

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابل بمدينة الجبيل

أسيل اسماعيل محمد ابو فول
233001367

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026-الفصل الدراسي الأول

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5

6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7	1.4. أسئلة الدراسة
8	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
9	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
10	1.9. الدراسة الميدانية
11	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
	2
13	2.1. المقدمة:
13	2.2. المتغير المستقل
13	2.3. المتغير التابع
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
14	2.5. الخاتمة
14	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعد التحفيز الداخلي من أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يركز على تعزيز الدافعية الذاتية لدى الموظفين من خلال إشباع احتياجاتهم النفسية والمهنية، بما يساهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية. وقد أصبح الاهتمام بالتحفيز الداخلي ضرورة ملحة في الشركات الكبرى، خاصة في ظل التحديات التنافسية المتزايدة والتحول الاقتصادي المتسارع التي تتطلب مستويات عالية من الكفاءة والالتزام الوظيفي.

في القطاع الصناعي، يمثل أداء الموظفين عنصراً أساسياً في تحقيق الإنتاجية وجودة المخرجات، إذ تعتمد المؤسسات الصناعية على كفاءة مواردها البشرية في إدارة العمليات وتحقيق الاستدامة التشغيلية. ويساهم التحفيز الداخلي في تعزيز الشعور بالمسؤولية والانتماء، وتحقيق الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة.

تُعد شركة سابك بمدينة الجبيل من أبرز الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، حيث تلعب دوراً محورياً في دعم الاقتصاد الوطني وتعزيز مكانة المملكة في قطاع الصناعات البتروكيماوية. وتسعى الشركة باستمرار إلى تطوير أنظمتها الإدارية وتحسين بيئة العمل بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، مما يجعلها نموذجاً مناسباً لدراسة أثر التحفيز الداخلي على أداء الموظفين.

ورغم اهتمام الشركات الصناعية بتطبيق أنظمة حوافز متنوعة، إلا أن هناك حاجة إلى تقييم مدى فاعلية التحفيز الداخلي تحديداً في تحسين الأداء الوظيفي. وتكمن الإشكالية في محدودية الدراسات التطبيقية التي تربط بشكل مباشر بين أبعاد التحفيز الداخلي ومؤشرات الأداء الفعلية داخل الشركات الصناعية السعودية، الأمر الذي يستدعي إجراء دراسة تحليلية معمقة في هذا السياق.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، من خلال استكشاف العلاقة بين أبعاد التحفيز الذاتي ومؤشرات الأداء الوظيفي. كما تسعى إلى تقديم توصيات عملية تساهم في دعم صناع القرار داخل الشركة، وتعزيز السياسات التحفيزية التي ترفع من كفاءة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

1.2. مشكلة الدراسة

تسعى الشركات الصناعية الكبرى في المملكة العربية السعودية إلى تحقيق التميز المؤسسي من خلال تبني ممارسات إدارية حديثة تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحسين الإنتاجية، ويُعد التحفيز الوظيفي أحد أبرز هذه الممارسات، لما له من دور محوري في توجيه سلوك العاملين وتعزيز دافعيتهم نحو العمل. ومع تزايد التحديات التنافسية، لم يعد التركيز مقتصرًا على الحوافز المادية، بل امتد ليشمل التحفيز الداخلي بوصفه عنصرًا أساسيًا في تحقيق الأداء المستدام.

ورغم الجهود التي تبذلها الشركات الصناعية في تطبيق برامج تحفيزية متنوعة، لا تزال هناك تساؤلات حول مدى فاعلية التحفيز الداخلي تحديدًا في تحسين أداء الموظفين، خاصة في بيئات العمل التي تتسم بطبيعة تشغيلية وضغوط مهنية مرتفعة مثل القطاع الصناعي. كما أن الاختلاف في مستويات الدافعية الذاتية بين الموظفين قد ينعكس على تباين مستويات الأداء، مما يستدعي دراسة العلاقة بين المتغيرين بصورة علمية منهجية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الصعيد النظري، تُظهر مراجعة الأدبيات الإدارية وجود تباين في تناول مفهوم التحفيز الداخلي من حيث التعريف والأبعاد وطرق القياس، حيث ركزت بعض الدراسات على الجوانب النفسية المرتبطة بالدافعية الذاتية، بينما تناولت دراسات أخرى التحفيز من منظور سلوكي أو تنظيمي. كما أن هناك اختلافًا في النماذج النظرية التي فسّرت العلاقة بين التحفيز الداخلي والأداء الوظيفي، مما أدى إلى تعدد الأطر المفاهيمية وعدم توحيد أدوات القياس المستخدمة.

إضافة إلى ذلك، فإن معظم الدراسات السابقة تناولت موضوع التحفيز في قطاعات خدمية أو تعليمية، في حين لا تزال الدراسات التي بحثت أثر التحفيز الداخلي داخل الشركات الصناعية – خصوصاً في السياق العربي والسعودي – محدودة نسبياً من حيث العمق والتحليل. كما يوجد نقص في الدراسات التي تربط بين أبعاد التحفيز الداخلي (مثل الشعور بالإنجاز، الاستقلالية، التقدير) ومؤشرات الأداء الفعلية داخل البيئات الصناعية الكبرى.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما من الناحية التطبيقية، فتُظهر الممارسات الإدارية في بعض الشركات الصناعية تفاوتاً في مستوى الاهتمام بالتحفيز الداخلي، حيث يتركز الاهتمام غالباً على الحوافز المادية والمكافآت الخارجية، مقابل اهتمام أقل بالجوانب النفسية والمعنوية التي تعزز الدافعية الذاتية لدى الموظفين. وقد يؤدي هذا التفاوت إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي أو ضعف الانتماء المؤسسي لدى بعض العاملين.

وفيما يتعلق بشركة سابك بمدينة الجبيل، ورغم ما تطبقه من سياسات إدارية متقدمة وبرامج تطوير للموارد البشرية، إلا أن هناك حاجة إلى دراسة تحليلية تقيس مدى انعكاس التحفيز الداخلي على أداء الموظفين بصورة مباشرة. كما تبرز الحاجة إلى بيانات ميدانية تساعد في تقييم واقع التحفيز الذاتي داخل الشركة، وتحديد مدى تأثيره في رفع الإنتاجية وتحسين جودة الأداء الوظيفي.

وتتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الاهتمام المتزايد بدور التحفيز الداخلي في تحسين أداء الموظفين داخل الشركات الصناعية، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية ورؤية المملكة 2030 التي تؤكد على رفع كفاءة رأس المال البشري وتعزيز الإنتاجية في مختلف القطاعات. وتُعد شركة سابك بمدينة الجبيل نموذجاً صناعياً رائداً، مما يمنح هذه الدراسة أهمية خاصة من حيث التطبيق في بيئة صناعية ذات تأثير اقتصادي كبير. كما تساهم الدراسة في سد فجوة معرفية تتعلق بمدى فاعلية التحفيز الداخلي في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وتقديم مؤشرات عملية تساعد في تقييم الأداء وتحسينه داخل المؤسسات الصناعية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهّم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، من خلال تقديم إطار نظري يربط بين أبعاد التحفيز الداخلي ومؤشرات أداء الموظفين في بيئة صناعية سعودية. كما تساعد في توضيح المفاهيم المرتبطة بالدافعية الذاتية، مثل الشعور بالإنجاز والاستقلالية والتقدير، وربطها بنتائج تنظيمية قابلة للقياس.

إضافة إلى ذلك، تدعم الدراسة النظريات الإدارية المرتبطة بالتحفيز، مثل نظرية التحديد الذاتي ونظريات الدافعية الحديثة، من خلال اختبارها في سياق صناعي محلي. كما توفر أساساً علمياً يمكن أن تستند إليه دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين التحفيز الداخلي ومتغيرات تنظيمية أخرى، مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام المؤسسي أو الأداء الإنتاجي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

توفر هذه الدراسة بيانات ميدانية تساعد إدارة شركة سابك على تقييم واقع التحفيز الداخلي لدى موظفيها، وتحديد مدى تأثيره على مستوى الأداء الوظيفي. كما يمكن أن تسهم نتائجها في تطوير السياسات التحفيزية داخل الشركة، من خلال التركيز على الجوانب المعنوية والنفسية التي تعزز الدافعية الذاتية إلى جانب الحوافز المادية.

كما تدعم الدراسة صناع القرار في تبني استراتيجيات إدارية تساهم في رفع الإنتاجية وتحسين جودة الأداء، وتعزيز رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي. ويمكن أن تمثل النتائج مرجعاً عملياً للشركات الصناعية الأخرى في المملكة، بما يساعدها على تطوير بيئة عمل محفزة تدعم التميز المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة أعلى.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما مستوى التحفيز الداخلي لدى موظفي شركة سابك بمدينة الجبيل؟
2. ما مستوى أداء الموظفين في شركة سابك؟
3. ما طبيعة العلاقة بين التحفيز الداخلي وأداء الموظفين داخل الشركة؟

4. ما مدى تأثير أبعاد التحفيز الداخلي (الشعور بالإنجاز، الاستقلالية، التقدير، فرص النمو المهني) على الأداء الوظيفي؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التحفيز الداخلي على الأداء تعزى إلى الخصائص الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟

1.5. أهداف الدراسة

1. تحليل مستوى التحفيز الداخلي لدى موظفي شركة سابك بمدينة الجبيل.
2. قياس مستوى أداء الموظفين داخل الشركة وفق مؤشرات أداء محددة.
3. دراسة العلاقة بين التحفيز الداخلي وأداء الموظفين، وتحديد قوة هذه العلاقة.
4. تحديد أثر أبعاد التحفيز الداخلي على الأداء الوظيفي.
5. تقديم توصيات عملية تسهم في تطوير سياسات التحفيز داخل الشركة وتعزيز بيئة العمل.

1.6. فرضيات الدراسة

١-الفرضية الصفرية (H1):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.

٢-الفرضية البديلة (H2):

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الداخلي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.

٣-الفرضية الاتجاهية (H3):

يؤثر التحفيز الداخلي بشكل إيجابي على أداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.
(تُستخدم عند توقع اتجاه محدد للعلاقة مثل “زيادة” أو “تحسين”).

٤-الفرضية غير الاتجاهية (H4):

١-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الداخلي وأداء الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل دون تحديد اتجاه هذه العلاقة.
(تُستخدم عند عدم تحديد ما إذا كان الأثر إيجابيًا أو سلبيًا)

1.7. نموذج الدراسة

أبعاد التحفيز الداخلي

(إنجاز- استقلالية - تقدير - رضا - نمو)



أداء الموظفين

(جودة - إنتاجية - التزام - تعاون- حل مشكلات)

1.8. منهجية الدراسة

- نوع الدراسة

1. تُعد هذه الدراسة دراسة وصفية تحليلية تهدف إلى قياس العلاقة بين التحفيز الداخلي وأداء الموظفين، باستخدام أدوات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

2- منهج البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، لكونه الأنسب لتحليل العلاقة بين المتغيرات وتفسير أثر التحفيز الداخلي على أداء الموظفين في البيئة الصناعية.

3- أداة الدراسة

1. تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها لتشمل:
- 2 • عبارات تقيس أبعاد التحفيز الداخلي.
- 3 • مؤشرات أداء الموظفين كما يراها المشاركون.
- 4 • بيانات ديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

4- مجتمع الدراسة

- ١- يتكون مجتمع الدراسة من موظفي شركة سابك بمدينة الجبيل، ويشمل:
- ٢- الموظفين الإداريين
- ٣- الموظفين الفنيين
- ٣- المشرفين
- ٤- الموظفين في الأقسام التشغيلية

5- عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة سابك بمدينة الجبيل، بهدف ضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية وتحقيق تنوع في البيانات.

6- الأساليب الإحصائية

- تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، منها:
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
 - معامل الارتباط (Pearson)
 - تحليل الانحدار لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع
 - اختبار (T) للفروق
 - تحليل التباين (ANOVA)

a. الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية الجانب التطبيقي من البحث، حيث تم تنفيذها داخل شركة سابك بمدينة الجبيل بهدف جمع بيانات واقعية من مجتمع الدراسة. وقد شملت الدراسة مجموعة من الموظفين في مختلف الأقسام، باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بموضوع التحفيز الداخلي وتأثيره على الأداء الوظيفي.

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث صُممت لقياس مستوى التحفيز الداخلي وأبعاده المختلفة، إضافة إلى مؤشرات أداء الموظفين. وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً لضمان سهولة الوصول إلى المشاركين وتحقيق نسبة استجابة مناسبة.

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك لاختبار الفرضيات وتحديد مدى قوة العلاقة بين التحفيز الداخلي وأداء الموظفين داخل الشركة.

b. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	(المقدمة – مشكلة الدراسة – أهمية الدراسة – أسئلة الدراسة – أهداف الدراسة – فرضيات الدراسة – نموذج الدراسة – منهجية الدراسة)
الفصل الثاني: الإطار النظري	(استعراض الدراسات السابقة – المتغير المستقل – المتغير التابع – العلاقة بين المتغيرين)
الفصل الثالث: منهجية البحث	(فلسفة البحث – استراتيجية البحث – نوع البحث – طرق جمع البيانات – تحليل البيانات)
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي	(تحليل البيانات – نتائج التحليل – اختبار الفرضيات)
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة	(مناقشة النتائج – التوصيات – الخاتمة)

4 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

a. المقدمة:

b. المتغير المستقل

c. المتغير التابع

d. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

e. الخاتمة

قائمة المراجع

- Armstrong, M. (2019). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2016). *Quality Management for Organizational Excellence*. Pearson.
- Alenezi, M. (2023). The relationship between employee involvement and quality outcomes in Saudi organizations. *Journal of Organizational Excellence*, 42(1), 21–38.
- Alqahtani, A. M. (2022). Motivation and performance in Saudi organizations. *International Journal of Management Studies*, 15(2), 55–70.

- Alabdulkarim, L. (2021). The effect of quality culture on employee performance in Saudi institutions. *Journal of Quality and Innovation*, 8(1), 66–83.
- Alharbi, S. (2020). Employee motivation and its impact on organizational performance in industrial companies. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 27(3), 145–162.
- Ministry of Human Resources and Social Development. (2023). Human capital development initiatives in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.hrsd.gov.sa>
- Saudi Basic Industries Corporation (SABIC). (2023). Annual report and sustainability performance. Retrieved from <https://www.sabic.com>