

أثر نظام الحوافز على الأداء الوظيفي لمنسوبي نادي الفتح الرياضي
بالمبرز بالمملكة العربية السعودية (دراسة حالة)

أسم الطالب

عبدالله يوسف الشريط

٢٠٢١٢٠٥٩٤٩

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١,١. المقدمة:
٤	١,٢. مشكلة الدراسة
٤	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٤	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٤	١,٣. أهمية الدراسة
٤	١,٣,١. على المستوى النظري:
٤	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٥	قائمة المراجع
٦	الملاحق

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

من أهم أسس نجاح المنظمات اليوم في عالم المنافسة الشرسة هو الاهتمام بالموارد البشرية والنظر إلى الإنسان باعتباره ثروة ينبغي استثمارها على المدى البعيد من خلال التدريب والتطوير الإداري. إن اعتبار الفرد هدف ووسيلة لبرامج التنمية الشاملة لضمان البقاء في بيئة عمل تتميز بالتغير المستمر وزيادة المنافسة قد يصل إلى حد الصراع.

وأحد أهم الأمور التي يجب الاهتمام بها في الحفاظ على هذه الثروة هو نظام حوافز عادل، وتتمثل أهمية نظام الحوافز في المنظمات محركاً أساسياً لطاقة الناس واستعدادهم للعمل، وذلك لأنه يوفر المزيد من الأجور والفوائد المادية والنفسية والمعنوية للعاملين، مما يؤدي إلى تحسينهم اقتصادياً واجتماعياً.

وتعرف الحوافز التنظيمية بأنها "مجموعة من الأدوات والوسائل التي تسعى المؤسسات لتوفيرها للعاملين سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، ايجابية أو سلبية بهدف اشباع الحاجات والرغبات الانسانية من جانب، ومن جانب آخر تحقيق الاهداف المنشودة من خلال مراعاة الظروف المحيطة" (على جوادي، ٢٠٢١).

لذلك قد يكون لانعدام الحوافز أو عدم فعالية نظام الحوافز بالمنظمة تأثير سلبي على الحالة النفسية والاجتماعية للعاملين، ويظهر ذلك في تدني مستوى الرضا الوظيفي للعاملين مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمة.

وقد اختلف العلماء كثيراً في تعريف الأداء الوظيفي للعاملين، ولكن جميع التعاريف تدور حول أن الأداء الوظيفي للموظفين هو "وسيلة لقياس الداء الفردي او اجماعي للعاملت واحكم على مدى اصلازم لالنداف ادلرجو بلوغها" (بدري، النذير، بوجمعة، & احمد. ٢٠١٦)

١,٢. مشكلة الدراسة

تسعى المنظمات لوضع أفضل أنظمة الحوافز الوظيفية ولذلك لرفع ولاء العاملين بها مما يؤدي إلى رفع أداء الموظف

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات الموجودة والتي تربط بين نظام الحوافز ومستوى أداء العاملين والذي قد يتأثر سلباً أو إيجاباً حسب نظام الحوافز المتبع.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

كثير من المنظمات بسبب رغبتها بزيادة عائداتها الربحية قد تغفل عن وضع نظام حوافز عادل يحافظ موظفيها ويزيد من أدائهم.

ما هو أثر نظام الحوافز على الأداء الوظيفي لمنسوبي نادي الفتح الرياضي بالمبرز بالمملكة العربية السعودية؟

١,١. أهمية الدراسة

تبين الدراسة أهمية نظام الحوافز المتبع سلباً أو إيجاباً أثره على أداء العاملين الذين يعتبرون واحداً من أهم عوامل نجاح المنظمة.

١,١,١. على المستوى النظري:

توفر الدراسة الإطار المناسب الذي يربط بين إرتفاع أداء الموظفين وبين نظام الحوافز المتبع.

١,١,٢. على المستوى التطبيقي:

في زمن العولمة هناك حاجة ملحة للمنظمات للحفاظ على مواردها البشرية ورفع مستوى أداءها.

قائمة المراجع

- بدري، النذير، بوجمعة، & احمد. (٢٠١٦) دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي دراسة حالة في مؤسسة سوناطراك مديرية غرد الباقل (Doctoral dissertation).
- على جوادي. (٢٠٢١). الحوافز و أثارها على تحسين الأداء الوظيفي لإطارات الشباب و الرياضة (Doctoral dissertation)، جامعة محمّد بوضياف المسيلة. معهد علوم وتقنيات النشاطات البنّية والرياضية).

الملاحق

The Effect of Reward System on Employee Performance at Al-Fateh Sports Club in Mubarratz, Kingdom of Saudi Arabia (A Case Study)

Student Name

Abdullah Yousef Al-Sharait

2021205949

Graduation Project – 1

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor

Dr. Mona Moustafa Elashry

Faculty member- Faculty of management- Midocean University

2024 – Second of Semester