

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University



اثر الحوافز المالية على مستوى رضا الموظفين في
شركة j&t للخدمات اللوجستية) دراسة حالة (المملكة
السعودية الرياض

مريم جعفر ابراهيم

2021204999

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي 2_2024

جدول المحتويات

1.	2
1.1.	5

1.1.1	فجوات على المستوى النظري	5
1.1.2	فجوات على المستوى التطبيقي	8
4.1	أهمية الدراسة	8
4.1.1	على المستوى النظري:	9
4.1.2	على المستوى التطبيقي:	9
4.2	أسئلة الدراسة	9
4.3	أهداف الدراسة	9
4.4	فرضيات الدراسة	9
4.5	نموذج الدراسة	9
4.6	منهجية الدراسة	10
4.7	الدراسة الميدانية	10
4.8	مخطط المشروع المقترح	10
5	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	11
5.1	المقدمة:	12
5.2	المتغير المستقل	12
5.3	المتغير التابع	12
5.4	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	13
5.5	الخاتمة	13
قائمة المراجع		13

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

يكتسح التحفيز أهمية بالغة في أي منظمة لذلك من أهم العوامل التي تستخدمها منظمات الاعمال لخلق رضا العاملين وبيئة عمل مناسبة هي سياسة التحفيز، والعمل على إيجاد درجة عالية من الولاء التنظيمي لها من قبل الموظفين. باعتبار أن الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عاملان مهمان من عوامل تحسين أداء العاملين. وقد تناولت هذه الدراسة سياسات التحفيز في شركات الخدمات اللوجستية وأثرها على أداء العاملين فيها، حيث بانت الدراسة ماهية التحفيز والأداء الوظيفي وطرق تقييمها علميا، ومن ثم أجرت الورقة دراسة تطبيقية على بعض شركات الخدمات اللوجستية في الرياض مستخدمة أداة الاستبيان، وخلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك علاقة بين الحوافز وتحسين أداء العاملين. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك أيضا حزمة تطبيق للحوافز المعنوية و المادية بغرض تحسين أداء العاملين ورضاهم

د. محمد النور آدم أحمد, د. الطيب حسن تجاني & د. محمد بشر الكاتب). 2024. تأثير سياسات التحفيز في أداء العاملين في الشركات: دراسة حالة شركة الاتصالات في تشاد (في الفترة من 2018-2022م). المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية 5-04 (AJASHSS),

تعتبر الحوافز من المواضيع الهامة التي تلقى اهتمام كبير من المختصين في مجال إدارة الاعمال والمال بغض النظر عن تبعيتها لاي قطاع اقتصادي حيث انها تعتبر جزء من التكاليف الثابتة وفي بعض المنظمات تصل التعويضات والحوافز الى اكثر من 75% من اجمالي الإيرادات . ولما للحوافز من آثار مباشرة على الموظفين من حيث مستويات الأداء والإنتاجية وعلى دخل الموظف ومستوى معيشته ورضاه الوظيفي.

وكذلك لما للحوافز من اثار على الدولة والمنظمات التي تسعى باستمرار الى تحقيق أعلى إنتاجية وارباح وتحقيق الولاء والالتزام التنظيمي وتقليل معدل دوران الموظفين والتغيب عن العمل وتقليل الأخطاء وضغوط العمل .

بالمقابل اذا لم تكن الحوافز المالية كافية او عادله فقد ينخفض مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي ينخفض أداء الموظف وإنتاجيته

فبتالي هي أداة مهمة لتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظف كما عرفت الحوافز بأنها : الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للفرد (أيضا وصف) Thomason (التحفيز بقوله هو توافر المنافع والحوافز الكافية لجذب الفرد التي تدفعه لبذل الجهد للحصول على تلك المنافع , ولو نظرنا للحوافز من حيث الاعتقاد والادراك ,وبين الإرادة التي تتمثل في الحاجات والرغبات, وبين القدرة وتحريك السلوك فإنه اذا ادرك الافراد في المنظمة ان في بيئة العمل حولهم عوامل يستطيعون الحصول عليها لإشباع حاجاتهم وبين القدرة على تحريك السلوك أدى الى انتهاض قدرتهم وسلوكهم نحو هذه العوامل التي تعرف بالحوافز

جماعة, ع. ا. أ., عبد الله أمين, الحويطي, محمد أحمد, مقلد & نجلاء إبراهيم). 2019. أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي *Journal of Environmental Studies and Researches*, 9(1), 145-451.

وتظهر الأهمية القصوى للمورد البشري من خلال تنوع الاختصاصات التي أسندت لإدارته فهو احد المؤشرات القوية في المنظمة والذي يعطي ميزة تنافسية لها لذا يجب الحفاظ عليه والسعي لتطويره ورضاه من اجل الرقي به نحو الأفضل ونحو الأفضل ونحو تحقيق الأهداف الموضوعه وكما ان مستوى رضا العامل يكون نقطة ظهور حوافز جديدة ,وتزداد أهمية الرضا الوظيفي كون سلوك الفرد الوحدة الاولى التي يتكون منه ويقوم عليها سلوك المنظمة (تابيبي, خولة, جودي, & حمزة/مؤطر). 2023).

1.1. مشكلة الدراسة

تمثل مشكلة البحث في معرفة كيف تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على رضا العاملين في المؤسسة، وما هي الفجوات الموجودة في النظام الحالي للحوافز التي تؤثر سلباً على رضا العاملين.

1.1.1. فجوات على المستوى النظري

تواجه المنظمات العديد من التحديات تطبيق برامج الحوافز للموظفين ومنها قد يكون تأثير الحوافز المادية المحدود مقتصرًا على الأفراد الذين يحتاجون بشدة إلى المال وقد يكون للعوامل الأخرى مثل الاحترام والتقدير تحفيز أكثر

<https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46530>

(أسامة النجار، 2016)

📖 الكتاب أو المصدر : الإدارة العامة

📄 الجزء والصفحة : ص 129

عدم وضوح الرؤية والمصداقية: قد يواجه العاملون داخل المنظمة صعوبة في فهم نظام الحوافز المعتمد وعدم وضوح الرؤية بشأنه، مما يؤثر على مشاركتهم وتفاعلهم معه. كما قد يؤدي غياب المصداقية وعدم العدل في توزيع الحوافز إلى تقليل تأثيرها وتحقيق النتائج المرجوة **مؤلف : (أسامة النجار 2016)** 📄
الجزء والصفحة : ص

1.][1(https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46590)1.]

- قد تركز المؤسسة على نوع واحد من الحوافز دون النظر إلى الاحتياجات : عدم تنوع الحوافز المتنوعة للعاملين.
- قد لا يكون هناك تواصل فعال بين الإدارة والعاملين حول نظام الحوافز : عدم التواصل الفعال
- قد لا يتم تقييم فعالية نظام الحوافز بشكل منتظم : عدم تقييم الحوافز بانتظام

1. الشناوي، محمد) 2018). "الحوافز وتأثيرها على أداء الموظفين." دار الفكر العربي

2. القاسم، علي) 2019). "دور الحوافز في تحسين أداء العاملين." مجلة العلوم الإدارية، المجلد 15، العدد 3.

3. (Author, Year). "Title of the Book or Article." Publisher or Journal Name.

4. (Author, Year). "Title of the Book or Article." Publisher or Journal Name.

1.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي

2.

ضعف القدرات الداخلية: قد يواجه المشرفون والعاملون داخل المنظمة صعوبة في إرساء نظام 3. فعال للحوافز وتنفيذه بشكل صحيح، نظرًا لعدم توافر القدرات والمهارات اللازمة

[[1]](<https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46590>).

4. قلة الميزانية: قد تواجه المنظمات صعوبة في توفير الميزانية الكافية لتنفيذ برامج الحوافز 4.

بشكل جيد، مما يؤثر على فعالية تطبيقه) أسامة النجار، 2016)

[[1]](<https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46590>).

تقديم نفس الحوافز لجميع العاملين دون مراعاة الفروق: عدم تخصيص الحوافز بشكل فردي • 5. الفردية واحتياجات كل موظف. تأخير صرف الحوافز المادية أو المعنوية مما يقلل من تأثيرها الإيجابي على: تأخير في تقديم الحوافز • 6.

العاملين.

7. • قلة الحوافز المعنوية: التركيز على الحوافز المادية وإهمال الحوافز المعنوية مثل التقدير والاعتراف

8. بجهود العاملين

9. ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي كيف تؤثر الحوافز المادية على رضا العاملين؟

9.1. أهمية الدراسة

تحسين الأداء الوظيفي: فهم العلاقة بين الحوافز ورضا العاملين يمكن أن يساعد في تحسين الأداء الوظيفي.

زيادة الإنتاجية: رضا العاملين يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وبالتالي تحقيق أهداف

المؤسسة. تقليل معدل دوران العمل: رضا العاملين يقلل من احتمال تركهم للعمل، مما يوفر تكاليف

التوظيف والتدريب

9.2 أسئلة الدراسة

ماهي العوامل التي تؤثر على رضا العاملين واداءهم ؟

أسئلة الفرعية :

- ما هي الحوافز المادية التي تقدمها المنظمة (مثلاً، مكافآت، زيادات الرواتب، عمولات)؟
- ما هي الحوافز غير المادية المعنوية التي تقدمها المنظمة (مثلاً، إجازات مدفوعة، تدريب وتطوير، تكريم الموظفين)؟
- كيف تقيم تأثير كل نوع من أنواع الحوافز على رضا العاملين؟

9.3 أهداف الدراسة

- تحديد أنواع الحوافز المادية والمعنوية
- وصف وتحديد أنواع الحوافز المادية (مثل المكافآت المالية، الرواتب، العمولات) والحوافز المعنوية (مثل التقدير، التدريب، الترقية) المقدمة في المنظمة

• تقييم تأثير الحوافز على رضا العاملين

دراسة مدى تأثير الحوافز المادية والمعنوية على مستويات رضا العاملين في المنظمة
تحليل الفروق بين تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي

• تحديد الحوافز الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي

- تحديد الحوافز التي يراها العاملون أكثر تأثيراً على رضاهم الوظيفي
- تقييم مدى تفضيل العاملين للحوافز المادية مقارنة بالحوافز المعنوية

• دراسة تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي

- تحليل العلاقة بين رضا العاملين عن الحوافز وأدائهم الوظيفي
- دراسة كيفية تأثير الحوافز على تحسين الإنتاجية والأداء العام للموظفين

• استكشاف التأثيرات طويلة الأمد للحوافز

- دراسة تأثير الحوافز على المدى الطويل على رضا العاملين وولائهم للمنظمة
- تقييم كيفية تأثير الحوافز على قرارات العاملين بالبقاء في المنظمة أو البحث عن

9.4. فرضيات الدراسة

توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المادية ومستوى رضا العاملين في المنظمة.

أثر الحوافز المعنوية على رضا العاملين أكبر من تأثير الحوافز المادية

العاملون يفضلون الحوافز المادية على الحوافز المعنوية

9.5. نموذج الدراسة

المتغير المستقل

المتغير التابع

التحفيز المادي

التحفيز المعنوي

رضا العاملين الشخصي والمهني

تعزيز الشعور بالتقدير

زيادة الاستقرار الوظيفي

تحسين الأداء والانتاجية

9.6. منهجية الدراسة:

فلسفة البحث: الوضعية.

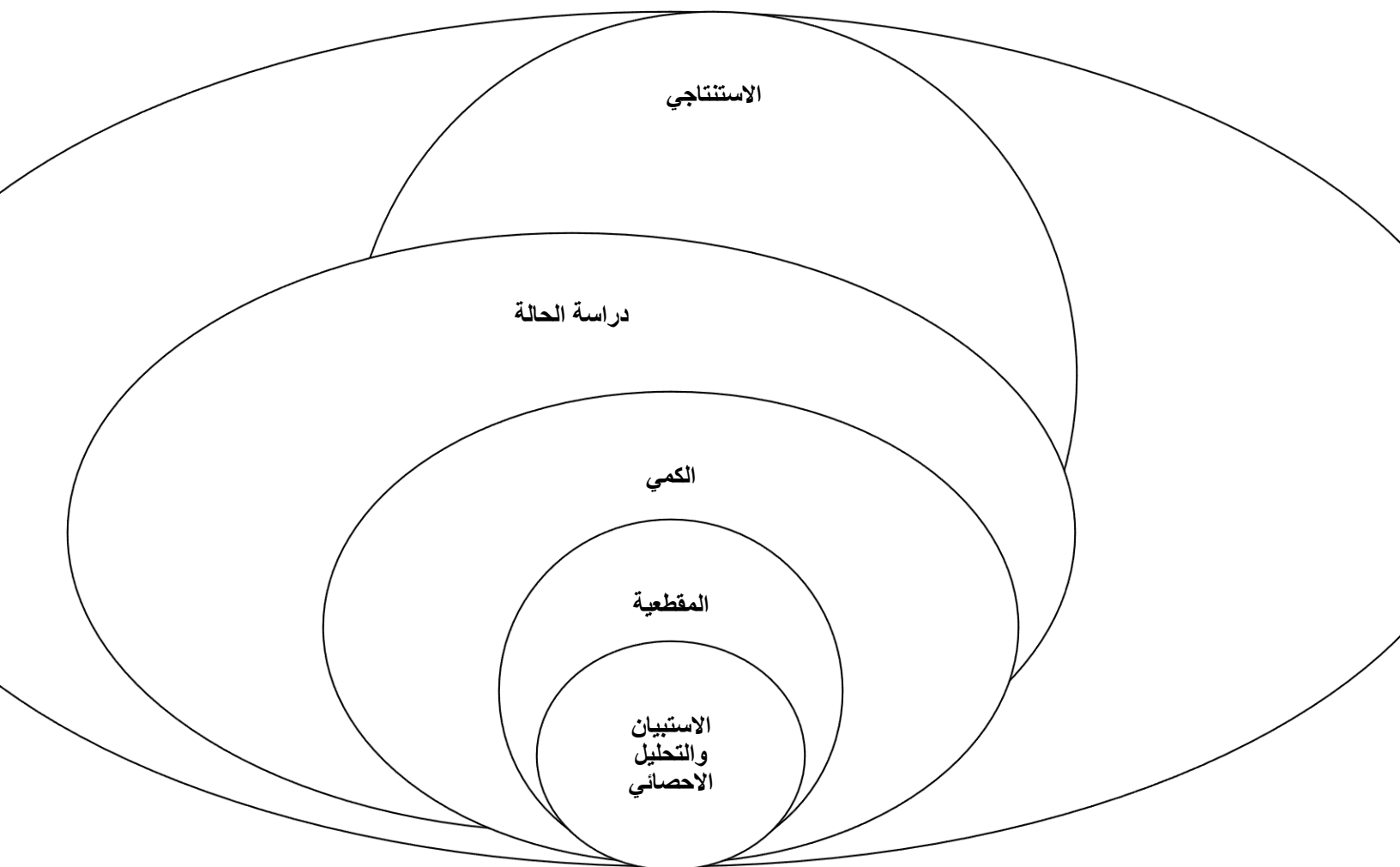
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

9.7. الدراسة الميدانية

تأسست جي أند تي أكسبريس في أغسطس 2015، تغطي شبكة خدماتنا حاليًا 13 دولة حول العالم، نحن ملتزمون بتقديم خدمات لوجستية عالية الجودة و موثوق فيها للعملاء، مما يتيح لهم فرصة الإستمتاع بسهولة التسوق عبر الإنترنت .

9.8. مخطط المشروع المقترح

10. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

10.1. المقدمة:

10.2. المتغير المستقل

10.3. المتغير التابع

10.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

10.5. الخاتمة

قائمة المراجع

د. محمد النور آدم أحمد, د. الطيب حسن تجاني & د. محمد بشر الكاتب). 2024. تأثير سياسات التحفيز في أداء العاملين في الشركات: دراسة حالة شركة الاتصالات في تشاد (في الفترة من 2018-2022م). المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية 04-5 (AJASHSS),

ع. ا. أ., عبد الله أمين, الحويطي, محمد أحمد, مقلد & نجلاء إبراهيم). 2019. أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي *Journal of Environmental Studies and Researches*, 9(1), 145-451

أسامة النجار .)https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46590
<https://mail.almerja.com/reading.php?idm=46530>)

(أسامة النجار, 2016)

الكتاب أو المصدر : الإدارة العامة

الجزء والصفحة : ص 129

1. الشناوي، محمد (2018). "الحوافز وتأثيرها على أداء الموظفين." دار الفكر العربي.
2. القاسم، علي (2019). "دور الحوافز في تحسين أداء العاملين." مجلة العلوم الإدارية، المجلد 15، العدد 3.

3 (Author, Year). "Title of the Book or Article." Publisher or Journal Name.

4 (Author, Year). "Title of the Book or Article." Publisher or Journal Name.

تايبى، خولة، جودي & حمزة/مؤطر. (3202). الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي (Doctoral dissertation, جامعة احمد درااية-ادرار).

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin! Best

of Luck ☺ Dr. Mona Moustafa Elashry