

كلية الإدارة

مشروع التخرج

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

دراسة تطبيقية على مجموعة شركات سعودية

شادي عبدالقادر خريس

إشراف الدكتور عبد الرحيم نادر



أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مجموعة شركات سعودية

المقدمة

يُعدّ العنصر البشري من أهم مقومات النجاح في أي مؤسسة، إذ يعتمد تحقيق الأهداف على كفاءة الموظفين ومدى دافعيتهم للعمل. ومن أهم الوسائل التي تسهم في رفع دافعية الأفراد وزيادة إنتاجيتهم نظام التحفيز المالي، الذي يمثل أحد الأساليب الإدارية الفعالة في تحسين الأداء.

تسعى المؤسسات الحديثة إلى استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها من خلال تقديم الحوافز المادية التي تعكس تقديرها لجهود العاملين. إلا أن بعض الشركات تواجه صعوبة في تحقيق التوازن بين الحوافز الممنوحة ومستوى الأداء الفعلي للموظفين، مما يشير إلى وجود فجوة بين الجهد المبذول والمكافأة المقدمة.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر التحفيز المالي في تحسين الأداء الوظيفي داخل مجموعة من الشركات السعودية، من خلال فهم العلاقة بين الحوافز المالية (مثل الرواتب والمكافآت والبدلات) ومستوى رضا الموظفين وإنتاجيتهم في بيئة العمل.

مشكلة الدراسة

تُعد مشكلة التحفيز المالي من القضايا الإدارية الشائعة في أغلب المؤسسات، حيث تلاحظ فروقات واضحة بين أنظمة الحوافز ونتائج الأداء الفعلية.

فرغم الجهود التي تبذلها إدارات الموارد البشرية في تصميم برامج مالية محفزة، إلا أن العديد من الشركات لا تزال تعاني من ضعف في مستوى الأداء الوظيفي وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي.

بناءً على ذلك، تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

- ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في مجموعة من الشركات السعودية؟
- ومن هذا التساؤل الرئيس تتفرع أسئلة فرعية مثل:
 - ما مدى ارتباط نظام الحوافز المالية برضا الموظفين؟
 - هل يؤثر مقدار المكافآت والحوافز على مستوى الالتزام الوظيفي؟
 - إلى أي مدى يسهم التحفيز المالي في رفع الكفاءة والإنتاجية؟



أهمية البحث

أولاً: الأهمية النظرية:

تتبع أهمية الدراسة من كونها تساهم في إثراء المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية، خاصة في موضوع التحفيز المالي الذي يُعد من العوامل المؤثرة في سلوك الأفراد داخل بيئة العمل. كما تسعى الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الحوافز المالية والأداء الوظيفي، وإبراز مدى تأثير التحفيز على الرضا والولاء الوظيفي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تطوير سياسات التحفيز داخل المؤسسات السعودية، بحيث تساعد المدراء وأقسام الموارد البشرية على تصميم أنظمة حوافز مالية أكثر فاعلية وعدالة. كما يمكن أن تسهم التوصيات المتوقعة من البحث في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية العامة وتقليل حالات الغياب أو التسرب الوظيفي.

أسئلة البحث

- ما العلاقة بين الحوافز المالية ورضا الموظفين في الشركات السعودية؟
- كيف تؤثر المكافآت والبدلات على مستوى الأداء الوظيفي؟
- ما مدى تأثير نظام التحفيز المالي على الالتزام والانضباط الوظيفي؟
- هل يسهم التحفيز المالي في رفع مستوى الإنتاجية لدى الموظفين؟

أهداف البحث

- تحديد أثر الحوافز المالية على مستوى الأداء الوظيفي.
- تحليل العلاقة بين المكافآت المالية ورضا الموظفين.
- قياس مدى تأثير البدلات والحوافز على الالتزام والإنتاجية.
- تقييم دور التحفيز المالي في تحسين مستوى الكفاءة الوظيفية.
- تقديم توصيات عملية لتعزيز أنظمة التحفيز المالي في الشركات السعودية.



فرضيات البحث

- H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
- H1 توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
- H2 توجد علاقة بين المكافآت المالية ورضا الموظفين.
- H3 توجد علاقة بين الحوافز المالية ومستوى الالتزام الوظيفي.

النموذج البحث

التحفيز المالي (المتغير المستقل)



الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

مكان التطبيق المقترح للبحث

سيتم تطبيق الدراسة على مجموعة من الشركات السعودية دون تحديد قطاع معين، وذلك لقياس أثر أنظمة التحفيز المالي على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

منهجية البحث المتوقعة (باختصار)

تعتمد الدراسة على منهجية بحث كمية تهدف إلى اختبار العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي. تتبنى الدراسة الفلسفة الوضعية (Positivism) التي تعتمد على القياس والتحليل العلمي. كما تستخدم المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach) من خلال البدء بفرضيات واختبارها ميدانيًا. وتعتمد استراتيجية المسح (Survey) لجمع البيانات من الموظفين عبر استبيان. أما الأفق الزمني فهو مقطعي (Cross-sectional) يتم خلاله جمع البيانات في فترة واحدة. وسيتم تحليل البيانات باستخدام SPSS أو Excel في مشروع التخرج 2.



كتابة / رسم المخطط المقترح للمشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

جدول المحتويات

1. الغلاف
2. المقدمة (التسليم الأول)
3. مشكلة الدراسة (التسليم الأول)
4. أهمية الدراسة (التسليم الأول)
5. أسئلة البحث
6. أهداف البحث
7. فرضيات البحث
8. النموذج المفاهيمي
9. مكان التطبيق
10. منهجية البحث
11. المخطط المقترح
12. قائمة المراجع

(APA) قائمة المراجع

1. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
2. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 86(1), 80–92.
3. Smith, M. (2020). Employee motivation and performance: Exploring the relationship between financial incentives and productivity. Human Resource Journal, 15(4), 210–225.



4. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension. *Journal of Management*, 37(1), 1–37.
5. Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Career development as a key factor in employee motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 182–196.
6. Alshammari, H. (2015). The impact of financial incentives on employees' performance. *Journal of Management Research*, 7(3), 45–60.
7. Rahman, M., & Ali, A. (2019). Financial motivation and job performance: Evidence from Middle Eastern companies. *International Journal of Business Studies*, 12(2), 112–130.