

اثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

أسم الطالب
أحمد عبدالله العمري

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ 1\11\2025

الفصل الدراسي الأول

جدول المحتويات

2	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1-1 المقدمة
3	2-1 مشكلة الدراسة
4	1-2-1 الفجوات على المستوى النظري
4	2-2-1 الفجوات على المستوى التطبيقي
5	3-1 أهمية الدراسة
5	1-3-1 على المستوى النظري:
5	2-3-1 على المستوى التطبيقي:
6	قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-1 المقدمة

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية في تحقيق أهداف المؤسسات، إذ تشكل محور العملية الإنتاجية والخدمية في جميع المنظمات، سواء كانت حكومية أم خاصة. ومع ازدياد المنافسة في سوق العمل السعودي، أصبح من الضروري أن تولي المؤسسات اهتمامًا متزايدًا بالعاملين لديها، من خلال تطوير أساليب التحفيز المالي التي تسهم في رفع مستويات الأداء الوظيفي وتحقيق الرضا المهني.

فالتحفيز المالي يمثل أحد أهم الأدوات الإدارية التي تلجأ إليها المؤسسات لتحسين أداء الموظفين، إذ يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالدافعية للعمل، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية، وجودة الأداء. وفي ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، تزايد الاهتمام بتحسين بيئة العمل وتطوير نظم الحوافز لتشجيع الكفاءات على الإبداع والتميز.

وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في الشركات الخدمية السعودية، انطلاقًا من أهمية القطاع الخدمي في دعم الاقتصاد الوطني وتوفير فرص العمل، سعيًا إلى تقديم إطار علمي يمكن أن تستفيد منه إدارات الموارد البشرية في تحسين سياساتها التحفيزية.

1-2 مشكلة الدراسة

رغم أن العديد من الشركات الخدمية في المملكة العربية السعودية تعتمد على نظم تحفيز مالية متنوعة، إلا أن فعالية هذه النظم في تحقيق الأداء الوظيفي الأمثل ما زالت موضع تساؤل. فبعض المؤسسات تركز على الرواتب دون تطوير شامل لنظم الحوافز والمكافآت، مما يؤدي إلى تفاوت في مستويات الرضا والأداء بين العاملين. كما أن قلة الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية التي تربط بوضوح بين التحفيز المالي ومخرجات

الأداء الوظيفي تخلق فجوة معرفية تستحق البحث.

وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في "مدى تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في الشركات الخدمية السعودية".

1-2-1 الفجوات على المستوى النظري

تشير المراجعة النظرية إلى أن الدراسات السابقة تناولت العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي بطرق عامة أو في بيئات مختلفة (صناعية أو تعليمية)، دون التطرق الكافي إلى الخصوصية الثقافية والإدارية للبيئة السعودية. كما أن بعض الدراسات ركزت على التحفيز المعنوي أكثر من المالي، مما أدى إلى وجود فجوة نظرية في فهم أثر التحفيز المالي المباشر على الأداء في السياق السعودي الخدمي.

1-2-2 الفجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، لوحظ أن كثيرًا من المؤسسات الخدمية في المملكة تُطبق سياسات تحفيز غير مدروسة أو غير عادلة في توزيع المكافآت، مما ينعكس سلبًا على دافعية العاملين وإنتاجيتهم. كما لا توجد دراسات ميدانية حديثة تتناول هذه العلاقة باستخدام منهجية كمية قائمة على تحليل بيانات واقعية من موظفي الشركات الخدمية.

السؤال الرئيسي للدراسة هو:

ما مدى تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في الشركات الخدمية السعودية؟

1-3 أهمية الدراسة

1-3-1 على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بعلم الإدارة والسلوك التنظيمي من خلال تحليل العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في البيئة السعودية، بما يضيف إلى المعرفة النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية. كما تقدم إطارًا علميًا يمكن الاستناد إليه في الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوع التحفيز في السياقات العربية والخدمية.

1-3-2 على المستوى التطبيقي:

تكتسب الدراسة أهمية عملية كونها توفر للمسؤولين ومديري الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية السعودية أدوات عملية لتصميم أنظمة تحفيزية فعالة. كما تساعد في توجيه السياسات الإدارية نحو تعزيز الإنتاجية والالتزام الوظيفي، من خلال اعتماد ممارسات تحفيزية مبنية على نتائج ميدانية موثوقة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. الزهراني، محمد بن عبدالله. (2022). أثر الحوافز المالية على أداء العاملين في القطاع الحكومي السعودي: دراسة ميدانية على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك سعود، 34(2)، 101-128.
2. الجهني، خالد بن ناصر. (2021). التحفيز المالي وأثره على رضا الموظفين وأدائهم في المنظمات الخدمية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 15(4)، 77-98.
3. العتيبي، عبدالله بن صالح. (2020). أثر أنظمة الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاع المصرفي السعودي. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 41(3)، 56-82.
4. الحمداني، علاء طارق. (2020). العلاقة بين الحوافز المالية والالتزام التنظيمي وأثرها في الأداء الوظيفي: دراسة حالة في وزارة التعليم العراقية. مجلة المستنصرية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 18(2)، 45-67.
5. العسيري، فهد بن عبدالله. (2023). التحفيز المالي كأداة لتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين في القطاع الصناعي السعودي. مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، 37(1)، 21-46.
6. الشمري، ناصر بن مطلق. (2019). أثر التحفيز المالي وغير المالي على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية. المجلة العربية للعلوم التربوية، 11(2)، 33-58.
7. الصبحي، بندر بن سعد. (2021). أثر الحوافز المالية في تعزيز الأداء التنظيمي للعاملين: دراسة حالة في قطاع الاتصالات السعودي. مجلة الإدارة العامة، 61(3)، 70-92.

8. عبد الله، محمود محمد. (2022). العلاقة بين الحوافز المالية ومستوى الرضا الوظيفي في القطاع الصحي. مجلة البحوث الإدارية، جامعة القاهرة، 58(4)، 129-152.
9. الحربي، فيصل بن ناصر. (2021). أثر نظم المكافآت المالية في تحسين الأداء الفردي والجماعي في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، 13(1)، 98-115.
10. السعدي، فهد بن عبد الرحمن. (2018). أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي في البنوك التجارية السعودية. مجلة الإدارة والتمويل، 9(2)، 88-110.
11. عبد الرحيم، أحمد محمود. (2019). التحفيز المالي ودوره في تحسين أداء الموظفين في المنظمات العامة. المجلة المصرية للإدارة، 94(3)، 65-85.
12. الشافعي، سامي محمد. (2020). أثر المكافآت والحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بمصر. مجلة بحوث الإدارة العامة، 50(2)، 122-147.
13. حمود، خالد عبد الكريم. (2021). أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في الشركات الخاصة: دراسة حالة شركة زين للاتصالات. مجلة جامعة البلقاء للبحوث، 17(1)، 40-63.
14. العنزي، متعب بن فالح. (2018). التحفيز المالي وأثره على الإنتاجية في المنظمات الخدمية الكويتية. المجلة العربية للإدارة، 38(2)، 77-100.
15. عيسى، سامر محمد. (2019). العلاقة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي وأثرها في الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية الأردنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 16(3)، 33-59.
16. علي، محمد عبد السلام. (2020). تأثير الحوافز المالية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصناعية المصرية. مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، 40(1)، 112-140.

17. الهاشمي، حسين جاسم. (2022). العلاقة بين التحفيز المالي والتطوير المهني للعاملين في القطاع العام العراقي. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 34(2)، 23-51.
18. المرزوقي، راشد بن علي. (2019). أثر نظم المكافآت والحوافز في تحسين أداء العاملين في القطاع الحكومي بدولة الإمارات. مجلة التنمية الإدارية، 11(3)، 67-89.
19. العوفي، ناصر بن سعيد. (2023). أثر الحوافز المالية في تحسين الأداء المهني في المؤسسات التعليمية العمانية. مجلة جامعة السلطان قابوس للعلوم الإنسانية، 17(1)، 55-81.
20. عبدالله، خالد عبد الرحمن. (2020). العوامل المؤثرة في فعالية نظام التحفيز المالي وأثرها في تحسين أداء العاملين. مجلة الإدارة والتنمية، 26(4)، 102-125.

ثانيًا: المراجع الإنجليزية

1. Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
2. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
3. Wiley, C. (2019). "What Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys." *International Journal of Manpower*, 40(1), 124-142.

4. Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2018). "Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century." *Annual Review of Psychology*, 69(1), 495–516.
5. Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2021). *Compensation* (14th ed.). McGraw-Hill Education.