

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر الحوافز المالية على إنتاجية الموظفين في شركة لجام الرياضية بمدينة الرياض.

راكان علي السفيني

233001822

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

1. دراسة تأثير الحوافز المالية على إنتاجية الموظفين في شركة لجام للرياضة.
2. التعرف على أنواع الحوافز المالية المقدمة داخل الشركة.
3. تقييم العلاقة بين الحوافز المالية والرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. اقتراح آليات لتحسين نظام الحوافز المالية بما ينعكس إيجابًا على الأداء.
5. توليد رؤى حول دور الحوافز في تحسين بيئة العمل داخل القطاع الرياضي.

المنهجية:

- فلسفة البحث: التفسيرية
- منهج البحث: الاستقرائي
- استراتيجية البحث: المسحية
- نوع البحث: الكمي
- الأفق الزمني: المقطعي
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
9	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
10	1.1. المقدمة:.....
11	1.2. مشكلة الدراسة.....
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
12	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
12	1.4. أسئلة الدراسة.....
12	1.5. أهداف الدراسة.....
13	1.6. فرضيات الدراسة.....
14	1.7. نموذج الدراسة.....
14	1.8. الدراسة الميدانية.....
15	1.9. مخطط المشروع.....
16	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
17	2.1. المقدمة:.....
17	2.2. المتغير المستقل.....
17	2.3. المتغير التابع.....
18	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
18	2.5. الخاتمة.....
20	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
21	3.1. المقدمة.....
21	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
22	3.3. تصميم البحث.....
22	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
23	3.5. طريقة جمع البيانات.....
23	3.6. أنواع البيانات.....

23	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
24	3.8. الخاتمة
25	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
26	4.1. المقدمة
26	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
26	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
27	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
27	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
27	4.6. الخاتمة
28	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
29	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
29	5.2. توصيات الدراسة:
29	5.3. الخاتمة:
30	قائمة المراجع
32	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة	14
2	تصميم البحث (بصلة البحث)	22
3	مخطط المشروع المقترح	15

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد الموارد البشرية المحرك الأساسي لنجاح المؤسسات، خصوصًا في ظل بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالمنافسة الشديدة والتغيرات المتسارعة. ومن هذا المنطلق، تسعى الشركات إلى تبني أساليب فعّالة لتحفيز الموظفين وتعزيز أدائهم، ويُعد التحفيز المالي من أبرز هذه الأساليب وأكثرها انتشارًا. في شركة لجام للرياضة، باعتبارها من الشركات الرائدة في مجال إدارة وتشغيل المراكز الرياضية في المملكة العربية السعودية، يُمثل رفع إنتاجية الموظف وتحسين أدائه هدفًا استراتيجيًا لدعم التوسع والنمو. ومع ذلك، لوحظ وجود تفاوت في مستوى الأداء بين الموظفين، بالرغم من وجود نظام حوافز مالية داخل الشركة، مما يطرح تساؤلًا جوهريًا حول مدى فاعلية هذا النظام في تحقيق الأهداف المرجوة.

تناولت دراسات عديدة هذا الموضوع؛ منها دراسة ميدانية بعنوان «فاعلية نظام الحوافز ودوره في تحسين جودة أداء العاملين» التي أعدتها د. لطيفة العويس ود. ابهيحيت غوش ود. محمد شمسي في سنة (2023) في شركة خدمات الملاحة الجوية بالرياض، أن للحوافز المادية أثر إيجابي معنوي على أداء الموظفين ضمن عينة مكونة من 60 موظفًا، حيث أكدت النتائج على أهمية الجانب المالي في تحفيز العاملين ذوي الدخل المتوسط والمنخفض مع تفاوت التركيز على الحوافز المالية المباشرة، وجدت دراسة العكندي في «The Impact of Incentive and Reward Systems ...» وآخرون (2023) المعنونة القطاع الصناعي السعودي (عينة 216 موظفًا في المنطقة الشرقية) أن العلاقة غير مباشرة—فالحوافز المالية تؤثر أولاً على رضا الموظف، والذي بدوره يحسن الأداء من خلال متغير رضائي وسيط.

كما كشفت دراسة المؤلف عوض أبو مالح نشرت في سنة (2020) التي أجريت على موظفي إداريين في كلية إدارة الأعمال في جامعة الطائف، أن الحوافز المادية والمعنوية ترتبط مباشرة مع كلٍ من الرضا الوظيفي والأداء، مع وجود دور وسيط للرضا.

رغم وفرة الدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوات واضحة، مثل قلة الأبحاث الميدانية التي تستهدف مؤسسات القطاع الخاص تحديدًا في البيئة السعودية. كما أن بعض الدراسات لم تميز بوضوح بين أنواع الحوافز (مالية وغير مالية) وتأثير كل منها، مما يستدعي بحثًا أعمق يركّز على التحفيز المالي فقط.

تستهدف هذه الدراسة أصحاب الأعمال، ومديري الموارد البشرية، والمهتمين بتطوير الأداء المؤسسي في القطاع الخاص. وتكمن أهمية المشكلة في أن ضعف الإنتاجية قد يؤدي إلى تراجع الأداء العام للمؤسسة

في اتخاذ قرارات وتقليل قدرتها التنافسية. لذا، فإن فهم تأثير التحفيز المالي سيساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية تدعم الأداء الوظيفي.

يهدف هذا البحث الى تحليل العلاقة بين الحوافز المالية وإنتاجية الموظف في شركة لجام للرياضة، من خلال تحليل واقع التحفيز المالي المطبق، وقياس أثره على أداء الموظفين، بهدف الوصول إلى توصيات تُسهم في تحسين السياسات التحفيزية ورفع كفاءة الأداء الوظيفي.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من مؤسسات القطاع الخاص تحدياً في رفع مستوى إنتاجية موظفيها رغم تخصيص ميزانيات للتحفيز المالي. هذا يشير إلى أن العلاقة بين التحفيز المالي والإنتاجية ليست دائماً مباشرة أو مفهومة بوضوح، مما يتطلب دراسة معمقة لتفسير هذا التفاوت.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تُركّز معظم الدراسات على العلاقة العامة بين التحفيز والإنتاجية دون التعمق في الجانب المالي كعنصر مستقل. كما أن بعض الدراسات تتناول بيانات مختلفة عن السوق السعودي ، مما يجعل نتائجها غير قابلة للتطبيق المباشر.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

يوجد نقص في الدراسات التطبيقية التي تستند إلى بيانات ميدانية من موظفين فعليين في القطاع الخاص داخل المملكة، وهو ما يجعل هذه الدراسة مساهمة جديدة في سد هذه الفجوة.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

ما هو أثر التحفيز المالي على إنتاجية الموظف في القطاع الخاص؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهّم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بعلم الإدارة وتحديدًا في مجال الموارد البشرية من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين التحفيز المالي والأداء، مما يدعم الباحثين في تطوير نماذج نظرية مستقبلية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

توفر نتائج الدراسة قاعدة معلومات لأصحاب القرار ومديري الشركات الخاصة تساعد في تصميم أنظمة تحفيزية فعالة تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين ورفع الإنتاجية، وبالتالي زيادة الربحية والاستدامة.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما مدى تأثير الحوافز المالية على مستوى إنتاجية الموظفين في شركة لجام؟
2. ما أنواع الحوافز المالية الأكثر فعالية في تحفيز موظفي شركة لجام؟
3. هل تختلف إنتاجية الموظف في شركة لجام باختلاف قيمة الحوافز المالية المقدمة له؟

1.5. أهداف الدراسة

1. دراسة تأثير الحوافز المالية على إنتاجية الموظفين في شركة لجام للرياضة.
2. التعرف على أنواع الحوافز المالية المقدمة داخل الشركة.
3. تقييم العلاقة بين الحوافز المالية والرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. اقتراح آليات لتحسين نظام الحوافز المالية بما ينعكس إيجابًا على الأداء.

5. توليد رؤى حول دور الحوافز في تحسين بيئة العمل داخل القطاع الرياضي.

1.6. فرضيات الدراسة

1. الفرضية الصفرية (H1):

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المالية على إنتاجية الموظف في شركة لجام للرياضة.

2. الفرضية البديلة (H2):

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المالية على إنتاجية الموظف في شركة لجام للرياضة.

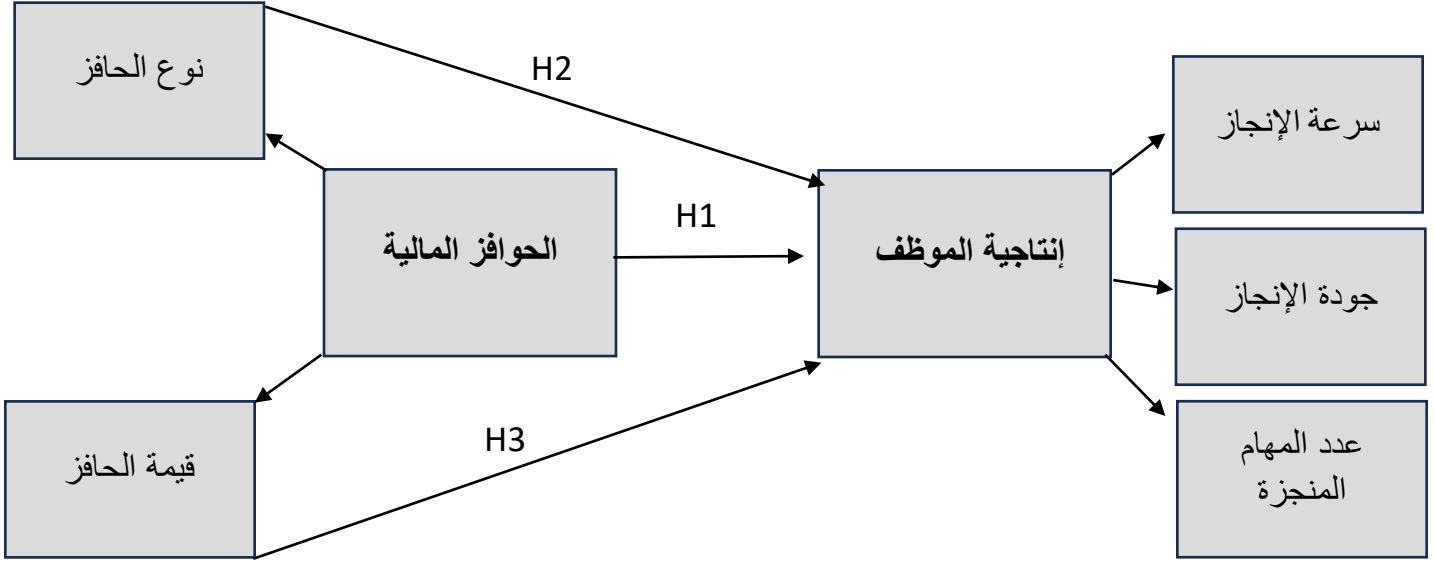
3. الفرضية الاتجاهية (H3):

كلما زادت الحوافز المالية المقدمة للموظف، زادت إنتاجيته في العمل.

4. الفرضية غير الاتجاهية (H4):

توجد علاقة بين الحوافز المالية وإنتاجية الموظف، دون تحديد اتجاه العلاقة.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. الدراسة الميدانية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لدى الموظفين, وانبثق عن هذا الهدف أهداف فرعية تمثلت بـ: معرفة واقع كل من تطبيق الحوافز المادية والمعنوية بشركة مجموعة الجمار, فضلاً عن معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين, ومن ثم معرفة أثر كل من الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين, ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي, ولغرض جمع البيانات اللازمة لتحقيق الأهداف تم اختيار عينة عشوائية تألفت من (موظف من موظفي شركة مجموعة الجمار بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، وتم 200) (فقرة وتم التحقق من صدقها وثباتها, بعد ذلك تمت 62 تطبيق عليهم استبانة أعدّها الباحث تكوّنت من) (وبناءً عليه توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، SPSS معالجة البيانات بالاعتماد على برنامج) أهمها: أنّ درجة توافر تطبيق كل من الحوافز المادية والمعنوية بالشركة جاءت كبيرة, سواء للدرجة

الكلية لكليهما أو على مستوى كل فقرة على حدة, كما أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى الموظفين, وأشارت النتائج أيضاً عن وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لكل من الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الرضا الوظيفية

1.9. مخطط المشروع

• مقدمة. • مشكلة الدراسة. • اهداف الدراسة. • فرضيات الدراسة. • منهجية الدراسة.	الفصل الاول: الاطار العام للدراسة
• استعراض الدراسات السابقة.	الفصل الثاني: الاطار النظري
• فلسفة البحث. • منهج البحث. • استراتيجية البحث. • نوع البحث. • الافق الزمني. • طرق جمع وتحليل البيانات.	الفصل الثالث: منهجية البحث
• تحليل البيانات. • نتائج التحليل.	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي
• مناقشة النتائج. • التوصيات. • الخاتمة.	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعد مراجعة الدراسات السابقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تتيح للباحث فهم ما تم إنجازه من دراسات مرتبطة بموضوعه، وتحديد الفجوات البحثية التي ما تزال بحاجة إلى دراسة، فضلاً عن الاستفادة من النتائج التي توصل إليها الباحثون الآخرون في صياغة الإطار النظري والمنهجي. كما تساعد هذه المراجعة على تحديد المفاهيم الأساسية والأبعاد النظرية للمتغيرات، واختيار أدوات القياس والتحليل المناسبة.

وفي إطار هذا البحث، تكتسب مراجعة الأدبيات أهمية خاصة لكونها تتناول موضوعاً يربط بين الحوافز المالية وإنتاجية الموظفين، وهما من أهم عناصر الأداء المؤسسي ونجاح المنظمات. ويتضمن هذا الفصل عرضاً وتحليلاً للمفاهيم الرئيسة لكل من المتغير المستقل (الحوافز المالية) والمتغير التابع (إنتاجية الموظفين)، مروراً باستعراض النظريات المرتبطة بهما، وانتهاءً بمناقشة العلاقة بينهما، مع تسليط الضوء على أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة والفجوات التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها.

2.2. المتغير المستقل

المتغير المستقل في هذه الدراسة، وهو الحوافز المالية، على أنه المكافآت النقدية والعينية التي تمنح للموظف بهدف رفع أدائه وتحفيزه لتحقيق أهداف المنظمة، وتشمل المكافآت والعمولات والبدلات ومكافآت الإنجاز.

2.3. المتغير التابع

المتغير التابع هو إنتاجية الموظفين لأنها تتأثر بالحوافز المالية. تُعرّف إنتاجية الموظف على أنها القدرة على تحقيق كمية وجودة العمل المطلوبة ضمن الوقت المحدد، مع الالتزام بالمعايير التنظيمية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

زيادة التحفيز المالي يؤدي الى زيادة في إنتاجية الموظف

تركز العلاقة في هذه الدراسة على تأثير الحوافز المالية على إنتاجية الموظفين، حيث تعتبر الحوافز المالية عاملاً رئيسياً يحفز الموظف على تحسين أدائه وزيادة إنتاجيته. فالمكافآت والعمولات والبدلات تعمل على زيادة دافعية الموظف وتحفزه لبذل جهد إضافي، ويعزز الربط بين الحوافز المالية والأداء الفردي أو الجماعي الالتزام بالمواعيد وجودة العمل والابتكار. بشكل عام، كلما كانت الحوافز المالية مناسبة ومرتبطة بالإنجاز، زاد مستوى إنتاجية الموظفين.

رغم ذلك، هناك بعض الصراعات التي أشارت إليها الدراسات، مثل أن الاعتماد المفرط على الحوافز المالية قد يقلل من الدافعية الداخلية للموظف، وقد يركز بعض الموظفين فقط على المكافآت دون تحسين جودة الأداء. كما أن تأثير الحوافز المالية يختلف حسب الدافعية والاحتياجات الفردية، ما يؤدي إلى نتائج غير متساوية بين الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، هناك بعض الفجوات التي تحتاج الدراسة الحالية لمعالجتها، مثل تجاهل الحوافز غير المالية كالتقدير والترقية، مما قد يخلق فجوة في الأداء الأمثل، ونقص الدراسات الميدانية في بعض بيئات العمل، خصوصاً في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، مما يترك مجالاً للبحث لمعالجة هذه الفجوات.

2.5. الخاتمة

لخصت هذه الدراسة مجموعة من النتائج المهمة التي تعكس الدور المحوري للحوافز المالية في تعزيز إنتاجية الموظفين داخل شركة لجام الرياضية. فقد تبين بشكل واضح أن الحوافز المالية المتمثلة في المكافآت، العمولات، البدلات وغيرها، تؤدي إلى رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما ينعكس بصورة مباشرة على زيادة دافعيتهم للعمل وتحقيق مستويات أداء أعلى. كما أظهرت النتائج أن غياب الحوافز أو محدوديتها قد يسهم في انخفاض الحماس لدى الموظفين، وبالتالي يؤثر سلبًا على إنتاجيتهم وعلى تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

وتتمثل مساهمة هذه الدراسة في كونها تؤكد على الأهمية العملية للحوافز المالية كأداة إدارية فعالة يمكن أن تعتمد عليها إدارات الموارد البشرية والإدارات العليا في الشركات. فهي لا تُعد مجرد التزام مالي إضافي تتحمله المؤسسة، بل تعتبر استثمارًا استراتيجيًا يعود بالنفع على المنظمة من خلال رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة العمل وزيادة القدرة التنافسية. ومن الجانب العلمي، فإن هذه الدراسة تثري الأدبيات العربية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم شواهد ميدانية تدعم ما ذهبت إليه النظريات الإدارية حول أهمية الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي.

وعلى صعيد الآثار المستقبلية، توصي هذه الدراسة بضرورة أن تتبنى الشركات سياسات حوافز مالية أكثر مرونة وعدالة، بحيث تراعي الاختلافات الفردية بين الموظفين وتواكب متغيرات سوق العمل ومتطلبات التطوير المستمر. كما تفتح الباب أمام إجراء دراسات مستقبلية تتناول أثر الحوافز غير المالية مثل التدريب، التطوير المهني، بيئة العمل، والتقدير المعنوي على إنتاجية الموظفين، مما يسهم في بناء صورة أكثر شمولية للعوامل المؤثرة في الأداء. كذلك، يمكن أن تُجرى دراسات مقارنة بين شركات في قطاعات مختلفة داخل المملكة وخارجها لتحديد أوجه التشابه والاختلاف في تأثير الحوافز المالية.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن هذه الدراسة لخصت إلى أن الحوافز المالية تمثل أحد أهم الركائز التي تدعم تحقيق التوازن بين مصلحة الشركة ومصلحة الموظفين، فهي أداة إدارية ذات أبعاد استراتيجية تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي وتحقيق النمو المستدام. وعليه، فإن استثمار الشركات في تطوير أنظمة حوافز عادلة وفعالة يعد خيارًا استراتيجيًا يضمن لها رفع معدلات الإنتاجية وتحقيق التفوق التنافسي على المدى الطويل.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

تُعد منهجية الدراسة أحد العناصر الأساسية في أي بحث علمي، إذ تمثل الإطار الذي يوضح الخطوات والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج. يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي تم اعتمادها في دراسة "أثر الحوافز المالية على إنتاجية الموظفين في شركة لجام للرياضة"، من حيث فلسفة البحث، ومنهجه، واستراتيجيته، ونوعه، والأفق الزمني الذي اعتمد عليه.

تم اختيار هذه المنهجية بما يتناسب مع طبيعة مشكلة البحث وأهدافه، وذلك لضمان الحصول على بيانات دقيقة تعكس واقع الحوافز المالية داخل الشركة ومدى تأثيرها على أداء الموظفين. كما يوضح هذا الفصل الأساليب والأدوات التي استخدمتها الباحثة في جمع البيانات، وطريقة تصميم الاستبيان، وآلية تحليل النتائج إحصائياً، بما يساهم في تحقيق مصداقية وموثوقية عالية للبحث.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تعتمد هذه الدراسة على متغيرين رئيسيين، هما المتغير المستقل (الحوافز المالية) والمتغير التابع (إنتاجية الموظفين). وفيما يلي التعريفات الإجرائية لكل منهما كما تم استخدامها في إطار هذا البحث:

(أولاً: الحوافز المالية (المتغير المستقل

يُقصد بالحوافز المالية في هذه الدراسة جميع المكافآت أو المزايا المادية التي تمنحها شركة لجام للرياضة لموظفيها بهدف رفع مستوى أدائهم وتحفيزهم على تحقيق الأهداف التنظيمية. وتشمل هذه الحوافز: المكافآت الشهرية، العمولات، بدلات الأداء، والمكافآت التشجيعية.

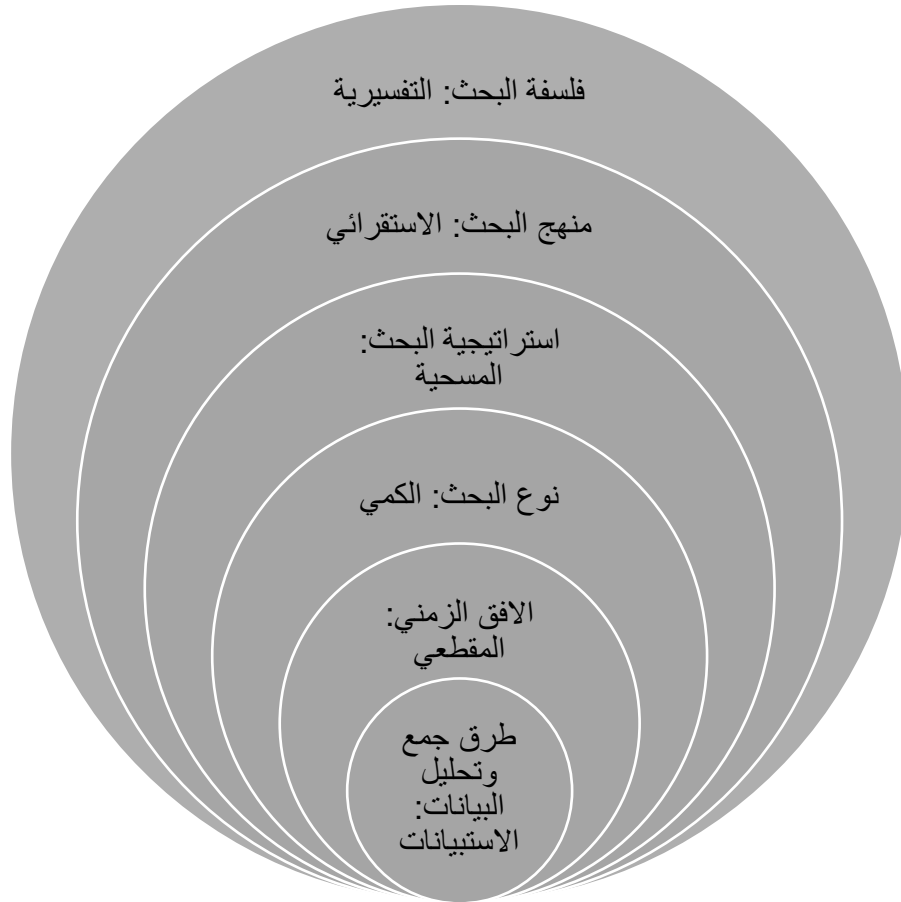
وقد تم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من البنود الواردة في الاستبيان التي تعكس مدى شعور الموظف بعدالة ووضوح نظام الحوافز، ومدى تحفيزه نحو زيادة الجهد والإنتاجية.

(ثانياً: إنتاجية الموظفين) المتغير التابع

تُعرّف إنتاجية الموظفين بأنها قدرة الفرد على إنجاز مهامه الوظيفية بكفاءة وفعالية ضمن الوقت المحدد، وبما يتوافق مع معايير الجودة المطلوبة داخل المنظمة

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من المؤشرات مثل: سرعة الإنجاز، جودة الأداء، وعدد المهام المنجزة. كما تناول الاستبيان مجموعة من العبارات التي تعكس مدى تأثر إنتاجية الموظف بنظام الحوافز المالية المعمول به داخل الشركة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)



3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركة لجام للرياضة بمختلف إداراتها ومستوياتها الوظيفية، حيث يمثلون الفئة المستهدفة لمعرفة أثر الحوافز المالية على مستوى إنتاجيتهم في بيئة العمل. تم اختيار هذا المجتمع نظرًا لأهمية الشركة في قطاع تشغيل وإدارة المراكز الرياضية في المملكة العربية السعودية، واعتمادها على نظم تحفيزية متنوعة تهدف إلى تحسين الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية.

أما عينة البحث، فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة من بين موظفي الشركة في مدينة الرياض، وذلك (لضمان تمثيل متوازن للفئات المختلفة (الإدارية، التشغيلية، والخدمية

بلغ حجم العينة (30 موظفًا)، وهو عدد مناسب لطبيعة الدراسة الاستكشافية، حيث يسمح بجمع بيانات كافية لتحليل العلاقة بين الحوافز المالية ومستوى الإنتاجية بشكل مبدئي وموثوق

تم جمع البيانات من أفراد العينة من خلال استبيان إلكتروني تم تصميمه بعناية لقياس المتغيرات الرئيسة للدراسة (الحوافز المالية وإنتاجية الموظفين). وقد روعي في اختيار العينة التنوع في الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، بما يضمن تمثيلًا شاملاً لآراء الموظفين وتحقيق مصداقية في النتائج

توزيع مجتمع الدراسة :

الفئة	عدد الموظفين	النسبة
موظفو شركة لجام الرياضية	550	100%

عينة البحث :

عينة البحث	حجم العينة
موظفو شركة لجام الرياضية	30 موظف

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الذي يستند إلى جمع البيانات من خلال أداة الاستبيان، بوصفها وسيلة مناسبة للحصول على بيانات كمية دقيقة وقابلة للتحليل الإحصائي. تم تصميم استبيان إلكتروني عبر منصة Google Forms وتوزيعه على عينة مكونة من ثلاثين موظفًا من شركة لجام للرياضة في مدينة الرياض.

تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة التي تغطي محاور البحث الأساسية، حيث اشتملت على قسم خاص بالمعلومات العامة للمشاركين مثل الجنس، العمر، وسنوات الخبرة، إضافة إلى مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمستوى الحوافز المالية المقدمة داخل الشركة ومدى وضوح وعدالة نظامها، وأخرى تقيس تأثير هذه الحوافز على إنتاجية الموظفين من حيث جودة الأداء، وسرعة الإنجاز، والرغبة في الاستمرار بالعمل.

تم إرسال الاستبيان إلكترونيًا لتسهيل الوصول إلى المشاركين وضمان دقة البيانات وسرعة جمعها، مع التأكيد على أن جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط دون الإفصاح عن أي بيانات شخصية. بعد جمع الإجابات، تم تنظيمها وتحليلها بطريقة علمية تُمكن من الوصول إلى نتائج موثوقة تعكس واقع تأثير الحوافز المالية على إنتاجية الموظفين.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات بهدف تحقيق التكامل في التحليل والوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. تمثلت البيانات الأولية في المعلومات التي جُمعت مباشرة من خلال الاستبيان الموزع على عينة البحث المكونة من ثلاثين موظفًا من شركة لجام للرياضة. وقد تم تصميم الاستبيان بطريقة تقيس متغيري الدراسة الرئيسيين، وهما الحوافز المالية وإنتاجية الموظفين، بما يتيح فهم العلاقة بينهما بشكل واقعي ومباشر.

أما البيانات الثانوية فقد تم الحصول عليها من المصادر النظرية والمراجع العلمية، مثل الكتب والأبحاث الأكاديمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الحوافز المالية والإنتاجية. ساعدت هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد المفاهيم الأساسية، وصياغة الفرضيات التي تم اختبارها لاحقًا. وقد ساهم الجمع بين البيانات الأولية والثانوية في تحقيق شمولية أكبر للدراسة، من خلال الربط بين الجانب الميداني التطبيقي والجانب النظري التحليلي، مما يعزز من موثوقية النتائج ودقتها.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات من خلال الاستبيانات، تم تنظيمها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة. تم أولاً مراجعة جميع الاستجابات للتأكد من اكتمالها وصحتها، ثم إدخالها في برنامج التحليل الإحصائي SPSS بهدف استخراج النتائج بدقة وموضوعية. شمل التحليل الإحصائي عدة مراحل، حيث تم في البداية استخدام الإحصاءات الوصفية مثل التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وذلك لتوصيف خصائص عينة الدراسة وبيان الاتجاهات العامة للإجابات. بعد ذلك، تم استخدام التحليل الاستنتاجي لاختبار فرضيات الدراسة. وقياس قوة العلاقة بين المتغيرات الرئيسة، أي بين الحوافز المالية وإنتاجية الموظفين.

(Pearson) كما تم تطبيق مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة، مثل اختبار الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات، واختبارات الثبات والصدق للتحقق من موثوقية أداة البحث (Correlation).

(الاستبيان). ساعدت هذه الإجراءات في الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم الإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

اعتمدت الدراسة على التحليل الكمي للبيانات بهدف تقديم تفسير علمي وواقعي للعلاقة بين الحوافز المالية ومستوى الإنتاجية، بما يسهم في صياغة استنتاجات وتوصيات يمكن تطبيقها عملياً داخل بيئة العمل في شركة لجام للرياضة

3.8. الخاتمة

اختتم هذا الفصل بتوضيح المنهجية التي اتبعتها الدراسة للوصول إلى أهدافها وتحقيق نتائجها المرجوة. فقد تم استعراض فلسفة البحث ومنهجه واستراتيجيته، إضافة إلى توضيح مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة المكونة من ثلاثين موظفًا من شركة لجام للرياضة في مدينة الرياض. كما تم بيان الأساليب التي استخدمت في جمع البيانات وتحليلها، مع التركيز على توظيف المنهج الكمي والاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

أسهم هذا الفصل في بناء الأساس العلمي الذي يستند إليه التحليل الإحصائي في الفصل الرابع، حيث ستعرض النتائج الميدانية للدراسة وتناقش العلاقة بين الحوافز المالية وإنتاجية الموظفين استنادًا إلى البيانات التي تم جمعها وتحليلها وفق الأساليب الإحصائية الموضحة في هذا الفصل

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

- أبو مالح، ع. ب. ع. (2020). الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين: دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة بجامعة الأزهر، 23(1)، 146-186. https://journals.ekb.eg/article_247964.html
- العويس، ل. ب. س.، غوش، أ.، & شمسي، م. (2023). فاعلية نظام الحوافز ودوره في تحسين جودة أداء العاملين: دراسة حالة شركة خدمات الملاحة الجوية بالرياض في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 12(3)، 45-67. <https://www.ijrsp.com/volume/issue-44/2>
- المصلوخي، ي. ع. ا. (2024). أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على شركة مجموعة الجمار بمدينة الرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 8(12 ملحق)، 52-68. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/8187>
- الشعلان، م. م.، & البليهد، ن. م. (2015). الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على مستوى الأداء من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية في كلية الآداب، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مناهج وطرق التدريس، 40، 189-221. <https://doi.org/10.21608/edusohag.2015.127651>
- شارع الرشدي، خ.، العنزي، س. ع.، النصار، م. ج.، عبيد الرشدي، س. ع.، عبيد الرشدي، س. ع.، & النصار، ح. ج. (2022). دور الحوافز المادية والمعنوية على كفاءة أداء الكوادر الصحية بمستشفيات مدينة الرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R140922>

- الحوسني، ه. ب. ح. (2023). أثر الحوافز المادية وأثرها على إنتاجية الموظفين: إدارة التعليم بحفر الباطن نموذجًا. المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية، 3(6)، [بدون صفحات].
<https://doi.org/10.59992/IJFAES.2024.v3n6p3>
- الشغذلي، ه. ب. ح.، & شمسي، م. أ. (2021). أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة: دراسة نظرية تحليلية. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات. <https://www.ijrsp.com/volume/issue-51/8/>
- علاء الدين، ذ. ع. د. (2020). دور الحوافز المعنوية والمادية في زيادة أداء الموظف: دراسة حالة جامعة المسيلة (رسالة ماجستير). جامعة المسيلة. <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/37414>
- عباس، م. (2021). آثار الحوافز المادية والمعنوية في أداء العاملين: دراسة حالة الجامعة السورية الخاصة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية.
<https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/ecoj/article/view/440>
- Ahammad et al. (2023)Ahammad, M. F., Norbaiti, N., & Suharto, S. (2023). The Impact of Incentives on Employee Productivity: Review of Past Studies. Journal of Business and Administrative Research, 12(2), 19–35.
<https://doi.org/10.5430/jbar.v12n2p19>
- Ahmad & Tiwari (2021)Agrawal, P., & Tiwari, R. (2021). Impact of Financial and Non-Financial Incentive Schemes on Employee Performance: A General Perspective. International Journal of Creative Research Thoughts, 11(5), 120–130. <http://www.ijcrt.org/papers/IJCRT2305180.pdf>
- Jenkins Jr., G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. (1998). Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. Journal of Applied Psychology, 83(5), 777–787. https://www.researchgate.net/profile/Atul-Mitra/publication/232559540_Are_Financial_Incentives_Related_to_Performance_A_Meta-Analytic_Review_of_Empirical_Research/links/0f317533773cf0d1ea000000/Are-

[Financial-Incentives-Related-to-Performance-A-Meta-Analytic-Review-of-Empirical-Research.pdf](#)

- Yuanis, Y. (2025). Financial incentives as the key driver of employee productivity. ACOPEN.
- van Zyl, G. (2024). Employee productivity spillovers generated by incentive schemes: Evidence from industry and geographic data. South African Journal of Human Resource Management, 22, 1-11
- Thibault-Landry, A., Gagné, M., Forest, J., & Guerrero, S. (2024). The relation between financial incentives, motivation, and performance: An integrative SDT-based investigation. Journal of Business and Psychology, 39(3), 485-501.
- Singh, A., & Ghosh, S. (2023). Effects of monetary and non-monetary incentives on employees' performance: Evidence from the Indian IT sector. MJAR – Management Journal of Applied Research, 8(2), 112-130.
- Lee, (2015). Effect of financial incentives on employee morale and motivation: A study in the healthcare sector. Open Journal of Social Sciences, 3, 125-136

الملاحق

استبيان عن أثر الحوافز المالية على إنتاجية الموظفين

استبيان عن أثر الحوافز المالية على إنتاجية الموظفين		
البيانات الشخصية		
1	الجنس	• ذكر • انثى
2	العمر	• أقل من 25 سنة. • من 20 الى 30 سنة. • من 30 الى 40 سنة. • من 40 الى 50 سنة.
3	مدة عملك في الشركة	• أقل من سنة. • من سنة الى 3 سنوات. • من 4 سنوات الى 6 سنوات. • أكثر من 6 سنوات.
	السؤال	الاجابة
4	هل تتلقى حوافز مالية غير الراتب الأساسي؟	• نعم • لا
5	ما نوع الحوافز التي تحصل عليها غالبًا؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	• مكافآت أداء • عمولات مبيعات • حوافز شهرية • أخرى
6	أرى أن الحوافز المالية تحفزني على بذل جهد أكبر في العمل	• أوافق • محايد • لا أوافق • لا أوافق بشدة
7	أشعر أن نظام الحوافز في الشركة عادل وواضح.	• أوافق • محايد • لا أوافق • لا أوافق بشدة
8	الحوافز المالية تساهم في زيادة إنتاجيتي بشكل ملحوظ	• أوافق • محايد • لا أوافق • لا أوافق بشدة
9	أرغب بالاستمرار في الشركة بسبب نظام الحوافز الحالي.	• أوافق بشدة • أوافق • محايد

- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

رابط الاستبيان:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd0PaDI_AxPdLh79wgf4Be3g0UtoewemR194UzTEUJ_DjAPZQ/viewform?usp=header