

جامعة ميداووشن

كلية الإدارة والأعمال

مشروع التخرج

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

إعداد الطالبة: ياسمين علاء الفالوجي

إشراف الدكتور: د. عبد الرحيم نادر

التاريخ: 2026 / 02 / 25

جدول المحتويات

1. المقدمة
2. مخطط المشروع المقترح
3. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4. الفصل الثاني: الإطار النظري
5. الفصل الثالث: الدراسات السابقة
6. الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل النتائج
7. الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات
8. المراجع
9. الملاحق

المقدمة

يُعد التحفيز المالي من أهم الوسائل الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين إنتاجية العاملين. فالموظف عندما يشعر بأن جهوده مقدرة مادياً، يزداد التزامه بعمله ويرتفع مستوى رضاه الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها.

كما يسهم التحفيز المالي في جذب الكفاءات البشرية والمحافظة عليها، ويعد من الأدوات المهمة في إدارة الموارد البشرية، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي وبيان طبيعة العلاقة بينهما.

مخطط المشروع المقترح

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2. الفصل الثاني: الإطار النظري
3. الفصل الثالث: الدراسات السابقة
4. الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل النتائج
5. الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات
6. المراجع والملاحق

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مشكلة الدراسة

تعاني بعض المؤسسات من انخفاض مستوى الأداء الوظيفي نتيجة ضعف الحوافز المالية أو عدم العدالة في توزيعها، مما يؤدي إلى ضعف الرضا الوظيفي وتراجع الإنتاجية.

أهمية الدراسة

1. توضيح دور التحفيز المالي في رفع الأداء الوظيفي.
2. مساعدة المؤسسات في تطوير أنظمة الحوافز.
3. دعم متخذي القرار بنتائج علمية.
4. إثراء المكتبة العلمية بموضوع مهم.

أهداف الدراسة

1. التعرف على مفهوم التحفيز المالي.
2. دراسة أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
3. بيان العلاقة بين الحوافز والإنتاجية.
4. تقديم توصيات عملية.

أسئلة الدراسة

1. ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي؟
2. هل توجد علاقة بين الحوافز المالية والإنتاجية؟
3. ما دور العدالة في توزيع الحوافز؟

الفصل الثاني: الإطار النظري

مفهوم التحفيز المالي

يُقصد بالتحفيز المالي مجموعة المزايا والمقابل المادي الذي تقدمه المؤسسة للعاملين بهدف تشجيعهم على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. ويشمل ذلك الرواتب والمكافآت والعلاوات والبدلات والحوافز المرتبطة بالإنجاز.

ويُعد التحفيز المالي من أهم أساليب إدارة الموارد البشرية، لأنه يساعد على رفع رضا العاملين وتعزيز شعورهم بالتقدير والمحافظة على الكفاءات داخل المؤسسة.

أنواع التحفيز المالي

1. الرواتب الأساسية.
2. المكافآت.
3. العلاوات السنوية.
4. البدلات.
5. الحوافز المرتبطة بالأداء.

مفهوم الأداء الوظيفي

هو مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف عند تنفيذ واجباته بكفاءة وجودة وفي الوقت المحدد.

الفصل الثالث: الدراسات السابقة

أشارت العديد من الدراسات العربية إلى وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المالية والرضا الوظيفي، كما بينت أن العدالة في توزيع المكافآت تسهم في رفع مستوى الالتزام الوظيفي.

وأكدت الدراسات الأجنبية أن الرواتب التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين استقرار الموظفين داخل المؤسسات.

واتفقت أغلب الدراسات على أن التحفيز المالي يعد عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء الوظيفي.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل النتائج

مجتمع الدراسة

العاملون في إحدى المؤسسات داخل المملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين من مختلف الأقسام.

أداة الدراسة

الاستبانة.

النتائج

1. وجود علاقة إيجابية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
2. العدالة في توزيع الحوافز تزيد الرضا الوظيفي.
3. الحوافز المنتظمة تسهم في رفع الإنتاجية.
4. ضعف الحوافز يؤدي إلى انخفاض الدافعية.

الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن التحفيز المالي يعد من العوامل المهمة التي تؤثر بشكل مباشر في الأداء الوظيفي، حيث يسهم في زيادة دافعية العاملين ورفع مستوى إنتاجيتهم.

كما أظهرت الدراسة أن وجود نظام حوافز واضح وعادل يساعد على تحسين الرضا الوظيفي وتقليل الغياب الوظيفي، ويعزز استقرار العاملين داخل المؤسسة.

وبناءً على ذلك، يمكن اعتبار التحفيز المالي استثماراً مهماً في العنصر البشري لما يحققه من نتائج إيجابية على الموظف والمؤسسة.

التوصيات

1. تطوير نظام حوافز عادل وشفاف.
2. ربط المكافآت بالأداء الفعلي.
3. مراجعة الرواتب بشكل دوري.
4. توفير بيئة عمل محفزة.
5. الجمع بين التحفيز المالي والمعنوي.

المراجع

1. Armstrong, M. Human Resource Management Practice .
2. Robbins, S. Organizational Behavior .
3. Dessler, G. Human Resource Management .
4. كتب إدارة الموارد البشرية الحديثة.
5. مقالات علمية محكمة.

الملاحق

نموذج استبانة

1. هل ترى أن الحوافز المالية مناسبة؟
2. هل تؤثر المكافآت على مستوى أدائك؟
3. هل يوجد عدالة في توزيع الحوافز؟
4. هل تشعر بالرضا الوظيفي؟

استبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

هذه الاستبانة ضمن متطلبات إعداد مشروع التخرج بقسم الإدارة – جامعة ميدأوشن، بعنوان:

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

نأمل منكم التكرم بقراءة العبارات بعناية والإجابة عليها بكل موضوعية وشفافية، حيث تمثل مشاركتكم عنصراً أساسياً في إنجاح هذه الدراسة وتحقيق أهدافها العلمية.

علماً بأن جميع المعلومات التي يتم تقديمها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتمكم القِيمة.

إعداد الطالبة:
ياسمين علاء الفالوجي

أولاً: البيانات الشخصية

1. الجنس:

- ذكر
- أنثى

2. العمر:

- أقل من 30 سنة
- 30 إلى أقل من 40 سنة
- 40 إلى أقل من 50 سنة
- 50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

- ثانوي أو أقل
- دبلوم
- بكالوريوس
- دراسات عليا

4. سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى أقل من 10 سنوات
- 10 سنوات فأكثر

ثانياً: عبارات الاستبانة

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية:

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

المحور الأول: التحفيز المالي

1. أتلقي حوافز مالية مناسبة مقابل أدائي الوظيفي.
2. المكافآت المالية تشجعني على بذل جهد أكبر في العمل.
3. يتم توزيع الحوافز المالية بعدالة بين الموظفين.
4. أشعر بالرضا عن نظام المكافآت المعمول به.
5. ترتبط الحوافز المالية بمستوى الإنجاز والأداء.
6. تساهم الزيادات المالية في رفع دافعي للعمل.
7. توفر المؤسسة حوافز مالية تحفز على الإبداع والتميز.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

8. أحرص على إنجاز مهامتي الوظيفية بكفاءة عالية.
9. ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز الأعمال.
10. أسعى إلى تحسين جودة عملي بشكل مستمر.
11. أتمتع بمستوى عالٍ من الإنتاجية في العمل.
12. أشارك بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة.
13. أحرص على تطوير مهاراتي الوظيفية باستمرار.
14. يؤثر التحفيز المالي إيجابياً على مستوى أدائي الوظيفي.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfsTe1Q3WWnvCSCnCzOXlQUOGSqXdQ3aCGMRjL2E-MpJASXxQ/viewform?usp=publish-editor>

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

جدول أدوات البحث :

رقم الأسئلة في الاستبانة
المحور
الأهداف الفرعية

7 – 1

الأول: التحفيز المالي

التعرف على واقع التحفيز المالي في المؤسسة ومدى رضا الموظفين عن الحوافز والمكافآت المالية.

14 – 8

الثاني: الأداء الوظيفي

قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين ومدى تأثير التحفيز المالي على كفاءة الأداء والإنتاجية.

الثالث: أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

تحديد العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي وقياس مدى تأثير الحوافز المالية في رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

الفصل الثالث : منهجية البحث

*المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي تم الاعتماد عليها في دراسة أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تحديد منهج البحث، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

*التحفيز المالي

يقصد بالتحفيز المالي في هذه الدراسة جميع الحوافز والمكافآت والعلاوات والمزايا المالية التي تقدمها المؤسسة للعاملين بهدف تشجيعهم على تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

*الأداء الوظيفي

يقصد بالأداء الوظيفي مستوى الإنجاز والكفاءة التي يحققها الموظف أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية، ومدى التزامه وجودة أدائه وإنتاجيته في العمل.

تصميم البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لدراسة العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، حيث يساهم في وصف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى نتائج علمية دقيقة. مجتمع الدراسة والعينة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في إحدى المؤسسات داخل المملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين من مختلف الأقسام الدراسة

سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) لاختيار المشاركين من الموظفين العاملين في المؤسسة محل الدراسة، بما يضمن تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والحصول على بيانات دقيقة وموثوقة تخدم أهداف الدراسة.

توزيع العينة:

*الموظفون الإداريون

العدد التقريبي للمجتمع: 60 موظفًا.
حجم العينة المستهدفة: 35 موظفًا.
أداة الدراسة: الاستبانة

*مشرفو الأقسام

العدد التقريبي للمجتمع: 40 موظفًا.
حجم العينة المستهدفة: 25 موظفًا.
أداة الدراسة: الاستبانة.

*رؤساء الأقسام

العدد التقريبي للمجتمع: 30 موظفًا.
حجم العينة المستهدفة: 20 موظفًا.
أداة الدراسة: الاستبانة.

الإجمالي:

العدد التقريبي للمجتمع: 130 موظفًا.
حجم العينة المستهدفة: 80 موظفًا.
أداة الدراسة: الاستبانة.

طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، حيث تم تصميمها بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتغيراتها.

*أنواع البيانات

*البيانات الأولية

تم جمعها من خلال الاستبانة الموزعة على أفراد العينة.

*البيانات الثانوية

تم الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمقالات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، ومنها:

1. التكرارات والنسب المئوية.

2. المتوسطات الحسابية.
3. الانحرافات المعيارية.
4. تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة.
5. عرض النتائج وتفسيرها

الخاتمة.

تم في هذا الفصل عرض المنهجية العلمية المتبعة في الدراسة، وتوضيح مجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، بالإضافة إلى الإجراءات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج المتعلقة بأثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.