

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين
في الشركات الخاصة بمدينة جدة

أسم الطالب
يوسف محمد الصادق
مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٣ المقدمة.....
٤ أسئلة البحث.....
٥ أهداف البحث.....
٦ فرضيات البحث.....
٧ نموذج البحث.....
٨ مكان التطبيق المقترح.....
٩ منهجية البحث.....
١٠ المخطط المقترح للمشروع.....

المقدمة:

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها، إذ يرتبط نجاح أي مؤسسة بقدرتها على استثمار العنصر البشري وتحفيزه على أداء مهامه بكفاءة. ومع التطورات التي يشهدها قطاع الأعمال في الوقت الحالي، أصبح الاهتمام بالموظفين وتوفير بيئة عمل مناسبة من العوامل الأساسية التي تساعد المؤسسات على تحقيق التميز والاستمرار في ظل المنافسة.

وتُعد الحوافز الوظيفية من أبرز الوسائل التي تستخدمها المؤسسات لرفع مستوى دافعية الموظفين، سواء كانت حوافز مادية مثل المكافآت والزيادات المالية، أو حوافز معنوية مثل التقدير، والثناء، وفرص التطور والترقية. ويسهم تطبيق نظام حوافز مناسب في تعزيز الرضا الوظيفي، وزيادة الالتزام، وتحسين جودة الأداء، وهو ما أشارت إليه العديد من الدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية (أبو النصر، ٢٠٢١).

كما يرى درة والصباغ (٢٠١٨) أن الحوافز الوظيفية لا تقتصر على الجانب المالي فقط، بل تشمل أيضاً الجوانب المعنوية التي تشجع الموظفين على الإبداع وتحمل المسؤولية، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

وانطلاقاً من أهمية الحوافز في بيئة العمل، جاء هذا البحث لدراسة أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة، بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز والأداء، وتقديم تصور أولي يمكن الاستفادة منه في تطوير أنظمة التحفيز داخل المؤسسات.

أسئلة البحث؟

تعد صياغة أسئلة البحث من أهم خطوات إعداد أي دراسة علمية، لأنها تساعد في تحديد ما يسعى الباحث إلى الوصول إليه من نتائج. وبناءً على مشكلة البحث المتمثلة في معرفة أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة، جاءت أسئلة البحث على النحو الآتي:

السؤال الرئيسي

ما أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة؟

الأسئلة الفرعية

ما مستوى الحوافز الوظيفية المقدمة للموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة؟

ما مستوى أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة؟

هل توجد علاقة بين الحوافز الوظيفية وأداء الموظفين؟

هل تختلف درجة تأثير الحوافز المادية عن الحوافز المعنوية في تحسين أداء الموظفين؟

ما أبرز الحوافز التي يفضلها الموظفون من وجهة نظرهم؟

ما التوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير أنظمة الحوافز داخل الشركات الخاصة؟

وتساعد الإجابة عن هذه الأسئلة في الوصول إلى فهم أفضل للعلاقة بين الحوافز

الوظيفية والأداء، بما يدعم تطوير بيئة العمل وتحسين مستوى الإنتاجية

(أبو النصر، ٢٠٢١).

أهداف البحث:

توضح أهداف البحث الغاية التي يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال الدراسة، كما تساعد في توجيه خطوات البحث وربطها بمشكلة الدراسة وأسئلتها.

الهدف الرئيسي

التعرف على أثر الحوافز الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة.

الأهداف الفرعية

- التعرف على مفهوم الحوافز الوظيفية وأهميتها في بيئة العمل
- التعرف على مستوى أداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة
- دراسة العلاقة بين الحوافز الوظيفية والأداء الوظيفي
- التعرف على أكثر أنواع الحوافز تأثيراً في أداء الموظفين
- تقديم عدد من المقترحات التي يمكن أن تساعد الشركات على تطوير أنظمة الحوافز وتحسين أداء العاملين

وتتبع أهمية هذه الأهداف من أن تحفيز الموظفين يعد من الوسائل الإدارية التي تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها ورفع مستوى رضا العاملين والإنتاجية

(درة والصباغ، ٢٠١٨)

فرضيات البحث:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي سيتم اختبارها في الدراسة الميدانية، وذلك لمعرفة مدى صحة العلاقة بين متغيرات البحث.

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز الوظيفية وأداء الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة.

الفرضيات الفرعية

- توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وأداء الموظفين
- توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين
- يؤدي تحسين نظام الحوافز إلى زيادة إنتاجية الموظفين
- يسهم الاهتمام بالحوافز الوظيفية في رفع مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين

وتستند هذه الفرضيات إلى ما أشارت إليه الأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية، والتي تؤكد أن توفير الحوافز المناسبة يساعد على رفع دافعية الموظفين وتحسين مستوى الأداء داخل المؤسسات (ماهر، ٢٠١٨).

نموذج البحث

يعتمد هذا البحث على دراسة العلاقة بين متغيرين رئيسيين، وهما الحوافز الوظيفية باعتبارها المتغير المستقل، وأداء الموظفين باعتباره المتغير التابع. ويفترض البحث أن تحسين نظام الحوافز داخل الشركات الخاصة ينعكس بصورة إيجابية على مستوى أداء الموظفين، من خلال زيادة الدافعية والالتزام والإنتاجية.

المتغير المستقل :

- الحوافز الوظيفية
- الحوافز المادية
- الحوافز المعنوية



المتغير التابع :

- أداء الموظفين
- الإنتاجية
- جودة الأداء
- الالتزام الوظيفي
- سرعة إنجاز العمل

الحوافز الوظيفية (المتغير المستقل)

الحوافز المادية
الحوافز المعنوية



أداء الموظفين
الإنتاجية
جودة الأداء
الالتزام الوظيفي
سرعة الإنجاز

ويبين هذا النموذج أن الحوافز الوظيفية هي العامل المتوقع أن يؤثر في أداء الموظفين، وسيتم اختبار هذه العلاقة من خلال الدراسة الميدانية

مكان التطبيق المقترح للبحث:

سيتم تطبيق هذه الدراسة في مدينة جدة، وذلك على عدد من الشركات الخاصة العاملة في قطاعات مختلفة، مثل قطاع الخدمات والتجزئة والقطاع الإداري. وتم اختيار مدينة جدة لكونها من أكبر المدن في المملكة العربية السعودية، وتضم عددًا كبيرًا من الشركات التي تعتمد على الموارد البشرية في تحقيق أهدافها.

وسيكون أفراد الدراسة من الموظفين العاملين في هذه الشركات، حيث سيتم توزيع الاستبانة عليهم لجمع البيانات المتعلقة بآرائهم حول الحوافز الوظيفية ومستوى أدائهم في العمل.

ويُتوقع أن يسهم اختيار هذا المكان في الحصول على بيانات متنوعة تعكس واقع الحوافز الوظيفية داخل الشركات الخاصة، مما يساعد في الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها عند تقديم التوصيات.

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يعد من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الموضوعات الإدارية التي تهدف إلى وصف الظواهر وتحليلها. ويستخدم هذا المنهج في جمع البيانات عن الظاهرة كما هي، ثم تحليلها للوصول إلى نتائج تساعد في تفسير العلاقة بين المتغيرات .

وسيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة، حيث سيتم إعداد مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالحوافز الوظيفية وأداء الموظفين، ثم توزيعها على عينة من العاملين في الشركات الخاصة بمدينة جدة .

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركات الخاصة بمدينة جدة .

عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين في الشركات الخاصة، وذلك للحصول على بيانات تمثل مجتمع الدراسة بصورة مناسبة .

أداة الدراسة

ستستخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لأنها تعد من أكثر الأدوات استخدامًا في الدراسات الإدارية، كما أنها تساعد في جمع المعلومات من عدد كبير من المشاركين خلال وقت مناسب.

واعتمد اختيار المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع طبيعة البحث، ويساعد في دراسة العلاقة بين الحوافز الوظيفية وأداء الموظفين بطريقة منظمة وواضحة

(درة والصباغ، ٢٠١٨).

المخطط المقترح للمشروع :

يهدف هذا المخطط إلى توضيح الطريقة التي سيتم من خلالها تنظيم البحث، بحيث تكون جميع أجزائه مترابطة وتسهل على القارئ فهم موضوع الدراسة وتسلسلها

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

- مقدمة البحث
- مشكلة البحث
- أسئلة البحث
- أهداف البحث
- فرضيات البحث
- أهمية البحث
- حدود البحث
- مصطلحات البحث

يهدف هذا الفصل إلى تقديم فكرة عامة عن موضوع البحث وتوضيح المشكلة التي يسعى الباحث إلى دراستها، بالإضافة إلى تحديد أهداف الدراسة وأسئلتها والفرضيات التي سيتم اختبارها.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- مفهوم الحوافز الوظيفية
- أهمية الحوافز الوظيفية
- أنواع الحوافز الوظيفية
- مفهوم الأداء الوظيفي
- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
- العلاقة بين الحوافز الوظيفية والأداء الوظيفي
- الدراسات السابقة

يركز هذا الفصل على عرض المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، والاستفادة من الدراسات السابقة في دعم الجانب النظري للبحث.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

- منهجية البحث

- مجتمع الدراسة

- عينة الدراسة

- أداة الدراسة

- جمع البيانات

- تحليل البيانات

- النتائج

- التوصيات

- الخاتمة

ويتضمن هذا الفصل الجانب التطبيقي للبحث، حيث يتم تحليل البيانات التي سيتم جمعها من أفراد العينة، ثم عرض النتائج ومناقشتها، وصولاً إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تحسين أنظمة الحوافز داخل الشركات الخاصة.