

عنوان المشروع :

أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على الهيئة الملكية للجبيل وينبع

أسم الطالب

محمد بدر الفرج

مشروع تخرج- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- 2026-06-19

جدول المحتويات

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	4
١,١. المقدمة:	5
١,٢. مشكلة الدراسة	6
١,٢,١. فجوات على المستوى النظري	6
١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي	6
١,٣. أهمية الدراسة	6
١,٣,١. على المستوى النظري:	6
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	6
١,٤. أسئلة الدراسة	7
١,٥. أهداف الدراسة	7
١,٦. فرضيات الدراسة	8
١,٧. نموذج الدراسة	9
١,٨. منهجية الدراسة	9
١,٩. الدراسة الميدانية	9
١,١٠. مخطط المشروع المقترح	9
٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	10
٢,١. المقدمة:	13
٢,٢. المتغير المستقل	14
٢,٣. المتغير التابع	14
٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	14
٢,٥. الخاتمة	15
قائمة المراجع	16
جدول أدوات البحث	21

17-18-	قائمة الملاحق.....
22-	الفصل الثالث
23-	المقدمة
24-	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
25-	بصلة البحث
26	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات 3.4.....
26	أنواع البيانات 3.6.....
26	أنواع البيانات 3.6.....
26	طريقة جمع البيانات 3.5.....
27	إجراءات التحليل الإحصائي 3.7.....
28	الخاتمة
29	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
30-31	التمهيد ٤, ١.....
32	قياس صدق و ثبات اداة البحث.....
33	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ٤, ٤.....
34	تفسير النتائج.....
35	نتائج اختبار فرضيات الدراسة ٤, ٦.....
37	النتائج والتوصيات والاستنتاجات.....
38	مقدمة 5.1.....
39	الاستنتاجات 5.3.....
40	حدود الدراسة 5.4.....
41	التوصيات 5.5.....
42	خاتمة الفصل 5.7.....

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

يعد التحفيز المالي من أهم الأدوات الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتحسين أداء العاملين وتحقيق أهدافها التنظيمية. وتتمثل أهمية التحفيز المالي في قدرته على تشجيع الموظفين على بذل المزيد من الجهد والالتزام بمتطلبات العمل، مما ينعكس بصورة إيجابية على مستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية.

وتسعى المؤسسات الناجحة إلى تصميم أنظمة حوافز مالية عادلة وفعالة تضمن تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الدافعية لدى العاملين. وتشمل هذه الأنظمة الرواتب والمكافآت والبدلات والحوافز المختلفة التي تمنح للموظفين مقابل جهودهم وإنجازاتهم.

ويعتبر الأداء الوظيفي أحد أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في قياس كفاءة العاملين ومدى قدرتهم على تحقيق الأهداف المطلوبة. ويتأثر الأداء الوظيفي بمجموعة من العوامل المختلفة، ويأتي التحفيز المالي في مقدمة هذه العوامل نظراً لدوره المباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام وتحسين جودة العمل.

وتعد الهيئة الملكية للجبيل وينبع من المؤسسات الرائدة في المملكة العربية السعودية، حيث تحرص على توفير بيئة عمل داعمة للعاملين من خلال تطبيق أنظمة إدارية متطورة وبرامج تحفيزية متنوعة تهدف إلى رفع كفاءة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للتعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

١,٢. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين، حيث تسعى العديد من المؤسسات إلى تحسين أداء العاملين من خلال تقديم الرواتب والمكافآت والحوافز المالية والبدلات. وعلى الرغم من أهمية هذه الحوافز، إلا أن درجة تأثيرها على الأداء الوظيفي قد تختلف من مؤسسة إلى أخرى، مما يستدعي دراسة هذه العلاقة بشكل أكثر تفصيلاً.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

توجد حاجة إلى المزيد من الدراسات التي توضح طبيعة العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، خاصة في المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية، كما تختلف نتائج الدراسات السابقة في تحديد أكثر عناصر التحفيز المالي تأثيراً على أداء العاملين.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

٢. تسعى المؤسسات إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق أهدافها بكفاءة، إلا أن بعض المؤسسات قد تواجه تحديات تتعلق بمدى فعالية أنظمة التحفيز المالي المطبقة لديها، مما يتطلب دراسة واقع التحفيز المالي وأثره على أداء الموظفين.

السؤال الرئيسي:

ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية للجبيل وينبع؟

٢,١. أهمية الدراسة

٢,١,١. على المستوى النظري:

٣. إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالتحفيز المالي والأداء الوظيفي
٤. المساهمة في توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة
٥. توفير مرجع علمي للباحثين في مجال إدارة الموارد البشري

٥, ١, ١. على المستوى التطبيقي:

6. مساعدة الإدارة في تطوير أنظمة التحفيز المالي.
- 7.
8. دعم متخذي القرار في تحسين بيئة العمل.
- 9.
10. المساهمة في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
- 11.
12. تعزيز كفاءة استخدام الحوافز المالية لتحقيق أهداف المؤسسة.

١٢, ١. أسئلة الدراسة

١٣. السؤال الرئيسي:

14.

التعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

١٦. الأسئلة الفرعية:

- 17.
18. التعرف على أثر الرواتب على الأداء الوظيفي.
- 19.
20. التعرف على أثر المكافآت على الأداء الوظيفي.
- 21.
22. التعرف على أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي.
23. التعرف على أثر البدلات على الأداء الوظيفي.

٢٣, ١. أهداف الدراسة

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرواتب والأداء الوظيفي

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكافآت والأداء الوظيفي

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المالية والأداء الوظيفي

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والأداء الوظيفي

٢٣, ٢. فرضيات الدراسة

٢٤. لفرضية الرئيسية:

25.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي • 26.

27.

٢٨. الفرضيات الفرعية:

29.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرواتب والأداء الوظيفي 30.

31.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكافآت والأداء الوظيفي 32.

33.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المالية والأداء الوظيفي 34.

35.

٣٦. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والأداء الوظيفي

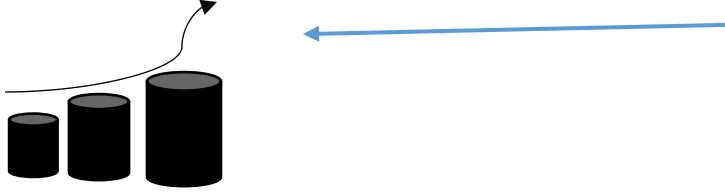
٣٦, ١. نموذج الدراسة

المتغير التابع
الأداء الوظيفي

8

المتغير المستقل
(التحفيز المالي)

الرواتب



٣٦, ٢. منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، لملاءمته لطبيعة الدراسة و أهدافها ، حيث يهدف إلى وصف و تحليل العلاقة بين التحفيز المالي و الأداء الوظيفي لدى موظف الهيئة الملكية ، و استخلاص النتائج و التوصيات المناسبة .

٣٦, ٣. الدراسة الميدانية

اعتمدت الدراسة الميدانية على جمع البيانات من خلال استبانة تم اعدادها و توزيعها على عينة موظفي الهيئة الملكية و ذلك للحصول على البيانات اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة و تحقيق أهدافها .

٣٦, ٤. مخطط المشروع المقترح

٣٦, ٥.

يتكون المشروع البحثي من خمسة فصول رئيسية :

- الفصل الأول : الأطار العام للدراسة
- الفصل الثاني : الدراسات السابقة و الإطار النظري
- الفصل الثالث : منهجية الدراسة
- الفصل الرابع : التحليل الإحصائي و مناقشة النتائج
- الفصل الخامس : النتائج و التوصيات و الخاتمة

٣٧. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الحارثي ومجاهد (٢٠٢٥)

عنوان الدراسة: أثر الحوافز في الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة الرياض.

هدف الدراسة: التعرف على أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للمعلمين.

المنهج: المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة.

النتائج: أظهرت الدراسة وجود أثر إيجابي للحوافز على الأداء الوظيفي، وأوصت بربط الحوافز بمستوى الإنجاز والأداء.

٢- الماطوني والماطوني (٢٠٢٥)

عنوان الدراسة: أثر الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي شركة المدار للاتصالات.

هدف الدراسة: تحديد أثر الحوافز المختلفة على الأداء الوظيفي للعاملين.

المنهج: المنهج الوصفي التحليلي.

النتائج: توصلت الدراسة إلى أن الحوافز المادية تعد من أهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية لدى الموظفين.

٣- الشمري (٢٠٢٣)

عنوان الدراسة: The Level of Incentive System Among Banks Employees and Its Relation on Job Performance.

هدف الدراسة: دراسة العلاقة بين نظام الحوافز والأداء الوظيفي لدى موظفي البنوك في المملكة العربية السعودية.

المنهج: المنهج الوصفي الارتباطي.

العينة: ٧٠ موظفًا.

النتائج: وجود علاقة إيجابية بين تطبيق نظام الحوافز ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين، وأن الحوافز تسهم في رفع كفاءة الأداء.

٤- Alves & Lourenço (٢٠٢٣)

عنوان الدراسة: An Exploratory Analysis of Incentive Packages and Managerial Performance.

هدف الدراسة: تحليل العلاقة بين الحوافز المالية وغير المالية والأداء الإداري.

المنهج: دراسة تحليلية ميدانية.

النتائج: بينت الدراسة أن الحوافز المالية تشكل عاملاً مهماً في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية عند تصميمها بصورة عادلة ومرتبطة بالإنجاز.

٥- Alhmoud et al (٢٠٢٣)

عنوان الدراسة: The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Industrial Sectors.

هدف الدراسة: قياس أثر الحوافز والمكافآت على أداء العاملين في القطاعات الصناعية السعودية.

المنهج: المنهج الكمي باستخدام الاستبانة.

النتائج: أثبتت الدراسة وجود تأثير إيجابي للحوافز والمكافآت على الأداء الوظيفي، كما أن الرضا الوظيفي يعزز هذه العلاقة.

المقدمة:

يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة والإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة، حيث يتم استعراض مفهوم التحفيز المالي وأبعاده المختلفة، بالإضافة إلى مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته، كما يتم عرض عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة من نتائجها وربطها بالدراسة الحالية.

٣٧, ١. المتغير المستقل

٣٨. (التحفيز المالي)

٣٩. يعد التحفيز المالي من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات لرفع مستوى أداء العاملين وتحفيزهم على تحقيق الأهداف التنظيمية. ويشمل التحفيز المالي الرواتب والمكافآت والحوافز المالية والبدلات التي تمنح للعاملين مقابل جهودهم وأدائهم في العمل.

٣٩, ١. المتغير التابع

(الأداء الوظيفي)

١. يعبر الأداء الوظيفي عن مستوى إنجاز الموظف للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه، ومدى كفاءته وفعاليتته في تحقيق أهداف العمل. ويتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل من أهمها الحوافز المالية التي تسهم في زيادة الرضا الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية.

٣٩, ٢. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٣٩, ٣.

٤٠. توجد علاقة ارتباط وتأثير بين التحفيز المالي باعتباره المتغير المستقل والأداء الوظيفي باعتباره المتغير التابع، حيث يسهم التحفيز المالي من خلال الرواتب والمكافآت والحوافز والبدلات في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء والإنتاجية والالتزام الوظيفي. وتشير العديد من الدراسات السابقة إلى أن زيادة التحفيز المالي تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة العاملين في المؤسسات المختلفة.

٤١. وبناءً على ذلك تفترض الدراسة الحالية وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

١, ٤١. الخاتمة

تم في هذا الفصل استعراض الإطار النظري لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بها، وقد بينت الدراسات السابقة أهمية التحفيز المالي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، مما يدعم توجه الدراسة الحالية نحو اختبار العلاقة بين المتغيرين

قائمة المراجع :

1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson Education.
2. Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
3. Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
٤. الشمري، أحمد. (٢٠٢٢). أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، ١٤ (٢)، ٤٥-٦٢.
٥. الهيئة الملكية للجبيل وينبع. (٢٠٢٤). التقرير السنوي للهيئة الملكية للجبيل وينبع. المملكة العربية السعودية.
٦. السلمي، علي. (٢٠٢١). إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي. دار الفكر للنشر والتوزيع.
٧. الحربي، محمد. (٢٠٢٣). دور الحوافز المالية في تحسين أداء العاملين. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٨ (١)، ٧٧-٩٥.

مقدمة الاستبيان

، السيدة و الافاضل

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته

نقوم بإجراء بحث علمي يهدف إلى دراسة أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين. ويسعى هذا الاستبيان إلى جمع البيانات اللازمة حول آراء المبحوثين، والتي ستسهم بشكل كبير في التعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز المالية والأداء الوظيفي.

ويأتي هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال بجامعة ميدأوشن، ونأمل منكم التكرم بقراءة عبارات الاستبيان والإجابة عليها بدقة وموضوعية، وذلك بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم.

ونود التأكيد بأن المعلومات التي سيتم جمعها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لأي أغراض أخرى.

نشكر لكم حسن تعاونكم ومساهمتمكم القيمة في إنجاح هذه الدراسة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

البيانات الشخصية

الجنس

- ☐ ذكر
- ☐ انثى

المستوى التعليمي

- ☐ تعليم ثانوي
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ اخرى

العمر

- ☐ اقل من ٢٥ سنة
- ☐ 25 - 35
- ☐ 36 - 45
- ☐ اكثر من ٤٥ سنة

سنوات الخبرة

- ☐ اقل من ٥ سنين
- ☐ من ٥ سنوات الى ١٠
- ☐ اكثر من ١٠ سنوات
- ☐ اكثر من ٢٠ سنة

الاستبيان الأول: الحوافز المالية والأداء الوظيفي

يرجى التكرم بالإجابة على جميع العبارات التالية بدقة، وذلك بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك.

أولاً: الحوافز المالية				
الرقم	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق
1	هل الراتب الذي تتقاضاه مناسب لطبيعة عملك ؟	☐	☐	☐
2	هل تحصل على مكافآت عند تميزك في العمل ؟	☐	☐	☐
3	هل الحوافز المالية تزيد من إنتاجيتك ؟	☐	☐	☐
4	هل البدلات المالية المقدمة مناسبة ؟	☐	☐	☐
5	هل نظام الحوافز المالية عادل بين الموظفين ؟	☐	☐	☐
6	هل تشعر أن الحوافز المالية تشجعك على تحسين أدائك الوظيفي ؟	☐	☐	☐

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfHW4tmvSWQ09gh35wn2uagtphqh-YmSvWvPpehADKxF8WHuw/viewform?usp=header>

https://docs.google.com/forms/d/1SeNFFGdJMf_bJT_XpSOR9pOLDPoPOhXWcZpoSoWgjJ8/edit?pli=1#responses

الاستبيان الثاني: الأداء الوظيفي

يرجى التكرم بالإجابة على جميع العبارات التالية بدقة، وذلك بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك.

الرقم	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق
1	هل تلتزم بمواعيد العمل المحددة ؟	☐	☐	☐
2	هل تسعى إلى تطوير مهاراتك الوظيفية باستمرار ؟	☐	☐	☐
3	هل تستطيع إنجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المحدد ؟	☐	☐	☐
4	هل تساهم في تحسين بيئة العمل ؟	☐	☐	☐
5	هل تتعاون مع زملائك لإنجاز المهام المطلوبة ؟	☐	☐	☐
6	هل تحرص على تقديم عمل ذي جودة عالية ؟	☐	☐	☐
7	هل تتحمل مسؤولية الأخطاء والعمل على تصحيحها ؟	☐	☐	☐
8	هل تبادر إلى تقديم أفكار ومقترحات لتطوير العمل ؟	☐	☐	☐
9	هل تتمكن من تحقيق الأهداف المطلوبة منك بكفاءة ؟	☐	☐	☐
10	هل ترى أن مستوي أدائك الوظيفي مرتفع ؟	☐	☐	☐

جدول أدوات البحث

المتغير	البعد	عدد الفقرات	أداة القياس
التحفيز المالي (المتغير المستقل)	الرواتب والمكافآت	5	الاستبيان
التحفيز المالي (المتغير المستقل)	البدلات والحوافز	5	الاستبيان
الأداء الوظيفي (المتغير التابع)	الالتزام الوظيفي	5	الاستبيان
الأداء الوظيفي (المتغير التابع)	الإنتاجية وكفاءة الأداء	5	الاستبيان
البيانات الديموغرافية	الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة	4	الاستبيان

تم إعداد أداة الدراسة على شكل استبانة مكونة من قسمين، الأول للبيانات الشخصية للمستجيبين، والثاني لقياس متغيرات الدراسة المتمثلة في التحفيز المالي والأداء الوظيفي، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق).

الفصل الثالث منهجية البحث :

مقدمة 3.1

يتناول هذا الفصل منهجية البحث التي تم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، حيث يوضح تصميم الدراسة، ومجتمع البحث، وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات، والإجراءات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف الدراسة.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث 3.2

أولاً: المتغير المستقل (التحفيز المالي)

يقصد بالتحفيز المالي في هذه الدراسة جميع الحوافز والمكافآت والمزايا المالية التي تقدمها الهيئة الملكية لموظفيها بهدف رفع مستوى الرضا الوظيفي وتشجيعهم على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

ثانياً: المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

يقصد بالأداء الوظيفي مستوى كفاءة الموظف في إنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليه من حيث الجودة والسرعة والالتزام وتحقيق أهداف العمل داخل الهيئة الملكية.

3.3 تصميم البحث (بصلة البحث)

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يهدف إلى وصف وتحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة بالملكية بالجبيل وينبع. ويعتمد تصميم البحث على وجود متغير مستقل هو التحفيز المالي، ومتغير تابع هو الأداء الوظيفي، مع دراسة العلاقة بينهما من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها إحصائياً.

نموذج (بصلة) البحث



المتغير المستقل: التحفيز المالي ويشمل (الرواتب والمكافآت، الحوافز، البدلات، الترقيات المالية، المزايا المالية الأخرى).

المتغير التابع: الأداء الوظيفي ويشمل (جودة العمل، كمية العمل، الالتزام، المسؤولية، المبادرة).

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات 3.4

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الهيئة الملكية بالجيبيل وينبع بمختلف الإدارات والأقسام

وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار أفراد الدراسة، وذلك لضمان تمثيل المجتمع وإتاحة الفرصة لجميع الأفراد للمشاركة في الاستبانة

طريقة جمع البيانات 3.5

Google Forms اعتمدت الدراسة على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم إعدادها باستخدام نماذج وتوزيعها على عينة الدراسة، وتم جمع الإجابات وتحليلها للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها

أنواع البيانات 3.6

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات

البيانات الأولية: وتم جمعها من خلال الاستبانة الإلكترونية الموجهة إلى موظفي الهيئة الملكية *

البيانات الثانوية: وتم الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمقالات العلمية ذات العلاقة *
بموضوع الدراسة

إجراءات التحليل الإحصائي 3.7

:، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ومنها (SPSS) بعد جمع البيانات سيتم إدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي

التكرارات والنسب المئوية *

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية *

(Cronbach's Alpha) اختبار معامل الثبات *

معامل ارتباط بيرسون *

تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي *

3.8 خاتمة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث، بدءًا من تحديد مجتمع الدراسة والعينة، مرورًا بأداة جمع البيانات وأنواعها، وانتهاءً بالأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها لتحليل البيانات واستخلاص النتائج التي سيتم عرضها ومناقشتها في الفصل التالي

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

التمهيد ٤,١

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بموضوع “أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على الهيئة الملكية للجبيل وينبع”، وذلك بالاعتماد على البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة الموزعة على أفراد عينة الدراسة.

لتحليل البيانات واستخراج النتائج، بهدف الإجابة عن (SPSS) وقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. ويتضمن هذا الفصل عرض خصائص أفراد عينة الدراسة، وقياس صدق وثبات أداة البحث، ثم تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية، يلي ذلك اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها، وصولاً إلى مناقشة النتائج واستخلاص أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة.

خصائص عينة الدراسة ٤,٢

تم توصيف أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (١١) مشاركا وفقاً للخصائص الديموغرافية المتمثلة في الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، وذلك بهدف التعرف على خصائص المشاركين في الدراسة. وقد تم ، وتوضح الجداول التالية توزيع أفراد عينة الدراسة حسب كل SPSS حساب التكرارات والنسب المئوية باستخدام برنامج متغير من المتغيرات الديموغرافية.

4.2.1 * الجنس

يتضح من الجدول السابق أن عدد الذكور بلغ (٦) أفراد بنسبة (٥٤,٥٪)، بينما بلغ عدد الإناث (٥) أفراد بنسبة (٤٥,٥٪). وتشير هذه النتائج إلى تقارب توزيع أفراد العينة بين الذكور والإناث، مع ارتفاع طفيف في نسبة الذكور

4.2.2 * العمر

توضح النتائج أن أعلى نسبة من أفراد العينة كانت ضمن الفئتين العمريتين أقل من ٢٥ سنة ومن ٣٦ إلى ٤٥ سنة، حيث بلغت نسبة كل منهما (٣٦,٤٪)، في حين بلغت نسبة الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٣٥ سنة (١٨,٢٪)، أما الفئة أكثر من ٤٥ سنة فقد بلغت (9.1٪)

* 4.2.3 المؤهل العلمي

تشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة يحملون مؤهل الثانوية العامة أو درجة البكالوريوس، حيث بلغت نسبة كل منهما (٤٥,٥%)

(9.1%) ، بينما بلغت نسبة الحاصلين على درجة الماجستير

* 4.2.4 سنوات الخبرة

أظهرت النتائج أن أكبر نسبة من أفراد العينة لديهم خبرة أقل من خمس سنوات بنسبة (٣٦,٤%)، تليها فئتا من ٥ إلى ١٠ سنوات (9.1%) سنوات وأكثر من ٢٠ سنة بنسبة (٢٧,٣%) لكل منهما، بينما بلغت نسبة من لديهم خبرة أكثر من ١٠ سنوات

* 4.2.5 المسمى الوظيفي

أوضحت النتائج أن غالبية أفراد العينة تندرج مسمياتهم الوظيفية ضمن فئة أخرى بنسبة (٦٣,٦%)، بينما بلغت نسبة المفتشين (9.1%) الميدانيين (١٨,٢%)، في حين بلغت نسبة كل من مدير المشروع ومشرف الأعمال

٤,٣ قياس صدق وثبات أداة البحث

تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من مدى اتساق فقرات الاستبانة. وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.648)، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة يمكن الاعتماد عليها في إجراء التحليل الإحصائي.

جدول ٤,٣ : معامل كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
الاستبانة	10	0.648

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل كرونباخ ألفا بلغت (0.648)، وهي قيمة تدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة، ويمكن الاعتماد عليها في إجراء التحليل الإحصائي.

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل كرو نباخ ألفا بلغت (٠,٦٤٨)، وهي قيمة تدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة، مما يشير إلى اتساق فقرات الاستبانة وإمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي لتحقيق أهداف الدراسة

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ٤,٤

لمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
١- هل الراتب الذي تنقصاه مناسب لطبيعة عملك ؟	11	3.36	,809
2- هل تحصل على مكافآت عند تمركز في العمل ؟	11	3.55	,688
3- هل الحوافز المالية تزيد من إنتاجيتك	11	3.82	,405
4- هل البدلات المالية المقدمة مناسبة ؟	11	3.55	,688
5- هل نظام الحوافز المالية عادل بين الموظفين ؟	11	3.45	,688
6- هل تنجز مهامك الوظيفية بكفاءة عالية ؟	11	3.91	,302
7- هل تفرم ب مواعيد العمل المحددة ؟	11	3.91	,302
8- هل تسعى الى تطوير مهاراتك الوظيفية باستمرار ؟	11	3.82	,603
9- هل تستطيع انجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المحدد ؟	11	3.82	,405
10- هل تساهم في تحسين بيئة العمل	11	3.91	,302

تفسير النتائج *

تشير النتائج إلى أن المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبيان تراوحت بين (٣,٣٦) و (٣,٩١)، مما يدل على أن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على عبارات الاستبيان بدرجة مرتفعة. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (٠,٣٠٢) و (٠,٨٠٩) ، وهي قيم منخفضة نسبياً، مما يشير إلى تقارب إجابات أفراد العينة وانخفاض تشتتها، ويعكس ذلك وجود درجة جيدة من الاتفاق بين أفراد العينة حول عبارات الاستبيان

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة ٤,٥

* جدول Pearson Correlation

Correlations			
		Motivation	Performance
Motivation	Pearson Correlation	1	.512
	Sig. (2-tailed)		.107
	N	11	11
Performance	Pearson Correlation	.512	1
	Sig. (2-tailed)	.107	
	N	11	11

تفسير النتائج *

أظهرت نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، حيث ، وهو أكبر من مستوى (Sig = 0.107) إلا أن مستوى الدلالة الإحصائية بلغ (r = 0.512) بلغت قيمة معامل الارتباط الدلالة المعتمد (٠,٠٥)، مما يدل على أن العلاقة غير دالة إحصائياً، وبالتالي لا توجد أدلة إحصائية كافية لإثبات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة

نتائج اختبار فرضيات الدراسة ٤,٦

قبول أو رفض الفرضيات *

تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية، وذلك لأن مستوى الدلالة الإحصائية (٠,١٠٧) أكبر من (٠,٠٥)، مما يشير إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراس

الخلاصة ٤,٧

تناول هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، حيث تم وصف خصائص عينة الدراسة، والتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، وإجراء التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، واختبار العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي باستخدام معامل ارتباط بيرسون. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة، إلا أنها غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما أدى إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية

(تلخيص أهم النتائج)

أظهرت نتائج الدراسة أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة، مما يؤكد إمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات وتحليلها. كما بينت الإحصاءات الوصفية أن متوسطات استجابات أفراد العينة جاءت بدرجة مرتفعة، مما يشير إلى وجود مستوى جيد من الاتفاق حول عبارات الاستبانة المتعلقة بالتحفيز المالي والأداء الوظيفي. وأظهرت نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٥١٢)، إلا أن ، وبالتالي تم رفض (Sig = 0.107) هذه العلاقة لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، إذ بلغت قيمة الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية، والتي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين التحفيز المالي بوصفه متغيراً مستقلاً والأداء الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية وزعت على عينة من موظفي الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وبلغ عدد الاستجابات المستخدمة في التحليل الإحصائي (١١) استجابة. وتم تحليل البيانات من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون واختبار الفرضيات SPSS باستخدام برنامج

أظهرت النتائج أن اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات التحفيز المالي كانت إيجابية، كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة. كما أظهر اختبار معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة موجبة متوسطة بين التحفيز المالي والأداء ، وهي أكبر من (Sig = 0.107) ، في حين بلغت قيمة الدلالة الإحصائية ($r = 0.512$) الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى أن العلاقة لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية

وبناءً على ذلك، خلصت الدراسة إلى عدم وجود دليل إحصائي كافٍ لإثبات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في عينة الدراسة، مع وجود اتجاه إيجابي في العلاقة بين المتغيرين. وأوصت الدراسة بالاستمرار في تطوير أنظمة التحفيز المالي، وتحقيق العدالة في الرواتب والمكافآت والبدلات، وربط الحوافز بمستوى الأداء، مع إجراء دراسات مستقبلية على عينات أكبر وأكثر تنوعاً

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والاستنتاجات

5.1 مقدمة

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء تحليل البيانات واختبار العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، كما يتضمن الاستنتاجات التي تم التوصل إليها، وحدود الدراسة، والتوصيات والمقترحات للدراسات المستقبلية.

5.2 أهم نتائج الدراسة

في ضوء تحليل بيانات الاستبانة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:

1. أظهرت النتائج وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد العينة نحو عبارات التحفيز المالي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية (3.82) لفقرات التحفيز المالي بين (3,36) و (3,91) بين (3,82) و (3,91).
2. أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات الأداء الوظيفي (3.91) بين (3,82) و (3,91).
3. أظهر اختبار معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة موجبة متوسطة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.512$).
4. ، وهي أكبر من مستوى الدلالة ($Sig = 0.107$) بلغت قيمة الدلالة الإحصائية للعلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي (0.05). المعتمد
5. بناءً على ذلك، فإن العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في عينة الدراسة لا تعد علاقة ذات دلالة إحصائية عند (0.05) مستوى
6. تشير النتائج إلى وجود اتجاه إيجابي بين المتغيرين، إلا أن حجم العينة المستخدم في الدراسة، والبالغ (11) استجابة، يمثل أحد العوامل التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج وتعميمها

الاستنتاجات 5.3

بناءً على نتائج الدراسة، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

1. يمثل التحفيز المالي أحد الجوانب المهمة في البيئة الوظيفية، وقد أظهرت إجابات أفراد العينة اتجاهًا إيجابيًا نحو عناصر التحفيز المالي.
2. أظهر أفراد العينة مستوى مرتفعًا من الأداء الوظيفي وفق المتوسطات الحسابية لفقرات محور الأداء الوظيفي.
3. توجد علاقة موجبة متوسطة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، إلا أن هذه العلاقة لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية في عينة الدراسة.
4. لا يمكن بناءً على نتائج هذه الدراسة وحدها الجزم بوجود تأثير إحصائي للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي، ولذلك تحتاج العلاقة إلى مزيد من الدراسة باستخدام عينات أكبر.
5. تشير النتائج إلى أهمية الاستمرار في الاهتمام بأنظمة الرواتب والمكافآت والحوافز والبدلات، مع ضرورة تقييم فاعليتها بصورة مستمرة.

5.4 حدود الدراسة

الحدود المكانية

اقتصرت الدراسة على موظفي الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على أفراد العينة الذين شاركوا في الاستبانة، وبلغ عدد الاستجابات المستخدمة في التحليل (١١) استجابة.

الحدود الزمنية

تم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي للعام الجامعي ٢٠٢٥-٢٠٢٦م.

الحدود الموضوعية

ركزت الدراسة على العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، مع تناول عناصر التحفيز المالي المرتبطة بالرواتب والمكافآت والحوافز والبدلات.

التوصيات 5.5

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

1. الاستمرار في تطوير أنظمة التحفيز المالي داخل المؤسسات بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وطبيعة العمل.
2. تحقيق العدالة والشفافية في توزيع الرواتب والمكافآت والحوافز بين الموظفين.
3. ربط الحوافز والمكافآت بمستوى الأداء والإنجاز الفعلي للموظفين.
4. مراجعة أنظمة البدلات والمزايا المالية بصورة دورية للتأكد من ملاءمتها لمتطلبات العمل.
5. زيادة الاهتمام بالحوافز التشجيعية للموظفين المتميزين وتحفيزهم على المحافظة على مستوى الأداء المرتفع.
6. إجراء تقييم دوري لمدى رضا الموظفين عن أنظمة التحفيز المالي ومدى ملاءمتها لاحتياجاتهم.
7. الاهتمام بالعوامل الأخرى التي قد تؤثر في الأداء الوظيفي، مثل بيئة العمل والقيادة والتدريب والتطوير والتحفيز المعنوي.

مقترحات لدراسات مستقبلية 5.6

يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تتناول الموضوعات التالية:

1. دراسة أثر التحفيز المعنوي على الأداء الوظيفي.
2. دراسة أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين.
3. دراسة أثر بيئة العمل على مستوى الإنتاجية.
4. دراسة أثر التدريب والتطوير على كفاءة العاملين.
5. إجراء دراسة مماثلة على عينة أكبر من الموظفين وفي مؤسسات حكومية مختلفة للمقارنة بين النتائج.

خاتمة الفصل 5.7

ختامًا، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على الهيئة الملكية للجبيل وينبع. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة متوسطة بين المتغيرين، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.512$ ، وهو أعلى من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي لم تثبت ($\text{Sig} = 0.107$)، إلا أن مستوى الدلالة الإحصائية بلغ (0.512)، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في عينة الدراسة.

وعلى الرغم من ذلك، فإن النتائج الوصفية أظهرت اتجاهات إيجابية نحو التحفيز المالي ومستوى مرتفعًا للأداء الوظيفي لدى أفراد العينة. ومن هنا تبرز أهمية الاستمرار في تطوير أنظمة التحفيز المالي وتحسين العدالة والشفافية فيها، إلى جانب الاهتمام بالعوامل الأخرى المؤثرة في الأداء الوظيفي. كما توصي الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية باستخدام عينات أكبر وأكثر تنوعًا للوصول إلى نتائج أكثر شمولاً ودقة.

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الدكتور عبد الرحيم نادر،

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن،

على ما قدمه من توجيه وإرشاد ودعم خلال فترة إعداد هذا المشروع، وما بذله من وقت وجهد في متابعة مراحل العمل وتقديم الملاحظات والتوجيهات التي كان لها أثر كبير في إنجاز هذا المشروع وإخراجه بالصورة المطلوبة

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن وكلية الإدارة على ما توفره من بيئة تعليمية ودعم أكاديمي أسهم في تطوير معارفنا ومهاراتنا العلمية والعملية

وفي الختام، أسأل الله أن يجزي الدكتور عبد الرحيم نادر خير الجزاء، وأن يبارك في جهوده وعلمه، وأن يوفقه في مسيرته الأكاديمية والمهنية

مع خالص الشكر والتقدير والامتنان