

أثر الدافعية على أداء الموظفين في شركة المراعي

في المملكة العربية السعودية - مدينة الرياض

عبدالباقي ادريس محمد

2021205059

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

قائمة المحتويات

1	 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	 1. المقدمة
4	 2. مشكلة البحث
4	 1.2 الفجوة النظرية:
3	 2.2 الفجوة العملية :
5	 3. أهمية البحث
5	 3.1 الأهمية النظرية
5	 3.2 الأهمية العملية
6	 4. أسئلة البحث
6	 5. أهداف الدراسة
6	 6. فرضيات الدراسة
7	 7. نموذج البحث
7	 8. دراسة حالة عن شركة المراعي
8	 9. منهجية البحث
9	 10. بصلة البحث
10	 11. مخطط هيكل الدراسة
10	 الفصل الثاني: الإطار النظري (مراجعة الدراسات الأدبية السابقة)
11	 المراجع:

1. المقدمة:

يلعب التحفيز دوراً حاسماً في تشكيل أداء الموظفين داخل أي مؤسسة. إن شركة المراعي باعتبارها شركة رائدة في مجال منتجات الألبان والأغذية في الشرق الأوسط، تدرك المراعي أهمية تحفيز الموظفين في تحقيق الأهداف التنظيمية. من المرجح أن يكون الموظفون المتحمسون منخرطين وملتزمين ومنتجين، مما يساهم في النهاية في النجاح الشامل للشركة. يعد فهم ديناميكيات التحفيز داخل المراعي أمراً ضرورياً لتعزيز رضا الموظفين، وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية، وتحسين الأداء التنظيمي (العنزي، 2022).

يعد تحفيز الموظفين في المراعي جانباً متعدد الأوجه يتضمن عوامل مختلفة، بما في ذلك الحوافز المالية والتقدير والتطوير الوظيفي وبيئة العمل المواتية. تعمل شركة المراعي في صناعة تنافسية، ويؤثر تحفيز القوى العاملة لديها بشكل مباشر على قدرة الشركة على الابتكار وتلبية متطلبات السوق والحفاظ على الميزة التنافسية. وبالتالي، فإن دراسة العلاقة المعقدة بين التحفيز وأداء الموظفين داخل شركة المراعي لا تتعلق فقط بالديناميكيات الداخلية للشركة ولكنها أيضاً حيوية للسياق الأوسع لصناعة الأغذية والمشروبات في الشرق الأوسط.

تعتبر الحوافز المالية بمثابة تعبيرات ملموسة عن التقدير لمساهمات الموظفين، مما يضمن الاعتراف بجهودهم ومكافأتها. تساهم برامج التقدير أيضاً في خلق ثقافة عمل إيجابية من خلال تسليط الضوء على الإنجازات الفردية والجماعية والاحتفال بها. إن التركيز على التطوير الوظيفي يوفر للموظفين مساراً واضحاً للنمو داخل المنظمة، مما يعزز الشعور بالهدف وطول العمر في حياتهم المهنية. لقد تم تصميم بيئة العمل في المراعي بعناية لتكون مواتية للإنتاجية والرضا الوظيفي. إن الجو الإيجابي والداعم لا يعزز معنويات الموظفين فحسب، بل يعزز أيضاً التعاون والإبداع، وهي عوامل حاسمة للبقاء في المقدمة في صناعة تنافسية.

وبينما نتعمق في العلاقة المعقدة بين التحفيز وأداء الموظفين في المراعي، يصبح من الواضح أن هذا الاستكشاف يتجاوز حدود المنظمة نفسها. وهو يمتد إلى السياق الأوسع لصناعة الأغذية والمشروبات في الشرق الأوسط، حيث يصبح التزام المراعي بالتحفيز معياراً لأفضل الممارسات، مما يؤثر على ديناميكيات الصناعة ويضع معياراً للتميز التنظيمي. ومن خلال كشف طبقات التحفيز في شركة المراعي، فإننا لا نكشف فقط عن مفاتيح النجاح الداخلي ولكن أيضاً عن الأفكار التي يتردد صداها في جميع أنحاء مشهد الأعمال الإقليمي.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ان الموظفين المتحمسين في المراعي ليسوا مجرد مساهمين في نجاح الشركة، بل هم محفزون للابتكار والتميز. تتجلى الطبيعة المتعددة الأوجه لتحفيز الموظفين داخل المراعي في النهج الشامل الذي تتبناه الشركة، والذي يتضمن الحوافز المالية، وبرامج التقدير، وفرص التطوير الوظيفي، وخلق بيئة عمل مواتية.

والغرض من هذه الدراسة هو بحث اثر الدافعية على أداء الموظفين في شركة المراعي السعودية.

2. مشكلة بحث:

على الرغم من الأهمية المعترف بها للتحفيز، تواجه المراعي، مثل العديد من المؤسسات، تحديات في فهم العناصر المحددة التي تدفع وتحافظ على تحفيز الموظفين. يعد تحديد العوامل التي تؤثر على مستويات التحفيز بين موظفي المراعي أمراً بالغ الأهمية لمعالجة أوجه القصور المحتملة وتنفيذ التدخلات المستهدفة. تكمن مشكلة البحث في الحاجة إلى الكشف عن الديناميكيات التحفيزية الفريدة داخل شركة المراعي، مع الأخذ في الاعتبار تنوع القوى العاملة والتأثيرات الثقافية والتحديات الخاصة بالصناعة.

تعمل شركة المراعي في بيئة أعمال معقدة وديناميكية، ويمكن لعوامل مثل عبء العمل والرضا الوظيفي وفعالية القيادة أن تؤثر بشكل كبير على تحفيز الموظفين. يعد فهم التفاعل بين هذه المتغيرات أمراً ضرورياً لوضع استراتيجيات تعزز بيئة عمل محفزة وتعزز الأداء العام للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يهدف البحث إلى استكشاف ما إذا كانت استراتيجيات التحفيز الحالية التي تستخدمها المراعي تتماشى مع الاحتياجات والتوقعات المتطورة للقوى العاملة لديها. سيساهم هذا التحقيق برؤى قيمة في المجالات التي قد تتطلب التحسين أو الابتكار لضمان تحفيز الموظفين المستمر، وبالتالي تعزيز الأداء التنظيمي.

2.1 الفجوة النظرية:

إن الفجوة النظرية التي تتناولها هذه الدراسة متجذرة في الأدبيات الأوسع حول تحفيز الموظفين، والتي غالباً ما تفتقر إلى رؤى خاصة بالسياق بالنسبة للمؤسسات التي تعمل في بيئات ديناميكية ومتنوعة ثقافياً مثل شركة المراعي. قد لا تستوعب النظريات الحالية بشكل كامل تعقيدات التحفيز في سياق شركة عملاقة في صناعة الأغذية والمشروبات في الشرق الأوسط، لا سيما في مجال عمليات المراعي. يهدف هذا البحث إلى المساهمة في المشهد النظري من خلال توليد رؤى ذات صلة بالسياق والتي تثير فهمنا للتحفيز، وبالتالي تعزيز قابلية تطبيق النظريات التحفيزية في البيئات التنظيمية المتنوعة. ومن خلال هذه العدسة النظرية، تسعى الدراسة إلى تعزيز الخطاب الأكاديمي حول التحفيز من خلال توفير منظور أكثر شمولاً واستنارة بالسياق يمكنه توجيه البحوث المستقبلية وإرشاد الممارسات التنظيمية خارج نطاق المراعي.

2.2 الفجوة العملية:

تكمن الفجوة العملية التي تتناولها هذه الدراسة في الاستكشاف الدقيق للديناميكيات التحفيزية داخل شركة المراعي، وتحديدًا بين موظفي المراعي. في حين أن أهمية التحفيز معترف بها عالمياً، فإن العوامل المحددة التي تدفع وتحافظ على التحفيز في السياق الفريد للقوى العاملة في المراعي تظل بعيدة المنال. ويسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوة العملية من خلال إجراء تحقيق شامل في العناصر المتميزة التي تؤثر على تحفيز الموظفين، مع الأخذ في الاعتبار تنوع القوى العاملة، والتأثيرات الثقافية، والتحديات الخاصة بالصناعة. ومن خلال تحديد وفهم هذه العوامل، تستطيع المراعي تصميم استراتيجياتها التحفيزية بما يتناسب مع الاحتياجات المحددة لموظفيها في المراعي، مما يؤدي إلى اتباع نهج أكثر استهدافاً وفعالية لتعزيز مستويات التحفيز.

وتتناول هذه الدراسة السؤال البحثي الرئيسي التالي:

ما هو أثر الدافعية على أداء الموظفين في شركة المراعي؟

3. أهمية البحث:

إن أهمية البحث في تأثير التحفيز على أداء الموظفين في شركة المراعي تمتد إلى ما هو أبعد من الديناميكيات الداخلية للشركة. في بيئة الأعمال سريعة التغير، يجب على المؤسسات تكييف استراتيجياتها باستمرار لتظل قادرة على المنافسة وتحافظ بأفضل المواهب. يساهم هذا البحث في مجموعة المعرفة الحالية من خلال تسليط الضوء على العوامل التحفيزية المحددة التي تؤثر على أداء الموظفين ضمن السياق الفريد لشركة المراعي. ولن تفيد النتائج الشركة في تحسين ممارسات الموارد البشرية فحسب، بل يمكن أن تكون أيضاً بمثابة معيار للمؤسسات الأخرى في صناعة الأغذية والمشروبات في الشرق الأوسط.

علاوة على ذلك، يحمل البحث آثاراً عملية على القادة التنظيميين، ومحترفي الموارد البشرية، وواضعي السياسات المشاركين في تشكيل سوق العمل وسياسات التوظيف في المنطقة. ومن خلال تحديد استراتيجيات تحفيزية فعالة، يمكن لشركة المراعي وغيرها من الشركات العاملة في الصناعة إنشاء مخطط لتعزيز القوى العاملة المحفزة، وبالتالي تحسين الإنتاجية ورضا الموظفين والنجاح التنظيمي الشامل. يعد هذا البحث خطوة استباقية نحو خلق بيئة عمل أكثر مرونة وتكيفاً، ومواءمة دوافع الموظفين مع الأهداف التنظيمية في المشهد المتطور باستمرار لقطاع الأعمال في الشرق الأوسط.

3.1 الأهمية النظرية

على المستوى النظري، تحمل هذه الدراسة أهمية من خلال المساهمة في الفهم المتطور لتحفيز الموظفين ضمن سياقات تنظيمية محددة. في حين أن النظريات التحفيزية الحالية توفر أطر عمل قيمة، إلا أن قابليتها للتطبيق العالمي قد تكون محدودة في بيئات متنوعة. يسعى هذا البحث إلى إثراء المشهد النظري من خلال تقديم رؤى خاصة بالسياق تعمل على توسيع فهمنا للدوافع. قد توفر الأطر النظرية المستمدة من هذه الدراسة فهماً أكثر دقة وحساسية ثقافياً للديناميكيات التحفيزية، مما يؤدي إلى تطوير الخطاب الأكاديمي حول تحفيز الموظفين. وبينما يسعى العلماء إلى تحسين النظريات الحالية وتطوير أطر مفاهيمية جديدة، يمكن لمساهمات الدراسة أن تفيد الأبحاث المستقبلية في السلوك التنظيمي والإدارة والموارد البشرية، وتشكيل فهم أكثر شمولاً للدوافع التي تعكس تعقيدات إعدادات أماكن العمل المتنوعة.

3.2 الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في قدرتها على تزويد شركة المراعي، والمنظمات التي تواجه تحديات مماثلة، برؤى قيمة حول الديناميكيات التحفيزية المحددة للقوى العاملة في شركة المراعي. ومن خلال الكشف عن تعقيدات ما يحفز الموظفين في هذا السياق الفريد، تزود الدراسة صناعات القرار بالمعرفة القابلة للتنفيذ لتصميم استراتيجيات تحفيزية. يعد هذا التخصيص أمراً بالغ الأهمية لمعالجة أوجه القصور المحتملة، وتعزيز قوة عاملة أكثر مشاركة والتزاماً، وتحسين الأداء التنظيمي في نهاية المطاف.

4. أسئلة البحث:

- أ. ما هو الأثر المدرك للتحفيز على أداء العاملين في شركة المراعي؟
- ب. كيف تؤثر العوامل التحفيزية المختلفة على مشاركة الموظفين والتزامهم داخل المنظمة؟
- ج. إلى أي مدى تساهم الثقافة التنظيمية في شركة المراعي في تحفيز الموظفين وبالتالي الأداء؟

5. أهداف البحث:

- أ. تقييم العلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين في شركة المراعي.
- ب. تحديد وتحليل العوامل التحفيزية الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على مشاركة الموظفين والتزامهم.
- ج. استكشاف دور الثقافة التنظيمية في تشكيل دافعية الموظفين وتأثيرها اللاحق على الأداء.
- د. تقديم توصيات لتعزيز استراتيجيات التحفيز داخل شركة المراعي لتحسين الأداء العام للموظفين.

6. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية H1:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للدافعية على أداء الموظفين.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للحوافز على أداء الموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

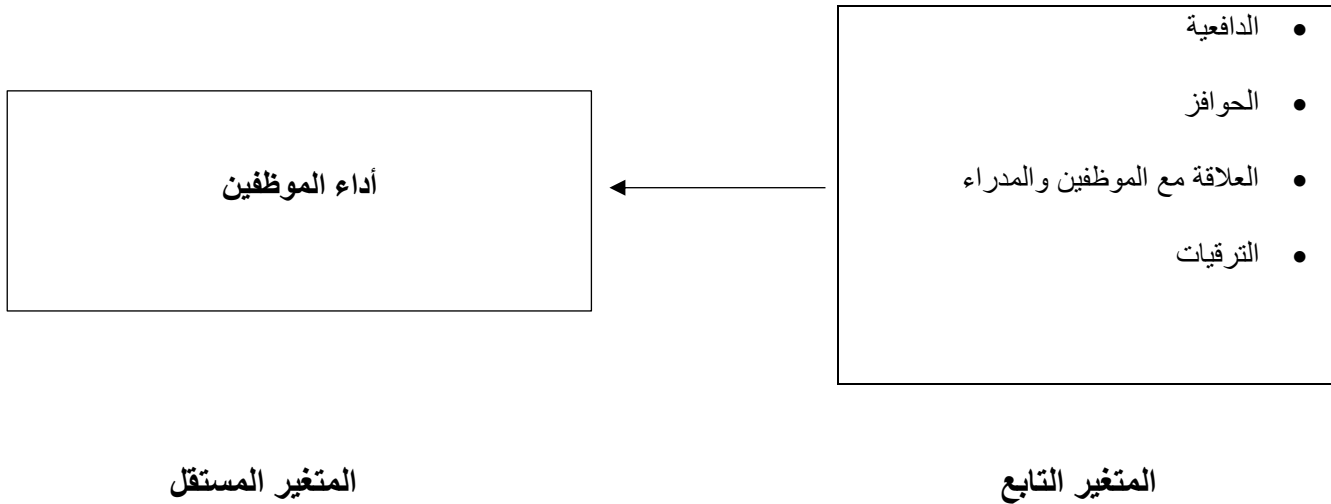
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظفين على أداء الموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية Hc:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للترقيات على أداء الموظفين.

7. نموذج البحث :

وسيتضمن نموذج البحث فحصاً شاملاً للعلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين في المراعي. وسوف تشمل متغيرات مثل الحوافز المالية، وبرامج التقدير، وفرص التطوير الوظيفي، والثقافة التنظيمية. ويهدف النموذج إلى توفير فهم شامل للديناميكيات التحفيزية داخل الشركة وتأثيرها على الأداء العام للموظفين.



8. دراسة حالة: عن شركة المراعي

تقف شركة المراعي، التي يقع مقرها الرئيسي في الشرق الأوسط، كلاعب بارز في صناعة الألبان والأغذية. تتميز الشركة بقوة عاملة متنوعة، وتعمل في سوق تنافسية، مع التركيز على الابتكار والجودة واستجابة السوق. يعد فهم الديناميكيات المعقدة لتحفيز الموظفين أمراً محورياً لنجاح ونمو المراعي المستدام.

9. منهجية البحث:

فلسفة البحث:

- تعتمد الدراسة على الفلسفة الكمية، حيث يتم التركيز بشكل أساسي على جمع البيانات بشكل رقمي واستخدام التحليل الإحصائي لفهم العلاقات بين الدافعية وأداء الموظفين في شركة المراعي.

منهج البحث:

- يستخدم المنهج الاستنتاجي، حيث يتم استخدام البيانات الكمية المجمعة لاستنتاج العلاقات والتوصيات.

استراتيجية البحث:

- يتبع البحث الاستراتيجية المسحية، حيث يتم جمع البيانات من خلال استخدام الأساليب الكمية مثل الاستبانة، وذلك لفحص العلاقة بين الدافعية وأداء الموظفين.

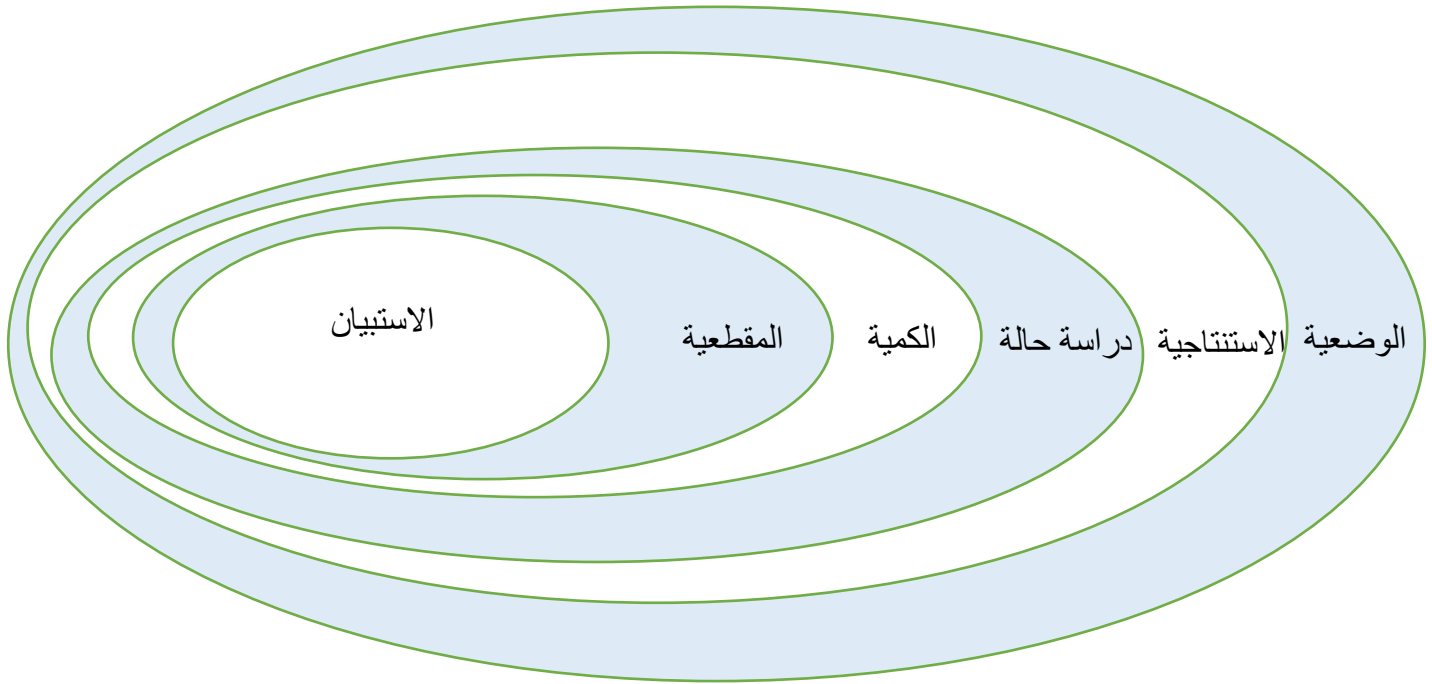
نوع البحث:

- يعتمد البحث على الأسلوب الكمي لتحليل البيانات واستنتاج العلاقات بين المتغيرات.

الأفق الزمني:

- يستخدم البحث الأفق الزمني المقطعي، حيث يتم جمع البيانات من مشاركين مختلفين في نقطة زمنية واحدة فقط.

10. بصلة البحث



11. هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

المراجع:

العنزي , عبد الله (2022). أثر الحوافز على أداء العاملين بأقسام الموارد الذاتية بصحة حفر الباطن. المجلة الالكترونية الشاملة. عدد 2.

أبو مالح , عوض (2020). الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف . المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة. العدد 23.

الحلايبة , غازي (2013). أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن. جامعة الشرق الأوسط.

أبو حميد , محمد (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين. المجلة العربية للنشر العلمي . العدد 21.

فوزية , غياط (2022). الدافعية للإنجاز و أثرها على أداء العاملين "دراسة حالة الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء و الغاز بجيجل". كلية العلوم الاقتصادية والتجارية , الجزائر.