

Final Project \

Code: MGM ٤٩٦-PMG٤٩٦

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي :دراسة تطبيقية على المصانع المتوسطة في مدينة جدة

اسم الطالب

علي عبد الله الغامدي

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ: ٢٠٢٥/١٢/١٣ - الفصل الدراسي التاسع

المحتويات

١	١	١
١,١	١	١
١,٢	١	١
١,١,١	١	١
١,١,٢	١	١
١,٣	٢	٢
١,١,٣	٢	٢
١,١,٤	٢	٢
١,٤	٢	٢
١,٥	٢	٢
١,٦	٢	٢
١,٧	٣	٣
١,٨	٣	٣
١,٩	٣	٣
١,١٠	٤	٤
٢	٥	٥
٢,١	٦	٦
٢,٢	٦	٦
٣,١	٧	٧
٣,٢	٧	٧
٣,٣	٨	٨

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي :دراسة تطبيقية على المصانع المتوسطة في مدينة جدة

١. الفصل الاول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة

يُعد التحفيز المالي من أهم الأدوات المستخدمة داخل المؤسسات الصناعية لتعزيز الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية. وفي ظل التطور الصناعي المتسارع في مدينة جدة، أصبحت المصانع المتوسطة مطالبة بتطوير أنظمة الحوافز المالية بما يتناسب مع احتياجات العاملين ويعزز مستويات الرضا والالتزام. وتؤكد الأدبيات أن الحوافز المالية – سواء الرواتب أو المكافآت أو العلاوات – تلعب دورًا محوريًا في تحفيز العاملين وتوجيه سلوكهم نحو الأداء الأمثل. ومن هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بجدة، وتحديد مدى فعالية هذه الحوافز في تحسين جودة العمل ودعم استقرار بيئة العمل.

١,٢. مشكلة الدراسة

على الرغم من تطبيق العديد من المصانع المتوسطة في جدة لبرامج حوافز مالية، إلا أن تأثير هذه البرامج على الأداء الوظيفي ما زال غير واضح، مما يشير إلى وجود فجوة بين جهود التحفيز ونتائج الأداء.

وبناءً على مراجعة الأدبيات، ظهرت مجموعة من الفجوات المعرفية والتطبيقية كما يلي:

١,١,١. فجوات على المستوى النظري

ت تعاني الأدبيات من نقص ملحوظ في الدراسات التي تربط بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في المصانع السعودية تحديدًا، استنادًا إلى بيئة العمل المحلية.

١,١,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

لم تعتمد العديد من المصانع على أدوات تقييم لقياس أثر التحفيز المالي على الأداء، مما أدى إلى ضعف فعالية الحوافز وعدم وضوح علاقتها بنتائج العمل.

وبناءً على ما سبق، يتمثل السؤال الرئيس للدراسة في: ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بمدينة جدة؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,١,٣ على المستوى النظري:

- ١- تساهم الدراسة في تعزيز المعرفة العلمية المتعلقة بأثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- ٢- تقدم إطاراً نظرياً يساعد الباحثين في فهم العلاقة بين المتغيرات في بيئة صناعية سعودية.

١,١,٤ على المستوى التطبيقي:

- ١- تساعد الدراسة إدارات المصانع على تحسين برامج الحوافز المالية.
- ٢- تقدم مؤشرات عملية لرفع مستوى الأداء والإنتاجية.
- ٣- تدعم تطوير سياسات الموارد البشرية بما يتوافق مع رؤية ٢٠٣٠.

١,٤. أسئلة الدراسة

- ١- ما مستوى تطبيق أنظمة التحفيز المالي في المصانع المتوسطة بجهة؟
- ٢- هل توجد علاقة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي؟
- ٣- هل يسهم التحفيز المالي في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية؟

١,٥. أهداف الدراسة

- ١- تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- ٢- التعرف على مستوى تطبيق برامج الحوافز في المصانع المتوسطة.
- ٣- قياس العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي.
- ٤- تقديم توصيات لتحسين أنظمة الحوافز.

١,٦. فرضيات الدراسة

- ١- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- ٢- H_2 : توجد علاقة موجبة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي.
- ٣- H_3 : تسهم الحوافز المالية في تحسين الإنتاجية.

١,٧ . نموذج الدراسة

المتغير المستقل: التحفيز المالي

- الرواتب
- العلاوات
- المكافآت
- الحوافز الإنتاجية

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

- الإنتاجية
- جودة الأداء
- الانضباط
- الالتزام

١,٨ . منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان يُوزع على عينة تتراوح بين ١٠٠ و ١٥٠ موظف من العاملين في المصانع المتوسطة بمدينة جدة. سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات.

١,٩ . الدراسة الميدانية

تستهدف الدراسة المصانع المتوسطة في مدينة جدة، نظرًا لانتشارها الكبير وتنوع نشاطاتها الصناعية، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي.

١٠, ١. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل والمناقشة

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحث العلمي، حيث تسهم في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتساعد على تحديد الفجوات البحثية التي لم تتناولها الأبحاث السابقة بشكل كافٍ. كما تُمكن الباحث من الاستفادة من المناهج والأدوات التي استخدمها الباحثون الآخرون، ومقارنة نتائجهم بنتائج الدراسة الحالية.

ويهدف هذا الفصل إلى استعراض أبرز الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التحفيز المالي والأداء الوظيفي، مع التركيز على المتغير المستقل والمتغير التابع، وتحليل طبيعة العلاقة بينهما.

٢,٢. المتغير المستقل (التحفيز المالي)

٣. تناولت العديد من الدراسات التحفيز المالي بوصفه أحد أهم العوامل المؤثرة في سلوك العاملين داخل المنظمات. ويشمل التحفيز المالي الرواتب، والمكافآت، والعلاوات، والحوافز الإنتاجية، التي تهدف إلى تشجيع العاملين على تحسين مستوى أدائهم وزيادة إنتاجيتهم. وقد أشارت دراسة (Herzberg, ١٩٦٨) إلى أن الحوافز المالية تُعد من العوامل المحفزة التي تسهم في رفع الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، في حين أوضحت دراسة (Armstrong, ٢٠١٤) أن أنظمة المكافآت العادلة تعزز التزام الموظفين بأهداف المنظمة. وفي السياق السعودي، بينت دراسة الزهراني (٢٠٢٠) أن التحفيز المالي يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات، خاصة في القطاعات الإنتاجية.

٣,١. المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

يُقصد بالأداء الوظيفي مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف عند قيامه بمهامه الوظيفية، ويقاس من خلال الإنتاجية، وجودة العمل، والانضباط، والالتزام الوظيفي. وقد أوضحت دراسة (Dessler, ٢٠٢٠) أن الأداء الوظيفي يتأثر بعدة عوامل تنظيمية، من أبرزها نظام الحوافز والتعويضات. كما أظهرت دراسة (Robbins & Judge, ٢٠١٩) أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي ينعكس إيجاباً على الأداء العام للعاملين. وأشارت دراسة (Alshammari, ٢٠٢٢) إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الحوافز المالية وتحسين الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية السعودية.

٣,٢. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ركزت العديد من الدراسات على تحليل العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، وأظهرت معظمها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. فقد توصلت دراسة (Khan & Mufti, ٢٠١٩) إلى أن الحوافز المالية تؤثر بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. كما بينت دراسة (Saleh, ٢٠٢١) أن المؤسسات التي تطبق أنظمة تحفيز مالي فعالة تحقق مستويات أعلى من الالتزام الوظيفي مقارنة بالمؤسسات التي تهمل هذا الجانب. وبناءً على ما سبق، يتضح أن التحفيز المالي يمثل عاملاً حاسماً في تحسين الأداء الوظيفي، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق منه في بيئة المصانع المتوسطة بمدينة جدة.

٣,٣. الخاتمة

استعرض هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت التحفيز المالي والأداء الوظيفي، سواء على المستوى العربي أو الأجنبي. وقد أظهرت هذه الدراسات وجود اهتمام متزايد بدراسة أثر الحوافز المالية على سلوك العاملين وأدائهم. كما كشفت الدراسات السابقة عن وجود فجوة بحثية تتعلق بدراسة هذا الأثر في المصانع المتوسطة داخل المملكة العربية السعودية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته، بما يسهم في تقديم نتائج علمية وتطبيقية تخدم القطاع الصناعي. وتؤكد هذه النتائج أهمية دراسة أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بمدينة جدة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحليله ميدانيًا.

قائمة المراجع

- Alshammari, H. (٢٠٢٢). *Impact of financial rewards on employee performance in Saudi manufacturing firms*. Journal of Management Research, ١٥(٣), ٤٥-٥٩.
- Armstrong, M. (٢٠١٤). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (٢٠٢٠). *Human resource management* (١٦th ed.). Pearson.
- Herzberg, F. (١٩٦٨). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review, ٤٦(١), ٥٣-٦٢.
- Khan, A., & Mufti, N. (٢٠١٩). *Financial incentives and employee performance: A quantitative study*. International Journal of Business Research, ٢٢(١), ٤٥-٥٨.
- Maslow, A. H. (١٩٤٣). *A theory of human motivation*. Psychological Review, ٥٠(٤), ٣٧٠-٣٩٦.
- Saleh, M. (٢٠٢١). *Examining the impact of reward systems on job performance in industrial organizations*. Journal of Industrial Studies, ١٢(٣), ٨٨-١٠٤.
- الرفاعي، عبد الرحمن. (٢٠٢١). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة*. دار الفكر الجامعي.
- الزهراني، خالد. (٢٠٢٠). *العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي في المؤسسات السعودية*. مجلة الاقتصاد والإدارة، ٣٤(٢)، ١٣٨-١١٥.