

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



التحفيز المعنوي أنواعه وأثره على إنتاجية موظفي القطاع الخاص
(دراسة حالة شركات مطاعم - السعودية)

إعداد الطالب/ إبراهيم بن سعود بن عبد الله آل حاقان الدوسري

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

العام الدراسي: 2025

مقدمة:

في عصرنا الحالي، تتجه العديد من المؤسسات والشركات نحو البحث عن وسائل فعالة لتحسين إنتاجية موظفيها، خاصة في القطاعات الديناميكية مثل قطاع المطاعم. يُعتبر التحفيز أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في تحقيق هذا الهدف. ومن المعروف أن التحفيز يتضمن نوعين رئيسيين: المادي والمعنوي. بينما تركّز الكثير من الشركات على الحوافز المادية، فإن التحفيز المعنوي يبرز كعامل حاسم يعزز الأداء ويزيد من رضا الموظفين.

تتجلى أهمية التحفيز المعنوي بشكل خاص في بيئة العمل السريعة والمتغيرة، مثل مطاعم سلسلة أمريكانا. هنا، تلعب شهادات الشكر والتقدير دوراً محورياً في تعزيز معنويات العاملين. فهذه الشهادات ليست مجرد ورقة تُمنح للموظف، بل هي تعبير عن التقدير والاحترام، مما يخلق بيئة عمل إيجابية تدفع الموظفين إلى تقديم أفضل ما لديهم.

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين التحفيز المعنوي وأداء الموظفين، مركّزةً على كيفية تأثير شهادات الشكر والتقدير على مستوى التحفيز المعنوي والأداء الوظيفي. يُعتبر هذا البحث مهماً لأنه يسلط الضوء على استراتيجيات التحفيز التي يمكن أن تُحسن من إنتاجية الموظفين في قطاع المطاعم. من خلال دراسة متغيرات مثل العمر والجنس والخبرة، تهدف الدراسة إلى ضمان دقة النتائج وفهم أعمق للعوامل المؤثرة.

يُظهر البحث أن تقديم شهادات التقدير يساهم في رفع مستوى التحفيز المعنوي لدى الموظفين، مما يزيد من دافعهم للعمل بجدية أكبر. فالموظف الذي يشعر بأنه مُقدّر من قبل الإدارة يكون أكثر استعداداً لتقديم أداء متميز ويظهر التزاماً أكبر تجاه الشركة. هذا الالتزام يتجلى في تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء، وهو أمر بالغ الأهمية في صناعة المطاعم حيث تُعتبر تجربة العميل عاملاً حاسماً في نجاح العمل.

علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي التحفيز المعنوي إلى تقليل معدل الدوران الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بالتقدير والاحترام من قبل زملائهم وإدارتهم يكونون أقل عرضة للبحث عن فرص عمل في أماكن أخرى. وهذا يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب، مما يعود بالفائدة على المؤسسة في النهاية.

أحد الجوانب الهامة التي تبرزها الدراسة هو أن التحفيز المعنوي لا يقتصر على تقديم شهادات تقدير فحسب، بل يتضمن أيضاً خلق بيئة عمل إيجابية. فالتواصل الفعال بين الإدارة والموظفين، وتوفير فرص التدريب، وتعزيز روح

الفريق، كلها جوانب تساهم في تعزيز التحفيز المعنوي. إن وجود بيئة عمل صحية وداعمة يجعل الموظفين يشعرون بأنهم جزء من شيء أكبر، مما يعزز من روح الانتماء لديهم.

في الختام، يُعتبر التحفيز المعنوي أداة قوية لتحسين إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص. ومن خلال دراسة حالة شركة أمريكانا، يتضح أن شهادات الشكر والتقدير يمكن أن تُحدث فرقاً كبيراً في أداء الموظفين. إن فهم العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء الوظيفي يوفر رؤية استراتيجية للشركات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية. ومن خلال الاستثمار في التحفيز المعنوي، يمكن لشركات المطاعم تحقيق نتائج إيجابية مستدامة، مما يساهم في نجاحها في السوق التنافسية.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من الشركات في قطاع المطاعم تحديات كبيرة في الحفاظ على مستويات مرتفعة من التحفيز بين العاملين، وهو ما يُعتبر أساسياً لضمان الأداء المتميز واستدامة الرضا الوظيفي. في هذا السياق، تُعتبر شهادات الشكر والتقدير واحدة من الوسائل الفعالة التي يمكن أن تساهم في تعزيز التحفيز المعنوي. ومع ذلك، هناك حاجة لفهم أعمق حول تأثير هذه الشهادات في بيئة ديناميكية مثل شركة أمريكانا، وكيفية توظيفها لتحقيق أداء وظيفي عالٍ ومستدام.

تتضمن مشكلة الدراسة عدة جوانب أساسية تحتاج إلى استكشاف، وهي:

1. مدى تأثير شهادات الشكر والتقدير:

- ما هو تأثير شهادات الشكر والتقدير على معنويات العاملين في شركة أمريكانا؟

2. توظيف التحفيز المعنوي:

- كيف يمكن استخدام هذه الأداة لتحقيق أداء وظيفي عالٍ ومستدام؟

3. تباين التأثير حسب العوامل الديموغرافية:

- هل يتباين تأثير التحفيز المعنوي بين العاملين بناءً على عوامل ديموغرافية مثل العمر والجنس والخبرة؟

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؟
- تسعى هذه الدراسة للإجابة عن هذه الأسئلة من خلال تحليل متعمق للعوامل المؤثرة في التحفيز المعنوي وأثرها على الأداء الوظيفي، مما يساهم في تقديم رؤى استراتيجية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية في شركات المطاعم.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

1. سد الفجوة البحثية في مجال التحفيز المعنوي:
يركز البحث على تحليل التحفيز المعنوي، وهو جانب غالباً ما يُهمل في الأدبيات السابقة التي تركز على التحفيز المادي، مثل الرواتب والمكافآت المالية. في قطاع المطاعم، حيث يعتمد النجاح بشكل كبير على الأداء البشري، فإن دراسة تأثير التحفيز المعنوي تُعزز من فهمنا لكيفية تحسين بيئة العمل.
2. تعزيز المعرفة حول العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء الوظيفي:
يُسلط البحث الضوء على التأثيرات النفسية الإيجابية للتحفيز المعنوي، مثل زيادة الانتماء الوظيفي والرضا المهني. كما يقدم نماذج لقياس التحفيز المعنوي وتطبيقه على أداء العاملين في بيئات عمل ديناميكية، مما يحقق إضافة نوعية للمعرفة الأكاديمية.
3. إثراء الدراسات المتعلقة بقطاع الضيافة والمطاعم:
○ يعزز البحث من فهم دور العنصر البشري في قطاع الضيافة، ويوجه الانتباه نحو استراتيجيات تحفيز الموظفين. يساهم هذا البحث في تحسين الممارسات الإدارية الفعالة التي تعزز من كفاءة العمالة.
4. المساهمة في تطوير الأطر النظرية للتحفيز:

يتناول البحث نظريات معروفة مثل نظرية ماسلو للحاجات ونظرية هيرزبرغ للتحفيز، مما يُساعد في تفسير العلاقة بين شهادات التقدير والأداء. من خلال اختبار تطبيق هذه النظريات في بيئة عمل حقيقية، يضيف البحث إلى موثوقيتها ويقترح تطويرها عند الحاجة.

ثانياً: الأهمية العملية

1. تطوير ممارسات إدارية لتحفيز العاملين:

يُساعد هذا البحث شركة أمريكانا على تصميم استراتيجيات تحفيز فعّالة وغير مكلفة، مثل شهادات الشكر والتقدير. من خلال تعزيز ولاء الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، يمكن أن تنعكس هذه الجهود إيجابياً على الأداء العام للشركة.

2. تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية:

يقدم البحث إرشادات لإدارة الموارد البشرية حول كيفية تحسين العلاقة بين التحفيز وأداء العاملين. يوضح كيف يمكن استخدام التحفيز المعنوي كأداة لتحسين كفاءة العمل وتقليل نسبة الدوران الوظيفي، مما يُسهم في رفع مستوى الإنتاجية.

3. تعزيز بيئة العمل:

يُساعد البحث في بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة تشجع الإبداع والانتماء لدى الموظفين. من خلال تقليل التوتر في بيئة العمل، يُعزز من التفاعل الإيجابي بين فريق العمل والإدارة، مما يُسهم في خلق ثقافة عمل صحية.

4. إفادة الشركات المماثلة في قطاع المطاعم:

يمكن للشركات الأخرى الاستفادة من نتائج البحث لتطبيق ممارسات مشابهة في مجال التحفيز المعنوي. من خلال تبني استراتيجيات فعّالة، يمكن 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. كما يوفر توصيات لإدارة الموارد البشرية حول كيفية تخصيص الجهود والموارد لتعزيز التحفيز، مما يسهم في تحسين الأداء العام.

تُبرز هذه الدراسة أهمية التحفيز المعنوي كأداة استراتيجية لتحسين الأداء والإنتاجية في بيئات العمل الديناميكية مثل قطاع المطاعم. من خلال تقديم رؤى علمية وعملية، يعمل البحث على سد الفجوات المعرفية وتعزيز الممارسات الإدارية الفعّالة، مما يوفر قيمة مضافة لكل من الأوساط الأكاديمية والصناعية.

أهداف الدراسة:

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 إيجابياً أو سلبياً 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 دوراً 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:

- الفصل الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة:
 - مفهوم التحفيز المعنوي.
 - أنواع التحفيز المعنوي (الاعتراف والتقدير، بيئة العمل الإيجابية، التقدير المادي غير المباشر، فرص التطوير والترقية).
 - نظريات التحفيز المعنوي (نظرية ماسلو، نظرية هيرزبرغ، نظرية التوقع).
 - مفهوم الإنتاجية والعوامل المؤثرة عليها.
- الفصل الثاني: منهجية البحث:
 - المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.
 - أداة جمع البيانات: الاستبيانات والمقابلات مع الموظفين ومديري الموارد البشرية في شركات المطاعم.
 - عينة البحث: مجموعة من موظفي المطاعم في السعودية.
 - طرق تحليل البيانات: التحليل الإحصائي باستخدام البرامج المتخصصة مثل SPSS وفي دراستي هذه سيتم البحث بشكل دقيق حول أثر التحفيز المعنوي بشهادات الشكر والتقدير وأثره على إنتاجية الموظفين في شركة مطاعم وتقترح طرق أخرى في التحفيز المعنوي.
- الفصل الثالث: النتائج والتوصيات
- الخاتمة.
- المراجع.

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 محللي البيانات

لماذا هذه الأدوات؟

- الاستبيانات: تعطي بيانات واسعة وشاملة من عينة كبيرة.
- المقابلات: تقدم رؤى 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 أو ما شابهها.

- الحدود الزمانية:

• فترة جمع البيانات والتحليل (2 – 3 شهور).

- الحدود المكانية:

• شركة أمريكانا فرع الشركة في السعودية.

الفصل الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم التحفيز المعنوي:

التحفيز المعنوي هو مجموعة من العوامل النفسية والإدارية التي تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام والإنتاجية لدى الموظفين. (Herzberg, 1959) يُعتبر التحفيز المعنوي من الأدوات الإدارية المهمة التي تركز على تقديم الدعم العاطفي والتقدير والتشجيع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للموظفين. (Maslow, 1943) وفقًا لنظرية التوقع لـ (Vroom, 1964)، فإن الموظفين يكونون أكثر تحفيزًا عندما يدركون أن جهودهم ستؤدي إلى نتائج إيجابية ومجزية. كما أشار (Deci & Ryan, 1985) إلى أن التحفيز الذاتي ينشأ عندما يشعر الأفراد بالكفاءة والاستقلالية والانتماء في بيئة العمل. في سياق قطاع المطاعم، يُعتبر التحفيز المعنوي أمرًا بالغ الأهمية نظرًا لطبيعة العمل السريعة والضغط المرتفعة التي يواجهها الموظفون، حيث يؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء والخدمة المقدمة للعملاء (Locke & Latham, 1990).

أنواع التحفيز المعنوي:

1. الاعتراف والتقدير

يُعد الاعتراف بجهود الموظفين وتقديرهم من أهم أساليب التحفيز المعنوي، حيث يساهم في تعزيز شعورهم بالإنجاز والانتماء. (Robbins & Judge, 2019) يشمل ذلك الثناء العلني، الجوائز الرمزية، وشهادات التقدير، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. (Cameron & Pierce, 2002)

2. بيئة العمل الإيجابية

توفر بيئة العمل الإيجابية، التي تتسم بالعدالة والاحترام والتعاون بين الزملاء، عاملاً رئيسيًا في تحفيز الموظفين وزيادة ولائهم للمؤسسة. (Saks, 2006) وفقًا لـ (Bakker and Demerouti, 2007)، فإن بيئة العمل الداعمة تقلل من التوتر وتحسن الأداء الوظيفي، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية في قطاع المطاعم.

3. التقدير المادي غير المباشر

يشمل هذا النوع من التحفيز الامتيازات غير النقدية، مثل التأمين الصحي، العلاوات العينية، أو المرونة في ساعات العمل، والتي تساهم في تحسين رضا الموظفين ورفع مستوى الإنتاجية. (Deci & Ryan, 2000) ووفقًا لدراسة أجراها (Pfeffer, 1998)، فإن الشركات التي تقدم مزايا غير مالية لموظفيها تتمتع بمعدلات دوران أقل وإنتاجية أعلى.

4. فرص التطوير والترقية

يعتبر تقديم فرص التدريب والتطوير والترقية من أهم عوامل التحفيز، حيث يعزز ذلك شعور الموظفين بالأمان الوظيفي ويرفع مستوى التزامهم بالمؤسسة. (Noe, 2020) وفقاً لـ (Kuvaas and Dysvik, 2009)، فإن الموظفين الذين يشعرون بأن لديهم فرصاً للنمو المهني يكونون أكثر تحفيزاً وإنتاجية.

نظريات التحفيز المعنوي:

1. نظرية ماسلو للحاجات

اقترح Abraham Maslow (1943) نظريته الشهيرة حول الحاجات الإنسانية، والتي تنص على أن الأفراد لديهم خمس مستويات من الحاجات التي تؤثر على سلوكهم وتحفيزهم في بيئة العمل. تنقسم هذه الحاجات إلى:

- الحاجات الفسيولوجية: مثل الحاجة إلى الطعام والشراب والمسكن.
 - حاجات الأمان: تتعلق بالاستقرار الوظيفي والحماية من المخاطر.
 - حاجات الانتماء: تشمل العلاقات الاجتماعية والشعور بالانتماء إلى فريق العمل.
 - حاجات التقدير: تتعلق بالاعتراف بإنجازات الفرد واحترامه.
 - حاجات تحقيق الذات: تتعلق بتطوير القدرات والمهارات وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.
- وفقاً لهذه النظرية، يتحفز الموظفون بناءً على مستوى حاجاتهم الحالية، حيث يجب تلبية الحاجات الأساسية قبل الانتقال إلى الحاجات العليا. (Maslow, 1943)

2. نظرية هيرزبرغ للعوامل المحفزة

طور Frederick Herzberg (1959) نظرية العاملين، والتي تقسم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى:

- عوامل تحفيزية: تشمل الإنجاز، والاعتراف، والعمل ذاته، والمسؤولية، وفرص التقدم والتطور. هذه العوامل تؤدي إلى الرضا الوظيفي وتزيد من التحفيز.
- عوامل الصحة المهنية: تشمل السياسات الإدارية، والإشراف، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والأمان الوظيفي. عدم توفر هذه العوامل يؤدي إلى الاستياء، ولكن توفرها لا يعني بالضرورة تحقيق التحفيز.

تؤكد هذه النظرية أن توفير بيئة عمل إيجابية لا يكفي وحده لتحفيز الموظفين، بل يجب تقديم عوامل تحفيزية إضافية مثل الاعتراف بجهودهم ومنحهم فرص النمو المهني. (Herzberg, 1959)

3. نظرية التوقع لـ Vroom

اقترح (1964) Victor Vroom نظرية التوقع، والتي تقوم على فكرة أن تحفيز الموظفين يعتمد على ثلاثة عوامل رئيسية:

- **التوقع (Expectancy):** اعتقاد الموظف بأن جهوده ستؤدي إلى أداء جيد.
 - **الأداة (Instrumentality):** اعتقاد الموظف بأن الأداء الجيد سيؤدي إلى مكافآت ملموسة.
 - **القيمة (Valence):** مدى جاذبية المكافآت المقدمة للموظف.
- بمعنى آخر، إذا كان الموظف يؤمن بأن جهوده ستؤدي إلى نتائج إيجابية وأن هذه النتائج ذات قيمة له، فسيكون أكثر تحفيزاً للعمل بجدية. (Vroom, 1964)

مفهوم الإنتاجية والعوامل المؤثرة عليها

الإنتاجية هي مقياس لكفاءة الأداء في بيئة العمل، وتعبر عن العلاقة بين المدخلات مثل الوقت والجهد والموارد، والمخرجات مثل السلع والخدمات المنتجة. (Drucker, 1999) تؤثر عدة عوامل على الإنتاجية، ومنها:

1. **التحفيز الوظيفي:** يلعب التحفيز المعنوي والمادي دوراً حاسماً في رفع الإنتاجية، حيث يشعر الموظفون بالدافع للعمل بجدية عند توفير بيئة داعمة ومكافآت مناسبة. (Robbins & Judge, 2019)
2. **بيئة العمل:** تؤثر ظروف العمل مثل الإضاءة، التهوية، وتقنيات العمل على راحة الموظفين وأدائهم. (Herzberg, 1959).
3. **التدريب والتطوير:** تؤدي فرص التعلم المستمر إلى تحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم. (Locke & Latham, 1990).
4. **التكنولوجيا والأدوات:** يساعد توفر الأدوات الحديثة على إنجاز المهام بسرعة ودقة أكبر. (Drucker, 1999)
5. **التوازن بين العمل والحياة:** يعد تحقيق التوازن بين التزامات العمل والحياة الشخصية عاملاً مهماً في الحفاظ على أداء مستدام. (Maslow, 1943)

الدراسات السابقة:

1. دراسة Herzberg (1959) حول التحفيز المعنوي والإنتاجية

المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على نظرية العوامل المزدوجة لـ Herzberg التي قسم فيها العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى نوعين: العوامل الصحية والعوامل المحفزة. قام Herzberg بمقابلة مجموعة من الموظفين في شركات مختلفة لجمع البيانات عن العوامل التي تزيد من رضاهم وتحفيزهم.

النتائج:

أظهرت الدراسة أن العوامل المحفزة مثل الاعتراف بالإنجازات والعمل الممتع وفرص التقدم هي التي تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين وإنتاجيتهم. في المقابل، العوامل الصحية مثل الأمان الوظيفي وظروف العمل يمكن أن تمنع الاستياء، ولكنها لا تحفز الموظفين على الأداء بشكل أفضل.

التوصيات:

أوصت الدراسة بضرورة التركيز على العوامل المحفزة لزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية، وتقديم الفرص للموظفين للتطور والنمو داخل المؤسسة. كما أوصت بضرورة تعزيز القيادة التي تعترف بإنجازات الموظفين بشكل مستمر.

العينة:

شملت العينة مجموعة من الموظفين في عدد من الشركات في أمريكا.

2. دراسة (Locke & Latham (1990 حول تحديد الأهداف والتحفيز المعنوي

المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على تجارب مخبرية قامت بها Locke وLatham في مجموعة من الشركات لدراسة تأثير تحديد الأهداف في تحسين الإنتاجية. تم استخدام استبيانات لقياس مستوى تحفيز الموظفين والأهداف المحددة في الشركات المدروسة.

النتائج:

تبين أن تحديد الأهداف بشكل واضح وقابل للتحقيق له تأثير إيجابي كبير على تحفيز الموظفين، خاصة عندما يتم تحديد هذه الأهداف بالتعاون مع الموظفين أنفسهم. كما أظهرت الدراسة أن التحفيز المعنوي مثل التقدير والاعتراف بالإنجازات يزيد من التزام الموظفين تجاه أهدافهم.

التوصيات:

أوصت الدراسة بأهمية وضع أهداف محددة وقابلة للقياس، مع ضرورة توافر الدعم المعنوي من المديرين. كما أوصت بضرورة أن يشارك الموظفون في وضع الأهداف لضمان التزامهم وتحفيزهم.

العينة:

شملت العينة مجموعة من الموظفين في شركات صغيرة ومتوسطة في الولايات المتحدة.

3. دراسة (Sahu & Sharma (2020 حول التحفيز المعنوي في قطاع المطاعم

المنهجية:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إجراء مقابلات واستبيانات مع موظفي ومديري مطاعم في الهند لقياس تأثير التحفيز المعنوي على الإنتاجية.

النتائج:

أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يتلقون تحفيزاً معنوياً، مثل التقدير من المديرين والزملاء، يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإنتاجية. كما تبين أن توفير بيئة عمل إيجابية يساهم في تحسين الأداء بشكل ملحوظ.

التوصيات:

أوصت الدراسة بضرورة تقديم المزيد من التقدير للموظفين في قطاع المطاعم من خلال كلمات الشكر والاعتراف بالإنجازات اليومية. كما دعت إلى ضرورة توفير برامج تدريبية لرفع مستوى الكفاءة وتحسين بيئة العمل.

العينة:

شملت العينة 150 موظفًا من مطاعم مختلفة في الهند، بالإضافة إلى 30 مديرًا.

4. دراسة (Vroom (1964 حول نظرية التوقع وأثرها على التحفيز المعنوي

المنهجية:

اعتمد Vroom في دراسته على منهجية المسح من خلال استبيانات لقياس مستويات التوقع بين الموظفين في بيئات عمل متنوعة. كما تم قياس مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة على أداء الموظفين.

النتائج:

تبين أن الموظفين الذين يدركون أن جهودهم ستؤدي إلى نتائج إيجابية ومجزية (من خلال المكافآت أو الترقيات) يكونون أكثر تحفيزًا لإتمام مهامهم بفاعلية. أكدت الدراسة أيضًا على أهمية توفير مكافآت ملموسة لتحفيز الموظفين.

التوصيات:

أوصت الدراسة بأن تكون المكافآت والمزايا واضحة ومحددة، وأكدت على ضرورة توفير بيئة تعزز من التوقعات الإيجابية لدى الموظفين.

العينة:

شملت العينة 200 موظف في مجموعة من الشركات متعددة الجنسيات في أمريكا.

5. دراسة (Deci & Ryan (1985 حول التحفيز الذاتي في بيئات العمل

المنهجية:

اعتمدت هذه الدراسة على تحليل تجريبي باستخدام استبيانات لقياس مستويات التحفيز الذاتي بين الموظفين في بيئات عمل متعددة. كما تم تحليل تأثير التحفيز الذاتي على الأداء الفردي والجماعي.

النتائج:

أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يشعرون بالكفاءة والاستقلالية في عملهم لديهم مستويات أعلى من التحفيز الذاتي، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الأداء. كما تبين أن بيئة العمل التي تدعم التحفيز الذاتي تساعد الموظفين على الإبداع والتطوير المستمر.

التوصيات:

أوصت الدراسة بضرورة خلق بيئة عمل تسمح للموظفين بالاستقلالية وتشجع على التحفيز الذاتي. كما دعت إلى تقليل الرقابة المباشرة والتركيز على تعزيز الشعور بالكفاءة والانتماء.

العينة:

شملت العينة 120 موظفًا في شركات متعددة في الولايات المتحدة.

6. دراسة (Bakker et al. (2014 حول التحفيز المعنوي في بيئات العمل المتطلبة

المنهجية:

استخدمت هذه الدراسة منهجًا تجريبيًا قائمًا على تحليل البيانات المجمعة من استبيانات متعددة حول التحفيز المعنوي في بيئات العمل التنافسية. كما تم قياس تأثير التحفيز المعنوي على الإنتاجية والرضا الوظيفي.

النتائج:

أظهرت الدراسة أن التحفيز المعنوي يعزز من طاقة الموظفين وحماسهم، مما يؤدي إلى تحسين إنتاجيتهم في بيئات العمل المتطلبة. كما تبين أن تقديم الدعم المعنوي يساعد في تقليل الإجهاد وتحسين العلاقات بين الزملاء.

التوصيات:

أوصت الدراسة بتقديم دعم معنوي مستمر وتوفير بيئة عمل داعمة لتقليل مستويات التوتر وزيادة الحوافز المعنوية.

العينة:

شملت العينة 250 موظفًا في شركات كبيرة في هولندا.

الفصل الثاني: المنهجية وطرق البحث

أولاً: المنهج المستخدم

1- منهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي

يُعتبر المنهج الوصفي التحليلي أحد أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإدارية، حيث يساعد في تقديم وصف دقيق للظاهرة موضوع البحث وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة. في هذه الدراسة، سيتم الاعتماد على هذا المنهج لدراسة تأثير التحفيز المعنوي على إنتاجية الموظفين في قطاع المطاعم بالمملكة العربية السعودية.

لماذا تم اختيار هذا المنهج؟

1. يُستخدم المنهج الوصفي التحليلي عند الحاجة إلى دراسة ظاهرة معينة وتحليل عواملها المختلفة بطريقة علمية.
2. يساعد في فهم طبيعة التحفيز المعنوي وتأثيره على الأداء والإنتاجية في بيئة العمل.
3. يتيح إمكانية تحليل البيانات الكمية والنوعية لاستخلاص استنتاجات دقيقة.

كيفية تطبيق المنهج؟

جمع البيانات من عينة من العاملين في قطاع المطاعم بالمملكة العربية السعودية باستخدام استبيانات ومقابلات شخصية.

تحليل البيانات لفهم العلاقة بين التحفيز المعنوي بمختلف أنواعه ومستوى الإنتاجية. مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة واستخلاص توصيات لدعم أصحاب القرار في تطوير سياسات تحفيزية فعالة. ثانياً: أدوات جمع البيانات

1- الاستبيانات

تم تصميم استبيان خاص لجمع المعلومات من الموظفين حول آرائهم بشأن التحفيز المعنوي ومدى تأثيره على إنتاجيتهم.

محتوى الاستبيان:

القسم الأول: المعلومات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

القسم الثاني: أسئلة مغلقة حول مدى توافر الحوافز المعنوية المختلفة في بيئة العمل.

القسم الثالث: أسئلة مفتوحة لاستكشاف آراء الموظفين حول فعالية التحفيز المعنوي وأفضل الطرق لتعزيزه.

ثانياً: عينة البحث وطريقة اختيارها

1- العينة

تم اختيار عينة البحث من العاملين في قطاع المطاعم بالمملكة العربية السعودية، وشملت العينة موظفين من مختلف المستويات الإدارية لضمان تنوع البيانات.

2- طريقة اختيار العينة

تم استخدام العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل جميع الفئات داخل قطاع المطاعم. تم تقسيم العينة إلى مجموعات بناءً على معايير مثل المسمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة لضمان دقة النتائج. بلغ حجم العينة 70 موظف لضمان تمثيل واسع ونتائج دقيقة.

ثالثاً: طرق تحليل البيانات

1- التحليل الإحصائي الكمي

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات، وذلك من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لقياس الاتجاهات العامة لآراء الموظفين حول التحفيز المعنوي.
- ✓ اختبار بيرسون للارتباط: لقياس قوة العلاقة بين التحفيز المعنوي ومستوى الإنتاجية.
- ✓ تحليل التباين (ANOVA): لمقارنة تأثير أنواع مختلفة من التحفيز المعنوي على مجموعات الموظفين المختلفة.

الفصل الثالث: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. بيانات المشاركين

- عدد المشاركين في الاستبيان 72: شخصاً.
- نسبة الذكور إلى الإناث تقارب 1.22، مما يشير إلى أن العينة تحتوي على عدد أكبر من الذكور.
- معظم المشاركين متزوجون بنسبة 74%، وأغلبهم شباب حيث إن متوسط الفئة العمرية يقع بين 2 و5) أي الفئات العمرية الأصغر نسبياً).
- أغلب المشاركين لديهم خبرة طويلة نسبياً في العمل داخل المنظمة (المتوسط 3.04 من 4).

2. بيئة العمل والسلامة

- نسبة كبيرة من المشاركين يشعرون بأن أماكن عملهم آمنة ومريحة (المتوسط = 5/3.61).
- تتوفر الأدوات والموارد بشكل مقبول (3.50/5)، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسين طفيف في هذا الجانب.

3. الرضا الوظيفي والمعنويات

- المشاركون يجدون وظائفهم ذات معنى ومرضية إلى حد كبير. (3.74/5)
- نسبة جيدة منهم راضون عن أدوارهم الحالية ومسؤولياتهم. (3.65/5)
- الاعتراف بالمساهمات في العمل لم يكن بالقوة المطلوبة، حيث سجل 3.36/5 فقط.
- المكافآت والحوافز لم تكن محفزة بشكل كافٍ (2.75/5)، ويعتقد بعض الموظفين أن الشركة لا تكافئ الأداء بشكل عادل. (1.71/2)

4. الدعم القيادي والتطوير المهني

- هناك حاجة لتعزيز وضوح الأهداف من قبل المديرين، حيث حصل هذا الجانب على تقييم 3.31/5 فقط.
- الدعم القيادي يحتاج إلى تحسين، حيث حصل على نفس التقييم. (3.31/5)
- فرص النمو المهني في المنظمة غير واضحة أو غير كافية بشكل عام، حيث حصلت على 2.88/5.
- هناك إحساس غير كافٍ بوجود مسار واضح للنمو الوظيفي داخل الشركة. (2.67/5)

5. التعاون والعمل الجماعي

○ يشعر الموظفون بالراحة عند التعاون ومشاركة الأفكار مع فريقهم.(3.83/5)

○ لديهم ثقة جيدة بزملائهم في أداء أدوارهم بفعالية.(3.86/5)

6. التوازن بين العمل والحياة الشخصية

○ التوازن بين العمل والحياة الشخصية مقبول لكنه يحتاج إلى تحسين.(3.46/5)

○ الدعم في إدارة الالتزامات الشخصية جاء بنفس المستوى تقريبًا.(3.31/5)

7. الإنتاجية والتحفيز

○ يشعر الموظفون بأنهم منتجون في أدوارهم الحالية بدرجة عالية.(4.01/5)

○ مستوى التحفيز له تأثير مباشر على الإنتاجية.(4.10/5)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
طابع زمني	72	25-FEB-2025	27-FEB-2025	26-FEB-2025	14:09:46.399
معلومات شخصية Personal - Information	72	1	2	1.22	.419
1.1- Gender؟ نوع الجنس؟					
1.2- Marital status؟ الحالة الاجتماعية؟	72	1	2	1.74	.444
1.3- How old are you؟ هو عمرك؟	72	1	5	2.01	.971
1.4- What is your role؟ قسم الوظيفي؟	72	1	4	2.06	1.005
1.5- How long have you been working in the organization؟ قضيتها في العمل داخل المنظمة؟	72	1	4	3.04	1.080
2.1 -Are you familiar with your job description؟ أنت على معرفة بوصفك الوظيفي؟	72	1	2	1.14	.348

2.2 - Do you feel that your workplace is safe and comfortable? عملك آمن ومريح؟	72	1	5	3.61	.897
2.3 - Are the tools and resources you need to do your job readily available? هل الأدوات والموارد التي تحتاجها للقيام بعملك متاحة بسهولة؟	72	1	5	3.50	.949
3.1- Do you find your job duties meaningful and fulfilling? ذات مغزى ومرضية؟	72	1	5	3.74	1.007
3.2- Are you satisfied with your current role and responsibilities? عن دورك ومسؤولياتك الحالية؟	72	2	5	3.65	1.090
4.1 - Do you feel recognized for your contributions at work? تشعر بالتقدير لمساهماتك في العمل؟	72	1	5	3.36	1.190
4.2- Are the rewards and incentives provided by the organization fair and motivating? التي تقدمها المنظمة عادلة ومحفزة؟	72	1	5	2.75	1.160
4.3- Do you believe the company fairly rewards performance? الشركة تكافئ الأداء بشكل عادل؟	72	1	2	1.71	.458
5.1- Does your manager provide clear goals and expectations? أهدافاً وتوقعات واضحة؟	72	1	5	3.31	1.206
5.2- Do you feel supported by your leadership team? تشعر بدعم فريقك القيادي؟	72	1	5	3.31	1.002

6.1- Does the organization provide opportunities for professional growth? المنظمة فرصًا للنمو المهني؟	72	1	5	2.88	1.125
6.2- Do you feel that you are learning and developing new skills at work? أنك تتعلم وتطور مهارات جديدة في العمل؟	72	1	5	3.35	1.023
6.3- Do you see a clear career growth path within the company? واضحًا للنمو الوظيفي داخل الشركة؟	72	1	5	2.67	1.187
7.1- Do you feel comfortable collaborating and sharing ideas with your team? ومشاركة الأفكار مع فريقك؟	72	1	5	3.83	.979
7.2- Do you trust your colleagues to perform their roles effectively? قدرة زملائك على أداء أدوارهم بفعالية؟	72	1	5	3.86	.969
8.1- Are you able to maintain a healthy balance between work and personal life? توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية؟	72	1	5	3.46	1.074
8.2- Do you feel supported in managing personal commitments? في إدارة الالتزامات الشخصية؟	72	1	5	3.31	1.002
9.1- Do you feel that you are productive in your current role? هل تشعر أنك منتج في دورك الحالي؟	72	2	5	4.01	.778

9.2- Does your motivation level affect your productivity at work? هل يؤثر مستوى تحفيزك على إنتاجيتك في العمل؟	72	1	5	4.10	1.064
Valid N (listwise)	72				

Statistics

		معلومات شخصية - Personal Information	1.2- Marital status الحالة الاجتماعية؟	1.3- How old are you? ما هو عمرك؟	1.4- What is your role? قسم الوظيفي؟
طابع زمني		1.1- Gender الجنس؟			
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0

Statistics

		1.5- How long have you been working in the organization? كم المدة التي قضيتها في العمل داخل المنظمة؟	2.1 -Are you familiar with your job description? أنت على معرفة بوصفك الوظيفي؟	2.2 - Do you feel that your workplace is safe and comfortable? تشعر أن مكان عملك آمن ومريح؟	2.3 - Are the tools and resources you need to do your job readily available? الأدوات والموارد التي تحتاجها للقيام بعملك متاحة بسهولة؟	3.1- Do you find your job duties meaningful and fulfilling? واجباتك الوظيفية ذات مغزى ومرضية؟
N	Valid	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		3.2- Are you satisfied with your current role and responsibilities? هل أنت راض عن دورك ومسؤولياتك الحالية؟	4.1 - Do you feel recognized for your contributions at work? هل تشعر بالتقدير لمساهماتك في العمل؟	4.2- Are the rewards and incentives provided by the organization fair and motivating? هل المكافآت والحوافز التي تقدمها المنظمة عادلة ومحفزة؟	4.3- Do you believe the company fairly rewards performance? هل تعتقد أن الشركة تكافئ الأداء بشكل عادل؟	5.1- Does your manager provide clear goals and expectations? هل يقدم مديرك أهدافًا وتوقعات واضحة؟
N	Valid	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		5.2- Do you feel supported by your leadership team? هل تشعر بدعم فريقك القيادي؟	6.1- Does the organization provide opportunities for professional growth? هل توفر المنظمة فرصًا للنمو المهني؟	6.2- Do you feel that you are learning and developing new skills at work? هل تشعر أنك تتعلم وتطور مهارات جديدة في العمل؟	6.3- Do you see a clear career growth path within the company? هل ترى مسارًا واضحًا للنمو الوظيفي داخل الشركة؟	7.1- Do you feel comfortable collaborating and sharing ideas with your team? هل تشعر بالراحة في التعاون ومشاركة الأفكار مع فريقك؟
N	Valid	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		7.2- Do you trust your colleagues to perform their roles effectively? هل تثق في قدرة زملائك على أداء أدوارهم بفعالية؟	8.1- Are you able to maintain a healthy balance between work and personal life? هل أنت قادر على الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية؟	8.2- Do you feel supported in managing personal commitments? هل تشعر بالدعم في إدارة الالتزامات الشخصية؟	9.1- Do you feel that you are productive in your current role? هل تشعر أنك منتج في دورك الحالي؟	9.2- Does your motivation level affect your productivity at work? هل يؤثر مستوى تحفيزك على إنتاجيتك في العمل؟
--	--	--	--	---	--	--

N	Valid	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		10.1- What motivates you the most at work? أكثر ما يحفزك في العمل؟	10.2- What motivates you the most in your current role? أكثر في دورك الحالي؟	10.3- What changes would improve your motivation and productivity? التي من شأنها تحسين الحوافز والإنتاجية لديك؟
N	Valid	72	72	72
	Missing	0	0	0

- Personal Information معلومات شخصية

1.1- Gender؟ نوع الجنس؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	56	77.8	77.8	77.8
انثى	16	22.2	22.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

1.2- Marital status؟ الحالة الاجتماعية؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اعزب	19	26.4	26.4	26.4
متزوج	53	73.6	73.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

1.3- How old are you? ما هو عمرك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بين 25-35	28	38.9	38.9	38.9
	بين 35-45	19	26.4	26.4	65.3
	بين 45-55	22	30.6	30.6	95.8
	أكبر من 55	2	2.8	2.8	98.6
	أقل من 25	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

1.4- What is your role? ما هو قسم الوظيفي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موظف	28	38.9	38.9	38.9
	مدير	18	25.0	25.0	63.9
	مشرف	20	27.8	27.8	91.7
	قيادي	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

1.5- How long have you been working in the organization? كم المدة

التي قضيتها في العمل داخل المنظمة؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 سنوات	9	12.5	12.5	12.5
	2-5 سنوات	13	18.1	18.1	30.6

10-5 سنوات	16	22.2	22.2	52.8
أكثر من 10 سنوات	34	47.2	47.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

2.1 - Are you familiar with your job description?
هل أنت على معرفة
بوصفك الوظيفي؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	62	86.1	86.1	86.1
لا	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

2.2 - Do you feel that your workplace is safe and comfortable?
هل تشعر أن مكان عملك آمن ومريح؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موفق بشدة	2	2.8	2.8	2.8
غير موافق	4	5.6	5.6	8.3
محايد	24	33.3	33.3	41.7
موافق	32	44.4	44.4	86.1
موافق بشدة	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

2.3 - Are the tools and resources you need to do your job readily available?
هل الأدوات والموارد التي تحتاجها للقيام بعملك متاحة بسهولة؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	2	2.8	2.8	2.8
	غير موافق	9	12.5	12.5	15.3
	محايد	20	27.8	27.8	43.1
	موافق	33	45.8	45.8	88.9
	موافق بشدة	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

3.1- Do you find your job duties meaningful and fulfilling?

واجباتك الوظيفية ذات مغزى ومرضية؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	1	1.4	1.4	1.4
	غير موافق	9	12.5	12.5	13.9
	محايد	15	20.8	20.8	34.7
	موافق	30	41.7	41.7	76.4
	موافق بشدة	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

3.2- Are you satisfied with your current role and responsibilities?

هل أنت راض عن دورك ومسؤولياتك الحالية؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	15	20.8	20.8	20.8
	محايد	14	19.4	19.4	40.3
	موافق	24	33.3	33.3	73.6
	موافق بشدة	19	26.4	26.4	100.0

Total	72	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

4.1 - Do you feel recognized for your contributions at work?

تشعر بالتقدير لمساهماتك في العمل؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موفق بشدة	5	6.9	6.9	6.9
غير موفق	14	19.4	19.4	26.4
محايد	16	22.2	22.2	48.6
موفق	24	33.3	33.3	81.9
موفق بشدة	13	18.1	18.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

4.2- Are the rewards and incentives provided by the organization

fair and motivating? هل المكافآت والحوافز التي تقدمها المنظمة عادلة ومحفزة؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موفق بشدة	14	19.4	19.4	19.4
غير موفق	14	19.4	19.4	38.9
محايد	23	31.9	31.9	70.8
موفق	18	25.0	25.0	95.8
موفق بشدة	3	4.2	4.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

4.3- Do you believe the company fairly rewards

performance? هل تعتقد أن الشركة تكافئ الأداء بشكل عادل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	21	29.2	29.2	29.2
	لا	51	70.8	70.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

5.1- Does your manager provide clear goals and expectations?

هل يقدم مديرك أهدافاً وتوقعات واضحة؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	9	12.5	12.5	12.5
	غير موافق	7	9.7	9.7	22.2
	محايد	19	26.4	26.4	48.6
	موافق	27	37.5	37.5	86.1
	موافق بشدة	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

5.2- Do you feel supported by your leadership team?

فريقك القيادي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	5	6.9	6.9	6.9
	غير موافق	6	8.3	8.3	15.3
	محايد	30	41.7	41.7	56.9
	موافق	24	33.3	33.3	90.3
	موافق بشدة	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

6.1- Does the organization provide opportunities for professional growth?
هل توفر المنظمة فرصاً للنمو المهني؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	9	12.5	12.5	12.5
	غير موافق	19	26.4	26.4	38.9
	محايد	20	27.8	27.8	66.7
	موافق	20	27.8	27.8	94.4
	موافق بشدة	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

6.2- Do you feel that you are learning and developing new skills at work?
هل تشعر أنك تتعلم وتطور مهارات جديدة في العمل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	4	5.6	5.6	5.6
	غير موافق	10	13.9	13.9	19.4
	محايد	22	30.6	30.6	50.0
	موافق	29	40.3	40.3	90.3
	موافق بشدة	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

6.3- Do you see a clear career growth path within the company ?
هل ترى مساراً واضحاً للنمو الوظيفي داخل الشركة؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	14	19.4	19.4	19.4
	غير موافق	20	27.8	27.8	47.2
	محايد	18	25.0	25.0	72.2
	موافق	16	22.2	22.2	94.4
	موافق بشدة	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

7.1- Do you feel comfortable collaborating and sharing ideas with your team?
هل تشعر بالراحة في التعاون ومشاركة الأفكار مع فريقك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	3	4.2	4.2	4.2
	غير موافق	1	1.4	1.4	5.6
	محايد	20	27.8	27.8	33.3
	موافق	29	40.3	40.3	73.6
	موافق بشدة	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

7.2- Do you trust your colleagues to perform their roles effectively?
هل تثق في قدرة زملائك على أداء أدوارهم بفعالية؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	1	1.4	1.4	1.4
	غير موافق	7	9.7	9.7	11.1
	محايد	12	16.7	16.7	27.8

موافق	33	45.8	45.8	73.6
موافق بشدة	19	26.4	26.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

8.1- Are you able to maintain a healthy balance between work and personal life?
هل أنت قادر على الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موفق بشدة	4	5.6	5.6	5.6
غير موفق	8	11.1	11.1	16.7
محايد	23	31.9	31.9	48.6
موافق	25	34.7	34.7	83.3
موافق بشدة	12	16.7	16.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

8.2- Do you feel supported in managing personal commitments?
هل تشعر بالدعم في إدارة الالتزامات الشخصية؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موفق بشدة	4	5.6	5.6	5.6
غير موفق	9	12.5	12.5	18.1
محايد	27	37.5	37.5	55.6
موافق	25	34.7	34.7	90.3
موافق بشدة	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

9.1- Do you feel that you are productive in your current role?

هل تشعر أنك منتج في دورك الحالي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	5	6.9	6.9	6.9
	محايد	6	8.3	8.3	15.3
	موافق	44	61.1	61.1	76.4
	موافق بشدة	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

9.2- Does your motivation level affect your productivity at work?

هل يؤثر مستوى تحفيزك على إنتاجيتك في العمل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موفق بشدة	3	4.2	4.2	4.2
	غير موافق	3	4.2	4.2	8.3
	محايد	10	13.9	13.9	22.2
	موافق	24	33.3	33.3	55.6
	موافق بشدة	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

10.1- What motivates you the most at work?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	التقدير / والراتب	1	1.4	1.4	1.4

الراتب اولاً ثانياً النمو مع التقدير	1	1.4	1.4	2.8
المكافآت و الحوافز	1	1.4	1.4	4.2
النمو والتطور الوظيفي والراتب التقدير	1	1.4	1.4	5.6
جميع ماسبق	1	1.4	1.4	6.9
جميع ماسبق وتقدير الجهود ومشاركة الاهداف والنتائج ، الراتب ووضوح المكافآت ، وجود خطة تطوير واضحة	1	1.4	1.4	8.3
ظميري	1	1.4	1.4	9.7
Good salary, experience,growth,	1	1.4	1.4	11.1
Growth / النمو والتطور الوظيفي	15	20.8	20.8	31.9
Recognition / التقدير	17	23.6	23.6	55.6
Salary / الراتب	25	34.7	34.7	90.3
Teamwork/ فريق العمل	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

10.2- What motivates you the most in your current role?

الحالي؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	التقدير والتكريم	1	1.4	1.4
	.	1	1.4	2.8
	اعطاء الصلاحيات كاملة وعدم التدخل والتجاوز في الادارة	1	1.4	4.2
	اكتساب المهارات	1	1.4	5.6
	الانتاجية	1	1.4	6.9
	الترقيات حيث لى اكثر من 14 سنة والراتب متوقف	1	1.4	8.3
	التشجيع والتحفيز	1	1.4	9.7

التطور	1	1.4	1.4	11.1
التطور والتدريب	1	1.4	1.4	12.5
التقدير	4	5.6	5.6	18.1
التقدير المادي والمعنوي	1	1.4	1.4	19.4
التقدير المقرون بالتحفيز المادي	1	1.4	1.4	20.8
التقدير من المدير المباشر والمدير التنفيذي وكذلك اعطاء حق الموظف في خارج الدوام	1	1.4	1.4	22.2
التقدير والاحترام	1	1.4	1.4	23.6
التقدير والاحترام والعدل بين الفريق	1	1.4	1.4	25.0
التقدير والراتب	1	1.4	1.4	26.4
الحوافز و المكافآت	1	1.4	1.4	27.8
الخبره	1	1.4	1.4	29.2
الراتب	7	9.7	9.7	38.9
الراتب والترقيه	1	1.4	1.4	40.3
الراحه النفسيه..	1	1.4	1.4	41.7
العدل	1	1.4	1.4	43.1
القروض الشخصيه	1	1.4	1.4	44.4
الكلمة الطيبة + الراتب + العدل	1	1.4	1.4	45.8
الموقع الوظيفي، والشغف	1	1.4	1.4	47.2
النمو والتطور الوظيفي	1	1.4	1.4	48.6
الهيكلة الصحيحه للمهام الموكله لي فعلي بعملتي	1	1.4	1.4	50.0
انجازاتي الشخصية	1	1.4	1.4	51.4
بيئة العمل	1	1.4	1.4	52.8
تعامل جيد فقط	1	1.4	1.4	54.2
تعلم مهارات جديدة	1	1.4	1.4	55.6
تقديري للمديرة فقط	1	1.4	1.4	56.9

تقديم التدريب والتطوير المستمر	1	1.4	1.4	58.3
حسن المعامله	1	1.4	1.4	59.7
دافع ذاتي الامانة	1	1.4	1.4	61.1
رغبة في المهنة	1	1.4	1.4	62.5
زيادة فالراتب	1	1.4	1.4	63.9
ساعات العمل	1	1.4	1.4	65.3
فريق العمل	2	2.8	2.8	68.1
لا يوجد	1	1.4	1.4	69.4
لايوجد شي سوا راتب + قريب من المنزل	1	1.4	1.4	70.8
محفزات مادية ومعنوية	1	1.4	1.4	72.2
منح الصلاحيات	1	1.4	1.4	73.6
نعم	1	1.4	1.4	75.0
نمو خبرتي	1	1.4	1.4	76.4
وجود فريق قوي	1	1.4	1.4	77.8
ولا شي يحفز غير الراتب الغير مرضي لانه على مستوى واحد بدون زياده سنويه	1	1.4	1.4	79.2
يحفزني عرض افكاري ومقترحاتي على ادارة واعية	1	1.4	1.4	80.6
achieve great salee is the only motivation to me	1	1.4	1.4	81.9
Appreciation	1	1.4	1.4	83.3
Having chance to grow hence it is healthy work environment	1	1.4	1.4	84.7
Helpful colleagues	1	1.4	1.4	86.1
my self	1	1.4	1.4	87.5
Need company only sales and company roles but here not have any facilities give staff	1	1.4	1.4	88.9

Removing hurdles and get things done which were never done before	1	1.4	1.4	90.3
That i keep push my team and teach them for good work and understanding positivity	1	1.4	1.4	91.7
That I keep push my team to good work and understanding positivity.	1	1.4	1.4	93.1
The responsibility given to me	1	1.4	1.4	94.4
The system which is designed to help you manage bulk of the work	1	1.4	1.4	95.8
To make high salary	1	1.4	1.4	97.2
To more grow up my skills and knowledge about in food industry and more experience	1	1.4	1.4	98.6
Training team members helping team members support skill development etc	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

10.3- What changes would improve your motivation and productivity?

التغييرات التي من شأنها تحسين الحوافز والإنتاجية لديك؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -	1	1.4	1.4	1.4
.	1	1.4	1.4	2.8
اعادة النظر في آلية التقييم	1	1.4	1.4	4.2

اعطاء الصلاحيات كاملة وعدم التدخل والتجاوز في الادارة	1	1.4	1.4	5.6
البونس	1	1.4	1.4	6.9
التدرج الوظيفي	1	1.4	1.4	8.3
الترقيات	1	1.4	1.4	9.7
الترقية	1	1.4	1.4	11.1
الترقية + زياده الراتب	1	1.4	1.4	12.5
الترقية والتقدير	1	1.4	1.4	13.9
التطور الوظيفي	1	1.4	1.4	15.3
التطوير	1	1.4	1.4	16.7
التطوير والتقدير	1	1.4	1.4	18.1
التطوير والحوافز المعنوية والمالية	1	1.4	1.4	19.4
التفهم والتقدير والوقت الكافي	1	1.4	1.4	20.8
التقدير ، المساواة في الرواتب والمكافآت، النمو الوظيفي	1	1.4	1.4	22.2
التقدير والراتب	1	1.4	1.4	23.6
التقييم العادل	1	1.4	1.4	25.0
الدعم	1	1.4	1.4	26.4
الدعم المادي والمنعوي	1	1.4	1.4	27.8
الدورات التدريبية الشكر	1	1.4	1.4	29.2
الراتب ، وجود تطور وظيفي واضح ، وصف وظيفي واضح	1	1.4	1.4	30.6
الزيادات ، بيئة العمل المريحة ، التعاون في الظروف الخاصة و المحفزات لتعاون الفريق بعيداً عن المنافسة السلبية	1	1.4	1.4	31.9
الزيادات السنوية والترقيات	1	1.4	1.4	33.3
العدل	1	1.4	1.4	34.7
العدل والمساواة	1	1.4	1.4	36.1
المحفزات المادية التقدير	1	1.4	1.4	37.5

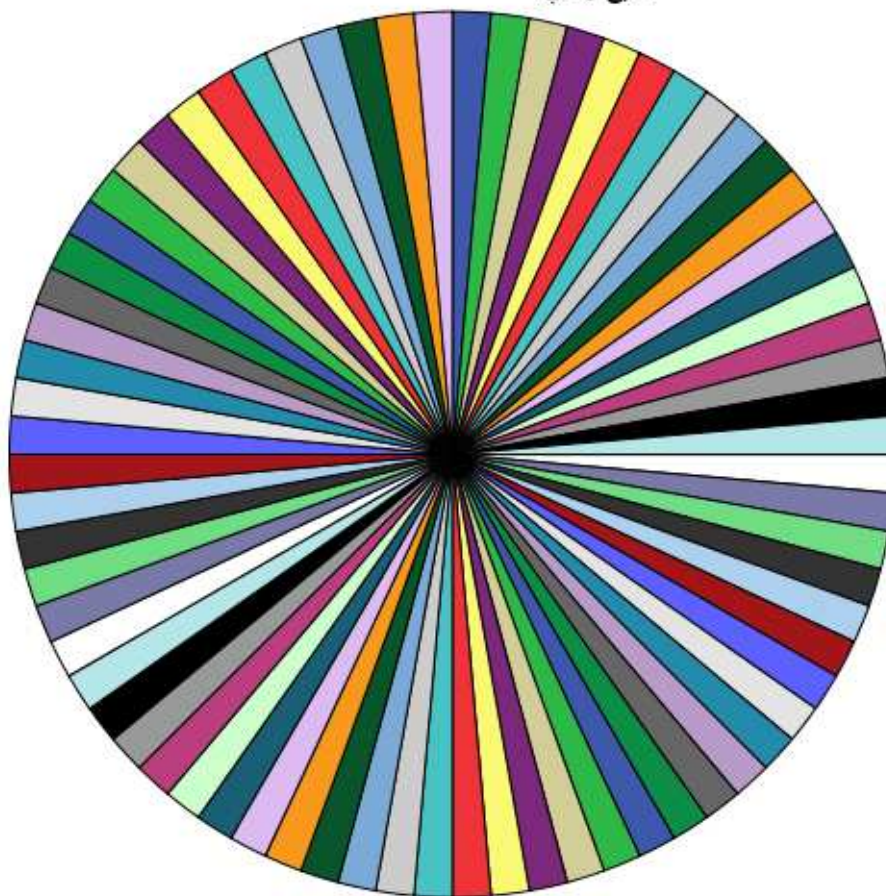
المساواة بين الموظفين	1	1.4	1.4	38.9
المسمى الوظيفي المناسب والدرجة الوظيفية المناسبة للخبرة والأداء والانتاجية	1	1.4	1.4	40.3
النمو الوظيفي	1	1.4	1.4	41.7
الوضوح بالهيكل والمسار	1	1.4	1.4	43.1
تحديات جديدة - الانتاجية	1	1.4	1.4	44.4
ترقيات وزيادات في الراتب	1	1.4	1.4	45.8
تقدير عملك من قبل الادارة العليا و عدم نسب جهدك وتعبك لغيرك ودعمهم له	1	1.4	1.4	47.2
تلبية احتياجات الموظفين	1	1.4	1.4	48.6
حسن معامله	1	1.4	1.4	50.0
خوافر ماليه او اجازة	1	1.4	1.4	51.4
رغبة الادارة التنفيذية والمجلس	1	1.4	1.4	52.8
زيادة الراتب	1	1.4	1.4	54.2
زيادة فالراتب	1	1.4	1.4	55.6
سلم الوظيفي / التقدير / العدل / احترام مهامي	1	1.4	1.4	56.9
ثيك ذهبي والخروج من العمل	1	1.4	1.4	58.3
فهم طبيعة العمل من قبل المسؤول	1	1.4	1.4	59.7
قوة الفريق وروح التنافس وعدم الإتكال على الآخرين	1	1.4	1.4	61.1
قيادة محفزة وواعية وتذكر اهمية التحفيز للموظف	1	1.4	1.4	62.5
لا يوجد	2	2.8	2.8	65.3
معرفة احتياج الموظفين	1	1.4	1.4	66.7
مفهوم الادارة	1	1.4	1.4	68.1
مكافئات	1	1.4	1.4	69.4
منح صلاحيات اكثر ، مسؤوليات اكبر تناسب درجة الخبرة	1	1.4	1.4	70.8

نعم	2	2.8	2.8	73.6
هـ	1	1.4	1.4	75.0
هيكل واضح ومسار نمو وظيفي واضح	1	1.4	1.4	76.4
هيكله واضحة للعمل والترقيات	1	1.4	1.4	77.8
وجود طريق واضح للعمل	1	1.4	1.4	79.2
وضوح الادوار التي يقوم بها الموظف - مشاركة اراء القيادة للاعمال التي اقوم بها سواء كانت سلبي ان ايجابا بدوره يتم تحسين العمل	1	1.4	1.4	80.6
A worker's and company relationship need always positive sleeping in time eat right food	1	1.4	1.4	81.9
Career path and long term vision	1	1.4	1.4	83.3
Company need hygin but they are not give washing machine in accommodation no freez very bad room not have facilities there	1	1.4	1.4	84.7
Dont be scared and be calm	1	1.4	1.4	86.1
growth in professional life	1	1.4	1.4	87.5
If I start seeing some growth and recognition.	1	1.4	1.4	88.9
Improve the quality of the work	1	1.4	1.4	90.3
Improvement of company internal policies in general	1	1.4	1.4	91.7
Increments	1	1.4	1.4	93.1
Recognition	1	1.4	1.4	94.4
Skills	1	1.4	1.4	95.8

Support from the heads , tools , rewards and recognition, transparent environment,	1	1.4	1.4	97.2
That senior management always give stressed managment	1	1.4	1.4	98.6
That senior management always gives stresse.	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Pie Chart

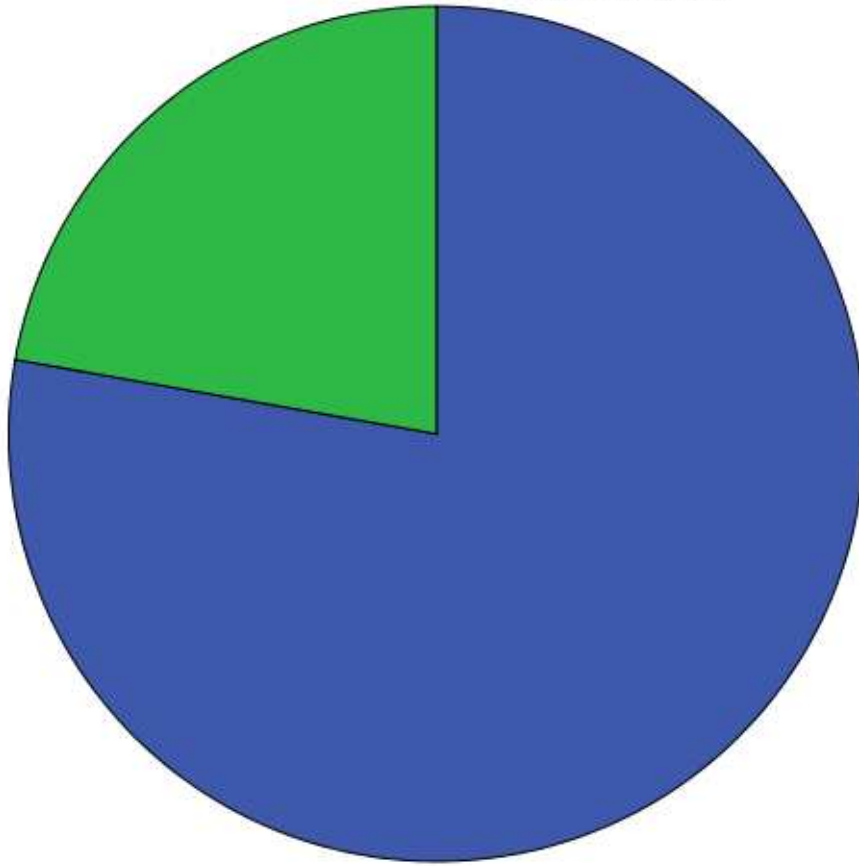
طابع زماني



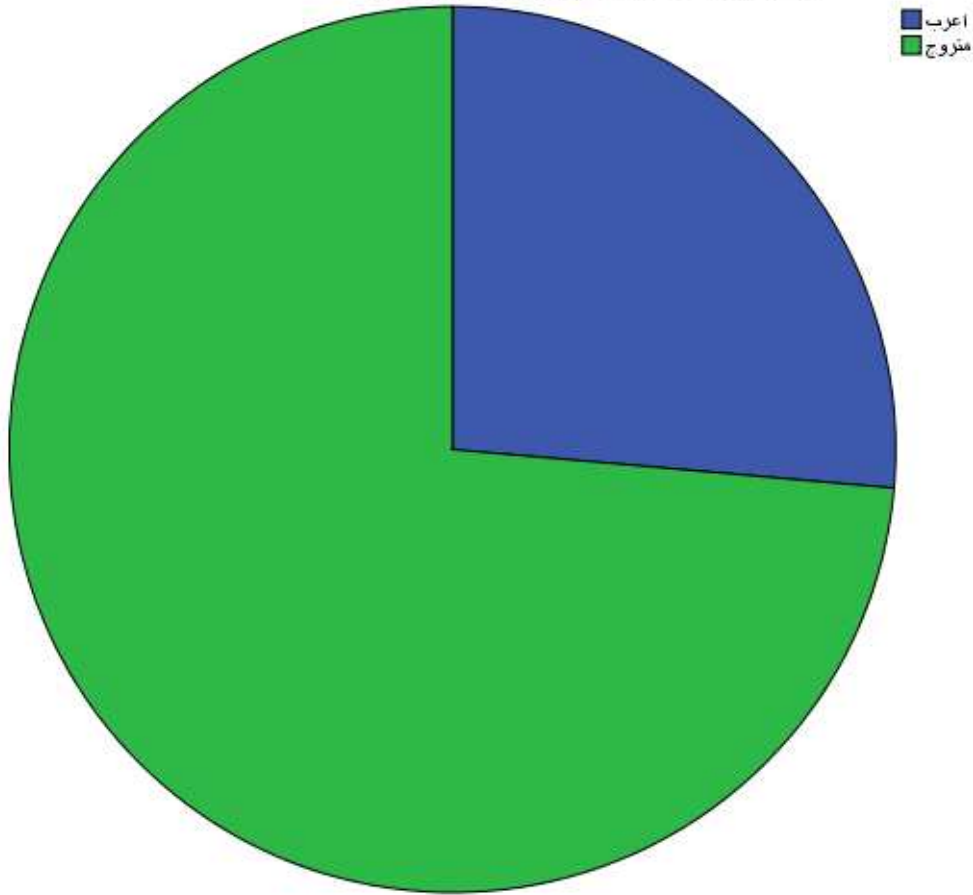
 25-FEB-2025
  26-FEB-202
  25-FEB-2025
  26-FEB-202
  25-FEB-2025
  26-FEB-202
  25-FEB-2025
  26-FEB-202
  25-FEB-2025
  27-FEB-202
  25-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
  27-FEB-202
  26-FEB-2025
 ...

معلومات شخصية - Personal Information
1.1- Gender؟ نوع الجنس؟

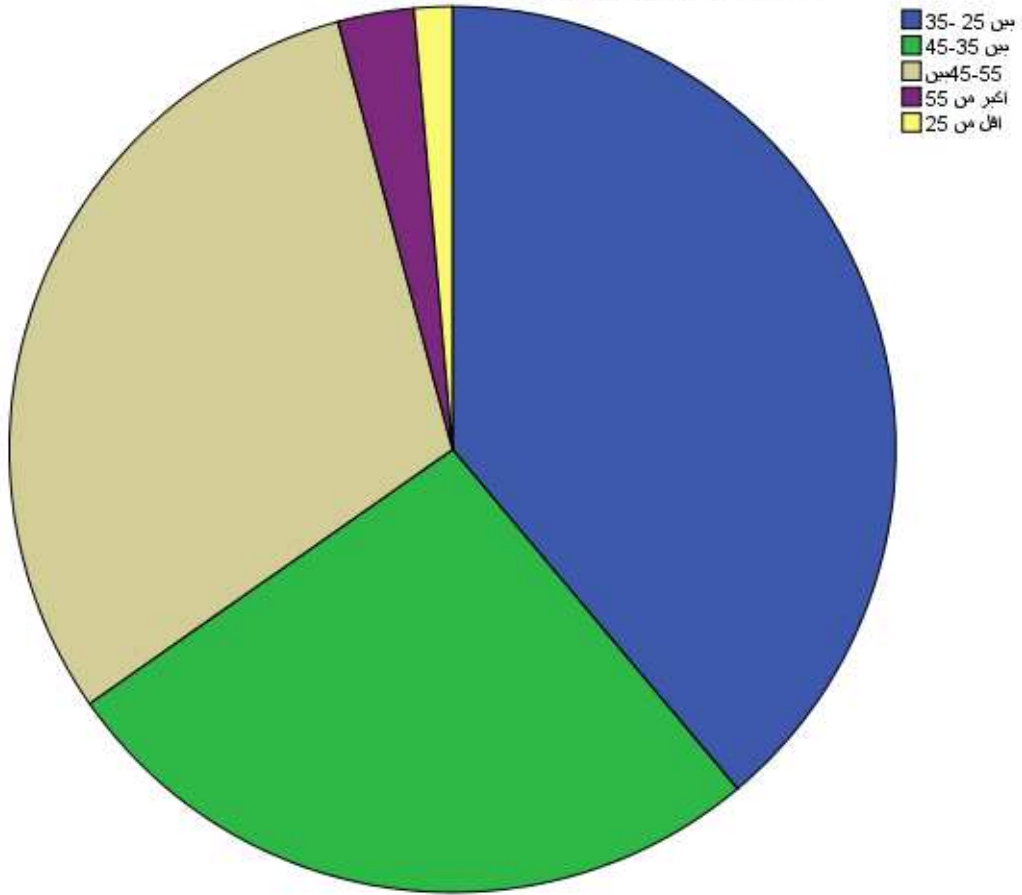
ذكر
انثى



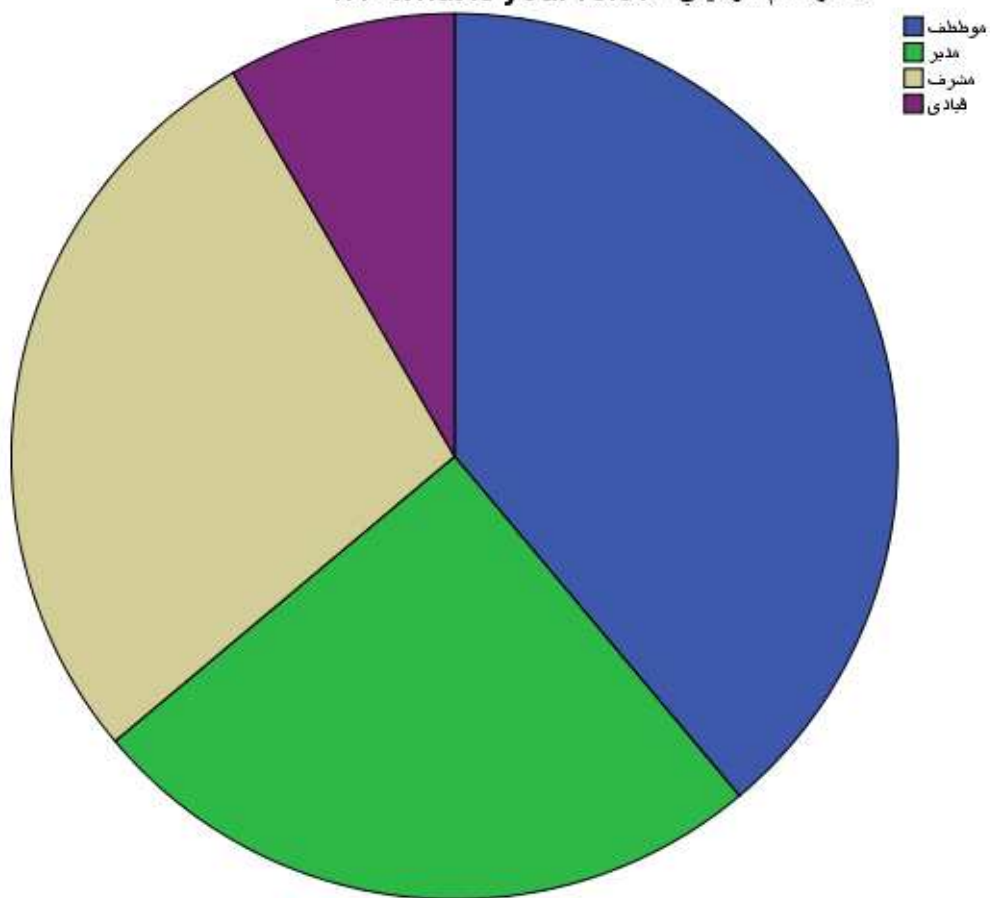
1.2- Marital status؟ الحالة الاجتماعية؟



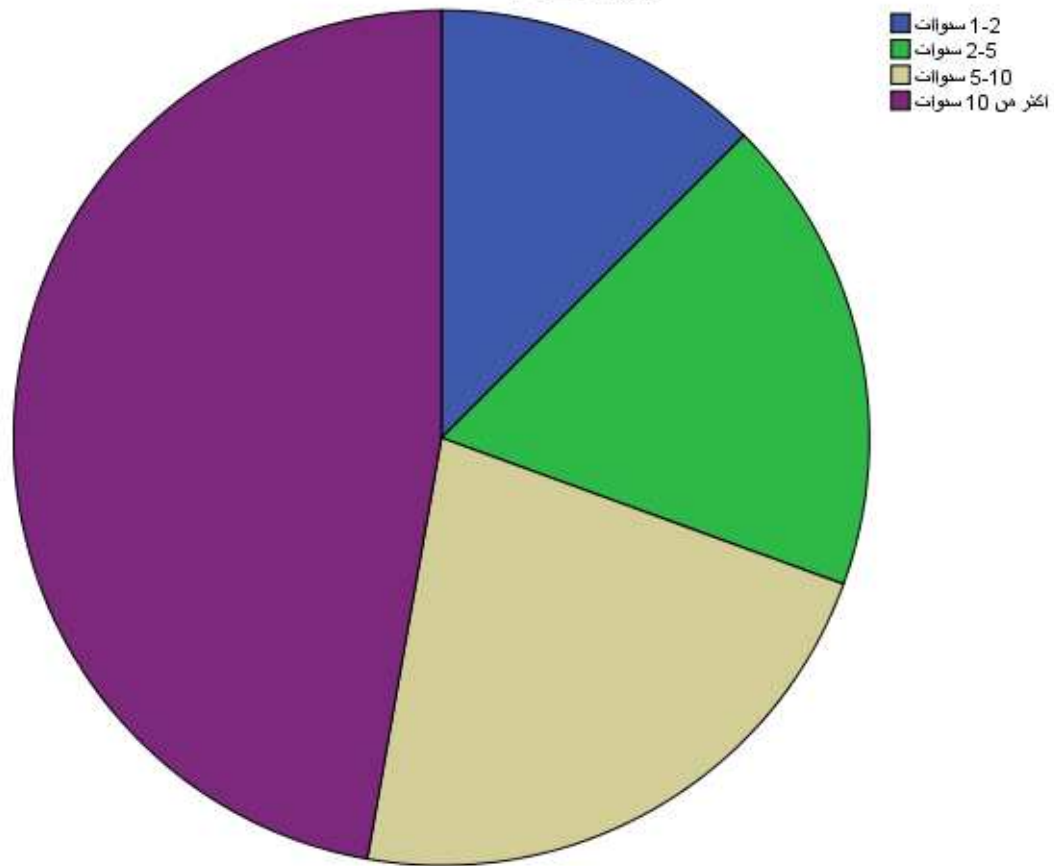
1.3- How old are you? ما هو عمرك؟



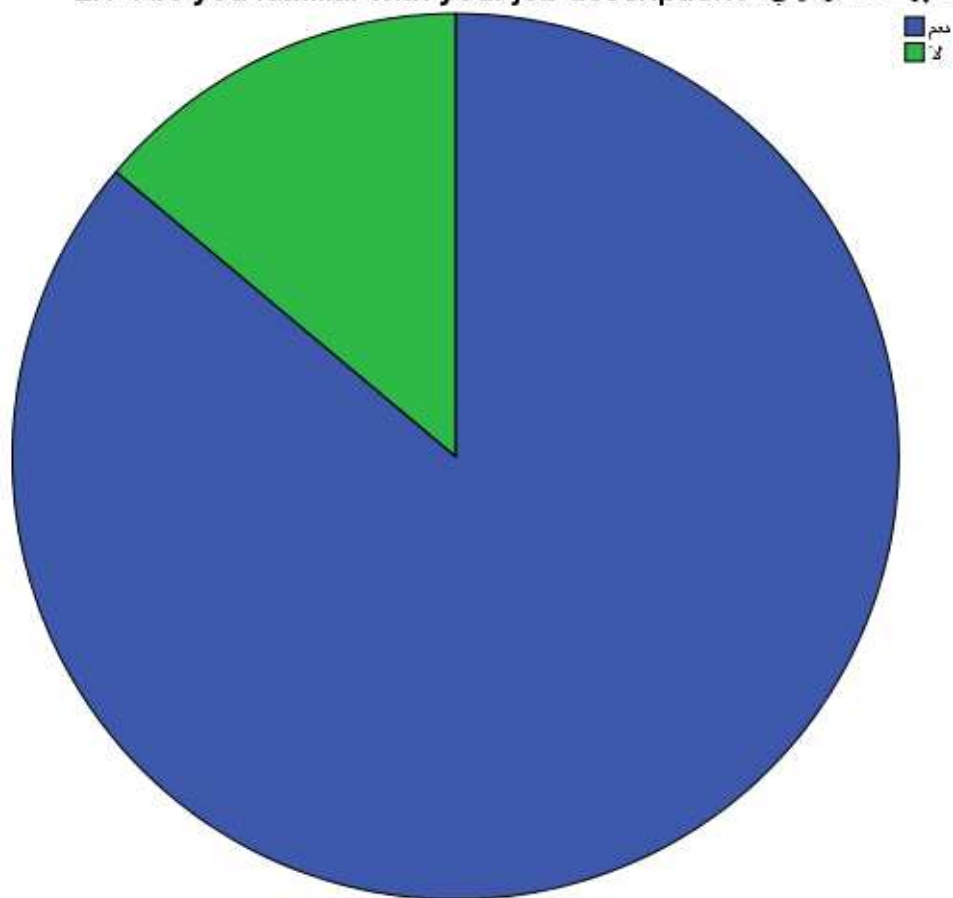
1.4- What is your role? ما هو قسم الوظيفة؟



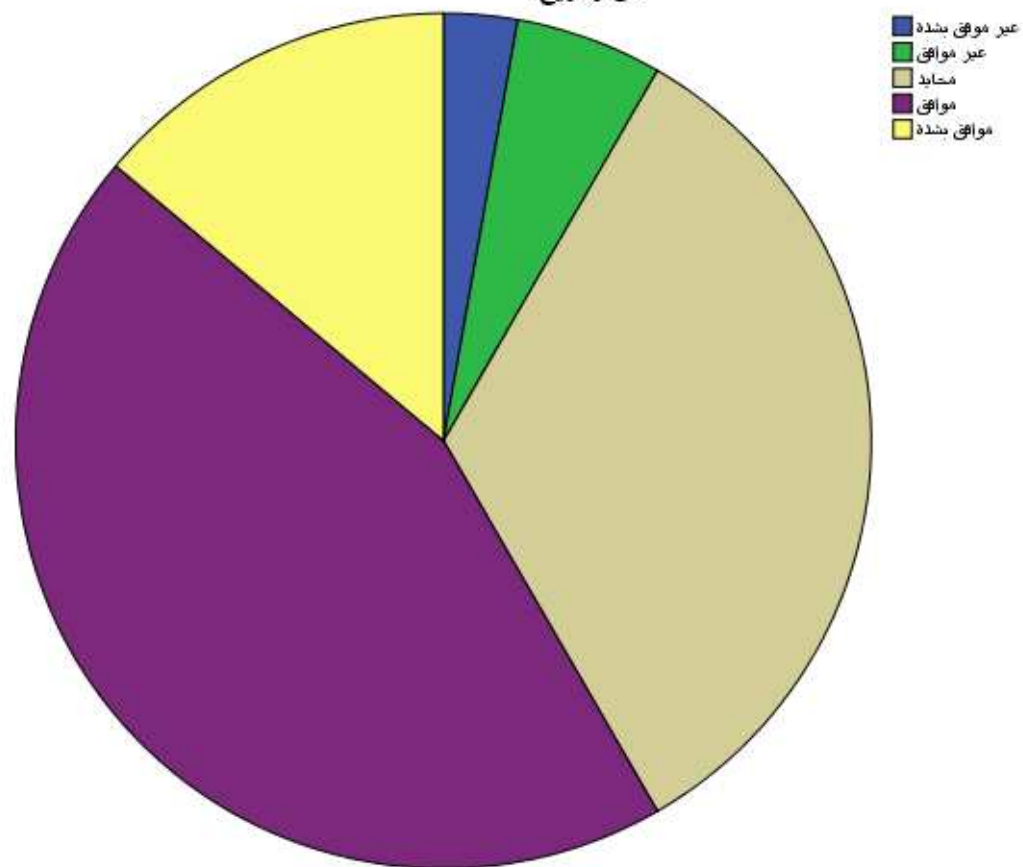
1.5- How long have you been working in the organization? كم المدة التي قضيتها في العمل
داخل المنظمة؟



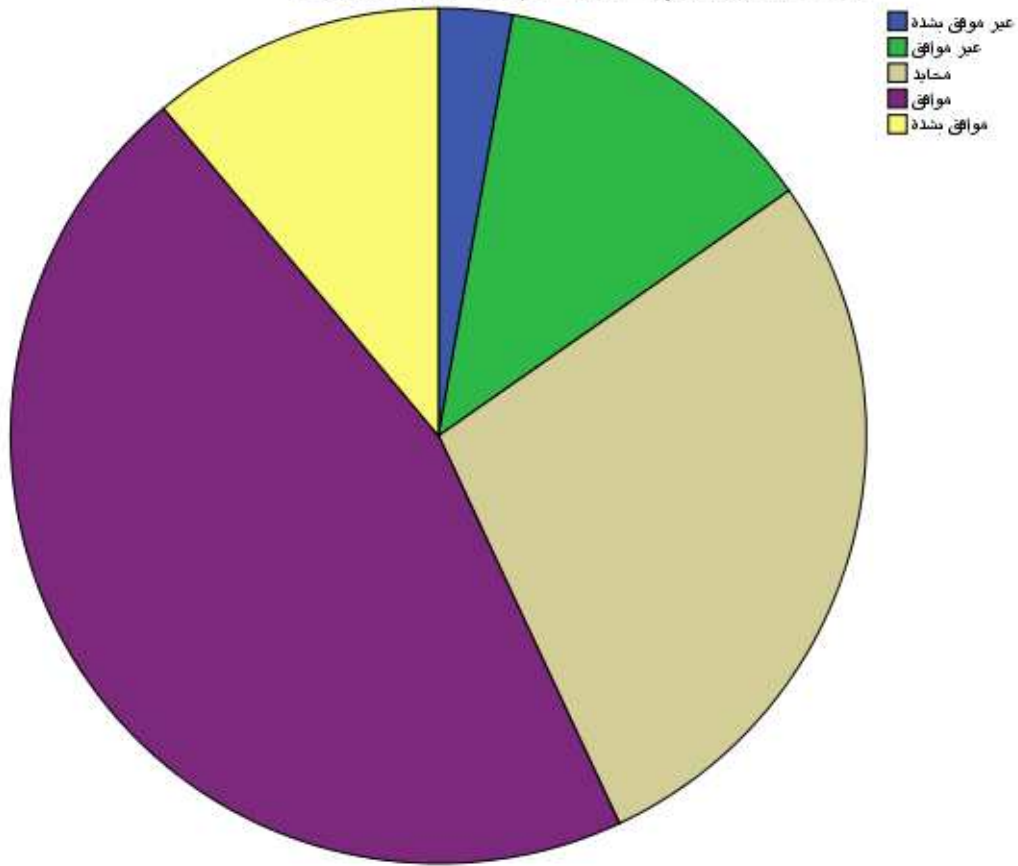
هل أنت على معرفة بوصفك الوظيفي؟ 2.1 -Are you familiar with your job description?



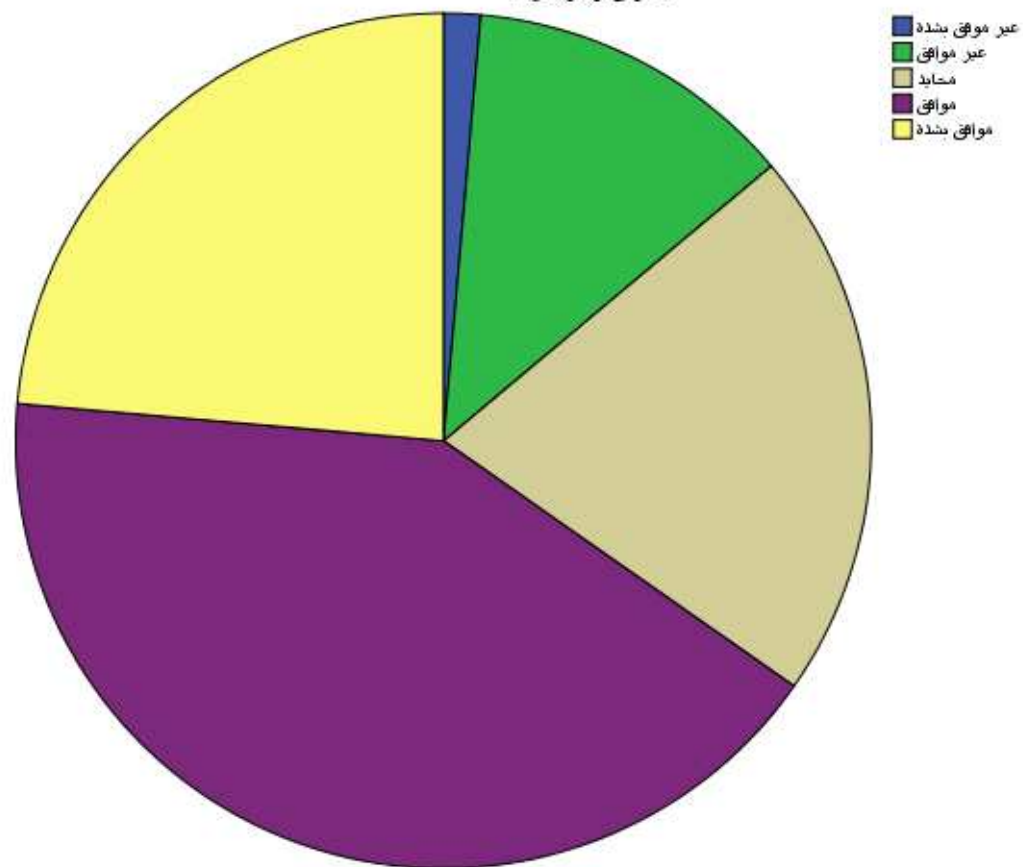
2.2 - Do you feel that your workplace is safe and comfortable? هل تشعر أن مكان عملك آمن ومريح؟



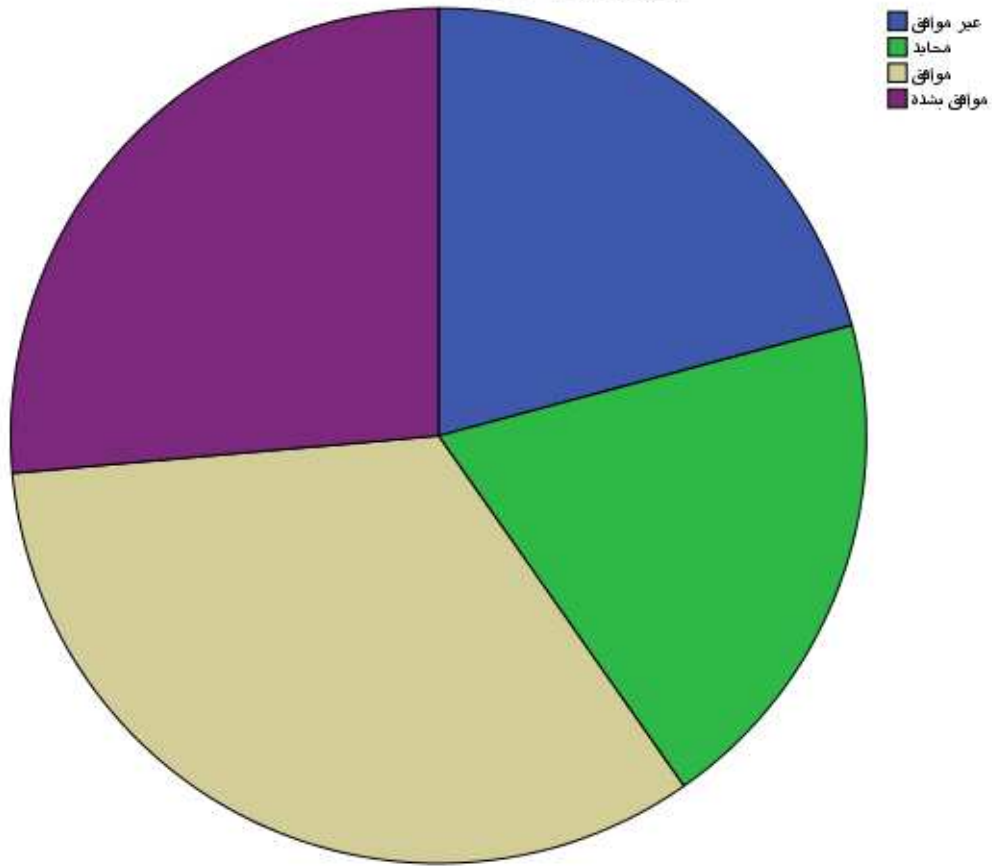
2.3 - Are the tools and resources you need to do your job readily available? هل الأدوات والموارد التي تحتاجها للقيام بعملك متاحة بسهولة؟



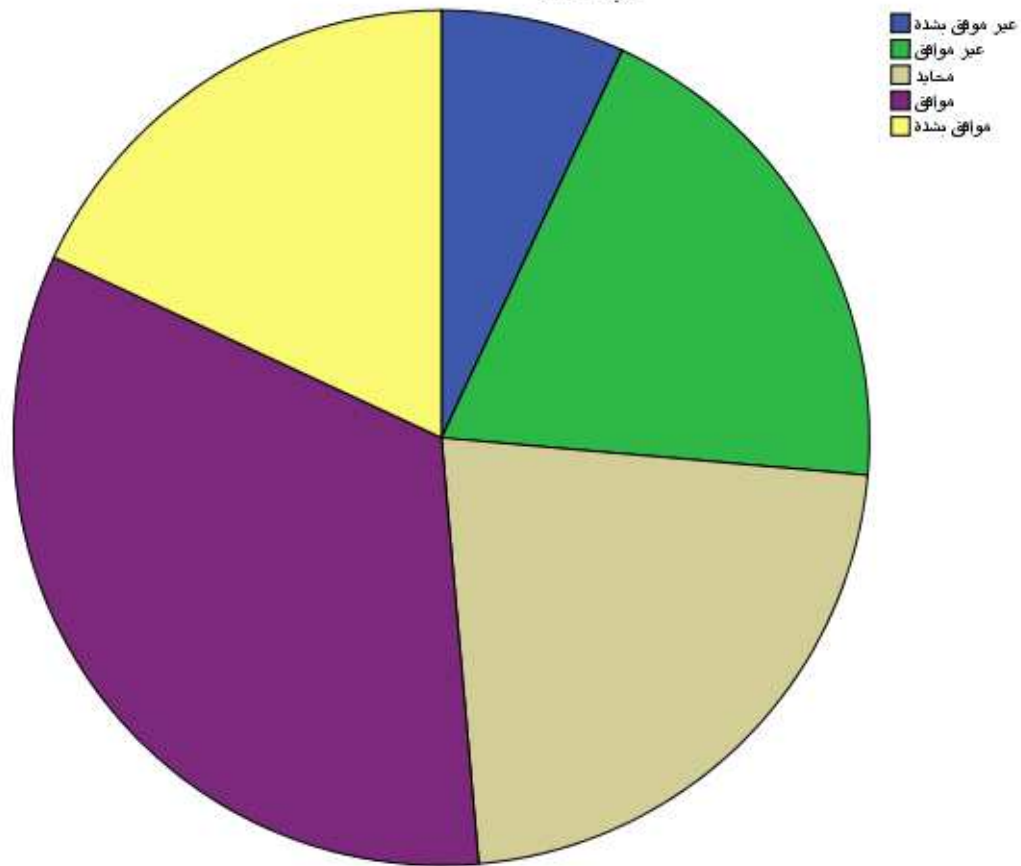
3.1- Do you find your job duties meaningful and fulfilling? هل تجد واجباتك الوظيفية ذات مغزى ومرضية؟



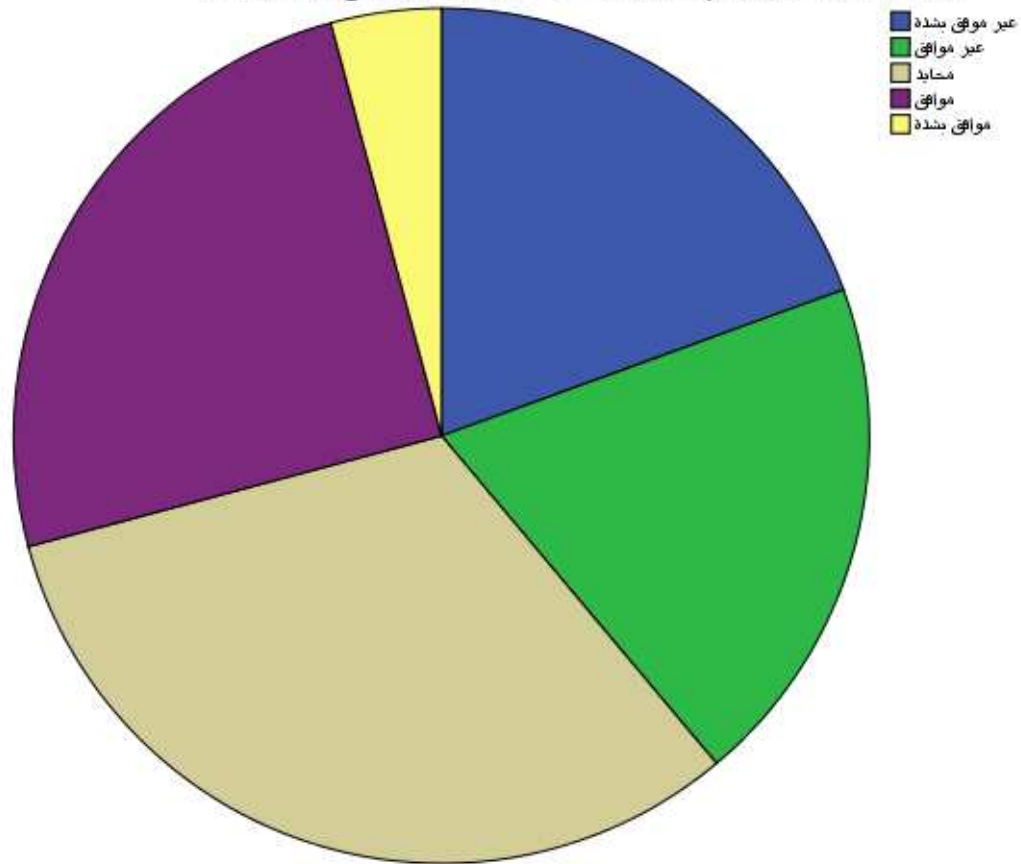
3.2- Are you satisfied with your current role and responsibilities? هل أنت راض عن دورك ومسئولياتك الحالية؟



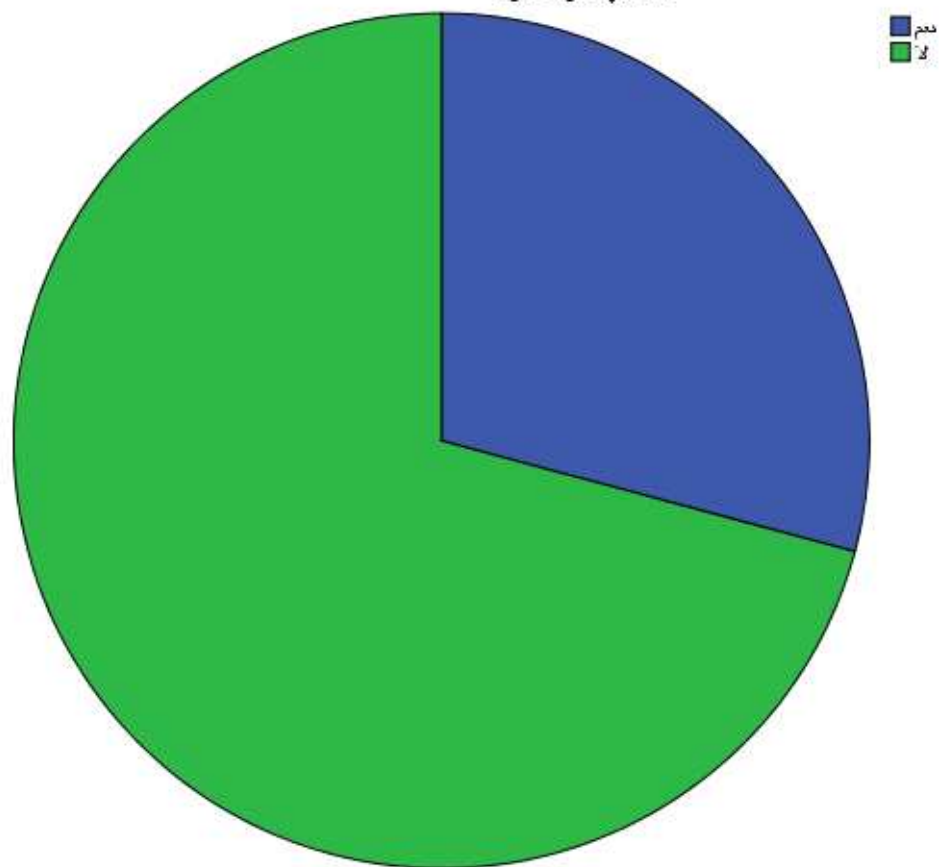
4.1 - Do you feel recognized for your contributions at work? هل تشعر بالتقدير لمساهماتك في العمل؟



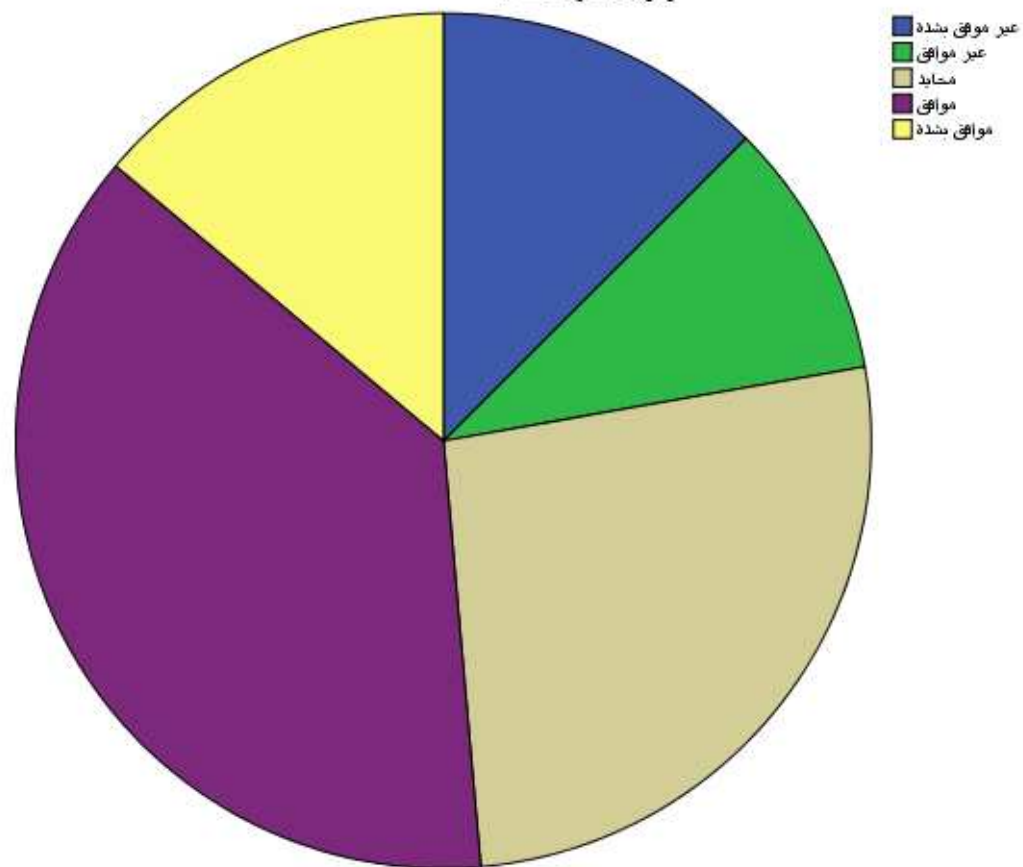
4.2- Are the rewards and incentives provided by the organization fair and motivating? هل المكافآت والحوافز التي تقدمها المنظمة عادلة ومحفزة؟



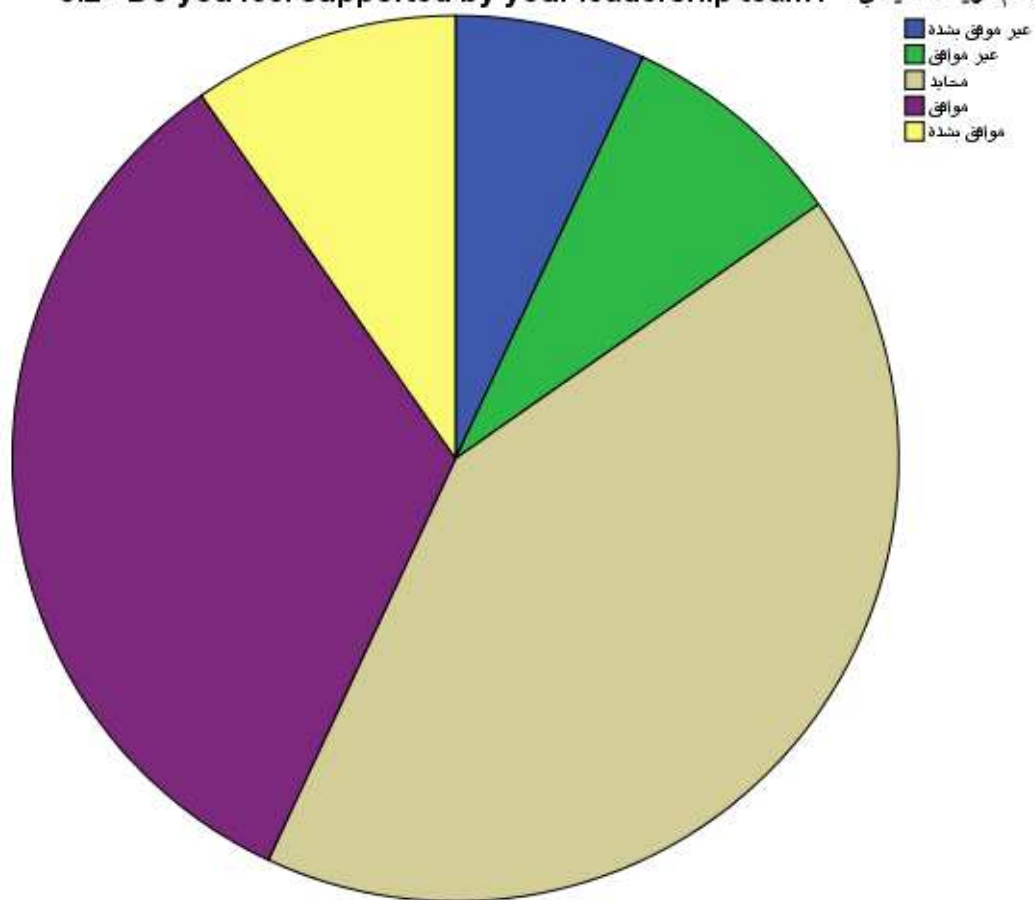
4.3- Do you believe the company fairly rewards performance? هل تعتقد أن الشركة تكافئ الأداء بشكل عادل؟



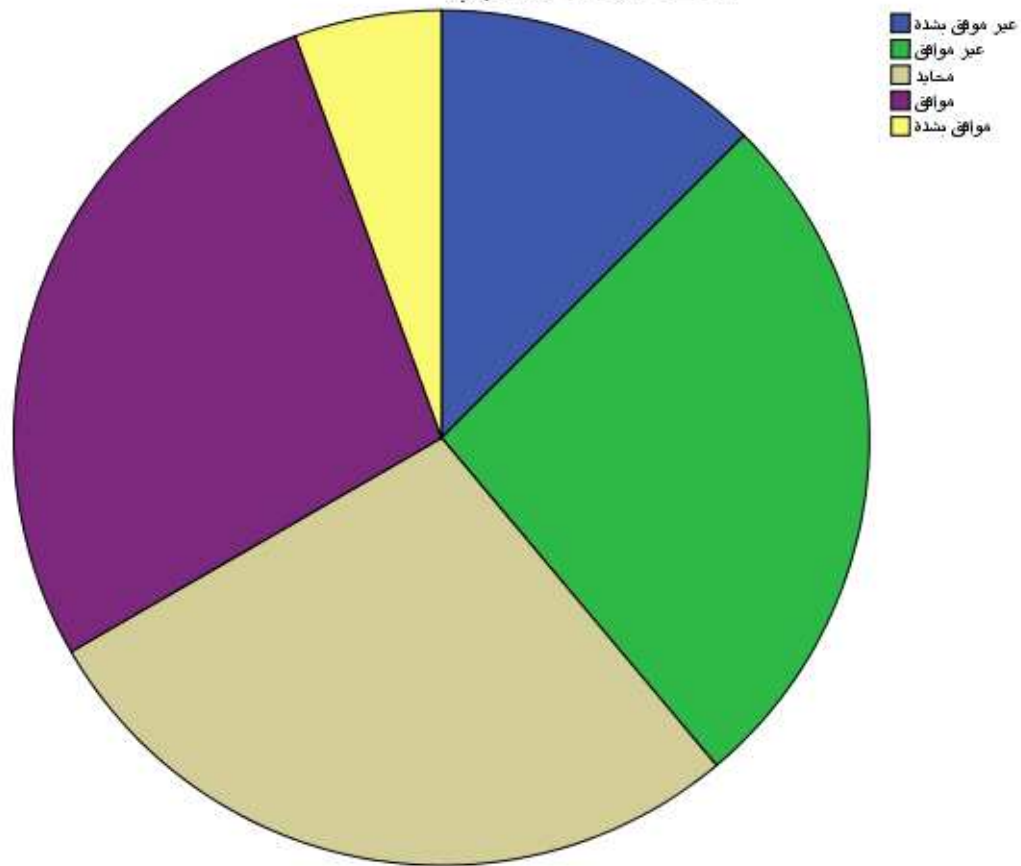
5.1- Does your manager provide clear goals and expectations? هل يقدم مديرك أهدافاً وتوقعات واضحة؟



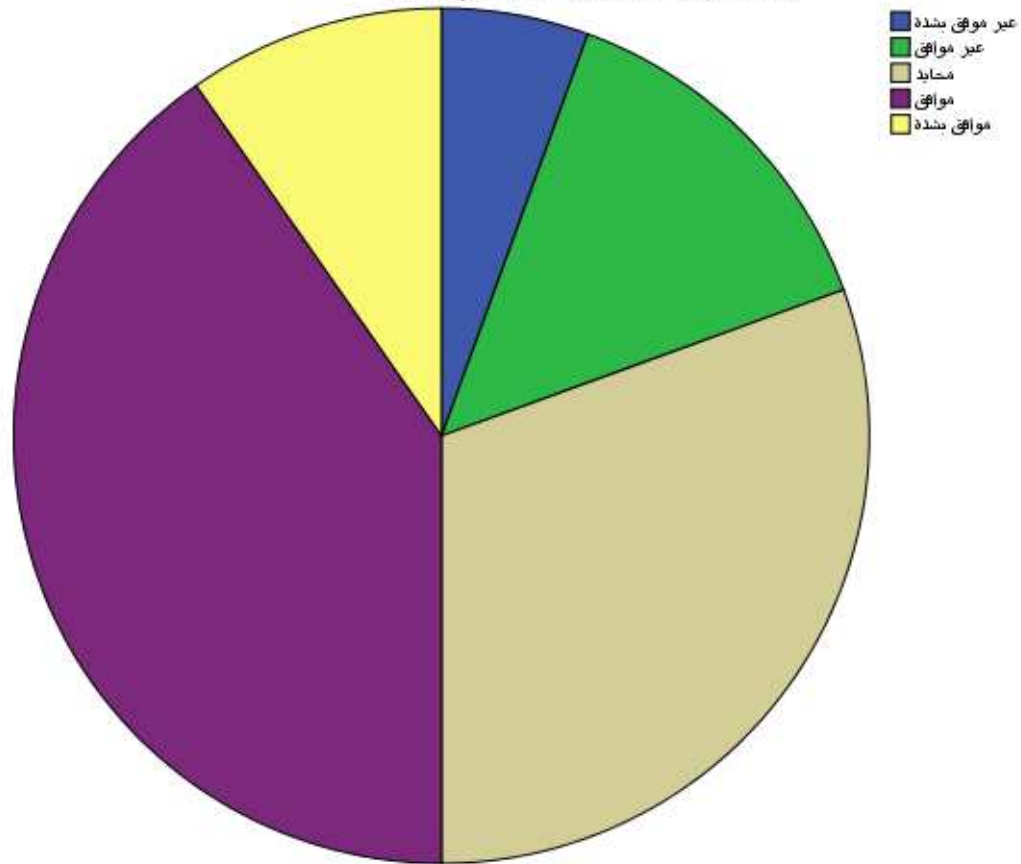
5.2- Do you feel supported by your leadership team? هل تشعر بدعم فريقك القيادي؟



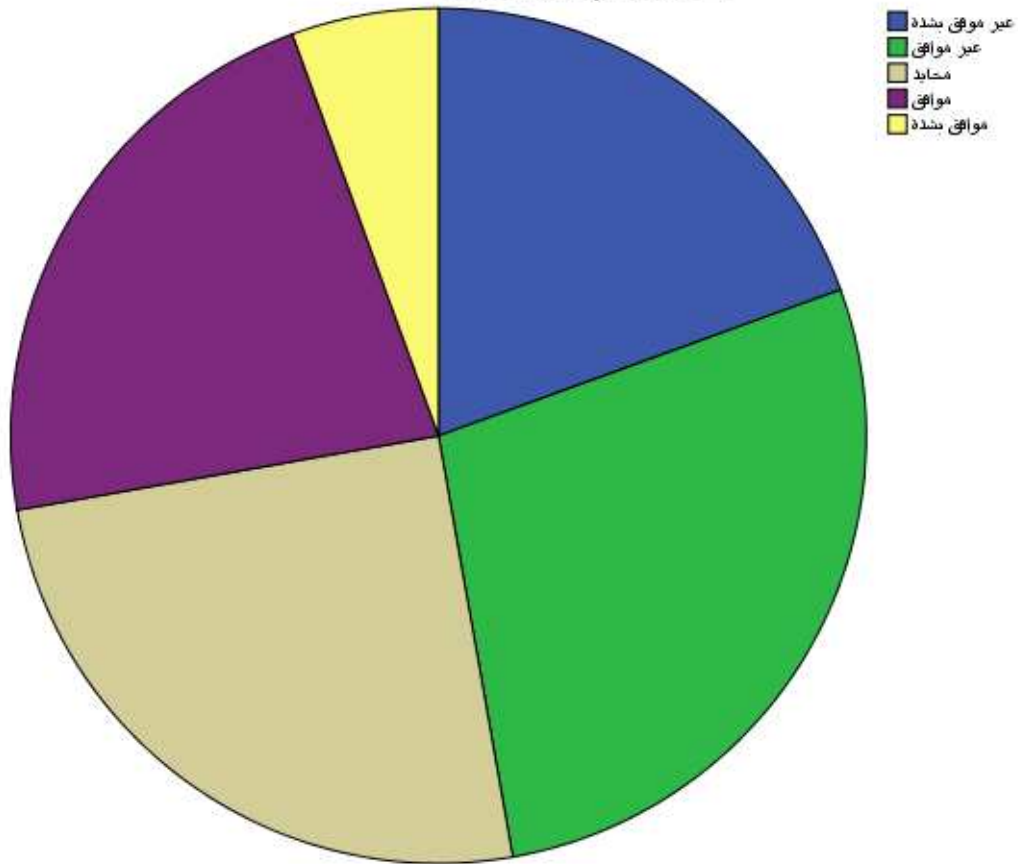
6.1- Does the organization provide opportunities for professional growth? هل توفر المنظمة فرصاً للنمو المهني؟



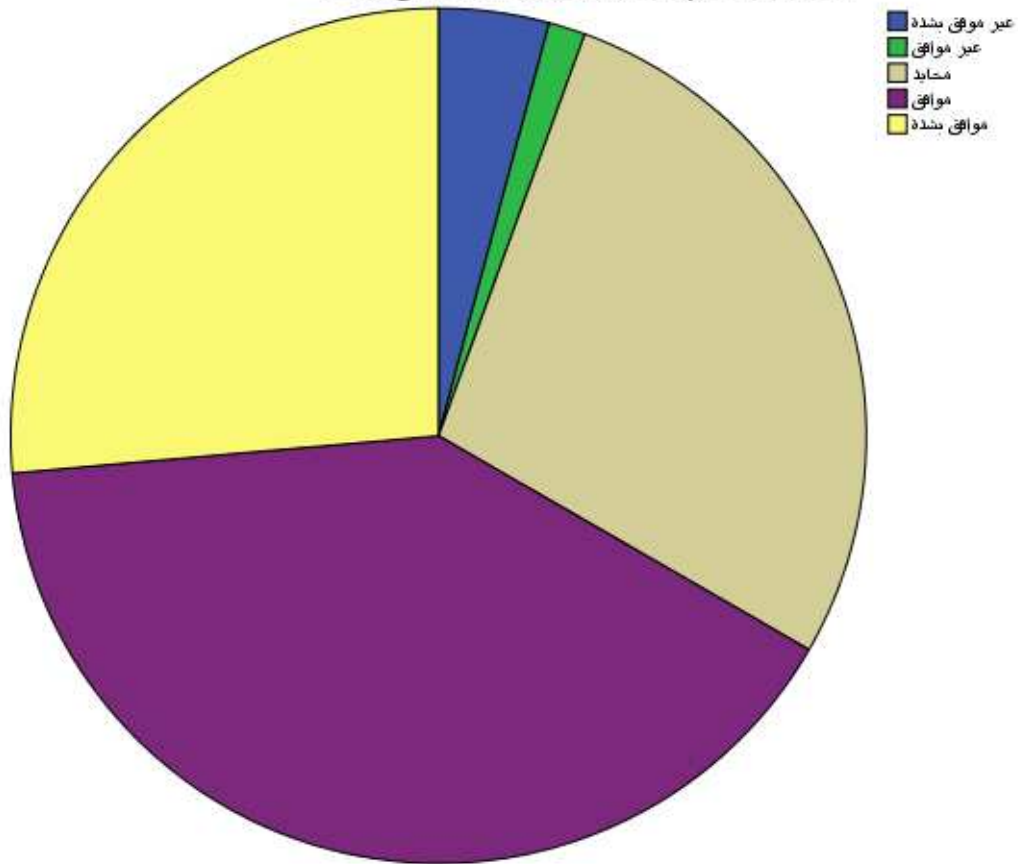
6.2- Do you feel that you are learning and developing new skills at work? هل تشعر أنك تتعلم وتطور مهارات جديدة في العمل؟



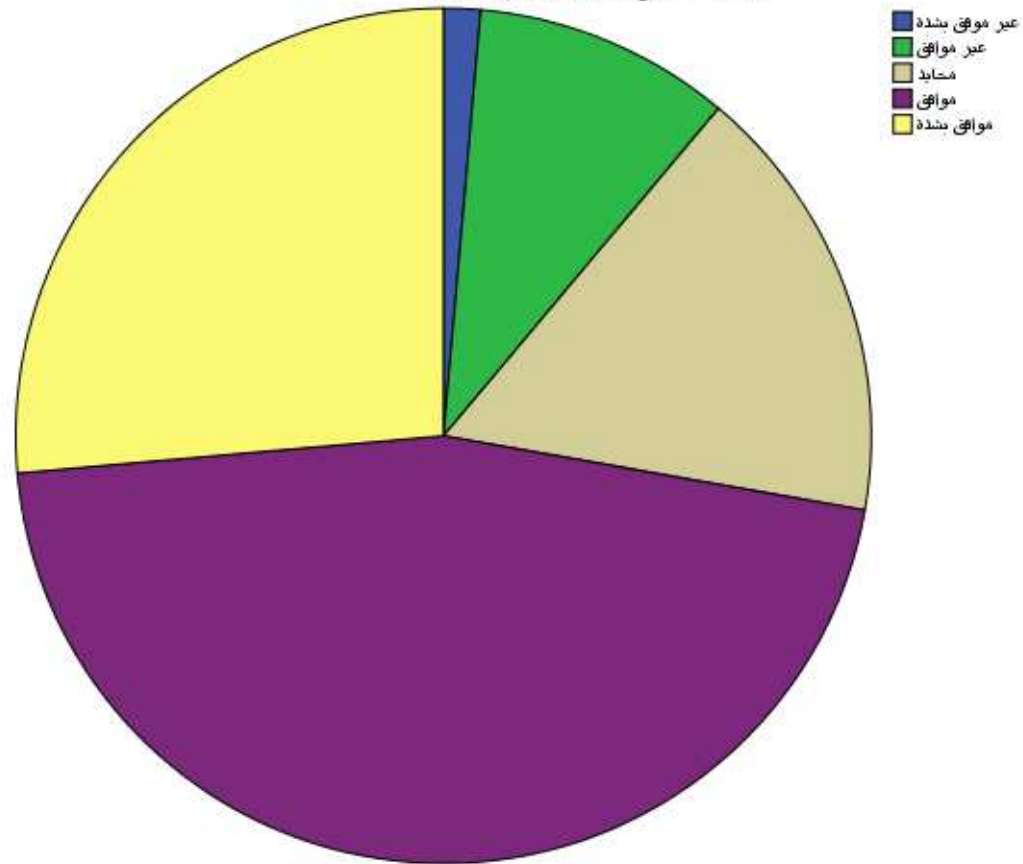
6.3- Do you see a clear career growth path within the company ? هل ترى مسارًا واضحًا
للتنمو الوظيفي داخل الشركة؟



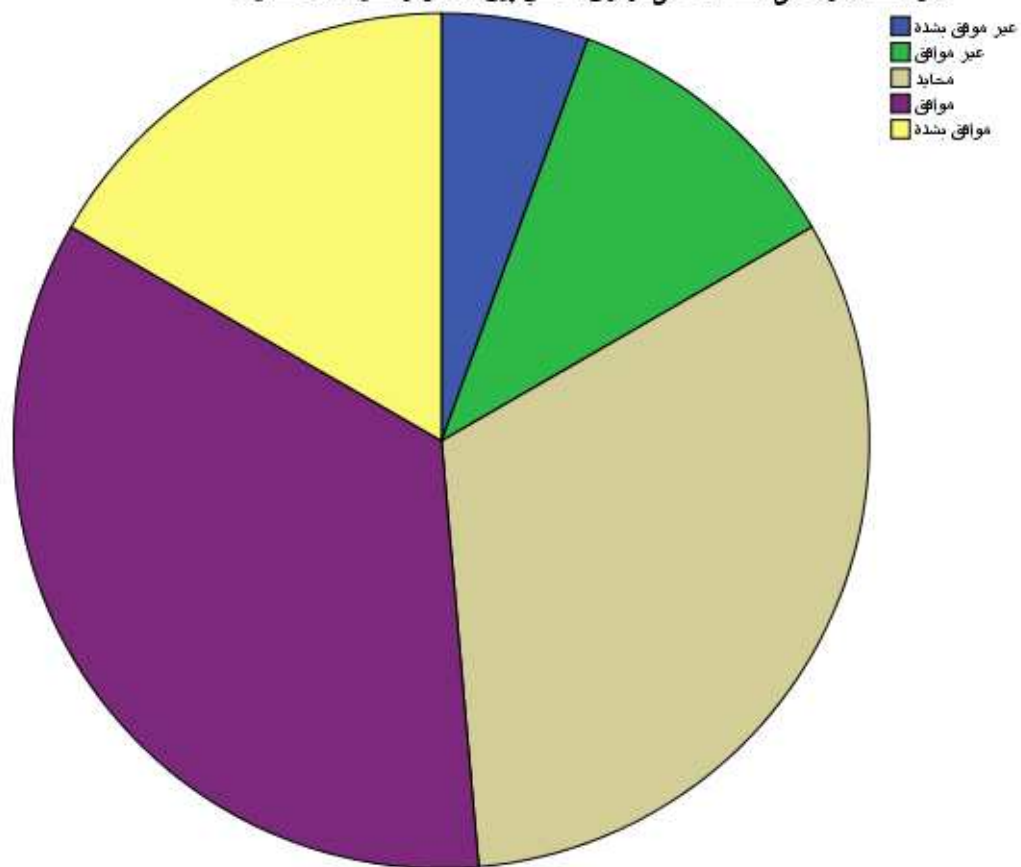
7.1- Do you feel comfortable collaborating and sharing ideas with your team? هل تشعر بالراحة في التعاون ومشاركة الأفكار مع فريقك؟



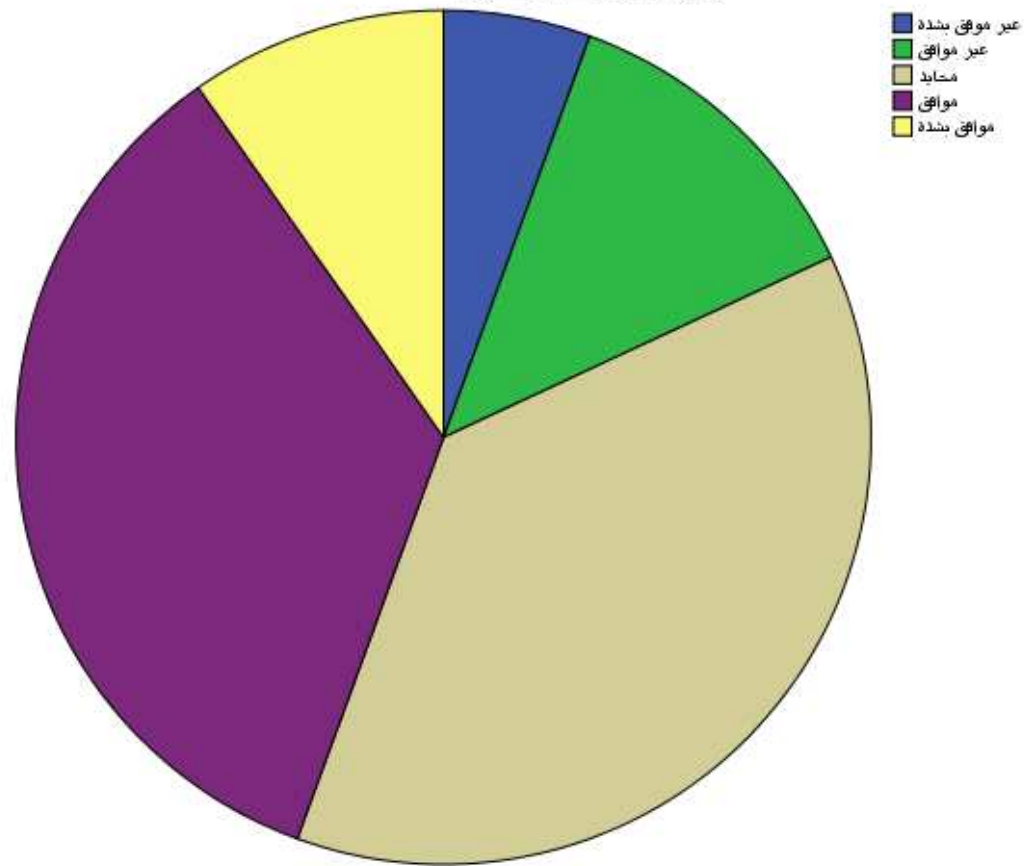
7.2- Do you trust your colleagues to perform their roles effectively? هل تثق في قدرة زملائك على أداء أدوارهم بفعالية؟



8.1- Are you able to maintain a healthy balance between work and personal life?
هل أنت قادر على الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية؟

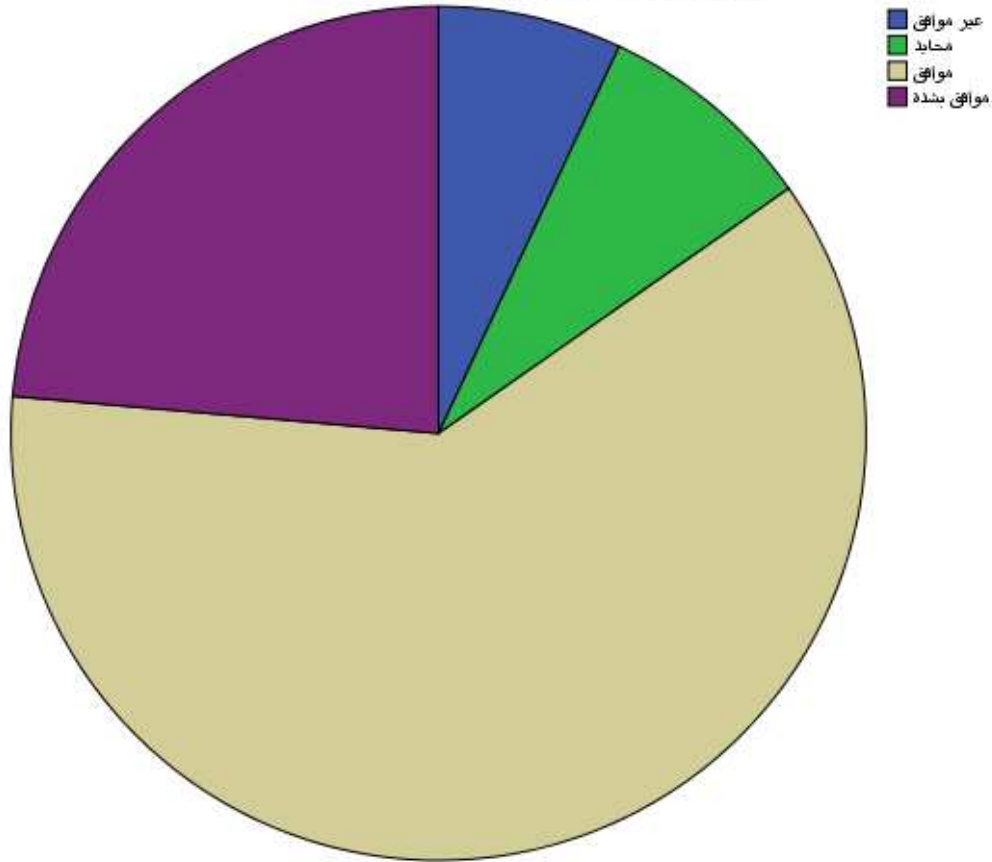


8.2- Do you feel supported in managing personal commitments? هل تشعر بالدعم في إدارة الالتزامات الشخصية؟

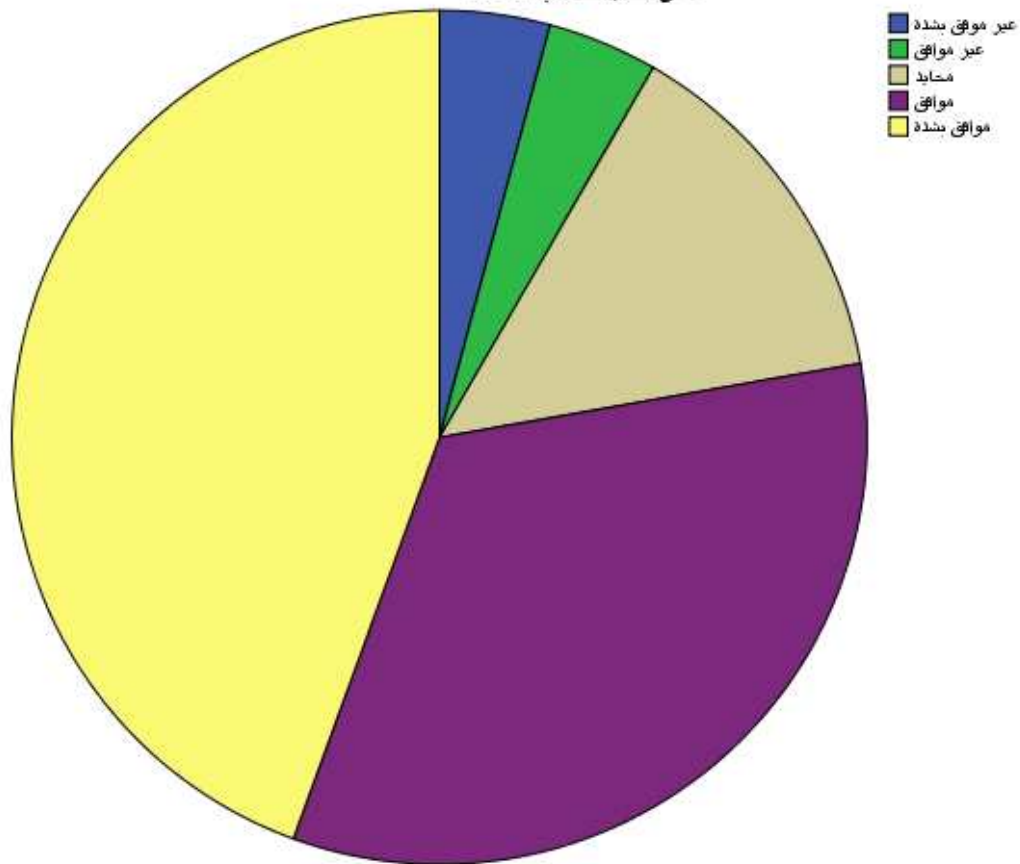


9.1- Do you feel that you are productive in your current role?

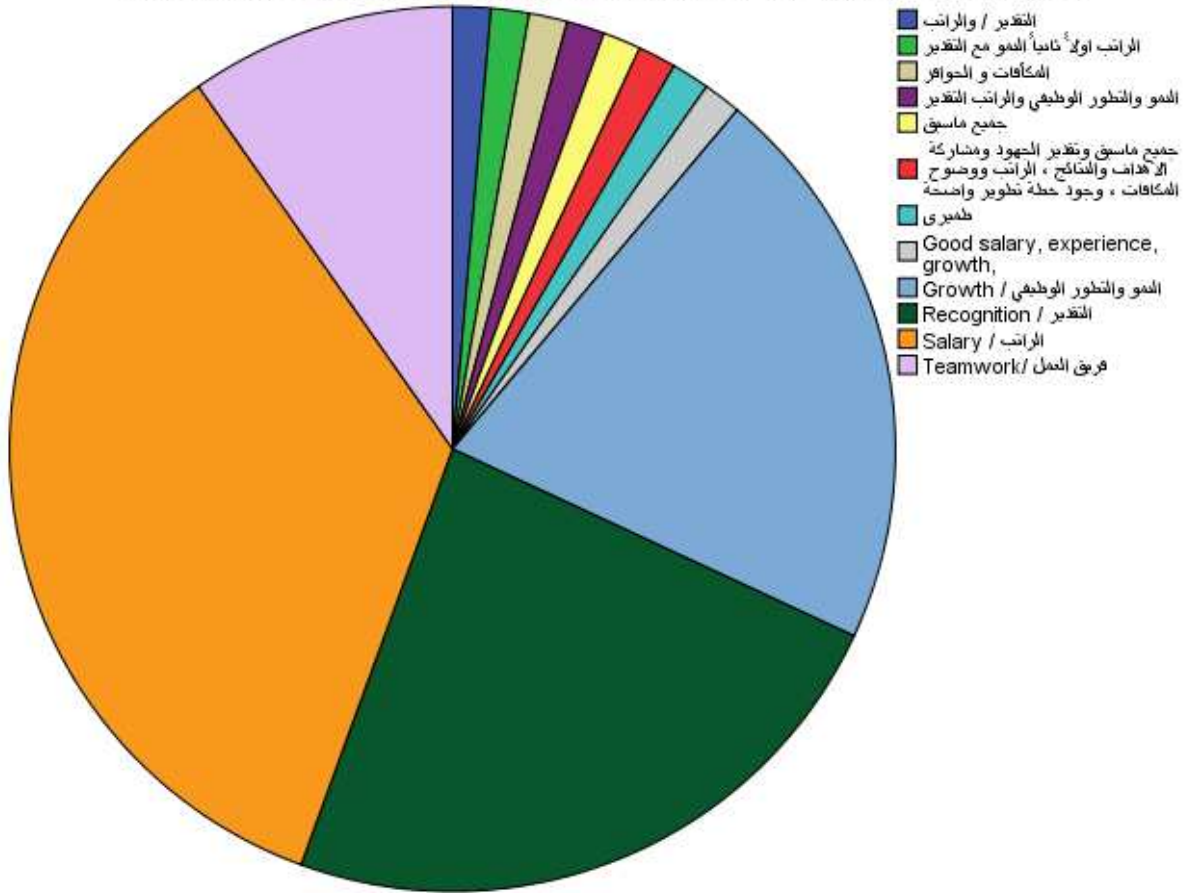
هل تشعر أنك منتج في دورك الحالي؟



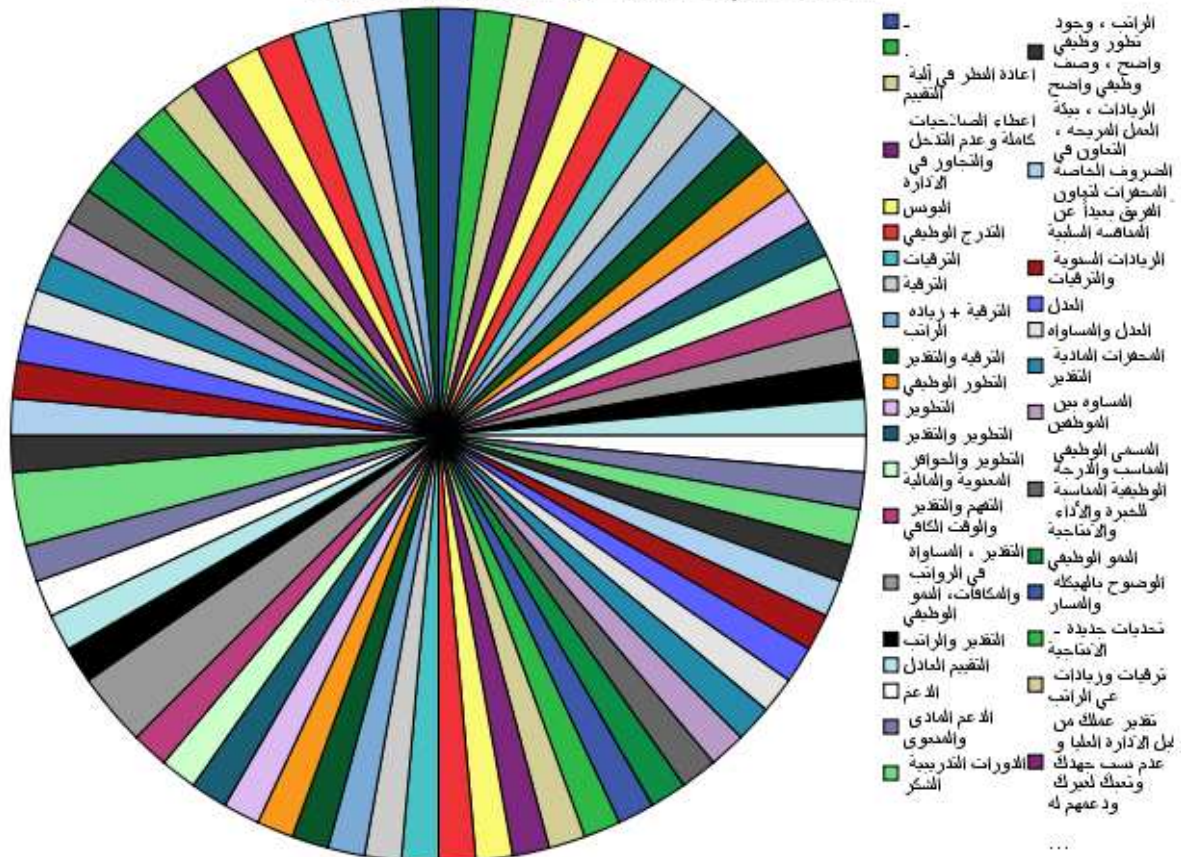
9.2- Does your motivation level affect your productivity at work? هل يؤثر مستوى تحفيزك على إنتاجيتك في العمل؟



10.1- What motivates you the most at work? ما هو أكثر ما يحفزك في العمل؟



10.3- What changes would improve your motivation and productivity? ما هي التغييرات التي من شأنها تحسين الحوافز والإنتاجية لديك؟



ثانياً: التوصيات

1. تحسين الحوافز والمكافآت

- إعادة تقييم سياسات الحوافز المالية والمعنوية لضمان أنها عادلة ومحفزة للموظفين.
- ربط المكافآت بالأداء بشكل أوضح لزيادة شعور الموظفين بالإنصاف.

2. تعزيز بيئة العمل والدعم القيادي

- تحسين تواصل القادة مع الموظفين من خلال توضيح الأهداف والتوقعات.
- توفير برامج دعم قيادي تساعد على زيادة الإحساس بالدعم المهني والشخصي.

3. تعزيز التطوير المهني وفرص النمو

- توفير خطط واضحة للنمو الوظيفي والتطوير المهني، مثل التدريب المستمر والترقيات الواضحة.

○ تحسين برامج التدريب وتنمية المهارات، وربطها بالمسارات المهنية المستقبلية للموظفين.

4. زيادة التقدير والاعتراف بالجهود

○ تحسين ثقافة الشكر والتقدير داخل المنظمة من خلال برامج مكافآت غير مالية (مثل الشهادات، الجوائز الشهرية، وغيرها).

○ تعزيز قنوات التغذية الراجعة لضمان شعور الموظفين بأن مساهماتهم تُقدَّر.

5. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية

○ تطبيق سياسات مرنة للعمل، مثل العمل عن بعد أو ساعات عمل مرنة عند الحاجة.

○ توفير دعم إضافي للموظفين في إدارة التزاماتهم الشخصية.

المراجع:

باللغة العربية:

1. خليل، ه. أ. م. (2018). أثر التحفيز على الزيادة الإنتاجية: دراسة مقارنة على العاملين بالبنوك بيل – كفر الشيخ. مخطوطة بحثية غير منشورة.
2. الشغدلي، ه. ب. & شمسي، م. أ. (2019). أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة: دراسة نظرية تحليلية. مخطوطة بحثية غير منشورة.
3. أبوحيمد، م. ب. س. (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين. مخطوطة بحثية غير منشورة.
4. سعد، م. س. (2022). دراسة العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.

باللغة الإنجليزية:

1. Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
2. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall.
3. Sahu, A. K., & Sharma, P. (2020). *Impact of Motivational Practices on Employee Performance in Restaurants*. Journal of Hospitality Management, 35(4), 123-139.
4. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
6. Drucker, P. (1999). Management Challenges for the 21st Century.
7. Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*.
8. Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*.
9. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*.
10. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.
11. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*.
12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*.