

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة المشاريع



عنوان البحث

“أثر التحفيز الوظيفي على الإنتاجية في بيئة العمل الحديثة”

إعداد الطالب/ هلال العبيلي

إشراف/

د. الفيصـل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي: ٢٠٢٤

مقدمة:

في ظل التنافس المتزايد في بيئات العمل الحديثة، أصبحت عملية تحفيز الموظفين تلعب دوراً أساسياً في زيادة الإنتاجية وتعزيز الأداء. يتناول هذا البحث العلاقة بين أساليب التحفيز المختلفة ومستوى إنتاجية الموظفين، وكيف تؤثر هذه العلاقة على تحقيق أهداف المؤسسات.

مشكلة الدراسة:

هل تؤدي أساليب التحفيز المتبعة في المؤسسات الحديثة إلى زيادة مستوى الإنتاجية لدى الموظفين؟ وما هي أهم العوامل التحفيزية التي تؤثر على إنتاجية الموظفين في بيئات العمل المختلفة؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في فهم دور التحفيز كأداة استراتيجية لتحسين أداء الموظفين، الأمر الذي يساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية وزيادة رضا الموظفين. يمكن أن تفيد هذه النتائج صانعي القرار في تحسين استراتيجيات التحفيز.

أهداف الدراسة:

١. دراسة أنواع الحوافز المستخدمة في المؤسسات الحديثة.
٢. تحليل تأثير التحفيز الوظيفي على مستوى إنتاجية الموظفين.
٣. تحديد العوامل الرئيسية التي تعزز من فاعلية التحفيز في بيئة العمل.

تساؤلات الدراسة

١. ما هي أبرز أساليب التحفيز الوظيفي المتبعة في المؤسسات؟
٢. كيف يؤثر التحفيز على مستوى إنتاجية الموظفين؟
٣. ما العوامل التي تزيد من فاعلية التحفيز في بيئات العمل المختلفة

فروض الدراسة:

١. يوجد تأثير إيجابي للتحفيز على إنتاجية الموظفين.
٢. يختلف تأثير التحفيز باختلاف نوع الحوافز المقدمة.

الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة مباشرة بين التحفيز والإنتاجية، حيث وجدت بعض الأبحاث أن الحوافز المالية تلعب دوراً مهماً في رفع أداء الموظفين. كما تم تسليط الضوء على أهمية الحوافز المعنوية وأثرها في تحسين رضا الموظفين وتعزيز ولائهم.

الإطار النظري للدراسة:

يعتمد هذا البحث على نظرية التحفيز الوظيفي التي تُفسر آليات تأثير الحوافز على السلوك الإنتاجي للموظفين. كما يتطرق إلى نظرية التوقع التي تشير إلى أن الموظفين يبذلون جهداً أكبر عندما يتوقعون الحصول على مكافآت مجزية.

المنهجية وطرق البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات المجمعة حول التحفيز والإنتاجية. سيتم جمع البيانات باستخدام استبيانات توزع على عينة من الموظفين في مختلف القطاعات.

أدوات الدراسة:

١. استبيانات توزع على الموظفين لجمع آرائهم حول التحفيز.
٢. تحليل بيانات الأداء والإنتاجية المجمعة من المؤسسات المشاركة.

حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: سنة ٢٠٢٣.
- الحدود المكانية: مؤسسات داخل مدينة معينة.
- الحدود الموضوعية: تحليل العلاقة بين التحفيز والإنتاجية فقط.

المراجع:

١. كتاب "الإدارة الفعالة وتحفيز الموظفين"، تأليف: محمد حسن، ٢٠٢٠.
٢. دراسة "تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي"، مجلة الإدارة، ٢٠٢١.
٣. نظرية التوقع: نموذج تطبيقي لتحفيز الموظفين