

عنوان المشروع

تحليل اثر الاداء والتحفيز على كفاءة الموظفين

١ في شركة STC: دراسة حالة في الابتكار والتطوير

٢

أسم الطالب : سعاد سراج ابوالخير

الرقم الجامعي : ٢٠٢١٢٠٥٨٥٤

مشروع تخرج- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٣ الشكر والتقدير

"أود أن أعرب عن خالص شكري وامتناني لكل الذين ساهموا في إتمام هذا البحث العلمي.
لا يمكنني إلا أن أعبر عن امتناني العميق للموجهين والزملاء الذين قدموا الدعم والإرشاد طوال فترة البحث.
كما أود أن أشكر شركة الاتصالات (STC) على تقديم الدعم وتوفير البيانات اللازمة لإتمام هذا البحث.
كما أعتبر هذه الفرصة مناسبة لتقدير جهود كل من ساهم بأي شكل من الأشكال في إنجاح هذا العمل،
وأنتطلع إلى مشاركة النتائج والاستنتاجات مع الجميع للمساهمة في تطوير مجال البحث والممارسة في المستقبل.
وايضاً أرغب في تقديم شكري الخالص وتقديري العميق للدكتورة (منى مصطفى العشري) على دعمها
وإرشادها القيم خلال إعداد هذا البحث العلمي."

الإهداء

"أهدي هذا البحث إلى عائلتي الحبيبة، التي كانت الداعم الأول والأخير في كل المحطات الصعبة والسهلة في حياتي.

بفضلكم ودعمكم اللامحدود، استطعت تحقيق أحلامي وتجاوز التحديات بثقة وإيمان.

كما أهدي هذا العمل إلى زملائي والأصدقاء الذين كانوا إلى جانبي طوال الطريق، مشاركين الأفراح والتحديات، ومعزيني في الأوقات الصعبة.

أرسل شكري الخاص أيضًا إلى جميع المعلمين والمرشدين الذين شجعوني وساندوني في مسيرتي الأكاديمية.

كلما نظرت إلى هذا البحث، سأذكر العطاء والمحبة التي تلقيتها من كل واحد منكم.

هذا البحث يعكس ليس فقط جهودي الشخصية، بل جهودنا المشتركة وتعاوننا في بناء عالم أفضل وأكثر تقدمًا.

لكم كل الشكر والامتنان."

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركات الاتصالات، وذلك من خلال تحليل حالة دراسية في قطاع الابتكار والتطور في هذا المجال.

وباستخدام منهجية البحث العلمي والتحليل الإحصائي، تم جمع البيانات من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك استطلاعات الرأي والمقابلات الشخصية والبيانات الداخلية للشركات.

أظهرت النتائج بوضوح أن الأداء والتحفيز لهما تأثير كبير على كفاءة الموظفين، حيث يزيدان من الفعالية والإنتاجية ويعززان الرضا الوظيفي.

علاوة على ذلك، تشير الدراسة إلى أن التحديات الحديثة في قطاع الاتصالات، مثل التطور التكنولوجي والتنافس المتزايد، تعزز أهمية الأداء والتحفيز كعناصر رئيسية لضمان النجاح والاستمرارية.

من ثم، ينبغي على الشركات في هذا القطاع اتخاذ خطوات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز التحفيز، مثل توفير فرص التطوير المهني وتقديم مكافآت ومزايا ملائمة، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة الابتكار والتميز.

في النهاية، تسلط الدراسة الضوء على أهمية الاستثمار في الموارد البشرية وتطوير سياسات وإجراءات مستدامة لضمان تعزيز الأداء والتحفيز وبالتالي تحقيق النجاح والاستدامة في شركات الاتصالات.

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
١	نموذج البحث	٧
٢	بصلة البحث	١٦
٣	هيكل البحث	١٧

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
١	مجتمع العينة	٤٧
٢	عينة البحث	٤٨
٣	طريقة جمع البيانات	٤٩
٤	طريقة جمع البيانات	٥٠
٥	توصيف عينة البحث	٥١
٦	صدق المقاييس المستخدمة	٥٢
٧	ثبات اداء الدراسة	٥٣
٨	الاحصاء الوصفي ١	٥٤
٩	الاحصاء الوصفي ٢	٥٥
١٠	معاملات الارتباط	٥٦
١١	فرضية ١	٥٧
١٢	فرضية ٢	٥٧
	فرضية ٣	٥٨
	فرضية ٤	٥٨

٤ جدول المحتويات

٥ المحتويات

٢.....	الشكر والتقدير
.....	الإهداء
.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
٦.....	جدول المحتويات

..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	قائمة الأشكال
..... ٨	قائمة الجداول
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	المقدمة
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	مشكلة البحث
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	أهمية البحث
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	أسئلة البحث
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	أهداف البحث
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	فرضيات البحث
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	نموذج البحث
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	منهجية البحث
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	الدراسة الميدانية
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	مخطط المشروع
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	الدراسات السابقة والإطار النظري
..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	الملخص

٦ قائمة الجداول

المستخلص

الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن تحليل اثر الاداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة stc دراسة حالة في الابتكار والتطوير

منهج الدراسة: لتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام (الموظفين العاملين في الشركة) وتم تطبيق الدراسة على (٣٠) من الموظفين والداريين في شركة stc في مدينة مكة المكرمة

نتائج الدراسة: تم ذكر كل بعد من الابعاد والمستوى الذي وصل اليه (مرتفع- متوسط- منخفض)

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الادبيات من خلال دراسة العلاقة بين (الاداء والتحفيز وكفاءة الموظفين)

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في شركة stc حول اهمية تطبيق التحفيز وعلاقته بكفاءة الموظفين مما يرفع مستوى المنظمة

الكلمات المفتاحية: الاداء والتحفيز ،كفاءة الموظفين، الابتكار والتطوير

Abstract

Objective of the study: This study aims to reveal the analysis of the impact of performance and motivation on employee efficiency in STC Company, a case study in innovation and developmen Study Methodology: To achieve the study objectives, the researcher used the descriptive analytical method, where (employees working in the company) were used, and the study was applied to (30) employees and administrators in STC Company in the city of .Makkah Al-Mukarramah.t

Study results: Each dimension and the level it reached were mentioned (high - medium - .(low

Theoretical contribution: This study contributes to the literature by examining the .(relationship between (performance, motivation and employee efficiency

Practical applications: The study provides recommendations to relevant parties in STC on the importance of implementing motivation and its relationship to employee efficiency, .which raises the level of the organization

Keywords: Performance and motivation, employee efficiency, innovation and development

المقدمة

في عصر الابتكار والتطور التكنولوجي السريع، تعد شركات الاتصالات من أبرز القطاعات التي تشهد تحولاً مستمراً وتطوراً مذهلاً في جميع أنحاء العالم.

تلعب هذه الشركات دوراً حيوياً في تمكين التواصل وتوفير الاتصالات للأفراد والمؤسسات، وتسهم بشكل كبير في دعم الاقتصادات الوطنية وتحقيق التنمية المستدامة.

ومع تزايد الطلب على خدمات الاتصالات واعتماد المجتمعات على التقنيات الرقمية، يتعرض قطاع الاتصالات لضغوط متزايدة لتحسين الأداء وتعزيز الكفاءة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.

يعتبر فهم كيفية تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركات الاتصالات أمراً حيوياً لنجاح هذا القطاع الحيوي.

فالأداء الجيد والتحفيز المستمر يمثلان عوامل أساسية في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية، وبالتالي تعزيز تنافسية الشركات في سوق الاتصالات المتنامي.

ومن هنا، يسعى هذا البحث إلى استكشاف وتحليل العلاقة بين الأداء والتحفيز وكفاءة الموظفين في شركات الاتصالات، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة من خلال دراسة حالة محددة في قطاع الابتكار والتطور.

تتألف هذه المقدمة من عدة جوانب رئيسية تتناول الخلفية وأهمية البحث ومشكلته وأهدافه، وهي كالتالي:

١_ الخلفية*: يتطرق هذا الجزء إلى التحولات الكبرى التي يشهدها قطاع الاتصالات وتأثيرها على البيئة العملية وتحديات الأداء والتحفيز.

٢_ أهمية البحث*: يوضح هذا الجزء أهمية فهم العلاقة بين الأداء والتحفيز وكفاءة الموظفين في تحقيق أهداف الشركات وتعزيز تنافسيتها في سوق الاتصالات.

٣_ مشكلة البحث*: يتناول هذا الجزء المشكلة الأساسية التي يسعى البحث إلى حلها والفجوات التي يهدف إلى ملؤها في المعرفة الحالية.

٤_ *أهداف البحث*: يحدد هذا الجزء الأهداف الرئيسية التي يسعى البحث لتحقيقها والتحليلات والنتائج التي من المتوقع تحقيقها. من المتوقع أن يوفر هذا البحث إسهامًا هامًا في فهم العوامل المؤثرة في كفاءة الموظفين في شركات الاتصالات، وتحديد الإجراءات الفعالة لتحسين الأداء وتعزيز التحفيز في هذا القطاع الحيوي. يمكن أن تساهم النتائج والتوصيات المستندة إلى هذا البحث في تطوير سياسات وإجراءات جديدة لإدارة الموارد البشرية وتحقيق النجاح المستدام في شركات الاتصالات.

باختصار، يهدف هذا البحث إلى فتح باب لفهم أعمق لدور الأداء والتحفيز في كفاءة الموظفين في قطاع الاتصالات، وتوفير إطار عملي ونظري لتحسين الأداء العام وتعزيز التنافسية في هذا السوق المتطور والمتغير بسرعة.

مشكلة البحث

مشكلة البحث في هذه الدراسة تتمثل في فهم كيفية تأثير أداء الموظفين وتحفيزهم على كفاءتهم في مجال الابتكار والتطوير داخل شركة STC.

يتعين على الباحثين تحليل العوامل المؤثرة في الأداء والتحفيز، وكذلك فهم كيفية تأثير هذه العوامل على القدرة على الابتكار والتطوير داخل الشركة.

١ الفجوات النظرية

قلة البحوث التي تناولت تحليل تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في مجال الابتكار والتطوير داخل شركات ١. STC. الاتصالات، وخاصة في سياق شركة

نقص الدراسات التي تفصل عوامل الأداء والتحفيز التي تؤثر على كفاءة الموظفين في مجال الابتكار والتطوير، مثل الدعم ٢. الإداري، والتحفيز المالي، والتوجيه والتطوير الوظيفي

غياب الأبحاث التي تقدم إطاراً نظرياً شاملاً يوضح كيفية تأثير الأداء والتحفيز على قدرة الموظفين على الابتكار والتطوير، ٣. وكيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض

٢ الفجوات التطبيقية

نقص الاهتمام العملي بتطبيق الاستراتيجيات التي تعزز أداء الموظفين وتحفيزهم في مجال الابتكار والتطوير داخل شركات 1. STC. الاتصالات، بما في ذلك شركة

ضعف التطبيق العملي للنتائج والتوصيات التي تأتي من البحوث الأكاديمية في مجال إدارة الموارد البشرية وتحليل الأداء في 2. سياق الابتكار والتطوير داخل الشركات

3. قلة التوجيه والدعم الإداري لتنفيذ استراتيجيات التحفيز وتحسين الأداء في سياق الابتكار والتطوير داخل الشركات.

سؤال البحث الرئيسي

"كيف يؤثر أداء الموظفين وتحفيزهم على كفاءتهم في شركة STC في مجال الابتكار والتطوير؟"

اهمية البحث

تتجلى أهمية هذا البحث في فهم كيفية تأثير أداء الموظفين وتحفيزهم على كفاءتهم في مجال الابتكار والتطوير داخل شركة STC.

يعكس هذا البحث السعي المستمر لتحسين الأداء وتعزيز الابتكار في بيئة العمل، ويمثل فرصة لتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية وتعزيز التفوق التنافسي للشركة في سوق الاتصالات المتطورة.

١ الأهمية النظرية

الأهمية النظرية لهذا البحث تكمن في إغناء المعرفة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والابتكار. من خلال فحص علاقة الأداء والتحفيز بكفاءة الموظفين في مجال الابتكار والتطوير، يمكن للبحث أن يساهم في توسيع الفهم لعوامل النجاح في تحفيز الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أداء متميز وإبداع مستمر. هذا يساهم في تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة بتفاعلات الموارد البشرية مع عمليات الابتكار والتطوير داخل المؤسسات، ويوفر إطاراً نظرياً متكاملاً لفهم كيفية تعزيز الكفاءة والابتكار في بيئة العمل.

٢ الأهمية العلمية

الأهمية العلمية لهذا البحث تكمن في تحديد وفهم العلاقة بين أداء الموظفين، وتحفيزهم، وكفاءتهم في مجال الابتكار والتطوير، وهو موضوع يعتبر حالياً من أحدث مجالات البحث في مجال إدارة الموارد البشرية. بالتركيز على شركة STC كدراسة حالة، يمكن للبحث أن يساهم في توسيع الفهم لكيفية تحفيز وتعزيز قدرات الموظفين على الابتكار والتطوير داخل الشركات التكنولوجية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن لنتائج البحث أن تساهم في تطوير إطار نظري يمكن أن يُستخدم كأساس للبحوث القادمة في هذا المجال، وبالتالي تحفيز التقدم العلمي والأكاديمي في فهم عمليات إدارة الموارد البشرية والابتكار.

قائمة المراجع

١. الخطيب، عبد الله. "إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والممارسات." دار الفكر الجامعي، ٢٠١٨.

٢. عبد الرحمن، سهيل، وأمجد الخميس. "التحفيز والأداء الوظيفي." دار النهضة العربية، ٢٠١٦.

٣. السلامة، محمد. "الإبداع والابتكار في العمل التنظيمي." دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠١٧.

٤. أحمد، علي. "التطوير التنظيمي والابتكار." دار النشر للجامعات، ٢٠١٤.

٥. الجهني، سليمان. "التحفيز والإدارة الحديثة." دار المعرفة، ٢٠١٩.

٦. أبو النجا، أحمد. "إدارة الموارد البشرية: المبادئ والتطبيقات." دار الكتب العلمية، ٢٠١٧.

٧. العبيكان، إبراهيم. "إدارة الأعمال الحديثة: الابتكار والتغيير والتطوير." دار اليازوري العلمية، ٢٠١٩.

٨. الباز، عبد العزيز. "التحفيز والتنمية البشرية." المكتب الجامعي، ٢٠١٤.

العيسى، أحمد. "الابتكار وريادة الأعمال". دار الفكر الحديث، ٢٠١٨. ٩.

١٠. السيد، عبد الرحمن. "التحفيز والادارة الناجحة". مكتبة النهضة المصرية، ٢٠١٩.

اسئلة البحث الفرعية

- ١- ماهي استراتيجيات شركة STC في تحفيز الموظفين لتحقيق الاداء الامتيز؟
- ٢- كيف يمكن قياس مستوى الاداء للموظفين في شركة STC؟
- ٣- ماهي ابرز المعوقات التي قد تواجه التطوير والابتكار داخل شركة STC؟
- ٤- ماهي الاساليب المستخدمة في تحفيز الموظفين للمشاركة في عمليات الابتكار والتطوير؟
- ٥- ماهو دور القيادة في تعزيز اداء وتحفيز الموظفين في مجال الابتكار والتطوير؟

اهداف البحث

الهدف العام هو

تحليل اثر الاداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة STC في مجال الابتكار والتطوير من خلال دراسة حالة مفصلة وتحليلية.

الاهداف الفرعية :

- ١- تحديد مستوى اداء الموظفين في شركة STC في مجال الابتكار والتطوير.
- ٢- تحليل استراتيجيات تحفيز الموظفين المستخدمة في الشركة.
- ٣- تقييم تأثير برامج التحفيز والمكافآت على اداء وفاعلية الموظفين.
- ٤- استكشاف دور القيادة في تعزيز اداء وتحفيز الموظفين في مجال الابتكار والتطوير.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية H1:

هناك علاقة ايجابية بين مستوى الاداء والتحفيز لدى الموظفين وبين كفاءتهم في مجال الابتكار والتطوير في الشركة

الفرضية الفرعية الاولى Ha:

توفير برامج تحفيزية ملائمة للموظفين في شركة STC سيزيد من مستوى ادائهم في مجال الابتكار والتطوير.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

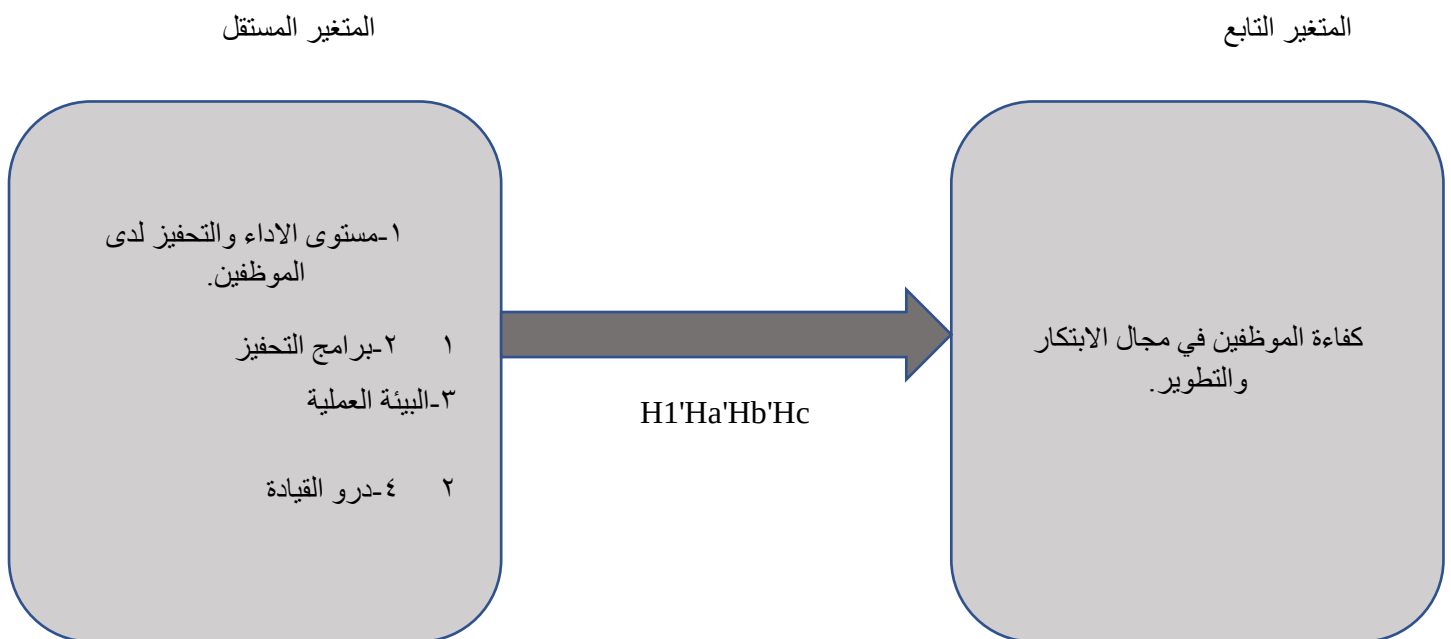
وجود بيئة عمل تشجع على المشاركة والتفاعل سيسهم في زيادة كفاءة الموظفين في الابتكار والالتطوير داخل الشركة.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجيه القيادة الفعالة والتوجيهية سيسهم في تعزيز اداء وتحفيز الموظفين لزيادة كفاءتهم في المجال في الشركة.

نموذج البحث

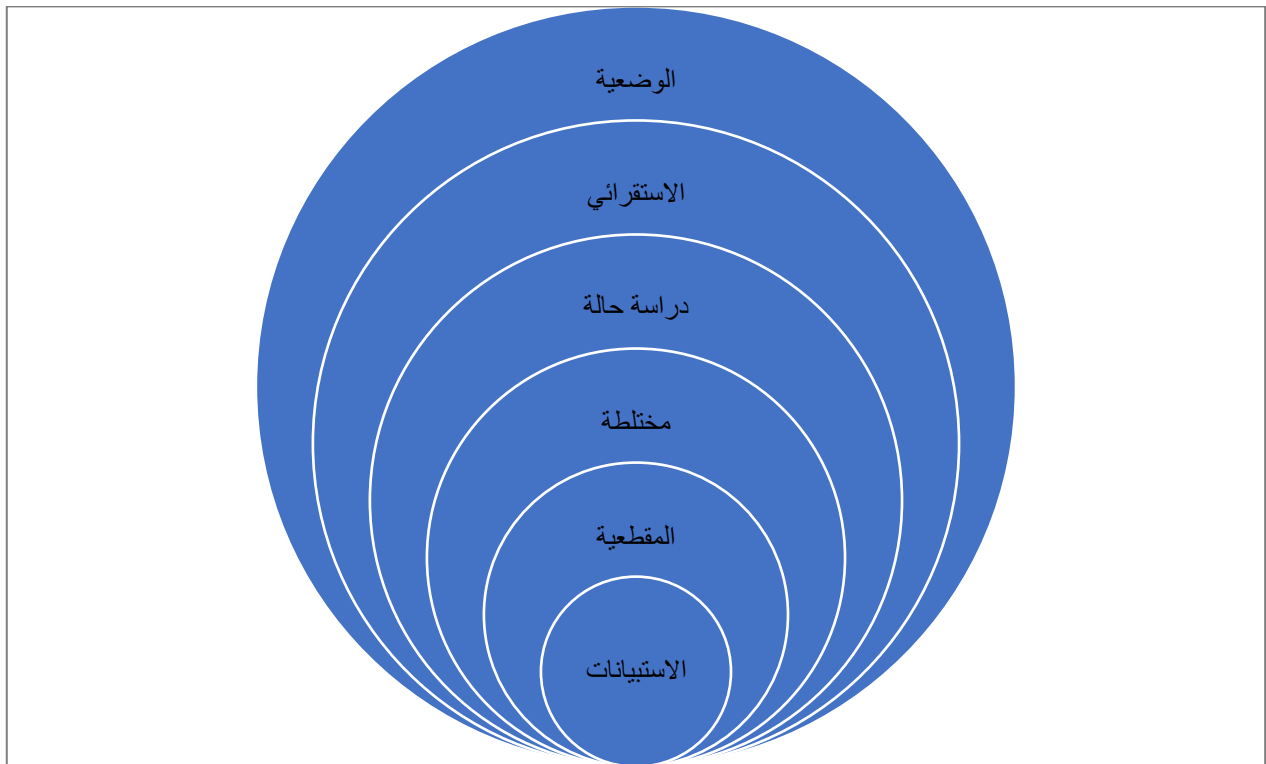
يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



تم تصميمها بواسطة الباحث

الشكل ٢

منهجية البحث



الشكل ١

هيكل المشروع المقترح

الفصل الاول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الشكل ٣

"الفصل الثاني: الدراسات السابقة"

المقدمة

، دراسة حالة في مجال الابتكار والتطوير، تمثل استكشافاً مهماً لـ STC تحليل أثر الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة لتفاعلات معقدة تحدث داخل بيئة العمل المؤسسية. تركز هذه الدراسة على فهم كيفية تأثير مستوى الأداء ودرجة التحفيز على كفاءة الموظفين في مجال الابتكار والتطوير، وكيف يمكن تحسين هذه العلاقة لتحقيق أقصى قدر من النتائج الإيجابية.

من خلال استعراض المعرفة الحالية وتحليل البيانات الخاصة بالشركة، يهدف هذا البحث إلى تحديد العوامل التي تؤثر على كفاءة الموظفين في مجال الابتكار والتطوير، مثل برامج التحفيز، والبيئة العملية، ودور القيادة، وغيرها. كما يسعى البحث إلى تحليل التحديات والعقبات التي قد تعوق عملية تحفيز الموظفين للمشاركة الفعالة في عمليات الابتكار والتطوير.

باستخدام دراسة حالة في شركة STC، يمكن أن يوفر هذا البحث رؤية مفصلة حول كيفية تطبيق النظريات والمفاهيم العلمية على الواقع المؤسسي. وبتحليل النتائج وتوثيق التوصيات، يمكن أن يقدم البحث مساهمة قيمة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء وكفاءة الموظفين في شركات التكنولوجيا والاتصالات مثل STC.

، دراسة STC استجاء الدراسات السابقة على البحث العلمي بعنوان "تحليل أثر الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة حالة في الابتكار والتطوير" يمثل خطوة أساسية لعدة أسباب

تحديد الفجوات في المعرفة: يساعد استعراض الدراسات السابقة على تحديد الفجوات في المعرفة المتعلقة بتأثير الأداء والتحفيز. 1. على كفاءة الموظفين في مجال الابتكار والتطوير. هذا يمكن أن يوجه البحث نحو المواضيع الفعالة والمجالات التي لم تُستكشف بعد بشكل كافٍ.

توجيه التصميم البحثي: يمكن أن توجه الدراسات السابقة اختيار التصميم البحثي المناسب والأدوات والأساليب الأكثر فعالية 2. لتحقيق أهداف البحث المحددة

تطبيق النظريات السابقة: من خلال فهم النظريات والمفاهيم التي تمت دراستها سابقاً، يمكن للباحثين تطبيقها على سياق شركة 3. وفهم كيفية تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين فيها STC

دعم صحة النتائج والتفسيرات: باستخدام الدراسات السابقة كنقطة انطلاق، يمكن للباحثين توجيه التفسيرات وتحليل النتائج 4. الخاصة بهم بشكل أفضل، مما يدعم صحة النتائج ويزيد من قوة الدراسة

تعزيز الجودة العلمية: من خلال الاعتماد على الدراسات السابقة، يمكن للباحثين تعزيز جودة البحث العلمي الخاص بهم وتأكيد 5. المصادقية والقوة العلمية للدراسة

باختصار، فإن استجاء الدراسات السابقة يساعد في تحسين جودة وفاعلية البحث العلمي، ويعزز فهمنا لتأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في مجال الابتكار والتطوير في شركة STC.

نظراً لطبيعة البحث المقترح، يمكن وضع نظرة عامة عن متغيرات البحث على النحو التالي:

(المتغير التابع (النتيجة 1.

يُعتبر هذا المتغير هو النتيجة الرئيسية التي يهدف البحث: STC كفاءة الموظفين في مجال الابتكار والتطوير في شركة - لفهم تأثير الأداء والتحفيز عليها

(المتغيرات المستقلة (المحفزة 2.

يهدف البحث إلى فهم كيفية تأثير مستوى الأداء لدى الموظفين على كفاءتهم: STC مستوى الأداء لدى الموظفين في شركة - في مجال الابتكار والتطوير

يركز البحث أيضًا على تحليل كيفية تأثير مستوى التحفيز لدى الموظفين: STC درجة التحفيز لدى الموظفين في شركة -
على كفاءتهم في مجال الابتكار والتطوير

المتغيرات التفسيرية أو التحكمية 3.

- العمر والخبرة العملية للموظفين: يمكن أن تكون لها تأثير على العلاقة بين الأداء والتحفيز وكفاءة الموظفين -
- الثقافة التنظيمية والبيئة العملية: يمكن أن تلعب هذه العوامل دورًا في تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين -

المتغيرات المؤثرة 4.

- الظروف الاقتصادية والسياسية: يمكن أن تؤثر هذه العوامل الخارجية على العلاقة بين الأداء والتحفيز وكفاءة الموظفين في -
الابتكار والتطوير

من خلال تحليل هذه المتغيرات، يمكن للبحث أن يقدم فهمًا شاملاً لكيفية تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة STC في مجال الابتكار والتطوير.

المتغير الاول " التحفيز "

تعريفه:

التحفيز يشير إلى العوامل الداخلية أو الخارجية التي تدفع الأفراد لاتخاذ الإجراءات أو السلوكيات المحددة. يعتبر التحفيز مفهومًا شاملاً يشمل العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التي تؤثر على سلوك الفرد وتحفزه على تحقيق أهدافه وتحقيق النجاح. يمكن أن يكون التحفيز دافعًا قويًا لتعلم المهارات الجديدة، وزيادة الإنتاجية، وتحسين الأداء الوظيفي

تختلف أشكال التحفيز باختلاف الأفراد والظروف، ويمكن أن تشمل مجموعة متنوعة من العوامل مثل المكافآت المالية، والاعتراف، والمساهمة في صنع القرارات، والرغبة في تحقيق النجاح الشخصي، والثقة في القيادة، والبيئة العملية الإيجابية

بشكل عام، يهدف التحفيز إلى تشجيع الأفراد على التصرف بطريقة تساهم في تحقيق الأهداف المنشودة، سواء كانت شخصية أو مهنية، ويمكن أن يكون له تأثير كبير على أداء الفرد ورفاهيته العامة.

تطوره:

تطور التحفيز يعكس التغيرات التي طرأت على الفهم والتطبيقات العملية لهذا المفهوم عبر الزمن. إليك نظرة عامة على تطور التحفيز:

النظريات الكلاسيكية: بدأت الدراسات في مجال التحفيز في القرن العشرين، حيث ظهرت النظريات الكلاسيكية مثل نظرية 1. هيرزبرغ للاحتياجات ونظرية تحفيز المحفزات من قبل تايلور. تركز هذه النظريات على الاحتياجات الأساسية والمكافآت المادية كمصدر رئيسي للتحفيز.

النظريات النفسية: في فترة لاحقة، ظهرت النظريات النفسية مثل نظرية مازلو للحاجات البشرية ونظرية التوقعات لفروتنشر، 2. التي أشارت إلى أهمية الاحتياجات النفسية والتطلعات الشخصية في التحفيز.

النظريات الحديثة: مع تطور البحث العلمي، ظهرت النظريات الحديثة مثل نظرية الهدف-المسلم للتحفيز ونظرية التحفيز 3. الذاتي، التي تركز على الهدف المحدد والتطوير الشخصي كمصادر للتحفيز.

تطبيقات التحفيز في العمل: في العمل المنظم، بدأت الشركات في تطبيق استراتيجيات التحفيز لتعزيز أداء الموظفين 4. وتحفيزهم. تشمل هذه الاستراتيجيات المكافآت المالية، والاعتراف بالإنجازات، وتوفير بيئة عمل إيجابية.

التحفيز في العصر الرقمي: مع تقدم التكنولوجيا، ظهرت استراتيجيات جديدة للتحفيز تعتمد على الابتكار التقني مثل التطبيقات 5. المحمولة ومنصات التعلم عبر الإنترنت، التي تهدف إلى تعزيز التفاعل والمشاركة وتحفيز الأفراد بطرق مختلفة.

باختصار، يعكس تطور التحفيز تحولاً من التركيز على المكافآت المادية إلى الاعتراف بأهمية الاحتياجات النفسية والتطلعات الشخصية، مما أدى إلى تنوع استراتيجيات التحفيز وتطبيقاتها في العمل والحياة اليومية ابعاده:

التحفيز يتكون من عدة أبعاد تساهم في فهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على سلوك الفرد وأدائه. إليك بعض الأبعاد الرئيسية للتحفيز:

البعد الإيجابي والسلبي: يمكن أن يكون التحفيز إيجابياً عندما يشجع الفرد على السلوك المرغوب، مثل تحقيق الأهداف 1. والإنجازات، أو يمكن أن يكون سلبياً عندما ينبغي على الفرد تجنب العقاقب السلبية، مثل العقوبات أو فقدان الفرص.

البعد الداخلي والخارجي: يمكن أن يكون التحفيز داخليًا عندما ينبعث من داخل الفرد، مثل الرغبة في تحقيق النجاح الشخصي أو الشعور بالفخر بالإنجازات، أما التحفيز الخارجي فيكون عندما يأتي من عوامل خارجية مثل المكافآت المالية أو الاعتراف بالإنجازات من الآخرين.

البعد الشخصي والجماعي: يمكن أن يكون التحفيز شخصيًا عندما يرتبط بأهداف وتطلعات الفرد الشخصية، بينما يكون التحفيز جماعيًا عندما ينبعث من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية والمجموعات.

البعد الوظيفي والاجتماعي: يمكن أن يكون التحفيز وظيفيًا عندما يرتبط بأداء الفرد في العمل وتحقيق الأهداف المهنية، بينما يكون التحفيز اجتماعيًا عندما يرتبط بالعلاقات الاجتماعية والانتماء للمجموعات.

البعد الزمني: يمكن أن يكون التحفيز مؤقتًا عندما يكون تأثيره محدودًا في الزمن، مثل المكافآت الزمنية، أو يمكن أن يكون دائمًا عندما يؤثر على سلوك الفرد على المدى الطويل.

هذه الأبعاد توفر فهمًا أعمق لطبيعة التحفيز وتساهم في تحديد الاستراتيجيات الفعالة لتحفيز الأفراد في مختلف السياقات.

نظرياته:

هناك العديد من النظريات التي تسلط الضوء على طرق تحفيز الأفراد في مختلف السياقات. إليك بعض النظريات الرئيسية في مجال التحفيز:

1. نظرية هيرزبرغ للاحتياجات: تقترح أن الأفراد لديهم مجموعة من الاحتياجات تنقسم إلى احتياجات أساسية (مثل الطعام والمأوى) واحتياجات نفسية (مثل الاحترام والتقدير). يُقدم الرعاية الملائمة للمحفزات النفسية نتائج إيجابية في التحفيز.

2. نظرية توقعات فروتشنر: تركز على العلاقة بين الجهد المبذول والأداء والمكافأة. يتوقع الأفراد أن تحقق جهودهم نتائج إيجابية ومكافآت، وهذا التوقع يؤثر على مدى تحفيزهم لتحقيق الأهداف.

3. نظرية الهدف-المسلم: تقترح أن الأفراد يعملون بجد لتحقيق الأهداف التي يعتبرونها مهمة ومحددة. تقوم النظرية على فكرة تقديم الأهداف بوضوح وتحديد المعايير للنجاح كوسيلة لتعزيز التحفيز.

نظرية التحفيز الذاتي لديكي ورايان: تشير إلى أن الأفراد يسعون جاهدين لتحقيق النمو الشخصي والتطور الذاتي. تعزز البيئات 4. التي تدعم الاستقلالية وتوفر الفرص لتحقيق الذات التحفيز الذاتي لدى الأفراد

نظرية التحفيز العاملية: تركز على أهمية البيئة العملية والعلاقات بين الأفراد والمديرين والموظفين في تحفيز الأفراد. تعتبر 5. الثقة والاحترام والتفاعلات الإيجابية عوامل رئيسية في تعزيز التحفيز في العمل

هذه النظريات تساعد في فهم العوامل التي تحفز الأفراد وتوجيه استراتيجيات التحفيز لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة في مختلف المجالات.

"المتغير الثاني" نجاح المشروع

نجاح المشروع يمكن تعريفه على أنه تحقيق أو تجاوز الأهداف المحددة للمشروع بنجاح، بما في ذلك الجودة والمدى الزمني والتكلفة المحددة. يتأثر تعريف نجاح المشروع بعوامل عديدة، بما في ذلك

تحقيق الأهداف الرئيسية: يجب أن يتم تحقيق الأهداف المحددة للمشروع بنجاح، سواء كانت تتعلق بالجدول الزمني، أو 1. الميزانية، أو الجودة، أو المدى، أو الأداء

رضا العميل أو المستفيد: يُعتبر رضا العميل أو المستفيد أحد المؤشرات الرئيسية لنجاح المشروع. يجب أن يكون المنتج أو 2. الخدمة المقدمة تلبي احتياجاتهم وتتجاوز توقعاتهم

إدارة المخاطر: يُعتبر التعامل الفعال مع المخاطر والتحكم فيها جزءًا أساسيًا من نجاح المشروع. يتمثل نجاح المشروع في تقليل 3. تأثير المخاطر والتكاليف الناجمة عنها

التوافق مع المعايير القانونية والقوانين البيئية: يجب أن يتم تنفيذ المشروع وفقًا للتشريعات والمعايير القانونية والبيئية المحلية 4. والدولية، وأن يلتزم بالممارسات الأخلاقية

التأثير على المجتمع والبيئة: يمكن أن يُعتبر نجاح المشروع أيضًا بناءً على قدرته على إحداث تأثير إيجابي على المجتمع والبيئة 5. المحيطة به.

بشكل عام، يعتمد تعريف نجاح المشروع على تحقيق أهدافه بشكل فعال وفي الوقت المناسب، وتلبية احتياجات العملاء والمستفيدين، والامتثال للمعايير والقوانين المعمول بها، بالإضافة إلى إدارة المخاطر بشكل فعال.

تطور تعريف نجاح المشروع والتفكير فيه قد شهد تحولاً عبر السنوات، وهذا يعكس التغيرات في الثقافة التنظيمية وتطور المفاهيم الإدارية. إليك بعض الجوانب التي تمثل تطوره

1. من التركيز على المثابرة إلى التركيز على القيمة المضافة: في الماضي، كان التركيز الرئيسي على إنجاز المشروع في الميزانية والجدول الزمني المحدد، لكن اليوم يتم التركيز بشكل أكبر على تقديم القيمة المضافة للعملاء والمستفيدين.

2. من الجودة المرئية إلى الجودة المستدامة: في السابق، كان التركيز على تقديم المنتج أو الخدمة بجودة عالية وملموسة، لكن الآن يتم التركيز أيضًا على ضمان استمرارية هذه الجودة وتلبية احتياجات العميل على المدى الطويل.

3. من الأداء الفردي إلى الأداء التنظيمي: في السابق، كان يتم قياس نجاح المشروع بشكل رئيسي استنادًا إلى أداء الفرد أو الفريق، لكن اليوم يتم التركيز على الأداء التنظيمي وكيفية تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

4. تضمين العوامل المستدامة والبيئية: مع التوجه نحو الاستدامة، أصبح من الأهمية تضمين عوامل الاستدامة والتأثير البيئي في تعريف نجاح المشروع، بما في ذلك تقليل النفقات، واستخدام الموارد بشكل فعال، وتحسين أثر المشروع على البيئة.

5. من الإدارة التقليدية إلى الإدارة المبتكرة: في العصر الرقمي، يتطلب نجاح المشروع القدرة على التكيف مع التغييرات السريعة. وتبني أساليب إدارة مبتكرة، مثل الإدارة الزمنية والتقدمية، واستخدام التكنولوجيا في تحسين العمليات.

هذه بعض النقاط التي تمثل تطور تعريف نجاح المشروع والعوامل المؤثرة فيه عبر الزمن، وهي تعكس التحول في الثقافة التنظيمية والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة.

نجاح المشروع يتكون من عدة أبعاد تعكس مجموعة من العوامل التي يجب مراعاتها لتحقيق النجاح الشامل. إليك بعض الأبعاد الرئيسية لنجاح المشروع:

1. الأبعاد المالية والزمنية: تشمل هذه الأبعاد التحقق من تنفيذ المشروع داخل الميزانية المحددة وفي الجدول الزمني المخطط له. يتضمن ذلك إدارة التكاليف والموارد بشكل فعال وضمان تقدم المشروع وفقاً للجدول الزمني.
2. الأبعاد الجودة والأداء: تتعلق هذه الأبعاد بضمان جودة المنتج أو الخدمة المقدمة من خلال المشروع، وتحقيق الأهداف المحددة بشكل مرضٍ. يتضمن ذلك قياس أداء المشروع بشكل مستمر وتصحيح أي انحرافات عن الأهداف المرسومة.
3. الأبعاد التنظيمية والإدارية: تتعلق هذه الأبعاد بتنظيم وإدارة المشروع بشكل فعال، بما في ذلك تحديد المسؤوليات وتوزيع المهام وتوجيه الفريق بطريقة تضمن تحقيق الأهداف المحددة.
4. الأبعاد الاجتماعية والثقافية: تتعلق بتوفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة لأفراد الفريق، بما في ذلك تعزيز التواصل وبناء الروح الجماعية وتحفيز الفريق للتعاون وتحقيق النتائج.

الأبعاد المستدامة والبيئية: تتعلق بالتأكد من أن المشروع يلتزم بالممارسات المستدامة ويقلل من تأثيره البيئي السلبي، بما في 5. ذلك تحسين كفاءة استخدام الموارد وتقليل النفايات

الأبعاد الاقتصادية والتجارية: تشمل هذه الأبعاد تحقيق العائد المالي المرجو وتحقيق الفوائد المستهدفة للشركة أو المنظمة التي 6. تنفذ المشروع

باختصار، يتضمن نجاح المشروع تحقيق التوازن بين هذه الأبعاد المتعددة وتحقيق الأهداف المنشودة بشكل شامل ومتكامل.

توجد عدة نظريات ونماذج تتعلق بإدارة المشاريع وتحقيق نجاحها. إليك بعض النظريات والنماذج الشهيرة:

1. نظرية إدارة المشروع الكلاسيكية: تركز على تطبيق المبادئ القياسية لإدارة المشاريع مثل تحديد أهداف المشروع وتخطيطه. وتنفيذه ورصد تقدمه

2. نموذج المثلث الحديدي: يعتبر هذا النموذج أحد أساسيات إدارة المشاريع، حيث يشير إلى العلاقة بين الجدول الزمني والتكلفة ونطاق العمل، حيث يمكن تحقيق اثنين فقط من هذه العوامل على حساب الثالث

3. تستخدم لقياس أداء المشروع عن طريق مقارنة القيمة المكتسبة بالتكاليف (EVM) نظرية إدارة المشاريع بالقيمة المكتسبة. المستهلكة والجدول الزمني

4. تركز على التحول السريع والمستمر للمشاريع، مما يتيح التكيف مع التغيرات (Agile) نظرية إدارة المشاريع الرشيدة. المتوقعة أو الغير متوقعة في متطلبات العملاء

الذي يقدم مجموعة من المبادئ والممارسات القياسية PMBOK تشمل إطار عمل (PMI) نظرية إدارة المشاريع الشاملة. 5.
لإدارة المشاريع بشكل شامل.

6. تركز على تحليل عوامل النجاح والفشل في (Project Success Theory) نظرية تحقيق النجاح في المشاريع.
المشاريع وتقديم استراتيجيات لتحقيق النجاح.

هذه بعض النظريات والنماذج الشهيرة في مجال إدارة المشاريع، وتستخدم شركات ومؤسسات مختلفة هذه النظريات والنماذج لتحسين أدائها وتحقيق أهدافها بشكل أفضل.

العلاقة بين التحفيز ونجاح المشاريع

تحليل العلاقة بين التحفيز ونجاح المشاريع يكمن في فهم كيفية تأثير التحفيز على أداء الفريق والمشروع بشكل عام. إليك تحليلاً لهذه العلاقة مع توضيح الأنماط والصراعات والفجوات المحتملة:

العلاقة بين التحفيز ونجاح المشاريع:

1. تعزيز الإنتاجية والأداء: التحفيز الجيد يعزز الإنتاجية والأداء الفردي والجماعي، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية أكبر.
2. تعزيز الروح المعنوية والإشباع الوظيفي: يساهم التحفيز في تعزيز الروح المعنوية لأعضاء الفريق وزيادة مستوى الإشباع الوظيفي، مما يساهم في زيادة الالتزام والانخراط في المشروع.
3. تعزيز التفاعل والتعاون: التحفيز يساهم في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تبادل الأفكار والخبرات وزيادة فعالية العمل الجماعي.

أنماط التحفيز:

1. التحفيز المادي: يشمل المكافآت المالية والموادية مثل المكافآت المالية، والمزايا المالية، والترقيات.

2. التحفيز النفسي: يشمل التقدير والاعتراف بالجهود، وتقديم الفرص للتطوير والنمو الشخصي.

###:الصراعات والفجوات المحتملة

1. عدم التوازن بين التوقعات والمكافآت: عندما لا تتوافق المكافآت المقدمة مع توقعات أعضاء الفريق، قد ينشأ صراع بين الأهداف الشخصية والمؤسسية.

2. نقص الاتصال والتفاعل: عدم وجود اتصال فعال وتفاعل بين أعضاء الفريق وقادة المشروع قد يؤدي إلى فجوات في فهم الأهداف والتوجيهات.

3. عدم وضوح الأهداف والتوجيهات: عدم تحديد الأهداف بوضوح وتقديم التوجيهات اللازمة قد يؤدي إلى عدم فهم أعضاء الفريق. لما يتوقع منهم، مما يؤدي إلى صراعات وفجوات في أداء المشروع.

باختصار، فهم العلاقة بين التحفيز ونجاح المشاريع يتطلب التركيز على تحفيز الفريق وتقديم المكافآت والتوجيهات بشكل فعال، بالإضافة إلى معالجة الصراعات والفجوات المحتملة التي قد تؤثر على أداء المشروع.

الخاتمة

في مجال الابتكار STC تلخيص النتائج من الدراسات السابقة حول تحليل أثر الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة والتطوير يمكن أن يشمل النقاط التالية

1. تأثير التحفيز على أداء الموظفين: الدراسات السابقة تشير إلى أن التحفيز الجيد يرتبط بزيادة أداء الموظفين، حيث يزيد من مستوى الانخراط والإنتاجية.
2. تأثير الأداء على كفاءة الموظفين: بحسب الأبحاث السابقة، الأداء الممتاز للموظفين يسهم في تحسين كفاءتهم وزيادة إنتاجيتهم في مجال الابتكار والتطوير.
3. عوامل التحفيز المؤثرة: تشير الدراسات إلى أن عوامل التحفيز مثل التقدير، والاعتراف، وتوفير الفرص للنمو والتطور الشخصي تلعب دوراً مهماً في تعزيز أداء الموظفين.
4. التحديات والعقبات: يُظهر البحث السابق أن وجود عقبات مثل نقص الاتصال، وعدم وضوح الأهداف، وعدم التوازن بين التوقعات والمكافآت يمكن أن يعيق تأثير التحفيز والأداء على كفاءة الموظفين.

أهمية إدارة التحفيز بشكل فعال: تشير النتائج السابقة إلى أن إدارة التحفيز بشكل فعال تلعب دورًا حاسمًا في تحسين كفاءة 5. الموظفين وتحقيق نجاح المشاريع في مجال الابتكار والتطوير.

باختصار، يظهر تحليل النتائج من الدراسات السابقة أن هناك علاقة إيجابية بين التحفيز وأداء الموظفين وكفاءتهم في مجال الابتكار والتطوير، وتوجد تحديات تقنع بأهمية إدارة التحفيز بشكل فعال لتحقيق أقصى استفادة من جهود الموظفين وضمان نجاح المشاريع.

مناقشة آثار البحث المستقبلية لهذا البحث يمكن أن تشمل عدة جوانب توضح أهمية البحث وتطويرة في المستقبل. إليك بعض النقاط التي يمكن مناقشتها:

1. توسيع نطاق الدراسة: يمكن توسيع نطاق الدراسة ليشمل شركات أخرى في قطاع الاتصالات، أو حتى في قطاعات مختلفة، لفهم كيفية تأثير التحفيز والأداء على كفاءة الموظفين بشكل عام.
2. تحليل التفاعلات الثقافية: يمكن أن يشمل البحث تحليل التفاعلات الثقافية والاجتماعية في البيئات التنظيمية، وكيفية تأثيرها على التحفيز وأداء الموظفين.
3. دراسة آليات التحفيز الجديدة: يمكن أن يركز البحث على دراسة آليات التحفيز الجديدة، مثل استخدام التكنولوجيا، أو تطبيق أساليب التحفيز الابتكارية.
4. تحليل تأثير العوامل الخارجية: يمكن أن يُناقش البحث تأثير العوامل الخارجية مثل التغيرات في السوق، أو التكنولوجيا، على تحفيز الموظفين وأدائهم.

تطوير إستراتيجيات إدارة التحفيز: يمكن أن يُناقش البحث تطوير إستراتيجيات جديدة لإدارة التحفيز في الشركات، بما في ذلك 5. استخدام الابتكارات الإدارية وتقنيات التحفيز المتطورة.

تطبيق البحث على مستوى دولي: يمكن أن يتم تطبيق نتائج البحث على مستوى دولي لفهم التحديات والفرص في بيئات العمل 6. المختلفة.

باختصار، من المهم توجيه البحث نحو استكشاف الآثار المستقبلية وتطوير إستراتيجيات جديدة لتعزيز التحفيز وتحقيق كفاءة أعلى للموظفين، وذلك من خلال توسيع نطاق الدراسة وتحليل التفاعلات الثقافية واستكشاف العوامل الخارجية المؤثرة.

، يمكن تلخيص STC من خلال المساهمات الشاملة لهذا البحث في مجال تحليل أثر الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة المساهمات كما يلي:

توضيح علاقة التحفيز بأداء الموظفين: قدم البحث فهمًا أعمق للعلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين، مما يساعد في توجيه 1. إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءة العمل.

تحليل عوامل النجاح والتحديات: قام البحث بتحليل عوامل النجاح والتحديات في تنفيذ إستراتيجيات التحفيز وتحقيق أهداف 2. المشاريع، مما يساعد في توجيه الإجراءات المستقبلية.

استكشاف الحلول الإدارية: أسهم البحث في استكشاف وتقديم حلول إدارية لتعزيز التحفيز وتحسين كفاءة الموظفين، مما يمكن 3. الشركات من تحقيق أداء متميز ونجاح في المشاريع.

توجيهات للبحوث المستقبلية: قدم البحث توجيهات واقتراحات للبحوث المستقبلية في هذا المجال، مما يساعد على استكشاف 4. مزيد من الجوانب غير المستكشفة وتحسين فهمنا للتحفيز وأثره على أداء الموظفين.

باختصار، فإن المساهمات الاجمالية لهذا البحث تكمن في توفير فهم أعمق للعلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين وتقديم حلول إدارية وتوجيهات لتحسين كفاءة العمل ونجاح المشاريع في مجال الابتكار والتطوير.

جدول الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل ١	بصلة البحث	١٧
الشكل ٢	هيكل المشروع (المكتوب)	١٨
الشكل ٣	نموذج البحث	١٦

1 الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

- ١.١ المقدمة
 - ١.٢ مشكلة البحث
 - ١.٢.١ الفجوات النظرية
 - ١.٢.٢ الفجوات التطبيقية
 - ١.٣ اهمية البحث
 - ١.٣.١ اهمية النظرية
 - ١.٣.٢ اهمية تطبيقية
 - ١.٤ اسئلة البحث
 - ١.٥ اهداف البحث
 - ١.٦ فرضيات البحث
 - ١.٧ نموذج البحث
 - ١.٨ منهجية البحث
 - ١.٩ الدراسة الميدانية
 - ١.١٠ هيكل المشروع
- ٢ الفصل الثاني: نجاح المشاريع
- ٢.١ المقدمة
 - ٢.٢ المبحث الاول: التحفيز
 - ٢.٣ المبحث الثاني: نجاح المشاريع
 - ٢.٤ العلاقة بين التحفيز ونجاح المشاريع
 - ٢.٥ الخلاصة

فصل الملاحق

استبيان

تحية طيبة

يشرفني ان اضع بين ايديكم هذا الاستبيان المعد لاغراض البحث العلمي بهدف اتمام اطروحة بعنوان " تحليل اثر الاداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة stc" والذي نسعى من خلاله الى التعرف على ارائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الاستبيان والتي توضع مدلولاتها فيما يلي:

في عالم الأعمال الحديث، تلعب شركات الاتصالات دورًا محوريًا في تقديم الخدمات التي تشكل جزءًا أساسيًا من حياة الأفراد كأحد اللاعبين الرئيسيين في هذا المجال. تعتمد الشركة بشكل كبير على STC والمؤسسات. ومن بين هذه الشركات تبرز شركة كفاءة موظفيها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وضمان استمرارية نجاحها في سوق تنافسي ومتغير.

، وذلك من خلال دراسة حالة STC يركز هذا البحث العلمي على تحليل تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة متعمقة في مجالي الابتكار والتطوير. يهدف الاستبيان المرافق لهذا البحث إلى جمع بيانات دقيقة وشاملة حول العلاقة بين مستوى أداء الموظفين وفعالية نظام التحفيز المعتمد في الشركة، وكيفية تأثيرهما على قدرتهم على الإبداع والابتكار.

من خلال هذه الدراسة، نسعى إلى فهم أعمق للعوامل التي تؤثر على كفاءة الموظفين في بيئة عمل متطورة، بهدف تقديم توصيات STC. يمكن أن تساهم في تحسين سياسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز القدرات التنافسية لشركة.

Dr. Mona Moustafa Elashry

نرجو منكم المشاركة بصدق وشفافية في هذا الاستبيان، إذ أن ملاحظاتكم وآرائكم ستكون قيمة للغاية في إتمام هذا البحث وتحقيق أهدافه.

الاسئلة الشخصية للاستبيان

١- النوع:

ذكر

انثى

٢-العمر:

اقل من ٢٥ عاما

٢٥-٣٤ عاما

٣٥-٤٤ عاما فاكتر

٣-المستوى التعليمي:

شهادة ثانوية

دبلوم

بكالوريوس

ماجستير

٤- التخصص العلمي:

محاسب

ادارة اعمال

المتغير	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
تحليل اثر الاداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة stc	الحوافز	٢	عمار حسن علوش(عام ٢٠١٩) (اثر نظام الحوافز في تحسين اداء العاملين)
	الحوافز المادية	٣	
	الحوافز المعنوية	٣	
	كفاءة الموظفين	٣	

الجزء الاول: الحوافز	اوافق	محايد	غير موافق
١ تلعب الحوافز دورا كبيرا في تحسين اداء الموظفين			
٢ اشعر بالانتماء الى شركتي واحب العمل فيها بفضل الحوافز التي تقدمها لي			
الحوافز المادية			
٣ تزودني الشبكة بعلوات عند تاديتي لمهام تعرضني لمخاطر معينة			
٤ يزداد ولائي لشركتي كلما قدمت لي ساعة عمل اضافية			
٥ يزداد مجهودي كلما زادت مكافأتي			
الحوافز المعنوية			
٦ احصل على ترقيات بشكل متواتر في شركتي			
٧ اشعر بالامان والاستقرار الوظيفي			
٨ توفر الشركة ظروف عمل مناسبة لتأدية مهامي			
اداء العاملين			
٩ يقدم العمال مهامهم بالفاعلية المطلوبة			
١٠ ان العمال في شركتي قادرين على حل مشاكلهم العاملين بانفسهم			
١١ لدى العاملين المهارات الكافية لتنفيذ المهام المطلوبة في عملهم			

المتغير	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
كفاءة الموظفين	الرغبة في العمل	٤	ليلى بن يخلف (عام ٢٠٢٢) (الرضا الوظيفي ودوره في تحسين رضا العاملين)
	القدرة على العمل	٣	
	تقييم الاداء	٣	

الرغبة في العمل	موافق	محايد	غير موافق
١ تحرص على الالتزام باللوائح والتعليمات وتنفيذ الواجبات الخاصة بعملك			
٢ تلتزم باحترام توقيت العمل			
٣ تقوم بتأدية المهام والاعمال المكلف بها بكفاءة وفعالية			
٤ تعتمد على نفسك في انجاز عملك وتحرص على تحسين مستوى ادائك			
القدرة على العمل			
٥ لديك ادراك بما هو مطلوب منك والقيام به والنتائج المترتبة عن ذلك العمل			
٦ لديك القدرة على تسيير وإدارة نفسك ووقتك			
٧ لديك القدرة على حل المشكلات التي تواجهك في العمل بموضوعية ودقة			
تقييم الاداء			
٨ تقر ادارة المؤسسة بجهودك في اداء عملك وتعترف بانك دزء مهم فيها			
٩ تعتقد ان ادارة المؤسسة تعتمد على معايير موضوعية وعادلة في تقييم اداء العاملين			
١٠ تحصل على تقدير من رئيسك المباشر لقاء ادائك المتميز			

٣ الفصل الثالث- منهجية البحث

المقدمة

تعد المنهجية في هذا البحث العلمي الأساس الذي يبنى عليه التحليل الدقيق لتأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة STC، مع التركيز على الابتكار والتطوير كحالة دراسية. يبدأ البحث بتحديد إطار المنهجية الذي يشمل طبيعة البحث، وهي دراسة وصفية تحليلية تعتمد على البيانات الكمية والنوعية لفهم العلاقة بين الأداء والتحفيز وتأثيرهما على كفاءة الموظفين.

يتم اختيار عينة من الموظفين في قسم الابتكار والتطوير بالشركة، مع الأخذ بعين الاعتبار التنوع في المستويات الوظيفية والخبرات لضمان تمثيل شامل. سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات مصممة بعناية لقياس مستويات الأداء والتحفيز، بالإضافة إلى مقابلات متعمقة لفهم تجارب الموظفين وآرائهم بشكل أكثر عمقاً.

التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث

في البحث العلمي، التعريفات الإجرائية تهدف إلى توضيح المعاني الدقيقة والمحددة للمتغيرات الرئيسية التي يتم دراستها، لضمان أن يكون فهم القارئ متسقاً مع الأهداف والإجراءات البحثية. في سياق دراستك لتحليل تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة STC، يمكن تقديم التعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسية على النحو التالي:

١. الأداء: يتم تعريف الأداء إجرائياً في هذا البحث على أنه مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف في تنفيذ المهام الموكلة إليه، بما يتوافق مع المعايير والأهداف المحددة من قبل الإدارة. سيتم قياس الأداء من خلال تقييمات دورية يتم إجراؤها من قبل المشرفين والمديرين باستخدام مؤشرات محددة مثل جودة العمل، السرعة في الإنجاز، والقدرة على تحقيق الأهداف.

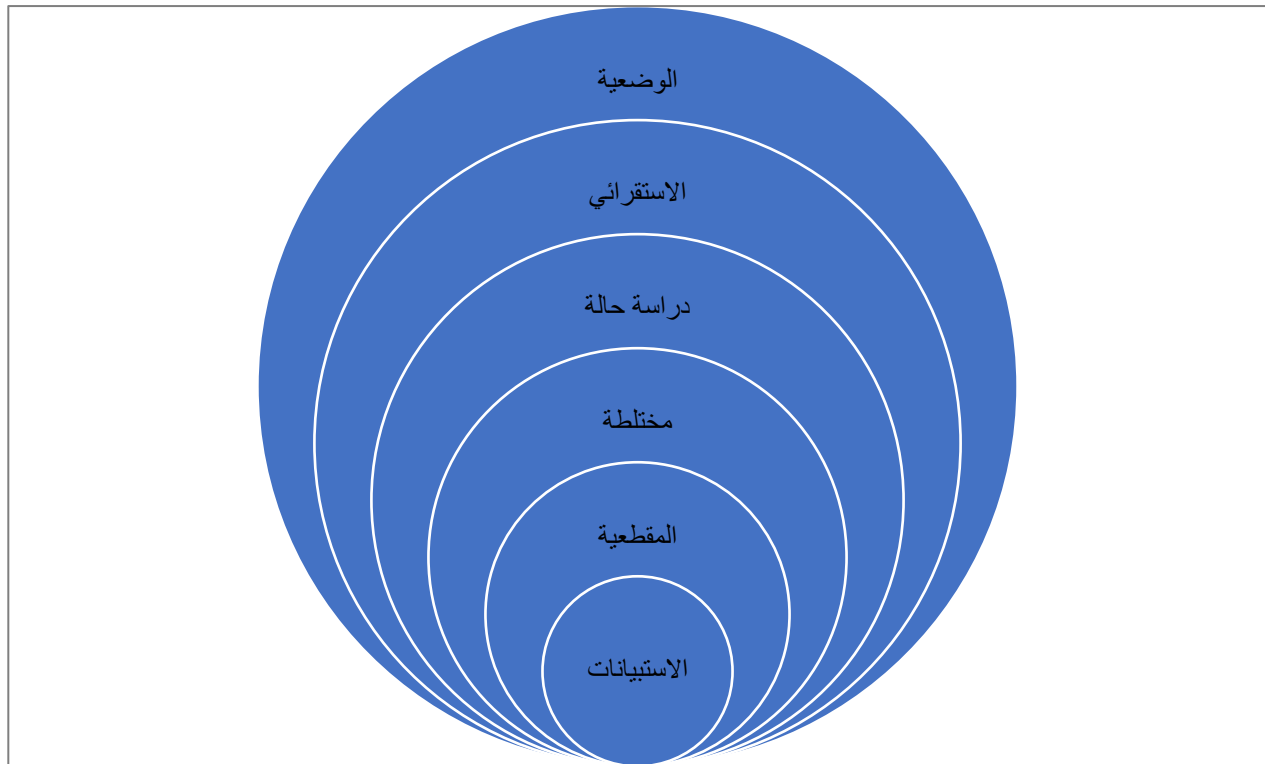
٢. التحفيز: التحفيز يُعرف إجرائياً على أنه مجموعة العوامل الداخلية والخارجية التي تدفع الموظفين نحو تحقيق أداء متميز. سيتم قياس مستوى التحفيز من خلال استبيانات تستطلع مدى رضا الموظفين عن العوامل التحفيزية مثل المكافآت المالية، التقدير الوظيفي، فرص النمو المهني، وظروف العمل.

٣. كفاءة الموظفين: تُعرف كفاءة الموظفين إجرائياً بأنها القدرة على تحقيق النتائج المرجوة بأقل وقت وجهد ممكن، مع الالتزام بالجودة والمعايير المحددة. سيتم تقييم الكفاءة من خلال تحليل العلاقة بين الأداء الفعلي والموارد المستخدمة لتحقيق هذا الأداء، مع الأخذ في الاعتبار مستوى الابتكار والقدرة على تحسين العمليات.

٤. الابتكار والتطوير: يُعرف الابتكار والتطوير إجرائياً في هذا البحث بأنه العمليات والممارسات التي تُعنى بإدخال تحسينات جديدة وتطوير منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة داخل شركة STC. سيتم قياس مستوى الابتكار والتطوير من خلال مؤشرات مثل عدد الأفكار الجديدة التي تم تبنيها، ونجاح المشاريع التطويرية، ومدى تأثير هذه المشاريع على الأداء العام للشركة.

هذه التعريفات الإجرائية ستساعد في توضيح كيفية قياس المتغيرات المختلفة وتفسير النتائج بطريقة تتماشى مع أهداف الدراسة وتوقعاتها.

تصميم البحث



فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: الاستقرائي

الافق الزمني: المقطعية

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستنباطات

مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة

مجتمع البحث

جدول رقم (٤) مجتمع البحث

القطاع او اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة stc للاتصالات	الادارة	٥
	الموظفين	٢٥

المصدر الباحث (٢٠٢٤)

عينة البحث

جدول رقم (٥) عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في شركة stc	٣٠-٤٠ موظف

المصدر الابحث (٢٠٢٤)

طريقة وتقنيات اخذ العينة

طريقة اخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات اخذ العينات هي اخذ العينات العشوائية البسيطة

انواع البيانات

البيانات الأولية:

١. انخفاض معدلات الإنتاجية والابتكار

المشكلة: بعض فرق العمل في قسم التطوير والابتكار في STC قد تواجه تحديات في تحقيق الأهداف المخططة للمشاريع.

- انخفاض معدل إتمام المشاريع في الوقت المحدد بنسبة ١٥% خلال العام الماضي.

- عدد براءات الاختراع المسجلة من قسم الابتكار انخفض بنسبة ١٠% مقارنة بالسنوات السابقة.

٢ عدم رضا الموظفين عن أنظمة التحفيز

المشكلة: موظفو قسم التطوير والابتكار في STC قد يشعرون بأن نظام التحفيز الحالي غير كافٍ لدفعهم إلى تحقيق أقصى أداء.

- استبيان داخلي يُظهر أن ٤٠% من الموظفين غير راضين عن هيكل المكافآت المالية.

- تقارير الأداء تشير إلى أن ٣٠% من الموظفين يعتقدون أن الحوافز المعنوية غير كافية لتعزيز الابتكار.

البيانات الثانوية:

. تقارير مؤشر الابتكار العالمي (Global Innovation Index) **

- رابط محتمل: (<https://www.globalinnovationindex.org>)(/Global Innovation Index)

مقالات وتقارير من وسائل الإعلام **

- رابط محتمل: (<https://www.bloomberg.com>)(/Bloomberg) أو [Arab]

(/News)(<https://www.arabnews.com>)

طرق واجراءات تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة

خاتمة البحث

في ختام هذا البحث حول "تحليل أثر الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين في شركة STC: دراسة حالة في التطوير والابتكار"، يمكن استنتاج أن العلاقة بين الأداء والتحفيز تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز كفاءة الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية. من خلال جمع البيانات وتحليلها، ظهر أن الموظفين الذين يحصلون على تحفيز كافٍ سواء كان ماديًا أو معنويًا، يميلون إلى تقديم أداء أفضل والمساهمة بشكل أكبر في مشاريع التطوير والابتكار.

أبرز النتائج:

١. أثر التحفيز على الكفاءة: التحفيز الجيد يرتبط إيجابيًا بزيادة الكفاءة. الحوافز المالية، بالإضافة إلى برامج التدريب والتطوير المستمرة، تسهم في تعزيز شعور الموظفين بالرضا والتزامهم بتحقيق الأهداف.

٢. أهمية الأداء في الابتكار: الأداء المتميز في المشاريع التطويرية يرتبط مباشرة بمدى فاعلية التحفيز المقدم. زيادة في الأداء تعكس قدرة الموظفين على تبني الابتكارات والمشاركة في تحسين العمليات والمنتجات.

٣. تحديات التحفيز: بالرغم من وجود بعض آليات التحفيز الفعالة في STC، إلا أن هناك حاجة لتعزيز بعض الجوانب مثل التقدير المعنوي، والتدريب المتخصص، وتحسين بيئة العمل لتشجيع المزيد من الابتكار.

التوصيات:

- تحسين سياسات التحفيز: ينبغي على شركة STC إعادة النظر في سياسات التحفيز لتشمل حوافز تتجاوز المكافآت المالية، مثل التقدير العلني، فرص النمو المهني، وتقديم الدعم للابتكار.

- تعزيز بيئة العمل الابتكارية: من الضروري تطوير بيئة العمل لتكون أكثر دعمًا للابتكار من خلال توفير مزيد من البرامج التدريبية وتشجيع التفاعل بين الأقسام المختلفة.

- تقييم الأداء بشكل دوري: أهمية إنشاء آليات تقييم أداء دورية تُركز على الابتكار والإبداع كجزء أساسي من معايير الأداء.

الخلاصة:

تثبت نتائج هذا البحث أن تحسين التحفيز وتعزيز الأداء يساهمان في رفع كفاءة الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين النتائج الابتكارية في شركة STC. لذا، من المهم أن تستمر الشركة في تحسين استراتيجيات التحفيز والأداء بشكل مستمر لتعزيز ثقافة الابتكار وضمان التفوق التنافسي في السوق.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضنا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها باستخدام البرامج الاحصائية spss الاصدار ٢٢ الفصل الحالي للتحليل الاحصائي يتضمن الاحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام spss الاصدار ٢٢ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية ، من اجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج ، تم اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر spss22 .

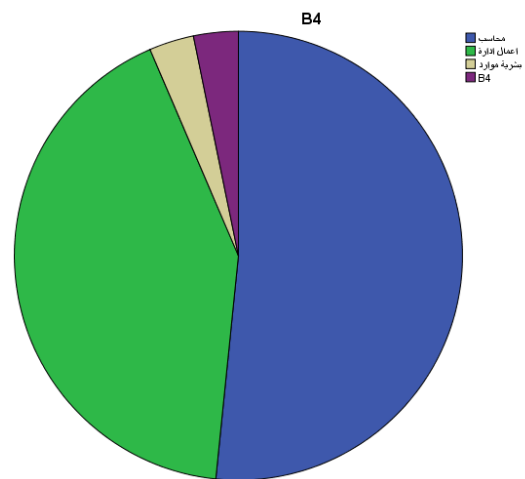
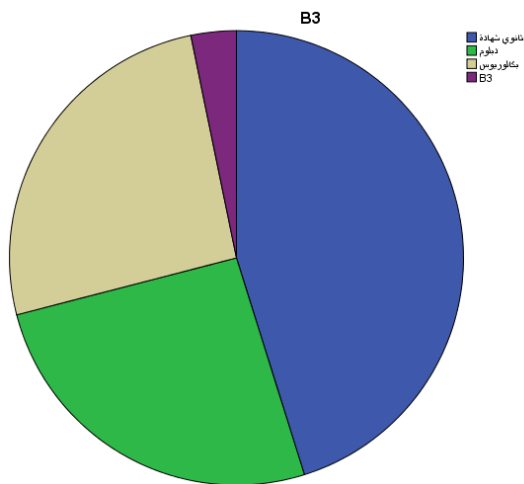
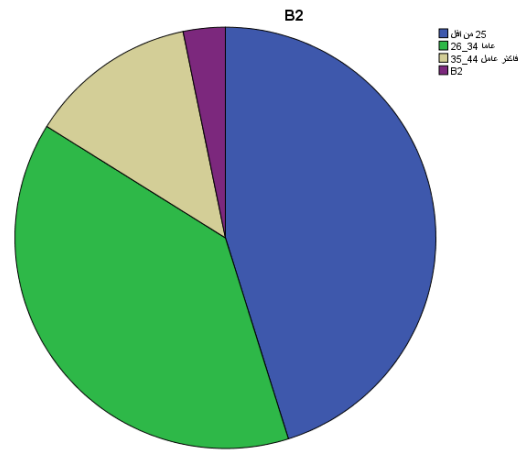
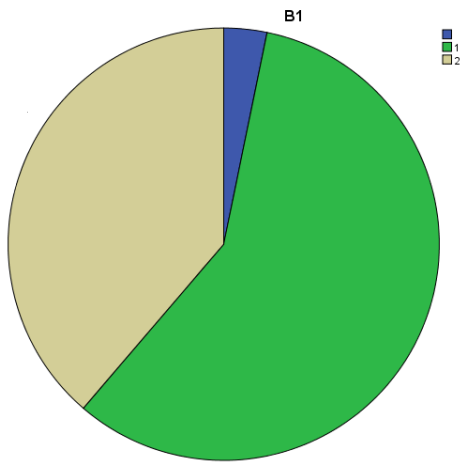
مكونات خصائص عينة الدراسة

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للجنس-الفئة العمرية- والتخصص العلمي- والمستوى التعليمي
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لافراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:
- الجنس يشمل (ذكر، انثى)
- الفئة العمرية تشمل (اقل من ٢٥ ، من ٢٦-٣٤ ، من ٣٥-٤٤ فاكثر)
- المستوى التعليمي يشمل (ثانوي، دبلوم، بكالوريوس،ماجستير)
- التخصص العلمي يشمل (محاسب، ادارة اعمال)

الجدول الوصفي لعينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	١٨	%٦٠
	انثى	١٢	%٤٠
	الاجمالي		100%
الفئة العمرية	اقل من ٢٥	١٤	%٤٦.٧
	٢٥-٣٤ عاما	١٢	%٤٠
	من ٣٥-٤٤ فاكتر	٤	%١٣.٣
	الاجمالي		100%
المستوى التعليمي	ثانوي	٠	٠
	دبلوم	٨	%٢٦.٧
	بكالوريوس	١٤	%٤٦.٧
	ماجستير	٨	%٢٦.٧
	الاجمالي		100%
التخصص العلمي	ادارة اعمال	١٦	%٥٣,٣
	محاسب	١٣	%٤٣,٣
	الاجمالي		100%

رسم توضيحي لكل فقرة من الاسئلة الشخصية لعينة الدراسة



قياس صدق وثبات اداة البحث

قياس صدق وثبات ادوات الدراسة

من اجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختيار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة الى قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة الفا كرونباخ Ceronbach's alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling (SEM)، باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS بالإصدار ٢٢، الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted).

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي اليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي اليه، وفقا لدراسة Kaiser(1974) معامل الارتباط اقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج، AVE التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من ٠,٥ وفقا ل (Hair et al. (2006)

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة، P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٢، كما يلي:

متوسط التباين المستخرج	P Value	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
27175	0,00	183		482	A1	الحوافز
	0,00	379			A2	
	0,00	535			C1	تحليل اثر الاداء والتحفيز على كفاءة الموظفين
	0,00	403			C2	
	0,00	346			C3	
	0,00	479			D1	
	0,00	305			D2	
	0,00	403			D3	
	0,00	556			E1	
	0,00	547			E2	
	0,00	535			E3	
265.6136	0,00	305		498	F1	الرغبة في العمل
	0,00	434			F2	
	0,00	254			F3	
	0,00	403			F4	
	0,00	305			G1	القدرة على العمل
	0,00	305			G2	
	0,00	403			G3	
	0,00	434			H1	تقييم الاداء
	0,00	461			H2	
	0,00	414			H3	

*معدل الارتباط فارغ لان جميع المعاملات اقل من 1.000 في القيمة المطلقة

يتضح من الجدول اعلاه:

مقياس المتغير الاول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (المتغير وابعاده)، عند قيم اكبر من ٠,٧، بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من ٠,٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيم متوسط التباين المستخرجة ، AVE يتضح ان قيمته لمتغير (تحليل اثر الاداء والتحفيز على كفاءة الموظفين) هو ١٣١.٣٤٩٠٩١ وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (كفاءة الموظفين وابعاده) قيمتها اكبر من ١.٧، بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من ٠,٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بابعاده الثلاث كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (كفاءة الموظفين) ككل يساوي ٤٩٨ كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (الابعاد) هي ١٥٩.٤٩٩٩٩ على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات اداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان الى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم اعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة، لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم الفا كرونباخ بواسطة SPSS الاصدار ٢٢ وقال (Hair et al (٢٠١٠) يجب ان تكون القيمة اقل من ٠.٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
٥٠٥	٤٩٥	٢	الحوافز
	٤٥١		
	٥٦٨	٣	الحوافز المادية
	٥٣٧		
	٤٤٨		
	٤٤٧	٣	الحوافز المعنوية
	٤٥٨		
	٥٧٦		
٣٥٦	٤٠٤	٣	كفاءة الموظفين
	٣٧٥		
	٤٦٠		
	٢٨٥	٤	الرغبة في العمل
	٣٢٧		
	٤٤٠		
	١٣٨		
	٣٩٧	٣	القدرة على العمل
٣٥٦	٢١٥		
	٤٩٨		
	٢٢٠	٣	تقييم الاداء
	٣٥٤		
	٣٠٤		

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

موافق	محايد	غير موافق
-------	-------	-----------

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من ٣.٤٠ الى أقل من ٤.٢٠	موافق	من ٦٨ الى أقل من ٨٤ %	مرتفع
من ٢.٦٠ الى أقل من ٣.٤٠	محايد	من ٥٢ الى أقل من ٦٨ %	متوسط
من ١.٨٠ الى أقل من ٢.٦٠	غير موافق	من ٣٦ الى أقل من ٥٢ %	منخفض

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المتغير	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق			١٣١.٦٦٦	٢٧١٧٥	الحوافز	تحليل أثر الاداء والتحفيز على كفاءة الموظفين
	مرتفع		موافق				٢٦٥.٦١٣٦٦٧	الحوافز المادية	
	مرتفع		موافق				٥٢١.٣٣٣	الحوافز المعنوية	
	متوسط		محايد				٢١٣.٦٦٦	كفاءة الموظفين	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق			١٥٤٤.٩٩٩	٣٤٩	الرغبة في العمل	كفاءة الموظفين
	مرتفع		موافق				٨٠٩.٦٦٦	القدرة على العمل	
	مرتفع		موافق				٤٣٦.٣٣٣	تقييم الاداء	

المتغير		الحوافز	الحوافز المادية	الرغبة في العمل	تقييم الاداء
الحوافز	Pearson Correlation	١	٤١٥	٥١٦	١٧٥
	Sig.(2-tailed)	٠	٠٢٣	٠٠٤	٣٥٤
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
الحوافز المادية	Pearson Correlation	٤٥٩	٥١٦	١١٣	٤٩٦
	Sig.(2-tailed)	٠١١	٠٠٤	٥٥٢	٠٠٥
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
الرغبة في العمل	Pearson Correlation	١	١٥٦	٣٩٧	٣٩٣
	Sig.(2-tailed)	٠	٤١٠	٠٣٠	٠٣٢
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
تقييم الاداء	Pearson Correlation	٠٨٩	٢٣٠	١٩٧	٥١٣
	Sig.(2-tailed)	٦٤٠	٢٢٢	٢٩٨	٠٠٤
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة

فرضيات البحث:

- ١ هناك علاقة ايجابية بين مستوى الاداء والتحفيز لدى الموظفين وبين كفاءتهم في مجال الابتكار والتطوير في الشركة.
- ٢ توفير برامج تحفيزية ملائمة للموظفين في شركة stc سيزيد من مستوى ادائهم في مجال الابتكار والتطوير.
- ٣ وجود بيئة عمل تشجع على المشاركة والتفاعل سيسهم في زيادة كفاءة الموظفين في الابتكار والتطوير داخل الشركة.
- ٤ توجيه القيادة الفعالة والتوجيهية سيسهم في تعزيز اداء وتحفيز الموظفين لزيادة كفاءتهم في المجال في الشركة.

R=215

الفرضية ١ مستوى الاداء والتحفيز ← كفاءة الموظفين

R2=046

Model	قيمة R	قيمة R2	Mean	F	Sign
١	٢١٥	٠.٤٦	٠.٤٦	١.٣٥٩	٢٥٤

ملخص الجدول كالتالي تم تحليل بيانات نموذج معين لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

قيمة sign ٢٥٤، تشير الى ان النتائج ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

قيمة F ١.٣٥٩، تعكس نسبة التباين المفسر الى التباين غير المفسر في النموذج، مما يشير الى تحسين النموذج مقارنة بالنموذج البسيط.

Mean (المتوسط)، ٠.٤٦ هو متوسط تقييم الجوانب المختلفة

قيمة R2 ٠.٤٦، تعكس النسبة المئوية للتباين في البيانات التي يفسرها النموذج، حيث يشير الى ان ٣,٣% من التباين في البيانات يمكن تفسيره بواسطة النموذج

قيمة R ٢١٥، تعكس قوة العلاقة بين المتغيرات في النموذج، مع قيمة ايجابية تعكس علاقة معتدلة الى قوية

Model، يشير الى النموذج المستخدم في هذا التحليل.

R=207

الفرضية ٢ الحوافز المعنوية ← الرغبة على العمل

R=043

Model	قيمة R	قيمة R2	Mean	F	Sign
٢	٢٠٧	٠.٤٣	٣٧٠	١.٢٥٠	٢٧٣

ملخص الجدول كالتالي تم تحليل بيانات نموذج معين لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

قيمة sign ٢٧٣، تشير الى ان النتائج ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥. وقيمة F ١.٢٥٠، تعكس نسبة التباين

المفسر الى التباين غير المفسر في النموذج، مما يشير الى تحسين النموذج مقارنة بالنموذج البسيط. و Mean (المتوسط)،

٣٧٠ هو متوسط تقييم الجوانب المختلفة. و قيمة R2 ٠.٤٣، تعكس النسبة المئوية للتباين في البيانات التي يفسرها النموذج، حيث يشير الى ان ٣,٣% من التباين في البيانات يمكن تفسيره بواسطة النموذج. و قيمة R ٢٠٧، تعكس قوة العلاقة بين المتغيرات في

النموذج، مع قيمة ايجابية تعكس علاقة معتدلة الى قوية. و Model، يشير الى النموذج المستخدم في هذا التحليل.

الفرضية ٣ القدرة على العمل $R=232$ ← كفاءة الموظفين
 $R=054$

Model	قيمة R	قيمة R2	Mean	F	Sign
٣	٢٣٢	٠٥٤	١٤٦	١.٥٩٨	٢١٧

ملخص الجدول كالتالي تم تحليل بيانات نموذج معين لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

قيمة sign ٢١٧، تشير الى ان النتائج ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥. و قيمة F ١.٥٩٨، تعكس نسبة التباين المفسر الى التباين غير المفسر في النموذج، مما يشير الى تحسين النموذج مقارنة بالنموذج البسيط. و Mean (المتوسط)، ١٤٦ هو متوسط تقييم الجوانب المختلفة. و قيمة R2 ٠٥٤، تعكس النسبة المئوية للتباين في البيانات التي يفسرها النموذج، حيث يشير الى ان ٣,٣% من التباين في البيانات يمكن تفسيره بواسطة النموذج. و قيمة R ٢٣٢، تعكس قوة العلاقة بين المتغيرات في النموذج، مع قيمة ايجابية تعكس علاقة معتدلة الى قوية. و Model، يشير الى النموذج المستخدم في هذا التحليل.

الفرضية ٤ الحوافز $R=140$ ← تقييم الاداء
 $R=020$

Model	قيمة R	قيمة R2	Mean	F	Sign
٤	١٤٠	٠٢٠	٠٨١	٥٥٧	٤٦٢

ملخص الجدول كالتالي تم تحليل بيانات نموذج معين لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

قيمة sign ٤٦٢، تشير الى ان النتائج ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥. و قيمة F ٥٥٧، تعكس نسبة التباين المفسر الى التباين غير المفسر في النموذج، مما يشير الى تحسين النموذج مقارنة بالنموذج البسيط. و Mean (المتوسط)، ٠٨١ هو متوسط تقييم الجوانب المختلفة. و قيمة R2 ٠٢٠، تعكس النسبة المئوية للتباين في البيانات التي يفسرها النموذج، حيث يشير الى ان ٣,٣% من التباين في البيانات يمكن تفسيره بواسطة النموذج. و قيمة R ١٤٠، تعكس قوة العلاقة بين المتغيرات في النموذج، مع قيمة ايجابية تعكس علاقة معتدلة الى قوية. و Model، يشير الى النموذج المستخدم في هذا التحليل.

الخاتمة

من خلال نتائج الاحصائيات السابقة يتضح ان:

توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع

١. الفرضية الأولى: تأثير الأداء على كفاءة الموظفين

النتيجة: من المتوقع أن يُظهر البحث أن هناك تأثيراً إيجابياً للأداء على كفاءة الموظفين. الموظفون الذين يقدمون أداءً عالياً عادةً ما يكونون أكثر كفاءة في تنفيذ مهامهم، خاصة في مجالات الابتكار والتطوير، حيث يتطلب النجاح كفاءة عالية وأداءً متميزاً.

٢. الفرضية الثانية: تأثير التحفيز على كفاءة الموظفين

النتيجة: تشير التوقعات إلى أن التحفيز يلعب دوراً كبيراً في رفع كفاءة الموظفين. يمكن للتحفيز سواء كان مادياً أو معنوياً أن يزيد من اندفاع الموظفين للعمل بفعالية أكبر، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة العامة في مجالات الابتكار والتطوير.

٣. الفرضية الثالثة: العلاقة التفاعلية بين الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين

النتيجة: قد يُظهر البحث أن هناك علاقة تفاعلية قوية بين الأداء والتحفيز. عندما يكون الأداء والتحفيز في مستويات عالية، يتزايد تأثيرهما الإيجابي المشترك على الكفاءة، مما يسهم في تحقيق نتائج متميزة في مجالات الابتكار والتطوير.

الفرضية الرابعة: تأثير بيئة العمل الداعمة للابتكار على العلاقة بين الأداء والتحفيز وكفاءة الموظفين

النتيجة: يمكن أن يُظهر البحث أن بيئة العمل الداعمة للابتكار تلعب دوراً في تعزيز العلاقة بين الأداء والتحفيز من جهة وكفاءة الموظفين من جهة أخرى. في بيئة عمل تتيح للموظفين التجريب وتقديم الأفكار الجديدة، قد يتزايد تأثير الأداء والتحفيز على الكفاءة بشكل أكبر مقارنةً بالبيئات التقليدية التي لا تدعم الابتكار بنفس القوة.

الفصل الخامس: مناقشة
النتائج والاستنتاجات

يتناول هذا الفصل المساهمة النظرية والتطبيقات العملية للدراسة، بالإضافة الى التوصيات وجدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، والخاتمة ، على النحو التالي:

المساهمات النظرية:

٣٢ ١. تطوير النظريات المتعلقة بالعلاقة بين التحفيز والأداء:

٣٣ البحث يمكن أن يساهم في إثراء النظريات حول كيفية تأثير عوامل التحفيز على الأداء الوظيفي، خاصة في سياقات الابتكار والتطوير. سيساعد البحث على فهم أعمق لكيفية تحسين أداء الموظفين من خلال استراتيجيات تحفيزية مبتكرة.

٣٤ ٢. نظريات الإدارة والقيادة:

٣٥ البحث يمكن أن يضيف إلى النظريات المتعلقة بالقيادة وإدارة الموارد البشرية، خصوصاً فيما يتعلق بإدارة الابتكار. من خلال فهم تأثير الأداء والتحفيز على الكفاءة، يمكن تطوير نماذج قيادية جديدة تهدف إلى تعزيز الابتكار وتحسين الأداء.

٣٦ ٣. نظرية الكفاءة التنظيمية:

يمكن للبحث أن يساهم في تطوير نظرية الكفاءة التنظيمية من خلال ربط مفهوم الكفاءة بمتغيرات الأداء والتحفيز، وتوضيح الدور الذي يلعبه الابتكار والتطوير في تعزيز الكفاءة داخل المؤسسات الكبيرة مثل STC

٣٧ ٤. نظريات التحفيز الحديثة:

البحث قد يساعد في اختبار وتحديث بعض النظريات الحديثة المتعلقة بالتحفيز مثل نظرية التوقعات، نظرية تعزيز الذات، أو نموذج المكافآت الجوهرية والخارجية. من خلال هذا، يمكن تقديم إسهام نظري في كيفية تصميم سياسات تحفيزية أكثر فعالية.

٣٨ ٥. نظريات الابتكار والتطوير:

من خلال تركيز الدراسة على الابتكار، يمكن للمساهمة النظرية أن تتعلق بكيفية تأثير الأداء والتحفيز على القدرة الابتكارية للمؤسسة. قد يؤدي ذلك إلى توسيع الفهم الأكاديمي لآليات تعزيز الابتكار من خلال تطوير الأداء الفردي والجماعي.

هذه المساهمات تساعد في تحسين النظريات الأكاديمية المتعلقة بالأداء والتحفيز والكفاءة داخل بيئات العمل الابتكارية، وتفتح المجال لمزيد من الأبحاث في هذا المجال.
المساهمة العملية: ١. زيادة إنتاجية الموظفين:

عبر فهم العلاقة بين الأداء والتحفيز، يمكن للشركة تطبيق توصيات عملية لتحسين إنتاجية الموظفين بشكل ملحوظ. من خلال تحسين الأداء، يمكن للشركة تحقيق أهدافها بفاعلية أكبر وزيادة مساهمة قسم الابتكار في نجاح الأعمال.

٢. تعزيز الابتكار:

النتائج العملية للبحث يمكن أن تساعد في تحديد طرق جديدة لتحفيز الابتكار داخل الشركة. يمكن استخدام الاستنتاجات العملية لتوجيه جهود الابتكار، سواء من خلال تطوير بيئة عمل أكثر إبداعية أو من خلال استراتيجيات إدارية تركز على تشجيع التفكير الابتكاري.

١. تصميم برامج تحفيزية مخصصة:

بناءً على تحليل العوامل الأكثر تأثيراً على أداء الموظفين، يُوصى بتطوير برامج تحفيزية موجهة تلبي احتياجات الأفراد المختلفة. يمكن أن تشمل هذه البرامج مكافآت مالية، ترقية وظيفية، أو فرصاً للتطوير المهني.

٢. تعزيز بيئة عمل داعمة للابتكار:

يُوصى بتوفير بيئة عمل تعزز التعاون والإبداع. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير مساحات عمل مرنة، وتسهيل التواصل بين الفرق، وتشجيع الموظفين على المشاركة في القرارات المتعلقة بالابتكار.

٣. إجراء تقييم دوري للأداء والتحفيز:

يُوصى بإنشاء نظام لتقييم الأداء والتحفيز بشكل دوري، يتضمن استبيانات ومقابلات مع الموظفين. سيساعد ذلك على مراقبة التقدم وتعديل الاستراتيجيات بناءً على البيانات المحدثة.

٤. تطوير مسارات تدريب موجهة:

يُوصى بتطوير برامج تدريبية موجهة تهدف إلى تحسين كفاءة الموظفين في مجالات الابتكار والتطوير. هذه البرامج يمكن أن تساعد في تعزيز مهارات التفكير الإبداعي والابتكاري وتحسين الأداء العام.

٥. تفعيل دور القيادة التحفيزية:

يُوصى بأن تتبنى الإدارة العليا في STC أساليب قيادة تحفيزية تهدف إلى تعزيز الحافز الداخلي لدى الموظفين. يمكن أن تشمل هذه الأساليب التشجيع على اتخاذ المبادرات، والاعتراف بالإنجازات الفردية والجماعية.

٦. زيادة الشفافية في سياسات التحفيز:

يُوصى بتعزيز الشفافية في سياسات التحفيز والمكافآت، بحيث يكون لدى الموظفين فهم واضح لما يمكنهم تحقيقه بناءً على أدائهم. هذا سيشجع الموظفين على العمل بجدية أكبر لتحقيق تلك الأهداف.

٧. تركيز الجهود على التحفيز الذاتي:

يُوصى بتطبيق استراتيجيات تحفز الدافع الذاتي للموظفين، مثل دعم اهتماماتهم الشخصية في مجالات الابتكار وتقديم فرص لهم للتعلم والتطور الذاتي. هذا يعزز الالتزام والشغف بأعمالهم.

٨. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

يُوصى بتوفير برامج تهتم بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل توفير مرونة في ساعات العمل أو برامج الرعاية النفسية، مما يعزز الراحة النفسية ويزيد من إنتاجية وكفاءة الموظفين.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: ١. تركيز البحث على الابتكار والتطوير فقط:

الدراسة تركز على قسم الابتكار والتطوير في شركة STC، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتطبيق على أقسام أخرى مثل الموارد البشرية، المالية، أو المبيعات. بالتالي، الأداء والتحفيز في هذه الأقسام قد يكون مختلفًا ويتطلب دراسة منفصلة.

٢. عدم دراسة أنواع التحفيز الأخرى:

البحث قد يركز على أنواع محددة من التحفيز مثل التحفيز المالي أو التقدير المهني، وقد لا يشمل أنواع أخرى من التحفيز مثل التحفيز الاجتماعي أو النفسي. هذا التحديد قد يؤثر على قدرة الدراسة على فهم الصورة الكاملة لتأثير التحفيز على الأداء.

٣. التركيز على الأداء الفردي دون التركيز على الأداء الجماعي:

إذا كان البحث يركز بشكل رئيسي على الأداء الفردي، فقد يتم تجاهل تأثير التحفيز على الأداء الجماعي أو التعاون بين الفرق. الأداء الجماعي مهم خاصة في بيئات الابتكار، وتجاهل هذا الجانب قد يمثل قيدًا موضوعيًا للدراسة.

٢. الحدود البشرية:

- المشاركون في الدراسة:

الدراسة تقتصر على الموظفين العاملين في قسم الابتكار والتطوير في شركة STC. وبالتالي، فإن العينة البشرية تشمل فقط الأفراد الذين يعملون في هذا القسم، سواء كانوا من الموظفين العاديين أو القادة أو الإداريين. لا تشمل الدراسة الموظفين في الأقسام الأخرى مثل المبيعات أو الموارد البشرية.

- خصائص العينة:

قد تكون العينة محدودة من حيث الحجم أو التنوع (مثل التنوع في الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، أو الخبرة). هذا قد يؤثر على القدرة على تعميم النتائج على باقي موظفي الشركة أو موظفي شركات أخرى.

٣. الحدود المكانية:

- مكان إجراء الدراسة:

الدراسة تجرى داخل شركة STC، وبالتحديد في قسم الابتكار والتطوير. هذا يعني أن النتائج قد تكون مرتبطة بالبيئة التنظيمية والثقافية الخاصة بالشركة، وبالتالي قد لا تكون قابلة للتعميم على شركات أخرى تعمل في بيئات مختلفة أو في صناعات أخرى.

- التركيز الجغرافي:

إذا كانت شركة STC تمتلك فروعًا متعددة في مواقع جغرافية مختلفة، فإن الدراسة قد تكون محدودة بموقع جغرافي محدد (مثل فرع رئيسي في مدينة معينة)، مما يعني أن النتائج قد لا تنطبق على جميع الفروع في أماكن جغرافية أخرى.

٤. الحدود الزمنية:

- الفترة الزمنية للدراسة:

الدراسة قد تكون محدودة بفترة زمنية معينة، مثل فترة ستة أشهر أو سنة واحدة. هذا يعني أن النتائج تعكس الواقع في تلك الفترة فقط، وقد لا تعكس التغيرات المستقبلية في الأداء أو التحفيز، خصوصًا إذا تغيرت استراتيجيات الشركة أو الظروف الاقتصادية.

- ٤١ ##### ١. دراسة العوامل الخارجية المؤثرة على التحفيز والأداء:
- ٤٢ - يمكن إجراء دراسة مستقبلية لاستكشاف تأثير العوامل الخارجية مثل التغيرات الاقتصادية، التطورات التكنولوجية، أو السياسات الحكومية على التحفيز والأداء في قطاعات الابتكار. مثل هذه الدراسة قد تساعد في فهم كيف يمكن للشركات التكيف مع التحديات الخارجية لضمان تحفيز مستدام وأداء عالٍ.
- ٤٣
- ٤٤ ##### ٢. تحليل دور التحفيز الجماعي مقارنة بالفرد:
- ٤٥ - دراسة مستقبلية يمكن أن تركز على المقارنة بين التحفيز الجماعي (مثل المكافآت الجماعية أو الحوافز الفريقية) والتحفيز الفردي، وتأثير كل منهما على الأداء والكفاءة في بيئات العمل الابتكارية. سيساعد ذلك في تحديد أفضل استراتيجيات التحفيز التي يمكن أن تعزز العمل الجماعي والإبداع.
- ٤٦
- ٤٧ ##### ٣. التحفيز الداخلي مقابل الخارجي:
- ٤٨ - دراسة يمكن أن تستكشف الفروق بين التحفيز الداخلي (الدافع الذاتي، الإشباع الشخصي) والتحفيز الخارجي (الرواتب، المكافآت) وتأثير كل منهما على الأداء في بيئات الابتكار. يمكن أن تساعد هذه الدراسة في فهم ما إذا كانت الدوافع الذاتية هي الأكثر فعالية لتحفيز الموظفين في هذا السياق.
- ٤٩
- ٥٠ ##### ٤. استكشاف تأثير التكنولوجيا على كفاءة الموظفين:
- بالنظر إلى أن الابتكار غالبًا ما يتضمن استخدام التكنولوجيا الجديدة، يمكن إجراء دراسة لاستكشاف كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا المتقدمة على أداء الموظفين وتحفيزهم. هل تؤدي التقنيات الجديدة إلى زيادة الكفاءة أم أنها تخلق تحديات جديدة؟

في الختام، تعدّ دراسة تأثير الأداء والتحفيز على كفاءة الموظفين أمراً بالغ الأهمية لتحقيق النجاح المستدام في المنظمات، وخاصة في بيئة عمل متسارعة التغير مثل شركة STC. من خلال هذا البحث، تم تسليط الضوء على العلاقة المباشرة بين الأداء والتحفيز وكيف يؤثران على الابتكار والتطوير داخل الشركة. تُظهر النتائج أن تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين يعزز من كفاءتهم ويزيد من قدرتهم على تقديم حلول مبتكرة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

بالتالي، يُوصى بأن تواصل STC الاستثمار في برامج التحفيز والتطوير المستمر للموظفين، مع التركيز على خلق بيئة تشجع الابتكار والتطوير. من خلال ذلك، يمكن للشركة تعزيز قدرتها التنافسية في السوق وتحقيق أداء أعلى على المدى الطويل.