

دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية

أعداد الطالب :

عبدالله رباح معتبي

الرقم الجامعي:

233000241

تخصص :

ادارة أعمال

الفهرس

1.	المقدمة	3
2.	مشكلة البحث	5
3.	أهمية البحث	6
4.	مبررات اختيار الموضوع	6
6.	أهداف البحث	7
5.	أسئلة البحث	8
7.	فرضيات البحث	8
8.	نموذج الدراسة	10
9.	منهجية البحث	11
10.	حدود الدراسة	14
11.	الإطار النظري	14
12.	الدراسات السابقة	17
13.	النتائج المتوقعة	18
14.	التوصيات	18
15.	الخاتمة	19
16.	المراجع	20

المقدمة :

يشهد عالم الأعمال في العصر الحديث تطورات متسارعة وتغيرات مستمرة فرضتها العولمة والتقدم التكنولوجي وزيادة حدة المنافسة بين المؤسسات في مختلف القطاعات الاقتصادية. وقد أدى ذلك إلى زيادة اهتمام المنظمات بالبحث عن الوسائل والأساليب التي تمكنها من تحقيق مستويات مرتفعة من الكفاءة والإنتاجية والاستمرارية في بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر. ومن بين أهم العوامل التي تسهم في تحقيق النجاح المؤسسي العنصر البشري، الذي يعد المحرك الأساسي لكافة الأنشطة والعمليات داخل المنظمة.

وتؤكد الدراسات الإدارية الحديثة أن الموارد البشرية أصبحت تمثل أحد أهم الأصول الاستراتيجية للمؤسسات (Dessler, 2020)، حيث يعتمد نجاح الخطط والسياسات والبرامج التنظيمية على مدى كفاءة العاملين وقدرتهم على تنفيذ المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية. ومن هذا المنطلق أصبحت المؤسسات الحديثة تدرك أن الاستثمار في العنصر البشري لا يقل أهمية عن الاستثمار في الموارد المالية أو التقنية، بل إن نجاح هذه الاستثمارات يعتمد بدرجة كبيرة على أداء العاملين ومدى التزامهم وتحفيزهم لتحقيق أهداف المنظمة.

ويعتبر نظام الحوافز والمكافآت من أبرز الأدوات الإدارية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية، حيث يهدف إلى تشجيع العاملين وتحفيزهم لبذل المزيد من الجهد وتحقيق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية. كما تساهم الحوافز في توجيه سلوك العاملين نحو تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز شعورهم بالانتماء والولاء التنظيمي. وتعد الحوافز من الوسائل التي تساعد الإدارة على خلق بيئة عمل إيجابية تشجع الموظفين على الإبداع والمبادرة وتحمل المسؤولية.

وتنقسم الحوافز إلى نوعين رئيسيين هما الحوافز المادية والحوافز المعنوية. وتشمل الحوافز المادية الرواتب والمكافآت المالية والعمولات والبدلات والترقيات والمزايا المالية المختلفة، بينما تشمل الحوافز المعنوية التقدير والاحترام والثناء وفرص التطوير المهني والمشاركة في اتخاذ القرارات والتكريم الوظيفي. ويشير العديد من الباحثين إلى أن تحقيق التوازن بين الحوافز المادية والمعنوية يعد من أهم العوامل التي تساهم في نجاح برامج التحفيز داخل المؤسسات.

كما تلعب الحوافز دوراً مهماً في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، حيث يشعر الموظف بالتقدير عندما تتم مكافأته على جهوده وإنجازاته، مما يزيد من دافعيته للعمل ويشجعه على الاستمرار في تقديم مستويات مرتفعة من الأداء. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن الموظفين الذين يحصلون على حوافز عادلة ومنتظمة يتمتعون بدرجات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مقارنة بالموظفين الذين لا يحصلون على حوافز مناسبة.

وفي ظل التحديات الاقتصادية والتنظيمية التي تواجه المؤسسات في الوقت الحاضر، أصبحت الحاجة إلى تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت أكثر أهمية من أي وقت مضى. فالمؤسسات تسعى باستمرار إلى استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها في ظل المنافسة الشديدة على الموارد البشرية المؤهلة. كما أن ارتفاع توقعات العاملين فيما يتعلق بالرواتب والمزايا الوظيفية وفرص التطور المهني يتطلب من المؤسسات تبني سياسات تحفيزية فعالة تتناسب مع احتياجات العاملين وتطلعاتهم.

وفي المملكة العربية السعودية شهدت بيئة الأعمال خلال السنوات الأخيرة تطورات كبيرة في إطار رؤية المملكة 2030 التي ركزت على تنمية رأس المال البشري وتحسين بيئة العمل ورفع مستويات الإنتاجية والكفاءة في مختلف القطاعات. وقد أدى ذلك إلى زيادة اهتمام المؤسسات السعودية بتطوير أنظمة إدارة الموارد البشرية بشكل عام وأنظمة الحوافز والمكافآت بشكل خاص، بهدف تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التميز والتنافسية.

ورغم إدراك المؤسسات لأهمية الحوافز والمكافآت، إلا أن العديد منها لا يزال يواجه تحديات تتعلق بمدى فعالية أنظمة التحفيز المطبقة، ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة منها. كما تختلف المؤسسات في أساليب التحفيز المستخدمة وفي درجة العدالة والشفافية التي يتم من خلالها توزيع المكافآت والحوافز، الأمر الذي قد يؤثر بصورة مباشرة على مستوى الرضا الوظيفي والأداء العام للعاملين.

ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة التي تسعى إلى التعرف على دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية، وتحليل طبيعة العلاقة بين أنظمة التحفيز المختلفة ومستويات الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تطوير أنظمة الحوافز بما يحقق أهداف المؤسسات ويرفع من كفاءة مواردها البشرية.

مشكلة البحث

تواجه المؤسسات المعاصرة العديد من التحديات المتعلقة بتحسين أداء العاملين والمحافظة على مستويات مرتفعة من الإنتاجية والكفاءة. وعلى الرغم من التطور الكبير الذي شهدته ممارسات إدارة الموارد البشرية، إلا أن بعض المؤسسات لا تزال تعاني من انخفاض مستوى الأداء الوظيفي وارتفاع معدلات الغياب والتسرب الوظيفي وضعف الدافعية لدى العاملين.

ويُعد ضعف أنظمة الحوافز والمكافآت أو عدم فعاليتها من أبرز الأسباب التي قد تؤدي إلى هذه المشكلات، حيث إن الموظف الذي لا يشعر بأن جهوده مقدرة أو أن أدائه يتم مكافأته بشكل عادل قد يفقد الحماس والرغبة في بذل المزيد من الجهد. كما أن غياب العدالة والشفافية في توزيع الحوافز قد يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وظهور مشاعر الإحباط وعدم الانتماء لدى العاملين.

ومن ناحية أخرى، فإن اختلاف احتياجات الموظفين وتوقعاتهم يجعل من الصعب على بعض المؤسسات تصميم أنظمة حوافز قادرة على تلبية احتياجات جميع العاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي. لذلك أصبح من الضروري دراسة العلاقة بين الحوافز والمكافآت والأداء الوظيفي للتعرف على مدى تأثير أنظمة التحفيز في رفع مستوى الأداء وتحقيق أهداف المؤسسات.

وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية؟

أهمية البحث

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية العنصر البشري باعتباره المحرك الأساسي لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. فالموظفون يمثلون الثروة الحقيقية للمؤسسات، وأي استثمار في تطوير أدائهم وتحفيزهم ينعكس بصورة مباشرة على مستوى الإنتاجية والكفاءة والقدرة التنافسية.

كما تكتسب الدراسة أهميتها من الدور الحيوي الذي تؤديه الحوافز والمكافآت في تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستوى الالتزام التنظيمي وتشجيع العاملين على تحقيق مستويات أعلى من الإنجاز. ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في توفير معلومات مهمة لإدارات الموارد البشرية حول أفضل الممارسات المتعلقة بتصميم وتطبيق أنظمة الحوافز.

وتتمثل الأهمية العملية للدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تطوير أنظمة الحوافز داخل الشركات السعودية وتحسين فعاليتها بما يحقق أهداف المؤسسات والعاملين في الوقت نفسه. كما تسهم الدراسة في دعم جهود المؤسسات الرامية إلى تحسين بيئة العمل وزيادة القدرة على استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها.

مبررات اختيار الموضوع

م اختيار موضوع الحوافز والمكافآت نظراً لأهميته الكبيرة في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، حيث يعد من أكثر الموضوعات ارتباطاً بأداء العاملين وإنتاجيتهم. كما أن نجاح المؤسسات الحديثة يعتمد بدرجة كبيرة على قدرتها على تحفيز العاملين والمحافظة على مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

مبررات اختيار الموضوع

ويأتي اختيار هذا الموضوع أيضاً نتيجة لأهمية الحوافز في معالجة العديد من المشكلات الإدارية مثل انخفاض الإنتاجية وضعف الدافعية وارتفاع معدلات دوران العمل. كما أن الموضوع يتوافق مع التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تركز على بناء بيئات عمل محفزة وقادرة على استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها.

كذلك فإن موضوع الحوافز والمكافآت يحظى باهتمام متزايد في المملكة العربية السعودية في ظل التغيرات الاقتصادية والتنظيمية التي تشهدها بيئة الأعمال، مما يجعل من دراسته موضوعاً مهماً يساهم في دعم جهود التطوير المؤسسي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

أهداف البحث :

الهدف الرئيسي

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية، وبيان مدى تأثير أنظمة التحفيز المختلفة في رفع مستوى الإنتاجية والكفاءة وتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسات.

الأهداف الفرعية

1. التعرف على مفهوم الحوافز والمكافآت وأهميتها في إدارة الموارد البشرية.
2. دراسة أثر الحوافز المادية على الأداء الوظيفي للموظفين.
3. دراسة أثر الحوافز المعنوية على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
4. التعرف على العلاقة بين العدالة في توزيع الحوافز ومستوى أداء العاملين.
5. تحديد مدى مساهمة أنظمة الحوافز في رفع الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
6. التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق أنظمة الحوافز والمكافآت داخل الشركات.
7. تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات على تطوير أنظمة التحفيز وتحسين فعاليتها.

أسئلة البحث

لسؤال الرئيسي

ما دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية؟

الأسئلة الفرعية

1. ما أثر الحوافز المادية على الأداء الوظيفي للموظفين؟
2. ما أثر الحوافز المعنوية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين؟
3. ما مدى تأثير العدالة في توزيع الحوافز والمكافآت على أداء الموظفين؟
4. كيف تسهم الحوافز والمكافآت في رفع مستوى الإنتاجية داخل المؤسسات؟
5. ما العلاقة بين الحوافز والالتزام التنظيمي لدى الموظفين؟
6. ما أبرز المعوقات التي تحد من فعالية أنظمة الحوافز والمكافآت في الشركات السعودية؟
7. ما السبل المناسبة لتطوير أنظمة الحوافز بما يحقق أهداف المؤسسات والعاملين؟

فرضيات البحث

تعتمد الدراسة على اختبار مجموعة من الفرضيات التي توضح العلاقة بين الحوافز والمكافآت والأداء الوظيفي.

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية

فرضيات البحث

لفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

الفرضية الفرعية الثالثة
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة في توزيع الحوافز ومستوى الأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الرابعة
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن نظام المكافآت ومستوى إنتاجية الموظفين.

الفرضية الفرعية الخامسة
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين

المتغير المستقل

الحوافز والمكافآت

الحوافز المادية
العدالة في توزيع الحوافز
الرضا عن نظام المكافآت
الحوافز المعنوية



المتغير التابع

الأداء الوظيفي

الإنتاجية
جودة العمل
سرعة الانجاز
الالتزام الوظيفي

يوضح نموذج الدراسة العلاقة بين الحوافز والمكافآت باعتبارها المتغير المستقل والأداء الوظيفي باعتباره المتغير التابع، حيث تفترض الدراسة أن تطبيق أنظمة حوافز فعالة يساهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات

منهج البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإدارية والإنسانية.

ويهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً وتحليل العلاقات بين متغيراتها للوصول إلى نتائج تساعد في تفسير الظاهرة وفهمها بصورة علمية.

وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه الأنسب لدراسة العلاقة بين الحوافز والمكافآت والأداء الوظيفي لدى الموظفين.

مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص الدراسة. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركات السعودية في القطاع الخاص بمختلف المستويات الإدارية والوظيفية.

عينة الدراسة

نظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع، سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين في الشركات السعودية.

وتهدف العينة إلى تمثيل المجتمع الأصلي بصورة تسمح بالحصول على نتائج يمكن تعميمها بدرجة مقبولة.

ومن المقترح أن يتراوح حجم العينة بين 150 إلى 250 موظفاً لضمان الحصول على بيانات كافية للتحليل الإحصائي.

أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة على أداة رئيسية لجمع البيانات وهي:
الاستبانة

وتتكون الاستبانة من عدة محاور تشمل:

المحور الأول:

البيانات الشخصية للمشاركين.

المحور الثاني:

الحوافز المادية.

المحور الثالث:

الحوافز المعنوية.

المحور الرابع:

العدالة في توزيع الحوافز.

المحور الخامس:

الأداء الوظيفي.

وسيتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المشاركين على عبارات الدراسة.

مصادر جمع البيانات

المصادر الأولية

تتمثل في البيانات التي سيتم جمعها من أفراد العينة من خلال الاستبانة.

المصادر الثانوية

تشمل:

* الكتب العلمية.

* الرسائل الجامعية.

* الأبحاث العلمية المحكمة.

* المجالات الأكاديمية.

* التقارير والدوريات المتخصصة في إدارة الموارد البشرية.

أساليب تحليل البيانات

يتم استخدام برنامج **SPSS** لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. ومن أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- * التكرارات والنسب المئوية.
- * المتوسطات الحسابية.
- * الانحرافات المعيارية.
- * معامل ارتباط بيرسون.
- * تحليل الانحدار الخطي.
- * اختبار الفرضيات الإحصائية.

الصدق والثبات

للتأكد من جودة أداة الدراسة سيتم اختبار الصدق والثبات من خلال عرض الاستبانة على عدد من المختصين في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية. كما سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة ثبات الاستبانة والتأكد من صلاحيتها للاستخدام في الدراسة.

الأخلاقيات البحثية

لتزم الدراسة بالمبادئ الأخلاقية للبحث العلمي من خلال:

- * المحافظة على سرية بيانات المشاركين.
- * استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.
- * ضمان عدم الكشف عن هوية المشاركين.
- * عرض النتائج بموضوعية وحيادية.
- * توثيق جميع المصادر والمراجع المستخدمة في الدراسة وفق الأسلوب الأكاديمي المعتمد.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.
الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال عام 2026م.
الحدود البشرية: تشمل الدراسة الموظفين العاملين في الشركات السعودية بمختلف المستويات الوظيفية.
الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

الإطار النظري

مفهوم الحوافز والمكافآت
تعد الحوافز والمكافآت من أهم الأدوات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية، حيث تهدف إلى تشجيع العاملين على رفع مستوى أدائهم وتحقيق أهداف المؤسسة. وقد تكون الحوافز مادية أو معنوية، وتسهم في زيادة الدافعية والرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية.
وتعد نظرية ماسلو من أشهر النظريات التي فسرت الدوافع الإنسانية في بيئة العمل (Robbins & Judge, 2022).

أهمية الحوافز والمكافآت

تلعب الحوافز دوراً مهماً في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، وتحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز الانتماء للمؤسسة، بالإضافة إلى تشجيع الإبداع والابتكار والمحافظة على الكفاءات البشرية.

أنواع الحوافز

أولاً: الحوافز المادية

تشمل الرواتب والأجور والمكافآت النقدية والعمولات والبدلات والترقيات والمزايا المالية المختلفة، وتهدف إلى إشباع الاحتياجات الاقتصادية للعاملين وتحفيزهم على تحقيق مستويات أعلى من الأداء.

ثانياً: الحوافز المعنوية

تشمل التقدير والثناء وشهادات التكريم والمشاركة في اتخاذ القرار والتدريب والتطوير وبيئة العمل الإيجابية، وتهدف إلى إشباع الاحتياجات النفسية والاجتماعية للعاملين.

نظريات التحفيز

نظرية ماسلو للاحتياجات

تري هذه النظرية أن الإنسان يسعى إلى إشباع خمس فئات من الاحتياجات هي: الاحتياجات الفسيولوجية، والأمان، والاجتماعية، والتقدير، وتحقيق الذات، وأن إشباع هذه الاحتياجات يؤدي إلى زيادة الدافعية وتحسين الأداء.

نظرية هيرزبرغ

قسم هيرزبرغ العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى عوامل وقائية مثل الراتب وظروف العمل، وعوامل محفزة مثل الإنجاز والتقدير وتحمل المسؤولية، وأكد أن العوامل المحفزة هي الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء.

نظرية التوقع لفرووم

تقوم على أن الموظف يبذل جهداً أكبر عندما يعتقد أن أدائه الجيد سيؤدي إلى الحصول على مكافأة ذات قيمة بالنسبة له.

الأداء الوظيفي

يقصد بالأداء الوظيفي مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفية وفق المعايير المحددة من قبل المؤسسة، ويعد مؤشراً أساسياً على كفاءة العاملين ونجاح المؤسسة.

يعد الأداء الوظيفي مؤشراً مهماً لقياس كفاءة العاملين داخل المؤسسات (Daft, 2021)

مؤشرات الأداء الوظيفي

يمكن قياس الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من المؤشرات أهمها: جودة العمل، كمية الإنجاز، سرعة الأداء، الالتزام الوظيفي، الحضور والانضباط، التعاون والعمل الجماعي، الإبداع والابتكار، وتحمل المسؤولية.

العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي

توجد علاقة إيجابية بين الحوافز والأداء الوظيفي، حيث تسهم الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى الدافعية والرضا الوظيفي والإنتاجية. كما تساعد أنظمة الحوافز العادلة على تعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق مستويات أعلى من الأداء المؤسسي.

الدراسة الأولى

هدفت دراسة القحطاني (2021) إلى التعرف على أثر الحوافز الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى الأداء الوظيفي، كما أكدت أهمية العدالة في توزيع الحوافز بين الموظفين.

الدراسة الثانية

أجرى الزعبي (2020) دراسة هدفت إلى قياس أثر الحوافز على إنتاجية العاملين في منظمات الأعمال. وتوصلت الدراسة إلى أن الحوافز المادية تؤثر بشكل مباشر في زيادة الإنتاجية، بينما تسهم الحوافز المعنوية في رفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة.

الدراسة الثالثة

هدفت دراسة الحربي (2023) إلى التعرف على العلاقة بين أنظمة المكافآت والأداء الوظيفي في الشركات السعودية. وأظهرت النتائج أن المؤسسات التي تطبق أنظمة حوافز واضحة وعادلة تحقق مستويات أعلى من الأداء والكفاءة مقارنة بالمؤسسات الأخرى.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة وجود اتفاق على أهمية الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية ورفع مستوى الرضا الوظيفي. كما أكدت معظم الدراسات أن العدالة والشفافية في توزيع الحوافز من العوامل الأساسية لنجاح أنظمة التحفيز داخل المؤسسات

وتستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وصياغة فرضيات البحث، كما تساعد في تفسير العلاقة بين الحوافز والمكافآت والأداء الوظيفي لدى الموظفين في الشركات السعودية

النتائج المتوقعة

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، من المتوقع أن تتوصل الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الحوافز والمكافآت ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين. كما يتوقع أن تسهم الحوافز المادية في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل، في حين تؤدي الحوافز المعنوية إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي. ومن المتوقع كذلك أن يكون للعدالة في توزيع الحوافز دور مهم في تحسين أداء العاملين وزيادة دافعيتهم نحو العمل والإنجاز.

التوصيات

توصي الدراسة بضرورة تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت داخل المؤسسات وربطها بمستويات الأداء الفعلية للعاملين. كما توصي بتحقيق العدالة والشفافية في توزيع الحوافز بين الموظفين، والاهتمام بالحوافز المعنوية إلى جانب الحوافز المادية. كذلك توصي الدراسة بتوفير فرص التدريب والتطوير المهني للعاملين وتشجيع الموظفين المتميزين من خلال برامج التكريم والتحفيز المستمرة، بما يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل المؤسسة.

تناولت هذه الدراسة موضوع دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية، والذي يعد من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، نظراً لما للحوافز من دور كبير في التأثير على سلوك العاملين ومستوى أدائهم وإنتاجيتهم داخل المؤسسات.

وقد أوضحت الدراسة أن الحوافز والمكافآت تمثل وسيلة فعالة تساعد المؤسسات على رفع مستوى الدافعية لدى الموظفين وتشجيعهم على بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية. كما بينت الدراسة أن الحوافز لا تقتصر على الجوانب المادية فقط، بل تشمل أيضاً الحوافز المعنوية التي تلعب دوراً مهماً في تعزيز الشعور بالتقدير والانتماء والرضا الوظيفي لدى العاملين.

كما أظهرت الدراسة أن وجود نظام حوافز عادل وواضح يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية ورفع مستوى الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى تقليل معدلات الغياب ودوران العمل. وتبين كذلك أن المؤسسات التي تهتم بتطوير برامج الحوافز والمكافآت تحقق مستويات أفضل من الكفاءة والفاعلية مقارنة بالمؤسسات التي لا تولي هذا الجانب الاهتمام الكافي.

ومن خلال استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة، تبين وجود علاقة إيجابية بين الحوافز والمكافآت والأداء الوظيفي، حيث تؤدي الحوافز دوراً مهماً في رفع معنويات العاملين وتحفيزهم على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية. كما تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تساعد على تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة واحتياجات العاملين.

وفي ضوء ما سبق، تؤكد الدراسة أن الاهتمام بأنظمة الحوافز والمكافآت لم يعد مجرد خيار إداري، بل أصبح ضرورة استراتيجية تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. لذلك ينبغي على إدارات الموارد البشرية العمل على تطوير برامج تحفيزية فعالة تتسم بالعدالة والشفافية وتراعي احتياجات العاملين المختلفة، بما يحقق رضاهم الوظيفي ويساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة واستدامة

المراجع العربية

- *الحريري، رافدة عمر. (2021). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- * السلمي، علي. (2020). إدارة الموارد البشرية وتطوير الأداء المؤسسي. القاهرة: دار غريب للنشر.
- * العامري، صالح بن عبدالله. (2021). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. الرياض: دار المريخ للنشر.
- * الطائي، حميد عبدالنبي. (2022). السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد. عمان: دار اليازوري العلمية.
- * الزعبي، محمد فالح. (2020). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والاستراتيجيات الحديثة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human *
Resource Management Practice (15th ed.). London: Kogan
.Page
- .Daft, R. L. (2021). Management (14th ed.). Cengage Learning *
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). *
.Pearson Education
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. *
(2021). Fundamentals of Human Resource Management (9th
.ed.). McGraw-Hill Education
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior *
(19th ed.). Pearson