

التحفيز المعنوي أنواعه وأثره على إنتاجية موظفي القطاع الخاص
دراسة حالة شركة (المطاعم الأهلية أمريكانا - السعودية)

إعداد الطالب/

م. إبراهيم بن سعود آل حاقان الدوسري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2024

مقدمة:

في عصرنا الحالي، تتجه الكثير من المؤسسات و الشركات إلى البحث عن وسائل تساهم في تحسين إنتاجية موظفيها في مختلف القطاعات، حيث أصبح التحفيز أحد العوامل الرئيسية التي تساعد في تحقيق هذا الهدف. ويعتبر التحفيز بمختلف أنواعه، سواء كان مادياً أو معنوياً، أداة فعالة لتعزيز الأداء وزيادة إنتاجية الموظفين في مختلف القطاعات..

و في ظل التطورات السريعة في قطاع المطاعم، تتجلى أهمية التحفيز المعنوي كعامل أساسي في تعزيز أداء الموظفين ورفع مستوى الرضا لديهم. تتناول هذه الدراسة دور شهادات الشكر والتقدير في تعزيز معنويات العاملين في شركة أمريكانا للمطاعم الأهلية.

تسعى هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين التحفيز المعنوي وأداء الموظفين، من خلال دراسة متغيرات مثل تقديم شهادات الشكر والتقدير كمتغير مستقل، وتأثيرها على مستوى التحفيز المعنوي والأداء الوظيفي كمتغير تابع. سيتم ضبط عوامل مثل العمر والجنس والخبرة لضمان دقة النتائج.

تبرز أهمية هذا البحث في تقديم رؤى حول كيفية تعزيز التحفيز المعنوي في بيئة العمل، مما قد يساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية في قطاع المطاعم.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من الشركات في قطاع المطاعم تحديات في الحفاظ على مستويات مرتفعة من التحفيز بين العاملين لضمان الأداء المتميز واستدامة الرضا الوظيفي. ومن بين الوسائل التي قد تساهم في تحقيق هذا الهدف شهادات الشكر والتقدير، كأداة للتحفيز المعنوي.

ولكن هناك حاجة لفهم أعمق حول:

- مدى تأثير شهادات الشكر والتقدير على معنويات العاملين في بيئة ديناميكية مثل شركة أمريكانا.
 - كيفية توظيف هذه الأداة لتحقيق أداء وظيفي عالٍ ومستدام.
 - وما إذا كان تأثير التحفيز المعنوي يتباين بين العاملين بناءً على عوامل ديموغرافية مثل العمر والجنس والخبرة.
- و لتغطية هذه المشكلة بشكل شامل، يمكن تقسيم أسئلة الدراسة إلى:

الأسئلة الرئيسية:

1. ما مدى تأثير شهادات الشكر والتقدير على مستوى التحفيز المعنوي لدى العاملين في شركة أمريكانا؟
2. كيف يؤثر التحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي للعاملين؟

الأسئلة الفرعية:

1. هل تختلف مستويات التحفيز المعنوي نتيجة تقديم شهادات الشكر والتقدير حسب الفئة العمرية؟
2. هل يوجد اختلاف في تأثير التحفيز المعنوي بين الذكور والإناث في الشركة؟
3. ما هو تأثير الخبرة العملية على العلاقة بين التحفيز المعنوي وتحسين الأداء الوظيفي؟
4. هل يؤثر تقديم شهادات الشكر والتقدير على الشعور بالانتماء الوظيفي داخل الشركة؟

5. ما العوائق أو التحديات التي قد تقلل من فعالية التحفيز المعنوي في بيئة العمل؟
6. ما هي مقترحات العاملين لتحسين التحفيز المعنوي وزيادة الكفاءة الوظيفية؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

1. سد الفجوة البحثية في مجال التحفيز المعنوي:
 - معظم الأبحاث السابقة ركزت على التحفيز المادي (مثل الرواتب والمكافآت المالية) بينما قلّ التركيز على التحفيز المعنوي، خاصة في قطاع المطاعم الذي يعتمد بشكل كبير على الأداء البشري.
 - يقدم البحث إضافة نوعية من خلال دراسة دور شهادات الشكر والتقدير كوسيلة فعّالة لتحفيز الموظفين.
2. تعزيز المعرفة حول العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء الوظيفي:
 - يسلط الضوء على التأثيرات النفسية الإيجابية للتحفيز المعنوي مثل زيادة الانتماء الوظيفي والرضا المهني.
 - يقدم البحث نماذج لقياس التحفيز المعنوي وتطبيقه على أداء العاملين في بيئة عمل ديناميكية.
3. إثراء الدراسات المتعلقة بقطاع الضيافة والمطاعم:
 - يساهم البحث في توجيه الانتباه نحو أهمية العنصر البشري في هذا القطاع.
 - يعزز المعرفة حول أفضل الممارسات الإدارية لتحفيز الموظفين وتعزيز كفاءتهم.
4. المساهمة في تطوير الأطر النظرية للتحفيز:
 - يتناول البحث نظريات مثل نظرية ماسلو للحاجات ونظرية هيرزبر للتحفيز، ويوظفها لتفسير العلاقة بين شهادات التقدير والأداء.
 - يختبر تطبيق هذه النظريات في بيئة عمل حقيقية، مما يضيف إلى موثوقيتها أو يقترح تطويرها.

ثانياً: الأهمية العملية

1. تطوير ممارسات إدارية لتحفيز العاملين:
 - يساعد هذا البحث شركة أمريكانا على تصميم استراتيجيات تحفيز فعّالة وغير مكلفة مثل شهادات الشكر والتقدير.
 - يساهم في تعزيز ولاء الموظفين للشركة وزيادة رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام.
2. تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية:
 - يقدم البحث إرشادات لإدارة الموارد البشرية في تحسين العلاقة بين التحفيز وأداء العاملين.
 - يوضح كيفية استخدام التحفيز المعنوي كأداة لتحسين كفاءة العمل وتقليل نسبة الدوران الوظيفي.
3. تعزيز بيئة العمل:
 - يساعد البحث في بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة تشجع الإبداع والانتماء لدى الموظفين.
 - يقلل من التوتر في بيئة العمل ويزيد من التفاعل الإيجابي بين فريق العمل والإدارة.
4. إفادة الشركات المماثلة في قطاع المطاعم:

- يمكن للشركات الأخرى الاستفادة من نتائج البحث لتطبيق ممارسات مشابهة في مجال التحفيز المعنوي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء في القطاع ككل.
- 5. تقديم حلول تطبيقية لمشاكل التحفيز:
- يحدد البحث العوائق التي قد تواجه الشركات في تطبيق التحفيز المعنوي ويقترح حلولاً قابلة للتنفيذ.
- يوفر توصيات لإدارة الموارد البشرية حول كيفية تخصيص الجهود والموارد لتعزيز التحفيز.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي :

هو دراسة تأثير شهادات الشكر والتقدير كوسيلة للتحفيز المعنوي على مستوى التحفيز وأداء العاملين في شركة أمريكانا، مع تحليل العوامل الديموغرافية المؤثرة على هذه العلاقة.

الأهداف الفرعية

1. تحليل تأثير شهادات الشكر والتقدير على مستوى التحفيز المعنوي للعاملين:
- قياس مدى تأثير هذه الوسيلة كأداة تحفيزية على مشاعر الانتماء الوظيفي والرضا عن العمل.
2. دراسة العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء الوظيفي للعاملين:
- تقييم كيف يمكن للتحفيز المعنوي أن يؤثر إيجابيًا أو سلبًا على الإنتاجية والجودة في العمل.
3. تحديد العوامل الديموغرافية المؤثرة على العلاقة بين التحفيز المعنوي وأداء العاملين:
- العمر: تحليل الفروقات بين الأجيال في استجابتهم للتحفيز المعنوي.
- الجنس: تقييم ما إذا كان هناك اختلافات بين استجابة الذكور والإناث.
- الخبرة الوظيفية: تحديد ما إذا كانت مدة الخبرة تلعب دورًا في مستوى التحفيز الناتج عن شهادات التقدير.
4. تحديد أثر شهادات الشكر والتقدير على الشعور بالرضا والانتماء الوظيفي:
- دراسة كيف يمكن لهذه الأداة البسيطة أن تساهم في تعزيز الروح المعنوية وتقليل الدوران الوظيفي.
5. اقتراح استراتيجيات لتحسين التحفيز المعنوي داخل الشركة:
- تقديم توصيات مبنية على النتائج لتطوير سياسات التحفيز واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في شركة أمريكانا.

تساؤلات الدراسة:

- ما هي أنواع التحفيز المعنوي المستخدمة في القطاع الخاص؟
- ما هو تأثير التحفيز المعنوي على إنتاجية الموظفين في القطاعات التشغيلية والخدمية؟
- هل توجد فروقات في تفضيل الموظفين لأنواع معينة من التحفيز المعنوي حسب القطاع؟

فروض الدراسة:

- هناك علاقة إيجابية بين تقديم شهادات الشكر والتقدير ومستوى التحفيز المعنوي لدى العاملين.
- التحفيز المعنوي يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
- تأثير التحفيز المعنوي يختلف بناءً على متغيرات مثل العمر والجنس والخبرة.

إطار الدراسة :

- الإطار النظري:
 - نظريات التحفيز: مثل نظرية ماسلو للحاجات ونظرية هيرزبر.
 - أدوات التحفيز المعنوي: التركيز على الشكر والتقدير، الإشادة، والاعتراف بالأداء الجيد.
 - أداء الموظفين: ربط التحفيز بالتحسين في الإنتاجية والولاء الوظيفي.
- الإطار العملي (التطبيقي):
 - مجتمع الدراسة: العاملون في شركة أمريكانا.
 - عينة الدراسة: عدد معين من الموظفين من أقسام مختلفة داخل الشركة.
 - أدوات البحث: استبيانات، مقابلات، وتحليل الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة:

1. دراسة على أثر التحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي
تشير هذه الدراسة إلى أن التحفيز المعنوي يعزز الرغبة لدى الموظفين للعمل بجد ويزيد من ولائهم تجاه المؤسسة. تبين أن الموظفين الذين يحصلون على دعم معنوي مثل التقدير والثناء يشعرون بأن جهودهم تُقدّر، مما يزيد من إنتاجيتهم وأدائهم.
 2. دراسة مقارنة بين التحفيز المادي والمعنوي
تقارن هذه الدراسة بين تأثير التحفيز المادي والمعنوي على الموظفين وتُظهر أن التحفيز المعنوي يكون في بعض الحالات أكثر فعالية، خاصةً في الأعمال الإبداعية أو تلك التي تتطلب تفاعلاً اجتماعياً. وتبين أن الجمع بين التحفيز المادي والمعنوي يحقق أفضل النتائج.
- تركّز هذه الدراسات على أهمية التحفيز المعنوي في بيئة العمل، وتؤكد أن التقدير والدعم المعنوي يمكن أن يكون لهما تأثير عميق على أداء الموظفين وولائهم ورضاهم الوظيفي.
- وفي دراستي هذه سيتم البحث بشكل دقيق حول أثر التحفيز المعنوي بشهادات الشكر والتقدير وأثره على انتاجية الموظفين في شركة مطاعم وتقترح طرق اخرى في التحفيز المعنوي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1- نظريات التحفيز

أ) نظرية ماسلو للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs)

• الشرح:

• تصنف هذه النظرية احتياجات الأفراد إلى خمس مستويات: الحاجات الفسيولوجية، حاجات الأمان، الحاجات الاجتماعية، حاجات التقدير، وحاجات تحقيق الذات.

• يقع التحفيز المعنوي مثل شهادات الشكر والتقدير ضمن حاجات التقدير (الشعور بالاحترام والاعتراف).

• علاقة النظرية بالدراسة:

• توضح النظرية أن توفير التحفيز المعنوي من خلال التقدير والاعتراف بإنجازات الموظفين يؤدي إلى زيادة الدافعية، مما يدفعهم للعمل بفعالية وتحقيق مستويات أعلى من الأداء.

ب) نظرية العاملين لهيرزبرغ (Herzberg's Two-Factor Theory)

• الشرح:

• تقسم هذه النظرية العوامل المؤثرة في رضا الموظفين إلى:

1. عوامل محفزة (Motivators) مثل التقدير، الإنجاز، وتحقيق الذات.

2. عوامل الوقاية (Hygiene Factors) مثل الرواتب، ظروف العمل.

• علاقة النظرية بالدراسة:

• التحفيز المعنوي يقع ضمن العوامل المحفزة التي تؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء، بغض النظر عن توفر العوامل الوقائية.

ج) نظرية التوقع (Expectancy Theory)

• الشرح:

• تفترض هذه النظرية أن التحفيز يعتمد على:

1. التوقع (Expectancy): اعتقاد الفرد بأن جهوده ستؤدي إلى تحقيق النتائج المطلوبة.

2. الأداة (Instrumentality): ارتباط النتائج بمكافآت معينة.

3. القيمة (Valence): مدى أهمية المكافأة بالنسبة للفرد.

• علاقة النظرية بالدراسة:

• شهادات الشكر والتقدير كتحفيز معنوي تعمل كـ "مكافأة ذات قيمة"، مما يعزز دافعية العاملين لتقديم أداء أفضل.

2- التحفيز المعنوي (Non-Monetary Motivation)

الشرح:

- التحفيز المعنوي هو أي نوع من التحفيز الذي لا يتضمن مكافآت مادية مباشرة، ولكنه يركز على تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية.
- يشمل التحفيز المعنوي:
 - شهادات الشكر والتقدير.
 - الإشادة العلنية بالأداء الجيد.
 - توفير فرص النمو والتطور الوظيفي.
- علاقة التحفيز المعنوي بالدراسة:
- في بيئة العمل الديناميكية مثل قطاع المطاعم، يمكن أن يكون للتحفيز المعنوي تأثير كبير على معنويات العاملين، حيث يساهم في تعزيز الشعور بالانتماء وتحسين الأداء دون تكاليف مالية مرتفعة 3.

3- الأداء الوظيفي (Job Performance)

الشرح:

- الأداء الوظيفي هو السلوكيات أو النتائج التي يعبر من خلالها الموظفون عن قدرتهم على تحقيق أهداف الشركة.
- يعتمد الأداء على عدة عوامل، منها:
 - مستوى الدافعية.
 - المهارات والخبرات.
 - بيئة العمل.
- علاقة الأداء الوظيفي بالدراسة:
- الدراسة تربط التحفيز المعنوي بشهادات الشكر والتقدير كمحفز لتحسين الأداء.
- ستوضح كيف يمكن لهذه الوسيلة البسيطة أن تساهم في رفع الإنتاجية وتقليل الأخطاء وتحسين جودة الخدمة.

4- بيئة العمل في قطاع المطاعم

الشرح:

- بيئة العمل في المطاعم تتسم بالضغط العالي، الحاجة للتفاعل المباشر مع العملاء، وساعات العمل الطويلة.
- العاملون في هذه البيئة بحاجة إلى تحفيز معنوي للحفاظ على أدائهم ومعنوياتهم في ظل التحديات اليومية.
- علاقة بيئة العمل بالدراسة:

• يوفر البحث إطارًا لفهم خصوصية التحفيز المعنوي في قطاع الضيافة والمطاعم، ومدى تأثير شهادات الشكر والتقدير في تخفيف الضغوط وتعزيز الأداء.

5- العوامل الديموغرافية

الشرح:

- تأثير التحفيز يختلف بناءً على عوامل مثل:
 - العمر: الأجيال الشابة قد تفضل التقدير الفوري بينما تقدر الأجيال الأكبر الاستقرار.
 - الجنس: قد تختلف استجابات الذكور والإناث للتحفيز.
 - الخبرة الوظيفية: العاملون ذوو الخبرة قد يقدرون التقدير المعنوي بشكل مختلف عن الموظفين الجدد.
- علاقة العوامل الديموغرافية بالدراسة:
- فهم كيفية تأثير هذه العوامل على فعالية التحفيز يمكن أن يساعد الإدارة في تخصيص استراتيجياتها بشكل يناسب احتياجات الموظفين المختلفة.

المنهجية وطرق البحث:

أولاً: المنهج المستخدم

- 1- منهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي
• لماذا؟: لأن المنهج الوصفي يساعد في وصف الظاهرة (التحفيز المعنوي وأداء العاملين) وتحليل العلاقات بين المتغيرات (شهادات الشكر والتحفيز والأداء).
• كيف؟: من خلال جمع البيانات من عينة العاملين وتحليلها لاستنتاج العلاقات والتأثيرات.
- 2- أداة جمع البيانات:
• استبيانات مغلقة ومفتوحة لتقييم آراء العاملين حول شهادات الشكر والتحفيز المعنوي.
• مقابلات شخصية مع مشرفين ومديري أقسام لفهم رؤيتهم تجاه سياسات التحفيز.

ثانياً: خطوات البحث

- 1- تحديد مجتمع الدراسة وعينتها:
• المجتمع:
العاملون في شركة أمريكانا بفروعها أو أحد فروعها المحددة.
• العينة:
عينة عشوائية تتضمن فئات مختلفة من العاملين (ذكور وإناث، خبرات متنوعة، أعمار مختلفة).

2- إعداد أدوات البحث:

• الاستبيانات:

- تصميم استبيان يتضمن محاور مثل:
- تأثير شهادات الشكر والتقدير على التحفيز.
- تأثير التحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي.
- العوامل المؤثرة مثل العمر والجنس والخبرة.
- المقابلات:
- إعداد أسئلة نصف مهيكلية لتوجيه النقاش مع المشرفين ومديري الأقسام.

3- جمع البيانات:

- توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة في بيئة العمل.
- إجراء المقابلات مع عدد مختار من المشرفين والموظفين.

ثالثاً: مراحل تطبيق البحث:

المرحلة الأولى: الإعداد النظري

- جمع المراجع والدراسات السابقة ذات الصلة بنظريات التحفيز المعنوي.
- صياغة أسئلة البحث وتحديد الأهداف.

المرحلة الثانية: تصميم أدوات البحث

- إعداد وتطوير الاستبيان بناءً على الأهداف والأسئلة.
- تجربة أولية (Pilot Study) على مجموعة صغيرة للتأكد من وضوح الأسئلة وصلاحيّة الأداة.

المرحلة الثالثة: جمع البيانات

- توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو يدوياً حسب طبيعة بيئة العمل.
- إجراء المقابلات مع المدراء والمشرفين لتوفير بيانات نوعية تدعم البيانات الكمية.

المرحلة الرابعة: تحليل البيانات

- البيانات الكمية (من الاستبيانات):
- استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل النتائج واستخلاص العلاقات بين المتغيرات.
- البيانات النوعية (من المقابلات):
- تحليل محتوى المقابلات لاستخلاص الأفكار والاتجاهات المشتركة.

المرحلة الخامسة: تفسير النتائج

- مقارنة النتائج المستخلصة مع الدراسات السابقة والنظريات.
- تفسير العلاقة بين التحفيز المعنوي وشهادات الشكر والتقدير وأداء العاملين.

المرحلة السادسة: صياغة التوصيات والمقترحات

- بناءً على النتائج، تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات التحفيز داخل شركة أمريكانا.
- اقتراح آليات قابلة للتطبيق لتحفيز العاملين وزيادة ولائهم.

رابعاً: اعتبارات أخلاقية

- ضمان سرية البيانات والمعلومات الشخصية للمشاركين.
- استخدام البيانات فقط لأغراض البحث العلمي.
- الحصول على موافقة المشاركين قبل بدء الدراسة.

ملخص المنهجية

- منهج: وصفي تحليلي.
- أدوات: استبيانات ومقابلات.
- مراحل: إعداد نظري، تصميم الأدوات، جمع وتحليل البيانات، تفسير النتائج، صياغة التوصيات.

أدوات الدراسة :

1- الاستبيانات (Questionnaires)

الغرض:

- جمع بيانات كمية من عينة كبيرة من العاملين في شركة أمريكانا.
- قياس تصورات وآراء العاملين حول:
- تأثير شهادات الشكر والتقدير على تحفيزهم.
- العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء الوظيفي.
- العوامل الديموغرافية المؤثرة مثل العمر والجنس والخبرة.
- أماكن استخدامها:
- توزيعها على العاملين في بيئة العمل داخل فروع الشركة.
- يمكن إرسالها إلكترونياً إذا كانت الشركة تعتمد أنظمة إلكترونية أو توزيعها يدوياً في الاجتماعات أو استراحات العمل.
- مكونات الاستبيان:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

- العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: تقييم التحفيز المعنوي

• أسئلة حول تأثير شهادات الشكر على مشاعر الانتماء والرضا.

الجزء الثالث: الأداء الوظيفي

• أسئلة عن العلاقة بين التحفيز المعنوي وزيادة الإنتاجية أو تحسين جودة العمل.

2- المقابلات (Interviews)

الغرض:

• جمع بيانات نوعية تفصيلية من مديري الموارد البشرية والمشرفين والعاملين.

• فهم أعمق لرؤى الإدارة والعاملين حول فعالية شهادات الشكر كأداة للتحفيز.

• اكتشاف العوائق التي قد تحد من فعالية هذه الأداة.

أماكن استخدامها:

• في مكاتب المشرفين ومديري الموارد البشرية.

• مع الموظفين أثناء استراحات العمل أو بعد ساعات الدوام، حسب الظروف.

نوع المقابلات:

1. مقابلات نصف مهيكلية: (Semi-Structured Interviews)

• توفر حرية للحديث ولكنها تظل موجهة بأسئلة محددة، مثل:

• كيف ترى تأثير شهادات التقدير على أداء العاملين؟

• ما هي التحديات التي تواجه تطبيق التحفيز المعنوي في الشركة؟

2. مقابلات موجهة مع العاملين:

• حول شعورهم تجاه شهادات التقدير ومدى تأثيرها على تحفيزهم.

3- تحليل الوثائق الرسمية (Document Analysis)

الغرض:

• تحليل السياسات والإجراءات الخاصة بالتحفيز المعنوي داخل شركة أمريكانا.

• مراجعة تقارير الأداء وتقارير الموارد البشرية للتعرف على مدى تأثير شهادات الشكر والتقدير على أداء

الموظفين.

أماكن استخدامها:

• داخل إدارة الموارد البشرية أو الأقسام ذات الصلة.

المصادر المحتملة:

• سياسات الشركة المتعلقة بالتحفيز.

• نماذج شهادات الشكر المستخدمة.

• تقارير الأداء السنوية للموظفين. 4. الملاحظات الميدانية (Field Observations)

الغرض:

• ملاحظة تفاعلات الموظفين مع شهادات الشكر والتقدير في بيئة العمل.

• تقييم الأثر الفوري لشهادات التقدير على معنويات الموظفين.

أماكن استخدامها:

• في بيئة العمل اليومية داخل الفروع أو الأقسام المختلفة.

الملاحظات المركزة:

• كيف يتلقى الموظفون شهادات الشكر؟

• هل هناك تغيير في تفاعلهم مع العمل بعد تلقي التقدير؟

4- البرامج الإحصائية (Statistical Tools)

الغرض:

• تحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات.

• تحديد العلاقات بين المتغيرات (مثل تأثير شهادات التقدير على الأداء).

الأدوات المستخدمة:

• برامج مثل SPSS أو Excel لتحليل البيانات الكمية.

أماكن استخدامها:

• بعد جمع البيانات، في مرحلة التحليل داخل المكتب أو مع الاستشاريين الإحصائيين.

توزيع الأدوات حسب مراحل البحث

الأداة الغرض مكان استخدامها

الاستبيانات جمع بيانات كمية من العاملين بيئة العمل أو عبر الإنترنت

المقابلات جمع بيانات نوعية وتفصيلية مكاتب المدراء، استراحات العمل

تحليل الوثائق فهم السياسات الحالية للشركة إدارة الموارد البشرية

الملاحظات الميدانية مراقبة التفاعل مع شهادات التقدير الفروع أو بيئة العمل اليومية

البرامج الإحصائية تحليل البيانات الكمية المكتب أو مع محلي البيانات

لماذا هذه الأدوات؟

- الاستبيانات: تعطي بيانات واسعة وشاملة من عينة كبيرة.
- المقابلات: تقدم رؤية عميقة ومرنة من وجهات نظر متعددة
- تحليل الوثائق: يوفر سياقًا حول سياسات الشركة وإجراءاتها.
- الملاحظات الميدانية: تساعد على التحقق من البيانات وجعلها أكثر واقعية.
- البرامج الإحصائية: تضيف الدقة والموضوعية على التحليل الكمي.

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية:
 - تركز الدراسة على التحفيز المعنوي من خلال شهادات الشكر والتقدير.
- الحدود الزمانية:
 - فترة جمع البيانات والتحليل (2 – 3 شهور).
- الحدود المكانية:
 - شركة أمريكانا فرع الشركة في السعودية.

المراجع:

- أ- أثر التحفيز على الزيادة الإنتاجية : " دراسة مقارنة على العاملين بالبنوك بيل – كفر الشيخ " د/ هناء أحمد محمد خليل
- ب- أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة (دراسة نظرية تحليلية) للباحثة هيا بنت حمود الشغذلي و الدكتور/ محمد أنس شمسي
- ت- أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين " للباحث : محمد بن سعد أبوحيمد.
- ث- دراسة العالقة بين التحفيز والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية – ب بحث تخرج مقدم استكمال للحصول على درجة الماجستير في الإدارة 2022م بقيادة الطالب :محمد سالم سعد ومعه مجموعه من الطلبة. وبإشراف د.وليد سليمان.
- ج- وبلا شك سأضطرب لمراجع أخرى تضاف فيما بعد...