

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أسم الطالب
رغده صلاح عبد المالك
الرقم الجامعي
222001387

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2026

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز الوظيفي بنوعيه (المادي والمعنوي) على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في شركة بترومين بمدينة جدة، والتعرف على مدى مساهمة هذه الحوافز في تحسين الإنتاجية وجودة العمل.

المنهجية:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي شركة بترومين بمستوياتهم الإدارية، ومعالجة البيانات إحصائياً للوصول إلى النتائج.

النتائج:

يُتوقع أن تظهر النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والأداء، حيث يسهم التحفيز المادي في سرعة الإنجاز، بينما يلعب التحفيز المعنوي دوراً بارزاً في تعزيز الدقة والولاء الوظيفي وتحسين جودة المخرجات.

التطبيقات والأهمية:

تكمن أهمية الدراسة في تزويد إدارة شركة بترومين بتوصيات عملية لتطوير أنظمة تحفيزية متكاملة، تساعد في تقليل معدل دوران الموظفين ورفع كفاءة الأداء العام بما يتماشى مع تنافسية السوق السعودي.

الكلمات المفتاحية:

التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، الأداء الوظيفي، شركة بترومين، الرضا الوظيفي.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي
10	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. الدراسة الميدانية
11	1.9. مخطط المشروع
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة
13	2.2. المتغير المستقل
13	2.3. المتغير التابع
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
14	2.5. الخاتمة
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
16	3.1. المقدمة

16.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.
17.....	3.3. تصميم البحث.
17.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.
18.....	3.5. طريقة جمع البيانات.
18.....	3.6. أنواع البيانات.
18.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.
19.....	3.8. الخاتمة.
20.....	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.
21.....	4.1. المقدمة.
21.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).
21.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.
22.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).
22.....	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.
22.....	4.6. الخاتمة.
23.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.
24.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية.
24.....	5.2. توصيات الدراسة.
24.....	5.3. الخاتمة.
25.....	قائمة المراجع.
26.....	الملاحق.

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل في المملكة العربية السعودية، أصبحت المؤسسات والشركات تدرك بشكل متزايد أن رأس المال البشري هو المورد الأهم والأكثر تأثيراً في تحقيق النجاح والاستدامة. ومع ازدياد المنافسة المحلية والعالمية، لم يعد التركيز على العمليات الإنتاجية وحدها كافياً، بل بات الاهتمام الأكبر موجهاً نحو رفع أداء الموظفين وتحفيزهم للالتزام بأهداف المنظمة والسعي لتقديم أفضل ما لديهم. ومع ذلك، ما زالت العديد من الشركات تواجه تحديات متعلقة بانخفاض الإنتاجية أو تراجع مستوى الرضا الوظيفي، وهو ما يثير تساؤلات حول مدى فعالية أنظمة التحفيز المطبقة في تلك المؤسسات. وتعد شركة بترومين في جدة نموذجاً مناسباً لدراسة هذه المشكلة، نظراً لطبيعة عملها في قطاع حيوي يعتمد بدرجة كبيرة على الأداء البشري المتقن والتفاعل بين مختلف المستويات الإدارية.

لقد تناولت الأدبيات الإدارية موضوع التحفيز الوظيفي بوصفه أحد أهم أدوات الإدارة الحديثة التي تؤثر في سلوك العاملين، إذ أشار العنزي (2020) إلى أن التحفيز المادي يلعب دوراً محورياً في رفع كفاءة الأداء وتقليل الغياب الوظيفي. بينما ركزت دراسة عبد الرحمن (2019) على أهمية التحفيز المعنوي في تعزيز الانتماء المؤسسي وزيادة ولاء الموظف للمنظمة. كما وجدت دراسة الحربي (2021) أن الجمع بين التحفيز المادي والمعنوي يؤدي إلى نتائج إيجابية تفوق الاعتماد على أحد الأسلوبين فقط. ومن ناحية أخرى، بيّنت دراسة القحطاني (2022) أن ضعف أنظمة التحفيز أو عدم العدالة في تطبيقها قد يؤدي إلى الإحباط الوظيفي وانخفاض جودة العمل.

ورغم غنى الأدبيات بالبحوث المتعلقة بالتحفيز، إلا أن هناك فجوات بحثية واضحة تستدعي المزيد من الدراسة، إذ ركزت أغلب الدراسات السابقة على القطاع الحكومي أو التعليمي في حين لم تنل الشركات الصناعية والخدمية مثل "بترومين" نصيباً كافياً من البحث. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز الوظيفي بجوانبه المادية والمعنوية على أداء الموظفين في شركة بترومين بمدينة جدة، بما يساهم في سد الفجوة المعرفية والتطبيقية في بيئة العمل السعودية، وتقديم توصيات عملية تساعد الإدارات في تطوير أنظمة تحفيزية أكثر فاعلية تدعم الاستقرار الوظيفي وتزيد من كفاءة الأداء العام.

1.2. مشكلة الدراسة

يعد التحفيز الوظيفي أحد أهم العوامل التي تسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية داخل أي مؤسسة؛ فالموظفون الذين يشعرون بالتقدير والدعم يكونون أكثر التزاماً وإنتاجية، في حين أن غياب التحفيز أو ضعف تطبيقه يؤدي غالباً إلى انخفاض في الرضا الوظيفي وازدياد معدلات الغياب والدوران الوظيفي.

وفي ظل التنافس الكبير في سوق العمل السعودي، أصبحت المؤسسات مطالبة بتبني أنظمة تحفيز فعالة تعزز من كفاءة الموارد البشرية وتدعم ثقافة الإنجاز. ورغم إدراك الشركات لأهمية هذا الجانب، إلا أن العديد منها ما زال يواجه صعوبات في ربط برامج التحفيز بنتائج ملموسة على أداء الموظفين، وهو ما يظهر بوضوح في بعض الشركات الخاصة مثل شركة بترومين في جدة، التي تضم طيفاً واسعاً من الموظفين بمستويات مهنية مختلفة، مما يجعل من الضروري دراسة العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين فيها بصورة علمية دقيقة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي، إلا أن هناك فجوات نظرية لا تزال قائمة في فهم طبيعة العلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين؛ فالكثير من الأبحاث ركزت بشكل أحادي على نوع معين من التحفيز (كالحوافز المادية) دون التطرق الكافي للتحفيز المعنوي وأثره طويل المدى على السلوك الوظيفي. كما أن بعض الدراسات تعاملت مع التحفيز من منظور إداري بحت، متجاهلة الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر في دافعية الفرد، مثل الشعور بالانتماء، والعدالة التنظيمية، والثقة بالإدارة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن معظم النماذج النظرية التي تناولت التحفيز اعتمدت على نظريات تقليدية (مثل نظرية ماسلو أو هيرزبرغ)، دون تطوير نماذج حديثة تراعي المتغيرات الجديدة في بيئة العمل الرقمية وسرعة التغير التنظيمي. كما لوحظ نقص في الدراسات التي تربط بين التحفيز وأداء الموظف باستخدام متغيرات وسيطة أو تفاعلية مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، أو الولاء المؤسسي. هذه الفجوات تشير إلى الحاجة الماسة لتوسيع الإطار النظري لفهم التحفيز باعتباره عملية ديناميكية متعددة الأبعاد لا تقتصر على المكافآت فقط، بل تشمل بيئة العمل، والعلاقات المهنية، وأسلوب القيادة

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتواجه العديد من المؤسسات في المملكة العربية السعودية صعوبة في تطبيق برامج التحفيز بصورة تحقق الأثر المطلوب؛ فغالبية الشركات تركز على الحوافز المالية فقط، متجاهلة أهمية التحفيز المعنوي كعامل رئيسي في رفع الأداء وتحسين بيئة العمل. كما أن تقييم نتائج هذه البرامج يتم غالباً بطرق غير علمية، حيث تفتقر الكثير من المنظمات إلى وجود آليات دقيقة لقياس العلاقة المباشرة بين نوع التحفيز ومستوى الأداء الفعلي.

إلى جانب ذلك، فإن أغلب الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية ركزت على القطاع الحكومي، بينما يندر وجود أبحاث تتناول الشركات الخاصة رغم اختلاف طبيعتها وأساليب إدارتها للموارد البشرية. وفي هذا السياق، تبرز شركة بترومين في جدة كنموذج ملائم لدراسة مدى فاعلية نظم التحفيز المطبقة فيها وتأثيرها على أداء موظفيها. ومن هنا تظهر الفجوة العملية المتمثلة في الحاجة إلى تحليل واقعي لهذه العلاقة، مما يقودنا إلى التساؤل الرئيسي للبحث.

إلى أي مدى يمكن أن يؤثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة بترومين في جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذا البحث من الدور الحيوي الذي يلعبه التحفيز الوظيفي في رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية داخل بيئة العمل الحديثة، خصوصاً في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات في جذب الكفاءات والمحافظة عليها. ومع ازدياد المنافسة بين الشركات في السوق السعودي، أصبح من الضروري تبني استراتيجيات فعّالة لتحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.

ورغم أن هذا الموضوع حظي باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية، إلا أن التطبيق العملي له ما زال يعاني من فجوات تستحق الدراسة. بناءً على ذلك، تأتي أهمية هذا البحث في محاولة سدّ جزء من هذه الفجوة من خلال دراسة أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة بترومين في جدة، بما يضيف قيمة علمية وعملية في آن واحد.

1.3.1. على المستوى النظري:

- تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء المحتوى العلمي والمعرفي حول العلاقة بين التحفيز والأداء، وذلك من خلال الآتي:
- تأصيل الإطار المعرفي: تقديم إطار علمي منهجي يربط بين مفهوم التحفيز الوظيفي والأداء، وتوضيح الأنواع المختلفة للتحفيز (المادي والمعنوي) وتأثير كل منهما على سلوك الموظفين.
- تعميق الفهم التنظيمي: المساهمة في تطوير الفهم النظري للمتغيرات النفسية والتنظيمية التي تتقاطع مع فعالية التحفيز، مثل الرضا الوظيفي، والالتزام المؤسسي، والعدالة التنظيمية.
- سد الفجوة البحثية: تغطية النقص في الدراسات السابقة التي ركزت غالباً على القطاعات الحكومية أو التعليمية، عبر تقديم منظور جديد يخص القطاع الصناعي والخدمي ممثلاً بشركة بترومين في جدة.
- فتح آفاق بحثية جديدة: توفير قاعدة بيانات وتصور نظري يفتح المجال أمام الباحثين الآخرين لإجراء دراسات مقارنة بين شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية فيما يخص سياسات التحفيز.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث في إمكانية الاستفادة من نتائجه ميدانياً داخل الشركات السعودية، وخاصة شركة بترومين، لتطوير سياسات التحفيز بما يضمن رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة الأداء. وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:
- تطوير السياسات التحفيزية: مساعدة الإدارات العليا في تصميم برامج تحفيزية متوازنة تجمع بين الحوافز المادية والمعنوية، وتراعي احتياجات الموظفين ودوافعهم المختلفة.
- تقييم أداء الموارد البشرية: استخدام نتائج الدراسة كأداة لتقييم فعالية أنظمة الموارد البشرية الحالية، وتحديد نقاط الضعف في آليات التحفيز والتقدير المتبعة.
- تحسين بيئة العمل: المساهمة في تقليل معدل دوران الموظفين، وزيادة مستوى الرضا والانتماء الوظيفي، مما يعزز القدرة التنافسية للمؤسسة.

• مرجع لصناع القرار: تمتد القيمة التطبيقية لهذا البحث لتشمل مؤسسات القطاع الخاص الأخرى في جدة والمملكة عموماً، مما يجعله مرجعاً مفيداً لمديري الموارد البشرية في تطوير سياساتهم التحفيزية المستقبلية.

1.4. أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

"كيف يؤثر التحفيز بنوعيه المادي والمعنوي على مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة بترومين في جدة؟"

وينبثق عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

1. إلى أي مدى تسهم الأساليب التحفيزية المتبعة في شركة بترومين في تحسين إنتاجية الموظفين وجودة تنفيذ مهامهم اليومية؟
2. ما هي أكثر العوامل التحفيزية تأثيراً في رفع أداء الموظفين داخل شركة بترومين من وجهة نظر العاملين أنفسهم؟
3. هل تختلف مستويات الأداء الوظيفي بين الموظفين تبعاً لاختلاف مستوى التحفيز الذي يتلقونه داخل الشركة؟

1.5. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. الكشف عن أثر التحفيز بنوعيه المادي والمعنوي على مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة بترومين في مدينة جدة.
2. التعرف على الأساليب التحفيزية الأكثر فعالية وتأثيراً من وجهة نظر الموظفين داخل شركة بترومين.
3. تقييم العلاقة الارتباطية بين مستوى الحوافز المقدمة وبين كفاءة وإنتاجية الموظفين وجودة أدائهم المهني.

4. تقديم مقترحات لممارسات تحفيزية حديثة يمكن أن تسهم في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي في شركة بترومين.

5. توليد رؤى وتوصيات تساعد إدارة شركة بترومين في تطوير سياسات الموارد البشرية المتعلقة بأنظمة التحفيز والتقدير.

1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، تم صياغة الفرضيات التالية:

أولاً: الفرضية الصفرية (H_0):

• لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة بترومين في جدة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثانياً: الفرضية البديلة (H_1):

• يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة بترومين في جدة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

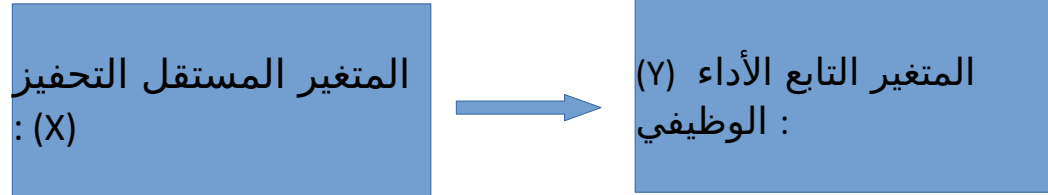
ثالثاً: الفرضية الاتجاهية:

• كلما ارتفع مستوى التحفيز لدى موظفي شركة بترومين، ارتفع مستوى أدائهم الوظيفي (علاقة طردية).

رابعاً: الفرضية غير الاتجاهية:

• توجد علاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي لدى موظفي شركة بترومين دون تحديد اتجاه هذه العلاقة.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. الدراسة الميدانية

تعتمد هذه الدراسة في جانبها التطبيقي على استقصاء آراء ومواقف الموظفين في شركة بترومين بمدينة جدة، وذلك للتحقق من صحة الفرضيات المطروحة والإجابة على تساؤلات البحث. وتتلخص إجراءات هذه الدراسة الميدانية في النقاط التالية:

- منهج الدراسة: يتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يسعى لوصف واقع التحفيز في الشركة وتحليل أثره على مستوى أداء العاملين.
- مجتمع وعينة الدراسة: يستهدف البحث موظفي شركة بترومين بمختلف مستوياتهم الإدارية، حيث سيتم اختيار عينة ممثلة منهم للمشاركة في الاستبيان.
- أداة جمع البيانات: سيتم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية، نظراً لفعاليته في الوصول للموظفين وضمان سرية استجاباتهم، مما يساعد في الحصول على بيانات ميدانية دقيقة.
- الأسلوب الإحصائي: سيتم معالجة البيانات الميدانية وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المتقدمة للعلوم الاجتماعية، لاستخراج النتائج النهائية وتقديم التوصيات اللازمة للشركة.

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

- 1.1 المقدمة.
- 1.2 مشكلة الدراسة.
- 1.3 الفجوات البحثية.
- 1.4 أهمية الدراسة.
- 1.5 أهداف الدراسة.
- 1.6 أسئلة الدراسة.
- 1.7 فرضيات الدراسة.
- 1.8 حدود الدراسة (المكانية، الزمانية، البشرية).
- 1.9 مصطلحات الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- 2.1 مفهوم التحفيز الوظيفي.
- 2.2 أنواع التحفيز (المادي والمعنوي).
- 2.3 مفهوم الأداء الوظيفي.
- 2.4 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
- 2.5 العلاقة الارتباطية بين التحفيز والأداء.
- 2.6 الدراسات السابقة (العربية والأجنبية).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

- 3.1 مقدمة الفصل.

• 3.2 منهج الدراسة (بصلة البحث).

• 3.3 مجتمع الدراسة.

• 3.4 عينة الدراسة وطرق اختيارها.

• 3.5 أداة الدراسة (الاستبيان).

• 3.6 صدق وثبات أداة الدراسة.

• 3.7 أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة (SPSS).

الفصل الرابع: التحليل الميداني ومناقشة النتائج

• 4.1 وصف خصائص عينة الدراسة (البيانات الديموغرافية).

• 4.2 عرض وتحليل إجابات أفراد العينة.

• 4.3 اختبار فرضيات الدراسة.

• 4.4 مناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة.

الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات

• 5.1 النتائج العامة للدراسة.

• 5.2 التوصيات التطبيقية (لشركة بترومين).

• 5.3 مقترحات لدراسات مستقبلية.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الأدبيات من الركائز الأساسية في البحوث العلمية، لما لها من دور محوري في بناء الإطار النظري للدراسة وتوضيح الخلفية العلمية للموضوع محل البحث. إذ تساهم مراجعة الدراسات السابقة في التعرف على المفاهيم والنظريات المرتبطة بالتحفيز والأداء الوظيفي، وتساعد الباحثة على فهم الاتجاهات البحثية الحديثة، والأساليب المنهجية التي اعتمدها الباحثون السابقون، بالإضافة إلى النتائج التي تم التوصل إليها في سياقات مختلفة.

ويتناول هذا الفصل عرضاً موجزاً لأهم الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، سواء العربية أو الأجنبية، والتي ركزت على مفهوم التحفيز بأبعاده المختلفة، ومفهوم الأداء الوظيفي، والعلاقة بينهما في بيانات عمل متنوعة. كما يستعرض الفصل أهم المتغيرات التي تناولتها تلك الدراسات، والمناهج البحثية المستخدمة، وذلك بهدف تكوين تصور شامل يساعد في دعم الدراسة الحالية علمياً.

وتكمن أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة في كونها تساهم في تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم التطرق إليها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، سواء على المستوى النظري أو التطبيقي. كما تساعد في تجنب التكرار غير المبرر، وتدعم صياغة أسئلة الدراسة وفرضياتها بصورة أكثر دقة، إضافة إلى الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية ومقارنتها بها.

وانطلاقاً من ذلك، يستعرض هذا الفصل مجموعة من الدراسات الأدبية السابقة التي تناولت أثر التحفيز المادي والمعنوي على الأداء الوظيفي، مع التركيز على الدراسات التي أُجريت في بيئات عمل قريبة من طبيعة عمل شركة بترومين. ويهدف عرض هذه الدراسات إلى إبراز أوجه الاتفاق أو الاختلاف بينها، وبيان موقع الدراسة الحالية بينها، بما يعزز من قيمتها العلمية والتطبيقية.

2.2. مفهوم التحفيز

يُعد التحفيز من المفاهيم الأساسية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، لما له من دور في توجيه سلوك الأفراد داخل المنظمات ودفعهم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية. ويُنظر إلى التحفيز على أنه مجموعة من العوامل

الداخلية والخارجية التي تؤثر في رغبة الفرد واستعداده لبذل الجهد، والاستمرار في الأداء، وتحقيق أعلى مستويات من الإنتاجية.

كما يُعرَّف إجرائياً بأنه العملية التي يتم من خلالها إثارة دوافع الأفراد وتوجيهها نحو تحقيق أهداف محددة، سواء كانت أهدافاً شخصية أو تنظيمية، ليشمل بذلك جميع الوسائل التي تستخدمها المنظمة لزيادة دافعية العاملين، وصولاً إلى تحسين الأداء والاستمرار في العمل بإيجابية.

التطور التاريخي لمفهوم التحفيز

فارتباطاً بهذا المفهوم، شهد التحفيز تطوراً ملحوظاً عبر المراحل المختلفة للفكر الإداري؛ ففي بدايات الإدارة الكلاسيكية، كان التركيز منصباً فقط على الحوافز المادية بناءً على فرضية أن الإنسان يعمل بدافع الأجر المادي بحت.

ومع بروز مدرسة العلاقات الإنسانية، انتقل الاهتمام نحو الجوانب النفسية والاجتماعية، مما سلط الضوء على التحفيز المعنوي وأثره العميق في الأداء. ووصولاً إلى الفكر الإداري الحديث، أصبح التحفيز يُنظر إليه كمنظومة متكاملة تدمج الحوافز المادية والمعنوية معاً، وتراعي احتياجات الفرد النفسية والمهنية بما يحقق التوازن بين أهداف المنظمة وتطلعات العاملين.

الأبعاد الرئيسية للتحفيز

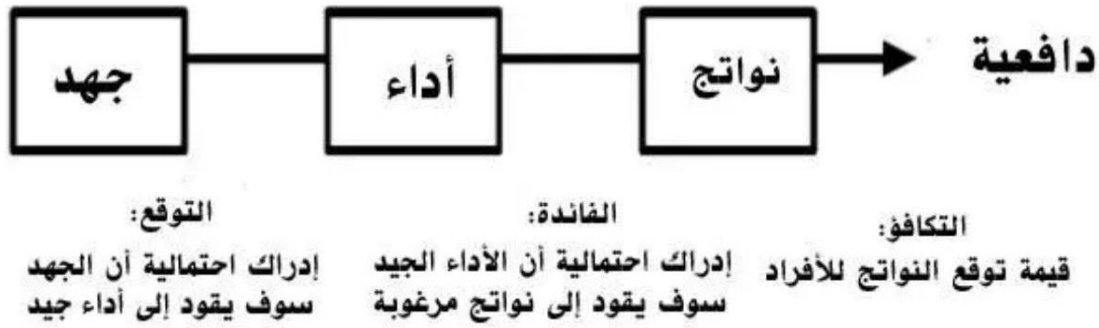
- وبناءً على هذا التطور، تبلور للتحفيز بُعدان رئيسيان تناولتهما الدراسات الإدارية، وهما:
- التحفيز المادي: ويشمل جميع المزايا المالية التي يحصل عليها الموظف مقابل عمله، مثل الرواتب، والعلاوات، والمكافآت المرتبطة بالأداء.
 - التحفيز المعنوي: ويتمثل في العوامل غير المالية مثل التقدير، والإشادة بالإنجازات، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتوفير بيئة عمل داعمة وفرص للتطور الوظيفي.
- وتؤكد الأدبيات الإدارية أن الجمع المتوازن بين هذين البُعدين هو الكفيل بتحقيق أعلى مستويات الرضا والأداء الوظيفي.

النظريات المرتبطة بالتحفيز

- لتأصيل هذا المفهوم علمياً، ارتبط التحفيز بمجموعة من النظريات التي فسّرت سلوك الأفراد، ومن أبرزها:
- نظرية تدرج الحاجات (ماسلو): التي تفترض سعي الأفراد لإشباع حاجاتهم وفق تسلسل هرمي يبدأ بالحاجات الأساسية وينتهي بتحقيق الذات.
 - نظرية العاملين (هيرزبرغ): التي فرّقت بين "العوامل المحفزة" المرتبطة بطبيعة العمل نفسه، و"العوامل الصحية" المرتبطة ببيئة العمل المحيطة.
 - نظرية التوقع (فروم): والتي تفسّر التحفيز كنتائج عن توقع الفرد للحصول على عائد مقابل جهده المبذول، ومدى قيمة هذا العائد بالنسبة له.

ولإيضاح كيفية تطبيق مفاهيم التحفيز على الأداء الوظيفي في واقع الشركات، نستعرض فيما يلي مجموعة من الأمثلة التطبيقية، مع التركيز بشكل خاص على نموذج نظرية التوقع (Expectancy Theory)، والتي تُعد من أبرز النظريات التي تفسر دافعية الموظف للعمل بناءً على العوائد المتوقعة، كما يظهر في الشكل التوضيحي أدناه.

نظرية فروم للتوقع ١٩٦٤



(1964). (Vroom), المصدر (Vroom), (: نموذج نظرية التوقع 1 شكل رقم

وقد ساهمت هذه النظريات مجتمعة في بناء الأساس النظري الرصين لفهم العلاقة الجدلية بين التحفيز والأداء الوظيفي.

2.3. مفهوم الأداء الوظيفي

يُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم الجوهرية في الإدارة الحديثة، لما له من دور مباشر في تحقيق أهداف المنظمة ورفع كفاءتها التنافسية. ويعبّر الأداء الوظيفي عن مستوى إنجاز الموظف للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفق المعايير المحددة من حيث الجودة، والكمية، والوقت، والالتزام. وقد حظي هذا المفهوم باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية لما له من تأثير مباشر في نجاح المنظمات واستدامتها.

كما يُعرّف إجرائياً بأنه درجة قيام الفرد بالواجبات والمسؤوليات المرتبطة بوظيفته، ومدى تحقيقه للأهداف المطلوبة منه بكفاءة وفعالية، وهو انعكاس لقدرات الفرد ومهاراته ودوافعه. كما يُنظر إلى الأداء الوظيفي

على أنه انعكاس لقدرات الفرد، ومهاراته، ودوافعه، إضافة إلى الظروف التنظيمية المحيطة به. وتشير بعض الأدبيات إلى أن الأداء الوظيفي لا يقتصر فقط على إنجاز المهام، بل يشمل السلوكيات الوظيفية الإيجابية مثل الالتزام، والتعاون، والانضباط في العمل.

التطور التاريخي لمفهوم الأداء الوظيفي

شهد مفهوم الأداء الوظيفي تطوراً ملحوظاً عبر مراحل الفكر الإداري؛ ففي بدايات الإدارة التقليدية، كان التركيز ينصبّ فقط على كمية الإنتاج وسرعة الإنجاز كمعيار وحيد للنجاح. ومع تطور الفكر الإداري وظهور مدرسة العلاقات الإنسانية، بدأ الاهتمام بالجوانب السلوكية والنفسية للموظف وتأثيرها في جودة الأداء. أما في الفكر الإداري المعاصر، فقد توسع المفهوم ليشمل الجودة، والإبداع، والالتزام التنظيمي، والعمل الجماعي، وأصبح يُنظر إليه كمحصلة لتفاعل الفرد مع بيئة العمل والتنظيم بشكل متكامل.

الأبعاد الرئيسية للأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من عدة أبعاد رئيسية تناولتها الأدبيات الإدارية بعناية، ومن أهمها:

- جودة الأداء وكمية الإنجاز: وتشير إلى دقة العمل المنجز وحجم المخرجات مقارنة بالأهداف الموضوعة.
- الالتزام والسرعة: وتتمثل في سرعة إنجاز العمل ضمن الوقت المحدد، مع الانضباط بالأنظمة واللوائح التنظيمية.
- السلوكيات الوظيفية: وتشمل التعاون مع الزملاء، والقدرة على العمل بروح الفريق، والمبادرة.

وتشير الدراسات إلى أن ارتفاع مستوى هذه الأبعاد يعكس كفاءة الموظف وقدرته العالية على تحقيق رؤية المنظمة.

النظريات المرتبطة بالأداء الوظيفي

ارتبط الأداء الوظيفي بعدد من النظريات التي فسّرت سلوك الأفراد في بيئة العمل، ومن أبرزها:

- نظرية التوقع (فرووم): التي تربط بشكل مباشر بين الجهد المبذول والأداء المتوقع، وبين العائد أو المكافأة الناتجة عن هذا الأداء.
- نظرية تحديد الأهداف (لوك): والتي تؤكد أن وضوح الأهداف وتحديدها بدقة يؤديان بالضرورة إلى تحسين مستويات الأداء الوظيفي المستمر.
- نظرية التعزيز (سكينر): التي توضح أن السلوك الوظيفي الإيجابي يمكن تثبيته وتطويره من خلال المكافآت والتعزيز، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء العام. وفيما يلي نستعرض مثلاً تطبيقاً لنظرية وضع الأهداف لـ (Edwin Locke)، والتي توضح أثر الأهداف المحددة في رفع الأداء الوظيفي، كما يظهر في الشكل أدناه:



(1990). Latham, & Locke (المصدر: Edwin), (مخطط نظرية وضع

الأهداف 2 شكل رقم

2.4. العلاقة بين التحفيز و الأداء الوظيفي

تشير الأدبيات الإدارية إلى وجود علاقة وثيقة بين التحفيز والأداء الوظيفي، حيث يُعد التحفيز أحد أهم العوامل المؤثرة في سلوك الموظفين ومستوى أدائهم داخل المنظمات. فكلما ارتفع مستوى التحفيز، سواء كان مادياً أو معنوياً، زادت دافعية الموظفين لبذل الجهد وتحقيق مستويات أعلى من الجودة والإنتاجية. وتؤكد العديد من الدراسات أن التحفيز يسهم في تحسين الالتزام الوظيفي، تقليل الغياب، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي العام.

من ناحية أخرى، توضح النظريات الإدارية مثل نظرية التوقع ونظرية العاملين، أن العلاقة بين التحفيز والأداء ليست علاقة خطية مطلقة، بل تتأثر بعدة عوامل وسيطة مثل طبيعة العمل، خصائص الفرد، والثقافة التنظيمية. وقد أظهرت بعض الدراسات أن الاعتماد على التحفيز المادي فقط قد يؤدي إلى تحسن مؤقت في الأداء، بينما يكون تأثير التحفيز المعنوي أكثر استدامة على المدى الطويل، وهذا يشير إلى أهمية التكامل بين أنواع التحفيز لتحقيق نتائج فعالة في الأداء الوظيفي.

أما من حيث الصراعات والفجوات البحثية، فقد تباينت نتائج الدراسات السابقة حول أي نوع من أنواع التحفيز يُعد الأكثر تأثيراً في الأداء الوظيفي؛ فبينما ركزت بعض الدراسات على أولوية الحوافز المالية، أشارت دراسات أخرى إلى أن التحفيز المعنوي له أثر أقوى، خاصة في بيئات العمل المعتمدة على المعرفة والخدمات. كما أن هناك فجوة واضحة في الدراسات التطبيقية التي تربط بين التحفيز والأداء الوظيفي في الشركات الكبرى داخل المملكة العربية السعودية، ولا سيما في القطاعين الصناعي والخدمي بمدينة جدة.

وتتمثل فجوة أخرى في قلة الدراسات التي تناولت التحفيز كمنظومة متكاملة تجمع بين الأبعاد المادية والمعنوية وتأثيرهما المشترك على الأداء الوظيفي، إضافة إلى محدودية الأبحاث التي اعتمدت على آراء الموظفين أنفسهم كمصدر رئيسي للبيانات. ومن هنا تتبع أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى سد هذه الفجوات من خلال تحليل أثر التحفيز على الأداء الوظيفي في شركة بترومين في جدة، وتقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها على المستويين النظري والتطبيقي.

2.5. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، سعت هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز بنوعيه المادي والمعنوي على الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة بترومين في مدينة جدة، من خلال الاعتماد على إطار نظري مدعوم بالدراسات السابقة، ومنهجية ميدانية مناسبة لطبيعة البحث. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين مستوى التحفيز والأداء الوظيفي، حيث يسهم التحفيز الفعال في رفع دافعية الموظفين وتحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاجية، إلى جانب تعزيز الالتزام الوظيفي والانتماء التنظيمي.

كما بينت النتائج أن الجمع بين التحفيز المادي والمعنوي يحقق أثراً أكثر استدامة مقارنة بالاعتماد على أحد النوعين فقط، إذ يسهم التحفيز المادي في تحسين الأداء على المدى القصير، بينما يلعب التحفيز المعنوي دوراً محورياً في الحفاظ على مستويات مرتفعة من الأداء على المدى الطويل. وتتسجم هذه النتائج مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة وتدعم الإطار النظري الذي استندت إليه الدراسة، مما يعزز من مصداقية النتائج.

التوصيات المقترحة لشركة بترومين:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التطبيقية التي تساهم في تعزيز الأداء الوظيفي لموظفي شركة بترومين، وذلك وفق الآتي:

1. تطوير نظام المكافآت المرتبط بالأداء المتميز:

- كيفية التطبيق: يُنصح بأن تقوم إدارة الموارد البشرية في بترومين بتصميم نظام "حوافز الإنتاجية"، بحيث يتم صرف مكافآت ربع سنوية للموظفين الذين يتجاوزون مستهدفاتهم (Targets) أو يحققون تقييمات جودة استثنائية في تقديم الخدمة للعملاء، مما يخلق بيئة تنافسية إيجابية.

2. تعزيز برامج التقدير والاعتراف المعنوي:

- كيفية التطبيق: يمكن للشركة تفعيل مبادرة "موظف الشهر" في كل فرع من فروعها، من خلال منح شهادات تقدير ونشر أسماء المتميزين على لوحة الشرف الداخلية أو عبر المنصات الرقمية للشركة، مما يشعر الموظف بقيمته المعنوية ومساهمته الفعالة.

3. الاستثمار في برامج التدريب وتطوير المسار الوظيفي:

• كيفية التطبيق: من خلال توفير دورات تدريبية تخصصية لموظفي بترومين (خاصة في الجوانب التقنية وخدمة العملاء)، وربط هذه الدورات بفرص الترقية المستقبلية، وهذا يمنح الموظف دافعاً معنوياً قوياً للاستمرار والتميز لضمان نموه المهني داخل الشركة.

4. تحسين بيئة العمل وتعزيز المشاركة في القرار:

• كيفية التطبيق: يُوصى بعقد لقاءات دورية (سواء كانت اجتماعات رسمية أو غير رسمية) تجمع بين الإدارة والموظفين للاستماع لمقترحاتهم حول تطوير العمل بقطاعات بترومين المختلفة، مما يعزز من روح الانتماء ويجعل الموظف شريكاً في النجاح وليس مجرد منفذ للمهام.

وفيما يتعلق بالآثار المستقبلية للبحث، تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات وسيطة أو معدّلة قد تؤثر في العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي، مثل الثقافة التنظيمية، أسلوب القيادة، والرضا الوظيفي. كما يمكن توسيع نطاق البحث ليشمل شركات أخرى أو قطاعات مختلفة داخل المملكة العربية السعودية، بهدف تعميم النتائج ومقارنتها في سياقات تنظيمية متعددة.

أما على مستوى المساهمات الإجمالية، فقد ساهمت هذه الدراسة في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي من خلال دمج الأبعاد المادية والمعنوية في نموذج واحد، كما قدمت إسهاماً تطبيقياً يتمثل في توفير نتائج يمكن أن تستفيد منها إدارات الموارد البشرية في شركة بترومين عند تطوير سياسات تحفيزية فعّالة. وبذلك، تسهم الدراسة في دعم متخذي القرار وتزويدهم برؤى علمية تساعد على تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق أهداف المنظمة على المدى الطويل.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُمثل هذا الفصل العمود الفقري للدراسة، حيث ينتقل بالبحث من الإطار النظري والمفاهيمي إلى الجانب التطبيقي والميداني. تكمن أهمية هذا الفصل في تحديد المسار العلمي والخطوات المنهجية التي تم اتباعها لاستقصاء أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة بترومين بمدينة جدة.

من خلال هذا الفصل، سيتم توضيح المنهج البحثي المستخدم الذي يضمن دقة البيانات وموضوعية النتائج، بدءاً من صياغة التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، مروراً بتحديد مجتمع البحث وطرق اختيار العينة، وصولاً إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المتقدمة لمعالجتها وتحليلها. ويهدف ذلك كله إلى تقديم إجابات علمية موثوقة حول فرضيات الدراسة، بما يساهم في سد الفجوة البحثية وتقديم توصيات عملية تدعم متخذي القرار في الشركة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يتم تعريف متغيرات الدراسة إجرائياً بناءً على المحاور التي تضمنتها أداة الدراسة (الاستبيان) كما يلي:

أولاً: محور أثر التحفيز (Motivation Impact)

يُعرف إجرائياً بأنه "مجموعة العوامل والوسائل التي تقدمها شركة بترومين لموظفيها بهدف استئثار قواهم الكامنة وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأداء المتميز".

- طريقة القياس: يتم قياس هذا المتغير من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف في المحور الأول من الاستبيان، والذي يغطي جوانب التحفيز المادية (كالرواتب والمكافآت) والمعنوية (كالتقدير والترقيات)، ومدى تأثير هذه العوامل على رغبتهم في العطاء.

ثانياً: محور الأداء الوظيفي (Job Performance)

يُعرف إجرائياً بأنه "محصول ما ينجزه الموظف في شركة بترومين من مهام وواجبات، ومدى التزامه بالمعايير المطلوبة منه لتحقيق أهداف الشركة".

- طريقة القياس: يتم قياس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثاني من الاستبيان، والتي تقيس مستوى جودة العمل، سرعة الإنجاز، والالتزام بالأنظمة واللوائح المتبعة داخل بيئة العمل.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

اعتمدت الدراسة الحالية على نموذج "بصلة البحث" (Saunders Research Onion) لتحديد الإطار المنهجي المتكامل للدراسة، حيث تم اختيار الطبقات بما يتناسب مع دراسة أثر التحفيز على الأداء في شركة بترومين، وذلك وفق التفصيل الآتي:

- الفلسفة البحثية (Research Philosophy):

تم تبني الفلسفة الوضعية (Positivism)، والتي تقوم على دراسة الظواهر من خلال الملاحظة والقياس الكمي. فالبحث يسعى لقياس أثر "التحفيز" كواقع موضوعي يمكن قياسه بالأرقام وتعميم نتائجه.

- النهج البحثي (Research Approach):

اعتمدت الدراسة النهج الاستنباطي (Deductive Approach)، حيث بدأنا من النظريات العامة (مثل نظرية ماسلو وفروم) لنصل إلى اختبارها وتطبيقها على حالة خاصة وهي "موظفي شركة بترومين"، بهدف اختبار صحة الفرضيات.

- استراتيجية البحث (Research Strategy):

تم اختيار استراتيجية المسح (Survey)، وذلك باستخدام أداة "الاستبيان" لجمع البيانات من عينة ممثلة لموظفي الشركة بجدة، كونها الأداة الأكثر فعالية لجمع كم كبير من البيانات في وقت قياسي.

- الخيار المنهجي (Methodological Choice):

تم اتباع المنهج الكمي (Quantitative Method)، حيث يتم تحويل استجابات الموظفين إلى قيم رقمية يتم معالجتها إحصائياً لتحليل العلاقة بين التحفيز والأداء.

- الأفق الزمني (Time Horizon):

تعتبر هذه الدراسة مقطعية (Cross-sectional)، حيث تم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة (خلال الفصل الدراسي الحالي)، وهي تمثل "صورة" لواقع التحفيز والأداء في بترومين في الوقت الراهن.

- التقنيات والإجراءات (Techniques and Procedures):

تتمثل في استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة لجمع البيانات، وبرنامج SPSS لتحليلها إحصائياً.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين العاملين بشركة بترومين (Petromin) بمدينة جدة، والذين يمثلون المصدر الأساسي للمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (التحفيز والأداء الوظيفي). ونظراً لطبيعة المجتمع البحثي، تم اتباع الإجراءات التالية في اختيار العينة:

- نوع العينة: تم استخدام العينة الميسرة (Convenience Sampling)، وهي من العينات غير الاحتمالية التي تتيح للباحث الوصول إلى الموظفين المتاحين والمستعدين للمشاركة خلال فترة توزيع الاستبيان.
- وحدة المعاينة: الموظف الفرد العامل في شركة بترومين بجدة، بغض النظر عن مستواه الإداري أو طبيعة عمله (ميداني أو إداري).
- حجم العينة: تكونت العينة من (10) موظفاً وموظفة من الذين استجابوا للاستبيان الإلكتروني بشكل كامل.
- تقنية أخذ العينات: تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني كأداة لجمع البيانات، حيث تم نشره عبر قنوات التواصل المتاحة للموظفين لضمان خصوصية المشاركين وسرعة جمع البيانات المطلوبة.

3.5. طريقة جمع البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها حول أثر التحفيز على الأداء في شركة بترومين، تم الاعتماد على مصادر متنوعة لجمع البيانات، وهي كالاتي:

1. المصادر الثانوية (Secondary Data):

تم الرجوع إلى الأدبيات الإدارية ذات الصلة، وتشمل الكتب العلمية، الدوريات، الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة (التحفيز والأداء الوظيفي)، وذلك لبناء الإطار النظري وتطوير المنهجية العلمية المتبعة.

2. المصادر الأولية (Primary Data):

وهي البيانات الميدانية التي تم جمعها خصيصاً لهذه الدراسة من خلال:

- أداة الدراسة (الاستبيان): تم تصميم استبيان إلكتروني موجه لموظفي شركة بترومين بجدة، حيث تضمن المحور الأول فقرات تقيس "أثر التحفيز"، بينما ركز المحور الثاني على قياس "الأداء الوظيفي".
- توزيع الأداة: تم توزيع الاستبيان إلكترونياً لضمان الوصول لأكبر عدد ممكن من الموظفين بمرونة عالية، مع التأكيد على سرية المعلومات واستخدامها للأغراض البحثية فقط، مما ساهم في الحصول على استجابات موضوعية وواقعية.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة في جمع وتحليل المعلومات اللازمة على نوعين رئيسيين من البيانات لضمان شمولية البحث ودقة نتائجه:

1. البيانات الثانوية (Secondary Data):

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من خلال مراجعة الأدبيات الإدارية والمصادر العلمية المتوفرة، وتشمل الكتب، المجلات العلمية المحكمة، التقارير المنشورة، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع "أثر التحفيز على الأداء الوظيفي". تم استخدام هذه البيانات بشكل أساسي لبناء الإطار النظري للدراسة وتطوير الفرضيات ومنهجية البحث.

2. البيانات الأولية (Primary Data):

وهي البيانات الميدانية التي تم جمعها لأول مرة خصيصاً لخدمة أهداف هذه الدراسة من واقع شركة بترولين بجدة. تم الحصول على هذه البيانات عن طريق أداة الدراسة (الاستبيان)، حيث تم تفرغ استجابات الموظفين وتحويلها إلى قيم كمية قابلة للتحليل الإحصائي، وذلك لاستخلاص النتائج الواقعية التي تعبر عن آراء موظفي الشركة حول نظام التحفيز المتبع وأثره على أدائهم.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

لمعالجة البيانات التي تم جمعها من موظفي شركة بترولين والإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

1. الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics):

- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies & Percentages): لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة (مثل: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).
- المتوسطات الحسابية (Mean): لتحديد مدى موافقة أفراد العينة على فقرات محوري "التحفيز" و"الأداء الوظيفي".

- الانحرافات المعيارية (Standard Deviation): لمعرفة مدى تشتت أو تجانس إجابات الموظفين حول كل فقرة من فقرات الاستبيان.

2. اختبارات صدق وثبات أداة الدراسة:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتأكد من مدى ثبات الاستبيان واتساق فقراته، لضمان الحصول على نتائج دقيقة عند إعادة تطبيقه.

3. الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics):

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي في شركة بترومين.
- تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression): لقياس مدى أثر المتغير المستقل (التحفيز) في تفسير التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، واختبار فرضية الدراسة الرئيسية.

3.8. الخاتمة

لمعالجة البيانات التي تم جمعها من موظفي شركة بترومين والإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

1. الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics):

- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies & Percentages): لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة (مثل: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).
- المتوسطات الحسابية (Mean): لتحديد مدى موافقة أفراد العينة على فقرات محوري "التحفيز" و"الأداء الوظيفي".
- الانحرافات المعيارية (Standard Deviation): لمعرفة مدى تشتت أو تجانس إجابات الموظفين حول كل فقرة من فقرات الاستبيان.

2. اختبارات صدق وثبات أداة الدراسة:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتأكد من مدى ثبات الاستبيان واتساق فقراته، لضمان الحصول على نتائج دقيقة عند إعادة تطبيقه.

3. الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics):

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي في شركة بترومين.
- تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression): لقياس مدى أثر المتغير المستقل (التحفيز) في تفسير التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، واختبار فرضية الدراسة الرئيسية.

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

الملاحق