

- الدراسات السابقة:

- تكتفي الدراسات السابقة أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له الكثير من المعلومات إبتداءً من الإطار النظري مروراً بمنهج الدراسة ووقوفاً عند أهم ومختلف الصعوبات التي اعترضها والتي تمكن الباحث للإستفادة منها في جميع مراحل بحثه كما يمكن لها أن تكون كمنطلقات حقيقية لدراسات أخرى.

- كذلك سنحاول أن نتطرق لبعض الدراسات التي سبقت دراستنا هذه.

الدراسة الأولى: الدراسة التي قام بها الطالب عبد القادر شراب في تحفيزه لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية تحت عنوان: تقسيم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع غزة الكبرى من الجامعة الإسلامية يناير 2007.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الحوافز وأداء الموظفين لعملهم ببلديات قطاع غزة الكبرى وذلك من خلال تحليل العلاقة بين مجالات الحوافز ومستوى الأداء وإستخدام القرارات والتنافس بين الموظفين والحوافز وكانت نتائج الدراسة أن تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين ضعيف حيث بلغ المعدل النسبي لإستجابة الموظفين 46.87% فيما كان معدل النسبي للحوافز المعنوية 68.3% وإن تأثير الحوافز المادية غير كافية ولا توجد أنظمة الحوافز مرتبطة بأهداف أو مستويات أداء مقرر مسبقاً، وإن الحوافز المتوفرة لا تشجع الموظفين على التنافس في تحسين الأداء وأهم يستخدمون قدراتهم بشكل متوسط في تأدية وظائفهم.

- وقد اقترح الباحث بزيادة الحوافز المادية وخصوصاً علاوة الزوجة والأبناء وربط الراتب بجدول غلاء المعيشة وبناء نظام الحوافز للقطاعات العامة وإن تكون المكافآت ذات قيمة، واستخدام نظام تقسيم الأداء للفرض الذي وضع لأجله.

أما الدراسة الثانية: الدراسة التي قام بها الطالب الياس من مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية فرع أداء أعمال تحت عنوان تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم من جامعة محمد بوضياف بالمسيلة سنة 2006.

- وتوصلت نتائج الدراسة أن جماعية العمل مفيدة للمؤسسة فهي منهج رئيسي وطريقة مهمة في تحقيق إنتاجية مرتفعة.

- توفر فرق العمل جو العمل الجماعي من دافعية نحو الإنجاز وتحقيق أداء جيد وبذلك البحث عن التميز في الأداء.