

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

ضعف التحفيز الوظيفي وأثره على
إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص

كلية الادارة

أسم الطالب

علا احمد الحمدي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي

2025

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه المؤسسات في العصر الحديث تحديات متزايدة تتطلب موارد بشرية ذات كفاءة عالية وأداء متميز لضمان استمرارية النمو وتحقيق التنافسية. ومن بين أبرز العوامل التي تلعب دورًا محوريًا في تعزيز أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، يبرز التحفيز الوظيفي كعنصر حاسم في رفع كفاءة العنصر البشري وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات

يُعتبر التحفيز الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء وإنتاجية الموظفين داخل المؤسسات. فالتحفيز لا يقتصر فقط على تقديم المكافآت المالية أو الحوافز المادية، بل يشمل أيضًا العوامل النفسية والاجتماعية التي تعزز رغبة الموظف في العطاء المستمر والالتزام بأهداف المنظمة (الفقيه، 2018؛ أبو زيد، 2021) حيث يتسبب في ضعف الالتزام التنظيمي، وتراجع جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة، وبالتالي انخفاض الإنتاجية بشكل عام (الفقيه، 2018؛ الزعبي، 2020

وفي ظل التغيرات المستمرة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، أصبحت الحاجة ماسة إلى فهم دور التحفيز في دفع العاملين نحو تحقيق الأداء المتميز الذي يساهم في تعزيز تنافسية المؤسسات في الأسواق المحلية والعالمية.

على الرغم من أهمية التحفيز، تعاني العديد من مؤسسات القطاع الخاص من ضعف واضح في مستوى التحفيز المقدم للموظفين، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وزيادة معدلات الغياب، وانتشار السلوكيات السلبية مثل التراخي وعدم الالتزام، التي تعيق تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. هذه الظاهرة تمثل تحديًا إداريًا كبيرًا يتطلب دراسة معمقة لفهم أسبابه وتأثيراته، وتطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة تتناسب مع طبيعة العمل ومتطلبات الموظفين.

إن ضعف التحفيز الوظيفي لا يؤثر فقط على الأداء الفردي، بل يمتد تأثيره ليشمل الأبعاد التنظيمية الأوسع، حيث يتسبب في ضعف الالتزام التنظيمي، وتراجع جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة، وبالتالي انخفاض

الإنتاجية بشكل عام. لذلك، تتجه المؤسسات الحديثة نحو تبني أساليب مبتكرة في التحفيز، تجمع بين الحوافز المادية والمعنوية، لتعزيز رضا الموظف ورفع كفاءته بما يحقق أهداف النمو والتطور المستدام.

تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على مشكلة ضعف التحفيز الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص، وتبحث في أثر ذلك على إنتاجية الموظفين، بهدف تقديم توصيات علمية وعملية تساعد في تطوير نظم تحفيزية فعالة، تساهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز أداء المؤسسات في ظل المنافسة الشديدة التي تفرضها الأسواق

1.2. مشكلة الدراسة

رغم الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية، إلا أن كثيرًا من منشآت القطاع الخاص لا تزال تُعاني من ضعف واضح في نظم التحفيز الوظيفي، الأمر الذي يُلقي بظلاله على أداء الموظفين وإنتاجيتهم. وغالبًا ما تقتصر بعض المؤسسات على الحوافز المالية المباشرة، متجاهلة الأبعاد الأخرى المهمة كالتحفيز المعنوي والتقدير والتمكين والتدريب والتطوير. وتكمن مشكلة هذا البحث في محاولة فهم طبيعة العلاقة بين ضعف التحفيز الوظيفي بمختلف أنواعه وبين تراجع إنتاجية الموظفين، مع التركيز على مؤسسات القطاع الخاص السعودي كنموذج تطبيقي (السميري، 2018)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- ضعف الدراسات التي تربط بين كل نوع من أنواع التحفيز (مالي – معنوي – مهني) على حدة وأثره في أداء الموظفين.
- ندرة الأبحاث التي تناولت التحفيز الوظيفي في ضوء الخصوصية الثقافية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية.
- قلة النماذج النظرية التي تفسر تأثير غياب التحفيز على سلوكيات الموظف مثل الالتزام، والولاء، والابتكار

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- قلة المؤسسات التي تطبق أنظمة تحفيز شاملة ومتكاملة تعتمد على احتياجات الموظفين الفعلية.
- غياب أدوات تقييم دقيقة لقياس العلاقة بين التحفيز ومخرجات الأداء.
- ضعف مشاركة الموظفين في تطوير برامج التحفيز، مما يقلل من فعاليتها وتأثيرها

ما أثر ضعف التحفيز الوظيفي على إنتاجية الموظفين في منشآت القطاع الخاص السعودي، وما أبرز الحلول العملية التي يمكن أن تساهم في معالجته؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة من خلال تسليط الضوء على مشكلة ضعف التحفيز الوظيفي وتأثيرها المباشر على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص، حيث إن ضعف التحفيز يؤدي إلى نتائج سلبية متعددة تؤثر على الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى فهم الفروق الدقيقة في تأثير ضعف التحفيز على الجوانب المختلفة للأداء الوظيفي، وذلك لتحقيق تحسينات ملموسة في بيئة العمل ورفع كفاءة المؤسسات.

1.3.1. على المستوى النظري:

يُساهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعلاقة بين التحفيز الوظيفي وإنتاجية الموظفين. - يُساعد على توضيح الفروق بين أنواع التحفيز (المالي، المعنوي، المهني) وأثر كل منها. - يُعزز الفهم النظري للسلوك التنظيمي في بيئة العمل المحلية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يوفر البحث إطارًا عمليًا لمديري الموارد البشرية في القطاع الخاص. - يُساعد صُنّاع القرار في تحديد مكامن القصور في أنظمة التحفيز. - يُمكن استخدام نتائج البحث لتطوير برامج تدريبية وتطويرية فعالة.

1.4. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي:

→ ما أثر ضعف التحفيز الوظيفي على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص؟

الأسئلة الفرعية:

→ ما العلاقة بين ضعف التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي؟

→ كيف يؤثر ضعف التحفيز على الالتزام التنظيمي؟

→ ما هو أثر ضعف التحفيز على السلوكيات السلبية للموظفين؟

→ ما العلاقة بين ضعف التحفيز وإنتاجية الموظفين؟

→ ما العوامل التي تساهم في ضعف التحفيز الوظيفي في القطاع الخاص؟

→ ما الاقتراحات الممكنة لتحسين مستوى التحفيز الوظيفي

1.5 أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

→ تقييم أثر ضعف التحفيز الوظيفي على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص

الأهداف الفرعية:

→ التعرف على العلاقة بين ضعف التحفيز والرضا الوظيفي.

→ تقييم تأثير ضعف التحفيز على الالتزام التنظيمي.

→ قياس أثر ضعف التحفيز على السلوكيات السلبية للموظفين.

→ التعرف على العوامل التي تساهم في ضعف التحفيز الوظيفي.

→ اقتراح استراتيجيات فعالة لتحسين مستوى التحفيز الوظيفي

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

→ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضعف التحفيز الوظيفي وتراجع إنتاجية الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص.

الفرضيات الفرعية:

→ يوجد ارتباط سلبي بين ضعف التحفيز المادي (الحوافز المالية) وانخفاض أداء الموظفين في القطاع الخاص.

→ يساهم ضعف التحفيز المعنوي في تقليل دافعية الموظفين نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف.

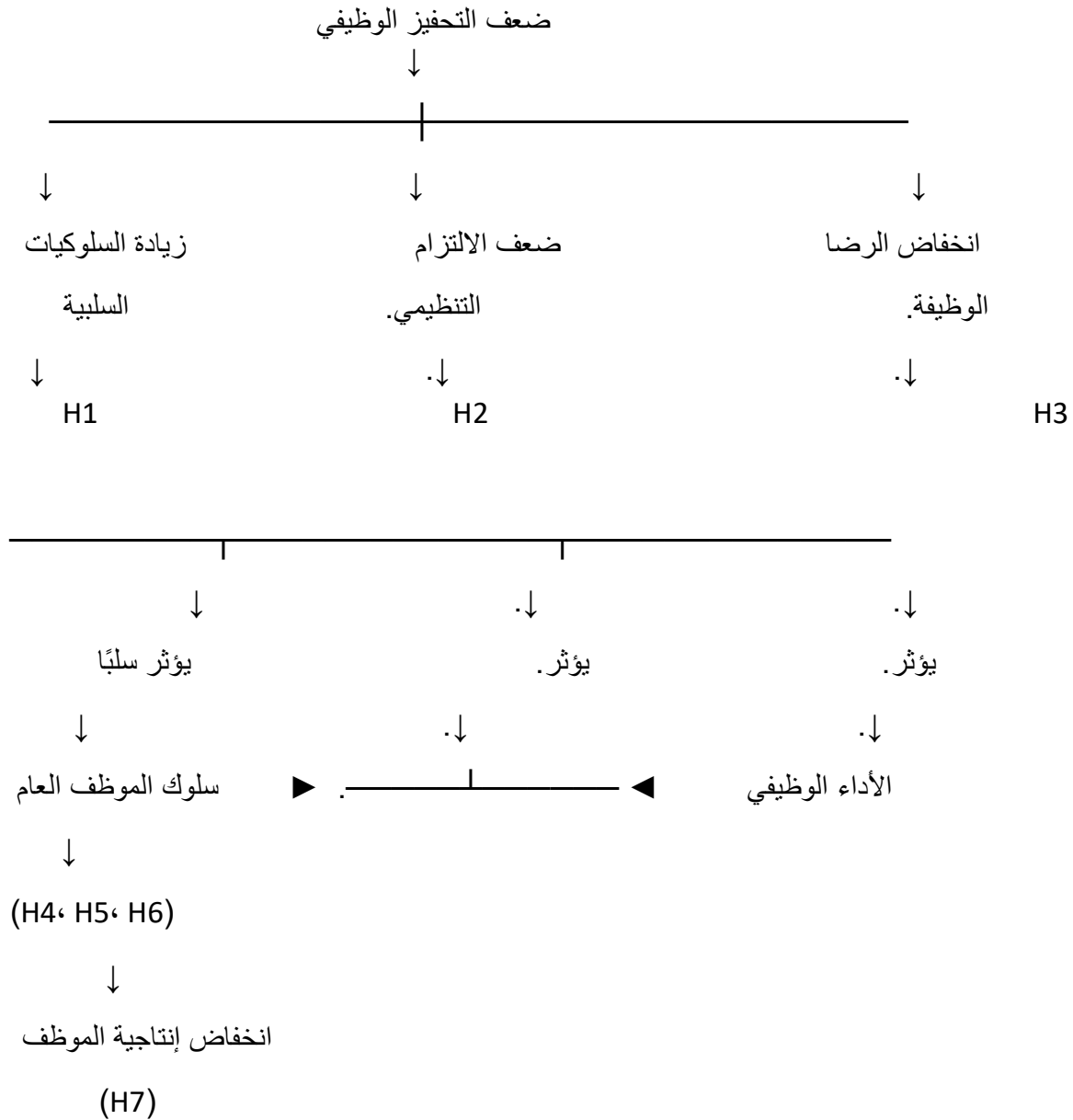
→ يؤدي غياب التقدير والاعتراف بجهود الموظفين إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي.

→ يؤثر ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين سلباً على فاعلية برامج التحفيز داخل المؤسسة.

→ يرتبط انخفاض رضا الموظف عن سياسات التحفيز بزيادة معدلات الغياب والتسرب الوظيفي.

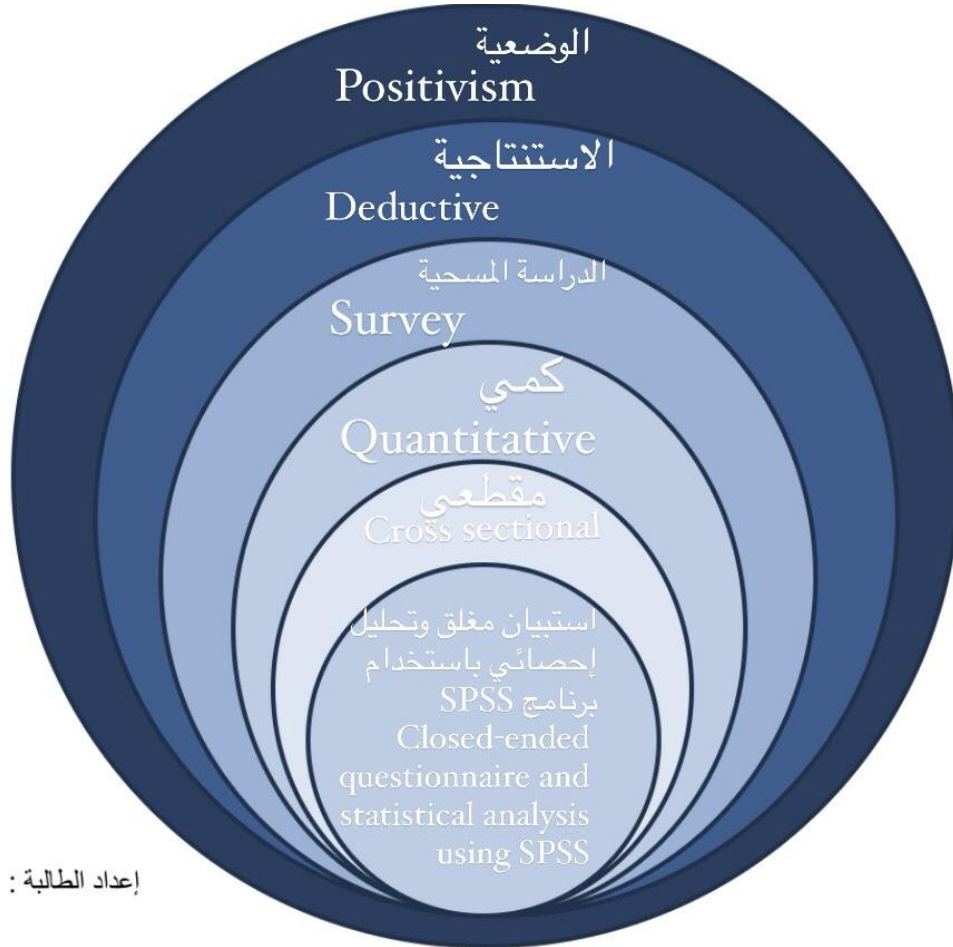
→ تطبيق برامج تحفيزية فعّالة ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية الموظف وتحقيق الأهداف المؤسسية

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث (Research Philosophy) الوضعية (Positivism)
-
- منهج البحث (Research Approach): استنتاجي (Deductive)
- استراتيجية البحث (Research Strategy): الدراسة المسحية (Survey)
- اختيار البحث (Research Method - Choice): كمي (Quantitative)
- الأفق الزمني (Time Horizon): مقطعي (Cross-sectional)
- تقنيات وإجراءات جمع وتحليل البيانات (Data Collection and Analysis Techniques):
استبيان مغلق وتحليل إحصائي باستخدام برنامج SPSS



إعداد الطالبة : علا الحمدي

1.9. الدراسة الميدانية

شركة الاتصالات السعودية (STC) هي الشركة الرائدة والرئيسية في مجال خدمات الاتصالات وتقنية المعلومات في المملكة العربية السعودية، وتُعتبر من أكبر شركات القطاع الخاص في المنطقة. تأسست الشركة عام 1998، ويقع مقرها الرئيسي في مدينة الرياض، وتقدم مجموعة واسعة من الخدمات تشمل الاتصالات الثابتة والمتنقلة، الإنترنت عالي السرعة، وخدمات الحوسبة السحابية، بالإضافة إلى حلول رقمية متقدمة تلبي احتياجات الأفراد والمؤسسات.

تمتلك STC تاريخًا حافلًا من الإنجازات والابتكارات في قطاع الاتصالات، حيث تسعى الشركة دائمًا إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية تواكب التطورات التقنية الحديثة، مع التزام قوي بدعم المجتمع وتنمية الموارد البشرية. كما تهتم STC بشكل خاص بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وتسعى إلى تعزيز دورها في دعم المبادرات الوطنية لتحقيق التنمية المستدامة في المملكة.

تضم الشركة قاعدة كبيرة ومتنوعة من الموظفين المؤهلين عبر مختلف المستويات الوظيفية والتخصصات، مما يجعلها بيئة عمل مثالية لدراسة تأثير التحفيز الوظيفي على الأداء والإنتاجية. وتسعى STC بشكل مستمر إلى تطوير قدرات موظفيها وتحفيزهم من خلال برامج تحفيزية متكاملة تهدف إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

تهدف الشركة إلى تعزيز مكانتها الريادية في سوق الاتصالات من خلال تبني أحدث التقنيات وتوسيع نطاق خدماتها، مع التركيز على الابتكار المستمر وتقديم تجارب متميزة للعملاء. وتلتزم STC أيضًا بدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة، مما يجعلها نموذجًا رائدًا في دمج الاستراتيجيات التجارية مع المسؤولية المجتمعية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. الفقيه، أحمد محمد. (2018). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الرياض: مكتبة العبيكان.
2. المنيفي، عبدالرحمن. (2020). التحفيز الوظيفي وأثره على الأداء التنظيمي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 27(2)، 145-169.
3. السعدي، خالد بن عبدالله. (2022). أثر التحفيز على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص السعودي. مجلة جامعة الملك سعود – العلوم الإدارية، 34(1)، 55-78.
4. أبو زيد، محمد (2021). أثر التحفيز الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة. مجلة الإدارة والاقتصاد، 34(2)، 55-78.
5. الزعبي، خالد (2020). العلاقة بين الرضا الوظيفي والتحفيز في بيئة العمل. مجلة الموارد البشرية، 18(3)، 140-160.
6. السميري، أحمد (2018). العوامل المؤثرة في ضعف التحفيز الوظيفي وأثرها على الأداء في المنظمات. دراسات إدارية، 25(4)، 200-225.