

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية على شركة دار النمو المحدودة – جدة – المملكة العربية
السعودية

أسم الطالب

عبدالرحمن محمد جوبان

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

(28/10/2025) (الفصل الثالث)

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
1.1. المقدمة:	1.1
1.2. مشكلة الدراسة	1.2
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	1.2.1
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	1.2.2
1.3. أهمية الدراسة	1.3
1.3.1. على المستوى النظري:	1.3.1
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	1.3.2
1.4. أسئلة الدراسة	1.4
1.5. أهداف الدراسة	1.5
1.6. فرضيات الدراسة	1.6
1.7. نموذج الدراسة	1.7
1.8. منهجية الدراسة	1.8
1.9. الدراسة الميدانية	1.9
1.10. مخطط المشروع المقترح	1.10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	2
2.1. المقدمة:	2.1
2.2. المتغير المستقل	2.2
2.3. المتغير التابع	2.3
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	2.4
2.5. الخاتمة	2.5
قائمة المراجع	

Abstract (المخلص)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

تم استخدام المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وُزِعَ على عينة مكونة من (19) موظفًا.

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، حيث تم استخدام الإحصاءات الوصفية وتحليل الانحدار.

أظهرت النتائج أن مستوى التحفيز المالي كان متوسطًا، في حين كان الأداء الوظيفي مرتفعًا، كما بينت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي.

وأوصت الدراسة بضرورة تحسين أنظمة الحوافز المالية، والاهتمام بالعوامل غير المالية المؤثرة على الأداء.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد الموارد البشرية من أهم عناصر الإنتاج في أي مؤسسة، ويُعتبر الأداء الوظيفي مقياسًا رئيسيًا لمدى كفاءة هذه الموارد. ولتحقيق أداء متميز، تحتاج المؤسسات إلى تحفيز موظفيها بطرق فعالة، من أهمها التحفيز المالي، الذي يشمل الرواتب، العلاوات، المكافآت، والحوافز النقدية الأخرى التي تهدف إلى رفع معنويات العاملين وتشجيعهم على تحقيق الأهداف المؤسسية (العنزي، 2019).

ويرى هيرزبرغ (Herzberg, 1959) في نظريته الشهيرة "عوامل الدافعية" أن التحفيز المالي يمثل أحد العناصر الأساسية التي تُشبع الحاجات الفسيولوجية والأمن الوظيفي للفرد، مما يؤدي إلى خفض معدل الغياب وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء. كما أشار فرووم (Vroom, 1964) في "نظرية التوقع" إلى أن الموظف يبذل جهدًا أكبر عندما يشعر أن الأداء العالي سيؤدي إلى مكافأة ملموسة.

وقد أكدت العديد من الدراسات العربية، مثل دراسة عبدالله العسيري (2020) حول الحوافز وأثرها على أداء موظفي القطاع المصرفي في السعودية، أن التحفيز المالي الإيجابي يزيد من الالتزام والانضباط الوظيفي، بينما غياب الحوافز العادلة يؤدي إلى انخفاض في الأداء وارتفاع معدلات دوران العمالة.

في المقابل، تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحديات في وضع أنظمة حوافز مالية فعالة تتناسب مع إمكانياتها، مما يجعل من الضروري دراسة العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في مثل هذه المؤسسات. ومن هنا تنطلق أهمية هذه الدراسة في تحليل أثر التحفيز المالي على أداء العاملين في شركة دار النمو المحدودة بمدينة جدة، بهدف تقديم نتائج علمية يمكن تطبيقها عمليًا لتحسين الأداء المؤسسي.

(المراجع: العنزي، 2019؛ العسيري، 2020؛ Vroom, 1964؛ Herzberg, 1959)

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من أن الحوافز المالية تعتبر وسيلة أساسية لتحسين أداء العاملين، إلا أن العديد من المؤسسات تعاني من ضعف في تصميم أنظمة الحوافز أو عدم ارتباطها بمستوى الأداء الحقيقي، مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وضعف الإنتاجية (الشمري، 2018).

في شركات القطاع الخاص الصغيرة، قد يكون نظام الحوافز المالي غير منتظم أو يفتقر إلى العدالة والشفافية، مما يخلق فجوة بين الجهد المبذول والمكافأة المستلمة.

من هذا المنطلق، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في شركة دار النمو المحدودة بمدينة جدة؟
ويتفرع منه عدد من التساؤلات الفرعية:

1. ما مدى تطبيق نظم التحفيز المالي في شركة دار النمو المحدودة؟
 2. ما علاقة الحوافز المالية بمستوى أداء العاملين؟
 3. هل يختلف تأثير التحفيز المالي باختلاف المستوى الوظيفي أو سنوات الخبرة؟
- (المراجع: الشمري، 2018؛ العنزي، 2019)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

أظهرت مراجعة الدراسات السابقة أن معظم الأبحاث ركزت على التحفيز المعنوي أكثر من التحفيز المالي كعامل مستقل مؤثر في الأداء الوظيفي (العنزي، 2019). كما أن عددًا كبيرًا من الدراسات العربية تناول العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي دون أن تدرس بشكل مباشر تأثير التحفيز المالي على الأداء الفعلي للعاملين (الشمري، 2018؛ العسيري، 2020).

إضافة إلى ذلك، ركزت الأبحاث الأجنبية على بيئات عمل صناعية غربية تختلف في ثقافتها التنظيمية عن السياق العربي والخليجي، مما يجعل نتائجها غير قابلة للتطبيق المباشر (Herzberg, 1959؛ Vroom, 1964).

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة النظرية من خلال تقديم إطار علمي عربي حديث يربط بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في بيئة سعودية واقعية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تشير الدراسات الميدانية في السعودية إلى أن معظم الأبحاث ركزت على القطاع الحكومي أو المؤسسات الكبرى، في حين لم تُجرَ دراسات كافية في الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تمثل شريحة كبيرة من سوق العمل السعودي (العسيري، 2020). كما أن كثيرًا من الدراسات السابقة استخدمت أدوات قياس عامة دون تخصيص أسئلة دقيقة لمكونات التحفيز المالي (كالرواتب، المكافآت، العلاوات، وعدالة التوزيع). لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة التطبيقية من خلال تطبيق استبيان ميداني مباشر على موظفي شركة دار النمو المحدودة، لقياس العلاقة بين ممارسات التحفيز المالي ومستوى الأداء الفعلي للعاملين.

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور المحوري الذي يلعبه التحفيز المالي في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، خاصة في ظل المنافسة المتزايدة بين الشركات على جذب الكفاءات والمحافظة عليها.

كما أن التحفيز المالي يعدّ من أهم الأدوات الإدارية التي تساعد على تحقيق التوازن بين رضا الموظفين ورفع إنتاجية العمل. ومن هذا المنطلق، تأتي أهمية هذه الدراسة في سعيها إلى توضيح العلاقة بين نظم الحوافز المالية ومستوى الأداء الفعلي للعاملين في شركة دار النمو المحدودة بمدينة جدة، بما يساهم في تطوير سياسات الموارد البشرية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية من خلال تناول العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي في بيئة العمل السعودية، وهي علاقة تناولتها دراسات أجنبية كثيرة ولكن بشكل محدود محليًا (العنزي، 2019). كما تعتمد الدراسة على نظريات علمية مثل نظرية الدافعية لهيرزبرغ (1959) ونظرية التوقع لفرووم (1964)، واللتين تؤكدان على دور المكافأة المادية في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج الدراسة إدارة شركة دار النمو المحدودة على تحسين نظام الحوافز والمكافآت بما يحقق العدالة والشفافية ويرتبط مباشرة بالأداء. كما يمكن أن يستفيد من نتائجها مسؤولو الموارد البشرية في الشركات السعودية الصغيرة والمتوسطة في تصميم سياسات حوافز فعّالة ترفع من جودة الأداء وتقلل من معدل دوران الموظفين (العسيري، 2020).

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما مدى تطبيق نظم التحفيز المالي في شركة دار النمو المحدودة؟
2. ما العلاقة بين التحفيز المالي ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين؟
3. ما مدى عدالة وشفافية نظام الحوافز المالية في الشركة؟
4. ما أبرز التحديات التي تواجه الإدارة في تطبيق نظام التحفيز المالي؟

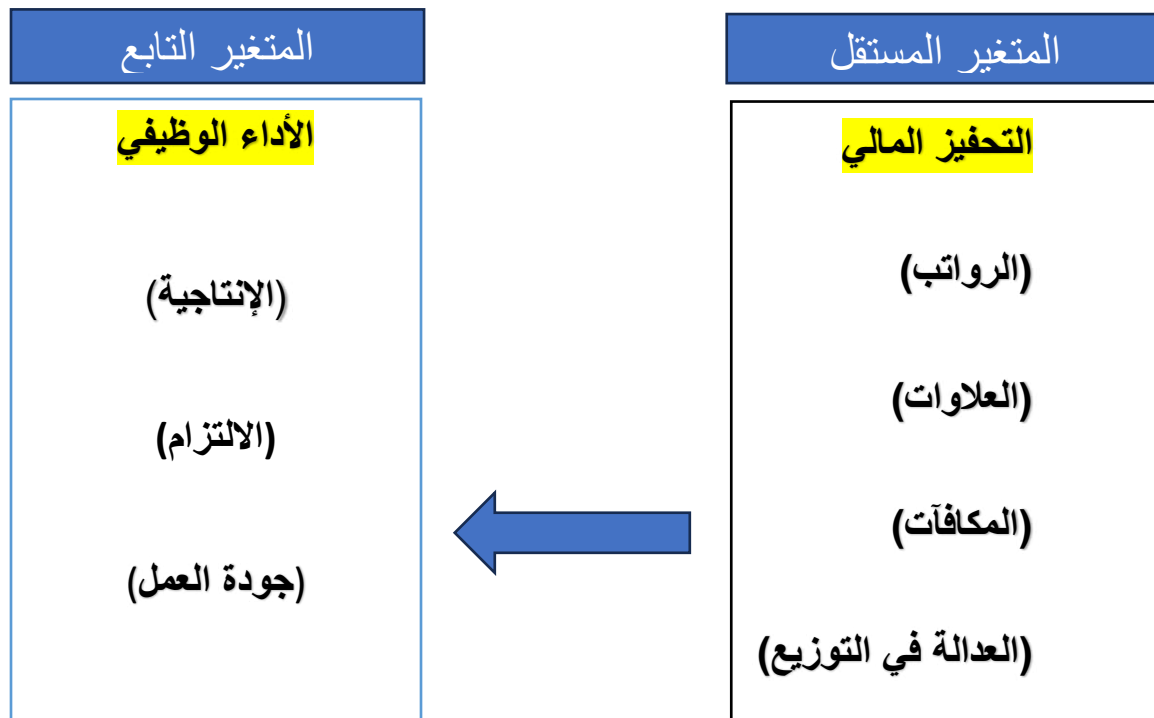
1.5. أهداف الدراسة

1. التعرف على مستوى تطبيق التحفيز المالي في الشركة.
2. قياس أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي للعاملين.
3. تحديد مدى عدالة نظام الحوافز وربطه بمستوى الأداء.
4. اقتراح آليات لتحسين نظام الحوافز بما يرفع كفاءة العاملين.

1.6. فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
2. تؤثر العدالة في توزيع الحوافز المالية على العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
3. تختلف درجة تأثير التحفيز المالي على الأداء تبعًا لسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتحليلها. وسيتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني موجه للعاملين في الشركة لقياس كل من:

عناصر التحفيز المالي (الرواتب، العلاوات، المكافآت، العدالة).
مؤشرات الأداء الوظيفي (الإنتاجية، الالتزام، جودة الأداء).

1.9. الدراسة الميدانية

ستعتمد الدراسة الميدانية على استبيان إلكتروني يتم توزيعه على موظفي شركة دار النمو المحدودة في جدة. يتضمن الاستبيان ثلاثة أقسام رئيسية:

1. المعلومات الشخصية (العمر، الجنس، الخبرة).

2. أسئلة تقيس عناصر التحفيز المالي.

3. أسئلة تقيس الأداء الوظيفي.

وسيتم تحليل النتائج لاستخلاص العلاقة بين التحفيز المالي ومستوى الأداء في بيئة العمل الواقعية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول	الإطار العام للدراسة	المقدمة – المشكلة – الفرضيات – النموذج – المنهجية
الفصل الثاني	الإطار النظري والدراسات السابقة	المفاهيم – النظريات – الدراسات العربية والأجنبية
الفصل الثالث	الدراسة الميدانية	تصميم الاستبيان – العينة – تحليل النتائج
الفصل الرابع	النتائج والمناقشة	عرض النتائج – تفسيرها – مقارنة بالدراسات السابقة
الفصل الخامس	الخاتمة والتوصيات والاستنتاجات	التوصيات – المقترحات المستقبلية

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التحفيز المالي وأثره على الأداء الوظيفي، وذلك بهدف تكوين إطار معرفي واضح يدعم الدراسة الحالية. وقد تناولت عدة دراسات عربية وأجنبية العلاقة بين الرواتب والمكافآت والعلاوات وعدالة التوزيع وبين مستوى إنتاجية الموظفين ورضاهم وجودة أدائهم. وتساعد هذه المراجعة في تحديد الفجوات العلمية، وتعزيز الجانب النظري الذي يُبنى عليه الإطار التحليلي للدراسة الميدانية في شركة دار النمو المحدودة.

2.2. المتغير المستقل : التحفيز المالي

يشير التحفيز المالي إلى مجموعة الأدوات المادية التي تستخدمها الإدارة لتشجيع العاملين على تحسين أدائهم، وتشمل الرواتب، العلاوات، المكافآت، والحوافز المباشرة. وقد أوضحت دراسة العنزي (2019) أن الحوافز المالية تُعد أحد أهم المحركات التي تزيد من مستوى الجهد المبذول من الموظف، وأن نقص التحفيز المالي يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي.

كما بينت دراسة العسيري (2020) أن المكافآت المالية ترتبط إيجابياً بجودة العمل، وأن العدالة في توزيع المكافآت تُعد عنصراً أساسياً في تحسين بيئة العمل. وأشارت نظرية هيرزبرغ (1959) إلى أن العوامل المالية تمثل جزءاً من العوامل الدافعة التي تحفز الموظفين وتساعد على رفع انتماهم الوظيفي عند تطبيقها بالشكل الصحيح.

2.3. المتغير التابع : الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف مقارنة بالمعايير المطلوبة. ويشمل جودة العمل، الالتزام، والإنتاجية. وقد أكدت دراسة الشمري (2018) أن الأداء الوظيفي يرتبط بصورة مباشرة بمدى رضا العاملين عن الحوافز المالية التي يحصلون عليها.

ووفقاً لنظرية التوقع لـ Vroom (1964)، يتحسن الأداء عندما يتوقع الموظف أن جهده سيؤدي إلى مكافأة ملموسة، مما يدفعه لبذل المزيد من الجهد. كما أوضحت دراسات سعودية عديدة أن أنظمة التحفيز المالي تُعد من العوامل الأساسية لرفع جودة الأداء وتقليل الغياب الوظيفي.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أوضحت الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية مباشرة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي. وقد وجدت دراسة العنزي (2019) أن الرواتب والمكافآت تؤثر مباشرة على مستوى الإنتاجية. وأكدت دراسة العسيري (2020) أن الحوافز المالية تزيد من التزام الموظفين تجاه مهام العمل. بينما دعمت نظرية Vroom (1964) هذه العلاقة من خلال ربط الحافز المالي بالجهد المبذول والأداء المحقق. وتتفق دراسة الشمري (2018) مع هذه النتائج، مبينة أن الرضا المالي يلعب دوراً محورياً في رفع جودة العمل.

2.5. دراسات العربية السابقة

1) دراسة العنزي (2019)

هدفت إلى قياس أثر الحوافز المالية على الأداء الوظيفي في مؤسسات سعودية، وأكدت وجود تأثير إيجابي قوي بين الحوافز وجودة الأداء.

2) دراسة الشمري (2018)

تناولت العلاقة بين الرضا المالي والأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وخلصت إلى أن التحفيز المالي يعد عاملاً أساسياً في تحسين الأداء.

3) دراسة العسيري (2020)

بحثت أثر المكافآت المالية على أداء العاملين في القطاع المصرفي، وبيّنت أن العدالة في توزيع المكافآت ترفع الالتزام والإنتاجية.

2.6. دراسات الأجنبية السابقة

1) (Herzberg 1959)

قدّم نظرية الدافعية المزدوجة، واعتبر الحوافز المالية من العوامل الدافعة التي تحفز الموظفين مباشرة.

2) (Vroom 1964)

أوضح من خلال نظرية التوقع أن الأداء الوظيفي يرتفع حين يشعر الموظف أن الجهد يقود إلى مكافآت مالية واضحة.

2.7. أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات

الاتفاق:

أغلب الدراسات تؤكد وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المالية والأداء.
المال عنصر أساسي في رفع الالتزام والإنتاجية.
العدالة في توزيع المكافآت ضرورة لنجاح نظام التحفيز.

الاختلاف:

تختلف الدراسات في قوة تأثير التحفيز تبعًا لبيئة العمل.
بعض الدراسات ركزت على الرواتب فقط، بينما ركزت أخرى على المكافآت أو العلاوات.
تتباين الدوافع بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

2.8. لإطار النظري

يرتكز الإطار النظري في هذه الدراسة على نظريتين رئيسيتين:

(1) نظرية الدافعية لهيرزبرغ (1959)

والتي تؤكد أن العوامل المالية من أهم المحفزات الدافعة التي ترفع رضا الموظف وتحسن الأداء.

(2) نظرية التوقع لفرووم (1964)

والتي تشرح أن الموظف يبذل جهدًا أكبر عندما يتوقع أن جهده يقوده إلى مكافآت مالية ملموسة.

2.9. ملخص الفصل

ستعرض هذا الفصل أبرز الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بالتحفيز المالي والأداء الوظيفي، وأظهر وجود علاقة إيجابية ثابتة بينهما. كما بيّن أن العدالة المالية والتوقعات المتعلقة بالمكافآت تلعب دورًا أساسيًا في تحسين الأداء، مما يؤكد أهمية الدراسة الميدانية في شركة دار النمو المحدودة.

2.10. الخاتمة

في ختام هذا المشروع، تناولت الدراسة موضوع تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي، باعتباره أحد أهم المحاور الأساسية في إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات، لما له من دور مباشر في رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة الأداء وزيادة التزام العاملين.

وقد أظهرت مراجعة الدراسات السابقة العربية والأجنبية وجود علاقة إيجابية واضحة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، حيث تسهم الرواتب العادلة، والمكافآت، والعلاوات، وعدالة التوزيع في تعزيز رضا العاملين وتحفيزهم على بذل جهد أكبر لتحقيق أهداف المنظمة. كما أكدت النظريات الإدارية، مثل نظرية الدافعية لهيرزبرغ ونظرية التوقع لفرووم، أن الحوافز المالية تمثل عنصرًا مهمًا في توجيه سلوك الموظف نحو الأداء الأفضل.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في تركيزها على الشركات الصغيرة والمتوسطة، وبالأخص شركة دار النمو المحدودة، التي تمثل نموذجًا واقعيًا لبيئة العمل في القطاع الخاص السعودي. ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة الميدانية في تقديم توصيات عملية تساعد الإدارة على تطوير نظام الحوافز المالية بما يحقق العدالة ويرتبط بمستوى الأداء الفعلي.

قائمة المراجع

المراجع العربية

اسم المؤلف	سنة النشر	عنوان المرجع	جهة النشر
العنزي، محمد بن سعد	2019	الحوافز المالية وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي	دار المسيرة، الرياض
الشمري، أحمد بن محمد	2018	إدارة الموارد البشرية	مكتبة العبيكان، الرياض
العسيري، خالد بن أحمد	2020	الأداء الوظيفي وإدارته في المنظمات	دار حافظ، جدة

المراجع الأجنبية

Author	Year	Title	Publisher
.Herzberg, F	1959	The Motivation to Work	John Wiley & Sons, New York
.Vroom, V. H	1964	Work and Motivation	Wiley, New York

3. الفصل الثالث : منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته واختبار فرضياته. ويعرض الفصل فلسفة البحث المعتمدة، وتصميم الدراسة، ومجتمع البحث وعينته، إضافة إلى أدوات جمع البيانات وإجراءات تحليلها الإحصائي.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يقصد بالتعريف الإجرائي تحديد كيفية قياس المتغير في الدراسة بصورة عملية قابلة للقياس.

ويُعرّف التحفيز المالي إجرائيًا بأنه الدرجة التي يحصل عليها المبحوث من خلال استجابته لفقرات الاستبيان المتعلقة بالرواتب والمكافآت والعلاوات وعدالة توزيع الحوافز.

كما يُعرّف الأداء الوظيفي إجرائيًا بأنه الدرجة التي يحصل عليها المبحوث نتيجة استجابته لفقرات الاستبيان التي تقيس مستوى الإنتاجية والالتزام وجودة الأداء.

3.3. تصميم البحث

يشير تصميم البحث إلى الخطة العامة التي توجه الدراسة منذ بدايتها وحتى تحليل النتائج.

وتعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية نظرًا لملاءمتها للدراسات الكمية التي تهدف إلى قياس العلاقات بين المتغيرات بصورة موضوعية.

كما اعتمدت الدراسة على المدخل الاستنتاجي، حيث تم الانطلاق من الإطار النظري لصياغة فرضيات قابلة للاختبار.

وتتنمي هذه الدراسة إلى البحوث الكمية، وقد تم استخدام التصميم الوصفي الارتباطي لقياس العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.

واعتمدت الدراسة على الأفق الزمني المقطعي، حيث تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة ومن نقطة زمنية واحدة.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين في شركة دار النمو المحدودة، ويبلغ عددهم (20) موظفًا. ونظرًا لصغر حجم المجتمع، فقد تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد المجتمع دون استثناء، وذلك بهدف الحصول على نتائج أكثر دقة وشمولاً

3.5. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال الاستبيان الذي أُعد لقياس متغيرات الدراسة، حيث تم توزيعه على أفراد العينة خلال فترة زمنية محددة. وقد تم التأكيد على سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. وتم توزيع الاستبيان إلكترونياً على جميع أفراد مجتمع الدراسة خلال فترة زمنية محددة

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات: أولاً: البيانات الأولية، وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد العينة من خلال أداة الاستبيان المعدة خصيصاً لهذه الدراسة. ثانياً: البيانات الثانوية، والتي تمثلت في الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمقالات الأكاديمية ذات الصلة بموضوع البحث، وذلك لدعم الإطار النظري للدراسة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم إدخالها وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 28. وقد تم استخدام الإحصاءات الوصفية لتحليل خصائص العينة وتحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة. كما تم إجراء اختبار الصدق باستخدام التحليل العامل الاستكشافي للتحقق من مدى قياس أداة الدراسة لما وضعت لقياسه، إضافة إلى اختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس مدى اتساق الفقرات. ولاختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع وتحديد قوة العلاقة بينهما.

3.8. الاعتبارات الأخلاقية في البحث

تعد الاعتبارات الأخلاقية عنصراً أساسياً في أي بحث علمي، حيث يتحمل الباحث مسؤولية ضمان حماية المشاركين والحفاظ على حقوقهم طوال فترة الدراسة. وقد التزمت هذه الدراسة بالمبادئ الأخلاقية المتعارف عليها في البحوث العلمية، وذلك من خلال الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة قبل البدء في جمع البيانات. كما تم إبلاغ المشاركين بطبيعة الدراسة وأهدافها، والتأكيد على أن مشاركتهم طوعية بالكامل، ولهم الحق في الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات. وتم ضمان سرية المعلومات وعدم استخدام البيانات إلا لأغراض البحث العلمي فقط، مع عدم الإفصاح عن أي معلومات شخصية قد تكشف هوية المشاركين. كذلك تم الالتزام بمبدأ الموافقة المستنيرة، حيث تم توضيح هدف الدراسة وآلية استخدامها للبيانات قبل الحصول على موافقة المشاركين.

3.9. الخاتمة

تتأول هذا الفصل منهجية الدراسة من حيث تصميم البحث ومجتمعه وأدوات جمع البيانات وإجراءات التحليل الإحصائي، تمهيداً للانتقال إلى الفصل التالي المتعلق بعرض النتائج ومناقشتها.

4. الفصل الرابع: نتائج الدراسة

4.1. تمهيد

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بموضوع تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي، وذلك بعد جمع بيانات الاستبيان وتحليلها باستخدام برنامج SPSS.

ويتضمن الفصل فحص البيانات، ووصف خصائص عينة الدراسة، واختبار ثبات أداة الدراسة، إضافة إلى عرض النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، وأخيراً اختبار فرضية الدراسة باستخدام تحليل الانحدار الخطي.

4.2. فحص البيانات

تم مراجعة البيانات والتأكد من جاهزيتها للتحليل الإحصائي، حيث بلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل (19) استجابة، ولم تظهر أي قيم مفقودة أو مكررة.

كما تم ترميز مقياس ليكرت الخماسي بحيث:
1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة.

4.3. الخصائص الديموغرافية

يوضح هذا الجزء توزيع أفراد العينة وفق الخصائص الديموغرافية.

4.3.1. توزيع العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
89.5	17	ذكر
10.5	2	أنثى

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة 89.5%، في حين بلغت نسبة الإناث 10.5%.

4.3.2. توزيع العينة حسب العمر

النسبة %	التكرار	العمر
52.6	10	أقل من 25 سنة
31.6	6	من 25 إلى أقل من 35 سنة
15.8	3	من 35 إلى أقل من 45 سنة

تشير النتائج إلى أن الفئة العمرية أقل من 25 سنة شكّلت النسبة الأكبر من العينة بواقع 52.6%، تلتها الفئة من 25 إلى أقل من 35 سنة بنسبة 31.6%، ثم الفئة من 35 إلى أقل من 45 سنة بنسبة 15.8%.

4.3.3. توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ثانوي	1	5.3
دبلوم	2	10.5
بكالوريوس	14	73.7
دراسات عليا	2	10.5

يتبين أن حملة البكالوريوس مثّلوا النسبة الأعلى من أفراد العينة بنسبة 73.7%، وهو ما يشير إلى أن معظم المشاركين يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي.

4.3.4. توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	12	63.2
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	5	26.3
من 10 إلى أقل من 15 سنة	1	5.3
15 سنة فأكثر	1	5.3

يتضح أن غالبية أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 63.2%، مما يدل على أن العينة يغلب عليها الطابع الوظيفي حديث الخبرة نسبياً.

4.4. اختبار الثبات

تم اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل Cronbach's Alpha لكل من بعدي الدراسة، بالإضافة إلى الأداة ككل، كما هو موضح في الجدول الآتي:

المتغير	عدد البنود	كرونباخ ألفا
التحفيز المالي	6	0.333
الأداء الوظيفي	6	0.808
الأداة ككل	12	0.602

توضح النتائج أن معامل الثبات لبعد الأداء الوظيفي بلغ **0.808**، وهو معامل جيد ويدل على اتساق داخلي مناسب. أما بعد التحفيز المالي فقد بلغ معامل الثبات له **0.333**، وهو معامل ضعيف، مما يشير إلى انخفاض الاتساق الداخلي بين بنوده، وبالتالي ينبغي تفسير نتائجه بحذر. كما بلغ معامل الثبات للأداة ككل **0.602**، وهو مقبول بدرجة محدودة في الدراسات الاستكشافية.

4.5. النتائج الوصفية

4.5.1. المتوسطات والانحرافات المعيارية للأبعاد الرئيسة

المتغير	عدد البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
التحفيز المالي	6	3.000	0.364	متوسط
الأداء الوظيفي	6	4.219	0.491	مرتفع

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف متغيرات الدراسة. أظهرت النتائج أن متوسط التحفيز المالي بلغ (3.000) بانحراف معياري (0.364)، مما يشير إلى مستوى متوسط. في حين بلغ متوسط الأداء الوظيفي (4.219) بانحراف معياري (0.491)، مما يدل على مستوى مرتفع.

4.6. اختبار الفرضية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي. تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.043$) ، وهي قيمة ضعيفة جدًا. كما بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.002$) ، مما يعني أن التحفيز المالي يفسر نسبة ضئيلة جدًا من التغير في الأداء الوظيفي. وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.861$) ، وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية. وبناءً على ذلك، لم تحظ الفرضية البحثية بالدعم الإحصائي في هذه الدراسة لعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي.

4.7. تفسير النتيجة

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة كان مرتفعًا بغض النظر عن مستوى التحفيز المالي. كما أن ضعف معامل الثبات لبعد التحفيز المالي قد يكون أثر على دقة قياسه. إضافة إلى ذلك، فإن صغر حجم العينة قد يكون أحد الأسباب في عدم ظهور العلاقة الإحصائية.

4.8. خلاصة الفصل

توصلت الدراسة إلى أن مستوى التحفيز المالي كان متوسطاً، في حين كان الأداء الوظيفي مرتفعاً. كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي، وذلك في ضوء البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة.

5. الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات

5.1 تمهيد

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها في الفصل السابق، وذلك في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، كما يتضمن عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن الاستفادة منها عملياً.

5.2 مناقشة النتائج

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التحفيز المالي لدى أفراد العينة كان متوسطاً، في حين كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعاً. كما بينت نتائج تحليل الانحدار عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي، وهو ما يشير إلى أن الأداء الوظيفي قد يكون متأثراً بعوامل أخرى غير التحفيز المالي. وقد يُعزى ذلك إلى طبيعة بيئة العمل، أو إلى وجود دوافع غير مالية تؤثر على أداء الموظفين.

5.3 الاستنتاجات

- توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات، من أبرزها:
- أن مستوى التحفيز المالي لدى الموظفين جاء بدرجة متوسطة.
- أن مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
- وجود عوامل أخرى قد تؤثر على الأداء الوظيفي غير التحفيز المالي.

5.4. التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:
- تحسين أنظمة الحوافز المالية بما يتناسب مع جهود الموظفين.
 - تعزيز العدالة والشفافية في توزيع المكافآت.
 - الاهتمام بالعوامل غير المالية مثل بيئة العمل والتقدير المعنوي.
 - إجراء دراسات مستقبلية تشمل عينات أكبر ومتغيرات إضافية.