

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة – تخصص إدارة الأعمال

عنوان المشروع

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

اسم الطالبة: ياسمين علاء الفالوجي

إشراف: د. عبد الرحيم نادر

التاريخ: 25/2/2026

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يُعد المورد البشري الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وضمان استمراريتها في بيئة العمل التنافسية. فقد أثبتت الدراسات الحديثة أن كفاءة العاملين ومستوى دافعيتهم يؤثران بشكل مباشر في جودة الأداء والإنتاجية والقدرة التنافسية للمؤسسة.

ويُعتبر التحفيز المالي من أهم الأدوات الإدارية التي تستخدمها المؤسسات بهدف تشجيع العاملين على بذل أقصى جهد ممكن في أداء مهامهم الوظيفية. ويتمثل التحفيز المالي في مجموعة من الحوافز المادية مثل الرواتب والمكافآت والعلاوات والحوافز النقدية التي تُمنح للعاملين مقابل أدائهم المتميز.

وفي ظل التغيرات الاقتصادية المتسارعة والتطور المستمر في بيئة الأعمال، أصبحت المؤسسات مطالبة بإيجاد أنظمة تحفيز مالية فعالة تتناسب مع احتياجات العاملين وتوقعاتهم، بما يضمن تحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسة ومصلحة الموظف.

1.2 مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات تحديات كبيرة تتعلق بانخفاض مستوى الأداء الوظيفي، وضعف الدافعية لدى العاملين، وارتفاع معدلات الغياب والتسرب الوظيفي.

وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود قصور في تطبيق أنظمة التحفيز المالي الفعالة داخل بعض المؤسسات، مما يؤدي إلى تراجع مستوى الأداء الوظيفي وانخفاض الإنتاجية.

1.3 أهمية الدراسة

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال تسليط الضوء على مفهوم التحفيز المالي وأبعاده المختلفة وتحليل علاقته بالأداء الوظيفي.

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في مساعدة المؤسسات على تطوير نظم تحفيزية مالية أكثر فاعلية بما يساهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

1.4 أسئلة الدراسة

1. ما مستوى التحفيز المالي المطبق في المؤسسة؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي؟
4. ما مدى إسهام التحفيز المالي في رفع مستوى الرضا الوظيفي؟

أهداف الدراسة 1.5

1. التعرف على مفهوم التحفيز المالي وأبعاده المختلفة.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.
3. تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
4. تقديم توصيات عملية تسهم في تطوير نظم التحفيز المالي.

فرضيات الدراسة 1.6

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
2. يوجد أثر إيجابي للتحفيز المالي على تحسين مستوى الأداء الوظيفي.
3. توجد علاقة إيجابية بين التحفيز المالي ومستوى الرضا الوظيفي.

نموذج الدراسة 1.7

(التحفيز المالي (متغير مستقل) ← الأداء الوظيفي (متغير تابع

المالي

1.8 منهجية الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل العلاقة بين متغيراتها المختلفة.

1.9 الدراسة الميدانية

تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة الميدانية، حيث تم توزيعها على عينة من العاملين في إحدى المؤسسات.

1.10 مخطط المشروع المقترح

يتضمن المشروع ثلاثة فصول رئيسية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية وتحليل النتائج

ع

قائمة المراجع

1. كتب إدارة الموارد البشرية.
2. دوريات علمية محكمة.
3. أبحاث علمية حديثة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 أسئلة البحث

- ما مستوى التحفيز المالي المطبق في المؤسسات؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي؟
- ما مدى تأثير الحوافز المالية على دافعية الموظفين؟

2.2 أهداف البحث

- التعرف على مفهوم التحفيز المالي وأهميته.
- قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.
- تحليل العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
- تقديم توصيات لتحسين نظام الحوافز داخل المؤسسات.

2.3 فرضيات البحث

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
- يؤثر التحفيز المالي بشكل إيجابي على تحسين الأداء الوظيفي.
- توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المالية ودافعية العاملين.

2.4 نموذج البحث

التحفيز المالي ← الأداء الوظيفي

2.5 مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية)

سيتم تطبيق الدراسة على إحدى المؤسسات في المملكة العربية السعودية، مثل شركة أو جهة حكومية، وذلك بهدف دراسة أثر التحفيز المالي على أداء الموظفين. وسيتم اختيار عينة من العاملين في هذه المؤسسة لجمع البيانات باستخدام الاستبانة.

2.6 منهجية البحث

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعد من أنسب المناهج لدراسة العلاقات بين المتغيرات. كما سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية، ثم تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وسيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين لضمان تمثيل دقيق للمجتمع.

2.7 المخطط المقترح للمشروع

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية وتحليل النتائج
- الخاتمة والتوصيات

2.8 جدول المحتويات

- المقدمة
- الفصل الأول
- الفصل الثاني
- الفصل الثالث
- الخاتمة
- المراجع

2.9 المراجع

- كتب إدارة الموارد البشرية
- مقالات علمية محكمة
- مجلات إدارية متخصصة
- مصادر أكاديمية موثوقة