

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
"دور التحفيز في زيادة إنتاجية العاملين"

أسم الطالب
أحمد محمد علي الغامدي

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٥	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
٦	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٦	١,٤. أسئلة الدراسة
٧	١,٥. أهداف الدراسة
٧	١,٦. فرضيات الدراسة
٧	١,٧. نموذج الدراسة
٨	١,٨. منهجية الدراسة
٨	١,٩. الدراسة الميدانية
٨	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
٩	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٠	٢,١. المقدمة:
١٠	٢,٢. المتغير المستقل
١٠	٢,٣. المتغير التابع
١١	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١١	٢,٥. الخاتمة
١٢	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تعد بيئة العمل من العوامل المؤثرة بشكل كبير في أداء الموظفين داخل المؤسسات، ويُعتبر التحفيز أحد أهم أدوات الإدارة التي تُسهم في رفع مستوى الإنتاجية لدى العاملين. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المنظمات، أصبحت الحاجة ملحة إلى تبني استراتيجيات تحفيزية فعالة تساعد في استثمار الطاقات البشرية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

تتنوع أساليب التحفيز بين المادي مثل المكافآت والحوافز المالية، والمعنوي كالتقدير والتكريم والاعتراف بجهود الموظف. هذه الأساليب يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على معنويات العاملين ودافعيتهم نحو العمل، مما ينعكس إيجابيًا على مستوى الأداء العام للمؤسسة.

رغم الجهود الكبيرة التي تبذلها المؤسسات لتطبيق أنظمة التحفيز، إلا أن هناك تفاوتًا في تأثيرها، مما يطرح تساؤلات حول مدى فعاليتها في تحقيق النتائج المرجوة. هذا ما يدفعنا إلى دراسة العلاقة بين التحفيز بمختلف أشكاله وبين إنتاجية الموظفين، لمحاولة فهم العوامل المؤثرة وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذا الجانب من خلال دراسة ميدانية تركز على العلاقة بين التحفيز وأداء الموظف، والمساهمة في تحسين الممارسات الإدارية التي تعزز الإنتاجية وتحقيق الرضا الوظيفي في آنٍ واحد.

١,٢ . مشكلة الدراسة

رغم الجهود المبذولة في المؤسسات لتطبيق برامج تحفيزية متنوعة، إلا أن هناك تفاوتًا ملحوظًا في مستويات إنتاجية الموظفين، مما يثير التساؤل حول مدى فعالية تلك البرامج.

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين التحفيز وأنواعه المختلفة (المادي والمعنوي) وبين إنتاجية الموظفين بشكل تفصيلي في بيئات العمل المحلية.

١,٢,٢ . فجوات على المستوى التطبيقي

غياب التقييم الفعلي لمدى تأثير برامج التحفيز الحالية على الأداء داخل المؤسسات، مما يحد من تحسينها وتطويرها.

السؤال الرئيسي: ما هو أثر التحفيز بأنواعه على إنتاجية العاملين في المؤسسة؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بمجال الإدارة والموارد البشرية، وتسلط الضوء على العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

توفر نتائج الدراسة مؤشرات عملية للمؤسسات حول أفضل الأساليب التحفيزية التي يمكن تطبيقها لرفع إنتاجية العاملين.

١,٤. أسئلة الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من تساؤل رئيسي يتمثل في:
ما هو أثر التحفيز – بشقيه المادي والمعنوي – على إنتاجية العاملين في المؤسسة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية، من أبرزها:

- إلى أي مدى يؤثر التحفيز المادي على أداء الموظفين؟
- ما الدور الذي يلعبه التحفيز المعنوي في رفع إنتاجية العاملين؟
- هل توجد فروقات في تأثير التحفيز تبعاً للعوامل الشخصية (مثل الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة)؟
- ما مدى رضا الموظفين عن برامج التحفيز الحالية في المؤسسة؟

١,٥. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين، من خلال التركيز على نوعي التحفيز المادي والمعنوي، وتحديد مدى تأثير كل منهما على إنتاجية العاملين. وتسعى الدراسة أيضاً إلى التعرف على وجهات نظر الموظفين بشأن فعالية برامج التحفيز المطبقة في مؤسساتهم، بهدف تقديم توصيات عملية تساعد الإدارات في تطوير تلك البرامج بما يعزز من الكفاءة والرضا الوظيفي.

١,٦. فرضيات الدراسة

بناءً على طبيعة الموضوع وتساؤلاته، تفترض الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التحفيز (المادي والمعنوي) ومستوى إنتاجية العاملين في المؤسسة. وتتمثل أبرز الفرضيات فيما يلي:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي وإنتاجية العاملين.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي وإنتاجية العاملين.
- تختلف مستويات إنتاجية العاملين تبعاً لاختلاف نوع التحفيز المُقدّم.
- توجد فروقات في تأثير التحفيز على الإنتاجية باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين

١,٧. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة الحالي على العلاقة بين متغيرين رئيسيين:

- المتغير المستقل: التحفيز (المادي والمعنوي)
- المتغير التابع: إنتاجية العاملين

يهدف النموذج إلى توضيح كيف يؤثر نوع ومستوى التحفيز الذي يتلقاه الموظف على أدائه الوظيفي، من خلال رصد أبعاد التحفيز المختلفة وقياس أثرها على جوانب الإنتاجية مثل الكفاءة، الالتزام، والانضباط في العمل. ويُفترض أن يؤدي ارتفاع مستوى التحفيز إلى تحسن ملموس في إنتاجية الموظف.

١,٨ . منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات من عينة من الموظفين العاملين في مؤسسة محددة باستخدام استبيان مصمم لقياس مدى إدراكهم للتحفيز ومدى تأثيره على إنتاجيتهم. كما سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية لاختبار الفرضيات وتفسير النتائج، مما يساعد في الوصول إلى استنتاجات دقيقة وتوصيات عملية.

١,٩ . الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا في المؤسسة التي تعمل بها من خلال توزيع استبيان على مجموعة من الموظفين من مختلف الأقسام الإدارية، وتم اختيار المؤسسة التي تعمل بها نظرًا لتنوع بيئة العمل فيها واحتوائها على مستويات إدارية متعددة، مما يساهم في تنوع وجهات النظر، وتهدف الدراسة إلى رصد الفروق في تأثير أساليب التحفيز على الإنتاجية بين الموظفين باختلاف مهامهم ووظائفهم.

١,١٠ . مخطط المشروع المقترح

في البداية سيتم إعداد الإطار النظري للدراسة وجمع الدراسات السابقة ذات العلاقة. بعد ذلك، سيتم تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) وتجريبها للتأكد من صدقها وثباتها. ثم سيتم تطبيق الأداة على عينة الدراسة، يلي ذلك تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة. وأخيرًا، سيتم صياغة النتائج وتقديم التوصيات المستخلصة في ضوء الفرضيات التي تم اختبارها.

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها الباحث لفهم أبعاد الموضوع محل الدراسة، وتحديد الفجوات البحثية، والاستفادة من المنهجيات والنتائج التي توصلت إليها بحوث سابقة. ونظرًا لأهمية موضوع التحفيز في بيئة العمل، فقد تناولته العديد من الدراسات من زوايا مختلفة، سواء من حيث أنواعه أو أثره على الأداء الوظيفي والإنتاجية. في هذا الفصل، سيتم استعراض عدد من الدراسات التي تناولت المتغيرات محل البحث: التحفيز كمتغير مستقل، وإنتاجية العاملين كمتغير تابع، إضافة إلى العلاقة بينهما.

٢,٢. المتغير المستقل

تناولت عدة دراسات مفهوم التحفيز وأساليبه، حيث ركز بعضها على التحفيز المادي الذي يشمل الرواتب، الحوافز المالية، المكافآت، والعلوات. بينما ركزت دراسات أخرى على التحفيز المعنوي مثل التقدير، بيئة العمل الإيجابية، والاعتراف بجهود الموظفين. وخلصت معظم هذه الدراسات إلى أن وجود نظام تحفيز فعال يساهم في رفع الروح المعنوية للموظف، ويزيد من التزامه وانتمائه للمؤسسة. كما بينت بعض الدراسات أن التحفيز المعنوي قد يفوق في تأثيره التحفيز المادي في بعض البيئات الوظيفية، خاصة عندما يكون التقدير الشخصي والتقدم المهني من أولويات العاملين.

٢,٣. المتغير التابع

ركزت العديد من الدراسات على مفهوم الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها، وأشارت النتائج إلى أن إنتاجية الموظف لا تعتمد فقط على المهارات والخبرة، بل تتأثر أيضًا بالعوامل النفسية والاجتماعية، وفي مقدمتها التحفيز. وقد بينت الأبحاث أن الموظفين المحفّزين يكونون أكثر قدرة على الإنجاز، وأكثر التزامًا بالمواعيد، وأكثر إبداعًا في أداء المهام. كما أشارت بعض الدراسات إلى أن انخفاض مستوى التحفيز قد يؤدي إلى ارتفاع معدلات الغياب، وانخفاض جودة العمل.

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة طردية واضحة بين التحفيز والإنتاجية، حيث تزداد إنتاجية العاملين بشكل ملحوظ عند وجود نظام تحفيزي فعال، سواء ماديًا أو معنويًا. وأكدت الأبحاث أن العلاقة ليست آلية فقط، بل تعتمد على مدى مواءمة نظام التحفيز مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم. كما تبين أن دمج النوعين معًا (المادي والمعنوي) في إطار متوازن يعطي نتائج أفضل من الاعتماد على أحدهما فقط. ومع ذلك، لاحظت بعض الدراسات أن طبيعة العلاقة قد تختلف باختلاف الجنس، العمر، المستوى التعليمي، ونوع الوظيفة.

٢,٥ . الخاتمة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن التحفيز يشكل أحد العوامل الجوهرية في تعزيز إنتاجية العاملين، وأن العلاقة بينهما مدعومة بنتائج تجريبية متعددة. ومع ذلك، توجد فجوة واضحة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في السياق المحلي، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته من خلال تطبيق ميداني يركز على فهم العلاقة بين التحفيز وأداء الموظف في بيئة عمل واقعية. كما أن الاعتماد على أدوات قياس حديثة سيساهم في تقديم نتائج دقيقة يمكن البناء عليها في تطوير السياسات الإدارية.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- العطار، عبد الباسط محمد. (2017). *إدارة الموارد البشرية – مدخل استراتيجي*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الحسن، عماد. (2019). *تحفيز العاملين وأثره في تحسين الأداء*. دمشق: دار المعرفة.
- شفيق، عبد الرزاق. (2020). *إدارة الأداء الوظيفي والتحفيز*. عمان: دار وائل للنشر.
- عقيلي، محمد بن إبراهيم. (2016). *السلوك التنظيمي*. الرياض: مكتبة العبيكان.

English References

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.