

أثر التحفيز على أداء الموظفين

The effect of motivation on employee performance

دراسة حالة بالتطبيق في شركة event lab - القطاع الخاص

جدة - المملكة العربية السعودية

اسم الطالب

رباب عبدالقادر محمد

2021205769

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

المستخلص:

Contents

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير
2	الإهداء
3	المستخلص:
Error! Bookmark not defined.	جدول المحتويات:
5	قائمة الأشكال:
6	قائمة الجداول:
7	المقدمة:
8	مشكلة البحث:
8	الفجوات النظرية:
8	الفجوات التطبيقية:
8	سؤال البحث الرئيسي:
9	أهمية البحث:
9	أهمية نظرية:
9	أهمية عملية:
10	أسئلة البحث:
10	أهداف البحث:
10	فرضيات البحث:
10	نموذج البحث:
11	منهجية البحث:
Error! Bookmark not defined.	مخطط المشروع:
14	الدراسات السابقة والإطار النظري:
15	الملخص:
16	المراجع:
17	الملاحق:

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

المقدمة:

شهدت الكثير من المنظمات ان من الأسباب المهمة لنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها هو أداء الموظفين في المنظمة، ولولائم لهذه المنظمة، كما انه يؤثر الأداء الوظيفي على القوة التنافسية للمنظمة. تعد زيادة الأداء الوظيفي أمرًا ضروريًا لأي مؤسسة، حيث إذا لم تعمل المؤسسة على تحسين أدائها، فإنها قد تواجه مستقبلًا يتسم بالتخلف والتراجع. يُعتبر الأداء الوظيفي محورًا أساسيًا يتجه نحوه جهود فريق العمل في المؤسسة، إذ يشكل هذا الأداء أحد الأهداف الرئيسية التي وضعتها الإدارة لتحقيقها وتطوير الأداء العام للمؤسسة (حمادية، حدي، & مزياني 2017).

ومن اهم المؤثرات على الأداء الوظيفي للموظفين هو تحفيزهم ماديا ومعنويا، تمثل ممارسات التحفيز الإداري إحدى العوامل الأساسية التي تسهم بشكل لا غنى عنه في تعزيز الأداء الوظيفي وتعظيم كفاءة وفاعلية العمل في البيئة التنظيمية. يتم ذلك عبر تطبيق سياسات إدارية مستنيرة تجعل من نظام التحفيز أداة فعالة، تحت بحوية على توجيه الجهود التنظيمية نحو تحقيق الأهداف المرجوة (علي عبد الوهاب علي النعيمي 2017).

كما انه تطرق الكثير من الباحثين الى دور التحفيز لرفع الأداء الوظيفي، وفي دولة نامية وفي تطور قوي كالمملكة العربية السعودية لابد من ضرورة رفع وعي الموارد البشرية لتحفيز الموظفين بطرق فعالة. أيضا تعد سياسات التحفيز من بين الوسائل الرئيسية التي تعتمد عليها منظمات الأعمال لبناء رضا العاملين وتحقيق بيئة عمل ملائمة، وتسعى هذه المنظمات إلى تحقيق درجة عالية من الولاء التنظيمي من قبل موظفيها، إذ يُعتبر كل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عناصر حيوية تسهم في تحسين أداء الفريق العامل (د. محمد النور آدم أحمد، د. الطيب حسن تجاني، & د. محمد بشر 2024).

وتكمن المشكلة في عدم كون الإدارة على فهم جيد عن مدى أهمية تحفيز الموظفين وأنواع التحفيز المناسبة التي تساعدهم على الوصول لأهداف المنظمة، وهذا من أكثر الأسباب المهمة التي تؤدي الى الخسارة وفرص ضعيفة للوصول الى النجاح المطلوب، كما ان ذلك يضعف أيضا الوصول للأهداف الوظيفية للموظفين، ورغم دور التحفيز المهم في نجاح الشركات الا ان هناك قلة وعي بأهمية التحفيز وعلاقته بأداء الموظفين.

أيضا أهمية دور الموارد البشرية الكبير جدا في تحسين أداء الموظفين وتحفيزهم ماديا او معنويا بطرق متعددة، يشمل دور الموارد البشرية تقييم أداء الموظفين بشكل منتظم وتحديد أهداف واضحة لتحسين الأداء. يتيح ذلك للموظفين فهم توقعات الشركة والعمل نحو تحقيقه.

تأتي أهمية موضوع التحفيز في المنظمات الحديثة مع تزايد الوعي بأنه يُعتبر استثمارًا في الموارد البشرية. فمن خلال التحفيز، يُمكن توجيه سلوك الفرد نحو تحقيق أهداف المنظمة، مما يُعتبر أداة قوية بيد الإدارة لتحفيز موظفيها وتحفيزهم لتحقيق أداء متميز (مقدود & وهبة 2008).

التميز يمثل ركيزة حيوية لأي منظمة، إذ يُعدُّ أدائها فعالًا سببًا حيويًا لبقائها وتحقيق استمراريته. في هذا السياق، أصبح من ضرورة قصوى للمنظمات الحصول على كوادر بشرية مؤهلة، وتبني استراتيجيات حديثة لإدارة هذه الموارد بشكل فعال. إن تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يلعب دورًا بارزًا في تحديث وتطوير أساليب عمل الموظفين، وبالتالي يسهم بشكل مباشر في تعزيز أدائهم. ومع تأثير هذه الإدارة الفعالة على العمليات الداخلية للموظفين، يترتب عنها بالضرورة رفع أداء المنظمة بشكل شامل (حمادو حليمي، & ذكرى 2020).

في هذا البحث سألقي الضوء على تأثير التحفيز على سياق العمل الحديث، وكيف يمكن عمل استراتيجيات فعالة لاستثمار هذا التأثير بشكل إيجابي لتحقيق أداء فعال ونتائج مستدامة.

وفهم أنماط التحفيز المادي والمعنوي وأهميتهم لنجاح المنظمة، وسنلقي الضوء أيضا على أهمية خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة تسهم في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية في أي منظمة، حيث تشكل مجموعة متنوعة من الفئات والتخصصات التي تُعدُّ الدعامات الحقيقية للمؤسسة. تعتمد المؤسسة وإدارتها بشكل كبير على هذه الموارد لتحقيق أهدافها، وتعتبر هذه الموارد البشرية القادرة على تشغيل واستغلال باقي الموارد المتاحة بفعالية.

في حين أن إدارة الموارد البشرية في المؤسسات تسعى إلى تحقيق أهدافها عبر تحقيق أقصى كفاءة ممكنة في أداء الموظفين. في هذا السياق، تأتي الحوافز كأداة رئيسية تُسهم في تحفيز أفراد المؤسسة، سواء كانوا موظفين أو مديرين، نحو تحقيق هذه الأهداف.

سيتم استعراض كيفية تحفيز الأفراد في هذا الفصل، بدايةً من نظام الحوافز، ومرورًا بنظريات التحفيز، بهدف تحقيق الكفاءة القصوى في أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية (ريمة، مجراب، & بوالنعمة عفاء 2018).

مشكلة البحث:

تكمن المشكلة في عدم كون الإدارة على فهم جيد عن مدى أهمية تحفيز الموظفين وأنواع التحفيز المناسبة التي تساعد على الوصول لأهداف المنظمة، وهذا من أكثر الأسباب المهمة التي تؤدي الى الخسارة وفرص ضعيفة للوصول الى النجاح المطلوب، كما ان ذلك يضعف أيضا الوصول للأهداف الوظيفية للموظفين، ورغم دور التحفيز المهم في نجاح الشركات الا ان هناك قلة وعي بأهمية التحفيز وعلاقته بأداء الموظفين.

الفجوات النظرية:

على الرغم من وجود الكثير من الدراسات على أهمية التحفيز وتأثيره على أداء الموظفين الا ان هناك فجوات تتطلب اجراء البحث والتوسع في ذلك.

تؤثر تنوع الثقافات في نوعية التحفيز، تحتاج الدراسات إلى استكشاف كيفية تكييف أنظمة التحفيز مع الظروف الخارجية المتغيرة ومع تنوع ثقافات لموظفين.

كما أن ملء هذه الفجوات النظرية تساهم بشكل كبير الى تحسين أداء الموظفين وتحفيزهم.

الفجوات التطبيقية:

الحاجة لأبحاث تطبيقية عن تقييم الأداء بعدل لتقديم التحفيز المعنوي او المادي المناسب الذي يساهم في نجاح المنظمة وتطورها، أيضا ان وجود فجوات عملية في الشفافية والتواصل حول نظام التحفيز، كما يمكن أن يؤدي التصميم غير الفعّال للأنظمة إلى عدم تحقيق التأثير المرجو منها على أداء الموظفين.

سؤال البحث الرئيسي:

" كيف يتم تطوير استراتيجيات فعّالة لتحفيز وتعزيز الأداء في شركة event lab ؟ كيف يؤثر التحفيز في تحقيق الكفاءة القصوى في أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية؟"

أهمية البحث:

أهمية دور الموارد البشرية الكبير جدا في تحسين أداء الموظفين وتحفيزهم ماديا او معنويا بطرق متعددة، يشمل دور الموارد البشرية تقييم أداء الموظفين بشكل منتظم وتحديد أهداف واضحة لتحسين الأداء. يتيح ذلك للموظفين فهم توقعات الشركة والعمل نحو تحقيقه.

تأتي أهمية موضوع التحفيز في المنظمات الحديثة مع تزايد الوعي بأنه يُعتبر استثمارًا في الموارد البشرية. فمن خلال التحفيز، يُمكن توجيه سلوك الفرد نحو تحقيق أهداف المنظمة، مما يُعتبر أداة قوية بيد الإدارة لتحفيز موظفيها وتحفيزهم لتحقيق أداء متميز (مقدود & وهيبه 2008).

أهمية نظرية:

يُمكن للحوافز أن تؤثر بشكل فعال على الأداء عندما يتم مراعاة عدة مبادئ أساسية، من بينها المساواة، والقوة، ونوع الحاجة، وعدالة التوزيع (Al-Attia & Al-Tahitah 2020).

سيساعد هذا البحث بفهم أهمية التحفيز وتطوير الأساليب التي تساعد في تحفيز الموظفين ونجاح المنظمة.

أهمية عملية:

تعزيز العدالة والشفافية: التأكد من عدالة توزيع المكافآت والتقييم، وتزويد الموظفين بمعلومات شفافة حول توقعات الأداء والتقييم.

استخدام التكنولوجيا: تقديم أدوات تكنولوجية لتسهيل الاتصال وإدارة الأداء، مما يجعل العملية أكثر شفافية. إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار: تقديم فرصًا للمشاركة في صنع القرارات ذات الصلة بأعمالهم، مما يزيد من شعورهم بالمسؤولية والتحفيز.

أسئلة البحث:

- 1-كيف يؤثر النظام التحفيزي على معدلات الإنتاجية للموظفين؟
- 2-كيف يزيد التحفيز من مستوى الالتزام والمشاركة لدى الموظفين في أداء مهامهم؟
- 3-كيف يتغير مستوى الرضا الوظيفي للموظفين بعد تطبيق إجراءات التحفيز؟
- 4-ما هو تأثير استخدام مكافآت غير مادية كجزء من برامج التحفيز على أداء الموظفين؟

أهداف البحث:

الهدف العام للبحث هو: استكشاف العلاقة بين التحفيز وتأثيره على أداء الموظفين.

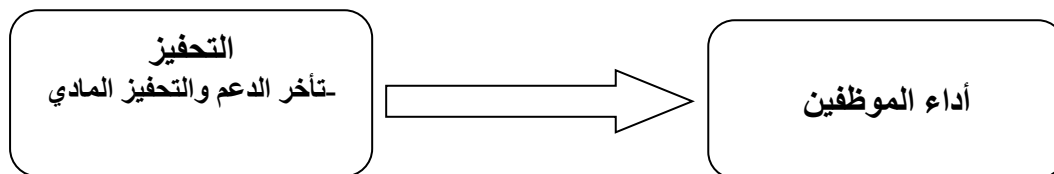
الأهداف الفرعية:

- 1-تحديد تأثير أنظمة التحفيز المالية وغير المالية على معدلات الإنتاجية والأداء العام للموظفين في بيئة العمل لدى شركة event lab.
- 2-استكشاف كيفية تأثير تحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم وزيادة مستوى الكفاءة في العمل لدى شركة event lab.
- 3-تحليل كيفية تأثير التحفيز على استقرار الفرق العمل وتخفيف مستويات التوتر والضغط في بيئة العمل لدى شركة event lab.

فرضيات البحث:

- 1-توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية لمستوى التحفيز الذي يتلقاه الموظفون وأثره على أدائهم، حيث يزيد التحفيز من مستوى الإنتاجية والجودة في العمل.
- 2-توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية لاستراتيجيات التحفيز على أداء الموظفين.
- 3-توجد علاقة معنوية سلبية ذات دلالة إحصائية في تأخر الدعم والتحفيز المادي للموظفين على أداء الموظفين.

نموذج البحث:

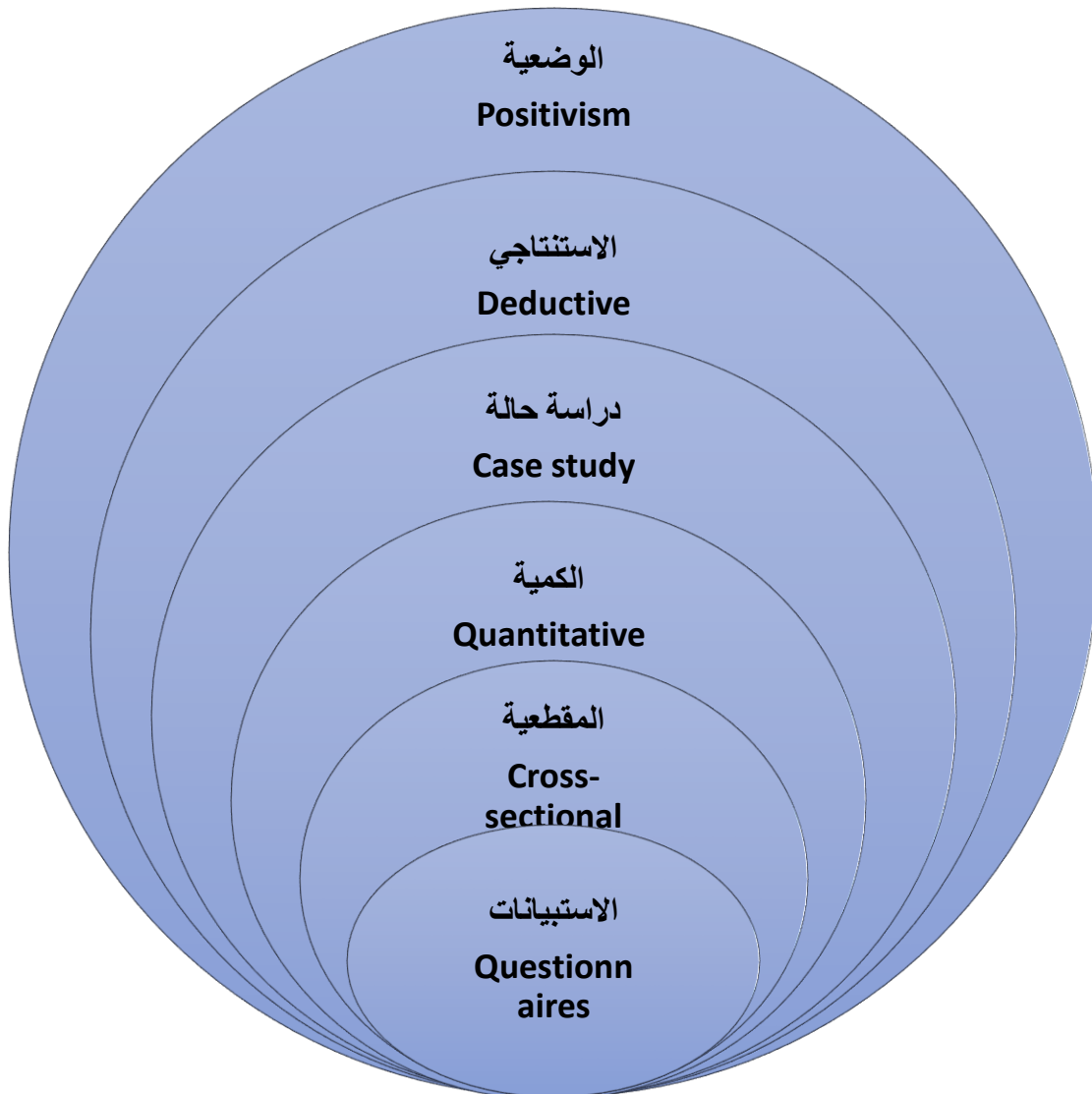


تم تصميمها بواسطة الباحثة رباب شيخ

منهجية البحث:

- (فلسفة البحث: الوضعية - Positivism
- Oمنهج البحث: الاستنتاجي - Deductive
- Oاستراتيجية البحث: دراسة الحالة - Case study
- Oنوع البحث: الكمية - Quantitative
- Oالأفق الزمني: المقطعية - Cross-sectional
- Oطرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات - Questionnaires

تم تصميمها بواسطة الباحث



الدراسة الميدانية:

event lab هي شركة يقع احد فروعها في المملكة العربية السعودية تحديدا في جدة ،كما أن مقرها الرئيسي في الامارات تحديدا دبي ،شركة event lab هي الشريك الذي يقدم الحلول والموارد لوكالات الفعاليات في دول مجلس التعاون الخليجي. كما أنها تدعم التحديد والتسويق وتنفيذ الفعاليات عن طريق تعزيز الموارد الداخلية بمحترفي الفعاليات ذوي الخبرة والمعرفة.

بخلفية واسعة في جميع أنحاء المنطقة، أيضا يمكنهم التواصل بفعالية باللغتين الإنجليزية والعربية لضمان أن يتمكن الموردين والمواهب والطاقت من التفاعل والتنسيق بكفاءة مع الحفاظ على فعاليتك داخل الميزانية وفي أعلى المعايير (event lab 2013) .

في هذه الدراسة الميدانية، ستمحور اهتماماتنا حول فهم أثر التحفيز على أداء الموظفين في شركة event lab نحن ندرك أهمية التحفيز في تحفيز الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أقصى إنتاجية في بيئة العمل.

كما أن تعتبر شركة event lab شريكاً موثقاً وموردا مهما لوكالات الفعاليات في منطقة مجلس التعاون الخليجي، وتعمل على تنظيم وتنفيذ الفعاليات بطريقة فعالة ومحترفة.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية تأثير برامج التحفيز على أداء الموظفين في شركة event lab في جدة، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العملية.

وتحليل مختلف أنواع التحفيز، سواء كانت مادية أو غير مادية، ونقيم تأثيرها على مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي والأداء العام للموظفين.

مخطط المشروع:

هيكل المشروع المقترح كالتالي:

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

تم تصميمها بواسطة الباحث

Designed by researcher

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

- حمادية, حدي & مزباني. (2017). التحفيز وأثره على الاداء الوظيفي جامعة العربي التبسي تبسة (Doctoral dissertation).
- النعمي (2019). تكميم جدوى التحفيز الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي لتدريسي الجامعة وفق نظرية الفوضى. مجلة أبحاث الذكاء، (23) , 156–185. <https://doi.org/10.36302/jir.v0i23.114>
- مقدود, & وهيبه. (2008). التحفيز ودوره في تفعيل أداء الأفراد في المنظمة (Doctoral dissertation, بومرداس).
- 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 5740-
- حمادو, حلبي, & ذكرى. دور إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية (التوظيف، التدريب، التحفيز) في تحسين الأداء الوظيفي للمرؤوسين دراسة ميدانية المديرية الجهوية سوناطراك-قسم الإنتاج-حوض بركاوي-ورقلة (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح، ورقلة).
- ريمة، مجراب، & بوالنعمة عفراء. (2018). أثر التحفيز على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية (Doctoral dissertation, Abdelhafid Boussouf University center-Mila).
- Al-Attiya& Al-Tahitah. (2020). نموذج مقترح حول أثر التحفيز في تطوير الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي في دولة قطر. Event lab (2013).
- <https://www.linkedin.com/redir/redirect?url=http%3A%2F%2Fwww%2Eeventla>

الملاحق: