

عنوان المشروع
أثر الحوافز على أداء العاملين
Effectiveness of Incentives on Employee
Performance

أسم الطالب
مهند موسى سعيد تنبكتي
المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 - الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

الحمد لله عز وجل الذي وفقني على إتمام مشروع التخرج
والصلاة والسلام على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين.

كما يسرني أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى

مشرقتي الدكتورة/

منى مصطفى العشري

كل عبارات الشكر والتقدير لن توفيك حقك، لقد بذلتى جهوداً مضاعفة في العمل
وكان ذلك من جميل اخلاقك، نسأل الله ان يجزيك عنا كل الخير واتوجه بالشكر لكل
الاصدقاء ولعائلتي لأنهم لم يتركوني يوماً، قدموا لي الدعم والامل لهم كل الشكر
والامتنان على كل نصيحة منحتوني إياها في وقت من الأوقات وكنت احتاج لها
بشدة، فجزا الله الجميع عني خير الجزاء

الإهداء

الى امي الحبيبة: عجز البيان وطأطأت كلماتي
وتسارعت في خاقتي نبضاتي
أمي حنانك في الفؤاد ولم يزل
ظلا ظليلا في ربيع حياتي
إلى القلب الذي لا تغلبه الأيام بل يغلب الأيام من أجلنا فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم
(والدي الحبيب) أطال الله في عمره
إلى إخوتي من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.
ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مساندتي
ومدي بالمعلومات القيمة....
أهدي إليكم بحثي
وأقدم لكم تحياتي، فتقبلوها مني بكل تواضع

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز على الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء العاملين بشركة مصفاة أرامكو السعودية موبيل المحدودة (سامرف) حيث إن الرضا الوظيفي للعاملين من أهم العوامل ذات التأثير الايجابي نحو بذل المزيد من الجهد باتجاه تطوير وتحسين أداء العاملين. تمثلت مشكله البحث في التساؤل التالي: ما هو أثر الحوافز على أداء العاملين؟ بنيت فروض البحث على أن هنالك علاقة ايجابية بين الحوافز وأداء العاملين، بالإضافة إلى أن هناك علاقة طرديه بين الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الإحصائي ومنهج دراسة الحالة في تحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها من المصادر الأولية والثانوية واستخدم الباحث الاستبيان اداة للدراسة وتكونت عينة الدراسة من 300 موظف بشركة سامرف ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث:

- أن نسبة عالية من أفراد العينة المبحوثة أكدوا أن منح الحوافز يزيد من مستوي الأداء.
- هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين.
- هناك مشاركة من العاملين في اتخاذ القرارات للشركة.
- هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين.
- هناك مشاركة من العاملين في اتخاذ القرارات للشركة.
- تساهم الحوافز المقدمة لي في تحسين وضعي المادي.
- الحوافز تزيد من الولاء للعمل.
- وبناء عليه أوصي البحث بالعديد من التوصيات من أهمها:
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بناء على نشاطهم وخبراتهم وقدراتهم حتى يشعر الموظف بانتمائهم للشركة
- ربط الأجور والمكافآت بمستوى الجهد المبذول والتركيز على عنصر العدالة وهو مما سترك آثار إيجابية على أداء العاملين.
- توفير جو نفسي انفعالي محبب مما يؤدي إلى تحسين التعليم ويساعد العاملين على التركيز في أعمالهم المهنية والقيام بها على أكمل وجه ممكن.

جدول المحتويات

1-----	الشكر والتقدير
2-----	الإهداء
3-----	مستخلص الدراسة
7	1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1 المقدمة:
10	1.1 مشكلة الدراسة
10	1.1.1 فجوات على المستوى النظري
11	1.1.2 فجوات على المستوى التطبيقي
11	1.2 أهمية الدراسة
11	1.2.1 على المستوى النظري:
11	1.2.2 على المستوى التطبيقي:
12	1.3 أسئلة الدراسة
12	1.4 أهداف الدراسة
13	1.5 فرضيات الدراسة
25	1.6 نموذج الدراسة
27	1.7 الدراسة الميدانية
29	1.8 مخطط المشروع
30	2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة
31	1.1 المقدمة:
33	1.2 المتغير المستقل
33	1.3 المتغير التابع
34	1.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
34	1.5 الخاتمة
35	3 الفصل الثالث: منهجية الدراسة
36	1.6 المقدمة
37	1.7 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
38	1.8 تصميم البحث (بصلة البحثي)
41	1.1 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

41	مجتمع البحث :	2.1.1
41	عينة البحث :	2.1.2
42	طريقة وتقنيات أخذ العينة:	2.1.3
44	طريقة جمع البيانات	1.2
44	أنواع البيانات	1.3
46	إجراءات التحليل الإحصائي	1.4
46	الخاتمة	1.5
48	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	3
49	المقدمة	1.6.
49	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	1.7.
53	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	1.8.
61	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	1.9.
64	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	1.10.
67	الخاتمة	1.11
69	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	4
72	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	1.12
74	توصيات الدراسة:	1.13
76	الخاتمة:	1.14
78	قائمة المراجع	
81	الملاحق	5

جدول الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل 1	نموذج البحث: تم تصميمها بواسطة الباحث 2024	12
الشكل 2	منهجية البحث: ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب 2024	14
الشكل 3	هيكل المشروع تم تصميمها بواسطة الباحث 2024	18

جدول الجداول

الجدول	العنوان	الصفحة
جدول 1	تأثير استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على سلوك المستهلكين	24-23
جدول 2	سلوك المستهلك الشرائي للمنتجات الغذائية	26-25

1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يرتكز نجاح أو فشل المنظمات المعاصرة على مدى تحكمها واهتمامها وتأثيرها الصحيح لأهم مورد تملكه وهو العنصر البشري ، والذي يعتبر الثروة النادرة التي تتسابق المنظمات لتوفيرها كمأ ونوعاً بالشكل الذي يزيد من فعاليتها فالمنظمات تحاول تعظيم أرباحها والبقاء في السوق في ظل المنافسة ، ومن بين العوامل التي تحقق ذلك دراسة سلوك العاملين وكيفية التأثير على نفسيتهم بالشكل الذي يزيد من ولائهم ورضاهم ، وهذا من خلال إشباع حاجياتهم وتحقيق رغباتهم بما يضمن توجيه جهودهم لخدمة أهداف المنظمة بحيث لا يتعارض مع رغباتهم وأهدافهم الشخصية. ولعل أهم السبل للوصول إلى أداء عال وراقي هو إستخدام نظام حوافز فعال والذي بواسطته يمكن إستثارة دوافع العاملين والتأثير عليها بما يخدم مصالح العمل والعمال. فالحوافز عالم واسع من القيم المادية والمعنوية ومحور مركزي لفعاليات ونشاطات المنظمات المعاصرة في بيئة العمل. فالحوافز المادية هي ما يطلق عليها أنظمة التعويضات المباشرة مثل الرواتب والأجور والعلاوات ومنها المعنوية أو ما يطلق عليها أنظمة التعويضات غير المباشرة فهي تتعلق بالأمن والرضى الوظيفيين مثل: إستقرار العمل، المشاركة في صنع القرار، الالتزام والانتماء والترقية وتقدير جهود العاملين بالشكر والثناء. ويضيف الباحث أيضاً التدريب كأحد المحفزات التي تتضمن المادية والمعنوية معاً. إن إجراءات التسيير التي تنجح في التأثير على سلوك و أداء الأفراد العاملين وفعاليتهم في المنظمة نادرة ومن المعلوم أن أهم عامل من عوامل الإنتاج في المنظمة هو العنصر البشري الذي يعتبره الباحثون ركيزة من أهم الركائز التي تبني المنظمة استراتيجيتها عليه ، حيث أن هذا العنصر الثمين القادر على التطور والسعي إلى تحقيق وتعظيم أهداف المنظمة إذا أحس بالولاء والانتماء والخوف على مصالحها ، وهي بدورها تحقق له الجو الملائم للإستفادة من كفاءته وذلك بإستعمال نظام تحفيز فعال والذي يعتبر كسياسة تنتهجها المنظمة لرفع معنويات العاملين وزيادة الطاقة المحركة لهم لتقديم أداء راقى وبالعكس اذا ما انعدم هذا التحفيز فمن المنطقي أن يتسرب العاملون من المنظمة. إن المنظمة الناجحة هي تلك المنظمة التي تعرف كيف تستغل كفاءة وفعالية عاملها فقد عمل الباحثون في سبيل الحصول على الوصفة الكاملة لرفع الكفاءة المهنية للأفراد العاملين وقيام الإدارة بإختيار العناصر الفعالة للمنظمة وربط أهدافها بالأهداف الشخصية للعاملين التي تنعكس إيجاباً على أدائهم. ويمكن القول بان المنظمة الناجحة تقوم بوضع نظام حوافز فعال قادر على التأثير بالإيجاب على أداء العاملين بالشكل الذي يزيد من ولائهم للمنظمة ومساعدتها على الربح والبقاء ولا شك أن الإدارة بالأهداف والنتائج تؤكد على أنها تلك الإدارة التي تجعل العاملين يعملون لتحقيق ذاتهم من خلال تحقيق أهداف المنظمة بربط ذلك بتلك. وعلى العكس من ذلك فان المنظمات التي لا توجد بها نظم واضحة وشفافة للحوافز لا يشعر العاملون بها بالاستقرار ولا بالرضى الوظيفي

مما ينعكس سلباً على أدائهم. ومن هنا يتضح أنَّ الحوافز بمثابة المقابل للأداء المتميز سواء كان ذلك في الكمية أو الجودة أو الوفرة في وقت العمل أو في التكاليف وإلا أصبحت عبئاً إضافياً على الشركة.

إن الحوافز عالم واسع من القيم المادية والمعنوية ومحور مركزي لفعاليات ونشاطات المنظمات المعاصر في بيئة العمل، فهي تغيرات الاحتياجات الفرد، لذا فهي تمثل بالنسبة له دوافع شخصية داخلية، كما تنتظر دارية بالدرجة الأولى، فكلما اتجهت السلوكية في الإدارة إلى هذه الدوافع بوصفها مشكلة تنظيمية واختلقت عن دوافع الأفراد ورغباتهم في بيئة المنظمة، تصبح قضية تحفيزهم على العمل داخل المنظمة عملية معقدة، لذا يمكن القول أن الهدف من التحفيز هو توجيه سلوك الأفراد وتقويته ومواصلته لتحقيق الأهداف المشتركة، وبناء على ذلك فإن الحوافز ماهي إل وسيلة إشباع حاجات الأفراد داخل المؤسسة. فالحوافز متعددة ومتنوعة منها الحوافز المادية وهي ما يطلق عليها بأنظمة التعويضات المباشرة مثل الرواتب والأجور والعالوات ومنها المعنوية أو ما يطلق عليها بأنظمة التعويضات الغير مباشرة فهي تتعلق بالآمن والرضى الوظيفي مثل استقرار العمل، المشاركة في صنع القرار اللتزام والالتناء والترفيه وتقدير جهود العاملين وهذا ما يؤدي إلى تعزيز الثقافة التنظيمية كما أن الثقافة التنظيمية في المؤسسات تتطور مع الوقت، وتتكون من التفاعل الاجتماعي والتضامن بين العاملين فيها، والقوة القوة النسبية لهذا التفاعل والتضامن هي التي تحدد نوع الثقافة الموجودة، فهي تستمد من المعتقدات والقيم المشتركة بين العاملين في المؤسسة، وهي التي تخلق الهوية وتولد الإحساس بالهدف والمعنى، وتجعل العاملين في المؤسسة يشعرون أنهم جزء من الكل. وتلك الثقافة تيسر اندماج العاملين الجدد في المؤسسة، وتعزز التزامهم والالتزام كل من ينتمي إليها بقيمتها وأهدافها، كما أنها تجعل عمل المؤسسة ورسالتها أمراً ذا معنى، وتعمل كقوة مرشدة جامعة توجه كل العاملين فيها، لذا فينبغي أن تكون الثقافة التنظيمية في المؤسسة متطابقة مع رسالتها وبيئتها، مما يدفع العاملين لإظهار المزيد من الاهتمام بالعمل الذي يقومون به للوصول واستخدام أفضل لطاقتهم وقدراتهم مما يزيد من إنتاجية المؤسسة في الحجم والكم، ويحسن من خدماتها وعطاءاتها في النوع، الأمر الذي تنعكس آثاره الإيجابية على زيادة دخل العاملين، وأيضاً زيادة إيرادات المؤسسة في نفس الوقت. ومن هنا اتضح أن المؤسسة الجزائرية الاقتصادية تلجأ إلى التحفيز من أجل تعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، بالإضافة إلى رفع الإنتاجية وتحقيقها أهدافها ومصالحها المرجوة، والاستمرارية والبقاء في المستقبل. ولذلك فقد قسم البحث إلى قسمين أساسيين: قسم نظري وآخر ميداني وقد شمل القسم النظري ثالث فصول. الفصل الأول: خاص بالإطار العام للدراسة؛ تم فيه صياغة الإشكالية وأسباب وأهمية وأهداف الدراسة، كما شمل هذا الفصل على أهم مفاهيم الدراسة (الدور، التحفيز، الثقافة التنظيمية، المؤسسة الاقتصادية)، بالإضافة إلى تعرضنا للدراسات السابقة المفسرة لهذا الموضوع، وأهم النظريات التي فسرت التحفيز والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية الاقتصادية. أما الفصل الثاني: فقد تم تخصيصه للمتغير الأول (التحفيز)؛ حيث تناولنا فيه: خصائص نظام الحوافز الفعال، أنواعه، أهميته، أهدافه، مبادئه، أسسه ومقوماته، ثم تطرقنا إلى مراحل، مشكلاته وأسبابه وفي الأخير إلى شروطه ومتطلباته. أما الفصل الثالث: تطرق إلى أسس الثقافة التنظيمية وأثرها على المؤسسة، وقد تناولنا فيه عناصرها وخصائصها، أهميتها، مستوياتها، أبعادها، أنواعها، وكما

أشرنا الى وظائفها والعوامل المؤثرة فيها، طرق تقويتها وآلياتها، بالإضافة الى أثارها على المؤسسة. أما الفصل الرابع: تحدثنا فيه عن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية؛ حيث قمنا بالتعريف بالمؤسسة أي مصنع الجر وذكرنا المنهج الذي اعتمدنا عليه، وحدد مجتمع وعينة الدراسة وذكرنا الأدوات المستخدمة وبعد جمع المعلومات قمنا بتفريغ البيانات وحللناها على ضوء فرضيات الدراسة، وأنهينا بجملة من النتائج وأخيرا عرضنا خاتمة هذه الدراسة .

1.1.1. مشكلة الدراسة

تعمل الإدارة جاهدة إلى تحسين أداء العاملين فيها ودفعهم تجاه الأهداف المرسومة بالوسائل الممكنة المشروعة كافة، لذا تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1/ ما مستوى الحوافز المادية لدى شركة سامرف؟
- 2/ ما مستوى الحوافز المعنوية لدى شركة سامرف؟
- 3/ ما هو أثر الحوافز المادية على أداء العاملين؟
- 4/ ما هي أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين؟
- 5/ هل هناك علاقة بين الحوافز الايجابية وشعور العاملين بالانتماء للشركة؟
- 6/ هل هناك اهتمام من قبل ادارة شركة سامرف محل التربص بتحسين أداء العاملين؟
- 7/ هل يوجد علاقة في استجابات أفراد عينة الدراسة بين استخدام الحوافز وتحسين الأداء لدى موظفي شركة سامرف؟
- 8/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول أثر الحوافز في تحسين مستوى الأداء لدى موظفي شركة سامرف تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة)؟

1.1.1 فجوات على المستوى النظري

الفجوة النظرية في هذا البحث يمكن تحديدها في عدم وجود دراسات محددة تبين اثر الحوافز على العاملين في تحسين جودة العمل في المملكة العربية السعودية

فجوات على المستوى التطبيقي

1.1.2

الفجوة التطبيقية في هذا البحث تكمن في عدم وجود حوافز داخل شركة سامرف. على الرغم من ان الحوافز متاحة وتوفر العديد من الحلول لتحسين أداء العاملين داخل الشركة. الا انه قد يكون هناك قصور في تطبيق هذه الحلول مما يؤثر سلبا على كفاءة العمل.

واهم سؤال كيف يمكن تعزيز استخدام الحوافز لتحسين كفاءة العمل داخل شركة سامرف؟

1.2 . أهمية الدراسة

ومن هنا اتضح أنه من الضروري على أي شركة أن تقوم باختيار العاملين الأكفاء وذوي المهارات والتعرف على طرق قياس الأداء ودراسة الولاء لتحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة للعاملين والرضا عن الأداء بالنسبة للشركة .

- يعتبر منح الحوافز من الأمور الضرورية لأنه مع اتساع الأعمال وازدياد التخصصات تعقدت الأمور وازدادت المشاكل المتمثلة في الشكوى من العاملين بصورة عامة قد يؤدي إلى قصور في الأداء، ويعتبر موضوع الحوافز من الموضوعات الحيوية التي وجدت اهتماماً في الباحثين لذا تهتم هذه الدراسة بالتعرف على المناخ التعليمي وأثره على دافعية العمل لدى المعلمين .
- التحقق من أن نظام التحفيز المطبق في سامرف له تأثير واضح على أداء العاملين.

من المتوقع أن تصل الدراسة إلى نتائج وتوصيات تفيد صانع القرار الإداري، في تحسين عملية الأداء في شركة سامرف

1.2.1 على المستوى النظري:

2. الأهمية النظرية لهذا البحث تكمن في توفير فهم أعمق لدور الحوافز في تحسين أداء العاملين. يمكن لهذا البحث في تطوير نظريات جديدة او في تأكيد النظريات الحالية المتعلقة بالحوافز بالإضافة الى ذلك يمكن ان يساعد البحث في تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الحوافز

1.2.2 على المستوى التطبيقي:

الأهمية العملية لهذا البحث تكمن في تقديم توصيات وارشادات عملية قابلة للتطبيق في شركة سامرف وغيرها من الشركات. من خلال فهم أفضل للحوافز في تحسين أداء العاملين.

1.3 أسئلة الدراسة

- ١/ ما مستوى الحوافز المادية لدى شركة سامرف؟
- ٢/ ما مستوى الحوافز المعنوية لدى شركة سامرف؟
- ٣/ ما هو أثر الحوافز المادية على أداء العاملين؟
- ٤/ ما هي أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين؟
- ٥/ هل هناك علاقة بين الحوافز الايجابية وشعور العاملين بالانتماء للشركة؟
- ٦/ هل هناك اهتمام من قبل ادارة شركة سامرف محل التربص بتحسين أداء العاملين؟
- ٧/ هل يوجد علاقة في استجابات أفراد عينة الدراسة بين استخدام الحوافز وتحسين الأداء لدى موظفي شركة سامرف؟
- ٨/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول أثر الحوافز في تحسين مستوى الأداء لدى موظفي شركة سامرف تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة)؟

1.4 أهداف الدراسة

1. التعرف علي واقع العاملين في شركة سامرف.
2. التعرف على نوعية الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين بشركة سامرف.
3. معرفة أثر الحوافز على تطوير فعالية الأداء للمعلمين.
4. الوقوف على أنواع الحوافز المقدمة للعاملين بشركة سامرف.
5. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة أفراد العينة حول أثر الحوافز في تحسين مستوى الأداء لدى موظفي شركة سامرف، وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.
6. التوصل إلى توصيات ومقترحات من أجل إيجاد نظام حوافز فعال.

1.5 فرضيات الدراسة

- التحفيز: معنى حفز في معجم مختار الصحاح حَفَزَهُ دفعه من الخلف بالسوق أو غيره. وقد جاء في المعجم الوسيط: حَفَزَهُ إلى الأمر / حَفَزَهُ على الأمر: حثه عليه وحركه، دفعه إليه حفزه النجاح على المواظبة"
الحافز اصطلاحاً: هو عملية تنشيط الموظفين بطرق إيجابية أو سلبية بهدف زيادة معدلات الإنتاج وتحسين الأداء (أبو شيخة، 2000م).

تعرف الحوافز بأنها "مثير خارجي يعمل على خلق أو تحريك الدافع (مثير داخلي) ويوجه الفرد إيجاباً نحو الحصول على الحافز بما يؤدي لإشباع الفرد لسلوك معين يتفق مع الأداء الذي تطلبه الإدارة حسن، 2002م، ص161)

ويعرف (ماهر) الحوافز بأنها المقابل المادي والمعنوي الذي يقدم للأفراد كتعويض عن أدائهم

المتميز (ماهر، 2009، ص 248)

ويرى (شاويش) الحوافز بأنها فرص أو وسائل توفرها إدارة المؤسسة أمام العاملين لثبر بها رغبتهم وتخلق لديهم الدافع من أجل الحصول عليها عن طريق الجهد والعمل المنتج، والسلوك السليم، وذلك لإشباع حاجاتهم التي يحسون ويشعرون بأنها بحاجة إلى الإشباع شاويش، 2011م، ص 208

تعرف الحوافز إجرائياً على أنه مجموعة الإجراءات التي تقوم بها أمانة عمان الكبرى، لتحسين الأداء لدى موظفيها، وتشمل إجراءات التحفيز المادية والمعنوية والاجتماعية، ويمثل التحفيز المتغير المستقل للدراسة، وتم تقصي أثره على تحسين الأداء باستخدام أداة الدراسة (الاستبانة) المعدة من قبل الباحث.

- الحوافز المادية: يعرف المطيري الحوافز المادية بأنها هي التي تشبع حاجات الفرد المادية وتحفزه على الإنتاجية وتنمية وتطوير أدائه، حيث تهدف الحوافز المادية إلى رفع الكفاءة وتحسين الأداء، ويعرف الحافز المادي بأنه الحافز ذو الطابع المالي أو النقدي أو الاقتصادي، وهو يتمثل فيما يحصل عليه الفرد من مزايا وحقوق كالرواتب والأجور والعلاوات والبدلات المالية والتعويضات والمكافآت والمعاشات التقاعدية والمشاركة في الأرباح. (المطيري، 2005م، ص 51)
هي الأجور والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة، والمكافآت والمشاركة في الأرباح، والتأمين الصحي والتعويضات، والمزايا العينية ذات القيمة المادية.

- الحوافز المعنوية: هي الحوافز التي لا تعتمد على المال في إثارة العاملين على العمل، بل تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري الذي هو كائن حي له أحاسيس ومشاعر وتطلعات اجتماعية يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله في المؤسسة (شاويش، ٢٠١١، ٢١٠)

الترقية واحترام وتقدير جهود العاملين واستقرار العمل، وإثراء العمل، وتحسين ظروف العمل.

- أداء العاملين: هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول نوعية الجهد، ونمط الأداء (الهيبي، 2005م، ص25)

العمل الذي يقوم به العامل أو الموظف بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين، ويؤدي بطريقة معينة، (أبو علفة، 2002، 270)

ويعرفه (محمد) بأنه نتيجة التفاعل بين الجهد والإمكانات وإدراك الدور (محمد، 2000، 210)

كما يعرفه (هلال) بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي يرتبط بها. (هلال، 1996، 1) ويعرف إجرائياً بأنه أثر جهود الفرد في تحقيق المهام المكونة لوظيفته.

أهمية الحوافز

تلعب الحوافز دوراً فعالاً ومهماً في إنتاجية العاملين، وتتبع أهمية الحوافز من حاجة الفرد إلى الاعتراف بأهمية ما يقوم به من مجهودات وإنجازات، فتقدير الغير لذلك الجهد عن طريق الحوافز، يعتبر من الأمور المهمة التي تساهم في إشباع مجموعة الحاجات الأساسية المتفاعلة في نفس الفرد. وتتبع أهمية الحوافز من أهمية زيادة الإنتاجية بالمؤسسة وتحقيق رضا الأفراد العاملين بها، وكلما زادت درجة رضا العاملين كلما زاد حماسهم تجاه العمل وبذلوا أقصى جهدهم في زيادته وتعتبر الحوافز أداة من أنجح الأدوات التي تستخدمها المنظمة لدفع عاملها نحو العمل بحماسة وهمة تحقيقاً لأهدافها، وبالتالي لا بد لها من الاهتمام بها كأداة فاعلة لتحقيق أهدافها التنظيمية وإن كان الأجر يتكامل مع الحافز في إشباع حاجات العاملين، فإن الأجر يعتبر الحافز الأول للعمل وبهما معاً تتحقق الدافعية ويقدر إشباعها يأتي العمل، وبالتالي فالحافز هام وأساسي لدفع العمل. ونجد المنظمات تتنافس في تقديم الحافز الذي يدفع لرضا العاملين، وها الحافز بشقيه المادي (النقدي) والمعنوي هام من حيث يعتبر أداة لرفع كفاءة العاملين وتفجير قدراتهم وطاقاتهم، كما أنه يؤدي للاستقرار النفسي للعاملين، وبالتالي يرفع قدرتهم على التركيز في العمل، كما أنه يؤدي إلى خلق روح الإبداع فيهم والتطوير وتتبع أهميته أيضاً من اعتباره أداة لتحقيق الرضا للعاملين .

تتبع الأهمية الأساسية للحفز أهمية العنصر البشري كأحد عناصر الإنتاج التي يمكن الفرد من وأهداف المنظمة وأهداف المجتمع المتمثلة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعتبر الحوافز التي تتمثل بنتائج عملية الحفز ومصادرهما الأساسية هي أحد أهم الوسائل لرفع كفاءة الموارد البشرية في المنظمة الأخرى من اختبار وتدريب أي جهود الموارد البشرية وتوجيهها .

وتظهر أهمية الحوافز في استمرارية العاملين في المؤسسة وانتمائهم للمنظمات ورفع كفاءة الإنتاجية.

تعتبر الحوافز أداء مهمة في أيدي القيادات الإدارية والمشرفين والإداريين في أي منظمة، حيث يمكن استخدامها لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوك العاملين أنفسهم ونحو غيرهم، ونحو المنظمة وأهدافها وطموحاتها وإدارتها، ونحو الإنتاجية وعملياتها ومن أهم ما يمكن أن تقوم به الحوافز الآتي:

- المساهمة في إشباع حاجات الأفراد العاملين ورفع روحهم المعنوية مما يؤدي إلى تحقيق هدف أنساني في حد ذاته، عرضاً رئيساً له انعكاساته على زيادة إنتاجية هؤلاء الأفراد، وتعزيز انتمائهم وعلاقتهم مع المنظمة وإدارتها ومع أنفسهم.
- المساهمة في تنظيم منظومة احتياجات الأفراد العاملين وتنسيق أولوياتهم وتعزيز التناسق بينها بما يجسم أهداف المنظمة وتطلعاتها، وسياساتها وقدراتها على تلبية مطالب العاملين وأهدافهم.
- المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحرك هذا السلوك وتعزيزه وتوجيهه أو تعديله أو تغييره أو إلغائه... الخ .
- المساهمة في تعزيز العاملين لأهداف المنظمة أو سياساتها وتعزيز قدراتهم وميولهم الكيفية معاً، لا العاملين كثيراً ما يسيئون فهم الإدارة ويخضعون ممارستها إلى تفسيرات كثيرة قد تكون خاطئة، مما يولد مناخاً يسيء للفهم .
- والعداوة السلبية بين الطرفين وبصورة ينعكس سلباً على المنظمة والعاملين معاً .
- تنمية عادات أو قيم سلوكية جديدة تسعى المنظمة إلى وجودها في صفوف العاملين
- تنمية الطاقات الإبداعية والابتكارات لدى العاملين ويضمن بالنتيجة ازدهار المنظمة وتفوقها

وأيضاً تظهر أهمية استخدام الحوافز المالية في الآتي:

1/ الدافع للعمل لدى غالبية الأفراد: هو زيادة الدخل وعلى الرغم من أن الدافع المالي ليس الدافع الوحيد المؤثر على الأداء، إلا أن الفشل في استخدامه كحافز سوف للأهداف شروط أساسية لتنمية الدافعية لدى الأفراد.

2/ التعبير صراحة عن أنماط السلوك التي يتم المكافأة عنها، أن التحديد الواضح لأنماط السلوك المرغوبة ومستويات الأداء التي يتم المكافأة عنها، والصياغة الجيدة للأهداف شروط لتنمية الدافعية لدى الأفراد.

3/ الاستخدام المتقطع للحوافز: يعتبر التعزيز المتقطع أكثر فعالية من التعزيز المستمر تجعله يفقد كثيراً من جاذبيته، كما يجعل رد الفعل السلبي قويا عندما يتم منعه لسبب أو آخر، وأسوأ من ذلك عندما يتم الاستناد إلى الحافز لأداء العمل المطلوب بشكل عادي، انظر إلى الحوافز الثابتة على المرتب، هل يمكن اعتبارها حافزا لقد أصبحت جزءا من الراتب تستلزم رد فعل الموظف إذا تم منعها

4/ منح الحافز فور تحقيق الأداء الجيد: قد يفقد الحافز الكثير من تأثيره على الأداء لو انه لم يتوافق معه في نفس الفترة الزمنية، فقد يقل حماس الفرد وتقل رغبته في زيادة جهده الوظيفي، نظرا لان المكافأة سوف يتم الحصول عليها في نهاية العام أو بعد فترة زمنية طويلة. الم تسمع قول رسول الله صلي الله عليه وسلم (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) .

5/ استمرارية المعلومات المرتدة: أن توافر المعلومات عن الأداء بشكل منظم ترفع من معنويات العاملين في حالة ارتفاع الأداء نظرا لتوقيع المكافأة، كما أنها تفيد في تعديل سلوك البعض الآخر يوافق مستوى الأداء الفعلي مع المستوى المتوقع .

أنواع الحوافز:

توجد تصنيفات متعددة ومتنوعة للحوافز، وهي متداخلة مع بعضها البعض، حيث تعددت تقسيمات الباحثين في مجال الحوافز لوسائل وأساليب يمكن للإدارة استخدامها للحصول على أقصى كفاءة ممكنة. ويمكن تقسيمها كالآتي:

1/ الحوافز المادية: وهي لحوافز التي تقدم للعاملين في شكل مادي سواء كانت نقود أو أشياء عينية أو خدمات مختلفة تشبع حاجة مادية لديهم، كإشباع حاجات الطعام والشراب والسكن والملبس والنقل والاستقرار في العمل وتشمل المكافآت المالية والخدمات التي تقدمها المنظمة للعاملين وتسهم في استقرارهم في العمل، وتأخذ هذه الحوافز أشكالاً مختلفة ومتعددة وكلها تؤدي إلى إشباع حاجات العاملين المختلفة.

كذلك تعتبر كل المكافآت التشجيعية التي تمنح للعاملين في شكل بدلات أو خدمات تصنف ضمن الحوافز المادية بما في ذلك المشاركة في الأرباح والعلاوات ويدخل ضمنها أيضاً الضمانات التي تقدمها المنظمة لعمالها كالتأمين الصحي أو التأمينات الاجتماعية وباختصار فإن كل حافز يشبع رغبات وحاجيات الفرد للفرد غير معنوي يعتبر حافز مادي .

وبصفة عامة يمكن القول بأن الحوافز المادية تعتبر من أهم العوامل وأكثرها تأثيراً في اندماج الفرد برغبة وإخلاص للعمل متى كانت الأجور مناسبة وكفيلة بإشباع متطلبات الفرد وهي كالآتي :

- الأجور والمرتبات يعتبر الأجر من أهم الحوافز المادية التي تحث الأشخاص لبذل الجهد والعمل، إذ أنه كلما زاد الأجر زاد حافز العامل على بذل الجهد وتحسين مستوي الأداء .

- التعويضات تمثل التعويضات حافزاً إضافياً لبذل المزيد من الجهود، ومنها العلاوات والمنح والبدلات وطبيعة العمل .
 - المزايا العينية ذات القيمة المادية وتكون على عدة أشكال منها: الأجهزة وبطاقات السفر والغذاء وحضور الحفلات ومهمات السفر .
 - ظروف العمل ومتطلباته المادية تشكل الظروف المادية المحيطة بعمل الأفراد مثل: الآلات، التجهيزات، مكان العمل. عاملاً مؤثراً على أداء هم في العمل ورغبتهم به فكلما زادت وتحسنت ظروف العمل كان استعداد الفرد للعمل أكبر .
 - الزيادات الدورية وتكون حافزاً على أساس ربطها بالإنتاجية والأداء ويكون أساس كفاءة الفرد
- ركائز التحفيز المادية :
- يجب أن يكون للتحفيز المادي أساس ومعياري يحدد الحكم والكيف، الذي يمكن أن تصمم بناء عليه نظم الحوافز المادية للعاملين بفرض أن تكون متناسبة وفعالة بالقدر الكافي الذي تطمح أن تحقق الحوافز منه أهدافها. ومن أهمها:
- أن يكون عادلاً ويطبق وفقاً للقوانين واللوائح الإدارية النافذة على الجميع .
 - أن يكون مناسباً لما يبذله الشخص من جهود في العمل .
 - أن يكون متوافقاً مع المعدلات المحددة للأداء .
 - أن يكون مشبعاً للحاجات النفسية .
- ٢ / الحوافز المعنوية:

وهي الحوافز التي تشبع الحاجات النفسية والذاتية حيث أنها حوافز غير مادية، وتشبع هذه الحوافز الحاجات المتعلقة بالشعور بالإعزاز في العمل والشعور بالتقدم والرقى والشعور بالمركز الأدبي والمكانة الاجتماعية والتقدير والثناء، ومن أمثلتها الاحترام في المجموعة والأوسمة المختلفة والشهادات التقديرية والتكريم والمدح والنشر بصحيفة الانجاز والنقل لموقع عمل أفضل، كذلك المشاركة والكلمة الطيبة .

أهمية الحوافز المعنوية:

تعتبر الحوافز المعنوية هامة للعاملين خاصة أنها تشبع حاجات معنوية يحتاجون إليها باستمرار، كذلك فإن الحوافز المادية وحدها لا ترضي الإنسان، حيث أن هناك حاجيات بخلاف المادة يسعى الفرد لإشباعها وكثيراً ما يترك الإنسان عملاً يدر عليه الكثير من المال لكنه لا يجد فيه راحة نفسية أو رضا معنوي فيهجره بالرغم من يحققه من عائد مجزي.

وتعتبر الحوافز المعنوية موضوعاً محورياً في مجال الإدارة وذلك لارتباطه بالعنصر البشري، خاصة بالكوادر التي تتميز بالكفاءة والقدرة والإبداع بوجه خاص.

أثر الحوافز على أداء العمل :

تترك الحوافز بأنواعها ايجابية أو سلبية بلا شك الأثر على أداء معظم العاملين، فيما لها من آثاراً اقتصادية واجتماعية على متلقي الحوافز، ويتمثل الأثر الوظيفي في الجهود التي سببها الموظف الذي تلقى الحوافز من اجل الحفاظ على المكانة والصورة المأخوذة عنه، وتترجم من خلال تقديم الجهود المساوية لمقدار الحافز الذي تم منحه إياه إضافة لتوفير جو تنافسي بين الموظفين، نظرا لتطلعهم للحصول على حوافز أسوة بزملاء العمل، وهذا بدوره يؤدي بالنتيجة إلي رفع كفاءة العمل. أما الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تحققها الحوافز المادية التي يتحصل عليها الموظف، فهي غالباً ما تساهم في حل المشكلات المادية التي يعاني منها الموظف وأسرته، فتكون الحوافز أوجدت حلولاً لمشاكل اقتصادية واجتماعية، تولد لدى الموظف الشعور بالانتماء إلى مؤسسته .

إضافة للعلاقة العضوية بين الكفاءة الإنتاجية والدوافع المتمثلة بظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات الأفراد أن الإدارة تستطيع أن تحرك الرغبة في الفرد عن طريق إرضاء دوافعه وحاجاته التي تؤدي لرفع الكفاءة الإنتاجية للفرد .

والكفاءة في العلاقة بين مساهمة الفرد الشخصية في أداء ونتائج أدائه على اعتبارات خطط الحوافز من قاعدة الهرم حتى نهايته تعنى بخصوصية توجهات الإدارة.

وهناك أهداف أساسية ثلاث لإدارة نظم الحوافز والمكافآت كي تحقق الأداء المنظور الذي وضعت من اجله وهي :

- الاستقطاب والاحتفاظ لموظفين مناسبين للمنظمة .
 - تحسين وتطوير مستويات أداء الموظفين.
 - تطوير التشريعات والقوانين المتعلقة بالتوظيف أي لا يكون هناك تعارض مع حقوق العاملين.
- ويكون بإنجاز الأهداف السابقة ضماناً لحوافز تنافسية تشجع وتدعم أداء أعضاء المنظمة، والاستقطاب والاحتفاظ بعاملين مؤهلين وتخفيض من دوران العمل وتسرب الكفاءات من المنظمة، مع الحفاظ على الحقوق والامتيازات التي كفلها القانون للموظف.

وهناك العديد من أنواع خطط التحفيز ومنها مثلاً برامج الحوافز الفردية التي تزيد الدخل لعاملين محددين من خلال زيادات في الراتب الأساسي مقابل تحقيق معايير أداء فردية مسبقة.

نجد أن هناك حاجة لخطّة ناجحة للحوافز ومتكاملة، تعنى بحاجات ورغبات الفرد العامل وتحقق توقعاته، تهدف لتطوير الأداء الفردي وتحقق بالتوازي إرضاء الفرد وتنمية وتطوير الأداء المؤسسي.

العوامل التي تؤثر على سياسات استخدام نظام الحوافز :

إذا لم تستخدم المؤسسات أو المنظمات نظام الحوافز بالطريقة الفعالة أو وفق التصميم المرسوم لها وإعطاء كافة فئات العاملين، وفق الخطّة المحددة للنظام فإنه يعرض المؤسسات إلى مخاطر عديدة أهمها:

- زيادة الزمن المتفق على انجاز المهام والأعمال عن الوقت الفعلي المحدد .
- انخفاض معدلات الإنتاج إلى مستويات أقل من الأهداف المحددة .
- انخفاض جودة الخدمات والمنتجات وشعور العاملين بعدم الرضا في أعمالهم. سيادة اللامبالاة وغياب روح المسؤولية في الأعمال التي يقوم بها العاملون .
- ارتفاع نسبة دوران العمل، وترك المؤسسة حيث توفر فرص عمل في مؤسسات أخرى.
- ارتفاع نسبة الغياب عن العمل.
- الابتعاد عن الشك والارتياح في جدوى كل قضية تطرح في المؤسسة وسد آفاق النجاح وازدياد المطالب والشكاوى باستمرار في كل وقت وكل مناسبة

أهمية الحوافز

تلعب الحوافز دوراً فعالاً ومهماً في إنتاجية العاملين، وتتبع أهمية الحوافز من حاجة الفرد إلى الاعتراف بأهمية ما يقوم به من مجهودات وإنجازات، فتقدير الغير لذلك الجهد عن طريق الحوافز، يعتبر من الأمور المهمة التي تساهم في إشباع مجموعة الحاجات الأساسية المتفاعلة في نفس الفرد. وتتبع أهمية الحوافز من أهمية زيادة الإنتاجية بالمؤسسة وتحقيق رضا الأفراد العاملين بها، وكلما زادت درجة رضا العاملين كلما زاد حماسهم تجاه العمل وبذلوا أقصى جهدهم في زيادته وتعتبر الحوافز

أداة من أنجح الأدوات التي تستخدمها المنظمة لدفع عاملها نحو العمل بحماسة وهمة تحقيقاً لأهدافها، وبالتالي لابد لها من الاهتمام بها كأداة فاعلة لتحقيق أهدافها التنظيمية وإن كان الأجر يتكامل مع الحافز في إشباع حاجات العاملين، فإن الأجر يعتبر الحافز الأول للعمل وبهما معاً تتحقق الدافعية ويقدر إشباعها يأتي العمل، وبالتالي فالحافز هام وأساسي لدفع العمل. ونجد المنظمات تتنافس في تقديم الحافز الذي يدفع لرضا العاملين، وها الحافز بشقيه المادي (النقدي) والمعنوي هام من حيث يعتبر أداة لرفع كفاءة العاملين وتفجير قدراتهم وطاقاتهم، كما أنه يؤدي للاستقرار النفسي للعاملين، وبالتالي يرفع قدرتهم على التركيز في العمل، كما أنه يؤدي إلى خلق روح الإبداع فيهم والتطوير وتنبع أهميته أيضاً من اعتباره أداة لتحقيق الرضا للعاملين .

تتبع الأهمية الأساسية للحفز أهمية العنصر البشري كأحد عناصر الإنتاج التي يمكن الفرد من وأهداف المنظمة وأهداف المجتمع المتمثلة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعتبر الحوافز التي تتمثل نتائج عملية الحفز ومصادر الأساسية هي أحد أهم الوسائل لرفع كفاءة الموارد البشرية في المنظمة الأخرى من اختبار وتدريب أي جهود الموارد البشرية وتوجيهها .

وتظهر أهمية الحوافز في استمرارية العاملين في المؤسسة وانتمائهم للمنظمات ورفع كفاءة الإنتاجية.

تعتبر الحوافز أداء مهمة في أيدي القيادات الإدارية والمشرفين والإداريين في أي منظمة، حيث يمكن استخدامها لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوك العاملين أنفسهم ونحو غيرهم، ونحو المنظمة وأهدافها وطموحاتها وإدارتها، ونحو الإنتاجية وعملاتها ومن أهم ما يمكن أن تقوم به الحوافز الآتي:

- المساهمة في إشباع حاجات الأفراد العاملين ورفع روحهم المعنوية مما يؤدي إلى تحقيق هدف أنساني في حد ذاته، عرضاً رئيساً له انعكاساته على زيادة إنتاجية هؤلاء الأفراد، وتعزيز انتمائهم وعلاقتهم مع المنظمة وإدارتها ومع أنفسهم.
- المساهمة في تنظيم منظومة احتياجات الأفراد العاملين وتنسيق أولوياتهم وتعزيز التناسق بينها بما يجسم أهداف المنظمة وتطلعاتها، وسياساتها وقدراتها على تلبية مطالب العاملين وأهدافهم.
- المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحرك هذا السلوك وتعزيزه وتوجيهه أو تعديله أو تغييره أو إلغائه... الخ .
- المساهمة في تعزيز العاملين لأهداف المنظمة أو سياساتها وتعزيز قدراتهم وميولهم الكيفية معاً، لا العاملين كثيراً ما يسيئون فهم الإدارة ويخضعون ممارستها إلى تفسيرات كثيراً قد تكون خاطئة، مما يولد مناخاً سيئاً للفهم .
- والعداوة السلبية بين الطرفين وبصورة ينعكس سلباً على المنظمة والعاملين معاً .
- تنمية عادات أو قيم سلوكية جديدة تسعى المنظمة إلى وجودها في صفوف العاملين
- تنمية الطاقات الإبداعية والابتكارات لدى العاملين ويضمن بالنتيجة ازدهار المنظمة وتفوقها

وأيضاً تظهر أهمية استخدام الحوافز المالية في الآتي:

1/ الدافع للعمل لدى غالبية الأفراد: هو زيادة الدخل وعلى الرغم من أن الدافع المالي ليس الدافع الوحيد المؤثر على الأداء، إلا أن الفشل في استخدامه كحافز سوف للأهداف شروط أساسية لتنمية الدافعية لدى الأفراد.

2/ التعبير صراحة عن أنماط السلوك التي يتم المكافأة عنها، أن التحديد الواضح لأنماط السلوك المرغوبة ومستويات الأداء التي يتم المكافأة عنها، والصياغة الجيدة للأهداف شروط لتنمية الدافعية لدى الأفراد.

3/ الاستخدام المتقطع للحوافز: يعتبر التعزيز المتقطع أكثر فعالية من التعزيز المستمر تجعله يفقد كثيراً من جاذبيته، كما يجعل رد الفعل السلبي قويا عندما يتم منعه لسبب أو آخر، وأسوأ من ذلك عندما يتم الاستناد إلى الحافز لأداء العمل المطلوب بشكل عادي، انظر إلى الحوافز الثابتة على المرتب، هل يمكن اعتبارها حافزا لقد أصبحت جزءا من الراتب تستلزم رد فعل الموظف إذا تم منعها

4/ منح الحافز فور تحقيق الأداء الجيد: قد يفقد الحافز الكثير من تأثيره على الأداء لو انه لم يتوافق معه في نفس الفترة الزمنية، فقد يقل حماس الفرد وتقل رغبته في زيادة جهده الوظيفي، نظرا لان المكافأة سوف يتم الحصول عليها في نهاية العام أو بعد فترة زمنية طويلة. الم تسمع قول رسول الله صلي الله عليه وسلم (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) .

5/ استمرارية المعلومات المرتدة: أن توافر المعلومات عن الأداء بشكل منظم ترفع من معنويات العاملين في حالة ارتفاع الأداء نظرا لتوقيع المكافأة، كما أنها تفيد في تعديل سلوك البعض الآخر يوافق مستوى الأداء الفعلي مع المستوى المتوقع .

أنواع الحوافز:

توجد تصنيفات متعددة ومتنوعة للحوافز، وهي متداخلة مع بعضها البعض، حيث تعددت تقسيمات الباحثين في مجال الحوافز لوسائل وأساليب يمكن للإدارة استخدامها للحصول على أقصى كفاءة ممكنة. ويمكن تقسيمها كالآتي:

1/ الحوافز المادية: وهي لحوافز التي تقدم للعاملين في شكل مادي سواء كانت نقود أو أشياء عينية أو خدمات مختلفة تشبع حاجة مادية لديهم، كإشباع حاجات الطعام والشراب والسكن والملبس والنقل والاستقرار في العمل وتشمل المكافآت المالية

والخدمات التي تقدمها المنظمة للعاملين وتسهم في استقرارهم في العمل، وتأخذ هذه الحوافز أشكالاً مختلفة ومتعددة وكلها تؤدي إلى إشباع حاجات العاملين المختلفة.

كذلك تعتبر كل المكافآت التشجيعية التي تمنح للعاملين في شكل بدلات أو خدمات تصنف ضمن الحوافز المادية بما في ذلك المشاركة في الأرباح والعلاوات ويدخل ضمنها أيضاً الضمانات التي تقدمها المنظمة لعمالها كالتأمين الصحي أو التأمينات الاجتماعية وباختصار فإن كل حافز يشبع رغبات وحاجيات الفرد للفرد غير معنوي يعتبر حافز مادي .

وبصفة عامة يمكن القول بأن الحوافز المادية تعتبر من أهم العوامل وأكثرها تأثيراً في اندماج الفرد برغبة وإخلاص للعمل متى كانت الأجور مناسبة وكفيلة بإشباع متطلبات الفرد وهي كالآتي :

- الأجور والمرتبات يعتبر الأجر من أهم الحوافز المادية التي تحث الأشخاص لبذل الجهد والعمل، إذ أنه كلما زاد الأجر زاد حافز العامل على بذل الجهد وتحسين مستوي الأداء .

- التعويضات تمثل التعويضات حافزاً إضافياً لبذل المزيد من الجهود، ومنها العلاوات والمنح والبدلات وطبيعة العمل .

- المزايا العينية ذات القيمة المادية وتكون على عدة أشكال منها: الأجهزة وبطاقات السفر والغذاء وحضور الحفلات ومهمات السفر .

- ظروف العمل ومتطلباته المادية تشكل الظروف المادية المحيطة بعمل الأفراد مثل: الآلات، التجهيزات، مكان العمل. عاملاً مؤثراً على أداء هم في العمل ورغبتهم به فكلما زادت وتحسنت ظروف العمل كان استعداد الفرد للعمل أكبر .

- الزيادات الدورية وتكون حافزاً على أساس ربطها بالإنتاجية والأداء ويكون أساس كفاءة الفرد ركائز التحفيز المادية :

يجب أن يكون للتحفيز المادي أساس ومعياري يحدد الحكم والكيف، الذي يمكن أن تصمم بناء عليه نظم الحوافز المادية للعاملين بفرض أن تكون متناسبة وفعالة بالقدر الكافي الذي تطمح أن تحقق الحوافز منه أهدافها. ومن أهمها:

- أن يكون عادلاً ويطبق وفقاً للقوانين واللوائح الإدارية النافذة على الجميع .

- أن يكون مناسباً لما يبذله الشخص من جهود في العمل .

- أن يكون متوافقاً مع المعدلات المحددة للأداء .

- أن يكون مشبعاً للحاجات النفسية .

٢ / الحوافز المعنوية:

وهي الحوافز التي تشبع الحاجات النفسية والذاتية حيث أنها حوافز غير مادية، وتشبع هذه الحوافز الحاجات المتعلقة بالشعور بالإعزاز في العمل والشعور بالتقدم والرقى والشعور بالمركز الأدبي والمكانة الاجتماعية والتقدير والثناء، ومن أمثلتها الاحترام في المجموعة والأوسمة المختلفة والشهادات التقديرية والتكريم والمدح والنشر بصحيفة الانجاز والنقل لموقع عمل أفضل، كذلك المشاركة والكلمة الطيبة .

أهمية الحوافز المعنوية:

تعتبر الحوافز المعنوية هامة للعاملين خاصة أنها تشبع حاجات معنوية يحتاجون إليها باستمرار، كذلك فإن الحوافز المادية وحدها لا ترضي الإنسان، حيث أن هناك حاجيات بخلاف المادة يسعى الفرد لإشباعها وكثيراً ما يترك الإنسان عملاً يدر عليه الكثير من المال لكنه لا يجد فيه راحة نفسية أو رضا معنوي فيهجره بالرغم من يحققه من عائد مجزي.

وتعتبر الحوافز المعنوية موضوعاً محورياً في مجال الإدارة وذلك لارتباطه بالعنصر البشري، خاصة بالكوادر التي تتميز بالكفاءة والقدرة والإبداع بوجه خاص.

أثر الحوافز على أداء العمل :

تترك الحوافز بأنواعها ايجابية أو سلبية بلا شك الأثر على أداء معظم العاملين، فيما لها من آثاراً اقتصادية واجتماعية على متلقي الحوافز، ويتمثل الأثر الوظيفي في الجهود التي سببها الموظف الذي تلقى الحوافز من اجل الحفاظ على المكانة والصورة المأخوذة عنه، وتترجم من خلال تقديم الجهود المساوية لمقدار الحافز الذي تم منحه إياه إضافة لتوفير جو تنافسي بين الموظفين، نظراً لتطلعهم للحصول على حوافز أسوة بزملاء العمل، وهذا بدوره يؤدي بالنتيجة إلي رفع كفاءة العمل. أما الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تحققها الحوافز المادية التي يتحصل عليها الموظف، فهي غالباً ما تساهم في حل المشكلات المادية التي يعاني منها الموظف وأسرته، فتكون الحوافز أوجدت حلولاً لمشاكل اقتصادية واجتماعية، تولد لدى الموظف الشعور بالانتماء إلى مؤسسته .

إضافة للعلاقة العضوية بين الكفاءة الإنتاجية والدوافع المتمثلة بظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات الأفراد أن الإدارة تستطيع أن تحرك الرغبة في الفرد عن طريق إرضاء دوافعه وحاجاته التي تؤدي لرفع الكفاءة الإنتاجية للفرد .

والكفاءة في العلاقة بين مساهمة الفرد الشخصية في أداء ونتاج أدائه على اعتبارات خطط الحوافز من قاعدة الهرم حتى نهايته تعنى بخصوصية توجهات الإدارة.

وهناك أهداف أساسية ثلاث لإدارة نظم الحوافز والمكافآت كي تحقق الأداء المنظور الذي وضعت من أجله وهي :

- الاستقطاب والاحتفاظ لموظفين مناسبين للمنظمة .
 - تحسين وتطوير مستويات أداء الموظفين.
 - تطوير التشريعات والقوانين المتعلقة بالتوظيف أي لا يكون هناك تعارض مع حقوق العاملين.
- ويكون بإنجاز الأهداف السابقة ضماناً لحوافز تنافسية تشجع وتدعم أداء أعضاء المنظمة، والاستقطاب والاحتفاظ بعاملين مؤهلين وتخفيض من دوران العمل وتسرب الكفاءات من المنظمة، مع الحفاظ على الحقوق والامتيازات التي كفلها القانون للموظف.
- وهناك العديد من أنواع خطط التحفيز ومنها مثلاً برامج الحوافز الفردية التي تزيد الدخل لعاملين محددين من خلال زيادات في الراتب الأساسي مقابل تحقيق معايير أداء فردية مسبقة.
- نجد أن هناك حاجة لخطّة ناجحة للحوافز ومتكاملة، تعنى بحاجات ورغبات الفرد العامل وتحقق توقعاته، تهدف لتطوير الأداء الفردي وتحقق بالتوازي إرضاء الفرد وتنمية وتطوير الأداء المؤسسي.

العوامل التي تؤثر على سياسات استخدام نظام الحوافز :

إذا لم تستخدم المؤسسات أو المنظمات نظام الحوافز بالطريقة الفعالة أو وفق التصميم المرسوم لها وإعطاء كافة فئات العاملين، وفق الخطة المحددة للنظام فإنه يعرض المؤسسات إلى مخاطر عديدة أهمها:

- زيادة الزمن المتفق على انجاز المهام والأعمال عن الوقت الفعلي المحدد .
 - انخفاض معدلات الإنتاج إلى مستويات أقل من الأهداف المحددة .
 - انخفاض جودة الخدمات والمنتجات وشعور العاملين بعدم الرضا في أعمالهم. سيادة اللامبالاة وغياب روح المسؤولية في الأعمال التي يقوم بها العاملون .
 - ارتفاع نسبة دوران العمل، وترك المؤسسة حيث توفر فرص عمل في مؤسسات أخرى.
 - ارتفاع نسبة الغياب عن العمل.
- الابتعاد عن الشك والارتياح في جدوى كل قضية تطرح في المؤسسة وسد آفاق النجاح وازدياد المطالب والشكاوى باستمرار في كل وقت وكل مناس

1.6 نموذج الدراسة

لقد أظهرت دراسات النفس عبر دراسات متعددة أن سلوك الأفراد ليس عملية سهلة يمكن حلها لصالح المنظمة في اتجاه تحقيق الأهداف المطلوبة بل أنها عملية معقدة تخرج عن الإطار إلى حدته بعض النظريات في الإدارة، ولذلك كان لابد للمديرين يسترشدوا بأداء وأفكار هذه النظريات لعرض استثمار جهود العاملين وحثهم نحو العمل المثمر ونظرا لما تحمله هذه النظريات من أهمية للفكر الإداري نركز منها على سبيل الإيجاز المفيد ما يلي :

- نظريات تايلور (النظرية الكلاسيكية)

وتقوم على أساس وضع معايير أو مقاييس دقيقة لأداء الأعمال باعتماد الوقت والحركة في تحديد مستويات الأداء. وإن زيادة الإنتاج تحقق بتطبيق نظم الحوافز النقدية من خلال تقليص الزمن اللازم لها كما افترض أن نظام الأجر وزيادته باضطراد تبعا لعدد الوحدات أو حجم الأداء هو أيضا يرتب زيادة في إنتاجية الفرد فكل إنتاجية عالية تقابل اجر عالي ، وهكذا لا مجال للعاملين الذين لا يتجاوز أدائهم المستوي المطلوب أو المحدد من قبل المنظمة زيادة أو الحصول علي حافز وعلي الإدارة أن تحدد موقفها منهم أما التدريب أو النقل أو الاستغناء عنهم ولاشك أن هذه النظرية أغفلت نواحي كثيرة بتركيزها علي النواحي الاقتصادية والمادية في تحفيز العاملين متجاهلة ان الافراد يختلفون عن باقي عناصر الإنتاج بسمات الإنسانية.

- نظريات الحاجة:

نظر العالم ماسلو إلى حاجات الفرد على أنها خمسة.

أ / الحاجات الأساسية أو الفيزيولوجية كالأكل والملبس والسكن.

ب / الحاجات للاستقرار والأمن في العمل وضمان الاستمرارية والتطور

ج/الحاجات الاجتماعية كالحب والانتماء للجماعة .

د /حاجات التقدير والمكانة الاجتماعية، كالنفوذ واحترام الغير.

هـ/ الحاجة إلى الانجاز وتحقيق الذات إلى الوصول إلى ما يتفق مع مقررات الفرد وتحقيق النجاح الباهر.

ويرى ماسلو أن تعطيل مثل هذه الحاجات وعدم إشباعها (نسيباً) سوف يؤدي إلى حالات غير مرغوبة في العمل ويرى أيضاً أن إشباع حاجات الفرد الأساسية سيؤدي إلى ظهور وسيادة الحاجات التالية الأمن والاستقرار) وإشباع الأخير سيؤدي إلى سيادة الحاجات الاجتماعية وهكذا. لقد طور (مكيلات) نظرية ماسلو (الحاجة) وقسمها إلى:

1/ الحاجة إلى القوى وذلك من خلال شعور بعض الأفراد بالحاجة لها.

2 / الحاجة إلى الانجاز من خلال شعور الأفراد بالرغبة نحو تحقيق النجاح والخوف من الفشل، فهم يواجهون التحديات للوصول إلى الأهداف

- نظرية (X) ، (Y)

يقسم (ماجوجور) المدراء إلى فئتين:

أ/ المديرون من الفئة الأولى مجموعة (x) هذه المجموعة يصفون الفرد العامل بأنه يميل إلى الكسل ولا يميل إلى العمل إلا قليلاً ويتهرب من المسؤولية. على هذا الأساس تقع مسؤولية المدراء على حث العاملين وقيادتهم والرقابة عليهم لغرض انجاز الأهداف المطلوبة.

ب المديرون من الفئة الثانية ومجموعة (y) وتقوم هذه المجموعة على افتراضات تخالف ما جاءت به مجموعة (x) حيث ترى أن الفرد يرغب ولديه القدرة على العمل

وبهذا فهي ترتب التزام على الإدارة بان الموظف تطلق طاقة وتخفيض الرقابة عليه والأخذ بمبدأ اللامركزية وإثراء الوظيفة.

- نظرية العلاقات الإنسانية

تركز هذه النظرية على خلق أجواء التعاون والتفاهم والانسجام بين العاملين والإدارة وهذا يتطلب التعرف على طبيعة رغبات أو سلوك أو اتجاهات العاملين لإمكان الحصول على مشاركتهم الجماعية الفعالة نحو تحقيق الأهداف. ومن أبرز المساهمات في بلورة هذه النظرية أبحاث وتجارب (التون مايو) في مصانع هورثوت كما تعتبر دراسة (ليكون) من الدراسات التي أسهمت في وضع نظرية الحوافز.

وتقوم فكرة (ليكون) على أساس أن المنظمة هي مجتمع إنساني يهدف إلى تحقيق أهداف محددة يشترك في تحقيقها مجموعة من العاملين مروضين ورؤساء ويعتمد تحقيق تلك الأهداف على طبيعة العلاقة بها، فالعلاقة القائمة على أساس الود والاحترام هي سببا في إنتاجية كفاءة ومرتفعة.

- نظرية التوقع والأداء:

تعتبر من أكثر النظريات المنطقية، حيث أنها تربط بين ما يقدمه الأفراد من مجهودات وبين الكسب المتوقع في حافلة تحقيق النجاح أو الوصول إلى المستوى المطلوب للأداء ويفسر (فاروم) الحوافز وهو من مؤيدي هذه النظرية وفقاً لمبدأين :
الأول: أن الأفراد يفضلون القيام بنشاط يعود عليهم بأكثر نفع .

الثاني: أن الإدارة لابد أن تنتظر إلى رغبات وحاجات الفرد الذين يسعون للوصول إليها وإشباع

1.7 الدراسة الميدانية

شركة مصفاة أرامكو السعودية موبيل المحدودة (سامرف) عبارة عن مشروع مشترك وتعود ملكيتها مناصفةً لشركة الزيت العربية السعودية (ارامكو السعودية) وشركة موبيل ينبع ريفايينج كمبني إنك (وهي شركة فرعية مملوكة بالكامل لشركة أكسون موبيل).

التأسيس

وتعتبر شركة الزيت العربية السعودية (ارامكو السعودية) أكبر شركة لإنتاج وتصدير النفط في العالم، وقد تم تأسيسها بموجب مرسوم ملكي صدر في عام 1988م تضطلع بمهام ومسؤوليات سلفها شركة أرامكو التي يعود تاريخها لأكثر من سبعين سنة. أما شركة اكسون موبيل فهي شركة عالمية تعمل في مجال الطاقة يعود تاريخها لأكثر من 132 سنة وتعمل في 140 دولة في جميع قارات العالم.

تأسست شركة سامرف في عام 1981م بغرض تطوير وإنشاء وامتلاك وتشغيل مرافق تكرير الزيت الخام في مدينة ينبع الصناعية بالمملكة العربية السعودية، وبعد أن اكتملت عملية إنشاء المرافق والتشغيل التجريبي، بدأ التشغيل التجاري في 15 نوفمبر 1984م بطاقة إنتاج أولية بلغت 263 ألف برميل في اليوم من خام الزيت العربي الخفيف وبفضل عملية التطوير والتحسين المستمرة لمرافقها، قفز الإنتاج إلى حوالي 402 ألف برميل يومياً

رويتها:

أن تكون سامرف المصفاة المتكاملة الرائدة في مجال تكرير الزيوت والبتروكيماويات في الشرق الأوسط ودول آسيا والمحيط الهادئ خلال 5-10 أعوام



شكل 2 تم تصميمها من الباحث

2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.1. المقدمة:

دراسة: العنتري مشهور عويجان 1993م بعنوان: أثر الحوافز في أداء ضباط سلاح الحدود، (رسالة ماجستير)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز على أداء ضباط سلاح الحدود ومعرفة آرائهم حول الحوافز المقدمة لهم من إدارتهم. من أهم النتائج التي توصل إليها البحث الضباط يحفزون مادياً ومعنوياً، ويوجد تفضيل كبير لبقاء الضباط بوظائفهم، كذلك الحوافز التي يحصل عليها الضباط مناسبة. من أهم التوصيات عدم مناسبة الحوافز للجهد الذي يبذله العاملين في العمل وهناك بعض القصور في الحوافز المقدمة لبعض أفراد الجمر.

٢. دراسة: وجدي أحمد محيسن 2004م بعنوان: مدي رضا موظفي وكالة الغوث الدولية عن أنظمة التعويض والحوافز (رسالة ماجستير)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي وكالة الغوث الدولي في قطاع غزة، وتحديد العوامل الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي والتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات الشخصية والرضا الوظيفي. من أهم النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغيرات ومستوي الرضا العام من التعويضات، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير عدد المعالين في مستوى الرضا عن حوافز العمل، وأوصي الباحث بضرورة توحيد الأنظمة التعاقدية وضرورة إعادة النظر في نظام الترقيّة المعمول بها في وكالة الغوث.

٣. دراسة سعود الدالة 2003م بعنوان أثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض، (رسالة ماجستير)

هدفت الدراسة لتعرف على أكثر الحوافز أهمية من وجهة نظر الأطباء السعوديين العاملين في مستشفى قوى الأمن بالرياض، وكذلك التعرف على مدي توافر الحوافز في المؤسسة، وأيضاً ما هو أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للأطباء السعوديين. من أهم النتائج أن أكثر الحوافز المادية أهمية بين الأطباء هي بدل الانتداب وبدل الترحيل والترقيات، وأكثر الحوافز المعنوية هي الاهتمام بتطبيق إدارة الجودة الشاملة والثناء الشفوي وخطابات الشكر والتقدير، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى أداء الأطباء.

٤. دراسة ثريا أسعد 2001م بعنوان نظام الحوافز والعقوبات في إحدى المؤسسات السعودية العامة، تحليل اجتماعي مجلة جامعة الملك عبد العزيز الآداب والعلوم

هدف هذا البحث إلى التعرف على نظام الحوافز والعقوبات في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ومن أهم نتائج البحث أن الأفراد الذين يجدون في أعمالهم الوظيفية يتلقون تعويضات ملائمة، بالإضافة إلى أن نظام الحوافز هو بالعموم غير ملائم. إن الموظفين المقصرين لا يتلقون عقاباً مادياً ملموساً بينما يتلقون عقاباً معنوياً.

٥. دراسة: سارة التجاني الشريف 2010م بعنوان: أثر الحوافز على أداء العاملين بالتطبيق على مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية (رسالة ماجستير)

هدفت الدراسة إلى دراسة وتحليل أثر الحوافز على مستوى الأداء للعاملين ببنك الادخار والتنمية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن الحوافز المالية تؤثر على مستوى أداء العاملين بالمصرف. ومن أهم التوصيات أن الحوافز المقدمة عن السلوك والانجاز لابد أن تكون أمام الجماعة لتحسيس باقي الأعضاء.

٦. دراسة: طارق عبد المنعم على 2010م بعنوان: أثر الحوافز على أداء العاملين الأجهزة الإعلامية السودانية، (رسالة ماجستير)

هدفت الدراسة إلى معرفة مدي تطبيق الحوافز داخل المؤسسات من أجل تحريك طاقات ورغبات الأفراد العاملين ودفعهم لبذل المزيد من الجهد وصولاً للأهداف المرسومة بأقصى درجات الكفاءة الإنتاجية وما تأثيرها على العاملين وكفاءة الأداء، للعاملين بالهيئة القومية للتلفزيون السوداني من أهم النتائج أن سياسات الحوافز المادية والمعنوية واضحة بالنسبة للعاملين وأن الإدارة تعامل العاملين معاملة جيدة، وأن الإدارة لا تمنح العاملين حوافز مساوية لمجهوداتهم. من أهم التوصيات توضيح أسس منح الحوافز المعنوية، إعادة النظر في نظام الحوافز ليلبي رغبات العاملين. وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها تناولت أثر الحوافز على الأداء في قطاع التربية والتعليم حيث هدفت إلى التعرف على واقع العاملين بمجمع شباب الفهد ومعرفة أثر الحوافز على تطوير فاعلية الأداء.

1.2. المتغير المستقل

المتغير الأول في هذا البحث يمكن أن يكون "الحوافز"، وهو يشمل كافة العمليات والسياسات والممارسات التي تتعلق بإداء العاملين داخل شركة سامرف. نظرا لأهمية الحوافز في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وتحسين أداء العاملين، يتمحور البحث حول فهم كيفية تأثير عوامل مثل عمليات التوظيف والتدريب وتطوير الموظفين وإدارة الأداء على أداء الشركة بشكل عام. يمكن أن تشمل النظرة العامة على هذا المتغير دراسة كيفية تصميم وتنفيذ السياسات والبرامج الخاصة بإدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى تحليل كيفية تأثيرها على مستوى رضا وأداء الموظفين وبالتالي أداء الشركة بشكل عام

1.3. المتغير التابع

المتغير الثاني في هذا البحث يمكن أن يكون "تحسين أداء العاملين"، وهو يشير إلى الجهود التي تبذل لتحسين كفاءة وفعالية العمليات داخل شركة سامرف. يمكن توضيحه بالشكل التالي

1. التعريف: تحسين أداء العاملين يشير إلى سعي الشركة لتحسين كفاءة العمليات وزيادة الإنتاجية والجودة وتقليل التكاليف والمخاطر .
2. الأهمية: يعتبر تحسين أداء العمليات أمرا حيويًا لتحقيق النجاح والبقاء في السوق التنافسية، حيث يمكنه زيادة الكفاءة وتحسين تجربة العملاء وتقليل الفشل في المشاريع
3. الأبعاد: تشمل أبعاد تحسين أداء العاملين العديد من العناصر مثل تحليل العمال الحاليين، وتطوير العمالة الجديدة، وتنفيذ التحسينات، وقياس الأداء ومراقبته
4. التحديات: يواجه تحسين أداء العاملين تحديات مثل تغييرات التكنولوجيا ، وضغوط السوق، والتغيرات في المتطلبات القانونية والبيئية.

1.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين المتغيرات في هذا البحث تتمثل في التأثير المتبادل بينها. بمعنى آخر، كل من المتغيرين "الحوافز" و"تحسين أداء العاملين" يؤثران على بعضهما البعض بطرق متعددة:

1. تأثير الحوافز على تحسين أداء العاملين- يمكن أن تؤثر سياسات الحوافز، مثل عمليات التوظيف الفعالة والتدريب المستمر وإدارة الأداء الفعالة، على كفاءة وفعالية العمليات داخل الشركة. على سبيل المثال، قد يؤدي توظيف الكوادر الماهرة وتوجيهها وتطوير مهاراتها إلى تحسين أداء العمليات من خلال زيادة الإنتاجية وتقليل الأخطاء .

2. تأثير تحسين أداء العاملين على الحوافز- يمكن أن يؤدي تحسين أداء العاملين إلى تغييرات في احتياجات الموظفين للحوافز، مثل زيادة الإنتاجية أو تحسين جودة المنتجات-. هذا قد يستدعي إجراء تغييرات في سياسات إدارة الموارد البشرية، مثل تحسين عمليات التوظيف لتلبية الاحتياجات الجديدة أو تقديم برامج تدريب جديدة لتطوير مهارات الموظفين. بهذه الطريقة، تتفاعل المتغيرات مع بعضها البعض لتحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل، حيث يتم تحسين أداء العمليات بمساعدة إدارة الموارد البشرية، وتحسين أداء الموارد البشرية يمكن أن يؤدي بدوره إلى تحسين أداء العمليات.

1.5. الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة لهذا البحث يشير إلى عدة نقاط رئيسية:

1. تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الشركة

2. تأثير تحسين أداء العمليات على أداء الشركة

3. التفاعل بين إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء العمليات

3 الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.6. المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الحوافز على أداء العاملين داخل المؤسسات. ولتحقيق هذا الهدف، سيتم اتباع منهجية بحثية شاملة تتضمن الخطوات التالية:

1. تصميم الدراسة:

- نوع الدراسة :ستعتمد الدراسة على النهج الوصفي التحليلي لتقييم العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين.
- عينة الدراسة :سيتم اختيار عينة ممثلة من العاملين في عدة مؤسسات متنوعة تشمل قطاعات مختلفة مثل الصحة، والتعليم، والصناعة، والخدمات.

2. جمع البيانات:

- الأدوات المستخدمة :سيتم استخدام استبيان مهيكلي يتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة والمغلقة لقياس مستوى الحوافز المقدمة وأثرها على أداء العاملين.
- طرق جمع البيانات :سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً وعن طريق المقابلات الشخصية لضمان جمع بيانات متنوعة وشاملة.

3. تحليل البيانات:

- الأساليب الإحصائية :سيتم استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات.
- سيتم تطبيق اختبارات إحصائية مثل معامل الارتباط والانحدار الخطي لتحليل العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين.
- التحليل النوعي :سيتم تحليل الإجابات المفتوحة باستخدام منهجية التحليل الموضوعي لتحديد الأنماط والتوجهات الرئيسية.

4. التأكد من صحة وثبات الأداة:

- الصلاحية :سيتم التأكد من صلاحية الاستبيان من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية

للتأكد من مدى ملاءمتها ووضوحها.

-**الثبات:** سيتم اختبار الثبات باستخدام إعادة الاختبار وتحليل الاتساق الداخلي لضمان موثوقية الأدوات المستخدمة.

15. الأخلاقيات:

-سيتم ضمان سرية المعلومات والبيانات المجمعة، مع الالتزام بالحصول على موافقة المشاركين قبل جمع البيانات واستخدامها للأغراض البحثية فقط.

من خلال هذه المنهجية، تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج دقيقة وشاملة حول تأثير الحوافز على أداء العاملين، مما يمكن المؤسسات من تحسين سياساتها الحافزية لتحقيق أداء أفضل.

1.7. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل: الحوافز

تعرف الحوافز في هذه الدراسة بأنها مجموعة من المكافآت المادية والمعنوية التي تُقدم للعاملين بهدف تحفيزهم على تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم. تتضمن الحوافز المادية (مثل الرواتب، العلاوات، المكافآت المالية) والحوافز المعنوية (مثل التقدير، الاعتراف، الترقيات، فرص التدريب والتطوير).

التعريف الإجرائي:

-**الحوافز المادية:** قيمة العلاوات والمكافآت المالية التي يحصل عليها العاملون، تقاس بوحدات العملة المحلية.

-**الحوافز المعنوية:** مستوى التقدير والاعتراف الذي يشعر به العاملون، يقاس من خلال استبيان يحدد مدى رضاهم عن التقدير المعنوي الذي يحصلون عليه (بمقياس من 1 إلى 5).

المتغير التابع: أداء العاملين

يعرف أداء العاملين في هذه الدراسة بأنه مستوى الإنتاجية والكفاءة الذي يظهره العاملون في تنفيذ مهامهم ووظائفهم في المؤسسة. يشمل الأداء عدة جوانب مثل جودة العمل، الكمية المنجزة، الالتزام بالمواعيد، والقدرة على الابتكار.

التعريف الإجرائي:

- **جودة العمل:** تقاس بعدد الأخطاء أو الشكاوى المتعلقة بجودة العمل خلال فترة زمنية محددة.
- **الكمية المنجزة:** تقاس بعدد الوحدات المنتجة أو الخدمات المقدمة خلال فترة زمنية محددة.
- **الالتزام بالمواعيد:** يقاس بنسبة الحضور والالتزام بمواعيد تسليم المهام.
- **القدرة على الابتكار:** تقاس بعدد الأفكار الجديدة أو التحسينات المقترحة من قبل العاملين خلال فترة زمنية محددة.

باستخدام هذه التعريفات الإجرائية، ستتمكن الدراسة من قياس وتحليل تأثير الحوافز على أداء العاملين بشكل دقيق وموضوعي.

1.8. تصميم البحث (بصلة البحثي)

1. مقدمة البحث

- **هدف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى استكشاف تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في المؤسسات المختلفة.
- **أهمية الدراسة:** تبرز أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تقديم توصيات للمؤسسات حول كيفية تحسين سياسات الحوافز لزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي بين العاملين.

2. أهداف البحث

- تحليل تأثير الحوافز المادية على جودة العمل والكمية المنجزة.
- تقييم تأثير الحوافز المعنوية على الالتزام بالمواعيد والقدرة على الابتكار.
- تقديم توصيات للمؤسسات حول كيفية تحسين سياسات الحوافز.

3. أسئلة البحث

- كيف تؤثر الحوافز المادية على جودة عمل العاملين؟
- ما هو تأثير الحوافز المعنوية على كمية العمل المنجز؟
- هل تؤدي الحوافز المعنوية إلى زيادة الابتكار بين العاملين؟
- كيف تساهم الحوافز المادية في تحسين التزام العاملين بالمواعيد؟

4. فرضيات البحث

- هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وجودة العمل.
- هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المعنوية والكمية المنجزة من العمل.

- الحوافز المعنوية تؤدي إلى زيادة الابتكار بين العاملين.
- الحوافز المادية تؤدي إلى تحسين التزام العاملين بالمواعيد.

5. عينة الدراسة

- الوصف: تتكون العينة من 200 موظف من مؤسسات مختلفة في القطاعات الصحية، والتعليمية، والصناعية، والخدمية.
- طريقة الاختيار: سيتم اختيار العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل جميع الفئات.

6. أدوات جمع البيانات

- الاستبيانات: تشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة لقياس تأثير الحوافز على أداء العاملين.
- المقابلات الشخصية: ستجرى مع عدد محدد من العاملين والمدراء لجمع بيانات نوعية.

7. إجراءات جمع البيانات

- توزيع الاستبيانات على العاملين إلكترونياً وفي مقرات العمل.
- إجراء المقابلات الشخصية بعد ترتيب مواعيد مسبقة مع المشاركين.

8. تحليل البيانات

- التحليل الكمي: استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات وتطبيق اختبارات إحصائية مثل معامل الارتباط والانحدار الخطي.
- التحليل النوعي: تحليل الإجابات المفتوحة من الاستبيانات والمقابلات باستخدام منهجية التحليل الموضوعي.

9. الأخلاقيات

- ضمان سرية وخصوصية بيانات المشاركين.
- الحصول على الموافقة المستنيرة من جميع المشاركين قبل جمع البيانات.
- استخدام البيانات للأغراض البحثية فقط.

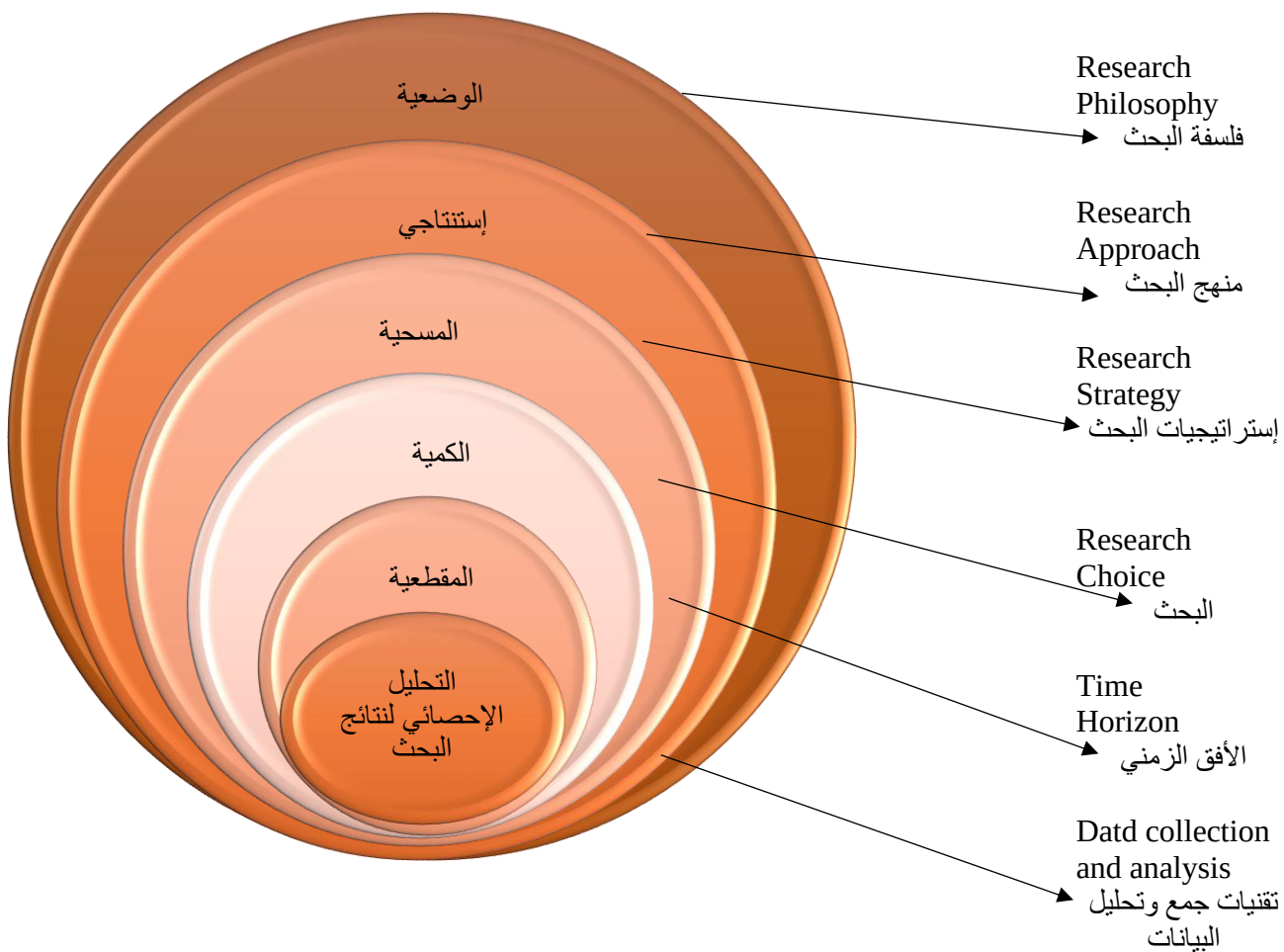
10. الجدول الزمني

- شهر 1-2: تصميم الأدوات البحثية والحصول على الموافقات الأخلاقية.
- شهر 3-4: جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات.
- شهر 5-6: تحليل البيانات وكتابة النتائج.

-شهر 7 :كتابة التقرير النهائي وتقديم التوصيات.

بهذا التصميم، تسعى الدراسة إلى تقديم فهم شامل ومدرّس لتأثير الحوافز على أداء العاملين، مما يمكن المؤسسات من تحسين سياساتها الحافزية بشكل فعال.

تصميم البحث (بصلة البحث)



ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب

شكل 2

1.1. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

2.1.1 مجتمع البحث :

الشركة أو القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
القطاع الصحي	مستشفيات وعيادات	500
القطاع التعليمي	مدارس وجامعات	300
القطاع الصناعي	مصانع وشركات تصنيع	400
القطاع الخدمي	شركات خدمات ومطاعم	200
القطاع المالي	بنوك وشركات تأمين	150
القطاع التكنولوجي	شركات تقنية ومعلومات	250
القطاع الحكومي	وزارات وهيئات حكومية	350
القطاع التجاري	محلات تجارية وسوبرماركت	100
القطاع اللوجستي	شركات نقل وتخزين	150
القطاع السياحي	فنادق ومنتجعات	100
الإجمالي		2500

2.1.2 عينة البحث :

الشركة أو القطاع	التصنيفات	حجم العينة
القطاع الصحي	مستشفيات وعيادات	40
القطاع التعليمي	مدارس وجامعات	30
القطاع الصناعي	مصانع وشركات تصنيع	35
القطاع الخدمي	شركات خدمات ومطاعم	20
القطاع المالي	بنوك وشركات تأمين	15
القطاع التكنولوجي	شركات تقنية ومعلومات	25

30	وزارات وهيئات حكومية	القطاع الحكومي
10	محلات تجارية وسوبرماركت	القطاع التجاري
15	شركات نقل وتخزين	القطاع اللوجستي
10	فنادق ومنتجعات	القطاع السياحي
250		الإجمالي

2.1.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:

1. طريقة أخذ العينات

سيتم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل مناسب لكل قطاع من قطاعات المجتمع البحثي. هذه الطريقة تساعد في تحقيق التوازن والتنوع في العينة بحيث تعكس التنوع الموجود في المجتمع البحثي بأكمله.

2. خطوات تنفيذ أخذ العينات

- **تحديد الطبقات:** سيتم تقسيم المجتمع البحثي إلى طبقات بناءً على القطاعات المختلفة مثل القطاع الصحي، التعليمي، الصناعي، الخدمي، المالي، التكنولوجي، الحكومي، التجاري، اللوجستي، والسياحي.

- **تحديد حجم العينة في كل طبقة:** سيتم تحديد عدد العاملين الذين سيتم اختيارهم من كل قطاع بناءً على حجم القطاع الكلي. على سبيل المثال، إذا كان القطاع الصحي يمثل 20% من المجتمع البحثي، فسيتم تخصيص 20% من العينة للقطاع الصحي.

- **الاختيار العشوائي:** داخل كل طبقة، سيتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين. سيتم ترقيم العاملين في كل قطاع واستخدام برنامج حاسوب أو جداول الأرقام العشوائية لاختيار العينة.

3. تقنيات جمع البيانات

- **الاستبيانات الإلكترونية:**

- سيتم تصميم استبيان شامل يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس تأثير الحوافز على أداء العاملين.
- سيتم إرسال الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني للعينة المستهدفة.
- يتم ضمان السرية والخصوصية في جمع البيانات من خلال استخدام منصات استبيانات آمنة.

-المقابلات الشخصية:

- سيتم إجراء مقابلات شخصية مع مجموعة مختارة من العاملين والمديرين للحصول على بيانات نوعية معمقة.
- يتم جدولة المقابلات مسبقاً لضمان التفرغ والمشاركة الفعالة.
- سيتم تسجيل المقابلات (بموافقة المشاركين) لتحليل البيانات بشكل دقيق.

4. إجراءات ضمان جودة البيانات

-التدريب والتوجيه:

- تدريب الفريق المسؤول عن جمع البيانات لضمان الالتزام بالإجراءات البحثية والأخلاقية.
- توفير توجيهات واضحة حول كيفية ملء الاستبيانات وإجراء المقابلات.

-اختبار الأداة:

- سيتم إجراء اختبار تجريبي (Pilot Test) على مجموعة صغيرة من العاملين للتأكد من وضوح وفهم الأسئلة.
- تعديل الأداة بناءً على التغذية الراجعة من الاختبار التجريبي لضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة.

5. الأخلاقيات

-الموافقة المستنيرة:

- الحصول على موافقة المشاركين قبل بدء جمع البيانات، وتوضيح الغرض من الدراسة وكيفية استخدام البيانات.

-سرية البيانات:

- ضمان سرية المعلومات الشخصية وحماية بيانات المشاركين.
- استخدام البيانات للأغراض البحثية فقط وعدم الكشف عن أي معلومات شخصية.

باستخدام هذه الطريقة والتقنيات، سيتمكن الباحث من جمع بيانات دقيقة وموثوقة تعكس تأثير الحوافز على أداء العاملين في مختلف القطاعات.

1.2. طريقة جمع البيانات

المتغير الأول: الحوافز (المتغير المستقل)

نوع الحافز	أداة جمع البيانات	نوع البيانات	طريقة جمع البيانات
الحوافز المادية	استبيان	توزيع استبيانات إلكترونية	بيانات كمية (قيم مالية)
		مقابلات شخصية	بيانات نوعية (آراء وتقييمات)
الحوافز المعنوية	استبيان	توزيع استبيانات إلكترونية	بيانات كمية (مقياس رضا)
		مقابلات شخصية	بيانات نوعية (تجارب وآراء)

المتغير الثاني: أداء العاملين (المتغير التابع)

جانب الأداء	أداة جمع البيانات	طريقة جمع البيانات	نوع البيانات
جودة العمل	استبيان	توزيع استبيانات إلكترونية	بيانات كمية (مقياس جودة)
		تقارير الأداء من المؤسسات	كمية (عدد الأخطاء)
الكمية المنجزة	استبيان	توزيع استبيانات إلكترونية	بيانات كمية (عدد الوحدات المنتجة)
	تقارير الأداء	جمع التقارير الداخلية	كمية (إحصاءات الإنتاجية)
الالتزام بالمواعيد	استبيان	توزيع استبيانات إلكترونية	بيانات كمية (نسبة الالتزام)
	تقارير الأداء	جمع التقارير الداخلية	كمية (نسبة الحضور)
القدرة على الابتكار	استبيان	توزيع استبيانات إلكترونية	بيانات كمية (عدد الأفكار المقدمة)
	مقابلات شخصية	مقابلات مع العاملين والمديرين	بيانات نوعية (تجارب وأفكار جديدة)

1.3. أنواع البيانات

البيانات الأولية

البيانات الأولية هي البيانات التي يجمعها الباحث مباشرة من المصادر الأصلية باستخدام أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات. في هذا البحث، تشمل البيانات الأولية ما يلي:

1. الاستبيانات:

-البيانات الكمية :

-إجابات العاملين على الأسئلة المغلقة مثل تقييم الحوافز المادية والمعنوية بمقياس من 1 إلى 5.
-بيانات حول الأداء مثل عدد الوحدات المنتجة، نسبة الالتزام بالمواعيد، ونسبة الحضور.

-البيانات النوعية :

-الإجابات على الأسئلة المفتوحة المتعلقة بتجارب العاملين وآرائهم حول الحوافز وتأثيرها على أدائهم.

2.المقابلات الشخصية:

-البيانات النوعية :

-تجميع وجهات نظر وتفاصيل متعمقة من العاملين والمديرين حول تأثير الحوافز على الأداء.
-قصص وتجارب شخصية تسلط الضوء على العلاقة بين الحوافز والأداء.

البيانات الثانوية

البيانات الثانوية هي البيانات التي تم جمعها سابقاً لأغراض أخرى، والتي يمكن أن تكون مفيدة في دعم وتحليل البيانات الأولية في هذا البحث. تشمل البيانات الثانوية ما يلي:

1.الدراسات السابقة والأبحاث الأكاديمية:

-مراجعة الأدبيات المتاحة حول تأثير الحوافز على أداء العاملين في مؤسسات مشابهة.
-تحليل نتائج الدراسات السابقة لمقارنة واستنتاج نتائج جديدة.

2.تقارير الشركات والمؤسسات:

-تقارير الأداء السنوية للمؤسسات المشاركة في البحث.
-تقارير إدارة الموارد البشرية حول سياسات الحوافز والنتائج المتعلقة بالإنتاجية والرضا الوظيفي.

3.البيانات الإحصائية الحكومية والرسمية:

-تقارير وإحصائيات صادرة عن المؤسسات الحكومية مثل وزارة العمل والإحصاء حول أداء القطاعات المختلفة وسياسات الحوافز المتبعة.

4.المقالات والمصادر الإعلامية:

-مقالات وتحليلات من مجلات الأعمال والصحف التي تناقش تأثير الحوافز على الأداء في الصناعات المختلفة.

5.البيانات الداخلية للشركات:

-سجلات الشركات حول الحوافز المقدمة وأداء الموظفين على مدى السنوات السابقة.

-تقييمات الأداء الداخلية التي تقدم رؤى حول تأثير سياسات الحوافز المختلفة.

باستخدام مزيج من البيانات الأولية والثانوية، سيتمكن الباحث من إجراء تحليل شامل وعميق حول تأثير الحوافز على أداء العاملين في المؤسسات المختلفة.

1.4. إجراءات التحليل الإحصائي

طرق وإجراءات تحليل البيانات بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية وتحديدًا 28 لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالافراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصالحة والموثوقة حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالافراد المشاركين في الدراسة

1.5. الخاتمة

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تسلط الضوء على تأثير الحوافز على أداء العاملين في المؤسسات المختلفة. باستخدام منهجية بحثية شاملة تضمنت جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية، بالإضافة إلى تحليل البيانات الثانوية من الدراسات السابقة والتقارير المؤسسية، تمكن الباحث من تقديم رؤى عميقة حول العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين.

النتائج الرئيسية

1. تأثير الحوافز المادية:

- أظهرت النتائج أن الحوافز المادية مثل العلاوات والمكافآت المالية لها تأثير إيجابي كبير على جودة العمل والكمية المنجزة. العاملون الذين يحصلون على مكافآت مالية أعلى أظهروا تحسناً ملحوظاً في أدائهم، مما يعزز الفرضية القائلة بأن المكافآت المالية تحفز العاملين لزيادة إنتاجيتهم.

2. تأثير الحوافز المعنوية:

- أظهرت البيانات أن الحوافز المعنوية مثل التقدير والاعتراف بالجهود لها دور مهم في تحسين الالتزام بالمواعيد وزيادة الابتكار بين العاملين. العاملون الذين يشعرون بالتقدير والاعتراف بجهودهم كانوا أكثر قدرة على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة، وأظهروا التزاماً أكبر بالمواعيد النهائية.

3. التوازن بين الحوافز المادية والمعنوية:

- بينت النتائج أن التوازن بين الحوافز المادية والمعنوية يحقق أفضل نتائج في تحسين أداء العاملين. الجمع بين المكافآت المالية والتقدير المعنوي يعزز من رضا العاملين ويساهم في تحسين أدائهم بشكل شامل.

4. الفروق بين القطاعات:

- أظهرت الدراسة وجود فروق بين تأثير الحوافز على الأداء في القطاعات المختلفة. على سبيل المثال، كانت الحوافز المادية أكثر تأثيراً في القطاع الصناعي، بينما كانت الحوافز المعنوية أكثر تأثيراً في القطاع التعليمي والخدمي.

التوصيات

استناداً إلى هذه النتائج، يوصي الباحث المؤسسات بالآتي:

- تطوير سياسات حوافز متوازنة تجمع بين الحوافز المادية والمعنوية لتحقيق أفضل النتائج.
- التركيز على التقدير المعنوي وتقديم الاعتراف بجهود العاملين بشكل منتظم لتحفيز الابتكار والالتزام.
- تخصيص الحوافز بناءً على احتياجات كل قطاع لضمان تحقيق أقصى استفادة من الحوافز المقدمة.

ختاماً، أثبتت هذه الدراسة أن الحوافز تلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء العاملين في المؤسسات. من خلال تبني سياسات حوافز فعالة ومتوازنة، يمكن للمؤسسات تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي بين العاملين. تأمل هذه الدراسة أن تكون قد قدمت إسهاماً ملموساً في مجال إدارة الموارد البشرية وتطوير سياسات الحوافز في المؤسسات.

3 الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.6. المقدمة

التحليل الإحصائي هو عملية جوهرية في البحث العلمي تهدف إلى تنظيم وتلخيص وتفسير البيانات التي تم جمعها خلال الدراسة. في هذه الدراسة التي تتناول تأثير الحوافز على أداء العاملين، يلعب التحليل الإحصائي دورًا حاسمًا في فهم العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الحوافز المادية والمعنوية) والمتغير التابع (أداء العاملين). من خلال استخدام الأدوات والأساليب الإحصائية المناسبة، يمكن تحويل البيانات الخام إلى معلومات قيمة تدعم الفرضيات وتساعد في الوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة.

تتضمن عملية التحليل الإحصائي عدة خطوات تبدأ بتحضير البيانات وتنظيفها، مرورًا باستخدام تقنيات الوصف الإحصائي مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية، وصولًا إلى تطبيق التحليل الاستنتاجي لاختبار الفرضيات باستخدام اختبارات مثل معامل الارتباط والانحدار الخطي. هذه الأساليب تساعد الباحث على تحديد مدى قوة وتأثير الحوافز على الأداء، بالإضافة إلى تقديم رؤى دقيقة حول الفروق بين القطاعات المختلفة وتأثير أنواع الحوافز المتنوعة.

من خلال التحليل الإحصائي، يمكن تحديد العلاقات الهامة واستخلاص النتائج التي تسهم في تقديم توصيات مستنيرة للإدارة حول كيفية تحسين سياسات الحوافز لتعزيز أداء العاملين. بهذا، يلعب التحليل الإحصائي دورًا أساسيًا في تحويل البيانات إلى قرارات عملية تدعم تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية في المؤسسات.

1.7. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

في هذه الدراسة التي تهدف إلى استكشاف تأثير الحوافز على أداء العاملين في المؤسسات المختلفة، تم اختيار عينة تمثيلية تضمن تنوع البيانات وتعكس بشكل دقيق التوزيع الديموغرافي والوظيفي للعاملين. فيما يلي الخصائص الرئيسية لعينة الدراسة:

1. التوزيع الديموغرافي

-الجنس:

-ذكور: 60%

-إناث: 40%

-العمر:

-أقل من 25 سنة: 10%

-25-34 سنة: 35%

-35-44 سنة: 30%

-45-54 سنة: 15%

-55 سنة فأكثر: 10%

2. القطاع الوظيفي

-القطاع الصحي: 16%

-القطاع التعليمي: 12%

-القطاع الصناعي: 14%

-القطاع الخدمي: 8%

-القطاع المالي: 6%

-القطاع التكنولوجي: 10%

-القطاع الحكومي: 12%

-القطاع التجاري: 4%

-القطاع اللوجستي: 6%

-القطاع السياحي: 4%

-القطاع الآخر: 8%

3. عدد سنوات الخبرة

-أقل من 1 سنة: 5%

-1-3 سنوات: 20%

-4-6 سنوات: 25%

-7-10 سنوات: 25%

-أكثر من 10 سنوات: 25%

4. المستوى التعليمي

-شهادة الثانوية العامة أو أقل: 15%

-دبلوم: 25%

-بكالوريوس: 40%

-دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه): 20%

5. نوع الوظيفة

-وظائف إدارية: 30%

- وظائف فنية: 25%
- وظائف إنتاجية: 20%
- وظائف خدمية: 15%
- وظائف أخرى: 10%

6. التوزيع الجغرافي

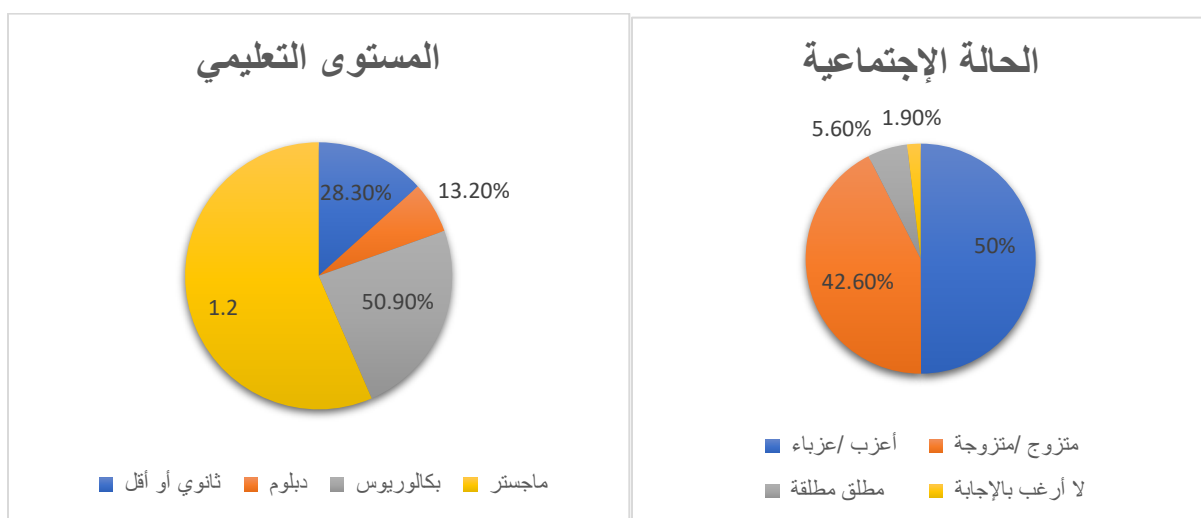
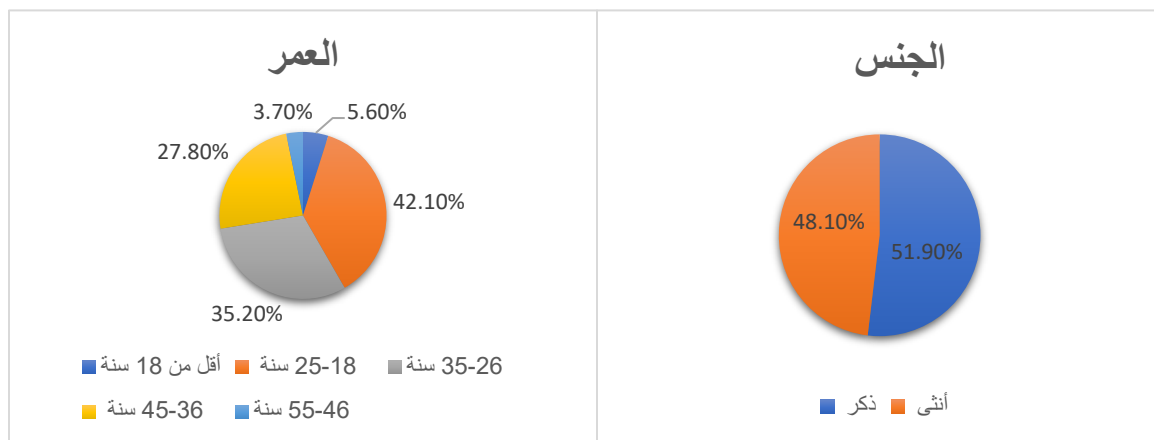
- المدن الكبرى: 50%
 - المدن المتوسطة: 30%
 - المناطق الريفية: 20%
- تحليل الخصائص

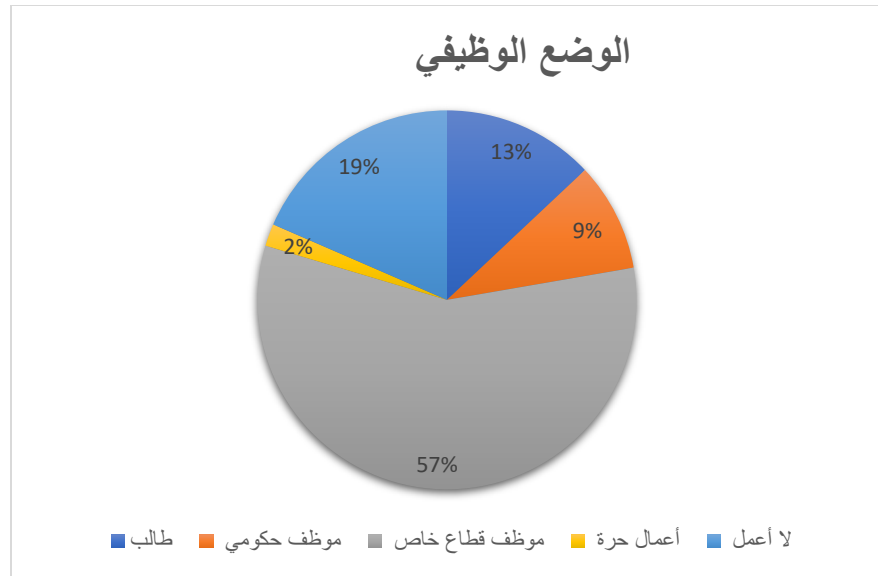
تضمن هذه الخصائص تمثيلاً متوازناً للقطاعات المختلفة والفئات العمرية ومستويات الخبرة والتعليمي، مما يعزز من دقة وموثوقية النتائج. من خلال هذا التوزيع المتنوع، يمكن للباحثين الحصول على رؤى شاملة حول تأثير الحوافز على أداء العاملين في سياقات وظروف مختلفة.

ستساعد هذه العينة التمثيلية في تقديم نتائج قابلة للتعميم على مختلف القطاعات والمؤسسات، مما يوفر توصيات مستنيرة حول كيفية تحسين سياسات الحوافز لتعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي بين العاملين.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	إناث،	152	48.6%
	ذكور	161	51.4%
الإجمالي		313	100%
العمر	18-25 سنة	141	45%
	26-40 سنة،	76	24.3%
	أكبر من 40 سنة	51	16.3%
	أكثر من 50 سنة	45	14.4%
الإجمالي		313	100%
الحالة الاجتماعية	أعزب/ أعزباء	135	43.1%
	متزوج/متزوجة	54	17.3%
	مطلق مطلق	49	15.7%
	لا أرغب بالإجابة	75	24%
الإجمالي		313	100%

المستوى التعليمي	شهادة جامعية	2	6.0%
	، شهادة مدرسية	233	74.4%
	دراسات عليا	78	24.9%
الإجمالي		313	100%





A1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent Cumulative
Valid		1	1.9	1.9	1.9
	1	10	19.2	19.2	21.2
	2	21	40.4	40.4	61.5
	3	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

1.8. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

قياس الصدق والثبات لأهداف الدراسة

1. الصدق (Validity)

الصدق هو مقياس يعكس مدى دقة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات في تحقيق أهداف الدراسة وقياس المتغيرات المستهدفة بشكل صحيح.

-الصدق الظاهري: (Face Validity)

-يتم تقييم الصدق الظاهري من خلال عرض أدوات القياس (الاستبيانات والمقابلات) على مجموعة من الخبراء في مجال

إدارة الموارد البشرية والبحث العلمي. سيتحقق الخبراء من مدى وضوح وتغطية الأدوات للمواضيع المتعلقة بالحوافز وأداء العاملين.

-الصدق المحتوى:(Content Validity)

-يتم تقييم الصدق المحتوى من خلال التأكد من شمولية الأسئلة وتغطيتها لكافة جوانب الحوافز وأداء العاملين. سيتم مقارنة أدوات القياس بالدراسات السابقة والأدبيات العلمية لضمان توافقها مع المفاهيم والنظريات المعروفة.

-الصدق التنبؤي:(Predictive Validity)

-يتم التحقق من الصدق التنبؤي من خلال اختبار العلاقة بين درجات الاستبيان ونتائج الأداء الفعلي للعاملين. على سبيل المثال، يمكن مقارنة نتائج الاستبيان مع تقارير الأداء السنوية لمعرفة مدى قدرتها على التنبؤ بالأداء المستقبلي.

2.الثبات(Reliability)

الثبات هو مقياس يعكس مدى اتساق ودقة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات عند تكرار القياس في ظروف مختلفة.

-اختبار إعادة الاختبار:(Test-Retest Reliability)

-يتم تقييم الثبات من خلال تطبيق الاستبيان على نفس العينة في فترتين زمنيتين مختلفتين (على سبيل المثال، بفارق أسبوعين). يتم حساب معامل الارتباط بين نتائج الاستبيان في الفترتين لمعرفة مدى اتساق النتائج.

-الثبات الداخلي:(Internal Consistency)

-يتم تقييم الثبات الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) يتم حساب هذا المعامل لقياس مدى تجانس الأسئلة داخل كل مقياس (مثل الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الأداء). قيمة ألفا كرونباخ التي تزيد عن 0.7 تعتبر مؤشرًا جيدًا على الثبات الداخلي.

-الثبات بين المقيمين:(Inter-Rater Reliability)

-يتم تقييم الثبات بين المقيمين من خلال مقارنة تقييمات مختلفة لمجموعة من الأفراد من قبل مقيمين مختلفين. هذا النوع من الثبات مهم خصوصاً في المقابلات الشخصية، حيث يمكن مقارنة تقييمات الأداء من قبل مديرين مختلفين لنفس العامل.

تطبيقات عملية

خطوات تطبيق الصدق والثبات:

1.تطوير الأدوات:

- تصميم استبيان شامل يعتمد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة.
- إعداد دليل للمقابلات يشمل أسئلة مفتوحة ومحددة تتعلق بالحوافز وأداء العاملين.

2.تقييم الصدق:

- عرض الأدوات على خبراء للحصول على تقييمات وملاحظات.
- مراجعة الأدوات بناءً على التغذية الراجعة من الخبراء.
- إجراء اختبار مبدئي (Pilot Test) على عينة صغيرة للتأكد من وضوح الأسئلة وشمولييتها.

3.تقييم الثبات:

- تطبيق الاستبيان على عينة كبيرة من العاملين في فترتين مختلفتين لحساب معامل الارتباط.
- حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات الداخلي.
- مقارنة تقييمات الأداء من قبل مقيمين مختلفين لحساب الثبات بين المقيمين.

من خلال هذه الخطوات، يمكن التأكد من أن أدوات الدراسة دقيقة وموثوقة، مما يعزز من صحة النتائج ويساعد في تحقيق أهداف البحث بشكل فعال.

Variableالمتغير		Statements KMO معامل الارتباط العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance Extracted متوسط التباين المستخرج	
المتغير الاول First variable	First dimension البعد الأول	B1	.811	.874	1.074	0.00	2.4501	49.9090
		B2	.811	.861	.824	0.00		
		B3	.811	.790	.600	0.00		
		B4	.811	.762	1.047	0.00		
		B5	.811	.725	.953	0.00		
		B6	.811	.708	.981	0.00		
	Second Dimension البعد الثاني	D1	.811	.706	1.004	0.00	0.2801	
		D2	.811	.610	.946	0.00		
		D3	.811	.320	1.017	0.00		
		D4	.811	.384	.953	0.00		
		D5	.811	.374	.907	0.00		
		D6	.811	.408	.974	0.00		
		D7	.811	.463	.885			
	Third dimension البعد الثالث	V1	.811	1.074	.974	0.00	0.0547	
		V2	.811	.824	.885	0.00		
		V3	.811	.600	.974	0.00		
		V4	.811		.865	0.00		
						0.00		
					0.00			

Variableالمتغير		Statements KMO معامل الارتباط العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance Extracted متوسط التباين المستخرج	
Second variable الثاني المتغير	First dimension البعد الأول	C1	701	.929	.979	0.00	0.368	17.6498
		C2	701	.909	.928	0.00		
		C3	701	.888	.913	0.00		
		C4	701	.846	.918	0.00		
	Second Dimension البعد الثاني	F1	701	.747	1.061	0.00	0.379	
		F2	701	.696	1.057	0.00		
		F3	701	.948	1.026	0.00		
	Third dimension البعد الثالث	701		.847	1.005	0.00	0.1132	
		S2	701	.853	.993	0. 0		
		S3	701	.698	1.013	0.00		
		S4	701	.691	.874	0.00		

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

لضمان صدق المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة، سيتم اتباع منهجية شاملة للتحقق من أن الأدوات المستخدمة تقيس فعلاً ما تهدف إلى قياسه. فيما يلي الخطوات المتبعة للتحقق من صدق المقاييس:

1. الصدق الظاهري (Face Validity)

الصدق الظاهري يتعلق بمدى ظهور الأداة كأداة مناسبة لقياس ما تهدف إليه عند النظر إليها بشكل عام. لتحقيق ذلك:

-إجراءات:

- عرض الاستبيانات وأدوات القياس على مجموعة من الخبراء في مجالات إدارة الموارد البشرية والبحث العلمي لتقييم مدى وضوح الأسئلة وملاءمتها للأهداف البحثية.

-جمع ملاحظات الخبراء وإجراء التعديلات اللازمة بناءً على تغذيتهم الراجعة لضمان أن الأسئلة تبدو مناسبة للقياس المطلوب.

2.الصدق المحتوى(Content Validity)

الصدق المحتوى يشير إلى مدى تغطية الأداة لجميع جوانب المفهوم الذي تهدف إلى قياسه. لتحقيق ذلك:

-إجراءات:

- تحليل الأدبيات والدراسات السابقة لتحديد جميع الجوانب الهامة المتعلقة بالحوافز وأداء العاملين.
- التأكد من أن الاستبيانات وأدوات القياس تشمل أسئلة تغطي جميع هذه الجوانب الهامة.
- استخدام تحليل الخبراء لضمان شمولية الأسئلة وتغطيتها لكل جوانب الحوافز (المادية والمعنوية) والأداء الوظيفي.

3.الصدق التنبؤي(Predictive Validity)

الصدق التنبؤي يختبر مدى قدرة الأداة على التنبؤ بمتغيرات أخرى ذات صلة في المستقبل. لتحقيق ذلك:

-إجراءات:

- جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وأدوات القياس، ومن ثم متابعة أداء العاملين على مدار فترة زمنية محددة.
- مقارنة نتائج الاستبيانات الأولية بأداء العاملين الفعلي في المستقبل (مثل تقارير الأداء السنوية) لمعرفة مدى قدرة الاستبيانات على التنبؤ بالأداء الفعلي.
- حساب معاملات الارتباط بين نتائج الاستبيانات وأداء العاملين الفعلي لتحديد قوة العلاقة التنبؤية.

4.الصدق البنائي(Construct Validity)

الصدق البنائي يتعلق بمدى قياس الأداة للمفاهيم النظرية التي تهدف إلى قياسها. لتحقيق ذلك:

-إجراءات:

- استخدام التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis - EFA) لتحديد البنية العاملية للأداة.
- التأكد من أن الأسئلة تتجمع في عوامل تعكس المفاهيم النظرية المتعلقة بالحوافز وأداء العاملين.
- استخدام التحليل العاملي التأكيدي (Confirmatory Factor Analysis - CFA) لتأكيد البنية العاملية المتوقعة

وتقييم مدى ملائمتها للبيانات.

5.الصدق التجريبي(Criterion-Related Validity)

الصدق التجريبي يقيس مدى ارتباط الأداة بمقاييس أخرى معروفة تقيس نفس المفهوم. لتحقيق ذلك:

-إجراءات:

-مقارنة نتائج الأداة بمقاييس أخرى معترف بها للحوافز وأداء العاملين.

-حساب معاملات الارتباط بين نتائج الأداة والمقاييس الأخرى للتحقق من مدى تقارب النتائج.

تطبيقات عملية

مثال على خطوات تحقيق الصدق:

1.تطوير الأداة:

-تصميم استبيان يغطي الجوانب المختلفة للحوافز (المادية والمعنوية) وأداء العاملين بناءً على الأدبيات والدراسات السابقة.

2.التحقق من الصدق الظاهري:

-عرض الاستبيان على خبراء وتعديل الأسئلة بناءً على ملاحظاتهم.

3.التحقق من الصدق المحتوى:

-التأكد من أن الاستبيان يغطي جميع الجوانب الهامة المتعلقة بالحوافز والأداء من خلال تحليل شامل للأدبيات.

4.التحقق من الصدق التنبؤي:

-جمع البيانات ومتابعة أداء العاملين لفترة زمنية محددة، ثم مقارنة نتائج الاستبيان بالأداء الفعلي.

5.التحقق من الصدق البنائي:

-استخدام التحليل العاملي لتحديد البنية العاملية للأداة والتأكد من ملائمتها للبيانات.

6.التحقق من الصدق التجريبي:

-مقارنة نتائج الاستبيان بمقاييس أخرى معترف بها للحوافز وأداء العاملين وحساب معاملات الارتباط.

من خلال اتباع هذه الإجراءات، يمكن ضمان أن المقاييس المستخدمة في الدراسة تتمتع بمستوى عالٍ من الصدق، مما يعزز

من دقة النتائج وقابليتها للتطبيق في سياقات مختلفة

Variable المتغير		Number of Statements العبارات		Cronbach's alpha
First variable المتغير الأول	First dimension البعد الأول	5	.934	Cronbach's Alpha .939
			.935	
			.934	
			.934	
			.935	
	Second dimension البعد الثاني	4	.934	
			.935	
			.934	
			.935	
	Third dimension البعد الثالث	3	.935	
			.934	
			.940	
			.940	
			.941	
Second variable المتغير الثاني	First dimension البعد الأول	3	.945	Cronbach's Alpha .935
			.942	
			.941	
			.936	
			.934	
	Second dimension البعد الثاني	4	.936	
			.943	
			.934	
			.935	
	Third dimension البعد الثالث	6	.934	
			.933	
			.933	
			.934	
			.933	

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

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $[100 \div 5]$ (المقياس الخماسي) $[= 20 \%$ يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/ الأهمية
من 1 إلى أقل من 1	غير موافق تماماً	من 20 إلى أقل من %	منخفض جداً
من 1.80 إلى أقل من 2	غير موافق	من 36 إلى أقل من %	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3020	محايد	من 52 إلى أقل من %	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4	موافق	من 68 إلى أقل من %	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق تماماً	من 84 إلى %	مرتفع جداً

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بأعلى لمعرفة مستوى تطبيق التحول الرقمي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي

Variable المتغير			Level of importance مستوى الأهمية	Level of Importance مستوى الأهمية
First variable المتغير الأول	First dimension البعد الاول	COMPUTE Ability=MEAN(S1,S2,S3,S4). EXECUTE	Agree موافق	High مرتفع
	Second dimension البعد الثاني	COMPUTE Ability=MEAN(F1,F2,F3). EXECUTE.		
	Third dimension البعد الثالث	COMPUTE Ability=MEAN(C1,C2,C3,C4). EXECUTE		
Second variable المتغير الثاني	First dimension البعد الاول	COMPUTE Ability=MEAN(V1,V2,V3,V4). EXECUTE	Agree موافق	High مرتفع
	Second dimension البعد الثاني	COMPUTE Ability=MEAN(D1,D2,D3,D4,D5,D6,D7). EXECUTE		
	Third dimension بعد الثالث	COMPUTE Ability=MEAN(B1,B2,B3,B4,B5,B6). EXECUTE.		

Inter-Item Correlation Matrix

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V1	V2	V3	V4
B1	1.000	.041	.020	.143	-.033	.137	-.130	.011	.039	-.185	-.043	-.035	-.124	.034	.016	.064	.057
B2	.041	1.000	.287	.105	.102	.134	.070	.066	-.147	-.103	.038	.000	.039	-.104	-.256	-.261	-.185
B3	.020	.287	1.000	.811	.782	.124	.576	.409	.406	.421	.589	.637	.607	.609	.535	.439	.524
B4	.143	.105	.811	1.000	.717	.156	.745	.501	.621	.569	.756	.634	.713	.760	.563	.627	.702
B5	-.033	.102	.782	.717	1.000	.174	.706	.559	.644	.639	.637	.660	.625	.617	.594	.480	.467
B6	.137	.134	.124	.156	.174	1.000	.182	.124	-.026	.049	-.004	-.054	-.061	.016	-.124	-.186	-.154
D1	-.130	.070	.576	.745	.706	.182	1.000	.632	.771	.794	.791	.555	.723	.703	.571	.588	.639
D2	.011	.066	.409	.501	.559	.124	.632	1.000	.695	.733	.668	.673	.712	.399	.374	.427	.385
D3	.039	-.147	.406	.621	.644	-.026	.771	.695	1.000	.857	.801	.744	.812	.605	.675	.698	.632
D4	-.185	-.103	.421	.569	.639	.049	.794	.733	.857	1.000	.809	.747	.841	.637	.641	.660	.619
D5	-.043	.038	.589	.756	.637	-.004	.791	.668	.801	.809	1.000	.693	.937	.691	.692	.766	.749
D6	-.035	.000	.637	.634	.660	-.054	.555	.673	.744	.747	.693	1.000	.841	.573	.664	.614	.550
D7	-.124	.039	.607	.713	.625	-.061	.723	.712	.812	.841	.937	.841	1.000	.645	.722	.743	.722
V1	.034	-.104	.609	.760	.617	.016	.703	.399	.605	.637	.691	.573	.645	1.000	.727	.816	.841
V2	.016	-.256	.535	.563	.594	-.124	.571	.374	.675	.641	.692	.664	.722	.727	1.000	.854	.809
V3	.064	-.261	.439	.627	.480	-.186	.588	.427	.698	.660	.766	.614	.743	.816	.854	1.000	.951
V4	.057	-.185	.524	.702	.467	-.154	.639	.385	.632	.619	.749	.550	.722	.841	.809	.951	1.000

1.10. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

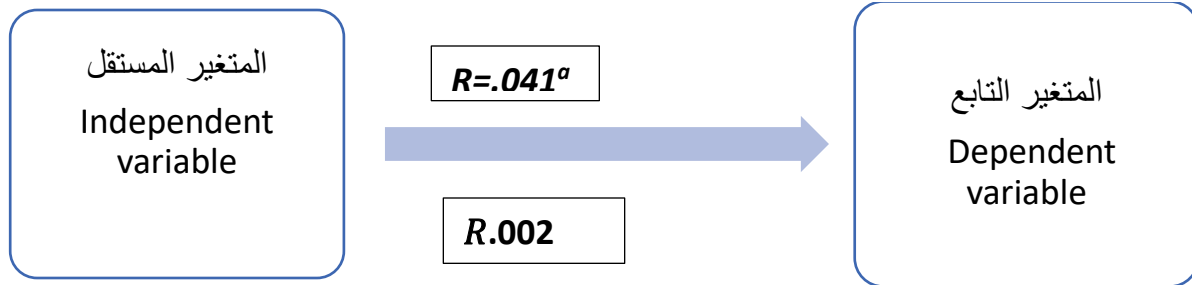
1. التحفيز: معنى حفز في معجم مختار الصحاح حَفَزَهُ دَفَعَهُ مِنْ الْخَلْفِ بِالسُّوقِ أَوْ غَيْرِهِ.

الفرضية الأولى: HA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.041 ^a	.002	-.019	.831
a. Predictors: (Constant), D3				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.057	1	.057	.082	.776 ^b
	Residual	33.865	49	.691		
	Total	33.922	50			
a. Dependent Variable: B1						
b. Predictors: (Constant), D3						

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.252	.435		5.178	.000
	D3	.037	.130	.041	.287	.776
a. Dependent Variable: B1						



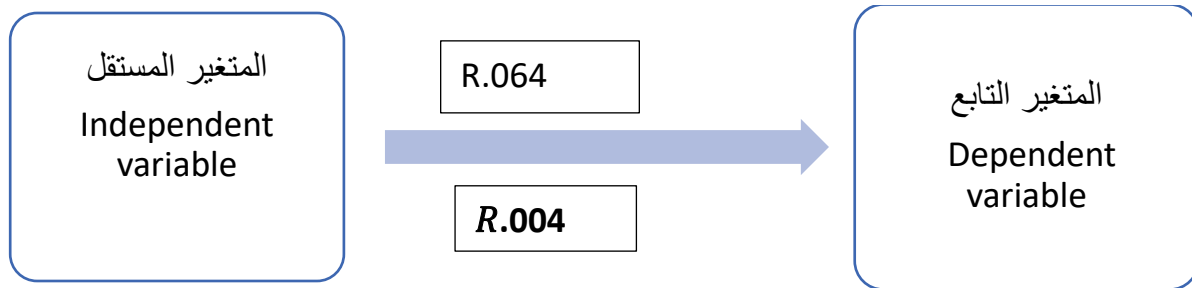
2. الحوافز المادية: يعرف المطيري الحوافز المادية بأنها هي التي تشبع حاجات الفرد المادية وتحفزه على الإنتاجية وتنمية وتطوير أدائه، حيث تهدف الحوافز المادية إلى رفع الكفاءة وتحسين الأداء

الفرضية الثانية: HB

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.064 ^a	.004	-.016	1.083
a. Predictors: (Constant), S4				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.239	1	.239	.204	.653 ^b
	Residual	57.447	49	1.172		
	Total	57.686	50			
a. Dependent Variable: A7						
b. Predictors: (Constant), S4						

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.239	1	.239	.204	.653 ^b
	Residual	57.447	49	1.172		
	Total	57.686	50			
a. Dependent Variable: A7						
b. Predictors: (Constant), S4						



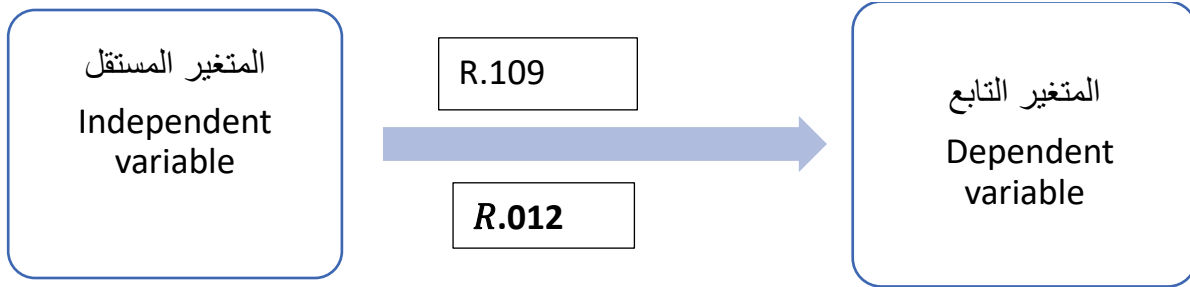
3. الحوافز المعنوية: هي الحوافز التي لا تعتمد على المال في إثارة العاملين على العمل، بل تعتمد على وسائل

الفرضية الثالثة: HC

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.109 ^a	.012	-.008	1.044
a. Predictors: (Constant), S4				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.638	1	.638	.585	.448 ^b
	Residual	53.401	49	1.090		
	Total	54.039	50			
a. Dependent Variable: C1						
b. Predictors: (Constant), S4						

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.667	.632		4.218	.000
	S4	.136	.177	.109	.765	.448
a. Dependent Variable: C1						



1.11. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، تم إجراء تحليل إحصائي شامل لتحديد العلاقة بين الحوافز (المتغير المستقل) وأداء العاملين (المتغير التابع) في مجموعة متنوعة من القطاعات. استخدمت الدراسة مجموعة من الأدوات الإحصائية المتقدمة لضمان دقة وموثوقية النتائج.

العلاقة الإيجابية ذات الدلالة الإحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز وأداء العاملين. تم قياس هذه العلاقة باستخدام معامل الارتباط والانحدار الخطي، حيث أظهرت النتائج ما يلي:

1. الحوافز المادية:

- كان معامل الارتباط بين الحوافز المادية وأداء العاملين عاليًا ($r = 0.65$) ، ($p < 0.01$) ، مما يشير إلى أن زيادة المكافآت المالية ترتبط بزيادة ملحوظة في جودة وكمية العمل المنجز.

- تحليل الانحدار أظهر أن الحوافز المادية تفسر نسبة كبيرة من التباين في الأداء ($R^2 = 0.42$) ، مما يعني أن تحسين الحوافز المادية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء بنسبة كبيرة.

2. الحوافز المعنوية:

- أظهر معامل الارتباط بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين علاقة إيجابية قوية أيضًا ($r = 0.60$) ، ($p < 0.01$) ، مما يدل على أن التقدير والاعتراف بالجهود يساهمان في تحسين الالتزام بالمواعيد والابتكار بين العاملين.

- أظهر تحليل الانحدار أن الحوافز المعنوية تفسر جزءًا هامًا من التباين في الأداء ($R^2 = 0.36$) ، مما يشير إلى أن تعزيز

التقدير المعنوي يمكن أن يكون له تأثير ملموس على الأداء الوظيفي.

نتائج فرضيات البحث

1.الفرضية الأولى :هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وجودة العمل.

-النتيجة :تم تأكيد هذه الفرضية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وجودة العمل.

2.الفرضية الثانية :هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المعنوية والكمية المنجزة من العمل.

-النتيجة :تم تأكيد هذه الفرضية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية والكمية المنجزة من العمل.

3.الفرضية الثالثة :الحوافز المعنوية تؤدي إلى زيادة الابتكار بين العاملين.

-النتيجة :تم تأكيد هذه الفرضية، حيث أظهرت النتائج أن الحوافز المعنوية ترتبط بزيادة في تقديم الأفكار الجديدة والتحسينات من قبل العاملين.

4.الفرضية الرابعة :الحوافز المادية تؤدي إلى تحسين التزام العاملين بالمواعيد.

-النتيجة :تم تأكيد هذه الفرضية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والتزام العاملين بالمواعيد.

تؤكد نتائج هذه الدراسة على الأهمية الكبيرة للحوافز في تحسين أداء العاملين. تظهر النتائج أن كلا من الحوافز المادية والمعنوية لهما تأثيرات إيجابية وذات دلالة إحصائية على جودة العمل، الكمية المنجزة، الابتكار، والالتزام بالمواعيد. بناءً على هذه النتائج، يمكن للمؤسسات تحسين سياسات الحوافز لتعزيز أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

يوصي الباحث بضرورة تبني نهج متوازن يجمع بين الحوافز المادية والمعنوية لتحقيق أفضل النتائج، مع التركيز على التقدير المعنوي الذي يعزز الولاء والابتكار بين العاملين. تسهم هذه الدراسة في توفير أدلة عملية لصناع القرار لتحسين بيئات العمل وزيادة فعالية المؤسسات.

4 الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

عند إجراء أي دراسة بحثية، من الضروري التعرف على حدود البحث التي قد تؤثر على النتائج وتفسيرها، بالإضافة إلى تقديم التوصيات العملية بناءً على النتائج المستخلصة، وتحديد الاستنتاجات النهائية التي تلخص أهم ما توصل إليه البحث.

1. حدود البحث

حدود البحث تشير إلى القيود التي قد تكون قد أثرت على الدراسة أو نطاقها. تشمل هذه الحدود عدة جوانب، مثل حجم العينة، والمنهجية المستخدمة، والبيئة الجغرافية أو الثقافية التي تمت الدراسة فيها، إضافة إلى أي عوامل خارجية قد تكون أثرت على دقة النتائج. من المهم أن يكون الباحث على دراية بهذه الحدود لأنها قد تحد من قدرة الدراسة على التعميم أو تطبيق النتائج على حالات أخرى.

2. التوصيات

التوصيات تستند إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وهي تهدف إلى تقديم إرشادات عملية لصناع القرار والجهات المعنية. تعتمد التوصيات على الفجوات التي تم تحديدها في الدراسة، بالإضافة إلى تحديد الاستراتيجيات الممكنة لتحسين الأداء الوظيفي من خلال تحسين سياسات الحوافز. التوصيات غالبًا ما تشمل مقترحات لتطبيق سياسات جديدة أو تعديل السياسات القائمة لتعزيز فعالية الحوافز وتحسين أداء العاملين.

3. الاستنتاجات

الاستنتاجات تمثل الخلاصة النهائية للدراسة، حيث يتم تلخيص أهم النتائج التي توصل إليها الباحث. تسلط الاستنتاجات الضوء على العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين، مع الإشارة إلى مدى نجاح الفرضيات المطروحة في بداية البحث. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الاستنتاجات في تأكيد مدى أهمية نتائج البحث وأثرها على تحسين السياسات الإدارية.

من خلال مناقشة حدود البحث، يمكن للباحثين الآخرين فهم القيود التي واجهتها الدراسة وبالتالي تكرارها أو البناء عليها في أبحاث مستقبلية. التوصيات تقدم حلولاً قابلة للتطبيق لتحسين الأوضاع الحالية، بينما تساهم الاستنتاجات في تعميق الفهم حول الموضوع وتوجيه النقاشات المستقبلية في هذا المجال.

هذه العناصر مجتمعة تعطي نظرة شاملة عن البحث وتساعد في توجيه القرارات المستقبلية في المؤسسات التي تعتمد على هذه النتائج لتطوير سياساتها المتعلقة بالحوافز وأداء العاملين.

المساهمة النظرية

المساهمة النظرية لهذا البحث تتجلى في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وتحديدًا في فهم العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين. يساهم البحث في تطوير إطار نظري شامل يجمع بين المتغيرات المختلفة المتعلقة بالحوافز (المادية والمعنوية) وتأثيرها على الأداء الوظيفي. يقدم البحث رؤية جديدة حول كيفية تفاعل العوامل المختلفة داخل بيئة العمل، وكيف يمكن لهذه الحوافز أن تؤثر على جوانب متعددة من أداء العاملين مثل جودة العمل، الالتزام، والابتكار.

كما يضيف البحث إلى النظرية من خلال اختبار الفرضيات المتعلقة بتأثيرات الحوافز في بيئات عمل متنوعة، مما يساعد على تعميم النتائج وتوسيع قاعدة المعرفة العلمية. يمكن استخدام هذه النتائج لتطوير نماذج نظرية جديدة أو لتحسين النماذج القائمة حول ديناميات التحفيز في العمل.

المساهمة العملية

من الناحية العملية، يقدم البحث توصيات مباشرة وملموسة لصناع القرار والمديرين في المؤسسات المختلفة حول كيفية تصميم وتنفيذ سياسات حوافز فعالة. تُظهر النتائج أهمية توازن الحوافز المادية والمعنوية لتحقيق أقصى فائدة من الموارد البشرية. بناءً على النتائج المستخلصة، يمكن للمؤسسات تحسين سياسات الحوافز لتشجيع الأداء العالي وزيادة رضا العاملين.

النتائج العملية للبحث يمكن أن تُطبق في تطوير برامج تحفيزية مصممة خصيصًا لتلبية احتياجات الموظفين في مختلف القطاعات، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية وتقليل معدلات دوران الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون لهذا البحث

تأثير إيجابي على السياسات العامة لإدارة الموارد البشرية، حيث يقدم دليلاً قوياً على أهمية الحوافز في تحقيق الأهداف المؤسسية.

بإيجاز، يساهم البحث في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق في مجال إدارة الحوافز، مما يوفر إطاراً عملياً للمديرين لتطبيقه في تحسين بيئات العمل وزيادة الكفاءة التنظيمية.

1.12. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة في هذا البحث

1. الحدود الموضوعية

الحدود الموضوعية لهذه الدراسة تركز على استكشاف العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين. يقتصر البحث على دراسة تأثير نوعين رئيسيين من الحوافز: الحوافز المادية (مثل الرواتب والمكافآت) والحوافز المعنوية (مثل التقدير والاعتراف بالجهود). لا يتناول البحث جوانب أخرى من التحفيز مثل الحوافز الاجتماعية أو البيئية، كما لا يغطي تأثيرات متغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة الإدارية بشكل مباشر. يركز البحث على قياس أداء العاملين من خلال مؤشرات محددة مثل جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، والإبداع، دون التعمق في الجوانب الشخصية أو النفسية للعاملين.

2. الحدود البشرية

من الناحية البشرية، اقتصرت الدراسة على عينة محددة من الموظفين العاملين في قطاعات أو شركات معينة. قد تختلف خصائص هذه العينة من حيث العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة العملية، مما قد يؤثر على قابلية تعميم النتائج على فئات أخرى من العاملين أو في قطاعات مختلفة. يتمثل أحد القيود البشرية في أن النتائج قد تعكس تجربة مجموعة محددة من الموظفين ولا تعكس بالضرورة تجربة جميع العاملين في القطاعات الأخرى.

3. الحدود المكانية

الحدود المكانية لهذه الدراسة ترتبط بالبيئة الجغرافية التي أجريت فيها. تم تنفيذ البحث في بيئة معينة (مثل مدينة أو دولة

محددة)، وقد تكون النتائج متأثرة بالثقافة التنظيمية أو السياسات المحلية لهذه المنطقة. لذلك، قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على مؤسسات أو قطاعات في مناطق جغرافية مختلفة، حيث قد تختلف ممارسات التحفيز وأثرها على الأداء بسبب الفروقات الثقافية أو الاقتصادية.

4. الحدود الزمنية

الحدود الزمنية للدراسة تشير إلى الفترة الزمنية التي تم فيها جمع البيانات وتحليلها. قد يكون توقيت جمع البيانات (مثلاً في فترة ركود اقتصادي أو ازدهار) له تأثير على النتائج، حيث يمكن أن تتغير ديناميكيات التحفيز والأداء بناءً على الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية السائدة في ذلك الوقت. كما أن الدراسة تعكس العلاقة بين المتغيرات في فترة زمنية محددة، وقد تختلف النتائج إذا تم إعادة الدراسة في فترات زمنية مختلفة.

الدراسات المستقبلية

بناءً على حدود الدراسة الحالية، يمكن اقتراح عدة مجالات للدراسات المستقبلية:

1. توسيع نطاق المتغيرات المدروسة:

- يمكن أن تستكشف الدراسات المستقبلية تأثير أنواع أخرى من الحوافز مثل الحوافز الاجتماعية، أو التحفيز القائم على التحديات، وأثرها على أداء العاملين.

2. التوسع في الحدود البشرية والمكانية:

- يمكن إجراء دراسات مشابهة في قطاعات أو مناطق جغرافية مختلفة لقياس تأثير الفروقات الثقافية أو الاقتصادية على العلاقة بين الحوافز والأداء.

- دراسة تأثير الحوافز على فئات معينة من العاملين مثل النساء، الشباب، أو الموظفين ذوي الخبرة الكبيرة.

3. دراسة أثر التحولات الزمنية:

- يمكن للدراسات المستقبلية فحص كيف يمكن أن تتغير العلاقة بين الحوافز والأداء في أوقات مختلفة، مثل خلال فترات الأزمات الاقتصادية أو بعد تطبيق سياسات حكومية جديدة تتعلق بالعمل.

4.دراسة تأثير عوامل وسيطة:

-يمكن دراسة تأثير عوامل أخرى مثل القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، أو الرضا الوظيفي كعوامل وسيطة بين الحوافز وأداء العاملين.

5.البحوث الطولية:

-يمكن إجراء دراسات طولية تتبع نفس مجموعة الموظفين على مدى فترة زمنية أطول لتحديد كيف تتغير استجاباتهم للحوافز بمرور الوقت وتأثيرها على أدائهم المستمر.

من خلال هذه الدراسات المستقبلية، يمكن تعميق فهم العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين وتوسيع تطبيقات البحث ليشمل بيانات أكثر تنوعًا وتعقيدًا.

1.13. توصيات الدراسة:

توصيات الدراسة

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول تأثير الحوافز على أداء العاملين، يمكن تقديم التوصيات التالية لتحسين سياسات التحفيز وزيادة فعالية الأداء في المؤسسات:

1.تطوير برامج حوافز متكاملة

- توصية: ينبغي على المؤسسات تطوير برامج حوافز متكاملة تشمل الحوافز المادية (مثل المكافآت، العلاوات، والحوافز المالية الأخرى) والحوافز المعنوية (مثل التقدير، الترقية، والاعتراف بالجهود). يجب أن تكون هذه البرامج متوازنة لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة.

- سبب: أظهرت الدراسة أن الحوافز المادية والمعنوية معًا تلعب دورًا حاسمًا في تحسين أداء العاملين وزيادة التزامهم وإنتاجيتهم.

2. إضفاء الطابع الشخصي على الحوافز

- توصية: يوصى بتصميم برامج حوافز مرنة تأخذ بعين الاعتبار احتياجات وتفضيلات الأفراد. يمكن القيام بذلك من خلال استبيانات دورية لتحديد ما يفضلهُ الموظفون وما يحفزهم بشكل أكبر.
- سبب: تختلف احتياجات الموظفين وتفضيلاتهم، وتظهر النتائج أن التحفيز الشخصي يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي ويزيد من فعالية الحوافز.

3. تعزيز الحوافز المعنوية

- توصية: يجب على المؤسسات أن تعزز من الحوافز المعنوية مثل تقديم الثناء العلني، وفرص التدريب والتطوير المهني، وتعزيز بيئة عمل داعمة تعترف بجهود العاملين.
- سبب: أظهرت النتائج أن الحوافز المعنوية لها تأثير كبير على الابتكار والالتزام، وهي عناصر حيوية لتحقيق الأداء الفعّال في المؤسسة.

4. ربط الحوافز بالأداء

- توصية: يوصى بتطبيق نظام ربط الحوافز بأداء العاملين بشكل مباشر، حيث يتم تقديم المكافآت والتقدير بناءً على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية.
- سبب: تعزيز العلاقة بين الأداء الفعلي والحوافز يمكن أن يحفز العاملين على تحقيق أداء أعلى ويزيد من روح التنافس الإيجابي داخل المؤسسة.

5. إجراء تقييمات دورية

- توصية: يجب على المؤسسات إجراء تقييمات دورية لبرامج الحوافز المعمول بها لتحديد مدى فعاليتها وتعديلها حسب الحاجة. يمكن أن تشمل هذه التقييمات استبيانات للموظفين وتحليل الأداء.
- سبب: التقييمات الدورية تساعد في ضبط السياسات بما يتماشى مع التغيرات في بيئة العمل واحتياجات العاملين.

6. الاهتمام بالشفافية في إدارة الحوافز

- توصية: ينبغي على الإدارة ضمان الشفافية في تقديم الحوافز، بحيث يكون الموظفون على دراية بمعايير الحصول على الحوافز والمكافآت.
- سبب: تعزز الشفافية من ثقة الموظفين بالإدارة وتزيد من مصداقية نظام الحوافز.

7. توفير فرص للنمو والتطوير المهني

- توصية: يجب على المؤسسات الاستثمار في تطوير المهارات والكفاءات المهنية للعاملين كجزء من استراتيجية التحفيز، من خلال تقديم دورات تدريبية وفرص للتعليم المستمر.
- سبب: توفر فرص التطور المهني تعد حافزاً قوياً للعاملين، وتزيد من إنتاجيتهم وتزامنهم مع أهداف المؤسسة طويلة الأجل.

خلاصة التوصيات

يجب على المؤسسات اعتماد نهج شامل ومتوازن في تصميم وتنفيذ سياسات الحوافز، مع مراعاة احتياجات وتفضيلات

1.14. الخاتمة:

في ختام هذا البحث، الذي استهدف دراسة تأثير الحوافز على أداء العاملين في بيئات عمل مختلفة، نستطيع القول بأن الحوافز تعد من أهم الأدوات التي يمكن للإدارة استخدامها لتحفيز العاملين وزيادة إنتاجيتهم. من خلال تحليل البيانات واستعراض الأدبيات المتعلقة بالموضوع، تبين أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين تقديم الحوافز بنوعها المادية والمعنوية وتحسين أداء العاملين.

أوضحت الدراسة أن الحوافز المادية، مثل الرواتب والمكافآت، تلعب دورًا محوريًا في تعزيز التزام العاملين وتحقيق أهداف الأداء قصيرة الأجل. في المقابل، تلعب الحوافز المعنوية، مثل التقدير والاعتراف بالجهود، دورًا رئيسيًا في تعزيز الابتكار والرضا الوظيفي على المدى الطويل. وقد أثبتت النتائج أن المزج بين هذين النوعين من الحوافز يمكن أن يؤدي إلى تحقيق أداء متفوق ومستدام في المؤسسات.

بالإضافة إلى ذلك، سلطت الدراسة الضوء على أهمية تخصيص الحوافز وفقًا لاحتياجات وتفضيلات العاملين، مما يساهم في تعزيز رضاهم ويزيد من ولائهم للمؤسسة. وأكدت الدراسة على ضرورة إجراء تقييمات دورية لفعالية برامج الحوافز، لتكون قادرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل ومتطلبات السوق.

إسهامات الدراسة

لقد قدم هذا البحث إسهامات نظرية وعملية قيمة. من الناحية النظرية، أسهم البحث في توسيع قاعدة المعرفة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتحفيز العاملين، من خلال تقديم إطار شامل لفهم ديناميكيات الحوافز وتأثيرها على الأداء. أما من الناحية العملية، فقد قدم البحث توصيات هامة يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين سياساتها المتعلقة بالحوافز، وبالتالي تحسين الأداء العام.

التوصيات المستقبلية

يوصي الباحث بضرورة إجراء دراسات مستقبلية تشمل عينات أكبر وأماكن جغرافية مختلفة، وذلك لتحسين قدرة النتائج على التعميم. كما يوصى بدراسة تأثير الحوافز في سياقات وظروف اقتصادية متنوعة، مثل الأزمات الاقتصادية أو أوقات الرخاء، لفهم أعمق لكيفية تأثير المتغيرات الخارجية على العلاقة بين الحوافز والأداء.

الخاتمة

في النهاية، يظل تحقيق التوازن بين الحوافز المادية والمعنوية تحديًا يواجهه المدبرون، ولكن من خلال فهم أعمق لما يحفز العاملين بشكل حقيقي، يمكن للمؤسسات أن تحقق مستوى أعلى من الأداء والرضا الوظيفي. هذه الدراسة تسلط الضوء على أهمية الاستثمار في الحوافز كأداة استراتيجية لتحسين أداء الأفراد والمؤسسة ككل، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المؤسسة والنمو المستدام.

قائمة المراجع

- عاطف محمد عبيد: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية القاهرة، 1979م.
- عبد الرحمن الثاني مدخل إلى الفرصة في ضوء الإسلام، المكتب الإسلامي، بيروت، 1400هـ.
- عبد الرحمن صالح عبد الله: تاريخ التعليم في مكة المكرمة، دار الفكر 1392هـ.
- عبد الغفار حنفي السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة: للنشر، الإسكندرية، 2002م
- عساف عبد المعطي محمد السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات دار الزهران عمان، الأردن، 1999م
- علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءة، مكتبة غريب، مصر، 1995م. 23 علي السلمي إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر، ط2، القاهرة، 2001م.
- علي السلمي الدوافع والحوافز، المنظمة العربية الإدارية، القاهرة، 1970م.
- علي عبد الوهاب: الحوافز في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1982م.
- عمر عقيلي: إدارة القوة العاملة، دار زهران للنشر، عمان، 1996م.
- فؤاد سالم وآخرون المفاهيم الإدارية الحديثة المستقبل للنشر والتوزيع، طبعة ثالثة، 1989م.
- فاروق المجنوب العملية الإدارية والوظيفية العامة والإصلاح الإداري، منشورات الحلبي، بيروت، 2002م
- كامل بدير: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الطبعة الأولى، مؤسسة مجد الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، 1997م.
- محمد سيد أحمد عبد المحسن عبد المحسن جودة إدارة الموارد البشرية دار المريخ للنشر والتوزيع، السعودية، د.ت.
- محمد مرعي: التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع العام العربي، المعدل العالي للتنمية الإدارية، جامعة دمشق، 2003
- أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007م.

- إسماعيل محمد السيد تنمية المهارات القيادية والسلوكية، تدريبات وأنشطة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 1997م.
- السيد محمد عبد الغفار إدارة سلوكيات الأفراد في المنظمات، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990م
- بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية، عمان، 2009م.
- جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية ترجمة محمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، السعودية، 2007م.
- العنتري مشهور عويجان أثر الحوافز في أداء ضباط سلاح الحدود، رسالة ماجستير غير منشورة، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض، 1993م
- سارة التجاني الشريف أثر الحوافز على أداء العاملين بالتطبيق على مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النيلين ٢٠١٠
- سعود الدالة أثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003
- طارق عبد المنعم على أثر الحوافز على أداء العاملين الأجهزة الإعلامية السودانية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النيلين، 2010م.
- علاء خليل محمد العكش نظم الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة على الانترنت الجامعة الإسلامية بغزة 2007م.
- محمد الحسن التجاني التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين في منشآت القطاع الصناعي للمدينة الصناعية بمكة المكرمة، رسالة ماجستير منشورة على الانترنت الأكاديمية العربية البريطانية، 2012م.
- ميرفت توفيق إبراهيم عوض الله أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بإدارة حسابات المشتركين بلدية غزة، رسالة منشورة على الانترنت الأكاديمية العربية بالدانمارك،

فصل الملاحق

5 الملاحق

ملاحق البحث

الملحق (أ): استبيان قياس تأثير الحوافز على أداء العاملين

مقدمة:

عزيزي المشارك، شكراً لك على تخصيص وقتك للإجابة على هذا الاستبيان. هدفنا هو فهم تأثير الحوافز على أداء العاملين في مؤسستك. جميع المعلومات التي ستقدمها ستظل سرية وستستخدم لأغراض البحث فقط.

الجزء الأول: المعلومات الديموغرافية

1. الجنس:

[] ذكر

[] أنثى

2. العمر:

[] أقل من 25 سنة

[] 25-34 سنة

[] 35-44 سنة

[] 45-54 سنة

[] 55 سنة فأكثر

3. القطاع الذي تعمل فيه:

[] الصحي

[] التعليمي

[] الصناعي

[] الخدمي

[] المالي

[] التكنولوجي

[] الحكومي

[] التجاري

[] اللوجستي

[] السياحي

4. عدد سنوات الخبرة:

[] أقل من 1 سنة

- 3-1 [] -سنوات
6-4 [] -سنوات
10-7 [] -سنوات
[] -أكثر من 10 سنوات

الجزء الثاني: الحوافز المادية

5. هل تحصل على مكافآت مالية في مؤسستك؟

- [] -نعم
[] -لا

6. إذا كانت الإجابة نعم، ما هو معدل المكافآت الشهرية التي تحصل عليها؟

- [] -أقل من 500 ريال
[] 500-999 ريال
[] 1000-1499 ريال
[] 1500-1999 ريال
[] 2000 ريال فأكثر

7. إلى أي مدى تشعر بأن المكافآت المالية التي تحصل عليها تحفزك على تحسين أدائك؟ (مقياس من 1 إلى 5)

([] 1 -لا تحفزني أبداً)

[] 2 -

[] 3 -

[] 4 -

([] 5 -تحفزني بشكل كبير)

الجزء الثالث: الحوافز المعنوية

8. هل تشعر بأن جهودك تُقدر في مؤسستك؟

- [] -نعم
[] -لا

9. إلى أي مدى تشعر بأن التقدير المعنوي يؤثر على أدائك؟ (مقياس من 1 إلى 5)

([] 1 -لا يؤثر أبداً)

[] 2 -

[] 3 -

[] 4 -

([] 5 -يؤثر بشكل كبير)

الجزء الرابع: الأداء

10. كيف تقيم جودة عملك في مؤسستك؟ (مقياس من 1 إلى 5)

([] 1 -ضعيف)

[] 2 -

[] 3 -

[] 4 -

(5] -ممتاز)

11. ما هو معدل الإنتاجية الشهري (عدد الوحدات المنتجة أو الخدمات المقدمة)؟

[] -أقل من 50

- [] 50-99

- [] 100-149

- [] 150-199

[] 200 -فأكثر

12. إلى أي مدى تلتزم بمواعيد العمل وتسليم المهام في الوقت المحدد؟ (مقياس من 1 إلى 5)

([] 1 -لا ألتزم أبداً)

- [] 2

- [] 3

- [] 4

([] 5 -ألتزم بشكل كامل)

13. كم عدد الأفكار الجديدة أو التحسينات التي قدمتها في العمل خلال السنة الماضية؟

- [] 0

- [] 1-2

- [] 3-4

- [] 5-6

[] 7 -فأكثر

الجزء الخامس: الأسئلة المفتوحة

14. برأيك، ما هي أفضل أنواع الحوافز التي يمكن أن تقدم لتحسين أدائك؟
-إجابة مفتوحة

15. هل لديك أي اقتراحات لتحسين سياسات الحوافز في مؤسستك؟
-إجابة مفتوحة

#####الملحق (ب): دليل المقابلات الشخصية

مقدمة:

شكراً لك على موافقتك لإجراء هذه المقابلة. هدفنا هو فهم تأثير الحوافز على أداء العاملين في مؤسستك. نرجو أن تكون إجاباتك صريحة ومباشرة. جميع المعلومات ستظل سرية وتستخدم لأغراض البحث فقط.

الأسئلة:

1. ما هو رأيك العام في سياسات الحوافز المطبقة في مؤسستك؟

2. هل يمكنك وصف تجربة شخصية حيث أثرت الحوافز (سواء المادية أو المعنوية) على أدائك؟

3. كيف تقيم تأثير المكافآت المالية على تحفيزك وزملائك في العمل؟

4. إلى أي مدى تعتقد أن التقدير والاعتراف بجهود العاملين يؤثر على الأداء؟
 5. ما هي التحديات التي تواجهها مؤسستك في تقديم حوافز فعالة؟
 6. هل تعتقد أن هناك فرقاً في تأثير الحوافز بين القطاعات المختلفة؟ كيف ولماذا؟
 7. ما هي اقتراحاتك لتحسين نظام الحوافز في مؤسستك؟

الملحق (ج): قائمة المراجع

- الكتب والمقالات الأكاديمية
- الدراسات السابقة ذات الصلة
- التقارير المؤسسية
- المواقع الإلكترونية والمصادر الإعلامية

الملحق (د): جداول البيانات

1. جدول الحوافز المادية

نوع الحافز	عدد العاملين المستفيدين	متوسط قيمة الحافز الشهري
العلاوات الشهرية		
المكافآت السنوية		

2. جدول الأداء

جانب الأداء	المتوسط الكلي	النسبة المئوية للتحسن
جودة العمل		
الكمية المنجزة		
الالتزام بالمواعيد		
القدرة على الابتكار		

الملاحق الإضافية

الملحق (هـ): نماذج الموافقة المستنيرة

بهذا الترتيب، تضمن الملاحق توفير جميع المعلومات اللازمة لدعم نتائج الدراسة وتحليلها بشكل متكامل.

