

ملاحظة: تم إرفاق جميع التكاليف الأربعة في ملف PDF واحد، نظرًا لأن النظام يتيح رفع ملف واحد فقط.

- المشروع الأول – التكلفة الثاني
- المشروع الأول – التكلفة الثالث
- المشروع الثاني – التكلفة الثاني
- المشروع الثاني – التكلفة الثالث

شاكرين تفهمكم.



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

أثر التحفيز المادي على أداء الموظفين

أسم الطالبة

فاطمة جعفر

1177 200 23

مشروع تخرج- 1

التكلفة الثاني

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

March 6, 2026

Table of Contents

2.....	أسئلة الدراسة	1.
2.....	أهداف الدراسة	2.
3.....	فرضيات الدراسة	3.
3.....	نموذج الدراسة	4.
4.....	منهجية الدراسة	5.
5.....	مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية)	6.
5.....	مخطط المشروع المقترح	7.
6.....	قائمة المراجع	8.

1. أسئلة الدراسة

يسعى البحث بشكل رئيسي إلى الإجابة على السؤال التالي:

- **سؤال البحث الرئيسي:** ما هو أثر التحفيز المادي بأبعاده (الرواتب، المكافآت، الترقيات) على أداء الموظفين في القطاع المصرفي السعودي؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. **السؤال الفرعي 1:** ما هو أثر نظام الرواتب والأجور على أداء الموظفين؟
2. **السؤال الفرعي 2:** ما هو أثر المكافآت والحوافز الممنوحة على أداء الموظفين؟
3. **السؤال الفرعي 3:** ما هو أثر سياسات الترقيات المتبعة على أداء الموظفين؟

2. أهداف الدراسة

تماشياً مع أسئلة البحث، تم تحديد الأهداف التالية:

- **الهدف الرئيسي:** قياس وتحليل أثر التحفيز المادي بأبعاده المختلفة على أداء الموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

ولتحقيق هذا الهدف، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. **الهدف الفرعي 1:** التعرف على طبيعة أثر نظام الرواتب والأجور على أداء الموظفين.
2. **الهدف الفرعي 2:** تحديد مدى تأثير المكافآت والحوافز على أداء الموظفين.
3. **الهدف الفرعي 3:** الكشف عن العلاقة بين سياسات الترقيات وأداء الموظفين.

3. فرضيات الدراسة

لغرض اختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة، تم وضع الفرضيات التالية:

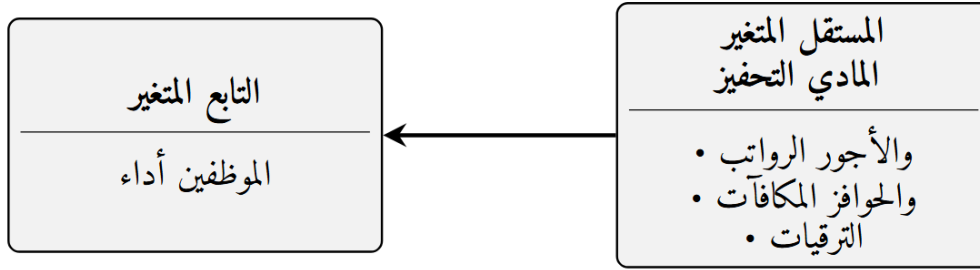
- **الفرضية الرئيسية: (H1)** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي وأداء الموظفين.

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1. **الفرضية الفرعية: (H1a)** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدالة ومنافسة الرواتب والأجور وأداء الموظفين.
2. **الفرضية الفرعية: (H1b)** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام المكافآت والحوافز وأداء الموظفين.
3. **الفرضية الفرعية: (H1c)** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فرص الترقيات المتاحة وأداء الموظفين.

4. نموذج الدراسة

يوضح الشكل أدناه النموذج المقترح للعلاقات التي يسعى البحث لاختبارها، حيث يمثل التحفيز المادي المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة، ويمثل أداء الموظفين المتغير التابع.



الشكل 1: نموذج الدراسة إعداد الباحث

- المتغير المستقل (التحفيز المادي): يتكون من (الأجور والرواتب، الحوافز والمكافآت، الترقيات).
- المتغير التابع: أداء الموظفين

5. منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، سيتم اتباع المنهجية العلمية الموضحة في الشكل التالي:

- فلسفة البحث: الوضعية (Positivism)، التي تسعى إلى اختبار النظريات وقياس الظواهر بشكل موضوعي.
- منهج البحث: الاستنتاجي (Deductive)، حيث يتم الانطلاق من الإطار النظري لصياغة الفرضيات واختبارها ميدانياً.
- استراتيجية البحث: المسح (Survey)، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة ممثلة للمجتمع.

- اختيار البحث: كمي (Quantitative) ، حيث سيتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات الرقمية.
- الأفق الزمني: مقطعي (Cross-sectional) ، حيث سيتم جمع البيانات في فترة زمنية محددة.
- التقنيات والإجراءات: الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لتحليلها.

6. مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية)

سيتم تطبيق هذه الدراسة على الموظفين العاملين في البنوك التجارية العاملة في المدن الرئيسية بالمملكة العربية السعودية (الرياض، جدة، الدمام). ويأتي اختيار القطاع المصرفي لعدة أسباب، أبرزها: أنه قطاع خدمي يعتمد بشكل أساسي على أداء وكفاءة موظفيه، ويمتلك أنظمة واضحة للرواتب والمكافآت والترقيات، مما يجعله بيئة مناسبة لاختبار فرضيات الدراسة.

7. مخطط المشروع المقترح

لضمان تغطية كافة جوانب البحث بشكل منهجي، تم تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول متكاملة كما يلي:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
2. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.
3. الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته.
4. الفصل الرابع: تحليل البيانات وعرض النتائج.

5. الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات والخاتمة.

8. قائمة المراجع

المراجع العربية:

- العتيبي، خالد. (2021). أثر الحوافز المادية في تحسين أداء العاملين في شركات الاتصالات السعودية. *مجلة العلوم الإدارية*، 28(2)، 45-67.
- العنزي، سالم. (2019). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. دار وائل للنشر.

المراجع الأجنبية:

- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Pay and Recognition*. Kogan Page Publishers.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). Jossey-Bass.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources* (8th ed.). Pearson.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Khan, I., & Afzal, H. (2017). The Impact of Financial and Non-Financial Rewards on Employee Performance in the Pakistani Banking Sector. *Journal of Business and Management*, 19(5), 23-34.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Opu, S. M. (2020). Effect of Financial Incentives on Employee Performance: A Study of Private Commercial Banks in Bangladesh. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 8(3), 110-117.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.