

دراسة العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية
السعودية

**A Study of Relationship Between Motivation and Job Performance in
Private Sector in Kingdom of Saudi Arabia**

إعداد الدراسة:

محمد سالم بن سعد ٢٠٢١٢٠٠٥١٠٨ قائد الفريق.

عبيد قينان الصقور ٢٠٢١٢٠٠٥٠٦٦	أمانى علي فرحان ٢٠٢٢٢٠٠٥٣٩١
أبوبكر أحمد المشهور ٢٠٢٢٢٠٠٥٥٥١	علا صبري فلمبان ٢٠٢١٢٠٠٥٢٤٤
محمد عباس فخير ٢٠٢٢٢٠٠٥٦٣١	طلال أحمد طه ٢٠٢٢٢٠٠٥٦٦٥
روان إبراهيم الجهني ٢٠٢٢٢٠٠٥٤٦١	فتحي سالم بالطيف ٢٠٢٢٢٠٠٥٤٣٧
عماد عبدالله مرعي ٢٠٢٢٢٠٠٥٧٧٥	

إشراف: د. وليد سليمان

مقترح بحث تخرج مقدم استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في الإدارة

٢٠٢٢ م

المقدمة:

الحافز يعد أحد أهم العوامل والركائز في مكان العمل التي تدفع كل إنسان أن يعمل ويحقق هدفه وغايته سواء كان بشكل فردي أو داخل مجموعات.

والتحفيز أيضاً هو أحد أهم مفاتيح النجاح للمنظمات والحفاظ على استمرارية العمل بأعلى جودة، وتساعد أيضاً المنظمات على البقاء.

في الواقع، فإن تحفيز العاملين يظل ذا أهمية في الرضا والأداء الوظيفي وهو المبدأ التوجيهي الذي يمكن العاملين على الاستمرار في العطاء والتركيز على طريق النجاح بغض النظر عن التحديات التي قد تواجههم خلال فترة العمل والإنجاز. والتحفيز هو إيجاد حاجة ماسة داخل الموظف ومعرفة احتياجاته ووضعها جنباً إلى جنب مع احتياجات المنظمة. وهذا يشمل الأهداف والغايات لكل عامل سواءً شخصية أو مهنية وسوف تكون القوة الدافعة موجودة داخل الشخص بسبب وجود محفز لها، ولولا وجود التحفيز لكان الناس يعيشون في رتابة ولم تكن لتحدث أي اكتشافات أو ابتكارات واختراعات عظيمة تنهض بالأمم.

وإذا كان الأداء هو محصلة رغبة واجتهاد إلى جانب المقدرة على العمل، فإن التحفيز في القطاع الخاص يمثل أثر وأداة للرغبة والحماس لتوظيف المقدرة عند العاملين في تحقيق الأهداف المحددة، إذ أصبح لزاماً على القيادات الإدارية في القطاع الخاص أن تسعى إلى توليد الحماس لدى أفرادها من خلال تقديم الحوافز لهم، هذا يتوقف على وضع نظام تحفيز فعال لزيادة أدائهم للوصول إلى النتائج المطلوبة.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة تشخيص الواقع الفعلي للتحفيز وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. ومن هنا يتضح أن الحوافز الإيجابية بمثابة المقابل للأداء المتميز سواء كان في الكمية أو الجودة أو الوفرة في وقت العمل أو التكاليف ويمكن القول إن المنظمة الناجحة تقوم بوضع نظام تحفيز فعال سواءً مادياً أو معنوياً قادراً على التأثير الإيجابي على أداء العاملين، فالعلاقة بين التحفيز وأداء العاملين أصبح من الدراسات المهمة في المنظمات، فالعامل المحفز ينعكس إيجابياً على رضا الموظف عن عمله مما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة وزيادة الأداء وتعزيز القيم الإيجابية في المنظمة، وهذا يلزم وضع نظام تحفيزي ملائم يجعل الموظفين يقدمون أفضل ما لديهم من إمكانيات ومهارات في أداء أعمالهم بالإضافة إلى تحفيز الطاقات الإبداعية لديهم.

ويفترض أن الحافز هو العملية المغذية للأداء التي تفسر اجتهد الموظف واستمراره في الجهد نحو تحقيق الهدف والغاية. هذا يعني أن الحافز يحدد مقدار الجهود التي يبذلها الشخص في عمله، والاتجاه الذي تتجه إليه تلك الجهود، ومقياساً للمدة التي يمكن أن يبذلها الشخص في بذل ذلك الجهد.

يمكن أن يكون الحافز داخلياً أو خارجياً، وينبع التحفيز الداخلي من داخل الشخص، ويشير إلى العلاقة المباشرة بين الموظف والعمل، وعادة ما يتم تطبيقه ذاتياً من تلقاء نفسه. ومن الأمثلة على التحفيز الداخلي هو الإنجاز والتحدي والكفاءة المستمدة وانعكاسه المباشر على أداء الوظيفة بشكل جيد. ويأتي التحفيز الخارجي في بيئة العمل من المزايا الإضافية بكل أشكالها المختلفة من أهم الحوافز المقدمة من قبل المنظمة، ومن الأمثلة على التحفيز الخارجي المكافآت المالية والرواتب الجيدة.

يمارس القطاع الخاص أعماله بواسطة الكادر البشري وذلك لتحقيق أهدافه على المدى القريب والبعيد، ولكي يصل القطاع الخاص إلى الهدف المراد والمرجو الوصول إليه كان لابد له من إيجاد الكادر الوظيفي القادر على إيصال القطاع الخاص إلى ذلك الهدف، لذلك لابد للقطاع الخاص أن يضع التحفيز من أولوياته، لأن تحفيز الموظف يساعد على الاستمرارية في الأداء الجيد والفعال الذي ينعكس على جودة مخرجات القطاع الخاص.

ولقد حظي موضوع التحفيز باهتمام من المنظمات ولعل السبب في ذلك هو أن التحفيز بشق أنواعه المادية والمعنوية واحدة من أهم المتغيرات الإيجابية، فالحوافز المادية هي ما يطلق عليها بأنظمة التعويضات المباشرة مثل الرواتب والأجور والعلاوات، ومنها المعنوية ويطلق عليها التعويضات الغير مباشرة، ويرتكز نجاح القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية على اهتمامها بالعنصر البشري، الذي يعتبر الثروة التي تتسابق المنظمات لتوفيرها بالشكل الذي يزيد من فعاليتها وأدائها بغرض تعظيم أرباحها والبقاء في السوق في ظل المنافسة الشديدة، ومن العوامل التي تساعد على ذلك دراسة التحفيز و أثره على أداء الأفراد وكيفية التأثير عليهم بما يزيد من ولائهم ورضاهم وأدائهم باستخدام كل الطرق والوسائل المتاحة. ويمثل تحفيز الموظفين تحدياً للإدارات في القطاع الخاص لتوفير جميع العوامل المساعدة لتحفيز الموظف وخلق بيئة محفزة للعمل.

الوظيفة المحفزة يجب أن تسمح للعامل أن يشعر بالمسؤولية الشخصية عن جزء ذي مغزى من العمل المنجز، ويجب أن توفر أيضاً نتائج لها معنى داخلي للفرد وأخيراً يجب أن تقدم ملاحظات الموظف حول إنجازاته. ويعتقد أن

مسألة العلاقة بين الحافز والعمل هي إثبات أن الاثنين مرتبطان ارتباطاً إيجابياً بطريقة معينة لدفع الموظف لإخراج أفضل ما لديه بأرض الواقع، فالموظف السعيد هو موظف جيد، والدافع مهم للغاية بالنسبة للعاملين. ومن بين أمور أخرى، فإنه يضع الموظفين موضع التنفيذ، كما أنه يُثبت مستوى كفاءة الموظفين، بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، ويبني علاقة ودية ويؤدي في النهاية إلى استقرار قوة العمل في بيئة العمل مما يؤدي إلى استقرار القطاع الخاص.

وتم اختيار دراسة أهمية التحفيز على الأداء الوظيفي بالقطاع الخاص لأهميته في نهضة اقتصاد المملكة العربية السعودية أولاً، ومن ثم ثانياً أهميته في إيصال المنظمة لتحقيق أهدافها، وثالثاً فإنه حينما ينجح القطاع الخاص في خلق بيئة مناسبة سوف ينعكس ذلك بشكل مباشر على رفاهية أفراد المجتمع.

مشكلة الدراسة:

يُعد القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من أبرز القطاعات الفعّالة لإرساء قاعدة إنتاجية واعدة تعمل على دفع عجلة التنمية ودعم الاقتصاد الوطني، ويعتمد نجاح القطاع الخاص في المملكة على تعظيم أرباح المنظمة وتحقيق أهدافها، ويرتبط ذلك ارتباطاً وثيقاً بأداء العاملين، ويعد التحفيز من العوامل الهامة لتحقيق مستويات عالية من الأداء والإنجاز لدى العاملين في القطاع الخاص.

إنَّ عدم تقديم حوافز مناسبة للعاملين قد يؤثر تأثيراً سلبياً على أدائهم وتنخفض إنتاجيتهم وبالتالي قد يقلص ذلك من فرص تحقيق أهداف المنظمة.

ومن هذا المنطلق تبلورت فكرة هذا البحث والتي تهدف إلى دراسة العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

وطرحت الأهمية على نوعين وهما:

- الأهمية النظرية.

- الأهمية التطبيقية.

الأهمية النظرية:

وهي تتمحور حول نوعية الحوافز المقدمة سواءً مادياً أو معنوياً لما لها من أثر على سلوك العاملين في المنظمات الخاصة وبما ينعكس على أدائهم الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

وهي الوصول إلى أثر نتائج عملية التحفيز المادي والمعنوي على أداء العاملين وتقديم التوصيات للقائمين في المنظمات والاستفادة منها في تعديل نظام الحوافز في بعض المنظمات بما يحقق الفائدة المرجوة من تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق أهداف المنظمة.

يعتبر التحفيز أساس أي إدارة ناجحة، وهو عبارة عن قوة داخلية للمنظمات، وأهميته مزدوجة فهي تسعى من جهة إلى تحقيق الأهداف حيث بعض المنظمات لديها أساليب تحفيزية مختلفة تحاول من خلالها تشجيع العاملين على العمل بكفاءة أعلى لتمكينهم من كسب المزيد من الحوافز المادية وتحقيق النهوض للمنظمة، علماً بأن الحوافز إن لم تنجح في تحقيق دافع إيجابي تسعى الشركة إلى تحقيقه ستكون قد أزلت دافعاً سلبياً. ويحقق نظام التحفيز فوائد عديدة للفرد والمنظمة وأهمها إشباع حاجات ورغبات العاملين بمختلف أنواعها، والتقدير وإثبات الذات، وشعور العاملين بالعدالة والمساواة داخل المنظمة، وبالتالي تتضح أهميته للمنظمات.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الاطلاع على نظام الحوافز المادية والمعنوية المعمول بها في القطاع الخاص ودورها في تحسين أداء العاملين من خلال الوصول للأهداف التالية:

- ١- التعرف على سياسة التحفيز التي تقدم للعاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- التعرف على نوعية الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- ٣- التعرف على العلاقة بين نظام الحوافز وأداء الموظفين بالقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- ٤- التوصل إلى توصيات ومقترحات من أجل إيجاد نظام حوافز فعال.

أسئلة الدراسة:

وفي ضوء ما سبق تتجلى أسئلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

- ما أثر التحفيز على الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو التحفيز وماهي أنواعه؟

- ما هو الأداء الوظيفي؟

- كيف يؤثر التحفيز المادي والمعنوي على أداء العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

- ما مدى اهتمام القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية بتقديم الحوافز للعاملين لديها؟

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الدراسات السابقة:

١- دراسة بعنوان (أثر التحفيز في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الاتصالات الجزائرية)

قلال نسيم ٢٠١٧.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الحوافز في مؤسسة اتصالات الجزائر توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود نظام داخلي جيد مبني على النقاش بين الرئيس والمرؤوسين.
- حرص المؤسسة على توفر الحوافز المعنوية والحفاظ على عمالها وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وخلق جو مناسب يسوده الرضا لإعطاء العامل فرصة لإثبات وجوده وإشراكه في اتخاذ القرار.
- العمل على تشجيع العمال لتحقيق أهدافهم الشخصية وتنمية روح الولاء للمنظمة.
- الحرص على أن يكون التقييم عادل بين جميع العمال وبموضوعية.

٢- دراسة بعنوان (أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية) أبو علان ٢٠١٦.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنظمة الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية. ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع البيانات الظاهرة، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها، وجود علاقة ارتباطية طردية بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى أداء العاملين، هناك علاقة ارتباطية طردية بين فاعلية نظام الحوافز ومستوى أداء العاملين، درجة مستوى الحوافز المادية في شركات المشروبات الفلسطينية متوسطة.

٣- دراسة بعنوان (دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين بالفنادق المصرية مع اقتراح برنامج

لتقييم طرق تحفيز العاملين في الفنادق) سلامة وأحمد ٢٠١٥.

يهدف البحث إلى إلقاء الضوء على مفهوم الحوافز وأنواعها وأهمية تطبيقها داخل المؤسسات الفندقية المصرية، مع إلقاء الضوء أيضاً على نظم حوافز العاملين المطبقة فعلياً داخل المؤسسات الفندقية وذلك من خلال إعطاء صورة واقعية عن نظم الحوافز المطبقة داخل المؤسسات الفندقية و أوصت الدراسة بصرف الحوافز حسب الجهد والأداء، بحيث تكون هناك تفرقة بين المجتهد في العمل وغير المجتهد، بالإسراع بإعطاء الحوافز في وقتها دون تأخير، متابعة تطبيق الحوافز بتفعيل البرنامج لتقييم طرق تحفيز العاملين في الفنادق المصرية وضرورة تطوير برامجها للاستخدام الأمثل في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الفندقية.

٤- دراسة بعنوان (الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين بشركة سونلغاز ورقلة، جامعة قاصدي مرباح) ورقلة

سليمان وباللحية ٢٠١٣.

هدفت الدراسة الى بيان تأثير نظام التحفيز على تحسين أداء الأفراد ومحاولة التعريف على مدى نجاح نظام التحفيز في التوفيق بين أهداف مؤسسة سونلغاز وأهداف أعمالها، استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى النتائج التالية: أن المؤسسة تسعى للحفاظ على العاملين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتوليها اهمية كبيرة لأنها تسعى إلى توظيف الكفاءات.

٢٠١٦.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الحوافز في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، إذ يعتبر نظام الحوافز أداة فعالة من خلالها يتم الرفع من أداء العاملين وتحسينه من أجل الوصول إلى تحقيق أهدافها ومن النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي:

- هناك عدالة في منح العلاوات والمكافآت الدورية لتحسين أداء عمالها.
- اهتمام من طرف المؤسسة بالحوافز المعنوية.
- توجد علاقات تعاون قوية فيما بين العمال في أداء العمل.

الإطار النظري:

الحوافز:

تعمل الحوافز على أداء العاملين لمهامهم وواجباتهم بشكل إيجابي وذلك لما تركه لديهم من انطباعات جيدة مثل رضاهم عن إدارة العمل وبالأخص عند شعورهم بأنه قد تم تقديم التقدير لهم وهي لها العديد من النتائج الإيجابية على القطاع الخاص ومنها زيادة إنتاجية العاملين، التطور في أنشطة المنشأة، تقوم بربط العامل بمنشأته، تحفيز ورفع الروح المعنوية للعاملين، دعم العاملين المتميزين، نمو التقدير الذاتي الداخلي لدى العاملين.

زيادة إنتاجية العاملين:

حيث أنه عندما يشعر العامل بالرضا تجاه عمله سيكون لديه الدافع القوي والحرص العالي على زيادة نسبة إنتاجيته في عمله مما يساهم بشكل كبير على تحقيق النتائج المطلوبة بنجاح.

التطور في أنشطة المنشأة:

تساهم الحوافز بصورة كبيرة في جعل العمل في القطاع الخاص أكثر تطور وهذا يكون له مردود قوي وإيجابي للغاية تقوم بربط العامل بمنشأته من خلال استفادته من زيادة إنتاجها وبالتالي زيادة أرباحها مما سيعود عليه بالنفع

فيصبح أكثر ارتباطاً بها ونجاحها.

تحفيز ورفع الروح المعنوية للعاملين:

حيث أنها سوف تعمل على زيادة شعور العاملين بأن لهم قيمة كبيرة في مكان عملهم، وأنهم جزء أساسي يعتمد عليهم القطاع الخاص في نجاحه.

دعم العاملين المتميزين:

مما يجعل العاملين في القطاع الخاص يقومون بتحسين وتطوير أدائهم حتى يصبح لديهم الفرصة في الحصول على مكافأة مالية أو معنوية مثل حصولهم على الترقيات الوظيفية وبالتالي يقدم كل منهم أحسن ما لديه من طاقات إنتاجية إيجابية.

نمو التقدير الذاتي الداخلي لدى العاملين:

يزيد من اهتمامهم بنمو العمل ورفع مستواه لما يحظون به من تقدير داخله.

أنواع الحوافز:

١- الحوافز المادية.

٢- الحوافز المعنوية.

تعتمد طبيعة الحوافز التي يقدمها القطاع الخاص على طبيعة عملها أو نشاطها وذلك تقوم إدارة العمل باختيار نوع الحافز المقدم منها إلى العاملين بها على فكرها الإداري أيضاً وخبرتها السابقة حول طبيعة العاملين بها، وذلك حتى تتمكن من الوصول إلى أنسب وأفضل أنواع الحوافز المناسبة.

الحوافز المادية:

تعتبر الحوافز المادية من أقدم وأكثر أنواع الحوافز شيوعاً واستخداماً إذ أنها تساهم في المحافظة على كفاءة الأداء الحالي وتقوم بالبحث في الطرق المناسبة للعمل وعلى تطويره لاحقاً وفي مثل تلك النوعية من الحوافز يكون استخدام الأمور المادية والتي تتعلق بوجود زيادة في نسبة الراتب أو الدخل للعامل أو أن يتم تقديم مبلغاً مالياً بشكل

منفصل عن الراتب الأساسي للعامل أو أن يكون الحصول على راتب إضافي في نهاية العام للعاملين بالمؤسسة، حيث تعد تلك النوعية من الحوافز ذات مردود مؤثر وقوي لدى العاملين.

الحوافز المعنوية:

وهي من أحد أشكال الحوافز والتي يكون استهدافها الأساسي نفسية العامل ورفع معنوياته في بيئة عمله مثل ترقية العامل المتميز ذو الجهد العالي أو حتى منحه بعضاً من الصلاحيات الوظيفية الأعلى مثل متابعة الآخرين أو القيام بتوجيههم حيث يكون مردود تلك النوعية من الحوافز جيداً للغاية.

أهمية الأداء:

يحتل الأداء الوظيفي مكانة مرموقة داخل المنظمة، فهو الناتج النهائي لمحصلة جميع أنشطتها فهو يلعب دوراً هاماً في استقرارها إذ أنه مفتاح بقائها حيث تحدد درجة منافستها في السوق لذلك فإن القطاع الخاص يهتم اهتماماً كبيراً لمستوى الأداء فيها، وتسعى إلى تطوير أدائها بصورة مستمرة للوصول إلى أهدافها، وترجع أهمية الأداء الوظيفي لما يحققه من الفوائد ومنها:

١. يعتبر الأداء الوظيفي مؤشر لدرجة تحقيق رؤية ورسالة المنظمة.
٢. يعتبر الأداء الوظيفي وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة.
٣. يعبر الأداء الوظيفي عن مستوى نجاح الأفراد وإدارة المنظمة في تنفيذ المهام الموكلة إليهم، ودرجة تنفيذ هذه المهام.
٤. يسهم الأداء الوظيفي في استمرارية بقاء المنظمة في السوق من خلال استمرارية تطوير وتحسين أداء المنظمة لمواكبة التغيرات البيئية.
٥. يسهم الأداء الوظيفي في معرفة الطاقات والقدرات الكامنة لدى العاملين في المنظمة.
٦. يعتبر تقويم الأداء الوظيفي أساساً جوهرياً لعمليات التطوير الإداري داخل المنظمة.

فعالية نظام الحوافز على الأداء الوظيفي:

المنظمة تقوم بمنح الحوافز لموظفيها بغرض زيادة كفاءتهم مما يساهم في تحقيق أهدافها وتطويرها وفيما يلي أهم النقاط التي تبين لنا فعالية نظام الحوافز على الأداء والآليات التي تساعد في تحسينه.

تخطيط ووضع الأهداف:

إن مشاركة الفرد في وضع الأهداف والعمل على تحقيقها سيزيد من دافعية ذلك الفرد وخاصة إذا كانت هذه الأهداف واضحة، ومحددة، وقابلة للقياس، ترضي طموحه وذات قيمة.

المشاركة في اتخاذ القرارات:

إن مشاركة العاملين في القرارات والأمور ذات العلاقة بعملهم يزيد من حماسهم وانتمائهم والتزاماتهم ومن أهم النتائج المترتبة عن ذلك ترشيد عملية اتخاذ القرارات وأن مشاركة الأفراد تتفق مع ميل النفس لهم ليعملوا من خلال ما يقررونه لأنفسهم وليس من خلال ما يطلبه ويفرضه الآخرون عليهم لذلك تأتي أعمالهم تعكس مدى رضاهم على عملهم والالتزام بأدائه بأحسن وجه.

تعديل السلوك:

بتغيير أفعال العاملين وسلوكهم من خلال التشجيع المنتظم من رؤساء القطاع الخاص.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تم صياغة الفرضية والنظرية الرئيسية التالية لمعرفة علاقة التحفيز بالأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص، ويلعب التحفيز دوراً هاماً ورئيسياً في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص.

ويندرج عن هذه الفرضية عدة فرضيات:

الفرضية الأولى: التحفيز أحد الأركان الأساسية في القدرة على التحكم في قوة إنتاج "المورد البشري" أكثر مما يعتقد الكثير.

الفرضية الثانية: شعور الموظف بالتقدير من خلال الجوائز التحفيزية سيسهم في رفع كفاءة الموظف وخلق سلوك ولائي وعزيمة كبيرة في بيئة العمل.

الفرضية الثالثة: عدم الاهتمام بالتحفيز قد يكون سبب في خسارة المنشأة.

الفرضية الرابعة: تحفيز الموظفين من الممكن أن يغير صورة بيئة العمل السائدة ويجعل ساعات العمل في بيئة العمل أمراً رائعاً.

الفرضية الخامسة: قد يكون التحفيز المعنوي في بعض المواقف أكثر دافعية للموظف من التحفيز المادي.

الفرضية السادسة: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التحفيز مادياً أو معنوياً والاداء الوظيفي للعاملين.

المنهجية وطرق البحث:

اختير لهذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، لأنه المنهج المناسب لمثل هذا البحث لتجميع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث الحالي والإجابة على تساؤلاته.

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وذلك لأن هذه المنهجية قادرة على وصف أثر التحفيز على منظومة القطاع الخاص كما أن عملية التحليل ترسم للباحث طرق أكثر دقة للوصول إلى الوجهة وهي التميز في أداء الموظفين، والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وذلك من خلال الاستخدام الأمثل للتحفيز لتطوير رأس المال البشري، وعلى ذلك فهي تضع الطرق الأمثل لتطبيق التنفيذ الفعال في إطار محدد وفي الأخير تحقيق التوقعات المرجوة.

بالإضافة إلى استخدام طرق البحث النوعي الذي يتضمن المنهج الاثنوغرافي (الملاحظات والمقابلات) يحتوي على ملاحظات غنية ومعمقة تساعد في الوصول إلى المعايير الصحيحة التي من الضروري اتباعها لتحقيق الغاية المنشودة من عنصر تحفيز العاملين في القطاع الخاص.

كما سيتم استخدام طريقة قياس المواقف عبر عمل استبيان ومقابلات شخصية.

كما سيتم استخدام طريقة قياس السلوك والذي لا يتضمن علاقة مباشرة بين الباحث والفرد وسبب استخدام هذا الأسلوب لتجنب العديد من الإشكاليات المنهجية المتعلقة بصدق الإجابات في الدراسات التي تقيس المواقف والآراء.

أدوات الدراسة:

نظراً لضرورة استناد البحث على أدوات لجمع البيانات وكشف أدق التفاصيل وشرح الأسباب والوصول لتفسير بعض النقاط والعقبات التي هي سبب كتابة هذا البحث، حددت أدوات جمع البيانات لهذا البحث وهي كالآتي:

١- الاستبيان المزدوج:

نظراً لنوعية البحث فإنه يتطلب دمج طريقتين من الاستبيان:

- الاستبيان المغلق.

- الاستبيان المفتوح.

اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات بهدف كشف العلاقة بين المتغيرات الواردة، وذلك لأن البحث يحتاج إلى شرح جانب معين بالتفصيل ويكتفي ببعض المعلومات في تساؤلات أخرى. وسيطبق الاستبيان على عينة من موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

٢- المقابلة الشخصية:

سيقوم البحث بعمل مقابلات شخصية لأنها لا تقل أهمية عن الاستبيان في طرق جمع البيانات، ولتمييزها بالوصول المباشر إلى عينة البحث، ومعرفة آرائهم تجاه أسئلة البحث.

وسيتم ذلك من خلال المقابلات وصياغة أسئلة لكل مقابلة لتغطية جانب مختلف من البحث يتمحور حول قوة تأثير الحوافز على سلوك البشر، وبذلك وضع إجابات يمكن بها المساهمة في وضع أركان الأساس لتطوير رأس المال البشري من خلال تحفيز الموظف وتأثيره على منظومة القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

٣- الملاحظة:

أهمية استخدام الملاحظات تكمن في الحصول على معلومات مبدئية لبناء محاور البحث على أساسها، ولما يتطلبه البحث فإنه سيتم استخدام هذه الأداة طوال عملية كتابة البحث.

٤- الجانب النظري:

- الكتب المتخصصة في موضوع البحث.

- الأطروحات والرسائل الجامعية.

مجالات الدراسة:

الحدود البشرية: تتمثل في موظفين القطاع الخاص من المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين الإداريين.

الحدود الزمانية: إن موضوع البحث استحوذ اهتمام الباحثين من خلال مجال عملهم خلال عام ٢٠٢٢.

الحدود المكانية: القطاع الوظيفي الخاص في المملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية: ينحصر هذا البحث في تناول التحفيز وأثره على الاداء لدى العاملين.

التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

الدراسة الاستطلاعية:

سوف يقوم الباحثون بإجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة من ٢٠٢٢/١١/١٣ م - ٢٠٢٢/١٢/٢٢ م ويكون

الهدف منها:

١- إجراء مقابلات مع أفراد العينة لتحديد المشتركين في البحث.

٢- توفير الأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث والتأكد من صلاحيتها.

النتائج المتوقعة:

١- تحديد ٢٥٠ موظف من القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

٢- تحديد محاور استثمارة الاستبيان لقياس الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص.

قائمة المراجع والمصادر المبدئية:

- ١- حدي حمادية، مريم مزياني (٢٠١٦-٢٠١٧). التحفيز وأثره على الأداء الوظيفي. دراسة حالة: موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة العربي التبسي قسم علوم التسيير فرع إدارة أعمال المؤسسات.
- ٢- بوزيان أسماء (٢٠١٨ - ٢٠١٩). دور التحفيز في تحسين أداء العاملين. مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- ٣- بن يوب دلال، لبيض خيره (٢٠١٨-٢٠١٩). الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين. دراسة ميدانية لمؤسسة "عمر بن عمر". مذكرة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية فرع علوم الاجتماع.
- ٤- دمان أميرة، بوعفار هاجر (٢٠٢٠ - ٢٠٢١). مساهمة استراتيجية التحفيز في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز. دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية. رسالة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة قسم علوم التسيير فرع إدارة الأعمال.
- ٥- نفين أسامة حمدي الناظر (٢٠٢١). تحفيز مديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظر المعلمين. رسالة الماجستير في الإدارة. جامعة الخليل.
- ٦- عبدالملك لبيبي، فتحي سيته، هشام عيشوش (٢٠١٧ - ٢٠١٨). دور التحفيز في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية -دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع الوادي. دراسة حالة "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب" فرع الوادي. رسالة ماجستير أكاديمي. جامعة الشهيد حمه لخضر قسم العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات.
- ٧- بن التومي زين الدين، شالي وائل (٢٠٢١ - ٢٠٢٢). دور التحفيز في رفع كفاءة أداء العاملين بالمؤسسة العمومية. دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بمقرة المسيلة. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف قسم علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير فرع علوم التسيير.

- ٨- لعشاش موسى (٢٠٢٠ - ٢٠٢١). أثر التحفيز على أداء العاملين. دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري المسيلة. مذكرة ماجستير أكاديمي. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. قسم علوم التسيير تخصص إدارة أعمال.
- ٩- جبر عبدالله العطية، الدكتور علي ناصر الطحيطاح (٢٠٢١). التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم. دراسة على عينة من موظفي قسم الموارد البشرية في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ١٠- الفقيهي إبراهيم (٢٠١١). قوة التحفيز. دار ثمرات القاهرة الطبعة الأولى.