

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



عنوان البحث

أثر التحفيز على الاداء الوظيفي في شركات الحديد بمحافظة رابغ

إعداد الطالب/

عبير علي البلادي

إشراف/

د. الفيصل عبد المجيد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الى من كانت الداعمة الأولى، من كان وجودها يمدني بالسعي دون ملل، الى معلمتي الأولى التي مهدت لي طريق العلم، الى الراحلة من حياتي الحاضرة في قلبي (والدتي الحبيبة رحمها الله).

الى من دعمني بلا حدود، الى من كان خير عون لي وسند، الى رفيق الدرب وصديق الأيام حلوها ومرها، الى من شاركني خطوات هذا الطريق وهون تعب الطريق (زوجي الحبيب).

الى سندي واماني الابدي، الى من شد الله بهم عضدي فكانوا خير مُعين (اخواني واخواتي).

الباحث

الشكر والتقدير

الحمد لله تعالى الذي كان من أفاض عليّ من نعمته وجمال عطائه وهداني لأسلك طريق العلم والمعرفة، وألهمني ما تيسر من دراسة هذه العلوم الجمة وأعاني على ذلك، أثني عليه وأحمده كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه.

ثم الشكر لعائلتي الحبيبة لتشجيعهم خلال هذه المرحلة الصعبة من هذه الرحلة الأكاديمية، لقد كان إيمانكم بقدراتي سبب لنجاحاتي .

هنا أتوجه بالشكر لإدارة جامعة ميدأوشن و أخص بالشكر المشرفين د. الفيصـل عبدالمجيد و د. فايز جراد لدعمهم لإنجاز هذا البحث و لتوجيهاتهم التي لا تقدر بثمن. واخيراً، أقدر تفهم وصبر كل من دعمني بشكل مباشر أو غير مباشر في إنجاز هذا البحث، وهذا

الإنجاز هو شهادة على الجهود الجماعية التي بذلها الكثيرون، وأنا ممتن حقاً لمساهمة كل فرد.

الباحث

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن. حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي

ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحث

المستخلص

هدفة هذه الدراسة الى ابراز اثر التحفيز المعنوي والمادي على الأداء الوظيفي في شركات الحديد بمحافظة رابغ، ويعتبر التحفيز بأنواعه امر مهم وضروري لتحسين أداء الموظف وتطوره في العمل في الشركة .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، تم توزيع الاستبيان على 100 عينة عشوائية من مجتمع البحث وهم موظفين شركات الحديد بمحافظة رابغ.

أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً واضحاً للتحفيز على أداء الموظفين، يحث يؤثر على تطور عملهم وسرعة الإنجاز ف العمل ورضا الموظف نفسه.

توصلت نتائج الدراسة الى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز وأداء الموظفين. وقد قدمت هذه الدراسة عدة توصيات لتحسين التحفيز والأداء الوظيفي في الشركات .

الكلمات المفتاحية: الحوافز المادية ، الحوافز المعنوية ، مستوى أداء الموظفين ، شركات الحديد .

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الاهداء	2
الشكر والتقدير	3
حقوق الطباعة	4
المستخلص	5
فهرس المحتويات	6
قائمة الجداول	9
فهرس الاشكال	10
الفصل الأول	11
المقدمة	12
مشكلة الدراسة	13
أهمية الدراسة	14
اهداف الدراسة	15
تساؤلات الدراسة	16
فرضيات الدراسة	17
نموذج الدراسة	18

19	الفصل الثاني
20	المقدمة
21	الدراسات السابقة
24	المنطلقات النظرية للدراسة
28	الفصل الثالث
29	مقدمة
30	المنهجية وطرق البحث
32	مجتمع البحث
32	عينة البحث
34	حدود الدراسة
35	أدوات الدراسة
35	خطوات اعداد اداة البحث
37	صدق اداة الدراسة
42	ثبات الاستبانة
43	المعالجة والأدوات الإحصائية المستخدمة
44	الفصل الرابع
45	مقدمة
45	تحليل البيانات
48	نتائج الدراسة

49	التوصيات
50	المراجع العربية
51	المراجع الأجنبية
52	الملاحق
57	Abstact
58	Title in English

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول
31	جدول رقم (1-1) الاستبانة
33	جدول رقم (1-2) توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية
37	جدول رقم (1-3) : صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول: الحوافز المادية
38	جدول رقم (1-4) : صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني: الحوافز المعنوية
39	جدول رقم (1-5) : صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث: الترقيات
39	جدول رقم (1-6) : صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع: العدل في منح الحوافز
40	جدول رقم (1-7) : صدق الاتساق الداخلي للمحور خامس: مستوى الأداء الوظيفي
41	جدول رقم (1-8) : صدق الاتساق الداخلي للمحور السادس: رضا الموظفين
42	جدول رقم (1-9) : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

46	جدول رقم (10-1) يوضح التوزيع الطبيعي
47	جدول رقم (11-1) المتوسط الحسابي .

فهرس الاشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل
18	شكل رقم (1-1) نموذج البحث

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

مقدمة:

يعد العامل البشري هو أهم العوامل المؤثرة على نجاح المؤسسات والمنظمات المختلفة لتأثيره المباشر على جودة أداء المنظمة، فالموارد البشرية تعتبر اليوم أهم من يحقق للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات ، لاسيما في مجالات انتاج المعرفة وتقنياتها ووسائل الاتصال الحديثة. فقد شهدت العقود الثلاثة الاخيرة توجهاً بظاهرة الاستثمار المعرفي لدى العاملين وتنمية الموارد البشرية عالية التأهيل والتمكين بقصد امتلاك رأس المال المعرفي والفكري (Duma, 2016).

كما اشارة أساليب التحفيز الى أن أثرها متعدد ومتنوع بحيث يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، أيضاً يمكن أن تكون على هيئة تحفيز مادي، معنوي، اجتماعي. كما أن اساليب التحفيز مرت بالعديد من المراحل حتى وصلت إلى ماهي عليه لأن العملية تراكمية وليست عشوائية أو ارتجالية من قبل الإدارات في الشركات (الدروبي, 2006).

ومن أهم الدراسات التي أظهرت نتائج التحفيز وأثره على العملية، الدراسة التي قام بها فريديك تايلور في القرن الماضي ومن ذلك الوقت اعتبرت الحوافز شرطاً أساساً لرفع كفاءة العاملين وزيادة مستوى الإنتاجية في الشركات والمقصود بتلك الحوافز الدافع الذي يدفع العامل على بذل قصارى جهده من أجل الانجاز بأسرع وقت وبكفاءة عالية نتيجة جراء تقديم حافز له اين كان ذلك الحافز الذي يرضي رغباته . (almomany, 2017).

ويرتكز نجاح شركات الحديد بمحافظة رابغ على اهتمامها بالموظفين لذلك فان تحفيزهم أمرهم جداً لتحقيق الأهداف المحددة للشركة , وتعتبر الحوافز بمثابة المقابل وشكر للأداء الوظيفي وبذل الجهد في انجاح الشركة . وأبرز ما يميز الشركات كفاءة الأداء الموظفين لديها , لذلك لابد من تقديم التحفيز المادي والمعنوي للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم ودعمهم و تحقيق أهداف الشركة .

مشكلة الدراسة:

تتركز مشكلة الدراسة في تسليط الضوء حول تدني مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين في شركات الحديد بمحافظة رابغ , حيث يعود السبب الرئيسي إلى ضعف الأجور في شركات الحديد .

وعدم توفر حوافز للموظف مما قد يؤثر تأثيراً سلبياً على أدائه المستقبلي , ويسهم في ضعف انتاجيته وبالتالي تقل وتتقلص فرصة تحقيق أهداف الشركة .

ولعل هذا يبرز دور وأهمية الحوافز في العمل لرفع الأداء الوظيفي وتحفيز الموظفين . ويجب أن نراعي الاختلافات في الحوافز لوجود الاختلافات بين الموظفين . لذلك يجب على الشركة ان تدرس كل فئة من الموظفين لمعرفة جاحه كل شريحة لرفع مستوى الاداء وتحفيزهم لبذل اقصى جهدهم.

سؤال الدراسة الرئيسي:

ماهو اثر الحوافز على الأداء الوظيفي في شركات الحديد في رابغ من وجهة نظر الموظفين فيها؟

أسئلة الدراسة الفرعية:

- 1- ما مدى تأثير التحفيز على أداء الموظفين؟
- 2- ماهو اثر التحفيز على رفع مستوى الكفاءة في شركات الحديد برابغ ؟
- 3- ما مستوى التحفيز المعنوي والمادي لشركات الحديد؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تحديد نقاط الضعف في أداء الموظفين لمعالجتها وتحفيزهم , وتسعى الى تحديد الخلل في أداء الموظفين في شركات الحديد بمحافضة رابغ , وهل يتم تطوير الأداء من خلال تحفيز الموظفين .

والبحث عن ما يجعل الموظف يعمل بجد وإخلاص وكفاءة عالية لتحقيق اهداف الشركة .
وتسليط الضوء على أهمية الحوافز بأنواعها للموظف وتأثيرها على الأداء العام للشركة.
وبالتالي تتضح أهمية الدراسة من خلال شقين هما : الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية .

(1) الأهمية النظرية:

تنبع الأهمية النظرية للدراسة عن أهمية تحفيز الموظفين في شركات الحديد وتأثيرها على أداء الموظفين , وتنعكس هذا الدراسة على تحسين وتطوير الأداء في شركات الحديد بمحافضة رابغ.

(2) الأهمية التطبيقية:

يتوقع من هذه الدراسة معرفة نتائج تجريبية لأثر التحفيز بأنواعه على مستوى أداء الموظفين في شركات الحديد برابغ. وتكمن هذه الدراسة في تقديم مقترحات ونتائج مستقبلية في تحسين أداء الموظفين .وتودي الدراسة الى تقديم افضل التوصيات لتحسين كفاءة الأداء بشركات الحديد برابغ وتحفيز موظفيها.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى الاطلاع على التحفيز في شركات الحديد بمحافظة رابغ .
وقياس مدى تأثير دور التحفيز في تحسين أداء الموظفين من خلال الوصول للأهداف
التالية:

- تحليل العلاقة بين الموظف واداءة.
- التعرف على التحفيز بأنواعه.
- إيجاد مقترحات لتحفيز الموظفين.
- معرفة تأثير التحفيز على كفاءة الشركة.

تساؤلات الدراسة:

يتمثل السؤال الرئيسي لهذه الدراسة في ما هو أثر التحفيز على مستوى الأداء الوظيفي في شركات الحديد بمحافظة رابغ.

ويتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية, وتتمثل فيما يلي:

- ❖ ما مدى تأثير التحفيز على أداء الموظفين؟
- ❖ ما هو اثر التحفيز على رفع مستوى الكفاءة في شركات الحديد برابغ ؟
- ❖ ما مستوى التحفيز المعنوي والمادي لشركات الحديد؟

فروض الدراسة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز بأنواعه وأداء الموظفين في شركات الحديد
برابغ.

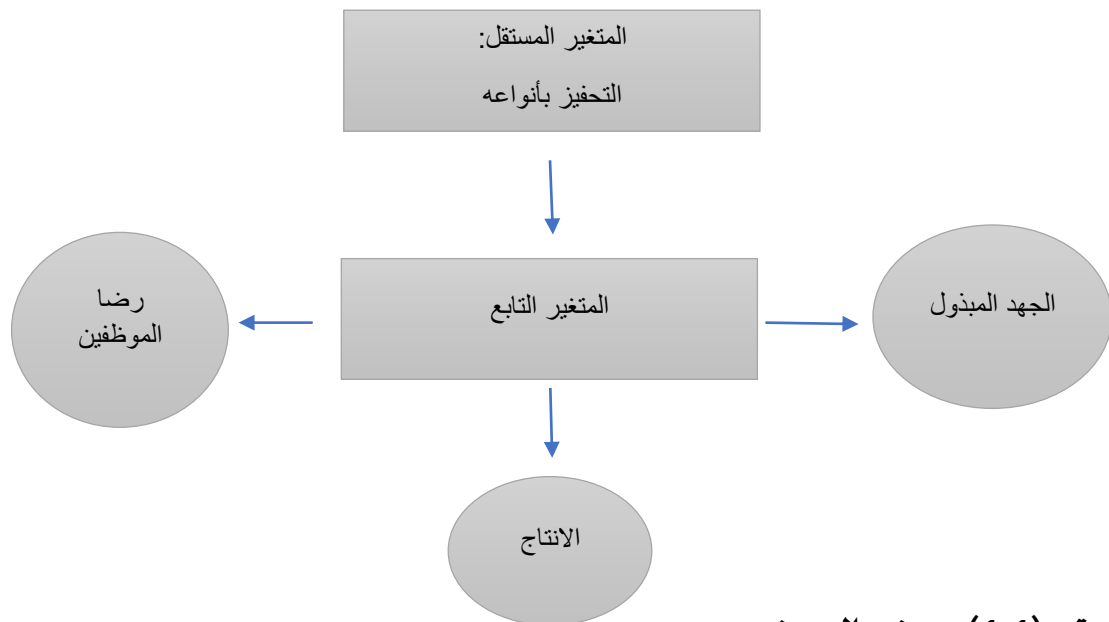
وتنتشق من هذه الفرضية الرئيسية فروض فرعية:

- ♦ يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين أداء الموظفين ف شركات الحديد والتحفيز المادي .
- ♦ يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين أداء الموظفين ف شركات الحديد والتحفيز المعنوي.
- ♦ يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين أداء الموظفين ف شركات الحديد والترقيات.
- ♦ يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين ف شركات الحديد والتحفيز .
- ♦ يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين أداء الموظفين ف شركات الحديد والعدل في الحوافز
والمكافآت.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: التحفيز بأنواعه

المتغير التابع: أداء الموظفين ويتمثل في الابعاد التالية (الجهد المبذول ، رضا الموظفين ، الإنتاج)



شكل رقم (1-1) نموذج البحث

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

مقدمة :

سنتطرق في هذا الفصل الى الدراسات السابقة وما هدفت له ، ومناقشة نتائج هذه الدراسات السابقة .وكما سنتطرق في هذا الفصل الى الاطار النظري للبحث ، حيث سوف يتم التطرق اليه بالتفصيل وتوضيح أهميته .

الدراسات السابقة :

1) دراسة بعنوان أثر التحفيز في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة : دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر (قلال نسيمه 2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الحوافز في مؤسسة اتصالات الجزائر.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود نظام داخلي جيد مبني على النقاش بين الرئيس والمرؤوسين.
- حرص المؤسسة على توفر الحوافز المعنوية والحفاظ على عمالها وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتفعيل روح خلق جو مناسب يسوده الرضا لإعطاء العامل فرصة لإثبات وجوده و إشراكه في اتخاذ القرار.
- العمل على تشجيع العمال لتحقيق أهدافهم الشخصية وتنمية روح الولاء للمنظمة.
- الحرص على أن يكون التقييم عادل بين جميع العمال وبموضوعية.
- بناء على نتائج الدراسة أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات، وهي:
- ربط الحوافز بأهداف العاملين و والإدارة معاً.
- البعد عن العلاقات الشخصية والوساطة والمحسوبية في منح الحوافز.
- اهتمام الإدارة بتوفير العدالة في توزيع الحوافز.

2) دراسة القحطاني (2009)

هدفت الدراسة إلى "بعنوان "فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحيين أداء العاملين

التعرف على دور الحوافز في التأثير على أداء العاملين في السجون في المملكة العربية السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في سجون المنطقة الشرقية من الضباط والافراد البالغ عددهم (1152) وتم اختيار عينه عشوائية طبقية بلغت (290) واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

واوصت الدراسة بضرورة العمل على استمرارية تحفيز العاملين في سجون المنطقة الشرقية , وان يتم صرف الحوافز وفقاً لمستوى أداء العاملين .

(3) دراسة بعنوان مساهمة نظام الحوافز في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الصحية

(دراسة حالة مؤسسات العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي) ، (خلايفة العلمي, 2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمة نظام الحوافز بمؤسسات العمومية الاستشفائية - بن عمر الجيلاني بالوادي - على تحسين أداء المورد البشري.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-عدم وجود نظام مرن يساير الأداء المقدم من طرف الأطباء.

-ما يتم تقديمه من حوافز لا يسهم في تحفيز الأداء.

-يفضل الأطباء الحوافز المادية ويعتبرونها الأهم.

بناء عليه أوصت الدراسة بضرورة تبني نظام للحوافز يسمح بتمييز أداء العاملين بالمؤسسة ويساعد على تحسين أدائهم.

(4) دراسة بعنوان :

" FINANCIAL INCENTIVES : THE IMPACT ON EMPLOYEE MOTIVATIO

(Novianty et al. 2018)

الحافز المالي هو مكافأة تمنح للموظفين نتيجة تحفيز عمل الموظف في الشركة. يستخدم هذا البحث نهج أسلوب البحث مع نهج تحليل المسار.

قياس البحث باستخدام استبانات بمقياس تفاضلي دلالي ، في حين تألف مجتمع الدراسة من 43 موظفا . تُظهر نتيجة البحث أن بعد متغير البحث صالح وأن متغير علاقة الحوافز المالية لها تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1-الإطار النظري:

عرفت الحوافز بأنها: "مجموعة العوامل و المؤثرات التي تدفع العاملين أيا كان موقعهم نحو بذل جهد للإقبال على تنفيذ مهامهم بجد وكفاءة لرفع مستوى العمل كمأ ونوعاً" (جودة، 2016)

وعرفها (Bachrach & Bendoly,2014) بأنها: "أداة توجيه وتشجيع للاستثمارات بما يتفق وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع".

ويرى الباحث بأن الحوافز هي اجراءت و عوامل مؤثرة بشكل إيجابي على أداء الموظف وزيادة كفاءته وسبب لبذل قصارى جهده في انجاح الشركة و الابتعاد عن التقصير في العمل .وهي ايضاً سبب في شعور الموظف بالتقدير من قبل أدارته .

• أنواع الحوافز:

للحوافز عدة أنواع ومن أهمها :

1) الحوافز المادية:

هو ما يدفع للعاملين بشكل نقدي أو عيني من اجل العمل على زيادة معدلات إنتاجهم في شكل مباشراً أو غير مباشر، بحيث تعتبر العلاوات والمشاركة في الأرباح والتأمين الوظيفي

والاجتماعي كلها حوافز مادية، ويمثل الأجر أهم حافز مادي وفي مقدمة الاحتياجات التي ينبغي للعامل تحقيقها من وراء عمله (إدريس، 2015).

ونرى نحن بأن الحوافز المادية هي الأكثر شيوعاً في مجتمعنا واهمها لدى الموظفين لسد حاجتهم وحاجات عائلتهم.

(2) الحوافز المعنوية:

وهي التي تشبع حاجات الإنسان الاجتماعية والذاتية التي ترتبط بالحاجة النفسية والسلوكية للأفراد بهدف رفع معنوياتهم وتحسين الجو المحيط بالعمل (مرعي، 2013). والحوافز المعنوية تؤثر بشكل كبير على الموظف نفساً مما يؤثر على جهده في العمل، ورفع معنوياتهم في بيئة عملهم مثل منحهم بعض الترقيات أو المكافآت.

مفهوم الأداء:

يقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذلك فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون في تلك المنظمات (Kuvass, 2006) والأداء مهم جداً للشركة لتحقيق أهدافها لذلك فإن الشركة الناجحة تسعى دائماً لتطوير الأداء لدى موظفيها وتحفيزهم لعمل أفضل وانجح .

أداء الموظف:

يقصد به ما يقدمه ويضيفه العاملون من مخرجات عمل، ونوعية علاقاتهم بالآخرين وانضباطهم والتزامهم بالأنظمة وتعليمات العمل، ويتم قياس هذا المتغير من خلال توافر الأبعاد التالية (دره، 2013):

- 1- جودة العمل: وتشمل الدقة، والاتقان، والتمكين الفني، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل، وقلّة الأخطاء.
- 2- كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.
- 3- المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعرفة النظرية، والمعرفة الفنية، والمهارة المهنية، والمعرفة العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، أما الإلمام فيشمل: الجدية في العمل، والقدرة على تحمل المسؤولية، وإنجاز الأعمال في مواعيدها، والالتزام بالدوام ومدى الحاجة للإشراف.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تركز هذه الدراسة بشكل خاص وكبير على شركات الحديد بمحافظة رابغ ، وهذا ما يجعل قيمتها عالية في المنطقة نفسها . تزامنها من التطورات السريعة في المملكة ، مما يجعل لهذه الدراسة أهمية .

كما تتناول هذه الدراسة تأثير الحوافز بأنواعها على أداء الموظفين بشكل عام ، مما يجعلها شاملة .

الفصل الثالث

منهجية البحث

مقدمة:

سنتناول في هذا الفصل المنهجية و الإجراءات المتبعة في البحث والتي تشمل تحديد المنهجية وطرق البحث، و المجتمع والعينة المستهدفة بالدراسة، وخطوات إعداد أداة البحث ، وصدق فقرات أداة الدراسة .

المنهجية وطرق البحث:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة في الجانب النظري على المنهج التحليلي , وفي الجانب العملي على المنهج التجريبي مستفيداً من الاستبيان كأداة للتأكد من صحة الدراسة , ولتقصي أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين الأداء لدى الموظفين في شركات الحديد بمحافظة رابغ، اعتمد الباحث على أداة الاستبيان بتوزعها على 100 موظف في مجموعة من مختلف شركات الحديد برابغ , وتم الاستعانة بالمراجع والمقالات المتعلقة بالحوافز، بالإضافة إلى الدوريات المتخصصة.

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد
1-	التحفيز يساعد على تحسين الأداء الوظيفي ف الشركة	60	20	5	15
2-	وجود التحفيز يساعد على بذل المزيد من الجهد ف العمل	70	17	3	10
3-	التقدير المعنوي يشكل حافزاً معنوياً لإداء مهام أكثر	50	20	25	5
4-	يمكن استبدال الحافز المادي بالتقدير وشكر الموظف المميز	30	20	50	0
5-	الموظف في الشركة لا يحتاج إلى التحفيز المعنوي إذا كان الحافز المادي كافياً	75	10	7	8
6-	هل يستطيع الموظف الاستمرار ف العمل بدون تحفيز	0	5	75	20
7-	هل المكافآت الدورية المرتبطة بتحقيق هدف معين تشجع الموظفين بالشركة على زيادة العمل	40	30	5	25

جدول رقم (1-1) الاستبانة

ويرى الباحث ان الحوافز من أساسات ضمان تحقيق أهداف الشركات من هنا نستنتج من هذا الاستبيان في شركات الحديد براغ أهمية التحفيز للموظف وان معظم الموظفين يفضلون الحوافز المادية على الحوافز المعنوية .

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من الموظفين في شركات الحديد بمحافظة رابغ بالمملكة العربية السعودية.

عينة البحث:

يتم اختيار عينات عشوائية من مجتمع البحث وهم الموظفين في شركات الحديد بمحافظة رابغ. وطريقة الوصول لهم بتحويل الاستبيان الى استمارة إلكترونية عبر موقع google drive، ومن ثم إرسالها لعينة البحث المستهدفة. كما ان توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية كما موضح بالجدول ادناه:

المتغير	العبارة	العدد
الجنس	ذكر	85
	انثى	15
	المجموع	100
العمر	من 25 سنة و اقل	40
	من 30 سنة الى 40 سنة	50

10	من 40 الى 45 سنه	
60	5 سنوات او اقل	عدد سنوات الخبرة
40	من 6 سنوات الى 10 سنوات	
100	المجموع	
85	بكالوريوس	المستوى التعليمي
14	ماجستير	
1	دكتوراه	
100	المجموع	

جدول رقم (1-2) توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية .

من الجدول أعلاه، يتضح أن غالبية عينة الدراسة هم ذكور وان أعمارهم تتراوح بين 30 سنه ال 40 سنه ، وان خبراتهم 5 سنوات و اقل ، ومستواهم التعليمي بكالوريوس .

حدود الدراسة:

أولاً - الحدود الموضوعية

تنحصر الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في بيان العوامل التي تؤثر بالإيجاب والسلب على أداء الموظفين في شركات الحديد برباغ ، ثم بيان مفهوم الحوافز المادية والمعنوية، وأثرها على أداء الموظفين ورفع مستوى كفاءة الشركة وتحقيق أهدافها.

ثانياً - الحدود الزمنية

تم تطبيق الدراسة في عام 2025

ثالثاً - الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة في شركة الحديد بمحافظة رباغ .

أدوات الدراسة :

لجمع البيانات وتحقيق أهداف البحث، تم اختيار أسلوب الاستبيان كأداة أساسية وذلك لسهولة التطبيق وانخفاض التكلفة ودقة النتائج وتنوع البيانات. كما خضع الاستبيان لاختبار تجريبي على عينة صغيرة من المشاركين قبل توزيعه على نطاق واسع، وذلك لضمان فعالية الاستبيان و موثوقية النتائج. وبعد جمع البيانات تم تحليلها و استخراج النتائج باستخدام برنامج SPSS (الزعيبي، 2023).

خطوات إعداد أداة البحث:

الخطوة الأولى: قام الباحث بتحديد الهدف الرئيسي للبحث وهو التعرف على تأثير الحوافز على أداء الموظفين: بالتطبيق على شركات الحديد بمحافظة رابغ بالمملكة العربية السعودية

الخطوة الثانية: تحديد مجالات القياس لأداة البحث: تمثلت مجالات القياس لأداة البحث في جزئين:

السمات الشخصية (الجنس – العمر – المستوى التعليمي – عدد سنوات الخبرة).

محاور الدراسة: تأثير الحوافز على أداء الموظفين ، ويتكون من ستة محاور هي:

-المحور الأول: الحوافز المادية، ويتكون من (7) فقرات .

-المحور الثاني: الحوافز المعنوية ،ويتكون من (7) فقرات .

-المحور الثالث: الترقيات ، ويتكون من (9) فقرات .

-المحور الرابع : العدل في منح الحوافز ،ويتكون من (5) فقرات .

-المحور الخامس: مستوى الأداء الوظيفي ويتكون من (6) فقرات.

-المحور السادس : رضا الموظفين ويتكون من (13) فقرات.

الخطوة الثالثة: صياغة عبارات أداة البحث : وبعد تحديد مجالات الاستبيان، تم وضع العبارات من خلال مراجعة الإطار النظري والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة المشابهة لهذه الدراسة .

الخطوة الرابعة : تدرج الاستجابات للمحاور الرئيسية: تم تدرج الاستجابات على عبارات المحاور باستخدام هذه المقاييس (موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة).

الخطوة الخامسة: صياغة تعليمات أداة البحث: صياغة تعليمات الاستبيان لتعريف أفراد العينة بالهدف من أداة الدراسة، مع مراعاة وضوح العبارات وملاءمتها لمستوى المستهدفين، وكتابة البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة بشكل مبسط ومفهوم، والتأكيد على خصوصية وسرية المعلومات المقدمة.

الخطوة السادسة: إخراج الاستبانة في صورتها النهائية وتطبيقها على العينة المستهدفة.

صدق فقرات أداة الدراسة:

1-(الصدق الظاهري لأداة الدراسة)صدق المحكمين:

من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين . وقد قاموا بمراجعة الاستبيان، حيث طلب منهم الباحث تقديم ملاحظاتهم حول مدى دقة العبارات في قياس الأهداف، ومدى كفاية العبارات لتغطية جميع أبعاد الدراسة .

بناءً على الملاحظات والتوصيات التي قدمها المحكمون، قام الباحث بالتعديل المتفق عليه من قبل الأغلبية. ونتيجة لذلك، تم تعديل الاستبيان في صورته النهائية، وتم تضمين النسخة النهائية من الاستبيان في قائمة الملاحق.

2-صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency) :

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحال الذي تنتمي اليه وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي ، وذلك من خلال حساب الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابع له، وذلك من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (30) من الموظفين في شركات الحديد بمحافظة رابغ بالمملكة العربية السعودية وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS). يوضح الجدول أدناه النتائج:

جدول رقم (3-1) : صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول :الحوافز المادية

معامل سييرمان للارتباط	رقم الفقرة
0.463	1

0.317	2
0.466	3
0.440	4
0.663	5
0.745	6
0.657	7

جدول رقم (1-4) : صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني: الحوافز المعنوية

معامل سبيرمان للارتباط	رقم الفقرة
0.381	1
0.354	2
0.707	3
0.826	4
0.674	5
0.694	6
0.535	7

جدول رقم (1-5) : صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث : الترقيات

معامل سيرمان للارتباط	رقم الفقرة
0.635	1
0.242	2
0.584	3
0.734	4
0.674	5
0.590	6
0.566	7
0.622	8
0.645	9

جدول رقم (1-6) : صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع : العدل في منح الحوافز

معامل سيرمان للارتباط	رقم الفقرة
0.788	1
0.785	2

0.858	3
0.607	4
0.477	5

جدول رقم (1-7) : صدق الاتساق الداخلي للمحور خامس : مستوى الأداء الوظيفي

معامل سيرمان للارتباط	رقم الفقرة
0.589	1
0.742	2
0.810	3
0.752	4
0.671	5
0.488	6

جدول رقم (8-1) : صدق الاتساق الداخلي للمحور السادس: رضا الموظفين

معامل سيرمان للارتباط	رقم الفقرة
0.622	1
0.729	2
0.619	3
0.495	4
0.530	5
0.501	6
0.678	7
0.645	8
0.626	9
0.686	10
0.393	11
0.586	12
0.634	13

الجدول أعلاه تبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات محاور الدراسة والدرجة الكلية للمحاور، نجد أن جميع معاملات الارتباط كانت مرتفعة مما يشير إلى أن محاور الدراسة في الاستبيان تمتاز بصدق الاتساق الداخلي.

ثبات الاستبانة: (Reliability)

للتحقق من ثبات الاستبانة تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من العاملين في شركات الحديد بمحافظة رابغ بالمملكة العربية السعودية، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (9-1) : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المحاور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
1	الحوافز المادية	7	0.630
2	الحوافز المعنوية	7	0.757
3	الترقيات	9	0.775
4	العدل في منح الحوافز	5	0.854
5	مستوى الأداء الوظيفي	6	0.852
6	رضا الموظفين	13	0.922
	جميع مجالات الاستبانة	47	0.919

يوضح الجدول السابق معاملات الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) للاستبانة. كانت قيمة ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محور حيث تتراوح بين (0.630-0.922)، وكذلك كانت قيمة ألفا لجميع المحاور (0.919) وكانت قيمة الثبات للاستبانة (0.959)، وهذا يدل على ان ثبات الاستبانة مرتفع، وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج.

المعالجة و الأدوات الإحصائية المستخدمة:

- تم استخدام النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة .
- اختبار ألفا كرونباخ لإيجاد معامل الثبات للدراسة .
- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ارتباط سبيرمان لقياس درجة الارتباط.
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النتيجة، الوزن النسبي، المستوى و الرتبة للإجابة على تساؤلات البحث.

الفصل الرابع

تحليل البيانات و النتائج و التوصيات و المقترحات

مقدمة :

يستعرض الباحث في هذا الفصل النتائج المستخلصة من الاستبانة ، وذلك للإجابة على التساؤلات المطروحة بالدراسة .وكما يستعرض ايضاً الية التحقق من الفرضيات والنتائج. كما يضع الباحث عدد من التوصيات .

• تحليل البيانات :

التوزيع الطبيعي :

في هذا القسم من البحث، يتم تقديم وصف للمتغيرات المدروسة باستخدام اختبار كولموجوروف -سمرنوف Kolmogorove-Smirnov لمعرفة التوزيع الطبيعي للبيانات كما يختبر ملائمة البيانات من حيث هيكلتها قد جاءت بشكل معقول في التوزيع المحدد، حيث تتطلب العديد من الاختبارات ان تكون بيانات المتغيرات وابعادها موزعة بشكل طبيعي، ويمكن استخدام اختبار Smirnov–Kolmogorov المكون من عينة واحدة الاختبار مدى تشكل التوزيع الطبيعي للبيانات (Henry and Thode (2002). كما هو موضح في الجدول رقم (9-1)

جدول رقم (10-1) يوضح التوزيع الطبيعي .

م	المحاور	القيمة
1	الحوافز المادية	0.000
2	الحوافز المعنوية	0.000
3	الترقيات	0.003
4	العدل في منح الحوافز	0.003
5	مستوى الأداء الوظيفي	0.001
6	رضا الموظفين	0.001

يوضح الجدول نتائج الاختبار بأن جميع المحاور كانت اقل من مستوى الدلالة (0.05) ، وبذلك فان البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي.وبذلك سوف يتم استخدام اختبارات معينة للإجابة عن الفرضيات . كما هو موضح في الجدول (11-1).

م	العبارات	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	النتيجة	الرتبة
1	هل الحوافز المقدمة تتناسب مع الجهد المبذول من الموظف	3.13	62.75	محايد	3
2	هل الموظفون راضون عن الترقيات	3.03	60.67	موافق	4
3	الموظفين ف الشركة لا يحتاجون الى تحفيز	3.66	73.21	غير موافق	1
4	تقدم الحوافز بكل مرونة	3.11	62.23	موافق	4
5	ربط الترقيات بالخبرة هل هو امر في مصلحة الموظف	2.82	56.33	غير موافق	6
6	هل رضا الموظفين له علاقة بالحوافز	2.88	56.76	موافق بشدة	4

جدول رقم (1-11) المتوسط الحسابي .

يتبين من الجدول رقم (1-10) ان المتوسط الحسابي لاستجابات المشاركين هو موافق وبذلك يكون المتوسط اكبر من القيمة الافتراضية 3 ويدل ذلك ان المشاركين وافقوا بدرجة مرتفعة .

نتائج الدراسة :

اهم ما توصلت له الدراسة من خلال تحليل البيانات وعرض التوصيات التي تعتبر من وجهة نظر الباحث على امل ان تساهم في حل بعض المشاكل وتطويرها وتحقيق اهداف الباحث .

- اشارت نتائج الدراسة الى ارتفاع مستوى أداء الموظف عند حصوله على الحوافز وتقديره .

- وأشارت ايضاً ان الحوافز المقدمة تتناسب مع جهد الموظف المبذول وهذا يدل على ان الشركة تتعامل بالعدل بين الموظفين من خلال تقييم أداء الموظف .

- أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة بين الحوافز المادية ومستوى أداء الموظفين .

- أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة بين الحوافز المعنوية ومستوى أداء الموظفين .

- أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة بين العدل في منح الحوافز والترقيات ومستوى أداء الموظفين .

- أظهرت نتائج التحليل ان رضا الموظفين مرتبط بالحوافز والترقيات .

التوصيات :

بناءً على ما توصلت له الدراسة قام الباحث بالتوصيات التالية :

- ✧ ان تضع الشركة خطة لصرف حوافز مادية بشكل دوري للموظفين لتحسين رواتبهم مما يؤثر بالإيجاب على مستوى الأداء الوظيفي .
- ✧ أهمية الحوافز المعنوية وتكريم الموظفين بشكل مستمر لتحسين الأداء الوظيفي .
- ✧ النظر في معايير الترقيات ف الشركة وتحسينها لصالح الموظف .

المراجع العربية:

- 1- نسيمة قلال, 2017 أثر التحفيز في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة : دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر.
- 2- أبو علان, خالد علي 2016 أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية. جامعة الخليل. الحلايبية, غازي حسن عودة 2013 أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن .. دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى. جامعة الشرق الأوسط.
- 3- سلامة, وجيه محمد السيد و أحمد محمد عاطف أحمد 2015 دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين بالفنادق المصرية.
- 4- العلمي, خلايفة, 2016 مساهمة نظام الحوافز في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الصحية دراسة حالة مؤسسات العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي الأردن.
- 5- أبوحميد، محمد سعد (2020)، "أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين"، دراسة ميدانية شركة نسما القابضة بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية .
- 6- القحطاني ، عبد العزيز سيعد(2009):فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحسيين أداء العاملين في سيبيجون المنظمة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ناير العربية للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الإدارية.
- 7- فراونة , حازم أحمد سليمان سلامة الديب و سليمان محمد سليمان مرابط 2016 أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين شركة الكهرباء - محافظات غزة . مجلة كلية فلسطين التقنية. دير البلح (3) 36-108 .
- 8- شرخ نادر حامد عبد الرازق أبو 2010 . تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. جامعة الأزهر بغزة.
- 9- مرعي ، محمد (2023) التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع العام الحكومي العربي ، جامعة دمشق : المعهد العالي للتنمية الإدارية .

10-داوود معمّر، مؤسسات الاعمال (الحوافز والدوافع)،دار الكتاب الحديث ، عناية ،
الجزائر 2016.

مراجع الدراسة باللغة الإنجليزية :

omari, Ahmad et al. 2017. 'The Impact of Incentives on the Performance of
Employees in Public Sector: Case Study in
Ministry of Labor'. European Journal of Business and Management 9(9): 119-30.
hepkemioi, Judith. 2018. 'Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya
Forest Service Uasin Gishu County'. OSR Journal of Business and Management
(IOSR-JBM) 20(3): 26-32.
erformance "A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions ""'. International
Journal of Academic Research in
usiness and Social Sciences 4(4): 326-41

الملاحق

الموضوع: طلب تحكيم استبيان بحثي

الدكتور/..... المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال.

أود إبلاغكم بأنني طالبه في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة الأعمال،

وأعمل حالياً على بحث بعنوان "أثر التحفيز على الاداء الوظيفي في شركات الحديد بمحافظة رابغ": بالتطبيق على موظفين شركات الحديد في محافظة رابغ ، وذلك كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

أتوجه إليكم بهذا الطلب لأستفيد من خبراتكم القيمة في تحكيم الاستبيان الخاص ببحثي. أرفق لكم نسخة

من الاستبيان، وأرجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول مدى دقة وملاءمة

العبارات المطروحة لقياس الأهداف المرجوة من الدراسة. كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها

مناسبة سواءً بإعادة صياغة العبارات، أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة.

أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وجهودكم، وأتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم القيمة.

مع خالص التقدير والاحترام ،

عبير علي البلادي

طالبة ماجستير إدارة اعمال

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

أولا : الخصائص الديموغرافية :

1-الجنس :

ذكر ☐ 2-انثى ☐

2-العمر:

1-25 سنة أو أقل ☐ 2-من 30 سنة الى 40 سنة ☐

3- من 35 الى 40 سنة ☐ 4- من 40 الى 45 سنة ☐

3-سنوات الخبرة :

1-5 سنوات أو أقل ☐ 2-من 6 سنوات الى 10 سنوات ☐

4-المستوى التعليمي :

1-بكالوريوس ☐ 2-ماجستير ☐ 3-دكتوراه ☐

ثانيا : محاور الدراسة :

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد
1-	التحفيز يساعد على تحسين الأداء الوظيفي ف الشركة				
2-	وجود التحفيز يساعد على بذل المزيد من الجهد ف العمل				
3-	التقدير المعنوي يشكل حافزاً معنوياً لإداء مهام أكثر				
4-	يمكن استبدال الحافز المادي بالتقدير وشكر الموظف المميز				
5-	الموظف في الشركة لا يحتاج إلى التحفيز المعنوي إذا كان الحافز المادي كافياً				
6-	هل يستطيع الموظف الاستمرار ف العمل بدون تحفيز				
7-	هل المكافآت الدورية المرتبطة بتحقيق هدف معين تشجع الموظفين بالشركة على زيادة العمل				

م	السؤال	موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد
1	هل الحوافز المقدمة تتناسب مع الجهد المبذول من الموظف				
2	هل الموظفون راضون عن الترقيات				
3	الموظفين ف الشركة لا يحتاجون الى تحفيز				
4	تقدم الحوافز بكل مرونة				
5	ربط الترقيات بالخبرة هل هو امر في مصلحة الموظف				
6	هل رضا الموظفين له علاقة بالحوافز				

Abstract:

This study aims to highlight the impact of moral and material motivation on job performance in iron companies in Rabigh Governorate. Motivation in its various forms is important and necessary to improve employee performance and development in work in the company.

The study relied on the descriptive analytical approach, and used the questionnaire as a tool to collect primary data. The questionnaire was distributed to 100 random samples of the research community, who are employees of iron companies in Rabigh Governorate.

The results showed that there is a clear impact of motivation on employee performance, which affects the development of their work, the speed of completion in work, and the employee's satisfaction.

The results of the study reached: There is a statistically significant relationship between motivation and employee performance. This study presented several recommendations to improve motivation and job performance in companies.

Keywords: material incentives, moral incentives, employee performance level, iron companies.



Midocean University

College of Management

Department of Business Administration

The impact of motivation on job performance in iron companies in Rabigh Governorate

Prepared by:

Abeer Ali Albeladi

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad