

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

إعداد الطالبة

منيرة شائع القحطاني

الرقم الجامعي / 232001761

إشراف الدكتور

عبد الرحيم نادر

2026 م

جدول المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
1	الفصل الثالث – منهجية البحث	3
2	مقدمة	4
3	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	5
4	تصميم البحث	5
5	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	7
6	طريقة جمع البيانات	7
7	أنواع البيانات	8
8	إجراءات التحليل الإحصائي	10
9	الخاتمة	11

الفصل الثالث

منهجية البحث

محتويات الفصل:

- مقدمة
- التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
- تصميم البحث
- مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
- طريقة جمع البيانات
- أنواع البيانات
- إجراءات التحليل الإحصائي
- الخاتمة

مقدمة البحث:

لقد تناول البحث في هذا الفصل الخطوات والإجراءات التي قامت بها الباحثة بشكل مفصل في تنفيذ البحث، حيث قامت الباحثة أولاً بتعريف منهج الدراسة إضافة إلى وصف مجتمع الدراسة، يلي ذلك تحديد لعينة البحث ثم قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة ألا وهي الاستبانة كما قامت بالتأكد من مدى صدقها وثباتها والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في عملية معالجة وتحليل النتائج.

يرتكز نجاح المؤسسات المعاصرة على اهتمامها بالعنصر البشري، الذي يعتبر الثروة التي تتسابق المؤسسات لتوفيرها بالشكل الذي يزيد من فعاليتها وأدائها، بغرض تعظيم أرباحها والبقاء في السوق في ظل المنافسة الشديدة، ومن العوامل التي تساعد على ذلك دراسة أداء الأفراد وكيفية التأثير عليهم لما يزيد من ولائهم ورضاهم، وأدائهم باستخدام كل الطرق والوسائل المتاحة.

وإذا كان الأداء هو محصلة تفاعل جانبي المقدرة على العمل والرغبة فيه، والاختيار والتوجيه والتدريب أنشطة ذات علاقة بالمقدرة، فإن التحفيز يمثل أداة الرغبة والحماس لتوظيف المقدرة لتحقيق الأهداف المحددة، إذ أصبح لزاماً على القيادات الإدارية أن تسعى إلى توليد الحماس لدى أفرادها من خلال تقديم الحوافز لهم على سبيل تحقيق الأهداف المؤسسة، وهذا يتوقف على وضع نظام حوافز فعال.

وتعتبر الحوافز بمثابة المقابل للأداء سواء إما من حيث الكمية أو النوعية، ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة تشخيص الواقع الفعلي لظاهرة التحفيز والوقوف على مختلف أبعادها، ومختلف نتائجها وتأثيرها على أداء وسلوك الموارد البشرية.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

لقد قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي من شأنه القيام بتقييم ووصف أثر التحفيز على أداء الوظيفي في شركة تكافل الراجحي للتأمين التعاوني، بحيث تركزت منهجية الدراسة على أخذ وجهة نظر العاملين في الشركة، كما أنه سوف تقوم الباحثة اعتماداً على المنهج الوصفي التحليلي بعملية تقييم ومقارنة وتفسير من أجل الوصول الى نتائج تكون بوابة الباحثة في طرح كلا من توصياتها واقتراحاتها في البحث، ومن أجل ذلك اعتمدت الباحثة على طريقتان في البحث والتحري عن المعلومات هما كالتالي:

- مصادر المعلومات الرئيسية التي اعتمدت عليها الباحثة على جلب المعلومات والقيام بتحليلها هي عن طريق جمع البيانات عبر الاستبانة كأداة بحث أولية صممها الباحث لتوزيعها على العاملين في شركة تكافل الراجحي للتأمين التعاوني يشكلون مجتمع الدراسة بواقع 100 استبانة تم توزيعها.

- مصادر المعلومات الثانوية التي قام الباحث في البحث والتحري عنها في كلا من الدراسات السابقة المتمثلة في الدراسات السابقة العربية والدراسات السابقة الأجنبية والمطالعة في مواقع الأنترنت التي تتحدث عن نفس مجال بحث الباحثة ومجموعة من المراجع المتمثلة في الكتب والبحوث العلمية المحكمة.

تصميم البحث:

استخدمت الدراسة منهجاً مختلطاً يجمع بين الأساليب النوعية والكمية لجمع المعلومات وتحليل البيانات. جُمعت البيانات من مصادر أولية وثانوية. استُخدمت الاستبيانات لجمع البيانات، مما مكن الباحث من توحيد الأسئلة وتسهيل تحليلها. صُممت الاستبيانات بأسئلة مفتوحة ومغلقة لهذا الغرض. حُللت البيانات باستخدام برنامج SPSS. حُدد مجتمع الدراسة المستهدف بـ 100 مستجيب، من بينهم إداريين وموظفون إداريون وموظفو دعم من شركة تكافل الراجحي للتأمين التعاوني. وقد تم الحصول على إذن مسبق لإجراء الدراسة. استُخدمت عينة مكونة من 100 مستجيباً في هذه الدراسة، شملت موظفي الإدارة العليا، وبعض من العاملين بالأقسام المختلفة. استُخدمت تقنيات العينة العشوائية البسيطة والعينة الهادفة لاختيار المستجيبين. استُخدمت العينة العشوائية لاختيار

الجامعات الخاصة في لوساكا، مما أتاح فرصة متساوية لاختيار هذه الجامعات كعينة. في المقابل، استُخدمت العينة الهادفة لاختيار الموظفين في هذه الشركة، نظرًا لأنهم قدموا استجابة مناسبة وذات صلة بهذه الدراسة.

وقامت الباحثة بتطوير نموذج الاستبانة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، بحيث قام بالاعتماد على مراجعة الدراسات السابقة وقام بتجزئة الاستبانة الى جزئين هما: الجزء الأول عبارة عن السمات الشخصية للأفراد في مجتمع الدراسة وهي "الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة".

أما الجزء الثاني: هو عبارة عن محاور الدراسة التي بلغ مجموع فقراتها (30) فقرة موزعة على خمسة محاور رئيسية وهي كالتالي:

المحور الاول: الحوافز المادية ويتكون من (7) فقرات.

المحور الثاني: الحوافز المعنوية ويتكون من (7) فقرات.

المحور الثالث: العلاوات والترقيات ويتكون من (5) فقرات.

المحور الرابع: فاعلية نظام الحوافز ويتكون من (5) فقرات.

المحور الخامس: الأداء الوظيفي للموظفين ويتكون من (6) فقرات.

قام الباحث بعدد من الخطوات من أجل بناء الاستبانة، حيث قام بتطوير أداة الدراسة من أجل معرفة تقييم أثر الحوافز على الأداء الوظيفي في شركة تكافل الراجحي للتأمين التعاوني من وجهة نظر الموظفين فيها، وقام باتباع الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

1-اطلاع الباحثة المستمر في الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الدراسة التي يعمل عليها،

اضافة الى البحث عن مشكلة الدراسة وتحليلها.

2-استشارة الباحثة المتواصل لمشرفه الأكاديمي وبعض المتخصصين في مجال دراسة الباحث

في تحديد أبعاد وفقرات الاستبانة التي قام بها الباحث.

3- قام الباحث بأجراء عدد من المقابلات مع بعض المسؤولين في شركة تكافل الراجحي للتأمين التعاوني والموظفين فيها من أهل الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة من أجل تحديد فقرات ومحاور الاستبانة.

4- قام الباحث بتحديد المحاور الرئيسية التي تطرقت لها الاستبانة في شكلها الأولي وبعدها قام بصياغة فقرات الاستبانة في مجال المحاور الرئيسية، حيث بلغ عدد الفقرات (30) فقرة تتدرج تحت (5) محاور رئيسية.

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

يعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات الإحصائية شيوعاً لجمع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، ومن أجل ذلك تم تصميم قائمة الاستقصاء تتكون من قسمين: يحتوي الأول على البيانات المتعلقة بالخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (النوع، السن، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)، بينما يشتمل القسم الثاني على أسئلة تمثل الأبعاد المختلفة لمتغيرات الدراسة. كما شمل مجتمع الدراسة للعاملين في شركة تكافل الراجحي للتأمين التعاوني 2026 عدد 100 موظف يتوزعوا في شتى أقسام الشركة على حسب مسمياتهم الوظيفية ولأقسام التي يتبعوا لها.

طريقة جمع البيانات:

لتنظيم إجراءات الدراسة الميدانية تم الاعتماد على مصدرين في جمع البيانات حيث المصدر الأول وهو الاستعانة بمختلف المراجع والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع البحث كمصدر ثانوي وذلك لإسقاط ما تم تقديمه في الإطار النظري على مؤسسة محل الدراسة، أما المصدر الثاني وهو الاستبيان كمصدر أساسي في الدراسة الميدانية حيث صمم ليساعد في جمع البيانات وتحليلها لمعالجة الجانب التطبيقي، والذي تضمن الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: والذي تضمن مختلف المعلومات المتعلقة بالموظف.

- الجزء الثاني: تم إدراج فيه الأسئلة المتعلقة بالاستبيان وقمت بتقسيمه إلى محورين وهما:

المحور الأول: المتعلق بالمتغير المستقل وهو نظام الحوافز والذي تم إدراج فيه 20 عبارة مقسمة على الأبعاد التالية:

- البعد الأول: الحوافز المادية وتم تخصيص لها 8 عبارات؛
 - البعد الثاني: الحوافز المعنوية تم تخصيص لها 8 عبارات أيضا؛
 - البعد الثالث: الحوافز الاجتماعية تم تخصيص له 4 عبارات.
- المحور الثاني: والمتعلق بالمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي للعاملين وتم تخصيص له 15 عبارة.

وللإجابة على هذه العبارات تم الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي والمتمثل في هذه الاختيارات التالية:

غير موافق تمنح لها درجة واحدة؛

محايد تمنح لها درجتين؛

موافق تمنح لها ثلاث درجات.

أنواع البيانات:

حيث قامت الباحثة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، بحيث قام بتوزيع 20 استبانة كعينة استطلاعية مبدئية من أجل اختبار الاتساق الداخلي وقياس ثبات الاستبانة معا، وبعد أن تم التأكد من سلامة وصدق الاستبانة تم توزيع الاستبانة على النسبة المستهدفة كعينة لدراسة بمجموع 100 من متحدثي اللغة العربية بالشركة وتم الحصول على 96 استبانة بنسبة استرداد بلغت 96%.

جدول رقم (1)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية%
ذكر	82	85.5%
أنثى	14	14.5%
المجموع	96	100%

نلاحظ في الجدول رقم (1) نسبة الذكور العاملين في الشركة من عينة الدراسة تساوي 85.5%، كما تبلغ نسبة الإناث العاملات في الشركة من عينة الدراسة 14.5%، ويعزى ذلك إلى طبيعة القوى العاملة في القطاع الخاص بالمملكة إلى ارتفاع نسبة الذكور عن الإناث في القطاع الخاص.

جدول رقم (2)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية%
أقل من 30 سنة	41	42.7%
من 30 سنة إلى 35	25	26.05%
من 35 سنة إلى 40	21	21.8%
من 40 سنة فما فوق	9	9.3%
المجموع	96	100%

نلاحظ في الجدول رقم (2) أن نسبة 42.7% هم العاملين في الشركة الذين تقل أعمارهم من 30 سنة، كما جاءت نسبة 26.05% أعمارهم بين 30 و35 سنة. أما العاملين الذين يبلغ أعمارهم من 35 سنة إلى 40 سنة، فنسبتهم 21.8% و9.3% وفي المرتبة الأخيرة وأقل نسبة للعاملين فوق الـ 40 سنة، وعليه توضع النتائج في الجدول أعلاه زيادة نسبة فئة الشباب العاملين في الشركة بحيث يوضح استهداف الشركة لتوظيف واستقطاب فئة الشباب بشكل أكبر. وهذا أيضا له دور في عملية إرضاء وإبقاء فئة الشباب وتحفيزهم.

جدول رقم (3)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية%
مؤهل الدبلوم العام أو أقل	54	65.25%
المؤهل الجامعي	39	40.62%
مؤهل الدراسات العليا	3	3.125%
المجموع	96	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة العاملين الذين يحملون مؤهل الدبلوم العام أو أقل منه بلغوا 65.25%، كما بلغت نسبة العاملين الحاصلين لمؤهل جامعي 40.62%، أيضا بلغت نسبة العاملين الحاصلين لمؤهلات الدراسات العليا 3.125%.

جدول رقم (4)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية%
أقل من 5 سنوات	32	33.3%
من 5 إلى 10 سنوات	48	50%
من 10 سنوات فما فوق	16	16.7%
المجموع	96	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن نسبة العاملين الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات بلغت 33.3%، ونسبة العاملين الذين يمتلكون خبرة من 5 إلى 10 سنوات بلغت 50%، كما بلغت نسبة العاملين الذين يملكون خبرة من 10 سنوات فما فوق 16.7%.

إجراء التحليل الإحصائي:

- صدق الأداة: تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين، حيث تم تغيير وإضافة بعض الفقرات، وإعادة صياغة بعضها الآخر حتى أخذ الاستبيان شكله النهائي ثم وزع على مفردات العينة.
- ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة ثم الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة، يتضح من الجدول أن ثبات الأداة ككل هو 0,758 ولكون هذه القيمة أعلى من القيمة التي تقبل عندها درجة الاعتمادية والبالغة 0.60، تعتبر هذه النسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي. وهذا يدل على تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات.
- وصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة وتحليلها تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج التكرارات والنسب المئوية لأسئلة القسم الأول من الاستبانة والمتعلقة بالخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

الخاتمة:

لقد تزايد اهتمام المؤسسات في الآونة الأخيرة بضرورة وإلزامية امتلاك نظام للأداء الوظيفي يتسم بالكفاءة، وعليه أبدت الإدارات أيضا اهتماما لفهم الدوافع وأنماط السلوك والتأثير عليها، وهو الأمر الذي يترتب عليه فهم آليات تحفيز الأفراد بطريقة فعالة لتحقيق الأهداف، بالتالي فإن نظام الحوافز يعتبر أمر ضروري ضمن أي إستراتيجية عمل لأي مؤسسة كانت، ولابد من أن يكون نظام الحوافز متوافقا مع الاحتياجات النفسية والمادية للعاملين، كون أن نظام الحوافز يحمل عديد المنافع للمؤسسة بالدرجة الأولى، لذلك كان محور اهتمام العديد من علماء الإدارة، كما ظهرت عدة نظريات تتناول موضوع الحوافز، للتعرف على الأسباب التي تحكم سلوك البشر وتصرفاتهم في العمل واستنباط الأساليب التي تضبط من خلالها هذه السلوكيات في إطار تحسين جودة الأداء الوظيفي وصولا إلى تحقيق المزيد من الأداء الناجح.