

الدراسات السابقة

1. دراسة سليمان (2019): أثر الحوافز على جودة الخدمات الصحية (دراسة تطبيقية على مستشفى عسير المركزي) هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء الدور الحيوي الذي تلعبه الحوافز، بشقيها المادي والمعنوي، في الارتقاء بمستوى جودة الخدمات الصحية المقدمة وتطوير كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة عشوائية من الأطباء والمرضى والإداريين بالمستشفى. توصلت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام الحوافز المطبق ومستوى كفاءة الأداء، حيث أثبتت الدراسة أن الحوافز المالية تساهم بشكل مباشر في رفع الروح المعنوية وزيادة الرغبة في التميز المهني. كما أشارت الدراسة إلى أن أي خلل في توزيع الحوافز أو نقص في كفايتها يؤدي إلى تراجع ملموس في جودة الخدمات المقدمة. وخلصت الدراسة إلى ضرورة وضع معايير عادلة وشفافة لصرف الحوافز المالية، وربطها بمؤشرات جودة الأداء الفعلي لضمان تحقيق الرضا الوظيفي وتحفيز الكوادر على الاستمرار في العطاء.

2. دراسة غازي حسن (2013): أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن انطلقت هذه الدراسة من الحاجة لتحسين كفاءة الجهاز الإداري من خلال تفعيل أدوات التحفيز المختلفة، وسعت إلى تحليل واقع أنظمة الحوافز المطبقة ومدى قدرتها على دفع الموظفين نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية أعلى. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبق الدراسة على عينة واسعة من الموظفين في مراكز إدارية مختلفة. أظهرت نتائج الدراسة أن الحوافز المالية تظل المحرك الأساسي للأداء المتميز، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية المتغيرة، حيث تساهم في تلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين وتعزز من شعورهم بالأمان الوظيفي. كما بينت الدراسة أن الحوافز المعنوية لها أثر مكمل وضروري، إلا أن فاعليتها تزداد عندما تقتصر بحوافز مالية عادلة ومجزية. وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة وتحديث القوانين المنظمة للحوافز في المؤسسات العامة، مع التأكيد على أهمية إشراك الموظفين في صياغة أنظمة التحفيز لضمان قبولها ورفع درجة الالتزام التنظيمي لديهم.

3. دراسة ربيحات وأميرة (2018): أثر الحوافز والرضا الوظيفي على أداء العمل بحثت هذه الدراسة في العلاقة التبادلية بين نظام الحوافز والأداء الوظيفي، مع التركيز على دور الرضا الوظيفي كوسيط لتعزيز هذه العلاقة، وذلك لتزويد المنظمات بإطار معرفي يساعدها على تحويل المكافآت المالية إلى نتائج أداء ملموسة تساهم في تحقيق الميزة التنافسية. خلصت الدراسة من خلال تحليل البيانات إلى أن الحوافز المالية الفعالة تؤدي إلى زيادة جوهرية في الكفاءة الفنية والقدرات الإبداعية للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على معدلات الإنتاجية الكلية للمنظمة. كما أثبتت الدراسة أن شعور الموظف بالرضا عن نظام المكافآت يدفعه لبذل جهد إضافي يتجاوز المهام الوظيفية الرسمية. وشددت نتائج الدراسة على أن المؤسسات التي تتبنى أنظمة حوافز متنوعة (مادية، ومعنوية) تكون أكثر قدرة على جذب الكفاءات والحفاظ عليها. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء تقييمات دورية لنظام الحوافز للتأكد من مواكبته لتوقعات العاملين واحتياجاتهم المتجددة، مما يضمن استمرارية تحسين الأداء الوظيفي.

4. دراسة الكندي وآخرون (2023): أثر نظم الحوافز والمكافآت على أداء الموظفين في القطاعات الصناعية السعودية ركزت هذه الدراسة الحديثة على تحليل أثر أنظمة المكافآت المالية وغير المالية على كفاءة الموظفين في القطاعات الصناعية الكبرى بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، واعتمدت على نموذج نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لاختبار الفرضيات. أظهرت النتائج أن هناك أثراً قوياً ومباشراً للحوافز المالية والتقدير الاجتماعي على مستوى إنجاز المهام الوظيفية بكفاءة عالية، كما بينت أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً حيوياً في تعزيز أثر الحوافز على الأداء الكلي للموظف. وأشارت الدراسة إلى أن استثمار الشركات في أنظمة الحوافز التي تركز على التمكين والاعتراف بالجهود يساهم في بناء قوة عاملة وطنية مؤهلة ومحفزة تدعم الأهداف الاقتصادية للرؤية الوطنية. وخلصت الدراسة إلى توصيات عملية لمديري الموارد البشرية بضرورة تصميم برامج

مكافآت مرنة تتناسب مع طبيعة العمل، مع تعزيز قنوات التواصل حول معايير الاستحقاق لضمان الشفافية والعدالة، مما يساهم في رفع مستوى الالتزام والإنتاجية.

المراجع

1. البلوشي، عبدالمجيد أحمد سعيد. (2023). أثر التحفيز على الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة تاول لمشاريع البنية التحتية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرقية.
2. الجبوري، ميثاق عبد الواحد. (2019). أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 42(128)، 200-220.
3. ربيحات، ع. م.، وأميرة، ن. أ. (2018). أثر الحوافز والرضا الوظيفي على أداء العمل. *المجلة السعودية للدراسات الأعمال والإدارة*، 3(10)، 1141-1150.
4. سليمان، م. (2019). أثر الحوافز علي جودة الخدمات الصحية: دراسة تطبيقية على مستشفى عسير المركزي. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات*.
5. غازي، حسن. (2013). أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط.
6. الكندي، إبراهيم غازي، وآخرون. (2023). أثر نظم الحوافز والمكافآت على أداء الموظفين في القطاعات الصناعية السعودية: التأثير الوسيط للرضا الوظيفي. *مجلة الاستدامة*، 15(4).
7. المعمرى، نادية بنت سعيد. (2021). أثر الحوافز على الأداء الوظيفي بالمديرية العامة للخدمات الصحية بمحافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرقية.