

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي للعاملين في (مؤسسة)

أسم الطالب
عبدالملك محمد الهويشل
الرقم الجامعي: 233001647
مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥/٢٠٢٦ - الفصل الدراسي الثالث

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض "يهدف هذا الفصل إلى بيان المنهجية التي تم اتباعها في دراسة أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي، من خلال عرض الخطوات البحثية والإحصائية التي تضمن تحقيق أهداف الدراسة وصدق نتائجها." ويشمل ذلك تحديد المصطلحات الإجرائية للمتغيرات، وتصميم البحث، ووصف مجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات جمع البيانات، وأخيرًا، الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات الكمية، بما يضمن دقة النتائج وموثوقيتها.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

٣,٢,١. المتغير المستقل: الحافز المالي

• التعريف المفاهيمي:

يشير هذا إلى جميع المزايا والمكافآت المادية المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها المؤسسة لموظفيها، بهدف تحفيزهم على بذل أقصى جهد ممكن لتحسين أدائهم وتحقيق أهداف المؤسسة. (Dessler, 2021)

• التعريف الإجرائي:

هذا هو إجمالي الدرجات التي حصل عليها المشاركون في الاستبيان بناءً على إجاباتهم على البنود المتعلقة بأبعاد الرواتب والمكافآت والبدلات والمزايا المالية الأخرى، والتي تُقاس باستخدام مقياس ليكرت خماسي النقاط.

٣,٢,٢. المتغير التابع: الأداء الوظيفي

• التعريف المفاهيمي:

هذا هو مجموع النتائج والسلوكيات والمهام التي يُنجزها الموظف بكفاءة وفعالية خلال فترة زمنية محددة، وفقًا للمعايير والأهداف التي وضعتها المؤسسة. (Armstrong, 2020)

• التعريف الإجرائي:

هذا هو إجمالي الدرجات التي حصل عليها المشاركون في الاستبيان بناءً على إجاباتهم على البنود المتعلقة بأبعاد جودة العمل والإنتاجية والالتزام بالمهام والمبادرة والفعالية، والتي تُقاس باستخدام مقياس ليكرت خماسي النقاط.

٣,٣. تصميم البحث

- فلسفة البحث: الوضعية

تستند الدراسة إلى الفلسفة الوضعية، التي تفترض وجود واقع موضوعي يمكن قياسه كمياً وتحليله إحصائياً، مما يسمح باختبار العلاقات السببية بين المتغيرات.

- منهجية البحث: استنتاجي

يعتمد المنهج الاستنتاجي على اختبار الفرضيات بناءً على الدراسات والأبحاث السابقة لتحديد مدى صحة العلاقة بين المتغيرات. وهو مناسب للدراسات التي تهدف إلى قياس أثر متغير مستقل (الحوافز المالية) على متغير تابع (الأداء الوظيفي).

- استراتيجية البحث: المسح

اختيرت استراتيجية المسح لجمع البيانات مباشرةً من مجتمع الدراسة باستخدام استبيانات إلكترونية. يسمح ذلك بتقييم أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي للموظفين في بيئة العمل الإدارية.

- منهج البحث: كمي

يركز البحث على القياس الكمي للمتغيرات من خلال استبيان يتكون من بنود محددة، بناءً على مقياس ليكرت خماسي النقاط. يُسهّل هذا التحليل الإحصائي للنتائج وإقامة علاقات واضحة بين المتغيرات.

- الإطار الزمني: مقطعي

"ويرجع اختيار التصميم المقطعي إلى ملاءمته للدراسات التي تسعى إلى وصف وتحليل الظواهر التنظيمية في لحظة زمنية واحدة، دون الحاجة إلى تتبع التغيرات عبر الزمن."

- منهجية البحث: استنتاجي

يعتمد المنهج الاستنتاجي على اختبار الفرضيات بناءً على الدراسات والأبحاث السابقة لتحديد مدى صحة العلاقة بين المتغيرات. وهو مناسب للدراسات التي تهدف إلى قياس تأثير متغير مستقل على متغير تابع.

• أساليب جمع البيانات وتحليلها:

١. جمع البيانات: تم استخدام استبيان إلكتروني، مُقسّم إلى محاور تُمثل المتغير المستقل
٢. تحليل البيانات: تم استخدام التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، وشمل:
 - التحليل الوصفي: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية.
 - تحليل الارتباط: اختبار بيرسون للكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات.
 - تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد مدى مساهمة الحافز المالي في تحسين الأداء الوظيفي.
 - اختبارات الصلاحية والموثوقية للتحقق من ملاءمة ودقة أداة القياس (الاستبيان).

٣,٤. مجتمع البحث، عينة الدراسة، وطرق أخذ العينات

٣.٤.١. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي [مؤسسة] في [الرياض]. تُمثل هذه الشركة/القطاع بيئة مناسبة لإجراء البحث نظرًا لتوافر البيانات المطلوبة ووجود الموظفين المشمولين في الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة من (٤٥٠) موظف، ويتضمن تصنيفات مختلفة بناءً على (العمر، المسمى الوظيفي، القسم، سنوات الخبرة). يهدف هذا القسم إلى تمثيل التصنيفات المختلفة لضمان شمولية النتائج وإمكانية تعميمها ضمن بيئة الدراسة.

٣.٤.٢. عينة الدراسة

اختار الباحث عينة تمثيلية من مجتمع الدراسة باستخدام جدول حجم العينة لكريجي ومورغان (١٩٧٠) لتحديد حجم العينة المناسب. حُدد حجم العينة بناءً على [٧٠] من إجمالي [٧٢٠].

تم توزيع العينة على التصنيفات المختلفة بنسب تتناسب مع حجم كل تصنيف ضمن المجتمع لضمان دقة تمثيل جميع الفئات.

٣,٤,٣. أساليب وتقنيات أخذ العينات

استخدم الباحث أسلوب أخذ العينات العشوائية البسيطة/ " نظرًا لقدرته على تقليل احتمالية التحيز في الاختيار وضمان تمثيل كافة الفئات الوظيفية ضمن المجتمع الأصلي."

٣.٥ أسلوب جمع البيانات

استخدم الباحث أسلوب المسح لجمع البيانات الكمية من خلال الاستبيانات، وهي أداة مناسبة لقياس المتغيرات المتعلقة بسلوكيات وآراء المشاركين.

توضح الأقسام التالية أدوات القياس لكل متغير بالتفصيل:

المتغير المستقل : الحوافز المالية

يهدف هذا المقياس إلى تقييم دقيق لدرجة موافقة المشاركين على كل بند، وتوفير بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات المتعلقة بالمتغير المستقل.

جدول (١) : المقياس المستخدم لقياس الحوافز المالية

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الحوافز المالية	الرواتب	٣	(الباحث ٢٠٢٥)
	المكافآت	٣	
	العلاوات	٣	
	المزايا المالية الأخرى	٣	
	العدد الكلي	١٢	

المصدر: (الباحث ٢٠٢٥)

تم قياس جميع البنود باستخدام مقياس ليكرت خماسي النقاط (١ = غير موافق بشدة، ٥ = أوافق بشدة).

المتغير التابع (الأداء الوظيفي):

يهدف هذا المقياس إلى تقييم دقيق لدرجة موافقة المشاركين على كل بند، وتوفير بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات المتعلقة بالمتغير التابع.

جدول (٢) : المقياس المستخدم لقياس الأداء الوظيفي

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الأداء الوظيفي	جودة العمل	٣	(الباحث ٢٠٢٥)
	الإنتاجية	٣	
	الالتزام بالمهام	٣	
	المبادرة والفاعلية	٣	
	العدد الكلي	١٢	

المصدر : (الباحث ٢٠٢٥)

٣,٥. أنواع البيانات

يشرح هذا القسم أنواع البيانات المستخدمة في الدراسة، مع التمييز بين البيانات الأولية والثانوية، وذلك لتوضيح مصادر المعلومات وطبيعتها.

٣,٦,١. البيانات الأولية

هي البيانات التي جُمعت مباشرةً من مصادرها الأصلية، وهي إجابات عينة الدراسة على الاستبيان الإلكتروني. وهي البيانات الأولية التي ستستخدم لاختبار فرضيات الدراسة.

٣,٦,٢. البيانات الثانوية

هي البيانات التي جُمعت من مصادر سابقة، بما في ذلك الكتب والأبحاث والدراسات السابقة والمقالات العلمية (كما هو موضح في الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة)، بالإضافة إلى التقارير والوثائق المتعلقة بالمؤسسة المستهدفة.

٣,٦. أساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، أدخلت البيانات في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليلها باستخدام الطرق التالية:

١. التحليل الوصفي:

يشمل حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتوزيعات التكرارية والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة ومستويات المتغيرات المستقلة والتابعة.

٢. اختبارات الصدق والثبات:

الصدق: التحقق من صحة أداة الدراسة (الاستبيان) باستخدام الصدق الظاهري وصدق البناء.

الثبات: قياس اتساق أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لضمان موثوقية النتائج.

٣. التحليل الاستدلالي:

- تحليل الارتباط: استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين الحوافز المالية والأداء الوظيفي (اختبار الفرضيات الارتباطية).
- تحليل الانحدار المتعدد: لتحديد مدى مساهمة الحوافز المالية في التنبؤ بالأداء الوظيفي (اختبار الفرضيات المؤثرة).
- اختبار T وتحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA): لاختبار الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الأداء الوظيفي المنسوبة إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة).

"وقد تم اعتماد مستوى دلالة إحصائية قدره $(\alpha = 0.05)$ لتحديد معنوية النتائج."

تم في هذا الفصل عرض الإطار المنهجي الذي اعتمدته الدراسة لدراسة تأثير الحوافز المالية على أداء الموظفين. حيث تناول الفصل التعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسية، وشرح تصميم البحث القائم على الوضعية، والمنهج الاستنتاجي، واستراتيجية المسح، مُبرراً اختيار هذه المناهج بما يتناسب مع طبيعة الدراسة وهدفها التطبيقي. كما استعرض مجتمع الدراسة، وحدد العينة وطرق اختيارها، ووصف أدوات جمع البيانات، وهي الاستبيان الإلكتروني المصمم وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

وعلاوة على ذلك، أوضح الفصل أنواع البيانات المستخدمة، والتميز بين البيانات الأولية والثانوية، وحدد الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وشملت هذه الأساليب التحليل الوصفي، واختبارات الصدق والثبات، وتحليل الارتباط، والانحدار المتعدد، واختبارات التباين الإحصائي. يُشكل هذا الإطار المنهجي أساساً لعرض النتائج في الفصل الرابع، حيث سيتم تحليل البيانات الميدانية، ومناقشة مستويات المتغيرات، واختبار فرضيات الدراسة وفقاً للإجراءات الإحصائية الموضحة في هذا الفصل.