

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير التحفيز المالي وغير المالي على الأداء الوظيفي في شركات التجزئة
السعودية

أسم الطالب
محمد قاسم الرحيلي

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي
8	1.4. أسئلة الدراسة
8	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
9	1.9. الدراسة الميدانية
9	1.10. مخطط المشروع المقترح
10	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
11	2.1. المقدمة
11	2.2. المتغير المستقل
11	2.3. المتغير التابع
11	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
12	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعد التحفيز الوظيفي أحد أهم المفاهيم الإدارية التي تحظى باهتمام واسع في علم الإدارة المعاصر، إذ يمثل الدافع الداخلي والخارجي الذي يحفز الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة عالية. وتُشير الدراسات الإدارية إلى أن الأداء الوظيفي لا يتحقق فقط بوجود المهارة والخبرة، بل يحتاج إلى مستوى مناسب من التحفيز الذي يدفع الموظف للعطاء المستمر والإبداع في العمل (Armstrong, 2020).

في السنوات الأخيرة، شهدت المملكة العربية السعودية تطورًا ملحوظًا في قطاع التجزئة، خاصة مع رؤية المملكة 2030 التي ركزت على تعزيز الاقتصاد غير النفطي وتوسيع دور القطاع الخاص. ومع تزايد المنافسة في سوق التجزئة، أصبح من الضروري أن تتبنى الشركات استراتيجيات فعّالة في إدارة الموارد البشرية وعلى رأسها التحفيز المالي وغير المالي لضمان رضا الموظفين وتحسين أدائهم (Alqahtani & Alharbi, 2022).

يرتبط التحفيز المالي بتقديم المكافآت والحوافز النقدية كوسيلة مباشرة لتحفيز الموظفين، في حين يركز التحفيز غير المالي على تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية مثل التقدير، وفرص النمو، وبيئة العمل الإيجابية. وقد أكد الباحثون أن الجمع بين هذين النوعين من التحفيز يساهم في تحقيق توازن فعّال بين رضا الموظف ورفع مستوى الأداء الوظيفي (Robbins & Judge, 2019).

رغم أن كثيرًا من الدراسات السابقة تناولت موضوع التحفيز والأداء في قطاعات مختلفة، إلا أن قطاع التجزئة السعودي ما زال بحاجة إلى دراسات محلية حديثة تركز على كيفية تأثير ممارسات التحفيز على أداء العاملين فيه، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والتقنية التي يشهدها هذا القطاع الحيوي. (Deci & Ryan, 2017) ومن هنا تنبع أهمية دراسة هذا الموضوع ضمن بيئة العمل السعودية المعاصرة.

بناءً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحفيز المالي وغير المالي على الأداء الوظيفي في شركات التجزئة السعودية، وذلك من خلال تحديد مدى تأثير كل نوع من الحوافز في تحسين الأداء، ومعرفة أي من أساليب التحفيز أكثر فاعلية في تعزيز كفاءة الموظفين وتحقيق أهداف الشركات في هذا القطاع.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات في قطاع التجزئة السعودي تحديات متزايدة في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي، وذلك في ظل المنافسة العالية والتغيرات السريعة في سوق العمل. ورغم الجهود التي تبذلها إدارات الموارد البشرية في تقديم أنظمة تحفيزية متنوعة، إلا أن النتائج لا تزال متفاوتة بين الشركات، مما يثير التساؤل حول مدى فعالية هذه الأنظمة، وخاصة من حيث التوازن بين التحفيز المالي وغير المالي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين التحفيز والأداء الوظيفي، إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على الجوانب المالية فقط مثل الرواتب والمكافآت، وأغفلت الجوانب غير المالية مثل التقدير، وفرص التطوير المهني، والبيئة التنظيمية. كما أن هناك قلة في الأبحاث العربية والسعودية التي تناولت هذا الموضوع تحديداً في قطاع التجزئة، رغم أنه من أكثر القطاعات توظيفاً واعتماداً على الأداء البشري المباشر.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تُظهر الممارسات في بعض شركات التجزئة أن التحفيز المالي غالباً ما يُستخدم كأداة أساسية لتحفيز الموظفين، دون الاهتمام الكافي بالتحفيز غير المالي. وهذا قد يؤدي إلى نتائج قصيرة المدى في الأداء، دون تحقيق الاستدامة والتحفيز الذاتي طويل الأجل. لذلك، من الضروري دراسة مدى تأثير كلا النوعين من التحفيز (المالي وغير المالي) على الأداء الوظيفي بشكل متوازن، لتوفير رؤية أوضح لإدارات الموارد البشرية.

إذا ما تأثير التحفيز المالي وغير المالي على الأداء الوظيفي في شركات التجزئة السعودية ؟

1.3. أهمية الدراسة

تُعد عملية التحفيز من أهم العوامل التي تسهم في نجاح المؤسسات إذ تؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. ومع تزايد المنافسة في قطاع التجزئة السعودي الذي يشهد نموًا متسارعًا في السنوات الأخيرة، أصبح من الضروري التركيز على الوسائل التي تعزز من إنتاجية العاملين وتضمن استقرارهم الوظيفي.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تحليل تأثير التحفيز المالي وغير المالي على الأداء الوظيفي داخل شركات التجزئة حيث ما زال هذا المجال بحاجة إلى المزيد من البحث لفهم العلاقة بين أنواع التحفيز المختلفة ومستوى أداء العاملين في بيئة العمل السعودية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية الخاصة بالتحفيز والأداء الوظيفي من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين التحفيز المالي وغير المالي في سياق السوق السعودي تقدم إطارًا نظريًا يوضح أثر أنواع التحفيز المختلفة على الأداء، مما يساعد الباحثين على تطوير نماذج بحثية جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية. تضيف الدراسة بُعدًا ثقافيًا مهمًا من خلال تناولها لموضوع التحفيز في بيئة العمل السعودية التي تختلف عن البيئات الغربية في قيمها ودوافع العاملين فيها.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج هذه الدراسة المديرين في شركات التجزئة على تصميم أنظمة تحفيز فعالة توازن بين الجوانب المالية (مثل الرواتب والمكافآت) والجوانب غير المالية (مثل التقدير وفرص التطور المهني).

تمكّن إدارات الموارد البشرية من تحسين استراتيجيات التحفيز بما ينعكس إيجابًا على الأداء والإنتاجية وتقليل معدل دوران الموظفين.

تقدم توصيات عملية يمكن أن تسهم في رفع كفاءة بيئة العمل وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة لشركات التجزئة في المملكة العربية السعودية.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

Armstrong, M. (2020). A Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.

Alqahtani, M., & Alharbi, A. (2022). The Role of Motivation on Employee Performance in the Saudi Retail Sector. Journal of Business and Management Studies, 8(3), 45–58.

