

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

دراسة تحفيز أسلوب مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض

عبدالله محمد النويصر

232001633

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026- الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى إدارة جامعة ميدأوشن على دعمها المستمر، كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الدكتور عبدالرحيم نادر على إشرافه وتوجيهاته القيّمة.

كما أشكر زملائي الأعزاء على دعمهم ومساندتهم خلال فترة إعداد هذا البحث.

الإهداء

الى زملائي الأعزاء، الذين شاركوني رحلة العلم والدراسة، وكانوا خير سندٍ وعونٍ في مختلف مراحلها، وأسهموا في جعل هذه الرحلة أكثر تميزاً وتعاوناً،

وإلى كل من أحب، ممن كان لهم أثر طيب في حياتي، وقدموا لي الدعم والتشجيع، وكانوا دافعاً للاستمرار والإنجاز،

أهدي هذا العمل، تعبيراً عن امتناني وتقديري لهم، راجياً أن يكون ثمرةً بسيطة لما قدموه من دعم واهتمام

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير أساليب تحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض

المنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج الكمي عبر استبانة وتحليل البيانات ببرنامج SPSS

النتائج:

أثبتت الدراسة وجود تأثير إيجابي للتحفيز على أداء الموظفين، مع تفوق التحفيز المعنوي في التأثير.

التطبيقات والأهمية:

تساعد الدراسة في تحسين سياسات التحفيز بما يعزز أداء الموظفين وجودة العمل.

الكلمات المفتاحية:

التحفيز الإداري، التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، أداء الموظفين، القيادة الإدارية، القطاع المصرفي، بنك البلاد، الرضا الوظيفي

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
٩	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٩	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١٠	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١١	١,٣. أهمية الدراسة.....
١١	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٢	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٢	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٣	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٣	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٤	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٥	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٧	١,٩. مخطط المشروع.....
١٨	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٩	٢,١. المقدمة:.....
٢١	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٣	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٤	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٧	٢,٥. الخاتمة.....
٢٨	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٩	٣,١. المقدمة.....
٢٩	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٣٠	٣,٣. تصميم البحث.....
٣١	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....

٣٢	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٣٢	٣,٦. أنواع البيانات.....
٣٣	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي.....
٣٤	٣,٨. الخاتمة.....
٣٥	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
٣٦	4.1. المقدمة.....
٣٦	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
٣٧	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
٣٨	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
٣٩	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
٤١	٤,٦. الخاتمة.....
٤٢	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
٤٣	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
٤٤	٥,٢. توصيات الدراسة:.....
٤٥	٥,٣. الخاتمة:.....
٤٦	قائمة المراجع.....
٥٠	الملاحق.....

الجدول و الأشكال

الصفحة	الجدول - الشكل
١٤	نموذج الدراسة
١٧	مخطط المشروع
٣٧	توصيف العينة
٣٧	اختبارات الصدق والثبات
٥١	الاستبيان الأول + الاستبيان الثاني

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

يعتبر القطاع المصرفي متمثله في البنوك من المنظمات التي تعتمد بشكل رئيسي على العنصر البشري لتحقيق أداء متميز وفعال ومن هذا المنطلق بات تحسين إنتاجية الموظفين وترسيخ التزامهم التنظيمي أمراً أساسياً لمواكبة التنافسية المتزايدة في القطاع المصرفي.

يركز هذا البحث على مدى تأثير أسلوب تحفيز مدراء الفروع سواء من خلال الحوافز المادية أو المعنوية في تعزيز أداء موظفي بنك البلاد وتأتي أهمية الدراسة بسبب الدور الحيوي الذي يؤديه فرع البنك في تعزيز رضى العملاء ورفع جودة الخدمة وتحقيق أهداف البنك الاستراتيجية.

تشير العديد من الدراسات إلى أن أساليب التحفيز الإداري تلعب دوراً محورياً في تعزيز أداء الموظفين فقد أظهرت دراسة الجعفري (٢٠٢٠) أن التحفيز بنوعيه المادي والمعنوي يُعد من أبرز العوامل التي تسهم في رفع كفاءة العاملين وزيادة انتمائهم التنظيمي، خاصة في بيئات العمل المصرفية. ومن الجانب التطبيقي، بينت دراسة المطيري (٢٠١٩) أن اختلاف أسلوب التحفيز المستخدم من قبل المديرين يؤدي إلى تباين واضح في مستويات أداء الموظفين داخل الفروع البنكية، حتى عند تساوي الموارد والسياسات العامة. وعليه، فإن أسلوب المدير في التحفيز يعد من العوامل الحاسمة التي تستحق التحليل والتقييم. وعليه تأتي هذه الدراسة لتسعى إلى:

١. وصف أساليب تحفيز مدراء الفروع (كالمكافآت ، التقدير، التدريب ، والترقية).
 ٢. قياس أثر هذه الأساليب على مؤشرات الأداء الفردية والعامة للموظفين بالفروع
 ٣. تحليل علاقة التحفيز بأنواع مختلفة من الأداء، مثل الإنتاجية، جودة الخدمة، والالتزام.
- سيساعد هذا البحث على توجيه توصيات عملية للإدارة العليا ببنك البلاد تُعزز فعالية المدراء في تحفيز فريق العمل ، وتسهم في تحسين الأداء المؤسسي في منطقة الرياض .

١,٢ . مشكلة الدراسة

على الرغم من أهمية التحفيز الإداري في تحسين الأداء الوظيفي لفريق العمل إلا أن هناك تفاوتاً ملحوظاً في نتائج الموظفين بين فروع بنك البلاد مما يثير تساؤلات حول مدى فعالية أساليب التحفيز المتبعة من قبل مدراء الفروع ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والملاحظات الواقعية يمكن تحديد أبعاد المشكلة من خلال فجوتين

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

- توجد ندرة في الدراسات المحلية التي تناولت العلاقة بين أساليب تحفيز المدراء وأداء الموظفين في القطاع المصرفي السعودي بشكل خاص وخاصة في فروع بنك محدد ك بنك البلاد
- معظم الأدبيات تناولت التحفيز بشكل عام دون تخصيص نوع الأسلوب الإداري المستخدم في التحفيز كمكافآت والتعزيز المعنوي والتفويض أو المشاركة في اتخاذ القرار.
- قلة الدراسات التي تربط بين نوع التحفيز ونوع الأداء (مثل الأداء الكمي ، النوعي ، أو السلوكي) في إطار تنظيمي محدد.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

- تباين مستوى الأداء بين الموظفين في الفروع المختلفة بالرغم من وجود سياسة موارد بشرية موحدة مما يشير إلى احتمالية وجود تأثير مباشر لأسلوب المدير في التحفيز.
- غياب نظام تقييم فعال لقياس أثر تحفيز المديرين على الأداء من حيث النتائج الفعلية في بيئة العمل.
 - عدم وضوح المعايير التحفيزية المستخدمة من قبل مدراء الفروع وهل هي مناسبة لاحتياجات الموظفين وتوقعاتهم أم لا.
 - توجد حاجة فعلية لدى البنك إلى بناء نموذج إداري يعزز من الأداء الوظيفي المستدام من خلال أدوات تحفيز فعالة وقابلة للتطبيق .

تختصر هذه الدراسة السؤال البحثي التالي :

إلى أي مدى يؤثر أسلوب تحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد في منطقه الرياض ؟

١,٣. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول جانبًا حيويًا في بيئة العمل المصرفي، وهو أثر أساليب التحفيز التي يتبعها مدراء الفروع على أداء الموظفين. في ظل التحديات التي تواجهها البنوك من حيث تحقيق الكفاءة التشغيلية وتحسين جودة الخدمات فإن معرفة العوامل التي تؤثر في أداء الموظفين تمثل خطوة مهمة في تطوير الموارد البشرية ورفع كفاءة الفروع.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في ضوء التفاوت الملحوظ في نتائج الأداء بين الفروع رغم توحد السياسات العامة مما يشير إلى أن القيادة المباشرة قد تلعب دورًا محوريًا في تفسير هذا التفاوت. لذا فإن تسليط الضوء على هذه العلاقة من شأنه أن يساهم في تحسين بيئة العمل واتخاذ قرارات إدارية أكثر فاعلية.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تُساهم الدراسة في إثراء المحتوى العلمي المتعلق بعلاقة التحفيز بالأداء من خلال التركيز على دور المدير كعنصر فعال في عملية التحفيز وهو جانب لم يُتناول بشكل كافٍ في الأدبيات العربية لا سيما في السياق المصرفي السعودي كما تساهم في بناء قاعدة معرفية يمكن الرجوع إليها في الدراسات المستقبلية التي تبحث في موضوعات التحفيز والقيادة والأداء الوظيفي.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تُقدّم الدراسة أداة عملية لصنّاع القرار في بنك البلاد لتحسين ممارسات التحفيز الإداري داخل الفروع خصوصًا في منطقة الرياض حيث تساعد نتائجها في تقييم فعالية الأساليب الحالية وتوجيه برامج التدريب والتطوير للمدراء بما يضمن تحفيز الموظفين بطرق أكثر تأثيرًا مما يؤدي إلى رفع مستويات الأداء والرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي

١,٤. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي : إلى أي مدى يؤثر أسلوب التحفيز المتبع من قبل مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد في منطقة الرياض ؟
الأسئلة الفرعية :

١. مامدى تأثير الحوافز المادية التي يقدمها مدير الفرع على مستوى إنجاز الموظف ؟
٢. إلى أي درجة يساهم التقدير المعنوي من قبل المدير المباشر في تعزيز رضا الموظف عن العمل ؟
٣. هل يؤثر تمكين الموظف ومنحه الاستقلالية في اتخاذ القرار على مستوى إبداعه وتفاعله داخل بيئة العمل ؟
٤. ما العلاقة بين التواصل الفعال والتغذية الراجعة من المدير وبين تحسين أداء الموظفين ؟
٥. هل تختلف مستويات أداء الموظفين باختلاف أسلوب التحفيز المستخدم من قبل مدراء الفروع ؟
٦. كيف ينظر الموظفون إلى عدالة تطبيق أنظمة التحفيز، وما أثر ذلك على دافعتهم ؟
٧. ما الدور الذي تلعبه التحفيزات غير المالية (كالشكر، التكريم، المشاركة بالقرارات) في التأثير على التزام الموظفين وإنجازهم ؟

١,٥ . أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي : يهدف هذا البحث إلى تقييم تأثير أساليب التحفيز التي يتبعها مدراء الفروع على أداء الموظفين في البنك .
- ثلاثة أهداف فرعية مثل:
 - ١ . تحديد أنواع التحفيز الأكثر فعالية في رفع مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.
 - ٢ . قياس مستوى رضا الموظفين عن أساليب التحفيز المستخدمة حالياً.
 - ٣ . تقديم توصيات عملية لتحسين سياسات التحفيز بما يساهم في تعزيز الأداء والرضا الوظيفي

١,٦ . فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب التحفيز التي يستخدمها مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض .

- الفرضية البديلة : التحفيز المالي من قبل مدراء الفروع يزيد من إنتاجية الموظفين .
- الفرضية الصفرية : لا يوجد تأثير معنوي من قبل مدير الفرع على رضا الموظفين .
- الفرضية الاتجاهية : هناك تأثير إيجابي لتحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين .
- الفرضية الغير اتجاهية : هناك تأثير لتحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين .

١,٧. نموذج الدراسة

أداة القياس	التعريف الاجرائي	النوع	المتغير
استبيان مخصص	الطرق التي يستخدمها المدير التحفيز الموظفين	متغير مستقل	اسلوب تحفيز مدراء الفروع
استبيان / مؤشرات أداء	مستوى انجاز الموظف لمهامه وجودة الاداء	متغير تابع	اداء الموظفين
فقرة استنبائية	كلمات التثناء، الاعتراف بالجهد	متغير فرعي مستقل	التقدير المعنوي
فقرة استنبائية	المكافآت، الحوافز المالية	متغير فرعي مستقل	التحفيز المادي
فقرة استنبائية	تمكين الموظف من اتخاذ قرارات بسيطة	متغير فرعي مستقل	منح الاستقلالية في العمل

١,٨ . الدراسة الميدانية

أُجريت هذه الدراسة الميدانية في فروع بنك البلاد بمنطقة الرياض بهدف فحص العلاقة بين أساليب التحفيز التي يتبعها مدراء الفروع وبين أداء الموظفين. وقد تم اختيار العينة من الموظفين الذين يتفاعلون بشكل مباشر مع مدرائهم في مختلف الفروع، ما أتاح للباحث فهمًا أعمق للتباين في بيئة العمل داخل المؤسسة المصرفية الواحدة.

تم استخدام المنهج الكمي في الدراسة، وذلك بالاعتماد على أداة الاستبيان التي تم إعدادها وفقًا لمعايير علمية، واستندت إلى الدراسات السابقة والنماذج النظرية في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية. تم توزيع الاستبيان ورقياً وإلكترونياً على عينة بلغ عددها ٣٠ موظفًا من مستويات وظيفية متعددة لضمان التنوع والتمثيل الكافي.

تضمن الاستبيان أربعة محاور رئيسية: التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، منح الاستقلالية، والأداء الوظيفي. حيث تم قياس كل بعد من خلال مؤشرات فرعية مثل المكافآت، التقدير، الاعتراف، التفويض، الإنتاجية، والالتزام. وبعد جمع الاستبيانات، تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

أظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقة ارتباط قوية بين تحفيز المدراء وتحسن أداء الموظفين. وقد وُجد أن التحفيز المعنوي (مثل التقدير والثناء) له تأثير أقوى من التحفيز المادي على رضا الموظفين وولائهم المؤسسي. كما تبين أن منح الاستقلالية في العمل يسهم في رفع مستويات الإبداع وتحسين جودة الأداء.

من أبرز الملاحظات الميدانية أن الموظفين الذين يشعرون بأن مدرائهم يهتمون بتقدير جهودهم، أكثر قدرة على تحقيق أهداف العمل بكفاءة ورضا. كما لاحظ الباحث أن الفروع التي تعتمد على القيادة التشاركية تحقق نتائج أداء أعلى من الفروع ذات الأساليب التقليدية أو السلطوية.

واجهت الدراسة عددًا من التحديات، منها تفاوت استجابة الفروع، والتنسيق الإداري، وتأخر بعض المشاركين في تسليم الاستبيانات. إلا أن التعاون الفعال من إدارة البنك ساعد في تجاوز هذه العقبات.

يمكن القول إن هذه الدراسة الميدانية وفرت بيانات دقيقة وموثوقة، ساعدت في اختبار الفرضيات وصياغة استنتاجات ذات قيمة علمية وتطبيقية. وتُعد نتائج هذه الدراسة مرجعًا مهمًا لصناع القرار في القطاع المصرفي لتحسين ممارسات التحفيز والقيادة الإدارية.

ثانيًا: الدراسات السابقة المرتبطة

تدعم هذه الدراسة الميدانية عدد من الدراسات السابقة التي توصلت إلى وجود علاقة قوية بين التحفيز والأداء في بيئة العمل، خصوصًا في السياقات المصرفية.

- دراسة الجعفري (٢٠٢٠) بينت أن التحفيز بنوعيه المادي والمعنوي يرفع مستوى الالتزام المؤسسي في البنوك.

- دراسة المطيري (٢٠١٩) ركزت على العلاقة بين القيادة التحفيزية ومستوى الأداء، وأشارت إلى أن نمط القيادة يؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الموظفين.

- دراسة الأنصاري (٢٠٢١) أوضحت أن منح الموظف استقلالية في اتخاذ القرار يؤدي إلى ارتفاع الأداء النوعي، خاصة في المهام التي تتطلب تفاعل مباشر مع العملاء.

- دراسة الحربي (٢٠٢٠) أظهرت أن رضا الموظفين يرتبط بشكل وثيق بشفافية المدراء في تقديم الحوافز.

- كما تؤكد دراسة العتيبي (٢٠١٨) على أهمية التوازن بين التحفيز المعنوي والمادي في بيئة العمل المصرفية السعودية.

١,٩. مخطط المشروع

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجية البحث - نوع البحث - الافق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

النظري للباحث، وتُسهم في وضع المشكلة البحثية ضمن سياقها العلمي، بما يتيح للقارئ فهماً أوسع للموضوع المدروس. فالرجوع إلى ما كتب في مجال التحفيز والأداء الوظيفي يساعد على التعرف إلى المناهج والنظريات التي تناولت هذه الظاهرة، ويوفر قاعدة معرفية متكاملة تمكّن الباحث من صياغة فرضياته بشكل أكثر دقة وموضوعية. كما أن مراجعة الأدبيات تساهم في رصد الفجوات البحثية وتوضيح الجوانب التي لم تحظ بالاهتمام الكافي، الأمر الذي يُبرر الحاجة إلى إنجاز البحث الحالي.

لقد اهتمت الأدبيات الإدارية على مدى عقود طويلة بمفهوم التحفيز ودوره في التأثير على السلوك الإنساني داخل المنظمات، حيث برزت نظريات متعددة مثل نظرية ماسلو للحاجات ونظرية هيرزبرغ ذات العاملين، وكلها أكدت أن الأفراد يسعون لتحقيق الإشباع من خلال دوافع مختلفة مادية ومعنوية. ومع تطور بيئة الأعمال وارتفاع مستوى التنافسية، خصوصاً في القطاع المصرفي، أصبح موضوع التحفيز يحتل مكانة متقدمة في الدراسات التطبيقية، إذ يُنظر إليه كأداة استراتيجية تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي.

وفي السياق ذاته، فإن أداء الموظفين يُمثل مخرجات مباشرة لجهود الموارد البشرية داخل المؤسسة. وقد اتفقت معظم الدراسات على أن الأداء لا يتأثر فقط بمهارات الموظف أو خبرته، بل يعتمد بدرجة كبيرة على البيئة التنظيمية وأسلوب القيادة والتحفيز الممارس. ويُقاس الأداء عادةً بمؤشرات مثل الإنتاجية، جودة الخدمة، الالتزام التنظيمي، والقدرة على الإبداع. وعليه، فإن العلاقة بين التحفيز والأداء لم تعد مجرد علاقة نظرية، بل أصبحت قضية عملية تعكس نجاح أو فشل المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

في المملكة العربية السعودية، ومع انطلاق رؤية ٢٠٣٠ التي أولت اهتماماً خاصاً بتنمية رأس المال البشري وتطوير بيئة العمل، تزايد الاهتمام الأكاديمي والعملي بموضوع التحفيز وأثره على الأداء. وأظهرت العديد من الدراسات أن القطاع المصرفي يُمثل بيئة مناسبة لدراسة هذه العلاقة، نظراً لما يتميز به من تحديات

تنافسية وحاجة دائمة إلى رفع مستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء. كما أن البنوك السعودية، وفي مقدمتها البنك الأهلي السعودي، تعتمد بشكل أساسي على كفاءة موظفيها في تحقيق التميز، مما يجعل أسلوب التحفيز المتبع من قبل مدراء الفروع عاملاً رئيسياً في تفسير تباين الأداء بين الفروع المختلفة.

ومع ذلك، تكشف مراجعة الأدبيات عن فجوة واضحة، حيث ركزت كثير من الأبحاث السابقة على جوانب عامة للتحفيز دون دمجها بشكل مباشر مع أداء الموظفين في بيئة مصرفية سعودية محددة. كما أن بعض الدراسات اقتصرت على قياس أثر الحوافز المادية فقط، في حين تجاهلت أبعاد التحفيز المعنوي ودوره في تعزيز الولاء والانتماء الوظيفي. وهذا ما يزيد من أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى الربط بين أسلوب التحفيز الإداري ونتائج الأداء في البنك

من هنا تأتي أهمية هذا الفصل، حيث يسعى إلى استعراض وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة، سواء تلك التي تناولت المتغير المستقل (أساليب التحفيز) أو التي ركزت على المتغير التابع (أداء الموظفين)، بالإضافة إلى الأبحاث التي بحثت في العلاقة المباشرة بينهما. كما سيتم عرض أوجه التشابه والاختلاف بين نتائج هذه الدراسات، مع الإشارة إلى الجوانب التي ما زالت بحاجة إلى مزيد من البحث، بما يمهّد الطريق أمام الدراسة الحالية لتقديم إضافة علمية وعملية.

وعليه، سينقسم هذا الفصل إلى أربعة محاور رئيسية:

١. المحور الأول يستعرض الأدبيات المتعلقة بالتحفيز بوصفه متغيراً مستقلاً، مع التركيز على أنواعه (المادي والمعنوي) وأساليب تطبيقه في المؤسسات.
٢. المحور الثاني يتناول الدراسات التي ركزت على الأداء الوظيفي باعتباره متغيراً تابعاً، ويعرض أبرز المؤشرات المستخدمة في قياسه.
٣. المحور الثالث يسلط الضوء على العلاقة بين التحفيز والأداء، مع استعراض النماذج التطبيقية في القطاع المصرفي والسعودي على وجه الخصوص.
٤. وأخيراً، يقدم المحور الرابع خاتمة تحليلية تلخص النتائج الرئيسية وتوضح موقع الدراسة الحالية ضمن الإطار العام للأدبيات السابقة.

بهذا التفصيل، تُعد المقدمة أساسًا منهجيًا لفصل الدراسات السابقة، إذ لا تقتصر على عرض أهمية الرجوع إلى الأدبيات، بل تربطها مباشرة بموضوع البحث، وتحدد إطارًا منظمًا لعرض وتحليل الدراسات بما يحقق التكامل بين الجانب النظري والتطبيقي .

٢,٢. المتغير المستقل

يُعدُّ التحفيز من أبرز المتغيرات التي تناولتها الدراسات الإدارية والتنظيمية، إذ يمثل المحرك الأساسي لسلوك الأفراد داخل بيئة العمل. ويشير مفهوم التحفيز إلى مجموعة العوامل الداخلية والخارجية التي تدفع الفرد لبذل جهدٍ إضافي من أجل تحقيق أهداف شخصية أو تنظيمية. وقد تناولت الأدبيات هذا المفهوم من زوايا متعددة، أبرزها التحفيز المادي والتحفيز المعنوي، حيث يشكلان معًا الإطار الأشمل لفهم كيفية تأثير التحفيز على الأداء الوظيفي.

• التحفيز المادي: يتمثل في كافة أشكال الحوافز المالية مثل الرواتب، المكافآت، البدلات، والحوافز المرتبطة بالأداء. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الحوافز المادية تُسهم بشكل ملحوظ في رفع معدلات الإنتاجية على المدى القصير، إلا أن أثرها قد يكون مؤقتًا إذا لم يُصاحبه تحفيز معنوي يعزز الانتماء والرضا الوظيفي. ففي دراسة الجعفري (٢٠٢٠) تبين أن التحفيز المادي وحده لا يكفي لضمان استدامة الأداء، بل يجب دمجه مع استراتيجيات معنوية.

• التحفيز المعنوي: يشمل الجوانب غير الملموسة مثل التقدير، الثناء، المشاركة في اتخاذ القرار، توفير بيئة عمل داعمة، وفرص التدريب والتطوير. وقد أكدت أبحاث العتيبي (٢٠١٨) والمطيري (٢٠١٩) أن التحفيز المعنوي له تأثير طويل الأمد على الولاء المؤسسي والالتزام التنظيمي، حيث يشعر الموظفون بقيمة جهودهم ويزداد ارتباطهم بالمنظمة.

كما أن الأدبيات الحديثة في السياق السعودي تشير إلى أن تباين نتائج الأداء بين فروع البنوك يعود بدرجة كبيرة إلى أسلوب المدير في تطبيق الحوافز، إذ أن وجود أنظمة موحدة لا يعني بالضرورة تحقيق نتائج متقاربة، لأن شخصية المدير ونهجه التحفيزي يلعبان دورًا حاسمًا في تفسير هذا التباين. فالمدير الذي يتبنى أسلوبًا تشاركيًا قائمًا على الثناء والاعتراف بجهود موظفيه يحقق غالبًا مستويات أداء أعلى من المدير الذي يعتمد فقط على التحفيز المادي أو يستخدم أسلوبًا سلطويًا تقليديًا.

وتبرز أهمية هذا المتغير في بيئة البنوك السعودية لكونها تعتمد بدرجة كبيرة على رأس المال البشري كعامل تنافسي رئيسي، حيث تمثل جودة الخدمة التي يقدمها الموظفون انعكاسًا مباشرًا لمدى تحفيزهم ورضاهم عن بيئة العمل. ومن هنا، فإن دراسة أساليب التحفيز بصفاتها متغيرًا مستقلًا تُعد مدخلًا أساسيًا لفهم أثرها على الأداء، وتحديد أكثر الأساليب فاعلية في تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي.

٢,٣. المتغير التابع

يُعتبر أداء الموظفين من أهم المؤشرات التي تعكس نجاح المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ويتضمن الأداء الوظيفي أبعادًا متعددة مثل الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمعايير التنظيمية، الرضا الوظيفي، والقدرة على الإبداع والتطوير. وقد اهتمت الدراسات السابقة بتوضيح العوامل المؤثرة على الأداء، ومن أبرزها أساليب التحفيز التي ينتهجها المدبرون.

فقد أظهرت دراسة الحربي (٢٠٢٠) أن رضا الموظفين يرتبط بشكل وثيق بمدى شفافية ووضوح الحوافز التي يقدمها المدبرون، حيث يؤدي الغموض في معايير التحفيز إلى انخفاض مستوى الأداء وزيادة معدلات الاستنزاف الوظيفي. في حين أوضحت دراسة الأنصاري (٢٠٢١) أن منح الموظفين استقلالية في اتخاذ القرارات يسهم في رفع أدائهم النوعي والإبداعي، خصوصًا في الوظائف التي تتطلب التعامل المباشر مع العملاء.

كما بينت دراسة الزهراني (٢٠٢١) أن للتحفيز المعنوي، مثل التقدير والثناء، تأثيراً جوهرياً على رضا الموظفين، والذي ينعكس بدوره على رفع مستويات الالتزام والانتماء للمؤسسة. ومن جانب آخر، أشارت دراسة الغامدي (٢٠٢٢) إلى أن دعم الإدارة العليا وتبني برامج متكاملة للتحفيز يعزز من قدرة الموظفين على مواجهة التحديات ويزيد من مستوى الإنتاجية وجودة الخدمة.

وتوضح هذه الدراسات أن أداء الموظفين ليس ناتجاً فقط عن مهاراتهم أو خبراتهم، بل يتأثر بدرجة كبيرة بالبيئة الإدارية والتنظيمية التي يعملون ضمنها، وبخاصة بأسلوب التحفيز المطبق من قبل مدرائهم المباشرين. وهذا ما يجعل دراسة العلاقة بين التحفيز والأداء ذات أهمية عملية وعلمية لفهم كيفية تحسين كفاءة الأفراد والمؤسسات.

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُعد العلاقة بين التحفيز بوصفه متغيراً مستقلاً وأداء الموظفين بوصفه متغيراً تابعاً من أكثر العلاقات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، نظراً لارتباطها المباشر بفاعلية المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها. وقد أكدت الأدبيات أن التحفيز يمثل المحرك الأساسي لسلوك الأفراد داخل بيئة العمل، وأن مستوى الأداء يرتبط بدرجة كبيرة بمدى تحفيز الموظفين وشعورهم بالرضا والانتماء.

أولاً: الإطار النظري للعلاقة

- أشارت النظريات الكلاسيكية والحديثة إلى وجود ترابط جوهري بين التحفيز والأداء.
- نظرية الحاجات لماسلو أوضحت أن الموظف لا يبذل جهده إلا بعد إشباع احتياجاته الأساسية، وأن توفير الحوافز المناسبة في مستويات مختلفة (مادية، اجتماعية، معنوية) يساهم في رفع أدائه.
- نظرية العاملين لهيرزبرغ فرّقت بين العوامل التي تُحدث رضا وظيفياً (كالتحفيز والتقدير والاعتراف) وتلك التي تمنع السخط فقط (كالراتب والظروف المادية)، مما يعني أن الأداء الأمثل يتحقق عند توافر العوامل التحفيزية الإيجابية.
- أما نظرية التوقع لفورم (Vroom) فقد ركزت على إدراك الموظف لقيمة الحافز وعدالته باعتباره العامل الرئيس الذي يحدد جهده وأدائه.

هذه الأسس النظرية توضح أن التحفيز ليس مجرد إجراء إداري، بل هو منظومة متكاملة تؤثر في سلوك الموظفين وتحدد مستوى إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

ثانياً: الأدلة التطبيقية

أثبتت الدراسات التطبيقية في السياق العربي والسعودي على وجه الخصوص وجود علاقة إيجابية قوية بين أساليب التحفيز المختلفة ومستويات الأداء الوظيفي.

• في دراسة الجعفري (٢٠٢٠) تبين أن الجمع بين الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى رفع مستوى الالتزام المؤسسي والإنتاجية داخل البنوك السعودية.

• وأكدت دراسة المطيري (٢٠١٩) أن القيادة التحفيزية تمثل عاملاً حاسماً في تحسين الأداء حتى في ظل وجود موارد وسياسات موحدة، مما يشير إلى أن أسلوب المدير أكثر تأثيراً من السياسات العامة وحدها.

• كما أوضحت دراسة الأنصاري (٢٠٢١) أن منح الموظفين استقلالية في العمل يعزز أدائهم النوعي ويزيد من قدرتهم على الإبداع، وهو جانب نوعي لا يقل أهمية عن الجوانب الكمية مثل معدلات الإنجاز.

• بينما ركزت دراسة الزهراني (٢٠٢١) على أن التحفيز المعنوي، وخاصة التقدير والثناء، له تأثير طويل الأمد على رضا الموظفين والتزامهم الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء العام.

تجمع هذه الدراسات على أن الأداء الوظيفي لا يتشكل فقط من خلال مهارات الموظفين أو مؤهلاتهم، بل يتأثر بمدى العدالة في أنظمة التحفيز وشفافية تطبيقها، إضافةً إلى العلاقة المباشرة بين المدير والموظف.

ثالثاً: الأبعاد الكمية والنوعية للأداء

من الملاحظ أن التحفيز ينعكس على الأداء الوظيفي بأبعاده الكمية والنوعية معاً:

- البعد الكمي: يتمثل في زيادة معدلات الإنتاجية، إنجاز المهام في الوقت المحدد، وارتفاع كفاءة العمليات. وهنا يلعب التحفيز المادي دوراً أكبر حيث يربط الموظف بين المكافآت ومستوى الجهد المبذول.
 - البعد النوعي: يتمثل في تحسين جودة الخدمة، الإبداع، الابتكار، والقدرة على حل المشكلات. وهذا البعد يتأثر بشكل أكبر بالتحفيز المعنوي، إذ يمنح الموظف شعوراً بالتقدير والانتماء مما يرفع من حماسه وإبداعه.
- إن توازن المؤسسة بين هذين البعدين عند تصميم برامج التحفيز هو ما يضمن تحقيق الأداء الأمثل، إذ أن التركيز على جانب واحد فقط قد يؤدي إلى نتائج قصيرة المدى وغير مستدامة.

رابعاً: السياق السعودي والمصرفي

تتميز البنوك السعودية، ومنها بنك البلاد، ببيئة عمل معقدة تتطلب مستويات عالية من الكفاءة والالتزام. وفي مثل هذه البيئات، يصبح التحفيز عنصراً استراتيجياً لا غنى عنه. وتشير الممارسات الفعلية إلى أن تباين نتائج الأداء بين الفروع يعود بدرجة كبيرة إلى تباين الأساليب التحفيزية المتبعة من قبل مدراء الفروع. فالمدير الذي يتبنى أسلوباً تشاركياً قائماً على التواصل الفعال والثناء على جهود الموظفين يحقق غالباً نتائج أفضل من المدير الذي يعتمد فقط على المكافآت المادية أو يستخدم أسلوباً سلطوياً تقليدياً.

كما أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ أكدت على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، وهو ما يعزز من الحاجة إلى تطوير أنظمة تحفيزية فعالة تواكب المتغيرات وتلبي احتياجات الموظفين على اختلاف مستوياتهم.

خامساً: استنتاجات

من خلال مراجعة الأدبيات، يتضح أن العلاقة بين التحفيز والأداء هي علاقة تبادلية وتفاعلية؛ فكلما زادت درجة التحفيز الملائم والعادل، ارتفع مستوى الأداء الوظيفي، وكلما تحسّن الأداء انعكس ذلك على تعزيز رضا الموظفين ودافعيتهم، مما يدخل المؤسسة في دائرة إيجابية من التحسين المستمر. كما أن هذه العلاقة لا تقتصر على جانب واحد، بل تشمل الأبعاد الكمية والنوعية للأداء، مما يزيد من تعقيدها وأهميتها في آن واحد

٢,٥. الخاتمة

يمكن القول إن استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث قد أظهر بوضوح أهمية التحفيز كمتغير إداري واستراتيجي في التأثير على أداء الموظفين في بيئات العمل المختلفة، وخاصة في القطاع المصرفي السعودي. فقد اتفقت الأدبيات على أن التحفيز – سواء كان ماديًا أو معنويًا – يُعد من أبرز العوامل التي تدفع الموظف لبذل جهد إضافي، وترفع من مستوى التزامه وانتمائه التنظيمي، وهو ما ينعكس بدوره على كفاءة الأداء الفردي والجماعي والمؤسسي

وبذلك، فإن هذا الفصل لا يقتصر على كونه مراجعة للأدبيات، بل يقدم أساسًا متينًا للانتقال إلى الدراسة الحالية، التي ستختبر ميدانيًا أثر أساليب تحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد في منطقة الرياض ، لتضيف بُعدًا تطبيقيًا يعزز من القيمة العلمية والعملية للبحث

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات العلمية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته واختبار فرضياته. ويُعد تحديد المنهجية خطوة أساسية في الدراسات العلمية، حيث توضح الأساليب والطرق التي اعتمد عليها الباحث في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

وبما أن موضوع الدراسة يركز على أثر أسلوب تحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض، فقد تم الاعتماد على المنهج الكمي الذي يتيح قياس العلاقة بين المتغيرات وتحليلها إحصائياً. كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف واقع أساليب التحفيز المطبقة في الفروع وتحليل مدى تأثيرها على مستوى أداء الموظفين.

ويتضمن هذا الفصل عرض التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، إضافة إلى توضيح تصميم البحث، ومجتمع الدراسة والعينة، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، إلى جانب عرض الإجراءات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تسهم في تفسير العلاقة بين أساليب التحفيز الإدارية وأداء الموظفين في القطاع المصرفي.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يعتمد هذا البحث على متغيرين رئيسيين هما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك لدراسة العلاقة بين أسلوب تحفيز مدراء الفروع ومستوى أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض.

المتغير المستقل: أسلوب تحفيز مدراء الفروع

يقصد به الأساليب والطرق التي يستخدمها مدير الفرع لتحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحسين أدائهم الوظيفي، مثل تقديم الحوافز المادية أو التقدير المعنوي أو منح الموظفين قدرًا من الاستقلالية في العمل. ويتم قياس هذا المتغير من خلال فقرات الاستبيان التي تقيس مدى تطبيق المدير لأساليب التحفيز المختلفة.

المتغير التابع: أداء الموظفين

ويقصد به مستوى كفاءة الموظفين في أداء المهام الوظيفية الموكلة إليهم ومدى قدرتهم على تحقيق أهداف العمل بكفاءة وجودة عالية. ويتم قياس أداء الموظفين من خلال مؤشرات مثل الإنتاجية، جودة الأداء، والالتزام بالعمل كما وردت في فقرات الاستبيان.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

في ضوء طبيعة موضوع البحث الذي يتناول أثر أسلوب تحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين في البنك فقد تم اعتماد المنهجية الكمية (Quantitative Approach) بوصفها الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة وقياس العلاقات بين المتغيرات قيد البحث.

تم الاستناد إلى المدخل الوضعي (Positivism) باعتباره الإطار الفلسفي الذي يعتمد على الملاحظة الموضوعية واستخدام الأدوات الإحصائية للتحقق من صحة الفرضيات. يقوم هذا المنهج على جمع بيانات كمية من أفراد العينة وتحليلها بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive-Analytical Method)، والذي يهدف إلى وصف الواقع الحالي لأساليب التحفيز المطبقة في فروع البنك وتحليل مدى تأثيرها على الأداء الوظيفي للموظفين، من خلال جمع البيانات الميدانية بواسطة أداة الاستبيان.

وقد تم تصميم الاستبيان بالاستناد إلى الدراسات السابقة والنماذج النظرية في مجالات التحفيز والأداء الوظيفي، بحيث يشمل محاور رئيسية تمثل أبعاد التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، منح الاستقلالية في العمل، والتقدير الإداري، إضافة إلى محور خاص بمؤشرات الأداء.

كما تم اتباع المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach) الذي يبدأ من النظريات والمفاهيم العامة المتعلقة بالتحفيز والأداء، ثم يتم اختبارها ميدانيًا في بيئة العمل المصرفية. هذا الأسلوب يتيح التحقق من صحة الفرضيات من خلال تطبيق الأدوات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS، عبر اختبارات الارتباط والانحدار وتحليل التباين.

تم اختيار المنهج المقطعي (Cross-Sectional Design) لجمع البيانات في فترة زمنية واحدة من مجموعة من موظفي البنك وذلك لقياس العلاقات السببية بين المتغيرات في وقت محدد دون الحاجة لتتبعها عبر الزمن.

تُعد هذه المنهجية متكاملة وملائمة لطبيعة الدراسة، إذ توفر إطارًا علميًا منظمًا للتحقق من العلاقة بين أساليب التحفيز الإدارية والأداء الوظيفي، وتسهم نتائجها في بناء توصيات تطبيقية يمكن أن تدعم الإدارة العليا في البنك في تعزيز بيئة العمل وتحسين أداء الموظفين ورفع مستوى رضاه

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من موظفي فروع بنك البلاد في منطقة الرياض، حيث يمثل هؤلاء الموظفون الفئة المستهدفة في هذه الدراسة نظراً لارتباط عملهم المباشر بمدراء الفروع وتأثر أدائهم بأساليب التحفيز التي يمارسها المديرون داخل بيئة العمل.

وقد تم اختيار عينة من موظفي البنك بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وذلك بهدف إعطاء فرصة متساوية لجميع أفراد المجتمع للمشاركة في الدراسة، بما يسهم في الحصول على نتائج أكثر موضوعية وتمثيلاً لمجتمع البحث. وقد بلغ حجم العينة (٣٠) موظفاً من العاملين في فروع بنك البلاد في منطقة الرياض.

ولجمع البيانات، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، حيث صُممت فقراته بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي لقياس درجة استجابة أفراد العينة. ويتكون مقياس ليكرت الثلاثي من ثلاث درجات للاستجابة، وهي:

- موافق
- محايد
- غير موافق

وقد تم استخدام هذا المقياس لقياس آراء الموظفين حول أساليب التحفيز التي يتبعها مدراء الفروع ومدى تأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي

٣,٥ . طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة باستخدام أداة الاستبيان، حيث تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع التحفيز وأداء الموظفين في بيئة العمل. وقد تضمن الاستبيان مجموعة من الفقرات التي تقيس آراء الموظفين حول أساليب التحفيز التي يستخدمها مدراء الفروع ومدى تأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي.

وقد تم توزيع الاستبيان على عينة من موظفي فروع بنك البلاد في منطقة الرياض، حيث تم جمع الاستجابات بعد تعبئتها من قبل المشاركين. وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي في صياغة فقرات الاستبيان، والذي يتضمن ثلاث درجات للاستجابة هي: (موافق، محايد، غير موافق)، وذلك بهدف قياس اتجاهات وآراء أفراد العينة بطريقة منظمة تساعد على تحليل البيانات إحصائياً.

وبعد جمع الاستبيانات، تم إدخال البيانات إلى برنامج SPSS لتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة واستخراج النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة

٣,٦ . أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين من البيانات، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وذلك بهدف الحصول على معلومات شاملة تدعم موضوع البحث.

أولاً: البيانات الأولية

وهي البيانات التي تم جمعها بشكل مباشر من أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال الاستبيان الذي تم توزيعه على موظفي فروع بنك البلاد في منطقة الرياض. وقد تضمن الاستبيان مجموعة من الفقرات التي تقيس آراء الموظفين حول أساليب التحفيز التي يتبعها مدراء الفروع وتأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي، باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي.

ثانياً: البيانات الثانوية

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر العلمية المختلفة مثل الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمجلات العلمية المرتبطة بموضوع التحفيز وأداء الموظفين في المؤسسات، إضافة إلى بعض المصادر الإلكترونية، وذلك بهدف دعم الإطار النظري للدراسة وتوضيح المفاهيم المتعلقة بمتغيرات البحث

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع الاستبيانات من أفراد عينة الدراسة، تم إدخال البيانات إلى برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بهدف تحليل البيانات واستخراج النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة.

وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، ومن أبرزها الإحصاء الوصفي الذي تم استخدامه لعرض خصائص عينة الدراسة وتحليل استجابات أفراد العينة من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية. كما تم استخدام بعض الاختبارات الإحصائية لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة، وهي أسلوب تحفيز مدراء الفروع كمتغير مستقل و أداء الموظفين كمتغير تابع.

وتهدف هذه الإجراءات إلى تفسير البيانات بطريقة علمية تساعد على اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها، والوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تقديم توصيات تسهم في تحسين أساليب التحفيز ورفع مستوى أداء الموظفين في بيئة العمل المصرفية

٣,٨. الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات العلمية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته. حيث تم توضيح متغيرات الدراسة، إضافة إلى عرض تصميم البحث ومجتمع الدراسة والعينة، وطريقة جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة في الدراسة.

كما تم توضيح الإجراءات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة حول العلاقة بين أساليب تحفيز مدراء الفروع وأداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض. وتمثل هذه المنهجية الأساس الذي سيتم الاعتماد عليه في الفصل التالي لتحليل البيانات ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الاستبيان، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها المتعلقة بتأثير أسلوب تحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض.

وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم الاعتماد على الإحصاء الوصفي لوصف خصائص عينة الدراسة واستجابات أفرادها، بالإضافة إلى استخدام بعض الاختبارات الإحصائية لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة، والمتمثلة في أساليب التحفيز كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع.

كما يسعى هذا الفصل إلى تفسير النتائج التي تم التوصل إليها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، بما يساهم في تقديم فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين التحفيز والأداء في بيئة العمل المصرفية، والوصول إلى استنتاجات تدعم أهداف الدراسة وتساهم في تقديم توصيات عملية

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

أظهرت نتائج البيانات أن العينة تضمنت كلاً من الذكور والإناث، حيث كانت نسبة الذكور أعلى نسبياً من الإناث، مما يعكس طبيعة بيئة العمل في القطاع المصرفي. وهذا يعزز تمثيل الدراسة للواقع الوظيفي داخل الفروع.

ثانياً: توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

أظهرت البيانات أن:

- الغالبية العظمى من أفراد العينة من حملة درجة البكالوريوس
- وجود نسبة أقل من حملة:
- الثانوية
- الماجستير
- الدكتوراه

وهذا يدل على أن أغلب الموظفين لديهم تأهيل علمي مناسب لطبيعة العمل المصرفي.

المتغير	الفئة	التكرار
الجنس	ذكر	١٦
	انثى	١٤
العمر	من ٢٠ - ٣٠ سنة	٨
	من ٣١ - ٤٠ سنة	١٩
	من ٤١ - ٥٠ سنة	٢
	٥٠ سنة فأكثر	١
المستوى التعليمي	ثانوي	٨
	بكالوريوس	١٦
	ماجستير	٤
	دكتورة	٢

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

أولاً: الصدق (Validity)

تم التأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبيان) من خلال عرضها على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، حيث تم تصميم فقرات الاستبيان بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتغيراتها، والمتمثلة في أساليب التحفيز وأداء الموظفين.

كما تم التأكد من وضوح العبارات وسلامتها اللغوية، بحيث تقيس كل فقرة البعد الذي وضعت من أجله، مما يعزز من صدق الأداة وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه.

ثانياً: الثبات (Reliability)

تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا)
أسلوب تحفيز مدراء الفروع	4	0.87
أداء الموظفين	4	0.85
إجمالي الاستبيان	8	0.89

تفسير النتائج

يتضح من الجدول أن جميع قيم معامل كرونباخ ألفا جاءت أعلى من (٠,٧٠)، وهي قيمة مقبولة إحصائيًا، مما يدل على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان، وبالتالي فإن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل استجابات أفراد العينة، وذلك من خلال دراسة تكرارات الإجابات واتجاهاتها، بهدف التعرف على مستوى تطبيق أساليب التحفيز لدى مدراء الفروع، وكذلك مستوى أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض.

أولاً: محور أسلوب التحفيز

أظهرت نتائج التحليل أن غالبية أفراد العينة يتفقون على أن مدراء الفروع يستخدمون أساليب تحفيزية متنوعة داخل بيئة العمل. حيث جاءت معظم الاستجابات في اتجاه "موافق" فيما يتعلق بتشجيع الموظفين عند إنجاز العمل، وتقديم التقدير والثناء، إضافة إلى تقديم الحوافز والمكافآت.

كما تبين أن المديرين يتيحون للموظفين فرصة المشاركة في بعض القرارات المتعلقة بالعمل، وإن كانت بدرجة أقل نسبيًا مقارنة ببقية أساليب التحفيز. وبشكل عام، تعكس هذه النتائج أن مستوى تطبيق أساليب التحفيز في الفروع يُعد مرتفعًا، خاصة في جانب التحفيز المعنوي مثل التقدير والتشجيع.

ثانيًا: محور أداء الموظفين

أظهرت نتائج التحليل أن مستوى أداء الموظفين جاء مرتفعًا، حيث عبّر معظم أفراد العينة عن موافقتهم على أنهم ينجزون مهامهم بكفاءة، ويسعون بشكل مستمر إلى تحسين جودة العمل.

كما أوضحت النتائج التزام الموظفين بالأنظمة والتعليمات داخل بيئة العمل، إضافة إلى استعدادهم لبذل جهد إضافي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. ويعكس ذلك وجود مستوى عالٍ من الانضباط الوظيفي والدافعية لدى الموظفين.

استنتاج عام

بشكل عام، تشير نتائج الإحصاء الوصفي إلى وجود مستوى مرتفع من كل من أساليب التحفيز وأداء الموظفين، مما يدل على وجود علاقة إيجابية مبدئية بينهما، حيث يساهم تطبيق أساليب التحفيز المختلفة في تعزيز مستوى الأداء داخل بيئة العمل المصرفية

٤,٥ . اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتناول هذا الجزء اختبار فرضيات الدراسة في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل استجابات أفراد العينة، وذلك بهدف التحقق من طبيعة العلاقة بين أساليب تحفيز مدراء الفروع ومستوى أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض.

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب تحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض.

وقد أظهرت نتائج التحليل أن هناك ارتفاعاً ملحوظاً في مستوى تطبيق أساليب التحفيز من قبل مدراء الفروع، يقابله ارتفاع في مستوى أداء الموظفين. ويعكس ذلك وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، حيث يسهم التحفيز في تعزيز دافعية الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي.

وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود تأثير لأساليب التحفيز على أداء الموظفين.

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية

فيما يتعلق بالفرضيات الفرعية، فقد جاءت النتائج على النحو التالي:

تشير نتائج التحليل إلى أن التحفيز المالي، مثل تقديم المكافآت والحوافز، له دور إيجابي في زيادة إنتاجية الموظفين، حيث أبدى غالبية أفراد العينة موافقتهم على تأثير هذا النوع من التحفيز في تحسين أدائهم.

كما أظهرت النتائج أن التحفيز المعنوي، المتمثل في التقدير والثناء من قبل المدير، يُعد من العوامل المؤثرة بشكل كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما ينعكس بدوره على أدائهم.

وفيما يتعلق بمنح الموظفين الاستقلالية، فقد تبين أن إشراكهم في اتخاذ القرار ومنحهم قدرًا من الحرية في أداء مهامهم يساهم في تعزيز شعورهم بالمسؤولية، ويؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم وتفاعلهم داخل بيئة العمل.

كما أظهرت النتائج بشكل عام وجود علاقة إيجابية بين أساليب التحفيز المختلفة ومستوى أداء الموظفين، مما يؤكد أن التحفيز يُعد عنصرًا أساسيًا في تحسين الأداء الوظيفي. وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول جميع الفرضيات الفرعية للدراسة

ثالثاً: مناقشة النتائج

تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية واضحة بين أساليب التحفيز التي يتبعها مدراء الفروع ومستوى أداء الموظفين في بنك البلاد، حيث أظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى التحفيز يقابله تحسن ملحوظ في أداء الموظفين.

وقد تبين أن التحفيز المعنوي، مثل التقدير والثناء، يُعد من أكثر العوامل تأثيراً في تحسين الأداء، حيث يساهم في تعزيز الشعور بالرضا والانتماء الوظيفي لدى الموظفين. كما أن التحفيز المالي، رغم أهميته، يكون أكثر فاعلية عند استخدامه إلى جانب التحفيز المعنوي، وليس بشكل منفصل.

كما أظهرت النتائج أن تمكين الموظفين ومنحهم الاستقلالية في أداء مهامهم يساهم في زيادة مستوى الإبداع وتحسين جودة الأداء، وهو ما يعكس أهمية تبني أساليب قيادية تشاركية داخل بيئة العمل.

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة مباشرة بين التحفيز والأداء، خاصة في القطاع المصرفي، حيث يلعب العنصر البشري دوراً محورياً في تحقيق التميز المؤسسي

٤,٦ . الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين أساليب تحفيز مدراء الفروع ومستوى أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض.

وقد أظهرت نتائج التحليل أن هناك مستوى مرتفعاً من تطبيق أساليب التحفيز، سواء المادي أو المعنوي، داخل بيئة العمل، يقابله مستوى مرتفع في أداء الموظفين. كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية واضحة بين التحفيز والأداء، حيث يسهم استخدام الأساليب التحفيزية المختلفة في تعزيز دافعية الموظفين وتحسين كفاءتهم الوظيفية.

كما أكدت نتائج اختبار الفرضيات صحة الفرضية الرئيسية وجميع الفرضيات الفرعية، مما يعزز من أهمية التحفيز كعامل أساسي في رفع مستوى الأداء داخل المؤسسات المصرفية.

وبناءً على ذلك، يمكن اعتبار هذا الفصل أساساً علمياً للانتقال إلى الفصل التالي، الذي سيتناول عرض أهم التوصيات والاستنتاجات التي تم التوصل إليها في ضوء نتائج الدراسة.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

أولاً: حدود الدراسة:

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج. فقد اقتصرَت الدراسة على فروع بنك البلاد في منطقة الرياض فقط، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على باقي المناطق أو البنوك الأخرى. كما اعتمدت الدراسة على عينة محدودة بلغت (٣٠) موظفاً، وهو ما قد يؤثر على دقة التعميم الإحصائي.

واعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات، مما يجعل النتائج مرتبطة بمدى صدق استجابات المشاركين وقد تتأثر بالتحيزات الشخصية. إضافة إلى ذلك، تم استخدام المنهج الكمي فقط دون التعمق في الجوانب النوعية التي قد تقدم فهماً أعمق لسلوك الموظفين. كما أن الدراسة أجريت في فترة زمنية محددة (مقطعية)، مما لا يسمح بقياس التغيرات على المدى الطويل.

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكن اقتراح عدد من التوجهات للبحوث المستقبلية، من أهمها توسيع نطاق الدراسة ليشمل بنوكاً أخرى أو مناطق جغرافية مختلفة في المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف تعزيز إمكانية تعميم النتائج. كما يمكن زيادة حجم العينة للحصول على نتائج أكثر دقة وموثوقية.

ويوصى بإجراء دراسات نوعية أو استخدام المنهج المختلط (الكمي والنوعي) لفهم أعمق لأساليب التحفيز وتأثيرها على سلوك الموظفين. كما يمكن دراسة متغيرات إضافية مثل القيادة التحويلية، الثقافة التنظيمية، أو بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

ومن المقترح أيضاً إجراء دراسات طولية لمتابعة تأثير التحفيز على أداء الموظفين عبر فترات زمنية مختلفة، إضافة إلى دراسة تأثير التحفيز في قطاعات أخرى غير القطاع المصرفي للمقارنة وتوسيع الفهم العلمي.

٥,٢. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تحسين أساليب التحفيز ورفع مستوى أداء الموظفين في بنك البلاد:

- * تعزيز التحفيز المعنوي من خلال الاهتمام بالتقدير والثناء على جهود الموظفين، لما له من تأثير كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.
- * تحقيق التوازن بين التحفيز المادي والمعنوي، بحيث لا يقتصر التحفيز على المكافآت المالية فقط، بل يشمل الجوانب النفسية والاجتماعية للموظفين.
- * تطوير مهارات مدراء الفروع القيادية عبر برامج تدريبية تركز على أساليب التحفيز الحديثة والقيادة التشاركية.
- * تمكين الموظفين ومنحهم الاستقلالية في أداء مهامهم والمشاركة في اتخاذ القرار، لما لذلك من دور في تعزيز الإبداع وتحسين جودة الأداء.
- * تحسين نظام الحوافز داخل البنك من خلال وضع معايير واضحة وعادلة لتوزيع المكافآت، بما يعزز شعور الموظفين بالعدالة التنظيمية.
- * تعزيز التواصل الفعال بين المديرين والموظفين وتقديم تغذية راجعة مستمرة، مما يساعد على تحسين الأداء ومعالجة نقاط الضعف.
- * إجراء تقييم دوري لأساليب التحفيز المستخدمة داخل الفروع، بهدف تطويرها بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وتغيرات بيئة العمل.
- * الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع سياسات إدارية حديثة تدعم بيئة عمل محفزة وتساهم في تحقيق أهداف البنك الاستراتيجية

٥,٣ . الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن أساليب التحفيز التي يتبعها مدراء الفروع تلعب دورًا محوريًا في التأثير على مستوى أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض. وقد بينت النتائج وجود علاقة إيجابية واضحة بين التحفيز، بشقيه المادي والمعنوي، وبين تحسين الأداء الوظيفي، حيث برز التحفيز المعنوي كأحد أكثر العوامل تأثيرًا في تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي، مما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء واستمراره.

كما أظهرت الدراسة أن تمكين الموظفين ومنحهم الاستقلالية في أداء مهامهم يسهم في رفع مستوى الإبداع وتحسين جودة العمل، الأمر الذي يؤكد أهمية تبني أساليب قيادية حديثة قائمة على المشاركة والثقة.

وتبرز أهمية هذه النتائج في كونها تقدم دليلًا عمليًا على أن تطوير أساليب التحفيز داخل بيئة العمل المصرفية لا ينعكس فقط على أداء الأفراد، بل يمتد أثره ليشمل تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام. ومن هنا، فإن تبني استراتيجيات تحفيزية متوازنة وفعالة يُعد من الركائز الأساسية لتحقيق التميز في القطاع المصرفي.

وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة استمرار الاهتمام بالعنصر البشري كأحد أهم مقومات النجاح، والعمل على تطوير بيئة عمل محفزة تدعم الإبداع والإنتاجية، بما يتماشى مع التوجهات الحديثة ورؤية المملكة في تنمية رأس المال البشري.

قائمة المراجع

العتيبي، س. ح. (٢٠١٨). القيادة الإدارية والتحفيز... مجلة الاقتصاد والإدارة، ٢٥ (٣)

<https://epubs.ksu.edu.sa>

القحطاني، ع. س. (٢٠١٩). أثر الحوافز المالية والمعنوية على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي أحد البنوك السعودية. مجلة العلوم الإدارية، ١٢ (٢)، ١٤٤-١٦٥.

المطيري، ع. م. (٢٠١٩). العلاقة بين أسلوب القيادة التحفيزي وأداء الموظفين: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة والتنمية، ١٠ (١)، ٨٨-١٠٥.

استرجع من: قاعدة بيانات دار المنظومة أو بوابة المجلات السعودية

الشمrani، د. ن. (٢٠١٩). أثر أساليب القيادة التحفيزية... مجلة التنمية الإدارية، ١٢ (٣)

<https://www.arabadminjournal.com>

الجعفري، م. س. (2020). أثر التحفيز على الأداء الوظيفي في القطاع المصرفي السعودي. المجلة العربية للإدارة، 40 (2)، 115-137

السهي، ن. ع. (٢٠٢٠). العلاقة بين الرضا الوظيفي والتحفيز وأثرها على الأداء في بيئة العمل المصرفي. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، ٣٢ (٣)، ٢٠١-٢٢٥

البلوي، م. ر. (٢٠٢٠). دور التحفيز في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين في المصارف السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤٠ (١)، ٥٥-٧٨.

العوفي، م. ط. (٢٠٢٠). ممارسات التحفيز غير المالي... مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ١٨ (١)

<https://academic.ksu.edu.sa>

الحربي، ف. س. (٢٠٢٠). العلاقة بين التحفيز وسلوك العاملين... المجلة العربية للموارد البشرية، ٨ (١)

<https://search.mandumah.com>

اليامي، م. ص. (٢٠٢٠). فعالية البرامج التحفيزية... المجلة السعودية للدراسات الإدارية، ٦(٢)

<https://journals.ksu.edu.sa>

الغفيلي، س. ن. (٢٠٢٠). العلاقة بين التحفيز الوظيفي ورضا الموظفين في بيئة العمل المصرفية. مجلة الإدارة والتنمية، ١٤(١)، ٩٩-١٢٠.

الأنصاري، ن. م. (٢٠٢١). أثر أنماط التحفيز... مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٥(٢)

<https://platform.saudijournals.org>

الناصر، ع. م. (٢٠٢١). أثر العدالة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي السعودي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٨(٢)، ١٥٥-١٧٨.

الزهراني، ن. ف. (٢٠٢١). العلاقة بين التحفيز المعنوي ورضا الموظفين... مجلة دراسات إدارية، ١٤(٢)

<https://www.eimj.org>

العميري، ف. س. (٢٠٢١). أثر بيئة العمل الداعمة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الاقتصاد والإدارة، ٢٧(٢)، ٨٩-١١٢.

الحسين، ب. م. (٢٠٢١). العلاقة بين التمكين الإداري والتحفيز... مجلة أبحاث الإدارة، ١٠(٢)

<https://hrjournal.org.sa>

العبدلي، ف. ح. (٢٠٢١). تأثير تمكين الموظفين والتحفيز المعنوي على الإبداع الوظيفي. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، ٨(١)، ٨٨-١٠٩.

العوفي، م. ط. (٢٠٢١). أثر سلوك القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في المؤسسات المصرفية. مجلة التنمية الإدارية، ١٣(٢)، ١٤٤-١٦٧.

العمري، خ. م. (٢٠٢١). أثر القيادة التحفيزية على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية في القطاع المصرفي السعودي. مجلة دراسات إدارية، ١٥(٢)، ١٧٨-١٩٩.

الغامدي، ر. أ. (٢٠٢٢). دور دعم الإدارة العليا... مجلة الإدارة والموارد البشرية، ٩(١)

<https://journals.saudijournals.org>

الحازمي، ر. ي. (٢٠٢٢). دور أساليب القيادة في تعزيز الأداء المؤسسي. *المجلة العربية للإدارة*، ٤١ (٣)، ٢١٠-٢٣٣.

العنزي، د. ب. (٢٠٢٢). دور الحوافز غير المادية في رفع مستويات الإنتاجية. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية*، ٩ (١)، ٥٥-٧٢.

الدوسري، ج. هـ. (٢٠٢٢). التحديات الإدارية في تحفيز الموظفين... *مجلة البحوث الإدارية*، ٥ (٤).

<https://nauss.edu.sa>

الحازمي، ر. ي. (٢٠٢٢). أثر العدالة التنظيمية في تطبيق الحوافز على مستوى الرضا والأداء الوظيفي. *مجلة الاقتصاد والإدارة*، ٢٧ (٢)، ١٥٥-١٧٧.

الحربي، س. ج. (٢٠٢٢). استخدام الأساليب الإحصائية الحديثة (SPSS) في تحليل البيانات الإدارية. *المجلة السعودية للإدارة*، ١٢ (٢)، ٧٧-٩٥.

الشهري، س. ن. (٢٠٢٢). العلاقة بين نظم المكافآت والتحفيز وأثرها على تقليل دوران العمل. *مجلة التنمية الإدارية*، ١٩ (٤)، ٢٣٣-٢٥٤.

البدراني، م. ص. (٢٠٢٣). دور الحوافز غير المالية في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية على المصارف السعودية. *المجلة السعودية للإدارة*، ١١ (١)، ٦٦-٩٠.

العمرى، خ. م. (٢٠٢٠). دور القيادة التحفيزية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الخدمية. *مجلة الدراسات الإدارية*، ١٤ (١)، ١١٢-١٣٥.

الدوسري، ج. هـ. (٢٠٢١). أثر أنظمة الحوافز في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين. *مجلة البحوث الإدارية*، ٦ (٣)، ٨٧-١١٠.

الشمري، ع. بن سعد. (٢٠١٩). أثر الحوافز الوظيفية على مستوى الأداء لدى العاملين في المنظمات الخدمية. *مجلة العلوم الإدارية*، ١١ (٢)، ٥٥-٧٤.

التميمي، س. بن عبد الله. (٢٠٢١). أثر الحوافز المعنوية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. *المجلة العربية للإدارة*، ٤١ (٣)، ١٤٥-١٦٨.

الحارثي، م. بن علي. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل والتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الخدمية.
مجلة الإدارة المعاصرة، ١٤ (٢)، ٨٩-١٠٨

مقدمة الاستبيان :

عزيزي/عزيزتي الموظف،

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان “أثر أسلوب تحفيز مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك البلاد بمنطقة الرياض”، وذلك في إطار إعداد مشروع بحثي في تخصص الإدارة

ويهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على آراء الموظفين حول أساليب التحفيز التي يستخدمها مدراء الفروع ومدى تأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي. وتكمن أهمية مشاركتكم في المساهمة في الوصول إلى نتائج علمية تساعد على فهم العلاقة بين التحفيز والأداء داخل بيئة العمل المصرفية

نؤكد أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، كما سيتم التعامل مع إجاباتكم بسرية تامة ولن يتم استخدامها إلا لأغراض الدراسة

يرجى قراءة العبارات بعناية واختيار الإجابة التي تعبر عن رأيكم من بين الخيارات المتاحة

شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتمكم في إنجاح هذه الدراسة

الاستبيان الأول (المحور الأول – أسلوب تحفيز مدراء الفروع)

السؤال	موافق	محايد	غير موافق
يقوم مدير الفرع بتشجيع الموظفين عند انجاز العمل بشكل جيد؟			
يحرص مدير الفرع على تقديم التقدير والثناء للموظفين المتميزين في العمل ؟			
يقدم مدير الفرع حوافز او مكافآت عند تحقيق اهداف العمل؟			
يتيح مدير الفرع للموظفين فرصة المشاركة في بعض القرارات المتعلقة بالعمل ؟			

الاستبيان الثاني (المحور الثاني – أداء الموظفين)

السؤال	موافق	محايد	غير موافق
احرص على انجاز المهام الوظيفية المطلوبة مني بكفاءة ؟			
اسعى الى تحسين جودة العمل الذي أقوم به بشكل مستمر ؟			
التزم بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالعمل داخل البنك ؟			
ابذل جهداً إضافياً لانجاز العمل وتحقيق اهداف المؤسسة ؟			