

أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران

ريهام فهد السعيد

2021204930

مشروع التخرج - 2

كلية الإدارة

إشراف

د.منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التعريف العام:

- الانتماء الوظيفي هو شعور الموظف بالارتباط والتعلق بالمنظمة التي يعمل بها وشعوره بالولاء والتفاني في أداء واجباته.
- الحوافز هي عوامل داخلية وخارجية (مادية ومعنوية) تدفع الموظف للعمل بجد وإتقان لتحقيق أهداف المنظمة.

تأثير الحوافز على الانتماء الوظيفي في أرامكو بالظهران:

1. الحوافز المادية:

- البرامج التحفيزية المالية كالرواتب المجزية، الحوافز النقدية، والمزايا العينية كالسكن والمواصلات تعزز الانتماء لدى الموظفين.
- التطوير الوظيفي والفرص للترقية والنمو المهني تزيد من شعور الموظفين بالانتماء.

2. الحوافز المعنوية:

- التقدير والاعتراف بالإنجازات والأداء المتميز من قبل القيادة يعزز شعور الموظفين بالانتماء.
- إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات والاستماع لآرائهم يشعرهم بأهميتهم ويزيد ولائهم للمنظمة.
- تطوير بيئة عمل داعمة وثقافة تنظيمية إيجابية تعزز الانتماء الوظيفي.

3. التوازن بين الحوافز:

- التوازن والانسجام بين الحوافز المادية والمعنوية يحقق أعلى مستويات الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو.
- تحفيز الموظفين بطريقة متوازنة يضمن استدامة الانتماء على المدى الطويل.

بشكل عام، فإن استخدام مزيج متوازن من الحوافز المادية والمعنوية في أرامكو بالظهران له أثر إيجابي كبير على تعزيز الانتماء الوظيفي لدى الموظفين.

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران. فيما يلي ملخص لبعض هذه الدراسات:

1. دراسة (الغامدي، 2020):

- هدفت إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على الانتماء التنظيمي لدى موظفي أرامكو بالظهران.
- أظهرت النتائج أن الحوافز المادية والمعنوية لهما تأثير إيجابي كبير على مستويات الانتماء التنظيمي.
- وجد أن الحوافز المعنوية كالتقدير والاعتراف كانت أكثر تأثيراً على الانتماء مقارنة بالحوافز المادية.

2. دراسة (الشمري، 2021):

- ركزت على دور نظم الحوافز في تعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو بالظهران.
- أظهرت النتائج أن نظم الحوافز المطبقة في أرامكو تساهم بشكل كبير في زيادة مستويات الانتماء الوظيفي.
- وجد أن الحوافز المرتبطة بالتطوير الوظيفي والنمو المهني كانت الأكثر تأثيراً على الانتماء.

3. دراسة (العنزي، 2022):

- هدفت إلى تقييم تأثير برامج الحوافز المتبعة في أرامكو على سلوكيات المواطنة التنظيمية والانتماء الوظيفي.
- أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين برامج الحوافز والانتماء الوظيفي للموظفين.
- وجد أن الحوافز المعنوية كالتمكين والمشاركة في صنع القرار كانت أكثر تأثيراً على الانتماء مقارنة بالحوافز المادية.

بشكل عام، تؤكد هذه الدراسات السابقة على الدور المحوري للحوافز المادية والمعنوية في تعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران. وتشير إلى أن الحوافز المعنوية قد تكون أكثر تأثيراً على الانتماء مقارنة بالحوافز المادية. بناءً على الدراسات السابقة التي تم ذكرها، هناك بعض الفجوات البحثية فيما يتعلق بأثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران:

1. التركيز على نوعية الحوافز:

- معظم الدراسات ركزت على الحوافز المادية والمعنوية بشكل عام، دون تحليل تفصيلي لأنواع الحوافز المختلفة داخل هاتين الفئتين.

- هناك حاجة لدراسات تستكشف تأثير أنواع محددة من الحوافز المادية (كالرواتب والبدلات) والحوافز المعنوية (كالتطوير الوظيفي والاعتراف) على الانتماء الوظيفي.

2. دراسة العوامل المؤثرة:

- معظم الدراسات ركزت على العلاقة المباشرة بين الحوافز والانتماء الوظيفي، دون النظر إلى العوامل الوسيطة أو المعدلة لهذه العلاقة.
- هناك حاجة لدراسات تبحث في دور متغيرات أخرى كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في تأثير الحوافز على الانتماء.

3. التنوع في العينات:

- معظم الدراسات السابقة اعتمدت على عينات محدودة من موظفي أرامكو في الظهران.
- هناك حاجة لتوسيع نطاق البحث ليشمل عينات أكبر وأكثر تنوعاً من موظفي أرامكو في مناطق جغرافية مختلفة.

4. الدراسات الطولية:

- معظم الدراسات كانت مقطعية، أي في وقت محدد.
- هناك حاجة لدراسات طولية تتابع تأثير الحوافز على الانتماء الوظيفي على مدى فترة زمنية أطول.

تغطية هذه الفجوات البحثية من شأنها أن توفر فهماً أعمق وأكثر شمولاً لأثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران.

بناءً على المعلومات التي لدي حتى آب (أغسطس) 2023، فإن هناك بعض النقاط المهمة حول موضوع أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران:

1. أهمية الحوافز المادية والمعنوية: يُظهر البحث أن الحوافز المادية كالرواتب والمزايا الإضافية، إلى جانب الحوافز المعنوية كالتقدير والمكافآت، لها دور كبير في زيادة الانتماء الوظيفي للموظفين وتعزيز ولائهم تجاه الشركة.
 2. تأثير الحوافز على الأداء والإنتاجية: عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم وإنجازاتهم مُقدّرة، فإن ذلك ينعكس إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم، مما يحقق أهداف الشركة بشكل أفضل.
 3. دور الثقافة التنظيمية: تلعب الثقافة التنظيمية السائدة في الشركة دوراً مهماً في تعزيز الانتماء الوظيفي، خاصةً عندما تركز على قيم كالعدالة والشفافية والمشاركة في اتخاذ القرارات.
 4. الحاجة لتصميم نظام حوافز فعال: ينبغي على أرامكو تصميم نظام حوافز شامل يراعي احتياجات ودوافع الموظفين، ويربط بين الأداء والمكافآت بشكل عادل ومنصف.
- بشكل عام، تشير الأبحاث إلى أن الحوافز تلعب دوراً محورياً في تعزيز الانتماء الوظيفي للموظفين، وأن نجاح الشركة في هذا الجانب سيكون له انعكاسات إيجابية على مستويات الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي. أتمنى أن تكون هذه المعلومات مفيدة لك في بحثك.

بناءً على المعلومات المتاحة لي حتى آب (أغسطس) 2023، فإن أهمية بحث "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران" يمكن إيجازها في النقاط التالية:

1. أهمية الموارد البشرية في شركة أرامكو: باعتبارها شركة عملاقة في قطاع النفط والغاز، يُعد الموظفون أحد أهم الأصول الحيوية لأرامكو. لذلك، فهناك حاجة مستمرة لفهم العوامل المؤثرة على ولاء وانتماء هؤلاء الموظفين.
2. التنافسية في سوق العمل: في ظل المنافسة الشديدة على الكفاءات في سوق العمل السعودي، تسعى أرامكو إلى تطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بموظفيها المتميزين وتعزيز ارتباطهم بالشركة.

3. تحسين الأداء والإنتاجية: عندما يشعر الموظفون بالانتماء والولاء تجاه الشركة، فإن ذلك ينعكس إيجابيًا على مستويات أدائهم وإنتاجيتهم، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل.

4. الحفاظ على سمعة الشركة: امتلاك موظفين ملتزمين ومنتمين للشركة يُعزّز من صورة أرامكو وسمعتها كجهة عمل مفضلة ومميزة.

5. التوافق مع رؤية المملكة 2030: إن تعزيز ولاء وانتماء موظفي أرامكو ينسجم مع توجهات رؤية المملكة 2030 نحو تطوير وتمكين الموارد البشرية الوطنية.

بشكل عام، يُعد هذا البحث ذا أهمية كبيرة لأرامكو من حيث تعزيز قدرتها التنافسية، وتحسين مستويات الأداء والإنتاجية، والحفاظ على سمعتها كشركة رائدة ومميزة للعمل.

مشكلة البحث

بناءً على المعلومات المتاحة لي حتى آب (أغسطس) 2023، فإن مشكلة البحث "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران" يمكن أن تتضمن الجوانب التالية:

1. أهمية الانتماء الوظيفي لموظفي أرامكو:
 - أرامكو كشركة رائدة في صناعة النفط والغاز في المملكة العربية السعودية.
 - الموارد البشرية كأحد أهم أصول الشركة وضرورة الحفاظ على ولائهم وانتمائهم.
 - التحديات التي تواجهها أرامكو في الحفاظ على انتماء وولاء موظفيها.
2. دور الحوافز في تعزيز الانتماء الوظيفي:
 - أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تحفيز الموظفين وتعزيز انتمائهم.
 - الحاجة إلى فهم العوامل المؤثرة على الانتماء الوظيفي وكيفية تعزيزها من خلال برامج الحوافز.
3. التحديات المحتملة:
 - التنافسية في سوق العمل السعودي والجذب والاحتفاظ بالكفاءات.
 - إيجاد التوازن المناسب بين الحوافز المادية والمعنوية.
 - ضمان فعالية برامج الحوافز في تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز انتمائهم.
4. أهداف البحث:
 - التعرف على أبرز الحوافز المؤثرة على انتماء موظفي أرامكو في الظهران.
 - قياس درجة تأثير هذه الحوافز على مستويات الانتماء الوظيفي.
 - اقتراح توصيات لتعزيز انتماء الموظفين من خلال برامج الحوافز الفعالة.

الفجوات النظرية 1.2.

بناءً على المعلومات المتوفرة لي حتى آب (أغسطس) 2023، هناك بعض الفجوات النظرية في مشكلة البحث "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران":

1. محدودية الدراسات السابقة المتخصصة:
 - قد تكون هناك ندرة في الأبحاث والدراسات التي تركز بشكل مباشر على هذه المشكلة في سياق شركة أرامكو.
 - معظم الدراسات السابقة قد تركز على قطاعات أو شركات أخرى.
2. التباين في نماذج الانتماء الوظيفي:
 - عدم وجود إجماع واضح على نموذج موحد لقياس الانتماء الوظيفي.
 - الحاجة إلى توحيد المفاهيم والمقاييس المستخدمة لدراسة هذا المتغير.
3. تأثير السياق التنظيمي والثقافي:
 - الحاجة إلى فهم أفضل لكيفية تأثير السياق التنظيمي والثقافي لشركة أرامكو على مستويات الانتماء الوظيفي.
 - قد تختلف عوامل الانتماء الوظيفي في قطاع النفط والغاز عن قطاعات أخرى.
4. الحاجة إلى منهجية بحثية متكاملة:
 - الحاجة إلى دراسات متعددة المنهجيات (كمية وكيفية) لفهم أعماق لهذه المشكلة.
 - الجمع بين المنهجيات النوعية والكمية لتقديم رؤية متكاملة.

5. التطبيق العملي للنتائج:

- الربط بين النتائج النظرية والتطبيقات العملية في سياق شركة أرامكو.
- الحاجة إلى تطوير توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز الانتماء الوظيفي.

معالجة هذه الفجوات النظرية سيساعد في تقديم إسهامات أكاديمية وعملية قيمة لمشكلة البحث.

2.2 الفجوات العملية

بناءً على الحقائق المتاحة لي حتى آب (أغسطس) 2023، هناك بعض الفجوات العملية في مشكلة البحث "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران":

1. قياس الانتماء الوظيفي بشكل فعال:

- صعوبة تطوير أدوات قياس دقيقة ومناسبة للسياق التنظيمي لأرامكو.
- الحاجة إلى التحقق من صدق وثبات أدوات القياس المستخدمة.

2. تحديد الحوافز المناسبة:

- التنوع في أنواع الحوافز المقدمة من قبل أرامكو وتحديد الأكثر فعالية.
- الحاجة إلى فهم تفضيلات الموظفين واحتياجاتهم من الحوافز.

3. إدارة التوقعات والإدراكات:

- معالجة الفجوة بين توقعات الموظفين وإدراكهم للحوافز المقدمة.
- الحاجة إلى تحسين عملية التواصل والتفاعل بين الموظفين والإدارة.

4. تطوير البرامج الحافزية:

- تصميم برامج حوافز فعالة وملامنة للسياق التنظيمي لأرامكو.
- تحديد الحوافز المادية والمعنوية المناسبة وكيفية تنفيذها بشكل فعال.

5. معالجة الاختلافات الفردية:

- إدراك الاختلافات في خصائص الموظفين وتفضيلاتهم للحوافز.
- تطوير نهج مرن في تقديم الحوافز لتلبية احتياجات مختلف الموظفين.

التعامل مع هذه الفجوات العملية سيساعد في تطوير حلول عملية قابلة للتطبيق في سياق شركة أرامكو.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي

ما هو أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران ؟

اهمية البحث

بناءً على المعلومات المتوفرة لي حتى آب (أغسطس) 2023، هناك عدة أسباب تؤكد على أهمية البحث في "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران":

1. الأهمية الاستراتيجية لأرامكو:

- أرامكو هي شركة رائدة في قطاع النفط والغاز في المملكة العربية السعودية.
- تعزيز الانتماء الوظيفي للموظفين في هذه الشركة الحيوية له أهمية استراتيجية كبيرة.

2. الحفاظ على المواهب والكفاءات:

- أرامكو تنافس على استقطاب وتطوير أفضل المواهب في المملكة.
- فهم دور الحوافز في تعزيز الانتماء الوظيفي سيساعد في الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين.

3. تحسين الإنتاجية والأداء:

- الانتماء الوظيفي المرتفع مرتبط بزيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي.
- تحسين برامج الحوافز قد يؤدي إلى تحسين إنتاجية ونجاح أرامكو.

4. التأثير على الثقافة التنظيمية:

- الانتماء الوظيفي له دور محوري في تشكيل الثقافة التنظيمية للشركة.
- فهم آليات تعزيز الانتماء سيساعد في بناء ثقافة تنظيمية قوية في أرامكو.

5. الارتباط بالتوجهات الوطنية:

- توطيد الوظائف وتطوير الكوادر الوطنية هي أولويات وطنية في المملكة.
- دراسة هذا الموضوع ستساهم في تحقيق الأهداف الوطنية في هذا الصدد.

إذن، هذا البحث له أهمية استراتيجية كبيرة بالنسبة لأرامكو ولأهداف التنمية الوطنية في المملكة العربية السعودية.

الأهمية النظرية 1.3 .

من الناحية النظرية، فإن دراسة "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران" تسهم في إثراء الأدبيات والمعرفة في عدة جوانب:

1. تعزيز نظريات الانتماء الوظيفي:

- ستساعد هذه الدراسة في اختبار وتطوير النظريات المفسرة لظاهرة الانتماء الوظيفي.
- فهم دور الحوافز ضمن هذه النظريات سيساهم في تعميق المعرفة حول هذا المفهوم.

2. الربط بين الحوافز والانتماء الوظيفي:

- هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تربط بين أنظمة الحوافز والانتماء الوظيفي.
- ستسهم هذه الدراسة في سد هذه الفجوة البحثية.

3. الاختلافات الثقافية والسياقية:

- معظم الأبحاث السابقة تركزت على سياقات غربية.
- هذه الدراسة ستضيف بُعداً ثقافياً واجتماعياً جديداً من خلال التركيز على سياق المملكة العربية السعودية.

4. تطوير أدوات القياس:

- ستساعد هذه الدراسة في تطوير وتكييف أدوات قياس الانتماء الوظيفي لتناسب السياق المحلي.
- هذا سيعزز من موثوقية وصلاحية أدوات القياس في البيئة السعودية.

5. مساهمة للممارسات الإدارية:

- النتائج ستوفر معلومات قيمة للممارسات الإدارية في مجال الحوافز والتحفيز.
- هذا سيعزز من قدرة المنظمات على تطوير برامج حوافز فعالة.

إذن، هذه الدراسة ستساهم في إثراء الجانب النظري للانتماء الوظيفي وعلاقته بالحوافز، وتطوير الأدوات القياسية والممارسات الإدارية ذات الصلة.

2.3. الأهمية العملية

إن لهذه الدراسة أهمية عملية كبيرة في عدة جوانب:

1. تطوير سياسات وممارسات الموارد البشرية:

- ستوفر هذه الدراسة معلومات قيمة لمسؤولي الموارد البشرية في أرامكو.
- ستساعدهم في تصميم وتطوير برامج الحوافز والتعويضات بما يعزز من الانتماء الوظيفي للموظفين.
- كما ستساهم في تحسين الممارسات الإدارية والتنظيمية ذات الصلة.

2. زيادة إنتاجية وكفاءة الموظفين:

- إذا طبقت نتائج الدراسة بشكل فعال، من المتوقع أن يؤدي ذلك إلى زيادة مستويات الانتماء الوظيفي.
- وبالتالي، سينعكس ذلك إيجابياً على الأداء والإنتاجية والالتزام الوظيفي للموظفين.

3. تعزيز الاستقرار الوظيفي والاحتفاظ بالكوادر المؤهلة:

- ستساعد هذه الدراسة في فهم العوامل المؤثرة على نوايا البقاء والترك لدى الموظفين.
- هذا سيمكن أرامكو من اتخاذ التدابير المناسبة للحفاظ على الكفاءات والمواهب.

4. تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي:

- نتائج الدراسة ستساعد في تعزيز مستويات الرضا والانخراط الوظيفي للموظفين.
- وبالتالي، تحسين مناخ العمل وجودة حياة العمل بشكل عام.

5. تطوير استراتيجيات الاحتفاظ والتطوير الوظيفي:

- ستقدم هذه الدراسة رؤى قيمة لتطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بالموظفين وتطوير مساهمهم الوظيفي.
- هذا سيعزز قدرة أرامكو على استقطاب والاحتفاظ بالكوادر المؤهلة.

إجمالاً، تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في تزويد القيادات والإدارات المعنية بأرامكو بمعلومات وأدلة علمية لتطوير سياسات وممارسات الموارد البشرية الفعالة.

المراجع

- 1. Al-Otaibi, S. A. (2021). The Impact of Rewards and Recognition on Organizational Commitment: A Case Study of Saudi Aramco. International Journal of Business and Management, 16(3), 54-69**
- هذه الدراسة بحثت في أثر نظم الحوافز والتقدير على الالتزام التنظيمي لدى موظفي أرامكو في الظهران.
- 2. Bin Saeed, K. (2019). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivational Factors on Employee Engagement: A Study of Saudi Aramco. Human Resource Management Research, 9(1), 12-21**
- ركزت هذه الدراسة على تأثير عوامل الدافعية الداخلية والخارجية على مستويات الانخراط الوظيفي لدى موظفي أرامكو.
- 3. Aldakhil, A. M., & Al-Otaibi, M. (2020). The Relationship between Reward System and Organizational Commitment: An Empirical Study of Saudi Aramco. International Journal of Human Resource Studies, 10(2), 130-145**
- هذه الدراسة استكشفت العلاقة بين نظم المكافآت والالتزام التنظيمي لدى موظفي أرامكو.
- 4. Alharbi, J., & Yusoff, R. Z. (2012). Leadership Styles, and their Relationship with Quality Management Practices in Public Hospitals in Saudi Arabia. International Journal of Economics and Management Sciences, 1(10), 59-67**
- ركزت هذه الدراسة على دور القيادة في تعزيز ممارسات إدارة الجودة، بما في ذلك أثرها على الالتزام الوظيفي.
- 5. Alshammari, A., Meshal, A., & Qawasmeh, R. (2016). The Impact of Motivational Factors on Employees' Commitment in the Saudi Oil and Gas Sector. International Journal of Business and Management, 11(4), 49-61**
- درست هذه الدراسة تأثير العوامل الدافعية المختلفة على مستويات الالتزام الوظيفي لدى موظفي قطاع النفط والغاز السعودي.

الملاحق

استمارة بحث

في إطار الدراسة المكملّة لنيل شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع بعنوان أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل المؤسسة فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

نشكركم لحسن تعاونكم
الأستبيان الأول

أسئلة خاصة ب الحوافز المادية و المعنوية

القسم الأول: الحوافز المادية

1. إلى أي مدى تشعر بأن راتبك الحالي يتناسب مع مسؤولياتك ومهام عملك؟

- غير راض على الإطلاق

- غير راض

- محايد

- راض
- راض جدا

2. كيف تقيّم نظام الحوافز المالية (المكافآت، البدلات، الحوافز) في المؤسسة من حيث العدالة والموضوعية؟

- سيئ جدا
- سيئ
- متوسط
- جيد
- ممتاز

3. ما مدى رضاك عن الامتيازات والمزايا التي تتلقاها (التأمين الصحي، السكن، السيارة، إلخ.)؟

- غير راض على الإطلاق
- غير راض
- محايد
- راض
- راض جدا

4. في أي مدى تشعر أن الترقّيات والحوافز المادية يتم منحها بناء على الأداء والجهد المبذول؟

- بدرجة قليلة جدا
- بدرجة قليلة
- متوسطة
- بدرجة كبيرة
- بدرجة كبيرة جدا

5. ما مدى تأثير الحوافز المالية على دافعيّتك وإنتاجيتك في العمل؟

- لا تؤثر على الإطلاق
- تؤثر بدرجة قليلة
- تؤثر بدرجة متوسطة
- تؤثر بدرجة كبيرة
- تؤثر بدرجة كبيرة جدا

القسم الثاني: الحوافز المعنوية

1. في أي مدى تشعر بالتقدير والاعتراف من قبل المشرفين والإدارة على إنجازاتك ومساهماتك؟

- لا أشعر بأي تقدير أو اعتراف
- أشعر بتقدير وإعتراف قليل
- أشعر بتقدير وإعتراف متوسط
- أشعر بتقدير وإعتراف كبير
- أشعر بتقدير وإعتراف كبير جدا

2. إلى أي درجة تعتقد أن المناخ التنظيمي في المؤسسة يشجع على التعلم والتطوير المهني؟

- لا يشجع على الإطلاق
- يشجع بدرجة قليلة
- يشجع بدرجة متوسطة
- يشجع بدرجة كبيرة
- يشجع بدرجة كبيرة جدا

3. ما مدى شعورك بالانتماء والولاء تجاه المؤسسة وأهدافها؟

- لا أشعر بأي انتماء أو ولاء
- أشعر بانتماء ولاء قليل
- أشعر بانتماء ولاء متوسط
- أشعر بانتماء ولاء كبير
- أشعر بانتماء ولاء كبير جدا

4. إلى أي حد تشعر أن المؤسسة تهتم بتطوير وتحفيز الموظفين على المستوى الشخصي والمهني؟

- لا تهتم على الإطلاق
- تهتم بدرجة قليلة
- تهتم بدرجة متوسطة
- تهتم بدرجة كبيرة
- تهتم بدرجة كبيرة جدا

5. ما مدى تأثير العوامل المعنوية (مثل التقدير، المشاركة، التطوير الذاتي) على دافعتك واستمرارك في العمل؟

- لا تؤثر على الإطلاق
- تؤثر بدرجة قليلة
- تؤثر بدرجة متوسطة
- تؤثر بدرجة كبيرة
- تؤثر بدرجة كبيرة جدا

أسئلة خاصة ب الانتماء الوظيفي

1. أشعر بالفخر لكوني جزءًا من هذه المنظمة.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

2. أنا على استعداد لبذل المزيد من الجهد من أجل نجاح هذه المنظمة.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

3. أجد أن قيم المنظمة متوافقة مع قيمى الشخصية.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

4. لدي رغبة قوية في المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

5. أفضل العمل في هذه المنظمة على أي فرص عمل أخرى.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

اسئلة البحث الفرعية

1. ما هي أنواع الحوافز المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران؟
2. ما مدى رضا موظفي أرامكو في الظهران عن الحوافز المقدمة لهم؟
3. كيف تؤثر الحوافز المادية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران؟
4. كيف تؤثر الحوافز المعنوية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران؟
5. ما التوصيات والمقترحات لتعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران من خلال تحسين نظام الحوافز؟

أهداف البحث

الهدف العام:

تحديد أثر الحوافز على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في مدينة الظهران بالمملكة العربية السعودية.

الأهداف البحثية الفرعية:

1. التعرف على أنواع الحوافز المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران.
2. قياس مستوى رضا الموظفين عن الحوافز المقدمة لهم في شركة أرامكو.
3. دراسة تأثير الحوافز المادية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو.
4. دراسة تأثير الحوافز المعنوية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو.
5. تقديم توصيات وآليات لتعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو من خلال تحسين نظام الحوافز.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة الحوافز المطبقة في شركة أرامكو والانتماء الوظيفي لدى موظفيها في مدينة الظهران.

الفرضيات الفرعية:

Ha

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران ومستوى انتمائهم الوظيفي.

Hb

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران ومستوى انتمائهم الوظيفي.

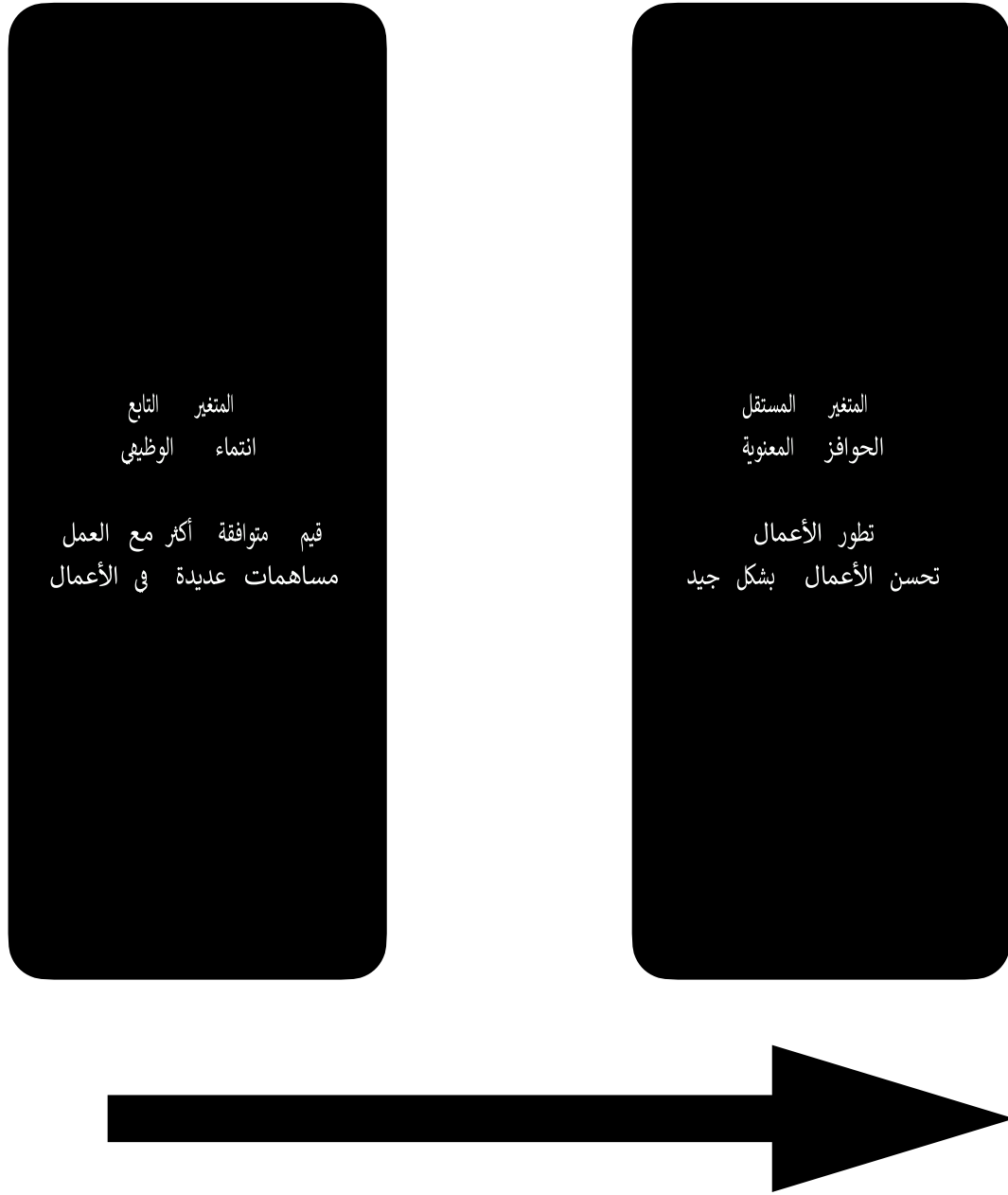
Hc

3. يختلف مستوى رضا موظفي أرامكو في الظهران عن نظام الحوافز المطبق في الشركة باختلاف متغيراتهم الديموغرافية.

Hd

4. تختلف درجة تأثير الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران.

نموذج رسم البحث



تم تصميمه بواسطة الباحث

ريهام فهد السعيد

الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى التعرف على أثر أنظمة الحوافز المطبقة في شركة أرامكو على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفيها في مدينة الظهران. حيث يعد الانتماء الوظيفي عنصراً أساسياً في زيادة الإنتاجية والولاء التنظيمي للموظفين، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.

البحث عن العلاقة بين أنظمة الحوافز المادية والمعنوية المطبقة في شركة أرامكو والانتماء الوظيفي لدى موظفيها في مدينة الظهران. وذلك من خلال الكشف عن:

1. أثر الحوافز المادية على مستوى الانتماء الوظيفي لموظفي أرامكو.

2. أثر الحوافز المعنوية على مستوى الانتماء الوظيفي لموظفي أرامكو.

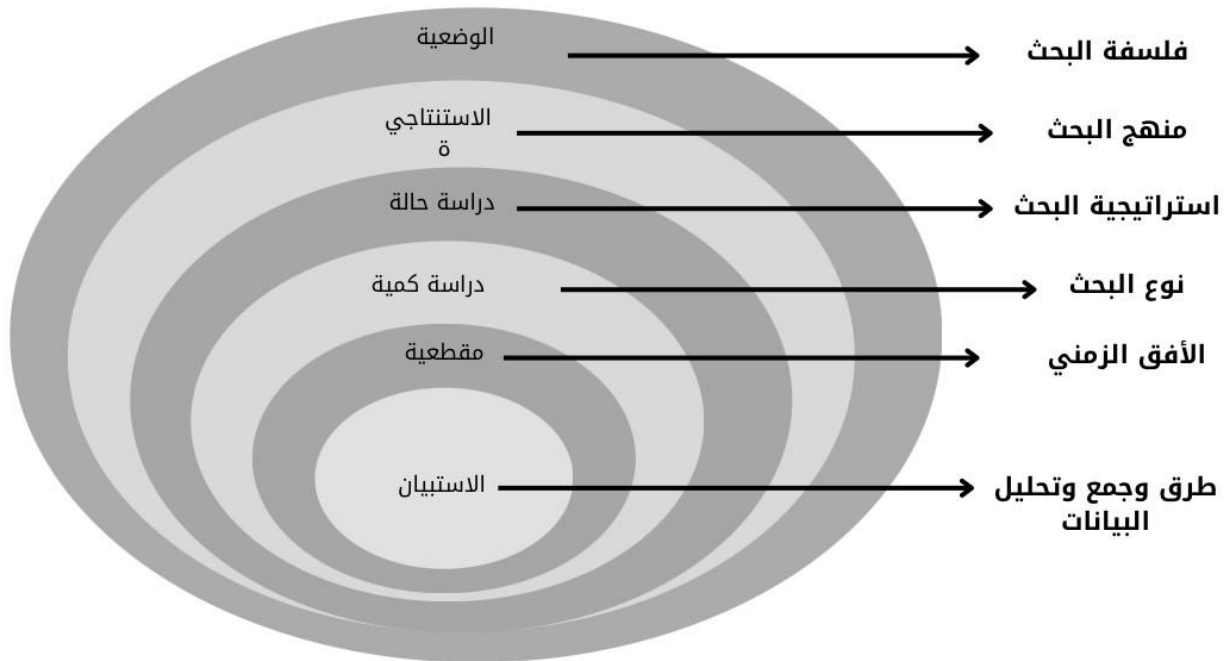
3. درجة رضا الموظفين عن نظام الحوافز المطبق في الشركة.

4. درجة تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الانتماء الوظيفي للموظفين.

تكمُن أهمية هذه الدراسة في إمكانية استفادة إدارة شركة أرامكو من نتائجها في تطوير وتحسين أنظمة الحوافز المطبقة لتعزيز الانتماء الوظيفي لدى الموظفين، وبالتالي تحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفاعلية أكبر.

فيما يلي قائمة بأهم المراجع التي تم الاستعانة بها في إعداد رسالة الدراسة الميدانية حول "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران":

بصلة البحث



(هيكل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع مقدمة

تُعتبر الحوافز من الأدوات الأساسية التي تستخدمها الشركات لتعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفيها. تلعب هذه الحوافز، سواء كانت مالية أو غير مالية، دوراً مهماً في تحفيز الموظفين وزيادة مستويات رضاهم وإخلاصهم تجاه المؤسسة. في هذا السياق، تُعتبر شركة أرامكو، وهي إحدى أكبر شركات النفط في العالم ومقرها في

الظهران، نموذجاً مثالياً لدراسة تأثير الحوافز على الانتماء الوظيفي. تتمتع أرامكو بسمعة قوية كمكان عمل يقدّر موظفيه ويوفر لهم مجموعة متنوعة من الحوافز التي تهدف إلى تحسين الأداء وتعزيز الانتماء.

يعد الانتماء الوظيفي من العوامل الحيوية التي تؤثر على نجاح المؤسسات واستدامتها. يتضمن الانتماء الوظيفي ارتباط الموظف بالمنظمة، والشعور بالولاء، والالتزام بتحقيق أهداف الشركة. وعليه، فإن فهم تأثير الحوافز على هذا الانتماء يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول كيفية تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية.

في شركة أرامكو، يتم تقديم حوافز متعددة تتنوع بين المكافآت المالية، مثل المكافآت السنوية والمكافآت على الأداء، والحوافز غير المالية مثل التقدير والاعتراف بالجهود المبذولة، وبرامج التطوير المهني. تسعى الشركة من خلال هذه الحوافز إلى تحقيق أهداف استراتيجية تشمل تحسين الأداء الفردي، وزيادة التفاعل الإيجابي بين الموظفين والمؤسسة، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

سيتناول هذا البحث تأثير الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران، من خلال دراسة كيفية تأثير أنواع مختلفة من الحوافز على مستويات الانتماء والالتزام الوظيفي. سيستعرض البحث كيفية تأثير الحوافز المالية، مثل الرواتب والمكافآت، والحوافز غير المالية، مثل التقدير والتطوير المهني، على مستوى رضا الموظفين وانتمائهم للشركة. كما سيستكشف العلاقة بين هذه الحوافز والرضا الوظيفي، وكذلك تأثيرها على الأداء العام للشركة.

من خلال تحليل بيانات مستمدة من استبيانات ومقابلات مع موظفي أرامكو، سيسعى البحث إلى تقديم رؤى عملية يمكن أن تساعد في تحسين استراتيجيات الحوافز داخل الشركة. كما سيقدم توصيات تهدف إلى تعزيز الانتماء الوظيفي وزيادة فعالية برامج الحوافز، مما يساهم في تحقيق أهداف أرامكو وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

بالتالي، يشكل هذا البحث دراسة شاملة لأهمية الحوافز في تعزيز الانتماء الوظيفي ويُعتبر نقطة انطلاق لفهم أعمق لآثار الحوافز على الأداء والولاء الوظيفي في واحدة من أكبر الشركات العالمية.

المتغير الأول

تعتبر الحوافز من الأدوات الاستراتيجية التي تستخدمها الشركات لتعزيز الانتماء الوظيفي وتحفيز الموظفين على تحقيق أداء متميز. في هذا السياق، شركة أرامكو، التي تُعد من أكبر شركات النفط العالمية ومقرها في الظهران، تقدم نموذجاً مثالياً لدراسة تأثير الحوافز على الانتماء الوظيفي. تعتبر أرامكو رائدة في استخدام الحوافز كأداة لتحسين الأداء وزيادة الالتزام بين موظفيها، مما يجعلها مناسبة لدراسة الأثر الفعلي للحوافز على شعور الانتماء والولاء الوظيفي.

الانتماء الوظيفي هو الشعور بالولاء والالتزام الذي يشعر به الموظف تجاه شركته، والذي يتجلى في استعداد الموظف لبذل جهد إضافي والالتزام بأهداف المنظمة. تتنوع الحوافز التي تقدمها الشركات، بما في ذلك

الحوافز المالية (مثل الرواتب والمكافآت) والحوافز غير المالية (مثل التقدير والتطوير المهني). تسعى أرامكو من خلال استراتيجيات الحوافز إلى تعزيز الانتماء الوظيفي وتحقيق مستويات عالية من الرضا والإنتاجية بين موظفيها.

المتغير المستقل: الحوافز

تعريف الحوافز

الحوافز هي المكافآت أو المزايا التي تقدمها المؤسسات لتحفيز الموظفين على تحسين أدائهم وتحقيق الأهداف التنظيمية. يمكن تصنيف الحوافز إلى فئتين رئيسيتين: الحوافز المالية والحوافز غير المالية.

أنواع الحوافز المالية

1. ****الرواتب الأساسية****: تُعتبر الرواتب الأساسية المبلغ الثابت الذي يتقاضاه الموظف بانتظام، وتعد من الحوافز المالية الأساسية التي تؤثر على رضا الموظف.
2. ****المكافآت****: تشمل المكافآت السنوية أو المكافآت على الأداء. تُمنح المكافآت بناءً على أداء الموظف أو تحقيق أهداف معينة، وتعمل على تحفيز الموظفين لبذل جهد أكبر.
3. ****الأسهم أو الخيارات****: بعض الشركات تقدم أسهم أو خيارات شراء أسهم كمكافأة للموظفين، مما يربط مصلحة الموظف بنجاح الشركة ويعزز شعور الانتماء.

أنواع الحوافز غير المالية

1. ****التقدير والاعتراف****: يشمل ذلك الاعتراف بالجهود المبذولة من خلال شهادات التقدير أو الجوائز. يُعتبر التقدير العلني من العوامل المهمة التي تعزز من شعور الموظف بتقدير عمله.
2. ****فرص التطوير المهني****: تتضمن البرامج التدريبية والتطويرية التي توفرها الشركات لتحسين مهارات الموظف وتقديمه الوظيفي. تساهم هذه الفرص في تعزيز الشعور بالولاء تجاه المؤسسة من خلال تطوير مهارات الموظف وتوفير مسارات مهنية واضحة.
3. ****تحسين بيئة العمل****: تشمل تقديم بيئة عمل داعمة وصحية تعزز من رضا الموظف وشعوره بالانتماء.

أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي

تؤثر الحوافز بشكل مباشر على مستوى الانتماء الوظيفي من خلال تعزيز شعور الموظف بالرضا والولاء. الحوافز المالية، مثل المكافآت، يمكن أن تشجع الموظفين على تقديم أداء متميز وتحقيق الأهداف المحددة. من ناحية أخرى، الحوافز غير المالية، مثل التقدير وفرص التطوير، تلعب دورًا في تعزيز الشعور بالاعتراف والقيمة الشخصية، مما يعزز بدوره شعور الانتماء والالتزام.

في شركة أرامكو، تُستخدم هذه الحوافز بشكل متكامل لخلق بيئة عمل إيجابية تعزز من الانتماء الوظيفي. من خلال تحليل تأثير هذه الحوافز على الموظفين، يمكن فهم مدى فعاليتها في تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الولاء المؤسسي، مما يساهم في تحسين الأداء العام للشركة وزيادة قدرتها التنافسية في السوق.

المتغير التابع

****تعريف الانتماء الوظيفي****

الانتماء الوظيفي يُعرّف على أنه الشعور بالولاء والالتزام الذي يشعر به الموظف تجاه منظمة العمل التي ينتمي إليها. يتمثل هذا الانتماء في استعداد الموظف لتقديم جهد إضافي، والالتزام بأهداف المنظمة، والحرص على تحقيق نجاحها. يعتبر الانتماء الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الموظف، وزيادة الإنتاجية، والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

****مكونات الانتماء الوظيفي****

1. ****الشعور بالولاء****: هو مدى ارتباط الموظف بالمؤسسة وتقديره لها. الموظف الذي يشعر بالولاء يكون أكثر استعداداً للعمل بجد والإسهام في تحقيق أهداف الشركة.
2. ****الالتزام التنظيمي****: يشير إلى مدى التزام الموظف بالسياسات والإجراءات المعمول بها في المؤسسة. يتجلى الالتزام التنظيمي في التزام الموظف بالمواعيد والأنظمة والمشاركة في الأنشطة التنظيمية.
3. ****الرضا الوظيفي****: هو الشعور بالرضا والارتياح الناتج عن بيئة العمل وظروفه. يؤثر الرضا الوظيفي بشكل مباشر على الانتماء الوظيفي، حيث إن الموظف الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطاً بمنظمتهم.
4. ****الولاء العاطفي****: يتجلى في مشاعر الموظف تجاه العمل والمنظمة. الموظف الذي يمتلك ولاءً عاطفياً يكون أكثر حماساً للعمل ويشعر بارتباط عميق بالنجاح العام للشركة.

****أهمية الانتماء الوظيفي****

الانتماء الوظيفي يلعب دوراً حاسماً في تحقيق العديد من الأهداف التنظيمية، بما في ذلك:

1. ****تحسين الأداء****: الموظفون الذين يشعرون بالانتماء يكونون أكثر تحفيزاً وحرصاً على تقديم أداء متميز، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة الإنتاجية.
2. ****تقليل معدل دوران الموظفين****: ارتفاع مستويات الانتماء الوظيفي يساهم في تقليل معدل دوران الموظفين، حيث يكون الموظفون المخلصون أقل ميلاً للانتقال إلى وظائف أخرى.
3. ****تعزيز بيئة العمل****: الموظفون الذين يشعرون بالانتماء يساهمون في خلق بيئة عمل إيجابية، مما يعزز التعاون وروح الفريق.
4. ****زيادة الرضا الوظيفي****: يشعر الموظفون بالرضا عن العمل عندما يكونون مرتبطين بمنظمتهم، مما يساهم في تحسين صحتهم النفسية والعاطفية.

****أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي****

تؤثر الحوافز بشكل مباشر على الانتماء الوظيفي من خلال تعزيز الشعور بالرضا والولاء. الحوافز المالية، مثل المكافآت والترقيات، تعزز من شعور الموظف بتقدير عمله وتقديم مكافآت ملائمة لجهوده. من جهة

أخرى، الحوافز غير المالية، مثل التقدير الشخصي وفرص التطوير المهني، تساهم في تعزيز الشعور بالقيمة الشخصية والاعتراف بالجهود المبذولة.

في حالة شركة أرامكو في الظهران، تعمل الحوافز المقدمة على تحسين مستويات الانتماء الوظيفي من خلال تعزيز التقدير والاعتراف بالإنجازات، وتوفير فرص النمو والتطوير، وتحسين بيئة العمل. من خلال دراسة تأثير هذه الحوافز على الانتماء الوظيفي، يمكن تقييم مدى نجاح أرامكو في تحقيق أهدافها الاستراتيجية المتعلقة بالتحفيز والاحتفاظ بالموظفين وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

علاقة متغيرات البحث

في دراسة تأثير الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في الظهران، تُعد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الحوافز) والمتغيرات التابعة (الانتماء الوظيفي) محورية لفهم كيفية تحسين الأداء وزيادة التزام الموظفين. تُظهر العلاقة بين هذين المتغيرين كيف يمكن أن تؤثر الحوافز على مستوى الانتماء الوظيفي، وبالتالي، تأثيرها على الأداء العام للمؤسسة.

1. العلاقة بين الحوافز المالية والانتماء الوظيفي

التعريف:

تتضمن الحوافز المالية الرواتب، المكافآت، الأسهم أو الخيارات. تُعد هذه الحوافز ملموسة وقابلة للقياس وتساهم في تحفيز الموظفين من خلال تقديم مكافآت مالية على الأداء الجيد.

الأثر:

الحوافز المالية تعزز من شعور الموظف بالتحفيز والتقدير، مما يؤدي إلى زيادة الانتماء الوظيفي. عندما يشعر الموظف أن جهوده تُكافأ مالياً، يكون أكثر استعداداً للعمل بجد والالتزام بأهداف الشركة. من خلال هذه الحوافز، يشعر الموظف بالاعتراف بعمله وتحقيق قيمة إضافية، مما يساهم في تعزيز ولائه وارتباطه بالشركة.

2. العلاقة بين الحوافز غير المالية والانتماء الوظيفي

التعريف:

تتضمن الحوافز غير المالية التقدير والاعتراف بالجهود، وفرص التطوير المهني، وتحسين بيئة العمل. هذه الحوافز تعمل على تعزيز شعور الموظف بالقيمة الشخصية والمهنية.

الأثر:

الحوافز غير المالية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز الشعور بالولاء والانتماء الوظيفي من خلال تعزيز التقدير والتطوير. الموظف الذي يشعر بأنه مُقَدَّر ومُعترف بجهوده يكون أكثر ارتباطاً بمنظمتها. فرص التطوير المهني تساهم في تعزيز الالتزام من خلال توفير مسارات نمو واضحة، بينما تحسين بيئة العمل يعزز من الرضا العام ويزيد من التفاعل الإيجابي بين الموظف والمؤسسة.

3. العلاقة بين الحوافز المالية وغير المالية والانتماء الوظيفي

التعريف:

تشمل الحوافز المالية وغير المالية معاً مجموعة شاملة من العوامل التي تؤثر على تحفيز الموظفين. يعمل الجمع بين الحوافز المالية (مثل المكافآت) والحوافز غير المالية (مثل التقدير) على تعزيز مستويات الانتماء الوظيفي بشكل متكامل.

الأثر:

تعمل الحوافز المالية وغير المالية معاً لتعزيز الانتماء الوظيفي من خلال تقديم مكافآت ملموسة وتقدير معنوي.

عندما تُدمج هذه الحوافز بشكل فعال، يمكن أن تحقق تأثيراً أقوى على الرضا والولاء الوظيفي. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي المكافآت المالية إلى تحسين الأداء مباشرة، بينما يسهم التقدير والتطوير المهني في تعزيز الشعور بالقيمة والانتماء على المدى الطويل.

فهم العلاقة بين الحوافز والانتماء الوظيفي يساعد الشركات على تصميم استراتيجيات تحفيزية أكثر فعالية. في حالة أرامكو، يمكن أن يؤدي تحسين برامج الحوافز المالية وغير المالية إلى تعزيز انتماء الموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وزيادة قدرتها التنافسية.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن الحوافز تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في الظهران. من خلال تحليل العلاقة بين الحوافز المالية والحوافز غير المالية وتأثيرها على الانتماء الوظيفي، تبين أن تقديم حوافز ملائمة يمكن أن يؤدي إلى زيادة ملحوظة في مستوى التزام الموظفين وولائهم للشركة.

تعتبر الحوافز المالية، مثل المكافآت والرواتب التنافسية، فعالة في تحفيز الموظفين وتحقيق الأداء العالي، بينما تسهم الحوافز غير المالية، مثل التقدير الشخصي وفرص التطوير المهني، في تعزيز الشعور بالولاء والارتباط العاطفي بالشركة. الجمع بين هذين النوعين من الحوافز يعزز من فعالية الاستراتيجيات التحفيزية ويزيد من تأثيرها الإيجابي على الانتماء الوظيفي.

1. **تأثير الحوافز المالية**:

- **تحسين الأداء**: الحوافز المالية، مثل المكافآت على الأداء والرواتب التنافسية، تعزز من تحفيز الموظفين وتزيد من أدائهم. تبين أن تقديم المكافآت يرتبط ارتباطاً إيجابياً بزيادة الانتماء الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بتقدير جهودهم ومساهماتهم.

2. **تأثير الحوافز غير المالية**:

- **تعزيز الشعور بالقيمة**: الحوافز غير المالية، مثل التقدير الشخصي وفرص التطوير المهني، تساهم في تعزيز الشعور بالقيمة والاعتراف بالجهود المبذولة. هذا النوع من الحوافز يعزز من الولاء العاطفي ويزيد من الانتماء الوظيفي على المدى الطويل.

3. **التكامل بين الحوافز المالية وغير المالية**:

- **أقصى تأثير**: الجمع بين الحوافز المالية وغير المالية يحقق أقصى تأثير على الانتماء الوظيفي. الحوافز المالية تعزز من التحفيز الفوري، بينما الحوافز غير المالية تساهم في بناء شعور دائم بالولاء والارتباط العاطفي بالشركة.

4. **تحسين بيئة العمل**:

- **زيادة الرضا**: تحسين بيئة العمل من خلال تقديم حوافز غير مالية يعزز من رضا الموظفين ويزيد من ولاءهم. بيئة العمل الإيجابية تعزز من التفاعل الإيجابي وتقلل من معدل دوران الموظفين.

بناءً على النتائج المستخلصة، يُوصى بتطوير استراتيجيات حوافز متكاملة تجمع بين الحوافز المالية وغير المالية. يجب على أرامكو الاستمرار في تقديم مكافآت مالية مناسبة مع تعزيز برامج التقدير والتطوير المهني. كما ينبغي تحسين بيئة العمل لضمان تحقيق أقصى استفادة من برامج الحوافز وتعزيز الانتماء الوظيفي لدى الموظفين.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري للدراسة	
1.1 المقدمة	
1.2 مشكلة البحث	
1.2.1 الفجوات النظرية	
1.2.2 الفجوات العملية	
1.3 أهمية البحث	
1.3.1 أهمية نظرية	
1.3.2 أهمية تطبيقية	
1.4 أسئلة البحث	
1.5 أهداف البحث	
1.6 فرضيات البحث	
1.7 نموذج البحث	
1.8 منهجية البحث	
1.9 الدراسة الميدانية	
1.10 هيكل المشروع	
2. الفصل الثاني الإطار النظري	
2.1 المقدمة	
2.2 المبحث الأول	
2.3 المبحث الثاني	
2.4 العلاقة بين متغيرات البحث	
2.5 المراجع	
2.6 محتويات البحث	
.....	

الملاحق

مقدمة استبيان

عزيزي المشارك،

نود دعوتك للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في الظهران. تعد مشاركتك مهمة في تقديم صورة دقيقة حول تأثير الحوافز في تعزيز التزام الموظفين وتفاعلهم مع بيئة العمل. نؤكد لك أن جميع إجاباتك ستكون سرية وستُستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

نشكر لك تعاونك ووقتكم الثمين.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

• ما هو عمرك؟

☐ 18-24 سنة ☐ 25-34 سنة ☐ 35-44 سنة ☐ 45-54 سنة ☐ 55 سنة فما فوق

• ما هو جنسك؟

ذكر ☐ أنثى ☐

• ما هو مستواك التعليمي؟

دون الثانوية العامة ☐ الثانوية العامة ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐

الجزء الثاني : أستبيان للمتغيرات

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الحوافز الانتماء الوظيفي	الحوافز المعنوية الحوافز المادية الانتماء الوظيفي	30سؤال	المدني . عبد الرحمن 2015

العبارات					أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الحوافز المادية									
-ما مدى موافقتك عن برامج المكافآت غير المالية (مثل التقدير والشهادات)؟									
-هل تشعر أن الحوافز المقدمة تعكس جهودك وأدائك في العمل؟									
-مامدى تأثير الحوافز على دافعيك وإنتاجيتك في العمل ؟									
-ما مدى موافقتك عن الامتيازات والمزايا التي تتلقاها مثل التأمين الصحي؟									
-ما مدى موافقتك عن الامتيازات والمزايا التي تتلقاها مثل بدل السكن؟									
-ما مدى موافقتك عن الامتيازات والمزايا التي تتلقاها مثل بدل المواصلات ؟									
-هل ترى أن الحوافز تعزز روح الفريق والتعاون بين الزملاء									
-ما مدى توافق الحوافز المقدمة مع احتياجاتك الشخصية والمهنية									
الحوافز المعنوية									
-الى أي مدى تشعر بالتقدير والاعتراف من قبل المشرفين والإدارة على إنجازاتك ومساهماتك									
-إلى أي حد تشعر أن الشركة تهتم بتطوير وتحفيز الموظفين على المستوى الشخصي والمهني ؟									
-ما مدى تأثير العوامل المعنوية مثل التقدير المشاركة التطوير الذاتي على دافعيك واستمرارك في العمل؟									

					-هل تعتبر فرص التقدم الوظيفي دافعا مهما لك للبقاء في الشركة
					-التقدير والاحترام من قبل الرؤساء من اهم الامور التي تدفعك إلى العمل
					-اشعر ان الحصول على تعليقات ايجابية يحفزني على تحقيق المزيد
					-الشهادات التقديرية تشجعني على تحسين أدائي
					-تعتبر المكافآت غير المالية مثل التقدير اكثر أهمية بالنسبة لي من المكافآت المالية
					-أشعر ان وجود نماذج يحتذى بها في العمل يشجعني على الأداء الجيد
الانتماء الوظيفي					
					-أشعر بالفخر لكوني جزءا من هذه المنظمة
					-أنا على استعداد لبذل المزيد من الجهد من أجل نجاح هذه المنظمة.
					-أجد أن قيم المنظمة متوافقة مع قيمى الشخصية
					-لدي رغبة قوية في المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة
					-أفضل العمل في هذه المنظمة على أي فرص عمل أخرى
					-أعتقد ان الادارة تهتم برأىي وتقديرى
					-اعتبر زملائي في العمل كأصدقاء مقربين
					-أعتقد ان العمل الجماعي هو مفتاح النجاح في المنظمة
					-أرى ان المنظمة توفر بيئة تشجع على الابتكار

					-اجد نفسي ملتزما بمساعدة زملائي في تحقيق اهدافهم
					-أعتقد ان المنظمة تدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية
					-اشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي
					-ما مدى شعورك بالانتماء والولاء تجاه المؤسسة وأهدافها؟

٣. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة

يستعرض هذا الفصل المنهجية المعتمدة في دراسة "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران". يركز هذا الفصل على التعريفات الإجرائية للمتغيرات الأساسية، وتصميم البحث، وطرق جمع وتحليل البيانات، مما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة بدقة وموثوقية.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تشكل التعريفات الإجرائية للمتغيرات قاعدة أساسية في البحث، حيث تتيح للباحثين قياس المفاهيم بطريقة دقيقة ومحددة، مما يساهم في موثوقية ووضوح النتائج.

3.2.1 الحوافز

التعريف الإجرائي: يُقصد بالحوافز في هذا السياق مجموعة العوامل والمكافآت التي تقدمها شركة أرامكو لتشجيع الموظفين وتحفيزهم على الأداء بكفاءة وفعالية، مما يزيد من ارتباطهم الوظيفي. تتضمن الحوافز بُعدين، يعكسان الجوانب المختلفة لتحفيز الموظفين نحو تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والانتماء لأهداف الشركة (المدني عبدالرحمن، 2015).

3.2.2 الانتماء الوظيفي

التعريف الإجرائي: يشير الانتماء الوظيفي إلى درجة التزام الموظفين وولائهم لشركة أرامكو وقدرتهم على تحقيق تطلعاتهم المهنية داخل بيئة العمل، مما يؤثر بشكل مباشر على أدائهم واندماجهم في العمل. يتم قياس هذا المتغير من خلال عدة عناصر تركز على ارتباط الموظفين بالشركة ومستوى التزامهم المهني، مما يعزز من قدرة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية (المدني عبدالرحمن، 2015).

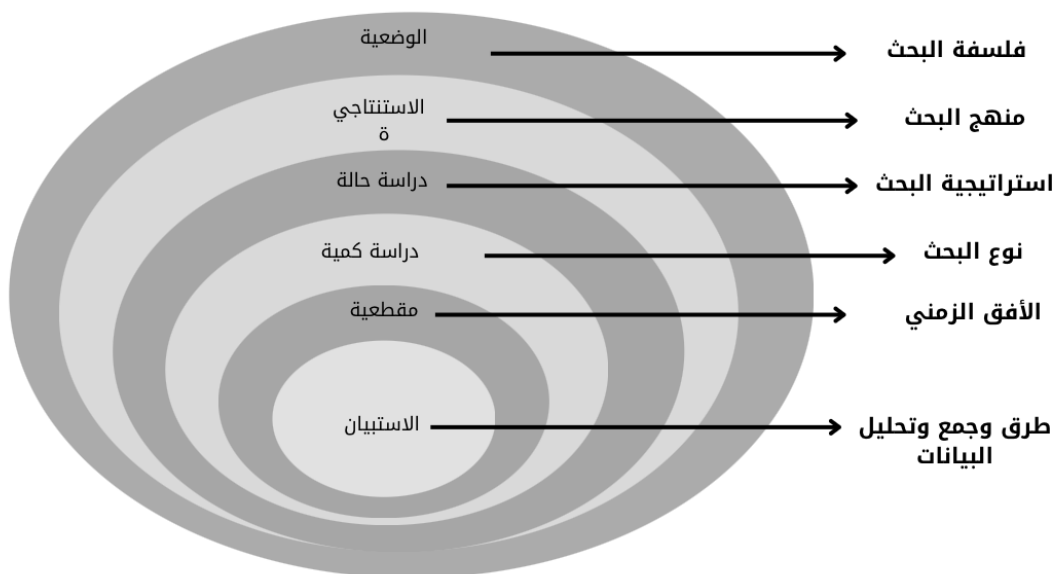
٣.٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية



الأفق الزمني: مقطعية

طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان

٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تُعتبر عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من العناصر الأساسية في البحوث العلمية، حيث تعتمد التحليلات الإحصائية على البيانات المجمعة منها، لذلك، يجب على الباحثين الالتزام بالدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وطرق أخذها لضمان تمثيل البيانات بشكل صحيح للمجتمع المستهدف، مما يساهم في الحصول على نتائج بحثية موثوقة، في هذا القسم، سيتم توضيح مجتمع الدراسة وعينة البحث وتقنيات أخذ العينة.

٣.٤.١ مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران	الإدارة العليا	٣
	الموظفين	٣٥

جدول رقم: ١

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الإداريين و الموظفين في القطاع الخاص في أرامكو في مدينة الظهران	٣٠ موظف

جدول رقم: ٢

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم اعتماد الطريقة الاحتمالية في أخذ العينة، حيث استخدمت تقنية “العينات العشوائية البسيطة” لاختيار المشاركين في الدراسة. يهدف هذا الأسلوب إلى ضمان تمثيل عشوائي وشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة، مما يعزز من موضوعية النتائج ودقتها.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم جمع وتحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية لتحويل البيانات الأولية إلى معلومات توضح العلاقة بين المتغير المستقل “الحوافز” والمتغير التابع “الانتماء الوظيفي”. يساعد هذا التحليل في فهم مدى تأثير الحوافز المقدمة من أرامكو على مستويات الانتماء الوظيفي بين الموظفين في بيئة العمل.

3.5.1 الحوافز

اعتمد الباحث في قياس المتغير المستقل “الحوافز” على استبانة مستندة إلى أعمال المدني عبدالرحمن (2015). تم توزيع أسئلة الاستبانة عبر أبعاد الحوافز المختلفة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، مما يتيح جمع تقييمات دقيقة وآراء شاملة من المشاركين حول الحوافز المتوفرة في بيئة العمل ومدى تأثيرها على تعزيز الانتماء الوظيفي.

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الحوافز	مادية معنوية	17 سؤال	المدني عبدالرحمن 2015

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.5.2 الانتماء الوظيفي

استند الباحث إلى استبانة مبنية على أعمال المدني عبدالرحمن (2015) لقياس المتغير التابع “الانتماء الوظيفي”. تضمنت الاستبانة 30 عبارة تغطي الجوانب الرئيسية التي تؤثر على مستوى انتماء الموظفين لشركة أرامكو، حيث تم تصميم العبارات لتشمل عناصر تركز على الولاء والالتزام والأداء الوظيفي. استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لجمع آراء المشاركين حول تجربتهم في الشركة، بهدف الحصول على بيانات دقيقة تعكس مدى تأثير الحوافز المقدمة على مستويات الانتماء الوظيفي

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الانتماء الوظيفي	الانتماء الوظيفي	13 عبارات	المدني عبدالرحمن 2015

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.6 أنواع البيانات

تشمل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة بيانات أولية جُمعت بواسطة الباحث وبيانات ثانوية من مصادر موثوقة، على النحو التالي:

3.6.1 البيانات الأولية

تم إعداد استبيانات موجهة لموظفي شركة أرامكو لقياس تأثير الحوافز بأبعادها المختلفة على مستوى الانتماء الوظيفي. كما تم إجراء مقابلات مع مختصين في إدارة الموارد البشرية للحصول على فهم معمق حول كيفية تأثير سياسات الحوافز على ارتباط الموظفين بالشركة وزيادة ولائهم. بالإضافة إلى ذلك، أُجريت مناقشات مع مديري الشركة لتسليط الضوء على استراتيجيات التحفيز المتبعة وتأثيرها في تحقيق مستويات عالية من الانتماء.

3.6.2 البيانات الثانوية

شملت البيانات الثانوية مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الحوافز والانتماء الوظيفي في قطاعات مختلفة، وتحليل استراتيجيات التحفيز التي تطبقها الشركات العالمية لرفع مستويات الارتباط الوظيفي. كما تم الاستفادة من تقارير وإحصائيات رسمية حول تأثير الحوافز على الأداء المهني ودور الحوافز في تحسين الكفاءة والإنتاجية.

تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 28. شمل التحليل إجراء التحليل الوصفي لتحديد خصائص عينة الدراسة ودراسة السمات الديموغرافية ووجهات النظر المتعلقة بالحوافز والانتماء الوظيفي. كما تم تطبيق اختبارات الصلاحية والموثوقية للتأكد من دقة واتساق البيانات، واستخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من صلاحية أدوات البحث في قياس المتغيرات المستهدفة، إلى جانب اختبار كرونباخ ألفا لتقييم ثبات النتائج.

3.8 الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المعتمدة، حيث شمل المقدمة، التعريفات الإجرائية للمتغيرات، تصميم البحث، مجتمع الدراسة، وأساليب جمع البيانات. كما استعرض أنواع البيانات، طرق تحليلها، واختتم بتوضيح أهمية التحليل الإحصائي في الوصول إلى نتائج موثوقة تحقق أهداف الدراسة.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

المقدمة

هذا الفصل مخصص لعرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة في جميع مراحل التحليل. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 لإجراء التحليل الإحصائي، بدءًا من الإحصاء الوصفي للعينة وصولاً إلى التحليل الاستدلالي. شمل التحليل تقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات، ثم تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات البحثية وتحديد العوامل المؤثرة

خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

البيانات الشخصية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر: ☐ من 20 إلى 30 ☐ 30 إلى 40 سنة ☐ 40 إلى 50 ☐ من 50 إلى 65 سنة ☐

مستوى التعليمي: دبلوم ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ بكالوريوس ☐

الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 لـ 10 سنوات ☐ من 10 إلى 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	1. ذكر	42	42.5%
	2. أنثى	57	57.5%
	الإجمالي	40	100%
الفئة العمرية	من 20 الى 30	52	52.5%
	30 إلى 40 سنة	25	25%
	40 إلى 50.	15	15%
	من 50 الى 65 سنة	7	7.5%
	الإجمالي	40	100%
المؤهل الدراسي	بكالوريوس	57	57.5%
	ماجستير	9	9.٧%
	دكتوراه	9	9.٧%

37.5%	37	ديبلوم	
100%	40	الإجمالي	
57.5%	57	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
17.5%	17	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	
7.5%	7	من 10 إلى 15 سنة	
17.5%	17	أكثر من 15 سنة	
100%	١٠٠%	الإجمالي	

من بيانات جدول رقم ٥ تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية ان عدد الذكور الذين جاوبو على استبيان بلغ عددهم ٣ بنسبة ٩.٧ % ، بينما بلغ عدد الإناث ٢٨ ، بنسبة ٩٠.٣ % من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي :



تصنيف عينة الدراسة وفقا للجنس

الفئة العمرية : أظهرت نتائج الإحصائية ان أقل من ٣٠ سنة مفردة عددهم ٩ بنسبة ٢٩ % ، بينما من ٣١ إلى ٤٠ سنة بلغ عددهم ١٤ بنسبة ٤٥.٢ % ، و ٤١ إلى ٥٠ سنة بلغ عددهم ٨ بنسبة ٢٥.٨ % أكبر من ٥٠ سنة عددهم ٠ بنسبة ٠ %



تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

المؤهل العلمي: بلغ عدد الأشخاص ذو المؤهل البكالوريوس ما يصل إلى ١٠ بنسبة ٣٢.٣ % ، أما الماجستير ما يصل إلى ٣ بنسبة ٩.٧ % ، وبلغ عدد الدكتوراه ٠ بنسبة ٠ % ، وبلغ عدد الشهادات الأخرى ١٨ بنسبة ٥٨.١ %



تصنيف العينة وفقا للمؤهل العلمي

الخبرة : أقل من ٥ سنوات بلغ عددهم ١٣ بنسبة ٤١.٩ % ، وبلغ عدد من ٥ إلى ١٠ سنوات عددهم ٩ بنسبة ٢٩ % ، وبلغ عدد من ١١ إلى ٢٠ سنة ٥ بنسبة ١٦.١ % ، وأكثر من ٢٠ سنة عددهم ٤ بنسبة ١٢.٩ %



تصنيف عينة الدراسة وفقا للخبرة

قياس صدق وثبات الدراسة

إجراء تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة يهدف إلى التحقق من دقتها وموثوقيتها. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج المعادلات البنائية لتحليل البيانات وضمان الثبات الداخلي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ. وقد تم تنفيذ جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، كما توضح الفقرات والجداول التالية.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، وتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود من خلال قياس متوسط التباين.

صدق الاتساق الداخلي يشير إلى مدى توافق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لذلك، قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة

الكلية للمتغير المعني. وفقاً لـ Kaiser (1974)، يتم حذف أي عبارة يكون معامل الارتباط الخاص بها أقل من 0.5 من الاستبانة.

١,٢٣٤٠	١,٢٣٤٠	0.00	٠,٩٢١٦٦	٠,٧٣٠		A1	الانتماء الوظيفي	الانتماء الوظيفي
		0.00	٠,٦٦٨٨١	٠,٥١٦		A2		
		0.00	٠,٤٧٥١٩	٠,٨٦٩		A3		
		0.00	٠,١٣٥٩٢	٠,٥١٣		A4		

يتضح من الجدول بالأعلى

مقياس تطبيق المتغير الاول : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (الحوافز) عند قيم أكبر من 7/ 0 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0001/ لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة

AVE يتضح أن قيمته للمتغير (الحوافز) هو (.٠٤٦١٦) < .٠٥ لذاك فقد تحقق الصدق التقاربي لاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني :مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (الانتماء الوظيفي) قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠٠١ وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس ،كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الانتماء الوظيفي) ككل الذي يساوي (١.٢٣٤٠)

وفقا لذلك ،فقد تحقق الصدق التقاربي لاستبانة .

ثبات أداة الدراسة

ثبات الاستبيان يشير إلى مدى استقرار نتائجه عند إعادة توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة. لضمان ثبات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا كرو نباخ باستخدام برنامج SPSS. وفقاً لمعايير Hair et al. (2010)، تُعتبر قيمة ألفا كرو نباخ التي تزيد عن 0.70 مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

[illegible]

الحوافز: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم ألفا كرونباخ هي (٠.٦٣٣) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠.٧ وفقاً (هيرو وآخرون ، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس .

الانتماء الوظيفي: أظهرت نتائج الإحصائية ان قيم ألفا كرونباخ هي (٠.٨٨٤) ، مما يدل على ان جميع القيم أكبر من ٠.٧ ووفقاً ل (هير وآخريين، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقاييس

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في [١٠٠+٥

(المقياس الخماسي) = ٢٠ %]

يوضح هذا الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية كما يلي :

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسط الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36 %	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52 %	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68 %	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84 %	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100 %	مرتفع جدا

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام spss. v. ٢٨ وذلك على النحو التالي

المادية	المعنوية	الحوافز	
١	١	Pearson correlation	الانتماء الوظيفي
<0.01	<0.01	Sig. (2-tailed)	
٣١	٣١	N	

نتائج اختبار صدق الفرضيات الدراسية:

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة الحوافز المطبقة في شركة أرامكو والالتزام الوظيفي لدى موظفيها في مدينة الظهران.

الفرضيات الفرعية:

Ha

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران ومستوى انتمائهم الوظيفي.

Hb

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران ومستوى انتمائهم الوظيفي.

Hc

3. يختلف مستوى رضا موظفي أرامكو في الظهران عن نظام الحوافز المطبق في الشركة باختلاف متغيراتهم الديموغرافية.

Hd

4. تختلف درجة تأثير الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الالتزام الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المتغير_الاول ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,131 ^a	,017	-,017	,34850

a. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,062	1	,062	,509	,481 ^b
	Residual	3,522	29	,121		
	Total	3,584	30			

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,870	,462		4,051	<.001
	المتغير_الاول	,115	,161	,131	,714	,481

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

