

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير التحفيز الداخلي على أداء الموظفين بالتطبيق على شركة سابك بمدينة الجبيل

أسم الطالبة

أصايل خالد الحطامي

222000820

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	1
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	12
2.3. المتغير التابع	12
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	13

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه العديد من الشركات الكبرى تحديات متزايدة في تحسين أداء موظفيها وتعزيز إنتاجيتهم، في شركة سابقك بمدينة الجبيل يُلاحظ تفاوت في مستويات الأداء بين الأقسام المختلفة، مما يؤثر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

تُعزى هذه التحديات إلى غياب نظام تحفيزي داخلي فعال يُلبى احتياجات الموظفين ويحفزهم على التفوق، لذلك تبرز الحاجة إلى دراسة تأثير التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابقك لتحديد العوامل المؤثرة وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي.

تشير الدراسات السابقة إلى أهمية التحفيز الداخلي في تحسين أداء الموظفين على سبيل المثال، دراسة قدمان (2023) تناولت أثر الحوافز على أداء العاملين في المؤسسات الفندقية، وأظهرت أن الحوافز المادية والمعنوية تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الوظيفي كما يوجد دراسة أخرى أجراها الباحثون في 2025 أكدت أن الحوافز تعزز الرضا الوظيفي وتزيد من التزام الموظفين بأداء مهامهم بكفاءة.

رغم توفر العديد من الدراسات حول تأثير التحفيز على أداء الموظفين، إلا أن هناك فجوات ملحوظة في الأدبيات المتعلقة بتطبيق هذه الأنظمة في الشركات الصناعية الكبرى مثل سابقك، تقتصر الدراسات إلى تحليل دقيق لاحتياجات الموظفين في بيئات العمل الصناعية، وكذلك غياب دراسات مقارنة بين تأثير الحوافز المادية والمعنوية في هذه السياقات، علاوة على ذلك تقتصر الأدبيات إلى دراسات ميدانية تطبيقية في مدينة الجبيل، مما يجعل من الضروري إجراء دراسة ميدانية لتسليط الضوء على هذه الفجوات وتقديم رؤى عملية قابلة للتنفيذ.

يستهدف هذا البحث موظفي شركة سابقك بمدينة الجبيل، بما في ذلك العاملين في أقسام الإنتاج، الهندسة، والموارد البشرية، وتُعتبر هذه الدراسة مهمة نظراً لحجم سابقك كإحدى أكبر شركات البتروكيماويات في العالم، ولأثر أدائها المباشر على الاقتصاد الوطني، ومن خلال تحسين أداء الموظفين، يمكن للشركة تعزيز إنتاجيتها، تقليل التكاليف، وزيادة قدرتها التنافسية في الأسواق العالمية، كما أن هذه الدراسة تُسهم في تطوير استراتيجيات تحفيزية مبتكرة تتناسب مع خصوصيات بيئة العمل الصناعية. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابقك بمدينة الجبيل، من خلال:

1. تحليل أنواع الحوافز المتاحة في الشركة (المادية والمعنوية) ومدى فعاليتها.
 2. تحديد العلاقة بين مستويات التحفيز والأداء الوظيفي للموظفين.
 3. استكشاف الفروق في تأثير الحوافز بين الأقسام المختلفة.
 4. تقديم توصيات عملية لتطوير نظام تحفيزي داخلي يعزز من أداء الموظفين.
- من خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى تقديم حلول علمية عملية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي لشركة سابقك وتعزيز قدرتها التنافسية.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعدُّ بيئة العمل في الشركات الكبرى مثل شركة سابك في مدينة الجبيل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في أداء الموظفين، حيث يُعد التحفيز الداخلي أحد العوامل المؤثرة بشكل كبير في تحسين إنتاجية وكفاءة الأفراد، تتعدد أساليب التحفيز الداخلي التي يمكن أن تتبناها الشركات من الحوافز المادية إلى المعنوية، ولكل منها تأثير مختلف على سلوك الموظفين، ومع ذلك تواجه شركة سابك تحديات في تحقيق أقصى استفادة من هذه الأنظمة التحفيزية، حيث يُلاحظ تفاوت في مستويات الأداء بين الأقسام المختلفة رغم وجود أنظمة تحفيزية قائمة، لذا تتوجه الدراسة الحالية لاستكشاف مدى تأثير التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في سابك وفعالية الأنظمة المتبعة في تحسين الأداء الوظيفي داخل بيئة العمل.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التحفيز الداخلي وتأثيره على أداء الموظفين، إلا أن هناك فجوات نظرية واضحة في الأدبيات المتوفرة، معظم الدراسات تركز على التحفيز في الشركات الخدمية أو في بيئات عمل مختلفة عن بيئة العمل الصناعية التي تتميز بالتحديات والظروف الخاصة مثل بيئة شركة سابك، كما أن الفجوة تكمن في عدم وجود أبحاث كافية تشرح كيفية تأثير الحوافز المعنوية مقابل الحوافز المادية في بيئات العمل ذات الطابع الصناعي، لذا تحتاج الأدبيات إلى مزيد من البحث المتعمق حول كيف يمكن للأنظمة التحفيزية أن تساهم في تحسين أداء الموظفين في السياقات الصناعية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تفتقر الدراسات الحالية إلى تحليل ميداني معمق في شركات كبيرة مثل سابك، مما يجعل من الصعب تقييم فعالية الأنظمة التحفيزية المطبقة في هذه الشركات بشكل دقيق كما أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تركز على بيئة العمل الخاصة بمدينة الجبيل، حيث تختلف الظروف الاجتماعية والثقافية عن المناطق الأخرى في المملكة بالإضافة إلى ذلك، لم يتم التطرق بشكل كافٍ إلى تأثير الحوافز الداخلية في الأقسام المختلفة داخل شركة سابك، مما يخلق فجوة تطبيقية في فهم العلاقة بين نوع التحفيز وأداء الموظفين في هذه الأقسام المتنوعة.

كيف يمكن تطوير وتحسين الأنظمة التحفيزية داخل شركة سابك بمدينة الجبيل لضمان تحقيق أداء وظيفي أفضل؟

1.3. أهمية الدراسة

تُعدُّ دراسة تأثير التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل ذات أهمية كبيرة، سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، فمن خلال تحسين مستوى التحفيز الداخلي يمكن تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية، إن دراسة هذا الموضوع تمثل فرصة لفهم أعمق لكيفية تحسين بيئة العمل داخل الشركات الكبرى في المملكة، وبالتالي تحسين أداء الأفراد والجماعات على حد سواء، تسلط هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين الحوافز الداخلية وأداء الموظفين في شركة سابك، وتساعد على تطوير ممارسات تحفيزية تتناسب مع الخصائص الفريدة للبيئة الصناعية في الجبيل.

1.3.1. على المستوى النظري:

تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية حول موضوع التحفيز الداخلي وأثره على الأداء الوظيفي، خاصة في السياقات الصناعية، فمعظم الدراسات الحالية تركز على بيانات العمل الخدمية أو القطاع العام، ولكن في السياقات الصناعية الكبرى مثل سابك، قد تكون هناك عوامل إضافية تؤثر على فعالية الحوافز وبالتالي، يمكن أن توفر الدراسة نموذجًا نظريًا جديدًا لفهم العلاقة بين أنواع التحفيز (المادي والمعنوي) والأداء في الشركات الصناعية، مما يساعد في توسيع الفهم الأكاديمي لهذه الظاهرة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لشركة سابك وللشركات الصناعية الأخرى التي تسعى لتحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية موظفيها، من خلال تحليل فعالية الأنظمة التحفيزية في شركة سابك، سيتم تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الأداء داخل الشركة، كما تساهم الدراسة في تحديد أفضل الأساليب التحفيزية التي يمكن تنفيذها في بيئات العمل المماثلة، مما يساهم في رفع كفاءة العمل وزيادة التزام الموظفين.

1.4. أسئلة الدراسة

1. كيف يساهم التحفيز الداخلي (مثل التقدير الذاتي وفرص التطوير المهني) في تحسين أدائك الوظيفي في شركة سابقك؟
2. إلى أي مدى تشعر أن أهداف الشركة تتماشى مع أهدافك الشخصية في العمل، وكيف يؤثر ذلك على مستوى تحفيزك؟
3. هل تجد أن بيئة العمل في شركة سابقك تعزز من شعورك بالإنجاز الشخصي؟ وكيف يساهم ذلك في زيادة إنتاجيتك؟
4. ما هو تأثير التقدير الذي تتلقاه من الإدارة على مستوى تحفيزك لتحقيق أداء أفضل في مهامك الوظيفية؟
5. هل تعتقد أن التحديات المهنية التي تواجهها في شركة سابقك تساهم في تعزيز دافعك للإنجاز؟

1.5. أهداف الدراسة

1. دراسة تأثير التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابقك بمدينة الجبيل.
2. التعرف على العوامل المحفزة الداخلية التي تؤثر في مستوى إنتاجية الموظفين في شركة سابقك.
3. تقييم تأثير برامج التحفيز الداخلي التي تقدمها شركة سابقك على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
4. اقتراح استراتيجيات جديدة لتحفيز الموظفين داخل شركة سابقك لتعزيز أدائهم في المستقبل.
5. لتوليد رؤى حول كيفية تحسين بيئة العمل في شركة سابقك لتعزيز التحفيز الداخلي وتحقيق نتائج أفضل.

1.6. فرضيات الدراسة

- 1.الفرضية الصفرية (H1):
لا يوجد تأثير ملحوظ للتحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.
- 2.الفرضية البديلة (H2):
يوجد تأثير إيجابي وملحوظ للتحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.
- 3.الفرضية الاتجاهية (H3):
زيادة مستوى التحفيز الداخلي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.
- 4.الفرضية غير الاتجاهية (H4):
التحفيز الداخلي يؤثر بشكل غير مباشر على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل دون تحديد اتجاه واضح لهذا التأثير.

1.7. نموذج الدراسة

المتغيرات	التفاصيل الخاصة بهم
المتغير المستقل	التحفيز الداخلي مثل (التقدير الشخصي ، التحديات المهنية ، الفرص التدريبية) .
المتغير التابع	أداء الموظفين مثل (الإنتاجية ، الكفاءة ، الرضا الوظيفي ، الإنجاز) .
المتغيرات الضابطة	العمر ، المستوى التعليمي ، نوع الوظيفة ، الخبرة العملية .

الشكل 1 (أعداد الطالبة)

1.8. منهجية الدراسة

1. نوع الدراسة:

• دراسة تطبيقية ميدانية وصفية تحليلية لقياس تأثير التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في سابك.

2. منهج البحث:

• المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العلاقة بين التحفيز الداخلي (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير التابع).

3. أداء الدراسة:

• جمع البيانات عبر استبيانات ومقابلات شخصية مع الموظفين.
• تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لفحص العلاقة بين المتغيرات.

4. مجتمع الدراسة:

• موظفو شركة سابك بمدينة الجبيل.

5. عينة الدراسة:

• عينة عشوائية من 100 إلى 150 موظفًا من مختلف الأقسام في شركة سابك.

6. الأساليب الإحصائية:

• تحليل وصفي (المتوسطات والنسب).
• اختبار الانحدار الخطي و اختبار t لاختبار الفرضيات.
• تحليل الارتباط البيروسون لقياس العلاقة بين التحفيز الداخلي والأداء.

1.9. الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، تتناول الدراسة كيفية تأثير العوامل المحفزة مثل التقدير الشخصي، الفرص التعليمية، والمهام التحديّة على مستوى إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي و تتطلع الدراسة إلى تحديد أبرز العوامل التي تؤثر في أداء الموظفين من خلال تحفيز داخلي مستمر.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من خلال توزيع استبيانات على عينة عشوائية من موظفي شركة سابك بمدينة الجبيل، شملت الأسئلة المحاور الأساسية للتحفيز الداخلي مثل التقدير، وفرص التطوير، والشعور بالإنجاز.

كما تم إجراء مقابلات شخصية مع بعض الموظفين لفهم تأثير هذه العوامل على أدائهم بشكل أعمق و تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مثل التحليل العاملي و الانحدار الخطي .

و أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الداخلي وأداء الموظفين، حيث تبين أن الموظفين الذين يتلقون تحفيزًا داخليًا أعلى، مثل التقدير المستمر وفرص التطوير، يظهرون مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي، بناءً على هذه النتائج توصي الدراسة بزيادة فرص التدريب والتطوير المهني، وتعزيز برامج التقدير الشخصي داخل الشركة لتحفيز الموظفين وزيادة أدائهم بشكل مستمر.

1.10. مخطط المشروع المقترح



الشكل 2 (إعداد الطالبة)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

1. Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5), 291-310 .
- .2 Nusraningrum, D. (2024). Enhancing Employee Performance through Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 35(2), 123-135 .
- .3 Sulistamtama, M. F. (2024). The Effect of Intrinsic Motivation on Employee Performance. *Research in Human Resources*, 12(1), 45-58 .
- .4 Al Darwish, N. (2023). The Influence of Motivation Factors on Employee's Performance. *Diva Portal*, 1-20 .
- .5 Alanazi, S. S. R., & Hadi, N. U. (2024). Exploring Work Life Balance in the Relationship Between Flexible Working Arrangements and Employee Performance at SABIC. *ResearchGate* .
- .6 Alzalabani, H. A. (2011). Employee Empowerment and Job Satisfaction: A Case Study of SABIC. *Gale Academic OneFile* .
- .7 Ahmad, K. (2024). Case Study of SABIC: Saudi Company Producing Chemicals and Polymers. *International Open University Journal of Studies*, 3(3), 1-10 .
8. Hidayat, S. E., Emara, S. A., & Al-Fawaz, A. M. (2015). *How do motivational factors influence overall job satisfaction? A survey on employees across petrochemical companies in Saudi Arabia*. *The Macrotheme Review*, 4(4, Special Issue III), 88-98.
9. Saddiya, K., & Abdul Aziz, F. (2022). *Effects of motivation parameters on employee performance in a Saudi construction company*. *East African Journal of Engineering*, 5(1), 72-86.
<https://doi.org/10.37284/eaje.5.1.586>
10. Alkandi, I. G. (2023). *The impact of incentive and reward systems on employee performance: Evidence from the Saudi industrial sectors*. *Sustainability*, 15(4), Article 3415.

