

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