

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

(التحفيز الوظيفي وأثره على أداء الموظفين)

اسم الطالبة

سارة سالم باسلامة

مشروع تخرج -1

كلية الادارة – جامعة ميدأوشن

اشراف

د. عبدالرحمن نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الادارة – جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة – الفصل الثالث - 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: 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 المحفّز 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 اقتصره 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 أهمية 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

تتبع 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 دليلًا 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.