Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

جامعة ميدأوشن

كلية الادارة

(التحفيز الوظيفي وأثره على أداء الموظفين)

اسم الطالبة

سارة سالم باسلامة

مشروع تخرج -1

كلية الادارة – جامعة ميدأوشن

اشراف

د. عبدالرحمن نادر

عضو هيئة التدرس - كلية الادارة – جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة – الفصل الثالث - 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

1.3 اهمية الدراسة

1.3.1 على المستوى النظري

1.3.2 على المستوى التطبيقي

1.4 أسيلة الدراسة

1.5 أهداف الدراسة

1.6 فرضيات الدراسة

1.7 نموذج الدراسة

1.8 منهجية الدراسة

1.9 الدراسة الميدانية

1.10 مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

2.2 المتغير المستقل

2.3 المتغير التابع

2.4 العلاقة بين المتغير المستقب والمتغير التابع

2.5 الخاتمة

قائمة المراجع

1.الفصل الاول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يُعتبر التحفيز الوظيفي من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات لرفع أداء موظفيها وتحقيق أهدافها .فالتحفيز ليس مجرد وسيلة لتشجيع العاملين على بذل جهد أكبر، بل هو عملية متكاملة تهدف إلى إشباع احتياجاتهم النفسية والمادية والمعنوية . الموظف المحفَّز يشعر بالانتماء والرضا تجاه عمله، مما ينعكس على جودة الأداء، وتقليل معدل الغياب، وتحسين بيئة العمل العامة.

لقد أصبحت المؤسسات الحديثة تدرك أن رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية، وأن نجاحها يعتمد بشكل مباشر على مدى رضا وتحفيز موظفيها .لذلك، تسعى الإدارات إلى تبني استراتيجيات فعّالة للتحفيز تجمع بين المكافآت المادية مثل الرواتب والحوافز، والمعنوية مثل التقدير والتطور الوظيفي.

1.2 مشكلة الدراسة

رغم أهمية التحفيز، إلا أن العديد من المؤسسات ما زالت تواجه ضعفًا في أداء الموظفين وانخفاضًا في روح المبادرة لديهم. يعود ذلك غالبًا إلى عدم وجود نظام واضح للتحفيز أو اقتصاره على الجانب المالي دون الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية.

وتكمن مشكلة الدراسة في محاولة معرفة:

ما أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين؟

وما أهم الوسائل التي يمكن من خلالها رفع مستويات التحفيز بما يحقق نتائج إيجابية على الأداء العام؟

1.2.1 الفجوة على المستوى النظري

تُظهر الدراسات السابقة أن أغلب البحوث ركزت على التحفيز من منظور عام دون تحليل عميق للعلاقة المباشرة بين أنواع التحفيز المختلفة (المادي والمعنوي) ومستوى الأداء في بيئات العمل العربية. كما أن بعض النظريات الكلاسيكية، مثل نظرية ماسلو وهيرزبرغ، طُبقت في بيئات غربية قد تختلف في ثقافتها وقيمها عن البيئة المحلية .

ومن هنا تبرز الفجوة النظرية في الحاجة إلى تكييف المفاهيم والنظريات بما يتلاءم مع طبيعة المؤسسات العربية واحتياجات موظفيها، وتوضيح مدى تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على فاعلية أساليب التحفيز.

1.2.2 الفجوة على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تُظهر الممارسات الإدارية في العديد من المؤسسات ضعفًا في تطبيق برامج التحفيز بشكل متكامل، حيث تُركز أغلب الإدارات على المكافآت المالية فقط دون الاهتمام بتحفيز الجوانب المعنوية مثل التقدير، والتدريب، وفرص النمو المهني.

كذلك لا توجد دراسات ميدانية كافية تربط بين مدى تطبيق التحفيز الوظيفي الفعلي ونتائج الأداء الملموسة، مما يجعل من الضروري دراسة هذه العلاقة بشكل واقعي داخل المؤسسات المحلية، لتحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في تحفيز الموظف وتحسين أدائه

1.3 اهمية الدراسة

تُعد هذه الدراسة من الدراسات المهمة في مجال الإدارة الحديثة، حيث تسعى إلى تسليط الضوء على الدور المحوري الذي يلعبه التحفيز في تحسين أداء الموظفين داخل المؤسسات. ومع ازدياد التحديات في بيئة العمل الحالية، بات من الضروري فهم العوامل التي تؤثر في سلوك الموظف ودافعيته للعمل، إذ يُعد التحفيز من أكثر هذه العوامل تأثيرًا واستمرارية.
وتركز هذه الدراسة على إبراز أهمية التحفيز كأداة فعّالة لتطوير الأداء الوظيفي، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتعزيز الانتماء المؤسسي، مما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

1.3.1 الاهمية على المستوى النظري

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسهم في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الإدارة والموارد البشرية، خصوصًا في جانب العلاقة بين التحفيز الوظيفي ومستوى الأداء. فهي تساعد على توضيح المفاهيم الأساسية للتحفيز وتطوير الفهم النظري للعوامل المؤثرة في أداء الموظفين.
كما تُبرز الدراسة أهمية الدمج بين النظريات الكلاسيكية للتحفيز والتوجهات الحديثة في الإدارة، مما يساهم في بناء أساس معرفي يدعم الباحثين في دراسات مستقبلية حول السلوك التنظيمي ورضا العاملين.

1.3.2 الاهمية على المستوى التطبيقي

أما من الناحية التطبيقية، فتُعد هذه الدراسة مهمة لأنها تقدم دليلاً عمليًا يمكن للإدارات والمؤسسات الاستفادة منه في تحسين بيئة العمل. إذ تساعد النتائج في وضع استراتيجيات فعّالة لتحفيز الموظفين، سواء من خلال المكافآت المادية أو برامج التقدير والتطوير المهني.
كما تساهم في توعية القادة والمديرين بأهمية التحفيز كعامل رئيسي لرفع الأداء والإنتاجية، وتقليل حالات الغياب والدوران الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على كفاءة المؤسسة واستقرارها الداخلي.

1.4 اسئلة الدراسة

تم إعداد الاسيلة تتضمن عدد محاور:

1. بيانات عامة عن الموظفين (العمر، الخبرة، المؤهل...).
2. محور التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي).
3. محور الأداء الوظيفي (القيادة . البيئة . الرضا والاداء الوظيفي)

1,5 أهداف الدراسة

1. تحليل أثر التحفيز المادي على مستوى أداء الموظفين.
2. دراسة أثر التحفيز المعنوي على جودة الأداء الوظيفي.
3. التعرف على مدى وعي الموظفين بأنظمة التحفيز المطبقة في المؤسسة.
4. تحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في فعالية برامج التحفيز.
5. تقديم مقترحات عملية لتحسين التحفيز داخل المؤسسات.
6. دراسة العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي.

1.6 فرضيات الدراسة

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحفيز المادي على أداء الموظفين.
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي.

3. توجد علاقة إيجابية بين تطبيق برامج التحفيز وبين مستوى الرضا الوظيفي.
4. تختلف مستويات الأداء باختلاف فعالية أنظمة التحفيز.
5. يسهم التحفيز الوظيفي في تقليل معدلات الغياب ودوران العمل.

1.7 نموذج الدراسة

يتكون نموذج الدراسة من:

1. المتغير المستقل بكلا نوعية (التحفيز المادي – التحفيز المعنوي)
2. المتغير التابع (الاداء الوظيفي)

ويفترض النموذج وجود علاقة تأثير مباشر بين التحفيز والأداء.

1.8 منهجية الدراسة

تتبنى هذه الدراسة **المنهج الوصفي التحليلي** لملاءمته في تحليل الظواهر الإدارية ودراسة العلاقات بين متغيرات البحث.

مجتمع الدراسة يتكون من جميع الموظفين العاملين في المؤسسة محل الدراسة، في حين سيتم اختيار **عينة عشوائية** من هذا المجتمع، على أن يُحدد عددها لاحقًا.

أما **أدوات جمع البيانات** فتشمل:

1. **الاستبانة** كأسلوب رئيسي لجمع المعلومات.
2. **تحليل الوثائق والسجلات** المتعلقة بأنظمة التحفيز والأداء داخل المؤسسة.

وستتم معالجة البيانات باستخدام **الأساليب الإحصائية المناسبة**، مثل: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط، واختبارات الفرضيات الإحصائية لتحديد مستوى العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث.

1.9 الدراسة الميدانية

تشمل الدراسة الميدانية الخطوات التالية:إعداد استبانة تتضمن محاور التحفيز والأداء.

1. توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.
2. جمع البيانات وفرزها وتحليلها إحصائيًا.
3. تفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة.
4. تقديم التوصيات بناءً على النتائج.

1.10 مخطط المشروع المقترح

1. عنوان البحث

أثر التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي) على أداء الموظفين في المؤسسات العربية: دراسة تطبيقية

2. مقدمة البحث

تتناول الدراسة أهمية التحفيز الوظيفي كأداة رئيسية لتحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الرضا والانتماء المؤسسي لدى الموظفين. فالمؤسسات الحديثة تعتبر رأس المال البشري المورد الأهم، ويعتمد نجاحها على جودة أداء موظفيها ورضاهم عن بيئة العمل.

3. مشكلة البحث

على الرغم من أهمية التحفيز، تعاني بعض المؤسسات من ضعف الأداء وغياب روح المبادرة، غالبًا بسبب غياب أنظمة التحفيز الشاملة أو اقتصارها على المكافآت المالية دون الاهتمام بالجوانب المعنوية والاجتماعية.
سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي) على أداء الموظفين؟

اسئلة فرعية

1. ما أثر التحفيز المادي على جودة الأداء؟
2. ما أثر التحفيز المعنوي على مستوى الأداء الوظيفي؟
3. ما العلاقة بين تطبيق أنظمة التحفيز ومستوى الرضا الوظيفي؟

4. أهداف البحث

1. تحليل أثر التحفيز المادي على مستوى أداء الموظفين.
2. دراسة أثر التحفيز المعنوي على جودة الأداء الوظيفي.
3. التعرف على مدى وعي الموظفين بأنظمة التحفيز المطبقة في المؤسسة.
4. تحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في فعالية برامج التحفيز.
5. تقديم مقترحات عملية لتحسين أنظمة التحفيز.
6. دراسة العلاقة بين التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي.

5. فرضيات البحث

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحفيز المادي على أداء الموظفين.
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي.
3. توجد علاقة إيجابية بين تطبيق برامج التحفيز ومستوى الرضا الوظيفي.
4. تختلف مستويات الأداء باختلاف فعالية أنظمة التحفيز.
5. يسهم التحفيز الوظيفي في تقليل معدلات الغياب ودوران العمل.

6. أهمية البحث

أهمية نظرية:

- إثراء الأدبيات العلمية في الإدارة والموارد البشرية.
- توضيح العلاقة بين أنواع التحفيز ومستوى الأداء.
- دمج النظريات الكلاسيكية والحديثة للتحفيز.

أهمية تطبيقية:

- تقديم دليل عملي لتحسين بيئة العمل.
- مساعدة الإدارات في وضع استراتيجيات تحفيزية فعالة.
- رفع كفاءة الأداء وتقليل الغياب والدوران الوظيفي.

7. نطاق البحث

- **المجتمع المستهدف :**جميع الموظفين العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- **عينة البحث :**سيتم اختيار عينة عشوائية مناسبة من المجتمع.
- **الحد الزمني والمكاني :**الدراسة ستُجرى خلال فترة محددة داخل المؤسسة محل الدراسة (يمكن تحديد المدة لاحقًا).

8. المتغيرات

المتغير	نوع المتغير	القياس
التحفيز المادي	**مستقل**	حوافز مالية، مكافآت، زيادات الرواتب
التحفيز المعنوي	**مستقل**	التقدير، التدريب، فرص النمو المهني
الأداء الوظيفي	**تابع**	الكفاءة، جودة العمل، الرضا الوظيفي، الحضور والانضباط

النموذج المفترض:
التحفيز (مادي – معنوي) ⟶ يؤثر مباشرة على ⟶ الأداء الوظيفي

9. منهجية البحث

- **المنهج :**وصفي تحليلي.
- **أدوات جمع البيانات:**
  1. استبانة (مغلقة/مفتوحة) لقياس التحفيز والأداء.
  2. تحليل الوثائق والسجلات المتعلقة بالتحفيز والأداء.
- **الأساليب الإحصائية:**
  - التكرارات والنسب المئوية
  - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
  - معامل الارتباط

10. خطة العمل الميداني

1. تصميم الاستبانة وفق محاور التحفيز والأداء.
2. توزيع الاستبانة على عينة البحث وجمع البيانات.
3. فرز وتحليل البيانات إحصائيًا.
4. تفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة.
5. تقديم توصيات عملية لتحسين أنظمة التحفيز.

11. النتائج المتوقعة

- تحديد أثر كل نوع من أنواع التحفيز على الأداء الوظيفي.
- التعرف على أكثر العوامل تأثيرًا في رفع كفاءة الموظفين.
- تقديم مقترحات عملية لتحسين سياسات التحفيز في المؤسسة.

المراجع

- ماسلو: *نظرية الحاجات الإنسانية*. 1943
- هيرزبرغ: *نظرية العوامل المزدوجة*. 1959
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior*.
- الدراسات المحلية حول التحفيز الوظيفي في بيئات العمل العربية.