

تحليل أثر التحفيز على أداء الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية

قائد الفريق :

عمر طلال عمر عياش : 232001501

أعضاء الفريق :

هداية بسام سكيك : 232001757

ولاء بسام سكيك : 232001396

المشرف :

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

7.....	المقدمة
8.....	مشكلة الدراسة
9.....	أهمية الدراسة
10.....	أهداف الدراسة
10.....	أسئلة الدراسة
11.....	الدراسات السابقة والإطار النظري
22.....	المنطلقات النظرية للدراسة
23.....	المنهجية وطرق البحث
24.....	أدوات الدراسة
24.....	مجالات الدراسة
25.....	التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية

❖ جدول الرسوم التوضيحية

رسم توضيحي 1 توزيع الأعمار	27
رسم توضيحي 2 الخبرة العملية	29
رسم توضيحي 3 العلاقات مع الزملاء	32
رسم توضيحي 4 الإدارة والقيادة	33
رسم توضيحي 5 الفرص التطويرية	35
رسم توضيحي 6 الحوافز	37
رسم توضيحي 7 الاجازات	39
رسم توضيحي 8 الارتباط بين عملك وأهداف المؤسسة	41
رسم توضيحي 9 التحفيز والحماس للقيام بعملك	43
رسم توضيحي 10 دعم الإدارة والقيادة للموظفين	45
رسم توضيحي 11 فرص تطوير مهني في العمل	46
رسم توضيحي 12 مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية	48
رسم توضيحي 13 عملك يُقدَّر ويُحترم	50
رسم توضيحي 14 تقييمًا دوريًا لأدائك من قبل الإدارة	51
رسم توضيحي 15 التعرف على أدائك وتحفيزك في العمل	53
رسم توضيحي 16 فرص ترقية وتطوير مستقبلية	55
رسم توضيحي 17 التوزيع بين الموظفين فيما يتعلق بالفرص والمكافآت	57

❖ المستخلص

في هذه الدراسة، قمنا بتحليل العوامل المؤثرة على تحفيز الموظفين وعلاقتها بأدائهم في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية. استخدمنا استبانة لجمع البيانات من 130 مشاركاً من مختلف القطاعات، ثم قمنا بتحليل هذه البيانات باستخدام أدوات إحصائية.

أظهرت النتائج أن احتياجات التحفيز تتفاوت حسب فئات العمر والخبرة، وأن هناك مستوى مقبول من الرضا عن بيئة العمل بشكل عام، مع بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين. كما تبين أن هناك علاقة قوية بين التحفيز وأداء العمل.

وتشير الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة على التحفيز تشمل الدعم الإداري والقيادي، وفرص التطوير المهني، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وشعور الموظفين بالتقدير والاحترام، وتقييم الأداء، وفرص الترقية والتطوير، والعدالة في التوزيع.

من خلال الاستنتاجات، يتبين أن تحسين العوامل المؤثرة على تحفيز الموظفين يمكن أن يؤدي إلى تحسين أداء العمل. وبناءً على ذلك، فإن التوصيات تشمل توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، وتوفير فرص للتطوير المهني بشكل منتظم، والحرص على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية، وتقييم أداء الموظفين بانتظام وبشكل عادل، وتوفير فرص للترقية والتطوير، وتحقيق عدالة في توزيع الفرص والمكافآت بين الموظفين.

Abstract:

In this study, we analyzed the factors influencing employee motivation and their relationship with performance in the workplace in the Kingdom of Saudi Arabia. We used a questionnaire to collect data from 130 participants from various sectors, then analyzed this data using statistical tools.

The results showed that motivation needs vary according to age groups and experience levels, and that there is an acceptable level of satisfaction with the work environment in general, with some aspects needing improvement. It also revealed a strong relationship between motivation and work performance.

The study indicates that factors influencing motivation include managerial and leadership support, professional development opportunities, work-life balance, employees' sense of appreciation and respect, performance evaluation, promotion and development opportunities, and fairness in distribution.

From the conclusions, it is evident that improving factors affecting employee motivation can lead to improved work performance. Therefore, recommendations include providing a supportive and motivating work environment, regularly providing professional development opportunities, ensuring a balance between work and personal life, regularly and fairly evaluating employee performance, providing opportunities for promotion and development, and achieving fairness in the distribution of opportunities and rewards among employees.

➤ المقدمة

التحفيز في الدين الإسلامي يعتبر أساسياً في توجيه سلوك المسلمين نحو الخير والتقدم الروحي والمعنوي. يتضمن التحفيز في الإسلام مجموعة من القيم والمفاهيم التي تعمل على تحفيز الفرد وتعزيز رغبته في القيام بالأعمال الصالحة وتحقيق النجاح في الدنيا والآخرة.

ان القرآن الكريم يحتوي على مجموعة متنوعة من الأساليب والمواقف التي تعمل على تحفيز المسلم نحو العمل الصالح وتعزيز رغبته في تحقيق الخير والنجاح في الدنيا والآخرة. تنوعت هذه الأساليب بين الترغيب والترهيب، وكذلك التحفيز بالأمثلة الحسنة والقصص الملهمة، مما يعكس غنى الدين الإسلامي وتعمقه في فهم وتحفيز الفرد للقيام بالأعمال الصالحة والمفيدة للمجتمع.

من خلال آيات مثل "مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا"، يتم الترغيب في العمل الصالح بوعده مضاعفة الثواب، مما يشجع المؤمن على بذل المزيد من الجهد في سبيل الخير. بينما تعمل آيات مثل "فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ" على الترهب من الأعمال السيئة وتحذير الإنسان من عواقبها، مما يزيد من وعيه وحرصه على اتخاذ القرارات الصائبة.

بالإضافة إلى ذلك، يستخدم القرآن الكريم القصص والأمثلة الحسنة لتوضيح المفاهيم وتعزيز التحفيز للقيام بالخير، مثل قصة النبي يوسف عليه السلام وصبره وتوكله على الله، وقصة النبي موسى عليه السلام وجهاده في سبيل الحق والعدل. هذه القصص تعمل على تحفيز المسلم للسعي نحو الأفضل والمثالية في حياته.

وبالنسبة للمؤسسات وكفاءة الموارد البشرية، فإن تطبيق المنهج القرآني في تحفيز الموظفين قد يكون له تأثير كبير في تحقيق أهداف المؤسسة، حيث يعمل على بناء بيئة عمل إيجابية تشجع على الإنتاجية والابتكار وتعزيز روح الفريق والتعاون. وبالتالي، فإن فهم القيم الإسلامية وتطبيقها في سياق العمل يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الأفراد والمؤسسات.

على حد سواء، ويساهم في تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية وتحقيق الأهداف المحددة.

يعد العامل البشري هو أهم العوامل لمؤثرة على نجاح المؤسسات والمنظمات المختلفة لتأثيره المباشر على جودة أداء المنظمة، مما أدى إلى أن يكون الاهتمام بإدارة الأفراد ورفع مستوى إدارة الموارد البشرية وتوجيه الموارد لخدمتها من أولويات المنظمات. فالموارد البشرية تعتبر اليوم أهم من يحقق للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات، لا سيما في مجالات إنتاج المعرفة وتقنياتها ووسائل الاتصال الحديثة.

وما يميز المنظمات هو كفاءة الأداء الوظيفي بها، و هو سبب بقاء واستمرار المنظمة، لذلك أصبح من الضروري ألي منظمة الحصول على موارد بشرية كفؤ، ولا بد من توفير العاملين القادرين على تحقيق أهداف المنظمة بالتفاني في العمل الجاد والخالص فيه مما يؤثر و بشكل مباشر على رفع أداء المنظمة بشكل عام، و تحقيق أهدافها. كما البد للمنظمة من أن ترد الجميل لهؤلاء العاملين بتحفيزهم على الاستمرار في الأداء الجيد الفعال. ولقد حظي موضوع الحوافز باهتمام العديد من علماء السلوك الإداري، ولعل السبب في ذلك هو أن الحوافز بشتى أنواعها المادية والمعنوية واحدة من أهم المتغيرات المستقلة الإيجابية في الدافعية للعمل وتحفيز الموظف (أبو حميد محمد، 2020).

➤ مشكلة الدراسة

عدم وضوح العلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين:

- التناقض في الأدبيات: بينما تشير بعض الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين التحفيز وأداء الموظفين، تشير دراسات أخرى إلى وجود علاقة ضعيفة أو غير موجودة.

- التنوع في العوامل: تؤثر عوامل متعددة على أداء الموظفين، مثل المهارات والقدرات والخبرة، مما يجعل من الصعب تحديد تأثير التحفيز بشكل دقيق.
 - اختلاف تعريف التحفيز: تُستخدم تعريفات مختلفة لمفهوم التحفيز، مما يُعيق المقارنة بين الدراسات المختلفة.
2. عدم وجود خطة محددة لتحفيز الموظفين وتحسين جودة العمل:
- غياب خطة عمل شاملة: تفتقر العديد من المؤسسات إلى خطة عمل شاملة لتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى الاعتماد على أساليب عشوائية وغير فعالة.
 - عدم تخصيص الموارد: لا تخصص بعض المؤسسات الموارد الكافية لتنفيذ برامج تحفيز فعالة.
 - عدم وجود تقييم: لا يتم تقييم برامج التحفيز بشكل دوري لتحديد فعاليتها وتحسينها.

➤ أهمية الدراسة

في عالم الأعمال التنافسي، يزداد الوعي بأهمية تحفيز الموظفين كونه عنصرًا أساسيًا لتحقيق النجاح. تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين بشكل أفضل، وتحديد أفضل الممارسات لتحفيزهم، ووضع خطة عمل قابلة للتطبيق لتحسين جودة العمل.

- فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على تحفيز الموظفين: ستساعد الدراسة في تحديد العوامل المختلفة التي تؤثر على تحفيز الموظفين، مثل المكافآت المالية، والتقدير، وفرص التطور المهني، وشعورهم بالانتماء.

- تحديد أفضل الممارسات لتحفيز الموظفين: سيتم تقييم مختلف أساليب التحفيز لتحديد أفضلها من حيث فعاليتها وتأثيرها على أداء الموظفين.
- وضع خطة عمل قابلة للتطبيق لتحسين جودة العمل: سيتم وضع خطة عمل قابلة للتطبيق لتحسين جودة العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل التي تؤثر على تحفيز الموظفين.

➤ أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي: فهم تأثير التحفيز على جودة أداء الموظفين في مكان العمل.
- الأهداف الفرعية:
 - تحديد العوامل المختلفة التي تؤثر على تحفيز الموظفين.
 - تحديد أفضل الممارسات لتحفيز الموظفين.
 - وضع خطة عمل قابلة للتطبيق لتحسين جودة العمل.

➤ أسئلة الدراسة

- ما هي العوامل التي تؤثر على تحفيز الموظفين في مكان العمل؟
- ما هي أفضل الممارسات لتحفيز الموظفين؟
- ما هي خطة العمل القابلة للتطبيق لتحسين جودة العمل؟

➤ الدراسات السابقة والإطار النظري

الدراسات السابقة:

1. دراسة بعنوان " أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين في الشركة السورية للاتصالات (علوش عمار , 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير نظام الحوافز في أداء العاملين ومعرفة اتجاه ودرجة تأثير نظام الحوافز بأبعاده) الحوافز المادية، الحوافز المعنوية في أداء العاملين في الشركة السورية للاتصالات في أداء العاملين بالإضافة إلى بيان مدى اختلاف طرطوس . كما تهدف إلى تحديد أكثر أبعاد الحوافز تأثيراً أبعاد نظام الحوافز وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديمغرافية مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية . ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع استبانة على عدد من العاملين في مركز اتصالات عين الزرقا وفي مركز طرطوس 1 ومركز طرطوس 2 وبعض المقاسم في محافظة طرطوس من عاملين ورؤساء أقسام ورؤساء 49 دوائر والبالغ عددهم الكلي 2200 عامل تقريبا، حيث بلغ عدد الإجابات التي تم تحليلها إحصائيا إجابة، كما تم إجراء عدد من المقابلات مع العاملين والمسؤولين عن الحوافز . أكدت الدراسة على وجود أثر ايجابي متوسط القوة للحوافز المادية والحوافز المعنوية، كما خلصت الدراسة إلى أن الحوافز المعنوية هي أكثر أبعاد نظام الحوافز تأثيراً في أداء العاملين، كما يوجد أثر ايجابي متوسط القوة لنظام الحوافز ككل بتفاعل أبعاده مع بعضها البعض في أداء العاملين . وتوصلت الدراسة إلى أنه لا تختلف أبعاد نظام الحوافز، وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديمغرافية الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية .

وانتهت الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات وأهمها ضرورة زيادة الكتلة النقدية للحوافز المادية المقدمة لكي تتماشى مع ارتفاع الأسعار والتضخم وزيادة الاهتمام بالحوافز المعنوية لأنها تعد العنصر الأكثر أهمية داريه ليصار الى تلبيتها، وأيضا تقييم لدى العاملين، وضرورة

التحديد الدقيق للاحتياجات العاملين الفنية وأداء العاملين للوقوف على المشاكل التي تعترضهم في العمل من أجل محاولة التخلص منها.

2. دراسة بعنوان "دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين بالفنادق المصرية مع اقتراح برنامج لتقييم طرق تحفيز العاملين في الفنادق" (سالم وأحمد 2015)

يهدف البحث إلى استكشاف مفهوم الحوافز وأنواعها، وأهمية تطبيقها داخل المؤسسات الفندقية المصرية، مع التركيز على تحليل نظم الحوافز الفعلية التي تطبقها هذه المؤسسات. يُعنى البحث أيضاً بدراسة مدى اهتمام الإدارة العليا بتنفيذ هذه النظم بالكامل. وفي نهاية الدراسة، يقترح الباحث برنامجاً لتقييم نظم الحوافز المطبقة في هذه المؤسسات، ويسلط الضوء على نقاط القوة والضعف في سياسات التحفيز الحالية.

تم اختيار عدد 25 فندقاً في مدينتي شرم الشيخ والغردقة، وجمع البيانات من المديرين والموظفين باستخدام استبانة. تم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية. (SPSS 16)

أظهرت الدراسة أنه لا توجد معايير واضحة لتحديد الحوافز الممنوحة للموظفين في الفنادق، على الرغم من أن الحوافز تلعب دوراً هاماً في تعزيز الأداء. يعتبر الترقية الحافز الأساسي لتحفيز الموظفين ورفع مستوى أدائهم. ومع ذلك، تواجه النظم الحالية للحوافز عدة تحديات، مثل ضعف النظام المستقبلي للحوافز وعدم إعلان نظام محدد لتوزيع الحوافز، بالإضافة إلى ضعف الحوافز المادية.

توصت الدراسة بتوجيه الحوافز بناءً على الجهد والأداء، مع إيجاد تفرقة بين الموظفين المتفانين في عملهم والموظفين الذين لا يبذلون الجهد الكافي. كما دعت إلى ضرورة متابعة تنفيذ نظم الحوافز بانتظام، وتحسينها لتحقيق أفضل النتائج في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الفندقية.

3. دراسة بعنوان "مساهمة نظام الحوافز في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الصحية" (دراسة حالة مؤسسات العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي) (خلاصة العلمي، 2016)

- تهدف هذه الدراسة إلى فهم مدى تأثير نظام الحوافز في المؤسسات العامة الصحية، مثل مستشفى بن عمر الجيلاني بالوادي، على تحسين أداء الموظفين. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. **نقص نظام مرن لمتابعة أداء الأطباء:** لم يتم وجود نظام مرن يتناسب مع أداء الأطباء بالمستشفى، مما يشير إلى ضرورة تطوير نظام يمكنه متابعة الأداء بشكل فعال وملائم.
2. **عدم فاعلية الحوافز الحالية في تحفيز الأداء:** تبين أن الحوافز المقدمة للموظفين لم تسهم بشكل كافٍ في تحفيز أدائهم، مما يستدعي إعادة النظر في تصميم وتوجيه الحوافز بشكل يتناسب مع احتياجات الموظفين ويعزز من تحفيزهم.
3. **تفضيل الأطباء للحوافز المادية:** يفضل الأطباء الحوافز المادية ويعتبرونها الأكثر أهمية، وهو ما يدل على أهمية توفير حوافز مادية جذابة لتعزيز أدائهم ورفع معنوياتهم.

استنادًا إلى هذه النتائج، فإن الدراسة توصي بضرورة تطوير نظام حوافز يكون مرئيًا وقادرًا على تمييز أداء الموظفين في المؤسسة، بالإضافة إلى توفير حوافز مادية تحفز على الأداء المتميز وتساعد في تحسين أدائهم بشكل عام

❖ الإطار النظري

➤ نظريات التحفيز الكلاسيكية

• نظرية هيربرت ماسلو

نظرية هيربرت ماسلو للحاجات، المعروفة أيضًا باسم "الهرم النفسي"، تقدم نظرية حول الحاجات الأساسية للإنسان وكيفية تحقيقها يؤثر على مستوى التحفيز والرضا الشخصي. يمكن تحليل هذه النظرية وتطبيقها في سياق مكان العمل على النحو التالي:

1. تحليل مفهوم الحاجات الأساسية للإنسان:

تتناول نظرية ماسلو الحاجات الأساسية للإنسان وفق الهرم النفسي، حيث يتم تصنيف هذه الحاجات إلى خمس مستويات، بدءًا من الاحتياجات الفيزيولوجية في القاعدة وصولًا إلى احتياجات التحقيق الذاتي في القمة (رشا مبروك , 2011) .

يمكن تطبيق هذا التحليل على مكان العمل من خلال فهم الاحتياجات الأساسية التي يسعى الموظفون لتحقيقها، مثل الراتب والأمان الوظيفي، والانتماء إلى المجموعة، والاحترام، والتطوير الذاتي.

2. تأثير تحقيق الحاجات على مستوى التحفيز للموظفين:

يشير ماسلو إلى أن تحقيق الحاجات على مستوى معين في الهرم يؤدي إلى نقل الاهتمام إلى المستوى التالي من الحاجات.

بمعنى آخر، عندما يحقق الموظفون الحاجات الأساسية مثل الراتب والأمان، يمكنهم أن يركزوا على تحقيق الحاجات الاجتماعية والاحترام في العمل، مما يزيد من مستوى التحفيز والإنتاجية.

3. تطبيق تحليل الحاجات في تصميم برامج التحفيز وتطوير السياسات التنظيمية:

يمكن تطبيق نظرية ماسلو في تصميم برامج التحفيز عن طريق توفير بيئة عمل تدعم تحقيق الحاجات المختلفة للموظفين. على سبيل المثال، يمكن تقديم مكافآت مادية وغير مادية لتحقيق الحاجات الفيزيولوجية والاجتماعية والتحقيق الذاتي، مثل توفير برامج تطوير مهني وتقديم فرص الترقية للموظفين (عبد المطلب محمد , 2016).

➤ نظرية فيكتور فروم

نظرية فيكتور فروم للتوقعات تركز على دور التوقعات في تحديد سلوك الموظفين وأدائهم في مكان العمل. فيما يلي تفاصيل مفصلة حول مواضيع محددة يمكن التحدث عنها في هذا السياق:

• فهم مفهوم التوقعات وكيفية تأثيرها على سلوك الموظفين في مكان العمل:

تشير التوقعات في سياق العمل إلى الآمال والتوقعات التي يحملها الموظفون بشأن نتائج أدائهم وتجاربهم في العمل. وكيف يمكن أن تؤثر التوقعات الإيجابية والسلبية

على مستوى الدافعية والأداء والرضا الوظيفي للموظفين. كما ان هناك العديد من أنواع التوقعات مثل توقعات الجهد-الأداء، وهي قناعة الفرد بقدرته على بذل الجهد اللازم لتحقيق مستوى معين من الأداء. بينما هناك توقعات الأداء المرتبطة بالمكافأة، وهي توقعات الفرد حول المكافآت التي سيحصل عليها مقابل أدائه. وأيضاً هناك توقعات المرتبطة بقيمة المكافأة، وهي قيمة المكافآت بالنسبة للفرد، سواء كانت مادية أو معنوية.

• دور التحفيز بالتوقعات في تعزيز الأداء الفردي والجماعي:

يعتمد التحفيز بالتوقعات على إيجاد توقعات إيجابية وواقعية للموظفين بشأن قدراتهم وقدراتهم على تحقيق الأهداف. ويمكن تحفيز الموظفين من خلال تعزيز ثقتهم بقدرتهم على تحقيق النجاح، وتوجيههم نحو تحديات تتيح لهم الفرصة للتقدم والتطور (عبد المطلب محمد , 2016).

• توجيه توقعات الموظفين نحو تحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين الأداء:

ينبغي أن تكون توقعات الموظفين متناسبة مع أهداف ورؤية المؤسسة، ويجب توجيههم نحو تحقيق هذه الأهداف بشكل فعال. يمكن تحسين الأداء عن طريق توجيه توقعات الموظفين بشكل واضح وإعطائهم الدعم والموارد اللازمة لتحقيق النتائج المطلوبة.

تطبيق نظرية فيكتور فروم للتوقعات يتطلب فهماً عميقاً لتأثير التوقعات على السلوك الفردي والجماعي، وضرورة توجيه هذه التوقعات نحو تحقيق الأهداف المؤسسية بطريقة تشجع على الإنجاز والتطوير المستمر.

➤ نظريات التحفيز الحديثة

نظريات التحفيز الحديثة مثل نظرية الهدف الصعب ونظرية التوجيه الذاتي تقدم نظرة متطورة على عوامل التحفيز وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين. إليك شرح مفصل لهاتين النظريتين وتأثيرهما على تحفيز الموظفين وتحسين جودة أدائهم:

1. نظرية الهدف الصعب: (Goal-Setting Theory)

تقوم هذه النظرية على فكرة أن تحديد الأهداف بوضوح وبشكل صعب يحفز الموظفين على تحقيق أداء عالي. عندما يكون لديهم أهداف صعبة وواضحة، يعمل الموظفون بشكل أكثر تركيزاً وإصراراً لتحقيق تلك الأهداف. ويمكن تحقيق هذه الأهداف من خلال تقديم تحديات ومهام تتماشى مع قدرات ومهارات الموظفين.

2. نظرية التوجيه الذاتي: (Self-Determination Theory)

تركز هذه النظرية على أهمية تحفيز الموظفين من خلال تلبية احتياجاتهم الثلاثة الأساسية: الاحتياجات الذاتية للتحكم، والتواصل الاجتماعي، والتطور والنمو الشخصي. وعندما يشعر الموظفون بالتحكم في عملهم، وبوجود علاقات اجتماعية صحية وداعمة، وبإمكانية التطوير المستمر، يكونون أكثر رضا وإنتاجية في العمل. ويمكن تحقيق هذه الاحتياجات من خلال توفير بيئة عمل تشجع على المشاركة والتفاعل الاجتماعي، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني.

تأثير هذه النظريات على تحفيز الموظفين وتحسين جودة أدائهم يعود إلى قدرتها على توجيه سلوك الموظفين وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة. عندما يكون لدى الموظفين أهداف صعبة وواضحة ويشعرون بالتحكم في عملهم ووجود دعم اجتماعي وفرص للتطوير، يصبحون أكثر إنتاجية ورضاً في العمل، مما يسهم في تحسين جودة أدائهم بشكل عام (خلايفة العلمي , 2016)

➤ تأثير البيئة المؤسسية

تأثير البيئة المؤسسية يلعب دوراً حاسماً في التحفيز وجودة أداء الموظفين، حيث تشكل العوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة سياقاً مهماً يؤثر على سلوك وأداء الموظفين. إليك تحليلاً لكيفية تأثير عوامل البيئة المؤسسية على التحفيز وجودة أداء الموظفين:

1. الثقافة التنظيمية:

تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على التحفيز وأداء الموظفين. فمن خلال القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تعتمدها المؤسسة، يتشكل بيئة تحفيزية تسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية. على سبيل المثال، إذا كانت الثقافة التنظيمية محفزة للابتكار والتفاعل والتطوير، فمن المرجح أن تكون الموظفين أكثر إنتاجية وتحفيزاً لتحقيق النجاح.

2. نوعية القيادة:

يلعب القادة دوراً حاسماً في تحفيز الموظفين وتحسين جودة أدائهم. فإذا كان لدى القادة القدرة على توجيه وتحفيز الموظفين بشكل فعال، فسينعكس ذلك إيجاباً على أدائهم. القادة الذين يمتلكون مهارات التوجيه والتحفيز، ويظهرون الدعم والاهتمام بموظفيهم، يمكنهم بناء بيئة عمل إيجابية تشجع على التحفيز وتعزز الإنتاجية.

3. العوامل الخارجية:

تشمل العوامل الخارجية مثل الظروف الاقتصادية، والتغيرات في السوق، والتكنولوجيا، والسياسات الحكومية. يمكن أن تؤثر هذه العوامل على مدى استقرار ورخاء المؤسسة، مما ينعكس على مستوى التحفيز للموظفين. فعلى سبيل المثال، في حالة انخفاض الاقتصاد

وتدهور الأوضاع المالية، قد يتأثر التحفيز لدى الموظفين نتيجة للقلق بشأن استمرارية العمل أو تقليل الفرص الوظيفية.

4. العلاقات الاجتماعية:

تلعب العلاقات الاجتماعية دوراً مهماً في تحفيز الموظفين وتعزيز جودة أدائهم. فالعلاقات الإيجابية مع الزملاء والقادة يمكن أن تشعل روح التعاون والتفاعل الإيجابي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. من الضروري تعزيز التواصل وبناء العلاقات الجيدة داخل المؤسسة لتعزيز التحفيز وتعزيز جودة الأداء.

بشكل عام، فإن فهم تأثير البيئة المؤسسية على التحفيز وجودة أداء الموظفين يعتبر أساسياً لتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء الموظفين وتعزيز النجاح المؤسسي (خلايفة العلمي , 2016) .

➤ المكافآت والمحفزات

دراسة أنواع المكافآت المختلفة وكيفية تأثيرها على تحفيز الموظفين وجودة أدائهم تعد مهمة حيوية في بيئة العمل، حيث تلعب المكافآت والمحفزات دوراً كبيراً في تحفيز وتشجيع الموظفين على تحقيق الأداء العالي. إليك تحليل لأنواع المكافآت المختلفة وأثرها على تحفيز الموظفين وجودة أدائهم، بالإضافة إلى تحليل أثر المحفزات الاجتماعية والمادية:

1. المكافآت المادية:

تشمل المكافآت المادية جوانب مثل المرتبات والعلاوات المالية والمكافآت المالية الإضافية.

يؤثر توفير المكافآت المادية بشكل إيجابي على تحفيز الموظفين، حيث يعتبر الحصول على مكافأة مالية تعويضًا عن الجهود والإنجازات الفردية أو الجماعية. تزيد المكافآت المادية من رضا الموظفين ومستوى الالتزام بالعمل، مما ينعكس إيجابًا على جودة أدائهم.

2. المكافآت الاجتماعية:

تشمل المكافآت الاجتماعية الثناء والتقدير، وتقديم الفرص للترقية والتطوير المهني، وتوفير بيئة عمل إيجابية. تلعب المكافآت الاجتماعية دورًا مهمًا في تحفيز الموظفين، حيث يشعر الموظفون بالرغبة في تحقيق الأداء المميز للحصول على التقدير والاعتراف. يؤدي توفير المكافآت الاجتماعية إلى بناء علاقات إيجابية في بيئة العمل وتعزيز التعاون وروح الفريق، مما يؤثر بشكل إيجابي على جودة أداء الموظفين.

3. تحليل أثر المحفزات الاجتماعية والمادية:

تعتمد فعالية المكافآت على توازن مناسب بين المحفزات الاجتماعية والمادية. بينما تساهم المكافآت المادية في تلبية الاحتياجات المالية للموظفين وتحفيزهم على تحقيق النجاح، تلعب المكافآت الاجتماعية دورًا في بناء روح الانتماء والمساهمة في بناء الفريق. يمكن أن تختلف أنواع المكافآت المطبقة بحسب طبيعة العمل وثقافة المؤسسة، ويجب أن تكون متوازنة وموجهة نحو تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال.

بشكل عام، فإن دراسة أنواع المكافآت وتحليل أثر المحفزات الاجتماعية والمادية يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحفيز الموظفين وتحسين جودة أدائهم، مما يعزز النجاح والتطور في بيئة العمل (خلايفة العلمي , 2016).

➤ العوامل النفسية والاجتماعية

تأثير العوامل النفسية والاجتماعية، مثل التواصل الفعال وبناء العلاقات الإيجابية، يعد أمرًا مهمًا في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم في بيئة العمل. إليك دراسة لكيفية تأثير هذه العوامل على الموظفين:

1. التواصل الفعال:

يساهم التواصل الفعال بين الموظفين وبين القادة في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المشتركة. عندما يتم توفير قنوات تواصل فعالة ومفتوحة داخل المؤسسة، يشعر الموظفون بالانتماء والاهتمام، مما يزيد من تحفيزهم لتقديم الأداء الأفضل.

2. بناء العلاقات الإيجابية:

يؤدي بناء العلاقات الإيجابية بين الموظفين وبين الزملاء والقادة إلى تعزيز الثقة والاحترام المتبادل، وبالتالي تعزيز التعاون والفعالية في العمل. عندما يشعر الموظفون بوجود بيئة داعمة ومشجعة، يصبحون أكثر استعدادًا للمشاركة والتعاون، مما يؤدي إلى تحسين جودة أدائهم.

3. التحفيز والتقدير:

يعتبر التواصل الفعال وبناء العلاقات الإيجابية أداة فعالة للتحفيز وتعزيز روح الانتماء لدى الموظفين. عندما يشعرون بالتقدير والاعتراف بجهودهم وإسهاماتهم، يصبح لديهم دافع إضافي لتقديم الأداء الأفضل وتحقيق النجاح (أبو حميد محمد، 2020).

4. تحليل تأثير العوامل النفسية والاجتماعية:

يؤثر التواصل الفعال وبناء العلاقات الإيجابية على حالة الروح المجتمعية داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين المزاج العام والرضا في العمل. بالتالي، يزيد ذلك من استعداد الموظفين للمشاركة والتعاون، مما يعزز الجودة الشاملة للأداء ويسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

بشكل عام، فإن فهم تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم يمثل جزءاً أساسياً من بناء بيئة عمل مشجعة ومحفزة، تسهم في تعزيز الإنتاجية والنجاح المؤسسي (أبو حميد محمد، 2020).

➤ المنطلقات النظرية للدراسة

النظريات والمفاهيم التي تشكل الأساس النظري للبحث وتساهم في فهم تأثير التحفيز على أداء الموظفين في بيئة العمل. من بين المنطلقات النظرية المهمة يمكن ذكرها:

1. **نظرية هيربرت ماسلو للحاجات:** هذه النظرية تقترح أن البشر يمتلكون مجموعة من الحاجات الأساسية تتدرج من الاحتياجات الأساسية إلى الاحتياجات النفسية

والاجتماعية والذاتية. فهم هذه الحاجات وكيفية تلبيتها يمكن أن يسهم في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم.

2. **نظرية فيكتور فروم للتوقعات:** تركز هذه النظرية على تأثير توقعات الموظفين وتوقعاتهم لتحقيق النجاح على أدائهم ومواقفهم في بيئة العمل. فهم تلك التوقعات وتحفيزها بشكل فعال يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة الأداء.

3. **نظرية الهدف الصعبة:** تقترح هذه النظرية أن وضع الأهداف الصعبة والتحديات المحددة يمكن أن يحفز الموظفين لتحقيق الأداء العالي وتحسين جودة العمل.

4. **نظرية التوجيه الذاتي:** تقترح هذه النظرية أن الموظفين يمتلكون القدرة على تحديد أهدافهم الشخصية وتوجيه أنفسهم نحو تحقيقها. فهم كيفية دعم هذا التوجيه الذاتي يمكن أن يسهم في تعزيز التحفيز وتحسين جودة الأداء.

تلك المنطلقات النظرية تشكل إطاراً لفهم كيفية تأثير التحفيز على جودة أداء الموظفين في مكان العمل، وتوجيه البحث نحو تحليل تلك العوامل وتطبيقها عملياً في بيئة العمل لتحقيق أهداف الدراسة

➤ **المنهجية وطرق البحث**

• **المنهجية:** المنهج الوصفي التحليلي.

• **طرق البحث:**

◦ **الاستبانة:** سيتم توزيع استبانة على الموظفين لجمع البيانات حول عوامل التحفيز وأداء العمل.

- المقابلات: سيتم إجراء مقابلات مع الموظفين والإدارة لفهم أفضل لتأثير التحفيز على أداء العمل.

➤ أدوات الدراسة

- استبانة: سيتم تصميم استبانة لجمع البيانات حول عوامل التحفيز وأداء العمل.
- أدوات تحليل البيانات: سيتم استخدام برنامج (Excel) لتحليل البيانات .

➤ مجالات الدراسة

➤ المجال البشري:

الموظفون: دراسة تأثير التحفيز على مختلف فئات الموظفين (الفنيين، الإداريين، كبار السن، الشباب، إلخ).

➤ المجال المكاني :

من الناحية المكانية، يتناول مجال الدراسة تأثير التحفيز على جودة أداء الموظفين في مكان العمل، وهو يركز على البيئة العملية والعوامل المحيطة بالموظفين داخل المنظمة التي سوف تتم فيها الدراسة

➤ المجال الزمني :

سيتم دراسة وتحليل البيانات خلال العام الدراسي 2024

➤ التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية

- جمع البيانات: 3 أشهر.
- تحليل البيانات : 2 أشهر.
- كتابة التقرير : شهر

➤ الملخص

يسرنا أن نقدم لكم مقدمة لاستبانة "تحليل أثر التحفيز على أداء الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية". تأتي هذه الاستبانة في إطار البحث والتحليل لفهم العوامل المؤثرة في أداء الموظفين في البيئة العملية بالمملكة العربية السعودية، وتحديدًا في القطاع الخاص. إن فهم كيفية تحفيز الموظفين يعتبر أمراً بالغ الأهمية للمؤسسات والشركات، حيث يمكن أن يساهم التحفيز الفعال في تعزيز الإنتاجية ورفع مستوى الأداء وتعزيز رضا الموظفين.

شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة تطورات اقتصادية واجتماعية هامة، وهذا يعكس تأثيراً مباشراً على بيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الخاص. تعتبر هذه الاستبانة محاولة لفهم مدى تأثير العوامل المحفزة على أداء الموظفين في هذا السياق الجديد.

سعيًا منّا لتحقيق أهداف البحث المحددة، فقد قمنا بتوزيع الاستبانة على عينة من الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. وقد تمثلت الأسئلة في الاستبانة في استكشاف عدة جوانب تتعلق بمدى تحفيز الموظفين، وكذلك تأثير هذا التحفيز على أدائهم في العمل.

نود أن نشكر جميع المشاركين الذين شاركوا في هذه الدراسة وقدموا إسهاماتهم القيمة، حيث أسهمت مشاركتهم في إثراء البيانات وتوفير مواد أساسية لتحليل أثر التحفيز على أداء الموظفين.

وبدون إطالة أكثر، ننتقل إلى مرحلة تحليل البيانات بهدف فهم النتائج واستخلاص الاستنتاجات التي قد تفيد في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى أداء الموظفين.

➤ عدد الردود

عدد الردود الكلي في الاستبانة هو 130 ردًا.

➤ الجنس

الذكور: 90 مشاركًا.

الإناث: 40 مشاركة.

➤ العمر

تفاصيل توزيع الأعمار في الاستبانة:

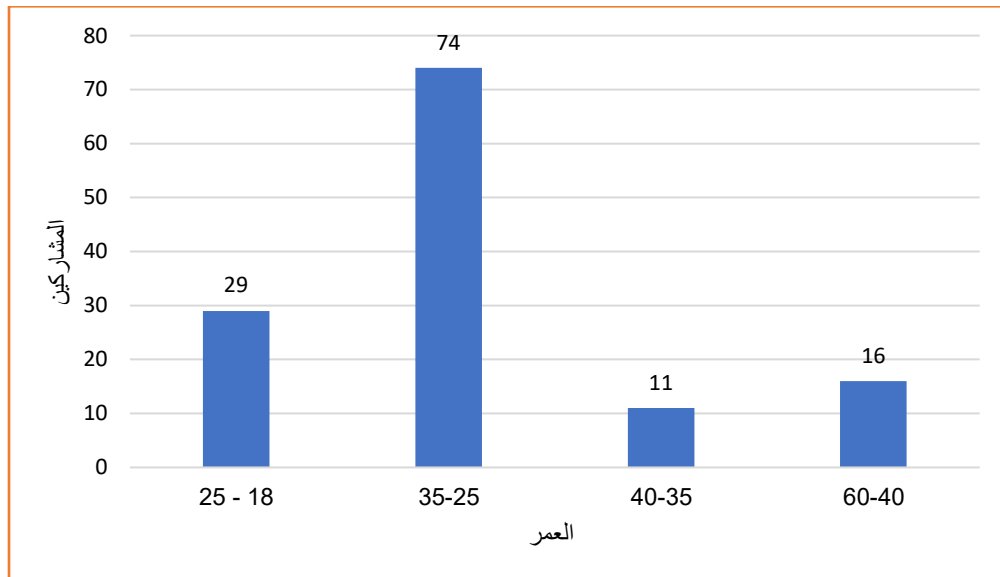
- 18-25 عامًا: يمثلون 22.3% من العينة.

- 35-25 عامًا: يمثلون 56.9% من العينة.

- 40-35 عامًا: يمثلون 8.5% من العينة.

- 60-40 عامًا: يمثلون 12.3% من العينة.

هذه النسب توضح توزيع الأعمار بين المشاركين في الاستبانة بشكل محدد ودقيق.



رسم توضيحي 1 توزيع الأعمار

الفئات العمرية المختلفة التي توصف اعمار المشاركين وكيفية تحليل البيانات
استنادا على اعمار المشاركين :

1. الفئة العمرية (18-25 عامًا):

- يمكن أن يكون لديهم تفاعلات مختلفة مع عوامل التحفيز وأداء العمل بسبب تجربتهم المحدودة في السوق العملية والتفاعلات الاجتماعية المختلفة.

2. الفئة العمرية (25-35 عامًا):

- قد يكونوا في مرحلة الحياة حيث يواجهون مسؤوليات عائلية ومهنية، مما قد يؤثر على احتياجاتهم واستجاباتهم لعوامل التحفيز في بيئة العمل.

3. الفئة العمرية (35-40 عامًا):

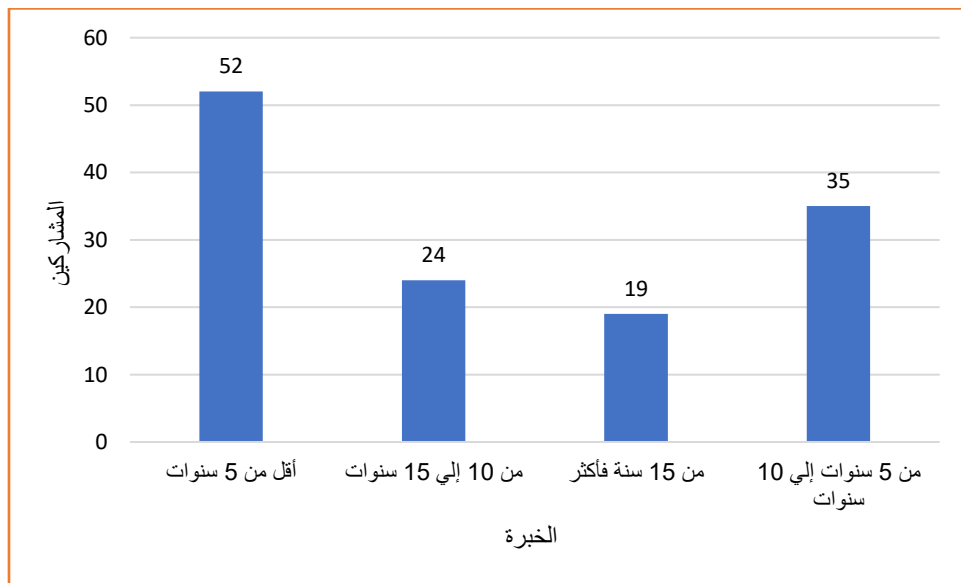
- قد يكونوا في مرحلة انتقالية بين الحياة المهنية والعائلية، وقد يكون لديهم تفاعلات مختلفة تجاه عوامل التحفيز نتيجة لتحديات وضغوطات الحياة الشخصية والمهنية.

4. الفئة العمرية (40-60 عامًا):

- قد يكونوا على مستوى عالٍ من الخبرة المهنية، وربما يكون لديهم توجهات مختلفة تجاه عوامل التحفيز وأداء العمل نتيجة لتجاربهم الطويلة في سوق العمل وتحديات التطورات الشخصية والمهنية.

هذه الفروقات في الأعمار يمكن أن تؤثر على كيفية استجابة المشاركين للتحفيز وأدائهم في بيئة العمل، وهي تعكس تنوع الخلفيات والتجارب التي قد تؤثر على تفضيلاتهم واحتياجاتهم في العمل.

➤ الخبرة العملية



رسم توضيحي 2/ الخبرة العملية

كل فئة من فئات الخبرة العملية:

1. أقل من 5 سنوات من الخبرة:

- عدد المشاركين: 52 شخصًا.

- يمثلون الفئة الأكبر من حيث العدد.

- يمكن أن يكون لديهم تجارب محدودة في البيئة العملية، وبالتالي قد يكون لديهم رغبة أكبر في التعلم والتطوير.

- قد يكونون أكثر استعدادًا لقبول التحفيز الإيجابي والتغيير في بيئة العمل.

2. من 5 سنوات إلى 10 سنوات من الخبرة:

- عدد المشاركين: 35 شخصًا.

- يمثلون فئة متوسطة من حيث الخبرة.

- قد يكونون في مرحلة تطور مهني متوسطة، وبالتالي يمكن أن يكون لديهم رغبة في تحسين مهاراتهم وتقديم أداء أفضل.

- قد يكونون مستعدين لتحديات جديدة ويمكن أن يكونوا عرضة للتأثيرات الإيجابية لعوامل التحفيز.

3. من 10 سنوات إلى 15 سنة من الخبرة:

- عدد المشاركين: 24 شخصًا.

- يمثلون فئة ذات خبرة متوسطة إلى عالية.

- قد يكونون مستقرين مهنيًا ولديهم خبرة تسمح لهم بفهم أعمق للعوامل التي تؤثر على أداءهم.

- يمكن أن يكون لديهم تحفيز خاص يستند إلى تجاربهم الطويلة في العمل.

4. أكثر من 15 سنة من الخبرة:

- عدد المشاركين: 19 شخصًا.

- يمثلون فئة ذات خبرة عالية في مجال عملهم.

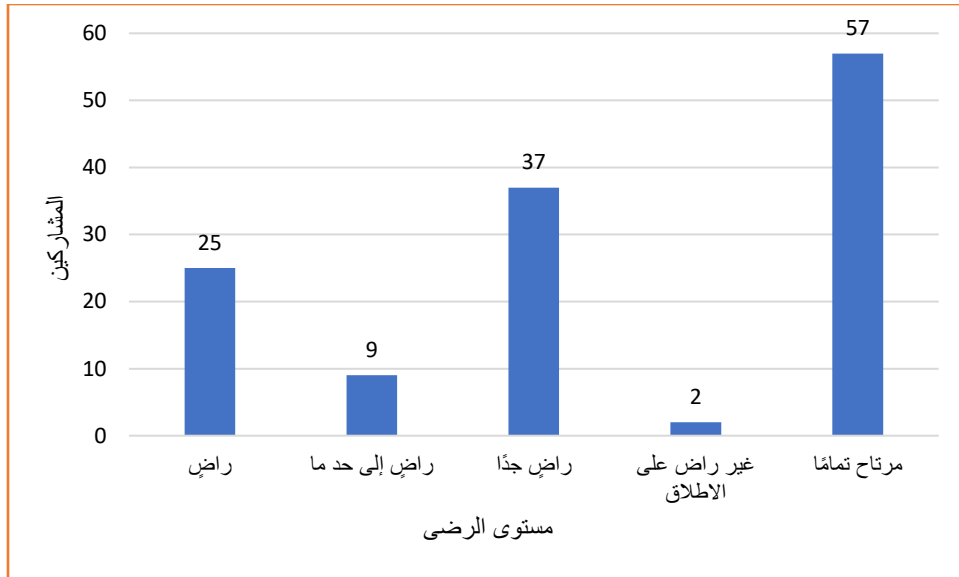
- قد يكونون لديهم تحفيز مختلف يأتي من خلال الخبرة الواسعة التي اكتسبوها.

- قد يكونون أكثر تأثرًا بعوامل التحفيز التي تعزز النمو المهني والتطور الشخصي.

هذه التفاصيل تسلط الضوء على اختلافات الخبرات وتأثيراتها المحتملة على استجابة المشاركين لعوامل التحفيز في بيئة العمل.

➤ ما هو مستوى رضاك عن بيئة العمل الحالية؟ أرجو منك التقييم من 1 إلى

5: [العلاقات مع الزملاء]



رسم توضيحي 3 العلاقات مع الزملاء

بناءً على بيانات التسميات الخاصة بمستوى الرضا عن بيئة العمل الحالية، يمكن تحليل البيانات التالية.

➤ علاقة التحفيز بمستوى الرضا عن بيئة العمل:

يبدو أن هناك نسبة عالية من المشاركين مرتاحون تمامًا (57 مشاركًا)، مما يشير إلى وجود مستويات عالية من الرضا بين الموظفين.

وجود عدد أقل من المشاركين الذين غير راضين على الإطلاق (2 مشاركين) يشير إلى أن الرضا العام عن بيئة العمل يبدو مقبولاً.

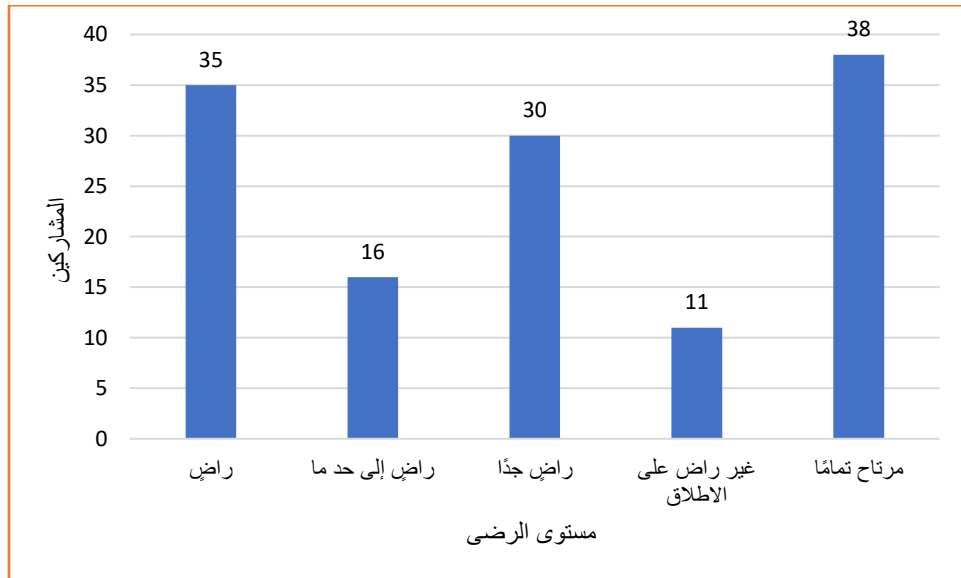
يمكن أن يكون التحفيز الإيجابي والدعم العملي من الجهات الإدارية والزملاء هو عامل مساهم في تحسين مستوى الرضا العام.

➤ التحفيز وجودة العلاقات مع الزملاء:

يظهر أن عدد كبير من المشاركين (37 مشاركًا) يعبرون عن رضاهم الجَدًّا عن العلاقات مع الزملاء، مما يشير إلى أهمية عالية للتواصل والتعاون في بيئة العمل. وجود عدد أقل من المشاركين الذين يشعرون بالرضا إلى حد ما (9 مشاركين) يشير إلى أن هناك بعض الجوانب التي يمكن تحسينها في العلاقات الزملائية. يمكن أن يؤدي التحفيز الإيجابي وتشجيع التعاون وبناء الفريق إلى تعزيز جودة العلاقات بين الزملاء وبالتالي رفع مستوى الرضا العام عن بيئة العمل. هذا التحليل يعطي فكرة عامة عن كيفية تأثير التحفيز على مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل وجودة العلاقات الزملائية.

➤ ما هو مستوى رضاك عن بيئة العمل الحالية؟ أرجو منك التقييم من 1 إلى

5: [الإدارة والقيادة]



رسم توضيحي 4 الإدارة والقيادة

بناءً على بيانات التسميات الخاصة بمستوى الرضا عن بيئة العمل الحالية فيما يتعلق بالإدارة والقيادة:

➤ تأثير التحفيز على مستوى الرضا بالإدارة والقيادة:

يظهر أن هناك عدد كبير من المشاركين (35 مشاركاً) يعبرون عن رضاهم عن الإدارة والقيادة، وهذا يشير إلى وجود مستوى مقبول من الرضا بين الموظفين تجاه الأساليب الإدارية والقيادية الحالية.

هناك أيضاً عدد معتبر من المشاركين (30 مشاركاً) يشعرون بالرضا جداً تجاه الإدارة والقيادة، مما يشير إلى وجود جو من الثقة والتقدير تجاه القيادة والأساليب الإدارية المتبعة. ومع ذلك، يجب ملاحظة أن هناك عدداً ملحوظاً من المشاركين (11 مشاركاً) يشعرون بعدم الرضا على الإطلاق تجاه الإدارة والقيادة، وهذا يشير إلى وجود تحديات قد تحتاج إلى التفكير فيها وتحسينها من قبل الإدارة والقيادة.

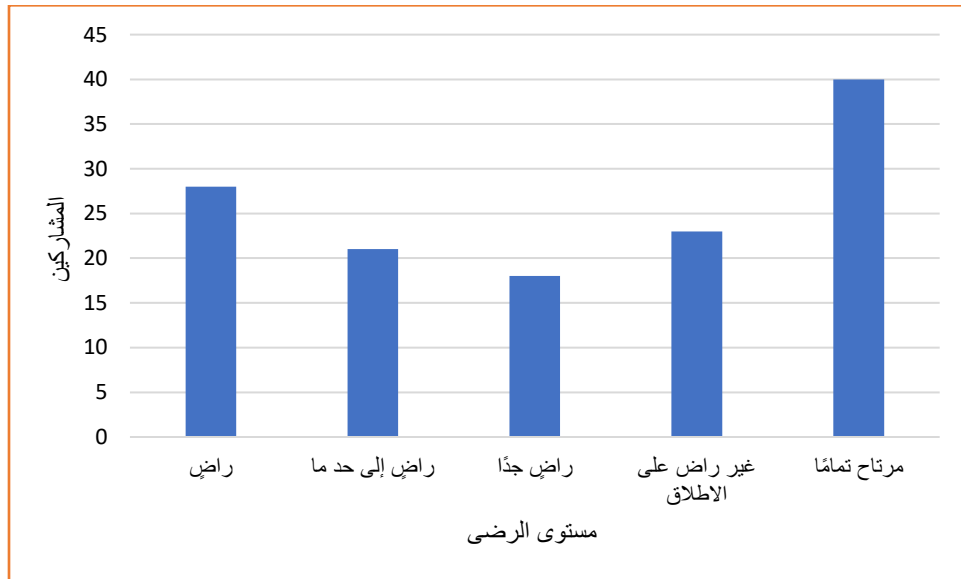
➤ العلاقة بين التحفيز ومستوى الرضا بالإدارة والقيادة:

يمكن أن يؤدي التحفيز الإيجابي من قبل القيادة والإدارة إلى زيادة مستوى الرضا لدى الموظفين وبالتالي تعزيز أدائهم ونتاجيتهم.

يجب أن تركز الإدارة والقيادة على فهم احتياجات الموظفين وتوفير بيئة عمل تحفيزية وداعمة تساهم في تعزيز مستوى الرضا وبناء علاقات إيجابية معهم.

هذا التحليل يعطي فكرة عامة عن كيفية تأثير التحفيز على مستوى رضا الموظفين بالإدارة والقيادة، ويشير إلى أهمية فهم وتحليل تلك العلاقة لتحسين بيئة العمل ورفع مستوى أداء الموظفين.

➤ عدد من ما هو مستوى رضاك عن بيئة العمل الحالية؟ أرجو منك التقييم من 1 إلى 5: [الفرص التطويرية]



رسم توضيحي 5 الفرص التطويرية

بناءً على بيانات التسميات الخاصة بمستوى الرضا عن بيئة العمل الحالية فيما يتعلق بالفرص التطويرية:

➤ تأثير التحفيز على مستوى الرضا بالفرص التطويرية:

يظهر أن هناك عدد معتبر من المشاركين (28 مشاركًا) يعبرون عن رضاهم عن الفرص التطويرية المتاحة في بيئة العمل، وهذا يعكس وجود جو من التفاعل والتطور في العمل.

هناك أيضًا عدد معتبر من المشاركين (40 مشاركًا) يشعرون بالراحة تمامًا بالفرص التطويرية المتاحة، مما يشير إلى وجود إمكانيات كافية للنمو والتطور المهني.

ومع ذلك، يبدو أن هناك عدد من المشاركين (23 مشاركًا) يشعرون بعدم الرضا على الإطلاق تجاه الفرص التطويرية، وهذا يشير إلى وجود حاجة لتحسين وتعزيز الفرص التطويرية في بيئة العمل.

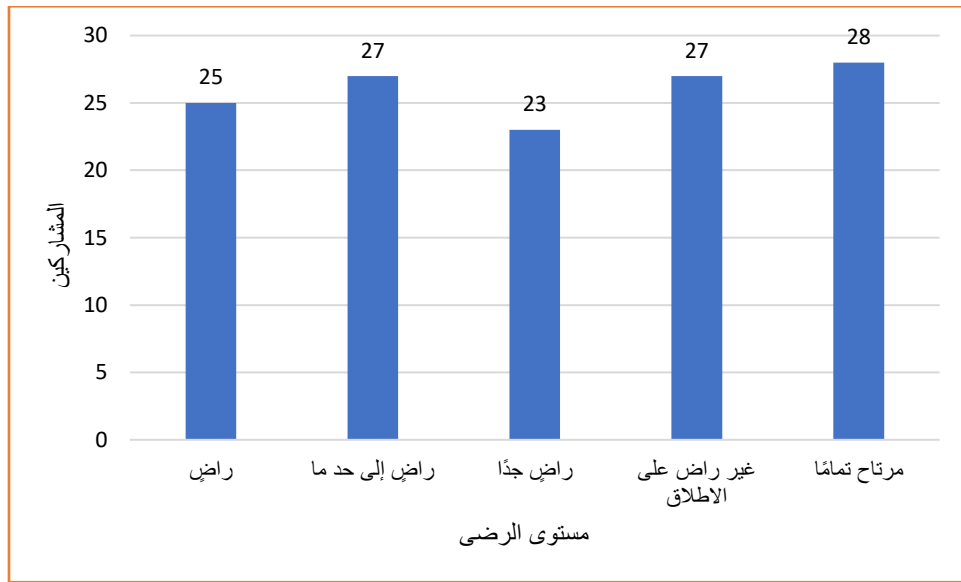
➤ العلاقة بين التحفيز ومستوى الرضا بالفرص التطويرية:

يمكن أن يؤثر التحفيز الإيجابي من خلال توفير الفرص التطويرية على مستوى رضا الموظفين ورفع مستوى أدائهم.

يجب على الإدارة والقيادة التركيز على توفير بيئة عمل تشجع على التطوير المهني والشخصي، وتوفير الدعم والإرشاد للموظفين للاستفادة القصوى من الفرص التطويرية المتاحة.

هذا التحليل يعطي فكرة عامة عن كيفية تأثير التحفيز على مستوى رضا الموظفين بالنسبة للفرص التطويرية في بيئة العمل. يبرز أهمية فهم تلك العلاقة لتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين وأدائهم.

➤ عدد من ما هو مستوى رضاك عن بيئة العمل الحالية؟ أرجو منك التقييم من 1 إلى 5: [الحوافز]



رسم توضيحي 6 الحوافز

بناءً على بيانات التسميات الخاصة بمستوى الرضا عن بيئة العمل الحالية فيما يتعلق بالحوافز.

➤ تأثير التحفيز على مستوى الرضا بالحوافز:

تظهر البيانات تبايناً في مستوى الرضا بين الموظفين عن الحوافز المقدمة في بيئة العمل.

على الرغم من وجود عدد معتبر من الموظفين الذين يعبرون عن الرضا (25 مشاركاً)، إلا أن هناك نسبة مماثلة تشعر بعدم الرضا على الإطلاق (27 مشاركاً).

يمكن أن يكون التباين في مستوى الرضا عن الحوافز يشير إلى اختلافات في تصميم وتنفيذ برامج الحوافز في الشركة.

➤ العلاقة بين التحفيز ومستوى الرضا بالحوافز:

يشير هذا التباين في مستوى الرضا إلى أهمية فهم احتياجات وتطلعات الموظفين بشأن الحوافز.

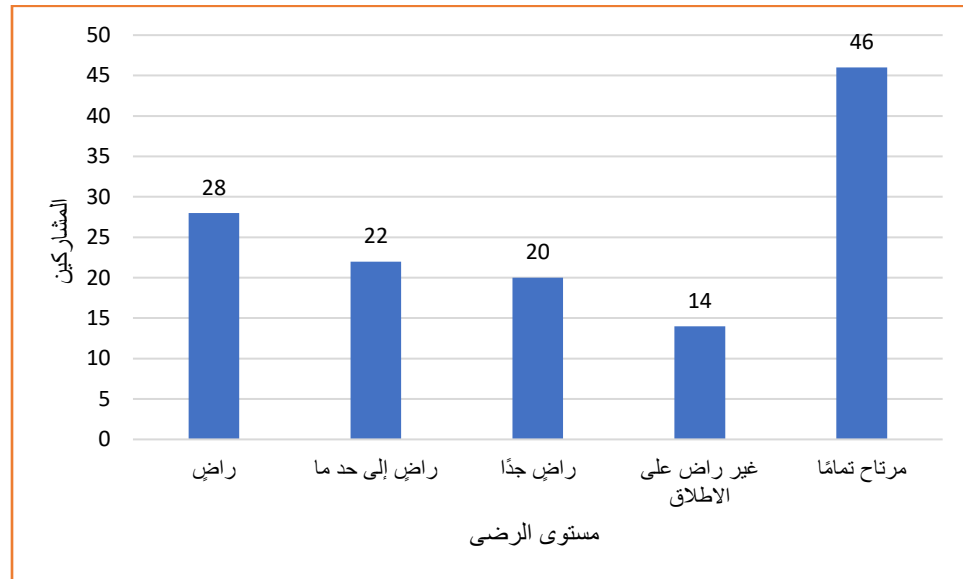
يمكن أن يؤدي تحفيز الموظفين بواسطة برامج حوافز ملائمة إلى زيادة مستوى الرضا وتعزيز أدائهم والمساهمة في تحقيق أهداف الشركة.

يحتاج قسم الموارد البشرية والإدارة العليا إلى مراجعة وتقييم برامج الحوافز الحالية وضمان تلبية احتياجات وتطلعات الموظفين بشكل فعال.

هذا التحليل يوفر نظرة عامة عن كيفية تأثير التحفيز على مستوى رضا الموظفين بالحوافز، ويشير إلى أهمية تكيف برامج الحوافز لضمان تحفيز الموظفين ورفع مستوى رضاهم عن بيئة العمل.

➤ عدد من ما هو مستوى رضاك عن بيئة العمل الحالية؟ أرجو منك التقييم من

1 إلى 5: [الإجازات]



رسم توضيحي 7 الإجازات

بناءً على بيانات التسميات الخاصة بمستوى الرضا عن بيئة العمل الحالية فيما يتعلق بالإجازات .

➤ تأثير التحفيز على مستوى الرضا بالإجازات:

يبدو أن هناك نسبة كبيرة من المشاركين (46 مشاركًا) يشعرون بالرضا تمامًا بشأن إجازاتهم، وهذا يعكس أهمية الإجازات ودورها في تعزيز رضا الموظفين ورفاهيتهم الشخصية.

ومع ذلك، يوجد عدد من المشاركين (14 مشاركًا) يعبرون عن عدم الرضا على الإجازات على الإطلاق، مما يشير إلى وجود مجال لتحسين وتطوير سياسات الإجازات في الشركة.

➤ العلاقة بين التحفيز ومستوى الرضا بالإجازات:

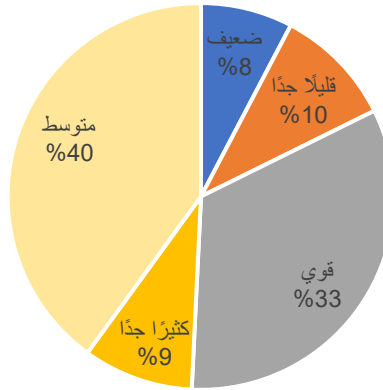
يوضح التحليل أن الإجازات تعتبر عاملاً مهماً في تعزيز رضا الموظفين، وبالتالي يجب على إدارة الموارد البشرية أن تولي اهتماماً خاصاً لضمان توفير إجازات مرنة وملائمة لاحتياجات الموظفين.

يمكن أن تساهم سياسات الإجازات الجيدة في تحفيز الموظفين وتعزيز مستوى رضاهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للشركة وزيادة الإنتاجية.

هذا التحليل يعطي فكرة عامة عن كيفية تأثير التحفيز على مستوى رضا الموظفين بالإجازات، ويشير إلى أهمية توفير سياسات الإجازات الملائمة والمرنة لتحقيق الرضا والاستقرار في بيئة العمل.

- كم تشعر بالارتباط بين عملك وأهداف المؤسسة؟

الارتباط بين عملك وأهداف المؤسسة



رسم توضيحي 8 الارتباط بين عملك وأهداف المؤسسة

بناءً على بيانات التسميات الخاصة بمستوى الارتباط بين عمل الموظفين وأهداف المؤسسة، يمكن إجراء التحليل البياني التالي:

➤ تأثير التحفيز على مستوى الارتباط بين عمل الموظفين وأهداف المؤسسة:

يظهر أن هناك نسبة معتبرة من الموظفين (52 مشاركًا) يشعرون بارتباط متوسطًا بين عملهم وأهداف المؤسسة.

هناك أيضًا عدد كبير من المشاركين (43 مشاركًا) يشعرون بارتباط قوي بين عملهم وأهداف المؤسسة، مما يشير إلى وجود تفاعل إيجابي بين الأهداف الشخصية وأهداف المؤسسة.

ومع ذلك، يوجد عدد معتبر من الموظفين (10 مشاركين) يشعرون بارتباط ضعيف، وهذا يمكن أن يشير إلى احتياجات غير ملباة أو عوامل مؤثرة على ارتباطهم بأهداف المؤسسة.

➤ العلاقة بين التحفيز ومستوى الارتباط بين عمل الموظفين وأهداف المؤسسة:

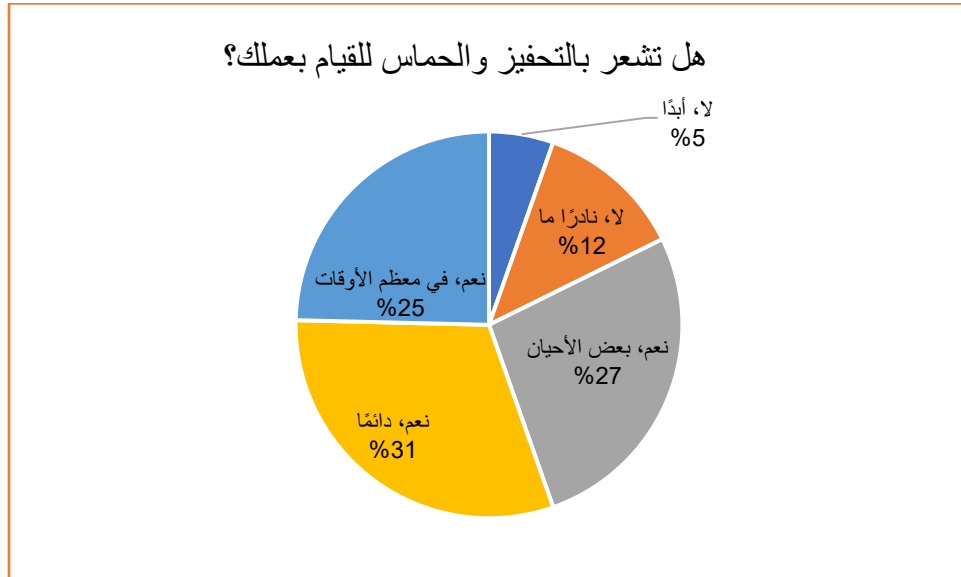
يشير ارتباط الموظفين بأهداف المؤسسة إلى مدى فهمهم وتقديرهم لرؤية وأهداف المؤسسة.

يمكن أن يؤدي التحفيز الإيجابي من قبل الإدارة وتقديم الدعم والتشجيع للموظفين إلى زيادة مستوى الارتباط بين عملهم وأهداف المؤسسة.

يحتاج قسم الموارد البشرية والإدارة العليا إلى تعزيز التواصل وتوضيح الرؤية والأهداف للموظفين لضمان فهمهم الكامل وتحقيق ارتباط قوي بين عملهم وأهداف المؤسسة.

هذا التحليل يعطي فكرة عامة عن كيفية تأثير التحفيز على مستوى ارتباط الموظفين بأهداف المؤسسة، ويشير إلى أهمية فهم الأهداف المؤسسية وتوضيحها للموظفين لتعزيز ارتباطهم وتحفيزهم لتحقيق هذه الأهداف.

• هل تشعر بالتحفيز والحماس للقيام بعملك؟



رسم توضيحي 9 التحفيز والحماس للقيام بعملك

بناءً على بيانات التسميات الخاصة بمستوى التحفيز والحماس للقيام بالعمل، يمكن إجراء التحليل البياني التالي :

➤ تأثير التحفيز والحماس على أداء الموظفين:

يبدو أن هناك عدد معتبر من المشاركين يشعرون بالتحفيز والحماس للقيام بعملهم، حيث أن هناك 72 مشاركًا (نعم، دائمًا ونعم، في معظم الأوقات) يعبرون عن ذلك.

ومع ذلك، يوجد أيضاً عدد من المشاركين يشعرون بالتحفيز والحماس بشكل متقطع، حيث أن هناك 35 مشاركاً (نعم، بعض الأحيان) يشعرون بهذا.

على الجانب الآخر، هناك عدد أقل من المشاركين الذين لا يشعرون بالتحفيز والحماس بشكل كبير، حيث أن هناك 23 مشاركاً (لا، أبداً ولا، نادراً ما) يعبرون عن ذلك.

➤ العلاقة بين التحفيز والحماس وأداء الموظفين:

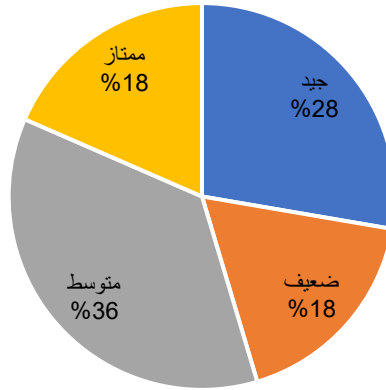
يشير هذا التحليل إلى أهمية تحفيز الموظفين وتعزيز حماسهم لتحقيق أداء متميز.

يمكن أن يؤدي التحفيز الإيجابي وتوفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والمشاركة إلى زيادة مستوى الحماس والتحفيز لدى الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.

هذا التحليل يعطي فكرة عامة عن كيفية تأثير التحفيز والحماس على أداء الموظفين، ويشير إلى أهمية خلق بيئة عمل تشجع على التحفيز والحماس لتعزيز الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.

• كيف تقيم دعم الإدارة والقيادة للموظفين؟

دعم الإدارة والقيادة للموظفين



رسم توضيحي 10 دعم الإدارة والقيادة للموظفين

بناءً على بيانات التقييم لدعم الإدارة والقيادة للموظفين، يمكن إجراء التحليل البياني التالي :

➤ علاقة التحفيز بدعم الإدارة والقيادة:

- يظهر أن العديد من المشاركين يرون أن الدعم من الإدارة والقيادة متوسط (47 مشاركًا) أو جيد (36 مشاركًا).
- وجود عدد قليل من المشاركين الذين يعتبرون الدعم ضعيفًا (23 مشاركًا) يشير إلى أن هناك مجالًا للتحسين في هذا الجانب.
- يمكن أن يؤثر الدعم الإداري والقيادي الجيد على رفع مستوى التحفيز للموظفين وبالتالي تحسين أدائهم في العمل.

➤ الدعم الإداري والقيادي وأداء الموظفين:

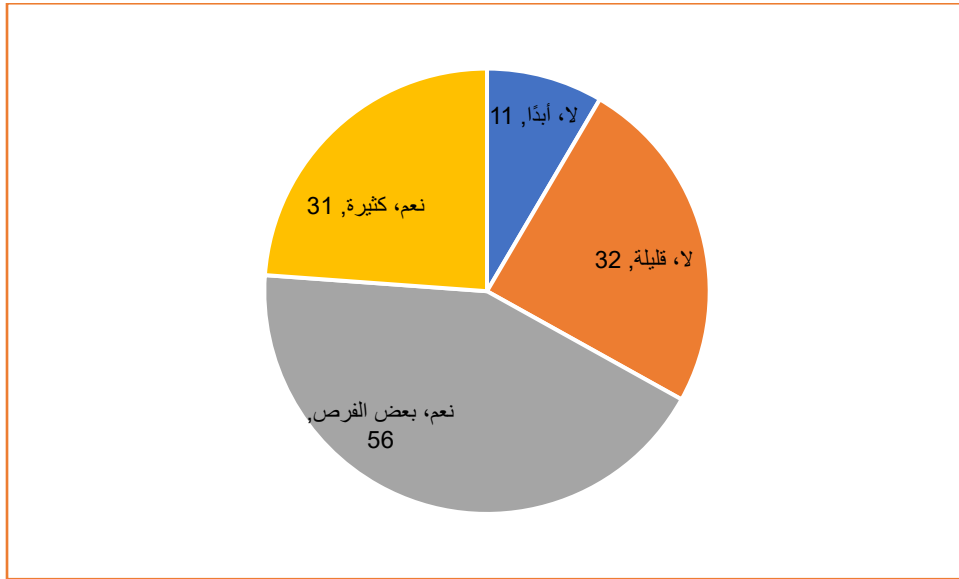
1. يمكن أن يكون الدعم الجيد من الإدارة والقيادة عاملاً مهماً في تحفيز الموظفين ورفع مستوى أدائهم.

2. قد يتأثر أداء الموظفين بشكل كبير بناءً على مدى الدعم والتوجيه الذي يحصلون عليه من القيادة.

3. يمكن أن يساهم الدعم المستمر والتوجيه الفعال في تعزيز رضا الموظفين وتعزيز تحقيق الأهداف المؤسسية.

هذا التحليل يشير إلى أهمية الدعم الإداري والقيادي في تحفيز الموظفين ورفع مستوى أدائهم في بيئة العمل. تحليل أكثر دقة يمكن أن يتم من خلال دراسة تفصيلية لعوامل القيادة ودورها في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم

• هل لديك فرص تطوير مهني في العمل؟



رسم توضيحي 11 فرص تطوير مهني في العمل

بناءً على بيانات فرص التطوير المهني في العمل، يمكن إجراء التحليل البياني التالي :

➤ علاقة التحفيز بفرص التطوير المهني:

يظهر أن العديد من المشاركين يرون أن لديهم بعض الفرص للتطوير المهني في العمل (56 مشاركًا)، بينما يعتبرون الفرص قليلة (32 مشاركًا) أو غير متوفرة تمامًا (11 مشاركًا).

يمكن أن يؤدي وجود فرص تطوير مهني إلى زيادة التحفيز لدى الموظفين وتحسين أدائهم في العمل، حيث يشعرون بالاهتمام بتطوير مهاراتهم وتقديمهم المهني.

➤ الفرص التطويرية وأداء الموظفين:

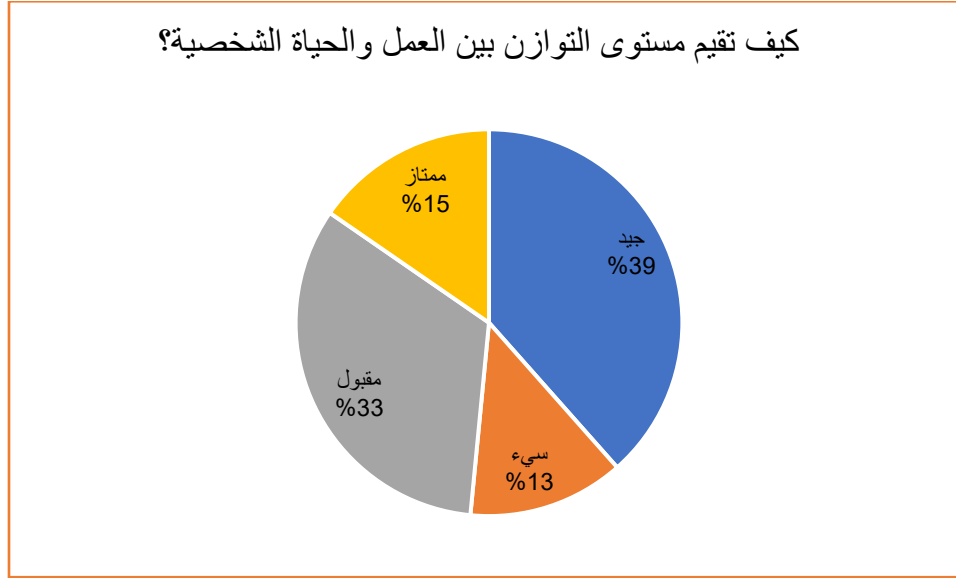
يمكن أن يؤثر وجود فرص تطوير مهني على أداء الموظفين بشكل كبير، حيث يمكن لتحسين المهارات والمعرفة أن يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين.

قد يكون لديهم رغبة أكبر في الالتزام بالعمل وتحقيق الأهداف المؤسسية عندما يشعرون بأن هناك فرصًا للتطور المهني.

يمكن أن تعزز الفرص التطويرية الرضا الوظيفي والولاء للشركة، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

هذا التحليل يشير إلى أهمية توفير فرص التطوير المهني في تحفيز الموظفين ورفع مستوى أدائهم في بيئة العمل.

• كيف تقيم مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟



رسم توضيحي 12 مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية

بناءً على بيانات تقييم مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية، يمكن إجراء التحليل البياني التالي:

➤ علاقة التحفيز بمستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

يظهر أن العديد من المشاركين يرون أن مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية لديهم جيد (50 مشاركًا) أو مقبول (43 مشاركًا).

وجود عدد أقل من المشاركين الذين يرون أن مستوى التوازن سيء (17 مشاركًا) يشير إلى أن العديد منهم يشعرون بأنهم قادرون على إدارة وقتهم بشكل فعال.

➤ مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية وأداء الموظفين:

يمكن أن يؤثر مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية على أداء الموظفين بشكل كبير.

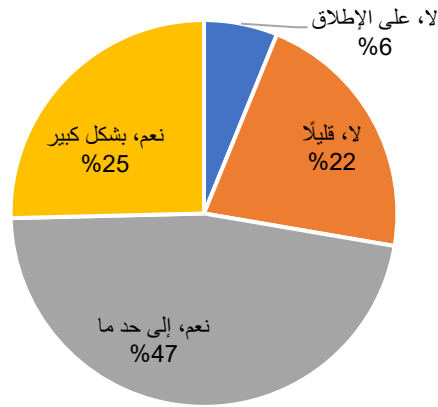
العاملون الذين يشعرون بأن لديهم توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية قد يكونون أكثر رضا وسعادة، مما يؤثر إيجاباً على أدائهم في العمل.

يمكن أن يزيد مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية من الالتزام والإنتاجية لدى الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الشركة.

هذا التحليل يشير إلى أهمية توفير بيئة عمل تسمح بتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على أداء الموظفين.

• هل تشعر بأن عملك يُقدر ويُحترم؟

هل تشعر بأن عملك يُقدَّر ويُحترم؟



رسم توضيحي 13 عملك يُقدَّر ويُحترم

بناءً على بيانات تقييم مدى شعور الموظفين بأن عملهم يُقدَّر ويُحترم، يمكن إجراء التحليل البياني التالي:

➤ علاقة التحفيز بشعور الموظفين بالتقدير والاحترام في العمل:

- يظهر أن العديد من المشاركين يشعرون بأن عملهم يُقدَّر ويُحترم إلى حد ما (61 مشاركا) أو بشكل كبير (33 مشاركا).
- وجود عدد قليل من المشاركين الذين يشعرون بأن عملهم لا يُقدَّر على الإطلاق (8 مشاركين) يشير إلى أن هناك بعض القضايا التي يمكن تحسينها في بيئة العمل.

➤ شعور الموظفين بالتقدير والاحترام وأدائهم في العمل:

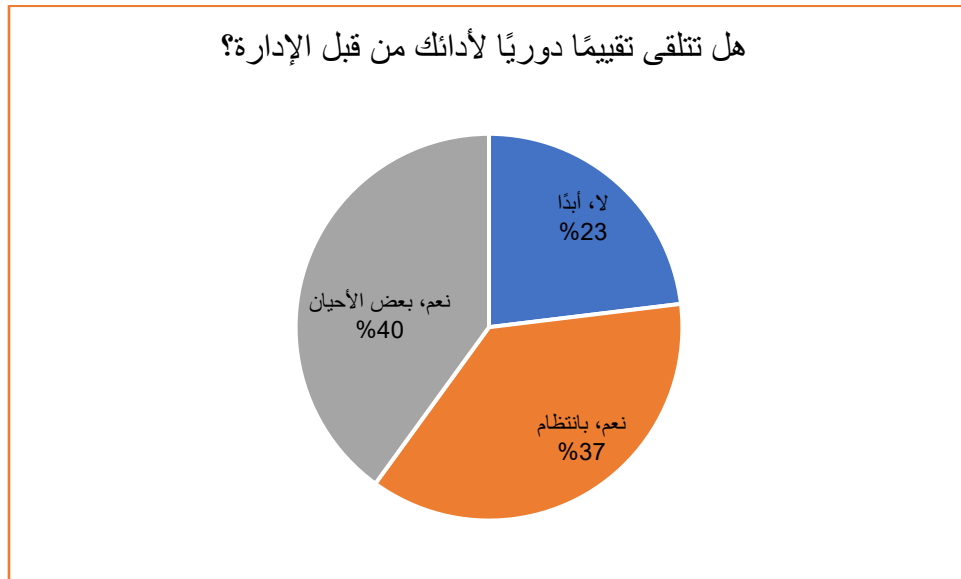
يمكن أن يؤثر شعور الموظفين بأن عملهم مُقدّر ومُحترم على أدائهم في العمل بشكل كبير.

الموظفون الذين يشعرون بالتقدير والاحترام قد يكونون أكثر استعدادًا لبذل المزيد من الجهد والتفاني في العمل.

قد يؤدي شعور الموظفين بالتقدير والاحترام إلى تعزيز رضاهم وولائهم للشركة، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمنظمة.

هذا التحليل يشير إلى أهمية توفير بيئة عمل تُقدّر وتُحترم فيها مساهمة الموظفين، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على أدائهم في العمل.

• هل تتلقى تقييمًا دوريًا لأدائك من قبل الإدارة؟



رسم توضيحي 14 تقييمًا دوريًا لأدائك من قبل الإدارة

بناءً على بيانات تقييم تلقي التقييم الدوري لأداء الموظفين من الإدارة يمكن إجراء التحليل البياني التالي:

➤ علاقة التحفيز بتلقي تقييم الأداء الدوري:

يظهر أن هناك نسبة كبيرة من المشاركين يتلقون تقييمًا دوريًا لأدائهم من قبل الإدارة، حيث يبلغ عددهم 48 شخصًا.

وجود عدد أقل من المشاركين الذين لا يتلقون تقييمًا دوريًا (30 شخصًا) يشير إلى وجود اهتمام من الإدارة بتقييم أداء الموظفين بانتظام.

➤ تأثير تلقي تقييم الأداء الدوري على أداء الموظفين:

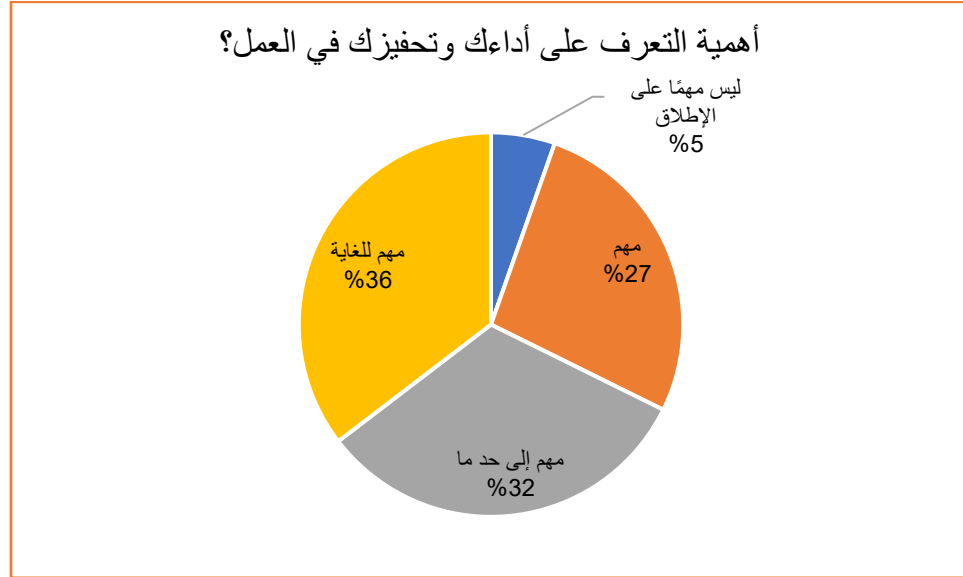
يمكن أن يؤثر تلقي تقييم الأداء الدوري بشكل كبير على أداء الموظفين وتحفيزهم لتحسين أدائهم.

الموظفون الذين يتلقون تقييمًا دوريًا قد يكونون أكثر استعدادًا لتحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم والعمل على تطويرها.

يمكن أن يساعد تلقي تقييم الأداء الدوري في تحديد الأهداف الوظيفية ووضع خطط لتحسين الأداء، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

هذا التحليل يشير إلى أهمية تلقي تقييم الأداء الدوري في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم في بيئة العمل.

• ما هي أهمية التعرف على أدائك وتحفيزك في العمل؟



رسم توضيحي 15 التعرف على أدائك وتحفيزك في العمل

بناءً على بيانات أهمية التعرف على أدائك وتحفيزك في العمل، يمكن إجراء التحليل البياني التالي:

➤ علاقة التحفيز بأهمية التعرف على أدائك وتحفيزك في العمل:

يظهر أن العديد من المشاركين يرون أهمية التعرف على أدائهم وتحفيزهم في العمل، حيث يعتبرونها مهمة بشكل متفاوت، حيث 42 مشاركاً يعتبرونها مهمة إلى حد ما و 46 مشاركاً يرونها مهمة للغاية.

وجود عدد قليل من المشاركين الذين يرون أن التعرف على أداءهم وتحفيزهم في العمل غير مهم على الإطلاق يشير إلى أن هناك اهتماماً عالياً بالتحفيز وتحسين الأداء في بيئة العمل.

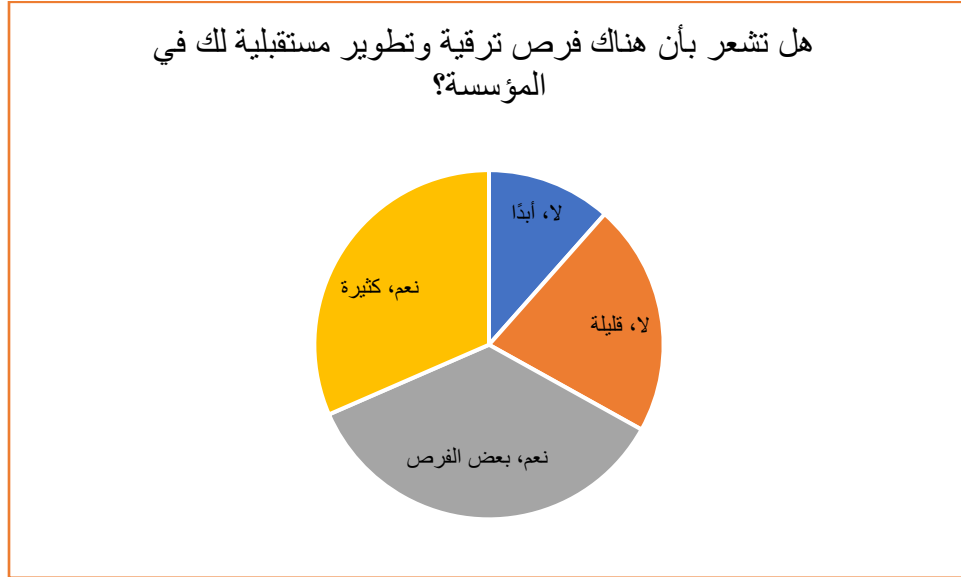
➤ أهمية التعرف على أداءك وتحفيزك في العمل وأداء الموظفين:

يمكن أن يؤثر التعرف على أداء الموظفين وتحفيزهم في العمل بشكل كبير على أدائهم العام.

الموظفون الذين يدركون أداءهم ويشعرون بالتحفيز قد يكونون أكثر استعدادًا لتحقيق الأهداف وتطوير مهاراتهم.

يمكن أن يؤدي التركيز على التعرف على الأداء وتحفيز الموظفين إلى رفع مستوى الرضا والإنتاجية في العمل، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل. هذا التحليل يشير إلى أهمية توفير بيئة عمل تدعم التعرف على أداء الموظفين وتحفيزهم، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على أدائهم العام في المنظمة.

• هل تشعر بأن هناك فرص ترقية وتطوير مستقبلية لك في المؤسسة؟



رسم توضيحي 16 فرص ترقية وتطوير مستقبلية

بناءً على بيانات التقييم للفرص الترقية والتطوير في المؤسسة، يمكن إجراء التحليل البياني التالي:

➤ علاقة التحفيز بالفرص الترقية والتطوير:

يظهر أن هناك نسبة كبيرة من المشاركين يرون أن هناك بعض الفرص للترقية والتطوير في المؤسسة، حيث يعتبرونها موجودة بشكل متفاوت، حيث 46 مشاركاً يرون أن هناك بعض الفرص و41 مشاركاً يرون أن هناك فرصاً كثيرة.

وجود عدد قليل من المشاركين الذين يرون أن الفرص للترقية والتطوير قليلة (28 شخصاً) أو غير موجودة على الإطلاق (15 شخصاً) يشير إلى وجود احتياجات تطويرية في مجال تطوير موظفي المؤسسة.

➤ تأثير الفرص الترقية والتطوير على أداء الموظفين:

يمكن أن تؤثر الفرص المتاحة للترقية والتطوير بشكل كبير على أداء الموظفين ومستوى تحفيزهم.

الموظفون الذين يرون أن هناك فرصًا للتطوير والترقية قد يكونون أكثر استعدادًا لتحقيق الأهداف الشخصية والمساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف المؤسسة.

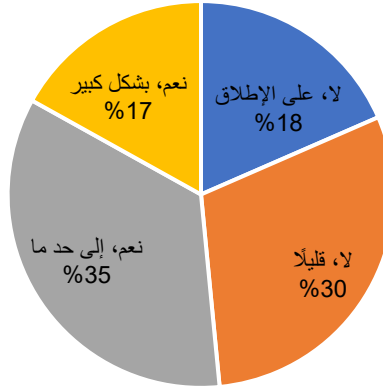
يمكن أن تعزز الفرص الترقية والتطوير الرضا والولاء للشركة، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل.

هذا التحليل يشير إلى أهمية توفير فرص الترقية والتطوير في المؤسسة كجزء من استراتيجية التحفيز لرفع مستوى أداء الموظفين وتحفيزهم.

• هل تعتقد أن هناك عدالة في التوزيع بين الموظفين فيما يتعلق

بالفرص والمكافآت؟

التوزيع بين الموظفين فيما يتعلق بالفرص والمكافآت



رسم توضيحي 17 التوزيع بين الموظفين فيما يتعلق بالفرص والمكافآت

بناءً على بيانات التقييم للعدالة في التوزيع بين الموظفين فيما يتعلق بالفرص والمكافآت، يمكن إجراء التحليل البياني التالي:

➤ علاقة التحفيز بالعدالة في التوزيع:

يظهر أن هناك نسبة كبيرة من المشاركين لا يعتقدون بوجود عدالة في التوزيع بين الموظفين، حيث 24 مشاركاً يرون أنها غير موجودة على الإطلاق و 39 مشاركاً يرون أنها قليلة.

وجود عدد أقل من المشاركين الذين يعتقدون بوجود عدالة إلى حد ما (45 مشاركاً) أو بشكل كبير (22 مشاركاً) يشير إلى وجود مشكلات تحتاج إلى التصحيح فيما يتعلق بالتوزيع العادل للفرص والمكافآت.

➤ تأثير العدالة في التوزيع على أداء الموظفين:

يمكن أن يؤثر الشعور بعدم العدالة في التوزيع بشكل كبير على أداء الموظفين ومستوى تحفيزهم.

الموظفون الذين لا يشعرون بالعدالة في التوزيع قد يكونون أقل استعدادًا للتفاني في العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية.

يمكن أن تؤدي الفجوة في التوزيع إلى تقليل الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الاستقالة وبالتالي تأثير سلبي على أداء المؤسسة.

هذا التحليل يشير إلى أهمية توفير بيئة عمل تُعتبر عادلة في التوزيع بين الموظفين، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على أداء الموظفين ومستوى تحفيزهم.

❖ التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة واستنتاجاتها، تعتبر هذه التوصيات أدوات مهمة لتحسين أداء العمل وتعزيز التحفيز في بيئة العمل كما يلي:

- تعزيز ثقافة التقدير والاعتراف : يجب على الإدارة تعزيز ثقافة التقدير والاعتراف بجهود الموظفين، سواء عبر التقدير العلني للإنجازات أو من خلال توفير المكافآت والمكافآت الملموسة.

- تعزيز الاتصال والشفافية : يجب على الإدارة تعزيز الاتصال والشفافية داخل المؤسسة، من خلال توفير قنوات فعالة للتواصل ومشاركة المعلومات بين الإدارة والموظفين، مما يساهم في بناء ثقة وتعزيز الانتماء للفريق.
 - تشجيع التنوع والشمولية: يجب على الإدارة تشجيع التنوع والشمولية في بيئة العمل، وتعزيز الاحترام والتقدير للتفاوتات الثقافية والفكرية بين الموظفين، مما يساهم في تعزيز الابتكار وفتح آفاق جديدة للتطور.
 - توفير المرافق والموارد الضرورية: يجب على الإدارة توفير المرافق والموارد الضرورية للموظفين لتحقيق أداء متميز، مثل التكنولوجيا الحديثة، والأدوات العملية، والبيئة الملائمة للعمل.
 - تعزيز روح الفريق والتعاون : يجب على الإدارة تعزيز روح الفريق والتعاون بين الموظفين، من خلال تنظيم الفعاليات الفريقية وورش العمل، وتشجيع التعاون في مشاريع الفريق وحل المشكلات المشتركة.
 - تطوير برامج التفوق والمكافآت الإبداعية : يمكن للإدارة تطوير برامج التفوق والمكافآت الإبداعية التي تعزز التنافسية الإيجابية بين الموظفين وتحفزهم على تحقيق أداء متميز وابتكارات جديدة.
- تطبيق هذه الخطوات بشكل شامل ومتكامل يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز التحفيز وتحسين أداء العمل، وبالتالي تحقيق الأهداف المؤسسية بنجاح.

❖ المراجع :

- أبوعلان، خالد علي. (2016). "أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل.
- الحلايبة، غازي حسن عودة. (2013). "أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن: دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- العلمي، خلايفة. (2016). "مساهمة نظام الحوافز في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الصحية: دراسة حالة مؤسسات العمومية الاستشفائية بن عمر الجبلاني بالوادي في الأردن". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- مبروك، رشا محمد علي. (2011). "الحاجات النفسية في ضوء نظرية ماسلو: دراسة مقارنة بين الكفيف والمبصر". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر.
- عبد المطلب، جمال. (2016). "فاعلية حوافز الإنتاج في المجال الصناعي: دراسة ميدانية لعينة من العاملين بمنشآت القطاع الصناعي بمحافظة بني سويف". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بني سويف.
- خروب، خديجة. (2016). "الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة حالة بنك الفالحة والتنمية الريفية بالمسيلة". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المسيلة.
- سالم، وجيه محمد السيد، وأحمد محمد عاطف أحمد. (2015). "دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين بالفنادق المصرية مع اقتراح برنامج لتقييم طرق تحفيز العاملين في الفنادق". مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة.
- نسيم، قلال. (2017). "أثر التحفيز في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر". رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.

Midocean University

College of Management

Department / Business Administration



Analysis Of The Impact Of Motivation On The
Performance Of Employees In The Private Sector In
The Kingdom Of Saudi Arabia

Team Leader:

Omar Talal Omar Ayyash : 232001501

Team Members:

Hidayat Bassam Skaik : 232001757

Walaa Bassam Skaik : 232001396

Supervisor:

Doctor Walid Abdul jawaDoctor Suleiman Siddiq

Doctor Alfaisal Abdul hamid Muhammad Hassan

:Academic Year

2024