

عنوان المشروع

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

أسم الطالبة

مروة خالد مصطفى أبو الطاهر

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

١٤٤٦/٤/٥ هـ / الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

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

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

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

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

الإهداء

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

مستخلص الدراسة

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

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

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

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

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

جدول المحتويات

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

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

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

1.2. مشكلة الدراسة

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

1.1.1. فجوات على المستوى النظري

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

1.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي

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

السؤال الرئيسي:

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

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

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

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

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

1.4. أسئلة الدراسة

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

1.5. أهداف الدراسة

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

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

1.6. فرضيات الدراسة

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

1.7. نموذج الدراسة

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

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

1.8. الدراسة الميدانية

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

خطوات الدراسة الميدانية:

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

1.9. مخطط المشروع

المخطط التالي يوضح الخطوات الزمنية لتنفيذ الدراسة:

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

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

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

2.2. المتغير المستقل

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

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

2.3. المتغير التابع

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

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

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

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

2.5. الخاتمة

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

قائمة المراجع:

كتب:

- القرني، محمد. (2018). إدارة الموارد البشرية: استراتيجيات وتحفيز الأداء. الرياض: دار الفكر العربي.
- السليمانى، أحمد. (2016). الحوافز وتأثيرها على الأداء الوظيفي في الشركات السعودية. جدة: دار النهضة.
- الجاسم، علي. (2015). إدارة الأداء الوظيفي: الأساليب والتطبيقات العملية. القاهرة: دار الفكر للنشر.
- المرزوقي، سالم. (2018). تحفيز العاملين: الطرق والممارسات الحديثة. دبي: مكتبة الإبداع.
- الصبحي، ناصر. (2020). الحوافز وتأثيرها على سلوك العاملين. عمان: دار الأمل.

أبحاث ودراسات:

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

((فصل الملاحق))

الملاحق:

مقدمة تعريفية للاستبيان

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

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

نشكركم على تعاونكم ومساهمتم في هذا البحث.

الأسئلة الشخصية للاستبيان

الرجاء ملء المعلومات التالية:

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

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

جدول التعريف بأسئلة الاستبيان:

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

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

الأسئلة الخاصة بالمتغير الأول: الحوافز المادية

1. هل تتلقى حوافز مادية في عملك؟

• () نعم

• () لا

2. ما هي نوع الحوافز المادية التي تتلقاها؟

• () مكافآت مالية

• () علاوات

• () هدايا

3. كيف تقيم تأثير المكافآت المالية على مستوى أدائك الوظيفي؟

• () ضعيف

• () متوسط

• () قوي

4. إلى أي مدى تعتقد أن العلاوات السنوية تحفزك على زيادة الإنتاجية؟

• () ضعيف

- () متوسط
- () قوي
- 5. كيف تؤثر الحوافز المادية مثل الهدايا على الرضا الوظيفي لديك؟
 - () ضعيف
 - () متوسط
 - () قوي
- 6. هل تزيد الحوافز المادية من ولائك للشركة؟
 - () نعم
 - () لا

الأسئلة الخاصة بالمتغير الثاني: الحوافز المعنوية

1. هل تتلقى حوافز معنوية في عملك (مثل التقدير والثناء)؟
 - () نعم
 - () لا
2. ما هي نوع الحوافز المعنوية التي تتلقاها؟
 - () تقدير من الإدارة
 - () فرص تدريب وتطوير
 - () تعليقات إيجابية
3. إلى أي مدى ترى أن التقدير من المديرين يعزز من أدائك الوظيفي؟
 - () ضعيف
 - () متوسط
 - () قوي

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

• () ضعيف

• () متوسط

• () قوي

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

• () نعم

• () لا

6. إلى أي مدى تؤثر التعليقات الإيجابية من المديرين على رضاك الوظيفي؟

• () ضعيف

• () متوسط

• () قوي

جدول أدوات البحث:

العبارة	موافق بدرجة
أستقبل الحوافز المادية بشكل إيجابي	كبيرة جدًا () كبيرة () متوسطة () قليلة () قليلة جدًا ()
أعتبر الحوافز المعنوية ضرورية لأدائي	كبيرة جدًا () كبيرة () متوسطة () قليلة () قليلة جدًا ()
تحفزني المكافآت المالية على العمل بجد	كبيرة جدًا () كبيرة () متوسطة () قليلة ()

	قليلة جدًا ()
أفضل التقدير العلني عن المكافآت المالية	كبيرة جدًا ()
	كبيرة ()
	متوسطة ()
	قليلة ()
	قليلة جدًا ()
تؤثر الحوافز على تحسين علاقاتي مع زملائي	كبيرة جدًا ()
	كبيرة ()
	متوسطة ()
	قليلة ()
	قليلة جدًا ()