

بحث مبدئي لرسالة الماجستير

بعنوان

أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين أداء الموظفين

دراسة على القطاع الصحي

برنامج ماجستير إدارة الأعمال – جامعة ميد أوشن

م2025

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين أداء الموظفين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية. وتأتي هذه الدراسة في ظل التحديات الكبيرة التي يواجهها القطاع الصحي من حيث بيئة العمل وضغط المهام، حيث تسعى إلى فهم مدى فاعلية الحوافز في رفع كفاءة العاملين وتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية. وتستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتعتمد على استبانة موجهة للعاملين في المستشفيات والمراكز الصحية العامة.

• المقدمة

يمثل القطاع الصحي أحد أهم القطاعات الحيوية في المملكة، حيث يتطلب جودة عالية في الأداء لضمان تقديم خدمات فعالة للمواطنين. ومع التوسع في الخدمات الصحية، أصبح من الضروري الاهتمام بعوامل تحفيز الكادر البشري. ومن أبرز هذه العوامل: الحوافز المادية كالعلاوات والمكافآت، والمعنوية كالتقدير والتكريم. تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر هذه الحوافز على الأداء وتحليل دورها في تعزيز فاعلية المؤسسات الصحية.

• مشكلة البحث

ما زال العديد من الموظفين في القطاع الصحي يعانون من انخفاض مستويات الرضا الوظيفي والأداء نتيجة لضعف نظم الحوافز، مما ينعكس سلباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة. وتتمثل المشكلة في مدى كفاءة الحوافز الحالية في تحفيز العاملين وتحسين أدائهم.

• أسئلة البحث

السؤال الرئيس :ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين أداء الموظفين في القطاع الصحي؟
التساؤلات الفرعية :

- ✓ ما أنواع الحوافز المطبقة في القطاع الصحي؟
- ✓ ما مدى تأثير الحوافز المادية على أداء الموظفين؟
- ✓ ما مدى تأثير الحوافز المعنوية على أداء الموظفين؟
- ✓ هل هناك فروق في تأثير الحوافز باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟

- **أهمية البحث**

تبرز أهمية البحث من خلال تسليطه الضوء على الحوافز كأداة إدارية فعالة لتحسين جودة الأداء في المؤسسات الصحية، ورفع مستوى الرضا لدى العاملين، مما يساهم في تحقيق الكفاءة التشغيلية والتميز المؤسسي.

- **أهداف البحث**

تهدف الدراسة إلى :

- ✓ التعرف على الحوافز المطبقة في القطاع الصحي
- ✓ قياس أثر الحوافز المادية على الأداء
- ✓ قياس أثر الحوافز المعنوية على الأداء
- ✓ تحليل الفروق في تأثير الحوافز وفقاً للعوامل الديموغرافية

• **فروض البحث**

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وتحسين الأداء: H1
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وتحسين الأداء: H2
- ✓ تختلف فاعلية الحوافز باختلاف الجنس، العمر، المؤهل، المسمى الوظيفي: H3

• الإطار النظري

يتناول الإطار النظري مفاهيم :

- الحوافز :أنواعها، خصائصها، نماذجها
 - الحوافز المادية :المكافآت، البدلات، الحوافز النقدية
 - الحوافز المعنوية :التقدير، الثناء، بيئة العمل الداعمة
 - الأداء الوظيفي :عناصره ومؤشراته
- ويستند إلى نظريات مثل :نظرية الحاجات لماسلو، نظرية التوقع، ونظرية الإنصاف

- **الدراسات السابقة**

تشير الدراسات إلى أن الحوافز تُعد من أبرز محددات الأداء في بيئات العمل، وخصوصاً في القطاعات ذات الطابع الإنساني مثل الصحة

- المنهجية

- ✓ الأداة: استبانة موزعة على موظفي مستشفيات وزارة الصحة
- ✓ العينة: عشوائية بسيطة من مختلف التخصصات

- مجتمع وعينة البحث
- المجتمع: العاملون في المستشفيات الحكومية
- العينة: موظفون من مختلف الإدارات

- أداة جمع البيانات

- استبانة تتضمن:

- بيانات ديموغرافية
- مقياس الحوافز (مادي او معنوي)
- مقياس الأداء (التزام، جودة، كفاءة، إنتاجية)

- خطة التحليل

- ✓ الترميز وتحليل التكرارات
- ✓ اختبار صدق وثبات الأداة
- ✓ تحليل الفروق بين المتغيرات
- ✓ تحليل علاقات الارتباط والانحدار

• حدود البحث

- مكانية: مستشفيات وزارة الصحة في جدة
- زمانية: الفصل الدراسي الثاني 2025م
- موضوعية: الحوافز والأداء فقط دون تناول الرضا الوظيفي أو الولاء التنظيمي

• المصطلحات

- الحوافز المادية: ما يُمنح مادياً كرواتب إضافية
- الحوافز المعنوية: ما يُقدم من دعم نفسي وتقدير معنوي
- الأداء: مدى تحقيق الموظف لمهامه بكفاءة

- الهيكل المقترح
- الفصل الأول: الإطار العام
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: المنهجية
- الفصل الرابع: التحليل
- الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

• المراجع الأولية

- Maslow, A. (1954). Motivation and Personality –
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation –