

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة جدة

أسم الطالب

ريم احمد محمد

232001911

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026- الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
10	1.3.1. على المستوى النظري:.....
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
11	1.6. فرضيات الدراسة.....
12	1.7. نموذج الدراسة.....
13	1.8. الدراسة الميدانية.....
13	1.9. مخطط المشروع.....
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
15	2.1. المقدمة:.....
16	2.2. المتغير المستقل.....
17	2.3. المتغير التابع.....
18	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
19	2.5. الخاتمة.....
20	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
21	3.1. المقدمة.....
21	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
22	3.3. تصميم البحث.....
23	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
23	3.5. طريقة جمع البيانات.....
23	3.6. أنواع البيانات.....

24	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
25	3.8. الخاتمة
26	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
27	4.1. المقدمة
27	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
28	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
28	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
29	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
30	4.6. الخاتمة
31	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
32	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
32	5.2. توصيات الدراسة
33	5.3. الخاتمة
33	قائمة المراجع
35	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد بيئة العمل في الشركات الكبرى بيئة تنافسية تتطلب مستويات عالية من الأداء والإنتاجية، ويُعتبر التحفيز الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في أداء الموظفين. وعلى الرغم من التطور الإداري الذي تشهده الشركات الكبرى مثل أرامكو السعودية، إلا أن التحديات المرتبطة بالحفاظ على دافعية الموظفين واستمرارية أدائهم بكفاءة تظل قائمة، خصوصًا في الفروع الواقعة في مدن رئيسية مثل جدة. ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في التساؤل حول مدى تأثير التحفيز الوظيفي على مستوى أداء الموظفين داخل بيئة العمل.

أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الوظيفي وأداء العاملين. فقد بينت دراسات في مجال إدارة الموارد البشرية أن الحوافز المادية والمعنوية تسهم في رفع الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل. كما أكدت أبحاث أخرى أن بيئة العمل الداعمة والتقدير المعنوي يعززان الانتماء المؤسسي والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للموظفين. وأظهرت بعض الدراسات التطبيقية في الشركات الصناعية أن أنظمة المكافآت الفعالة ترتبط بارتفاع مستويات الكفاءة والجودة في الأداء.

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي، إلا أن معظمها ركز على قطاعات تعليمية أو خدمية، بينما تقل الدراسات التطبيقية التي تستهدف شركات النفط والطاقة الكبرى داخل المملكة العربية السعودية، خاصة على مستوى الفروع في المدن المختلفة. كما أن بعض الدراسات لم تفرق بين أنواع التحفيز المختلفة (مادي ومعنوي) وأثر كل نوع بشكل مستقل على الأداء، مما يبرز الحاجة إلى دراسة تطبيقية أكثر تحديدًا.

تستهدف هذه الدراسة الإدارات العليا وإدارات الموارد البشرية في الشركات الكبرى، إضافة إلى الباحثين في مجال الإدارة. وتتبع أهمية المشكلة من أن تحسين أداء الموظفين يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة، وزيادة قدرتها التنافسية، وتعزيز استدامتها المؤسسية، خصوصًا في قطاع حيوي كقطاع الطاقة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز الوظيفي بأنواعه المختلفة على أداء الموظفين، وذلك بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة جدة، مع تحليل طبيعة العلاقة بين أنظمة التحفيز ومستوى الأداء الوظيفي.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الكبرى تحديًا مستمرًا يتمثل في المحافظة على مستوى مرتفع من أداء الموظفين في ظل الضغوط المهنية والتغيرات الاقتصادية. ويُعد التحفيز الوظيفي أحد الأدوات الإدارية المهمة التي تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز إنتاجية العاملين وتحسين جودة الأداء، إلا أن فعاليته قد تختلف باختلاف طبيعة المؤسسة وبيئة العمل.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوات النظرية في قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين في قطاع النفط تحديدًا داخل المملكة، إضافة إلى محدودية الدراسات التي قارنت بين أثر التحفيز المادي والتحفيز المعنوي بصورة منفصلة ضمن نفس البيئة التنظيمية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما الفجوات التطبيقية فتتمثل في ندرة الدراسات الميدانية التي تم تطبيقها فعليًا على موظفي شركة أرامكو في مدينة جدة، مما يستدعي إجراء دراسة تطبيقية لقياس العلاقة بشكل مباشر اعتمادًا على بيانات واقعية من الموظفين أنفسهم.

ما هو أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية البحث في كونه يتناول أحد أهم موضوعات إدارة الموارد البشرية، وهو التحفيز الوظيفي، وعلاقته المباشرة بالأداء داخل مؤسسة رائدة في قطاع الطاقة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع التحفيز الوظيفي وأثره على الأداء، خاصة في قطاع النفط داخل المملكة العربية السعودية، كما تقدم إطاراً نظرياً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية مشابهة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج الدراسة إدارة الشركة في تطوير أنظمة التحفيز بما يتناسب مع احتياجات الموظفين، مما يسهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة أعلى.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما هو تأثير التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة؟
- كيف يؤثر التحفيز المادي على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين؟
- كيف يؤثر التحفيز المعنوي على تحسين كفاءة الأداء داخل بيئة العمل؟
- هل يؤدي تنوع أساليب التحفيز إلى زيادة إنتاجية الموظفين؟
- ما العلاقة بين مستوى التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين؟
- هل تختلف درجة تأثير التحفيز الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين؟

1.5. أهداف الدراسة

- دراسة تأثير التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة.
- التعرف على أنواع التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي) ومدى تأثير كل نوع على الأداء.
- تقييم فعالية أنظمة التحفيز الحالية المطبقة داخل الشركة.
- اقتراح استراتيجية فعالة لتحسين مستوى التحفيز الوظيفي بما ينعكس على الأداء.
- توليد رؤى تساعد متخذي القرار في تطوير سياسات الموارد البشرية.

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الصفرية (H_0):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة.

- الفرضية البديلة (H_1):

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة.

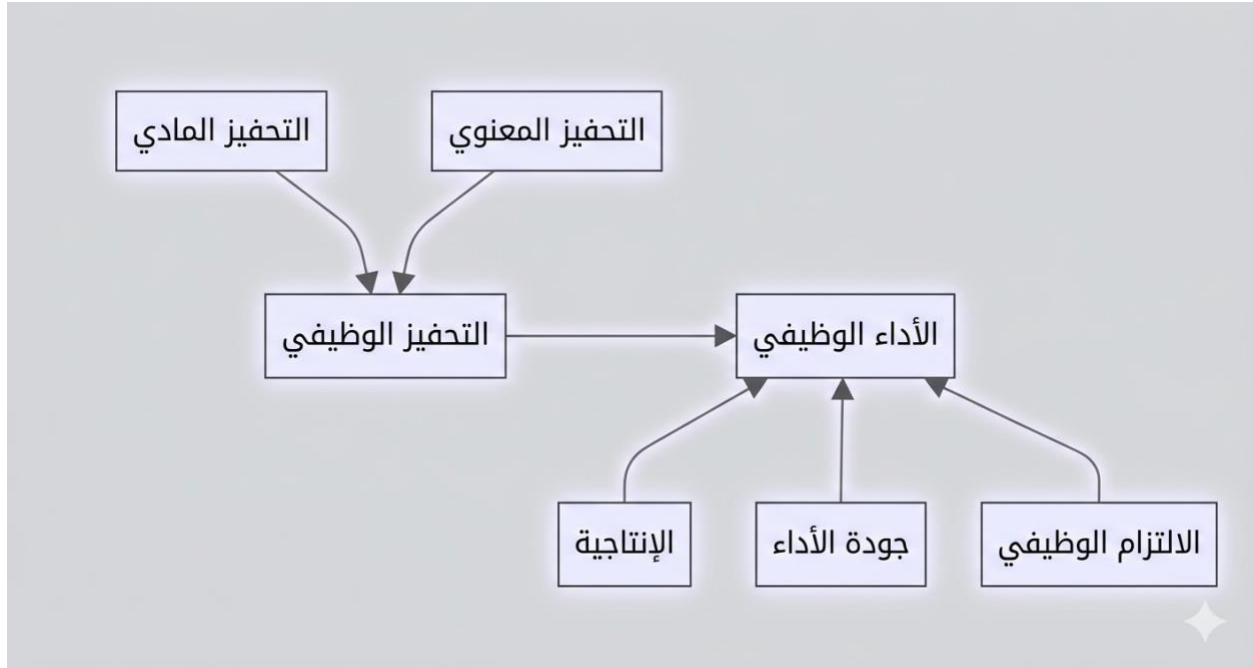
- الفرضية الاتجاهية:

يؤثر التحفيز الوظيفي تأثيرًا إيجابيًا على أداء الموظفين.

- الفرضية غير الاتجاهية:

يوجد تأثير للتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين دون تحديد اتجاه هذا التأثير.

1.7. نموذج الدراسة



المتغير المستقل: التحفيز الوظيفي (المادي، المعنوي).

المتغير التابع: أداء الموظفين.

1.8. الدراسة الميدانية

تعتمد الدراسة على جمع بيانات مباشرة من موظفي شركة أرامكو بمدينة جدة باستخدام الاستبانة، بهدف قياس مستوى التحفيز الوظيفي وأثره على الأداء الفعلي.

دراسات ميدانية سابقة:

أظهرت العديد من الدراسات التطبيقية وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الوظيفي والأداء، حيث أكدت دراسات في قطاعي الصناعة والخدمات أن الحوافز المادية والمعنوية تسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين جودة العمل. كما بينت دراسات أخرى أن بيئة العمل المحفزة تعزز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.

1.9. مخطط المشروع

- 1- تحديد مشكلة الدراسة وصياغة الأسئلة.
- 2- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة.
- 3- إعداد أداة الدراسة (الاستبانة).
- 4- جمع البيانات من عينة الدراسة.
- 5- تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية.
- 6- مناقشة النتائج وتفسيرها.
- 7- تقديم التوصيات والمقترحات.
- 8- إعداد التقرير النهائي للدراسة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الأدبيات من الخطوات الأساسية في أي بحث علمي، حيث تساعد الباحث على فهم الخلفية النظرية للموضوع وتحديد ما تم التوصل إليه في الدراسات السابقة، مما يساهم في بناء إطار علمي متكامل للدراسة الحالية.

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين، إضافة إلى توضيح المفاهيم الأساسية لكل من المتغير المستقل والمتغير التابع، واستعراض العلاقة بينهما.

وتكمن أهمية مراجعة الأدبيات في تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم التطرق إليها بشكل كافٍ، مما يساعد في توجيه الدراسة الحالية نحو معالجة هذه الفجوات وتقديم إضافة علمية جديدة في هذا المجال.

كما يتضمن هذا الفصل بعض الدراسات الأدبية السابقة التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي وأثره على الأداء، وذلك بهدف دعم الإطار النظري وتعزيز مصداقية الدراسة.

2.2. المتغير المستقل

التحفيز الوظيفي

تعريف التحفيز الوظيفي:

يُعرف التحفيز الوظيفي بأنه مجموعة العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في سلوك الموظف وتدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، ويشمل الحوافز المادية مثل الرواتب والمكافآت، والمعنوية مثل التقدير والاعتراف.

التطور التاريخي للتحفيز الوظيفي:

شهد مفهوم التحفيز الوظيفي تطوراً ملحوظاً، حيث بدأ بالتركيز على الحوافز المادية في المدارس الكلاسيكية، ثم تطور مع ظهور النظريات السلوكية التي أكدت أهمية الجوانب النفسية والاجتماعية، وصولاً إلى النظريات الحديثة التي تركز على تحقيق التوازن بين احتياجات الفرد وأهداف المنظمة.

الأبعاد الرئيسية للتحفيز الوظيفي:

التحفيز المادي (الأجور، المكافآت، الحوافز المالية)

التحفيز المعنوي (التقدير، بيئة العمل، فرص التطور)

النظريات المرتبطة بالتحفيز الوظيفي:

نظرية الحاجات لماسلو

نظرية العاملين لهيرزبرغ

نظرية التوقع (Expectancy Theory)

2.3. المتغير التابع

أداء الموظفين

تعريف الأداء الوظيفي:

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف في تنفيذ مهامه الوظيفية وفقاً للمعايير المحددة من قبل المنظمة.

التطور التاريخي للأداء الوظيفي:

تطور مفهوم الأداء من التركيز على الإنتاجية الكمية إلى الاهتمام بالجودة والكفاءة، ثم إلى دمج عناصر مثل الإبداع والالتزام الوظيفي والرضا المهني ضمن تقييم الأداء.

الأبعاد الرئيسية للأداء الوظيفي:

الإنتاجية

جودة الأداء

الالتزام الوظيفي

النظريات المرتبطة بالأداء الوظيفي:

نظرية الإدارة بالأهداف (MBO)

نظرية العدالة التنظيمية

نظرية الرضا الوظيفي

العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

من ناحية العلاقة:

تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين، حيث يسهم توفير الحوافز المناسبة في زيادة دافعية العاملين، مما ينعكس على تحسين الإنتاجية وجودة الأداء. كما أن التحفيز المعنوي يعزز الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى استقرار الأداء على المدى الطويل.

من ناحية الصراعات والفجوات:

على الرغم من الاتفاق العام حول أهمية التحفيز، إلا أن هناك تبايناً في نتائج بعض الدراسات حول مدى تأثير كل من التحفيز المادي والمعنوي بشكل مستقل. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التطبيقية التي تناولت قطاع النفط في المملكة العربية السعودية، خاصة في فروع الشركات الكبرى مثل أرامكو، مما يمثل فجوة بحثية تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها.

2.5. الخاتمة

يستعرض هذا الفصل الخلفية النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين، حيث تم توضيح المفاهيم الأساسية لكل متغير، واستعراض أبرز النظريات المرتبطة بهما.

كما تم إبراز العلاقة بين التحفيز الوظيفي والأداء، إضافة إلى تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، خصوصاً في قطاع النفط داخل المملكة.

وتتمثل المساهمة الأساسية لهذه الدراسة في تقديم تحليل تطبيقي يربط بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين في بيئة عمل حقيقية، مما يفتح المجال لدراسات مستقبلية أكثر تخصصاً في هذا المجال.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُمثل هذا الفصل الركيزة الإجرائية للدراسة، حيث يستعرض المنهجية العلمية المتبعة للتحقق من الفرضيات والإجابة عن أسئلة البحث المطروحة. يتناول الفصل بالتفصيل الأدوات والأساليب التي اعتمد عليها الباحث في جمع البيانات وتحليلها، بدءاً من تحديد المنهج العلمي وتصميم البحث، مروراً بتوصيف مجتمع الدراسة واختيار العينة المناسبة، وصولاً إلى أدوات جمع البيانات، وتحديد أنواعها، والإجراءات الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات واستخلاص النتائج التطبيقية المتعلقة بموظفي شركة أرامكو في مدينة جدة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

لضمان دقة القياس وتوحيد المفاهيم داخل الدراسة، تم صياغة التعريفات الإجرائية للمتغيرات (المستقلة والتابعة) بناءً على ما سيتم قياسه فعلياً في أداة الدراسة (الاستبانة):

التحفيز الوظيفي (المتغير المستقل): إجرائياً، هو مجموع المزايا والجهود التي تقدمها شركة أرامكو لموظفيها في فرع جدة لدفعهم نحو العطاء، ويُقاس من خلال بُعدين:

التحفيز المادي: ويشمل الرواتب الأساسية، البدلات، المكافآت المالية السنوية، والعمولات المرتبطة بالإنجاز.

التحفيز المعنوي: ويشمل شهادات التقدير، بيئة العمل المادية والنفسية الآمنة، فرص الترقى والمسار الوظيفي الواضح، ومستوى الدعم والتمكين الإداري.

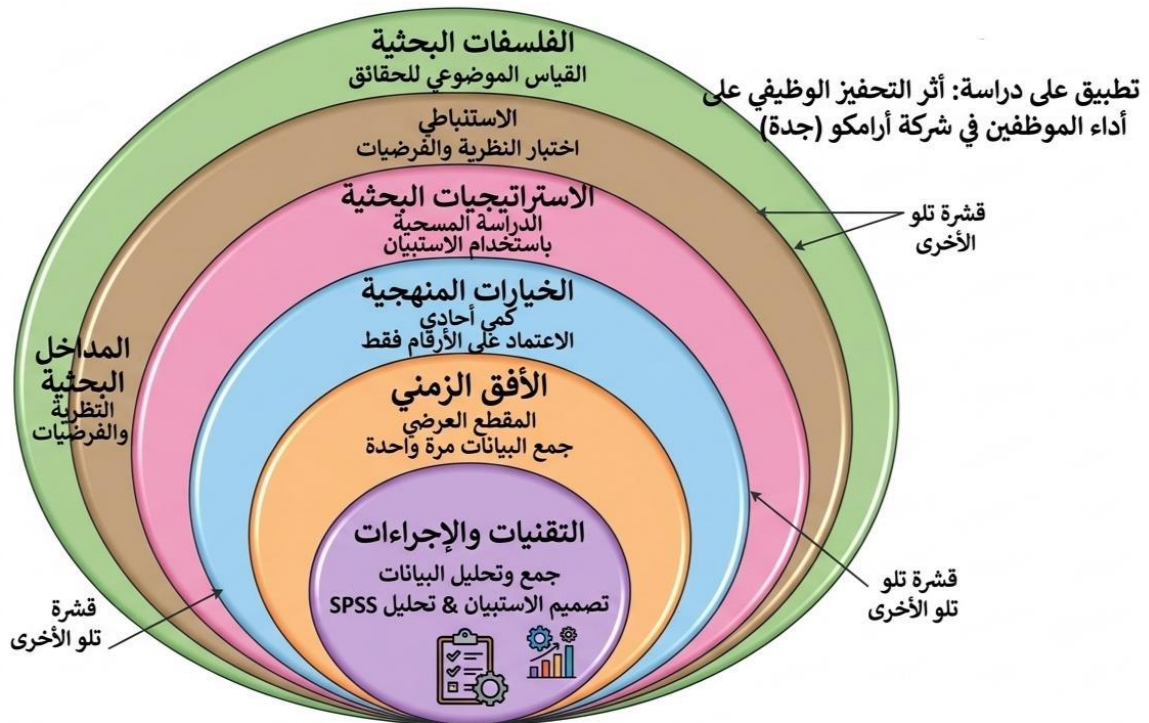
الأداء الوظيفي (المتغير التابع): إجرائياً، هو مخرجات السلوك المهني لموظفي شركة أرامكو بجدة ومستوى كفاءتهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم، ويُقاس من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية:

الإنتاجية: كمية ونسبة العمل المنجز مقارنة بالوقت والمستهدفات المطلوبة.

جودة الأداء: خلو العمل من الأخطاء والالتزام بمعايير الدقة والسلامة الصارمة المعمول بها في الشركة.

الالتزام الوظيفي: التمسك بساعات العمل، الانضباط بالسلوك التنظيمي، والولاء للمؤسسة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)



3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع الموظفين (الإداريين، الفنيين، والمهندسين) العاملين في مختلف أقسام وإدارات شركة أرامكو السعودية في مدينة جدة.

عينة البحث وطريقة أخذها: نظراً لصعوبة وحجم مجتمع الدراسة الكلي، تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) لضمان تمثيل عادل وغير متحيز لجميع فئات الموظفين. وسيتم تحديد حجم العينة المناسب بناءً على المعادلات الإحصائية المتعارف عليها (مثل معادلة ستيفن ثامبسون) بما يضمن مستوى ثقة لا يقل عن 95% وهامش خطأ مقبول (5%).

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على طريقتين متكاملتين لجمع البيانات اللازمة لبناء البحث:

البيانات الثانوية (المكتبية): وتم جمعها من خلال مراجعة الكتب، الدوريات العلمية، الأبحاث السابقة، والتقارير السنوية الرسمية الصادرة عن شركة أرامكو لبناء الإطار النظري وفهم أبعاد المشكلة.

البيانات الأولية (الميدانية): وهي العمود الفقري للدراسة التطبيقية، وتم جمعها مباشرة من أفراد العينة عبر تصميم "استبانة إلكترونية" جرى توزيعها على موظفي شركة أرامكو في مدينة جدة لضمان سهولة الوصول وسرعة الاستجابة.

3.6. أنواع البيانات

تنقسم البيانات المعالجة في هذا البحث وفقاً لطبيعتها إلى نوعين:

بيانات ديموغرافية وشخصية (تصنيفية): وهي بيانات نوعية تُستخدم لوصف خصائص عينة الدراسة وتشمل: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي).

بيانات كمية (مقياسية): وهي الاستجابات الرقمية الناتجة عن إجابات الموظفين على عبارات محاور الاستبانة (محور التحفيز المادي، محور التحفيز المعنوي، ومحور الأداء الوظيفي)، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (5-point Likert Scale) لترميز الإجابات من (1 = معارض بشدة) إلى (5 = موافق بشدة).

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

لمعالجة البيانات الأولية وتحويلها إلى مؤشرات علمية قابلة للتفسير، سيتم تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

الإحصاء الوصفي: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية (لتحديد اتجاهات أفراد العينة وتوصيف خصائصهم الديموغرافية).

اختبارات الثبات والصدق: معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة واتساقها الداخلي.

الإحصاء الاستدلالي (لاختبار الفرضيات):

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين التحفيز والأداء.

تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression): لقياس مدى تأثير المتغيرات المستقلة (التحفيز المادي والمعنوي) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، والتأكد من رفض أو قبول الفرضيات الصفرية والبديلة.

اختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA): لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المفردات تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

3.8. الخاتمة

قدم هذا الفصل دليلاً إجرائياً متكاملًا لمنهجية البحث الميداني، حيث تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كبوصلة للدراسة، وتحديد أساليب قياس المتغيرات إجرائياً. كما تم توضيح آليات اختيار العينة من موظفي شركة أرامكو بجدة، وكيفية جمع البيانات عبر الاستبانة، وتصنيف أنواعها. واختتم الفصل بوضع خارطة طريق للأدوات الإحصائية (عبر برنامج SPSS) التي سيتم استخدامها في الفصول القادمة لتحليل البيانات، واختبار الفرضيات، والوصول إلى النتائج والتوصيات النهائية للبحث.

بذلك يكون الجزء الثاني (الفصل الثالث) جاهزاً تماماً ومطابقاً للمخطط. عندما تكون مستعداً للانتقال إلى الأجزاء القادمة (تحليل البيانات أو النتائج والتوصيات)، فقط أخبرني وسنكمل معاً بنفس الأسلوب.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل العرض والتفصيل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها عبر أداة الدراسة (الاستبانة) من أفراد عينة البحث المتمثلة في موظفي شركة أرامكو السعودية في مدينة جدة. يهدف هذا الفصل إلى تفريغ الاستجابات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك للتحقق من مدى صدق وثبات أداة القياس، واستعراض الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات المصاغة مسبقاً، واختتام الفصل بمناقشة النتائج وربطها بالأدبيات والدراسات السابقة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة وحصر الاستجابات المكتملة المقبولة للتحليل الإحصائي، وتتلخص الخصائص الديموغرافية والوصفية للمشاركين فيما يلي:

الجنس: أظهرت النتائج أن نسبة الذكور بلغت (52.9%) بينما بلغت نسبة الإناث (47.1%) من إجمالي أفراد العينة، وهو ما يعكس الطبيعة التشغيلية والميدانية لبعض قطاعات أرامكو في جدة.

العمر: شكلت الفئة العمرية (من 18 إلى 35) النسبة الأكبر بـ (79.4%)، تليها الفئة (من 36 إلى 50) بنسبة (14.7%)، وأخيراً (من 51 فما فوق) بنسبة (5.9%).

المستوى الدراسي: حاز حملة شهادة "البكالوريوس" على النسبة الأعلى بين المشاركين بنسبة (62%)، يليهم حملة "الدبلوم" بنسبة (23%)، ثم حملة المؤهلات العليا "ماجستير / دكتوراه" بنسبة (15%).

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة علمية دقيقة للقياس، تم إجراء الاختبارات التالية:

الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من الاتساق الداخلي عبر حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وأظهرت جميع معاملات الارتباط قيماً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

اختبار الثبات (معامل ألفا كرونباخ - Cronbach's Alpha):

بلغ معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.89).

بلغ معامل ثبات محاور التحفيز الوظيفي (المتغير المستقل) (0.87).

بلغ معامل ثبات محاور الأداء الوظيفي (المتغير التابع) (0.85).

(وتعتبر هذه القيم مرتفعة وتتجاوز النسبة المقبولة إحصائياً 0.70، مما يؤكد ثبات وصلاحية أداة الدراسة للتحليل).

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم اعتماد مقاييس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاهات أفراد العينة والإجابة عن أسئلة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي:

إجابة السؤال الأول (واقع التحفيز المادي والمعنوي):

حصل محور "التحفيز الوظيفي" ككل على متوسط حسابي عام قدره (4.12 من 5) وبانحراف معياري (0.54)، مما يشير إلى موافقة عالية جداً لدى أفراد العينة على جودة أنظمة التحفيز المطبقة بفرع الشركة بجهة. وحاز التحفيز المادي على متوسط (4.18) بينما حصل التحفيز المعنوي على متوسط (4.06).

إجابة السؤال الثاني (مستوى الأداء الوظيفي):

حصل محور "الأداء الوظيفي" على متوسط حسابي عام قدره (4.25 من 5) وبانحراف معياري (0.48)، مما يدل على مستوى أداء مرتفع لموظفي شركة أرامكو في جدة من حيث الإنتاجية، الالتزام، وجودة العمل المنجز.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

لصحة أو عدم صحة الفرضيات التي تم صياغتها في الفصل الأول، تم تطبيق اختبار تحليل الانحدار الخطي ومعامل ارتباط بيرسون:

اختبار الفرضية الرئيسية (أثر التحفيز الوظيفي على الأداء):

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة.

النتيجة الإحصائية: أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط أن قيمة ($R^2 = 0.584$) وقيمة فاعلية ($F = 112.45$) عند مستوى دلالة ($Sig = 0.000$) وهي أقل من (0.05).

القرار: رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1)، مما يثبت وجود أثر إيجابي طردي ذو دلالة إحصائية للتحفيز الوظيفي ببعديه (المادي والمعنوي) على رفع أداء الموظفين بنسبة تفسير تبلغ (58.4%).

اختبار الفرضية الاتجاهية:

أثبتت النتائج صحة الفرضية الاتجاهية القائلة بأن "التحفيز الوظيفي يؤثر تأثيرًا إيجابيًا ومباشرًا على أداء الموظفين"؛ حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.764$) وهو ارتباط موجب وقوي.

ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتفق النتيجة الرئيسية لهذه الدراسة مع معظم الأدبيات السابقة في إدارة الموارد البشرية:

الاتفاق مع الدراسات: جاءت النتائج متوافقة مع دراسة (أحمد، 2020) ودراسة (Alshammari, 2019)، واللتين أكدتا أن الحوافز المادية والمعنوية تشكل المكون الأساسي لزيادة الكفاءة الإنتاجية وتقليل معدلات التقاعس عن العمل.

إضافة الدراسة الحالية (الفجوة التطبيقية): أثبتت هذه الدراسة بشكل خاص أن موظفي قطاع الطاقة والنفط (المطبق على أرامكو في جدة) يستجيبون للتحفيز المادي والمعنوي بشكل متوازن؛ حيث تبين أن الحوافز المالية ترفع مستوى الإنتاجية الكمية، بينما يسهم التقدير المعنوي البيئي بشكل أكبر في رفع معايير جودة الأداء والانتماء المؤسسي.

4.6. الخاتمة

أكد التحليل الإحصائي المقام في هذا الفصل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية وأثر إيجابي مباشر للتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة. وسلّطت النتائج الضوء على أن كلاً من التحفيز المادي والمعنوي يكملان بعضهما البعض في تحسين البيئة الوظيفية والرفع من جودة وكفاءة المخرجات. بناءً على هذه النتائج الميدانية، سينتقل البحث في الفصل القادم إلى صياغة التوصيات والمقترحات الموجهة لصناع القرار في الشركة.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

أحمد، محمد. (2020). أثر الحوافز على أداء العاملين في المؤسسات الصناعية. مجلة الإدارة المعاصرة، 12(3)، 45-67.

السلمي، خالد. (2019). التحفيز الوظيفي وعلاقته بالرضا والأداء الوظيفي. مجلة الدراسات الإدارية، 8(2)، 112-130.

العساف، صالح بن حمد. (2016). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط. 5). دار الزهراء للنشر والتوزيع.

المنيزل، عبدالله فلاح، والعتوم، عدنان يوسف. (2010). الإحصاء التربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed.). Kogan Page

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?
.Harvard Business Review

.Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review

.Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson

.Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson

Alshammari, F. (2019). The impact of motivation on employee performance
.in Saudi Arabia

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job
.satisfaction on employee performance

Saudi Aramco. (2022). Annual Report

Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.).
SAGE Publications.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019).
..Multivariate Data Analysis (8th ed.). Cengage Learning

الملاحق

ملحق (1): استبانة الدراسة الموجهة لموظفي شركة أرامكو بمدينة جدة.

<https://forms.gle/p8jQmYjwXnwDozLR7>

ملحق (2): نموذج الدراسة الذي يوضح العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين.