

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

أسم الطالب

عبدالله يوسف الشريط

2021205949

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

## جدول المحتويات

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| 2 | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة |
| 3 | 1.1. المقدمة:                        |
| 4 | 1.2. مشكلة الدراسة                   |
| 4 | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري      |
| 4 | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي    |
| 4 | 1.3. أهمية الدراسة                   |
| 4 | 1.3.1. على المستوى النظري:           |
| 4 | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:         |
| 5 | 1.4. أسئلة الدراسة                   |
| 5 | 1.5. أهداف الدراسة                   |
| 5 | 1.6. فرضيات الدراسة                  |
| 5 | 1.7. نموذج الدراسة                   |
| 6 | 1.8. منهجية الدراسة                  |
| 7 | 1.9. الدراسة الميدانية               |
| 7 | 1.10. مخطط المشروع المقترح           |
| 8 | قائمة المراجع                        |
| 9 | الملاحق                              |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. 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، 2021).

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. 2016)

## **1.2. مشكلة الدراسة**

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

### **1.2.1. 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.

### **1.2.2. 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؟

## **1.3. أهمية الدراسة**

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

### **1.3.1. على المستوى النظري:**

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

### **1.3.2. على المستوى التطبيقي:**

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

#### 1.4. أسئلة الدراسة

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

ما مدى تأثير الحوافز المادية على الأداء الوظيفي للموظفين؟  
هل يوجد أثر للحوافز المعنوية في الشركة على أداء الموظفين؟

#### 1.5. أهداف الدراسة

سندرس أثر الحافز المادي على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

سندرس علاقة الحافز المعنوي على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

سنحلل أثر نظام الحوافز بشكل عام على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

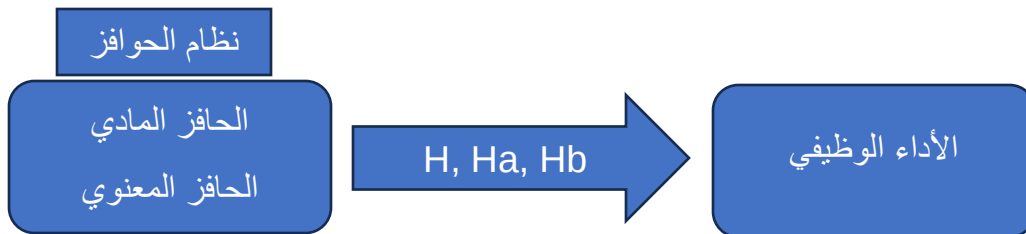
#### 1.6. فرضيات الدراسة

توجد علاقة طردية بين الحافز المادي على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

توجد أثر إيجابي للحافز المادي على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

توجد علاقة إيجابية بين نظام الحوافز ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

#### 1.7. نموذج الدراسة



الشكل 1: نموذج الدراسة للمشروع المصدر له الطالب

## 1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

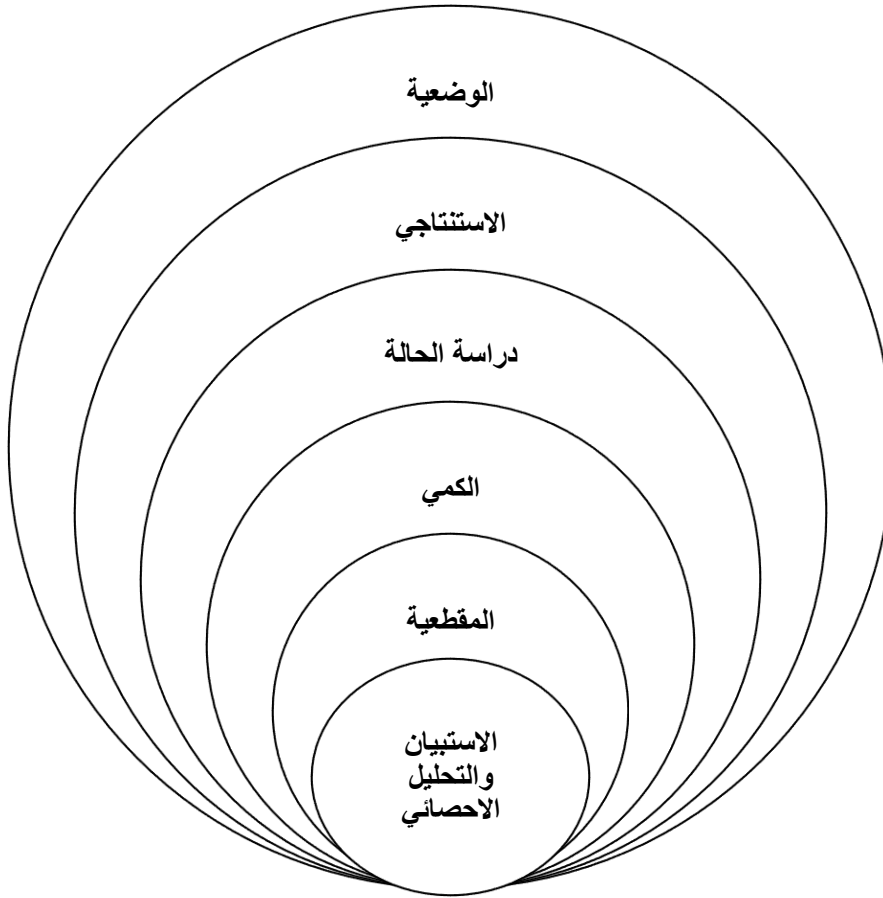
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

## 1.9. الدراسة الميدانية

نادي الفتح الرياضي نادي كرة قدم محترف سعودي أحد أقدم أندية منطقة الأحساء من حيث التأسيس، حيث تأسس رسمياً في 15 ديسمبر عام 1958 على يد ثلاث رجال أعمال من كبار الاحساء الموافق 24 ربيع أول من عام 1378 هـ ويعتبر أحد أفضل الأندية على مستوى المملكة بسبب تفوقه في معظم الألعاب، وسمي بسبب ذلك النموذجي يذكر بأن الفريق الأول لكرة القدم بنادي الفتح نجح في تحقيق إنجاز تاريخي بعد صعوده إلى دوري المحترفين لأول مرة في تاريخه عام 2009 م بعد 51 سنة من تأسيسه. وحقق أكبر إنجاز له بفوزه بالدوري السعودي للمحترفين في موسم 2012 - 2013 وحقق كأس السوبر السعودي عام 2013 ويعتبر أول نادي سعودي يحقق كأس السوبر. (نادي الفتح (السعودية) - ويكيبيديا (wikipedia.org))

## 1.10. مخطط المشروع المقترح

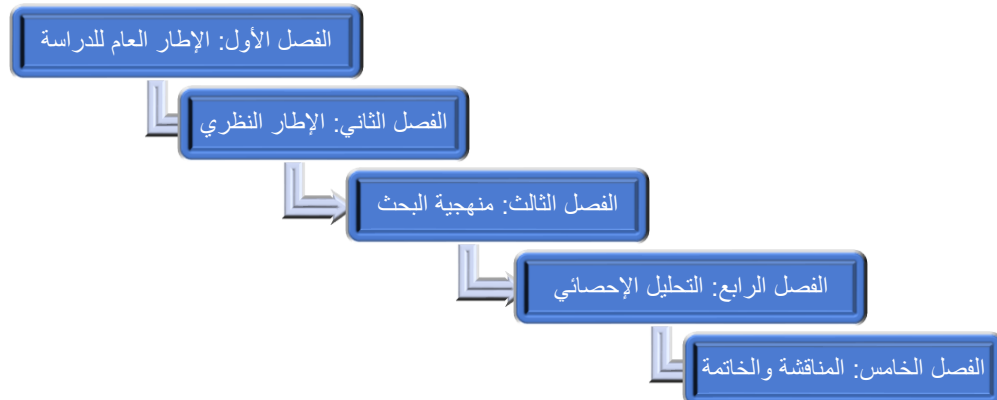
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



الشكل 3: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

## قائمة المراجع

- بدري, النذير, بوجمعة, & احمد. (2016) دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي دراسة حالة في مؤسسة سوناطراك مديرية غرد الباقل (Doctoral dissertation).
- على جوادي. (2021). الحوافز و أثارها على تحسين الأداء الوظيفي لإطارات الشباب و الرياضة (Doctoral dissertation), جامعة محمّد بوضياف المسيلة. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية).
- فارح إناس, & سعدي صفاء. (2020). نظام الحوافز وتأثيره على أداء أعضاء هيئة التدريس.
- فرحي, & سهيل. دور نظام الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية-تقرت (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح-ورقلة).

الملاحق

# The Effect of Reward System on Employee Performance at Al-Fateh Sports Club in Mubarraz, 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

| الحوافز المادية | بشدة                                           |  | موافق | اطلاقا |
|-----------------|------------------------------------------------|--|-------|--------|
| 01              | يغطي الأجر ما يقدمه الموظف من مجهودات في عمله  |  |       |        |
| 02              | هناك فرص التقدم و الترقى في العمل الحالي       |  |       |        |
| 03              | توفر المؤسسة أدوات حديثة للعمل                 |  |       |        |
| 04              | يتم تحسين بيئة العمل                           |  |       |        |
| 05              | تقدم المؤسسة العلاوات و المر دودية             |  |       |        |
| 06              | تقدم المؤسسة مكافآت تشجيعية جيدة               |  |       |        |
| 07              | تقدم المؤسسة أجر الوقت الإضافي                 |  |       |        |
| 07              |                                                |  |       |        |
|                 | الحوافز المعنوية                               |  |       |        |
| 01              | تقدم المؤسسة خطابات الشكر و الثناء أثناء العمل |  |       |        |
| 02              | تمنح المؤسسة هدايا تذكارية و الأوسمة           |  |       |        |
| 03              | تمنح المؤسسة بطاقات التهنية في المناسبات       |  |       |        |
| 04              | تمنح المؤسسة إجازات و عطل استثنائية            |  |       |        |
| 05              | تقوم المؤسسة بتدريب العاملين في المؤسسة        |  |       |        |
| 06              | هناك فرص لتقلد المناصب العليا                  |  |       |        |
| 07              | تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تكوينية              |  |       |        |

**الشكل 4:** استبانة المتغير الأول، نظام الحوافز في المنظمة (فرحي, & سهيل)

| المحور الرابع: علاقة نظام الحوافز بالأداء الوظيفي |                                                                                              |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 41                                                | أشعر بالرضا عن مستوى أدائي                                                                   |  |  |  |  |
| 42                                                | الحوافز التي تقدمها المؤسسة تؤدي إلى زيادة الأداء                                            |  |  |  |  |
| 43                                                | آليات وطرق منح الحوافز تؤثر على أدائي الوظيفي                                                |  |  |  |  |
| 44                                                | يعتبر التحفيز المعنوي أكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي من التحفيز المادي                      |  |  |  |  |
| 45                                                | هناك تأثير سلبي للتحفيز المادي على الأداء الوظيفي أكثر من المعنوي                            |  |  |  |  |
| 46                                                | تعمل إدارة الجامعة باستمرار من أجل تحديث وتطوير نظام الأداء السنوي للإسهام في تحفيز الأساتذة |  |  |  |  |
| 47                                                | تركز إدارة الجامعة على أدائي وليس على الأخطاء التي أرتكبتها                                  |  |  |  |  |
| 48                                                | يشجع نظام الحوافز على زيادة المنافسة والأداء المتميز في العمل                                |  |  |  |  |
| 49                                                | تتصف إجراءات الجامعة بالموضوعية فيما يتعلق بالعقوبات                                         |  |  |  |  |
| 50                                                | يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمدة في الجامعة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للأساتذة     |  |  |  |  |
| 51                                                | يوفر لي عملي الفرصة للتقدم الوظيفي بحسب استحقاقي                                             |  |  |  |  |
| 52                                                | لا تهتم الجامعة بمقترحات الأساتذة لتطوير العمل                                               |  |  |  |  |
| 53                                                | أشعر بالضجر عندما اتلقى عمل خارج أوقات العمل الرسمية                                         |  |  |  |  |
| 54                                                | التوقيت الأسبوعي يتضمن فترات راحة كافية                                                      |  |  |  |  |
| 55                                                | توفر الجامعة المصادر والمراجع اللازمة التي تؤدي بدورها إلى زيادة في الأداء                   |  |  |  |  |
| 56                                                | تهتم الجامعة بفرص النمو المعرفي والمهني (التربص، البحث العلمي....)                           |  |  |  |  |

**الشكل 5:** استبانة المتغير الثاني، الأداء الوظيفي للموظفين (فارح إناس, & سعيدي صفاء، 2020)