This article has been scanned by iThenticate No plagiarism detected

Volume 3, Issue 6, December 2021
p. 272-280

THE EFFECT OF INCENTIVES AS A STRATEGIC INPUT IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS: ANALYTICAL STUDY IN THE PRIVATE EDUCATIONAL SECTOR

<http://dx.doi.org/10.47832/2757-5403.6-3.19>

Osman Ibrahim AHMED ¹, Bilal Kamel Odeh AL ZUBAIDI ² & Ehsan Salem EGYPTIAN³

Abstract:

Objective of the study: The study aims to adopt stimuli, both material and moral, as an effective strategy in enhancing organizational performance in the educational sector. And highlighting the relationship between the two variables, as well as knowing the degree of influence of incentives on effectiveness and efficiency.

The importance of the study: The topic of incentives and their role in achieving effectiveness and efficiency for business organizations was chosen, given its great importance to any organization, and the actual roles it may play in its success or failure.

The problem of the study: incentives aim to activate them and push them to present all their capabilities and experiences with honesty and integrity to the organization to which they belong. Hence the problem appears to us with the following main question (Is there a role for incentives in improving the performance of business organizations)

Tools and population of the study sample: The researcher designed a questionnaire to collect primary information from the study sample, which consisted of (20) items related to the dimensions of the study, where the descriptive analytical approach was used. The study sample consisted of all deans and heads of departments working in the educational sector, whose number is (85) .

Results and recommendations of the study: The study reached a number of results, the most important of which was that motivators affect the institutional performance of workers in the educational sector, as well as there is a statistically significant impact relationship between motivators

Received :
22/09/2021

Accepted:
20/10/2021

Published:
01/12/2021

¹Dr. , Baghdad University, Iraq, Othman.i@uobaghdad.edu.iq, <https://orcid.org/0000-0002-1621-3022>

² Dr. , Baghdad University, Iraq, bilal.kamel1977@uoanbar.edu.iq

³ Dr. , Anbar University, Iraq, Ehsan8389@uoanbar.edu.iq

and organizational performance. Study recommended. Giving greater attention to the moral incentives of the employees and providing them with opportunities to be nominated for training courses, and expanding opportunities for promotion.

Key words: Incentives, Performance of Institutions, Educational Sector.

تأثير المحفزات كمدخل استراتيجي في تحسين أداء المؤسسات التعليمية: دراسة تحليلية في قطاع التعليمي الأهلي

عثمان ابراهيم احمد⁴

بلال كامل عودة⁵

احسان سالم مصري⁶

الملخص

هدف الدراسة: تهدف الدراسة الى اعتماد المحفزات بشقيها المادية والمعنوية على حد سواء ادارة، كاستراتيجية فاعلة في تعزيز الأداء التنظيمي في القطاع التعليمي. وتسليط الضوء على العلاقة بين المتغيرين، فضلاً عن معرفة درجة تأثير الحوافز في الفاعلية والكفاءة. **أهمية الدراسة:** تم اختيار موضوع الحوافز ودورها في تحقيق الفاعلية والكفاءة لمنظمات الأعمال، جاء على أهميته الكبيرة لأي منظمة، وما قد يلعبه من ادوار فعلية في نجاحها او فشلها.

مشكلة الدراسة: المحفزات تهدف إلى تنشيطهم ودفعهم إلى تقديم كافة إمكانياتهم وخبراتهم بكلّ صدق وأمانة للمنظمة التي ينتمون اليها. ومن هنا تظهر المشكلة لنا بالسؤال الرئيسي التالي (هل هناك دور للمحفزات في تحسين أداء منظمات الأعمال)

أدوات ومجتمع عينة الدراسة: قام الباحث بتصميم استبانته لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة والتي تكونت من (20) فقرة تتعلق بأبعاد الدراسة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من كافة الاعداء ورؤساء الأقسام العاملين في القطاع التعليمي والبالغ عددهم (85).

نتائج وتوصيات الدراسة: توصلت الدراسة الى عدد من النتائج كان أهمها أن المحفزات تؤثر على الأداء المؤسساتي للعاملين بالقطاع التعليمي، وكذلك توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين المحفزات والأداء التنظيمي. وأوصت الدراسة. أعطاء عناية اكبر للحوافز المعنوية للعاملين وإتاحة الفرص أمامهم للترشيح الى دورات تدريبية، وتوسيع فرص الترقية.

الكلمات المفتاحية: المحفزات، أداء المؤسسات، القطاع التعليمي.

المقدمة:

المبحث الأول

أولاً: مشكلة البحث

يوجد العديد من المنظمات الناجحة في أعمالها، والتي تحقق ميزة تنافسية مستدامة، نتيجة لاستحواذها على حصة سوقية اكبر، فعند الرجوع إلى أهم وأبرز أسباب ومقومات نجاح هذه المنظمات وتحقيقها المكاسب فضلاً عن تحقيق الأرباح، ووجود إنتاجية عالية لها، يؤشر بأن أبرز هذه العوامل: الإنتاجية العالية للمورد البشري، والعمل بجدٍ واجتهاد لإنجاز

⁴ د. ، جامعة بغداد، العراق، Othman.i@uobaghad.edu.iq

⁵ د. ، جامعة بغداد، العراق، bilal.kamel1977@uoanbar.edu.iq

⁶ د. ، جامعة الأنبار، العراق، Ehsan8389@uoanbar.edu.iq

أعمالهم؛ حيث إنهم يعملون بتفاني، وذلك لإتمام عملهم على أكمل وجه، فهذا هو المهم، لذلك فإن المحفزات تهدف إلى تنشيطهم ودفعهم إلى تقديم كافة إمكانياتهم وخبراتهم بكل صدق وأمانة للمنظمة التي ينتمون إليها. ومن هنا تظهر المشكلة لنا بالسؤال الرئيسي التالي (هل هناك دور للمحفزات في تحسين أداء منظمات الأعمال) وتتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مدى اهتمام الشركة المبحوثة بإبعاد الحوافز؟
- 2- هل يوجد دور للحوافز المادية في تحقيق الفاعلية والكفاءة للشركة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

تم اختيار موضوع الحوافز ودورها في تحقيق الفاعلية والكفاءة لمنظمات الأعمال، جاء على أهميته الكبيرة لأي منظمة، وما قد يلعبه من أدوار فعلية في نجاحها أو فشلها، فقد أصبح لموضوع الحوافز بأنواعها في الوقت الحالي توجهها وممارسة تتبناها الكثير من الدول والمنظمات في العالم، لما لها من انعكاسات إيجابية على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية على مستوى أداء المنظمة والدولة على حد سواء.

ثالثاً: أهداف البحث

- أن الهدف الأساس من البحث هو التعرف على الدور الذي تلعبه الحوافز في تحقيق الفاعلية والكفاءة للشركة المبحوثة، وعبر هذا الهدف يمكن وضع أهداف فرعية مشتقة من الهدف الرئيس وهي:
- 1- تسليط الضوء على العلاقة بين المتغيرين؟
 - 2- معرفة درجة تأثير الحوافز في الفاعلية والكفاءة؟
 - 3- تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات للشركة المبحوثة عن مدى أسهام الحوافز في تحقيق الفاعلية والكفاءة.

رابعاً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) لأبعاد الحوافز المتمثلة في (المادية والمعنوية) في الأداء التنظيمي في الشركة المبحوثة. وينبثق من هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) لأبعاد الحوافز المتمثلة في (المادية والمعنوية) في الفاعلية للشركة المبحوثة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) لأبعاد الحوافز المتمثلة في (المادية والمعنوية) في الكفاءة للشركة المبحوثة.

خامساً: نموذج البحث

يوضح مخطط البحث مجموع علاقات الارتباط والتأثير المنطقية التي قد تكون في صورة كمية أو وصفية وتجمع معاً الملامح الرئيسية للواقع الذي تهتم به. وتم أعداد المخطط ليوضح بين المتغير المستقل (الحوافز المادية والمعنوية) والمتغير التابع (الأداء التنظيمي) تمهيداً لتقديم فرضيات البحث وكما في الشكل (1)

المصدر: اعداد الباحثين

سادسا: أدوات وأساليبه الاحصائية

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS تم استخدام الوسط الحسابي (X)، والانحراف المعياري (S)، ومعامل الاختلاف C. V، ومعامل الانحدار الخطي البسيط F، ومعامل التحديد R2 للتوصل الى نتائج البحث.

سابعا: مجتمع وعينة البحث

تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الموظفين العاملين في الشركة المبحوثة، أضف إلى هذا فإن عينة الدراسة المستهدفة هي عينة عشوائية. حيث تم توزيع (100) استبانة على العاملين في الشركة المبحوثة، وتم استرجاع (90) استبانة، وبعد الفرز تم استبعاد (5) استبانة لعدم صلاحيتها لأغراض التحليل الاحصائي، فتمثلت عينة الدراسة النهائية بـ (85) مستجيب من مختلف الدوائر والأقسام الإدارية في القطاع المستهدف.

ثامنا: متغيرات الدراسة

تألفت هذه الدراسة من نوعين من المتغيرات: المتغيرات المستقلة والمتعلقة بـ الحوافز والتي تتضمن بعدين والمتغير المستجيب الأداء التنظيمي والذي يتضمن بعدين ايضا.

المبحث الثاني

الإطار النظري

أولا: المحفزات وأهميتها

المحفزات هي التي تدفع السلوك البشري، ففهم الحوافز هو المفتاح لفهم الناس، فغالبا ما يؤدي الفشل في أدراك أهمية المحفزات الى ارتكاب أخطاء كبيرة في المنظمة. ونتيجة للدراسة التي قام بها تايلور فقد رأى وجود اختلاف في مستويات أداء العاملين واختلاف مستوياتهم الإنتاجية لذا ومن أجل تحفيز العاملين فقد حدد مكافآت للعامل الجيد الذي يؤدي عمله في الوقت النموذجي وذلك من خلال إعطاء معدل اجر أعلى من معدل الأجر الذي يدفع للعمال الذين ينجزون نفس العمل ولكن بوقت اقل (كافي، 2014).

تلعب المحفزات دورا هاما في إثارة واستنهاض دوافع الفرد الداخلية، كما أنها تحرك وتوقظ شعور ووجدان الموظفين وتوجه سلوكهم وتغريهم على الاستخدام الأمثل لقدراتهم وطاقتهم كما أنها تدعم الصلة بين الموظف وعمله وبينه وبين المشروع بصفة عامة. أن الحوافز تركز على مكافأة العاملين عند تميزهم في الأداء الحافز. ويشير الى انه موجه خارجي يدير توجهات وموقف الفرد داخل المنظمة وخارجها ويجعله يقوم بتبني سلوك معين لانجاز الهدف الذي يقع على عاتقه تحقيقه من قبل منظمته (الزبيدي، 2018).

يمكن أن نعرفها من وجهة نظرنا على انه المؤثر الخارجي الذي يمكن من خلال تحريك الطاقة الكامنة داخل الفرد لإخراج أفضل ما لديه من أفكار وإبداعات بكل ما يتعلق بمجال عمله والاستمرار بالبقاء في المنظمة وعدم الانتقال الى منظمات تعمل في نفس القطاع. ومن أهميته أن تطبيق نظام الحوافز الجيد يحقق العديد من المزايا من بينها: (السالم، 2014)

- 1- زيادة إنتاجية العمل والمبيعات والإرباح، بالإضافة الى تخفيض الفاقد في العمل في المجالات المادية والبشرية.
- 2- زيادة مدخولات العاملين وإشعارهم بروح العدالة داخل المنظمة. وجذب العاملين المؤهلين معرفيا الى المنظمة وتنمية روح الولاء والانتماء والاستقرار لديهم.
- 3- تلافي الكثير من مشاكل العمل كالغيابات ودوران العمل السلبي وانخفاض المعنويات والصراعات.
- 4- تنمية روح التعاون بين العاملين، وتنمية روح الفريق والتضامن، وتحسين صورة المنظمة أمام المجتمع. ومن وجهة نظر الباحثان يساهم نظام الحوافز المادية والمعنوية بتحقيق مجموعة من الفوائد ويمكن عرضها من خلال الشكل (2) التالي:

المصدر: أعداد الباحثان

ثانيا: أبعاد المحفزات

تصنف أساليب تحفيز العاملين وفقا لمنظومة الحوافز المستخدمة في المنظمة على أساس نوعها، وتقسم الى نوعين، وكما يأتي (العنزي، 2019):

- 1- الحوافز المادية:** وهي الحوافز ذات الطبيعة النقدية أو المالية أو الاقتصادية والتي تقوم على إشباع الحاجات الفسيولوجية الرئيسية للعاملين، وتشجيعهم على بذل قصارى جهودهم في العمل، وتقديم أقصى ما لديهم من قدرات وطاقات، وتحسين مستوى كفاءتهم.
- 2- الحوافز المعنوية:** وتعرف على أنها تلك الأساليب غير المادية التي تفيد في تنشيط الاحترام والتقدير وتحقيق الذات، فضلا عن إشباعها حاجات الألفة والمحبة وتطوير العلاقات الاجتماعية التي تصب في تحقيق التماسك الجماعي واحتواء أعضاء المنظمة ككل.

ثالثا: الأداء التنظيمي وأهميته

مفهوم أداء المنظمات كمصطلح لا يزال مبهم، على الرغم من تعريفه من قبل العديد من الكتاب والباحثين، ولعل ذلك يرجع للاختلاف فيما بينهم تجاه هذا المصطلح، فعند الحديث عن أداء المنظمات نركز على المقاييس المستعملة لقياس الأداء والتي تنحصر بين المعايير المالية التي توضح الأهداف الاقتصادية للمنظمة والمقاييس المركبة التي توضح مدى تحقيق المنظمة لأهدافها على المستوى المالي والتشغيلي والاستراتيجي.

يعرف على أنه عملية مستمرة ومرنة تنطوي على الذين يعملون شركاء ضمن الإطار الذي يحدد الكيفية التي يمكن أن تكون أفضل عملا لتحقيق النتائج المطلوبة (الفصل، 2017). ومن وجهة نظر أخرى يشير الى مجموعة من الانجازات التي يحققها جميع الأفراد في أقسام المنظمة، والتي تتضمن تحقيق الأهداف التنظيمية خلال فترة زمنية محددة (Wang, 2011) أن هذا التباين بين الباحثين جاء مكملا لبعضهم البعض، لذلك يمكننا القول أن أداء المنظمات مفهوم واسع يندرج تحته الكثير من المصطلحات المرتبطة بالنجاح أو الفشل، الكفاءة والفعالية، والمخطط الفعلي، والكمي والنوعي وغيرها من العوامل المتعلقة به، لذا يمكن تعريفه على أنه أداة لتحقيق أهداف المنظمة على وفق معايير معينة توضع من قبل المنظمة والتي تمثل انعكاسا لمدى نجاحها أو فشلها (الزبيدي، 2018).

الأداء التنظيمي يشير الى الغايات النهائية التي تسعى اليها المنظمة. تتجلى أهمية الأداء التنظيمي في أنه يعكس نجاح المنظمة أو فشلها، وكذلك معرفة موقعها وإمكاناتها بالمقارنة مع الآخرين الذين يمكن عدهم رواد في مجال عملها (اللامي، 2007). في حين أنه يمثل مؤشرا جوهريا في قدرة المنظمة التي تعكس مدى النجاح الذي تحققه في استثمار

الموارد المادية والبشرية والفنية والمعلوماتية المتاحة لها، وتنعكس أهميته لمنظمات الأعمال من خلال ما يحققها لها هذا المفهوم على النحو التالي (الزبيدي، 2010).

- 1- مساعدة المنظمة في تحديد نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها.
- 2- ربط نتائج القياس بالتعلم التنظيمي لتحسين الأداء الاستراتيجي.
- 3- تحديد المقاييس التي يتطور على أساسها مفهوم الرقابة الذاتية والمساءلة.
- 4- قياس فاعلية أداء الأقسام والوحدات الإدارية المختلفة وتحقيق الأهداف المشتركة.
- 5- توجيه سلوكيات المرؤوسين والمديرين في التركيز على النشاطات الحيوية.

رابعاً: الأداء التنظيمي طبقاً لمؤشري الفاعلية والكفاءة

يعد النجاح أسمى هدف تسعى المنظمة لتحقيقه من خلال أفرادها ووحداتها التنظيمية وبتطبيق أساليب إدارية وفنية كثيرة للوصول إليه، مثل الخطط والاستراتيجيات، حيث ترتبط الفاعلية بأهداف المنظمة وتتعلق الكفاءة أكثر بطبيعة العمليات الداخلية للمنظمة (العزي، 2019). الفاعلية والكفاءة وجدت من أجل تنفيذ أهداف المنظمة، لذلك فزيادة الاهتمام بإحدهما لا يتم إلا على حساب الأخرى، والأداء التنظيمي يزيد من خلال أيجاد الانسجام بين الفاعلية والكفاءة التنظيمية (Jones & Athors, 2000). ومن هنا سوف يتم الاعتماد على مؤشري الفاعلية والكفاءة لأنها تنتمي إلى المقاييس المركبة، ليكون امتداد لما تم اعتماده من لدن باحثين آخرين (الزبيدي، 2010) :

- 1- **الفاعلية:** قدرة المنظمة على الحصول على الموارد المختلفة واستخدامها بشكل فاعل لتحقيق الأهداف وكذلك قدرتها على التوازن والاستقرار (Robbins, 2009).
- 2- **الكفاءة:** مقدار المواد المستخدمة لإنتاج وحدة واحدة من المخرجات (Dafft, 2001).

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها في المبحث الأول من هذه الدراسة والتي مثلت مشكلتها والفرضيات التي بينت عليها، وتم استخراج جميع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسئلة الخاصة بمتغيراتها، والجدول التالي تبين استجابات عينة الدراسة عن الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الدراسة، وكانت النتائج على النحو الآتي:

أولاً: التحليل الوصفي لمتغير المحفزات

يشير الجدول (1-1) إلى أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحفزات كانت ايجابية، وجاء متغير الحوافز المعنوية بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.72) وانحراف معياري بلغ (0.75) ثم جاء متغير الحوافز المادية وبمتوسط حسابي بلغ (3.72) وتشير النتيجة العامة إلى وجود مستوى مرتفع من التأثير للمحفزات على الأداء التنظيمي في الشركة المبحوثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.69)، في حين بلغ الانحراف المعياري العام (0.78).

جدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحفزات

ت	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1	الحوافز المادية	67.3	81.0	مرتفعة	2
2	الحوافز المعنوية	72.3	75.0	مرتفعة	1
	إجمالي المحفزات	69.3	78.0	مرتفعة	

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد برنامج SPSS

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغير الاداء التنظيمي

يشير الجدول (2) إلى أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء التنظيمي كانت ايجابية، جاء متغير الفاعلية في المستوى المرتفع وبمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري بلغ (0.73) ثم جاء متغير الكفاءة وبمتوسط

حسابي بلغ (3.67) وبانحراف معياري بلغ (0.76)، حيث جاء بالمرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.80)، في حين بلغ الانحراف المعياري العام (0.75).

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير أداء العاملين

ت	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1	الفاعلية	94.3	73.0	مرتفعة	1
2	الكفاءة	67.3	76.0	مرتفعة	2
	الأداء التنظيمي	80.3	75.0	مرتفعة	

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد برنامج SPSS

ثالثاً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

تنص فرضية الدراسة على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لأبعاد المحفزات (الحوافز المادية والمعنوية) في الأداء التنظيمي في الشركة المبحوثة. ولاختبار الفرضية فقد قام الباحث باستخدام تحليل التباين (Anova)، إذ تبين النتائج التي يتضمنها الجدول (3) هذه النتائج.

جدول (3) نتائج تحليل التباين (ANOVA) لأثر إبعاد المحفزات في الأداء التنظيمي

المتغير	مصدر البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية df	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى المعنوية Sig	النتيجة
أبعاد المحفزات	بين المجموعات	547.0	4	39.6	92.3	00.0	رفض الفرضية العدمية
	داخل المجموعات	720.19	85				
	التباين الكلي	267.20	89				

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد برنامج SPSS

يتبين من البيانات في الجدول (3) أن قيمة (F) المحسوبة (6.39) وقيمتها الجدولية (3.92) وبالمقارنة بينهما يتضح أن قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ووفقاً لقاعدة القرار التي تنص على أنه إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية فإن هذا يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه (يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المحفزات المتمثلة في الحوافز المادية والمعنوية) في الأداء التنظيمي للشركة المبحوثة، وهذا ما يؤكد مستوى المعنوية (0.00) وهي أقل من 5%. إما في ما يتعلق باختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن هذه الفرضية، فإن الجداول التالية تبين النتائج التي تم التوصل إليها:

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص هذه الفرضية على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لأبعاد الحوافز المتمثلة في (المادية والمعنوية) في الفاعلية للشركة المبحوثة. ولاختبار هذه الفرضية قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression)، إذ تبين النتائج التي يتضمنها الجدول (4) هذه النتائج:

جدول (4) نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig	R	R2	β	F المحسوبة
0.000	0.597	.495	2.560	11.52

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد برنامج SPSS

• مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)

• القيمة الجدولية $F=2.29$

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (4) أن قيمة F المحسوبة هي (11.52) فيما بلغت قيمتها الجدولية (2.29)، وبمقاربة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لأبعاد الحوافز المتمثلة في (المادية والمعنوية) في الفاعلية للشركة المبحوثة، وهذا ما تؤكد قيمة مستوى الدلالة (Sig) البالغة صفراً حيث إنها أقل من (5%)، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (49.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع في حين يعزى الباقي إلى عوامل أخرى، علماً بأن معامل (β) قد بلغ 2.560 إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

خامساً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص هذه الفرضية على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لأبعاد الحوافز المتمثلة في (المادية والمعنوية) في الكفاءة للشركة المبحوثة. ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression)، إذ تبين النتائج التي يتضمنها الجدول (5) هذه النتائج:

جدول (5) نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig	R	R2	β	F المحسوبة
0.000	0.649	.419	.733	7.281

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد برنامج SPSS

• مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)

• القيمة الجدولية $F=2.29$

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (5) أن قيمة F المحسوبة هي (7.281) فيما بلغت قيمتها الجدولية (2.29)، وبمقاربة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لأبعاد الحوافز المتمثلة في (المادية والمعنوية) في الكفاءة للشركة المبحوثة، وهذا ما تؤكد قيمة مستوى الدلالة (Sig) البالغة صفراً حيث إنها أقل من (5%)، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (41.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع في حين يعزى الباقي إلى عوامل أخرى، علماً بأن معامل (β) قد بلغ (0.733) إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع طردية/موجبة.

المبحث الرابع

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

- 1- أظهرت الدراسة أن المحفزات تؤثر على الأداء التنظيمي للعاملين بالشركة المبحوثة وعليه، توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين المحفزات والأداء التنظيمي.
- 2- لوحظ من خلال نتائج التحليل أن الاهتمام كان بالحوافز المادية أكبر مقارنة بالحوافز المعنوية.
- 3- تبين أن إدارة الشركة لم توجه الحوافز المعنوية باتجاه يساعد على تقوية العلاقات الإنسانية بين الكوادر العاملة والذي ينعكس على أداء المنظمة.
- 4- أظهرت النتائج أن هناك تركيزاً من قبل إدارة الشركة في أعداد نظام حوافز يتمتع بقبول لدى العاملين في الشركة.

ثانياً: التوصيات

- 1- ضرورة أن تقوم إدارة الشركة المبحوثة بدعم وتعزيز نظام إدارة الحوافز من أجل زيادة الأداء التنظيمي.
- 2- إعطاء عناية أكبر للحوافز المعنوية للعاملين وإتاحة الفرص أمامهم للترويج الى دورات تدريبية، وتوسيع فرص الترقية.
- 3- ضرورة أن تتبنى إدارة الشركة عينة الدراسة استخدام الحوافز بإبعادها كافة (المادية والمعنوية) كونها عنصرا مهما من عناصر استقرار الشركة، ونظرا لما يؤدي إليه من زيادة في الإنتاج مباشر وغير مباشر وكذلك تحقيق الرضا الوظيفي.
- 4- ضرورة تعريف الأفراد العاملين في الشركة المبحوثة بمضمون نظام الحوافز المعتمد من قبل الإدارة بهدف تحفيز الجانب البحثي لديهم.

المصادر

- Dafft. (2001). "Organizational Theory and Design", St. Paul: West Publishing Company, U.S.A.
- Jones, Q., & Athors. (2000). Halorna applied human relation and organizational approach. New Delhi, Journal and Work and Organization Psychology.
- Robbins. (2009). Organization theory, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Wang, G. L. (2011). "A Study of How the Internal Service Quality of International Tourist otels Affects Organizational Performance: Using Employees' Job Satisfaction as the Mediator. Hand Book.
- بلال كامل الزبيدي. (2018). اثر استراتيجية ادارة الموارد البشرية على اداء المنظمات: دراسة تطبيقية في الكليات الاهلية العراقية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة. بغداد، العراق.
- بلال كامل الزبيدي. (2010). تأثير الذكاء الشعوري والقيادة التحويلية في الاداء المنظمي، رسالة ماجستير غير منشورة. بغداد، العراق.
- سعد علي العنزي. (2019). فاعلية اداء المنظمات. عمان، الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- مثنى مزاحم الفيصل. (2017). القيادة الاستراتيجية ودورها في تفعيل الاداء المنظمي. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية .
- مصطفى يوسف كافي. (2014). ادارة الموارد البشرية من منظور: اداري - تكنولوجي - تنموي - عولمي. عمان، الاردن: دار الرائد.
- مؤيد سعيد السالم. (2014). ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي (المجلد الثانية). عمان، الاردن: دار اثراء للنشر والتوزيع .
- نادية داخل اللامي. (2007). العلاقة بين استراتيجية الاعمال ونشر تقانة المعلومات واثرها في الاداء المنظمي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.