

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع :

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على الهيئة الملكية للجبيل وينبع

أسم الطالب

محمد بدر الفرج

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي ٢٠٢٦

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١, ١. المقدمة:
٥	١, ٢. مشكلة الدراسة
٥	١, ٢, ١. فجوات على المستوى النظري
٥	١, ٢, ٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٥	١, ٣. أهمية الدراسة
٥	١, ٣, ١. على المستوى النظري:
٥	١, ٣, ٢. على المستوى التطبيقي:
٦	قائمة المراجع
٧	أسئلة البحث
٨/ ٧	أهداف البحث
٨	فرضيات البحث
٩	نموذج البحث

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

يعد التحفيز المالي من أهم الأدوات الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتحسين أداء العاملين وتحقيق أهدافها التنظيمية. وتتمثل أهمية التحفيز المالي في قدرته على تشجيع الموظفين على بذل المزيد من الجهد والالتزام بمتطلبات العمل، مما ينعكس بصورة إيجابية على مستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية.

وتسعى المؤسسات الناجحة إلى تصميم أنظمة حوافز مالية عادلة وفعالة تضمن تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الدافعية لدى العاملين. وتشمل هذه الأنظمة الرواتب والمكافآت والبدلات والحوافز المختلفة التي تمنح للموظفين مقابل جهودهم وإنجازاتهم.

ويعتبر الأداء الوظيفي أحد أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في قياس كفاءة العاملين ومدى قدرتهم على تحقيق الأهداف المطلوبة. ويتأثر الأداء الوظيفي بمجموعة من العوامل المختلفة، ويأتي التحفيز المالي في مقدمة هذه العوامل نظراً لدوره المباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام وتحسين جودة العمل.

وتعد الهيئة الملكية للجبيل وينبع من المؤسسات الرائدة في المملكة العربية السعودية، حيث تحرص على توفير بيئة عمل داعمة للعاملين من خلال تطبيق أنظمة إدارية متطورة وبرامج تحفيزية متنوعة تهدف إلى رفع كفاءة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للتعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

١,٢. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين، حيث تسعى العديد من المؤسسات إلى تحسين أداء العاملين من خلال تقديم الرواتب والمكافآت والحوافز المالية والبدايات. وعلى الرغم من أهمية هذه الحوافز، إلا أن درجة تأثيرها على الأداء الوظيفي قد تختلف من مؤسسة إلى أخرى، مما يستدعي دراسة هذه العلاقة بشكل أكثر تفصيلاً.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

توجد حاجة إلى المزيد من الدراسات التي توضح طبيعة العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، خاصة في المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية، كما تختلف نتائج الدراسات السابقة في تحديد أكثر عناصر التحفيز المالي تأثيراً على أداء العاملين.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

تسعى المؤسسات إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق أهدافها بكفاءة، إلا أن بعض المؤسسات قد تواجه تحديات تتعلق بمدى فعالية أنظمة التحفيز المالي المطبقة لديها، مما يتطلب دراسة واقع التحفيز المالي وأثره على أداء الموظفين.

السؤال الرئيسي:

ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية للجبيل وينبع؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالتحفيز المالي والأداء الوظيفي
المساهمة في توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة

على المستوى التطبيقي :

توفير مرجع علمي للباحثين في مجال إدارة الموارد البشري

قائمة المراجع :

1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson Education.
2. Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
3. Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
٤. الشمري، أحمد. (٢٠٢٢). أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، ١٤ (٢)، ٤٥-٦٢.
٥. الهيئة الملكية للجبيل وينبع. (٢٠٢٤). التقرير السنوي للهيئة الملكية للجبيل وينبع. المملكة العربية السعودية.
٦. السلمي، علي. (٢٠٢١). إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي. دار الفكر للنشر والتوزيع.
٧. الحربي، محمد. (٢٠٢٣). دور الحوافز المالية في تحسين أداء العاملين. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٨ (١)، ٧٧-٩٥.

أسئلة البحث 1

السؤال الرئيسي :

ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية بالجبيل وينبع؟

الأسئلة الفرعية:

ما أثر الرواتب على الأداء الوظيفي؟

ما أثر المكافآت على الأداء الوظيفي؟

ما أثر البدلات على الأداء الوظيفي؟

ما أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي؟

أهداف البحث -2

الهدف الرئيسي :

دراسة أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية بالجبيل وينبع.

:الأهداف الفرعية

- .التعرف على أثر الرواتب على الأداء الوظيفي
- .التعرف على أثر المكافآت على الأداء الوظيفي
- .التعرف على أثر البدلات على الأداء الوظيفي
- .التعرف على أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي
- .تقديم توصيات تسهم في تطوير نظام التحفيز المالي داخل الهيئة الملكية

صياغة فرضيات البحث -3

:الفرضية الرئيسية

.يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية بالجبيل وينبع

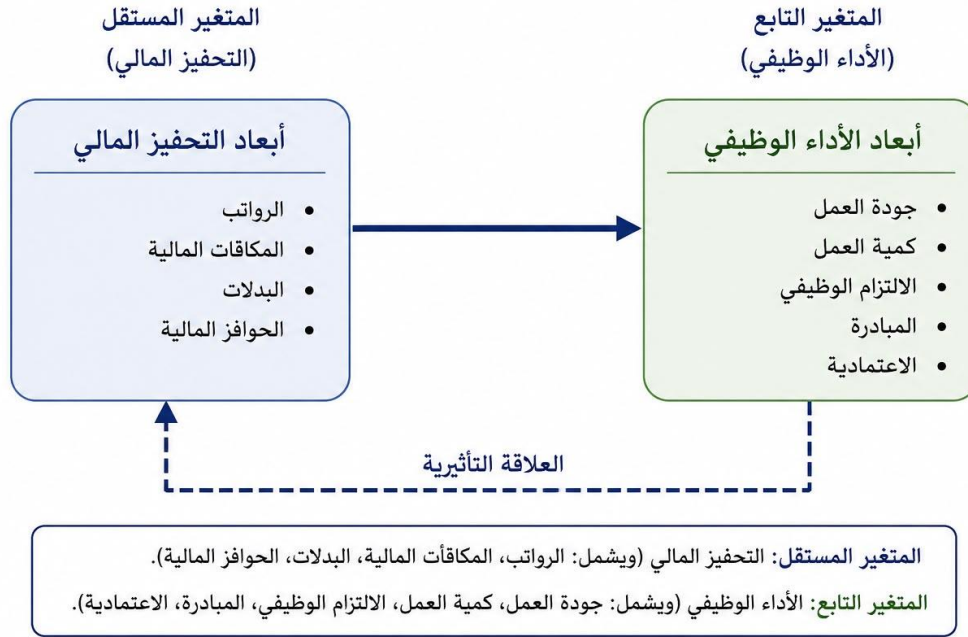
:الفرضيات الفرعية

- .يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرواتب على الأداء الوظيفي
- .يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكافآت على الأداء الوظيفي
- .يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبدلات على الأداء الوظيفي
- .يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المالية على الأداء الوظيفي

رسم نموذج البحث -4

نموذج البحث

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية بالجبل وينبع



مكان التطبيق المقترح -5

سيتم تطبيق الدراسة على موظفي الهيئة الملكية بالجبل وينبع، وذلك للتعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.

منهجية البحث المتوقعة -6

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وسيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة الإلكترونية، وتحليلها بواسطة برنامج للوصول إلى النتائج المتعلقة بأثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية بالجبل وينبع SPSS.

المخطط المقترح للمشروع -7

يتكون المشروع من خمسة فصول

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة *

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري *

الفصل الثالث: منهجية البحث *

الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج *

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والخاتمة *