

# أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

إعداد الطالبة

منيرة شائع القحطاني

الرقم الجامعي / 232001761

إشراف الدكتور

عبد الرحيم نادر

2026 م

## جدول المحتويات

| م  | الموضوع                         | رقم الصفحة |
|----|---------------------------------|------------|
| 1  | جدول المحتويات                  | 3          |
| 2  | الفصل الأول الإطار النظري للبحث | 8-3        |
| 2  | مقدمة البحث                     | 4          |
| 3  | مشكلة البحث                     | 6          |
| 4  | أهمية البحث                     | 6          |
| 5  | أسئلة البحث                     | 6          |
| 6  | أهداف البحث                     | 7          |
| 7  | فرضيات البحث                    | 7          |
| 8  | نموذج البحث                     | 8          |
| 9  | نطاق الدراسة                    | 8          |
| 10 | مخطط المشروع                    | 8          |

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

#### محتويات الفصل:

- جدول المحتويات
- مقدمة البحث
- مشكلة البحث
- أهمية البحث
- أسئلة البحث
- أهداف البحث
- فرضيات البحث
- نموذج البحث
- نطاق الدراسة
- مخطط المشروع

## مقدمة البحث:

إن العنصر البشري ظل يشكل محور اهتمام المؤسسات وذلك من خلال البحث والتعرف على العوامل التي تساعد وتؤثر على العاملين بغية الارتقاء بكفاءتهم الإنتاجية. للوصول إلى هذا الهدف فإن المؤسسات تعمل على انتقاء العمالة الجيدة والتي تتناسب مع المهام الموكلة إليهم وصولاً للهدف العام للمؤسسة إن القدرة وحدها غير كافية لتحقيق تلك الأهداف في غياب الرغبة، علماً بأن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين أساسيين هما القدرة على العمل والرغبة فيه. حيث أن القدرة تتمثل في المهارات التي يمتلكها الفرد والمعارف والقدرات التي ينميها وينقلها بالتدريب والتعليم، بينما الرغبة تتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد العامل في الاتجاه الذي من خلاله يتم تحقيق أهداف المؤسسة.

وتسعى المؤسسات في العصر الحالي على الاهتمام بالموارد البشري حيث يعد عنصراً هاماً ومصدراً أساسياً من مصادر التنمية والتطور حيث أصبحت المؤسسات تتنافس للحصول على أفضل الكفاءات واليد العاملة ذات المهارة وتسعى أيضاً لتطوير ما لديها من عمال من خلال تدريبهم واكسابهم المهارات المختلفة ورفع كفاءتهم وقدراتهم في الأداء والعمل.

لقد أصبح نجاح أي مؤسسة مرهون بما تمتلكه من كفاءات وقدرات بشرية مما يتطلب منها دراسة وتحليل سلوك ورغبات العاملين في المؤسسة واشباع حاجياتهم لدفعهم إلى حب العمل وزيادة أدائهم وحب الانتماء والبقاء في المؤسسة والرغبة في استمرارية ونجاح المؤسسة وتوجيههم نحو تحقيق أهدافها المرجوة.

ويعتبر التحفيز عاملاً أساسياً ونشاطاً إدارياً رئيسياً يمارس في المؤسسة ويوجه للأفراد العاملين بها في محاولة إثارة اهتمامهم بالعمل وزيادة أدائهم وهو المقابل للجهد المبذول من قبل العمال لتحقيق أهداف المؤسسة.

حيث على المؤسسة فهم طبيعة عمل التحفيز وسياساته وأنه أساسي وجوهري لفعالية المؤسسة، فسياسة التحفيز هي حجر الزاوية لأداء المؤسسات، حيث وجب على المؤسسة القيام بعملية التصميم والتنفيذ بالطريقة التي يكون فيها كلا الطرفين، العاملين والمؤسسة منتفعين وراضيين بشكل متبادل، كما أن أدوات التحفيز والطرق التي يتم من خلالها توزيعها لها تأثير هام على دافعية العاملين وأدائهم وعليها أن تتسم بالعدالة والشفافية.

ويعتبر التحفيز المؤثر الخارجي ذو القوة الدافعية والمحركة للفرد والموجهة لسلوك قصد تلبية الحاجات والرغبات والوصول إلى مستويات الأداء العالية والتميزة لتحقيق أهداف المنظمة.

وتمكن الأهمية الأساسية لتحفيز في أهمية العنصر البشري كأحد العناصر الهامة التي يمكن استخدامها بكفاية لتحقيق أهداف المنظمة والأفراد والمجتمع ككل كما أن التحفيز هو الوسيلة الرئيسية للإدارة لتأثير في العاملين إذا تمكنت من تحديد الحاجات و ما يشبعها فهناك أشكال عديدة للحوافز التي يمكن للمنظمة استخدامها حسب الفرد وما تتوخاه من هذه العملية.

## \* مشكلة الدراسة:

إن أهمية الحوافز في المؤسسة الاقتصادية تعتبر باعثا ومحركا لطاقت و جهود الافراد و رغبتهم في العمل حيث تمثل العديد من المزايا و الزيادات المادية و المعنوية مما يؤدي الى تحسين ظروفهم المعيشية كما أن غيابها و عدم تطبيقها ينعكس سلبا على أداء و فعالية المؤسسة ككل و منه يمكن طرح الإشكالية التالية: كيف يؤثر نظام التحفيز المالي على أداء المؤسسة؟

## \* أهمية البحث:

يعتبر موضوع البحث في ظل العوامل الاقتصادية التي تحيط بالعامل و كذا المؤسسة من جهة أخرى عاملا هاما يبحث عنه أي عامل لإشباع حاجياته و توفير الحياة الكريمة لقاء جهده المبذول و تبحث عنه أي مؤسسة تريد استقطاب عمال و إعطائهم امتيازات لقاء الاستفادة من كفاءتهم و عليه يمكن تبيين أهمية البحث فيما يلي:

- ارتباط سياسة التحفيز باحتياجات و رغبات العمال.
- تحسين أداء العاملين من خلال سياسة تحفيز فعالة.
- العنصر البشري مورد هام و استراتيجي على كل مؤسسة الاهتمام به.

## \* أسئلة البحث:

ومن خلال الإشكالية الرئيسية نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مفهوم التحفيز المالي؟ وماهي أنواعه و ماهي أسس منح هذا التحفيز؟
- هل يساهم نظام التحفيز المالي في الرفع من أداء العاملين المؤسسة؟
- هل نجاح المؤسسة و وصولها لأهدافها يعتمد على تحسين نظام التحفيز المالي؟

## \* أهداف البحث:

- التعرف على تأثير التحفيز على مستوى أداء العاملين بالعينة المبحوثة.
- محاولة إظهار أثر الحوافز على أداء المؤسسة وتميزها.
- معرفة مدى رضا العاملين على تطبيق نظام الحوافز.
- البحث عن واقع تطبيق نظام الحوافز.

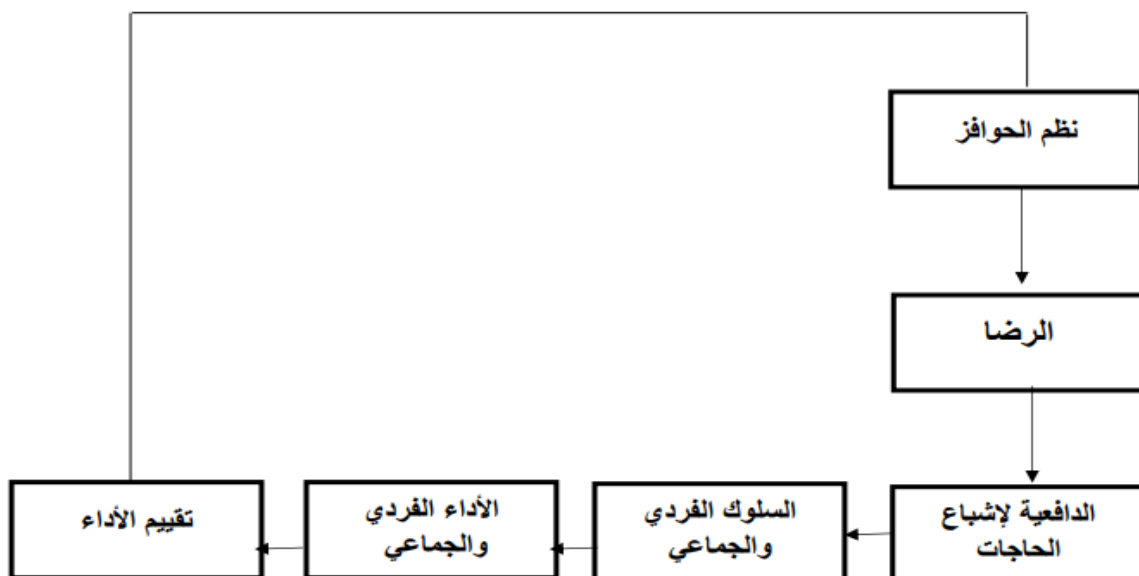
## \* فرضيات البحث:

من خلال أسئلة البحث يمكن إعطاء الفرضيات التالية:

- الحوافز هي مجموعة العوامل التي تعمل على دفع العامل الى بذل مجهود أكبر وتحرك سلوكه وتصرفاته ومنها المادية والمعنوية وتمنح على أساس الكفاءة وحسن الأداء وانتقان العمل.
- يساهم نظام التحفيز المالي في الرفع من أداء العاملين في المؤسسة.
- يعتمد نجاح المؤسسة على تحسين نظام التحفيز المالي.

## \* نموذج البحث:

### العلاقة بين الحوافز والأداء



## \* نطاق الدراسة:

- من أجل حصر إشكالية البحث والبلوغ إلى الأهداف المرجوة من الدراسة، حددنا أبعاد هذه الدراسة التي تمثلت في دراسة حالة شركة تكافل الراجحي للتأمين التعاوني، ويمكن حصرها فيما يلي:
- البعد الموضوعي: تقتصر الدراسة على مساهمة التحفيز في تحسين أداء العاملين في شركة الراجحي للتأمين التعاوني.
  - البعد المكاني: يقتصر تطبيق الدراسة على العاملين في شركة الراجحي للتأمين التعاوني بمدينة الرياض.
  - البعد الزمني: أنجزت الدراسة في 2026م.

## مخطط المشروع:

