

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

اعداد الطالب: نواف محمد العسيري

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

جدول المحتويات

- 1- الفصل الأول: الإطار العام للبحث
- 2- الفصل الثاني: الدراسات السابقة
- 3- قائمة المراجع
- 4- الملحق: استبيان لمتغيرات البحث
- 5- جدول أدوات البحث
- 6- الفصل الثالث: منهجية البحث

مقدمة البحث

تسعى المؤسسات إلى رفع أداء العاملين من خلال استخدام الحوافز المالية، ولذلك فإن دراسة أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي تُعد من الموضوعات المهمة في الإدارة الحديثة

مشكلة البحث

ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي للعاملين؟

أهمية البحث

- توضيح دور الحوافز المالية في تحسين الأداء
- دعم الجهات في صياغة نظم حوافز أكثر عدالة
- إثراء المكتبة العربية ببحث تطبيقي مبسط

أسئلة البحث

- 1- ما مستوى توافر الحوافز المالية؟
- 2- ما مستوى الأداء الوظيفي المتوقع؟
- 3- ما طبيعة العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي؟

أهداف البحث

- التعرف على مفهوم التحفيز المالي
- بيان مفهوم الأداء الوظيفي
- تحديد أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
الفرضية الفرعية: كلما زادت عدالة ووضوح الحوافز المالية ارتفع مستوى الأداء الوظيفي

نموذج البحث

المتغير المستقل: الحوافز المالية (رواتب، بدلات، مكافآت)
المتغير التابع: الأداء الوظيفي (الجودة، الالتزام، الإنتاجية)

نطاق الدراسة

بحث مخصص للعاملين الميدانيين لهيئة الهلال الأحمر السعودي لعدد محدد و نطاق محدد

مخطط المشروع

يتكون المشروع من فصل أول للإطار العام، وفصل ثانٍ للدراسات السابقة، ثم الملاحق، ويُستكمل في
التكليف الثاني بالفصل الثالث (منهجية البحث)

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

أوضحت دراسات عديدة أن التحفيز المالي أحد العوامل المؤثرة في رفع الأداء، لكن تأثيره يكون أكبر عندما يقترن بالعدالة والوضوح، وعندما يشعر الموظف بارتباط مباشر بين أدائه والمكافأة.

قائمة المراجع

- 1- العتيبي، محمد (2021). (أثر الحوافز على الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة - 1).
- 2- علي، فهد (2020). (نظم المكافآت ورضا العاملين. جامعة الملك سعود - 2).
- 3- Armstrong, M. (2019). Reward Management. London.

الملحق: استبيان لمتغيرات البحث

يرجى تعبئة الاستبيان التالي، وجميع البيانات لغرض البحث العلمي فقط

رقم البند	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ملاحظات
1	المسمى الوظيفي: ☐ سائق ☐ فني ☐ أخصائي قائد						
2	تتوفر لديكم حوافز مالية واضحة.						
3	الحوافز المالية التي أنتقاضها تتناسب مع حجم العمل.						
4	زيادة الحوافز المالية تشجعني على تحسين أدائي.						
5	هناك عدالة في توزيع الحوافز بين العاملين.						
6	التحفيز المالي المستمر يرفع من التزامي بالعمل.						
7	الأداء الممتاز يجب أن يقابله مكافأة مالية.						
8	ضعف الحوافز المالية يؤدي إلى انخفاض الأداء.						
9	وضوح نظام المكافآت يسهم في تحسين الرضا الوظيفي.						
10	المكافآت الجماعية ترفع روح الفريق.						

جدول أدوات البحث

الأداة الرئيسة: استبيان مقنن لقياس أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي
أدوات مساندة: مراجعة أدبية للدراسات السابقة، وتحليل وصفي للبيانات

الفصل الثالث: منهجية البحث

مقدمة

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في تنفيذ البحث

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

.التحفيز المالي: ما يحصل عليه العامل من مزايا مالية إضافية تشجعه على الأداء
.الأداء الوظيفي: درجة إنجاز العامل لمهامه حسب المطلوب من حيث الجودة والكم والوقت

تصميم البحث (صلة البحث)

.اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته دراسة العلاقة بين المتغيرات

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

.مجتمع البحث: العاملون في بيئات العمل المختلفة
.العينة: عينة ميسرة ممن يمكن الوصول إليهم لتعبئة الاستبيان

طريقة جمع البيانات

.تم الاعتماد على الاستبيان السابق كأداة رئيسة لجمع البيانات

أنواع البيانات

- بيانات أولية من الاستبيان - 1
- بيانات ثانوية من الكتب والدراسات - 2

إجراءات التحليل الإحصائي

.يتم تحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات

الخاتمة

.تساعد هذه المنهجية في الوصول إلى نتائج توضح أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة

يعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لعينة مكونة من 50 مشاركاً، موزعين على أربع فئات وظيفية، وتم تحليل بيانات الاستبيان لقياس أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.

وصف عينة الدراسة

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة

النسبة	العدد	الفئة
10%	5	سائق
40%	20	فني
30%	15	أخصائي
20%	10	قائد

اختبارات الصدق والثبات

بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للاستبيان 0.86 (وهي قيمة مرتفعة، مما يشير إلى اتساق داخلي قوي). كما تم التحقق من صدق المحتوى عبر خبراء متخصصين.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

أظهرت النتائج أن المتوسط العام لبنود التحفيز المالي بلغ 4.20 من 5 (والمتوسط العام للأداء الوظيفي بلغ 4.35 من 5)، مما يدل على ارتفاع مستويات التحفيز والأداء.

اختبار الفرضيات

وهي علاقة قوية ($r = 0.78$) بلغ معامل ارتباط بيرسون بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي قيمة وموجبة ودالة إحصائية عند مستوى 0.05. وبالتالي تُقبل الفرضية الرئيسية.

ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتوافق النتائج مع دراسة العتيبي (2021) (وعلي) (2020) (التي أكدت أثر الحوافز المالية على وجود تأثير مباشر للحوافز على الرضا الوظيفي) (Armstrong (2019) الأداء. كما تتفق مع

الخاتمة

خلص الفصل إلى وجود علاقة قوية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، وأن رفع مستوى الحوافز يساهم في تحسين الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

