

MidOcean University

College of Administration

FINAL PROJECT 2 (497) — ASSIGNMENT #2

Chapter Three: Research Methodology

The Effect of Employee Motivation on Employee Performance in the Private Sector

Prepared by: Abdullah Abdulmohsen Al-Jaafar

Program: Bachelor of Business Administration

Submitted to: College of Administration, MidOcean University

Delivery Week: Week 5

Academic Year: 2026

Chapter Three: Contents

3.1 Introduction	
3.2 Operational Definitions of Research Variables	
3.3 Research Design (The Research Onion)	
3.4 Research Population, Sampling Methods and Techniques	
3.5 Data Collection Method	
3.6 Types of Data	
3.7 Statistical Analysis Procedures	
3.8 Conclusion	

List of Tables

Table	Title
3.1	Recap of the Research Framework
3.2	Operational Definition — Employee Motivation Dimensions
3.3	Operational Definition — Employee Performance Dimensions
3.4	Theoretical Grounding of the Motivation Dimensions
3.5	Rationale for Rejecting Alternative Research Designs — Validity Types
3.6	Inclusion and Exclusion Criteria
3.7	Comparison of Sampling Approaches Considered
3.8	Indicative Timeline for Population Access and Data Collection
3.9	Questionnaire Section Structure and Scales
3.10	Ethical Considerations in Data Collection
3.11	Types of Data Used in the Study
3.12	Levels of Measurement Used in This Study
3.13	Data Preparation Steps
3.14	Assumption Testing Procedures
3.15	Inferential Statistical Techniques and Their Purpose
3.16	Key Statistical Formulas
3.17	Mapping of Hypotheses to Statistical Tests
3.18	Guidelines for Interpreting Correlation Strength
3.19	Illustrative Worked Example — Reliability Calculation Data
A.1	Draft Questionnaire — Section 1 (Demographics)
A.2	Draft Questionnaire — Section 2 (Motivation Items)
A.3	Draft Questionnaire — Section 3 (Performance Items)
B.1	SPSS Variable Coding Sheet

List of Figures

Figure	Title
3.1	Conceptual Model: Employee Motivation and Employee Performance
3.2	The Research Onion (Saunders, Lewis & Thornhill, 2019) Applied to This Study

3.1 Introduction

Chapter One introduced the research problem, questions, objectives, and hypotheses concerning the relationship between employee motivation and employee performance in the private sector, and Chapter Two reviewed the theoretical and empirical literature underpinning that relationship. This chapter — Chapter Three — translates that conceptual and theoretical groundwork into a concrete, executable research plan. Its purpose is to explain, and justify, precisely how the study will be carried out: how its key concepts are operationally defined and measured, which philosophical and methodological choices underlie the research design, who the study population is and how the sample will be selected from it, how data will be collected, what type of data will result, and which statistical procedures will be used to analyze that data once collected.

The chapter is organized to mirror the logical sequence a researcher follows when moving from an abstract research question to a working, defensible study design. It begins by operationalizing the study's variables (Section 3.2), then situates the overall research design within Saunders, Lewis, and Thornhill's widely used "Research Onion" framework (Section 3.3), before detailing the population and sampling approach (Section 3.4), the data-collection instrument and process (Section 3.5), the nature of the resulting data (Section 3.6), and the statistical techniques that will be applied to test the study's hypotheses (Section 3.7). The chapter closes with a brief summary that links this methodological plan forward to Chapter Four, in which the plan described here is actually executed and the resulting data analyzed.

Methodological transparency of this kind matters for three reasons. First, it allows the reader to judge whether the conclusions the study will eventually draw are adequately supported by the way the data was collected and analyzed — that is, it establishes the study's internal and external validity. Second, it makes the study replicable: another researcher, following the same steps described here, should be able to reproduce a comparable study. Third, for the purposes of this course, it demonstrates the student's command of the research-methods toolkit expected at this stage of the program.

3.1.1 Recap of the Research Framework

To keep this chapter self-contained and to make clear exactly what the methodology described below is designed to test, the core elements of the research framework established in Chapter One are briefly restated here:

Element	Statement
Main Research Question	To what extent does employee motivation affect employee performance in the private sector?
Main Hypothesis (H1)	There is a statistically significant positive relationship between employee motivation and employee performance in the private sector at $\alpha \leq 0.05$.
H1a	There is a statistically significant positive relationship between intrinsic motivation and employee performance.
H1b	There is a statistically significant positive relationship between extrinsic motivation and employee performance.
Independent Variable	Employee Motivation (Intrinsic, Extrinsic)
Dependent Variable	Employee Performance (Task Performance, Productivity, Engagement & Reliability)

Every methodological choice made in the remainder of this chapter — the design, the population and sample, the instrument, and the statistical procedures — is made specifically in service of testing this hypothesis structure as rigorously as the scope of a graduation project allows.

3.2 Operational Definitions of Research Variables

The conceptual model examined in this study treats **employee motivation** as a multidimensional independent variable and **employee performance** as the dependent variable. Before either can be measured with a questionnaire, each must be translated from an abstract concept into an operational definition — a specification of exactly what will be observed, and how, to represent the concept numerically.

3.2.1 Independent Variable: Employee Motivation

Employee motivation is defined, for the purposes of this study, as the internal and external forces that initiate, direct, and sustain an employee's work-related effort. Consistent with self-determination theory and with widely used motivation instruments in the management literature, the variable is operationalized along two broad dimensions:

Dimension	Operational Definition
Intrinsic Motivation	The degree to which an employee is driven by internally satisfying factors — a sense of achievement, recognition for good work, meaningful and interesting tasks, and opportunities for growth and learning — measured through self-reported agreement with statements describing these experiences at work.
Extrinsic Motivation	The degree to which an employee is driven by externally administered factors — salary and financial incentives, job security, working conditions, and formal recognition or reward programs — measured through self-reported agreement with statements describing these experiences at work.

3.2.2 Dependent Variable: Employee Performance

Employee performance is defined as the extent to which an employee fulfills the duties and responsibilities of their role, contributing to the achievement of both individual and organizational objectives. It is operationalized along three commonly used sub-dimensions in the performance-management literature:

Dimension	Operational Definition
Task Performance	The degree to which an employee completes assigned tasks accurately, on time, and to the required quality standard.
Productivity/Efficiency	The perceived output an employee produces relative to the time and resources invested.
Work Engagement and Reliability	The employee's consistency, attendance, initiative, and willingness to go beyond minimum job requirements.

Both variables will be measured using multi-item, five-point Likert-scale statements (1 = Strongly Disagree to 5 = Strongly Agree), consistent with the questionnaire structure detailed in Section 3.5. Treating each dimension as a composite average of its constituent items — rather than relying on a single item per dimension — improves the reliability of the measurement, as discussed further in Section 3.7.

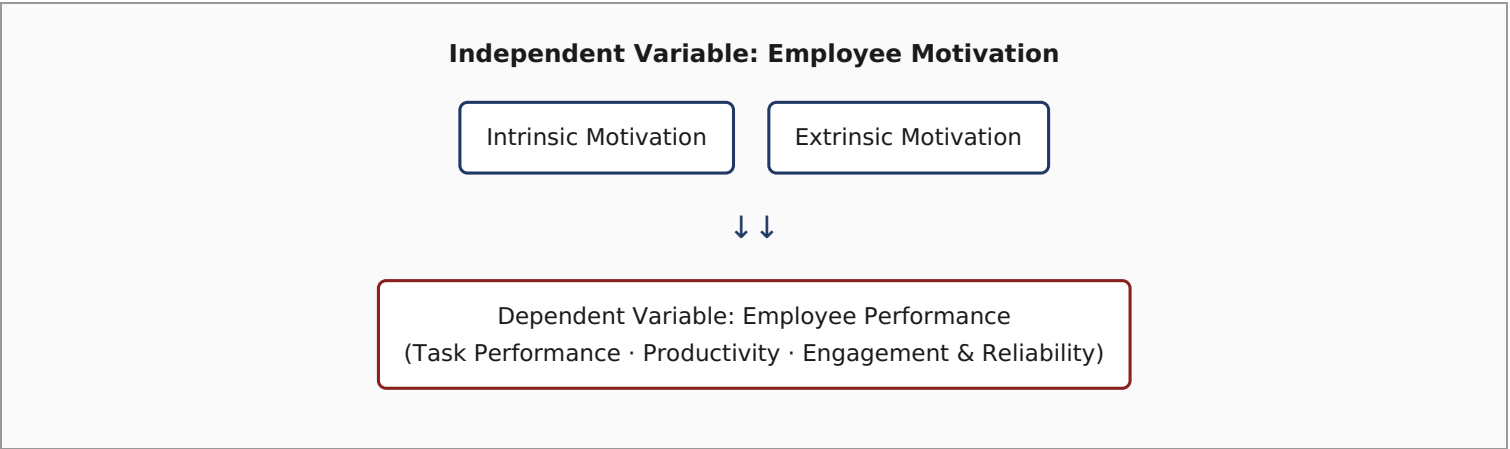
3.2.3 Theoretical Grounding of the Motivation Dimensions

The two-dimensional structure of employee motivation adopted in this study (intrinsic/extrinsic) is grounded in three complementary theoretical traditions reviewed more fully in Chapter Two, briefly recapped here to justify the operational definitions above:

Theory	Core Idea	Link to This Study's Operational Definitions
Maslow's Hierarchy of Needs	Human needs are arranged in a hierarchy from basic physiological and safety needs to esteem and self-actualization needs.	Extrinsic-motivation items (salary, job security, working conditions) map broadly to Maslow's lower-order needs; intrinsic-motivation items (achievement, growth, meaningful work) map to esteem and self-actualization needs.
Herzberg's Two-Factor (Motivator-Hygiene) Theory	Distinguishes "hygiene factors" (whose absence causes dissatisfaction but whose presence does not itself motivate) from "motivators" (which actively drive satisfaction and performance).	Extrinsic-motivation items correspond closely to Herzberg's hygiene factors (pay, security, working conditions); intrinsic-motivation items correspond to Herzberg's motivators (achievement, recognition, growth).

Self-Determination Theory (Deci & Ryan)	Distinguishes intrinsic motivation (engaging in an activity for its inherent satisfaction) from extrinsic motivation (engaging in an activity for a separable outcome), and identifies autonomy, competence, and relatedness as key psychological needs.	Provides the direct theoretical basis and terminology (intrinsic/extrinsic) for the study's two motivation dimensions, and informs specific items such as those addressing autonomy (item 6) and competence/achievement (item 1) in the draft questionnaire (Appendix A).
---	--	---

These three theories converge on a common distinction — between motivation driven by inherently satisfying job content and motivation driven by externally administered rewards and conditions — which is the distinction operationalized as the study's independent variable.



3.3 Research Design (The Research Onion)

To structure the methodological choices made in this study, the widely adopted "Research Onion" framework developed by Saunders, Lewis, and Thornhill (2019) is used. The framework visualizes the research-design process as a set of nested layers that a researcher must "peel back," moving from broad philosophical assumptions at the outer layer to the specific data-collection techniques and analysis procedures at the core. Each layer, and the choice made for this study, is presented below.



3.3.1 Research Philosophy — Positivism

This study adopts a **positivist** philosophical stance. Positivism holds that social reality — including workplace phenomena such as motivation and performance — exists independently of the researcher and can be observed, measured, and analyzed objectively using quantifiable data, in a manner analogous to the natural sciences. This is consistent with the study's aim to test a predetermined hypothesis about the relationship between motivation and performance using numerical, statistically analyzable data, rather than to construct a subjective, context-dependent interpretation of employees' lived experience.

3.3.2 Approach to Theory Development — Deductive

A **deductive** approach is adopted: the study begins with established theory (motivation theory and performance-management literature, reviewed in Chapter Two) and the hypotheses derived from it (Chapter One), and then collects data specifically to test whether that theory holds in the private-sector context under study. This is the reverse of an inductive approach, in which theory would instead be allowed to emerge from the data itself; a deductive approach is appropriate here because well-established motivation and performance theories already exist and can be operationalized and tested directly.

3.3.3 Methodological Choice — Mono-method Quantitative

The study adopts a **mono-method quantitative** design, relying on a single, numerical data-collection technique (the structured questionnaire) rather than combining quantitative and qualitative methods. This choice is appropriate given the study's positivist philosophy and deductive approach: it allows the hypothesized relationships to be tested with inferential statistics, which is more difficult to achieve with a mixed-methods design within the time constraints of a

graduation project.

3.3.4 Strategy — Survey

A **survey strategy** is adopted, using a self-administered structured questionnaire to collect standardized data from a sample of employees. The survey strategy is well suited to positivist, deductive, quantitative research because it allows data to be collected economically from a relatively large sample, permits statistical generalization (within the limits of the sampling method used, discussed in Section 3.4), and provides a standardized basis for testing hypothesized relationships between variables.

3.3.5 Time Horizon — Cross-sectional

The study adopts a **cross-sectional** time horizon, collecting data from respondents at a single point in time rather than tracking the same respondents over an extended period (a longitudinal design). A cross-sectional design is appropriate given the time constraints of a graduation project and is consistent with the study's objective of describing the current relationship between motivation and performance rather than tracking how that relationship changes over time.

3.3.6 Techniques and Procedures — Questionnaire and SPSS

At the core of the onion, the specific technique used is a structured, closed-ended **questionnaire** administered to the sampled employees (detailed in Section 3.5), with the resulting data analyzed using the **Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)**, following the analytical procedures detailed in Section 3.7.

3.3.7 Rationale for Rejecting Alternative Designs

Two alternative designs were considered and set aside in favor of the approach described above. A **qualitative, interview-based design** would have allowed richer exploration of individual employees' subjective experience of motivation, but would not have permitted statistical hypothesis testing of the kind specified in Chapter One, and would have limited generalizability given the small number of interviews feasible within the project timeline. A **mixed-methods design**, combining the questionnaire with a smaller qualitative interview component, was also considered; while this would strengthen interpretive depth, it was judged to add complexity and time cost disproportionate to the added value for a study whose primary objective is hypothesis testing rather than exploratory theory-building. The mono-method quantitative survey design was therefore judged the most efficient match to the study's positivist, deductive objectives.

3.3.8 Validity and Reliability Considerations in the Design

Four types of validity are considered in designing this study:

Validity Type	How It Is Addressed in This Design
Content Validity	Questionnaire items are adapted from previously validated motivation and performance scales in the literature (Chapter Two) and reviewed by the academic supervisor before piloting (Section 3.5.2).
Construct Validity	Each latent construct (intrinsic motivation, extrinsic motivation, task performance, productivity, engagement/reliability) is measured with multiple items rather than a single item, allowing internal consistency to be assessed (Section 3.7.2).
Internal Validity	Standardized instructions, a single mode of administration, and reverse-scoring checks (Section 3.7.1) reduce the risk that observed relationships are driven by measurement artifacts rather than the underlying constructs.
External Validity	Sampling from multiple participating organizations, rather than a single employer, is intended to improve — though not guarantee — the generalizability of findings beyond the specific organizations sampled; this limitation is acknowledged explicitly in Chapter One.

3.4 Research Population, Sampling Methods and Techniques

3.4.1 Research Population

The target population for this study consists of employees working in private-sector organizations, across various departments, job levels, and functions, who have at least six months of tenure in their current role — a minimum threshold intended to ensure that respondents have had sufficient exposure to their organization's motivational practices to evaluate them meaningfully. The population is not restricted to a single industry, in order to capture a reasonably representative cross-section of private-sector employment; however, the accessible population for this study is drawn from a smaller number of participating organizations willing to grant survey access, which is acknowledged as a limitation in Chapter One.

3.4.2 Sampling Method

Given the practical difficulty of obtaining a complete sampling frame of private-sector employees, a **non-probability convenience sampling** technique is adopted, supplemented where feasible by **simple random selection** within participating departments (for example, drawing every third name from an available staff list) to reduce selection bias. While this approach cannot achieve the same statistical generalizability as full probability sampling, it is a widely accepted and practical compromise for organizational research of this scale and time frame, provided its limitations are transparently acknowledged.

3.4.3 Sample Size Determination

Sample size is determined using Yamane's (1967) simplified formula for calculating sample size from a known population, given by:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

where n is the required sample size, N is the accessible population size, and e is the acceptable margin of error (set conventionally at 0.05, i.e. 95% confidence). Assuming an accessible population of approximately $N = 300$ employees across the participating organizations:

$$n = 300 / (1 + 300 \times 0.05^2) = 300 / 1.75 \approx \mathbf{171}$$

A target sample size of approximately 170–180 completed questionnaires is therefore proposed. To allow for incomplete or unusable responses, an initial distribution of at least 220 questionnaires is planned, anticipating a response and usability rate of roughly 75–80%.

3.4.4 Inclusion and Exclusion Criteria

Criterion	Rule
Employment sector	Included: employees of private-sector organizations. Excluded: public-sector/government employees, self-employed individuals without an employer.
Tenure	Included: at least 6 months of continuous tenure in the current role. Excluded: employees with less than 6 months' tenure, who may lack sufficient basis to evaluate the organization's motivational practices.
Employment type	Included: full-time and part-time permanent employees. Excluded: short-term interns and contractors on assignments shorter than 3 months.
Consent	Included: employees who voluntarily consent to participate after reading the study information. Excluded: any respondent who does not provide consent.

3.4.5 Comparison of Sampling Approaches Considered

Approach	Description	Reason Accepted / Rejected

Simple Random Sampling (full probability)	Every member of the population has an equal, known chance of selection from a complete sampling frame.	Rejected as the sole method — no complete sampling frame of private-sector employees is available to the researcher.
Stratified Random Sampling	Population divided into subgroups (e.g., department), with random selection within each stratum.	Partially adopted — used within participating organizations where department-level staff lists are available (see Section 3.4.2).
Convenience Sampling	Sample drawn from those readily accessible to the researcher.	Accepted as the primary technique, given practical access constraints, while acknowledging the resulting limitation on statistical generalizability.
Snowball Sampling	Existing respondents refer additional respondents.	Rejected as a primary method — considered a higher risk of introducing homogeneity/bias among respondents' referred contacts, though may be used lightly to supplement recruitment if the target sample size is not reached through direct access.

3.4.6 Indicative Timeline for Population Access and Data Collection

Step	Activity	Approx. Duration
1	Secure organizational access and permissions from participating private-sector organizations	Week 1
2	Finalize and pilot-test the questionnaire with 10–15 respondents (Section 3.5.2)	Week 2
3	Distribute the revised questionnaire to the full target sample	Weeks 3–4
4	Send reminder to non-respondents; close data collection	Week 4
5	Export, clean, and code data in preparation for SPSS analysis (Chapter Four)	Week 5

This timeline is designed to align with the overall course delivery schedule, allowing the data-collection process described in this chapter to be completed in time for the analysis and results to be presented in Chapter Four.

3.5 Data Collection Method

3.5.1 Instrument

The primary data-collection instrument is a structured, self-administered **questionnaire**, distributed electronically (via an online form) to maximize reach and minimize data-entry error, with a paper-based alternative available for respondents without convenient digital access. The questionnaire is organized into three sections:

Section	Content	Scale
Section 1	Demographic and job-related profile (gender, age bracket, years of tenure, department, job level)	Nominal / categorical
Section 2	Employee motivation — intrinsic and extrinsic dimensions (approximately 6–8 items per dimension)	5-point Likert scale
Section 3	Employee performance — task performance, productivity, and engagement/reliability (approximately 5–6 items per dimension)	5-point Likert scale

3.5.2 Pilot Testing

Before full distribution, the questionnaire will be pilot-tested with a small group of 10–15 employees who will not be included in the main sample. The pilot serves to check item clarity, average completion time, and initial reliability (Cronbach's Alpha), with the instrument revised as needed before the main data-collection phase begins.

3.5.3 Administration Procedure

Following pilot testing and any resulting revisions, the questionnaire will be distributed to the sampled employees with a cover note explaining the purpose of the study, expected completion time (5–7 minutes), and confidentiality assurances. Data collection is expected to take approximately two to three weeks, with a reminder sent at the midpoint to improve the response rate.

3.5.4 Secondary Data

In addition to the primary questionnaire data, secondary data will be drawn from the academic and professional literature reviewed in Chapter Two, and — where organizational permission allows — from anonymized, aggregate internal performance-review data, used only to contextualize and triangulate the survey findings rather than as a primary analytical dataset.

3.5.5 Ethical Considerations in Data Collection

Principle	Application in This Study
Informed consent	The questionnaire cover page explains the study's purpose, voluntary nature, and estimated completion time before any data is collected; participation implies consent.
Anonymity and confidentiality	No names, employee IDs, or other directly identifying information are collected; responses are aggregated for analysis and reported only at the group level.
Right to withdraw	Respondents may skip any item or discontinue the questionnaire at any point without penalty.
Data storage and access	Raw response data will be stored securely and accessed only by the researcher and academic supervisor for the purposes of this project.
Organizational permission	Written or verbal permission will be obtained from participating organizations before distributing the questionnaire to their employees.

3.6 Types of Data

This study involves several distinct types of data, summarized in the table below along with their role in the analysis:

Data Type	Description	Source in This Study
Primary Data	Data collected first-hand by the researcher specifically for this study	The structured questionnaire (Sections 2 and 3)
Secondary Data	Data previously collected or published by others, used to support or contextualize the study	Academic literature; where available, anonymized organizational records
Quantitative Data	Numerical data that can be measured and statistically analyzed	All Likert-scale responses in Sections 2 and 3
Qualitative/Categorical Data	Non-numerical, descriptive, or classificatory data	Demographic items in Section 1 (gender, department, etc.)
Cross-sectional Data	Data collected from different respondents at a single point in time	All questionnaire responses, collected within the two-to-three-week distribution window

The Likert-scale items in Sections 2 and 3 are technically ordinal in a strict measurement sense; however, consistent with common and well-accepted practice in management and social-science research, they will be treated as approximately interval data for the purposes of computing means, standard deviations, and parametric statistical tests (correlation and regression), provided the assumptions underlying those tests — discussed in Section 3.7 — are reasonably satisfied.

3.6.1 Levels of Measurement Used in This Study

Level	Definition	Example in This Study
Nominal	Categories with no inherent order; numbers used only as labels	Gender, department
Ordinal	Categories with a meaningful order, but unequal or undefined intervals between categories	Job level (entry → senior management); age bracket; tenure bracket
Interval (treated)	Ordered categories with approximately equal intervals, no true zero point	Likert-scale motivation and performance items (treated as interval per Section 3.6 discussion above)
Ratio	Ordered values with equal intervals and a true zero point	Not directly used in this study's primary variables, though exact tenure in months, if collected, would qualify

Correctly identifying the level of measurement for each variable is essential because it determines which statistical procedures are appropriate: nominal and ordinal demographic variables are analyzed with frequencies, cross-tabulations, and non-parametric or group-comparison tests (t-test, ANOVA), while the interval-treated Likert composite scores are analyzed with means, correlation, and regression, as detailed in Section 3.7.

3.7 Statistical Analysis Procedures

Once collected, questionnaire data will be coded, entered, and analyzed using **SPSS**. The analysis will proceed through the following stages:

3.7.1 Data Preparation

Step	Purpose
Data coding and entry	Convert Likert-scale responses to numerical codes (1–5) and enter demographic categories as coded variables
Data cleaning	Identify and address missing values, out-of-range values, and incomplete responses
Reverse-scoring	Recode any negatively worded items so that higher scores consistently indicate higher motivation/performance

3.7.2 Reliability and Validity Checks

Cronbach's Alpha will be calculated for each dimension (intrinsic motivation, extrinsic motivation, task performance, productivity, engagement/reliability) and for the instrument as a whole, to assess internal consistency. A commonly accepted threshold of $\alpha \geq 0.70$ will be used as evidence of acceptable reliability. Content validity will have been established earlier through expert/supervisor review and pilot testing (Section 3.5.2).

3.7.3 Descriptive Statistics

Frequencies and percentages will describe the demographic profile of respondents (Section 1). Means and standard deviations will describe the perceived level of each motivation and performance dimension, interpreted against a conventional three-band scale (e.g., 1.00–2.33 = Low, 2.34–3.67 = Moderate, 3.68–5.00 = High).

3.7.4 Assumption Testing

Test	Purpose
Skewness and kurtosis / Shapiro-Wilk or Kolmogorov-Smirnov test	Assess whether variables are approximately normally distributed, a precondition for parametric tests
Variance Inflation Factor (VIF) / Tolerance	Assess multicollinearity among independent variables before regression
Scatterplot of residuals	Assess linearity and homoscedasticity assumptions for regression

3.7.5 Inferential Statistics

Technique	Purpose in This Study
Pearson correlation coefficient (r)	Test the strength and direction of the relationship between each motivation dimension and each performance dimension
Simple linear regression	Test the predictive effect of overall employee motivation on overall employee performance (main hypothesis)
Multiple linear regression	Test the relative predictive contribution of intrinsic and extrinsic motivation (as separate predictors) on employee performance (sub-hypotheses)
Independent-samples t-test	Compare mean performance/motivation scores between two demographic groups (e.g., gender)
One-way ANOVA	Compare mean performance/motivation scores across more than two demographic groups (e.g., department or tenure bracket)

All inferential tests will be evaluated at a significance level of $\alpha = 0.05$, consistent with the hypotheses stated in Chapter One. Results will be presented in Chapter Four using SPSS output tables, accompanied by narrative interpretation of statistical and practical significance.

3.7.6 Key Statistical Formulas

Statistic	Formula
Cronbach's Alpha	$\alpha = (k / (k-1)) \times (1 - \sum \sigma_i^2 / \sigma_t^2)$, where k = number of items, σ_i^2 = variance of item i, σ_t^2 = variance of total score
Pearson Correlation Coefficient	$r = \Sigma(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y}) / \sqrt{[\Sigma(x_i - \bar{x})^2 \Sigma(y_i - \bar{y})^2]}$
Simple Linear Regression	$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$, where Y = employee performance, X = employee motivation, β_0 = intercept, β_1 = slope coefficient, ε = error term
Multiple Linear Regression	$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$, where X_1 = intrinsic motivation, X_2 = extrinsic motivation

3.7.7 Mapping Hypotheses to Statistical Tests

Hypothesis	Statistical Test	Decision Rule
H1 (Main): Employee motivation → Employee performance	Simple linear regression; Pearson correlation	Reject H0 if p-value < 0.05 and the regression coefficient β_1 is positive and statistically significant
H1a: Intrinsic motivation → Employee performance	Pearson correlation; multiple regression coefficient for X_1	Reject H0 if p-value < 0.05 for the correlation/coefficient associated with intrinsic motivation
H1b: Extrinsic motivation → Employee performance	Pearson correlation; multiple regression coefficient for X_2	Reject H0 if p-value < 0.05 for the correlation/coefficient associated with extrinsic motivation
Demographic differences (exploratory)	Independent-samples t-test (2 groups) / one-way ANOVA (3+ groups)	Reject the corresponding null hypothesis of no group difference if p-value < 0.05

This mapping ensures that every hypothesis introduced in Chapter One has a specific, pre-determined statistical test associated with it, so that Chapter Four's analysis directly and unambiguously answers each of the study's research questions.

3.7.8 Guidelines for Interpreting Results

To ensure findings in Chapter Four are interpreted consistently, the following conventional benchmarks will be applied:

Pearson r (absolute value)	Interpreted Strength of Relationship
0.00 - 0.19	Very weak
0.20 - 0.39	Weak
0.40 - 0.59	Moderate
0.60 - 0.79	Strong
0.80 - 1.00	Very strong

For regression analysis, model fit will be interpreted using the coefficient of determination (R^2) — the proportion of variance in employee performance explained by employee motivation — together with the adjusted R^2 (which corrects for the number of predictors) and the F-test (which assesses whether the overall regression model is statistically significant). Individual predictor significance will be assessed using the t-statistic and associated p-value for each regression coefficient (β), with standardized beta coefficients used to compare the relative strength of intrinsic versus extrinsic motivation as predictors in the multiple regression model.

3.7.9 Methodological Limitations of the Analytical Approach

Several limitations inherent to the methodology described in this chapter should be acknowledged in advance of the analysis presented in Chapter Four. First, because both motivation and performance are measured through the same self-report questionnaire completed by the same respondent, the results are subject to **common method bias** — correlations between the two variables may be partly inflated simply because the same person is reporting on both. Second, self-reported performance measures are subject to **social desirability bias**, as employees may rate their own performance more favorably than an objective supervisor rating would. Third, because the design is cross-sectional (Section 3.3.5), any statistically significant relationship identified between motivation and performance establishes

association, not causation — it is equally plausible, for instance, that higher performance leads employees to feel more intrinsically motivated, rather than the reverse. Fourth, the non-probability convenience sample (Section 3.4.2) limits the extent to which findings can be statistically generalized beyond the organizations sampled. These limitations do not invalidate the study, but they do define the boundaries within which its conclusions, presented in Chapter Five, should be interpreted.

3.7.10 Illustrative Worked Example (For Demonstration Purposes Only)

To clarify precisely how the reliability formula in Section 3.7.6 will be applied once real data is collected, a small illustrative example is worked through below using five hypothetical respondents' scores on three intrinsic-motivation items. **These figures are for illustration of the calculation method only and do not represent actual collected data**; the real calculation in Chapter Four will use the full sample of approximately 170-180 respondents described in Section 3.4.3.

Respondent	Item im_1	Item im_2	Item im_3	Total
1	4	5	4	13
2	3	3	4	10
3	5	5	5	15
4	2	3	2	7
5	4	4	3	11
Item variance (σ_i^2)	1.04	0.80	1.04	Total variance (σ_t^2) = 7.36

Applying the Cronbach's Alpha formula from Section 3.7.6, with k = 3 items:

$$\alpha = (3 / 2) \times (1 - (1.04 + 0.80 + 1.04) / 7.36) = 1.5 \times (1 - 0.391) = 1.5 \times 0.609 \approx \mathbf{0.91}$$

In this illustrative example, $\alpha \approx 0.91$ would indicate excellent internal consistency among the three items, well above the $\alpha \geq 0.70$ threshold specified in Section 3.7.2. The same procedure — computing item variances, total-score variance, and applying the formula — will be repeated in SPSS for each of the five dimensions (intrinsic motivation, extrinsic motivation, task performance, productivity, engagement/reliability) using the full dataset in Chapter Four, with SPSS's Reliability Analysis function automating the calculation shown manually here.

3.8 Conclusion

This chapter has set out the complete methodological plan for the study, translating the research questions, objectives, and hypotheses introduced in Chapter One into a concrete, executable design. It operationally defined the study's independent variable (employee motivation, comprising intrinsic and extrinsic dimensions) and dependent variable (employee performance, comprising task performance, productivity, and engagement/reliability); positioned the study within Saunders, Lewis, and Thornhill's Research Onion as a positivist, deductive, mono-method quantitative survey with a cross-sectional time horizon; defined the study population and justified a target sample of approximately 170–180 respondents using Yamane's formula; detailed the questionnaire-based data-collection method, including pilot testing and administration procedures; classified the types of data the study will generate; and specified the full sequence of statistical procedures — from data preparation through reliability testing, descriptive statistics, assumption checks, and inferential hypothesis testing — that will be applied in SPSS. Chapter Four now turns to executing this plan: collecting the data described here and presenting and interpreting the resulting statistical analysis.

References (Chapter Three)

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Pearson.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

Appendix A: Draft Questionnaire

The following draft items operationalize the variables defined in Section 3.2 and are intended to be piloted and refined (Section 3.5.2) before formal distribution.

Section 1: Demographic and Job-Related Profile

#	Item
1	Gender: ☐ Male ☐ Female
2	Age: ☐ Under 25 ☐ 25–34 ☐ 35–44 ☐ 45 and above
3	Years of tenure in current role: ☐ 6 months–2 years ☐ 2–5 years ☐ 6–10 years ☐ More than 10 years
4	Department: ☐ Operations ☐ Sales/Marketing ☐ Finance/Administration ☐ Human Resources ☐ Other
5	Job level: ☐ Entry-level/Staff ☐ Supervisory ☐ Middle Management ☐ Senior Management

Section 2: Employee Motivation (1 = Strongly Disagree, 5 = Strongly Agree)

Intrinsic Motivation

#	Item
1	I feel a genuine sense of achievement when I complete my work tasks.
2	My manager recognizes me when I do good work.
3	My job tasks are meaningful and interesting to me.
4	I have opportunities to learn and grow in my current role.
5	I feel a strong sense of ownership over the outcomes of my work.
6	I am given enough autonomy to decide how to carry out my tasks.

Extrinsic Motivation

#	Item
7	I am satisfied with my current salary relative to my responsibilities.
8	My organization offers financial incentives that motivate me to perform well.
9	I feel secure in my job.
10	My physical working conditions support me in doing my job well.
11	My organization has formal recognition or reward programs that I value.
12	I am satisfied with the non-financial benefits my organization provides.

Section 3: Employee Performance (1 = Strongly Disagree, 5 = Strongly Agree)

Task Performance

#	Item
13	I complete my assigned tasks accurately.
14	I complete my assigned tasks on time.
15	My work consistently meets the quality standards expected of my role.

Productivity / Efficiency

#	Item
---	------

16	I make efficient use of my working time.
17	I am able to produce a high volume of quality work relative to the resources I use.
18	I rarely need to redo work due to errors.

Work Engagement and Reliability

#	Item
19	I am consistent in my attendance and punctuality.
20	I take initiative beyond my minimum job requirements when needed.
21	My colleagues and supervisor can rely on me to follow through on commitments.

Thank you for your participation. Your responses will be treated confidentially and used for academic research purposes only.

Appendix B: SPSS Variable Coding Sheet

The following coding sheet will be used to set up the SPSS "Variable View" for data entry, ensuring consistent coding across all respondents prior to analysis.

Variable Name	Label	Values / Coding	Measurement Level
gender	Gender	1 = Male, 2 = Female	Nominal
age_grp	Age bracket	1 = Under 25, 2 = 25-34, 3 = 35-44, 4 = 45+	Ordinal
tenure_grp	Tenure bracket	1 = 6mo-2yr, 2 = 2-5yr, 3 = 6-10yr, 4 = 10yr+	Ordinal
dept	Department	1 = Operations, 2 = Sales/Marketing, 3 = Finance/Admin, 4 = HR, 5 = Other	Nominal
job_level	Job level	1 = Entry, 2 = Supervisory, 3 = Middle Mgmt, 4 = Senior Mgmt	Ordinal
im_1 - im_6	Intrinsic motivation items 1-6	1 = Strongly Disagree ... 5 = Strongly Agree	Interval (treated)
em_1 - em_6	Extrinsic motivation items 1-6	1 = Strongly Disagree ... 5 = Strongly Agree	Interval (treated)
tp_1 - tp_3	Task performance items 1-3	1 = Strongly Disagree ... 5 = Strongly Agree	Interval (treated)
prod_1 - prod_3	Productivity items 1-3	1 = Strongly Disagree ... 5 = Strongly Agree	Interval (treated)
eng_1 - eng_3	Engagement/reliability items 1-3	1 = Strongly Disagree ... 5 = Strongly Agree	Interval (treated)
IM_mean	Composite: Intrinsic Motivation	Computed as mean(im_1...im_6)	Interval (treated)
EM_mean	Composite: Extrinsic Motivation	Computed as mean(em_1...em_6)	Interval (treated)
MOT_total	Composite: Overall Employee Motivation	Computed as mean(IM_mean, EM_mean)	Interval (treated)
PERF_total	Composite: Overall Employee Performance	Computed as mean(tp_1...eng_3)	Interval (treated)

Composite variables (IM_mean, EM_mean, MOT_total, PERF_total) will be computed in SPSS using the "Transform → Compute Variable" function once item-level reliability (Section 3.7.2) has been confirmed for each dimension. These composite scores are the variables actually entered into the correlation and regression procedures described in Section 3.7.5.

Appendix C: Cover Letter and Informed Consent

Study Title: The Effect of Employee Motivation on Employee Performance in the Private Sector

Researcher: Abdullah Abdulmohsen Al-Jaafar, Bachelor of Business Administration, College of Administration, MidOcean University

Dear Participant,

You are invited to take part in an academic research study examining the relationship between employee motivation and employee performance in private-sector organizations, conducted as part of a graduation project at MidOcean University. Your participation involves completing a short questionnaire that should take approximately 5-7 minutes.

Your participation is entirely **voluntary**. You may skip any question or withdraw at any point without any negative consequence. All responses will be treated **confidentially and anonymously** — no names or other directly identifying information will be collected, and results will be reported only in aggregate, summarized form for academic purposes. Your employer will not have access to your individual responses.

By proceeding to complete the questionnaire, you confirm that you are at least 18 years of age, that you are currently employed in a private-sector organization, and that you consent to participate under the conditions described above.

If you have any questions about this study, please contact the researcher or the academic supervisor at MidOcean University, College of Administration.

Thank you for your time and contribution to this research.



Arabic Version

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

المشروع النهائي 2 (497) – التكلفة رقم ٢

الفصل الثالث: منهجية البحث

أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في القطاع الخاص

إعداد الطالب: عبدالله عبدالمحسن الجعفر

البرنامج: بكالوريوس إدارة أعمال

مقدم إلى: كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن

أسبوع التسليم: الأسبوع الخامس

العام الأكاديمي: 2026

قَدَمَةٌ

لیکھتے

(بکلی)

عبداللہ

یہاں

یانا

WFC
Jillka

خانمہ

الجدول	العنوان
٣.١	استرجاع موجز للإطار البحثي
٣.٢	التعريف الإجرائي — أبعاد التحفيز الوظيفي
٣.٣	التعريف الإجرائي — أبعاد أداء الموظفين
٣.٤	الأساس النظري لأبعاد التحفيز
٣.٥	مسوّغات استبعاد التضاميم البديلة — أنواع الصدق
٣.٦	معايير الإدراج والاستبعاد
٣.٧	مقارنة أساليب أخذ العينات التي جرى النظر فيها
٣.٨	الجدول الزمني الاسترشادي للوصول إلى المجتمع وجمع البيانات
٣.٩	بنية أقسام الاستبانة ومقاييسها
٣.١٠	الاعتبارات الأخلاقية في جمع البيانات
٣.١١	أنواع البيانات المستخدمة في الدراسة
٣.١٢	مستويات القياس المستخدمة في هذه الدراسة
٣.١٣	خطوات إعداد البيانات
٣.١٤	إجراءات اختبار الافتراضات
٣.١٥	الأساليب الإحصائية الاستدلالية وأغراضها
٣.١٦	الصيغ الإحصائية الأساسية
٣.١٧	ربط الفرضيات بالاختبارات الإحصائية
٣.١٨	إرشادات تفسير قوة الارتباط
٣.١٩	المتال التوضيحي المحسوب — بيانات حساب التباين
A.1	مسودة الاستبانة — القسم الأول (البيانات الديموغرافية)
A.2	مسودة الاستبانة — القسم الثاني (عبارات التحفيز)
A.3	مسودة الاستبانة — القسم الثالث (عبارات الأداء)
B.1	جدول ترميز المتغيرات في SPSS

الشكل	العنوان
٣.١	النموذج المفاهيمي: التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين
٣.٢	مقابلة البحث (ساوندرز) لوظيفة وتوظيفها في الدراسة

لاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين في القطاع الخاص، واستعرض الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات التطبيقية التي تؤسس لهذه العلاقة. ويأتي هذا الفصل — الفصل الثالث — ليترجم ذلك الإطار المفاهيمي والنظري إلى خطة بحثية م م ٣.٢، ثم يضع التصميم البحثي العام ضمن إطار "بصلة البحث" (Research Onion) الشائع الاستخدام لساوندرز ولويس وثورنهيل (القسم ٣.٣)، قبل تفصيل مجتمع الدراسة وأسلوب أخذ العينة منه (القسم ٣.٤)، وأداة جمع البيانات وإجراءاتها (الفق , الفارئ من الحكم على مدى دعم طريقة جمع البيانات وتحليلها للاستنتاجات التي سيخلص إليها البحث لاحقًا — أي إرساء الصديق الداخلي والخارجي للدراسة. ثانيًا، جعل الدراسة قابلة للتكرار، بحيث يستطيع باحث آخر، باتباع الخطوات ذاتها الموض

البحثي

لالية هذا الفصل، ولتوضيح ما الذي تهدف المنهجية الموضحة أدناه إلى اختياره بالتحديد، يُستعرض هنا بإيجاز العناصر الجوهرية للإطار البحثي المحدد في الفصل الأول:

العنصر	الصياغة
السؤال الرئيسي	إلى أي مدى يؤثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في القطاع الخاص؟
التحيز الوظيفي وأداء الموظفين في القطاع الخاص عند $\alpha \leq 0.05$.	
H1أ	توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الداخلي وأداء الموظفين.
H1ب	توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الخارجي وأداء الموظفين.
المتغير المستقل	التحفيز الوظيفي (الداخلي، الخارجي)
المتغير التابع	أداء الموظفين (أداء المهام، الإنتاجية، الانخراط والمواظبة)

يقية هذا الفصل — التصميم، والمجتمع والعينة، والأداة، والإجراءات الإحصائية — يُتخذ خصيصًا لخدمة اختبار بنية الفرضيات هذه بأقصى درجة من الدقة التي يتيحها نطاق مشروع التخرج.

يُعامل النموذج المفاهيمي الذي تبحثه هذه الدراسة **التحيز الوظيفي** مستقل الأبعاد، **كُنْصَافِيلْ نَابِلْءْ وَالْجَوْفِالْهَيْنِ** أي منهما بواسطة استنباطه، لا بد من ترجمة كل مفهوم من صورته المجردة إلى تعريف إجرائي — أي تحديد دقيق لما سيُلاحظ

وظيفي

ر (Self-Determination Theory) ومع أدوات القياس الشائعة في أدبيات الإدارة، يُقاس المتغير إجرائيًا عبر بُعدين رئيسيين:

التعريف الإجرائي	النُعد
التحيز الداخلي: يُظَلِّخُ وَالْجَوْفِالْهَيْنِ بِدَوَاقِعِ مُرْصِيَةٍ دَاخِلِيًّا — كالشعور بالإنجاز، والتقدير على الأداء الجيد، والمهام ذات المعنى والمثيرة للاهتمام، وفرض النمو والتعلم — ويُقاس عبر استجابات ذاتية لعبارات تصف هذه التجارب في بيئة العمل.	
التحيز الخارجي: يُحَرِّكُ الموظف بدوافع تُدار خارجيًا — كالراتب والحوافز المالية، والأمان الوظيفي، وظروف العمل، وبرامج التقدير والمكافآت الرسمية — ويُقاس عبر استجابات ذاتية لعبارات تصف هذه التجارب في بيئة العمل.	

وطني

وطفين بأنه مدى ولاء الموظف بواجبات ومسؤوليات وظيفته، بما يسهم في تحقيق الأهداف الفردية والمؤسسية معًا. ويُقاس إجرائيًا عبر ثلاثة أبعاد فرعية شائعة في أدبيات إدارة الأداء:

التعريف الإجرائي	النُعد
مدى إنجاز الموظف للمهام الموكلة إليه بدقة، وفي الوقت المحدد، ووفق معيار الجودة المطلوب.	أداء المهام
المخرجات المُدركة التي ينتجها الموظف مقارنة بالوقت والموارد المستثمرة.	الإنتاجية / الكفاءة
مدى انتماء الموظف وحضوره ومبادرته واستعداده لتجاوز الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة.	الانخراط الوظيفي والمونوقية

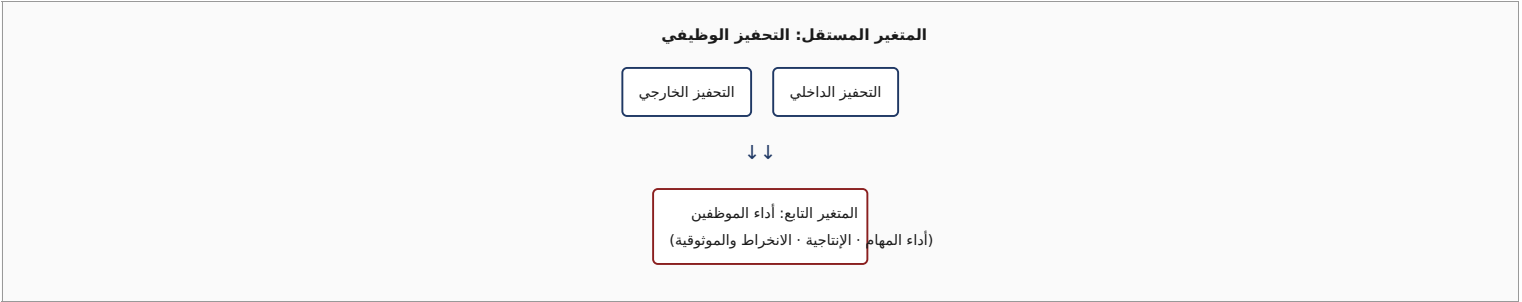
ب (١ = غير موافق بشدة إلى ٥ = موافق بشدة)، انسجامًا مع بنية الاستبانة الموضحة في القسم ٣.٥. ومعاملة كل بُعد كمتوسط مركَّب لعباراته المكوِّنة له — بدلًا من الاعتماد على عبارة واحدة فقط لكل بُعد — يعزز مونوقية القياس، كما سيُنَاقش

التحيز

لثنائي للتحفيز الوظيفي المعتمد في هذه الدراسة (داخلي/خارجي) إلى ثلاثة تقاليد نظرية متكاملة استُعرضت بشكل أوسع في الفصل الثاني، ويُستذكر هنا بإيجاز لتبرير التعريفات الإجرائية أعلاه:

النظريّة	الفكرة الجوهرية	ارتباطها بالتعريفات الإجرائية لهذه الدراسة
نظرية ماسلو للحاجات	تُرتَّب الحاجات الإنسانية في تدرج هرمي من الحاجات الفسيولوجية والأمنية الأساسية إلى الحاجات العليا للتحفيز والذات	الأمان الوظيفي، ظروف العمل) بشكل عام مع الحاجات الدنيا في هرم ماسلو؛ بينما تتقاطع عبارات التحفيز الداخلي (الإنجاز، ال
"عزائم الطغيان" (الذين يرغبون في التغيير ولكن وجودها لا يُحقّر بذاته) و"المحفرات" (التي تدفع الرضا والأداء بشكل فعال).	تتطابق عبارات التحفيز الخارجي بشكل وثيق مع عوامل الصحة عند هيرزبرغ (الراتب، الأمان، ظروف العمل)؛ وتتطابق عبارات التحفيز الداخلي مع المحفزات	
يُعدّ التحفيز الوظيفي المحفز الرئيسي للتحفيز الخارجي (الذي يُنتج الأداء الجيد) والاحتياجات الداخلية (التي تُنتج الأداء الجيد) والاحتياجات الداخلية (التي تُنتج الأداء الجيد) (الملحق أ).		

هذه النظريات الثلاث عند تمييز مشترك — بين التحفيز الناتج عن محتوى وظيفي مُرضٍ ذاتيًا والتحفيز الناتج عن مكافآت وظروف تُدار خارجيًا — وهو التمييز الذي يُترجم إجرائيًا إلى المتغير المستقل في الدراسة.



تلقين العاملين في مؤسسات القطاع الخاص، عبر مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية والوظائف، ممن لديهم خبرة لا تقل عن ستة أشهر في وظيفتهم الحالية — وهو حد أدنى يُقصد به التأكد من أن المستجيبين قد تعرضوا بما يكفي لممارسات ال

للمصوبة العملية في الحصول على إطار معاينة كامل لموظفي القطاع الخاص، تُعتمد تقنية **العينة غير الاحتمالية الميسّرة** (Convenience Sampling)، مدعومة **الإدارة الفكرية** و **عضو** **شبكة** **المجال**، اختيار كل اسم ثالث من قائمة موظفين

ب (Yamane, 1967) المبسطة لحساب حجم العينة من مجتمع معلوم، والمعرّتر عنها بالصيغة التالية:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2$$

هنا n هامش الخطأ المقبول (يُحدد تقليديًا بـ 0.05، أي مستوى ثقة 95%). وبافتراض مجتمع متاح يبلغ تقريبًا $N = 300$ موظف عبر المؤسسات المشاركة:

$$n = 300 / (1 + 300 \times 0.05^2) = 300 / 1.75 \approx \mathbf{171}$$

ن ١٧٠-١٨٠ استبانة مكتملة تقريبًا. ولمراعاة الاستجابات غير المكتملة أو غير الصالحة، يُخطّط لتوزيع ٢٢٠ استبانة على الأقل مبدئيًا، بافتراض معدل استجابة وصلاحية يتراوح بين ٧٥-٨٠٪ تقريبًا.

المعيار	القاعدة
موظف القطاع الخاص. يُستبعد: موظفو القطاع العام/الحكومي، والعاملون لحسابهم الخاص دون جهة عمل.	
لديه خبرة تواصل لا تقل عن ٦ أشهر في وظيفته الحالية. يُستبعد: من لديه خبرة أقل من ٦ أشهر، لعدم توفر أساس كافي لديه لتقييم ممارسات التحفيز في المؤسسة.	
د والوضع الفوري لفترات أقل من ٣ أشهر.	
كل هؤلاء الموظفون الذين يوافقون طوعًا على المشاركة بعد الاطلاع على معلومات الدراسة. يُستبعد: أي مستجيب لا يبدى موافقته.	

الأسلوب	الوصف	سبب القبول / الاستبعاد
بواتية البسيطة (احتمالية كاملة)	لكل فرد من المجتمع فرصة متساوية ومعروفة للاختيار من إطار معاينة اكتملت كـ أسلوب جيد — لا يتوفر للباحث إطار معاينة كامل لموظفي القطاع الخاص.	
جال-القلة-المتساوية (تساوية للمجتمع)	بالملاحظة (توزيع متساوٍ للإفراد) مع موظفين عضواً في شبكة المجال (الكل له نفس الأثر في القسم ٣.٤.٢).	
العينة الميسّرة	تُسحب العينة ممن يسهل الوصول إليهم من قبل الباحث. اعتمدت كـ أسلوب أساسي، نظرًا لقيود الوصول العملية، مع الإقرار بما ينتج عن ذلك من حدود على التعميم الإحصائي.	
عينة كرة الثلج	يقوم المستجيبون الحاليون بترويج مستجيبين إضافيين. استبعدت كـ أسلوب أساسي — لاحتمال زيادتها للتجانس/التحيز بين جهات الاتصال المُرشّحة، وإن أمكن استخدامها بشكل محدود لدعم التجنيد إن لم يتحقق حجم العينة المستهدف عبر الوصول المباشرة	

الخطوة	النشاط	المدة التقريبية
١	تأمين الوصول المؤسسي والموافقات من مؤسسات القطاع الخاص للمشاركة	الأسبوع الأول
لاستبانة واختيارها استطلاعًا مع ١٠-١٥ مستجيبًا (القسم ٣.٥.٢)		الأسبوع الثاني
٣	توزيع الاستبانة المُفتّحة على كامل العينة المستهدفة	الأسبوعان ٣-٤
٤	إرسال رسالة تذكيرية لغير المستجيبين؛ وإغلاق مرحلة جمع البيانات	الأسبوع الرابع
بها وترميزها تمهيدًا لتحليلها عبر SPSS (الفصل الرابع)		الأسبوع الخامس

لجدول الزمني ليتماشى مع الجدول الزمني العام لتسليم المقرر، بما يتيح إنتمام عملية جمع البيانات الموضحة في هذا الفصل في الوقت المناسب لعرض التحليل والنتائج في الفصل الرابع.

الأدوات

تتمثل الأدوات المُستخدمة في التخطيط للبيانات في: (البيانات الإلكترونية) لتعظيم الوصول وتقليل أخطاء إدخال البيانات، مع توفير بديل ورقي للمستجيبين الذين لا يتوفر لديهم وصول رقمي ميسر. وتُنظَّم الاستبانة في ثلاثة أقسام:

القسم	المحتوى	مقياس القياس
القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، الفئة العمرية، سنوات الخبرة، الإدارة، المستوى الوظيفي)		اسمي / تصنيفي
القسم الثاني: المعتقدات والقيم (القيم الأخلاقية، المعتقدات الدينية، المعتقدات السياسية)		مقياس ليكرت الخماسي
القسم الثالث: المعتقدات والقيم (المعتقدات الأخلاقية، المعتقدات الدينية، المعتقدات السياسية)		مقياس ليكرت الخماسي

٣.٥.٢ الاختبار الاستطلاعي (Pilot Testing)

يهدف الاختبار الاستطلاعي إلى فحص وضوح العبارات، ومتوسط زمن الإجابة، والبيانات الأولية (معامل ألفا كرونباخ)، مع تنقيح الأداة حسب الحاجة قبل بدء مرحلة جمع البيانات الرئيسية.

التعليق

يُجرى الاختبار الاستطلاعي عادةً على عينة صغيرة من المشاركين (١٠-١٥) بهدف التحقق من وضوح العبارات، ومتوسط زمن الإجابة، والبيانات الأولية (معامل ألفا كرونباخ)، مع تنقيح الأداة حسب الحاجة قبل بدء مرحلة جمع البيانات الرئيسية.

الغاية

يهدف الاختبار الاستطلاعي إلى فحص وضوح العبارات، ومتوسط زمن الإجابة، والبيانات الأولية (معامل ألفا كرونباخ)، مع تنقيح الأداة حسب الحاجة قبل بدء مرحلة جمع البيانات الرئيسية.

البيانات

المبدأ	تطبيقه في هذه الدراسة
الموافقة المستنيرة	توضح الصفحة التمهيدية للاستبانة الغرض من الدراسة وطبيعتها الطوعية والزمن التقديري للإكمال قبل جمع أي بيانات؛ وتُعد المشاركة بمثابة موافقة.
عدم الكشف عن الهوية والسرية	لا تُجمع أسماء أو أرقام وظيفية أو أي بيانات تعريفية مباشرة أخرى؛ وتُجفَّق الاستجابات للتحليل وتُقدَّم النتائج على مستوى المجموعة فقط.
الحق في الانسحاب	يمكن للمستجيبين تخطي أي عبارة أو التوقف عن إكمال الاستبانة في أي وقت دون أي أثر سلبي عليهم.
تخزين البيانات والوصول إليها	تُخزَّن بيانات الاستجابات الخام بشكل آمن ولن يصل إليها سوى الباحث والمشرِف الأكاديمي لأغراض هذا المشروع فقط.
الموافقة المؤسسية	سيتم الحصول على إذن كتابي أو شفهي من المؤسسات المشاركة قبل توزيع الاستبانة على موظفيها.

لدراسة عدة أنواع متميزة من البيانات، مُلَخَّصَة في الجدول التالي مع دورها في التحليل:

نوع البيانات	الوصف	مصدرها في هذه الدراسة
بيانات أولية	بيانات يجمعها الباحث مباشرة وخصيصًا لهذه الدراسة	الاستبانة المُهيكلَة (القسمان الثاني والثالث)
بيانات ثانوية	بيانات سبق جمعها أو نشرها من قبل آخرين، تُستخدم لدعم الدراسة أو وضعها في سياقها	الأدبيات الأكاديمية؛ وحينما توفرت، السجلات المؤسسية المجهَّلة
بيانات كمية	بيانات رقمية يمكن قياسها وتحليلها إحصائيًا	جميع استجابات مقياس ليكرت في القسمين الثاني والثالث
نات نوعية/تصنيفية	بيانات غير رقمية، وصفية أو تصنيفية	العبارة الديموغرافية في القسم الأول (الجنس، الإدارة، إلخ)
بيانات مقطعية	بيانات تُجمع من مستجيبين مختلفين في نقطة زمنية واحدة	جميع استجابات الاستبانة، المُجمَّعة خلال فترة التوزيع الممتدة أسبوعين إلى ثلاثة أسابيع

ة (Ordinal): إلا أنه، انسجاقًا مع الممارسة الشائعة والمقبولة على نطاق واسع في بحوث الإدارة والعلوم الاجتماعية، ستُعامل كبيانات فترية (Interval) تقريبية لأغراض حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والاختبارات الإحصائية المعلمية (الا

لدراسة

المستوى	التعريف	مثال في هذه الدراسة
مي (Nominal)	فئات دون ترتيب متناصل: تُستخدم الأرقام كرموز تصنيفية فقط	الجنس، الإدارة
نبي (Ordinal)	فئات ذات ترتيب ذي معنى، لكن الفواصل بينها غير متساوية أو غير محددة	المستوى الوظيفي (مبتدئ ↔ إدارة عليا)؛ الفئة العمرية؛ فئة سنوات الخبرة
ري (Interval)	فئات مرتبة ذات فواصل متساوية، لكن الفواصل بينها غير متساوية أو غير محددة	فئات مرتبة ذات فواصل متساوية، لكن الفواصل بينها غير متساوية أو غير محددة
بي (Ratio)	قيم مرتبة بفواصل متساوية ونقطة صفر حقيقية	لا تُستخدم مباشرة في متغيرات الدراسة الرئيسية، وإن كانت مدة الخبرة الدقيقة بالأشهر، لو جُمعت، ستندرج ضمن هذا المستوى

ر t، تحليل التباين)، بينما تُحلَّل درجات ليكرت الممرَّكة المُعامَلة كفتريّة بالمتوسطات والارتباط والانحدار، كما هو مفضَّل في القسم ٣.٧.

ملائتي

مع البيانات، سيتم ترميزها وإدخالها وتحليلها باستخدام برنامج **SPSS** والتحليل بالمراحل التالية:

لجیلا

الخطوة	الغرض
ترميز البيانات وإدخالها	تحويل البيانات إلى شكل رقمي يمكن للكمبيوتر فهمه ومعالجته
تنقية البيانات	تحديد ومعالجة القيم المفقودة والقيم الخارجة عن النطاق والاستجابات غير المكتملة
مميز (Reverse Scoring)	إعادة ترميز أي عبارات مصاغة بصيغة سلبية بحيث تشير الدرجات الأعلى دائمًا إلى مستوى أعلى من التحفيز/الأداء

والشباب

سيُحسب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بُعد (التحفيز الداخلي، التحفيز الخارجي، أداء المهام، الإنتاجية، الانخراط/الموثوقية) وللأداة ككل، لتقييم الانساق الداخلي. وسيُعمد الحد الأدنى المقبول عمومًا ($\alpha \geq 0.70$) كدليل على

وٴصلفٴ

ل: ١.٠٠-٢.٣٣ = منخفض، ٢.٣٤-٣.٦٧ = متوسط، ٣.٦٨-٥.٠٠ = مرتفع).

برگزاری

الاختبار	الغرض
اختبار شابيرو-ويلك أو كولموغوروف-سميرنوف	تقييم مدى اقتراب توزيع المتغيرات من التوزيع الطبيعي، وهو شرط مسبق للاختبارات المعلمية
الف (VIF) / التباين المسموح (Tolerance)	تقييم التداخل (الخطأ المعياري) للمتغيرات المستقلة (المستقلة المتبادلة)
في (Residuals)	تقييم افتراضات الخطية ونجاس التباين بالنسبة لتحليل الانحدار

معدلات

الأسلوب	العرض في هذه الدراسة
ون (r)	اختبار قوة واتجاه العلاقة بين كل بُعد من أبعاد التحفيز وكل بُعد من أبعاد الأداء
الاحداح الخطي البسيط	اختبار الأثر التنبؤي للتحفيز الوظيفي الكلي على أداء الموظفين الكلي (الفرضية الرئيسية)
الانحدار الخطي المتعدد	اختبار المساهمة التنبؤية النسبية للتحفيز الداخلي والخارجي (كمتنبئين منفصلين) في أداء الموظفين (الفرضيات الفرعية)
مقارنات	مقارنة متوسطات درجات الأداء/التحفيز بين مجموعتين ديموغرافيتين (مثل الجنس)
دي (One-way ANOVA)	مقارنة متوسطات درجات الأداء/التحفيز بين أكثر من مجموعتين ديموغرافيتين (مثل الإدارة أو فئة سنوات الخبرة)

ة $\alpha = 0.05$ ، انسجامًا مع الفرضيات المذكورة في الفصل الأول. وسُعرض النتائج في الفصل الرابع باستخدام جداول مخرجات SPSS، مصحوبة بتفسير سردي للدلالة الإحصائية والعملية.

مكتبة

المقياس الإحصائي	الصيغة
معامل ألفا كرونباخ	$\sigma^2 = \sigma^2 \times (1 - \frac{1}{k}) / (k - 1)$ ، حيث k = عدد العبارات، σ^2 = تنبؤها للمعيار نفسه الكلية
معامل ارتباط بيرسون	$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{[\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2]}}$
الانحدار الخطي البسيط	$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$ ، حيث $\hat{Y}$ = أداء الموظفين، X = التحفيز الوظيفي، β_0 = الثابت، β_1 = معامل الانحدار الخطي
الانحدار الخطي المتعدد	$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ ، حيث $\hat{Y}$ = التحفيز التنظيمي الخارجى، X_1 = التحفيز الوظيفي الخارجى

خلافت

الفرصة	الاختبار الإحصائي	قاعدة القرار
اختبار التوزيعات	الاختبار الخطي البسيط: معامل ارتباط بيرسون	رفض H_0 إذا كانت القيمة الاحتمالية $p < 0.05$ وكلية معاملات الارتباط
H1: التحيز المفضل	X_1	للاختبار/المعامل الخطي البسيط كالمعادلة
H1b: التحيز المفضل	X_2	للاختبار/المعامل الخطي البسيط كالمعادلة
الفروق الديموغرافية (استكشافية)	اختبار (t) للبيانات المستقلة (ويستخدم اختبار فريدمان إذا كانت المجموعات إذا كانت $p < 0.05$)	

يربط أن لكل فرضية طُرحت في الفصل الأول اختبارًا إحصائيًا محددًا مسبقًا، بحيث يجب تحليل الفصل الرابع بشكل مباشر ولا لبس فيه عن كل سؤال من أسئلة الدراسة.

الخلاص

سير النتائج بشكل متسق في الفصل الرابع، سُنطَبَّق المعايير التقليدية التالية:

ن (القيمة المطلقة)	قوة العلاقة المُعشَّرة
٠.١٩ - ٠.٠٠	ضعيفة جدًا
٠.٣٩ - ٠.٢٠	ضعيفة
٠.٥٩ - ٠.٤٠	متوسطة
٠.٧٩ - ٠.٦٠	قوية
١.٠٠ - ٠.٨٠	قوية جدًا

عدد (R^2) — وهو نسبة التباين في أداء الموظفين التي يفسرها التحفيز الوظيفي — إلى جانب معامل التحديد المعدّل ($\text{Adjusted } R^2$) (الذي يوضح الأثر الناتج عن عدد المتنبئات واختبار F (الذي يُقيّم ما إذا كان نموذج الانحدار ككل ذا دلالة إحصائية).

تعلیمی

3.4.2.2. الأهمية: إذ قد يُقَمِّم الموطنون أداءهم الشخصي بشكل أكثر إيجابية مما لو قدَّمه مشرف موضوعي. ثالثاً، ونظراً إلى التمسك بالخطى الخمسة،^{٣٤} على أي حال، فإنَّ كلاً من الخطى الثلاثة قدَّموه بل بلغوا في الملاحظة شعور الإيجابية حالاً التمييز بين

م ٣.٧.٦ بعد جمع البيانات الفعلية، يُعرض أدناه مثال توضيحي صغير باستخدام درجات خمسة مستجيبين افتراضيين على ثلاث عبارات للتحفيز الداخلي. هذه الأرقام لأغراض توضيح طريقة الحساب فقط ولا تمثل بيانات فعلية تم جمعها

المستجيب	العبارة 1im_1	العبارة 2im_2	العبارة 3im_3	المجموع
١	٤	٥	٤	١٣
٢	٣	٣	٤	١٠
٣	٥	٥	٥	١٥
٤	٢	٣	٢	٧
٥	٤	٤	٣	١١
درجة (σ ²)	١,٠٤	٠,٨٠	١,٠٤	النتيجة بين الكلبي = ٧,٣٦ (σ ²)

م ٣.٧.٦، حيث k = ٣ عبارات:

$$٠,٩١ \approx ٠,٦٠٩ \times ١,٥ = (٠,٣٩١ - ١) \times ١,٥ = (٧,٣٦ / (١,٠٤ + ٠,٨٠ + ١,٠٤) - ١) \times (٢ / ٣) = \alpha$$

ر $\alpha \approx ٠,٩١$ إلى اتساق داخلي ممتاز بين العبارات الثلاث، أعلى بكثير من الحد الأدنى المطلوب ($\alpha \geq 0.70$) المحدد في القسم ٣.٧.٢. وستُكوّن الإجراءات نفسها — حساب تباين العبارات، وتباين الدرجة الكلية، وتطبيق المعادلة — في برنامج SPSS

وصف أنواع البيانات التي تنتجها الدراسة؛ وحدد التسلسل الكامل للإجراءات الإحصائية — من إعداد البيانات مرورًا باختبار التباين والإحصاء الوصفي واختبار الافتراضات، وصولًا إلى اختبار الفرضيات الاستدلالي — التي ستطبقها لفهم عمل البرنامج الإحصائي SPSS.

- .Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268
- .Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage
- .Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62
- .Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- .Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge
- .Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson
- .Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley
- .Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Pearson
- .Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper and Row

الملحق أ: مسودة الاستبانة

م ٣,٢ إلى مبادرات قابلة للقياس، وهي مُعدة لاختبار استطلاعيًا وتُنتج (القسم ٣,0,٢) قبل التوزيع الرسمي.

م الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

م	العبارة
١	الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
	عمر: ☐ أقل من ٢٥ ☐ ٢٥-٣٤ ☐ ٣٥-٤٤ ☐ ٤٤ فأكثر
	الوظيفة الحالية: ☐ ٦ أشهر-٢ سنة ☐ ٢-٥ سنوات ☐ ١٠-١٦ سنوات ☐ أكثر من١٦ سنة
٥:	☐ العمليات ☐ المبيعات/التسويق ☐ المالية/الإدارة ☐ الموارد البشرية ☐ أخرى
	المستوى الوظيفي: ☐ مستوى مبتدئ/موظف ☐ إشرافي ☐ إدارة وسطى ☐ إدارة عليا

ب (١ = غير موافق بشدة، ٥ = موافق بشدة)

التحفيز الداخلي

م	العبارة
١	أشعر بإحساس حقيقي بالإنجاز عند إتمام مهماتي الوظيفية.
٢	يقدرني مديري عندما أؤدي عملاً جيداً.
٣	مهام وظيفتي ذات معنى ومثيرة لاهتمامي.
٤	تتوفر لدي فرص للتعليم والنمو في وظيفتي الحالية.
٥	أشعر بإحساس قوي بالملكية تجاه نتائج عملي.
٦	أُمنح استقلالية كافية لتحديد كيفية تنفيذ مهماتي.

التحفيز الخارجي

م	العبارة
٧	أنا راضي عن راتبتي الحالي مقارنة بمسؤولياتي.
٨	تقدم مؤسستي حوافر مالية تحفزني على الأداء الجيد.
٩	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي.
١٠	تدعمني ظروف عملي المادية لأداء وظيفتي بشكل جيد.
١١	لدي مؤسستي برامج تقدير أو مكافآت رسمية أقدّرها.
١٢	أنا راضي عن المزايا غير المالية التي تقدمها مؤسستي.

ج (١ = غير موافق بشدة، ٥ = موافق بشدة)

أداء المهام

م	العبارة
١٣	أُنجز المهام الموكلة إليّ بدقة.
١٤	أُنجز المهام الموكلة إليّ في الوقت المحدد.
١٥	يستوفي عملي باستمرار معايير الجودة المتوقعة لوظيفتي.

الإنتاجية / الكفاءة

م	العبارة
١٦	أستخدم وقت عملي بكفاءة.
١٧	أستطيع إنتاج حجم عالٍ من العمل الجيد مقارنة بالموارد التي أستخدمها.
١٨	نادرًا ما أحتاج لإعادة تنفيذ عمل بسبب أخطاء.

الانخراط الوظيفي والمونوقية

م	العبارة
١٩	أنا منتظم في حضوري والتزامي بالمواعيد.
٢٠	أبادر بتجاوز الحد الأدنى من متطلبات وظيفتي عند الحاجة.
٢١	يمكن لزملائي ومديري الاعتماد عليّ في الوفاء بالتزاماتي.

نكم. سُمحتمل إجاباتكم بسرية تامة وسُستخدم لأغراض البحث الأكاديمي فقط.

ت " (Variable View) في برنامج SPSS لأغراض إدخال البيانات، بما فيضمن ترميزها، متسجًا لدى جميع المستجيبين قبل التحليل.

اسم المتغير	التسمية	القيم / الترميز	مستوى القياس
gender	الجنس	١ = ذكر، ٢ = أنثى	اسمي
age_grp	الفئة العمرية	١ = أقل من ٢٥، ٢ = ٢٥-٣٤، ٣ = ٣٥-٤٤، ٤ = ٤٥+	رتبي
tenure_grp	فئة سنوات الخبرة	١ = ٦ أشهر-٢ سنة، ٢ = ٢-٥ سنوات، ٣ = ٦-١٠ سنوات، ٤ = سنوات	رتبي
dept	الإدارة	١ = العمليات، ٢ = المبيعات/التسويق، ٣ = المالية/الإدارة، ٤ = الموارد البشرية، ٥ = أخرى	اسمي
job_level	المستوى الوظيفي	١ = مبتدئ، ٢ = إشرافي، ٣ = إدارة ومهنية عليا	رتبي
im_1 - im_6	عبارات التحفيز الداخلي	١ = غير موافق بشدة، ٢ = موافق بشدة	فتري (بالمعاملة)
em_1 - em_6	عبارات التحفيز الخارجي	١ = غير موافق بشدة، ٢ = موافق بشدة	فتري (بالمعاملة)
tp_1 - tp_3	عبارات أداء المهام	١ = غير موافق بشدة، ٢ = موافق بشدة	فتري (بالمعاملة)
prod_1 - prod_3	عبارات الإنتاجية	١ = غير موافق بشدة، ٢ = موافق بشدة	فتري (بالمعاملة)
eng_1 - eng_3	عبارات الانخراط/الموثوقية	١ = غير موافق بشدة، ٢ = موافق بشدة	فتري (بالمعاملة)
IM_mean	المتغير المركب: التحفيز الداخلي	يُحسب كمتوسط (im_1...im_6)	فتري (بالمعاملة)
EM_mean	المتغير المركب: التحفيز الخارجي	يُحسب كمتوسط (em_1...em_6)	فتري (بالمعاملة)
MOT_total	المتغير المركب: التحفيز الوظيفي الكلي	يُحسب كمتوسط (IM_mean, EM_mean)	فتري (بالمعاملة)
PERF_total	المتغير المركب: أداء الموظفين الكلي	يُحسب كمتوسط (tp_1...eng_3)	فتري (بالمعاملة)

ه (IM_mean، EM_mean، MOT_total، PERF_total) في برنامج SPSS باستخدام "Transform → Compute Variable" بعد التأكد من نيات كل بُعد على مستوى العبارات (القسم ٣.٧.٢). وهذه الدرجات المركبة هي المتغيرات التي تُدخل

من الدراسة: أثر التحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في القطاع الخاص

مهندس الجعفر، طالب بكالوريوس إدارة أعمال، كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن

في المشارك،

نحو ٧-٥ دقائق.

مشاركتك طوعية بالكامل. لن نخطي أي سؤال أو الانسحاب في أي وقت دون أي أثر سلبي عليك. وسنعاقل جميع الإجابات بسرية تامة وبشكل مجهول الهوية. وأي بيانات تعريفية مباشرة أخرى، وسنعرض النتائج بشكل مجع وملخص فقط.

مركز ١٨ عامًا فأكثر، وأنك تعمل حاليًا في مؤسسة تابعة للقطاع الخاص، وأنك توافق على المشاركة وفق الشروط الموضحة أعلاه.

ذلك أي استفسارات حول هذه الدراسة، يرجى التواصل مع الباحث أو المشرف الأكاديمي في كلية الإدارة بجامعة ميد أوشن.

كثيرًا لوقتكم ومساهمتم في هذا البحث.