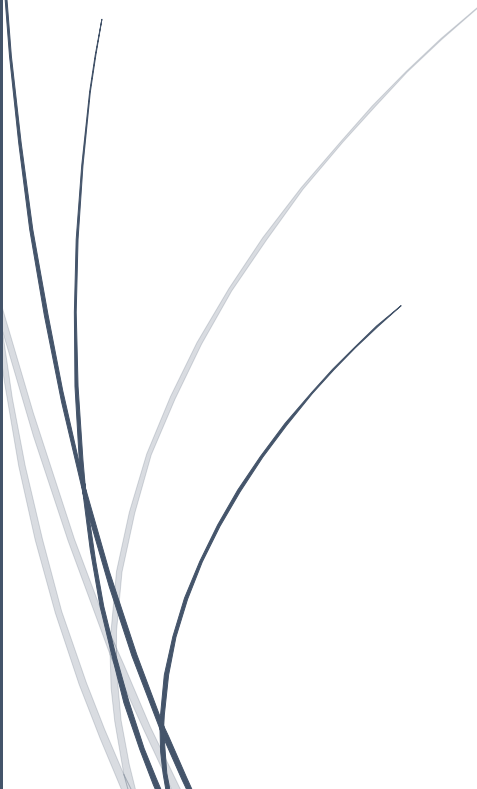


Final Project 2



PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

**Dr. Mona Moustafa
Elashry**

MIDOCEAN UNIVERSITY



قسم / تخصص

جامعة ميد او شن

عنوان المشروع

اثر الحوافز المادية على رضا العاملين في شركة jandt للخدمات
اللوجستية في الرياض

أسم الطالب

مريم جعفر ابراهيم

المشروع النهائي- 2 كلية

الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء

4	مستخلص الدراسة.
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة:
الدراسة	1.2. مشكلة
9	9
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي
الدراسة	1.3. أهمية
9	9
9	1.3.1. على المستوى النظري:
9	2.3.1. على المستوى التطبيقي:
10	4.1. أسئلة الدراسة
10	5.1. أهداف الدراسة
10	6.1. فرضيات الدراسة
10	7.1. نموذج الدراسة
11	8.1. الدراسة الميدانية
.....	9. مخطط المشروع.
11	
.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
12	
.....	2.1. المقدمة:
13	13
13	2.2. المتغير المستقل
13	3.2. المتغير التابع
14	4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
.....	2.5. الخاتمة
14	14
.....	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
15	15
.....	3.1. المقدمة
16	16
16	2.3. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث.....

4.3. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	17
5.3. طريقة جمع البيانات	18
6.3. أنواع البيانات	18
7.3. إجراءات التحليل الإحصائي	18
8. الخاتمة	3
19	19
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	20
1.4. المقدمة	21
2.4. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	21
3.4. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	21
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	22
5.4. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	22
6. الخاتمة	22
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	23
1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	24
2.5. توصيات الدراسة:	24
3.5. الخاتمة:	24
قائمة المراجع	25
الملاحق	26

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يكتسح التحفيز أهمية بالغة في أي منظمة لذلك من أهم العوامل التي تستخدمها منظمات الأعمال لخلق

رضا العاملين وبيئة عمل مناسبة هي سياسة التحفيز، والعمل على إيجاد درجة عالية من الولاء التنظيمي

لها من قبل الموظفين. باعتبار أن الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عاملان مهمان من عوامل تحسين

أداء العاملين .وقد تناولت هذه الدراسة سياسات التحفيز في شركات الخدمات اللوجستية وأثرها على أداء العاملين فيها، حيث بانت الدراسة ماهية التحفيز والأداء الوظيفي وطرق تقييمها علميا ، ومن ثم أجرت الورقة دراسة تطبيقية على بعض شركات الخدمات اللوجستية في الرياض مستخدمة أداة الاستبيان ،وخلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها :أن هناك علاقة بين الحوافز وتحسين أداء العاملين .أوضحت نتائج الدراسة أن هناك أيضا حزمة تطبيق للحوافز المعنوية و المادية بغرض تحسين أداء العاملين ورضاهم د. محمد النور آدم أحمد، د. الطيب حسن تجاني & د. محمد بشر الكاتب. (

2024). تأثير سياسات

التحفيز في أداء العاملين في الشركات: دراسة حالة شركة الاتصالات في تشاد (في الفترة من 2018-

2022م). المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية 5-04

(AJASHSS),

تعتبر الحوافز من المواضيع الهامة التي تلقى اهتمام كبير من المختصين في مجال إدارة الأعمال والمال بغض النظر عن تبعيتها لأي قطاع اقتصادي حيث انها تعتبر جزء من التكاليف الثابتة وفي بعض

المنظمات تصل التعويضات والحوافز الى اكثر من 75% من اجمالي الإيرادات . ولما للحوافز من آثار مباشرة على الموظفين من حيث مستويات الأداء والإنتاجية وعلى دخل الموظف ومستوى معيشته ورضاه الوظيفي.

وكذلك لما للحوافز من اثار على الدولة والمنظمات التي تسعى باستمرار الى تحقيق أعلى إنتاجية وارباح وتحقيق الولاء والالتزام التنظيمي وتقليل معدل دوران الموظفين والتغيب عن العمل وتقليل الأخطاء وضغوط العمل .

بالمقابل اذا لم تكن الحوافز المالية كافية او عادله فقد ينخفض مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي ينخفض أداء

الموظف وانتاجيته

فبالتالي هي أداة مهمة لتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظف كما عرفت الحوافز بأنها : الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية

للفرد وأيضاً وصف(Thomason) التحفيز بقوله هو توافر المنافع والحوافز الكافية لجذب الفرد التي

تدفعه لبذل الجهد للحصول على تلك المنافع , ولو نظرنا للحوافز من حيث الاعتقاد والادراك ,وبين

الإرادة التي تتمثل في الحاجات والرغبات , وبين القدرة وتحريك السلوك فإنه إذا ادرك الافراد في المنظمة ان في بيئة العمل حولهم عوامل يستطيعون الحصول عليها لاشباع حاجاتهم وبين القدرة على تحريك السلوك أدى الى انتهاض قدرتهم وسلوكهم نحو هذه العوامل التي تعرف بالحوافز

(. أثر 2019 جماعة, ع. ا. أ., عبد الله أمين, الحويطي, محمد أحمد, مقلد & نجلاء إبراهيم) .
الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي

Researches, 9(1), 145-451

وتظهر الأهمية القصوى للمورد البشري من خلال تنوع الاختصاصات التي أسندت

لادارته فهو احد المؤشرات القوية في المنظمة والذي يعطي ميزة تنافسية لها لذا يجب الحفاظ عليه والسعي لتطويره ورضاه من اجل الرقي به نحو الأفضل ونحو الأفضل ونحو تحقيق الأهداف الموضوعه وكما ان مستوى رضا العامل يكون نقطة ظهور حوافز جديدة ,وتزداد أهمية الرضا الوظيفي كون سلوك الفرد الوحدة الاولى التي يتكون منه ويقوم عليها سلوك المنظمة

(تايبي, خولة, جودي, & حمزة/مؤطر). 2023).

. مشكلة الدراسة

تمثل مشكلة البحث في معرفة كيف تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على رضا العاملين في المؤسسة، وما هي الفجوات الموجودة في النظام الحالي للحوافز التي تؤثر سلباً على رضا

العاملين .

مشكلة الدراسة

. مشكلة الدراسة

تمثل مشكلة البحث في معرفة كيف تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على رضا العاملين في المؤسسة، وما هي الفجوات الموجودة في النظام الحالي للحوافز التي تؤثر سلباً على رضا العاملين .

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تواجه المنظمات العديد من التحديات تطبيق برامج الحوافز للموظفين ومنها قد يكون تأثير الحوافز المادية المحدود مقتصر على الافراد الذين يحتاجون بشدة الى المال وقد يكون للعوامل الأخرى مثل الاحترام والتقدير تحفيز أكثر

<https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46530>)

(أسامة النجار، 2016)

الكتاب أو المصدر : الإدارة العامة

الجزء والصفحة : ص 129

عدم وضوح الرؤية والمصداقية: قد يواجه العاملون داخل المنظمة صعوبة في فهم نظام الحوافز المعتمد

وعدم وضوح الرؤية بشأنه، مما يؤثر على مشاركتهم وتفاعلهم معه. كما قد يؤدي غياب المصداقية وعدم العدل في توزيع الحوافز إلى تقليل تأثيرها وتحقيق النتائج المرجوة مؤلف : (أسامة النجار

2016) الجزء والصفحة : ص

1.)<https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46590>]]1[[

• قد تركز المؤسسة على نوع واحد من الحوافز دون النظر إلى الاحتياجات : عدم تنوع الحوافز المتنوعة للعاملين

• قد لا يكون هناك تواصل فعال بين الإدارة والعاملين حول نظام الحوافز : عدم التواصل الفعال

• قد لا يتم تقييم فعالية نظام الحوافز بشكل منتظم : عدم تقييم الحوافز بانتظام

الشناوي، محمد) 2018). "الحوافز وتأثيرها على أداء الموظفين." دار الفكر العربي 1.

القاسم، علي) 2019). "دور الحوافز في تحسين أداء العاملين." مجلة العلوم الإدارية، المجلد 15، 2.

العدد 3

3 (Author, Year). "Title of the Book or Article." Publisher or Journal Name.

4 (Author, Year). "Title of the Book or Article." Publisher or Journal Name.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف القدرات الداخلية: قد يواجه المشرفون والعاملون داخل المنظمة صعوبة في إرساء نظام 3. فعال للحوافز وتنفيذه بشكل صحيح، نظرًا لعدم توافر القدرات والمهارات اللازمة

[[1]](<https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46590>).

قلة الميزانية: قد تواجه المنظمات صعوبة في توفير الميزانية الكافية لتنفيذ برامج الحوافز 4.

بشكل جيد، مما يؤثر على فعالية تطبيقه)أسامة النجار، 2016)

[[1]](<https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46590>)

تقديم نفس الحوافز لجميع العاملين دون مراعاة الفروق :عدم تخصيص الحوافز بشكل فردي 5.

الفردية

واحتياجات كل موظفتأخير صرف الحوافز المادية أو المعنوية مما يقلل من تأثيرها الإيجابي على :تأخير في تقديم الحوافز

6.

العاملين

7. •قلة الحوافز المعنوية :التركيز على الحوافز المادية وإهمال الحوافز المعنوية مثل التقدير

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

7. ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي كيف تؤثر الحوافز المادية على رضا العاملين؟

1.3. أهمية الدراسة

تحسين الأداء الوظيفي: فهم العلاقة بين الحوافز ورضا العاملين يمكن أن يساعد في تحسين الأداء الوظيفي.

زيادة الإنتاجية: رضا العاملين يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة. تقليل معدل دوران العمل: رضا العاملين يقلل من احتمال تركهم للعمل، مما يوفر تكاليف التوظيف والتدريب.

1.3.1. على المستوى النظري:

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1.4. أسئلة الدراسة

ما هي العوامل التي تؤثر على رضا العاملين واداءهم؟

أسئلة الفرعية :

- ما هي الحوافز المادية التي تقدمها المنظمة (مثلاً، مكافآت، زيادات الرواتب، عمولات)؟
- ما هي الحوافز غير المادية المعنوية التي تقدمها المنظمة (مثلاً، إجازات مدفوعة، تدريب وتطوير، تكريم الموظفين)؟
- كيف تقيم تأثير كل نوع من أنواع الحوافز على رضا العاملين؟

1.5. أهداف الدراسة

- تحديد أنواع الحوافز المادية والمعنوية
- وصف وتحديد أنواع الحوافز المادية (مثل المكافآت المالية، الرواتب، العمولات) والحوافز المعنوية (مثل التقدير، التدريب، الترقية) المقدمة في المنظمة
- تقييم تأثير الحوافز على رضا العاملين
- دراسة مدى تأثير الحوافز المادية والمعنوية على مستويات رضا العاملين في المنظمة
- تحليل الفروق بين تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي
- تحديد الحوافز الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي
- تحديد الحوافز التي يراها العاملون أكثر تأثيراً على رضاهم الوظيفي
- تقييم مدى تفضيل العاملين للحوافز المادية مقارنةً بالحوافز المعنوية
- دراسة تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي
- تحليل العلاقة بين رضا العاملين عن الحوافز وأدائهم الوظيفي
- دراسة كيفية تأثير الحوافز على تحسين الإنتاجية والأداء العام للموظفين
- استكشاف التأثيرات طويلة الأمد للحوافز

- دراسة تأثير الحوافز على المدى الطويل على رضا العاملين وولائهم للمنظمة تقييم كيفية تأثير الحوافز على قرارات العاملين بالبقاء في المنظمة أو البحث عن

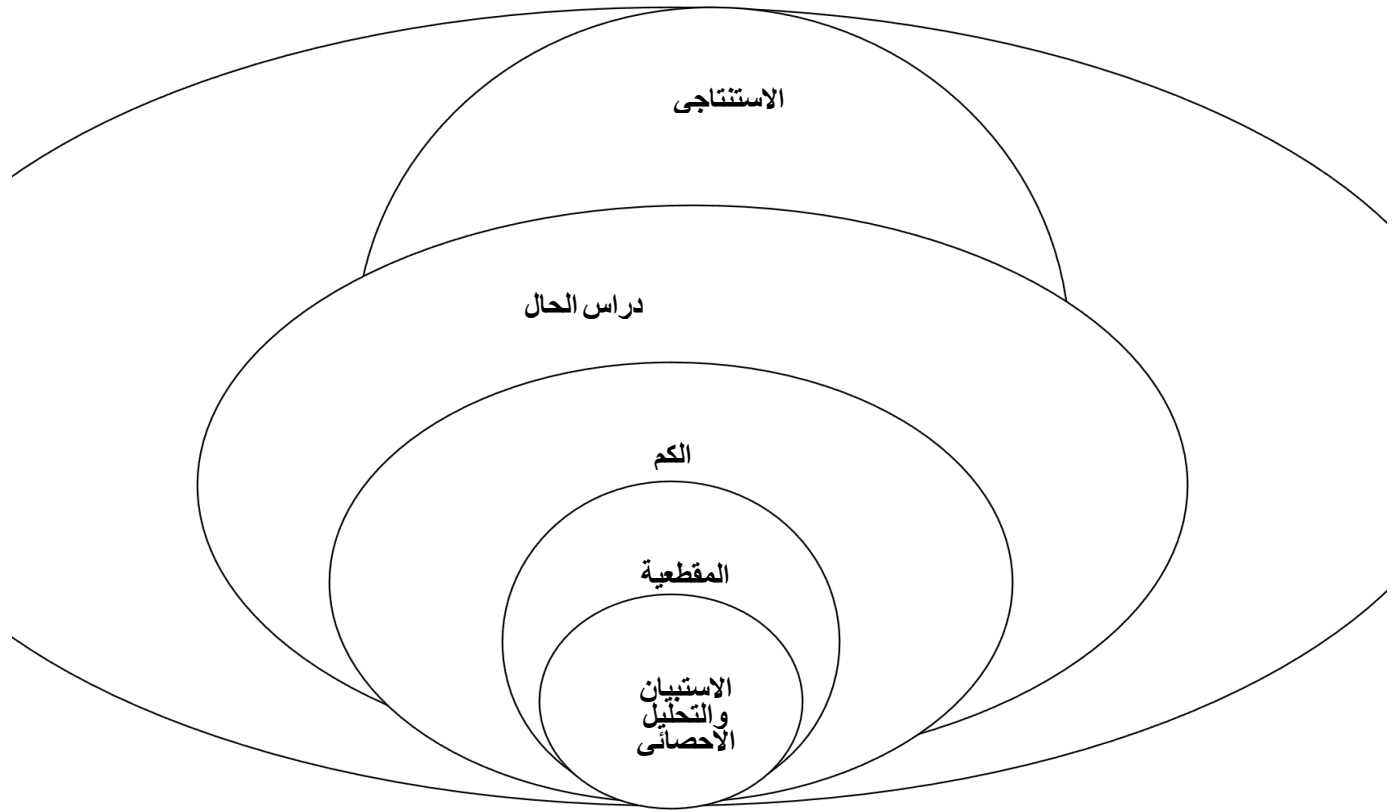
4.9. فرضيات الدراسة

توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المادية ومستوى رضا العاملين في المنظمة.
أثر الحوافز المعنوية على رضا العاملين أكبر من تأثير الحوافز المادية
العاملون يفضلون الحوافز المادية على الحوافز المعنوية

1.7. نموذج الدراسة

1.8. الدراسة الميدانية

1.9. مخطط المشروع



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة التي تناولت اثر الحوافز المادية على رضا العاملين من الموضوعات المهمة والبارزة في مجال إدارة الموارد البشرية حيث ان الحوافز المادية تلعب دورا حيويا في تحفيز الموظفين ورفع مستوى رضاهم وبالتالي زيادة الإنتاجية تم اجراء العديد من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة وفيما يلي ملخص لبعض الدراسات . دراسة (smith et al.2018) هدفت هذا الدراسة الى التعرف على اثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة j&t للخدمات اللوجستية تم اجراء دراسة استقصائية على عينة من 30 موظف أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية ورضا الموظفين. سوف يتم عرض الدراسات السابقة التي تم اعدادها لموضوع الدراسة حيث تعتبر الموارد البشرية ممثلة في العاملين من مختلف الفئات والتخصصات والمستويات هي الفئة الداعمة الحقيقة التي تستند اليها المنظمة بشكل جوهري لتحقيق أهدافها فهم مصدر التفكير والتطوير وهم القادرون على تشغيل وتوظيف باقي الموارد المتاحة للمنظمة لذلك نجد الإدارة الحديثة تولي اهتماما كبيرا ورنسيا لدور العلاقة بين المورد البشري ومدى رضاه وبين الإنتاجية من خلال البحث عن العوامل

2.2. المتغير المستقل

المؤثرة في إنتاجية وكفاءة ورضا الموظفين إيجابا وسلبا (يوسف ،محمد 2010) من اجل لك لقي موضوع رضا الموظف عن عمله استحياسانا من الباحثين والمديرين فوجد الموظف الغير راضي سيؤثر سلبا على كفاءة العمل وعلى تحقيق اهداف المنظمة .وتأتي

الحوافز المادية المقدمة للعامل على راس القائمة ., (عبد الله أمين, الحويطي, محمد أحمد, مقلد & نجلاء إبراهيم. (2019).

حيث ان الحوافز المالية مثل المكافآت المالية ،او اجر الوقت الإضافي ،العلاوات الدورية ،العلاوات الاستثنائية

البدلات، بطاقات السفر عضويات النوادي الرياضية والتأمين الطبي تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظف

2.3. المتغير التابع الحوافز المادية اوامعنوية

تعتبر الحوافز في مجال العمل من الأمور الهامة للتأثير على سلوك الموظف ومدى رضاه الوظيفي

بما يتناسب مع تحقيق اهداف المرسومة للمنظمة حيث اثبتت الدراسات التحليلية ان الفرد لا يمكن ان يؤدي مايكلف به

بكفاءة عالية وبدون تغيب بدون وجود حوافز مرضية تدفعه لذلك

2-1تعريف الحوافز: تعرف الحوافز في معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية على انها الأسباب الحقيقية

للسلوك الإنساني التي توجه سلوك الناس وتحدد اتجاهاتهم وتختلف الحوافز شدة او ضعفا شمولاً وحصر باختلاف

السن والجنس والتربية والمزاج والمكانه الاجتماعية (احمد زكي بدوي1981)

ويقصد بكلمة حافز في علم النفس الباعث او المبه للسلوك أي ان كل منبه او منعكس خارجي له تأثير على سلوك يعد حافزاً

فلكل فرد حاجات كامنه تحركها مؤثرات خارجية هي الحوافز فتجعله في حاجة تاهب وتشعره بعد التوازن

فتحرك دوافعه ليسلك سلوك من اجل اشباع الحاجة . وتعرف الحوافز على انها مجموعه العوامل التي تهيئها الإدارة للعاملين

لتحريك قدراتهم الإنسانية بما يزيد من كفاءة أدائهم لاعمالهم على نحو الأكبر والأفضل بالشكل الذي يحقق حاجاتهم واهدافهم

2-2أنواع المكافآت المادية

المكافآت هي مبالغ مالية: في شكل نقدي أو عيني تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة أو المهارة، أو كحافز على زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق

نتائج أحسن ونـ، هي تختلف عن التعويضات الأخرى في كونها ليست مرتبطة مباشرة بشروط أو انما هي مرتبطة بصفة مباشرة بشروط خاصة بنوعية و كيفية ظروف أو متطلبات العمل

- 1العمل و نتائجه من الناحية الكمية و النوعية (حمد سليمان: 19949

الأجر على أساس الإنتاج: يرتبط أجر العامل طبقا لهذه الطريقة بكمية الإنتاج التي يتمها في فترة زمنية معينة حيث يكون هناك أجر معين لوحدة أو القطعة المنتجة، ويصبح أجر العامل عن الساعة أو اليوم هو عدد القطع التي ينتجها في هذه الساعة أو اليوم مضروبا في الأجر المحدد للقطعة

والفكرة في هذه الطريقة أن يحفز العامل على زيادة إنتاجه حتى يحقق دخلا إضافيا و في نفس الوقت تستفيد الإدارة بزيادة الإنتاج مع عدم زيادة كبيرة في التكاليف كما يطبق هذا النوع في الأعمال النمطية المتماثلة الوحدات العمال التي يسهل قياس إنتاجها كميًا، و تحقق هذه الطريقة بعض المزايا و هي تحفيز العاملين على زيادة الإنتاج كما أنها تفرق بين العاملين على أساس الجهود الذي يبذلون

2-2-نظرية الحوافز:

النظرية الكلاسيكية: تنبع هذه النظرية أساسا من التطور الطبيعي لمبادئ الإدارة العامة التي نادى بها فريدريك تايلور الذي يعتبر مؤسس هذه النظرية وترتكز على ان النقود هي خير دافع للعمل في المنظمات. وقد بنى فريدريك نظريته على فرضيتين

10.3. ماهية الرضا الوظيفي : تتمكن الإدارة من تحسين خدماتها و انتاجيتها من خلال تحديد رؤيتها وأهدافها وتحديد الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف أهمها المورد البشري لذلك يتعين على الإدارة تعيين كفاءات تمكنه من تحقيق الأهداف المنظمة وأهدافه على حد سواء ولتحقق ذلك الإدارة عليها ان تتأكد ان كل موظف يعمل مايرضيه والمناسب له فلا بد لها من رفع المستوى الرضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي :
تعريف الرضا : هو عكس السخط، وارتضاه يعني رآه له أهلا ورضى عنه، أحبه وأقبل عليه. وجاءت كلمة الرضا من الفعل رضا عن الشيء أي اختاره وقنع به كما ان الرضا يدل على السرور ويعني كذلك التعويض أو التحسن أو الإشباع لرغبة أو حاجة، كما يشير إلى 4الحاجة أو الكيفية التي تشبع الكائن، فهو مصدر وسيلة لتحقيق الرغبة
الرضا الوظيفي هو مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله حيث يؤدي الرضا الى شعور الفرد بالسعادة ويؤدي عدم الرضا الى نقصان الرغبة في العمل (رضا محمد عبده، شاهين، صبري إبراهيم منصور، كمال الدين & منى محمد مدحت. (2021).

4.10. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يتأثر الرضا الوظيفي طرديا بجملة من الحوافز المادية على غرار: الاجر، ادلكافات، ادلشاركة في الارباح، الترقية. بينما يتأثر طرديا بالحوافز المعنوية

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يتأثر الرضا الوظيفي طرديا بجملة من الحوافز المادية على غرار: الاجر، ادلكافات، ادلشاركة فيي الارباح، الترقية. بينما يتأثر طرديا باحلوافز المعنوية

2.5. الخاتمة

في ختام هذا البحث، يمكننا القول بأن الحوافز المادية والمعنوية تُعد من أبرز الأدوات التي تُسهم في تحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة بأكملها. فالحوافز المادية توفر الشعور بالأمان المالي وتعزز من قدرة الموظف على تلبية احتياجاته الأساسية، بينما تلعب الحوافز المعنوية دوراً محورياً في تلبية احتياجاته النفسية والاجتماعية، مثل التقدير والاحترام والانتماء.

وقد تبين من خلال الدراسة أن التوازن بين هذين النوعين من الحوافز يُعد عاملاً حاسماً في خلق بيئة عمل مُحفزة، مما يزيد من الإنتاجية والولاء المؤسسي. لذلك، من المهم أن تتبنى المؤسسات سياسات مرنة ومبتكرة في تصميم أنظمة الحوافز بما يتماشى مع احتياجات موظفيها وأهدافها الاستراتيجية.

نأمل أن يُسهم هذا البحث في تعزيز الفهم العميق لدور الحوافز في تحسين بيئة العمل، وأن يكون نقطة انطلاق لتطوير ممارسات إدارية فعالة تستجيب لتحديات العصر ومتطلبات التنافسية.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

9.6. منهجية الدراسة:

فلسفة البحث: الوضعية .

منهج البحث: الاستنتاجي .

استراتيجية البحث: دراسة الحالة .

نوع البحث: الكمي .

الأفق الزمني: المقطعية .

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي

3.1. المقدمة

تعتبر الحوافز المادية والمعنوية من العناصر المهمة التي تؤثر بشكل مباشر على سلوك العاملين وعلى مدى رضاهم

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية واثرها على دوافع العاملين ونتاجيتهم

يتناول هذا الفصل وصفا مفصلا للاجراءات التي اتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة ووصف مجتمع الدراسة وتحديد عينة الدراسة واعداد اداء الدراسة (الاستبيان) والتأكد من صدقها وثباتها وبيان اجراءات الدراسة والاساليب الاحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج وفيما يلي وصف بهذه الاجراءات

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

الحوافز المادية : هي تلك الحوافز التي تشجع حاجات الفرد المادية وتحفزه على الانتاجية وتنمية وتطوير اداءه حيث تهدف الحوافز المادية الى رفع الكفاءة وتحسين الاداء ويكون ذو طابع مالي نقدي ويتمثل فيما يحصل عليه الفرد من مزايا وحقوق كالرواتب والاجور والعلاوات وتعويضات والمعاشات التقاعدية والمشاركة في الارباح

(Mondy&Noe2005)

الاجر اليومي : يوجد لهذه الطريقة عيب يتمثل في انها لا تعطي الفرصة للموظفين لبذل جهد اعى شعورهم وادراكهم بانهم يتساوون من حيث النتيجة والاجر مع غيرهم من الموظفين غير الاكفاء

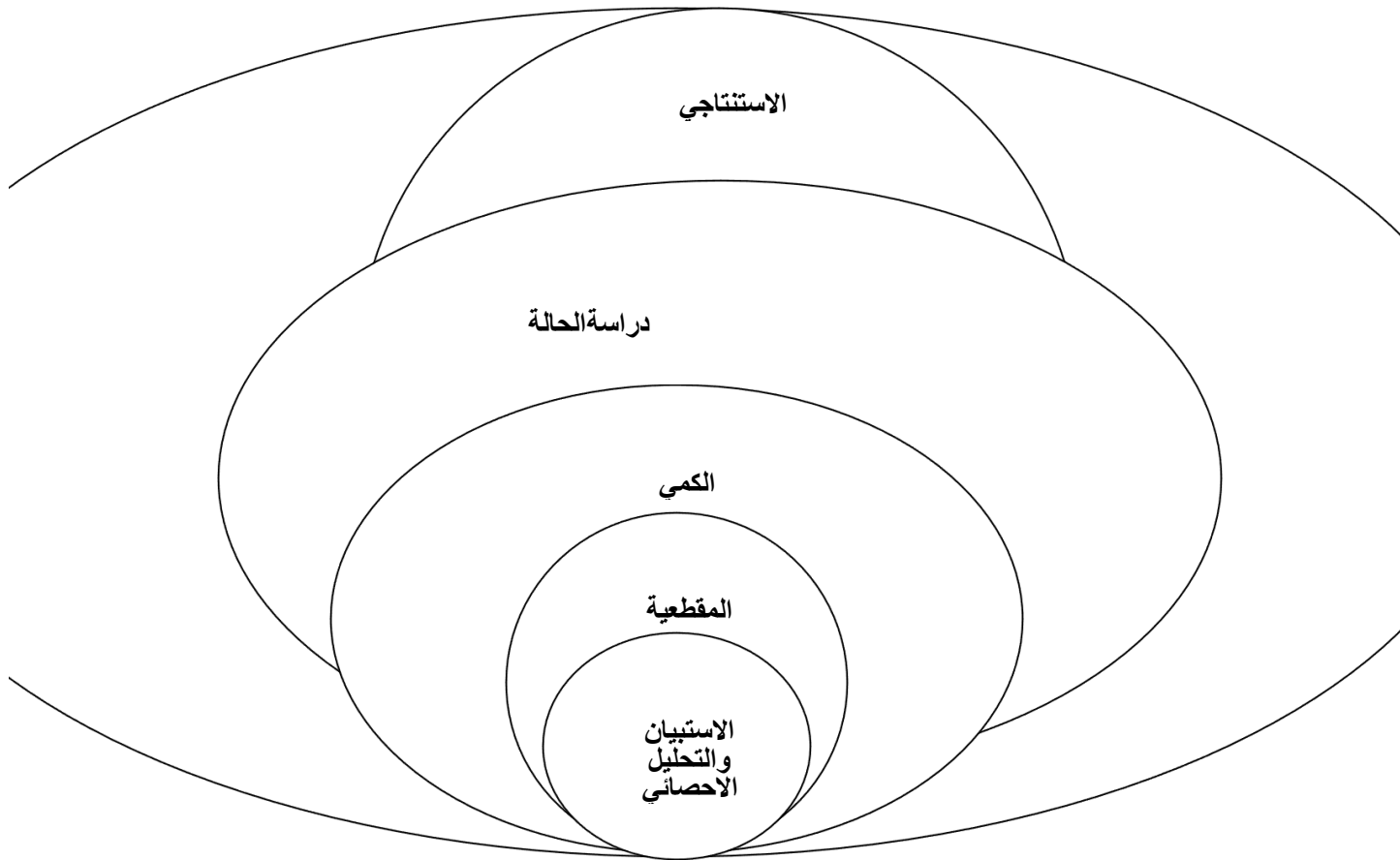
العمولات: وهي تتمثل في الحصول العامل على نسبة من الربح عن مجمل مبيعاته ويجب ان تكون هذه ال النسبة متفق عليه مسبقا في عقد العمل وغالبا ما تكون هناك نسبة مبيعات محددة يحب ان يحققها ليستحق اجره

الحوافز المعنوية : يقصد بالحوافز المعنوية التي لا تعتمد على المال في اثارة العاملين على العمل بل تعتمد على وسائل معنوية اساسها الاحترام للعنصر البشري الذي هو كائن حي له احساس ومشاعر وتطلعات اجتماعية يسعى لتحقيقها من خلال عمله في المؤسسة

المشاركة في اتخاذ القرارات : ويعني ذلك اشراك امظفين عند اتخاذ القرار التي له علاقه بهم

الترقية : حيث تعتبر خافز معنوي الى جانب كونها حافز مادي حيث يكون زيادة في الاجر وزيادة في المهام وااثبات الذات

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)



3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث : هو مجموعه الافراد او العناصر التي تهم الباحث في موضوع دراسته ويجب ان يتكون مجتمع البحث من:

العاملين: يمكن ان تشمل جميع العاملين في الشركة التي يتم فيها البحث

المديرون: الذين يمكن ان يقدموروي حول كيفية تأثير الحوافز المادية على اداء العاملين

الممارسون في الموارد البشرية

استخدمت الباحثة المعاينة العشوائية البسيطة، تم استخدام عينة عشوائية مؤلفة من 5% من مجتمع البحث أي 100 موظف وتم توزيع الاستبيانات عليهم بشكل مباشر، وبلغ عدد الردود 96 استبيان، وبلغ عدد الاستبيانات غير الصحيحة 5 ما بين استبيانات غير مكتملة، واستبيانات تم الإجابة عليها بنفس الدرجة على كافة أسئلتها، ليصبح العدد النهائي للاستبيانات الصحيحة 91 استبيان، تم إدخالها الحاسب وتحليلها. وقد بينت النتائج الإحصائية أن 51% من العينة تتراوح أعمارهم بين 51 إلى 59 سنة، وأن الأغلبية من حملة المؤهلات المتوسطة، حيث بلغت نسبتهم 35% من العينة، يليها الجامعيين حيث بلغت 25% من العينة أما المستوى الوظيفي فوجد أن الغالبية من موظفي نجلاء &، التحصيل، كما وجد أن 75% من العينة لديهم خدمة أكثر من 20 سنة جماعة، ع. ا. ا. عبد الله أمين، الحويطي، محمد أحمد، مقلد *Journal of Environmental Studies and Researches*, 9(1), 145-154.. إبراهيم. (2019). أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي

عينة البحث:

التي تنص على أن حجم (Roscoe ب-عينة الدراسة حجم العينة تم تحديد حجم العينة بالاستناد: لنظرية روسكو (1975). إدارة Theorem وأقل من (500) فإنه مناسب لجميع الدراسات ، وكذلك نظرية التربة المركزية (30) (العينة عندما يكون أكثر من وبناءا عليه فقد تم تحديد حجم أما عينة الدراسة فقد اقتصررت على 125 موظف ضمن عينة قصدية. وتم رفض Limit Central استمارتين

في تحليل البيانات الأولية التي جمعت في مرحلة spss الساليب الإحصائية الم تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المتوسط الحسابي - :سابقة، ولغايات تحليل البيانات لمعرفة عالقة بين استخدم الإحصاء الوصفي وذلك من خلال الساليب التالية لمعرفة العالقة بين كل أنظمة (person) والانحراف أنظمة الحوافز و الالتزام التنظيمي للموظفين اختبار معامل ارتباط بيرسون لمعرفة أثر أنظمة الحوافز (Régression Multiple) اختبار النحدار ا النحدار المتعدد -الحوافز و الالتزام التنظيمي للموظفين لمعرفةكل نظام من أنظمة الحوافز مع (ANOVA Way One)تحليل التباين -للخصائص . على الالتزام التنظيمي للموظفين الالتزام التنظيمي وفقا

تحل يل العوامل الديموغرافية أفراد العينة لقد قامن بتحليل 123 استتب يان فقط من مجموع عينة 3-3-1- عرض النتائج وتحليلها 3 الدراسة (125) فرد، إذ استبعدت 02 من است بيانات لعدم صالحيتها . ظهرُ وي الجداول تحليل العوامل الديموغرافية أفراد عينة الدراسة بحسب الجنس والعمر والمؤهل العلمي وعدد سنوات العمل مع عمال مديري

5.3. طريقة جمع البيانات

تصميم البحث وجمع البيانات

الأسلوب:

- تصميم استبيانات تحتوي على أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس مستوى رضا العاملين ونوعية الحوافز : **المسح والاستبيانات** المقدمة.
- مقابلات شخصية مع الموظفين لفهم آرائهم بعمق : **المقابلات**.
- دراسة تقارير الأداء والملاحظات الإدارية السابقة : **تحليل الوثائق**.

المصادر:

- **Creswell, J.W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.**

2. التحليل الوصفي

الأسلوب:

- استخدام المتوسطات والانحراف المعياري لفهم الاتجاهات العامة في رضا العاملين وأثر الحوافز : **الإحصاء الوصفي**.
- تقديم النتائج بصرياً لتسهيل تفسيرها : **الجدول والرسوم البيانية**.

الأدوات:

- Excel أو SPSS برامج مثل

المصادر:

- **Field, A. (2018). Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics.**

3. التحليل المقارن

الأسلوب:

- مقارنة مستويات الرضا بين العاملين الذين يحصلون على حوافز مادية مقابل معنوية.
- لفحص الفروق بين المجموعات ANOVA أو T-Test استخدام اختبارات

المصادر:

- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2019). Using Multivariate Statistics.

4. تحليل الانحدار

الأسلوب:

- استخدام تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحديد العلاقة بين الحوافز المادية/المعنوية ومستوى رضا العاملين.
- النموذج الخطي: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ يمثلان X_1 و X_2 هو رضا العاملين و Y ، حيث ϵ الحوافز المادية والمعنوية.

المصادر:

- Gujarati, D.N., & Porter, D.C. (2021). Basic Econometrics.

5. التحليل النوعي

الأسلوب:

- استخدام تحليل المحتوى لفهم الردود النصية في الاستبيانات والمقابلات.
- تصنيف المواضيع المتكررة المتعلقة برضا العاملين وتأثير الحوافز.

المصادر:

- Miles, M.B., Huberman, A.M., & Saldaña, J. (2019). Qualitative Data Analysis.

6. النمذجة الإحصائية المتقدمة

الأسلوب:

- لدراسة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين الحوافز والرضا: النمذجة الهيكلية (SEM).
- لتصنيف الموظفين بناءً على استجاباتهم للحوافز: تحليل العنقود (Cluster Analysis).

المصادر:

- Byrne, B.M. (2016). Structural Equation Modeling with AMOS.

7. عرض وتفسير ال

أدوات جمع البيانات

*البيانات الثانوية:

تم جمع البيانات الثانوية من الأبحاث والدراسات السابقة والمنشورة في مجلات علمية بالإضافة إلى بعض المكتبات العلمية: مثل المكتبة المركزية بجامعة المنوفية، المكتبة المركزية بجامعة مدينة السادات وغيرها.

*البيانات الأولية:

تم جمعها باستخدام استبيان تم تعديله خصيصاً لقياس الحوافز المادية والمعنوية ورضا العاملين بناء على الاستبيان المصمم من بعض الباحثين في هذا المجال، حيث أجرى عليه كافة اختبارات الصدق والصلاحية اللازمة للتأكد من سلامته.

- أ-الجر :ويعد من أهم الحوافز المادية وكلما كان كبيراً كان له دور كبير في إشباع أكبر قدر من الحاجات مما يعطي رضاء وظيفي أكبر .
- ب-المكافآت :التي يتقاضاها بعض العاملين لقاء أعمال غير عادية يقومون بها .ج-مكافآت العمل الإضافي :بعض الأعمال فيها أوقات العمل أكثر من الساعات المعتادة مما يستدعي إعطاء حافز مادي للعمل الإضافي د-المشاركة في الأرباح :حيث تقوم بعض الإدارات بإعطاء عاملها أسهمها في شركائها لتحفيز العاملين ت-الترقية :حيث لها دور كبير في حفز العاملين وتعد حافزاً مادياً لأنها غالباً ما تتضمن زيادة الأجر كما يمكن أن تكون حافز معنوي إذ يترتب عليها وظيفة ذات مستويات أكبر ث-التأمين الصحي : يعتبر من الحوافز التي تقدمها بعض المؤسسات لمعاملها وأسرها ويعتبر تخفيف الأعباء المالية ،العلاوات الدورية والاستثنائية :وهي من الحوافز المادية الجيدة التي تحفز العاملين أداء أفضل .السكن والمواصلات: حيث يعتبر في نظر العاملين حافزاً جيداً لما فيه من تخفيف لبعث النفقات .
- ربط الأجر بالنتاج : و ذلك لإيجاد عالقة طردية بين كل من الأجر والنتاج فكلما زاد الإنتاج زاد دخل العامل ،الضمان الاجتماعي : وهو ضمان المستقبل بعد بلوغ سن التقاعد أو للظروف الصحية التي قد توقفه عن العمل وفي الح

3.6. أنواع البيانات

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

بعد التحليل الإحصائي أداة حيوية لفهم العلاقة بين الحوافز المادية ورضا العاملين، حيث يُمكن من استخراج النتائج بدقة ومنهجية علمية تُساعد في تفسير البيانات بشكل واضح واتخاذ قرارات مدروسة. يعتمد هذا التحليل على عدة خصائص ومبادئ أساسية لضمان موثوقية وصحة النتائج.

1. أهمية التحليل الإحصائي في الدراسة

- يساعد التحليل الإحصائي في توصيف العلاقة بين الحوافز المادية ورضا العاملين بلغة رقمية: **التوصيف الكمي**.
- يُمكن من التحقق من الفرضيات المطروحة باستخدام أدوات إحصائية دقيقة: **الاستدلال العلمي**.
- يسمح باكتشاف الأنماط والفروق بين المجموعات المختلفة ضمن الدراسة: **الدقة والشمولية**.

الخصائص الأساسية للتحليل الإحصائي في الدراسة (أ) الموضوعية

التحليل الإحصائي يعتمد على البيانات المجردة بعيداً عن التحيز الشخصي، مما يضمن دقة وموثوقية النتائج.

(ب) الدقة

- يتم التعبير عن النتائج من خلال قيم إحصائية مثل المتوسط، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، مما يجعل التفسير أكثر دقة.
- تعتمد الدقة على استخدام أدوات مناسبة لجمع البيانات وتحليلها.

القابلية للتعميم (ج)

التحليل الإحصائي يُمكن الباحث من تعميم النتائج المستخلصة من العينة على المجتمع الأكبر، بشرط تمثيل العينة بدقة.

(د) التكرار والقياس

- يمكن إعادة التحليل أو القياس بنفس الطريقة للتحقق من صحة النتائج.
- يعتمد على أدوات وأساليب موثوقة قابلة للتكرار.

3. الخطوات الإحصائية في تحليل نتائج الدراسة

(أ) تحليل البيانات الوصفية

- وصف البيانات الأساسية مثل متوسط أعمار العاملين، ونسبة توزيع الحوافز المادية.
- تمثيل البيانات باستخدام الجداول والرسوم البيانية.

(ب) تحليل البيانات الاستنتاجية

- لفحص تأثير الحوافز ANOVA أو اختبار T باستخدام أدوات مثل اختبارات: **اختبار الفرضيات**.
- لاكتشاف قوة العلاقة بين الحوافز المادية ودرجة رضا العاملين: **تحليل الانحدار**.

(ج) تقييم الفروقات

- مقارنة الرضا بين مجموعات العاملين بناءً على قيمة ونوعية الحوافز الممنوحة.

4. الأدوات المستخدمة في التحليل الإحصائي

- لتحليل البيانات Excel ، أو R ، SPSS مثل: البرامج الإحصائية
- تشمل المتوسط، التباين، معامل الارتباط، واختبارات الدلالة: المقاييس الإحصائية

5. أهمية النتائج المستخلصة

- تُمكن من تقديم توصيات مستندة إلى البيانات حول سياسات الحوافز
- تساعد المؤسسات على تحسين رضا العاملين من خلال اعتماد استراتيجيات أكثر فاعلية للحوافز
- تساهم في تطوير بيئة عمل تدعم الإنتاجية والاستدامة

بهذا التحليل الإحصائي، يمكن للدراسة تقديم أدلة علمية تساهم في تحسين سياسات الحوافز المادية وتعزيز مستوى رضا العاملين.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

المتغيرات	البدايل	العدد
الجنس	ذكر	15
	انثى	15
العمر	أقل من 25 سنة	
	25 سنة الى 30 سنة	
	35 سنة الى 40 سنة	
	45 سنة الى 50 سنة	
المؤهل العلمي	ثانوية	
	دبلوم	

	بكالوريوس	
	دراسات عليا	
	أقل من خمس سنوات	سنوات الخبرة
	5 سنوات	
	10 سنوات	
	15 سنة فأكثر	
	اداره عليا	الدرجة العلمية
	اداره وسطى	
	اداره دنيا	

خصائص عينة الدراسة

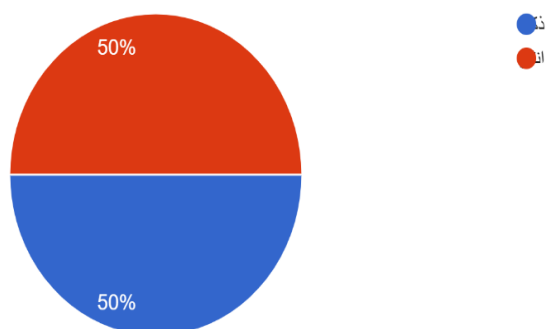
الجنس يشمل (ذكر_انثى)

الفئة العمرية تشمل (أقل من 25، من 30 ال 35، 35 الى 40، من 40 الى 45 سنة، من 45 الى 50*)

عدد سنوات الخبرة تشمل (أقل من خمس سنوات ، 5 سنوات، 10، 15 سنة)

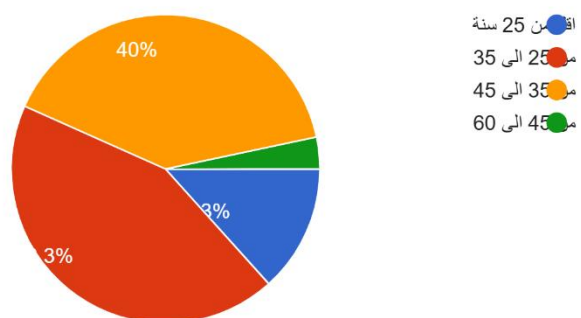
المؤهل التعليمي يشمل (ثانوي، دبلوم، بكالوريوس ،دراسات عليا)

البيان
30 رد

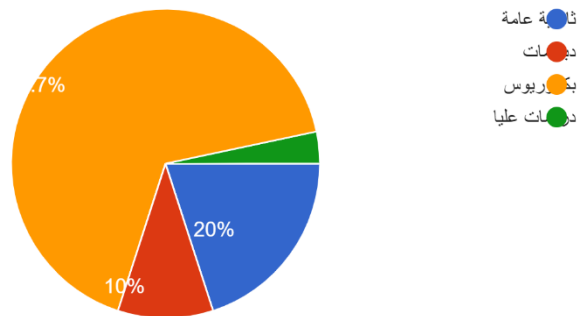


بالنسبة لتوزيع حسب

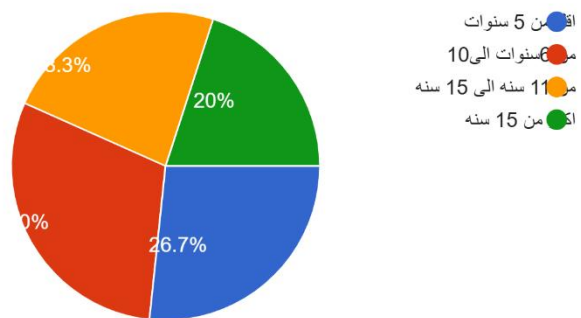
العمر
30 رد

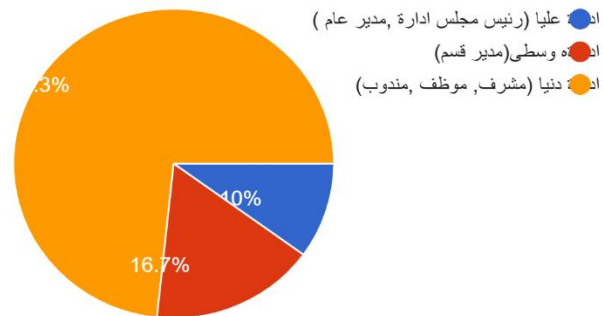


المؤه
30 رد



سنواد
30 رد





4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

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

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

نجلاء & جماعة, ع. ا. أ., عبد الله أمين, الحويطي, محمد أحمد, مقلد إبراهيم. (2019). أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي. *Journal of Environmental Studies and Researches*, 9(1), 145-154.

رحماني أحمد. قياس اثر & جبوري محمد, بوصلاح عبد اللطيف محمد
الحوافز المادية و المعنوية على الالتزام التنظيمي للموظفين دراسة ميدانية
لمديرية الضرائب بسعيدة Measure the impact of material and
moral incentives on the organizational commitment of
employees Field study of the tax directorate in Saida.

الملاحق

استبيان

تحية طيبة ،،

يشرفني ان أضع بين ايديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بهدف اتمام البكالوريوس بعنوان
(اثر الحوافز المالية على مستوى رضا العاملين في شركة جي اند تي اللوجستية في الرياض والذي نسعى
من خلاله الى التعرف على ارائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الاستبيان والتي توضح مدلولاتها
الحوافز المادية واثرها والحوافز المعنوية التي لا تقل اهمية عن الحوافز المادية بالنسبة لكثير من العاملين
من اجل ذلك نرجو من سيادتكم التفضل بالاجابة على الاسئلة التي تتضمنها الاستمارة ليتسنى لنا اتمام هذا
البحث مع العلم ان اجابتكم ستحظى على السرية التامة .
ولكم منا اسمى عبارات التقدير والاحترام..

اولا :البيانات الشخصية

يرجى التكرم بوضع إشارة في المكان المناسب :

انثى ()

الجنس : ذكر ()

سنوات الخبرة :

العمر:

اقل من 5 سنوات
من 6سنوات الى 10

اقل من 25 ()

11 سنه الى 15 سنه
اكتر من 15 سنه

من 25 الى 35

من 35 الى 45

45 الى 60

الدرجة الوظيفية :

ادارة عليا (رئيس مجلس ادارة..
ادارة وسطى(مدير قسم)
ادارة دنيا (مشرف,موظف, مندوب)

المؤهل العلمي :

ثانوية عامة ()
دبلومات ()

بكالوريس ()

دراسات عليا ()

المجال الاول :الحوافز المادية

الرقم	الفقرات	اوافق	اوافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يوفر لي عملي اجر يتناسب مع مؤهلاتي					
2	تمنح الشركة حوافز مادية للعاملين فيها في حالة تحقيق الاهداف المطلوبة					
3	توفر الشركة تامين صحي للعاملين فيها					
4	توفر الشركة العلاوات الاجتماعية عن الزوجة والاولاد					
5	توفر الشركة بدل مواصلات					
6	توفر الشركة بدل سكن					
7	تعطي اجازات سنوية للعاملين بدون انقطاع الراتب					
8	تمنح الشركة بعض الموظفين المتميزين حوافز مادية بشكل دوري					
9	تسعى الشركة الى زيادة الحوافز المادية لتحسين المردود الاداني للعاملين					
10	تشجع الحوافز المادية على بذل مجهود اكثر للحصول عليها					
11	تقود الحوافز المادية الى الشعور المتزايد بالانتماء للشركة					
12	يراعي سلم الرواتب في الشركة معدلات غلاء المعيشة والتضخم					
13	تشعر بالرضا عن سياسات المكافآت والحوافز المادية التي تمنحها الشركة					
14	يشعرك نظام الادخار ونهاية الخدمة بالرضا الوظيفي					
15	تعتمد الشركة سياسات عادلة في نظام الحوافز المادية والمكافآت					

المجال الثاني: الحوافز المعنوية

					يشعر العاملون بالاستقرار والامان الوظيفي	1
					تتيح الشركة للعاملين فرص المشاركة في وضع الخطط المستقبلية	2
					تتيح الشركة للعاملين فرص المشاركة في اتخاذ القرارات	3
					يقوم الرؤساء بتفويض بعض الصلاحيات للعاملين	4
					تساعدني السلطات الممنوحة لي في عملي على القيام بالاعمال الموكلة لي	5
					يقدم الرؤساء عبارات الشكر والتناء عند تحقيق الاهداف المطلوبة	6
					توفر الشركة ظروف عمل ملائمة تشجع على العمل	7
					تعمل الشركة تعزيز مبادئ الاخاء والتعاون بين العاملين والعمل بروح الفريق	8
					تقدم الشركة الدعم والمساندة عند تعرضي لظروف خاصة	9
					تعمل الحوافز المعنوية بمختلف انواعها على تحسين المردود الادائي	10
					يساعدني عملي في الشركة على البروز في المجتمع	11
					يقدر مديري المباشر جهودي في العمل	12
					توفر الشركة لي فرص المشاركة في الدورات التدريبية	13
					يفضل العاملون في الشركة الحصول على القيمة المعنوية اكثر من غيرها	14

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd5UqXVnNBUKkkyq3ky_bAOEmWlrBV5wpq7NxT3_N5gLGo3RA/viewform?usp=sf_link