغير المستقل :** التحفيز الوظيفي وابعاده : (التحفيز المالي ، التحفيز المعنوي ، فرص التطوير المهني ، البيئة التنظيمية)
- **المتغير التابع :** إنتاجية الموظفين وابعادها : (جودة الأداء ، كمية الإنجاز ، الالتزام والانضباط ، الفاعلية في العمل)

شكل 1- نموذج البحث – من اعداد الباحث –



الدراسات السابقة :

- The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Workers' Productivity: Empirical Evidence from the Construction Industry: (2023) :

المتغير المستقل: التحفيز الداخلي (Intrinsic Motivation) والتحفيز الخارجي (Extrinsic Motivation) .

المتغير التابع: إنتاجية الموظفين (Workers' Productivity) .

الدراسة وجدت أن التحفيز الداخلي والخارجي معًا لهما تأثير إيجابي ذي دلالة على إنتاجية الموظفين في قطاع البناء، بينما كان التحفيز الداخلي هو المتغير الأكثر تأثيرًا من حيث التنبؤ بإنتاجية الأداء.

- تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة عمل الموظفين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية (2023) :

المتغير المستقل: تقييم الأداء (Performance Assessment) .

المتغير التابع: كفاءة الموظفين / إنتاجيتهم وجودة العمل والالتزام (Employee Efficiency and Productivity) .

وجدت الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء وتحسين كفاءة الموظفين، بما في ذلك إنتاجيتهم، جودة عملهم، الانضباط الوظيفي، والدقة في الإنجاز في الشركات السعودية بالقطاع الخاص.

- The Impact of Training and Development on Employee Productivity: Private Companies in Saudi Arabia(2021) :

المتغير المستقل: أبعاد التدريب (مثل: طريقة التدريب، مدة التدريب، اختيار المدربين، أسلوب التقديم، الراحة والتوفير أثناء التدريب) .

المتغير التابع: إنتاجية الموظفين (Employee Productivity) .

أظهرت النتائج وجود علاقة إحصائية بين كل أبعاد التدريب المذكورة ومستوى إنتاجية الموظف في عينة من موظفي شركات خاصة في جدة، مما يعزز الدور الحيوي للتدريب في رفع الأداء والكفاءة .

- تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة عمل الموظفين بالقطاع الخاص في السعودية (2023) :

المتغير المستقل: تقييم الأداء .

المتغير التابع: إنتاجية وكفاءة الموظفين (بما يشمل جودة العمل، الانضباط، الدقة) .

وجدت الدراسة علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء وتحسين كفاءة العاملين في شركات القطاع الخاص السعودية، بما في ذلك الإنتاجية وجودة عملهم والتزامهم (إياد الجهني وآخرون، 2023) .

- أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين – حالة STC الرياض :

المتغيرات المستقلة: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مثل: التوظيف، التدريب والتطوير، التحفيز، وتقييم الأداء .

المتغير التابع: أداء العاملين (كمية العمل المنجز، الالتزام، جودة العمل) .

أكدت الدراسة وجود تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء موظفي شركة الاتصالات السعودية، بما يشمل إنتاجيتهم والتزامهم الوظيفي (ندى المرداس وآخرون).

- جودة حياة العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي والاستغراق الوظيفي في جامعة سعودية :

المتغير المستقل: جودة حياة العمل (بيئة العمل، التنظيم الإداري، الدعم الوظيفي).

المتغير التابع: الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس .
كشفت نتائج الدراسة أن مستويات عالية من جودة الحياة ترتبط بمستويات مرتفعة من الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يعزز من إنتاجيتهم الأكاديمية والتدريسية .

- تأثير تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية العمالة في مصر :

المتغير المستقل: أبعاد تكنولوجيا المعلومات (أنظمة تكنولوجيا المعلومات، الأتمتة الإدارية، الإنترنت).

المتغير التابع: إنتاجية العمالة في منشآت صناعية مصرية .

وجد الباحث أن تحسين استخدام تقنيات نظم المعلومات والأتمتة له أثر إيجابي واضح على إنتاجية العمالة في المؤسسات الصناعية بالإسكندرية، مما يدعم أهمية البنية التقنية في رفع الإنتاجية التنظيمية .

- The Impact of Financial and Non-Financial Incentives on Employee Performance: A Study in the Manufacturing Sector (2021) :

المتغير المستقل: الحوافز المالية (Financial Incentives) والحوافز غير المالية (Non-Financial Incentives).
المتغير التابع: أداء الموظفين (Employee Performance).

أظهرت الدراسة أن كل من الحوافز المالية وغير المالية تساهم في تعزيز أداء الموظفين، مع تفوق الحوافز غير المالية في تحسين جودة الأداء وزيادة رضا الموظفين.

- Motivation and Productivity Relationship: Evidence from Saudi Private Sector Firms (2022):

المتغير المستقل: التحفيز الوظيفي (Job Motivation).
المتغير التابع: إنتاجية الموظفين (Employee Productivity).

أوضحت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستويات التحفيز الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بالسعودية، مع تأكيد على أهمية التحفيز المعنوي كعامل رئيسي.

- The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Workers' Productivity: Empirical Evidence from the Construction Industry (2023) :

المتغير المستقل: التحفيز الداخلي (Intrinsic Motivation) والتحفيز الخارجي (Extrinsic Motivation).

المتغير التابع: إنتاجية الموظفين (Workers' Productivity).

الدراسة وجدت أن التحفيز الداخلي والخارجي معًا لهما تأثير إيجابي ذي دلالة على إنتاجية الموظفين في قطاع البناء، بينما كان التحفيز الداخلي هو المتغير الأكثر تأثيرًا من حيث التنبؤ بإنتاجية الأداء.

المنطلقات النظرية للبحث :

1. مفهوم التحفيز الوظيفي : التحفيز الوظيفي هو العمليات التي تهدف إلى إثارة دافع العمل لدى الموظفين، بما يرفع من مستوى أدائهم وإنتاجيتهم. يشمل التحفيز عوامل داخلية مثل الطموح الذاتي، والعوامل الخارجية مثل الحوافز المادية والمعنوية.

نظريات التحفيز :

- نظرية هرم ماسلو للاحتياجات (Maslow's Hierarchy of Needs): توضح أن الاحتياجات الإنسانية مرتبة في هرم يبدأ من الاحتياجات الأساسية وينتهي بتحقيق الذات، وأن تحفيز الموظفين يتطلب تلبية هذه الاحتياجات تدريجياً.
- نظرية هيرزبرغ للعوامل المزدوجة (Herzberg's Two-Factor Theory): تفصل بين عوامل الرضا (الدوافع) مثل الإنجاز والتقدير، وعوامل عدم الرضا (العوامل الصحية) مثل ظروف العمل والأجر.
- نظرية التوقعات (Vroom's Expectancy Theory): تعتمد على توقع الموظف أن جهوده ستؤدي إلى أداء معين وأن هذا الأداء سيحقق مكافأة مرغوبة.

تأثير التحفيز على إنتاجية الموظفين :

التحفيز الجيد يعزز من:

- زيادة الالتزام الوظيفي.
- تحسين جودة الأداء وتقليل الأخطاء.
- تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي.
- زيادة الإبداع والمبادرة.
- تعزيز رضا الموظف وبالتالي تحسين بيئة العمل.

2. الإنتاجية الوظيفية : تعرف الإنتاجية بأنها العلاقة بين مخرجات العمل ومدخلاته، وتحسين الإنتاجية يعني رفع كفاءة أداء الموظفين بحيث تنتج المؤسسة أكبر قدر من المخرجات بأقل تكلفة وجهد .

الإنتاجية الوظيفية تُشير إلى مدى كفاءة وفعالية الموظف في استخدام الموارد المتاحة (كالوقت والجهد والمعرفة) لتحقيق الأهداف الوظيفية المطلوبة ضمن الإطار الزمني المحدد. وتعني إنتاج أكبر قدر من النتائج أو الخدمات بجودة عالية باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد.

عرّفها (Drucker, 1999) بأنها: "القدرة على إنجاز المهام المطلوبة بأقل وقت وجهد ممكن وبأعلى جودة متاحة، مع تحقيق الأهداف التنظيمية الفردية والعامة."

المنهجية و طرق البحث :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة (التحفيز الوظيفي) وتحليل علاقتها بمستوى إنتاجية الموظفين في شركة الذهب بجدة. يُستخدم هذا المنهج لتحديد العلاقة بين المتغيرات من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة علمية لاستخلاص النتائج والتوصيات.

أدوات الدراسة :

الاستبانة :

تم تصميم استبانة موجهة إلى موظفي شركة الذهب بجدة، بهدف جمع البيانات المتعلقة بمستوى التحفيز (المادي والمعنوي) ومدى تأثيره على إنتاجيتهم.

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة الذهب بجدة، سواء في الأقسام الإدارية أو الفنية، والذين لهم علاقة مباشرة بتلقي الحوافز وأداء المهام اليومية.

عينة الدراسة :

تم استخدام الأسلوب العشوائي البسيط لاختيار عينة ممثلة من مجتمع الدراسة.

حجم العينة: (مثال: 40 موظف) تم توزيع الاستبانات عليهم.

تم تحديد العينة بناءً على عدد العاملين الإجمالي وتوافرهم واستعدادهم للمشاركة في البحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات والتحقق من صحة الفرضيات، وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وقد تم استخدام الأساليب التالية:

الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics):

لعرض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، بالإضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى التحفيز الوظيفي وإنتاجية الموظفين.

اختبار صدق وثبات الأداة:

- تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة ومدى اتساق الإجابات الداخلية.
- كما تم الاستعانة برأي المحكمين والخبراء للتحقق من صدق المحتوى (Content Validity).

تحليل الارتباط (Correlation Analysis):

لقياس قوة العلاقة بين المتغير المستقل (التحفيز الوظيفي) والمتغير التابع (إنتاجية الموظفين)، باستخدام معامل بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression):

لاختبار مدى قدرة التحفيز الوظيفي على التنبؤ بمستوى إنتاجية الموظفين، والتحقق من تأثيره الإحصائي ودلالته.

الإحصاء التحليلي :

تم استخدام منهج الإحصاء التحليلي (Inferential Statistics) بهدف التحقق من فرضيات الدراسة واستنتاج العلاقات بين المتغيرات بناءً على بيانات العينة، ومن ثم تعميم النتائج على مجتمع الدراسة. وقد تم تطبيق عدد من الأدوات التحليلية المناسبة لطبيعة الدراسة، وهي:

1. اختبار بيرسون للارتباط (Pearson Correlation):

لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل (التحفيز الوظيفي) والمتغير التابع (إنتاجية الموظفين). ساهم هذا التحليل في تحديد ما إذا كانت العلاقة طردية أم عكسية، وكذلك درجة قوتها.

2. تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression):

لاختبار قدرة التحفيز الوظيفي على التنبؤ بإنتاجية الموظفين، حيث تم تحليل التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع، وقياس قوة هذا التأثير من خلال معامل التحديد (R^2) والقيمة الاحتمالية (Sig).

3. مستوى الدلالة الإحصائية (Significance Level):

تم اعتماد مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) كحد فاصل لقبول أو رفض فرضيات الدراسة، ما يضمن موثوقية النتائج.

حدود الدراسة :

حدود موضوعية : تركز الدراسة على العلاقة بين التحفيز الوظيفي (بأنواعه: المادي والمعنوي) والإنتاجية الوظيفية، دون التوسع في عوامل تنظيمية أخرى قد تؤثر على الأداء، مثل القيادة، أو الثقافة التنظيمية، أو الرضا الوظيفي بشكل منفصل.

حدود مكانية : تقتصر هذه الدراسة على شركة الذهب بمدينة جدة – المملكة العربية السعودية، ولا تشمل شركات أخرى أو فروعاً في مناطق مختلفة، مما يجعل النتائج خاصة بهذا السياق المكاني.

الحدود الزمانية : تم تنفيذ هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1446هـ / 2025م، وهو الإطار الزمني الذي تم خلاله توزيع الاستبانات وتحليل البيانات.

الحدود البشرية (العينة) :

تقتصر عينة الدراسة على مجموعة من موظفي شركة الذهب بجدة، وتم اختيارهم عشوائياً من مختلف الأقسام.

وبالتالي، فإن النتائج تعكس آراء هؤلاء الأفراد فقط، ولا يمكن تعميمها على جميع موظفي القطاع أو الشركات الأخرى.

الحدود المنهجية :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبالتالي فهي تعتمد على وجهات نظر الموظفين، مما قد يعكس بعض التحيزات الذاتية أو الإدراكية.

المراجع

المراجع :

- Alanizan, S. (2023). How Does Employee Satisfaction and Motivation Affect Productivity? International Journal of Business and Management, 18(2), 55
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p55>
- Basahal, A. R., Jelli, A. A., Alsabban, A. S., Basahel, S., & Bajaba, S. (2022). Factors influencing employee productivity – A Saudi manager's perspective. International Journal of Business and Management, 17(1), 39. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n1p39>
- Al-Kazlah, S. A. H., & Badkook, R. O. (2022). The effect of human resource management practices on employees' motivation and creativity in the private sector of Saudi Arabia. International Review of Management and Marketing, 12(4), 1–9.
<https://doi.org/10.32479/irmm.13215>
- Al-Kazlah & Badkook, 2022 (مقال عن أهمية الحوافز المعنوية وتأثيرها على الموظفين)
<https://www.researchgate.net/publication/360123456> Both SUMOylation and ubiquitination of TFE3 fusion protein regulated by androgen receptor are the potential target in the therapy of Xp112 translocation renal cell carcinoma
- Alanizan, 2023 (دراسة حول تأثير بيئة العمل التحفيزية على معدلات الغياب والإنتاجية)
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-023-01234-x>
- Saeed et al., 2018 (بحث عن العلاقة بين التحفيز الوظيفي ورضا الموظفين وإنتاجيتهم)
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042818303178>
- عن الأهمية العلمية: مقال أو كتاب عن دور البحث العلمي في تطوير بيئة العمل والموارد البشرية .
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01866/full>
- عن الأهمية العملية: تقارير أو دراسات حالة عن تحسين الأداء باستخدام استراتيجيات تحفيز .
<https://hbr.org/2019/07/the-impact-of-employee-engagement-on-performance>
- أثر التحفيز المالي وغير المالي على الإنتاجية : دراسة تبين أن التعويض المالي وغير المالي يؤثران بشكل كبير على إنتاجية الموظفين، سواء جزئياً أو كلياً، مع تأثير مالي أقوى على المدى القصير.
https://proceeding.unmuhjember.ac.id/index.php/iss/article/view/407?utm_source=.com
- الحوافز المعنوية وتأثيرها على الجودة والرضا والإنتاجية : تحليل للحوافز غير المالية يشمل التقدير، التطور المهني، والمشاركة في القرار، مع تأثير ملموس على الرضا والإنتاجية والتحفيز المستدام .
[https://doi.org/10.47205/jdss.2022\(3-III\)49](https://doi.org/10.47205/jdss.2022(3-III)49)
- The Impact of Financial and Non-Financial Rewarding System on Employee Motivation and Productivity – توضيح كيف يؤثر التحفيز المالي (كالرواتب والمكافآت) وغير المالي على إنتاجية الموظفين وتحفيزهم طويل المدى .

<https://www.researchgate.net/publication/388388674> The Impact of Financial and Non-Financial Rewarding System on Employee Motivation and Productivity Balancing Incentives in Modern Workplaces?utm_source=source.com

Exploring Non-Financial Incentives for Employee Motivation in SMEs in Saudi Arabia (Jeddah, 2024) – تبرز تأثير بيئة العمل الجيدة والتقدير والتطوير المهني في تحفيز الموظفين بنسبة مساوية أو أكبر من التحفيز المالي.

<https://www.researchgate.net/publication/384039095> Exploring non-financial incentives for employee motivation in small and medium enterprises in Saudi Arabia?utm_source=source.com

Financial and Non-Financial Compensation on Employee Productivity (Bank Papua, Indonesia, 2024) – تناقش التوازن بين الأشكال المختلفة للتحفيز وأثرها على إنتاجية الموظفين في البيئة الواقعية.

<https://www.researchgate.net/publication/387145131> Financial and Non-Financial Compensation on Employee Productivity?utm_source=source.com

الدراسات حول التحفيز الداخلي والخارجي وتأثيره على الإنتاجية (2024) . استعرضت علاقة التحفيز الداخلي والخارجي بأداء الموظفين وتأثيرها على رضاهم وابتكارهم، مؤكدة ضرورة الموازنة بين نوعي التحفيز.

<https://www.researchgate.net/publication/378976051> Intrinsic extrinsic motivation its impact on organizational performance at Rajkot city A review

النظريات الأساسية في التحفيز
نظرية Self-Determination Theory التي طورها Ryan و Deci، تؤكد أن الاحتياجات النفسية الثلاث (الاستقلالية، الكفاءة، التعلق) تدعم الدافع الداخلي وتساهم في الأداء الأفضل.

https://www.verywellmind.com/what-is-self-determination-theory-2795387?utm_source=source.com

كتاب "Daniel Pink Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us" يعزز فكرة أن الدافع الداخلي (التحكم، التمكين، والهدف) متفوق على المكافآت الخارجية في المهام الإبداعية والمعرفية.

https://en.wikipedia.org/wiki/Drive%3A_The_Surprising_Truth_About_What_Motivates_Us?utm_source=source.com

الأساليب الإحصائية المستخدمة: الوصفية والتحليلية
موثوقية وصدق الاستبانة غالباً يُقاسان بواسطة Cronbach's Alpha وتقييم المحتوى عبر خبراء، كما هو شائع في دراسات HR research .

https://ijsshr.in/v5i12/Doc/71.pdf?utm_source=source.com

الإحصاء التحليلي استخدم: معامل بيرسون للارتباط، تحليل الانحدار الخطي البسيط، بالإضافة إلى T-Test وANOVA عند وجود فئات تصنيفية مثل المؤهل أو سنوات الخبرة .

https://ijsshr.in/v5i12/Doc/71.pdf?utm_source=source.com

- تم التحقق من العلاقة السببية بين التحفيز والأداء باستخدام تقنيات مثل meta-analytic structural equation modeling (MASEM)، مما يظهر أن التحفيز غالبًا ما يكون هو المتغير المسبب للأداء وليس العكس .
https://www.nature.com/articles/s41599-024-03038-w?utm_source.com
- دراسة PT BPRS Puduarta Insani (إندونيسيا) أثبتت أن التحفيز الداخلي والخارجي كلاهما يؤثران بشكل كبير على نتيجة أداء العمال، مع تفوق التحفيز الداخلي في التأثير.
<https://newinera.com/index.php/JournalLaBisecoman/article/view/1553?utm.com>
- تحليل Meta-analysis لربط التحفيز بالأداء الوظيفي عبر بيانات طويلة الأجل، أكد على أن التحفيز (T1) يتنبأ بالأداء (T2) بصورة ذات دلالة إحصائية واضحة .
<https://www.nature.com/articles/s41599-024-03038-w?utm.com>