

جامعة ميداوثن

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 يساهم 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؟