

أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران

ريهام فهد السعيد

2021204930

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة

إشراف
د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

اسئلة البحث الفرعية

1. ما هي أنواع الحوافز المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران؟
2. ما مدى رضا موظفي أرامكو في الظهران عن الحوافز المقدمة لهم؟
3. كيف تؤثر الحوافز المادية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران؟
4. كيف تؤثر الحوافز المعنوية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران؟
5. ما التوصيات والمقترحات لتعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران من خلال تحسين نظام الحوافز؟

أهداف البحث

الهدف العام:

تحديد أثر الحوافز على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في مدينة الظهران بالمملكة العربية السعودية.

الأهداف البحثية الفرعية:

1. التعرف على أنواع الحوافز المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران.
2. قياس مستوى رضا الموظفين عن الحوافز المقدمة لهم في شركة أرامكو.
3. دراسة تأثير الحوافز المادية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو.
4. دراسة تأثير الحوافز المعنوية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو.
5. تقديم توصيات وآليات لتعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو من خلال تحسين نظام الحوافز.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة الحوافز المطبقة في شركة أرامكو والانتماء الوظيفي لدى موظفيها في مدينة الظهران.

الفرضيات الفرعية:

Ha

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران ومستوى انتمائهم الوظيفي.

Hb

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية المقدمة لموظفي أرامكو في الظهران ومستوى انتمائهم الوظيفي.

Hc

3. يختلف مستوى رضا موظفي أرامكو في الظهران عن نظام الحوافز المطبق في الشركة باختلاف متغيراتهم الديموغرافية.

Hd

4. تختلف درجة تأثير الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران.

نموذج رسم البحث



تم تصميمه بواسطة الباحث

ريهام فهد السعيد

الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى التعرف على أثر أنظمة الحوافز المطبقة في شركة أرامكو على مستوى الانتماء الوظيفي لدى موظفيها في مدينة الظهران. حيث يعد الانتماء الوظيفي عنصراً أساسياً في زيادة الإنتاجية والولاء التنظيمي للموظفين، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.

البحث عن العلاقة بين أنظمة الحوافز المادية والمعنوية المطبقة في شركة أرامكو والانتماء الوظيفي لدى موظفيها في مدينة الظهران. وذلك من خلال الكشف عن:

1. أثر الحوافز المادية على مستوى الانتماء الوظيفي لموظفي أرامكو.

2. أثر الحوافز المعنوية على مستوى الانتماء الوظيفي لموظفي أرامكو.

3. درجة رضا الموظفين عن نظام الحوافز المطبق في الشركة.

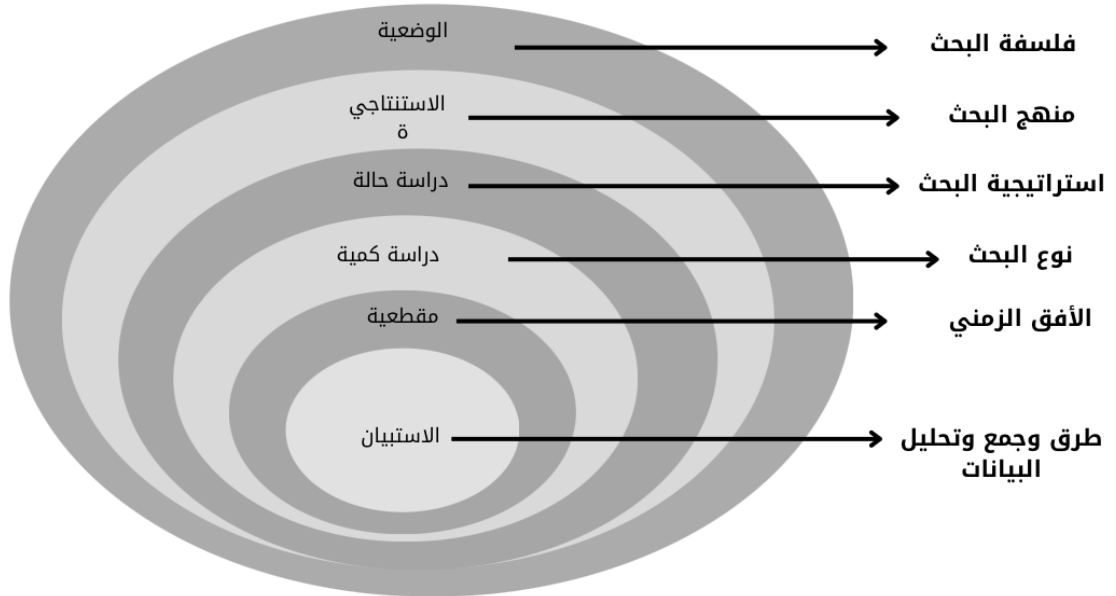
4. درجة تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الانتماء الوظيفي للموظفين.

تكمن أهمية هذه الدراسة في إمكانية الاستفادة إدارة شركة أرامكو من نتائجها في تطوير وتحسين أنظمة الحوافز المطبقة لتعزيز الانتماء الوظيفي لدى الموظفين، وبالتالي تحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفعالية أكبر.

فيما يلي قائمة بأهم المراجع التي تم الاستعانة بها في إعداد رسالة الدراسة الميدانية حول "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران":

1. العميان، محمود سلمان. (2008). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.

بصلة البحث



(هيكـل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع