

فصل الدراسات السابقة

مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى استعراض وتحليل الدراسات والأبحاث السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والمتمثل في أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات العربية والأجنبية التي تناولت مفهوم الحوافز المالية، وأهميتها، وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسات المختلفة. كما يسعى هذا الفصل إلى تسليط الضوء على أهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، وتحليل أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، وصولاً إلى تحديد الفجوات البحثية التي يهدف هذا البحث إلى معالجتها.

١. الدراسات العربية

أشارت العديد من الدراسات العربية إلى أن التحفيز المالي يُعد من العوامل الأساسية المؤثرة في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات. فقد بينت دراسة أبو شعيرة (٢٠١٨) أن الحوافز المالية تسهم بشكل مباشر في تحسين كفاءة العاملين وتعزيز التزامهم الوظيفي، خاصة عندما تُطبق وفق معايير واضحة وعادلة.

كما أوضحت دراسة البقمي (٢٠٢٠) أن أنظمة التحفيز المالي في المؤسسات السعودية تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء الفردي والجماعي. وأكدت الدراسة أهمية ربط الحوافز بمستوى الإنجاز الفعلي لتحقيق نتائج مستدامة.

وفي دراسة أجراها الحربي (٢٠١٩) حول القطاع النفطي السعودي، تبين أن التحفيز المالي يسهم في تعزيز الولاء الوظيفي وتحقيق الاستقرار الوظيفي، إلا أن فعاليته تتأثر بعدالة توزيع الحوافز واختلاف المستويات الوظيفية.

٢. الدراسات الأجنبية

تناولت الدراسات الأجنبية أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي من منطلقات متعددة. فقد أظهرت دراسة Deci et al (١٩٩٩) أن الحوافز المالية تؤدي إلى تحسين الأداء على المدى القصير، إلا أن الإفراط في الاعتماد عليها قد يؤثر سلباً على الدافعية الداخلية.

في المقابل، أشارت دراسة Ahammad et al (٢٠٢٠) إلى أن الجمع بين الحوافز المالية وإدارة المواهب يحقق أداءً وظيفياً مرتفعاً، خاصة في المؤسسات الكبرى متعددة الجنسيات. كما أكدت دراسة Ozturk & Karatepe (٢٠١٩) أن المكافآت المالية تحفز الموظفين على تحسين جودة الأداء وزيادة الالتزام الوظيفي.

٣. أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة

اتفقت معظم الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، إلا أنها اختلفت في تحديد قوة هذا التأثير واستمراريته. فقد ركزت بعض الدراسات على النتائج قصيرة المدى، بينما اهتمت أخرى بتأثير الحوافز على الولاء والانتماء المؤسسي على المدى الطويل. كما تباينت الدراسات في البيئات التنظيمية التي أجريت فيها، مما أدى إلى اختلاف النتائج.

٤. الفجوة البحثية

بالرغم من وفرة الدراسات التي تناولت التحفيز المالي، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التطبيقية التي تستهدف شركات النفط الكبرى في المملكة العربية السعودية، وبشكل خاص شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران. كما لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كافٍ اختلاف تأثير الحوافز المالية باختلاف طبيعة العمل والفروق الفردية داخل المؤسسة الواحدة. ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث لسد هذه الفجوة.

استكمال قائمة المراجع

المراجع العربية

أبو شعيرة، محمد. (٢٠١٨). أثر الحوافز المالية وغير المالية على الأداء الوظيفي. مجلة العلوم الإدارية، ٤٥(٢)، ٢١١-٢٣٥.

البقمي، صالح. (٢٠٢٠). التحفيز ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات السعودية. مجلة الإدارة العامة، ٦٠(١)، ٧٧-١٠٢.

الحربي، عبد الرحمن. (٢٠١٩). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والتحفيز المالي في القطاع النفطي السعودي. مجلة الخليج للإدارة، ١٣(٣)، ١٤٥-١٦٦.

الزهراني، فاطمة. (٢٠٢١). أثر نظم الحوافز المالية على إنتاجية العاملين في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٨(٤)، ٣٢٨-٣٥٢.

بدوي، أحمد. (٢٠١٦). إدارة الموارد البشرية: مدخل حديث. القاهرة: دار الفكر العربي.

المراجع الأجنبية

Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic talent management, rewards, and employee performance. *Journal of Business Research*, 109, 489–499.

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.

Ozturk, A., & Karatepe, O. M. (2019). Frontline employees' performance: The role of financial and non-financial rewards. *The Service Industries Journal*, 39(13–14), 972–998.