

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي :دراسة تطبيقية على المصانع المتوسطة في مدينة جدة

أسم الطالب

علي عبد الله الغامدي

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ: ٢٣/١١/٢٥- الفصل الدراسي التاسع

جدول المحتويات

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
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	٥
١,٣,١. على المستوى النظري:	٥
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	٥
١,٤. أسئلة الدراسة	٥
١,٥. أهداف الدراسة	٥
١,٦. فرضيات الدراسة	٥
١,٧. نموذج الدراسة	٦
١,٨. منهجية الدراسة	٦
١,٩. الدراسة الميدانية	٦
١,١٠. مخطط المشروع المقترح	٦
٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	٨
٢,١. المقدمة:	٩
٢,٢. المتغير المستقل	٩
٢,٣. المتغير التابع	٩
٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	٩
٢,٥. الخاتمة	١٠
قائمة المراجع	١٠

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي :دراسة تطبيقية على المصانع المتوسطة في مدينة جدة

١,١. المقدمة:

يُعد التحفيز المالي من أهم الأدوات المستخدمة داخل المؤسسات الصناعية لتعزيز الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية. وفي ظل التطور الصناعي المتسارع في مدينة جدة، أصبحت المصانع المتوسطة مطالبة بتطوير أنظمة الحوافز المالية بما يتناسب مع احتياجات العاملين ويعزز مستويات الرضا والالتزام. وتؤكد الأدبيات أن الحوافز المالية – سواء الرواتب أو المكافآت أو العلاوات – تلعب دورًا محوريًا في تحفيز العاملين وتوجيه سلوكهم نحو الأداء الأمثل. ومن هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بجدة، وتحديد مدى فعالية هذه الحوافز في تحسين جودة العمل ودعم استقرار بيئة العمل.

١,٢. مشكلة الدراسة

على الرغم من تطبيق العديد من المصانع المتوسطة في جدة لبرامج حوافز مالية، إلا أن تأثير هذه البرامج على الأداء الوظيفي ما زال غير واضح، مما يشير إلى وجود فجوة بين جهود التحفيز ونتائج الأداء.

(بناءً على مراجعة الأدبيات، ظهرت مجموعة من الفجوات المعرفية والتطبيقية كما يلي): -

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

تعاني الأدبيات من نقص ملحوظ في الدراسات التي تربط بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في المصانع السعودية تحديدًا، استنادًا إلى بيئة العمل المحلية.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

لم تعتمد العديد من المصانع على أدوات تقييم لقياس أثر التحفيز المالي على الأداء، مما أدى إلى ضعف فعالية الحوافز وعدم وضوح علاقتها بنتائج العمل.

وبناءً على ما سبق، يتمثل السؤال الرئيس للدراسة في:

ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بمدينة جدة؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

- ١- تساهم الدراسة في تعزيز المعرفة العلمية المتعلقة بأثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- ٢- تقدم إطاراً نظرياً يساعد الباحثين في فهم العلاقة بين المتغيرات في بيئة صناعية سعودية.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

- ١- تساعد الدراسة إدارات المصانع على تحسين برامج الحوافز المالية.
- ٢- تقدم مؤشرات عملية لرفع مستوى الأداء والإنتاجية.
- ٣- تدعم تطوير سياسات الموارد البشرية بما يتوافق مع رؤية ٢٠٣٠.

١,٤. أسئلة الدراسة

- ١- ما مستوى تطبيق أنظمة التحفيز المالي في المصانع المتوسطة بجدة؟
- ٢- هل توجد علاقة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي؟
- ٣- هل يسهم التحفيز المالي في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية؟

١,٥. أهداف الدراسة

- ١- تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- ٢- التعرف على مستوى تطبيق برامج الحوافز في المصانع المتوسطة.
- ٣- قياس العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي.
- ٤- تقديم توصيات لتحسين أنظمة الحوافز.

١,٦. فرضيات الدراسة

- ١- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- ٢- H2: توجد علاقة موجبة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي.
- ٣- H3: تسهم الحوافز المالية في تحسين الإنتاجية.

١,٧. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: التحفيز المالي

- الرواتب
- العلاوات
- المكافآت
- الحوافز الإنتاجية

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

- الإنتاجية
- جودة الأداء
- الانضباط
- الالتزام

١,٨. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان يُوزع على عينة تتراوح بين ١٠٠ و ١٥٠ موظف من العاملين في المصانع المتوسطة بمدينة جدة. سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات.

١,٩. الدراسة الميدانية

تستهدف الدراسة المصانع المتوسطة في مدينة جدة، نظرًا لانتشارها الكبير وتنوع نشاطاتها الصناعية، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي.

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل والمناقشة

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

قائمة المراجع

- Alshammari, H. (2022). *Impact of financial rewards on employee performance in Saudi manufacturing firms*. Journal of Management Research, 15(3), 45–59.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review, 46(1), 53–62.
- Khan, A., & Mufti, N. (2019). *Financial incentives and employee performance: A quantitative study*. International Journal of Business Research, 22(1), 45–58.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- Saleh, M. (2021). *Examining the impact of reward systems on job performance in industrial organizations*. Journal of Industrial Studies, 12(3), 88–104.
- الرفاعي، عبد الرحمن. (2021). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة*. دار الفكر الجامعي.
- الزهراني، خالد. (2020). *العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي في المؤسسات السعودية*. مجلة الاقتصاد والإدارة، ٣٤ (٢)، ١١٥–١٣٨.

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع