

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر الحوافز الوظيفية على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على
الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).

أسم الطالب

معيض مهدي القحطاني

233000892

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2026

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	3
1.1.	المقدمة.....	4
1.2.	مشكلة الدراسة.....	5
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري.....	5
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي.....	6
1.3.	أهمية الدراسة.....	7
1.3.1.	على المستوى النظري.....	7
1.3.2.	على المستوى التطبيقي.....	7
1.4.	أسئلة الدراسة.....	8
1.5.	أهداف الدراسة.....	9
1.6.	فرضيات الدراسة.....	9
1.7.	نموذج الدراسة.....	10
1.8.	منهجية الدراسة.....	11
	مجتمع وعينة الدراسة.....	11
	مصادر جمع البيانات.....	12
	أدوات الدراسة.....	12
	الأساليب الإحصائية المستخدمة.....	13
	حدود الدراسة.....	13
1.9.	الدراسة الميدانية.....	13
1.10.	مخطط المشروع المقترح.....	14
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	17
2.1.	المقدمة:.....	18
2.2.	المتغير المستقل.....	18
2.3.	المتغير التابع.....	18
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....	18
2.5.	الخاتمة.....	19

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تُعدّ الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المنظمات المعاصرة، إذ لم يعد يُنظر إلى العنصر البشري باعتباره مجرد عامل من عوامل الإنتاج، بل أصبح يُمثّل رأس المال الحقيقي والميزة التنافسية التي تُحدّد قدرة المنظمات على البقاء والنمو في ظل بيئة الأعمال المتغيرة. ومن هنا، تسعى المنظمات الحديثة إلى توفير بيئة عمل محفّزة تُسهم في إطلاق طاقات العاملين وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية، باعتبار أن الأداء الوظيفي المتميز هو المحصلة النهائية لتفاعل العاملين مع بيئتهم التنظيمية وما توفره من ممارسات إدارية داعمة (بازيب، 2021).

وتمثّل الحوافز أحد أهم الأدوات الإدارية التي تعتمد عليها المنظمات في التأثير على سلوك العاملين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق المستويات المرغوبة من الأداء، حيث تعمل الحوافز على إشباع حاجات العاملين المادية والمعنوية، وتعزيز ولائهم وانتمائهم للمنظمة، وتدفعهم لبذل المزيد من الجهد والإبداع في أعمالهم. كما تُسهم الحوافز في خلق حالة من التنافس الإيجابي بين العاملين، مما ينعكس على رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة المخرجات (الحميري، 2025).

وتتنوع الحوافز التي تستخدمها المنظمات لتشمل الحوافز المادية كالأجور والمكافآت والعلاوات والمزايا المالية الأخرى، والحوافز المعنوية كالترقية والتقدير والشهادات والمشاركة في اتخاذ القرارات، إذ يُكمّل كلا النوعين الآخر في إحداث الأثر المطلوب على دافعية العاملين وأدائهم. وقد أكدت الدراسات أن الموازنة بين الحوافز المادية والمعنوية تُعدّ أمراً جوهرياً لضمان تحقيق نظام الحوافز لأهدافه، إذ إن الاعتماد على نوع واحد منها قد لا يُحقّق الفاعلية المطلوبة على المدى البعيد (العامري ودهليز، 2023).

ويُعدّ الأداء الوظيفي من المفاهيم الإدارية المحورية التي حظيت باهتمام واسع من قبل الباحثين والمختصين، باعتباره المعيار الذي يُقاس به نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها. ويتأثر الأداء الوظيفي بمجموعة من العوامل التنظيمية والشخصية، من بينها جودة الحياة الوظيفية، والرضا الوظيفي، وأنظمة الحوافز المُطبَّقة داخل المنظمة، مما يجعل دراسة هذه العوامل والعلاقات بينها أمراً ضرورياً لتطوير الممارسات الإدارية وتحسين مستويات الأداء (بلواضح وآخرون، 2021).

وفي ظل التحديات التي تواجهها المنظمات الصناعية بشكل خاص، ومنها الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)، تبرز الحاجة إلى دراسة أثر الحوافز الوظيفية على أداء العاملين، باعتبار أن القطاع الصناعي يتطلب مستويات عالية من الإنتاجية والجودة والالتزام، وهو ما لا يمكن تحقيقه دون وجود نظام حوافز فعال يُلبّي توقعات العاملين ويستجيب لاحتياجاتهم المتنوعة. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على هذه العلاقة في بيئة عمل ميدانية محددة، بما يُساهم في إثراء الأدب الإداري وتقديم توصيات عملية للمنظمة محل الدراسة.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المنظمات الصناعية في الوقت الراهن تحديات متزايدة فيما يتعلق بالحفاظ على مستويات أداء مرتفعة لدى العاملين، في ظل تنامي توقعاتهم وتعدد احتياجاتهم المادية والمعنوية. وقد لاحظ الباحث من خلال الاطلاع على واقع الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو) وجود تفاوت في مستويات أداء العاملين، وما قد يرتبط بذلك من قصور في نظام الحوافز المُطبَّق، الأمر الذي يستدعي إجراء دراسة علمية للكشف عن طبيعة العلاقة بين الحوافز الوظيفية بنوعها المادي والمعنوي والأداء الوظيفي للعاملين بالشركة، وتحديد مواطن الخلل في النظام الحالي للحوافز.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي، إلا أنه يمكن رصد عدد من الفجوات النظرية، أبرزها:

- وجود تباين واضح في نتائج الدراسات السابقة حول حجم تأثير كل من الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي، إذ أكدت بعض الدراسات كدراسة (الحميري، 2025) أهمية الحوافز المادية، في حين رجّحت دراسات أخرى كقوة الحوافز المعنوية، مما يستدعي إجراء مزيد من الدراسات لحسم هذا الجدل في بيانات عمل مختلفة.
- ندرة الدراسات التي تناولت أثر الحوافز على الأداء الوظيفي في قطاع الصناعات البلاستيكية على وجه التحديد، إذ تركّزت معظم الدراسات السابقة على القطاعات الحكومية والخدمية والصحية مثل دراسة (العامري ودهليز، 2023) ودراسة (باذيب، 2021).
- اقتصار كثير من الدراسات على تناول الحوافز كمتغير مستقل دون التعمق في دراسة أبعادها الفرعية وعلاقة كل بُعد بأبعاد الأداء الوظيفي المختلفة.
- محدودية الدراسات العربية التي ربطت بين الحوافز والأداء في سياق الشركات الصناعية الخاصة، مقارنة بالدراسات الأجنبية كدراسة (Liu & Liu, 2022) ودراسة (Kartika, 2024).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- على المستوى التطبيقي، يمكن رصد عدد من الفجوات في واقع الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو):
- وجود مؤشرات على عدم رضا بعض العاملين عن نظام الحوافز المُطبّق في الشركة، وما يترتب على ذلك من انعكاسات سلبية على مستوى الأداء والإنتاجية.
 - ضعف الموازنة بين الحوافز المادية والمعنوية في النظام المُطبّق، حيث يغلب الطابع المادي على نظام الحوافز دون إيلاء الاهتمام الكافي للحوافز المعنوية.
 - غياب معايير واضحة وموضوعية لمنح الحوافز، مما قد يُؤلّد شعوراً بعدم العدالة لدى العاملين.
 - الحاجة إلى تقييم علمي لفاعلية نظام الحوافز الحالي ومدى إسهامه في تحقيق مستويات الأداء المستهدفة.

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة على النحو الآتي:

ما أثر الحوافز الوظيفية بنوعيتها (المادية والمعنوية) على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)؟

1.3. أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، ومن طبيعة المنظمة محل الدراسة، ويمكن إبراز ذلك من خلال المستويين الآتيين:

1.3.1. على المستوى النظري

- تسهم الدراسة في إثراء الأدب الإداري العربي في مجال إدارة الموارد البشرية، وتحديدًا فيما يتعلق بالعلاقة بين الحوافز الوظيفية والأداء الوظيفي.
- تتناول الدراسة موضوعاً حيوياً يحظى باهتمام الباحثين والمختصين، وتسعى إلى سدّ بعض الفجوات النظرية التي رصدتها الدراسات السابقة.
- تُقدم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا حول مفهوم الحوافز وأنواعها ونظرياتها، ومفهوم الأداء الوظيفي وأبعاده ومحدداته، بما يُشكّل مرجعاً للباحثين في المجال.
- تفتح الدراسة آفاقاً لدراسات مستقبلية في القطاع الصناعي، الذي لم يحظَ بالاهتمام الكافي مقارنة بالقطاعات الأخرى.
- تُثري الدراسة المكتبة العربية بإضافة بحثية تربط بين متغيرين مهمين في سياق بيئة عمل صناعية محددة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي

- تُقدم الدراسة نتائج وتوصيات عملية يمكن للشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو) الاستفادة منها في تطوير نظام الحوافز المُطبّق فيها.
- تُساعد الدراسة إدارة الشركة على تشخيص واقع نظام الحوافز الحالي وتحديد مواطن القوة والضعف فيه.

- تُسهم نتائج الدراسة في توجيه إدارة الموارد البشرية بالشركة نحو تبني ممارسات أكثر فاعلية في مجال تحفيز العاملين ورفع مستوى أدائهم.
- يمكن للشركات المماثلة في قطاع الصناعات البلاستيكية الاستفادة من نتائج الدراسة وتوصياتها في تطوير أنظمة الحوافز لديها.
- تُقدم الدراسة مؤشرات قابلة للقياس يمكن الاعتماد عليها في تقييم فاعلية نظام الحوافز وأثره على الأداء.
- تُسهم الدراسة في توعية متخذي القرار بأهمية الموازنة بين الحوافز المادية والمعنوية لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من نظام الحوافز.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر الحوافز الوظيفية بأبعادها (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الحوافز الإيجابية، الحوافز السلبية) على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق نظام الحوافز الوظيفية بأبعادها المختلفة في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو) من وجهة نظر العاملين فيها؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)؟
3. ما أثر الحوافز المادية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)؟
4. ما أثر الحوافز المعنوية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)؟
5. ما أثر الحوافز الإيجابية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)؟
6. ما أثر الحوافز السلبية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول أثر الحوافز الوظيفية على الأداء الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر الحوافز الوظيفية بأبعادها (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الحوافز الإيجابية، الحوافز السلبية (على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تُسهم في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على الإطار النظري والمفاهيمي للحوافز الوظيفية وأبعادها المختلفة، وأهميتها في بيئة العمل المعاصرة.
2. استعراض المفاهيم النظرية المتعلقة بالأداء الوظيفي ومحدداته والعوامل المؤثرة فيه.
3. تحديد مستوى تطبيق نظام الحوافز الوظيفية بأبعاده الأربعة في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).
4. قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).
5. الكشف عن أثر الحوافز المادية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.
6. تحديد أثر الحوافز المعنوية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.
7. بيان أثر الحوافز الإيجابية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.
8. الكشف عن أثر الحوافز السلبية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.
9. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات الباحثين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.
10. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات العملية التي تُسهم في تطوير نظام الحوافز الوظيفية وتحسين الأداء الوظيفي في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).

1.6. فرضيات الدراسة

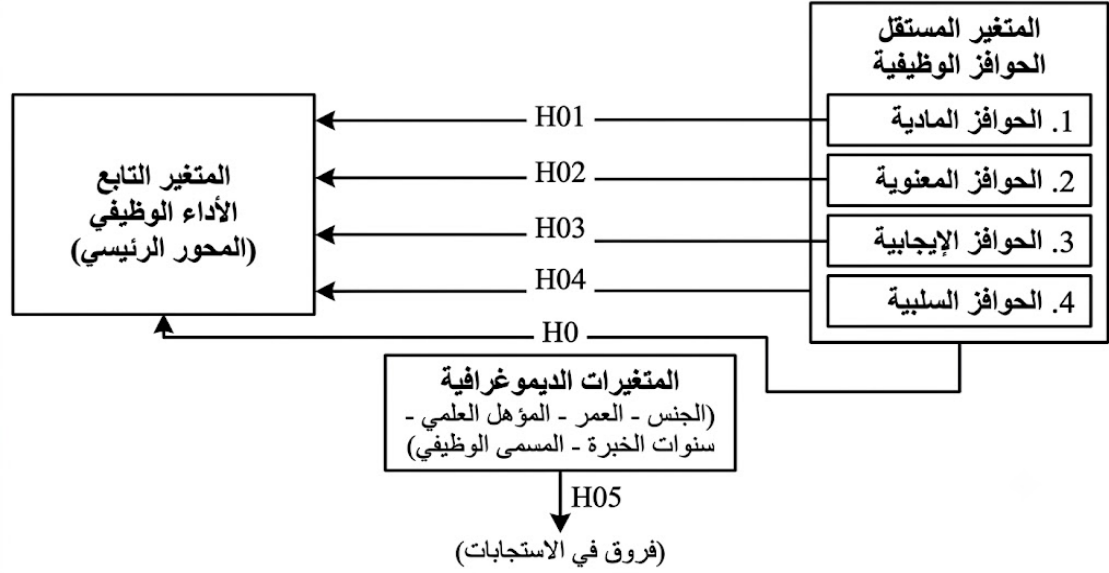
الفرضية الرئيسية: (H0) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز الوظيفية بأبعادها مجتمعة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).

الفرضيات الفرعية:

- **الفرضية الأولى: (H01)** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المادية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).
- **الفرضية الثانية: (H02)** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المعنوية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).
- **الفرضية الثالثة: (H03)** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز الإيجابية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).
- **الفرضية الرابعة: (H04)** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز السلبية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).
- **الفرضية الخامسة: (H05)** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أثر الحوافز الوظيفية على الأداء الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

1.7. نموذج الدراسة

يوضح النموذج التالي العلاقة بين المتغير المستقل (الحوافز الوظيفية) بأبعاده الأربعة والمتغير التابع (الأداء الوظيفي):



1.8. منهجية الدراسة

سوف يعتمد الباحث في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، باعتباره المنهج الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث سيقوم بوصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ثم تحليلها وتفسيرها بشكل علمي منظم يُمكن من الوصول إلى استنتاجات دقيقة حول أثر الحوافز الوظيفية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).

كما سيتم توظيف **المنهج الإحصائي** من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة الميدانية، واختبار فرضياتها، والتحقق من صحة العلاقات المفترضة بين المتغيرات، بما يضمن الوصول إلى نتائج موضوعية يمكن تعميمها والاستفادة منها في تقديم توصيات عملية للشركة محل الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة

سيكون **مجتمع الدراسة** من جميع العاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو) والبالغ عددهم الإجمالي (450) موظفاً وعاملاً موزعين على مختلف الأقسام والإدارات في الشركة، وذلك وفقاً لآخر إحصائية رسمية صادرة عن إدارة الموارد البشرية في الشركة.

وسوف يقوم الباحث باختيار **عينة عشوائية طبقية** من مجتمع الدراسة يبلغ حجمها (207) مفردة، تم تحديدها وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون (Stephen Thompson) لتحديد حجم العينة عند مستوى ثقة (95%) ونسبة خطأ (5%)، وسيتم توزيع (220) استبانة على أفراد العينة تحسباً لحالات الفقد وعدم الاستجابة، بحيث تكون العينة ممثلة تمثيلاً صادقاً لمجتمع الدراسة.

مصادر جمع البيانات

سوف يعتمد الباحث على مصدرين أساسيين لجمع البيانات:

- **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب العلمية والمراجع العربية والأجنبية، والدوريات، والرسائل الجامعية، والأبحاث المنشورة، والتقارير الرسمية الصادرة عن الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)، وذلك لبناء الإطار النظري للدراسة.
- **المصادر الأولية:** وتتمثل في البيانات التي سيتم جمعها من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) الموزعة على أفراد عينة الدراسة.

أدوات الدراسة

سوف يستخدم الباحث **الاستبانة** كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، وسيتم تصميمها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وستكون الاستبانة من الأقسام التالية:

- **القسم الأول:** البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.
- **القسم الثاني:** يقيس المتغير المستقل (الحوافز الوظيفية) بأبعاده الأربعة :
 - البُعد الأول: الحوافز المادية (4) — فقرات
 - البُعد الثاني: الحوافز المعنوية (4) — فقرات
 - البُعد الثالث: الحوافز الإيجابية (4) — فقرات
 - البُعد الرابع: الحوافز السلبية (4) — فقرات
- **القسم الثالث:** يقيس المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وهو أحادي المحور (10) — فقرات

وبذلك يكون إجمالي فقرات الاستبانة (26) فقرة بخلاف البيانات الشخصية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سوف يتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وذلك بتطبيق الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستويات استجابات المبحوثين، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson) لقياس صدق الاتساق الداخلي والعلاقة بين المتغيرات، ومعامل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات وقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، واختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على بحث أثر الحوافز الوظيفية بأبعادها (المادية، المعنوية، الإيجابية، السلبية) على الأداء الوظيفي للعاملين.
- **الحدود المكانية:** الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو).
- **الحدود البشرية:** جميع العاملين في الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو) بمختلف مستوياتهم الوظيفية.
- **الحدود الزمانية:** الفترة الزمنية التي سيتم فيها إجراء الدراسة الميدانية وجمع البيانات وتحليلها (2025 - 2026).

1.9. الدراسة الميدانية

سوف يقوم الباحث بإجراء الدراسة الميدانية على الشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)، وذلك من خلال الخطوات المنهجية التالية: أولاً، إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها الأولية بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة، ثم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال والموارد

البشرية للتحقق من صدقها الظاهري وسلامة صياغتها. ثانياً، إجراء دراسة استطلاعية على عينة محدودة من مجتمع الدراسة قوامها (30) مفردة للتأكد من ثبات الأداة وصلاحياتها للتطبيق. ثالثاً، توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة بأسلوب التوزيع المباشر والإلكتروني، مع متابعة عملية الاستجابة وضمان جمع أكبر عدد ممكن من الاستبانات الصالحة للتحليل. رابعاً، تغريغ البيانات وترميزها وإدخالها إلى برنامج (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة. وأخيراً، عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة والدراسات السابقة، وصولاً إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات العملية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
- 1.3 أهمية الدراسة
- 1.4 أسئلة الدراسة
- 1.5 أهداف الدراسة
- 1.6 فرضيات الدراسة
- 1.7 نموذج الدراسة
- 1.8 منهجية الدراسة
- 1.9 الدراسة الميدانية
- 1.10 مصطلحات الدراسة
- 1.11 الدراسات السابقة والفجوة البحثية

الفصل الثاني: الإطار النظري للحوافز الوظيفية

- 2.1 مفهوم الحوافز الوظيفية ونشأتها

- 2.2 أهمية الحوافز الوظيفية وأهدافها
- 2.3 نظريات الحوافز
- 2.4 أنواع الحوافز الوظيفية (المادية، المعنوية، الإيجابية، السلبية)
- 2.5 شروط ومقومات نظام الحوافز الفعال
- 2.6 معوقات تطبيق نظام الحوافز

الفصل الثالث: الإطار النظري للأداء الوظيفي

- 3.1 مفهوم الأداء الوظيفي
- 3.2 أهمية الأداء الوظيفي
- 3.3 محددات الأداء الوظيفي وأبعاده
- 3.4 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
- 3.5 تقييم الأداء الوظيفي وأساليبه
- 3.6 العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل النتائج

- 4.1 التعرف بالشركة العربية لصناعة البلاستيك (أبلكو)
- 4.2 إجراءات الدراسة الميدانية
- 4.3 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة
- 4.4 وصف خصائص عينة الدراسة
- 4.5 تحليل استجابات أفراد العينة
- 4.6 اختبار فرضيات الدراسة
- 4.7 مناقشة النتائج

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

- 5.1 ملخص الدراسة
- 5.2 أهم نتائج الدراسة
- 5.3 توصيات الدراسة
- 5.4 الدراسات المستقبلية المقترحة

قائمة المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

الملاحق

- الملحق (1): استبانة الدراسة
- الملحق (2): قائمة المحكمين
- الملحق (3): الموافقات الرسمية لإجراء الدراسة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- بازيب، عثمان عمر عوض. (2021). تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي: دراسة حالة بالتطبيق على منتسبي ديوان رئاسة الجامعة بمحافظة عدن بالجمهورية اليمنية ديسمبر 2020 م. مجلة أبحاث البيئة والتنمية المستدامة، مج10، ع2 ، 99 - 128. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1443795>
- الحميري، عبدالله حميد مرشد. (2025). أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الأداء الإداري لموظفي المعهد الوطني للعلوم الإدارية في محافظة إب. مجلة جامعة المستقبل، ع6 ، 186 - 230. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1633939>
- العامري، علي بن سالم بن علي، و دهليز، خالد بن عبد بن عبدالسلام. (2023). أثر الحوافز على الأداء الوظيفي بالمديرية العامة للخدمات الصحية بمحافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرقية، إبراء. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1587200>
- بلواضح، أحمد سيف الدين، الجلولي، محمد، و مهدي، عمر. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على التميز في الأداء الوظيفي: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، مج8، ع2 ، 498 - 517. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1249496>
- تجاني، الطيب حسن، قجة، علي يحيى، و أحمد، محمد النور آدم. (2025). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في الشركات التبادلية: دراسة تطبيقية على بعض الشركات الخاصة بأنجمينا. مجلة البحوث التجارية، مج47، ع3 ، 233 - 259. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1624556>

Liu, W., & Liu, Y. (2022). The impact of incentives on job performance, business cycle, and population health in emerging economies. *Frontiers in public health*, 9, 778101

Kartika, L. (2024). The Influence of Employee Incentives and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Economic, Management and Entrepreneurship*, 2(3), 132-138

Carandang, R. (2023). Impact of Incentives to the Job Performance of Employees on Selected Private Companies in San Pablo City Laguna. *Business and Economics in Developing Countries*, 1, 97-100.