

عنوان البحث

أهمية إدارة الحوافز المادية والمعنوية على زيادة الإنتاجية لدى الموظفين في الشركات السعودية

إعداد الطالبة/

شهد حمد الزعبي

إشراف/

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

يهدف هذا البحث بدراسة تأثير مختلف الحوافز في الشركات السعودية بحيث تكون حوافز مادية أو معنوية مما ينعكس ذلك على أداء الموظفين سلباً وإيجاباً

وأن الحوافز أداة فعالة تستخدمها الموارد البشرية لمن يتميز منهم من الموظفين مع تطبيق العقوبات المناسبة على المقصرين ويعتبر نظام التحفيز جزء أساسي في الاداء.

ولا شك أن الكادر البشري يعتبر أهم وأثمن موارد الشركة , وهو الذي يحقق للشركة الميزة التنافسية ولضمان بيئة عمل مناسبة تحفزهم وتطورهم.

مشكلة الدراسة:

تواجه هذه الدراسة بعض المشاكل بتجميع المعلومات من مختلف الأقسام بالشركات حيث أن كل قسم له إدارة تنظيمية خاصة لإدارة الكفاءات والعقوبات لموظفين كل قسم , وانها تؤدي نتائج عكسية مثل تركيز الموظفين على تحقيق المهام المربوطة الحافز .

وتقلص فرصة تحقيق تلك الشركات أهدافها و الصعوبات التي تعيق من القدرة على رفع الكفاءة والإنتاجية في حالة عدم توفر الحوافز.

أهمية الدراسة:

تصنف هذه الدراسات من الدراسات عالية الأهمية بسبب تأثيرها على المباشر والغير مباشر على العوائد المالية والمعنوية على الموظفين بشكل خاص والشركة بشكل عام وتتبع من خلال أهمية قيمة الموضوع والمسألة المطروحة في عنوان الدراسة المتعلقة بنظام الحوافز وجودة الاداء الوظيفي له أهمية من خلال تقديم مجموعة من التوصيات.



أهداف الدراسة:

تهدف الحوافز المادية والمعنوية بأنواعها المختلفة على توحيد المصلحة الشخصية للموظف مع المصلحة العامة على الشركة , وخلق بيئة مريحة لجميع الأطراف.
والتعرف على النظريات والاساليب الناجحة للحوافز بمختلف أنواعها مع التأثير
وإدراك مدى أهمية تطوير نظام الحوافز المعنوية والمادية وتوضيح الدور الأساسي
الذي يلعبه نظام الحوافز واقتراح الكثير من التوصيات

تساؤلات الدراسة

- ماهي مخاطر الحوافز المادية على المنشآت ؟
- ماهي مخاطر الحوافز المعنوية على المنشآت ؟
- كيف يمكن بناء فريق ناجح وفعال من الموظفين ؟
- ما تأثير الحوافز المادية على الإنتاجية ؟
- كيف تتغلب المنشآت الآثار السلبية للحوافز المادية ؟

فروض الدراسة:

تفترض الدراسة على التحفيز المادي والمعنوي للموظفين على زيادة إيرادات الشركة .

الدراسات السابقة:

يوجد الكثير من الدراسات السابقة وسيتم الاستفادة و الاقتباس منها
و ان جود نظام الحوافز يؤثر بصورة سلبية ايجابية على الأداء الوظيفي وانه عنصر
اساسي للرغبة نحو العمل وتساهم ايضاً في ضمان بقاء المؤسسات ونموها.



المنطلقات النظرية للدراسة:

لم تكن نظرية الحوافز حديثة وحيث أن مرت بمراحل متعاقبة من التطور بحسب الأهداف الخاصة بالشركة ونمط الإدارة فيها , وتحديد وتسمية كافة المتغيرات التي ترتبط بموضوع البحث .

مثل / الحاجة إلى التقدير و تحقيق الذات و تطوير النمو الشخصي وفهم واستيعاب جميع المواضيع ذات العلاقة بالمشكلة المباشرة والغير مباشرة .

المنهجية وطرق البحث:

تتعامل المنهج في هذه الدراسة على مشاركة العاملين في وضع نظام الحوافز وخاصة تلك المادية و وضع خطط والاستراتيجيات التي تمكن الشركة من مواجهة كافة الظروف والتحديات التي تواجه عملها من خلال تدعيم وتحفيز العامل البشري , واستخدام أكثر من طريقة بحث

وبعض هذه الطرق / تحديد مخاطر الدراسة والحصول على النتائج الاستنتاج افضل الطرق في وضع نظام الحوافز للشركة و البحث على تأثير العمل الجماعي في زيادة الإنتاجية في الشركات وخلق جو رائعا في العمل

أدوات الدراسة :

تعدد أدوات الحوافز التي يمكن استخدامها في المنشآت ومنها :

١- العمل على مقابلات شخصية مع مدراء الأقسام

٢- اعداد استبيانات استطلاعات سابقة

٣- البحث في مواقع التواصل الإلكتروني والمجلات

٤- الاطلاع على البحوث التي تم اجراءها في السابق



حدود الدراسة :

تتعدد هذه الحدود وختلف صورها من قطاع إلى آخر والنظام السليم للحوافز يجب أن يكون مناسب للشركة وظروفها وطبيعة العمل فيها ومكانها الجغرافي وتتمركز هذه الدراسة داخل المملكة العربية السعودية فقط

المراجع:

هي المصادر و الاقتباسات التي سيتم الاستعانة بها من أجل توثيق المعلومات الواردة في البحث العلمي



