

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة جدة

أسم الطالبة

ريم احمد محمد

232001911

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
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:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1	1
2.1. المقدمة:	12
2.2. المتغير المستقل	12
2.3. المتغير التابع	13
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	14

15.....	2.5. الخاتمة
15.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد بيئة العمل في الشركات الكبرى بيئة تنافسية تتطلب مستويات عالية من الأداء والإنتاجية، ويُعتبر التحفيز الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في أداء الموظفين. وعلى الرغم من التطور الإداري الذي تشهده الشركات الكبرى مثل أرامكو السعودية، إلا أن التحديات المرتبطة بالحفاظ على دافعية الموظفين واستمرارية أدائهم بكفاءة تظل قائمة، خصوصاً في الفروع الواقعة في مدن رئيسية مثل جدة. ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في التساؤل حول مدى تأثير التحفيز الوظيفي على مستوى أداء الموظفين داخل بيئة العمل.

أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الوظيفي وأداء العاملين. فقد بينت دراسات في مجال إدارة الموارد البشرية أن الحوافز المادية والمعنوية تسهم في رفع الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل. كما أكدت أبحاث أخرى أن بيئة العمل الداعمة والتقدير المعنوي يعززان الانتماء المؤسسي والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للموظفين. وأظهرت بعض الدراسات التطبيقية في الشركات الصناعية أن أنظمة المكافآت الفعالة ترتبط بارتفاع مستويات الكفاءة والجودة في الأداء.

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي، إلا أن معظمها ركز على قطاعات تعليمية أو خدمية، بينما تقل الدراسات التطبيقية التي تستهدف شركات النفط والطاقة الكبرى داخل المملكة العربية السعودية، خاصة على مستوى الفروع في المدن المختلفة. كما أن بعض الدراسات لم تفرق بين أنواع التحفيز المختلفة (مادي ومعنوي) وأثر كل نوع بشكل مستقل على الأداء، مما يبرز الحاجة إلى دراسة تطبيقية أكثر تحديداً.

تستهدف هذه الدراسة الإدارات العليا وإدارات الموارد البشرية في الشركات الكبرى، إضافة إلى الباحثين في مجال الإدارة. وتنبع أهمية المشكلة من أن تحسين أداء الموظفين يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة، وزيادة قدرتها التنافسية، وتعزيز استدامتها المؤسسية، خصوصاً في قطاع حيوي كقطاع الطاقة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز الوظيفي بأنواعه المختلفة على أداء الموظفين، وذلك بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة جدة، مع تحليل طبيعة العلاقة بين أنظمة التحفيز ومستوى الأداء الوظيفي.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الكبرى تحديًا مستمرًا يتمثل في المحافظة على مستوى مرتفع من أداء الموظفين في ظل الضغوط المهنية والتغيرات الاقتصادية. ويُعد التحفيز الوظيفي أحد الأدوات الإدارية المهمة التي تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز إنتاجية العاملين وتحسين جودة الأداء، إلا أن فعاليته قد تختلف باختلاف طبيعة المؤسسة وبيئة العمل.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوات النظرية في قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين في قطاع النفط تحديدًا داخل المملكة، إضافة إلى محدودية الدراسات التي قارنت بين أثر التحفيز المادي والتحفيز المعنوي بصورة منفصلة ضمن نفس البيئة التنظيمية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما الفجوات التطبيقية فتتمثل في ندرة الدراسات الميدانية التي تم تطبيقها فعليًا على موظفي شركة أرامكو في مدينة جدة، مما يستدعي إجراء دراسة تطبيقية لقياس العلاقة بشكل مباشر اعتمادًا على بيانات واقعية من الموظفين أنفسهم.

ما هو أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية البحث في كونه يتناول أحد أهم موضوعات إدارة الموارد البشرية، وهو التحفيز الوظيفي، وعلاقته المباشرة بالأداء داخل مؤسسة رائدة في قطاع الطاقة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع التحفيز الوظيفي وأثره على الأداء، خاصة في قطاع النفط داخل المملكة العربية السعودية، كما تقدم إطاراً نظرياً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية مشابهة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج الدراسة إدارة الشركة في تطوير أنظمة التحفيز بما يتناسب مع احتياجات الموظفين، مما يسهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة أعلى.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما هو تأثير التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة؟
- كيف يؤثر التحفيز المادي على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين؟
- كيف يؤثر التحفيز المعنوي على تحسين كفاءة الأداء داخل بيئة العمل؟
- هل يؤدي تنوع أساليب التحفيز إلى زيادة إنتاجية الموظفين؟
- ما العلاقة بين مستوى التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين؟

- هل تختلف درجة تأثير التحفيز الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين؟

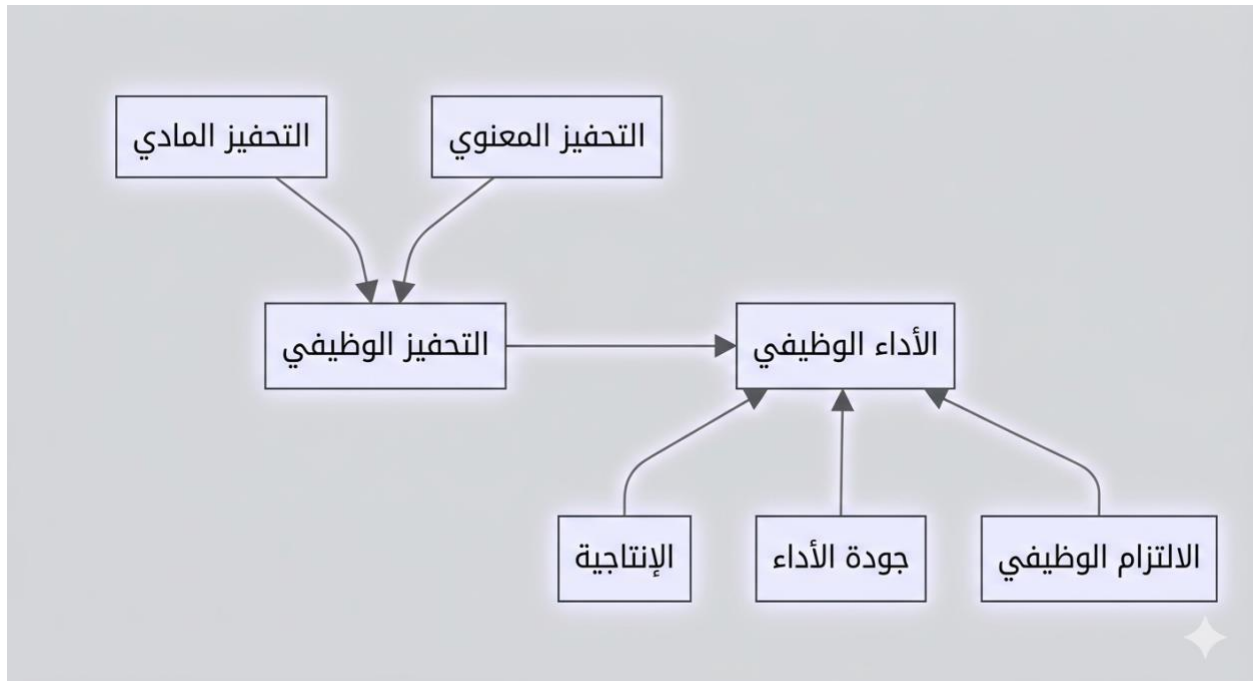
1.5. أهداف الدراسة

- دراسة تأثير التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة.
- التعرف على أنواع التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي) ومدى تأثير كل نوع على الأداء.
- تقييم فعالية أنظمة التحفيز الحالية المطبقة داخل الشركة.
- اقتراح استراتيجية فعالة لتحسين مستوى التحفيز الوظيفي بما ينعكس على الأداء.
- توليد رؤى تساعد متخذي القرار في تطوير سياسات الموارد البشرية.

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة.
- الفرضية الاتجاهية: يؤثر التحفيز الوظيفي تأثيرًا إيجابيًا على أداء الموظفين.
- الفرضية غير الاتجاهية: يوجد تأثير للتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين دون تحديد اتجاه هذا التأثير.

1.7. نموذج الدراسة



المتغير المستقل: التحفيز الوظيفي (المادي، المعنوي).

المتغير التابع: أداء الموظفين.

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الفلسفة الوضعية (Positivism)، لاعتماد الدراسة على البيانات الكمية وتحليلها إحصائيًا.

منهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي، لدراسة العلاقة بين المتغيرات وتحليلها.

نوع البحث: بحث تطبيقي، يهدف إلى معالجة مشكلة واقعية داخل بيئة العمل.

الأفق الزمني: دراسة مقطعية (Cross-sectional)، حيث يتم جمع البيانات في فترة زمنية محددة.

طرق جمع البيانات:

الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

المصادر الثانوية مثل الكتب والدراسات السابقة.

طرق تحليل البيانات:

استخدام الأساليب الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

تحليل الارتباط والانحدار لقياس العلاقة بين المتغيرات.

التحليل الوصفي:

يتم استخدامه لوصف خصائص عينة الدراسة من حيث (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)،

إضافة إلى وصف استجابات الأفراد تجاه متغيرات الدراسة.

1.9. الدراسة الميدانية

تعتمد الدراسة على جمع بيانات مباشرة من موظفي شركة أرامكو بمدينة جدة باستخدام الاستبانة، بهدف

قياس مستوى التحفيز الوظيفي وأثره على الأداء الفعلي.

دراسات ميدانية سابقة:

أظهرت العديد من الدراسات التطبيقية وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الوظيفي والأداء، حيث أكدت دراسات في قطاعي الصناعة والخدمات أن الحوافز المادية والمعنوية تسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين جودة العمل. كما بينت دراسات أخرى أن بيئة العمل المحفزة تعزز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.

1.10. مخطط المشروع المقترح

- 1- تحديد مشكلة الدراسة وصياغة الأسئلة.
- 2- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة.
- 3- إعداد أداة الدراسة (الاستبانة).
- 4- جمع البيانات من عينة الدراسة.
- 5- تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية.
- 6- مناقشة النتائج وتفسيرها.
- 7- تقديم التوصيات والمقترحات.
- 8- إعداد التقرير النهائي للدراسة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الأدبيات من الخطوات الأساسية في أي بحث علمي، حيث تساعد الباحث على فهم الخلفية النظرية للموضوع وتحديد ما تم التوصل إليه في الدراسات السابقة، مما يساهم في بناء إطار علمي متكامل للدراسة الحالية.

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين، إضافة إلى توضيح المفاهيم الأساسية لكل من المتغير المستقل والمتغير التابع، واستعراض العلاقة بينهما. وتكمن أهمية مراجعة الأدبيات في تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم التطرق إليها بشكل كافٍ، مما يساعد في توجيه الدراسة الحالية نحو معالجة هذه الفجوات وتقديم إضافة علمية جديدة في هذا المجال. كما يتضمن هذا الفصل بعض الدراسات الأدبية السابقة التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي وأثره على الأداء، وذلك بهدف دعم الإطار النظري وتعزيز مصداقية الدراسة.

2.2. المتغير المستقل

التحفيز الوظيفي

تعريف التحفيز الوظيفي:

يُعرف التحفيز الوظيفي بأنه مجموعة العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في سلوك الموظف وتدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، ويشمل الحوافز المادية مثل الرواتب والمكافآت، والمعنوية مثل التقدير والاعتراف.

التطور التاريخي للتحفيز الوظيفي:

شهد مفهوم التحفيز الوظيفي تطورًا ملحوظًا، حيث بدأ بالتركيز على الحوافز المادية في المدارس الكلاسيكية، ثم تطور مع ظهور النظريات السلوكية التي أكدت أهمية الجوانب النفسية والاجتماعية، وصولاً إلى النظريات الحديثة التي تركز على تحقيق التوازن بين احتياجات الفرد وأهداف المنظمة.

الأبعاد الرئيسية للتحفيز الوظيفي:

التحفيز المادي (الأجور، المكافآت، الحوافز المالية)

التحفيز المعنوي (التقدير، بيئة العمل، فرص التطور)

النظريات المرتبطة بالتحفيز الوظيفي:

نظرية الحاجات لماسلو

نظرية العاملين لهيرزبرغ

نظرية التوقع (Expectancy Theory)

2.3. المتغير التابع

أداء الموظفين

تعريف الأداء الوظيفي:

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف في تنفيذ مهامه الوظيفية وفقاً للمعايير المحددة من قبل المنظمة.

التطور التاريخي للأداء الوظيفي:

تطور مفهوم الأداء من التركيز على الإنتاجية الكمية إلى الاهتمام بالجودة والكفاءة، ثم إلى دمج عناصر مثل الإبداع والالتزام الوظيفي والرضا المهني ضمن تقييم الأداء.

الأبعاد الرئيسية للأداء الوظيفي:

الإنتاجية

جودة الأداء

الالتزام الوظيفي

النظريات المرتبطة بالأداء الوظيفي:

نظرية الإدارة بالأهداف (MBO)

نظرية العدالة التنظيمية

نظرية الرضا الوظيفي

العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

من ناحية العلاقة:

تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين، حيث يسهم توفير الحوافز المناسبة في زيادة دافعية العاملين، مما ينعكس على تحسين الإنتاجية وجودة الأداء. كما أن التحفيز المعنوي يعزز الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى استقرار الأداء على المدى الطويل.

من ناحية الصراعات والفجوات:

على الرغم من الاتفاق العام حول أهمية التحفيز، إلا أن هناك تبايناً في نتائج بعض الدراسات حول مدى تأثير كل من التحفيز المادي والمعنوي بشكل مستقل. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التطبيقية التي تناولت

قطاع النفط في المملكة العربية السعودية، خاصة في فروع الشركات الكبرى مثل أرامكو، مما يمثل فجوة بحثية تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها.

2.5. الخاتمة

يستعرض هذا الفصل الخلفية النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين، حيث تم توضيح المفاهيم الأساسية لكل متغير، واستعراض أبرز النظريات المرتبطة بهما. كما تم إبراز العلاقة بين التحفيز الوظيفي والأداء، إضافة إلى تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، خصوصاً في قطاع النفط داخل المملكة. وتتمثل المساهمة الأساسية لهذه الدراسة في تقديم تحليل تطبيقي يربط بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين في بيئة عمل حقيقية، مما يفتح المجال لدراسات مستقبلية أكثر تخصصاً في هذا المجال.

قائمة المراجع

- أحمد، محمد. (2020). أثر الحوافز على أداء العاملين في المؤسسات الصناعية. مجلة الإدارة المعاصرة، 12(3)، 45-67.
- السمي، خالد. (2019). التحفيز الوظيفي وعلاقته بالرضا والأداء الوظيفي. مجلة الدراسات الإدارية، 8(2)، 112-130.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.).
.Pearson Education

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource
.Management Practice (13th ed.). Kogan Page

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?
Harvard Business Review.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson.

Alshammari, F. (2019). The impact of motivation on employee performance
in Saudi Arabia.

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job
satisfaction on employee performance.

Saudi Aramco. (2022). Annual Report.