

عنوان المشروع

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

أسم الطالب

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

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه العديد من الشركات الكبرى تحديات متزايدة في تحسين أداء موظفيها وتعزيز إنتاجيتهم، في شركة سابك 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 سابك لتحديد العوامل المؤثرة وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي.

تشير الدراسات السابقة إلى أهمية التحفيز الداخلي في تحسين أداء الموظفين على سبيل المثال، دراسة قيمان (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 سابك، 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 سابك بمدينة الجبيل، بما في ذلك العاملين في أقسام الإنتاج، الهندسة، والموارد البشرية، وتُعتبر هذه الدراسة مهمة نظراً لحجم سابك 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 سابك 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 سابك 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 نموذجاً نظرياً جديداً 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قائمة المراجع

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 .

