

أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في القطاع
الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة

اسم الطالب
سعيد سفر الشهراني

الرقم الجامعي

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025

جدول المحتويات

قائمة	
الجدول.....	
4	
فهرس	
الأشكال.....	
5	
المستخلص.....	
7	
1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	9
1.1. المقدمة.....	9
1.2. مشكلة الدراسة.....	11
1.2.1. فجوات على المستوى النظري:	
.....	11
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:	11
1.3. أهمية الدراسة.....	12
1.3.1. على المستوى النظري :	12
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	12
1.4. أسئلة الدراسة.....	13
1.5. أهداف الدراسة:	13
1.6. فرضيات الدراسة.....	14
1.7. نموذج الدراسة.....	15
1.8. منهجية الدراسة.....	15
1.9. الدراسة الميدانية.....	17
1.10. مخطط المشروع المقترح.....	18
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	20
2.1. المقدمة:	20
2.2. المتغيرات المستقلة:	21
2.3. المتغير التابع:	22
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:	23
2.5. الخاتمة:	23
3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....	24

25.....	3.1. المقدمة:
27.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
28.....	3.3. تصميم البحث:
29.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:
30.....	3.5. طريقة جمع البيانات:
32.....	3.6. أنواع البيانات:
33.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:
34.....	3.8. الخاتمة:
36.....	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
36.....	4.1. المقدمة:
38.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة):
41.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:
42.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):
88.....	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:
89.....	4.6. الخاتمة:
91.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
92.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
94.....	5.2. توصيات الدراسة:
95.....	5.3. الخاتمة:

ملحق

الاستبانة

96

أدوات

البحث

98.....	المراجع
99.....	

قائمة الجداول

- جدول 1 : الوصف الاحصائي للبيانات, 41.....
- جدول 2 : ملخص معالجة القضية. 42.....
- جدول 3 : إحصائيات الموثوقية. 42.....
- جدول 4 : الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة. 43.....
- جدول 5 : الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة. 44.....
- جدول 6 : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة. 45.....
- جدول 7 : الوصف الاحصائي لوجود جهة عمل رسمية للحوافز المالية. 47.....
- جدول 8 : الوصف الاحصائي لإبلاغ الموظفين بالشروط والضوابط للحصول على الحوافز. 48.....
- جدول 9 : الوصف الاحصائي لتوزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة. 50.....
- جدول 10 : الوصف الاحصائي لامتلاك العاملين فهم كافٍ لكيفية احتساب قيمة الحوافز. 51.....
- جدول 11 : الوصف الاحصائي لحرص الادارة على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز الممنوحة. 53.....
- جدول 12 : الوصف الاحصائي لتقديم الجهة مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز. 54.....
- جدول 13 : الوصف الاحصائي للحوافز المالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل. 56.....
- جدول 14 : الوصف الاحصائي لصرف العلاوات والمكافآت بانتظام دون تأخير. 57.....
- جدول 15 : الوصف الإحصائي للحوافز المالية يُظهر أنها كافية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية. 59.....
- جدول 16 : الوصف الاحصائي لوجود فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض. 60.....
- جدول 17 : الوصف الاحصائي للحوافز المالية التي أحصل عليها تجعلني أكثر رضا عن عملي. 62.....
- جدول 18 : الوصف الاحصائي للشعور بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من انتمائي لجهة عملي. 63.....
- جدول 19 : الوصف الاحصائي لاعتبار الحوافز المالية دافعا أساسيا للاستمرار في الوظيفة. 65.....
- جدول 20 : الوصف الاحصائي لتأثير الحوافز المالية إيجابيا في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين.... 66.....
- جدول 21 : الوصف الاحصائي لتأثير غياب الحوافز المالية على انخفاض الحماس لدى الموظفين. 68.....
- جدول 22 : الوصف الإحصائي للحوافز المالية يُشير إلى أنها تدفع الموظفين لبذل مزيد من الجهد في أداء مهامهم. 69.....
- جدول 23 : الوصف الاحصائي لوجود نظام حوافز فعال يحسن جودة الخدمات المقدمة للمرضى. 71.....
- جدول 24 : الوصف الاحصائي لارتباط الزيادات المالية بوضوح بتحسين الإنتاجية في العمل. 72.....
- جدول 25 : الوصف الاحصائي لتأثير الحوافز المالية للموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط. 74.....
- جدول 26 : الوصف الاحصائي لانعكاس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء. 75.....
- جدول 27 : الوصف الاحصائي لربط الحوافز المالية بشكل مباشر بنتائج تقييم الأداء السنوي. 77.....

جدول 28 : الوصف الإحصائي لآراء المشاركين حول نظام الحوافز يُشير إلى أنه ينبغي أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة.....	78
جدول 31 : اختبار كاي اسكوير لدور الحوافز المالية في تطوير الأداء المتميز للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة.....	81
جدول 32 : اختبار كاي اسكوير لدور الحوافز المالية في زيادة الانضباط في العمل للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة.....	83
جدول 33 : اختبار كاي اسكوير لدور الحوافز المالية في زيادة مستوي الرضا للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة.....	84
جدول 34 : تحليل التباين الاحادي.....	86
جدول 35 : ملخص نموذج عامل بايز.....	87
جدول 36 : تقديرات بايزية لتباين الخطأ.....	88
جدول 37 : إحصاءات العينة الواحدة.....	88
جدول 38 : اختبار العينة الواحدة.....	89

فهرس الأشكال

رسم توضيحي 1 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة.....	43
رسم توضيحي 2 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة.....	44
رسم توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.....	46

- رسم توضيحي 4 : التمثيل البياني لوجود جهة عمل رسمية للحوافز المالية 47
- رسم توضيحي 5 : التمثيل البياني لإبلاغ الموظفين بالشروط والضوابط للحصول على الحوافز 49
- رسم توضيحي 6 : التمثيل البياني لتوزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة 50
- رسم توضيحي 7 : التمثيل البياني للامتلاك العاملين فهم كافٍ لكيفية احتساب قيمة الحوافز 52
- رسم توضيحي 8 : التمثيل البياني لحرص الإدارة على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز الممنوحة 53
- رسم توضيحي 9 : التمثيل البياني لتقديم الجهة مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز 55
- رسم توضيحي 10 : التمثيل البياني للحوافز مالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل 56
- رسم توضيحي 11 : التمثيل البياني لصرف العلاوات والمكافآت بانتظام دون تأخير 58
- رسم توضيحي 12 : التمثيل البياني للحوافز المالية يُظهر أنها كافية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية 59
- رسم توضيحي 13 : التمثيل البياني لوجود فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض 61
- رسم توضيحي 14 : التمثيل البياني للحوافز المالية التي أحصل عليها تجعلني أكثر رضا عن عملي 62
- رسم توضيحي 15 : التمثيل البياني للشعور بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من انتمائي لجهة عملي 64
- رسم توضيحي 16 : التمثيل البياني لاعتبار الحوافز المالية دافعا أساسيا للاستمرار في الوظيفة 65
- رسم توضيحي 17 : التمثيل البياني لتأثير الحوافز المالية إيجابيا في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين 67
- رسم توضيحي 18 : التمثيل البياني لتأثير غياب الحوافز المالية على انخفاض الحماس لدى الموظفين 68
- رسم توضيحي 19 : التمثيل البياني للحوافز المالية يُشير إلى أنها تدفع الموظفين لبذل مزيد من الجهد في أداء مهامهم 70
- رسم توضيحي 20 : التمثيل البياني لوجود نظام حوافز فعال يحسن جودة الخدمات المقدمة للمرضى 71
- رسم توضيحي 21 : التمثيل البياني لارتباط الزيادات المالية بوضوح بتحسين الإنتاجية في العمل 73
- رسم توضيحي 22 : التمثيل البياني لتأثير الحوافز المالية للموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط 74
- رسم توضيحي 23 : التمثيل البياني لانعكاس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء 76
- رسم توضيحي 24 : التمثيل البياني لربط الحوافز المالية بشكل مباشر بنتائج تقييم الأداء السنوي 77
- رسم توضيحي 25 : لأراء المشاركين حول نظام الحوافز يُشير إلى أنه ينبغي أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة 79
- رسم توضيحي 26 : متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة 80
- رسم توضيحي 27 : المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الحوافز المالية في تطوير الأداء المتميز للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة 82
- رسم توضيحي 28 : المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الحوافز المالية في زيادة الانضباط في العمل للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة 83

رسم توضيحي 29 : المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الحوافز المالية في زيادة مستوى الرضا للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة.....85

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المالية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين مستوى الحوافز المقدمة ومستوى الأداء المهني والإنتاجية لدى الموظفين. اتبعت الدراسة المنهج الكمي القائم على جمع البيانات من خلال استبانة تم تصميمها وتوزيعها على عينة مكونة من 150 موظفًا وموظفة يعملون في مؤسسات صحية حكومية بالمنطقة. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية الملائمة. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المالية ومستوى الأداء الوظيفي، حيث تبين أن الموظفين الذين يحصلون على حوافز مالية مناسبة يظهرون أداءً أعلى ورضا وظيفيًا أكبر مقارنة بغيرهم. كما أشارت النتائج إلى وجود تفاوت في إدراك أثر الحوافز باختلاف المتغيرات الديموغرافية كعدد سنوات الخبرة

والمسمى الوظيفي. وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة تصميم نظام الحوافز المالية بما يحقق العدالة والتحفيز الفعّال، وزيادة المخصصات المالية الموجهة للحوافز، وتفعيل ربط الحوافز بمؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس. كما شددت على أهمية المراجعة الدورية لأنظمة التحفيز لضمان استمرارية فاعليتها، بالإضافة إلى الاهتمام بالحوافز غير المالية كعامل داعم.

الكلمات المفتاحية: الحوافز المالية، الأداء الوظيفي، الموارد البشرية، الرضا الوظيفي، القطاع الصحي، الكفاءة، التحفيز.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

يعتبر الأداء الوظيفي أحد المرتكزات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، لا سيما في القطاعات الحيوية كقطاع الصحة، الذي يُمثل الدعامه الأولى في بناء المجتمعات السليمة. ومع تزايد التحديات التي تواجهها الأنظمة الصحية، وارتفاع وتيرة الطلب على الخدمات الطبية عالية الجودة، أصبحت مسألة رفع كفاءة العاملين في هذا القطاع أولوية قصوى تفرضها الحاجة إلى تحقيق أداء فعال ومستدام. وفي هذا السياق، تبرز الحوافز المالية كأحد أهم أدوات الإدارة الحديثة التي يُعَوَّل عليها لتعزيز مستويات الأداء وتحفيز الموظفين نحو العطاء والإبداع (Hoxha، 2024).

تتمثل الحوافز المالية في كافة الأشكال المادية المباشرة التي تُمنح للعاملين مقابل جهودهم، بدءًا من الرواتب والمكافآت، مرورًا بالعلاوات والبدلات، وانتهاءً بالحوافز التشجيعية والمكافآت المرتبطة بالأداء. وتُشير العديد من النظريات الإدارية إلى وجود علاقة وطيدة بين ما يتقاضاه الموظف من حوافز مالية، وبين

مستوى أدائه، حيث تساهم الحوافز المناسبة في تعزيز الرضا الوظيفي، ورفع الدافعية، وتقليل نسب الغياب والتسرب الوظيفي. ومع ذلك، فإن هذه العلاقة ليست دائمًا مباشرة أو مضمونة، بل قد تختلف حسب البيئة التنظيمية، والثقافة المؤسسية، وطبيعة العمل، ونوعية الحوافز المقدمة (Javanmardi، 2024).

وفي المملكة العربية السعودية، يشكل القطاع الصحي الحكومي حجر الزاوية في منظومة الرعاية الصحية، إذ تعتمد عليه الدولة بشكل كبير في تقديم الخدمات الصحية المجانية للمواطنين والمقيمين. ويضم هذا القطاع آلاف العاملين من مختلف التخصصات الطبية والإدارية والفنية، والذين يعملون في بيئات عمل تتسم أحيانًا بالضغط العالي، وكثرة المهام، والحاجة المستمرة للتحديث والتطوير. وبالرغم من الجهود المبذولة لتطوير هذا القطاع، فإن التحديات المرتبطة بالأداء الوظيفي لا تزال حاضرة، مما يفتح المجال أمام التساؤل حول فاعلية الحوافز المالية المقدمة للعاملين في تحفيزهم وتحسين مستويات أدائهم (Ştefan، 2024).

جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، وهي منطقة تحتضن عددًا كبيرًا من المستشفيات والمراكز الصحية ذات الكثافة التشغيلية العالية، خصوصًا في مواسم الحج والعمرة، مما يجعل من دراسة هذا الموضوع ضرورة علمية وعملية في آن واحد. وتسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أنواع الحوافز المالية الممنوحة للعاملين في هذا القطاع، ومستويات أدائهم، كما تهدف إلى استكشاف مدى رضا الموظفين عن هذه الحوافز، وتحديد أوجه القصور -إن وجدت- في السياسات التحفيزية المتبعة حاليًا (Tobing، 2025).

وتتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تلامس جانبًا حيويًا يتعلق بتحقيق الكفاءة التشغيلية وتحسين جودة الخدمات الصحية، وتوفير بيئة عمل مشجعة على التميز. كما أن نتائجها قد تُسهم في تقديم توصيات عملية لصناع القرار في وزارة الصحة السعودية، والجهات ذات العلاقة، بشأن تطوير سياسات الحوافز بما يتماشى مع متطلبات المرحلة الراهنة ورؤية المملكة 2030 التي تضع تطوير القطاع الصحي في مقدمة أولوياتها (Liu، 2022).

تنطلق هذه الدراسة من إشكالية رئيسية تتمثل في: "إلى أي مدى تؤثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة؟"، وتحاول الإجابة عن هذا التساؤل من خلال منهج ميداني يعتمد على استقصاء آراء العاملين أنفسهم، وتحليل البيانات الكمية والنوعية المرتبطة بواقع الحوافز ومستويات الأداء.

1.2. مشكلة الدراسة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

رغم تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الحوافز المالية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، إلا أن الجانب النظري لا يزال يفتقر إلى الحسم في تحديد طبيعة هذه العلاقة ضمن بيانات العمل الحكومية، وخصوصاً في القطاع الصحي. فالعديد من الأبحاث ركزت على بيانات العمل في القطاع الخاص أو في السياقات الغربية، وهو ما يحد من إمكانية تعميم نتائجها على بيانات العمل في الدول العربية، كالسعودية، التي تمتاز بخصوصيات ثقافية ومؤسسية مختلفة. إضافة إلى ذلك، نجد أن هناك تبايناً كبيراً في النتائج التي توصلت إليها الأدبيات السابقة، حيث ربطت بعض الدراسات الحوافز المالية مباشرة بارتفاع الأداء، في حين اعتبرت أخرى أن التأثير محدود ما لم تُدمج الحوافز المالية مع عناصر أخرى مثل التحفيز المعنوي، بيئة العمل، والقيادة.

ومن الفجوات النظرية كذلك، الافتقار إلى نماذج تحليلية شاملة تأخذ في الحسبان العوامل الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر في العلاقة بين الحوافز والأداء، مثل نوع الوظيفة، مستوى الضغط المهني، أو مدة الخدمة. وبالتالي، فإن الدراسات الحالية لا تقدم دائماً تفسيراً دقيقاً أو قابلاً للتطبيق العملي فيما يتعلق بكيفية تصميم حوافز مالية فعالة في بيئات معقدة مثل المستشفيات والمراكز الصحية. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسات تسد هذه الثغرة النظرية، من خلال اعتماد منهجيات بحث ميدانية تركز على القطاع الصحي الحكومي في بيئة مثل منطقة مكة المكرمة (Khan، 2020).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على الجانب التطبيقي، تظهر مشكلة حقيقية في واقع سياسات الحوافز المالية المطبقة في القطاع الصحي الحكومي، حيث تعاني غالباً من ضعف في التخطيط وعدم ارتباطها المباشر بالأداء الفعلي للموظف. فرغم وجود بعض الحوافز المادية كالبدايات والمكافآت، إلا أن طريقة توزيعها لا تعتمد في الغالب على معايير شفافة أو نظام تقييم أداء دقيق، مما يؤدي إلى شعور عدد من الموظفين بعدم العدالة أو عدم التقدير الكافي لجهودهم. كما أن غياب التنسيق بين إدارات الموارد البشرية والإدارات التشغيلية في تحديد مستحقات الحوافز يخلق فجوة بين الأداء الحقيقي والتحفيز المالي الممنوح.

تتفاقم هذه الإشكالية في المناطق ذات الطبيعة التشغيلية الخاصة مثل منطقة مكة المكرمة، التي تشهد ضغطاً كبيراً على المرافق الصحية، خاصة خلال المواسم الدينية التي تستقطب ملايين الزوار، مما يزيد العبء على الكوادر الصحية. ومع ذلك، لا توجد آليات واضحة لربط هذا الجهد الإضافي بحوافز مالية مخصصة تعكس

طبيعة العمل، أو تحفّز على الاستمرارية والإبداع. وعليه، تظهر الحاجة الماسّة إلى دراسات ميدانية تُقيّم واقع الحوافز المالية في هذا القطاع، من خلال استطلاع آراء الموظفين وتحليل بيانات الأداء، بهدف تقديم توصيات واقعية يمكن أن تسهم في تطوير أنظمة التحفيز بما يعزز الأداء ويحقق الرضا الوظيفي (Zhenjing، 2022).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من مساهمتها في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمجالي الحوافز والأداء الوظيفي، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بينهما في سياق لم يُبحث بشكل كافٍ، وهو قطاع الصحة الحكومي في المملكة العربية السعودية. فرغم وجود دراسات تناولت هذا الموضوع في سياقات وقطاعات أخرى، إلا أن هناك ندرة واضحة في الدراسات التي ركزت على البيئة الصحية الحكومية السعودية، وبشكل خاص منطقة مكة المكرمة ذات الطبيعة التشغيلية الخاصة.

كما تسعى هذه الدراسة إلى ردم الفجوة المعرفية القائمة في الأبحاث السابقة، من خلال تقديم نموذج تحليلي يستند إلى معطيات ميدانية واقعية، بما يُمكن الباحثين من فحص العوامل المؤثرة في فاعلية الحوافز المالية بشكل أكثر دقة وعمق. وبذلك، فإن الدراسة تُعد إضافة نوعية للمجال النظري، وتُسهم في بناء أساس علمي يمكن الرجوع إليه في دراسات لاحقة تتناول نفس الموضوع في بيئات عمل مشابهة أو مختلفة (Altassan، 2024).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تعتبر الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من أبرز جوانبها، حيث تستند إلى الواقع العملي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، وتسعى إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق فيما يتعلق بتحسين نظام الحوافز المالية. فنتائج الدراسة قد تساعد متخذي القرار، سواء على مستوى وزارة الصحة أو إدارات

الموارد البشرية في المنشآت الصحية، في تطوير السياسات التحفيزية الحالية، وجعلها أكثر فاعلية وعدالة وربطاً بالأداء الفعلي للموظفين.

كما يمكن أن تُستخدم هذه الدراسة كأداة تشخيصية لقياس مدى رضا العاملين عن أنظمة الحوافز الحالية، وتحديد مدى تأثير هذه الحوافز في رفع الكفاءة وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة. ويكتسب هذا الجانب أهمية خاصة في منطقة مكة المكرمة، لما لها من طبيعة تشغيلية استثنائية تتطلب تحفيزاً خاصاً للكوادر العاملة، خصوصاً خلال مواسم الذروة. ومن ثم، فإن الدراسة قد تُسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف التحول الوطني ورؤية السعودية 2030، التي تركز على تحسين جودة الحياة والخدمات الصحية (MD)، (2024).

1.4. أسئلة الدراسة:

➤ السؤال الرئيسي:

- إلى أي مدى تؤثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة؟

➤ الأسئلة الفرعية:

1. ما أنواع الحوافز المالية المقدمة للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة؟
2. ما مدى رضا العاملين عن نظام الحوافز المالية المطبق في منشآتهم الصحية؟
3. ما العلاقة بين مستوى الحوافز المالية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين؟
4. هل تختلف درجة تأثير الحوافز المالية على الأداء الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (مثل: المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي)؟
5. ما أبرز التحديات أو المعوقات التي تقلل من فاعلية الحوافز المالية في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الصحي الحكومي؟

1.5. أهداف الدراسة:

➤ الهدف الرئيسي:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، من خلال دراسة ميدانية تعتمد على آراء وتجارب العاملين أنفسهم، وتقييم مدى فاعلية السياسات التحفيزية الحالية.

➤ الأهداف الفرعية:

1. تحديد أنواع الحوافز المالية المقدمة للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة.
2. قياس مستوى رضا العاملين عن نظام الحوافز المالية المطبق في بيئة عملهم.
3. تحليل العلاقة بين الحوافز المالية والأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.
4. استكشاف الفروق في أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية (مثل: المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
5. التعرف على المعوقات التي تحدّ من فاعلية الحوافز المالية في تحسين الأداء الوظيفي، واقتراح سبل تطويرها.

1.6. فرضيات الدراسة

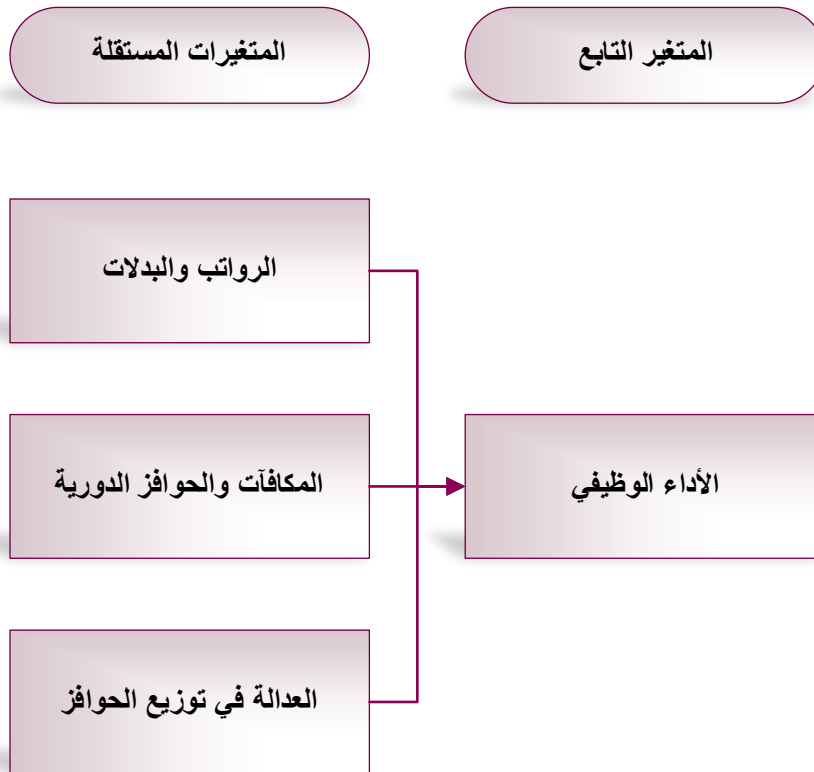
➤ الفرضية الرئيسية

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المالية ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة.

➤ الفرضيات الفرعية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا العاملين عن الحوافز المالية باختلاف نوع الحافز المالي (رواتب، بدلات، مكافآت، حوافز دورية).
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا العاملين عن الحوافز المالية ومستوى أدائهم الوظيفي.
3. تختلف درجة تأثير الحوافز المالية على الأداء الوظيفي باختلاف المسمى الوظيفي للعاملين (طبي، فني، إداري).
4. تختلف درجة تأثير الحوافز المالية على الأداء الوظيفي باختلاف عدد سنوات الخبرة.
5. توجد معوقات تنظيمية وإدارية تقلل من فاعلية الحوافز المالية في تحسين الأداء الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي، وذلك بهدف تحليل العلاقة بين الحوافز المالية وتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة. وقد تم اختيار هذا المنهج نظرًا لقدرته على تحويل الظواهر الاجتماعية والتنظيمية إلى بيانات رقمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، مما يتيح فهماً دقيقاً للعلاقات بين المتغيرات المدروسة. وقد تم تبني تصميم الدراسة الوصفية التحليلية، حيث تسعى الدراسة إلى وصف واقع الحوافز المالية، وقياس مدى تأثيرها على الأداء الوظيفي، وتحليل هذه العلاقة بشكل علمي بناءً على البيانات المجمعة من عينة ممثلة للعاملين في القطاع الصحي.

- عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية الحكومية الواقعة في منطقة مكة المكرمة، بحيث تُمثّل مختلف الفئات الوظيفية (أطباء، ممرضين، فنيين، إداريين). وتهدف هذه الطريقة في اختيار العينة إلى تحقيق تمثيل عادل لجميع الفئات المهنية ضمن المجتمع المستهدف. وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على الأساليب الإحصائية المناسبة، لضمان تمثيل كافٍ يسمح بتعميم النتائج على مجتمع الدراسة، مع الأخذ في الاعتبار عدد العاملين في المؤسسات الصحية الحكومية بالمنطقة.

- أدوات جمع البيانات

أُستخدمت في هذه الدراسة أداة الاستبانة (الاستبيان) كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك لتناسبها مع طبيعة المنهج الكمي. وقد تم تصميم الاستبانة وفق نموذج مكون من عدة محاور تغطي الجوانب التالية:

- المعلومات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)
- مستوى رضا العاملين عن الرواتب والبدلات
- مدى فعالية المكافآت والحوافز الدورية
- العدالة في توزيع الحوافز
- مؤشرات الأداء الوظيفي

وقد صُمّمت الفقرات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = غير موافق بشدة إلى 5 = موافق بشدة)، لقياس اتجاهات ومواقف المشاركين بدقة. وتم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء في الموارد البشرية والإدارة الصحية للتأكد من صدقها الظاهري، كما تم التحقق من ثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا.

- إجراءات جمع البيانات

تم تنفيذ عملية جمع البيانات بعد الحصول على الموافقات الرسمية من الجهات المختصة، وضمان الالتزام بالضوابط الأخلاقية والخصوصية للمشاركين. وقد تم توزيع الاستبانة ورقياً وإلكترونياً (عند الحاجة) لتسهيل الوصول إلى المشاركين وتوفير الوقت والجهد، خاصة في ظل انشغال الكوادر الصحية. كما تم تقديم شرح مختصر للمشاركين حول أهداف الدراسة، وضمان سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث فقط. وقد استغرقت عملية جمع البيانات عدة أسابيع لضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستجابات الممثلة لجميع الفئات.

- طرق تحليل البيانات

تمت معالجة البيانات باستخدام التحليل الإحصائي الكمي من خلال برنامج SPSS، حيث تم اتباع الإجراءات التالية:

- التحليل الوصفي لعرض الخصائص الديموغرافية للعينة، وبيان التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية.
- اختبار الثبات الداخلي للاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا.
- اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لقياس العلاقة بين المتغيرات، وتحليل التباين (ANOVA) واختبار T لقياس الفروق بين المجموعات حسب المتغيرات الديموغرافية.
- استخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لتحليل أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

1.9. الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية الركيزة الأساسية لهذا البحث، حيث تهدف إلى جمع بيانات واقعية ودقيقة تعكس مدى تأثير الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة. ويكمن الهدف الأساسي من هذه الدراسة في الانتقال من الإطار النظري والمفاهيمي إلى الواقع العملي، عبر استقصاء آراء وتجارب العاملين أنفسهم داخل المؤسسات الصحية، مثل المستشفيات والمراكز الصحية، التي تشكل البيئة الفعلية التي يتم فيها تطبيق أنظمة الحوافز المختلفة.

ولأهمية المرحلة الميدانية في توفير بيانات موثوقة تعكس الوضع الحقيقي، فقد تم اختيار عينة تمثيلية من العاملين تشمل جميع الفئات الوظيفية (الأطباء، الممرضين، الفنيين، الإداريين)، لضمان تمثيل شامل لمختلف وجهات النظر والتجارب المتعلقة بالحوافز المالية وأثرها على الأداء. كما أن اختيار منطقة مكة المكرمة لم يكن اعتباطياً، بل جاء لخصوصية هذه المنطقة التي تتميز بضغط العمل الكبير، خاصة خلال مواسم الحج والعمرة، مما يجعل فهم العوامل المحفزة للعاملين فيها أمراً ذا أهمية قصوى.

في إطار الدراسة الميدانية، تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث صُممت بعناية لتعكس أبعاد الحوافز المالية من جهة، ومستوى الأداء الوظيفي من جهة أخرى، مع التركيز على عناصر مثل الرضا

الوظيفي، والالتزام، وجودة الأداء، والفعالية. ولضمان دقة البيانات، تم التحقق من صدق وثبات أداة القياس من خلال مراجعتها من قبل خبراء في الموارد البشرية والإدارة الصحية، وإجراء اختبار تجريبي على عينة صغيرة قبل التطبيق الكامل.

أما عن إجراءات جمع البيانات، فقد شملت توزيع الاستبانات ورقياً وإلكترونياً لتيسير الوصول إلى المشاركين وتقليل العوائق الزمنية والمكانية، مع توفير شرح مفصل للمشاركين حول أهمية الدراسة وضرورة الإجابة بصدق وموضوعية. كما تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية للبحث العلمي، خصوصاً فيما يتعلق بسرية المعلومات وحقوق المشاركين.

بعد الانتهاء من جمع البيانات، جرى تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، التي مكّنت الباحث من الكشف عن العلاقة بين الحوافز المالية وأداء العاملين، وتحديد الفروق بين الفئات المختلفة، بالإضافة إلى التعرف على العوائق التي قد تحد من فعالية هذه الحوافز. وبهذا الشكل، وفرت الدراسة الميدانية قاعدة بيانات متكاملة تدعم النتائج والتوصيات، مما يسهم في تحسين سياسات التحفيز في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، ويعزز من جودة الأداء ومستوى الخدمة الصحية المقدمة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

(م)	المرحلة	النشاط / المهمة	المدة الزمنية	النتائج المتوقعة
1	تحديد موضوع البحث	اختيار موضوع الدراسة وتحديد مشكلة البحث بدقة	10 أيام	وضوح موضوع البحث وصياغة مشكلة بحث محددة
2	استعراض الدراسات السابقة	جمع وتحليل المراجع والأبحاث ذات الصلة	18 يوماً	إعداد خلفية علمية متكاملة تعزز أساس الدراسة

3	إعداد الإطار النظري	بناء الإطار المفاهيمي والعلمي للدراسة	25 يوماً	إتمام فصل الإطار النظري بشكل شامل ومتربط
4	تصميم أدوات البحث	تطوير الاستبيان وأدوات جمع البيانات المناسبة	12 يوماً	إعداد أدوات بحث دقيقة تحقق أهداف جمع البيانات
5	تجربة أداة البحث	اختبار الاستبيان على عينة أولية وتصحيح الأخطاء	15 يوماً	التأكد من صلاحية الأدوات وثباتها وتعديلها حسب الحاجة
6	جمع البيانات	توزيع الاستبيانات وجمع ردود المشاركين	30 يوماً	الحصول على بيانات كافية وموثوقة للتحليل
7	معالجة البيانات	تنظيف البيانات وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية	20 يوماً	نتائج تحليلية دقيقة تدعم فرضيات الدراسة
8	مناقشة النتائج	تفسير النتائج وربطها بالأهداف البحثية	14 يوماً	تقديم تفسير علمي مستند للبيانات والنظريات
9	إعداد التوصيات	صياغة توصيات عملية قائمة على نتائج الدراسة	13 يوماً	توصيات قابلة للتطبيق لتحسين الأداء الوظيفي
10	كتابة التقرير النهائي	تجميع جميع أجزاء الدراسة وكتابة التقرير الكامل	22 يوماً	إعداد تقرير نهائي متكامل وجاهز للتقديم
11	مراجعة وتدقيق	تدقيق لغوي وأكاديمي وتنقيح المحتوى	16 يوماً	تقرير خالٍ من الأخطاء وجاهز للنشر أو العرض
12	تقديم البحث	عرض الدراسة أمام اللجنة المختصة أو الجهات ذات العلاقة	3 أيام	عرض واضح ومؤثر يلخص أهم ما توصل إليه البحث

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يمثل الفصل الثاني من هذه الدراسة حجر الزاوية الذي يُبنى عليه الفهم العلمي والعملي لموضوع البحث، حيث يسعى إلى تقديم الإطار النظري والمفاهيمي الذي يدعم الدراسة بأكملها. فقبل الخوض في تفاصيل البحث الميداني ونتائجه، لا بد من تأسيس قاعدة معرفية صلبة توضح المفاهيم الأساسية التي تدور حولها الدراسة، وكيفية تداخل هذه المفاهيم وتأثيرها المتبادل.

في هذا الإطار، يتناول الفصل أهم العناصر التي تُشكل جوهر البحث، حيث يتم التركيز على المتغيرات الأساسية التي تلعب دورًا محوريًا في تفسير الظاهرة المدروسة، إضافة إلى دراسة العلاقة بين هذه العناصر، وما تنطوي عليه من تأثيرات متبادلة وأبعاد متعددة. فمعرفة طبيعة كل عنصر على حدة، وكيفية تفاعله مع العناصر الأخرى، يشكل الأساس لفهم كيفية حدوث التغيرات في السياق التنظيمي والوظيفي الذي تندرج تحته الدراسة.

كما يعمد الفصل إلى مراجعة الأطر النظرية والنماذج السابقة التي تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات، مع تقديم الدراسات العلمية التي استعرضت تأثيرات محددة لها في بيانات عمل مختلفة، سواء على المستوى المحلي أو الدولي. وهذا يسهم في إبراز الفجوات البحثية التي لم تغطَّ بشكل كافٍ، مما يبرر الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية، لا سيما في ظل الظروف والبيئة الخاصة التي يتعامل معها الباحثون في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة.

تأتي أهمية هذا الفصل أيضاً من كونه يمهد الطريق لتصميم أدوات البحث التي سيتم استخدامها في المرحلة الميدانية، إذ تستند صياغة الأسئلة والاستبانة إلى المفاهيم والنظريات التي سيتم عرضها وتحليلها فيه. وبذلك، يضمن الباحث تكامل الدراسة بين الجانب النظري والتطبيقي، ويسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة تعكس الواقع بشكل ملموس.

إن فهم الأبعاد المختلفة لهذه المفاهيم والعلاقات المتبادلة بينها لا يقتصر فقط على إثراء المعرفة العلمية، بل يمتد ليشكل قاعدة متينة لصانعي القرار في القطاع الصحي، حيث يمكن من خلالها تطوير سياسات وبرامج تحفيزية تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز كفاءة المؤسسات الصحية، بما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

2.2. المتغيرات المستقلة:

- المتغير المستقل الأول: الرواتب والبدلات

تمثل الرواتب والبدلات الركيزة الأساسية لأي نظام حوافز مالية، إذ تُعد المصدر الرئيسي للدخل بالنسبة للعاملين، كما أنها العامل الأكثر وضوحاً وتأثيراً على قرار الانتماء والاستمرار في العمل. وتشمل هذه الفئة: الراتب الشهري الأساسي، وبدل السكن، وبدل النقل، وبدلات العدوى أو المناوبة أو المناطق النائية وغيرها. وتلعب الرواتب والبدلات دوراً مهماً في تحقيق الاستقرار المالي والنفسي للموظف، مما ينعكس على مستوى تركيزه، ورضاه عن بيئة العمل، ومدى التزامه بمهامه. ويُعد أي قصور أو تفاوت في هذه المستحقات عاملاً سلبياً يؤدي إلى تراجع الأداء، وربما إلى تسرب الكفاءات (Darius، 2023).

- المتغير المستقل الثاني: المكافآت والحوافز الدورية

تشير المكافآت والحوافز الدورية إلى تلك المدفوعات التي تُمنح للموظفين خارج إطار الراتب الأساسي، مقابل جهود إضافية، أو لتحقيق أداء متميز. وقد تكون على شكل مكافآت شهرية، أو حوافز فصلية، أو سنوية، وتشمل أحياناً حوافز موسمية تُمنح خلال فترات الضغط كفترة الحج أو الأزمات الصحية الطارئة. تُعد هذه الحوافز بمثابة رسائل تقدير من الإدارة، وتعزز من الشعور بالإنصاف والاعتراف بالجهود المبذولة. وغالباً ما يكون لها أثر مباشر على رفع الروح المعنوية وتحسين أداء الموظفين، خصوصاً إذا ارتبطت بمعايير واضحة لتقييم الأداء (Bloomenthal، 2025).

- المتغير المستقل الثالث: العدالة في توزيع الحوافز

لا تقل العدالة في توزيع الحوافز أهمية عن قيمة الحافز المالي نفسه، حيث يرتبط هذا المتغير بالشعور بالإنصاف والشفافية داخل بيئة العمل. عندما يشعر الموظف بأن نظام الحوافز يُطبق بعدالة، ويعتمد على معايير موضوعية لا على المحاباة أو العلاقات الشخصية، فإن ذلك يعزز من ثقته بالمؤسسة، ويزيد من دافعيته للعطاء. في المقابل، قد يؤدي الإحساس بعدم العدالة في التوزيع إلى الإحباط، وتراجع الحماس، وظهور سلوكيات سلبية تؤثر على بيئة العمل بشكل عام، وبالتالي على جودة الأداء الوظيفي (Onavwie، 2023).

2.3. المتغير التابع:

- الأداء الوظيفي

يُقصد بالأداء الوظيفي في هذه الدراسة مستوى الكفاءة والإنتاجية التي يظهرها الموظف أثناء قيامه بمهامه اليومية داخل المؤسسة الصحية. ويتجلى الأداء في عدة أبعاد، منها: الالتزام بساعات العمل، جودة تنفيذ المهام، التفاعل مع الزملاء والمرضى، والإسهام في تحسين جودة الخدمة الصحية. يُعد الأداء الوظيفي مؤشراً جوهرياً لنجاح المؤسسات الصحية، خاصة في ظل تزايد الضغط على الخدمات الصحية الحكومية. ومن هنا، تبرز أهمية فهم العوامل المؤثرة فيه، وفي مقدمتها نظام الحوافز. وفي هذا السياق، يُنظر إلى الأداء كنتاج مباشر أو غير مباشر للتحفيز الذي يتلقاه الموظف، سواء كان مادياً أو معنوياً، مما يجعل من دراسته أمراً حيوياً لفهم ديناميكيات الموارد البشرية داخل القطاع الصحي (Krijgsheld، 2022).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تفترض هذه الدراسة وجود علاقة طردية إيجابية بين الحوافز المالية – ممثلة في الرواتب والبدايات، والمكافآت والحوافز الدورية، والعدالة في توزيع الحوافز – وبين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي. فكلما كانت الحوافز المالية مناسبة وعادلة ومحفزة، زاد رضا العاملين وارتفعت مستويات أدائهم. وتُبنى هذه العلاقة على أساس نظريات التحفيز في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، والتي تؤكد أن الحافز المالي يشكل دافعاً أساسياً للسلوك الوظيفي الإيجابي، متى ما تم منحه بطريقة عادلة ومرتبطة بجهد الموظف. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى اختبار هذه العلاقة من خلال تحليل ميداني واقعي، في بيئة تتميز بخصوصيتها من حيث حجم العمل وضغط الخدمة كمنطقة مكة المكرمة (Doan، 2025).

2.5. الخاتمة:

في ختام هذا الفصل، يتضح لنا مدى الأهمية الكبرى لنتناول المفاهيم والعناصر الأساسية التي تشكل جوهر البحث، والتي تشكل الأساس العلمي لفهم الظاهرة المدروسة. فقد تم التركيز على بناء قاعدة معرفية متينة تشمل شرحاً مستفيضاً للعناصر الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في الأداء الوظيفي ضمن بيئة العمل الصحية، مع إبراز العلاقة التفاعلية بينها. إن هذا الإطار النظري المتكامل لا يقتصر دوره على مجرد عرض معلومات، بل يمتد ليشكل مرجعية حيوية تساهم في تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها في المرحلة الميدانية من الدراسة.

وقد ساعد هذا الفصل في توضيح كيفية تأثير تلك العوامل المختلفة على سلوك الأفراد وأدائهم، مع تقديم نماذج ودراسات سابقة تدعم الفهم العلمي وتسلط الضوء على الفجوات المعرفية التي تستدعي البحث الميداني الحالي. إن فهم هذه العلاقة المعقدة والمتشابكة يعزز من قدرة الباحث على بناء فرضيات دقيقة، وتصميم أدوات بحث فعالة تحقق الأهداف المرجوة من الدراسة.

كما أن توضيح هذه الأسس النظرية يساهم في ربط الجانب الأكاديمي بالتطبيق العملي، حيث يُمكن من خلاله تقديم توصيات مبنية على أسس علمية قوية تستهدف تحسين الأداء وتعزيز الحوافز في بيئات العمل.

وهذا بدوره يدعم اتخاذ القرارات في القطاع الصحي بشكل يضمن تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والجودة، مع توفير بيئة عمل محفزة ومستقرة للعاملين.

وبهذا يكون الفصل الثاني قد وفر الإطار اللازم لاستكمال البحث بطريقة منهجية وعلمية، مما يُمهّد الطريق للدخول إلى المرحلة التطبيقية التي ستعتمد على البيانات الميدانية للتحقق من صحة الفرضيات، وتقييم أثر تلك العوامل على الواقع الفعلي للعاملين في القطاع الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة:

يعتبر الفصل الثالث من هذه الدراسة من الفصول الأساسية التي تقوم عليها البنية المنهجية للبحث، حيث يمثل الإطار العملي الذي تنبثق منه الخطوات العلمية الممنهجة لجمع البيانات وتحليلها بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. ويأتي هذا الفصل ليضع القارئ والباحث أمام رؤية واضحة ومتكاملة للمنهجية البحثية المتبعة، مع التركيز على الأسس الإجرائية التي بُني عليها تصميم الدراسة، وكيفية انتقالها من الإطار النظري إلى التطبيق العملي الميداني.

يقدّم هذا الفصل خارطة طريق تفصيلية توضح الكيفية التي تم من خلالها بناء هيكل البحث، بدءًا من تحديد مفاهيم المتغيرات الأساسية بشكل إجرائي يسمح بقياسها كمّيًا بدقة ووضوح، وصولًا إلى وضع التصميم الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة. كما يُبيّن المنطق الذي استند إليه الباحث في اختيار العينة المستهدفة، مع توضيح خصائص المجتمع الأصلي، وتحديد الأساليب المستخدمة في اختيار العينة وضمان تمثيلها العادل لكافة فئات العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة.

تتبع أهمية هذا الفصل من كونه يحدد درجة الموثوقية التي يمكن أن تستند إليها نتائج الدراسة وتوصياتها، فكل خطوة منهجية تم اتخاذها تمثل ضمانًا لجودة العملية البحثية ومصادقية نتائجها. وتُعد الأساليب المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها عناصر حاسمة في تحديد دقة النتائج، حيث يوضح هذا الفصل الإجراءات المتبعة في تصميم أدوات البحث، وتبرير اختيارها، إضافة إلى طرق التحقق من صلاحيتها للاستخدام في البيئة المستهدفة.

كما يسلط هذا الفصل الضوء على نوعية البيانات التي تم التعامل معها، والطريقة التي تم بها تنظيمها وتحليلها باستخدام أدوات وأساليب إحصائية مناسبة، تضمن استخلاص استنتاجات علمية دقيقة، قابلة للتفسير

والتوظيف في تطوير السياسات والنظم الإدارية في القطاع الصحي الحكومي. ويُعنى هذا الجزء كذلك بتفصيل الخطوات الإجرائية للتحليل الإحصائي، التي تم من خلالها اختبار الفرضيات والتحقق من علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات محل الدراسة.

إن الغرض من هذا الفصل لا يقتصر فقط على عرض الجانب الفني للبحث، بل يمتد أيضًا إلى تعزيز الشفافية البحثية وإتاحة الفرصة للباحثين والمهتمين لتقييم منهجية البحث ومدى قابليتها للتكرار أو التطوير في دراسات مستقبلية. ومن هنا، يُعد هذا الفصل ركيزة جوهرية لفهم كيف تم الوصول إلى النتائج الواردة لاحقًا، ويُشكّل همزة الوصل بين الإطارين النظري والتطبيقي للدراسة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

- أولاً: المتغير التابع

☞ الحوافز المالية

الحوافز المالية في هذه الدراسة تعني المكافآت والمزايا النقدية التي يحصل عليها العاملون في القطاع الصحي الحكومي، والتي تهدف إلى تحفيزهم وزيادة دافعيتهم للعمل بفعالية. ويتم قياس هذا المتغير من خلال استبانة تتضمن فقرات تعكس مدى كفاية هذه الحوافز، عدالتها، انتظام صرفها، ومدى ارتباطها بالأداء الوظيفي، ويُستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس وجهات نظر المشاركين حول هذا الجانب.

- ثانياً: المتغيرات المستقلة

☞ الأداء المتميز

يقصد بالأداء المتميز في هذه الدراسة مستوى الإنجاز الوظيفي الذي يتجاوز المعايير المتوقعة للمهام الوظيفية للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة. ويقاس الأداء المتميز من خلال استبانة مكونة من عدة فقرات تتناول جوانب الالتزام بالجودة، سرعة إنجاز العمل، دقة الأداء، والقدرة على حل المشكلات الوظيفية. يتم قياسه باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث يعبر المشاركون عن مدى موافقتهم على عبارات تعكس الأداء المتميز من "لا أوافق بشدة" إلى "أوافق بشدة".

☞ الانضباط في العمل

الانضباط في العمل يشير إلى مدى التزام العاملين في القطاع الصحي بالقواعد والتعليمات المهنية والجدول الزمني للعمل، ومدى انتظامهم في الحضور والانصراف، والالتزام بالسياسات التنظيمية. ويتم قياس هذا المتغير عبر استبانة تتضمن فقرات تعكس سلوكيات الانضباط مثل الالتزام بالمواعيد، احترام القوانين، والتحلي بالمسؤولية تجاه المهام الموكلة. ويُستخدم مقياس ليكرت الخماسي لتقييم درجة الانضباط حسب تصورات الموظفين أنفسهم.

➤ مستوى الرضا العام

يرمز مستوى الرضا العام إلى مدى شعور العاملين بالرضا عن بيئة العمل التي ينتمون إليها، بما في ذلك الرضا عن المهام، ظروف العمل، العلاقات المهنية، والاعتراف بالجهود المبذولة. ويقاس هذا المتغير عبر استبانة تضم مجموعة من الفقرات التي تعكس الجوانب المختلفة للرضا الوظيفي، ويُستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الرضا من وجهة نظر المشاركين.

3.3. تصميم البحث:

يعتبر تصميم البحث من الركائز الأساسية التي تحدد مسار الدراسة وتوجه كافة خطواتها العلمية، حيث يمثل الإطار العام الذي يتم من خلاله تنظيم إجراءات البحث وجمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية ومنظمة تهدف إلى تحقيق أهداف الدراسة بكفاءة ودقة. في هذه الدراسة التي تبحث في أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، تم اختيار تصميم بحث ملائم يمكن من فهم العلاقة بين المتغيرات المدروسة وتحليلها بطريقة كمية دقيقة.

تم اعتماد التصميم الوصفي التحليلي، الذي يُعد من أكثر التصاميم ملائمة للدراسات الميدانية التي تهدف إلى وصف الواقع الحالي للعلاقات بين المتغيرات، والتعرف على تأثيرات الحوافز المالية على مستويات الأداء الوظيفي بمختلف أبعاده. يساعد هذا التصميم في جمع بيانات تفصيلية من المجتمع المستهدف، وتحليلها إحصائياً لاستخلاص النتائج التي تعكس طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

يعتمد هذا التصميم على استخدام أدوات بحث معيارية ومقننة، مثل الاستبيانات، التي تم إعدادها بشكل دقيق لتناسب خصائص العاملين في القطاع الصحي الحكومي، مع مراعاة الشمولية والدقة في صياغة الفقرات والأسئلة، والتي تغطي المحاور المختلفة للمتغيرات المدروسة، بما في ذلك جوانب الحوافز المالية، وأبعاد الأداء الوظيفي مثل الانضباط، الرضا العام، والأداء المتميز.

كما يسمح التصميم الوصفي التحليلي بالتحقق من الفرضيات العلمية المطروحة حول أثر الحوافز المالية، عبر استخدام تقنيات تحليل إحصائي متقدمة مثل التحليل الوصفي، واختبارات الارتباط، والانحدار وغيرها من

الطرق التي تساهم في تفسير البيانات وتقديم صورة واضحة عن تأثير الحوافز المالية على الأداء الوظيفي للعاملين.

إن اختيار هذا التصميم البحثي يعكس حرص الباحث على تحقيق التوازن بين العمق التحليلي والدقة العلمية، مع ضمان إمكانية تعميم النتائج ضمن حدود مجتمع الدراسة، إضافة إلى تسهيل مراجعة ومقارنة النتائج مع الدراسات السابقة ذات الصلة. كما يوفر هذا التصميم إطاراً مرناً يسمح للباحث بإدخال تعديلات أو إضافات في أدوات البحث خلال مرحلة التنفيذ بناءً على الملاحظات الميدانية، مما يعزز من جودة الدراسة وشموليّتها.

إن تصميم البحث المستخدم يمثل أداة فعالة تمكن الباحث من تقديم دراسة شاملة ومستوفاة للموضوع، تعتمد على أسس علمية قوية تضمن تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى استنتاجات قابلة للتطبيق العملي، تدعم تحسين نظم الحوافز المالية ورفع الأداء الوظيفي في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

يُعدّ تحديد مجتمع البحث من الخطوات الأساسية والمحورية في أي دراسة علمية، إذ يُمثّل الأساس الذي يُبنى عليه جمع البيانات وتحليلها، كما يؤثر بشكل مباشر على مدى تعميم نتائج الدراسة ومدى دقتها. في هذه الدراسة الميدانية التي تهدف إلى استكشاف أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، تم الحرص على اختيار مجتمع بحث يتصف بالتمثيل الدقيق والكفاءة العالية لضمان شمولية النتائج.

- مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، والذين يشغلون وظائف متنوعة سواء كانت إدارية أو فنية أو طبية، في مختلف المرافق الصحية التابعة للقطاع الحكومي، مثل المستشفيات والمراكز الصحية والوحدات الطبية. ويتميز هذا المجتمع بالتنوع الوظيفي والمهني، وهو ما يوفر فرصة لفهم أثر الحوافز المالية على فئات متعددة ضمن نفس القطاع، مما يعزز من شمولية الدراسة وتعدد زوايا تحليلها.

وقد تم اختيار هذا المجتمع بناءً على أهمية القطاع الصحي كأحد الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين، بالإضافة إلى كونه يشكل بيئة عمل ذات طبيعة خاصة تتطلب تحفيزاً مستمراً من خلال حوافز مالية وغير مالية. كما أن طبيعة العمل في القطاع الصحي تتطلب مستويات عالية من الأداء والانضباط والرضا الوظيفي، وهو ما يجعل دراسة الحوافز المالية وتأثيرها على هذه الجوانب أمراً ضرورياً ومهماً.

- طرق وأدوات أخذ العينة

نظراً لضخامة حجم المجتمع وتنوعه، كان من الضروري استخدام تقنية عينة مناسبة تضمن تمثيلاً جيداً وتقلل من الانحياز في اختيار المشاركين، وذلك لتحقيق أقصى درجات الدقة في النتائج. تم اعتماد طريقة العينة العشوائية الطبقية، وهي من الطرق المنهجية التي تتيح تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات أو مجموعات فرعية متجانسة (مثل الطبقات الوظيفية أو الإدارات المختلفة)، ومن ثم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة بما يتناسب مع حجمها النسبي.

تم تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية ومعادلات علمية تهدف إلى تحقيق تمثيل كافٍ يعكس المجتمع الأصلي بدقة، مع مراعاة حدود الخطأ المقبولة ومستوى الثقة الإحصائي. وقد بلغ حجم العينة في الدراسة (150) مشاركاً، وهو عدد يسمح بإجراء تحليلات كمية دقيقة ومتعمقة.

كما تم التأكد من شمول العينة لجميع الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية في القطاع الصحي، مما يضمن شمولية وتنوع البيانات، ويساهم في تكوين صورة شاملة عن تأثير الحوافز المالية على الأداء الوظيفي بمختلف أبعاده، مثل الأداء المتميز، الانضباط، ومستوى الرضا العام.

وفي أثناء جمع البيانات، اتُبع منهج دقيق لضمان التزام الباحثين بتعبئة الاستبيانات بطريقة صحيحة، مع توفير الدعم والإرشاد عند الحاجة، ما ساعد في تحسين جودة البيانات وتقليل الأخطاء الناتجة عن التفسيرات الخاطئة أو عدم الفهم الكامل للأسئلة.

3.5. طريقة جمع البيانات:

تُعدُّ طريقة جمع البيانات من المراحل الحيوية والمحورية في أي بحث علمي، إذ تؤثر بشكل مباشر على جودة المعلومات التي تُستخلص منها النتائج والاستنتاجات. في هذه الدراسة الميدانية التي تهدف إلى دراسة أثر

الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، تم تبني أسلوب دقيق ومنهجي لجمع البيانات يضمن دقة المعلومات وصحتها، ويُسهّل عملية تحليلها لاحقاً.

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لما يتيح من القدرة على جمع كمية كبيرة من المعلومات في وقت مناسب ومن خلال تنسيق موحد يتيح سهولة المقارنة والتحليل. وقد تم تصميم الاستبيان بشكل يلئم طبيعة المجتمع المستهدف، مع مراعاة وضوح الأسئلة وسهولة فهمها من قبل المشاركين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية والخلفيات التعليمية.

قبل البدء في عملية جمع البيانات، خضع الاستبيان إلى مراجعة دقيقة من قبل مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة والموارد البشرية، بهدف التأكد من صلاحية أداة البحث وملاءمتها لأهداف الدراسة. كما أُجريت دراسة تجريبية (تجريب) على عينة صغيرة من المجتمع المستهدف لتحديد مدى وضوح الأسئلة وتحديد الوقت المناسب للإجابة، وضمان عدم وجود أي لبس أو غموض في محتوى الاستبيان.

تم توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة بطريقة منظمة، حيث تم التواصل مع الجهات الصحية الحكومية في منطقة مكة المكرمة للحصول على الموافقات اللازمة، ومن ثم تم التنسيق مع مديري الإدارات وأصحاب القرار لتسهيل وصول الاستبيانات إلى الموظفين المستهدفين. وقد تم اختيار طريقة التوزيع المباشر للاستبيانات في بعض المواقع، وأحيانًا عبر البريد الإلكتروني أو المنصات الإلكترونية، وذلك لضمان وصولها إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين مع توفير المرونة في استكمالها.

خلال مرحلة جمع البيانات، تم توفير إرشادات واضحة للمشاركين حول كيفية تعبئة الاستبيان، وتم التأكيد على سرية المعلومات والبيانات الشخصية، لضمان تعزيز مصداقية الإجابات وتقليل التحيز أو التردد في التعبير عن الآراء الحقيقية. كما تم تخصيص وقت كافٍ للرد على الاستبيان، مع متابعة دورية لضمان استكمال أكبر عدد ممكن من الاستبيانات.

تم استلام الاستبيانات المكتملة وفرزها وتنظيمها بشكل دقيق لضمان تكامل البيانات وصحتها قبل الدخول في مرحلة التحليل الإحصائي. تُعد هذه المرحلة من أكثر المراحل أهمية لضمان جودة الدراسة، إذ أن البيانات المجمعة الصحيحة والموثوقة تشكل الأساس الذي تُبنى عليه كافة النتائج والتوصيات.

3.6. أنواع البيانات:

في إطار هذه الدراسة الميدانية التي تتناول أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، تم الاعتماد على نوعين رئيسيين من البيانات، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، حيث يلعب كل نوع دوراً مهماً في تكوين قاعدة معرفية شاملة تساعد على تحقيق أهداف البحث بدقة وموضوعية.

- البيانات الأولية

البيانات الأولية هي المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من المصدر الأصلي، أي من المشاركين في الدراسة، ولم يسبق تسجيلها أو تحليلها من قبل في أبحاث أخرى. في هذه الدراسة، تم جمع البيانات الأولية من خلال توزيع استبيانات موجهة للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة.

تم تصميم الاستبيانات بعناية لتشمل أسئلة تتعلق بمستويات الحوافز المالية التي يتلقاها الموظفون، وأبعاد الأداء الوظيفي مثل الأداء المتميز، الانضباط في العمل، ومستوى الرضا العام. ويتميز جمع البيانات الأولية بأنها توفر صورة حديثة ودقيقة تعكس الواقع الفعلي للمجتمع المستهدف في وقت الدراسة، مما يمكن الباحث من إجراء تحليل دقيق ومحدد للعلاقات بين المتغيرات محل الدراسة.

كما تتيح البيانات الأولية للباحث إمكانية التحكم في عملية جمع المعلومات، والتأكد من جودة ودقة البيانات من خلال الإشراف المباشر على آلية توزيع وجمع الاستبيانات، مع إمكانية تعديل أدوات البحث أو إعادة صياغة الأسئلة حسب الحاجة قبل بدء جمع البيانات.

- البيانات الثانوية

أما البيانات الثانوية فهي المعلومات التي تم جمعها واستخدامها مسبقاً لأغراض أخرى، سواء في دراسات سابقة أو من خلال تقارير رسمية أو سجلات وإحصائيات موثقة لدى جهات معينة. في هذه الدراسة، تم الاستعانة بالبيانات الثانوية المتاحة من المؤسسات الصحية الحكومية في منطقة مكة المكرمة، مثل تقارير الأداء الوظيفي، السجلات المتعلقة بالحوافز المالية الممنوحة للموظفين، والإحصائيات العامة المتعلقة بالقطاع الصحي.

تكمن أهمية استخدام البيانات الثانوية في توفير خلفية موسعة تساعد على فهم السياق العام للدراسة، وتدعيم التحليل بأدلة إضافية، فضلاً عن توفير الوقت والجهد المبذولين في جمع البيانات. كما تتيح هذه البيانات إمكانية

المقارنة بين النتائج التي تم الحصول عليها من خلال البيانات الأولية، وتوفر دقة أكبر في تفسير النتائج في إطار أوسع.

وعلى الرغم من أهمية البيانات الثانوية، إلا أن الباحث حرص على الاعتماد الأساسي على البيانات الأولية لضمان ملاءمة المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة، مع الاستفادة التكاملية من البيانات الثانوية لتعزيز مصداقية النتائج.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:

تعتبر مرحلة التحليل الإحصائي من المراحل الجوهرية في أي دراسة علمية، حيث يتم من خلالها تحويل البيانات الخام إلى نتائج ذات معنى يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظواهر المدروسة. في هذه الدراسة التي تبحث في أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، تم اتباع مجموعة من الإجراءات الإحصائية الدقيقة والمنهجية التي تضمن تحليل البيانات بشكل متكامل وموضوعي.

- تحضير البيانات وتنقيتها

قبل البدء في التحليل الإحصائي، خضعت البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات إلى عملية مراجعة دقيقة، تم خلالها استبعاد البيانات غير المكتملة أو غير الصالحة، بالإضافة إلى التحقق من دقة التسجيل والتنقيح من أي أخطاء أو تناقضات قد تؤثر على صحة النتائج. كما تم ترميز البيانات بطريقة منظمة تسهل إدخالها إلى برامج التحليل الإحصائي، مثل برنامج SPSS، لضمان سير العملية التحليلية بسلاسة.

- التحليل الوصفي

يتم في هذه المرحلة استخدام الإحصاءات الوصفية لتلخيص وتوصيف الخصائص الأساسية لعينة الدراسة، من خلال حساب مقاييس النزعة المركزية مثل المتوسط الحسابي، الوسيط، والمنوال، بالإضافة إلى مقاييس التشتت كالانحراف المعياري والمدى. تساعد هذه الإحصاءات في رسم صورة واضحة عن توزيع المتغيرات الرئيسية في الدراسة، مثل مستوى الحوافز المالية، الأداء المتميز، الانضباط في العمل، ومستوى الرضا العام.

- اختبارات الصدق والثبات

تُجرى اختبارات للصدقية والثبات على أدوات البحث (كالاستبيانات) لضمان دقتها ومصادقيتها في قياس المتغيرات المستهدفة. تشمل هذه الاختبارات مثلاً معامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات الداخلي، مما يعزز من ثقة الباحثين والمستفيدين من نتائج الدراسة في جودة البيانات التي تم تحليلها.

- التحليل الاستدلالي

للبحث في العلاقات بين المتغيرات، وللتحقق من الفرضيات العلمية، تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية الاستدلالية مثل اختبار الارتباط لتحليل قوة واتجاه العلاقة بين الحوافز المالية وأبعاد الأداء الوظيفي المختلفة. كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي لفهم مدى تأثير الحوافز المالية على كل من الأداء المتميز، الانضباط، والرضا الوظيفي بشكل مستقل ومتكامل.

- مناقشة النتائج الإحصائية

بعد الانتهاء من التحليل العددي، تم تفسير النتائج وربطها بإطار الدراسة النظري والعملي، مع الأخذ في الاعتبار الظروف السياقية لمنطقة مكة المكرمة والخصائص المميزة لمجتمع البحث. تم التركيز على الأبعاد التي أظهرت تأثيراً معنوياً للحوافز المالية، بالإضافة إلى التعرف على النقاط التي قد تحتاج إلى تحسين أو إعادة نظر في سياسات الحوافز.

3.8. الخاتمة:

جاء هذا الفصل ليؤسس القاعدة المنهجية التي بُنيت عليها الدراسة، حيث تناول الجوانب التنظيمية والإجرائية المتعلقة بكيفية تنفيذ البحث على أرض الواقع. وقد مثّل هذا الفصل نقطة تحوّل مهمة في مسار الدراسة، إذ انتقل بها من الإطار النظري إلى الجانب التطبيقي العملي، من خلال استعراض الخطوات العلمية التي تم اتباعها لتحديد مسار الدراسة، وجمع بياناتها، وتحليلها بصورة منهجية دقيقة.

وقد تضمّن هذا الفصل شرحاً متكاملاً للعناصر التي تضمن موثوقية وفعالية نتائج البحث، من خلال تقديم رؤية واضحة لكيفية التعامل مع المتغيرات الرئيسة للدراسة، ووضعها في قالب قابلة للقياس والتحليل. كما استعرض الآليات التي تتيح اختيار أفراد العينة بشكل يعكس الواقع الفعلي للمجتمع المستهدف في القطاع الصحي الحكومي، مع ضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والإدارية بما يعزز من مصداقية النتائج ويقلل من احتمالات التحيز.

ويكتسب هذا الفصل أهميته من كونه يحدّد بدقة الطريقة التي تم من خلالها بناء أداة البحث الملائمة لطبيعة الدراسة، كما يعرض أساليب جمع البيانات وتفسير نوعها، بما يمهد الطريق أمام التحليل الكمي الدقيق الذي سيتم تناوله في الفصل التالي. إن وضوح المنهجية البحثية وجودتها يعكس مدى التزام الباحث بمعايير البحث العلمي الرصين، ويمنح القارئ ثقة أكبر في ما ستقدمه الدراسة من نتائج واستنتاجات لاحقاً.

ساهم هذا الفصل في توضيح المنهج الإحصائي المستخدم في تحليل البيانات، والذي يشكّل في حد ذاته عنصراً حاسماً في التحقق من مدى صدق الفرضيات المطروحة، واستخلاص العلاقات بين المتغيرات قيد الدراسة. ويُعد اختيار الأدوات والأساليب الإحصائية الملائمة عاملاً مفصلياً في الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، وهو ما حرص عليه الباحث أثناء إعداد هذا الجزء.

يُمكن اعتبار هذا الفصل بمثابة حجر الأساس في البناء التحليلي للدراسة، حيث أرسى المبادئ الإجرائية والمعرفية التي سيتم الاعتماد عليها في تفسير النتائج واستخلاص الدلالات العلمية والعملية لاحقاً. ومع إتمام هذا الفصل، تكون الدراسة قد أصبحت جاهزة للدخول في مرحلة التحليل الإحصائي المتقدم، الذي سيُعنى بإثبات العلاقات بين المتغيرات وتقديم إجابات علمية على تساؤلات البحث، وهو ما سيتم التطرق إليه في الفصل الرابع.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة:

يعتبر الفصل الرابع من هذه الدراسة بمثابة الركيزة الأساسية التي تقوم عليها النتائج الفعلية للتحقيق في العلاقة بين الحوافز المالية ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة. فبعد الانتهاء من الإطارين النظري والمنهجي، يأتي هذا الفصل ليعرض بصورة منهجية ومدعومة بالأدلة الإحصائية ما توصلت إليه الدراسة ميدانياً، وذلك من خلال تحليل بيانات العينة المستهدفة، وتقديم مؤشرات كمية تعكس مدى دقة وصدق القياسات، إلى جانب اختبار الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة.

يمثل هذا الفصل خطوة حاسمة في عملية البحث العلمي، إذ يتم من خلاله تحويل البيانات الخام التي تم جمعها ميدانياً إلى معلومات قابلة للتحليل والتفسير، بما يسهم في تكوين رؤية واضحة ومبنية على معطيات فعلية حول طبيعة العلاقة بين الحوافز المالية ومدى تأثيرها على أداء الموظفين. وتتجلى أهمية هذا الفصل في كونه لا يقتصر على عرض النتائج فقط، بل يسعى كذلك إلى تفسيرها وتقديم دلالاتها العملية في ضوء ما تم جمعه من بيانات ومقارنتها مع ما ورد في الأدبيات السابقة.

في هذا الفصل، يتم التركيز على تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، التي تتيح الكشف عن الأنماط والعلاقات بين المتغيرات محل الدراسة. ويعد هذا التحليل ضرورياً لفهم أعمق لواقع البيئة الوظيفية في القطاع الصحي الحكومي، ومدى فاعلية الحوافز المالية في التأثير على مستوى أداء العاملين. ويشمل ذلك

التحقق من جودة أدوات القياس المستخدمة من حيث الاتساق والصدق الداخلي، مما يعزز من مصداقية النتائج ويدعم إمكانية تعميمها على نطاق أوسع داخل الإطار الجغرافي للدراسة أو حتى في بيئات مماثلة.

كما يسهم هذا الفصل في تقديم صورة شاملة عن خصائص العينة المستهدفة، مما يساعد في فهم خلفيات المشاركين وسياقاتهم المهنية والاجتماعية، وهي عوامل لا يمكن تجاهلها عند تفسير النتائج. ومن خلال عرض البيانات وتحليلها بشكل وصفي واستنتاجي، يتم التمهيد للوصول إلى إجابات دقيقة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات التي تم بناؤها في الفصول السابقة.

وتتجلى أهمية هذا التحليل كذلك في كونه يسلط الضوء على الاتجاهات العامة للبيانات، ويحدد مدى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين فئات العينة المختلفة، أو بين متغيرات الدراسة، وهو ما يفتح المجال أمام الباحث لطرح تفسيرات علمية وعملية مبنية على أسس موضوعية.

إن هذا الفصل لا يُعد مجرد سرد رقمي للبيانات، بل هو عملية تحليلية دقيقة تهدف إلى ربط الجانب النظري بالواقع العملي، ما يجعله من أهم فصول الدراسة، التي تساهم في تحقيق أهداف البحث والوصول إلى توصيات واقعية يمكن أن تساهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي في القطاع الصحي من خلال تفعيل أدوات الحوافز المالية بفعالية وموضوعية.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة):

يعتبر الوصف الإحصائي للبيانات أحد المكونات الأساسية في تحليل البيانات الكمية في البحوث العلمية، ويهدف إلى تقديم صورة شاملة ومبسطة للبيانات التي تم جمعها، من خلال تلخيصها وتمثيلها عددياً وجرافيكياً باستخدام مجموعة من المقاييس الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، ومقاييس التشتت. ويتعامل الوصف الإحصائي مع البيانات بشكل مباشر، دون محاولة تفسير العلاقات السببية أو اختبار الفرضيات، بل يركّز على عرض خصائص العينة وتوزيع المتغيرات محل الدراسة. ويُستخدم هذا النوع من التحليل كخطوة تمهيدية لفهم خصائص البيانات وسلوكها، مما يساعد الباحث على اكتشاف الأنماط العامة والاتجاهات الأولية التي تستحق المزيد من التحليل التفسيري لاحقاً.

تبرز أهمية الوصف الإحصائي للبيانات في كونه يشكل الأساس الذي يُبنى عليه الفهم الأولي لنتائج الدراسة، حيث يوفر معلومات دقيقة حول خصائص العينة، مثل التوزيع العمري، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وغيرها من السمات التي قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على متغيرات الدراسة الأساسية. وفي سياق هذه الدراسة، فإن الوصف الإحصائي يكتسب أهمية خاصة لأنه يُستخدم لفهم طبيعة إدراك العاملين في القطاع الصحي لمفهوم الحوافز المالية ومستوى تأثيرها على أدائهم الوظيفي. كما أن هذه المرحلة من التحليل تساعد على تحديد مدى تجانس العينة أو تباينها، مما يؤثر في تفسير النتائج لاحقاً عند اختبار الفرضيات. وعليه، فإن الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية لا يقتصر على الجانب التقني فقط، بل يمتد إلى تعزيز موضوعية التحليل، وضمان دقة الفهم الأولي للبيانات، بما يُمكن الباحث من بناء استنتاجات علمية رصينة تدعم الأهداف العامة للدراسة (Kotronoulas, 2023).

Statistics							
Kurtosis	Skewness	Variance	Std. Deviation	Std. Error of Mean	Mean	N	
						Valid	
-1.222	0.177	1.961	1.400	0.114	2.93	150	العمر

-1.919	-0.327	0.245	0.495	0.040	1.58	150	الجنس
-1.390	-0.186	2.220	1.490	0.122	3.23	150	ما هي درجتك العلمية
-1.341	0.240	2.121	1.456	0.119	2.65	150	توجد في جهة عملي سياسة واضحة للحوافز المالية
-1.306	0.271	2.101	1.450	0.118	2.71	150	يتم إبلاغ الموظفين بشروط وضوابط الحصول على الحوافز
-1.272	0.416	2.206	1.485	0.121	2.57	150	يتم توزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة
-1.507	-0.021	2.369	1.539	0.126	2.92	150	لدى العاملين فهم كافٍ لكيفية احتساب قيمة الحوافز
-1.506	0.175	2.412	1.553	0.127	2.81	150	الإدارة تحرص على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز الممنوحة
-1.259	0.365	2.197	1.482	0.121	2.67	150	تقدم جهة عملي مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز
-1.148	0.462	2.063	1.436	0.117	2.53	150	هناك حوافز مالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل
-1.286	0.221	2.036	1.427	0.117	2.76	150	يتم صرف العلاوات والمكافآت بانتظام دون تأخير
-1.420	0.189	2.264	1.505	0.123	2.73	150	الحوافز المالية كافية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية

-1.411	0.183	2.200	1.483	0.121	2.75	150	توجد فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض
-1.121	0.198	1.851	1.361	0.111	2.75	150	الحوافز المالية التي أحصل عليها تجعلني أكثر رضا عن عملي
-1.332	0.307	2.241	1.497	0.122	2.65	150	شعوري بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من انتمائي لجهة عملي
-1.387	0.212	2.130	1.459	0.119	2.73	150	أعتبر الحوافز المالية دافعا أساسيا للاستمرار في الوظيفة
-1.125	0.434	2.032	1.426	0.116	2.57	150	تؤثر الحوافز المالية إيجابيا في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين
-1.495	0.201	2.422	1.556	0.127	2.77	150	يؤدي غياب الحوافز المالية إلى انخفاض الحماس لدى الموظفين
-1.349	0.203	2.173	1.474	0.120	2.73	150	الحوافز المالية تدفعني لبذل مزيد من الجهد في أداء مهامي
-1.361	0.226	2.057	1.434	0.117	2.64	150	وجود نظام حوافز فعال يحسن جودة الخدمات المقدمة للمرضى

150	2.69	0.120	1.474	2.174	0.264	-1.366	الزيادات المالية ترتبط بوضوح بتحسين الإنتاجية في العمل
150	2.75	0.123	1.506	2.268	0.190	-1.424	تحفز الحوافز المالية الموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط
150	2.97	0.118	1.440	2.073	0.004	-1.352	ينعكس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء
150	2.71	0.125	1.531	2.343	0.222	-1.450	يجب ربط الحوافز المالية بشكل مباشر بنتائج تقييم الأداء السنوي
150	2.98	0.121	1.477	2.181	-0.003	-1.404	ينبغي أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة

جدول 1 : الوصف الاحصائي للبيانات,

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

إن أكبر قيمة هي لعدد الحالات الصالحة (Valid) حيث بلغت 150 حالة بنسبة 100.0%. وهذا يدل على أن جميع الحالات في الدراسة تم تضمينها في التحليل ولم يتم استبعاد أي منها. أما الحالات المستبعدة (Excluded) فكانت 0 بنسبة 0.0%، مما يؤكد عدم وجود أي بيانات مفقودة أو حالات تم استبعادها. إجمالي الحالات (Total) هو 150 حالة بنسبة 100.0%. وهذا يدل على أن عملية معالجة البيانات كانت كاملة وشاملة لجميع المشاركين، مما يضمن أن النتائج مبنية على مجموعة بيانات كاملة ودون نقص.

Case Processing Summary		
	N	%

Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 2 : ملخص معالجة القضية.

إن أكبر قيمة هي لـ Cronbach's Alpha حيث بلغت .823. وهذا يدل على أن هناك موثوقية عالية للقياسات المستخدمة في الدراسة، مما يعني أن الأدوات المستخدمة في جمع البيانات متسقة داخليًا وتعطي نتائج مستقرة. قيمة Cronbach's Alpha Based on Standardized Items بلغت .809، وهي قريبة جدًا من قيمة ألفا العادية، مما يؤكد الموثوقية العالية. عدد العناصر (N of Items) في المقياس هو 25. وهذا يدل على أن المقياس يتكون من عدد كافٍ من الأسئلة أو العبارات التي ساهمت في تحقيق هذه الموثوقية الجيدة. بشكل عام، تشير هذه الإحصائيات إلى أن البيانات التي تم جمعها تعتمد عليها، وأن المقياس المستخدم أداة قياس موثوقة.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.809	25

جدول 3 : إحصائيات الموثوقية.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):

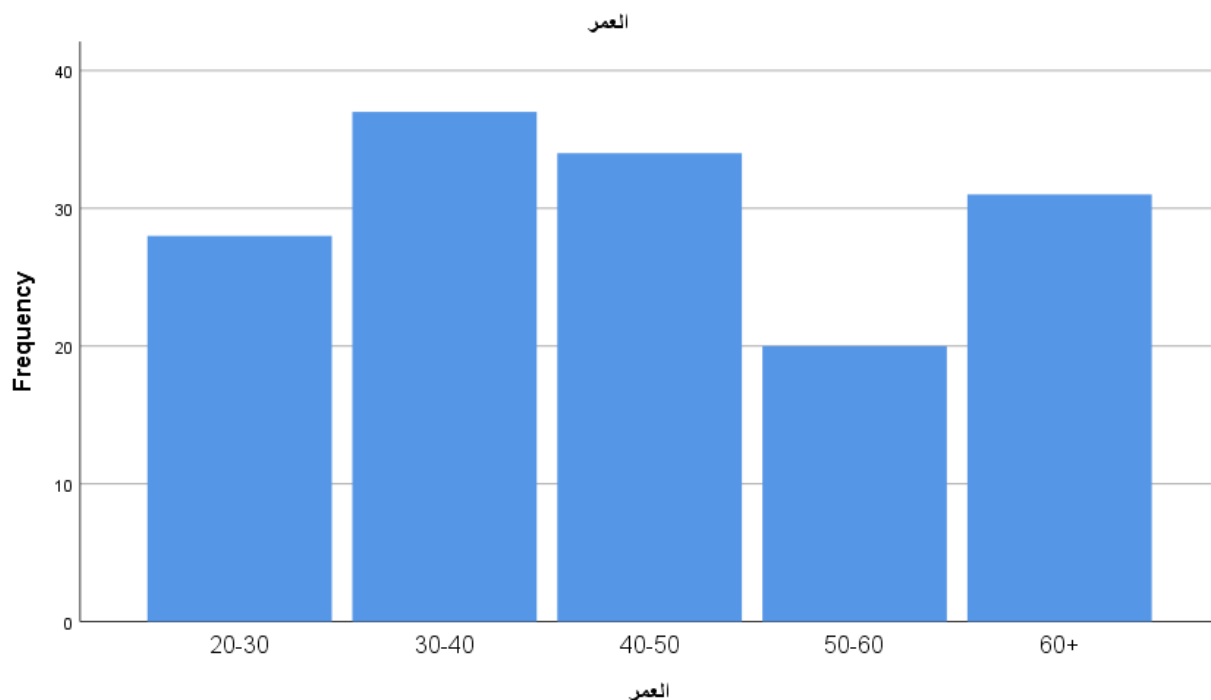
1. عمر المشاركين في التجربة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي للفئة العمرية 30-40 عامًا بنسبة 24.7% (37 مشاركًا). وهذا يدل على أن هذه الفئة هي الأكثر تمثيلًا في التجربة. تليها الفئة 40-50 عامًا بنسبة 22.7%، والفئة 60+ بنسبة 20.7%. أصغر قيمة هي للفئة 50-60 عامًا بنسبة 13.3% فقط (20 مشاركًا)، وهذا يدل على أنها الأقل تمثيلًا. إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات، وفترات الثقة 95% توفر نطاقًا موثوقًا للنسب المئوية الحقيقية.

عمر المشاركين في التجربة							
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta		
					Bias	Std. Error	95% Confidence Interval
							Lower Upper

Valid	20-30	28	18.7	18.7	18.7	.0	3.2	12.7	24.7
	30-40	37	24.7	24.7	43.3	-.1	3.6	18.0	31.3
	40-50	34	22.7	22.7	66.0	.1	3.5	16.0	30.0
	50-60	20	13.3	13.3	79.3	.0	2.7	8.0	18.7
	60+	31	20.7	20.7	100.0	.0	3.3	14.0	27.3
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 4 : الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.



رسم توضيحي 1 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

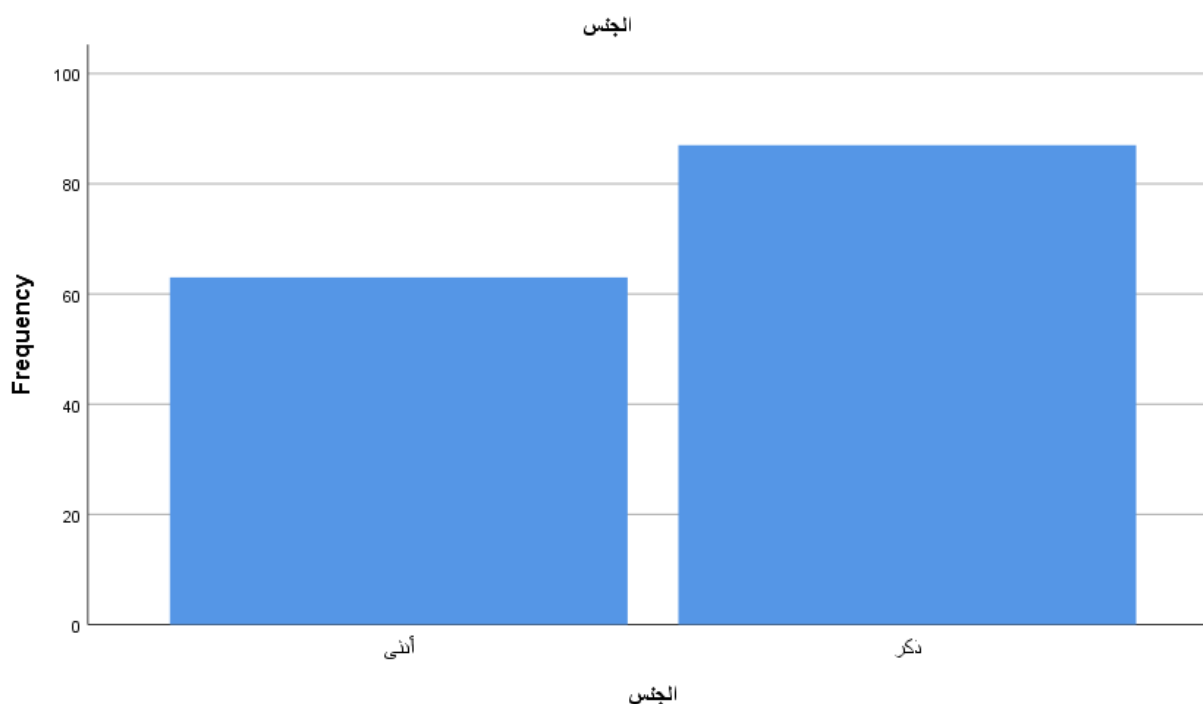
2. جنس المشاركين في التجربة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي للذكور بنسبة 58.0% (87 مشاركاً). وهذا يدل على أن مشاركة الذكور في التجربة أعلى من الإناث. بينما بلغت نسبة الإناث 42.0% (63 مشاركة). مجموع المشاركين الكلي هو 150. قيم الانحياز (Bias) صغيرة جداً (-2. للذكور و 2. للإناث)، مما يشير إلى أن التقديرات غير متحيزة

بشكل كبير. الأخطاء المعيارية (Std. Error) لكلا الجنسين متماثلة عند 4.1. فترات الثقة 95% توضح أن النسبة الحقيقية للذكور تتراوح بين 50.0% و 66.0%، وللإناث بين 34.0% و 50.0%.

جنس المشاركين في التجربة									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أنثى	63	42.0	42.0	42.0	.2	4.1	34.0	50.0
	ذكر	87	58.0	58.0	100.0	-.2	4.1	50.0	66.0
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 5 : الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.



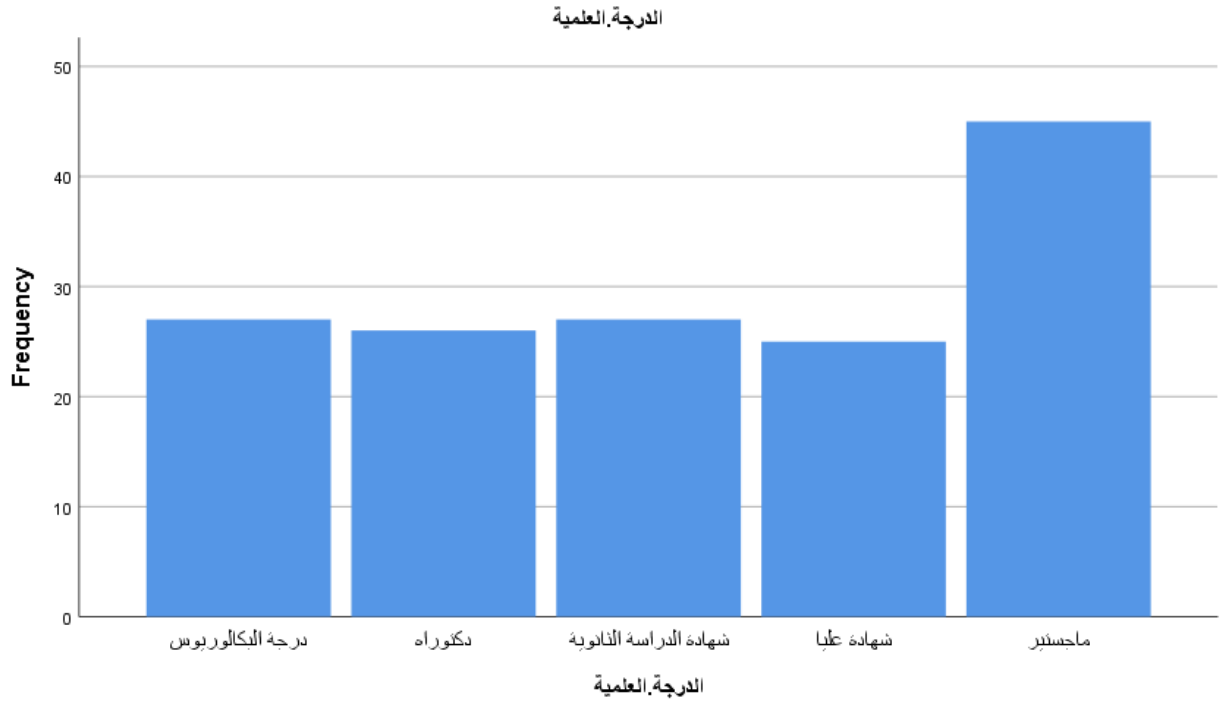
رسم توضيحي 2 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

3. الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لحملة درجة الماجستير بنسبة 30.0% (45 مشاركاً). وهذا يدل على أن هذه الفئة العلمية هي الأكثر تمثيلاً بين المشاركين في التجربة. تليها الدرجات العلمية الأخرى بنسب متقاربة، حيث تتساوى نسبة حملة البكالوريوس وشهادة الدراسة الثانوية بنسبة 18.0% لكل منهما (27 مشاركاً). ثم تأتي درجة الدكتوراه بنسبة 17.3% (26 مشاركاً)، وأخيراً الشهادة العليا بنسبة 16.7% (25 مشاركاً)، وهي تمثل أصغر قيمة في هذا التوزيع. إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) صغيرة جداً وقريبة من الصفر لجميع الفئات، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 3.0 و 3.7. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل درجة علمية، مما يؤكد أن حملة الماجستير هم الفئة الأكبر في التجربة.

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	درجة البكالوريوس	27	18.0	18.0	18.0	.1	3.1	12.0	24.7
	دكتوراه	26	17.3	17.3	35.3	-.1	3.2	11.3	23.3
	شهادة الدراسة الثانوية	27	18.0	18.0	53.3	.0	3.3	12.0	24.7
	شهادة عليا	25	16.7	16.7	70.0	.0	3.0	10.7	22.7
	ماجستير	45	30.0	30.0	100.0	.0	3.7	22.7	38.0
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 6 : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.



رسم توضيحي 3: التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

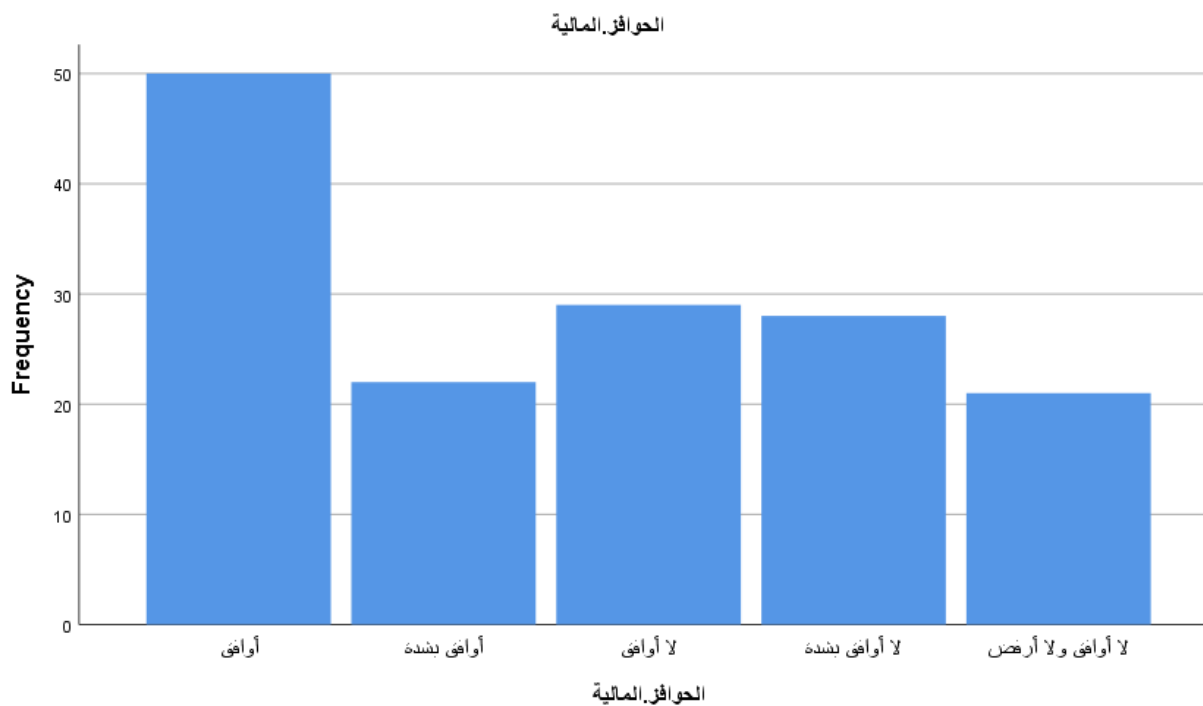
4. توجد في جهة عملي سياسة واضحة للحوافز المالية

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 33.3% (50 مشاركاً) فيما يتعلق بوجود سياسة واضحة للحوافز المالية في جهة العمل. وهذا يدل على أن ثلث المشاركين يوافقون على هذه العبارة. تليها استجابة "لا أوافق" بنسبة 19.3% (29 مشاركاً)، ثم "لا أوافق بشدة" بنسبة 18.7% (28 مشاركاً). أصغر قيمة هي "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 14.0% (21 مشاركاً)، وهذا يدل على أن هذه الفئة الأقل تحديداً في موقفها. إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.9 و 3.8. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. بشكل عام، يوجد تباين في الآراء، مع ميل أكبر للموافقة على وجود سياسة واضحة للحوافز المالية.

توجد في جهة عملي سياسة واضحة للحوافز المالية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	50	33.3	33.3	33.3	.0	3.8	26.0	40.7
	أوافق بشدة	22	14.7	14.7	48.0	.2	2.9	9.3	20.7
	لا أوافق	29	19.3	19.3	67.3	.0	3.2	13.3	26.0
	لا أوافق بشدة	28	18.7	18.7	86.0	-.1	3.2	12.7	25.3
	لا أوافق ولا أرفض	21	14.0	14.0	100.0	.0	2.9	8.7	20.0
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 7: الوصف الاحصائي لوجود جهة عمل رسمية للحوافز المالية.



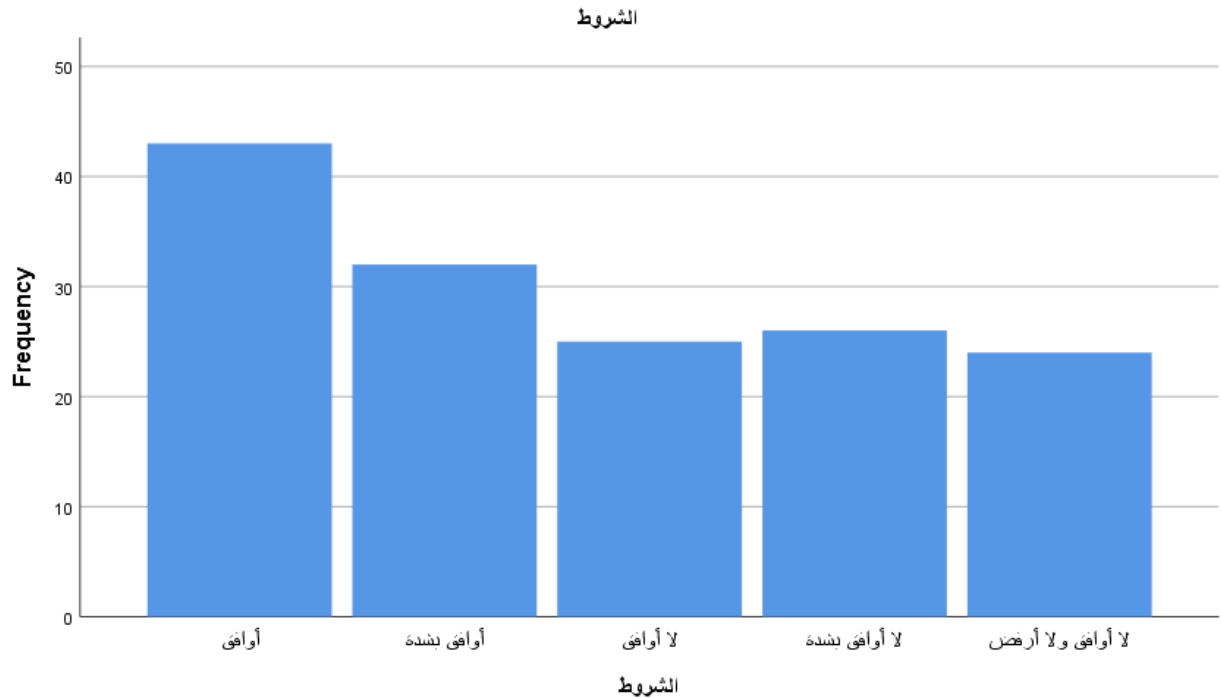
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لوجود جهة عمل رسمية للحوافز المالية

5. يتم إبلاغ الموظفين بشروط وضوابط الحصول على الحوافز

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 30.0% (45 مشاركاً) فيما يتعلق بفهم العاملين لكيفية احتساب قيمة الحوافز. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على أن لديهم فهماً كافياً. ومع ذلك، هناك نسبة كبيرة من "لا أوافق بشدة" بلغت 22.0% (33 مشاركاً)، تليها "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 20.7% (31 مشاركاً). أصغر قيمة كانت "أوافق بشدة" بنسبة 11.3% (17 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.6 و 3.7. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يشير إلى أن الفهم الكافي لكيفية احتساب الحوافز ليس منتشرًا بشكل كامل بين جميع العاملين، حيث توجد نسبة لا بأس بها تختلف مع هذه العبارة.

يتم إبلاغ الموظفين بشروط وضوابط الحصول على الحوافز									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	43	28.7	28.7	28.7	-.1	3.6	21.4	36.0
	أوافق بشدة	32	21.3	21.3	50.0	.0	3.4	14.7	27.3
	لا أوافق	25	16.7	16.7	66.7	.0	3.1	10.7	23.3
	لا أوافق بشدة	26	17.3	17.3	84.0	.1	3.0	12.0	23.3
	لا أوافق ولا أرفض	24	16.0	16.0	100.0	.1	3.1	10.7	22.7
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 8 : الوصف الاحصائي لإبلاغ الموظفين بالشروط والضوابط للحصول على الحوافز.



رسم توضيحي 5: التمثيل البياني للإبلاغ الموظفين بالشروط والضوابط للحصول على الحوافز

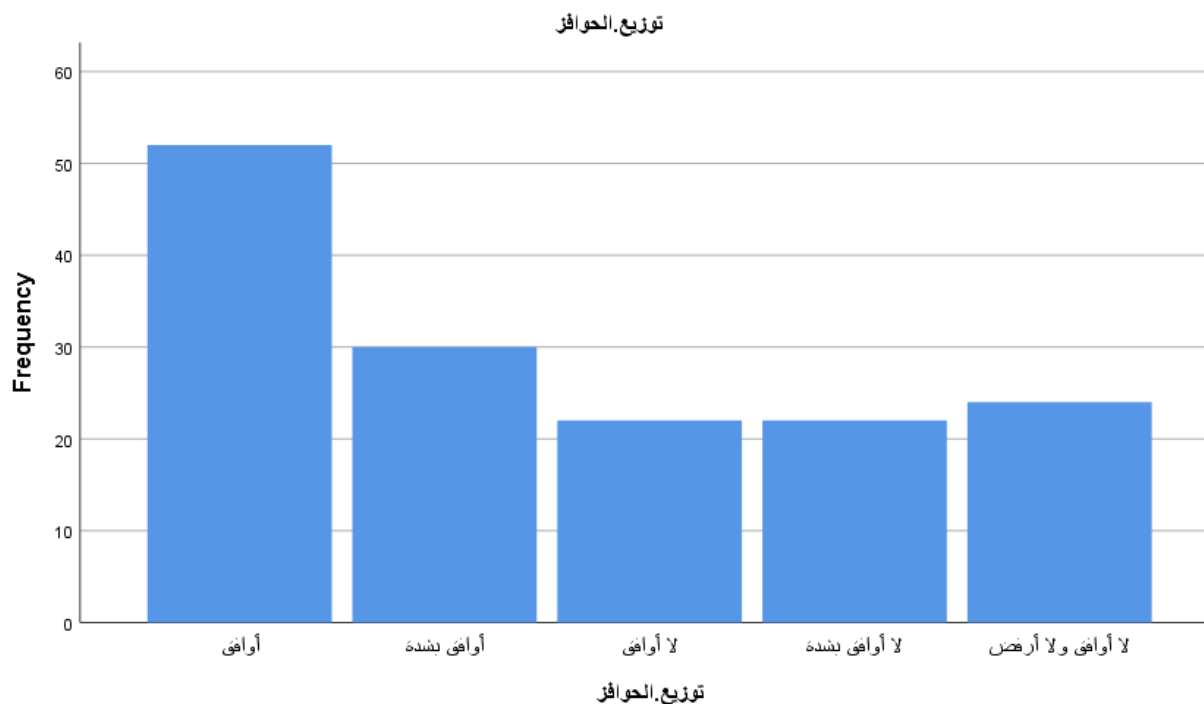
6. يتم توزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 34.7% (52 مشاركاً) فيما يخص توزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة. وهذا يدل على أن أكثر من ثلث المشاركين يوافقون على هذا الأمر. تليها استجابة "أوافق بشدة" بنسبة 20.0% (30 مشاركاً). بينما تساوت استجابتا "لا أوافق" و "لا أوافق بشدة" بنسبة 14.7% لكل منهما (22 مشاركاً). أصغر قيمة هي "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 16.0% (24 مشاركاً)، وهي قريبة جداً من الاستجابات السلبية. إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.9 و 4.0. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. بشكل عام، يوجد ميل للموافقة على عدالة وشفافية توزيع الحوافز، لكن هناك أيضاً نسبة لا بأس بها لديها تحفظات أو عدم موافقة.

يتم توزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	52	34.7	34.7	34.7	-.1	4.0	27.3	42.7
	أوافق بشدة	30	20.0	20.0	54.7	.0	3.3	13.3	26.7
	لا أوافق	22	14.7	14.7	69.3	.0	2.9	9.3	20.7
	لا أوافق بشدة	22	14.7	14.7	84.0	-.2	3.0	8.7	20.7
	لا أوافق ولا أرفض	24	16.0	16.0	100.0	.2	3.0	10.7	22.7
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 9: الوصف الاحصائي لتوزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة.



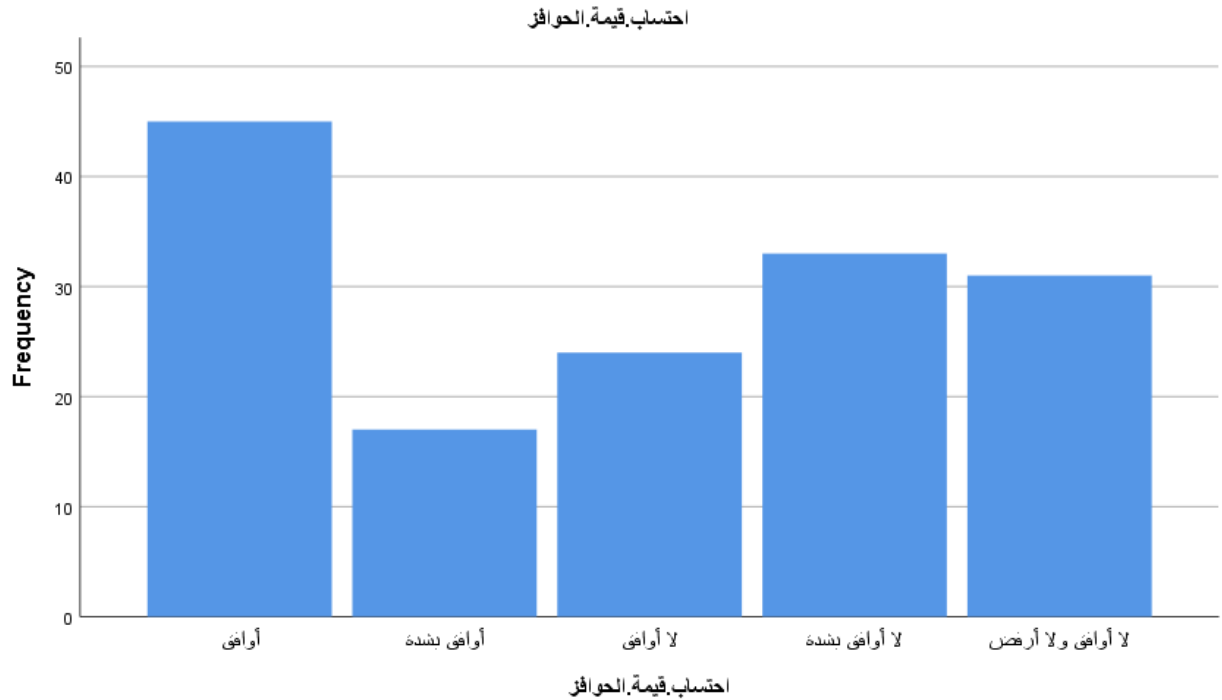
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لتوزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة

7. لدى العاملين فهم كافٍ لكيفية احتساب قيمة الحوافز

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 30.0% (45 مشاركًا) فيما يتعلق بفهم العاملين لكيفية احتساب قيمة الحوافز. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على أن لديهم فهمًا كافيًا. ومع ذلك، هناك نسبة كبيرة من "لا أوافق بشدة" بلغت 22.0% (33 مشاركًا)، تليها "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 20.7% (31 مشاركًا). أصغر قيمة كانت "أوافق بشدة" بنسبة 11.3% (17 مشاركًا). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جدًا من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.6 و 3.7. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يشير إلى أن الفهم الكافي لكيفية احتساب الحوافز ليس منتشرًا بشكل كامل بين جميع العاملين، حيث توجد نسبة لا بأس بها تختلف مع هذه العبارة.

لدى العاملين فهم كافٍ لكيفية احتساب قيمة الحوافز									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	45	30.0	30.0	30.0	-.2	3.7	22.7	36.7
	أوافق بشدة	17	11.3	11.3	41.3	.0	2.6	6.7	16.7
	لا أوافق	24	16.0	16.0	57.3	.0	2.9	10.7	22.0
	لا أوافق بشدة	33	22.0	22.0	79.3	.0	3.4	15.3	28.7
	لا أوافق ولا أرفض	31	20.7	20.7	100.0	.2	3.3	14.7	27.3
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 10 : الوصف الاحصائي لامتلاك العاملين فهم كافٍ لكيفية احتساب قيمة الحوافز.



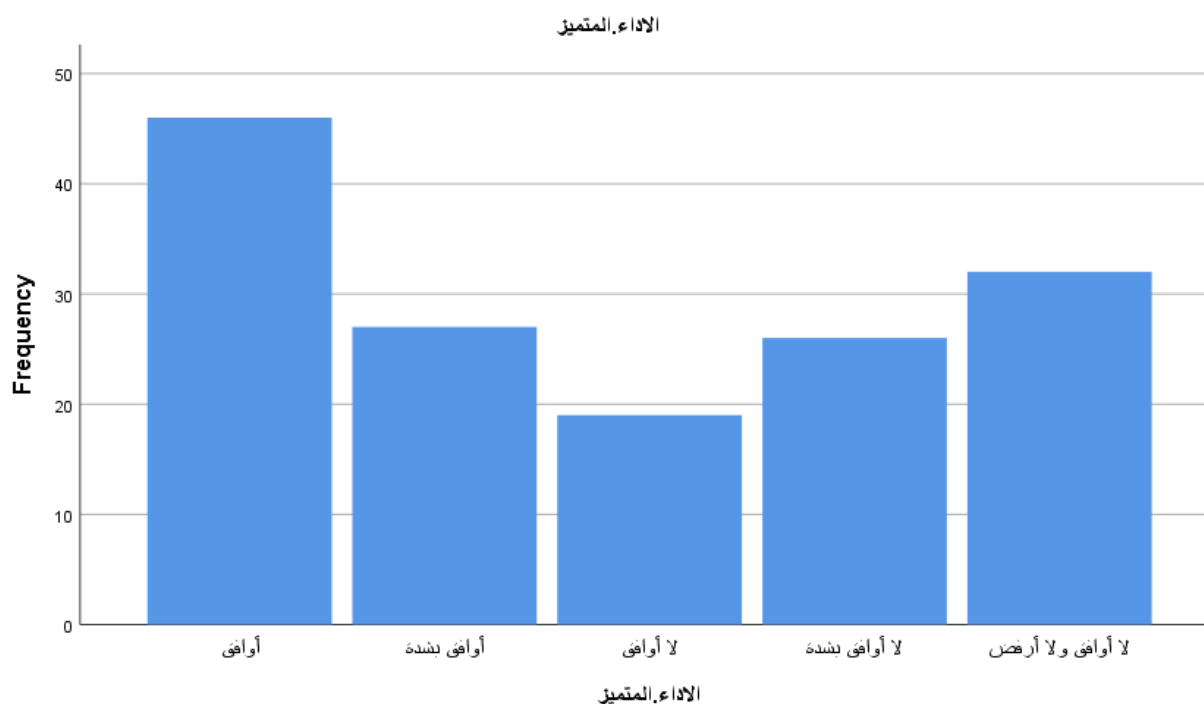
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني للامتلاك العاملين فهم كافٍ لكيفية احتساب قيمة الحوافز

8. الإدارة تحرص على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز الممنوحة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 30.7% (46 مشاركاً) فيما يتعلق بحرص الإدارة على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا الحرص. تليها استجابة "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 21.3% (32 مشاركاً)، ثم "أوافق بشدة" بنسبة 18.0% (27 مشاركاً). أصغر قيمة كانت "لا أوافق" بنسبة 12.7% (19 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.7 و3.8. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يشير إلى وجود ميل عام للموافقة على حرص الإدارة على توضيح العلاقة بين الأداء والحوافز، لكن هناك أيضاً نسبة لا بأس بها لديها موقف محايد أو غير موافق.

الإدارة تحرص على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز الممنوحة									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	46	30.7	30.7	30.7	.0	3.8	23.3	38.0
	أوافق بشدة	27	18.0	18.0	48.7	.0	3.1	12.0	24.6
	لا أوافق	19	12.7	12.7	61.3	-.2	2.7	7.3	18.0
	لا أوافق بشدة	26	17.3	17.3	78.7	.1	2.9	12.0	23.3
	لا أوافق ولا أرفض	32	21.3	21.3	100.0	.1	3.4	14.7	28.0
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 11 : الوصف الاحصائي لحرص الادارة على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز الممنوحة.



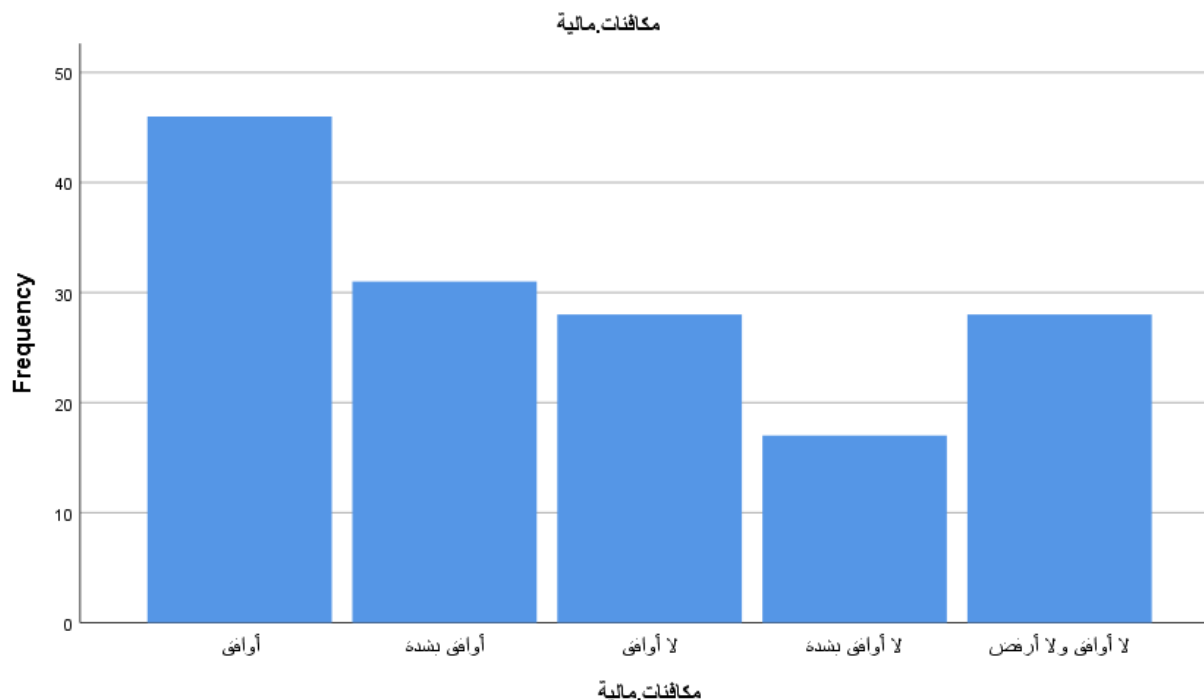
رسم توضيحي 8 : التمثيل البياني لحرص الادارة على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز الممنوحة

9. تقدم جهة عملي مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 30.7% (46 مشاركاً) فيما يتعلق بتقديم جهة العمل مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على أن هذا يحدث. تليها استجابة "أوافق بشدة" بنسبة 20.7% (31 مشاركاً). بينما تساوت استجابتي "لا أوافق" و "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 18.7% لكل منهما (28 مشاركاً)، مما يشير إلى وجود مجموعة لا يوافقون أو محايدون. أصغر قيمة كانت "لا أوافق بشدة" بنسبة 11.3% (17 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.5 و 3.7. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. بشكل عام، هناك ميل للموافقة على تقديم جهة العمل مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز، ولكن هناك نسبة ملحوظة من المشاركين لديهم تحفظات أو عدم موافقة.

تقدم جهة عملي مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	46	30.7	30.7	30.7	-.1	3.7	23.3	38.0
	أوافق بشدة	31	20.7	20.7	51.3	.2	3.3	14.7	28.0
	لا أوافق	28	18.7	18.7	70.0	.0	3.1	12.7	24.7
	لا أوافق بشدة	17	11.3	11.3	81.3	.0	2.5	6.7	16.7
	لا أوافق ولا أرفض	28	18.7	18.7	100.0	-.1	3.2	12.7	24.7
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 12: الوصف الإحصائي لتقديم الجهة مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز.



رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لتقديم الجهة مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز

10. هناك حوافز مالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل

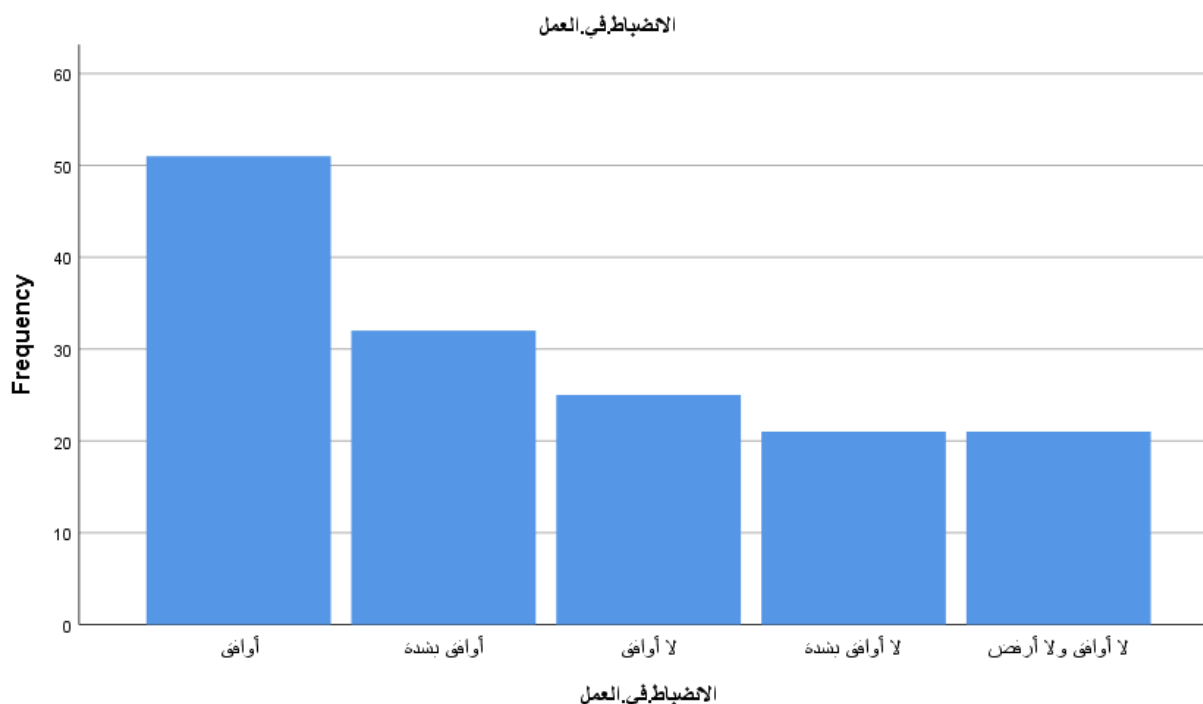
بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 34.0% (51 مشاركاً) فيما يتعلق بوجود حوافز مالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على وجود مثل هذه الحوافز. تليها استجابة "أوافق بشدة" بنسبة 21.3% (32 مشاركاً)، مما يعزز هذا الاتجاه. بينما كانت استجابة "لا أوافق" بنسبة 16.7% (25 مشاركاً)، وتساوت استجابتي "لا أوافق بشدة" و "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 14.0% لكل منهما (21 مشاركاً)، وهي تمثل أصغر قيمة في هذا التوزيع. إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.7 و 4.0. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. بشكل عام، هناك ميل واضح للموافقة على وجود حوافز مالية مرتبطة بالغياب والانضباط في العمل.

هناك حوافز مالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل							
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta		
					Bias	Std. Error	95% Confidence Interval

								Lower	Upper
Valid	أوافق	51	34.0	34.0	34.0	-.2	4.0	26.0	42.0
	أوافق بشدة	32	21.3	21.3	55.3	.1	3.3	15.3	28.0
	لا أوافق	25	16.7	16.7	72.0	-.1	3.0	10.7	22.7
	لا أوافق بشدة	21	14.0	14.0	86.0	.0	2.8	8.7	20.0
	لا أوافق ولا أرفض	21	14.0	14.0	100.0	.1	2.7	8.7	19.3
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

جدول 13 : الوصف الاحصائي للحوافز المالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل.



رسم توضيحي 10 : التمثيل البياني للحوافز المالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل

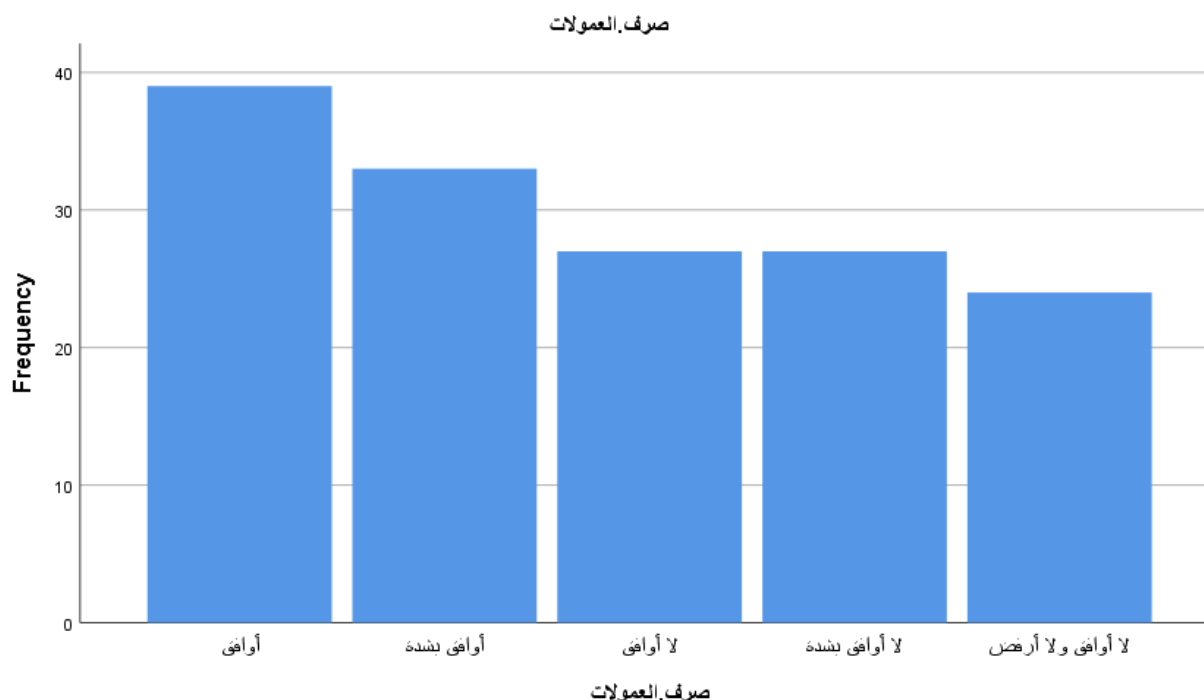
11. يتم صرف العلاوات والمكافآت بانتظام دون تأخير

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 26.0% (39 مشاركاً) فيما يتعلق بصرف العلاوات والمكافآت بانتظام دون تأخير. وهذا يدل على أن ربع المشاركين يوافقون على هذا

الأمر. تليها استجابة "أوافق بشدة" بنسبة 22.0% (33 مشاركًا)، مما يعزز الرأي الإيجابي. بينما تساوت استجابتا "لا أوافق" و "لا أوافق بشدة" بنسبة 18.0% لكل منهما (27 مشاركًا)، وهي نسب مرتفعة نسبيًا وتشير إلى وجود تحديات في هذا الجانب. أصغر قيمة هي "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 16.0% (24 مشاركًا). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جدًا من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 3.0 و 3.6. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. بشكل عام، على الرغم من أن هناك أغلبية تميل للموافقة على الانتظام، إلا أن هناك نسبة كبيرة من المشاركين تشير إلى وجود تأخيرات أو عدم انتظام في صرف العلاوات والمكافآت.

يتم صرف العلاوات والمكافآت بانتظام دون تأخير									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	39	26.0	26.0	26.0	-.1	3.6	20.0	33.3
	أوافق بشدة	33	22.0	22.0	48.0	-.2	3.3	15.3	28.6
	لا أوافق	27	18.0	18.0	66.0	.2	3.3	12.0	25.3
	لا أوافق بشدة	27	18.0	18.0	84.0	.0	3.3	12.0	24.7
	لا أوافق ولا أرفض	24	16.0	16.0	100.0	.1	3.0	10.7	22.6
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 14 : الوصف الإحصائي لسرف العلاوات والمكافآت بانتظام دون تأخير.



رسم توضيحي 11 : التمثيل البياني لصراف العداوات والمكافآت بانتظام دون تأخير

12. الحوافز المالية كافية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية

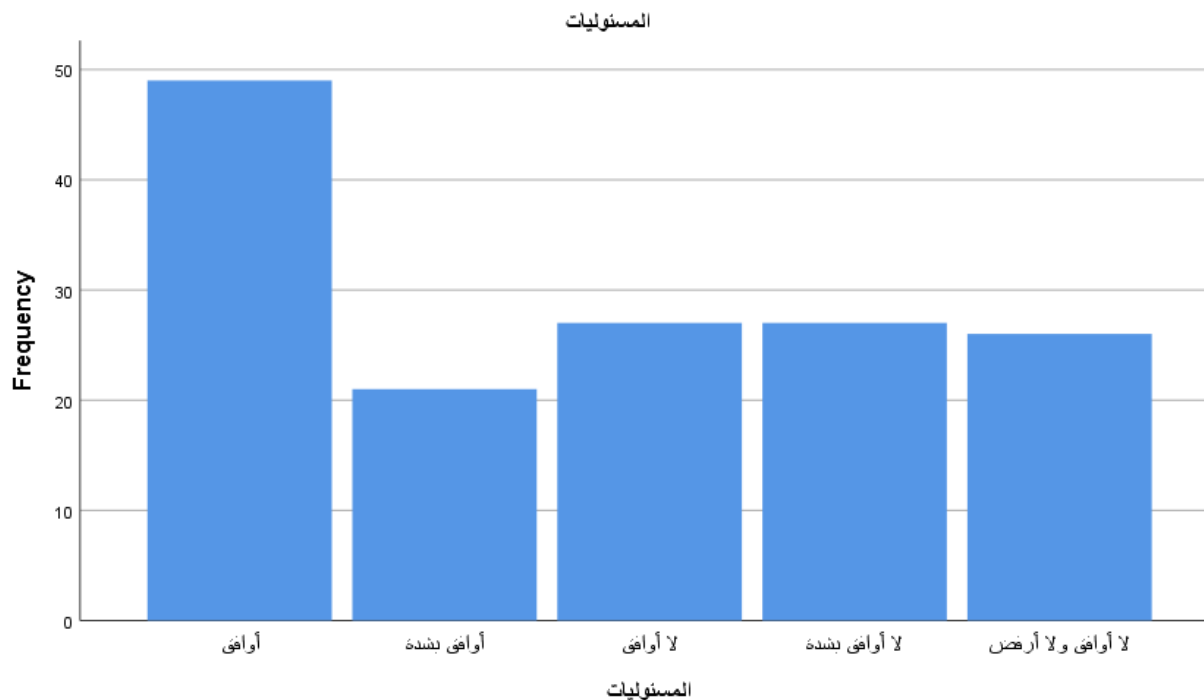
بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 32.7% (49 مشاركاً) فيما يتعلق بكفاية الحوافز المالية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية. وهذا يدل على أن أكثر من ثلث المشاركين يرون أن الحوافز كافية. تليها استجابتا "لا أوافق" و "لا أوافق بشدة" بنسبة 18.0% لكل منهما (27 مشاركاً)، مما يشير إلى وجود نسبة كبيرة من المشاركين لا يرون أن الحوافز كافية. أصغر قيمة كانت "أوافق بشدة" بنسبة 14.0% (21 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.9 و 3.8. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس تبايناً في الآراء، حيث توجد نسبة كبيرة تعتبر الحوافز كافية، ولكن هناك أيضاً نسبة ملحوظة لا تتفق مع ذلك.

الحوافز المالية كافية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية							
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta		
					Bias	Std. Error	95% Confidence Interval
							Lower Upper

Valid	أوافق	49	32.7	32.7	32.7	.0	3.8	24.7	40.0
	أوافق بشدة	21	14.0	14.0	46.7	-.1	2.9	8.7	20.0
	لا أوافق	27	18.0	18.0	64.7	-.1	3.1	12.0	24.0
	لا أوافق بشدة	27	18.0	18.0	82.7	.1	3.2	12.0	24.7
	لا أوافق ولا أرفض	26	17.3	17.3	100.0	.0	3.2	11.3	24.0
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

جدول 15 : الوصف الإحصائي للحوافز المالية يُظهر أنها كافية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية.



رسم توضيحي 12 : التمثيل البياني للحوافز المالية يُظهر أنها كافية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية

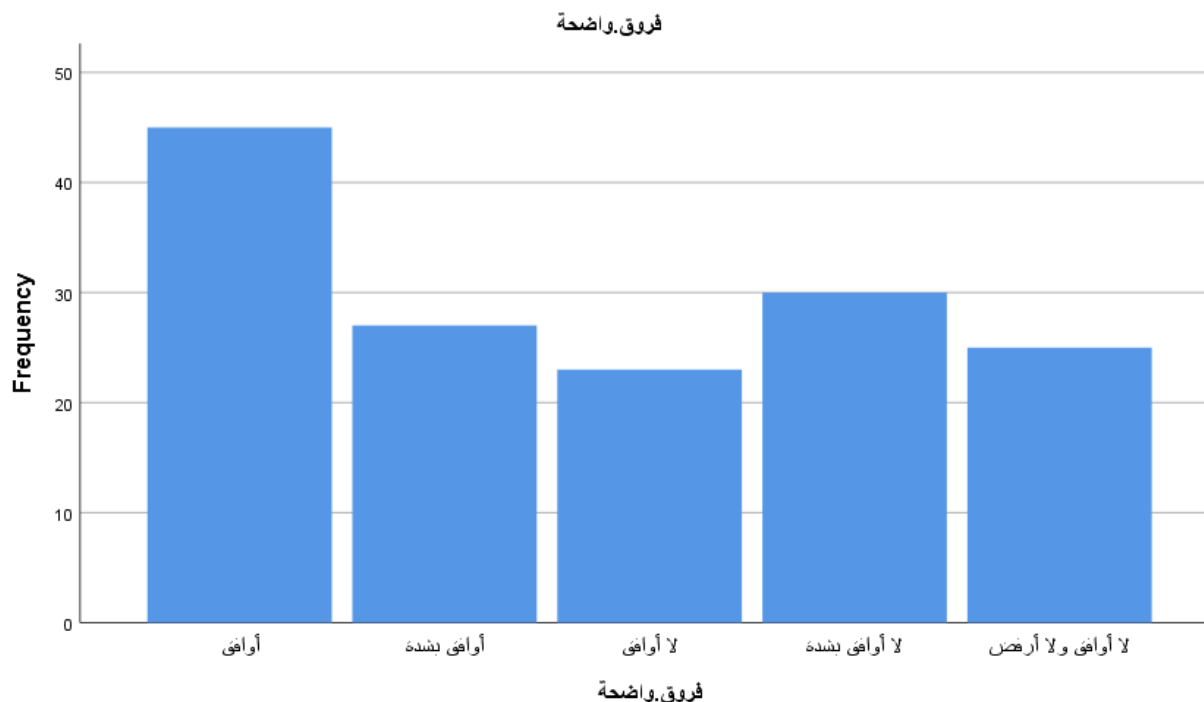
13. توجد فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 30.0% (45 مشاركاً) فيما يتعلق بوجود فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على وجود هذه الفروق. تليها استجابة "لا أوافق بشدة" بنسبة 20.0% (30 مشاركاً)،

مما يشير إلى أن نسبة لا بأس بها لا ترى هذه الفروق واضحة أو لا توجد من الأساس. أصغر قيمة هي "لا أوافق" بنسبة 15.3% (23 مشاركًا). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جدًا من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.9 و 3.7. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس تباينًا في الآراء، حيث يرى البعض وجود فروق واضحة، بينما يرى آخرون عدم وجودها أو عدم وضوحها.

توجد فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	45	30.0	30.0	30.0	-.1	3.7	22.0	37.3
	أوافق بشدة	27	18.0	18.0	48.0	.0	3.2	12.0	24.0
	لا أوافق	23	15.3	15.3	63.3	.1	2.9	10.0	21.3
	لا أوافق بشدة	30	20.0	20.0	83.3	.1	3.4	14.0	26.7
	لا أوافق ولا أرفض	25	16.7	16.7	100.0	.0	3.0	11.3	23.3
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 16 : الوصف الاحصائي لوجود فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض.



رسم توضيحي 13 : التمثيل البياني لوجود فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض

14. الحوافز المالية التي أحصل عليها تجعلني أكثر رضا عن عملي

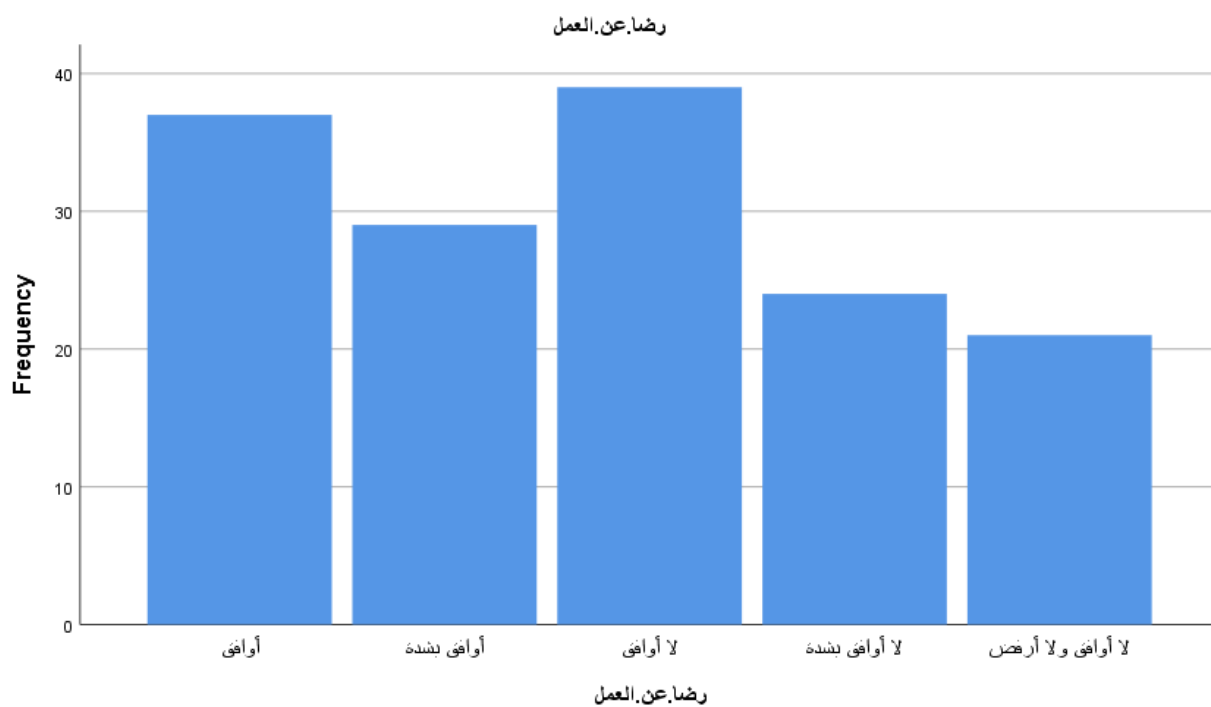
بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "لا أوافق" بنسبة 26.0% (39 مشاركا) فيما يتعلق بأن الحوافز المالية تجعلهم أكثر رضا عن عملهم. وهذا يدل على أن ربع المشاركين لا يوافقون على هذا. تليها استجابة "أوافق" بنسبة 24.7% (37 مشاركا)، مما يشير إلى انقسام في الآراء. أصغر قيمة هي "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 14.0% (21 مشاركا). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جدًا من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.8 و 3.6. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس أن الحوافز المالية ليست العامل الوحيد أو الأهم لرضا العاملين عن عملهم، حيث توجد نسبة كبيرة لا ترى أنها تزيد رضاهم.

الحوافز المالية التي أحصل عليها تجعلني أكثر رضا عن عملي							
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta		
					Bias	Std. Error	95% Confidence Interval

								Lower	Upper
Valid	أوافق	37	24.7	24.7	24.7	.0	3.6	17.3	32.0
	أوافق بشدة	29	19.3	19.3	44.0	-.1	3.3	12.7	26.0
	لا أوافق	39	26.0	26.0	70.0	.1	3.5	19.3	33.3
	لا أوافق بشدة	24	16.0	16.0	86.0	.0	3.0	10.7	22.0
	لا أوافق ولا أرفض	21	14.0	14.0	100.0	.1	2.8	8.7	20.0
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

جدول 17 : الوصف الاحصائي للحوافز المالية التي أحصل عليها تجعلني أكثر رضا عن عملي.



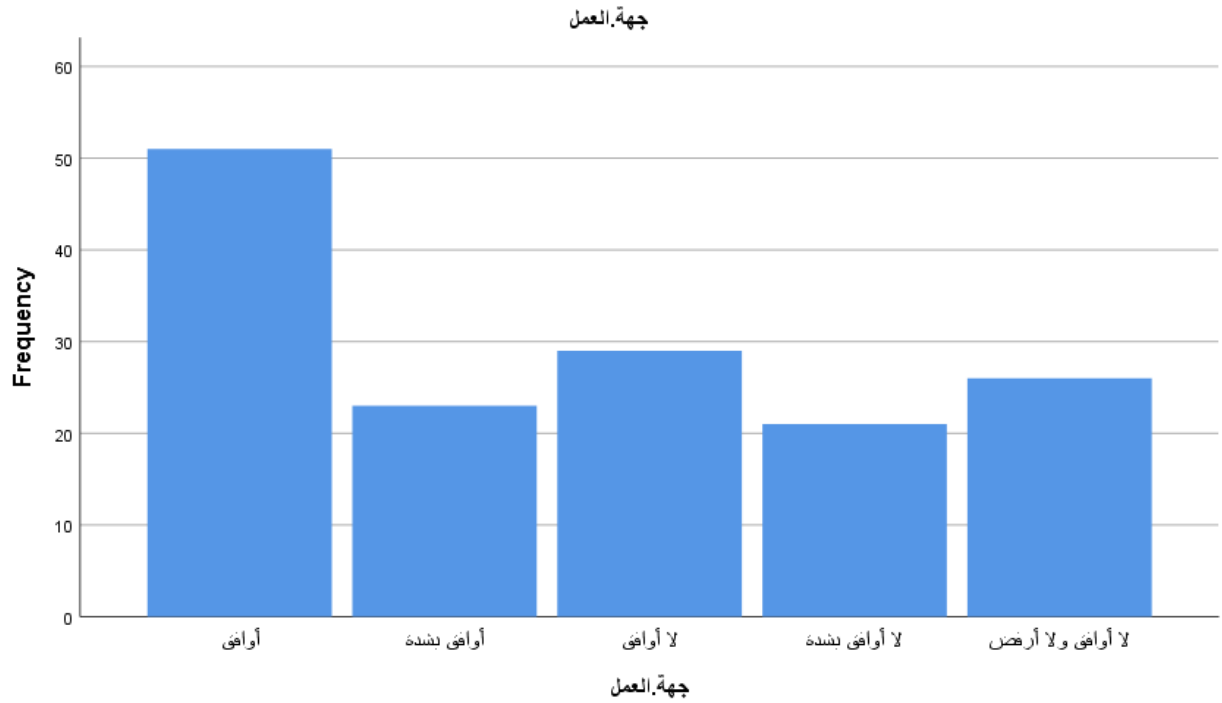
رسم توضيحي 14 : التمثيل البياني للحوافز المالية التي أحصل عليها تجعلني أكثر رضا عن عملي

15. شعوري بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من انتمائي لجهة عملي

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 34.0% (51 مشاركاً) فيما يتعلق بأن الشعور بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من الانتماء لجهة العمل. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا الارتباط. تليها استجابة "لا أوافق" بنسبة 19.3% (29 مشاركاً)، مما يشير إلى أن نسبة لا بأس بها لا ترى هذا الارتباط بنفس القوة. أصغر قيمة هي "لا أوافق بشدة" بنسبة 14.0% (21 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.8 و 3.8. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس أن العدالة في نظام الحوافز عامل مهم للانتماء لجهة العمل لدى أغلب المشاركين، ولكن هناك أيضاً من لا يرى هذا الارتباط بقوة.

شعوري بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من انتمائي لجهة عملي									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	51	34.0	34.0	34.0	-.2	3.8	26.7	41.3
	أوافق بشدة	23	15.3	15.3	49.3	.0	3.1	10.0	22.0
	لا أوافق	29	19.3	19.3	68.7	.0	3.2	13.3	26.0
	لا أوافق بشدة	21	14.0	14.0	82.7	.1	2.8	8.7	20.0
	لا أوافق ولا أرفض	26	17.3	17.3	100.0	.1	3.2	11.3	24.0
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 18 : الوصف الاحصائي للشعور بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من انتمائي لجهة عملي.



رسم توضيحي 15 : التمثيل البياني للشعور بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من انتمائي لجهة عملي

16. أعتبر الحوافز المالية دافعاً أساسياً للاستمرار في الوظيفة

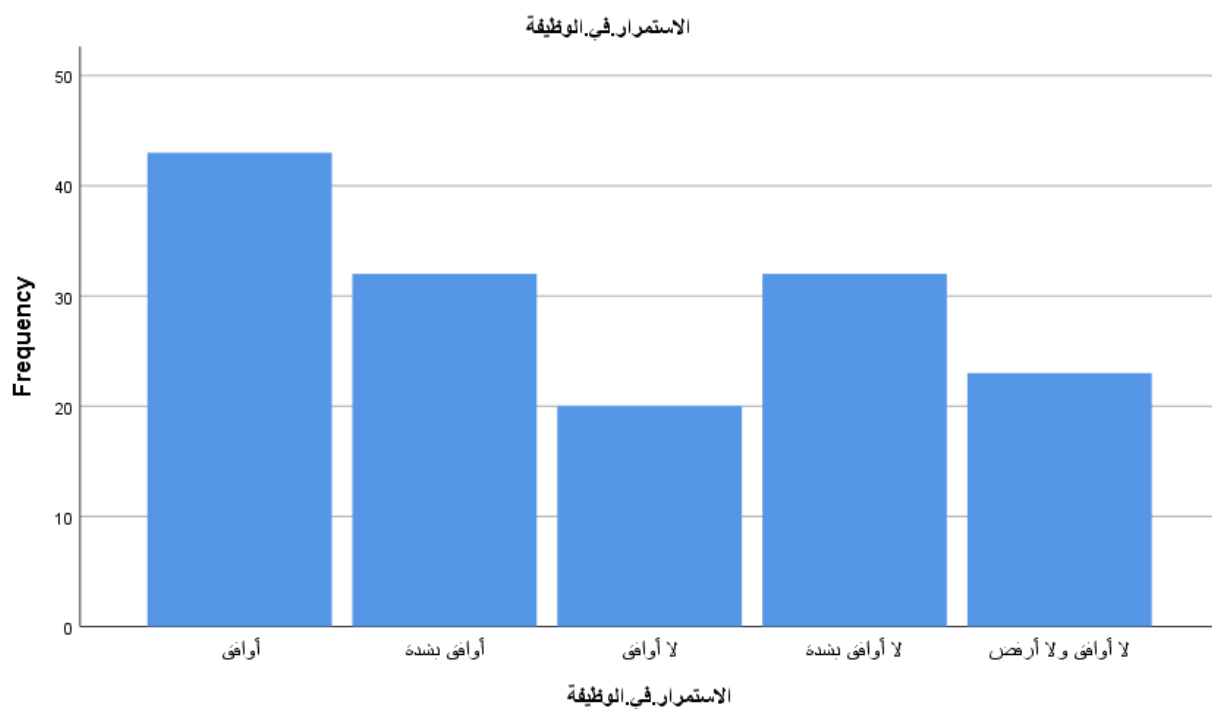
بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 28.7% (43 مشاركاً) فيما يتعلق باعتبار الحوافز المالية دافعاً أساسياً للاستمرار في الوظيفة. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا. تليها استجابتا "أوافق بشدة" و "لا أوافق بشدة" بنسبة 21.3% لكل منهما (32 مشاركاً)، مما يشير إلى انقسام واضح في الآراء بين من يرى أنها دافع أساسي ومن لا يراها كذلك بقوة. أصغر قيمة هي "لا أوافق" بنسبة 13.3% (20 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.7 و 3.6. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس أن الحوافز المالية مهمة لعدد كبير من المشاركين كدافع للاستمرار، ولكن هناك أيضاً نسبة كبيرة لا تعتبرها الدافع الأساسي بنفس القدر.

أعتبر الحوافز المالية دافعاً أساسياً للاستمرار في الوظيفة				
	Frequency	Percent		Bootstrap for Percenta

				Valid Percent	Cumulative Percent	Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	43	28.7	28.7	28.7	-.1	3.6	21.3	36.0
	أوافق بشدة	32	21.3	21.3	50.0	.1	3.5	14.7	28.0
	لا أوافق	20	13.3	13.3	63.3	.0	2.7	8.0	18.7
	لا أوافق بشدة	32	21.3	21.3	84.7	.1	3.3	14.7	28.0
	لا أوافق ولا أرفض	23	15.3	15.3	100.0	-.1	3.1	9.3	21.3
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

جدول 19 : الوصف الاحصائي لاعتبار الحوافز المالية دافعاً أساسياً للاستمرار في الوظيفة.



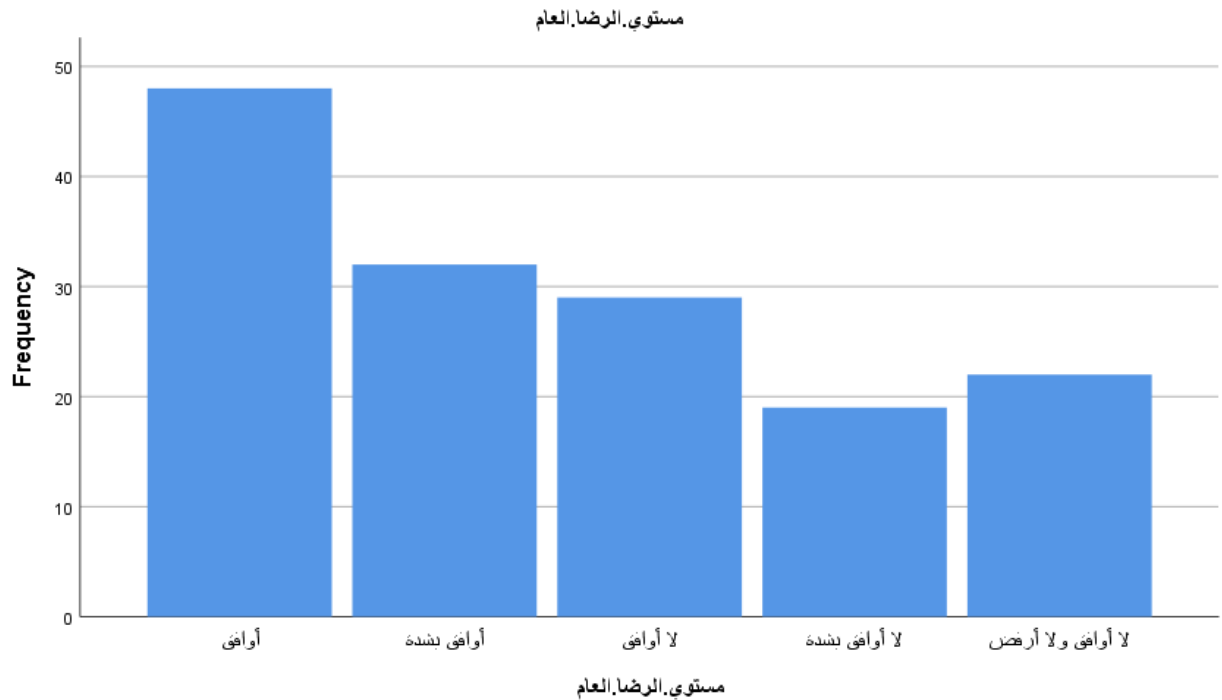
رسم توضيحي 16 : التمثيل البياني لاعتبار الحوافز المالية دافعاً أساسياً للاستمرار في الوظيفة

17. تؤثر الحوافز المالية إيجابياً في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 32.0% (48 مشاركاً) فيما يتعلق بتأثير الحوافز المالية إيجابياً في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا التأثير. تليها استجابة "أوافق بشدة" بنسبة 21.3% (32 مشاركاً)، مما يعزز هذا الاتجاه الإيجابي. بينما كانت استجابة "لا أوافق" بنسبة 19.3% (29 مشاركاً)، وهي تمثل نسبة لا بأس بها لا تتفق مع هذا التأثير. أصغر قيمة هي "لا أوافق بشدة" بنسبة 12.7% (19 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.7 و 3.9. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. بشكل عام، هناك ميل واضح للموافقة على أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً في الرضا العام، ولكن هناك نسبة ملحوظة من المشاركين لديها تحفظات أو لا تتفق مع ذلك.

تؤثر الحوافز المالية إيجابياً في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	48	32.0	32.0	32.0	.1	3.9	24.7	40.0
	أوافق بشدة	32	21.3	21.3	53.3	.0	3.4	14.7	28.0
	لا أوافق	29	19.3	19.3	72.7	-.1	3.3	12.7	26.0
	لا أوافق بشدة	19	12.7	12.7	85.3	.0	2.7	8.0	18.7
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.7	14.7	100.0	.1	2.8	9.3	20.7
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 20 : الوصف الاحصائي لتأثير الحوافز المالية إيجابياً في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين.



رسم توضيحي 17 : التمثيل البياني لتأثير الحوافز المالية إيجابيًا في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين

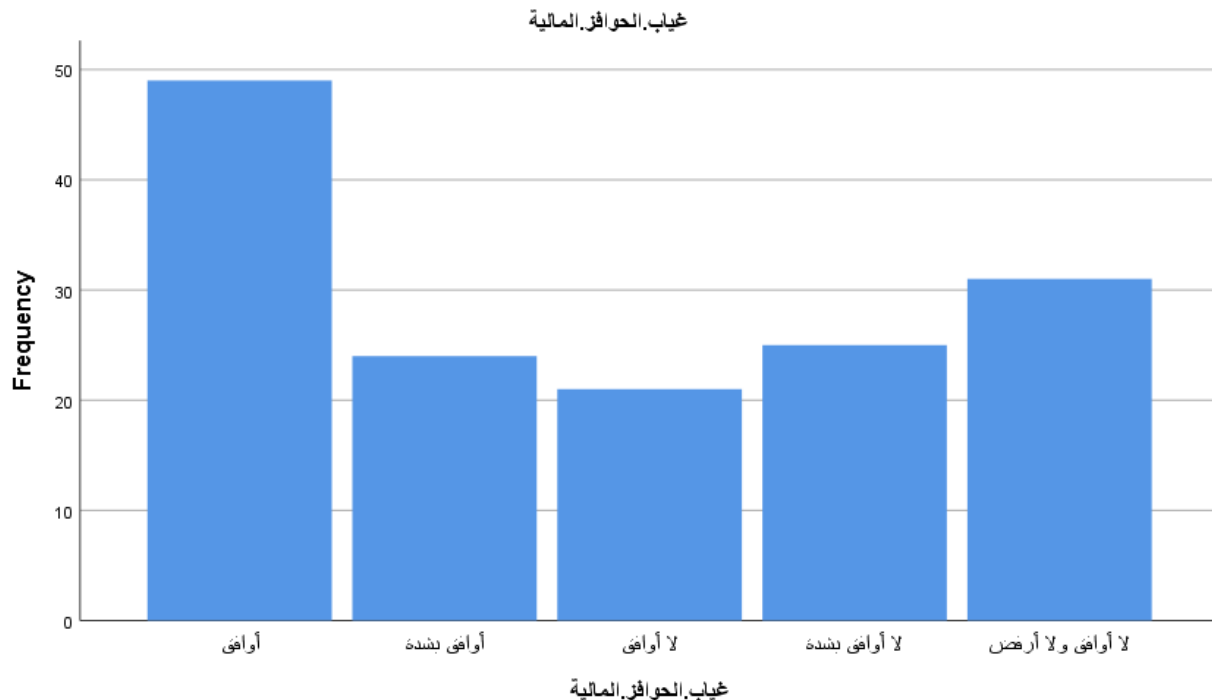
18. يؤدي غياب الحوافز المالية إلى انخفاض الحماس لدى الموظفين

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 32.7% (49 مشاركًا) فيما يتعلق بأن غياب الحوافز المالية يؤدي إلى انخفاض حماس الموظفين. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا التأثير السلبي. تليها استجابة "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 20.7% (31 مشاركًا)، مما يشير إلى أن نسبة لا بأس بها لديها موقف محايد. أصغر قيمة هي "لا أوافق" بنسبة 14.0% (21 مشاركًا). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جدًا من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.7 و 3.8. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس أن الحوافز المالية تُعتبر عاملاً مهمًا للحفاظ على حماس الموظفين لدى أغلب المشاركين، وغيابها قد يؤثر سلبًا.

يؤدي غياب الحوافز المالية إلى انخفاض الحماس لدى الموظفين							
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta		
					Bias	Std. Error	95% Confidence Interval
							Lower Upper

Valid	أوافق	49	32.7	32.7	32.7	-.1	3.8	24.7	40.0
	أوافق بشدة	24	16.0	16.0	48.7	.0	3.0	10.7	22.0
	لا أوافق	21	14.0	14.0	62.7	.0	2.7	8.7	19.3
	لا أوافق بشدة	25	16.7	16.7	79.3	.0	3.0	11.3	22.7
	لا أوافق ولا أرفض	31	20.7	20.7	100.0	.1	3.3	14.0	27.3
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 21 : الوصف الاحصائي لتأثير غياب الحوافز المالية على انخفاض الحماس لدى الموظفين.



رسم توضيحي 18 : التمثيل البياني لتأثير غياب الحوافز المالية على انخفاض الحماس لدى الموظفين

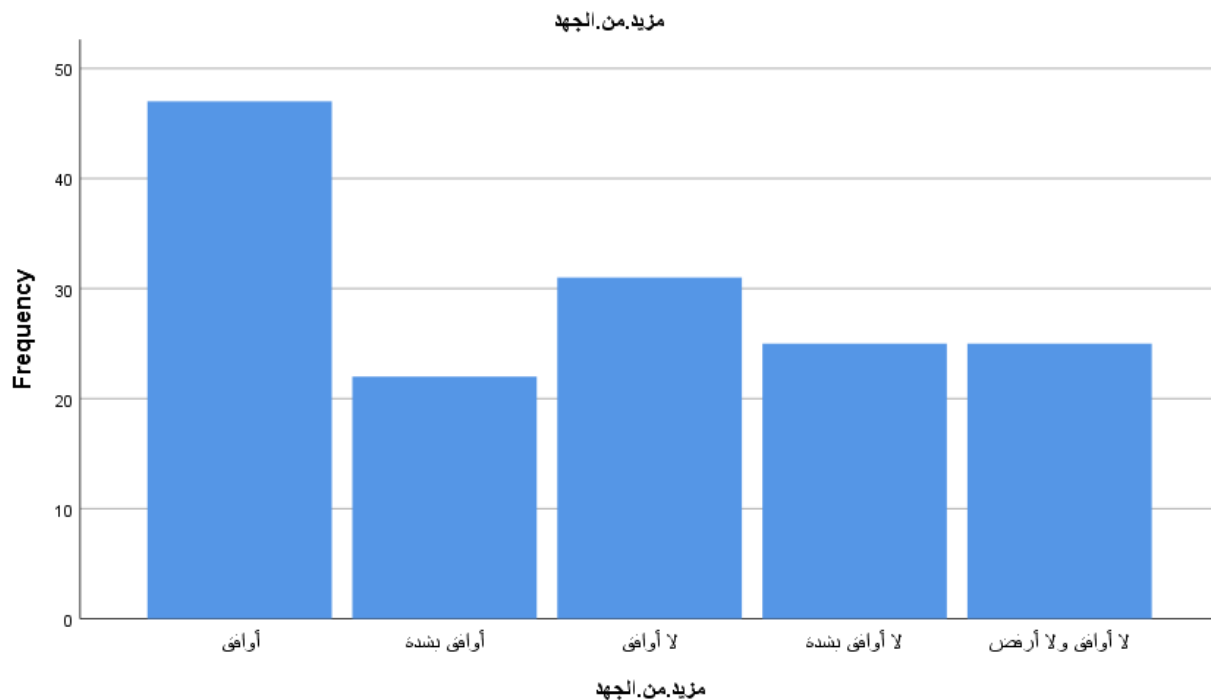
19. الحوافز المالية تدفعني لبذل مزيد من الجهد في أداء مهامي

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 31.3% (47 مشاركاً) فيما يتعلق بأن الحوافز المالية تدفعهم لبذل مزيد من الجهد. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا التأثير الإيجابي. تليها استجابة "لا أوافق" بنسبة 20.7% (31 مشاركاً)، مما يشير إلى أن نسبة لا بأس بها لا

تري أن الحوافز تدفعها لبذل جهد أكبر. أصغر قيمة هي "أوافق بشدة" بنسبة 14.7% (22 مشاركًا). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جدًا من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 3.0 و 3.7. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس أن الحوافز المالية عامل محفز لبذل الجهد لدى أغلب المشاركين، ولكن هناك أيضًا من لا يرى هذا التحفيز بنفس القوة.

الحوافز المالية تدفعني لبذل مزيد من الجهد في أداء مهامي									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	47	31.3	31.3	31.3	-.1	3.7	24.0	38.7
	أوافق بشدة	22	14.7	14.7	46.0	.0	3.0	9.3	21.3
	لا أوافق	31	20.7	20.7	66.7	.0	3.4	14.0	27.3
	لا أوافق بشدة	25	16.7	16.7	83.3	.1	3.1	10.7	23.3
	لا أوافق ولا أرفض	25	16.7	16.7	100.0	.0	3.0	11.3	22.7
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 22 : الوصف الإحصائي للحوافز المالية يُشير إلى أنها تدفع الموظفين لبذل مزيد من الجهد في أداء مهامهم.



رسم توضيحي 19 : التمثيل البياني للحوافز المالية يُشير إلى أنها تدفع الموظفين لبذل مزيد من الجهد في أداء مهامهم

20. وجود نظام حوافز فعال يحسن جودة الخدمات المقدمة للمرضى

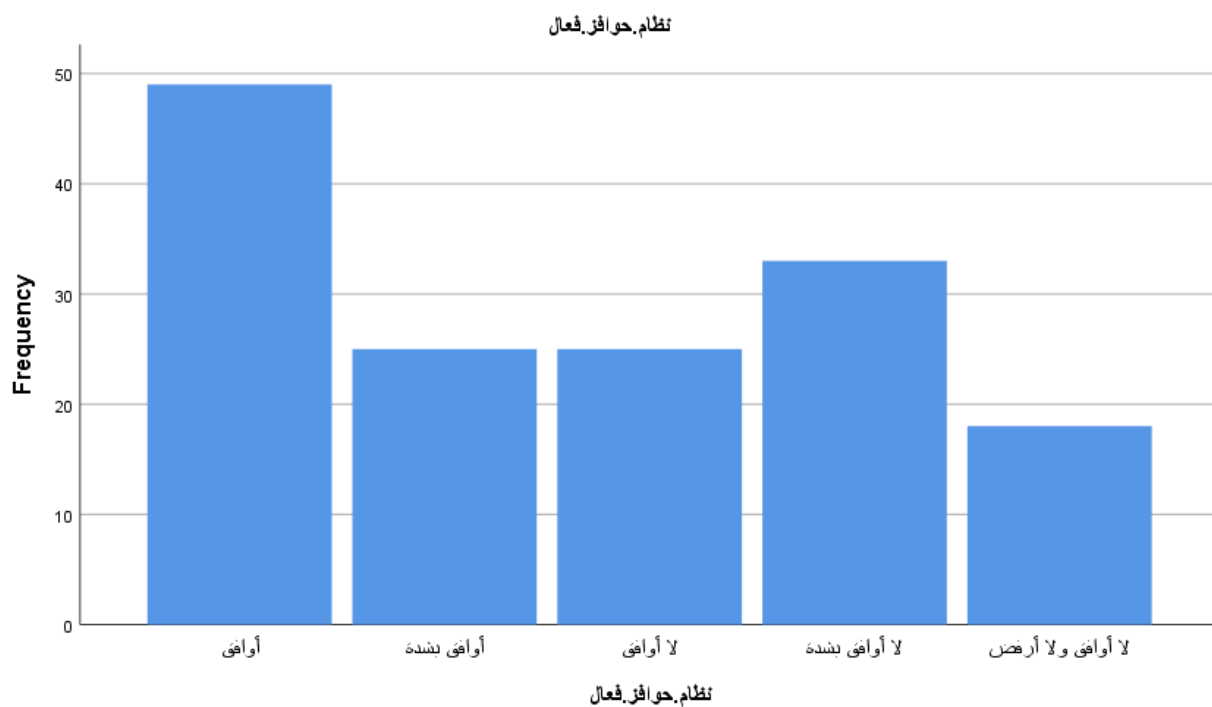
بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 32.7% (49 مشاركاً) فيما يتعلق بأن نظام الحوافز الفعال يحسن جودة الخدمات للمرضى. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا التأثير الإيجابي. تليها استجابة "لا أوافق بشدة" بنسبة 22.0% (33 مشاركاً)، مما يشير إلى أن نسبة كبيرة لا تتفق مع هذا التأثير. أصغر قيمة هي "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 12.0% (18 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.7 و 3.8. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس تبايناً في الآراء، حيث يرى البعض أن الحوافز تحسن الجودة، بينما يرى آخرون عكس ذلك أو ليس لديهم رأي قاطع.

وجود نظام حوافز فعال يحسن جودة الخدمات المقدمة للمرضى							
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta		
					Bias	Std. Error	95% Confidence Interval

								Lower	Upper
Valid	أوافق	49	32.7	32.7	32.7	-.3	3.8	25.3	40.0
	أوافق بشدة	25	16.7	16.7	49.3	.0	3.0	11.3	23.3
	لا أوافق	25	16.7	16.7	66.0	.1	3.0	11.3	22.7
	لا أوافق بشدة	33	22.0	22.0	88.0	.1	3.3	15.3	28.7
	لا أوافق ولا أرفض	18	12.0	12.0	100.0	.1	2.7	6.7	17.3
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

جدول 23 : الوصف الإحصائي لوجود نظام حوافز فعال يحسن جودة الخدمات المقدمة للمرضى.



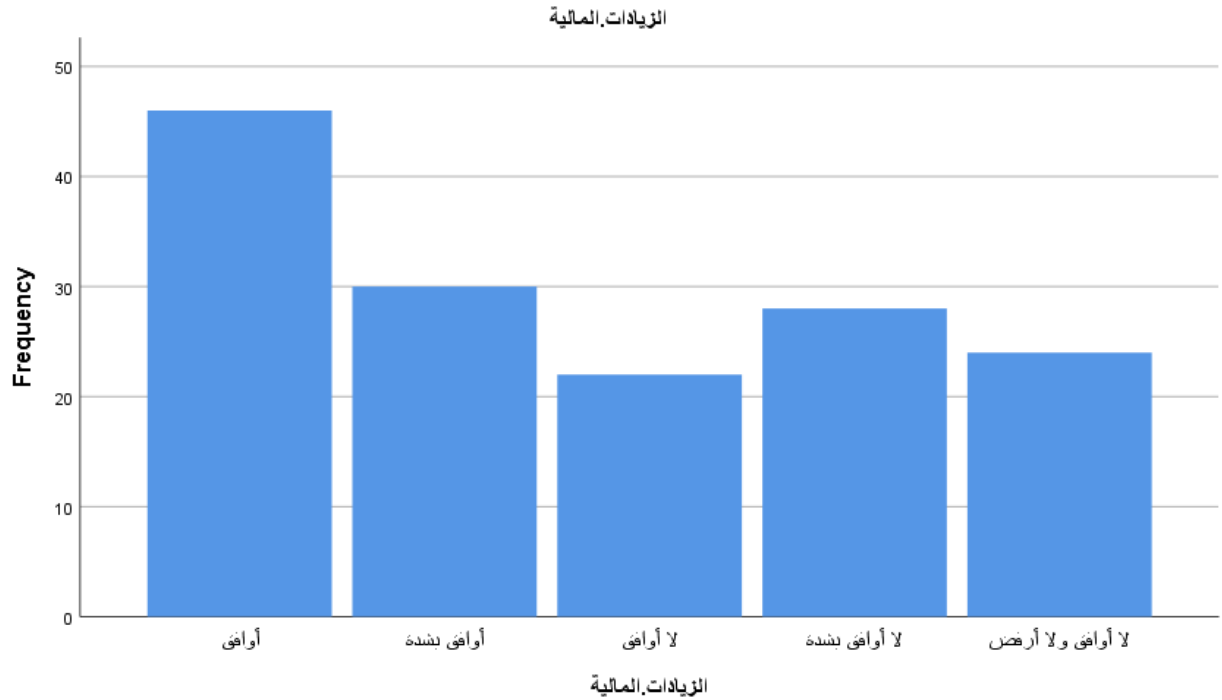
رسم توضيحي 20 : التمثيل البياني لوجود نظام حوافز فعال يحسن جودة الخدمات المقدمة للمرضى

21. الزيادات المالية ترتبط بوضوح بتحسين الإنتاجية في العمل

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 30.7% (46 مشاركاً) فيما يتعلق بارتباط الزيادات المالية بتحسين الإنتاجية في العمل. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا الارتباط. تليها استجابة "أوافق بشدة" بنسبة 20.0% (30 مشاركاً)، مما يعزز هذا الاتجاه الإيجابي. بينما كانت استجابة "لا أوافق بشدة" بنسبة 18.7% (28 مشاركاً)، وتشير إلى نسبة لا بأس بها لا ترى هذا الارتباط بقوة. أصغر قيمة هي "لا أوافق" بنسبة 14.7% (22 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.9 و3.8. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. بشكل عام، هناك ميل للموافقة على أن الزيادات المالية مرتبطة بتحسين الإنتاجية، ولكن هناك أيضاً نسبة ملحوظة من المشاركين لديها تحفظات أو لا تتفق مع ذلك.

الزيادات المالية ترتبط بوضوح بتحسين الإنتاجية في العمل									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	46	30.7	30.7	30.7	-.2	3.8	23.3	38.0
	أوافق بشدة	30	20.0	20.0	50.7	.1	3.3	13.3	26.7
	لا أوافق	22	14.7	14.7	65.3	.0	2.9	9.3	20.7
	لا أوافق بشدة	28	18.7	18.7	84.0	-.1	3.2	12.7	25.3
	لا أوافق ولا أرفض	24	16.0	16.0	100.0	.1	3.1	10.7	22.7
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 24 : الوصف الاحصائي لارتباط الزيادات المالية بوضوح بتحسين الإنتاجية في العمل.



رسم توضيحي 21 : التمثيل البياني لارتباط الزيادات المالية بوضوح بتحسين الإنتاجية في العمل.

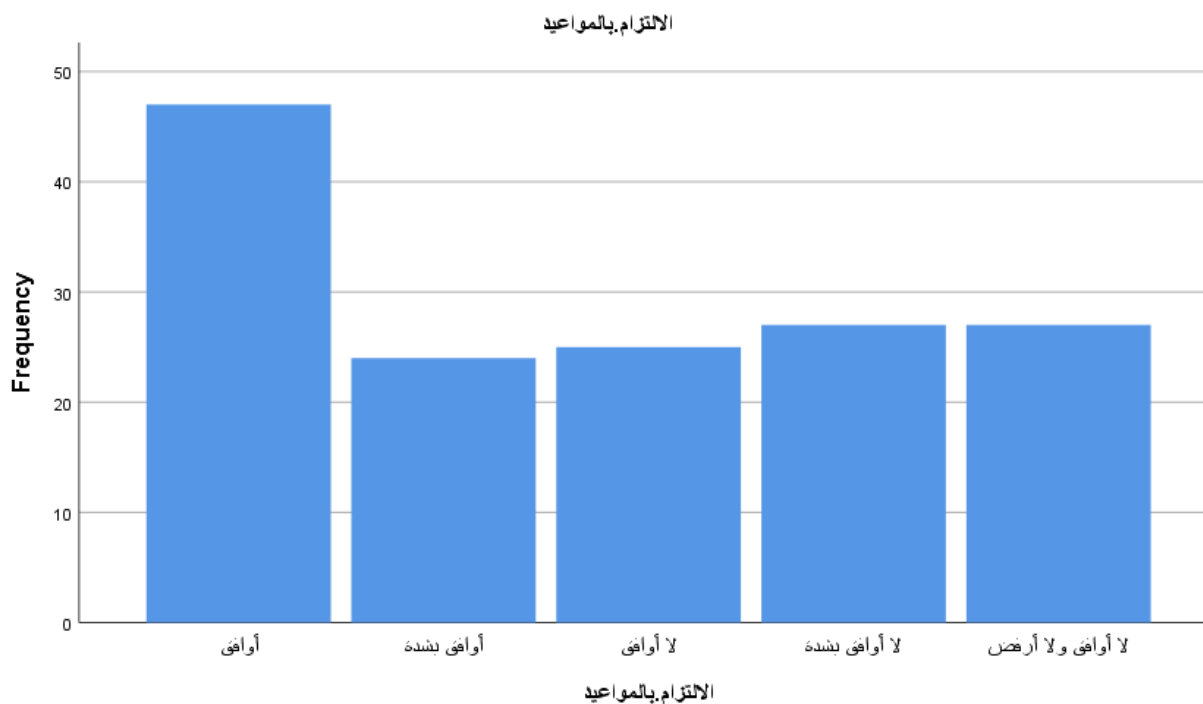
22. تحفز الحوافز المالية الموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 31.3% (47 مشاركاً) فيما يتعلق بتحفيز الحوافز المالية للموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا التأثير الإيجابي. تليها استجابتنا "لا أوافق بشدة" و "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 18.0% لكل منهما (27 مشاركاً)، مما يشير إلى أن نسبة لا بأس بها لديها تحفظات أو موقف محايد. أصغر قيمة هي "أوافق بشدة" بنسبة 16.0% (24 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 9.2 و 3.8. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس أن الحوافز المالية تُعتبر عاملاً محفزاً للانضباط والالتزام بالمواعيد لدى أغلب المشاركين، ولكن هناك أيضاً نسبة لا بأس بها لا ترى هذا التأثير بنفس القوة.

تحفز الحوافز المالية الموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	47	31.3	31.3	31.3	-.1	3.8	24.0	39.3
	أوافق بشدة	24	16.0	16.0	47.3	-.1	3.0	10.0	22.0
	لا أوافق	25	16.7	16.7	64.0	.2	2.9	11.3	22.7
	لا أوافق بشدة	27	18.0	18.0	82.0	.0	3.2	12.0	24.7
	لا أوافق ولا أرفض	27	18.0	18.0	100.0	-.1	3.0	12.7	24.6
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 25 : الوصف الاحصائي لتأثير الحوافز المالية للموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط.



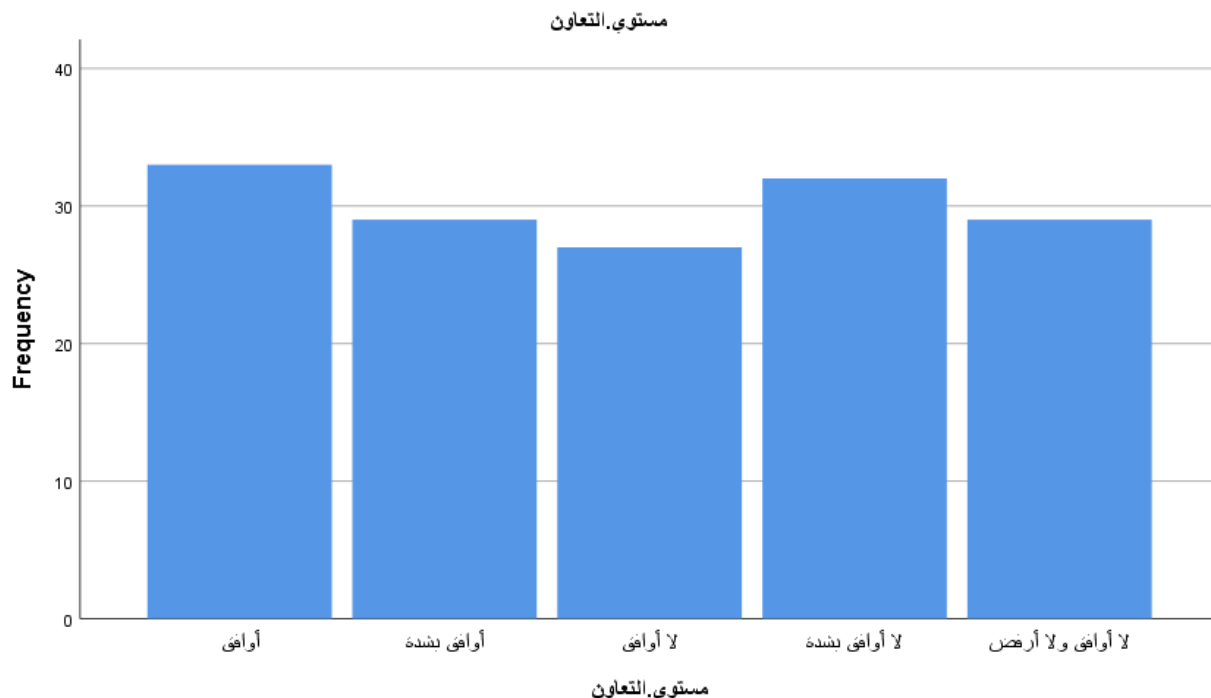
رسم توضيحي 22 : التمثيل البياني لتأثير الحوافز المالية للموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط

23. ينعكس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 22.0% (33 مشاركاً) فيما يتعلق بانعكاس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا التأثير الإيجابي. تليها استجابة "لا أوافق بشدة" بنسبة 21.3% (32 مشاركاً)، مما يشير إلى أن نسبة كبيرة لا تتفق مع هذا التأثير. أصغر قيمة هي "لا أوافق" بنسبة 18.0% (27 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 3.2 و 3.4. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس تبايناً في الآراء حول تأثير الحوافز المالية على التعاون بين الزملاء، حيث يرى البعض تأثيراً إيجابياً، بينما يرى آخرون عكس ذلك أو ليس لديهم رأي قاطع.

ينعكس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	33	22.0	22.0	22.0	-.1	3.3	16.0	28.7
	أوافق بشدة	29	19.3	19.3	41.3	.2	3.4	13.3	26.7
	لا أوافق	27	18.0	18.0	59.3	.0	3.2	12.0	24.0
	لا أوافق بشدة	32	21.3	21.3	80.7	.1	3.3	15.3	28.0
	لا أوافق ولا أرفض	29	19.3	19.3	100.0	-.2	3.2	13.3	25.3
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 26 : الوصف الاحصائي لانعكاس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء.



رسم توضيحي 23 : التمثيل البياني لانعكس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء

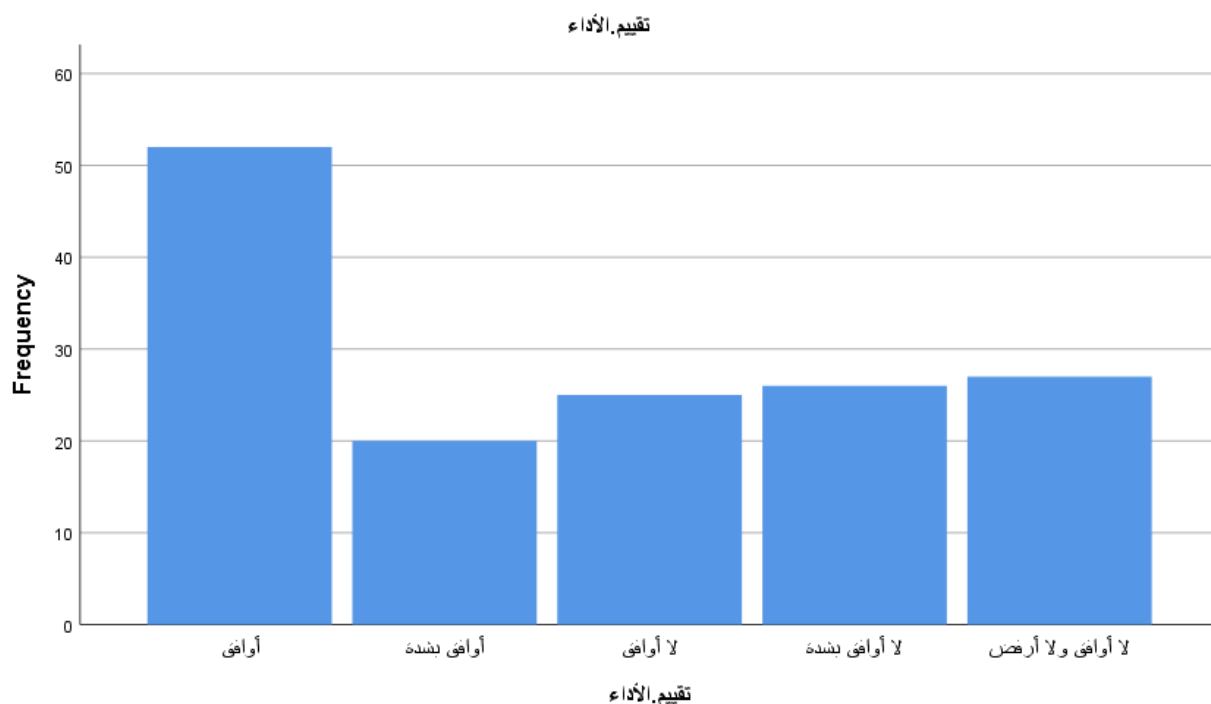
24. يجب ربط الحوافز المالية بشكل مباشر بنتائج تقييم الأداء السنوي

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 34.7% (52 مشاركاً) فيما يتعلق بضرورة ربط الحوافز المالية بشكل مباشر بتقييم الأداء السنوي. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين يوافقون على هذا المبدأ. تليها استجابة "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 18.0% (27 مشاركاً)، ثم "لا أوافق بشدة" بنسبة 17.3% (26 مشاركاً). أصغر قيمة هي "أوافق بشدة" بنسبة 13.3% (20 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 2.8 و 3.9. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس أن هناك تأييداً كبيراً لربط الحوافز بتقييم الأداء، ولكن هناك أيضاً نسبة لا بأس بها لديها تحفظات أو موقف محايد.

يجب ربط الحوافز المالية بشكل مباشر بنتائج تقييم الأداء السنوي							
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta		
					Bias	Std. Error	95% Confidence Interval

								Lower	Upper
Valid	أوافق	52	34.7	34.7	34.7	-.1	3.9	26.7	42.0
	أوافق بشدة	20	13.3	13.3	48.0	.0	2.8	8.0	19.3
	لا أوافق	25	16.7	16.7	64.7	-.1	3.0	10.7	22.7
	لا أوافق بشدة	26	17.3	17.3	82.0	.0	3.2	11.3	24.0
	لا أوافق ولا أرفض	27	18.0	18.0	100.0	.1	3.2	12.0	24.7
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 27 : الوصف الاحصائي لربط الحوافز المالية بشكل مباشر بنتائج تقييم الأداء السنوي.



رسم توضيحي 24 : التمثيل البياني لربط الحوافز المالية بشكل مباشر بنتائج تقييم الأداء السنوي

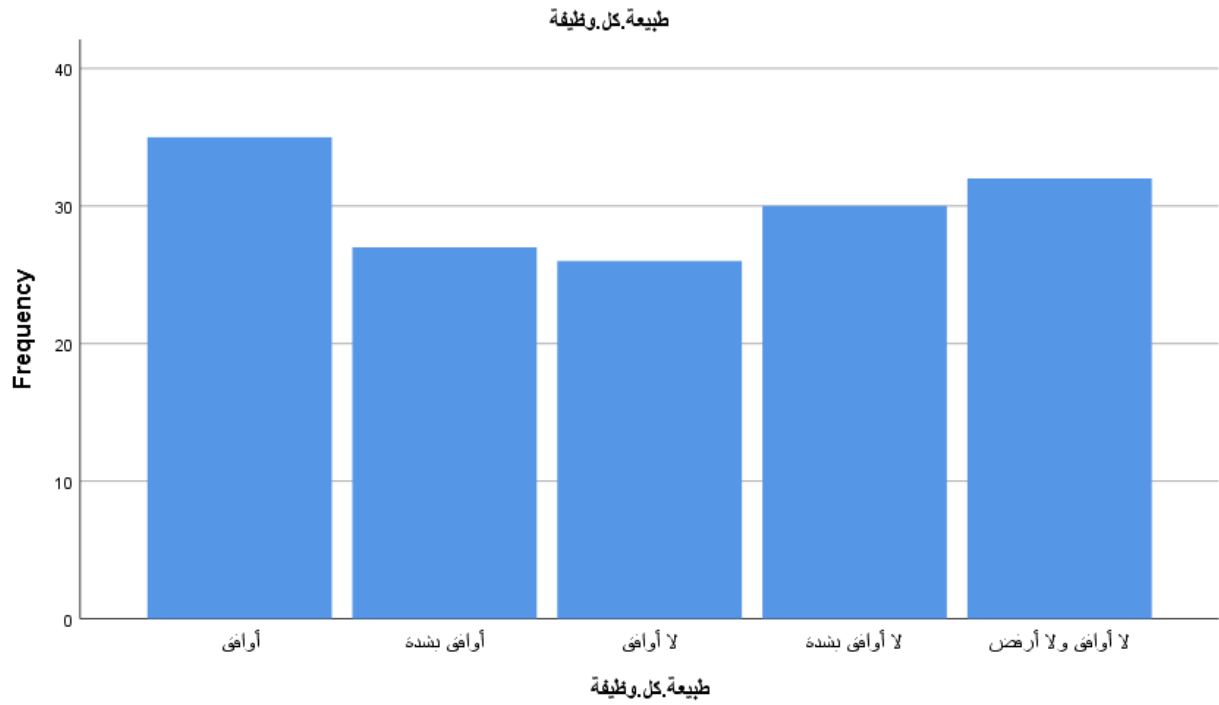
25. ينبغي أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة هي لاستجابة "أوافق" بنسبة 23.3% (35 مشاركاً) فيما يتعلق بضرورة أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين

يوافقون على هذا المبدأ. تليها استجابة "لا أوافق ولا أرفض" بنسبة 21.3% (32 مشاركاً)، ثم "لا أوافق بشدة" بنسبة 20.0% (30 مشاركاً). أصغر قيمة هي "لا أوافق" بنسبة 17.3% (26 مشاركاً). إجمالي المشاركين هو 150. قيم الانحياز (Bias) قريبة جداً من الصفر، مما يشير إلى دقة التقديرات. الأخطاء المعيارية (Std. Error) تتراوح بين 3.2 و 3.6. فترات الثقة 95% توضح النطاقات المحتملة للنسب الحقيقية لكل استجابة. هذا التوزيع يعكس أن هناك تأييداً كبيراً لمرونة الحوافز، ولكن هناك أيضاً نسبة لا بأس بها لديها تحفظات أو موقف محايد.

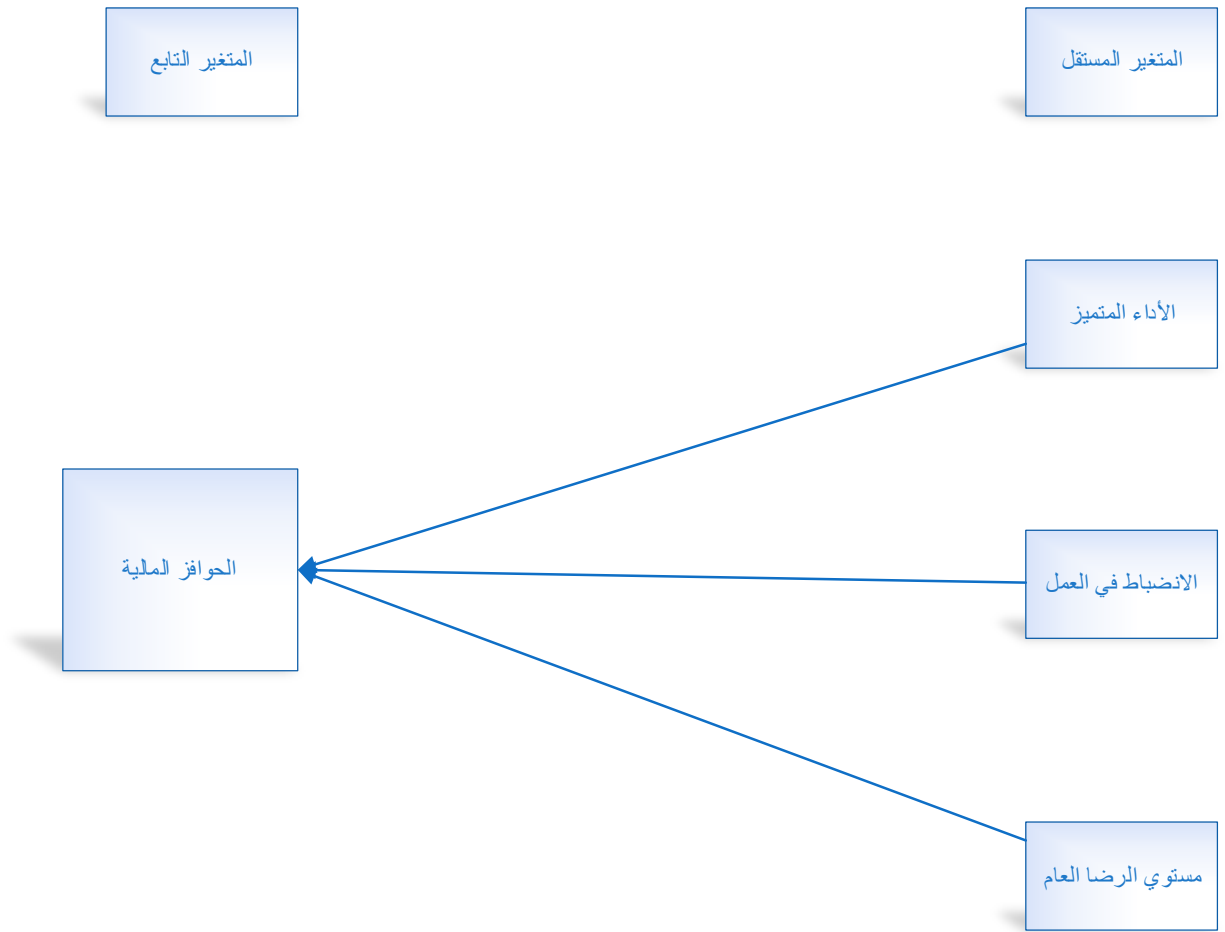
ينبغي أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة									
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Bootstrap for Percenta			
						Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Valid	أوافق	35	23.3	23.3	23.3	.0	3.6	16.0	30.0
	أوافق بشدة	27	18.0	18.0	41.3	.0	3.2	12.0	24.7
	لا أوافق	26	17.3	17.3	58.7	-.1	3.2	11.3	24.0
	لا أوافق بشدة	30	20.0	20.0	78.7	.0	3.3	13.3	26.0
	لا أوافق ولا أرفض	32	21.3	21.3	100.0	.1	3.4	14.7	28.0
	Total	150	100.0	100.0		.0	.0	100.0	100.0
a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples									

جدول 28 : الوصف الإحصائي لآراء المشاركين حول نظام الحوافز يُشير إلى أنه ينبغي أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة.



رسم توضيحي 25 : لأراء المشاركين حول نظام الحوافز يُشير إلى أنه ينبغي أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 26 : متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

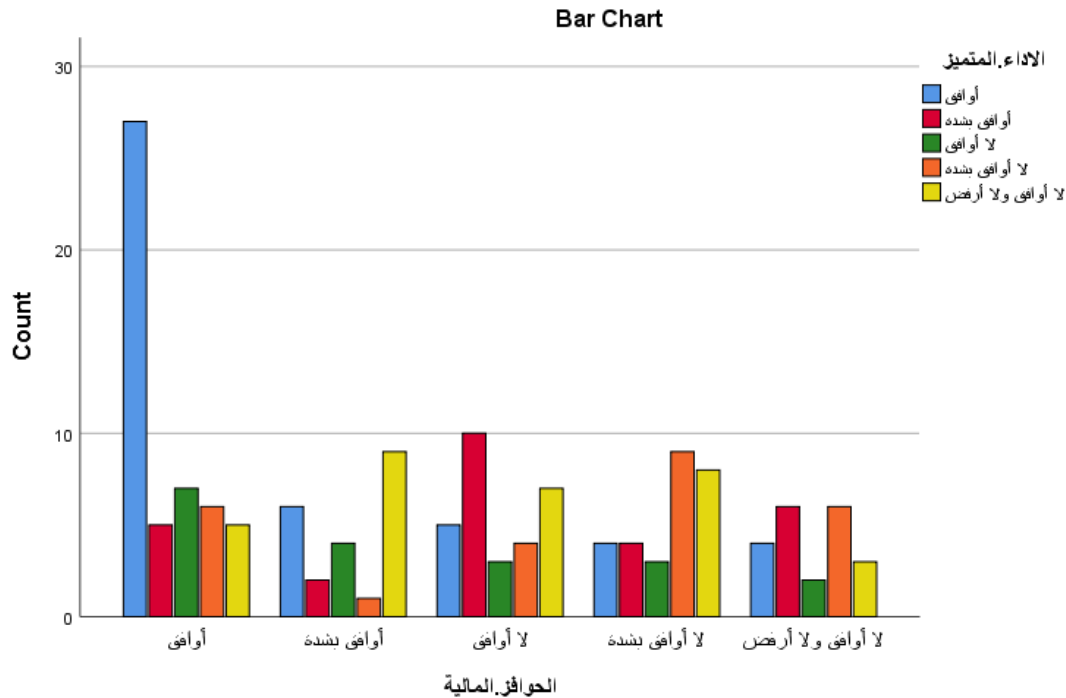
• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة

➤ دور الحوافز المالية في تطوير الأداء المتميز للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية ((Asymptotic Significance (2-sided)) لاختبار Pearson Chi-Square هي .001. وهذا يدل على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين المتغيرين اللذين تم اختبارهما في دراستك (أي العلاقة بين الحوافز المالية والأداء الوظيفي، أو أحد أبعادها). كما نلاحظ أن قيمة الدلالة لاختبار Linear-by-Linear Association هي .004، وهذا يدل على وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، مما يشير إلى أن التغيير في أحد المتغيرين يرتبط بتغيير منتظم في الآخر. ومع ذلك، نلاحظ وجود ملاحظة تشير إلى أن 11 خلية (44.0%) لديها عدد متوقع أقل من 5. وهذا يدل على أن شروط تطبيق اختبار مربع كاي لم تتحقق بشكل كامل، وبالتالي يجب التعامل مع قوة هذه الدلالة بحذر شديد. هذا يعني أن النتائج قد تكون أقل موثوقية من الناحية الإحصائية ويجب أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.076a	16	.001
Likelihood Ratio	38.822	16	.001
Linear-by-Linear Association	8.386	1	.004
N of Valid Cases	150		
a. 11 cells (44.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.66.			

جدول 29 : اختبار كاي اسكوير لدور الحوافز المالية في تطوير الأداء المتميز للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة.



رسم توضيحي 27 : المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الحوافز المالية في تطوير الأداء المتميز للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة

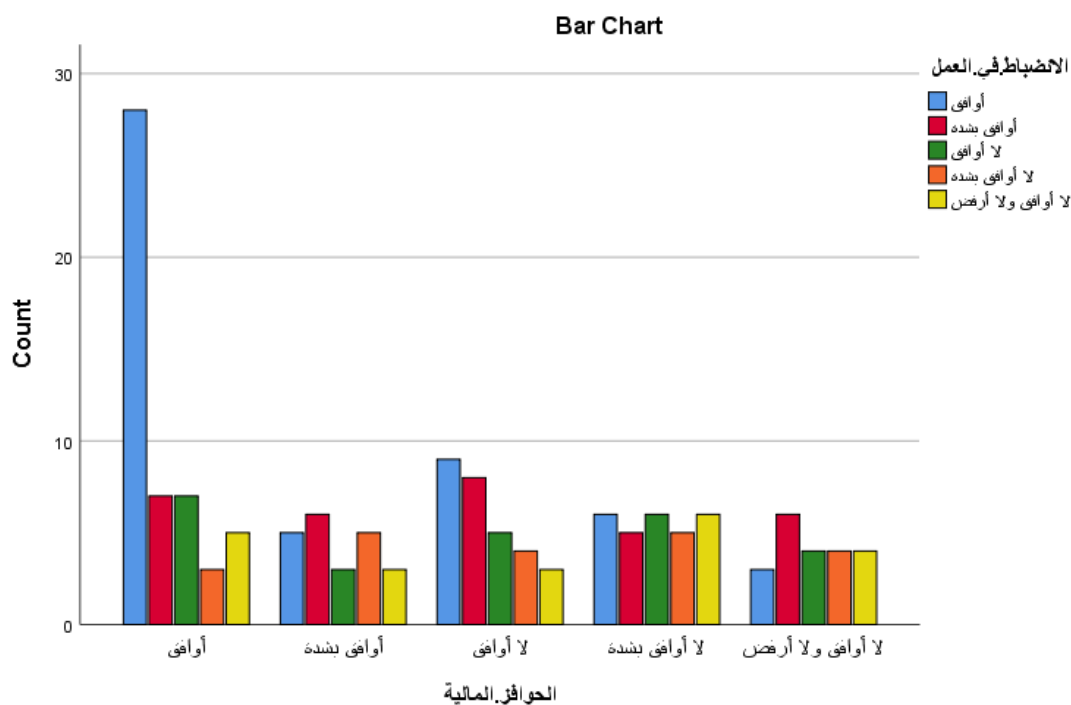
➤ دور الحوافز المالية في زيادة الانضباط في العمل للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية (Asymptotic Significance (2-sided)) لاختبار Pearson Chi-Square هي 148. وهذا يدل على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين اللذين تم اختبارهما (دور الحوافز المالية في زيادة الانضباط في العمل). حيث أن القيمة 148 أكبر من مستوى الدلالة المعياري 0.05. ومع ذلك، نلاحظ أن قيمة الدلالة لاختبار Linear-by-Linear Association هي 0.002. وهذا يدل على وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. هذا يشير إلى أنه رغم عدم وجود علاقة ارتباط عامة قوية (مربع كاي)، إلا أن هناك اتجاهًا خطيًا معيّنًا في العلاقة بين المتغيرين. كما نلاحظ وجود ملاحظة تشير إلى أن 14 خلية (56.0%) لديها عدد متوقع أقل من 5. وهذا يدل على أن شروط تطبيق اختبار مربع كاي لم تتحقق بشكل كامل، مما يجعل تفسير النتائج بحاجة إلى حذر أكبر. هذه النسبة المرتفعة من الخلايا ذات التكرارات المتوقعة المنخفضة تزيد من احتمال أن تكون نتائج اختبار مربع كاي غير دقيقة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.839a	16	.148
Likelihood Ratio	21.971	16	.144
Linear-by-Linear Association	9.913	1	.002
N of Valid Cases	150		

a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.94.

جدول 30 : اختبار كاي اسكوير لدور الحوافز المالية في زيادة الانضباط في العمل للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة.



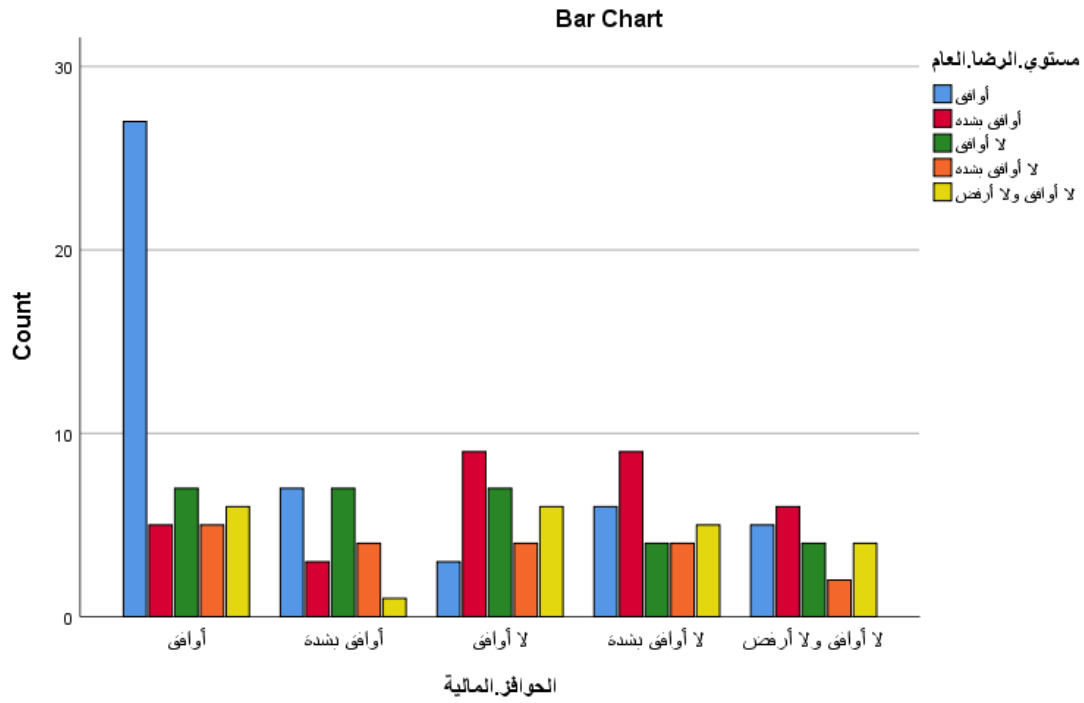
رسم توضيحي 28 : المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الحوافز المالية في زيادة الانضباط في العمل للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة

➤ دور الحوافز المالية في زيادة مستوى الرضا للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة

بناءً على الجدول، نلاحظ أن أكبر قيمة للدلالة الإحصائية (Asymptotic Significance (2-sided)) لاختبار Pearson Chi-Square هي 0.037. وهذا يدل على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين اللذين تم اختبارهما (دور الحوافز المالية في زيادة مستوى الرضا للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة)، حيث أن القيمة 0.037 أقل من مستوى الدلالة المعياري 0.05. ومع ذلك، نلاحظ أن قيمة الدلالة لاختبار Linear-by-Linear Association هي 0.035. وهذا يدل أيضاً على وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. هذا يشير إلى أنه يوجد اتجاه خطي معين في العلاقة بين المتغيرين. كما نلاحظ وجود ملاحظة تشير إلى أن "a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.66". وهذا يدل على أن شروط تطبيق اختبار مربع كاي لم تتحقق بشكل كامل، مما يجعل تفسير النتائج بحاجة إلى حذر أكبر. هذه النسبة (48%) من الخلايا ذات التكرارات المتوقعة المنخفضة تزيد من احتمال أن تكون نتائج اختبار مربع كاي أقل دقة. وعلى الرغم من أن النتائج تظهر دلالة إحصائية، يجب التعامل معها بحذر والنظر في استخدام اختبارات بديلة أو تجميع الفئات إذا أمكن لتحسين دقة التحليل.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	27.431a	16	.037
Likelihood Ratio	28.492	16	.028
Linear-by-Linear Association	4.451	1	.035
N of Valid Cases	150		
a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.66.			

جدول 31: اختبار كاي اسكوير لدور الحوافز المالية في زيادة مستوى الرضا للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة.



رسم توضيحي 29 : المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الحوافز المالية في زيادة مستوى الرضا للموظفين بالقطاع الصحي الحكومي بمكة المكرمة

• تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

بناءً على جدول تحليل التباين الأحادي (ANOVA) المعروف، والذي يهدف إلى دراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الأداء المتميز، الانضباط في العمل، مستوى الرضا العام) والمتغير التابع (الحوافز المالية)، نلاحظ أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية عالية. القيمة الأكثر أهمية في هذا الجدول هي "Sig." (مستوى الدلالة) لنموذج الانحدار، والتي بلغت 0.001. هذه القيمة، كونها أقل بكثير من مستوى الدلالة المعياري 0.05، تشير بوضوح إلى أن النموذج بأكمله ذو دلالة إحصائية. وهذا يدل على أن المتغيرات المستقلة المضمنة في النموذج (الأداء المتميز، الانضباط في العمل، ومستوى الرضا العام) تفسر بشكل جماعي جزءاً ذا دلالة إحصائية من التباين في الحوافز المالية. بمعنى آخر، هذه العوامل مجتمعة لها تأثير كبير وملحوظ على الحوافز المالية، ويمكنها التنبؤ بها بشكل أفضل من مجرد افتراض المتوسط. نلاحظ أيضاً أن قيمة F المحسوبة هي 3.144، والتي تدعم هذا الاستنتاج. كلما كانت قيمة F أكبر ومستوى الدلالة أصغر، زادت قوة النموذج في تفسير التباين في المتغير التابع. ومع ذلك، من المهم الإشارة إلى أن هذا الجدول يوضح فقط الأثر الكلي للنموذج ولا يقدم تفاصيل عن المساهمة الفردية لكل متغير مستقل على حدة. لفهم أي من هذه المتغيرات (الأداء المتميز، الانضباط في العمل، أو مستوى الرضا العام) له التأثير الأكبر أو الاتجاه الأقوى على الحوافز المالية، سيتعين علينا الرجوع إلى جدول معاملات الانحدار. لكن بشكل عام، فإن الدلالة الإحصائية القوية (Sig. = 0.001) لهذا النموذج تؤكد وجود علاقة قوية وذات مغزى بين مجموعة المتغيرات المستقلة والحوافز المالية.

ANOVAa,b					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	68.234	12	5.686	3.144	.001
Residual	247.740	137	1.808		
Total	315.973	149			
a. Dependent Variable: الحوافز المالية					
b. Model: (Intercept), الرضا العام, العمل, مستوى الرضا العام					

جدول 32 : تحليل التباين الأحادي.

Bayes Factor Model Summarya,b				
Bayes Factorc	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.011	.465	.216	.147	1.34

a. Method: JZS
b. Model: (Intercept), الاداء المتميز, الانضباط, في العمل, مستوى الرضا العام,
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).

جدول 33 : ملخص نموذج عامل بايز.

بناءً على جدول "Bayesian Estimates of Error Variance" الذي يعرض تقديرات بايزية لتباين الخطأ في النموذج، نلاحظ أن هذا الجدول يقدم رؤى حول عدم اليقين المرتبط بالتقديرات. أولاً، نلاحظ أن "Error variance" (تباين الخطأ) لديه قيمة "Mode" (النوال) تبلغ 1.782 وقيمة "Mean" (المتوسط) تبلغ 1.835. هذه القيم تمثل التقدير الأكثر احتمالاً والمتوسط لتشتت الأخطاء التي لم يفسرها النموذج. وهذا يدل على أن هناك قدرًا معينًا من التباين في المتغير التابع لا يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة المضمنة في النموذج، وهو ما يمثل الخطأ أو الضوضاء في البيانات. ثانيًا، تبلغ قيمة "Variance" (التباين) لتباين الخطأ نفسه 0.051. هذه القيمة تشير إلى مقدار التشتت أو عدم اليقين حول تقدير تباين الخطأ. كلما كانت هذه القيمة أصغر، زادت دقة تقدير تباين الخطأ. ثالثًا، يقدم الجدول "95% Credible Interval" (فترة الثقة البيزية 95%) لتباين الخطأ. النطاق السفلي (Lower Bound) هو 1.446 والنطاق العلوي (Upper Bound) هو 2.326. هذه الفترة تعني أن هناك احتمال بنسبة 95% أن تقع القيمة الحقيقية لتباين الخطأ ضمن هذا النطاق. وهذا يدل على مدى انتشار القيم المحتملة لتباين الخطأ، مما يعطينا فكرة عن مستوى عدم اليقين في تقدير هذا التباين. وهذا يدل على أن نموذجنا لا يزال يحتوي على قدر من الخطأ غير المفسر، وأن هذا الخطأ يتراوح في قيمته ضمن فترة الثقة المحددة. هذه المعلومات مهمة لفهم مدى موثوقية النموذج وكمية التباين المتبقية التي لم يتم التقاطها بواسطة المتغيرات المستقلة. التقديرات البيزية توفر طريقة قوية لدمج المعرفة المسبقة والحصول على توزيع كامل للاحتمالات للبارامترات، مما يعكس بشكل أفضل حالة عدم اليقين.

Bayesian Estimates of Error Variancea					
Parameter	Posterior			95% Credible Interval	
	Mode	Mean	Variance	Lower Bound	Upper Bound
Error variance	1.782	1.835	.051	1.446	2.326
a. Assume standard reference priors.					

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

بناءً على جدول "One-Sample Statistics" الذي يعرض الإحصائيات الوصفية للمتغيرات "الاداء المتميز"، "الانضباط في العمل"، و"مستوى الرضا العام"، نلاحظ أن حجم العينة لجميع المتغيرات هو 150. المتوسطات تظهر أن "الاداء المتميز" كان الأعلى بـ 2.81، يليه "مستوى الرضا العام" بـ 2.57، ثم "الانضباط في العمل" بـ 2.53. وهذا يدل على أن الأداء المتميز يحصل على تقييم أعلى بقليل في المتوسط مقارنة بالمتغيرين الآخرين. قيم الانحراف المعياري (1.553 للأداء المتميز، 1.436 للانضباط، و1.426 للرضا العام) تشير إلى وجود تشتت كبير في استجابات المشاركين لكل من هذه المتغيرات. وهذا يدل على وجود تباين ملحوظ في آراء أو تقييمات الأفراد ضمن العينة. أخيراً، قيم الخطأ المعياري للمتوسط (0.127، 0.117، و0.116 على التوالي) منخفضة نسبياً، مما يشير إلى أن متوسطات العينة هي تقديرات دقيقة إلى حد معقول لمتوسطات المجتمع. وهذا يدل على أن تقديراتنا للمتوسطات موثوقة إلى درجة جيدة. بشكل عام، يوفر الجدول نظرة عامة على الخصائص الإحصائية للمتغيرات، مع تسليط الضوء على التباين الملحوظ في البيانات.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاداء المتميز	150	2.81	1.553	.127
الانضباط في العمل	150	2.53	1.436	.117
مستوى الرضا العام	150	2.57	1.426	.116

جدول 35 : إحصاءات العينة الواحدة.

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاداء المتميز	22.133	149	.000	2.807	2.56	3.06
الانضباط في العمل	21.545	149	.000	2.527	2.29	2.76

مستوي الرضا العام	22.050	149	.000	2.567	2.34	2.80
-------------------	--------	-----	------	-------	------	------

جدول 36 : اختبار العينة الواحدة.

4.6. الخاتمة:

بعد استعراض هذا الفصل وتحليله لمختلف البيانات والمعلومات المستقاة من الدراسة الميدانية، يمكن القول إن هذا الجزء من البحث قد مثّل مرحلة محورية وأساسية في الوصول إلى فهم معمق للعلاقة بين الحوافز المالية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة. لقد عكف هذا الفصل على معالجة البيانات بشكل منهجي، واستخدام أدوات التحليل الكمي والإحصائي لاستخلاص المؤشرات والدلالات ذات الصلة بأهداف الدراسة وتسألاتها، مما ساهم في بلورة نتائج موضوعية تعكس الواقع العملي للميدان المدروس.

ما تميز به هذا الفصل أنه لم يقتصر على تقديم الأرقام والبيانات فحسب، بل تجاوز ذلك نحو تحليلها وتفسيرها ضمن سياق البحث، بما يكفل الربط المنهجي بين الإطارين النظري والميداني. ومن خلال هذا التحليل، تمكنت الدراسة من الكشف عن أنماط وعلاقات ذات دلالة يمكن أن تسهم في تعزيز الفهم العلمي لطبيعة تأثير الحوافز المالية على سلوك الموظف الوظيفي ومستوى إنتاجيته. وبذلك، أصبح بالإمكان تقييم مدى فعالية نظم الحوافز الحالية في المؤسسات الصحية الحكومية، والوقوف على مكان القوة والضعف فيها.

لقد عكس هذا الفصل أهمية التخطيط الدقيق في تصميم أدوات جمع البيانات، كما أبرز الدور الحيوي للاختبارات الإحصائية في ضمان موثوقية النتائج ودقتها، وهو ما يعد شرطاً أساسياً لاعتماد أي نتائج بحثية وتبنيها كأساس لصياغة السياسات أو التوصيات. ومن خلال الإجراءات التحليلية المتبعة، تم التأكد من اتساق البيانات وصلاحياتها للقياس، بما يدعم الثقة في النتائج المستخلصة ويعزز من إمكانية تطبيقها في الواقع العملي.

كما مكن هذا الفصل من تقديم صورة واقعية وكمية لآراء المشاركين في الدراسة، وما يحملونه من تصورات وانطباعات حول نظام الحوافز المالية وأثره على أداءهم. وقد وفّرت هذه البيانات بيئة خصبة لتفسير السلوكيات التنظيمية في بيئة العمل، وربطها بالعوامل التحفيزية، ما يُعد خطوة مهمة نحو اقتراح سبل تطوير الأداء وتحسين كفاءة الكوادر البشرية في القطاع الصحي الحكومي.

إن القيمة العلمية والعملية لهذا الفصل تتجلى في قدرته على ترجمة الفرضيات النظرية إلى نتائج قابلة للقياس والتفسير، وفي مساهمته الفاعلة في تشكيل الأساس الذي ستبنى عليه التوصيات النهائية للدراسة. كما أنه يمثل أداة مساعدة لصناع القرار والمهتمين بتطوير الموارد البشرية، من خلال تقديمه لمجموعة من المؤشرات التي يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا والأداء لدى الموظفين.

إن هذا الفصل قد حقق الهدف المرجو منه في توضيح الواقع العملي للعلاقة موضوع الدراسة، ومهّد الطريق نحو الفصل الأخير الذي سيُعنَى باستخلاص النتائج النهائية، وتقديم التوصيات المناسبة استناداً إلى ما تم التوصل إليه من نتائج وتحليلات خلال هذا الفصل.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

- أولاً: حدود الدراسة

■ الحدود البشرية (العينة البشرية)

اقتصرت الدراسة على فئة محددة من العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، حيث شملت العينة موظفين يعملون في مرافق صحية حكومية مختلفة (مثل المستشفيات، والمراكز الصحية الأولية، والإدارات الصحية). وقد تم التركيز على الموظفين الإداريين والفنيين والطبيين الذين لهم علاقة مباشرة بالعمليات التشغيلية والتفاعل مع الحوافز المالية. وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة تُعبر عن تصورات وآراء هذه الفئة تحديداً، ولا يمكن تعميمها بالضرورة على موظفي القطاعات الأخرى أو العاملين في القطاع الصحي الخاص.

■ الحدود الزمانية

تم تنفيذ هذه الدراسة خلال النصف الآخر من عام 2025، وهو الإطار الزمني الذي تم خلاله جمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج. ويجب الأخذ بعين الاعتبار أن المتغيرات الاقتصادية أو التنظيمية أو التشريعية التي قد تطرأ بعد هذا الإطار الزمني قد تؤثر على واقع الحوافز المالية أو مستوى الأداء الوظيفي، مما يجعل نتائج الدراسة مرتبطة زمنياً بهذه الفترة المحددة.

■ الحدود المكانية

أُجريت هذه الدراسة في منطقة مكة المكرمة، حيث تم اختيار عدد من المنشآت الصحية الحكومية كمواقع لجمع البيانات. ويشمل ذلك المستشفيات العامة وبعض مراكز الرعاية الصحية الأولية، مما يجعل نطاق الدراسة

جغرافيًا محدودًا بهذه المنطقة فقط. لذا، فإن خصوصية السياق الإداري والاقتصادي والاجتماعي في منطقة مكة قد تلعب دورًا في تشكيل النتائج، وقد تختلف التجارب في مناطق أخرى من المملكة العربية السعودية.

- ثانيًا: الدراسات المستقبلية

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، ومع الأخذ بعين الاعتبار بعض القيود التي واجهتها، يمكن التوصية بعدة اتجاهات للبحوث المستقبلية، من أبرزها:

- إجراء دراسات مقارنة بين القطاعين الحكومي والخاص في مجال الرعاية الصحية، بهدف فهم الفروقات في تأثير الحوافز المالية على الأداء الوظيفي بين النظامين، ومعرفة أي النماذج أكثر فاعلية.
- توسيع النطاق الجغرافي للدراسة ليشمل مناطق متعددة من المملكة، مما يتيح فهماً أكثر شمولاً لتأثير الحوافز في بيئات عمل مختلفة وظروف تنظيمية متنوعة.
- تناول الحوافز غير المالية كمتغير مستقل في دراسات لاحقة، وذلك لاستكشاف مدى تأثيرها على الأداء، إما بشكل منفصل أو بالتكامل مع الحوافز المالية، مما يقدم تصورًا أكثر اكتمالاً لمنظومة التحفيز.
- تحليل أثر الحوافز على متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والالتزام المؤسسي، حيث قد تكون هذه المتغيرات وسيطة بين الحوافز والأداء وتسهم في فهم أعمق للعلاقات السلوكية في بيئة العمل.
- استخدام أساليب بحث نوعي (Qualitative) مثل المقابلات المعمقة أو مجموعات التركيز لفهم الأبعاد النفسية والاجتماعية المرتبطة بالحوافز، والتي قد لا تُظهرها البيانات الكمية وحدها.

5.2. توصيات الدراسة:

1. إعادة هيكلة نظام الحوافز المالية ليكون أكثر عدالة وشفافية، ويعكس الأداء الفعلي للموظفين، مع ربطه بآليات تقييم موضوعية ومعتمدة.
2. زيادة مخصصات الحوافز المالية ضمن الميزانيات التشغيلية للمنشآت الصحية الحكومية، بحيث تصبح ذات قيمة مؤثرة ومحفزة على تحسين الأداء والإنتاجية.
3. تصميم برامج حوافز مالية متنوعة تأخذ في الاعتبار الفروقات الفردية بين الموظفين، وطبيعة المهام، ودرجة المخاطرة أو الجهد المبذول، بدلاً من تطبيق نظام موحد على جميع الفئات.
4. إشراك الموظفين في تصميم نظم الحوافز من خلال استبيانات أو مجموعات تركيز، لضمان أن تكون الحوافز متوافقة مع توقعاتهم واحتياجاتهم الفعلية.
5. تعزيز الربط بين الحوافز المالية والأهداف المؤسسية، من خلال توجيه الحوافز نحو تحقيق نتائج محددة مثل تقليل معدلات الغياب، أو تحسين جودة الخدمات الصحية.
6. الاهتمام بالحوافز غير المالية إلى جانب المالية، مثل فرص الترقى، والتقدير المعنوي، وتحسين بيئة العمل، لما لها من دور تكاملي في رفع معنويات الموظفين.
7. تقييم دوري لفعالية نظام الحوافز من خلال استبيانات أو مؤشرات أداء، لضمان استمرارية الأثر الإيجابي على الأداء الوظيفي، وإجراء التحسينات اللازمة عند الحاجة.
8. توفير تدريب دوري للمشرفين والمديرين حول آليات تطبيق الحوافز بشكل عادل وفعال، وتوعيتهم بدور الحوافز في رفع الكفاءة العامة للموظفين.
9. منح الحوافز بناءً على مؤشرات أداء فردية وجماعية، بما يعزز روح الفريق ويحفز الموظف على تحقيق الأهداف الفردية ضمن إطار العمل الجماعي.
10. إجراء دراسات دورية مشابهة في قطاعات ومناطق مختلفة لمقارنة مدى فاعلية نظم الحوافز المتبعة، وتبادل أفضل الممارسات بين الجهات الصحية الحكومية.

5.3. الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، التي تناولت أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة مكة المكرمة، يمكن القول إن الحوافز المالية تُعد من أهم الأدوات الإدارية المؤثرة في سلوك الموظفين، والتي تسهم بشكل مباشر في رفع معدلات الأداء وتحقيق أهداف المؤسسات بكفاءة. وقد سعت الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين ما يُقدَّم للموظف من مكافآت مالية ومزايا نقدية، وبين مدى التزامه، إنتاجيته، ورضاه عن بيئة العمل.

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم توزيع الحوافز بطريقة عادلة وشفافة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	لدى العاملين فهم كافٍ لكيفية احتساب قيمة الحوافز
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الإدارة تحرص على توضيح العلاقة بين الأداء المتميز والحوافز الممنوحة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تقدم جهة عملي مكافآت مالية مقابل الأداء المتميز
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	هناك حوافز مالية مرتبطة بنسبة الغياب أو الانضباط في العمل
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم صرف العلاوات والمكافآت بانتظام دون تأخير
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الحوافز المالية كافية مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات الوظيفية
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توجد فروق واضحة في الحوافز بين الموظفين ذوي الأداء المرتفع والمنخفض
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الحوافز المالية التي أحصل عليها تجعلني أكثر رضا عن عملي
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	شعوري بالعدالة في نظام الحوافز يزيد من انتمائي لجهة عملي
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أعتبر الحوافز المالية دافعاً أساسياً للاستمرار في الوظيفة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تؤثر الحوافز المالية إيجابياً في رفع مستوى الرضا العام بين العاملين
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يؤدي غياب الحوافز المالية إلى انخفاض الحماس لدى الموظفين
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الحوافز المالية تدفعني لبذل مزيد من الجهد في أداء مهامي
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	وجود نظام حوافز فعال يحسن جودة الخدمات المقدمة للمرضى
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الزيادات المالية ترتبط بوضوح بتحسين الإنتاجية في العمل
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحفز الحوافز المالية الموظفين على الالتزام بالمواعيد والانضباط
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ينعكس نظام الحوافز المالية الإيجابي على مستوى التعاون بين الزملاء
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يجب ربط الحوافز المالية بشكل مباشر بنتائج تقييم الأداء السنوي

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ينبغي أن تكون الحوافز مرنة لتتناسب مع طبيعة كل وظيفة
------------	-------	-------------------	----------	---------------	--

➤ https://docs.google.com/forms/d/1HQtcTzqNB1b-br52_8uFEnKZstn1eAXaVpEKMT0Eq0w/edit

أدوات البحث:

م	أداة البحث	الهدف من استخدامها	عدد الفقرات	طريقة القياس
1	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس تصورات الموظفين حول مدى فعالية الحوافز المالية المقدمة لهم	5	ليكرت الخماسي
2	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	التعرف على مستوى رضا الموظفين عن نظام الحوافز الحالي	5	ليكرت الخماسي
3	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الفردي داخل بيئة العمل	5	ليكرت الخماسي
4	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	استكشاف العلاقة بين الحوافز المالية والدافعية الداخلية للموظف	5	ليكرت الخماسي

المراجع:

- Altassan, M. A. (2024). Exploring non-financial incentives for employee motivation in small and medium enterprises in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384039095_Exploring_non-financial_incentives_for_employee_motivation_in_small_and_medium_enterprises_in_Saudi_Arabia
- Bloomenthal, A. (2025). Bonus: Definition, Different Types, and Tax Treatment. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/b/bonus.asp>
- Darius, B. (2023). The Impact of Salary and Incentives: Given the Equity of Human Reliance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372157378_The_Impact_of_Salary_and_Incentives_Given_the_Equity_of_Human_Reliance
- Doan, T. Y. (2025). Financial incentives as a tool to retain employees: Evidence from industries with high employee turnover rates in Vietnam. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/391822124_Financial_incentives_as_a_tool_to_retain_employees_Evidence_from_industries_with_high_employee_turnover_rates_in_Vietnam
- Hoxha, G. (2024). Sustainable Healthcare Quality and Job Satisfaction through Organizational Culture: Approaches and Outcomes. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/9/3603>
- Javanmardi, E. (2024). Exploring business models for managing uncertainty in healthcare, medical devices, and biotechnology industries. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024019935>

- Khan, M. Y. (2020). A Theoretical Study On Factors Influencing Employees Performance, Rewards And Motivation Within Organisation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344614975_A_Theoretical_Study_On_Factors_Influencing_Employees_Performance_Rewards_And_Motivation_Within_Organisation
- Kotronoulas, G. (2023). An Overview of the Fundamentals of Data Management, Analysis, and Interpretation in Quantitative Research. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749208123000293>
- Krijgsheld, M. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/358366098_Job_performance_in_healthcare_a_systematic_review
- Liu, W. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8866177/>
- MD, O. M.-N. (2024). Key aspects of the Saudi healthcare system reform and the potential impact on the main stakeholders: A qualitative study. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1658361224000350>
- Onawwie, F. O. (2023). Designing an Effective Reward Management System for Enhancing Performance in the Civil Service. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378490947_Designing_an_Effective_Reward_Management_System_for_Enhancing_Performance_in_the_Civil_Service
- Ştefan, A.-M. (2024). Empowering Healthcare: A Comprehensive Guide to Implementing a Robust Medical Information System—Components, Benefits, Objectives, Evaluation Criteria, and Seamless Deployment Strategies. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2571-5577/7/3/51>
- Tobing, A. R. (2025). The Influence of Financial Reward And Non-Financial Reward On Job Performance Mediated By Job Satisfaction At PT. X. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/394181548_The_Influence_of_Financial_Reward_And_Non-Financial_Reward_On_Job_Performance_Mediated_By_Job_Satisfaction_At_PT_X
- Zhenjing, G. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9136218/>

