

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

دور التحفيز الوظيفي في تحسين الأداء في شركة المراعي بمدينة الخرج

تمارا أحمد ديب
222001357

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

الفصل الثاني-2025

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
8	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
9	1.9. الدراسة الميدانية
9	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
11	2.1. المقدمة:
11	2.2. المتغير المستقل
11	2.3. المتغير التابع
11	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
12	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعد التحفيز الوظيفي من أبرز العوامل المؤثرة في مستوى أداء الموظفين داخل المؤسسات المختلفة، حيث تلعب الحوافز المعنوية والمادية دورًا جوهريًا في تعزيز رضا العاملين ورفع كفاءتهم الإنتاجية. ومع التوسع في أعمال الشركات الكبرى مثل شركة المراعي بمدينة الخرج، برزت الحاجة الملحة إلى فهم مدى تأثير التحفيز على أداء العاملين، خاصة في ظل التحديات المتزايدة في بيئة العمل، مثل ضغط المهام وتنوعها، مما قد ينعكس سلبًا على الأداء إذا لم يتم التعامل معه بأسلوب إداري فعال يدعم التحفيز الوظيفي.

أظهرت العديد من الدراسات أهمية التحفيز في رفع مستوى الأداء، حيث توصلت دراسة عبد الله (2020) إلى أن التحفيز المالي يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين بنسبة تصل إلى 35% في بعض المؤسسات الصناعية. كما أشارت دراسة العنزي (2022) إلى أن الحوافز المعنوية مثل التقدير والشكر تساهم في تقوية العلاقة بين الموظف ومكان العمل. وبيّنت دراسة الزيد (2019) التي تناولت شركات غذائية سعودية أن ضعف التحفيز يرتبط بشكل مباشر بانخفاض الأداء وتزايد معدل الدوران الوظيفي.

على الرغم من كثافة الدراسات السابقة حول موضوع التحفيز، إلا أن هناك فجوة بحثية تتعلق بقلة الدراسات التطبيقية التي تركز على شركة المراعي تحديدًا في مدينة الخرج، رغم أنها من كبرى شركات الصناعات الغذائية في الشرق الأوسط. كما أن معظم الدراسات السابقة كانت تركز على أحد نوعي التحفيز فقط (إما مادي أو معنوي)، دون الدمج بين النوعين وتحليل أثرهما المشترك على الأداء. لذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة ميدانية حديثة تأخذ هذه العناصر بعين الاعتبار.

تستهدف هذه الدراسة صناعات القرار والإداريين في شركة المراعي بمدينة الخرج، بالإضافة إلى المهتمين في إدارة الموارد البشرية. وتكمن أهمية المشكلة في أن الأداء غير الفعّال للموظفين قد يؤدي إلى نتائج سلبية على مستوى الإنتاجية والربحية، ما يفرض على الشركات إعادة النظر في استراتيجيات التحفيز. وتُعد هذه الدراسة مساهمة في توجيه السياسات الداخلية نحو بيئة عمل أكثر تحفيزاً وداعمة للكفاءة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التحفيز الوظيفي بكلا نوعيه (المادي والمعنوي) في تحسين أداء الموظفين داخل شركة المراعي بمدينة الخرج، مع تحليل مدى فعالية البرامج التحفيزية المعتمدة حالياً، واقتراح توصيات من شأنها تطوير بيئة العمل وتعزيز الأداء المؤسسي على أسس علمية وميدانية.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الكبرى تحديًا في المحافظة على مستوى أداء مرتفع لدى موظفيها في ظل الضغوط اليومية المتزايدة، ويعد التحفيز أحد الأدوات الإدارية المهمة في هذا الإطار. ومع ذلك، فإن بعض الشركات قد لا تولي اهتمامًا كافيًا لتطوير أنظمة التحفيز، مما يؤدي إلى تراجع الحماس والدافعية لدى العاملين.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير المراجعة النظرية إلى وجود نقص في الدراسات التي تمزج بين تأثير التحفيز المادي والمعنوي في آن واحد، وتركز في الوقت ذاته على قطاع الصناعات الغذائية في السعودية، وخاصة في شركات ذات طبيعة تشغيلية واسعة مثل شركة المراعي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

لا توجد حتى الآن دراسة ميدانية حديثة تقيس أثر أنظمة التحفيز المتبعة حاليًا في شركة المراعي بمدينة الخرج على الأداء الفعلي للموظفين، خاصة مع تغير ظروف العمل والتوسع في خطوط الإنتاج والموارد البشرية.

ما هو أثر التحفيز الوظيفي على تحسين أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الخرج؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في قدرتها على توضيح العلاقة بين مستوى التحفيز المقدم للموظفين ومستوى الأداء الفعلي لهم داخل بيئة العمل، مما يساهم في تحسين جودة المخرجات المؤسسية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تُضاف هذه الدراسة إلى الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال تسليط الضوء على تأثير التحفيز بأنواعه على الأداء، مما يثري المعرفة النظرية ويوفر نموذجًا يُحتذى به للباحثين والدارسين في هذا المجال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

توفر الدراسة نتائج قابلة للتطبيق المباشر في بيئة العمل داخل شركة المراعي بمدينة الخرج، حيث يمكن للإدارة الاستفادة منها في تطوير برامج تحفيزية أكثر فعالية تساهم في رفع الإنتاجية وتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. Alkandi, I. (2022). The impact of incentive and reward systems on employee performance in the Saudi industrial sector: Mediating role of job satisfaction. *Sustainability*, 15(4), 3415
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3415>
2. Fallatah, R. H. M., & Syed, J. (2018). Employee motivation in Saudi Arabia: An investigation into the higher education sector. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-67741-5>
3. Almotiry, A. S., & Alharbi, M. S. (2023). Impact of incentives on health-facilities workers' performance: A case study. SJR Publishing,
<https://sjr-publishing.com/...PDF>
4. Fawzy, M. (2022). Motivation factors' impact on construction employees' performance at a Saudi company. *International Journal of Engineering and Applied Sciences*.
https://www.researchgate.net/...MOTIVATION_FACTORS'_IMPACT_ON_CONSTRUCTION_EMPLOYEES...