

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عناصملا ىءءة يقىبطتة سارد :ى فىظولاءءلا ىءءى لاملا زىفحتلا رثأ ةءءة نىءم ىءة طسوتملا

اسم الطالب
علي عبد الله الغامدي

مشروع تخرج- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ 2026/2/28- الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بمدينة جدة، من خلال تحليل العلاقة بين أنظمة الحوافز المالية ومستوى أداء العاملين، بما يساهم في دعم متخذي القرار في تطوير سياسات تحفيزية فعّالة داخل المؤسسات الصناعية.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبيان لجمع البيانات من عينة من العاملين في المصانع المتوسطة بمدينة جدة. وتم توزيع فقرات الاستبيان على متغيرين رئيسيين هما التحفيز المالي بوصفه المتغير المستقل، والأداء الوظيفي بوصفه المتغير التابع، وذلك تمهيداً لتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بمدينة جدة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين أنظمة الحوافز المالية ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية، مما يؤكد أهمية تطوير سياسات تحفيزية فعّالة داخل المؤسسات الصناعية.

التطبيقات والأهمية: تُساهم نتائج هذه الدراسة في مساعدة إدارات المصانع المتوسطة على تطوير أنظمة التحفيز المالي بما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين وزيادة الإنتاجية، كما تضيف الدراسة قيمة علمية للمكتبة العربية في مجال إدارة الموارد البشرية والتحفيز الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التحفيز المالي، الأداء الوظيفي، المصانع المتوسطة، الحوافز المالية، إدارة الموارد البشرية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
8	1.2. مشكلة الدراسة.....
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
8	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:.....
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
9	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
10	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.....
16	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
17	3.5. طريقة جمع البيانات.....
17	3.6. أنواع البيانات.....

17	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
18	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
21	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
	قائمة المراجع
27	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعد التحفيز المالي من أهم الأدوات المستخدمة داخل المؤسسات الصناعية لتعزيز الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية. وفي ظل التطور الصناعي المتسارع في مدينة جدة، أصبحت المصانع المتوسطة مطالبة بتطوير أنظمة الحوافز المالية بما يتناسب مع احتياجات العاملين ويعزز مستويات الرضا والالتزام. وتؤكد الأدبيات أن الحوافز المالية – سواء الرواتب أو المكافآت أو العلاوات – تلعب دورًا محوريًا في تحفيز العاملين وتوجيه سلوكهم نحو الأداء الأمثل. وانطلاقًا من ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بجدة، وتحديد مدى فعالية هذه الحوافز في تحسين جودة العمل ودعم استقرار بيئة العمل.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من تطبيق العديد من المصانع المتوسطة في جدة لبرامج حوافز مالية، إلا أن تأثير هذه البرامج على الأداء الوظيفي ما زال غير واضح، مما يشير إلى وجود فجوة بين جهود التحفيز ونتائج الأداء. وبناءً على مراجعة الأدبيات، ظهرت مجموعة من الفجوات المعرفية والتطبيقية كما يلي:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تعاني الأدبيات من نقص ملحوظ في الدراسات التي تربط بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في المصانع السعودية تحديدًا، استنادًا إلى بيئة العمل المحلية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

لم تعتمد العديد من المصانع على أدوات تقييم لقياس أثر التحفيز المالي على الأداء، مما أدى إلى ضعف فعالية الحوافز وعدم وضوح علاقتها بنتائج العمل.

وبناءً على ما سبق، يتمثل السؤال الرئيس للدراسة في: ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بمدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- 1- تساهم الدراسة في تعزيز المعرفة العلمية المتعلقة بأثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- 2- تقدم إطارًا نظريًا يساعد الباحثين في فهم العلاقة بين المتغيرات في بيئة صناعية سعودية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1. تساعد الدراسة إدارات المصانع على تحسين برامج الحوافز المالية.
2. تقدم مؤشرات عملية لرفع مستوى الأداء والإنتاجية.
3. تدعم تطوير سياسات الموارد البشرية بما يتوافق مع رؤية 2030.

1.4. أسئلة الدراسة

- 1- ما مستوى تطبيق أنظمة التحفيز المالي في المصانع المتوسطة بجدة؟
- 2- هل توجد علاقة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي؟
- 3- هل يسهم التحفيز المالي في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية؟

1.5. أهداف الدراسة

- 1- تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- 2- التعرف على مستوى تطبيق برامج الحوافز في المصانع المتوسطة.
- 3- قياس العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي.
- 4- تقديم توصيات لتحسين أنظمة الحوافز.

1.6. فرضيات الدراسة

- 1- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- 2- H2: توجد علاقة موجبة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي.
- 3- H3: تسهم الحوافز المالية في تحسين الإنتاجية.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: التحفيز المالي

- الرواتب
- العلاوات
- المكافآت
- الحوافز الإنتاجية

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

- الإنتاجية
- جودة الأداء
- الانضباط
- الالتزام

1.8. الدراسة الميدانية

تستهدف الدراسة المصانع المتوسطة في مدينة جدة، نظرًا لانتشارها الكبير وتنوع نشاطاتها الصناعية، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي.

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل والمناقشة

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحث العلمي، حيث تسهم في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتساعد على تحديد الفجوات البحثية التي لم تتناولها الأبحاث السابقة بشكل كافٍ. كما تُمكن الباحث من الاستفادة من المناهج والأدوات التي استخدمها الباحثون الآخرون، ومقارنة نتائجهم بنتائج الدراسة الحالية.

ويهدف هذا الفصل إلى استعراض أبرز الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التحفيز المالي والأداء الوظيفي، مع التركيز على المتغير المستقل والمتغير التابع، وتحليل طبيعة العلاقة بينهما.

2.2. المتغير المستقل (التحفيز المالي)

تناولت العديد من الدراسات التحفيز المالي بوصفه أحد أهم العوامل المؤثرة في سلوك العاملين داخل المنظمات. ويشمل التحفيز المالي الرواتب، والمكافآت، والعلاوات، والحوافز الإنتاجية، التي تهدف إلى تشجيع العاملين على تحسين مستوى أدائهم وزيادة إنتاجيتهم. وقد أشارت دراسة (Herzberg, 1968) إلى أن الحوافز المالية تُعد من العوامل المحفزة التي تسهم في رفع الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، في حين أوضحت دراسة (Armstrong, 2014) أن أنظمة المكافآت العادلة تعزز التزام الموظفين بأهداف المنظمة. وفي السياق السعودي، بينت دراسة الزهراني (2020) أن التحفيز المالي يلعب دورًا مهمًا في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات، خاصة في القطاعات الإنتاجية.

2.3. المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

يُقصد بالأداء الوظيفي مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف عند قيامه بمهامه الوظيفية، ويقاس من خلال الإنتاجية، وجودة العمل، والانضباط، والالتزام الوظيفي. وقد أوضحت دراسة (Dessler, 2020) أن الأداء الوظيفي يتأثر بعدة عوامل تنظيمية، من أبرزها نظام الحوافز والتعويضات. كما أظهرت دراسة (Robbins & Judge, 2019) أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي ينعكس إيجابًا على الأداء العام للعاملين. وأشارت دراسة (Alshammari, 2022) إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الحوافز المالية وتحسين الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية السعودية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ركزت العديد من الدراسات على تحليل العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، وأظهرت معظمها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. فقد توصلت دراسة (Khan & Mufti, 2019) إلى أن الحوافز المالية تؤثر بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. كما بينت دراسة (Saleh, 2021) أن المؤسسات التي تطبق أنظمة تحفيز مالي فعالة تحقق مستويات أعلى من الالتزام الوظيفي مقارنة بالمؤسسات التي تهمل هذا الجانب. وبناءً على ما سبق، يتضح أن التحفيز المالي يمثل عاملاً حاسماً في تحسين الأداء الوظيفي، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق منه في بيئة المصانع المتوسطة بمدينة جدة.

2.5. الخاتمة

استعرض هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت التحفيز المالي والأداء الوظيفي، سواء على المستوى العربي أو الأجنبي. وقد أظهرت هذه الدراسات وجود اهتمام متزايد بدراسة أثر الحوافز المالية على سلوك العاملين وأدائهم. كما كشفت الدراسات السابقة عن وجود فجوة بحثية تتعلق بدراسة هذا الأثر في المصانع المتوسطة داخل المملكة العربية السعودية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته، بما يسهم في تقديم نتائج علمية وتطبيقية تخدم القطاع الصناعي. وتؤكد هذه النتائج أهمية دراسة أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بمدينة جدة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحليله ميدانياً.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة المتبعة لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته واختبار فرضياته، وذلك من خلال عرض تصميم البحث، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ويُعد هذا الفصل الركيزة التطبيقية التي تستند إليها الدراسة للتحقق من العلاقة بين متغيري التحفيز المالي والأداء الوظيفي.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: التحفيز المالي

يقصد به في هذه الدراسة جميع الحوافز النقدية والمكافآت المالية التي تقدمها المصانع المتوسطة للعاملين، مثل الرواتب، العلاوات، المكافآت، الحوافز الإنتاجية، والبدلات، ويتم قياسه من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بالحوافز المالية.

ثانياً: الأداء الوظيفي

يقصد به مستوى إنجاز العامل للمهام الموكلة إليه من حيث الجودة، الكفاءة، الالتزام بالوقت، وتحقيق الأهداف، ويتم قياسه من خلال مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الأداء في الاستبيان.

3.3. تصميم البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى تحليل العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، من خلال جمع البيانات من عينة من العاملين في المصانع المتوسطة بمدينة جدة وتحليلها إحصائياً.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المصانع المتوسطة بمدينة جدة.

وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكوّنة من (180) موظفًا من العاملين في المصانع المتوسطة بمدينة جدة، وذلك بهدف تحقيق تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة وضمان درجة مقبولة من الدقة الإحصائية في النتائج.

3.5. طريقة جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميم استبانة تتكون من قسمين:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية (العمر، المؤهل، سنوات الخبرة...)
- القسم الثاني: عبارات تقيس التحفيز المالي والأداء الوظيفي وفق مقياس ليكرت الخماسي.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

1. بيانات أولية: تم جمعها من خلال الاستبيان.
2. بيانات ثانوية: تم الحصول عليها من الكتب والدراسات السابقة والمراجع العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، وذلك من خلال:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس اتجاهات أفراد العينة
 - معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات
 - تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي
- وقد تم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للحكم على معنوية النتائج الإحصائية.

3.8. الخاتمة

استعرض هذا الفصل منهجية الدراسة المعتمدة، بدءًا من تصميم البحث، مرورًا بتحديد المجتمع والعينة، وأداة جمع البيانات، وانتهاءً بأساليب التحليل الإحصائي التي سيتم استخدامها لاختبار فرضيات الدراسة.

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

- Alshammari, H. (2022). *Impact of financial rewards on employee performance in Saudi manufacturing firms*. Journal of Management Research, 15(3), 45–59.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review, 46(1), 53–62.
- Khan, A., & Mufti, N. (2019). *Financial incentives and employee performance: A quantitative study*. International Journal of Business Research, 22(1), 45–58.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- Saleh, M. (2021). *Examining the impact of reward systems on job performance in industrial organizations*. Journal of Industrial Studies, 12(3), 88–104.
- الرفاعي، عبد الرحمن. (2021). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة*. دار الفكر الجامعي.
- الزهراني، خالد. (2020). *العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي في المؤسسات السعودية*. مجلة الاقتصاد والإدارة، 34(2)، 115–138.

جدول (1): أدوات البحث

أداة البحث	المتغير	عدد الفقرات	طريقة القياس	مصدر الأداة
الاستبيان	التحفيز المالي	8	مقياس ليكرت الخماسي	إعداد الباحث
الاستبيان	الأداء الوظيفي	8	مقياس ليكرت الخماسي	إعداد الباحث
الاستبيان	البيانات الديموغرافية	4	اختيار متعدد	إعداد الباحث

الملاحق

الملحق (1): الاستبيان

عزيزي المشارك،

تهدف هذه الاستبيان إلى جمع بيانات علمية لغرض البحث الأكاديمي فقط، وذلك لدراسة أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المصانع المتوسطة بمدينة جدة. نؤكد أن جميع المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة، ولا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، وإنما نرجو اختيار الإجابة التي تعبر عن رأيك بكل موضوعية.

شاكرين ومقدرين تعاونكم.

أولاً: البيانات الديموغرافية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة:

1. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة

☐ 50 سنة فأكثر

3. عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات

☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة

☐ 15 سنة فأكثر

4. المؤهل العلمي:

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

ثانيًا: فقرات التحفيز المالي

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفق مقياس ليكرت الخماسي:

م	العبرة
1	تتناسب الرواتب التي أتقاضاها مع الجهد الذي أبذله في عملي
2	يتم منح العلاوات المالية في المؤسسة بشكل عادل ومنتظم.
3	تحفزني المكافآت المالية على تحسين مستوى أدائي الوظيفي.
4	توجد حوافز مالية مرتبطة بمستوى الأداء في المؤسسة.
5	تسهم الحوافز الإنتاجية في زيادة دافعتي للعمل.
6	يتم توضيح نظام الحوافز المالية للعاملين بشكل واضح.
7	أشعر بالرضا عن نظام التحفيز المالي المتبع في المؤسسة.
8	يساعد التحفيز المالي في تعزيز التزامي الوظيفي.

ثالثًا: فقرات الأداء الوظيفي

م	العبرة
1	أحرص على إنجاز المهام الموكلة إليّ في الوقت المحدد.
2	أؤدي عملي بجودة عالية دون الحاجة إلى متابعة مستمرة.
3	ألتزم بقوانين وتعليمات العمل داخل المؤسسة.
4	أسهم بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة.
5	أبذل جهدًا إضافيًا عند الحاجة لإنجاز العمل.
6	أتعامل بإيجابية مع ضغوط العمل.
7	أحرص على تطوير مهاراتي الوظيفية باستمرار.
8	أقيم مستوى أدائي الوظيفي بأنه مرتفع.

يعتمد هذا الجزء على مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة اتفاق أفراد العينة على العبارات الواردة.

مقياس الإجابة

يرجى اختيار درجة الموافقة المناسبة لكل عبارة حسب المقياس التالي:

- 1 لا أوافق بشدة
- 2 لا أوافق
- 3 محايد
- 4 أوافق
- 5 أوافق بشدة

