

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

ميعاد يحيى مدحدح

٢٢٢٠٠١٥٧٠

مشروع تخرج-١

بكالوريوس ادارة المشاريع جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥، ١٠، ٣١، الفصل الثالث

١,١. المقدمة

يُعد التحفيز المالي أحد الركائز الجوهرية في إدارة الموارد البشرية، إذ يسهم في تعزيز أداء العاملين ورفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية، ويُعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على الرضا والانتماء الوظيفي داخل المؤسسات. ومع تطور بيئة الأعمال واشتداد المنافسة، أصبحت الحاجة إلى فهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي أكثر إلحاحًا، خاصة تلك المرتبطة بالدوافع المادية التي تمثل أساسًا لتوجهات السلوك المهني لدى العاملين.

على الرغم من وجود اهتمام متزايد بموضوع التحفيز المالي في الدراسات الإدارية، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تواجه تحديات في تصميم أنظمة حوافز فعّالة تحقق العدالة وترتبط المكافآت بالأداء الحقيقي للموظفين. فقد أظهرت بعض الدراسات، مثل دراسة الزهراني (٢٠٢٠) والخطيب (٢٠١٩)، أن وجود أنظمة حوافز مالية غير عادلة أو غير واضحة يؤدي إلى ضعف في الرضا الوظيفي وانخفاض في الإنتاجية، بينما بينت دراسات أخرى أن المكافآت المبنية على الأداء تسهم في تعزيز الولاء المؤسسي وتحسين جودة العمل.

إلا أن الفجوة البحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة التكاملية بين عناصر التحفيز المالي المختلفة (كالرواتب، العلاوات، والمكافآت التحفيزية) وبين الأداء الوظيفي في بيئات العمل المحلية أو العربية، حيث ركزت أغلب الأبحاث السابقة على جوانب جزئية أو على قطاعات محددة دون تحليل شمولي لتأثير الحوافز المالية على الأداء من منظور إداري واستراتيجي.

ومن هنا، تنبع أهمية المشكلة البحثية في كونها تمس جوهر فعالية المؤسسات وقدرتها على تحقيق التميز من خلال رأس المال البشري. ففهم تأثير التحفيز المالي لا يساعد فقط في تحسين أداء العاملين، بل يسهم أيضًا في تقليل معدل الدوران الوظيفي ورفع مستوى الالتزام والانتماء، وهو ما ينعكس إيجابًا على استقرار المؤسسة وتطورها.

تابع المقدمة ١,١

يستهدف هذا البحث شريحة الإداريين ومديري الموارد البشرية والعاملين في مختلف القطاعات، بالإضافة إلى الباحثين في مجالات السلوك التنظيمي وإدارة الأداء، من أجل تقديم إطار علمي يساعد في تطوير نظم تحفيزية فعّالة مبنية على أسس علمية وعادلة.

وعليه، يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي من خلال تحديد العلاقة بين الحوافز المادية ومستوى الإنتاجية، وتقييم مدى فاعلية السياسات التحفيزية في تحقيق الرضا الوظيفي، وتقديم توصيات عملية للإدارات حول كيفية استخدام التحفيز المالي كأداة استراتيجية لرفع كفاءة العاملين وتحسين الأداء المؤسسي.

١,٢. مشكلة البحث ◊

على الرغم من إدراك العديد من المؤسسات لأهمية التحفيز المالي، إلا أن بعض المنظمات لا تزال تعاني من ضعف في أنظمة الحوافز أو في تطبيقها بطريقة تحقق الأثر المطلوب على الأداء الوظيفي. فقد يُمنح الموظفون مكافآت مالية دون ربطها بمستوى الأداء الفعلي، مما يفقدها دورها التحفيزي. ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي للعاملين؟

وينفرع من هذا السؤال عدد من التساؤلات الفرعية مثل:

١. ما أنواع الحوافز المالية المطبقة في المؤسسات؟

٢. إلى أي مدى يسهم التحفيز المالي في رفع مستوى الرضا الوظيفي؟

٣. ما العلاقة بين نظم التحفيز المالي ومستوى إنتاجية الموظفين؟

وبذلك تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أبعاد العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، وتقديم توصيات عملية تساعد في تطوير نظم الحوافز بما يحقق العدالة والكفاءة والإنتاجية العالية.

٣,١ أهمية الدراسة ◇

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي يلعبه التحفيز المالي في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. فمع تزايد التحديات الإدارية وارتفاع معدلات التنافس في سوق العمل، أصبحت المنظمات تسعى إلى استراتيجيات فعالة للحفاظ على الكفاءات البشرية وتحسين إنتاجيتها. ويُعد التحفيز المالي أحد أبرز الوسائل التي تؤثر بشكل مباشر على سلوك العاملين ومستوى رضاهم الوظيفي، مما ينعكس على جودة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة. كما تسهم هذه الدراسة في توضيح العلاقة بين الحوافز المادية والأداء، وتقديم رؤى يمكن أن تساعد الإدارات في تصميم أنظمة تحفيزية أكثر عدالة وكفاءة، فالعامل الذي يشعر بالتقدير المادي مقابل

جهوده يميل إلى بذل المزيد من العطاء والالتزام بمهام عمله. ومع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة، أصبحت المنظمات تدرك أن تقديم الحوافز المالية ليس مجرد مكافأة، بل هو استثمار في رأس المال البشري ينعكس إيجاباً على الإنتاجية وجودة الأداء. لذلك، فإن دراسة أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي تُعد من الموضوعات الحيوية التي تساعد في فهم العلاقة بين رضا العاملين ودافعيتهم من جهة، وتحقيق أهداف المنظمة من جهة أخرى، وتوضح أهمية الدراسة في المحاور التالية:

١. الأهمية العملية:

- تمكّن الإدارة من فهم مدى تأثير الحوافز المالية على الأداء الوظيفي، وتساعد على تصميم نظام تحفيزي فعال يرفع من كفاءة الموظفين.

- تساعد الدراسة في تحديد أنواع الحوافز المالية الأكثر تأثيراً، سواء كانت مكافآت دورية، علاوات، أو بدلات، بما يتناسب مع طبيعة العمل ومتطلبات الموظفين.

٢. الأهمية النظرية:

- تضيف هذه الدراسة إلى المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، وتساعد في تطوير أطر مفاهيمية ونماذج تحليلية يمكن تطبيقها في بيئات مختلفة، وتكمن أهمية النتائج المتوقعة في إمكانية استفادة إدارات الموارد البشرية منها لتطوير سياسات تحفيزية فعالة

١,٣,١ تابع أهمية الدراسة ◇

- تمكّن الباحثين المستقبليين من الاستفادة من نتائجها لتوسيع الدراسات في مجال الإدارة والموارد البشرية والتحفيز.

٣. الأهمية الاجتماعية والاقتصادية:

- تساهم في رفع مستوى رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من الاستقرار الوظيفي.
- تؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسات، ما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة ويسهم في تعزيز الاقتصاد العام للمنظمة أو المجتمع.

٤. الأهمية الإدارية:

- تساعد صناع القرار في المؤسسات على وضع سياسات تحفيزية عادلة وفعالة، تراعي احتياجات الموظفين المختلفة ومستوياتهم الوظيفية.
- توفر رؤى حول كيفية موازنة التكلفة المالية للحوافز مقابل عائدها في الأداء والإنتاجية، مما يسهم في الاستخدام الأمثل للموارد.

◊ قائمة المراجع

١. الزهراني، أحمد بن عبد الله. (٢٠٢٠). أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٢ (٣)، ٤٥-٦٨.
٢. الخطيب، منى محمد. (٢٠١٩). العلاقة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ١١ (٢)، ١٠١-١٢٠.
٣. الشمري، خالد عبد الرحمن. (٢٠٢١). دور نظم المكافآت في رفع كفاءة الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال.
٤. منصور، ليلي أحمد، & العتيبي، فهد صالح. (٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الرياض: دار المريخ للنشر.
٥. Dessler, G. (2021). Human Resource Management (17th ed.). Pearson Education.
٦. Armstrong, M. (2020). A Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
٧. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.
٨. أبو عرار، ناصر رزق. (٢٠٢١). «الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي مدارس النقب». Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences [OBS].
٨. الحصيني، تركيه صلاح رشود. (٢٠٢٥). «الدافعية وعلاقتها بأداء العاملين من منظور مفاهيمي». مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٩ (٣ (ملحق))، ٥١-٦١.