

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص / ماجستير إدارة اعمال



أثر تحفيز العاملين على أداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية دراسة تطبيقية على وزارة الشؤون الإسلامية "دراسة حالة"

إعداد الطالب/

أسامة حامد محمد الغامدي

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

2.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
7.....	تساؤلات الدراسة:
8.....	فروض الدراسة:
9.....	الدراسات السابقة:
11.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
12.....	المنهجية وطرق البحث:
14.....	أدوات الدراسة:
15.....	حدود الدراسة:
16.....	المراجع:

مقدمة:

في ظل التنافس الشديد الذي تشهده المؤسسات الإنتاجية في العصر الحديث وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية، أصبح الاهتمام بتحفيز العاملين وتفعيل دورهم المحوري في تحقيق أهداف المنظمة ضرورة استراتيجية لا غنى عنها. إذ يعد العنصر البشري من أهم الموارد التي تركز عليها المنظمات في سعيها لتحقيق الكفاءة والإنتاجية، ولا يمكن لأي مؤسسة أن تنمو وتزدهر دون أن تضع استراتيجيات فعالة لتحفيز موظفيها.

تنبع أهمية البحث في أثر تحفيز العاملين على أداء المنظمة وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية من واقع أن التحفيز لا يقتصر دوره على تقديم المكافآت المادية فحسب، بل يمتد ليشمل الحوافز المعنوية التي تعزز من شعور الموظف بالانتماء والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء العام للمؤسسة. وقد لاحظت العديد من الدراسات السابقة أن هناك علاقة وثيقة بين سياسات التحفيز المتبعة ومستوى التزام العاملين وإنتاجيتهم، حيث يُظهر الموظف الذي يشعر بالتقدير والتحفيز روح المبادرة والإبداع في العمل، مما يؤدي في النهاية إلى رفع مستويات الأداء وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أكبر.

يهدف هذا البحث إلى استقصاء العلاقة بين استراتيجيات التحفيز وتطبيقها الفعال في المؤسسات الإنتاجية بشكل عام، وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية بشكل خاص واستكشاف أثرها المباشر على الأداء التنظيمي. ومن خلال دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات، يسعى البحث إلى تحليل الأدوات والآليات التحفيزية المعتمدة، وتقييم مدى مساهمتها في تحقيق النتائج المرجوة، وتقديم توصيات عملية تساهم في تطوير هذه الاستراتيجيات بما يتواءم مع متطلبات السوق والبيئة الاقتصادية المتغيرة.

تشهد العديد من الدراسات أن للعاملين المحفزين دوراً محورياً في تحسين الأداء العام للمنظمة، إذ ترتبط مستويات الرضا والالتزام الوظيفي ارتباطاً مباشراً بفاعلية استراتيجيات التحفيز المعتمدة.

بهذا الشكل، يُعد البحث محاولة لفهم ديناميكيات العلاقة بين تحفيز العاملين والأداء التنظيمي، بهدف تقديم إطار علمي وتطبيقي يساهم في تعزيز فعالية استراتيجيات التحفيز داخل المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية تحديات كبيرة في تحقيق مستويات الأداء المرجوة، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل، منها ضعف أنظمة التحفيز المعتمدة للعاملين.

تكمن مشكلة الدراسة في عدم توافق استراتيجيات التحفيز الحالية مع احتياجات العاملين وطبيعة عملهم، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا والالتزام الوظيفي وتأثير ذلك سلباً على الأداء العام للمنظمة.

تظهر الدراسات الأولية أن هناك فجوة بين السياسات المعتمدة لتحفيز العاملين والنتائج الفعلية من حيث الإنتاجية والكفاءة، حيث يعاني عدد من المؤسسات من انخفاض معنويات الموظفين، وعدم قدرة هذه السياسات على تعزيز روح المبادرة والإبداع المطلوبة لمواجهة تحديات السوق. ومن هنا تنبع أهمية البحث في استقصاء العلاقة بين أساليب التحفيز المختلفة ومستوى الأداء، بهدف تحديد أوجه القصور في الأنظمة الحالية وتقديم توصيات عملية لتطويرها بما يتواءم مع متطلبات العصر.

يهدف البحث إلى:

- تحليل فعالية سياسات التحفيز المتبعة في المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

• تحديد العوامل التي تؤثر في تحفيز العاملين بشكل إيجابي أو سلبي.

• تقديم مقترحات تسهم في تعزيز أداء المنظمة من خلال تبني استراتيجيات تحفيز متكاملة تلبي احتياجات العاملين وتدعم تحقيق أهداف المؤسسة.

بذلك، تبرز مشكلة الدراسة في ضرورة إعادة النظر في آليات التحفيز التقليدية وتطويرها بما يساهم في تحقيق أداء تنظيمي متميز ومستدام في ظل بيئة العمل المتغيرة.

أهمية الدراسة:

١. تحسين الأداء والإنتاجية:

تُعدُّ دراسة أثر تحفيز العاملين على أداء المنظمة خطوة أساسية نحو تحسين الكفاءة والإنتاجية في المؤسسات الإنتاجية. إذ يساهم التحفيز الفعال في رفع مستوى الالتزام الوظيفي، مما يؤدي إلى زيادة جودة الإنتاج وخفض نسبة الأخطاء والتأخيرات في المنظمات وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

٢. تطوير سياسات الموارد البشرية:

تساعد الدراسة في الكشف عن نقاط الضعف في أنظمة التحفيز التقليدية، وتوفير إطاراً علمياً يمكن للإدارات الاستفادة منه في تصميم سياسات تحفيزية متكاملة تلبي احتياجات العاملين وتتماشى مع متطلبات بيئة العمل الحديثة وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

٣. رفع الروح المعنوية والابتكار:

عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم محل تقدير ويكافأون على إنجازاتهم، ينعكس ذلك إيجاباً على معنوياتهم ويحفزهم على الابتكار والمبادرة، مما يعزز من روح الفريق ويخلق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

٤. توجيه القرارات الإدارية:

توفر النتائج والتوصيات المستخلصة من الدراسة بيانات ومؤشرات هامة للإدارة العليا، تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة بشأن استراتيجيات التحفيز والتطوير، وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسة.

٥. المساهمة في الأدبيات الأكاديمية:

تُسهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية حول العلاقة بين التحفيز وأداء المنظمة، مما يفتح آفاقاً جديدة للباحثين لدراسة تأثير العوامل النفسية والسلوكية على الإنتاجية في سياقات مختلفة.

فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في دورها الحيوي في تحسين أداء المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية من خلال تطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة، مما يؤدي إلى تحقيق بيئة عمل محفزة ومبدعة تسهم في استدامة النجاح والتميز التنظيمي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر تحفيز العاملين على أداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية، وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية ويمكن تفصيل أهدافها الرئيسية على النحو التالي:

• تحليل فعالية أساليب التحفيز:

دراسة تقييمية لاستراتيجيات وأساليب التحفيز المادية والمعنوية المستخدمة، وكيفية تأثيرها على كفاءة وإنتاجية العاملين.

• تحديد العوامل المؤثرة:

الكشف عن العوامل التي تعزز أو تعيق فعالية التحفيز، مع دراسة العلاقة بين مستوى التحفيز ورضا العاملين والتزامهم الوظيفي.

• قياس أثر التحفيز على الأداء:

استخدام مؤشرات أداء محددة مثل الإنتاجية، الجودة، والفعالية التشغيلية لقياس مدى تأثير سياسات التحفيز على الأداء العام للمنظمة.

• تقديم توصيات تطويرية:

اقتراح آليات واستراتيجيات جديدة لتحسين أنظمة التحفيز تتماشى مع احتياجات العاملين وظروف العمل المتغيرة في المؤسسات الإنتاجية.

• المساهمة في إثراء الأدبيات العلمية:

إضافة معرفة جديدة إلى المجال الأكاديمي من خلال دراسة العلاقة بين التحفيز والأداء، مما يساهم في تطوير نظريات واستراتيجيات الموارد البشرية في المؤسسات الإنتاجية.

بهذه الطريقة، يسعى البحث إلى تقديم إطار شامل يساعد صانعي القرار في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء التنظيمي عبر تبني استراتيجيات تحفيزية فعالة ومستدامة.

تساؤلات الدراسة

فيما يلي مجموعة من تساؤلات الدراسة التي يمكن أن توجه البحث في أثر تحفيز العاملين على أداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية:

١. ما هي أساليب التحفيز المعتمدة في المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية ؟

يُستفسر من خلال هذه التساؤل عن استراتيجيات التحفيز (المادية والمعنوية) المستخدمة حالياً، ومدى تنوعها وتوافقها مع احتياجات العاملين.

٢. ما مدى تأثير أساليب التحفيز المختلفة على رضا العاملين والتزامهم الوظيفي في المنظمة وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية ؟

يهدف هذا السؤال إلى تحديد العلاقة بين نوعية التحفيز ومستوى الرضا والالتزام لدى الموظفين، وكيف ينعكس ذلك على أدائهم.

٣. كيف يؤثر مستوى التحفيز في رفع الإنتاجية وجودة الأداء في المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية ؟

يُركز السؤال على قياس أثر التحفيز على مؤشرات الأداء الأساسية مثل الإنتاجية، الجودة، والفعالية التشغيلية.

٤. ما هي العوائق والتحديات التي تحول دون تحقيق الفعالية المرجوة من سياسات التحفيز وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية ؟

يستقصي هذا السؤال العوامل التي قد تعيق تطبيق استراتيجيات التحفيز بشكل فعال، سواء كانت عوائق تنظيمية أو ثقافية أو بيئية.

٥. ما التوصيات التي يمكن اقتراحها لتطوير أنظمة التحفيز بما يتناسب مع التغيرات في بيئة العمل ومتطلبات السوق في المنظمة وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية ؟

يسعى هذا السؤال إلى استنباط حلول وإجراءات عملية تساهم في تحسين آليات التحفيز وتعزيز الأداء التنظيمي.

هذه التساؤلات تُعد إطاراً شاملاً يساعد الباحث في استقصاء العلاقة بين التحفيز وأداء المنظمة، كما توفر اتجاهات واضحة لجمع البيانات وتحليلها لتحقيق أهداف الدراسة.

فروض الدراسة:

في إطار دراسة أثر تحفيز العاملين على أداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية، وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية يمكن تحديد مجموعة من الفروض الرئيسية التي سيتم اختبارها خلال البحث، وهي كالتالي:

١. الفرضية الأولى:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تحفيز العاملين (سواء كان ماديًا أو معنويًا) وأداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

٢. الفرضية الثانية:

يؤثر التحفيز المادي بشكل مباشر على تحسين إنتاجية العاملين ورفع مستوى الأداء التنظيمي وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

٣. الفرضية الثالثة:

يسهم التحفيز المعنوي في زيادة التزام العاملين ورضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمنظمة وفي المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

٤. الفرضية الرابعة:

تختلف فاعلية استراتيجيات التحفيز باختلاف العوامل التنظيمية والثقافية والبيئية داخل المؤسسة الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

هذه الفروض ستوجه عملية جمع البيانات وتحليلها، بهدف الوصول إلى استنتاجات واضحة حول كيفية تأثير آليات التحفيز المختلفة على أداء المؤسسات الإنتاجية، وتقديم توصيات عملية لتطوير استراتيجيات التحفيز بما يتماشى مع احتياجات العاملين ومتطلبات بيئة العمل المتغيرة.

الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين تطبيق أساليب التحفيز الفعالة ورفع أداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية، وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية وقد تناولت هذه الدراسات عدة جوانب محورية منها:

١. النظريات الأساسية في التحفيز:

استندت العديد من الدراسات إلى نظريات مثل نظرية ماسلو للحاجات، ونظرية هيرزبيرغ للعوامل الثنائية، ونظرية التوقعات لنفس فاعلية التحفيز، مما يوضح أن تلبية الحاجات المادية والمعنوية للعاملين تُعدُّ من العوامل الأساسية التي تؤثر في مستوى الرضا والالتزام الوظيفي.

٢. دور التحفيز في تحسين الأداء والإنتاجية:

أظهرت دراسات تطبيقية أن استخدام حوافز مادية (كالرواتب والمكافآت) ومعنوية (كالتقدير وفرص التطوير) يساهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية وجودة العمل.

٣. تحديات تطبيق استراتيجيات التحفيز:

بيّنت الدراسات أن نجاح استراتيجيات التحفيز يعتمد على عوامل عدة مثل البيئة التنظيمية والثقافية، ودور القيادة في تطبيق هذه الاستراتيجيات بفعالية. كما أشارت بعض الدراسات إلى ضرورة تكييف أساليب التحفيز مع خصوصيات كل مؤسسة وظروفها التشغيلية.

٤. أثر التحفيز على الالتزام والرضا الوظيفي:

هناك أدلة بحثية تشير إلى أن الموظف الذي يتلقى حوافز مناسبة يظهر مستويات أعلى من الرضا والالتزام، وهو ما يساهم بدوره في تقليل معدلات دوران العمالة وزيادة الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

بناءً على ما توصلت إليه الدراسات السابقة، يتضح أن تطوير أنظمة تحفيز متكاملة تتضمن كل من الجوانب المادية والمعنوية يُعدُّ استراتيجية مهمة لتحسين الأداء العام للمنظمات، مما يدعو إلى مواصلة البحث في كيفية تكييف هذه الأنظمة بما يتلاءم مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الدراسة إلى مجموعة من النظريات الأساسية التي تشرح العلاقة بين تحفيز العاملين وأداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية، وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية ومن أبرز هذه المنطلقات النظرية:

١. نظرية ماسلو للحاجات:

تفترض هذه النظرية أن الأفراد يسعون لتلبية احتياجاتهم الهرمية بدءاً من الاحتياجات الأساسية مثل الطعام والمأوى وصولاً إلى الاحتياجات العليا مثل تحقيق الذات. في سياق الدراسة، يُعتبر تلبية الحاجات المادية والمعنوية للعاملين خطوة أساسية لتحفيزهم وبالتالي تحسين أدائهم داخل المنظمة.

٢. نظرية هيرزبيرغ للعوامل الثنائية:

تميز هذه النظرية بين العوامل المُحفزة (العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي مثل التقدير وفرص التطوير) والعوامل المُثبِّطة (العوامل التي تؤدي إلى الاستياء مثل ظروف العمل السيئة). تؤكد الدراسة على أهمية تعزيز العوامل المُحفزة لتطوير بيئة عمل إيجابية تسهم في رفع مستوى الأداء.

٣. نظرية التوقع (Expectancy Theory):

تُشير هذه النظرية إلى أن الموظف يحفز توقعه للحصول على مكافأة مقابل الجهد المبذول. كلما ارتفعت درجة الإيمان بأن الجهد سيؤدي إلى الأداء الجيد وأن الأداء الجيد سيؤدي إلى المكافأة المرجوة، ارتفع مستوى التحفيز وبالتالي تحسن الأداء الوظيفي.

٤. نظرية الإنصاف (Equity Theory):

تؤكد هذه النظرية على أهمية الشعور بالعدالة والتوازن بين الجهود المبذولة والمكافآت المتلقاة. إذ يعتبر العامل أن التقدير والتحفيز يجب أن يكونا متناسبين مع جهوده مقارنة بزملائه، مما يؤثر إيجاباً على رضاه والتزامه الوظيفي.

٥. نظرية تعزيز السلوك (Reinforcement Theory):

ترتكز هذه النظرية على فكرة أن سلوكيات الموظف تتشكل نتيجة للمكافآت والعقوبات. حيث يمكن استخدام نظام التحفيز بشكل يعزز السلوكيات الإيجابية لدى العاملين، مما ينعكس بدوره على الأداء التنظيمي.

تسهم هذه المنطلقات النظرية في توفير إطار مفاهيمي يوضح كيف يمكن لتحفيز العاملين من خلال تلبية احتياجاتهم وتقدير جهودهم وإرساء مبادئ العدالة والمكافأة المناسبة أن يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية. كما تُوفر هذه النظريات قاعدة علمية لدراسة تأثير مختلف أنماط التحفيز (المادية والمعنوية) على الإنتاجية والالتزام الوظيفي لدى العاملين.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد منهجية الدراسة في أثر تحفيز العاملين على أداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية على الدمج بين النهج الكمي والكيفي، حيث يتم استخدام أساليب بحثية تتيح فهم العلاقة ، فيما يلي توضيح للمنهجية والطرق المستخدمة ومصادر البيانات :

المصادر الثانوية:

قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة المصادر الثانوية والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث النظري المتعلق بهذه الدراسة في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الاطار النظري المتعلق بالدراسة.

المصادر الأولية:

قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة. حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر التحفيز بأبعادها (التوجه التحفيزي والاستراتيجي واستثمار راس المال البشري في إدارة الموارد البشرية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة :

لتقييم أثر تحفيز العاملين على أداء المنظمة في المؤسسات الإنتاجية، تعتمد الدراسة على مجموعة من الأدوات البحثية التي تتيح جمع بيانات شاملة ومتكاملة، سواء من الناحية الكمية أو النوعية. ومن أبرز هذه الأدوات:

١. استبيان (Questionnaire):

- الغرض: جمع بيانات كمية حول مستويات التحفيز، الرضا الوظيفي، الالتزام والإنتاجية من وجهة نظر العاملين.
- المحتوى: يتضمن أسئلة مغلقة ومقاييس ليكرت لتقييم مختلف أبعاد التحفيز (مادي ومعنوي) ومدى تأثيرها على الأداء.
- المميزات: يتيح الوصول إلى عينة واسعة من الموظفين، مما يساعد في تعميم النتائج.

٢. المقابلات شبه المهيكلية (Semi-Structured Interviews):

- الغرض: الحصول على بيانات نوعية تشرح تجارب وآراء العاملين حول أنظمة التحفيز القائمة وتأثيرها على أدائهم.
- المحتوى: تتضمن أسئلة مفتوحة تسمح للمشاركين بالتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم، مما يساعد في توضيح السياقات والعوامل المؤثرة بشكل أعمق.
- المميزات: تعزز فهم السياق التنظيمي والعوامل الثقافية التي قد لا تظهر بوضوح من خلال الاستبيانات.

٣. تحليل الوثائق والسجلات (Document and Record Analysis):

- الغرض: مراجعة المستندات الرسمية، سجلات الأداء، والتقارير الإدارية الخاصة بالمؤسسة للحصول على بيانات داعمة حول العلاقة بين سياسات التحفيز ومستويات الأداء.
- المحتوى: يشمل تحليل مؤشرات الأداء، تقارير التطوير الوظيفي، سجلات المكافآت والحوافز، بالإضافة إلى أي وثائق تتعلق بسياسات الموارد البشرية.
- المميزات: يوفر بيانات تاريخية وموضوعية تساعد في تأكيد النتائج المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات.

٤. الملاحق التكميلية (Supplementary Materials):

- الغرض: تضمين عينات من الأدوات المستخدمة (مثل نسخة من الاستبيان أو دليل المقابلة) لضمان الشفافية ومراجعة المنهجية من قبل الجهات المشرفة على الدراسة.
- المحتوى: يشمل نماذج الأسئلة والإرشادات التي تم استخدامها خلال جمع البيانات.

باستخدام هذه الأدوات المتنوعة، تهدف الدراسة إلى الحصول على رؤية شاملة حول تأثير استراتيجيات التحفيز على أداء المنظمة وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية، مع ضمان مصداقية وموضوعية البيانات من خلال التثليث (Triangulation) بين المصادر المختلفة.

حدود الدراسة:

١. الحدود الموضوعية (نطاق الدراسة)

- دراسة العلاقة بين أنظمة التحفيز المختلفة (المادية، المعنوية، الحوافز الفردية والجماعية) وأداء الموظفين.
- تأثير التحفيز على الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام الوظيفي، والروح المعنوية للعاملين.
- مقارنة بين أساليب التحفيز المستخدمة في القطاع الخاص السعودي وتأثيرها على الأداء.

• تحليل العوامل التي تعزز أو تحد من فعالية الحوافز في بيئة العمل السعودية وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

٢. الحدود المكانية

• وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

٣. الحدود الزمانية:

• تقتصر الدراسة على المؤسسات الإنتاجية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

• وفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية ٢٠٢٥ م.

٤. الحدود البشرية :

• تم تطبيق الحالة على العاملين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

١. أثر التحفيز على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الإنتاجية بأنجمينا: دراسة حالة مخبز روتاتيف
تستعرض هذه الدراسة دور التحفيز في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الإنتاجية، مع التركيز على حالة مخبز روتاتيف في أنجمينا.

٢. أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة (دراسة نظرية تحليلية)

تُحلل هذه الدراسة النظرية تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في المنظمات، مع استعراض لأهم النظريات والدراسات السابقة في هذا المجال.

[/https://www.ijrsp.com/volume/issue-51/8](https://www.ijrsp.com/volume/issue-51/8)

٣. أثر التحفيز على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، مع التركيز على دراسة ميدانية في مؤسسة مطاحن بني هارون بولاية ميلة.

[/https://theses-algerie.com](https://theses-algerie.com)

٤. أثر الحوافز على أداء العاملين وزيادة الإنتاجية

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الحوافز على أداء العاملين وتحديد أكثر الحوافز تأثيراً على زيادة الإنتاجية، مع اختبار فرضيات متعددة حول العلاقة بين الحوافز والأداء.

<https://www.asu.edu.om/img>

٥. دراسات ونظريات حول فاعلية تحفيز الموظفين للوصول إلى النتائج المرجوة

يستعرض هذا المقال أهم الدراسات والنظريات المتعلقة بفاعلية تحفيز الموظفين، مثل دراسة هوثورن، ونظرية ماسلو، ونظرية هيرزبرج، وتأثيرها على تحسين الأداء.

[/https://academy.hsoub.com](https://academy.hsoub.com)

٦. أثر دوافع العمل والتحفيز كوسيلة لتحقيق الرضا الوظيفي والأداء في المنظمة
تُبرز هذه الدراسة دور الحوافز في تحقيق التفاعل الإيجابي بين الأفراد والمنظمة، وأثرها على الرضا الوظيفي والأداء.

<https://search.mandumah.com/Record/1198542>

٧. تأثير الحوافز على الأداء في المنظمة: دراسة حالة شركة نسيج اللاذقية
تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير نظام الحوافز المادية والمعنوية على الأداء في شركة نسيج اللاذقية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

<https://academy.hsoub.com>

٨. أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين: دراسة حالة شركة الاتصالات السعودية
تُقيم هذه الدراسة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التحفيز، على أداء العاملين في شركة الاتصالات السعودية.

www.stc.com

٩. أثار استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين (دراسة حالة شركة الاتصالات السعودية)

• تُقيّم هذه الدراسة أثار استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التدريب والتطوير، على أداء العاملين في شركة الاتصالات السعودية.

www.stc.com

١١. دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي (دراسة تطبيقية على شركة الفهد)

• تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التدريب والتطوير، في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة.

[/https://alfahhad.sa](https://alfahhad.sa)

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Business Administration



The effect of motivating employees on the organization's performance in productive institutions

An applied study on the Ministry of Islamic Affairs "Case Study"

Preparation

Osamah Hamid Mohammed Alghamdi

243000776

Supervision

Dr. Al-Faisal Abdel Hamid

Dr. Fayez Jarad

