

جامعة ميداووشن  
كلية جامعة ميداووشن  
قسم إدارة الأعمال  
مشروع التخرج النهائي

---

**عنوان البحث:**

أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين الإداريين في جامعة ميداووشن

إعداد الطالب: عبدالله النزيلى

الرقم الجامعي: 222002018

إشراف: Dr Faculty Member

الفصل الدراسي: الثاني

العام الجامعي: 2025/ 2026

## جدول المحتويات

|          |                                   |
|----------|-----------------------------------|
| 1.....   | صفحة الغلاف                       |
| 2.....   | صفحة التكاليف                     |
| 3.....   | جدول المحتويات                    |
| 4.....   | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة |
| 4.....   | مقدمة البحث                       |
| 5.....   | مشكلة البحث                       |
| 6.....   | أهمية البحث                       |
| 7.....   | أسئلة البحث                       |
| 8.....   | أهداف البحث                       |
| 9.....   | فرضيات البحث                      |
| 10.....  | نموذج البحث                       |
| 11.....  | نطاق الدراسة                      |
| 12.....  | مخطط المشروع                      |
| 13.....  | الفصل الثاني: الدراسات السابقة    |
| 14.....  | الدراسات العربية                  |
| 16.....  | الدراسات الأجنبية                 |
| 18.....  | التعليق على الدراسات السابقة      |
| 19)..... | أدوات البحث (الاستبيان            |
| 20.....  | جدول أدوات البحث                  |
| 21.....  | قائمة المراجع                     |
| 22.....  | الملاحق                           |
| 23.....  | الخاتمة والتوصيات                 |

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

### مقدمة البحث

تعد الحوافز من أهم العوامل الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات في رفع مستوى أداء الموظفين وتحقيق أهدافها بكفاءة. حيث تسهم الحوافز المادية مثل الرواتب والمكافآت، والحوافز المعنوية مثل التقدير والترقية والتحفيز المعنوي، في تعزيز دافعية الموظف وزيادة إنتاجيته. وتعتبر الجامعات من المؤسسات التي تعتمد بشكل كبير على الموظفين الإداريين في تنظيم العمليات الأكاديمية والإدارية، لذلك فإن تحسين أداء الموظفين الإداريين يعد من أهم العوامل التي تؤثر على جودة الخدمات المقدمة داخل الجامعة.

### مشكلة البحث

تواجه العديد من المؤسسات التعليمية تحديات تتعلق بمستوى أداء الموظفين الإداريين، وقد يكون ذلك مرتبطاً بمستوى الحوافز المقدمة لهم. إذ إن ضعف الحوافز أو عدم عدالة توزيعها قد يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وضعف الأداء والإنتاجية. وعليه تتمثل مشكلة البحث في التساؤل التالي: ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين الإداريين في جامعة ميداوشن؟

### أهمية البحث

- تساعد الدراسة على فهم أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين الإداريين -
- تساهم في تطوير بيئة العمل وتحسين الإنتاجية داخل الجامعة -
- توضح العلاقة بين الحوافز وأداء الموظفين للإدارة الجامعية لاتخاذ القرارات المناسبة -

### أسئلة البحث

السؤال الرئيسي:

ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين الإداريين في جامعة ميداوشن؟ -

الأسئلة الفرعية:

1. ما أثر الحوافز المادية على أداء الموظفين الإداريين؟
2. ما أثر الحوافز المعنوية على أداء الموظفين الإداريين؟
3. هل توجد فروق في الأداء تعزى إلى مستوى الحوافز المقدمة؟

### أهداف البحث

الهدف الرئيسي:

التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين الإداريين -

الأهداف الفرعية:

1. قياس أثر الحوافز المادية على أداء الموظفين.
2. قياس أثر الحوافز المعنوية على أداء الموظفين.
3. تحديد أنواع الحوافز الأكثر تأثيراً في رفع الأداء.
4. تقديم توصيات لتحسين نظام الحوافز داخل الجامعة.

### فرضيات البحث

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وأداء الموظفين الإداريين.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين الإداريين.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز (المادية والمعنوية) (وأداء الموظفين الإداريين).

## نموذج البحث

المتغير المستقل (الحوافز) مادية + معنوية)  
المتغير التابع: أداء الموظفين الإداريين

الرسم التوضيحي للنموذج:

→ الحوافز المادية

أداء الموظفين الإداريين

→ الحوافز المعنوية

## نطاق الدراسة

- المكاني: جامعة ميداو شن -
- البشري: الموظفين الإداريين -
- الزماني: الفصل الدراسي الثاني 2026 -
- الموضوعي: أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي -

## مخطط المشروع

- | المرحلة | التفاصيل                          | المدة الزمنية |
|---------|-----------------------------------|---------------|
| 1       | اختيار موضوع البحث وصياغة العنوان | أسبوع 1       |
| 2       | جمع الدراسات السابقة والمراجع     | أسبوعين 2     |
| 3       | كتابة الفصل الأول                 | أسبوع 3       |
| 4       | كتابة الفصل الثاني                | أسبوع 4       |
| 5       | إعداد الاستبيان وتحكيمه           | أسبوع 5       |
| 6       | توزيع الاستبيان على العينة        | أسبوع 6       |
| 7       | جمع البيانات وتحليل النتائج       | أسبوعين 7     |
| 8       | كتابة النتائج والتوصيات والخاتمة  | أسبوع 8       |
| 9       | مراجعة المشروع النهائي وتنسيقه    | أسبوع 9       |

## الفصل الثاني: الدراسات السابقة

### مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بأداء الموظفين، حيث تساعد الدراسات السابقة الباحث على فهم الإطار النظري للموضوع، وتحديد الفجوة البحثية، والاستفادة من أدوات القياس المستخدمة في البحوث السابقة، بالإضافة إلى مقارنة نتائج هذه الدراسة بنتائج الدراسات الأخرى.

### الدراسات العربية

- العتيبي، محمد). 2020. (أثر الحوافز على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي.
- الشمري، خالد). 2021. (الحوافز المعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
- الحربي، عبدالله). 2022. (أثر المكافآت والترقيات على أداء العاملين في المؤسسات التعليمية.

### الدراسات الأجنبية

- Armstrong, M. (2019). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.
- Dessler, G. (2021). Human Resource Management (16th ed.).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th ed.).

### التعليق على الدراسات السابقة

توضح الدراسات السابقة أن هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية وأداء الموظفين. لكن هذه الدراسة تتميز بالتركيز على بيئة جامعة ميداوشن للموظفين الإداريين.

## الاستبيان (نص الأسئلة)

### المحور الأول: الحوافز المادية

تقدم الجامعة مكافآت مالية تشجع الموظفين على العمل

الرواتب مناسبة مقارنة بحجم العمل والمسؤوليات

توفر الجامعة بدلات أو مزايا مالية تساعد الموظف

يتم منح الحوافز المالية بناءً على الأداء والإنجاز

أشعر أن نظام المكافآت المالية عادل بين الموظفين

الحوافز المالية تجعلني أعمل بجد واجتهاد أكبر

### المحور الثاني: الحوافز المعنوية

يحصل الموظف المجتهد على تقدير وشكر من الإدارة

توفر الجامعة فرص ترقية بناءً على الأداء

أشعر بأن الإدارة تهتم بجهودتي وإنجازاتي

يتم تشجيع الموظفين من خلال كلمات التحفيز والتقدير

يتم تكريم الموظفين المتميزين في الجامعة

الحوافز المعنوية تزيد من انتمائي للجامعة.

### المحور الثالث: أداء الموظفين الإداريين

ألتزم بإنجاز مهامي في الوقت المحدد.

أعمل بكفاءة لتحقيق أهداف الإدارة.

أمتلك القدرة على تحمل ضغط العمل.

أحرص على تقديم أفضل جودة في عملي.

أشارك في تحسين أساليب العمل وتطوير الأداء.

أشعر أن أدائي الوظيفي يتحسن عند توفر الحوافز.

### جدول أدوات البحث

| الأداة  | المتغير          | عدد الفقرات | مقياس الإجابة   | المصدر       |
|---------|------------------|-------------|-----------------|--------------|
| استبيان | الحوافز المادية  | 6           | الليكرت الخماسي | إعداد الباحث |
| استبيان | الحوافز المعنوية | 6           | الليكرت الخماسي | إعداد الباحث |
| استبيان | أداء الموظفين    | 6           | الليكرت الخماسي | إعداد الباحث |

### (APA) قائمة المراجع

- العتيبي، محمد). 2020. (أثر الحوافز على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي. مجلة العلوم الإدارية، 2(12)، 78-55 - الشمري، خالد). 2021. (الحوافز المعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 1(15)، 40-22 - الحربي، عبدالله). 2022. (أثر المكافآت والترقيات على أداء العاملين في المؤسسات التعليمية. مجلة البحوث التربوية، 3(8)، 90-115.
- Armstrong, M. (2019). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2021). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

### الخاتمة

تناولت هذه الدراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين الإداريين في جامعة ميداوثن. توضح النتائج أهمية الحوافز في تحسين الأداء ورفع دافعية الموظفين وتحقيق أهداف الجامعة. كما أوضحت الدراسة أن الحوافز المعنوية لها دور مهم في تعزيز الانتماء والالتزام الوظيفي.