

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

أسم الطالب
عبدالعزیز محمود البخیت

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ- الفصل الدراسي
2025/11/06 الفصل الدراسي التاسع

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7	1.4. أسئلة الدراسة
7	1.5. أهداف الدراسة
7	1.6. فرضيات الدراسة
7	1.7. نموذج الدراسة
8	1.8. منهجية الدراسة
8	1.9. الدراسة الميدانية
8	1.10. مخطط المشروع المقترح
9	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
10	2.1. المقدمة:
10	2.2. المتغير المستقل
10	2.3. المتغير التابع
10	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
11	2.5. الخاتمة
11	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل البيئة التنافسية المتسارعة التي تشهدها الأسواق العالمية والمحلية، أصبحت المنظمات تدرك أن رأس المال البشري هو المورد الاستراتيجي الأكثر قيمة لتحقيق الميزة التنافسية والاستدامة. يُعد الأداء الوظيفي للموظفين حجر الزاوية في تحقيق أهداف المنظمة، مما دفع بالإدارة إلى الاهتمام بموضوع التحفيز بكافة أشكاله، وعلى رأسها التحفيز المالي، كأحد أبرز الأدوات الفاعلة في توجيه سلوك الأفراد وتحفيزهم لبذل مزيد من الجهد والالتزام.

يُعرّف التحفيز المالي على أنه مجموعة المكافآت والعوائد النقدية والعينية التي تقدمها المنظمة للفرد مقابل قيامه بأداء معين، بهدف حثه على الاستمرار في هذا الأداء أو تحسينه. وعلى الرغم من انتشار أنظمة التحفيز المالي في مختلف القطاعات، إلا أن درجة فعاليتها تختلف من منظمة لأخرى، مما يستدعي البحث العلمي للكشف عن طبيعة العلاقة بين هذه الأنظمة ومستوى الأداء الوظيفي، والعوامل التي تؤثر على هذه العلاقة.

لذلك، تأتي هذه الدراسة لتستكشف بعمق الأثر الذي يتركه التحفيز المالي على الأداء الوظيفي للموظفين، من خلال تحليل العلاقة بين المكافآت المادية الملموسة ومستويات الأداء والإنتاجية، في محاولة لتقديم رؤية متكاملة تساعد المنظمات على تصميم أنظمة حوافز أكثر فعالية.

1.2. مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة البحث في وجود فجوة بين ما تنفقه المنظمات على برامج التحفيز المالي والتحسين الفعلي في الأداء الوظيفي. يمكن تفصيل مشكلة البحث من خلال المستويين النظري والتطبيقي كالتالي:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

التضارب النظري: بينما تؤكد نظريات مثل "نظرية التوقع (Vroom) و"نظرية التعزيز (Skinner) " على فاعلية المكافآت المادية، تشير نظريات أخرى مثل "نظرية التحدي الذاتي (Deci & Ryan) "إلى أن المكافآت الخارجية قد تقوض الدافع الذاتي للموظفين على المدى الطويل.

عدم الشمولية: غالبًا ما تركز الدراسات على تأثير التحفيز المالي في بيئات عمل غربية، مما يخلق فجوة في فهم كيفية تفاعله مع الخصائص الثقافية العربية والإطار القيمي الإسلامي الخاص بالعمل والكسب.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

• **فجوة التصميم والتنفيذ:** تعاني العديد من المنظمات من عدم وضوح معايير منح الحوافز، وعدم ارتباطها بشكل مباشر بمقاييس أداء دقيقة، مما يحولها من أداة تحفيز إلى مصدر للإحباط والصراعات الداخلية.

• **فجوة القياس:** تواجه الإدارات صعوبة في قياس العائد على الاستثمار (ROI) لبرامج التحفيز المالي، حيث يصعب عزل تأثير التحفيز المالي عن العوامل الأخرى المؤثرة على الأداء مثل بيئة العمل والقيادة والتدريب.

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من مساهمتها على المستويين النظري والتطبيقي على النحو التالي:

1.3.1. على المستوى النظري:

سد الفجوة النظرية: تسعى الدراسة إلى التوفيق بين النظريات المتضاربة حول التحفيز المالي من خلال تقديم نموذج متكامل يحدد الظروف التي يكون فيها التحفيز المالي فعالاً وتلك التي قد يكون فيها ضاراً.

التوطين النظري: تساهم في إثراء الأدبيات الإدارية العربية من خلال اختبار النظريات الغربية في سياق ثقافي واقتصادي مختلف، والكشف عن العوامل الخاصة بهذا السياق.

تطوير النماذج البحثية: تقدم الدراسة نموذجاً بحثياً يدمج متغيرات وسيطة رئيسية مثل العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، مما يقدم فهماً أشمل للعلاقة المدروسة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- **دليل عملي للمديرين:** تزويد مدراء الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين بإطار عملي قائم على الأدلة لتصميم أنظمة تحفيز مالي تكون عادلة، شفافة، ومرتبطة بمعايير أداء دقيقة.
- **تعظيم العائد على الاستثمار:** مساعدة المنظمات على تحسين إنفاقها على الحوافز من خلال تحديد أشكال التحفيز الأكثر تأثيراً في تحسين مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).
- **بناء ثقافة تنظيمية إيجابية:** المساهمة في بناء ثقافة تنظيمية تقدر الأداء المتميز والعدالة، من خلال أنظمة تحفيز تعزز الثقة بين الإدارة والموظفين.

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

- أبو سلطان، أحمد. (2020). أثر أنظمة الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*، 24(3)، 45-78.
- الخالدي، فاطمة. (2021). أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في البنوك التجارية في مدينة الرياض. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 45(2)، 120-145.
- العبدالله، عبدالرحمن. (2020). *إدارة المكافآت والتعويضات: استراتيجيات متقدمة لجذب وتحفيز والاحتفاظ بالمواهب*. دار المريخ للنشر.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2014). Pay for (individual) performance: Issues, claims, and evidence. In D. Cable & K. S. Tai (Eds.), *The Oxford handbook of recruitment* (pp. 300-321). Oxford University Press.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business School Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.