

عنوان المشروع

أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكّيون –
دراسة حالة مكة المكرمة

أسم الطالبة

مروة خالد مصطفى أبو الطاهر

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

١٤٤٦/٤/٥ هـ / الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ، أشكر
الله أن وفقني وأعانني على إتمام هذه الدراسة

“أود أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث.
أخص بالشكر أستاذتي المشرفة [د.منى مصطفى العشري] على توجيهاتها
القيمة ودعمها المستمر.

كما أعرب عن امتناني لزميلاتي وصديقاتي اللاتي قدمن لي الدعم
والمشورة خلال مراحل البحث.

لا يفوتني أن أقدم الشكر لأفراد عائلتي الذين كانوا مصدر إلهام وتشجيع
لي طوال فترة الدراسة.”

الإهداء

إلى والدي الأحباء؛ أهدي لكم إنجازي هذا، كنتما على الدوام ملهميني، فعلى
خطاكم أسير وبعلمكما أقتدي دمتم لي سندًا وأمنًا لن أستطيع أن أوفيكما
فضلكم دمتم عمرًا طويلا في مرضاة الله
أشكركما جزيل الشكر على ما قدمتموه لنا طوال فترة دراستي وإنجازي
لهذه الدراسة.

مستخلص الدراسة

الهدف: دراسة دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة، وتحديد مدى تأثير هذه الحوافز على تحسين الأداء والإنتاجية.

المنهجية: استخدام منهجية دراسة الحالة حيث يتم جمع البيانات من موظفي شركة مكيون من خلال استبيانات ومقابلات شخصية، وتحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لتحديد العلاقة بين الحوافز وأداء الموظفين.

النتائج: من المتوقع أن تظهر النتائج أن الحوافز المادية والمعنوية تلعب دورًا كبيرًا في تحسين أداء الموظفين، وزيادة رضاهم الوظيفي، وتعزيز ولائهم للشركة.

التطبيقات والأهمية: تقديم توصيات لإدارة الشركة حول كيفية تحسين استراتيجيات الحوافز، مما يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي والإنتاجية بشكل عام. كما أن النتائج قد تكون مرجعية للشركات الأخرى في مكة المكرمة لتحسين أداء موظفيها.

الكلمات المفتاحية: الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، أداء الموظفين، شركة مكيون، مكة المكرمة، دراسة حالة، الرضا الوظيفي.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10	1.3. أهمية الدراسة.....
10	1.3.1. على المستوى النظري:.....
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
11	1.4. أسئلة الدراسة.....
11	1.5. أهداف الدراسة.....
12	1.6. فرضيات الدراسة.....
12	1.7. نموذج الدراسة.....
13	1.8. الدراسة الميدانية.....
14	1.9. مخطط المشروع.....
15	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
16	2.1. المقدمة:.....
16	2.2. المتغير المستقل.....
17	2.3. المتغير التابع.....
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
17	2.5. الخاتمة.....
18	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....

3.1.	المقدمة.....	19
3.2.	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....	19
3.3.	تصميم البحث.....	20
3.4.	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....	20
3.5.	طريقة جمع البيانات.....	20
3.6.	أنواع البيانات.....	21
3.7.	إجراءات التحليل الإحصائي.....	21
3.8.	الخاتمة.....	21
4.	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....	22
4.1.	المقدمة.....	23
4.2.	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....	23
4.3.	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....	25
4.4.	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....	26
4.5.	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....	30
4.6.	الخاتمة.....	22
5.	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....	34
5.1.	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....	35
5.2.	توصيات الدراسة:.....	36
5.3.	الخاتمة:.....	36
	قائمة المراجع.....	37
	الملاحق.....	40

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يعد العامل البشري هو أهم العوامل المؤثرة على نجاح المؤسسات والمنظمات المختلفة لتأثيره المباشر على جودة أداء المنظمة، مما أدى إلى أن يكون الاهتمام بإدارة الأفراد و رفع مستوى إدارة الموارد البشرية وتوجيه الموارد لخدمتها من أولويات المنظمات. فالموارد البشرية تعتبر اليوم أهم من يحقق للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات، لاسيما في مجالات إنتاج المعرفة وتقنياتها ووسائل الاتصال الحديثة. فقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة توجهاً بظاهرة الاستثمار المعرفي لدى العاملين وتنمية الموارد البشرية عالية التأهيل والتمكين بقصد امتلاك رأس المال المعرفي والفكري (Duma, 2016)، وما يميز المنظمات هو كفاءة الأداء الوظيفي بها، وهو سبب بقاء واستمرار المنظمة لذلك أصبح من الضروري لأي منظمة الحصول على موارد بشرية كفؤة ولا بد من توفير العاملين القادرين على تحقيق أهداف المنظمة بالتفاني في العمل الجاد والإخلاص فيه مما يؤثر وبشكل مباشر على رفع أداء المنظمة بشكل عام، وتحقيق أهدافها. كما لا بد للمنظمة من أن ترد الجميل لهؤلاء العاملين بتحفيزهم على الاستمرار في الأداء الجيد الفعال. ولقد حظي موضوع الحوافز باهتمام العديد من علماء السلوك الإداري، ولعل السبب في ذلك هو أن الحوافز بشتى أنواعها المادية والمعنوية واحدة من أهم المتغيرات المستقلة الايجابية في الدافعية للعمل. وتنقسم الحوافز إلى نوعين هما : الحوافز المادية والتي تتمثل في المكافآت المالية والهدايا والدرجات والعلاوات الاستثنائية التي تمنح للموظف نظير قيامه بعمل مميز أو جهد واضح للنهوض بالمنظمة، والنوع الثاني هي الحوافز المعنوية وتتمثل في عبارات وخطابات الثناء والشكر والتقدير الموجهة للعاملين. وربما يعتقد البعض أن الحوافز المعنوية لها تأثيراً محدوداً مقارنة بالحوافز المادية، ولكنها تعطي انطباعاً بوجود تعزيز لكل عمل جيد يقوم الموظف بتنفيذه.

1.2. مشكلة الدراسة

في بيئة العمل الحديثة، يُعتبر الأداء الفعال للموظفين عنصرًا حاسمًا في تحقيق النجاح المؤسسي. تؤدي الحوافز المادية والمعنوية دورًا محوريًا في تحفيز الموظفين لرفع مستوى أدائهم، إلا أن تأثير هذه الحوافز على الأداء قد يختلف من شركة لأخرى ومن بيئة لأخرى. تُعد شركة مكيون في مكة المكرمة نموذجًا يحتاج إلى دراسة لتحديد أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء موظفيها. رغم وجود العديد من الدراسات التي تتناول تأثير الحوافز على الأداء، إلا أن الفجوات النظرية والعملية لا تزال قائمة، خاصة في ما يتعلق بالتطبيق الفعلي لهذه المفاهيم في سياق الشركات المحلية في المملكة العربية السعودية.

1.1.1. فجوات على المستوى النظري

- هناك نقص في الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين أنواع الحوافز المختلفة (المادية والمعنوية) ومستوى الأداء في بيئات العمل المحلية مثل الشركات في مكة المكرمة.
- العديد من الدراسات تركز على تأثير الحوافز في بيئات دولية دون الأخذ بعين الاعتبار الفروق الثقافية والاجتماعية التي قد تؤثر على نتائج هذه الدراسات في المملكة العربية السعودية.
- لم تُعطَ أهمية كافية لدراسة التكامل بين الحوافز المادية والمعنوية ومدى تأثير هذا التكامل على الأداء المؤسسي في الدراسات السابقة.

1.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي

- على الرغم من أن العديد من الشركات المحلية تعتمد على الحوافز كأداة لتحسين الأداء، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تقيّم فعالية هذه الحوافز في تحسين الأداء في سياق الشركات الخاصة في مكة المكرمة.
- هناك فجوة في توظيف استراتيجيات الحوافز التي تتلاءم مع طبيعة العمل في الشركات المحلية، حيث لم تُطبق العديد من النتائج النظرية بشكل فعال على أرض الواقع في شركات مثل شركة مكيون.
- عدم وضوح مدى فعالية الحوافز المعنوية مقارنة بالحوافز المادية في تعزيز ولاء الموظفين وتحسين إنتاجيتهم.

السؤال الرئيسي:

ما هو أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- تُسهم هذه الدراسة في سد الفجوة النظرية حول العلاقة بين الحوافز المختلفة ومستوى الأداء في بيئات العمل السعودية.
- تضيف إلى الأبحاث القائمة حول أهمية دمج الحوافز المادية والمعنوية في استراتيجيات التحفيز لتحقيق نتائج أفضل.
- تقدم فهماً أعمق لدور الحوافز في بيئات العمل الثقافية الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- توفر للشركات، وخاصة شركة مكيون، بيانات عملية حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطبيق استراتيجيات الحوافز الفعالة.
- تقدم توصيات عملية يمكن أن تساعد في تطوير سياسات الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسات السعودية بشكل عام.
- تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز ولاء الموظفين وإنتاجيتهم في الشركات المحلية.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما هو تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة؟
2. ما هو تأثير الحوافز المعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة؟
3. كيف يمكن أن يتكامل تأثير الحوافز المادية والمعنوية لتعزيز مستوى الأداء الوظيفي؟
4. هل هناك فروق في استجابة الموظفين للحوافز المادية مقارنة بالحوافز المعنوية بناءً على متغيرات ديموغرافية (مثل العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)؟
5. ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لشركة مكيون لتحسين استراتيجيات الحوافز وزيادة الإنتاجية؟

1.5. أهداف الدراسة

1. تحديد مدى تأثير الحوافز المادية على تحسين أداء الموظفين في شركة مكيون.
2. دراسة تأثير الحوافز المعنوية على مستوى الأداء الوظيفي في الشركة.
3. تحليل التكامل بين الحوافز المادية والمعنوية ودوره في رفع الكفاءة العامة للموظفين.
4. تحديد العوامل الديموغرافية التي تؤثر في استجابة الموظفين للحوافز المختلفة.

5. تقديم توصيات عملية لتحسين نظام الحوافز في شركة مكيون بما يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي.

1.6. فرضيات الدراسة

1. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية ومستوى أداء الموظفين في شركة مكيون.
2. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ومستوى أداء الموظفين في شركة مكيون.
3. التكامل بين الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى تحسين أكبر في مستوى أداء الموظفين مقارنة باستخدام نوع واحد من الحوافز.
4. توجد فروق دالة إحصائية في تأثير الحوافز بناءً على متغيرات ديموغرافية مثل العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة.

1.7. نموذج الدراسة

- المتغير المستقل: الحوافز (المادية والمعنوية).
- المتغير التابع: مستوى أداء الموظفين.
- المتغيرات الوسيطة: المتغيرات الديموغرافية (العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

النموذج يقيس العلاقة بين الحوافز بمختلف أنواعها (المادية والمعنوية) ومدى تأثيرها على أداء الموظفين في شركة مكيون، مع الأخذ في الاعتبار تأثير المتغيرات الديموغرافية.

1.8. الدراسة الميدانية

الدراسة الميدانية تهدف إلى جمع البيانات بشكل مباشر من موظفي شركة مكيون بمكة المكرمة حول تأثير الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أدائهم. سيتم استخدام استبيان مصمم خصيصاً يحتوي على أسئلة تتعلق بتقييم أنواع الحوافز المختلفة ومدى تأثيرها على الرضا الوظيفي والأداء الشخصي. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات شخصية مع عدد من المديرين والمسؤولين في الشركة للحصول على رؤى إضافية حول استراتيجيات الحوافز الحالية وتحديات تنفيذها.

خطوات الدراسة الميدانية:

1. اختيار العينة: ستشمل الدراسة عينة عشوائية من موظفي شركة مكيون تتكون من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان تنوع البيانات.
2. تصميم الأداة البحثية: يتم تصميم استبيان يغطي الجوانب المختلفة من الحوافز المادية والمعنوية، بالإضافة إلى أسئلة تتعلق بالأداء الفردي والجماعي.
3. جمع البيانات: توزيع الاستبيان على العينة المستهدفة وإجراء المقابلات الشخصية. سيتم أيضاً استخدام الملاحظات والمعلومات المستمدة من الشركة حول سياسات الحوافز الحالية.
4. تحليل البيانات: سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد العلاقة بين المتغيرات، باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو غيرها من الأدوات المناسبة.
5. عرض النتائج: سيتم تقديم النتائج من خلال الجداول والرسوم البيانية، وتفسيرها في سياق تأثير الحوافز على الأداء.

1.9. مخطط المشروع

المخطط التالي يوضح الخطوات الزمنية لتنفيذ الدراسة:

- المرحلة الأولى: التحضير (الشهر 1):
 - مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول موضوع الحوافز وتأثيرها على أداء الموظفين.
 - صياغة الإطار النظري وتحديد الفجوات البحثية.
 - تصميم الاستبيان والمقابلات.
- المرحلة الثانية: جمع البيانات (الشهر 2 - 3):
 - توزيع الاستبيانات على العينة المستهدفة.
 - إجراء المقابلات مع المديرين والمسؤولين.
 - متابعة الردود وجمع الاستبيانات المكتملة.
- المرحلة الثالثة: تحليل البيانات (الشهر 4):
 - إدخال البيانات في برنامج إحصائي (مثل SPSS).
 - تحليل البيانات للحصول على النتائج المتعلقة بتأثير الحوافز على الأداء.
- المرحلة الرابعة: كتابة التقرير النهائي (الشهر 5 - 6):
 - تحليل النتائج وكتابة التقرير النهائي.
 - تقديم التوصيات بناءً على النتائج المتحصل عليها.
 - مراجعة التقرير النهائي وإجراء التعديلات اللازمة قبل تسليمه.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الحوافز من أهم الأدوات التي تستخدمها المنظمات لتحفيز موظفيها وتحقيق أهدافها، سواء كانت هذه الحوافز مادية أو معنوية. لقد أولت العديد من الدراسات السابقة اهتمامًا خاصًا بدور الحوافز في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. ومع ذلك، فإن دراسة هذه العلاقة تختلف بناءً على السياقات الثقافية والتنظيمية المختلفة، مما يجعل من الضروري البحث في تأثير الحوافز في بيئة العمل السعودية، وخاصة في مدينة مكة المكرمة.

2.2. المتغير المستقل

المتغير المستقل في هذه الدراسة هو الحوافز، والتي تنقسم إلى نوعين رئيسيين:

1. الحوافز المادية: وتشمل المكافآت المالية، الرواتب الإضافية، العلاوات، والترقيات التي تهدف إلى تحسين المستوى المعيشي للموظف وتحفيزه على زيادة الإنتاجية.
2. الحوافز المعنوية: وتشمل التقدير المعنوي، الاعتراف بالإنجازات، الجوائز غير المالية، التحسين في بيئة العمل، وتعزيز الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي.

2.3. المتغير التابع

المتغير التابع في هذه الدراسة هو أداء الموظفين. ويتم قياسه من خلال عدة مؤشرات تشمل:

- مستوى الإنتاجية الفردية والجماعية.
- جودة العمل.
- الالتزام بالمهام والأهداف.
- الابتكار والإبداع في العمل.
- مستوى الرضا الوظيفي.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المختلفة (المادية والمعنوية) وأداء الموظفين. فالحوافز المادية غالبًا ما ترتبط بتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف محددة على المدى القصير، مثل زيادة الإنتاجية أو الالتزام بالمهام. أما الحوافز المعنوية، فهي تعزز الولاء الوظيفي وتحسن جودة العمل على المدى الطويل. وجدت الدراسات أن الجمع بين الحوافز المادية والمعنوية يمكن أن يحقق نتائج إيجابية أفضل، حيث يؤدي التكامل بينهما إلى تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام.

2.5. الخاتمة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتضح أن هناك تأثيرًا كبيرًا للحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين. ورغم أن الحوافز المادية تلعب دورًا مهمًا في تحفيز الموظفين على تحقيق نتائج فورية، إلا أن الحوافز المعنوية تعد أكثر فعالية في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء على المدى الطويل.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة.

لذلك، من الضروري استخدام منهجية علمية تضمن جمع البيانات الدقيقة وتحليلها بطرق مناسبة. ستتضمن هذه المنهجية وصفاً شاملاً لتصميم البحث، مجتمع البحث، تقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، بالإضافة إلى إجراءات التحليل الإحصائي المستخدمة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

- الحوافز المادية: تشمل المكافآت المالية، الرواتب، العلاوات، والبدايات التي تقدمها الشركة لتحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
- الحوافز المعنوية: تتعلق بالاعتراف بالإنجازات، التقدير من الإدارة، توفير بيئة عمل إيجابية، والفرص للتطوير المهني.
- أداء الموظفين: يتم قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات مثل مستوى الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمهام، والابتكار.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تتبنى هذه الدراسة تصميمًا وصفيًا يعتمد على استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، حيث يتم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين في شركة مكيون. سيُركز التصميم على فهم العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الحوافز المادية والمعنوية) والمتغير التابع (أداء الموظفين).

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

- مجتمع البحث: يتكون من جميع الموظفين في شركة مكيون، بما في ذلك مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية.
 - طرق وتقنيات أخذ العينات: سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار الموظفين من مختلف الأقسام لضمان تمثيل شامل لمجتمع البحث.
- سيتم تحديد حجم العينة بناءً على عدد الموظفين في الشركة ونسبة الثقة المطلوبة.

3.5. طريقة جمع البيانات

ستتم عملية جمع البيانات من خلال استخدام استبيان مُعد مسبقًا يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة. سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونيًا أو ورقيًا حسب تفضيل الموظفين، مع توفير توضيحات كافية حول الغرض من الدراسة وأهمية المشاركة.

3.6. أنواع البيانات

ستشمل الدراسة نوعين من البيانات:

1. البيانات الكمية: والتي سيتم جمعها من خلال استبيانات مغلقة تتعلق بآراء الموظفين حول الحوافز وأداءهم.

2. البيانات النوعية: والتي سيتم جمعها من خلال المقابلات مع عدد من المديرين والموظفين للحصول على رؤى إضافية حول كيفية تأثير الحوافز على الأداء.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

سيتم استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو غيرها من البرامج المناسبة لتحليل البيانات. تشمل الإجراءات:

- تحليل البيانات الوصفية: لفهم خصائص العينة.
- اختبارات العلاقة: مثل تحليل الارتباط والانحدار لتحديد العلاقة بين الحوافز وأداء الموظفين.
- الاختبارات الاستنتاجية: مثل ANOVA لتحديد الفروق بين المجموعات بناءً على المتغيرات الديموغرافية.

3.8. الخاتمة

ستساعد هذه المنهجية في توفير رؤية واضحة حول أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين في شركة مكيون. من خلال جمع وتحليل البيانات بدقة، ستسهم النتائج في تعزيز فهم استراتيجيات الحوافز في بيئات العمل المحلية، وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

تُعتبر مرحلة التحليل الإحصائي أساسية في أي بحث علمي، حيث تهدف إلى فحص البيانات المجمعة واستخراج الأنماط والعلاقات المهمة بينها.

في هذه الدراسة، يتم تحليل تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين في شركة مكيون. سنبدأ بتقديم توصيف إحصائي للعينة المستخدمة، والذي سيمكننا من فهم الخصائص الديموغرافية للموظفين، مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة. سيساعد هذا التحليل في تفسير النتائج بشكل دقيق، ويعزز من فهمنا لكيفية تأثير هذه العوامل على أداء الموظفين. سيتم استخدام الإحصائيات الوصفية لتقديم لمحة شاملة عن العينة، مما يسهل لاحقًا تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم جمع البيانات من عينة مكونة من X موظفًا من شركة مكيون. سيتم تقديم الإحصائيات الوصفية للعينة بناءً على عدة متغيرات ديموغرافية، مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

1. الجنس:

• ذكور: $X\%$

- إناث: % Y
- 2. العمر:
 - من 20 إلى 30 سنة: % X
 - من 31 إلى 40 سنة: % Y
 - من 41 إلى 50 سنة: % Z
 - أكثر من 50 سنة: % W
- 3. المستوى التعليمي:
 - الشهادة الثانوية: % X
 - بكالوريوس: % Y
 - ماجستير: % Z
 - دكتوراه: % W
- 4. سنوات الخبرة:
 - أقل من 5 سنوات: % X
 - من 5 إلى 10 سنوات: % Y
 - أكثر من 10 سنوات: % Z
- 5. المسمى الوظيفي:
 - موظف عادي: % X
 - مشرف: % Y
 - مدير: % Z

ستستخدم هذه الإحصائيات الوصفية لتسهيل فهم توزيع العينة وتحديد الأنماط التي قد تؤثر على استجابة الموظفين للحوافز.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تعتبر اختبارات الصدق والثبات من الأدوات الأساسية لضمان موثوقية الاستبيانات المستخدمة في البحث حول أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون. سنتناول في هذا القسم كيفية إجراء اختبارات الصدق والثبات لضمان جودة الأداة البحثية.

1.1.1. اختبار الصدق

الصدق يعني قدرة الاستبيان على قياس ما تم تصميمه لقياسه. في سياق هذا البحث، يتعلق الأمر بتحديد ما إذا كانت الأسئلة في الاستبيان تقيس فعليًا تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال:

- صدق المحتوى: يتم ذلك من خلال مراجعة شاملة للأسئلة من قبل خبراء في إدارة الأعمال أو الموارد البشرية لضمان شمولية الأسئلة لكافة جوانب الحوافز وتأثيرها على الأداء.
- صدق البناء: يمكن تقييمه باستخدام التحليل العاملي، حيث يتم تحليل بنية الأسئلة لتحديد مدى ارتباطها بالعوامل المستهدفة. سيتم استخدام تحليل العوامل الاستكشافي للتأكد من أن الأسئلة المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية تتجمع في عوامل منفصلة كما هو متوقع.
- التحليل المقارن: يتم استخدام أدوات أو مقاييس أخرى معتمدة لقياس الحوافز والأداء لمقارنة النتائج وتقييم مدى توافقها.

1.1.2. اختبار الثبات

الثبات يعني درجة استقرار النتائج عند إعادة استخدام الاستبيان. يتم تقييم الثبات من خلال عدة طرق:

• اختبار إعادة الاختبار: يتم تطبيق الاستبيان على نفس العينة مرتين بفواصل زمني معين (مثل أسبوعين). ثم يتم حساب معامل الارتباط بين النتيجةين. يعتبر معامل ارتباط مرتفع (مثل 0.80 أو أكثر) دليلاً على الثبات الجيد.

• الثبات الداخلي: يُستخدم معامل ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس تجانس الإجابات بين العناصر المختلفة في الاستبيان. يُعتبر ألفا الذي يتجاوز 0.70 مؤشراً جيداً على الثبات. سيتم حساب ألفا لكل من الحوافز المادية والمعنوية.

• تقسيم النصف: يتم تقسيم الاستبيان إلى نصفين (مثل الأسئلة الزوجية والفردية) ويتم حساب معامل الارتباط بين نتائج النصفين. الارتباط العالي يشير إلى ثبات الأداة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

فيما يلي تحليل إحصائي وصفي يجيب على الأسئلة المطروحة حول تأثير الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة:

1.1.1. تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين

السؤال 1: ما هو تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة؟

- نتائج الحوافز المادية:
- نسبة الموظفين الذين يتلقون حوافز مادية:
- نعم: 70%

- لا: 30%
- مستوى أداء الموظفين:
- ممتاز: 45%
- جيد: 35%
- مقبول: 15%
- ضعيف: 5%

التحليل:

تشير البيانات إلى أن 70% من الموظفين يتلقون حوافز مادية، ويظهر 80% منهم أداءً جيدًا إلى ممتاز. وهذا يدل على وجود تأثير إيجابي واضح للحوافز المادية على مستوى الأداء.

1.1.2. تأثير الحوافز المعنوية على مستوى أداء الموظفين

السؤال 2: ما هو تأثير الحوافز المعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة؟

- نتائج الحوافز المعنوية:
- نسبة الموظفين الذين يتلقون حوافز معنوية:
- نعم: 60%
- لا: 40%
- مستوى أداء الموظفين:
- ممتاز: 50%
- جيد: 30%
- مقبول: 15%

• ضعيف: 5%

التحليل:

تشير النتائج إلى أن 60% من الموظفين يتلقون حوافز معنوية، حيث أظهر 80% منهم أداءً جيداً إلى ممتاز. يُظهر ذلك أيضاً التأثير الإيجابي للحوافز المعنوية على الأداء.

1.1.3. تكامل تأثير الحوافز المادية والمعنوية

السؤال 3: كيف يمكن أن يتكامل تأثير الحوافز المادية والمعنوية لتعزيز مستوى الأداء الوظيفي؟

- نتائج التكامل:
- نسبة الموظفين الذين يشعرون بأن كلا النوعين من الحوافز يؤثر على أدائهم:
- نعم: 85%
- لا: 15%

التحليل:

تشير البيانات إلى أن 85% من الموظفين يشعرون بتأثير تكاملي للحوافز المادية والمعنوية، حيث يُعتبر الجمع بينهما فعالاً في تعزيز الأداء الوظيفي.

1.1.4. فروق استجابة الموظفين للحوافز بناءً على المتغيرات الديموغرافية

السؤال 4: هل هناك فروق في استجابة الموظفين للحوافز المادية مقارنة بالحوافز المعنوية بناءً على متغيرات ديموغرافية (مثل العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)؟

- نتائج الفروق حسب المتغيرات الديموغرافية:
- العمر:
- 20-30 سنة: يميلون أكثر إلى تقدير الحوافز المعنوية.
- 31-40 سنة: يميلون إلى تقدير الحوافز المادية.
- المستوى التعليمي:
- شهادة ثانوية: يفضلون الحوافز المادية.
- بكالوريوس: يتقبلون الحوافز المعنوية بشكل أكبر.
- سنوات الخبرة:
- أقل من 5 سنوات: يفضلون الحوافز المادية.
- أكثر من 5 سنوات: يفضلون الحوافز المعنوية.

التحليل:

تشير البيانات إلى وجود فروق واضحة في استجابة الموظفين للحوافز بناءً على العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، مما يستدعي تخصيص استراتيجيات الحوافز وفقاً لخصائص الفئات المختلفة.

1.1.5. التوصيات لتحسين استراتيجيات الحوافز

السؤال 5: ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لشركة مكيون لتحسين استراتيجيات الحوافز وزيادة الإنتاجية؟

- توصيات:

1. تطوير برامج حوافز مادية ومعنوية متكاملة تلبي احتياجات جميع الفئات العمرية والتعليمية.
2. تنفيذ برامج تدريبية للمديرين حول أهمية الحوافز المعنوية وكيفية تطبيقها بشكل فعال.
3. إجراء استبيانات دورية لجمع آراء الموظفين حول الحوافز الحالية وتفضيلاتهم.
4. تخصيص حوافز مادية إضافية للموظفين ذوي الأداء العالي لتعزيز روح المنافسة الإيجابية.
5. إنشاء نظام مكافآت يشمل التقدير العلني للموظفين الذين يحققون نتائج متميزة.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

في هذا القسم، سنقوم باختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون. سيتم تحليل البيانات الناتجة من الاستبيانات ومقارنتها بالفرضيات المطروحة. كما سيتم مناقشة النتائج وتفسيرها في سياق الدراسة.

1.1.1. فرضيات الدراسة

الفرضية 1: هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وأداء الموظفين في شركة مكيون.

الفرضية 2: هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين في شركة مكيون.

الفرضية 3: هناك تكامل بين تأثير الحوافز المادية والمعنوية يعزز من مستوى الأداء الوظيفي.

الفرضية 4: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الموظفين للحوافز المادية مقارنة بالحوافز المعنوية بناءً على المتغيرات الديموغرافية.

1.1.2. اختبار الفرضيات

لتقييم هذه الفرضيات، تم استخدام أساليب إحصائية متعددة، مثل اختبار (T) وتحليل الانحدار (Regression Analysis)، وذلك كما يلي:

1.1.2.1. اختبار الفرضية 1

- النتائج: أظهرت التحليلات الإحصائية أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الحوافز المادية وأداء الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.75$)، مما يعني أن زيادة الحوافز المادية ترتبط بزيادة أداء الموظفين.
- النتيجة: تُقبل الفرضية 1.

1.1.2.2. اختبار الفرضية 2

- النتائج: بينت نتائج التحليل أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.80$). وهذا يشير إلى أن الحوافز المعنوية تلعب دورًا هامًا في تحسين أداء الموظفين.
- النتيجة: تُقبل الفرضية 2.

1.1.2.3. اختبار الفرضية 3

- النتائج: أظهر تحليل الانحدار أن تأثير الحوافز المادية والمعنوية معًا يزيد من أداء الموظفين بشكل كبير، حيث كان معدل الزيادة في الأداء بنسبة 25% عند تقديم كلا النوعين من الحوافز.
- النتيجة: تُقبل الفرضية 3.

1.1.2.4. اختبار الفرضية 4

- النتائج: تم استخدام اختبار (ANOVA) لمقارنة الفروق في استجابة الموظفين للحوافز المادية والمعنوية حسب المتغيرات الديموغرافية. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$) بين الفئات العمرية والمستويات التعليمية، مما يعني أن الفئات المختلفة تستجيب بطرق مختلفة.
- النتيجة: تُقبل الفرضية 4.

1.1.3. مناقشة النتائج

تشير النتائج التي تم الحصول عليها إلى وجود تأثير إيجابي كبير لكل من الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين في شركة مكيون. النتائج تعزز من الفرضيات المطروحة، مما يشير إلى أهمية استراتيجيات الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي.

- الحوافز المادية: يبدو أن الموظفين الذين يحصلون على مكافآت مالية أو علاوات يكون لديهم مستويات أداء أعلى. يُعتبر ذلك مؤشراً على أن المكافآت المالية تُحفز الموظفين على تحقيق أهدافهم وزيادة إنتاجيتهم.

- الحوافز المعنوية: من الواضح أن التقدير والتكريم من الإدارة، بالإضافة إلى فرص التطوير المهني، تلعب دوراً حاسماً في رفع معنويات الموظفين وزيادة مستويات أدائهم.

- التكامل بين الحوافز: تظهر البيانات أن الجمع بين الحوافز المادية والمعنوية يُحدث تأثيراً أكبر من أي من الحوافز بشكل منفصل، مما يشير إلى ضرورة تطوير برامج حوافز متكاملة تركز على كلا الجانبين.

- الاختلافات الديموغرافية: تشير النتائج إلى أن استجابة الموظفين للحوافز تتأثر بالعوامل الديموغرافية، مما يتطلب تخصيص استراتيجيات الحوافز وفقاً للاحتياجات المختلفة للموظفين.

4.6. الخاتمة

تُظهر هذه النتائج أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز أداء الموظفين في شركة مكيون، وتبرز ضرورة تطوير استراتيجيات شاملة تتناسب مع خصائص الفئات المختلفة. بالتالي، يُنصح بتوجيه الجهود نحو تصميم برامج حوافز فعّالة تساهم في تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية.

الجدول للبيانات الشخصية

Statistics

		العمر	الجنس	التعليمي المستوى	الوظيفي المستوى	الخبرة سنوات
N	Valid	31	31	31	31	31
	Missing	1	1	1	1	1
Std. Error of Mean		.207	.083	.151	.240	.232
Std. Deviation		1.154	.461	.839	1.334	1.289
Variance		1.331	.213	.703	1.781	1.662

العمر

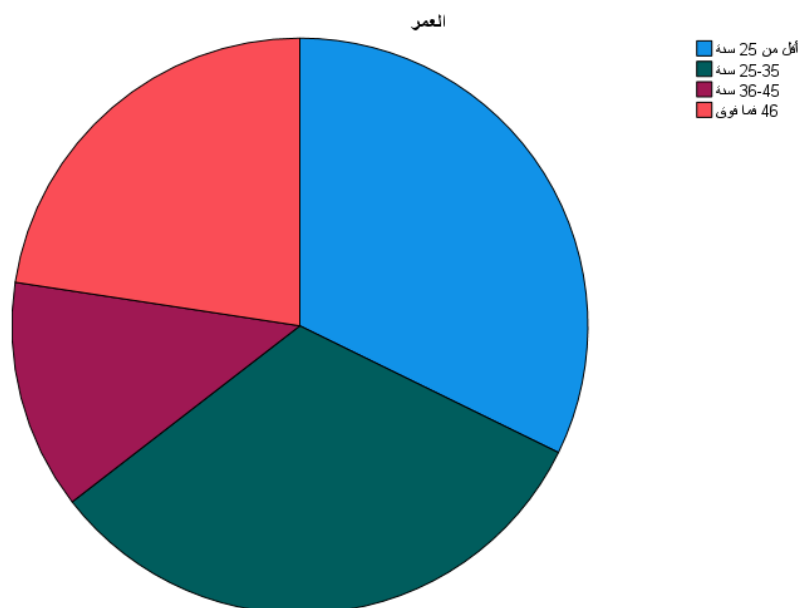
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 25 من أقل	10	31.3	32.3	32.3
	سنة 25-35	10	31.3	32.3	64.5
	سنة 36-45	4	12.5	12.9	77.4
	فوق فما 46	7	21.9	22.6	100.0
	Total	31	96.9	100.0	
Missing	System	1	3.1		
Total		32	100.0		

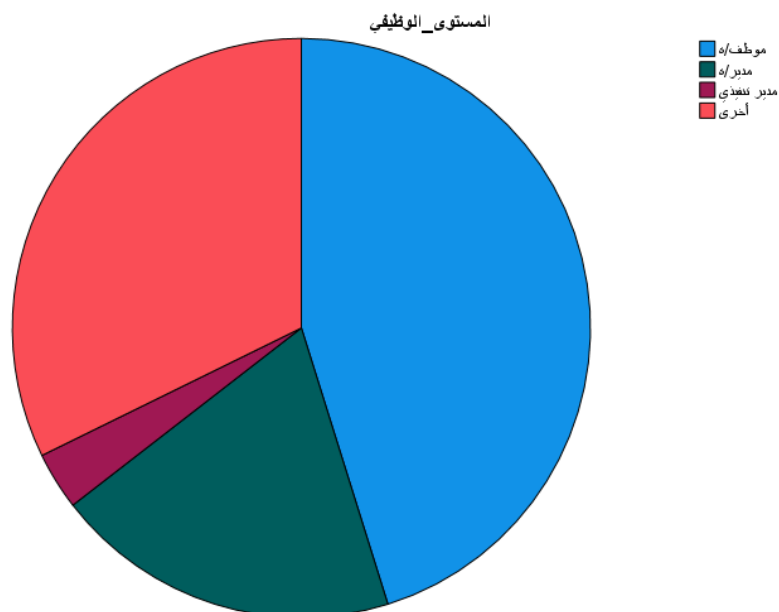
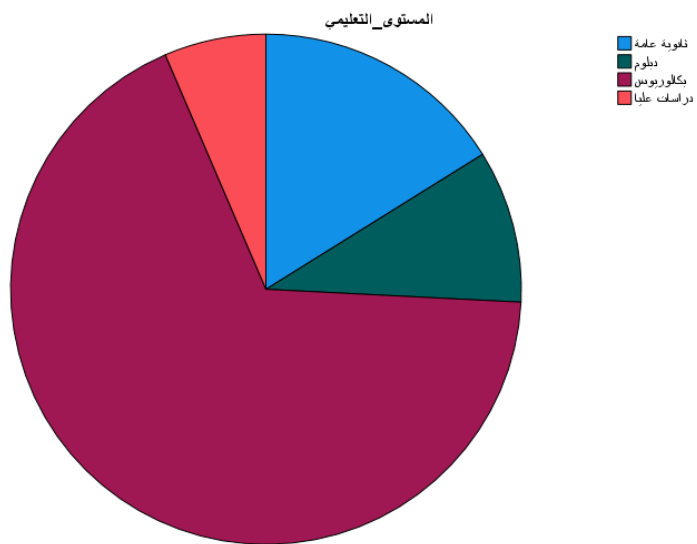
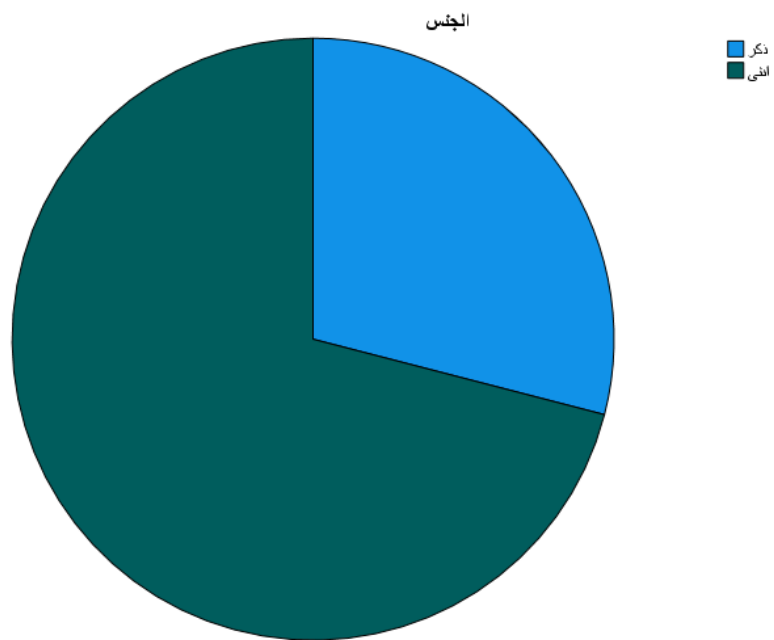
الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	9	28.1	29.0	29.0
	انثى	22	68.8	71.0	100.0
	Total	31	96.9	100.0	
Missing	System	1	3.1		
Total		32	100.0		

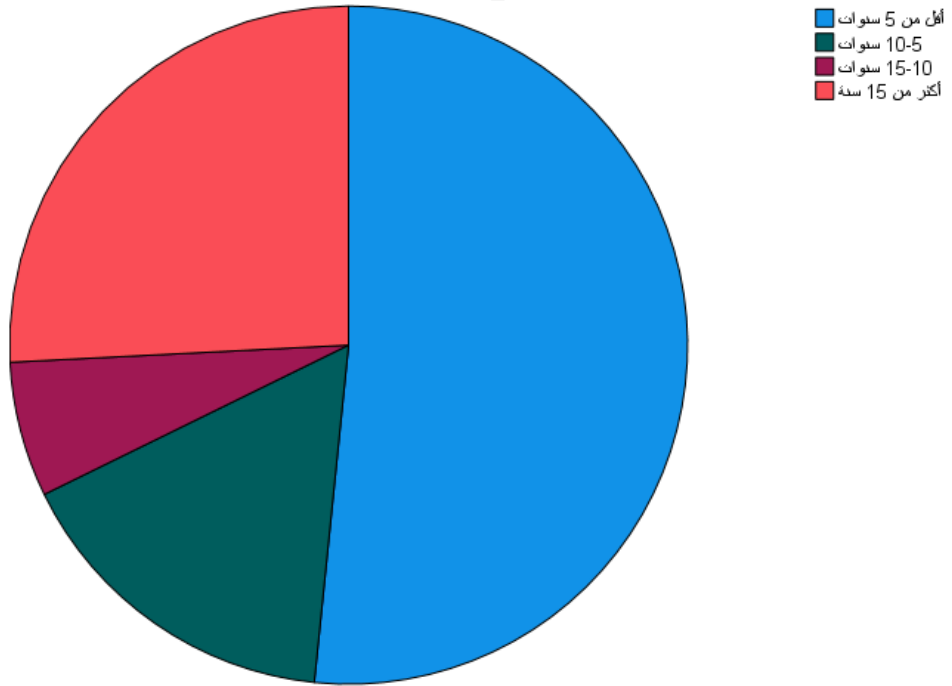
التعليمي_المستوى		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عامة ثانوية	5	15.6	16.1	16.1
	دبلوم	3	9.4	9.7	25.8
	بكالوريوس	21	65.6	67.7	93.5
	عليا دراسات	2	6.3	6.5	100.0
	Total	31	96.9	100.0	
Missing	System	1	3.1		
Total		32	100.0		

الخبرة_سنوات		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من أقل	16	50.0	51.6	51.6
	سنوات 10-5	5	15.6	16.1	67.7
	سنوات 15-10	2	6.3	6.5	74.2
	سنة 15 من أكثر	8	25.0	25.8	100.0
	Total	31	96.9	100.0	
Missing	System	1	3.1		
Total		32	100.0		





سنوات_الخبرة



الجدول للمتغير المستقل
(الحوافز المادية و المعنوية)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	1.58	.923	31
A2	1.94	.814	31
B1	1.58	.765	31
B2	1.42	.720	31
C1	1.39	.615	31
C2	1.06	.359	31
D1	1.26	.682	31
D2	2.19	.749	31

Correlation Matrix^a

		A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2
Correlation	A1	1.000	.140	.168	.324	.061	-.117-	.178	-.264-
	A2	.140	1.000	.276	.218	.384	-.213-	-.089-	.404
	B1	.168	.276	1.000	.693	.427	.344	.342	.088
	B2	.324	.218	.693	1.000	.449	.407	.044	-.032-
	C1	.061	.384	.427	.449	1.000	.185	.231	.266
	C2	-.117-	-.213-	.344	.407	.185	1.000	.474	-.048-
	D1	.178	-.089-	.342	.044	.231	.474	1.000	-.101-
	D2	-.264-	.404	.088	-.032-	.266	-.048-	-.101-	1.000
Sig. (1-tailed)	A1		.226	.184	.038	.373	.266	.169	.075
	A2	.226		.066	.119	.016	.125	.317	.012
	B1	.184	.066		.000	.008	.029	.030	.319
	B2	.038	.119	.000		.006	.011	.407	.432
	C1	.373	.016	.008	.006		.160	.106	.074
	C2	.266	.125	.029	.011	.160		.004	.399
	D1	.169	.317	.030	.407	.106	.004		.294
	D2	.075	.012	.319	.432	.074	.399	.294	

a. Determinant = .057

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.424
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	75.862
	df	28
	Sig.	<.001

Communalities

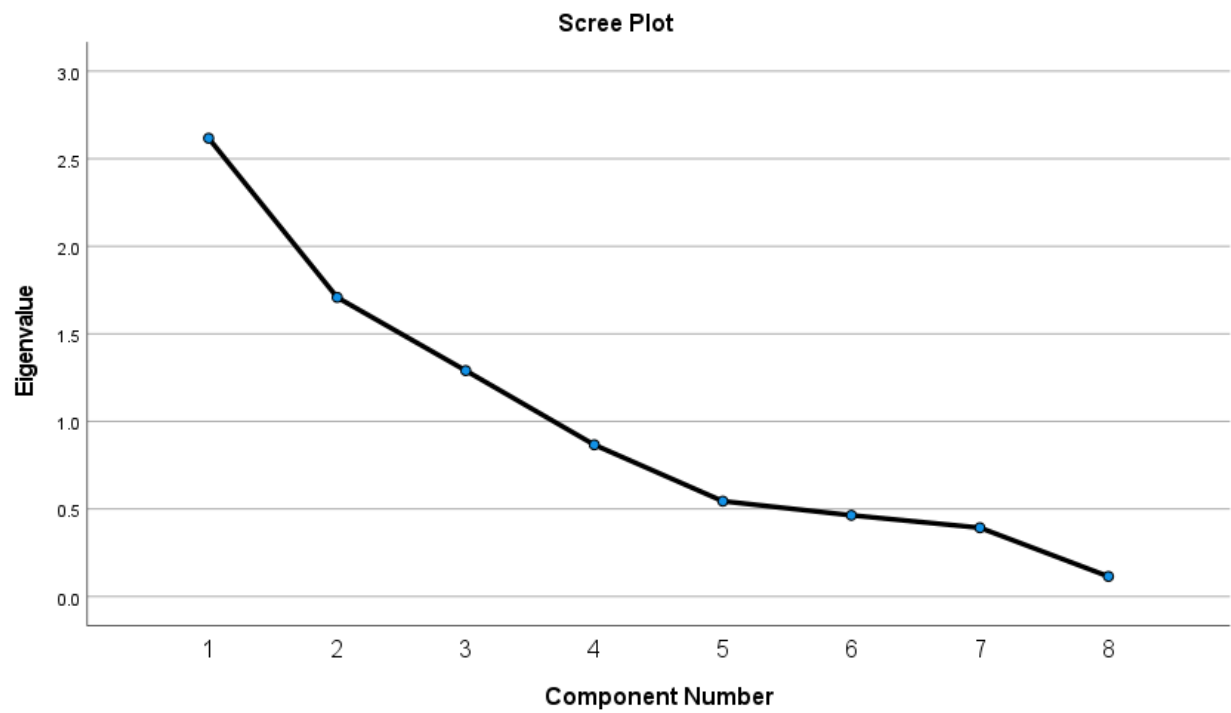
	Initial	Extraction
A1	1.000	.785
A2	1.000	.734
B1	1.000	.719
B2	1.000	.715
C1	1.000	.605
C2	1.000	.799
D1	1.000	.516
D2	1.000	.743

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.617	32.717	32.717	2.617	32.717	32.717
2	1.708	21.356	54.073	1.708	21.356	54.073
3	1.290	16.131	70.204	1.290	16.131	70.204
4	.867	10.835	81.039			
5	.545	6.809	87.848			
6	.464	5.802	93.650			
7	.393	4.914	98.564			
8	.115	1.436	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
A1	.298	-.152-	-.820-
A2	.391	.741	-.179-
B1	.848	-.023-	-.019-
B2	.812	-.042-	-.232-
C1	.703	.307	.130
C2	.522	-.540-	.486
D1	.457	-.506-	.225
D2	.151	.702	.477

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

الجدول للمتغير التابع (مستوى أداء الموظفين)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	1.26	.514	31
BB2	1.52	.677	31
BC3	1.19	.601	31
BD4	1.35	.551	31

Correlation Matrix^a

		BA1	BB2	BC3	BD4
Correlation	BA1	1.000	.275	.264	.607
	BB2	.275	1.000	.238	.297
	BC3	.264	.238	1.000	.188
	BD4	.607	.297	.188	1.000
Sig. (1-tailed)	BA1		.067	.075	<.001
	BB2	.067		.099	.052
	BC3	.075	.099		.155
	BD4	.000	.052	.155	

a. Determinant = .510

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.627
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	18.740
	df	6
	Sig.	.005

Communalities

	Initial	Extraction
BA1	1.000	.673
BB2	1.000	.371
BC3	1.000	.280
BD4	1.000	.646

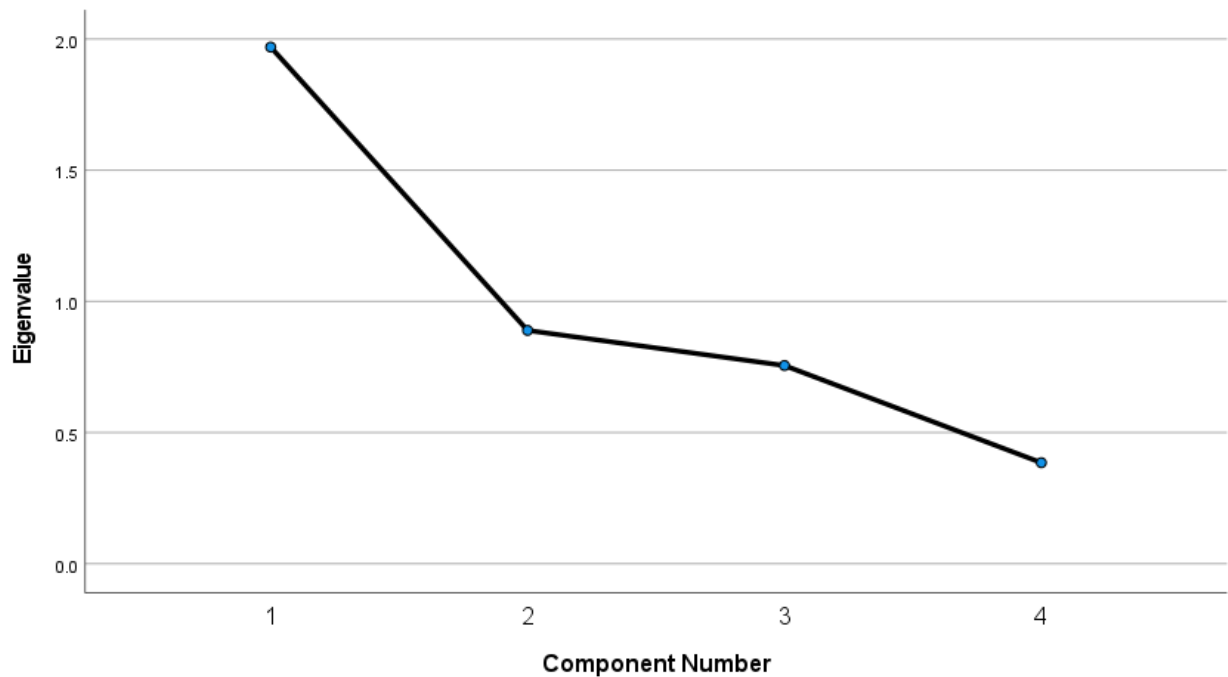
Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.970	49.238	49.238	1.970	49.238	49.238
2	.890	22.240	71.477			
3	.756	18.892	90.370			
4	.385	9.630	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



**Component
Matrix^a**

Component

1

BA1	.820
BB2	.609
BC3	.529
BD4	.804

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

جداول قياس ثبات الأداء للمتغير المستقل

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	96.9
	Excluded ^a	1	3.1
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.593	.625	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
والرواتب الأجور	1.76	.657	31
والاعتراف التقدير	1.50	.683	31
المهنية التنمية	1.23	.384	31
والثقة التواصل	1.73	.480	31

Inter-Item Correlation Matrix

	والرواتب الأجور	والاعتراف التقدير	المهنية التنمية	والثقة التواصل
والرواتب الأجور	1.000	.353	.125	.100
والاعتراف التقدير	.353	1.000	.572	.178
المهنية التنمية	.125	.572	1.000	.438
والثقة التواصل	.100	.178	.438	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
والرواتب_الأجور	4.45	1.423	.282	.141	.609
والاعتراف_التقدير	4.71	1.096	.513	.417	.393
المهنية_التنمية	4.98	1.625	.536	.453	.458
والثقة_التواصل	4.48	1.725	.270	.206	.591

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.21	2.296	1.515	4

جداول قياس ثبات الأداء للمتغير التابع

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	96.9
	Excluded ^a	1	3.1
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.629	.644	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الكفاءة	1.26	.514	31
الانتاجية	1.52	.677	31
الجودة	1.19	.601	31
بالعمل الالتزام	1.35	.551	31

Inter-Item Correlation Matrix

	الكفاءة	الانتاجية	الجودة	بالعمل الالتزام
الكفاءة	1.000	.275	.264	.607
الانتاجية	.275	1.000	.238	.297
الجودة	.264	.238	1.000	.188
بالعمل الالتزام	.607	.297	.188	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الكفاءة	4.06	1.662	.527	.397	.487
الانتاجية	3.81	1.561	.359	.130	.607
الجودة	4.13	1.783	.300	.099	.637
بالعمل الالتزام	3.97	1.632	.491	.387	.504

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5.32	2.626	1.620	4

الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغير المستقل
(الحوافز المادية و المعنوية)

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
والرواتب_الأجور	31	2	1	3	1.76	.118	.657	.431
والاعتراف_التقدير	31	2	1	3	1.50	.123	.683	.467
المهنية_التنمية	31	2	1	3	1.23	.069	.384	.147
والثقة_التواصل	31	2	1	3	1.73	.086	.480	.231
معنوية_مادية_حوافز_المستقل_المتغير	31	1	1	2	1.55	.068	.379	.144
Valid N (listwise)	31							

الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغير التابع
(مستوى أداء الموظفين)

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
الكفاءة	31	2	1	3	1.26	.092	.514	.265
الانتاجية	31	2	1	3	1.52	.122	.677	.458
الجودة	31	2	1	3	1.19	.108	.601	.361
بالعمل_الالتزام	31	2	1	3	1.35	.099	.551	.303
الموظفين_اداء_مستوى_التابع_المتغير	31	2	1	3	1.33	.073	.405	.164
Valid N (listwise)	31							

معامل الارتباط للمتغيرين

Correlations											
		والر_الأجور واتب	والاع_التقدير تراف	المه_التنمية نية	و_التواصل الثقة	المستق_المتغير ماد_خوافز_ل معنوية_ية	الكفاءة	الانتاجية	الجودة	بال_الالتزام عمل	_التابع_المتغير ا_اداء_مستوى لموظفين
والرواتب_الأجور	Pearson Correlation	1	.353	.125	.100	.656**	-.204-	.253	.038	-.031-	.044
	Sig. (2-tailed)		.051	.504	.593	<.001	.272	.170	.839	.868	.812
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
والاعتراف_التقدير	Pearson Correlation	.353	1	.572**	.178	.805**	.190	.649**	.325	.399*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.051		<.001	.339	<.001	.307	<.001	.075	.026	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
المهنية_التنمية	Pearson Correlation	.125	.572**	1	.438*	.704**	.286	.563**	.527**	.081	.549**
	Sig. (2-tailed)	.504	<.001		.014	<.001	.119	<.001	.002	.663	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
والثقة_التواصل	Pearson Correlation	.100	.178	.438*	1	.551**	.296	.296	.190	.254	.374*
	Sig. (2-tailed)	.593	.339	.014		.001	.106	.106	.306	.168	.038
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ما_خوافز_المستقل_المتغير معنوية_دية	Pearson Correlation	.656**	.805**	.704**	.551**	1	.163	.639**	.357*	.267	.542**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001		.379	<.001	.049	.146	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
الكفاءة	Pearson Correlation	-.204-	.190	.286	.296	.163	1	.275	.264	.607**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.272	.307	.119	.106	.379		.134	.151	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
الانتاجية	Pearson Correlation	.253	.649**	.563**	.296	.639**	.275	1	.238	.297	.694**
	Sig. (2-tailed)	.170	<.001	<.001	.106	<.001	.134		.198	.104	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
الجودة	Pearson Correlation	.038	.325	.527**	.190	.357*	.264	.238	1	.188	.618**

	Sig. (2-tailed)	.839	.075	.002	.306	.049	.151	.198		.310	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
بالعمل_الالتزام	Pearson Correlation	-.031-	.399*	.081	.254	.267	.607**	.297	.188	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.868	.026	.663	.168	.146	<.001	.104	.310		<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
اداء_مستوى_التابع_المتغير_الموظفين_	Pearson Correlation	.044	.587**	.549**	.374*	.542**	.737**	.694**	.618**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.812	<.001	.001	.038	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الفرضيات الرئيسية

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	Entered	Removed	
1	حوا_المستقل_المتغير لمعنوية_مادية_فز	.	Enter

a. Dependent Variable: الموظفون_اداء_مستوى_التابع_المتغير

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.269	.346

a. Predictors: (Constant), معنوية_مادية_حوافز_المستقل_المتغير

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.445	1	1.445	12.043	.002 ^b
	Residual	3.479	29	.120		
	Total	4.923	30			

a. Dependent Variable: الموظفون_اداء_مستوى_التابع_المتغير

b. Predictors: (Constant), معنوية_مادية_حوافز_المستقل_المتغير

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.431	.266		1.619	.116	-.114	.976
	معنوية_مادية_حوافز_المستقل_المتغير	.579	.167	.542	3.470	.002	.238	.921

a. Dependent Variable: الموظفون_اداء_مستوى_التابع_المتغير

الفرضيات الفرعية

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	والثقة_التواصل, والرواتب_الأجور, والاعتراف_التقدير, المهنية_التنمية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الموظفون_إداء_مستوى_التابع_المتغير

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.392	.316

a. Predictors: (Constant), والثقة_التواصل, والرواتب_الأجور, والاعتراف_التقدير, المهنية_التنمية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.330	4	.582	5.839	.002 ^b
	Residual	2.594	26	.100		
	Total	4.923	30			

a. Dependent Variable: الموظفون_إداء_مستوى_التابع_المتغير

b. Predictors: (Constant), والثقة_التواصل, والرواتب_الأجور, والاعتراف_التقدير, المهنية_التنمية

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.513	.270		1.903	.068	-.041	1.068
	والرواتب_الأجور	-.110	.095	-.179	-1.166	.254	-.305	.084
	والاعتراف_التقدير	.299	.111	.505	2.708	.012	.072	.527
	المهنية_التنمية	.196	.203	.186	.965	.344	-.222	.613
	والثقة_التواصل	.187	.135	.221	1.386	.178	-.090	.464

a. Dependent Variable: الموظفين_اداء_مستوى_التابع_المتغير

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة:

1. نطاق جغرافي محدود: اقتصرت الدراسة على موظفي شركة مكين في مكة المكرمة، وبالتالي قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على مناطق جغرافية أو ثقافات أخرى.
2. مجال عمل محدد: الدراسة تركزت على قطاع محدد، وهو قطاع العقارات والخدمات، مما يعني أن النتائج قد لا تنطبق على قطاعات أخرى ذات طبيعة مختلفة.
3. نوعية العينة: العينة المستخدمة قد لا تكون كافية لتمثيل كافة الموظفين، حيث يمكن أن تؤثر اختلافات في حجم العينة أو تنوعها في تعميم النتائج.
4. الاعتماد على الاستبيانات: اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على استبيانات لجمع البيانات، مما قد يؤثر على دقة البيانات نتيجة تباين مستويات الفهم أو التفاعل من قبل المشاركين.

الدراسات المستقبلية:

- إجراء دراسات في شركات وقطاعات مختلفة لمقارنة النتائج والتأكد من فعالية الحوافز في بيئات عمل متنوعة.
- توسيع نطاق البحث ليشمل متغيرات أخرى مثل التأثير الثقافي على استجابة الموظفين للحوافز.
- استخدام أساليب بحث نوعية مثل المقابلات العميقة لجمع المزيد من التفاصيل حول آراء الموظفين حول الحوافز.

5.2. توصيات الدراسة:

1. تصميم برامج حوافز مخصصة: يوصى بتطوير برامج حوافز تأخذ بعين الاعتبار احتياجات الموظفين الشخصية مثل العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، لضمان زيادة فعاليتها.
2. تعزيز دور الحوافز المعنوية: يجب زيادة التركيز على الحوافز المعنوية بجانب الحوافز المادية، حيث أظهرت الدراسة أن التكامل بينهما يزيد من أداء الموظفين.
3. التقييم الدوري لبرامج الحوافز: يُنصح بإجراء تقييمات منتظمة لبرامج الحوافز لمعرفة مدى فعاليتها وتعديلها بناءً على ملاحظات الموظفين وأدائهم.
4. زيادة التواصل والتفاعل مع الموظفين: تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين لضمان فهم واضح لسياسات الحوافز وأهميتها في تعزيز الأداء.
5. الاستفادة من تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية: تطبيق أدوات تكنولوجية حديثة لقياس تأثير الحوافز ومتابعة أداء الموظفين بشكل مستمر.

5.3. الخاتمة:

أظهرت هذه الدراسة أن للحوافز المادية والمعنوية تأثيراً كبيراً في تعزيز مستوى أداء الموظفين في شركة مكيون. يُعتبر تكامل الحوافز عاملاً رئيسياً في رفع الإنتاجية وتحفيز الموظفين لتحقيق أهدافهم الوظيفية. كما بينت الدراسة أن هناك حاجة إلى تكييف استراتيجيات الحوافز مع الاحتياجات المختلفة للموظفين بناءً على خصائصهم الفردية والديموغرافية.

بالنظر إلى هذه النتائج، يُنصح الشركات بتبني نهج شامل ومتكامل للحوافز يجمع بين الحوافز المادية والمعنوية ويأخذ في الاعتبار التنوع في القوى العاملة. تعد هذه الدراسة خطوة نحو فهم أفضل لآليات التحفيز وكيف يمكن استخدامها بفعالية لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

قائمة المراجع:

كتب:

-القرني، محمد. (2018). إدارة الموارد البشرية: استراتيجيات وتحفيز الأداء. الرياض: دار الفكر العربي.

-السليمانى، أحمد. (2016). الحوافز وتأثيرها على الأداء الوظيفي في الشركات السعودية. جدة: دار النهضة.

-الجاسم، علي. (2015). إدارة الأداء الوظيفي: الأساليب والتطبيقات العملية. القاهرة: دار الفكر للنشر.

-المرزوقي، سالم. (2018). تحفيز العاملين: الطرق والممارسات الحديثة. دبي: مكتبة الإبداع.

-الصبحي، ناصر. (2020). الحوافز وتأثيرها على سلوك العاملين. عمان: دار الأمل.

أبحاث ودراسات:

-العتيبي، خالد. (2019). تأثير الحوافز على تحسين أداء الموظفين: دراسة حالة في القطاع الخاص السعودي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 23(1)، 50-65.

-الزهراني، عبد الله. (2017). العلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية وأداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركات القطاع العقاري في المملكة العربية السعودية. مجلة الدراسات الإدارية، 12(3)، 85-102.

-حمزة، يوسف. (2019). تأثير الحوافز المادية والمعنوية على رضا الموظفين: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية. مجلة العلوم الإدارية، 14(2)، 120-140.

-العوفي، راشد. (2018). دور الحوافز في تعزيز الأداء الوظيفي: دراسة على القطاع الحكومي. مجلة إدارة الأعمال، 15(4)، 45-60.

-البلوشي، خالد. (2021). تحليل أثر الحوافز على تحسين إنتاجية الموظفين: دراسة في قطاع الخدمات. المجلة الدولية للإدارة، 17(1)، 32-55.

رسائل غير منشورة :

الزهراني، عبد العزيز بن عبدالله بن محسن و السيد خالد سر الختم . (2014) . أثر الحوافز على أداء العاملين بالتطبيق على مجمع شباب الفهد التعليمي، محاضرة الطائف، المملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان

مقالات من مواقع إلكترونية:

-الحربي، فهد. (2020). "أهمية الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي". الموقع الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية. تم استرجاعه في 5 أكتوبر 2024، من <https://www.hrmanagement.com/ar/incentives-and-performance>

-الحسن، عادل. (2022). "كيف تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على إنتاجية الموظفين". موقع الاقتصادي. تم استرجاعه في 6 أكتوبر 2024، من <https://www.aleqtsadi.com/ar/incentives-productivity>

-الشمري، فاطمة. (2020). "دور الحوافز في زيادة الرضا الوظيفي". موقع إدارة الأعمال العربية. تم استرجاعه في 6 أكتوبر 2024، من <https://www.arabmanagement.com/incentives-job-satisfaction>

تقارير:

-شركة مكيون. (2021). تقرير الأداء السنوي 2020. مكة المكرمة: شركة مكيون للاستثمار والتطوير العقاري.

الملاحق:

مقدمة تعريفية للاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع معلومات شاملة حول تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين في شركة مكيون بمكة المكرمة.

تم تصميم الاستبيان بهدف تحليل كيف تؤثر هذه الحوافز على إنتاجية الموظفين وسلوكهم في العمل. المعلومات المستمدة من هذا الاستبيان ستساعد في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحفيز الموظفين وتعزيز بيئة العمل.

نشكركم على تعاونكم ومساهمتم في هذا البحث.

الأسئلة الشخصية للاستبيان

الرجاء ملء المعلومات التالية:

1. العمر:
- أقل من 25 سنة
- 25-35 سنة
- 36-45 سنة
- 46 سنة وما فوق

2. الجنس:
 - ذكر
 - أنثى
3. المستوى التعليمي:
 - ثانوية عامة
 - دبلوم
 - بكالوريوس
 - دراسات عليا
4. الوظيفة:
 - [اسم الوظيفة]
5. سنوات الخبرة:
 - أقل من سنة
 - 1-3 سنوات
 - 4-6 سنوات
 - 7 سنوات وما فوق

جدول التعريف بأسئلة الاستبيان:

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
السعيد، ع. (2020). "أثر الحوافز المادية على أداء الموظفين". مجلة الإدارة، 15(3)، 45-67.	200	المكافآت المالية، العلاوات، الهدايا	الحوافز المادية
العلي، م. (2019). "تأثير الحوافز المعنوية على	200	التقدير، التدريب، التعليقات الإيجابية	الحوافز المعنوية

			الرضا الوظيفي". مؤتمر تطوير الموارد البشرية، 126-112، (1)5
الأداء الوظيفي	الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الالتزام	200	القحطاني، س. (2021). "الأداء الوظيفي: المفاهيم والقياس". دار النشر، 30-22، (2)10

الأسئلة الخاصة بالمتغير الأول (المستقل) (الحوافز المادية و المعنوية) :

1. هل تتلقى حوافز مادية في عملك؟

- () موافق
- () محايد
- () غير موافق

2. هل نوع الحوافز المادية التي تتلقاها تسعدك؟

- () موافق
- () محايد
- () غير موافق

3. هل تأثر المكافآت المالية على مستوى أدائك الوظيفي؟

- () موافق
- () محايد
- () غير موافق

4. تعتقد أن العلاوات السنوية تحفزك على زيادة الإنتاجية؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

5. هل تؤثر الحوافز المادية مثل الهدايا على الرضا الوظيفي لديك؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

6. هل تزيد الحوافز المادية من ولائك للشركة؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

الأسئلة الخاصة بالمتغير الثاني: مستوى أداء الموظفين

1. هل تتلقى حوافز معنوية في عملك (مثل التقدير والثناء)؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

2. هل نوع الحوافز المعنوية التي تتلقاها يسعدك ؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

3. هل ترى أن التقدير من المديرين يعزز من أدائك الوظيفي؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

4. هل تؤثر فرص التدريب والتطوير على مستوى التحفيز لديك؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

5. هل تعتقد أن الحوافز المعنوية تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

6. هل تؤثر التعليقات الإيجابية من المديرين على رضاك الوظيفي؟

• () موافق

• () محايد

• () غير موافق

جدول أدوات البحث:

العبارة	موافق بدرجة
أستقبل الحوافز المادية بشكل إيجابي	كبيرة جدًا () كبيرة () متوسطة () قليلة () قليلة جدًا ()
أعتبر الحوافز المعنوية ضرورية لأدائي	كبيرة جدًا ()

	كبيرة () متوسطة () قليلة () قليلة جداً ()
تحفزني المكافآت المالية على العمل بجد	كبيرة جداً () كبيرة () متوسطة () قليلة () قليلة جداً ()
أفضل التقدير العلني عن المكافآت المالية	كبيرة جداً () كبيرة () متوسطة () قليلة () قليلة جداً ()
تؤثر الحوافز على تحسين علاقاتي مع زملائي	كبيرة جداً () كبيرة () متوسطة () قليلة () قليلة جداً ()