

عنوان البحث

أثر التحفيز على الاداء الوظيفي في شركات الحديد بمحافظة رابغ

إعداد الطالب/

عبيد علي البلادي

إشراف/

د. الفصيل عبدالمجيد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

يعد العامل البشري هو أهم العوامل المؤثرة على نجاح المؤسسات والمنظمات المختلفة لتأثيره المباشر على جودة أداء المنظمة، فالموارد البشرية تعتبر اليوم أهم من يحقق للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات، لاسيما في مجالات انتاج المعرفة وتقنياتها ووسائل الاتصال الحديثة. فقد شهدت العقود الثلاثة الاخيرة توجهاً بظاهرة الاستثمار المعرفي لدى العاملين وتنمية الموارد البشرية عالية التأهيل والتمكين بقصد امتلاك رأس المال المعرفي والفكري (Duma، 2016).

كما اشارة أساليب التحفيز الى أن أثرها متعدد ومتنوع بحيث يمكن أن تكون ايجابية أو سلبية، أيضاً يمكن أن تكون على هيئة تحفيز مادي، معنوي، اجتماعي. كما أن أساليب التحفيز مرت بالعديد من المراحل حتى وصلت الى ما هي عليه لأن العملية تراكمية وليست عشوائية أو ارتجالية من قبل الادارات في الشركات (الدروبي، 2006).

ومن أهم الدراسات التي أظهرت نتائج التحفيز وأثره على العملية، الدراسة التي قام بها فريديك تايلور في القرن الماضي ومن ذلك الوقت اعتبرت الحوافز شرطاً أساساً لرفع كفاءة العاملين وزيادة مستوى الانتاجية في الشركات والمقصود بتلك الحوافز الدافع الذي يدفع العامل على بذل قصارى جهده من أجل الانجاز بأسرع وقت وبكفاءة عالية نتيجة جراء تقديم حافز له اين كان ذلك الحافز الذي يرضي رغباته . (almomany، 2017)

ويرتكز نجاح شركات الحديد على اهتمامها بالموظفين لذلك فان تحفيزهم مهم جداً لتحقيق الاهداف المحددة للشركة ، وتعتبر الحوافز بمثابة المقابل للاداء الوظيفي. و ابرز ما يميز الشركات كفاءة الاداء الموظفين لديها ، لذلك لابد من تقديم التحفيز المادي والمعنوي للعاملين من اجل رفع مستوى ادائهم و تحقيق اهداف الشركة .

مشكلة الدراسة:

تركز مشكلة الدراسة في تسليط الضوء حول تدني مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين في شركات الحديد بمحافظة رابغ ، حيث يعود السبب الرئيسي الى ضعف الاجور في شركات الحديد .
وعدم توفر حوافز للموظف مما قد يؤثر تأثيرا سلبياً على أدائه المستقبلي ، ويسهم في ضعف انتاجيته و بالتالي تقل وتتقلص فرصة تحقيق اهداف الشركة .

ولعل هذا يبرز دور واهمية الحوافز في العمل لرفع الاداء الوظيفي. ويجب أن نراعي الاختلافات في الحوافز لوجود الاختلافات بين الموظفين . لذلك يجب على الشركة ان تدرس كل فئة من الموظفين لمعرفة جاحه كل شريحة لرفع مستوى الاداء وتحفيزهم لبذل اقصى جهدهم.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تحديد نقاط الضعف في أداء الموظفين لمعالجتها وتحفيزهم ، وتسعى الى تحديد الخلل في أداء الموظفين في شركات الحديد بمحافظة رابغ ، وهل يتم تطوير الأداء من خلال تحفيز الموظفين .

والبحث عن ما يجعل الموظف يعمل بجد وإخلاص وكفاءة عالية لتحقيق اهداف الشركة .
وتسليط الضوء على أهمية الحوافز بأنواعها للموظف وتأثيرها على الأداء العام للشركة.
وبالتالي تتضح أهمية الدراسة من خلال شقين هما : الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية .

1- الأهمية النظرية:

تنبع الأهمية النظرية للدراسة عن أهمية تحفيز الموظفين في شركات الحديد وتأثيرها على أداء الموظفين ، وتنعكس هذا الدراسة على تحسين وتطوير الأداء في شركات الحديد بمحافظة رابغ.

٢ - الأهمية التطبيقية:

يتوقع من هذه الدراسة معرفة نتائج تجريبية لأثر التحفيز بأنواعه على مستوى أداء الموظفين في شركات الحديد برباغ. وتكمن هذه الدراسة في تقديم مقترحات ونتائج مستقبلية في تحسين أداء الموظفين. وتؤدي الدراسة الى تقديم افضل التوصيات لتحسين كفاءة الأداء بشركات الحديد برباغ وتحفيز موظفيها.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى الاطلاع على التحفيز في شركات الحديد بمحافظه رباغ .
وقياس مدى تأثير دور التحفيز في تحسين أداء الموظفين من خلال الوصول للأهداف التالية:

- تحليل العلاقة بين الموظف واداءه.
- التعرف على التحفيز بأنواعه.
- إيجاد مقترحات لتحفيز الموظفين.
- معرفة تأثير التحفيز على كفاءة الشركة.

تساؤلات الدراسة:

يتمثل السؤال الرئيسي لهذه الدراسة في ما هو أثر التحفيز على مستوى الأداء الوظيفي في شركات الحديد بمحافظه رباغ.

ويتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية، وتتمثل فيما يلي:

- 1- ما مدى تأثير التحفيز على أداء الموظفين؟
- 2- ما هو اثر التحفيز على رفع مستوى الكفاءة في شركات الحديد برباغ ؟
- 3- ما مستوى التحفيز المعنوي والمادي لشركات الحديد؟

فروض الدراسة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز بأنواعه وأداء الموظفين في شركات الحديد برباغ.
وتنبثق من هذه الفرضية الرئيسة فرضيتين فرعيتين هما:

- يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين أداء الموظفين ف شركات الحديد والتحفيز المادي
- يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين أداء الموظفين ف شركات الحديد والتحفيز المعنوي.

الدراسات السابقة :

1- دراسة بعنوان أثر التحفيز في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة : دراسة حالة
مؤسسة اتصالات الجزائر (قلال نسيمه 2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الحوافز في مؤسسة اتصالات الجزائر.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود نظام داخلي جيد مبني على النقاش بين الرئيس والمرؤوسين
- حرص المؤسسة على توفر الحوافز المعنوية والحفاظ على عمالها وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتفعيل روح خلق جو مناسب يسوده الرضا لإعطاء العامل فرصة لإثبات وجوده و إشراكه في اتخاذ القرار.
- العمل على تشجيع العمال لتحقيق أهدافهم الشخصية وتنمية روح الولاء للمنظمة.
- الحرص على أن يكون التقييم عادل بين جميع العمال وبموضوعية.
- بناء على نتائج الدراسة أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات، وهي:
- ربط الحوافز بأهداف العاملين و الإدارة معاً.
- البعد عن العلاقات الشخصية والوساطة والمحسوبية في منح الحوافز.
- اهتمام الإدارة بتوفر العدالة في توزيع الحوافز.

2- دراسة القحطاني (2009)

هدفت الدراسة إلى "بعنوان"فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحيين أداء العاملين التعرف على دور الحوافز في التأثير على أداء العاملين في السجون في المملكة العربية السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في سجون المنطقة الشرقية من الضباط والافراد البالغ عددهم (1152) وتم اختيار عينه عشوائية طبقية بلغت (290) واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

واوصت الدراسة بضرورة العمل على استمرارية تحفيز العاملين في سجون المنطقة الشرقية ، وان يتم صرف الحوافز وفقاً لمستوى أداء العاملين .

٣ - دراسة بعنوان مساهمة نظام الحوافز في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الصحية

(دراسة حالة مؤسسات العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي) ، (خلايفة العلمي ، 2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمة نظام الحوافز بمؤسسات العمومية الاستشفائية - بن عمر الجيلاني بالوادي - على تحسين أداء المورد البشري.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-عدم وجود نظام مرن يساير الأداء المقدم من طرف الأطباء.

-ما يتم تقديمه من حوافز لا يسهم في تحفيز الأداء.

-يفضل الأطباء الحوافز المادية ويعتبرونها الأهم.

بناء عليها أوصت الدراسة بضرورة تبني نظام للحوافز يسمح بتمييز أداء العاملين بالمؤسسة ويساعد على تحسين أدائهم.

4-دراسة بعنوان :

" FINANCIAL INCENTIVES : THE IMPACT ON EMPLOYEE MOTIVATIO

" (2018Novianty et al.)

الحافز المالي هو مكافأة تمنح للموظفين نتيجة تحفيز عمل الموظف في الشركة. يستخدم هذا البحث نهج أسلوب البحث مع نهج تحليل المسار.

قياس البحث باستخدام استبانات بمقياس تفاضلي دلالي ، في حين تألف مجتمع الدراسة من 43 موظفا . تُظهر نتيجة البحث أن بعد متغير البحث صالح وأن متغير علاقة الحوافز المالية لها تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

١-الإطار النظري:

عرفت الحوافز بأنها: "مجموعة العوامل و المؤثرات التي تدفع العاملين أيا كان موقعهم نحو بذل جهد للإقبال على تنفيذ مهامهم بجد وكفاءة لرفع مستوى العمل كمأ ونوعاً" (جودة، 2016)

وعرفها (Bachrach & Bendoly,2014) بأنها: "أداة توجيه وتشجيع للاستثمارات بما يتفق وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع."

ويرى الباحث بأن الحوافز هي اجراءت و عوامل مؤثرة بشكل إيجابي على أداء الموظف وزيادة كفاءته و الابتعاد عن التقصير في العمل .

أنواع الحوافز:

للحوافز عدة أنواع ومن أهمها:

الحوافز المادية:

هو ما يدفع للعاملين بشكل نقدي أو عيني من أجل العمل على زيادة معدلات إنتاجهم في شكل مباشر أو غير مباشر، بحيث تعتبر العلاوات والمشاركة في الأرباح والتأمين الوظيفي والاجتماعي كلها حوافز مادية، ويمثل الأجر أهم حافز مادي وفي مقدمة الاحتياجات التي ينبغي للعامل تحقيقها من وراء عمله (إدريس، 2015).

نرى ان الحوافز المادية تعتبر الأكثر شيوعاً وأهمها لدى الموظفين لسد حاجتهم .

1-الحوافز المعنوية:

وهي التي تشبع حاجات الإنسان الاجتماعية والذاتية التي ترتبط بالحاجة النفسية والسلوكية للأفراد بهدف رفع معنوياتهم وتحسين الجو المحيط بالعمل (مرعي، 2013).

والحوافز المعنوية تعتمد على التأثير النفسي للموظفين ورفع معنوياتهم في بيئة عملهم مثل منحهم بعض الصلاحيات أو الترقيات .

مفهوم الأداء:

يقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذلك فهو مفهوم

يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون في تلك المنظمات (Kuvass, 2006).

والأداء مهم جداً للشركة لتحقيق أهدافها لذلك فان الشركة الناجحة تسعى دائماً لتطوير الأداء لدى موظفيها وتحفيزهم لعمل افضل وانجح .

أداء الموظف:

يقصد به ما يقدمه ويضيفه العاملون من مخرجات عمل، ونوعية علاقاتهم بالآخرين وانضباطهم والتزامهم بالأنظمة

وتعليمات العمل، ويتم قياس هذا المتغير من خلال توافر الأبعاد التالية (دره، 2013):

1- جودة العمل: وتشمل الدقة، والاتقان، والتمكين الفني، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل، وقلة الأخطاء.

2- كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.

3- المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعرفة النظرية، والمعرفة الفنية، والمهارة المهنية، والمعرفة العامة عن

الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، أما الإلمام فيشمل: الجدية في العمل، والقدرة على تحمل المسؤولية، وإنجاز الأعمال

في مواعيدها، والالتزام بالدوام ومدى الحاجة للإشراف.

المنهجية وطرق البحث:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة في الجانب النظري على المنهج التحليلي ، وفي الجانب العملي على المنهج التجريبي مستفيداً من الاستبيان كأداة للتأكد من صحة الدراسة ، ولتقصي أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين الأداء لدى الموظفين في شركات الحديد بمحافظة رابغ، اعتمد الباحث على أداة الاستبيان بتوزعها على 100 موظف في مجموعة من مختلف شركات الحديد برابغ، وتم الاستعانة بالمراجع والمقالات المتعلقة بالحوافز، بالإضافة إلى الدوريات المتخصصة.

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد
1-	التحفيز يساعد على تحسين الأداء الوظيفي في الشركة	60	20	5	15
2-	وجود التحفيز يساعد على بذل المزيد من الجهد في العمل	70	17	3	10
3-	التقدير المعنوي يشكل حافزاً معنوياً لإداء مهام أكثر	50	20	25	5
4-	يمكن استبدال الحافز المادي بالتقدير وشكر الموظف المميز	30	20	50	0
5-	الموظف في الشركة لا يحتاج إلى التحفيز المعنوي إذا كان الحافز المادي كافياً	75	10	7	8
6-	هل يستطيع الموظف الاستمرار في العمل بدون تحفيز	0	5	75	20
7-	هل المكافآت الدورية المرتبطة بتحقيق هدف معين تشجع الموظفين بالشركة على زيادة العمل	40	30	5	25

ويرى الباحث ان الحوافز من أساسات ضمان تحقيق أهداف الشركات من هنا نستنتج من هذا الاستبيان في شركات الحديد براغ أهمية التحفيز للموظف وان معظم الموظفين يفضلون الحوافز المادية على الحوافز المعنوية .

أدوات الدراسة :

الحوافز :

الحوافز من اهم العوامل التي تودي الى تحقيق اهداف الشركات ورفع مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين .

ويرى (الخرز) أن الحوافز من العناصر المهمة نحو دفع البشر للإبداع والعطاء ، وبدونها يموت الطموح (الخرز 1987 - ص 125).

ويعرفها السلي بأنها مثيرات تحرك السلوك الإنساني وتساعد على توجيه الأداء حينما يصبح الحصول على الحوافز مهما بالنسبة للفرد. (السلي ١٩٩٢ - ص ٢٠٩).

كما يعرفها (العاني) بأنها المقابل للأداء المتميز ، ويركز على مكافأة العاملين عن تميزهم في الأداء (العاني 2007 – ص15).

وتتمثل الحوافز في الحوافز المادية والمعنوية كما يلي:

1-الحوافز المادية :

هي الأجور والعلاوات السنوية ، و الزيادات في الأجر والزيادة في نفقات المعيشة، والمكافآت والمشاركة في الأرباح، والتأمين الصحي والتعويضات، والمزايا العينية ذات القيمة المادية.

2-الحوافز المعنوية

والحوافز المعنوية تعتمد على التأثير النفسي للموظفين ورفع معنوياتهم في بيئة عملهم مثل منحهم بعض الصلاحيات او الترقية .

الأداء الوظيفي:

العمل الذي يقوم به العامل أو الموظف بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين، ويؤدى بطريقة معينة. (أبو علفة ٢٠٠٢ - ص ٢٠٧).

كما يعرفها (هلال) بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي يرتبط بها. (هلال 1996 ص 1).

تقييم الأداء:

معرفة مدى كفاءة الموظف في العمل من حيث الجودة، والكمية في فترة زمنية محددة، ويتم ذلك بمقارنة العمل المنجز للموظف مع المعدل المحدد(سلطان 2002 - ص ٢).

أما (علاقي) فيعرفها بأنها العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل -المطلوب منه والنتائج التي تحققت من التزامه بهذه السلوكيات خلال فترة التقييم. (علاقي 2007- ص278)

حدود الدراسة:

أولاً - الحدود الموضوعية

تنحصر الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في بيان العوامل التي تؤثر بالإيجاب والسلب على أداء الموظفين في شركات الحديد برباغ ، ثم بيان مفهوم الحوافز المادية والمعنوية، وأثرها على أداء الموظفين ورفع مستوى كفاءة الشركة وتحقيق أهدافها.

ثانياً - الحدود الزمنية

تم تطبيق الدراسة في عام 2024

ثالثاً - الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة في شركة الحديد بمحافظة رباغ .

المراجع:

- 1- نسيمه قلال، 2017 أثر التحفيز في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة : دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر.
- 2- أبو علان، خالد علي 2016 أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية. جامعة الخليل. الحلايبه، غازي حسن عودة 2013 أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن .. دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى. جامعة الشرق الأوسط.
- 3- سلامة، وجيه محمد السيد و أحمد محمد عاطف أحمد 2015 دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين بالفنادق المصرية.
- 4- العلمي، خلايفه، 2016 مساهمة نظام الحوافز في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الصحية دراسة حالة مؤسسات العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي الأردن.
- 5- أبوحميد، محمد سعد (2020)، "أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين"، دراسة ميدانية شركة نسما القابضة بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية .
- 6- القحطاني ، عبد العزيز سيبيعد (2009):فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحسييين أداء العاملين في سبييجون المنظمة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ناير العربية للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الإدارية.

