

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب
عبدالوهاب سعد البقمي

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026- الفصل الدراسي الأول

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
قائمة المراجع	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعد التحفيز المالي أحد أبرز العوامل المؤثرة في تعزيز الدافعية لدى الأفراد في بيئات العمل الحديثة، حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق الأهداف التنظيمية من خلال رفع مستويات الإنتاجية والالتزام. وفي ظل التحولات الاقتصادية العالمية، أصبحت المنظمات تعتمد على أنظمة الحوافز المالية (كالرواتب والمكافآت والعلاوات) لجذب الكفاءات والاحتفاظ بها، خاصة في القطاعات التنافسية.

وفي سياق المملكة العربية السعودية، يأتي هذا الموضوع في صميم رؤية 2030 التي تهدف إلى تعزيز دور القطاع الخاص كمحرك أساسي للنمو الاقتصادي وتوطين الوظائف، حيث يساهم القطاع الخاص حالياً بنسبة كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي، مع دعم من صندوق تنمية الموارد البشرية لبرامج الدعم المالي لتوظيف السعوديين.

ويُعرف التحفيز المالي بأنه مجموعة المكافآت النقدية والمادية التي تقدمها المنظمة لموظفيها مقابل جهودهم، بينما يُقاس الأداء الوظيفي من خلال مؤشرات مثل الإنتاجية وجودة العمل والالتزام بالأهداف. وقد أظهرت النظريات الكلاسيكية (مثل نظرية التوقع لفروم ونظرية العدالة لأدامز) أن الربط بين الجهد والمكافأة يعزز الأداء.

غير أن الدراسات السابقة أشارت إلى وجود فجوات في تطبيق هذه الأنظمة في بيئة سعودية متغيرة، خاصة مع تحديات السعودة والمنافسة العالمية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في المملكة، من خلال تحليل نظري وميداني يساهم في سد هذه الفجوات وتقديم توصيات عملية تتوافق مع أهداف الرؤية الوطنية.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه منظمات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية تحديات في تحفيز موظفيها مالياً لرفع أدائهم الوظيفي، رغم الدعم الحكومي لتوطين الوظائف وتنويع الاقتصاد، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية في بعض الشركات وصعوبة الاحتفاظ بالكفاءات السعودية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تفتقر الأدبيات إلى دراسات كافية تركز حصرياً على التحفيز المالي (دون المعنوي) في سياق القطاع الخاص السعودي بعد رؤية 2030، مع الاعتماد على نظريات غربية دون تكييفها مع الثقافة المحلية والمتغيرات الاقتصادية مثل برامج الدعم المالي لتوظيف السعوديين .

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تشهد الشركات الصغيرة والمتوسطة صعوبة في تصميم أنظمة حوافز مالية عادلة ومستدامة بسبب التكاليف العالية والمنافسة مع القطاع العام، مما يؤثر سلباً على الأداء والسعودة.

ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية والسعودية بتحليل أثر التحفيز المالي في سياق محلي، واختبار نظريات التحفيز مثل نظرية التوقع في بيئة سعودية، مع الربط برؤية 2030.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تقدم توصيات عملية للشركات الخاصة في تصميم أنظمة حوافز مالية فعالة، مما يدعم زيادة الإنتاجية، تعزيز السعودة، وتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية، ويساعد صناع السياسات في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

