

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ادارة المشاريع



تأثير عملية تحفيز العمالة مالياً في شركات المقاولات على رفع الإنتاجية في
العمل - دراسة تطبيقية على شركة السحابة للمقاولات

إعداد:

الطالب / حمزة مشهور عبدالرحيم السدة

الرقم الأكاديمي / 243001699

إشراف:

الدكتور/ فايز جراد

الدكتور/ الفيصـل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2025

حقوق الطباعة:

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن. حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحث

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحفيز المالي على رفع إنتاجية العمل في شركات المقاولات، مع التركيز على شركة السحابة للمقاولات كمثال تطبيقي. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بتصميم استبانة بحثية شملت (50) مشاركاً من الفنيين والعمال والمهندسين والمشرفين، وتضمنت أسئلة حول رفع الأجور، وانتظام دفع الأجور، والساعات الإضافية كمتغيرات مستقلة، فيما مثلت الإنتاجية المتغير التابع، وتم قياسها أثر هذه المتغيرات من خلال اجابات المشاركين. وقد تم تحليلها واختبارها وقد أظهرت النتائج أن التحفيز المالي له تأثير إيجابي على إنتاجية العمل.

وعليه خلصت الدراسة إلى أهمية عملية تحفيز العمالة ماليا لرفع الإنتاجية، كالتزام بدفع الأجور في موعدها، وزيادة المكافآت التحفيزية، وربط الحوافز بالانضباط والإنجاز الشهري

وعليه تؤكد هذه الدراسة على أهمية التحفيز المالي كأداة استراتيجية لرفع أداء العاملين في قطاع المقاولات.

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي بنعمته تتم الصالحات.
أتوجّه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من كان له دور في دعمي ومساندتي خلال فترة إعداد هذا البحث، وإلى كل من أسهم بكلمة أو نصيحة أو توجيه كان له الأثر الإيجابي في إتمام هذا العمل.

أودّ أن أعبر عن خالص امتناني وتقديري لأعضاء لجنة الإشراف والمقيمين، لما قدّموه من توجيهات علمية ببناءة، وملاحظات قيمة كان لها الدور الأكبر في تطوير هذه الدراسة وصياغتها بالشكل الأكاديمي الصحيح. فلهم مني كل الشكر والاحترام على وقتهم وجهودهم.

كما أتوجه بوافر الشكر والتقدير إلى زوجتي العزيزة التي كانت سندي الأول بعد الله، فقد منحتني الدعم المعنوي، والصبر، والتفهم خلال جميع مراحل هذا العمل. ولولا دعمها وتشجيعها المستمر لما استطعت الوصول إلى هذه المرحلة. فشكراً لها من القلب.
ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر العميق إلى عائلتي الكريمة، والديّ وإخوتي، على ما قدموه لي من دعاء وعطاء ومحبة، وعلى دعمهم المعنوي الذي كان دافعاً مهماً لتحقيق هذا الإنجاز.

وأشكر أيضاً كل من كان له دور في تسهيل إجراءات هذا البحث، من زملاء العمل، وأصدقاء الدراسة، وكل من قدّم معلومة أو نصيحة أو تعاوناً أسهم في إتمام هذا المشروع العلمي.

ختاماً،

أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يجزي كل من أعانني خير الجزاء.

فهرس المحتويات:

رقم الصفحة	العنوان
أ	حقوق الطباعة
ب	المستخلص
ج	الشكر والتقدير
د	فهرس المحتويات
و	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
ز	فهرس الملاحق
1	الفصل الأول : المدخل العام للبحث
2	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
4	تساؤلات الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	نموذج الدراسة
9	حدود الدراسة
10	خاتمة الفصل
11	الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة
12	مقدمة
12	الدراسات المحلية
13	الدراسات العربية
15	الدراسات الاجنبية

17	تعليق عام على الدراسات السابقة
18	ما يميز هذه الدراسة
18	المنطلقات النظرية للدراسة
19	ربط النظريات بالدراسة
21	الخلاصة
22	الفصل الثالث : منهجية الدراسة
23	مقدمة
24	مجتمع البحث
25	عينة البحث
26	أداة البحث وجمع البيانات
27	أدوات تحليل البيانات
28	المتغيرات
29	حدود الدراسة
30	الخلاصة
31	خاتمة الفصل
32	الفصل الرابع : تحليل البيانات
33	مقدمة
33	الخصائص الديموغرافية للعينة
34	الاحصاءات الوصفية لبنود ومحاور الدراسة
35	معامل الثبات الفا كرونباخ للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة
36	مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة
37	تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس اثر التحفيز المالي على الانتاجية
40	الفصل الخامس : النتائج والتوصيات
41	مقدمة

42	ملخص اهداف الدراسة
42	ملخص اهم النتائج
43	مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
44	التوصيات البحثية المستقبلية
44	خاتمة
45	المراجع
45	قائمة المراجع

قائمة الجداول

رقم الجدول	الوصف	الصفحة
جدول (4 - 1)	توزيع العينة حسب العمر	34
جدول (4 - 2)	توزيع العينة حسب المؤهل الدراسي	35
جدول (4 - 3)	توزيع العينة حسب الوظيفة	36
جدول (4 - 4)	توزيع العينة حسب الخبرة العملية	37
جدول (4 - 5)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع بنود الدراسة	38
جدول (4 - 6)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة	39
جدول (4 - 7)	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة	40
جدول (4 - 8)	مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة بمعامل الارتباط بيرسون	41

فهرس الأشكال

الصفحة	الوصف	رقم الشكل
34	الخصائص الديموغرافية للعينة حسب العمر	رقم 1
35	الخصائص الديموغرافية للعينة حسب المؤهل الدراسي	رقم 2
36	الخصائص الديموغرافية للعينة حسب الوظيفة	رقم 3
37	الخصائص الديموغرافية للعينة حسب الخبرة العملية	رقم 4

فهرس الملاحق

الصفحة	الوصف	
48	الإستبانة	أولاً
52	Abstract	ثانياً
53	Title Page	ثالثاً
54	Statistics Reports	رابعاً

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

المقدمة:

يُعد قطاع المقاولات من أهم القطاعات الاقتصادية على المستوى العالمي، لما له من دور مباشر في دفع عجلة التنمية العمرانية وتطوير البنية التحتية، مما يجعله عنصرًا أساسيًا في تحفيز الاقتصاد. وفي المملكة العربية السعودية، يكتسب هذا القطاع أهمية متزايدة، لا سيما في ظل "رؤية 2030" التي تعتمد على تنفيذ مشاريع ضخمة تتطلب أيدي عاملة ماهرة ومؤهلة. ويعتمد نجاح هذه المشاريع بدرجة كبيرة على كفاءة القوى العاملة، حيث تُعد العمالة "العمود الفقري لمشاريع المقاولات من خلال تنفيذ المهام بجودة وكفاءة عالية".

ويتميز هذا القطاع باستقطاب أعداد كبيرة من العمالة من مختلف أنحاء العالم، حيث يعتمد على مزيج واسع من المهنين، من مهندسين وفنيين إلى عمال ميدانيين. وفي هذه البيئة الديناميكية، تتزايد الحاجة إلى استراتيجيات فعّالة تُعزز من أداء القوى العاملة، لا سيما فئة الفنيين الذين يشكلون "الركيزة الأساسية في التنفيذ الميداني". وتُعد جودة الأداء والإنتاجية العالية من العوامل الأساسية التي تضمن نجاح المشاريع والشركات، مما يستدعي التركيز على تحفيز هذه الفئة لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة.

ويُعتبر التحفيز المالي أحد أبرز أدوات الإدارة الحديثة لتحسين الأداء، وقد تبنته العديد من النظريات، منها نظرية التوقع (Expectancy Theory) التي طرحها فروم (Vroom)، والتي تفترض أن "الأفراد يوجّهون سلوكهم نحو تحقيق نتائج ترتبط بمكافآت يقدّرونها". وقد أكدت دراسات عديدة أهمية الحوافز المالية في تعزيز الأداء؛ فعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة (Ercegović 2024) أن "العاملين في قطاع البناء يعتبرون المكافآت النقدية العامل الأهم في تحفيزهم"، بينما بينت دراسة العنود العمري (2022) أن "62% من موظفي شركات المقاولات السعودية يربطون بين أدائهم ومستوى المكافآت المالية". كما أكدت دراسة (Bawa 2017) أن "غياب الحوافز المناسبة يؤدي إلى انخفاض الأداء، خصوصًا في بيئات العمل ذات الضغط العالي مثل المشاريع الإنشائية".

وتُعد عملية تحفيز العمالة أداة إدارية حيوية في بيئة عمل تعتمد على الإنجاز اليومي والتعامل مع متغيرات ميدانية مستمرة، وهو ما يجعل من التحفيز المالي عنصرًا محوريًا في رفع الروح المعنوية للموظفين وتعزيز التزامهم. وقد تطورت مفاهيم التحفيز المالي عبر الزمن، من الاعتماد على الأجور والمكافآت التقليدية إلى تطبيق استراتيجيات أكثر مرونة وتعقيدًا، مثل الحوافز المرتبطة بالأداء،

والمكافآت التحفيزية، وبرامج التقدير المالي، والتي "تساهم مجتمعة في تعزيز الولاء الوظيفي وزيادة الكفاءة الإنتاجية".

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التحفيز المالي في بيئات العمل المختلفة، فإن القليل منها ركّز بشكل خاص على قطاع المقاولات، وأقل من ذلك ما تناول فئة الفنيين تحديداً بوصفهم محور التنفيذ العملي في المشاريع. ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة، التي تسعى إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل ميداني يُركّز على أثر التحفيز المالي في رفع إنتاجية العاملين في شركات المقاولات، ولإجراء هذه الدراسة اختار الباحث شركة السحابة لخدمات الأعمال والمقاولات بأخذ عينة على موظفيها في مدينة جدة . وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التحفيز المالي وزيادة الإنتاجية، مع التركيز على تحديد آليات التحفيز الأكثر فاعلية وتأثيرها على الأداء، وتقديم توصيات عملية لأصحاب الشركات والمستثمرين لتحسين بيئة العمل وتحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية في المشاريع الإنشائية.

-مشكلة الدراسة-

يُعتبر العمل في قطاع المقاولات والإنشاءات من أكثر البيئات المهنية التي تتطلب جهداً بدنياً وذهنياً مكثفاً، وغالباً ما يقضي العاملون في هذا القطاع ساعات طويلة بعيداً عن منازلهم أو حتى بلدانهم، مما ينعكس سلباً على حياتهم الشخصية والمهنية، ويؤثر على مستوى استقرارهم ودرجة انتمائهم وولائهم للجهة التي يعملون لديها. ونظراً لما تتسم به طبيعة العمل في هذا القطاع من مشقة وإرهاق، تبرز الحاجة الملحة إلى تبني أساليب تحفيزية فعالة تُمكن العاملين من أداء مهامهم بكفاءة وسرعة، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الإنتاجية العامة وجودة تنفيذ المشاريع.

وتكمن أهمية التحفيز في قدرته على رفع دافعية العامل وتعزيز رغبته في الإنجاز، مما يُسهم في تحسين كفاءته وتقليل اعتماده على الرقابة المباشرة. ففي بيئات العمل التي تتطلب الإشراف المستمر، تُشكّل آليات الرقابة عبئاً مالياً وإدارياً كبيراً على الشركات، خاصة في المشاريع الضخمة التي تضم آلاف العاملين. ومن هذا المنطلق، فإن تبني استراتيجيات تحفيزية فعالة يُعد بديلاً ذكياً للرقابة التقليدية، إذ يسهم في ترسيخ الالتزام الذاتي لدى العاملين وتحسين جودة أدائهم دون الحاجة إلى تدخل إداري مستمر.

وتتبع مشكلة الدراسة من تجربة الباحث العملية المباشرة في إدارة مشاريع المقاولات، حيث يشرف بشكل مباشر على مختلف مراحل التعامل مع العمالة، ابتداءً من التوظيف وتوزيع المهام، وصولاً إلى متابعة الأداء وقياس معدلات الإنتاجية. وقد لاحظ الباحث من خلال هذه التجربة أن لمستوى التحفيز، خصوصاً التحفيز المالي، دوراً محورياً في رفع كفاءة العاملين وفاعليتهم داخل المشروع. ومن هذا المنطلق، يسعى البحث إلى تحليل مدى تأثير أدوات التحفيز، وعلى رأسها التحفيز المالي، في رفع أداء العمال وتحقيق نتائج أفضل على مستوى تنفيذ المشاريع، مما يساهم في تحسين كفاءة الشركات ورفع تنافسيتها في السوق.

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:
ما أثر التحفيز المالي على إنتاجية العاملين في شركات المقاولات؟

-تساؤلات الدراسة-

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التحفيز المالي وإنتاجية العاملين في قطاع المقاولات، من خلال الإجابة عن مجموعة من الأسئلة التي تُعالج هذه الإشكالية من زوايا متعددة. وينطلق البحث من السؤال الرئيس التالي:

ما أثر التحفيز المالي على إنتاجية العاملين في شركات المقاولات؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة تساؤلات فرعية، منها:

- ما مدى تأثير الحوافز المالية على تحسين سرعة وكفاءة تنفيذ المهام؟
- إلى أي مدى يسهم التحفيز المالي في تحسين التزام العاملين وزيادة إنتاجيتهم في المشاريع الإنشائية؟
- هل يؤثر التحفيز المالي على مستوى رضا العاملين واستقرارهم الوظيفي؟
- ما هو تأثير رفع الأجور على إنتاجية العمل
- ما هو تأثير دفع الأجور في موعدها على إنتاجية العمل واستقرار العاملين

- ماهو تأثير ساعات العمل الإضافية على رضا العاملين وإنتاجيتهم
- ما الأداة التحفيزية المالية الأكثر تأثيرًا في رفع التزام العاملين واستقرارهم؟

تُسهّم هذه الأسئلة في بناء فهم شامل للعلاقة الديناميكية بين التحفيز المالي وسلوك العمال، وتوفر قاعدة بيانات يمكن الاعتماد عليها في تطوير استراتيجيات إدارية فعالة في قطاع المقاولات.

- فرضيات الدراسة

استنادًا إلى تساؤلات الدراسة والإطار النظري والميداني الذي تنطلق منه، تم وضع الفرضيات التالية لاختبار العلاقة بين التحفيز المالي وإنتاجية العاملين في قطاع المقاولات:

1. يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التحفيز المالي وأداء العاملين في شركات المقاولات.

➤ كلما زادت الحوافز المالية، ارتفع مستوى الأداء وتحسّنت الإنتاجية.

2. تؤثر استراتيجيات التحفيز المالي المختلفة بشكل متفاوت على إنتاجية العاملين.

➤ تختلف فعالية أدوات الحوافز (مثل المكافآت، العلاوات، الزيادات الدورية) في رفع كفاءة العمل وتحقيق الالتزام.

3. يوجد علاقة طردية بين مستوى التحفيز المالي ودرجة رضا العاملين عن وظائفهم.

➤ زيادة الحوافز تؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء اليومي.

- أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تركيزها على أحد المحاور الأساسية في إدارة الموارد البشرية ضمن بيانات العمل الشاقة، مثل قطاع المقاولات، حيث يعتمد نجاح المشاريع الإنشائية بدرجة كبيرة على أداء العمال ومدى تحفيزهم. وبوجه خاص، يُعد التحفيز المالي من أبرز العوامل المؤثرة على كفاءة العاملين وجودة تنفيذ الأعمال. ومن خلال هذه الدراسة، يتم تقديم نموذج عملي يساعد في قياس العلاقة بين الحوافز المالية ومستوى الإنتاجية، مما يمكن شركات المقاولات من اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر فاعلية على مستوى أنظمة التحفيز وإدارة الموارد البشرية.

1- تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بعلم الإدارة وسلوك العاملين، من خلال تقديم إطار منهجي لفهم العلاقة بين التحفيز المالي وأداء القوى العاملة، لا سيما في قطاع البناء والتشييد الذي يتميز بظروف عمل خاصة وضغوط مرتفعة. كما تسعى الدراسة إلى سد فجوة معرفية في الأبحاث السابقة، حيث غالبًا ما يتم تناول موضوع الحوافز بشكل عام دون التركيز على تأثيراتها التفصيلية على فئات العاملين المختلفة، أو في بيانات العمل التي تتطلب جهودًا ميدانية مكثفة وعلى رأسها قطاع المقاولات، مما يجعل هذه الدراسة مرجعًا أكاديميًا قابلاً للبناء عليه في الدراسات المستقبلية.

2- أما على الصعيد التطبيقي، فتوفر هذه الدراسة بيانات وتحليلات من الواقع العملي تمكن إدارات الموارد البشرية من تطوير أنظمة حوافز أكثر فعالية، تُراعي احتياجات العاملين وتحفزهم نحو الأداء العالي. ويُتوقع أن تسهم نتائج البحث في رفع الكفاءة التشغيلية لشركات المقاولات، من خلال تقليل معدلات الإشراف المباشر، وخفض التكاليف الناتجة عن انخفاض الإنتاجية أو تسرب العمالة. كما تساعد في وضع استراتيجيات مستدامة لتحسين بيئة العمل، وزيادة ولاء العاملين واستقرارهم، مما يدعم نجاح الشركات في السوق التنافسي. ولا تقتصر أهمية هذه الدراسة على الحاضر فقط، بل تفتح أيضًا آفاقًا واسعة لأبحاث مستقبلية يمكن أن تتناول موضوع التحفيز من زوايا متعددة، مثل:

1. دراسة تأثير الحوافز غير المالية، كبيئة العمل، وبرامج التطوير المهني، والتقدير المعنوي، على أداء العاملين في قطاع المقاولات.

2. تحليل الفروقات في استجابة فئات العمال المختلفة للتحفيز المالي، مثل المقارنة بين العمالة الماهرة وغير الماهرة، أو الفنيين مقابل الموظفين الإداريين.
3. إجراء دراسات مقارنة لتأثير التحفيز المالي في قطاعات أخرى كالصناعة أو الخدمات، لاختبار مدى اختلاف فاعليته باختلاف طبيعة القطاع.
4. قياس الأثر طويل المدى للحوافز المالية على استقرار العمالة، ومستوى رضاهم الوظيفي، ومدى تأثير ذلك على الأداء العام للشركات.

-أهداف الدراسة-

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التحفيز المالي وإنتاجية العاملين في قطاع المقاولات، وذلك من خلال تقديم تحليل علمي وعملي يُسهم في فهم أعمق للمتغيرات التي تؤثر على أداء القوى العاملة، لا سيما في البيئات الميدانية التي تتطلب جهودًا بدنية ومهارات فنية عالية. وبما أن التحفيز المالي يُعد أحد أهم الأدوات الإدارية في هذا السياق، تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج يمكن البناء عليها في تطوير سياسات الموارد البشرية لدى شركات المقاولات.

وتتوزع الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة على النحو التالي:

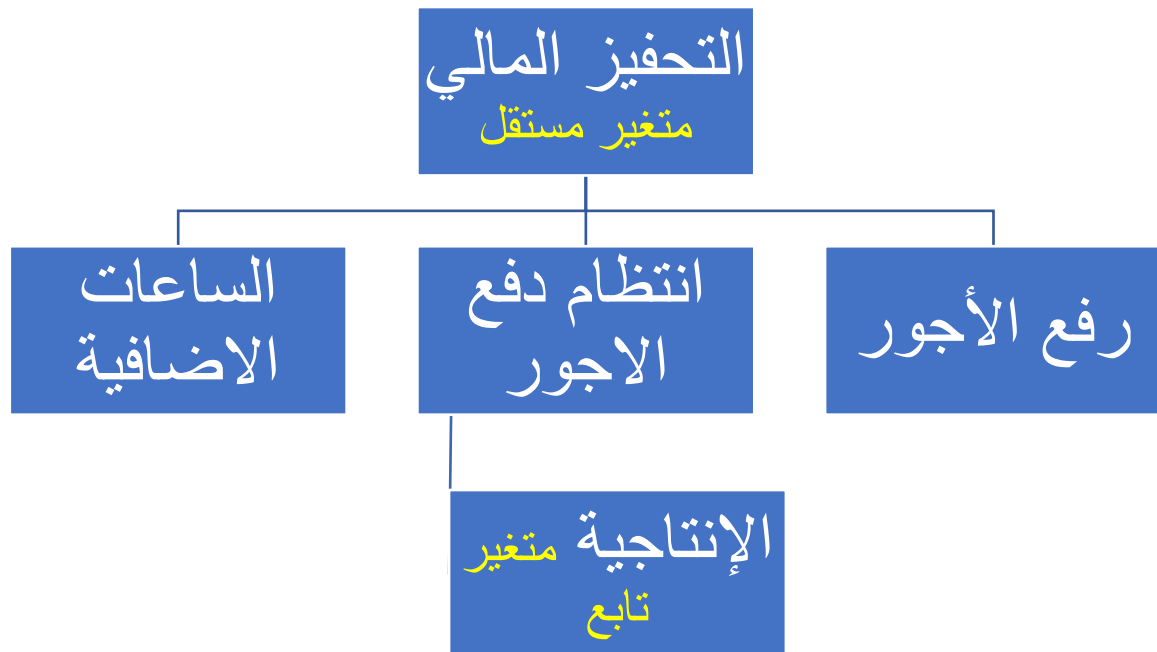
1. قياس أثر التحفيز المالي على مستوى إنتاجية العاملين في شركات المقاولات، مع التركيز على الفئات التنفيذية مثل الفنيين والعمال الميدانيين الذين يشكلون حجر الأساس في تنفيذ المشروعات.
2. تحليل فاعلية مختلف أدوات التحفيز المالي (مثل رفع الأجور، دفع الأجور في موعدها، ساعات العمل الإضافية) ومدى تأثيرها على الأداء، وذلك بهدف تحديد أكثر الوسائل فاعلية في تعزيز الكفاءة والالتزام الوظيفي.
3. مساعدة إدارات الموارد البشرية في شركات المقاولات على اتخاذ قرارات مدروسة فيما يتعلق بأنظمة الحوافز، بناءً على نتائج واقعية تستند إلى تجارب العاملين واحتياجاتهم الحقيقية في بيئة العمل.

4. تعزيز الكفاءة التشغيلية من خلال تقديم توصيات عملية تساعد في تحسين بيئة العمل، وتقليل الاعتماد على أساليب الرقابة التقليدية، والاستفادة من التحفيز كوسيلة فعالة لرفع الأداء العام وجودة التنفيذ.

5. إعداد قاعدة معرفية يمكن من خلالها إطلاق دراسات مستقبلية تتناول أبعادًا أخرى من التحفيز، سواء كانت مالية أو غير مالية، أو تمتد إلى قطاعات أخرى لمقارنة النتائج والاستفادة من التجارب المختلفة.

نموذج الدراسة :

- المتغير المستقل : التحفيز المالي بأبعاده الثلاث (رفع الأجور , انتظام دفع الأجور , الساعات الإضافية)
- المتغير التابع : الإنتاجية



حدود الدراسة :

- حدود مكانية : اجريت الدراسة بمنطقة على عينة من موظفي شركة السحابة في منطقة جدة.
- حدود بشرية : شملت الدراسة عينة مكونة من 50 موظف جميعهم من العاملين في شركة السحابة بإختلاف وظائفهم (مهندسين , مشرفين , فنيين , عمال)
- حدود زمانية : اجريت هذه الدراسة في سنة 2025 ميلادي
- حدود موضوعية : اقتصر البحث على دراسة اثر التحفيز المالي على انتاجية العمالة.

خاتمة الفصل :

في هذا الفصل، تم تقديم عرض عام للبحث حيث تم استعراض فكرة عامة عن الموضوع المختار وأسباب اختياره. كما تم تحديد مشكلة البحث وطرح التساؤلات التي يسعى البحث للإجابة عليها. بالإضافة إلى ذلك، تم توضيح أهمية البحث والأهداف التي يهدف إلى تحقيقها، إلى جانب الفرضيات التي يحاول البحث إثباتها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

-مقدمة

في هذا القسم، يتم استعراض وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحفيز المالي وتأثيره على إنتاجية العمالة، مع محاولة التركيز على الدراسات التي أجريت في قطاع المقاولات. وقد تم تصنيف هذه الدراسات إلى ثلاثة مستويات: الدراسات المحلية (السعودية)، الدراسات العربية، والدراسات الأجنبية، يليها تعليق عام حول أبرز النتائج المستخلصة، وما يميز هذه الدراسة عن غيرها.

-الدراسات السابقة

الدراسات المحلية (السعودية)

تناولت العديد من الدراسات في المملكة العربية السعودية دور تحسين بيئة العمل والحوافز المالية وغير المالية في تحسين أداء العاملين، وذلك نظرًا لأهمية هذا الموضوع في الاقتصاد الوطني، خصوصًا في ضوء رؤية المملكة 2030 التي تسعى إلى تعزيز الإنتاجية وتحسين بيئة العمل. ومع أن بعض الدراسات لم تركز بشكل مباشر على قطاع المقاولات، فإن نتائجها تقدم رؤى مهمة.

• دراسة العنود العمري: (2022)

- عنوان الدراسة: أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة).
- الهدف: هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر جودة بيئة العمل كمتغير مستقل بأبعاده (الدعم المعنوي، العلاقات الاجتماعية، مشاركة العاملين، الامان الوظيفي، الاتصال المفتوح، والظروف المادية للعمل) على الاداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي، انجاز المهام) كمتغير تابع على موظفي جامعة جدة.
- المنهجية: اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع الاستبانة على عينة من موظفي جامعة جدة تكونت من اداريين واكاديميين، اذ تم توزيع

الاستبانات إلكترونية على موظفي وموظفات جامعة جدة وعددها (100) استبانة وقد ورد (62) استبانة صالحة للتحليل، كما تم تغريغ الاستبانات ثم ترميز وإدخال البيانات الى الحاسب الآلي باستخدام برنامج (spss) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف اتجاهات مفردات الدراسة نحو متغيرات الدراسة

النتائج : اظهرت نتائج الدراسة على وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) وبين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده.

الدراسات العربية

على مستوى الدول العربية، أظهرت عدة دراسات أن الحوافز المالية تُعد عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية وضعف الحوافز غير المباشرة. ومن أبرز هذه الدراسات:

• دراسة هاني جلال الدين محمود فهمي:(2024)

عنوان الدراسة: أثر التحفيز المالي في تحسين أداء العاملين في قطاع المقاولات بمصر"

الهدف: دراسة العلاقة بين التحفيز المالي وأداء الموظفين في قطاع التضامن الاجتماعي في جمهورية مصر العربية، وقد هدفت الدراسة إلي التعرف على أثر الحوافز المالية و ظروف العمل في تحسين الاداء المؤسسى بقطاع التضامن الاجتماعى بجمهورية مصر العربية وذلك من خلال التعرف على تحسين بيئة وظروف العمل – الحوافز والتعويضات المالية في تحسين الاداء المؤسسى بقطاع التضامن الاجتماعى.

المنهجية: تم استخدام المنهج الكمي من خلال استبيان تم توزيعه على موظفي قطاع التضامن الاجتماعى، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بمديرية التضامن الاجتماعى بمحافظة الجيزة حيث طبق الباحث دراسته علي عينة قدرها (119)

موظف ممثلة لجميع المستويات الوظيفية بمجتمع الدراسة . وقد استخدم الباحث قائمة الاستقصاء كاداء لجمع البيانات وقد تكونت من عدد (23 سؤال) موزعة على محاور (تحسين بيئة وظروف العمل وحوافز والتعويضات المالية – محور الاداء المؤسسى)

النتائج : كشفت الدراسة عن النتائج الاتية :

- قبول الفرض البديل الذى ينص على وجود أثر دال لتحسين بيئة وظروف العمل علي تحسين الأداء المؤسسي في قطاع التضامن الاجتماعي، وقبول الفرض البديل الذى ينص على وجود أثر دال للحوافز والتعويضات المالية علي تحسين الأداء المؤسسي في قطاع التضامن الاجتماعي وقد اوصت الدراسة بأن تولي المؤسسة أهمية خاصة للنواحي التالية: تحسين بيئة وظروف العمل- الحوافز والتعويضات المالية.
- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين التحفيز المالي وتحسين أداء العاملين، وأوصى الباحث بضرورة ربط نظم التحفيز بنتائج الأداء الفعلية.

• دراسة غازي الحلايبة (2013) :

عنوان الدراسة: أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن

الهدف : هدفت الدراسة الى تقصي اثر الحوافز في تحسين الأداء لدى موظفي امانة عمان الكبرى والى التعرف على مستوى الأداء لدى موظفي امانة عمان الكبرى كما هدفت الى تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الاداء لدى موظفي الامانة والكشف عن الفروق ذات الدلالة الاحصائية في استجابة افراد العينة البحثية حول اثر الحوافز في تحسين مستوى الاداء

المنهجية : استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كأساس لها مبنياً على استبيانات موجهة لأفراد عينة البحث.

النتائج والتوصيات :

- خلصت إلى ضرورة دعم وتعزيز علاقات العمل الايجابية بين الموظفين وتوجيهها بشكل ينسجم مع اهداف الامانة.
- وترسيخ ثقافة العمل بروح الفريق كحافز معنوي للوصول لمستويات الاداء المخطط لها.

• دراسة الحديبي: (2021)

الهدف: دراسة تأثير الحوافز المالية على إنتاجية الفنيين في شركات المقاولات اليمنية.

المنهجية: تحليل كمي من خلال بيانات أداء فنيين قبل وبعد تطبيق الحوافز.

النتائج والتوصيات: أظهرت النتائج ارتفاعاً في إنتاجية الفنيين بنسبة 30% بعد تطبيق الحوافز المالية في شركات المقاولات اليمنية ، وأوصت بترسيخ نظام مكافآت واضح لتعزيز الكفاءة. مما يدل على الأثر المباشر والملموس للحوافز المالية في هذا القطاع.

• دراسة: Al-Zawahreh & Al-Madi (2012)

عنوان الدراسة: The Utility of Equity Theory in Enhancing

Organizational Effectiveness

الهدف: فحص دور الشفافية في نظام الحوافز على الأداء الوظيفي من خلال منظور نظرية العدالة.

المنهجية: دراسة نظرية تحليلية مدعومة بمسوحات ميدانية.

النتائج والتوصيات: أكدت أن الشفافية في الحوافز تعزز الأداء عبر زيادة الثقة بين الموظفين والإدارة، وأوصت بتعزيز العدالة الإدارية.

الدراسات الأجنبية

قدمت الأبحاث الدولية رؤى متعددة حول أثر التحفيز المالي على إنتاجية العاملين في مختلف القطاعات، بما في ذلك البناء، كما أبرزت التوازن بين الحوافز المالية وغير المالية.

• دراسة: Meri Đula Ercegović (2024)

عنوان الدراسة "The Effect of Financial Incentives on Employee

Productivity in the Construction Industry"

الهدف: تحليل أثر الحوافز المالية على إنتاجية العمال في قطاع البناء في إحدى الدول الأوروبية.

المنهجية: استخدمت الباحثة المنهج الكمي التحليلي، واستندت إلى بيانات مسحية وتحليل إحصائي.

النتائج: خلصت الدراسة إلى أن التحفيز المالي يساهم بشكل مباشر في رفع الكفاءة والإنتاجية، خاصة عندما يكون مرتبطاً بتحقيق أهداف محددة وواضحة.

وأوضحت الدراسة أن أنظمة المكافآت تنقسم إلى نوعين رئيسيين: المكافآت الخارجية (مثل الرواتب، الحوافز المالية، الزيادات السنوية، والهدايا والترقيات) والمكافآت الداخلية (مثل التقدير والاعتراف، الثقة والتمكين، وفرص التطوير المهني). وأكدت الدراسة أن الدمج بين هذين النوعين من الحوافز يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين وزيادة مستوى إنتاجيتهم، حيث يختلف تأثير كل نوع من الحوافز وفقاً لتفضيلات الأفراد واحتياجاتهم.

كما شددت الدراسة على أهمية تحقيق العدالة والشفافية في أنظمة المكافآت لضمان شعور الموظفين بالإنصاف، مما يساهم في تقليل معدل دورانهم وزيادة التزامهم تجاه المؤسسة. وخلصت النتائج إلى أن التوازن بين المكافآت المالية وغير المالية يعد عاملاً حاسماً في تعزيز بيئات العمل وزيادة فاعليتها.

يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في دعم الإطار النظري للبحث الحالي، حيث توفر رؤية واضحة حول أهمية تصميم أنظمة مكافآت فعالة تحقق أقصى فائدة للموظفين والمؤسسات على حد سواء.

• دراسة: (M.A. Bawa (2017)

عنوان الدراسة: "Employee Motivation and Productivity"

الهدف: فحص العلاقة بين تحفيز الموظفين والإنتاجية في بيئات العمل المختلفة.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على مراجعة أدبيات واسعة وتحليل دراسات حالة من شركات متعددة.

النتائج: بينت الدراسة أن التحفيز، خاصة المالي، من العوامل الحاسمة في تعزيز الإنتاجية، وأوصت بتصميم نظم حوافز مرنة ومتعددة المستويات.

استعرض الباحث أكثر من 50 دراسة في بحث بعنوان "تحفيز الموظفين والإنتاجية"، وخلص إلى أن غياب الحوافز يؤدي إلى انخفاض الأداء، خاصة في بيئات القطاع الخاص. استعرض البحث النظريات والدراسات التجريبية المتعلقة بعلاقة تحفيز الموظفين بإنتاجية المنظمات، بهدف استخلاص دروس مهمة لممارسات الإدارة، ومن أبرز ما جاء فيه :

- تنوع العوامل المحفزة: أوضح البحث أن هناك عوامل مختلفة يجب مراعاتها في تحفيز الموظفين، منها المالية مثل الرواتب، وغير المالية مثل التقدير والاعتراف والمهام التحديّة.
- استعراض النظريات التحفيزية: قام الباحث بمراجعة بعض النظريات الأساسية للتحفيز، مثل:

○ نظرية هرم ماسلو للاحتياجات: التي تشير إلى أن الأفراد لديهم احتياجات مرتبة هرمياً، تبدأ بالاحتياجات الفسيولوجية وتصل إلى تحقيق الذات، ويجب تلبية الاحتياجات الأدنى قبل الانتقال إلى الأعلى.

○ نظرية العاملين لهيرزبرغ: التي تميز بين العوامل المحفزة (مثل الإنجاز والتقدير) والعوامل الصحية (مثل الراتب وظروف العمل)، حيث أن غياب العوامل الصحية قد يسبب عدم الرضا، لكن وجودها لا يضمن الرضا ما لم تتوفر العوامل المحفزة.

- استنتاجات البحث:

○ أهمية التوازن بين الحوافز المالية وغير المالية: أكد البحث أن الجمع بين الحوافز المالية وغير المالية يعزز رضا الموظفين ويزيد من إنتاجيتهم.

○ دور الإدارة في التحفيز: شدد البحث على ضرورة فهم الإدارة لاحتياجات موظفيها المتنوعة، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية، وتطبيق استراتيجيات تحفيزية مناسبة تلبي هذه الاحتياجات.

○ التعليق:

▪ يسلط هذا البحث الضوء على أهمية فهم الإدارة للعوامل المحفزة المتنوعة وتأثيرها على إنتاجية الموظفين. يتماشى ذلك مع دراسات سابقة تشير إلى أن تحقيق التوازن بين الحوافز المالية وغير المالية، وفهم احتياجات الموظفين

المختلفة، يمكن أن يؤدي إلى تحسين رضاهم وزيادة إنتاجيتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن استعراض النظريات التحفيزية يساعد في توجيه ممارسات الإدارة نحو استراتيجيات أكثر فعالية في تحفيز الموظفين.

• دراسة Gifty Naa Gifty Naa Boafoa Okine, George Yaw Asare Addeh, Babalola Emmanuel Olusola & Isaac Asare (2021):

• عنوان الدراسة : "Employee Motivation and Its Impact on Productivity and Performance"

الهدف: دراسة تأثير التحفيز على إنتاجية وأداء الموظفين في منظمات مختلفة في غرب إفريقيا.
المنهجية: استخدم الباحثون منهجاً كمياً، معتمدين على الاستبيانات وتحليل البيانات الإحصائي.
النتائج: أشارت النتائج إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً وملموساً للتحفيز - خصوصاً المالي - على مستوى أداء العاملين، وأوصى الباحثون بدمج استراتيجيات تحفيزية داخل أنظمة إدارة الموارد البشرية.

استعرضت هذه الدراسة العلاقة بين تحفيز الموظفين وأدائهم في مكان العمل.

وانه أبرز ما جاء فيها:

- أهمية التحفيز: أكدت الدراسة أن تحفيز الموظفين يُعتبر عاملاً حيوياً يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي.
- أشكال التحفيز: تناولت الدراسة أشكال التحفيز المختلفة، بما في ذلك الحوافز المالية وغير المالية، وأثر كل منها على رضا الموظفين وأدائهم.
- تأثير بيئة العمل: أشارت الدراسة إلى أن بيئة العمل الإيجابية، التي تشمل الدعم والتقدير، تساهم في تعزيز تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
- ولقد كانت أبرز استنتاجات هذه الدراسة ما يلي:
- تحقيق التوازن بين الحوافز: خلصت الدراسة إلى أن الجمع بين الحوافز المالية وغير المالية يمكن أن يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
- دور القيادة: أكدت الدراسة على أهمية دور القيادة في تعزيز تحفيز الموظفين من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتقدير الجهود المبذولة.

تعليقاً على هذه الدراسة :

- تبرز هذه الدراسة أهمية تحفيز الموظفين كعامل أساسي في تحسين الإنتاجية والأداء الوظيفي .يتمشى ذلك مع دراسات سابقة تشير إلى أن الجمع بين الحوافز المالية وغير المالية يساهم في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم .بالإضافة إلى ذلك، فإن توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة يُعتبر عنصراً مهماً في تعزيز التحفيز، مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين والمؤسسة ككل.

• دراسة Qureshi وآخرون:(2010)

عنوان الدراسة : Impact of Rewards on Employee Motivation of the Telecommunication Industry of Pakistan

الهدف :تحليل أثر أنواع المكافآت المختلفة على إنتاجية العاملين في القطاع الخاص الباكستاني.

المنهجية :استبيانات موزعة على موظفين في شركات اتصالات.

النتائج والتوصيات :أشارت إلى أن المكافآت النقدية المباشرة لها التأثير الأكبر على الإنتاجية ضمن القطاع الخاص الباكستاني ، خاصة عندما ترتبط بأداء الموظف الفردي.

• دراسة:Ahmed (2019)

الهدف :دراسة أثر الرواتب على استقرار العمالة في قطاع البناء.

المنهجية :تحليل بيانات العمالة ومعدلات دورانها في مواقع بناء متعددة.

النتائج والتوصيات :خلصت إلى أن الرواتب المجزية تقلل من معدل دوران العمالة وتسهم في استقرار فرق العمل، مما يرفع الكفاءة الإنتاجية.

• دراسة:Mwita (2019)

عنوان الدراسة : The Impact of Incentive Schemes on Employee Performance

الهدف: تقييم تأثير الحوافز المنتظمة على الالتزام والأداء في المؤسسات الحكومية التنزانية.

المنهجية: دراسة كمية باستخدام بيانات موظفين ومؤشرات الأداء المؤسسي.

النتائج والتوصيات: أكدت أن الحوافز المنتظمة والعادلة ترفع من مستوى الالتزام وجودة الأداء، وأوصت بتبني سياسات تحفيز مستدامة.

• دراسة: (Ganiyu & Akinbode (2020)

عنوان الدراسة: Influence of Reward System on Employees' Performance in Construction Firms in Nigeria

الهدف: دراسة تأثير المكافآت المنتظمة على الولاء وجودة العمل لدى الفنيين في شركات البناء بنيجيريا.

المنهجية: تحليل كمي لمستوى الأداء الفني قبل وبعد إدخال نظام المكافآت.

النتائج والتوصيات: أظهرت أن المكافآت المنتظمة عززت ولاء الفنيين وجودة أدائهم، وأوصت بإدراج نظم مكافآت مستمرة لتحسين نتائج المشاريع.

تعليق عام على الدراسات السابقة

عند المقارنة بين الدراسات السابقة، يظهر أن جميع الدراسات اتفقت على أهمية التحفيز المالي كعامل مؤثر في رفع إنتاجية الموظفين، سواء في القطاع العام أو في شركات المقاولات. فقد أكدت دراسة **العنود العمري (2022)** ودراسة **هاني فهمي (2024)** في السياق العربي، أن الحوافز المالية تؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي، وهو ما يتماشى مع نتائج **Ercegović (2024)** التي ركزت على قطاع البناء الأوروبي وأكدت الأثر الإيجابي للحوافز على الكفاءة والإنتاجية.

من حيث المنهجية، استخدمت معظم الدراسات المنهج الكمي القائم على الاستبيانات، مما يدل على اعتماد الباحثين على أدوات كمية لقياس العلاقة بين التحفيز والإنتاجية. ولكن دراسة **Bawa (2017)** تميزت باتباعها منهجاً نوعياً من خلال مراجعة الأدبيات ودراسات الحالة، ما أتاح لها تقديم رؤى تحليلية أوسع حول الموضوع.

من جهة أخرى، فإن دراسة **Okine وآخرون (2021)** أضافت بعداً جغرافياً مهماً، حيث ركزت على منطقة غرب إفريقيا، مؤكدة أن أثر التحفيز المالي لا يختلف كثيراً بين البيئات الثقافية والاقتصادية المختلفة، مع التأكيد على ضرورة دمج التحفيز في نظم الموارد البشرية.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن استخلاص عدة نتائج أساسية:

- جميع الدراسات أكدت الأثر الإيجابي للتحفيز المالي على الإنتاجية، ولكن هذا الأثر يتعزز عند دمج عوامل أخرى مثل بيئة العمل الجيدة والحوافز غير المالية.
- فعالية الحوافز المالية ترتبط بعدة عوامل، من أبرزها: انتظامها، عدالتها، وشفافيتها.
- توجد فروقات بين الدول في أساليب التحفيز وأثرها، نتيجة للتباين في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- عدد محدود من الدراسات ركز مباشرة على قطاع المقاولات، خصوصاً في السياق السعودي، وهو ما يبرز الفجوة التي تسعى هذه الدراسة لسدّها.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

على الرغم من تعدد الدراسات حول التحفيز المالي وإنتاجية العاملين، إلا أن هذه الدراسة تتفرد بعدة جوانب تجعلها أكثر تميزاً وأهمية:

- تركيزها على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية، مما يسمح بفهم أعمق للعوامل المحلية المؤثرة على أداء العمالة في هذا القطاع الحيوي.
- تحليلها للاستراتيجيات المالية المختلفة وليس فقط قياس الأثر العام، مما يتيح تقديم توصيات دقيقة وعملية للشركات في مجال المقاولات.

- اعتمادها على منهجية ميدانية تجمع بين الأدبيات النظرية والدراسات السابقة من جهة، وبين الاستبانات مع العاملين في القطاع من جهة أخرى.
- سعيها لتقديم مقترحات تطبيقية قابلة للتنفيذ لتحسين أنظمة الحوافز، استنادًا إلى نتائج البحث، مما يمنحها بُعدًا عمليًا واضحًا يخدم القطاع بشكل مباشر.

-المنطلقات النظرية للدراسة :

يُعد التحفيز الوظيفي أحد المفاهيم الأساسية في علم الإدارة والموارد البشرية، حيث تسعى المنظمات إلى فهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين بهدف تحسين الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي. ومن هذا المنطلق، استندت هذه الدراسة إلى عدد من النظريات الإدارية التي تُفسر دوافع الأفراد داخل بيئة العمل، وتوضح كيفية تأثير العوامل المختلفة على سلوكهم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المؤسسية والفردية.

تُساعد هذه النظريات في بناء إطار نظري متكامل لفهم العلاقة بين الحوافز المختلفة ومستوى إنتاجية الموظفين، كما تساهم في توجيه الإدارة نحو تبني استراتيجيات فعالة لتحقيق التوازن بين احتياجات الموظفين وأهداف المنظمة. وفيما يلي عرض لأهم النظريات التي تدعم هذه الدراسة:

1. نظرية هرم ماسلو للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs)

قدم أبراهام ماسلو هذه النظرية التي تفترض أن الأفراد لديهم مجموعة من الاحتياجات مرتبة في هرم تصاعدي، بحيث يجب إشباع الحاجات الأساسية أولاً قبل الانتقال إلى المستويات الأعلى. ينقسم الهرم إلى خمس مستويات رئيسية:

- الحاجات الفسيولوجية: مثل الغذاء والماء والراحة، وهي أساس بقاء الموظف وقدرته على العمل.
- حاجات الأمان: وتشمل الأمان الوظيفي والاستقرار المالي وظروف العمل الآمنة.
- الحاجات الاجتماعية: مثل العلاقات الإيجابية مع الزملاء والانتماء إلى الفريق.

- حاجات التقدير: الشعور بالإنجاز والحصول على التقدير من الإدارة والزملاء.
- حاجات تحقيق الذات: تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية والتطور المستمر.

تُفيد هذه النظرية في فهم كيفية تحفيز الموظفين بناءً على مستوى احتياجاتهم الحالي، مما يساعد في تصميم استراتيجيات تحفيزية تتناسب مع توقعاتهم.

2. نظرية هيرزبرج للعوامل المحفزة (Herzberg's Two-Factor Theory)

Theory)

اقترح فريدريك هيرزبرج أن هناك نوعين من العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وتحفيزهم:

- **عوامل الصحة: (Hygiene Factors)** تشمل الراتب، ظروف العمل، السياسات الإدارية، والأمان الوظيفي. غياب هذه العوامل يؤدي إلى عدم الرضا، لكنها لا تحفز الموظفين إذا وُجدت بمفردها.
 - **العوامل المحفزة: (Motivators)** مثل التقدير، فرص النمو، الشعور بالإنجاز، والتحديات في العمل. هذه العوامل تساهم في رفع مستوى الحافزية وتعزيز الأداء الوظيفي.
- توضح هذه النظرية أن توفير بيئة عمل مناسبة لا يكفي وحده لتحفيز الموظفين، بل يجب أن تتوفر أيضاً عوامل تحفيزية تُشعرهم بالتقدير والتطور المستمر.

3. نظرية التوقع (Expectancy Theory – Vroom)

تُشير هذه النظرية التي قدمها فيكتور فروم إلى أن الأفراد يتحفزون بناءً على توقعاتهم حول نتائج عملهم. وتقوم النظرية على ثلاثة عناصر رئيسية:

- **التوقع: (Expectancy)** اعتقاد الموظف بأن جهده سيؤدي إلى أداء جيد.
 - **الأداء: (Instrumentality)** إدراك الموظف أن الأداء الجيد سيؤدي إلى مكافآت.
 - **التفضيل: (Valence)** مدى جاذبية المكافأة بالنسبة للموظف.
- وفقاً لهذه النظرية، فإن التحفيز يكون أكثر فاعلية عندما يكون لدى الموظف قناعة بأن جهده سيؤدي إلى نتائج ملموسة، وأن هذه النتائج ستوافق مع رغباته وتوقعاته.

4. نظرية العدالة (Equity Theory – Adams)

تركز هذه النظرية على إدراك الموظفين للعدالة في مكان العمل، حيث يقارنون بين جهودهم والمكافآت التي يحصلون عليها مقارنة بزملائهم. فإذا شعر الموظف بالظلم، فقد يقلل من جهده أو يبحث عن فرص أخرى تحقق له العدالة.

هذه النظرية تبرز أهمية الشفافية في أنظمة المكافآت داخل المنظمات، حيث يُفضّل أن يشعر الموظفون بأنهم يحصلون على مكافآت عادلة مقابل جهودهم مقارنة بزملائهم.

ربط النظريات بالبحث الحالي

- تُوفر نظرية ماسلو إطارًا لفهم الاحتياجات الأساسية للموظفين، مما يساعد في تصميم حوافز تلبي هذه الاحتياجات بشكل تدريجي.
- تساهم نظرية هيرزبرج في التأكيد على أن التحفيز لا يعتمد فقط على الرواتب والمزايا المادية، بل على توفير بيئة عمل مليئة بالفرص والتقدير.
- تدعم نظرية التوقع فهم كيفية تصميم أنظمة الحوافز التي تعزز ثقة الموظف في تحقيق نتائج إيجابية من جهوده.
- تؤكد نظرية العدالة على أهمية المساواة في توزيع المكافآت لضمان رضا الموظفين ومنع تأثيرات سلبية على أدائهم.

الخلاصة

تُشكل هذه النظريات الإطار النظري لهذه الدراسة، حيث تساعد في فهم كيفية تحفيز الموظفين وتحسين إنتاجيتهم من خلال تصميم أنظمة حوافز فعالة. كما تساهم في تحقيق الأهداف العلمية المرجوة عبر استكشاف العلاقة بين الحوافز المختلفة وأداء الموظفين، مما يساعد في تقديم توصيات علمية قابلة للتطبيق في بيئات العمل الحديثة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

يتناول هذا الفصل عرض المنهجية والإجراءات التي اعتمدت في إجراء البحث، بما في ذلك تحديد منهج البحث، ووصف مجتمع الدراسة والعينة المختارة، إضافة إلى توضيح أدوات جمع البيانات وآليات إعدادها، وطرق التحقق من صدقها وثباتها. كما يتضمن الفصل شرحًا للعمليات والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

-المنهجية وطرق البحث.

يعتمد هذا البحث على **المنهج الوصفي التحليلي**، الذي يُستخدم لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية وتحليلها بناءً على البيانات التي يتم جمعها من أفراد مجتمع الدراسة. ويُعد هذا المنهج الأنسب لهذه الدراسة لأنه يسمح بوصف تأثير أنظمة التحفيز المختلفة على إنتاجية الموظفين في قطاع المقاولات، ومن ثم تحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة للخروج بنتائج دقيقة.

سبب اختيار المنهج الوصفي التحليلي

تم اختيار هذا المنهج لعدة أسباب، أهمها:

1. **ملاءمته لطبيعة الدراسة:** يهدف البحث إلى استكشاف تأثير الحوافز على إنتاجية الموظفين، مما يتطلب وصف وتحليل البيانات.

2. **إمكانية جمع بيانات تفصيلية:** يتيح هذا المنهج استخدام أدوات بحثية مثل الاستبيانات والمقابلات لجمع آراء المشاركين حول تأثير أنظمة التحفيز على أدائهم.

3. **تحليل العلاقة بين المتغيرات:** يُمكن الباحث من تحليل العلاقة بين الحوافز المختلفة ومدى تأثيرها على أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

العلاقة بين المنهج العلمي وموضوع الدراسة

يتناسب المنهج الوصفي التحليلي مع موضوع البحث نظرًا لأنه يتيح:

- وصف أنظمة التحفيز الحالية في شركات المقاولات وتحليل فعاليتها.

- تحليل مدى تأثير الحوافز المالية وغير المالية على رضا الموظفين ومستوى إنتاجيتهم.
- تقديم استنتاجات قائمة على بيانات فعلية يتم جمعها من مجتمع الدراسة.

الخلاصة

- يُعتبر المنهج الوصفي التحليلي الخيار الأمثل لهذه الدراسة نظرًا لقدراته على تقديم وصف دقيق وتحليل عميق لموضوع البحث. ومن خلال جمع البيانات من الموظفين في قطاع المقاولات، سيتمكن البحث من تقديم توصيات عملية لتحسين أنظمة التحفيز وتعزيز إنتاجية الموظفين.

-مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية, وسيجرى البحث على عينة من موظفي شركة السحابة بجدة, حيث سيتم استهداف عينات متنوعة من الموظفين تشمل فئات فنية مختلفة لضمان شمولية النتائج. (مهندسين – مشرفين – فنيين – عمال)

-عينة البحث

اجريت هذه الدراسة على عينة بحثية مكونة من 50 موظف بمختلف مجالاتهم من موظفي شركة السحابة (مهندسين – مشرفين – فنيين – عمال) مع الأخذ بعين الاعتبار عدد سنوات الخبرة والمؤهلات العلمية والعمر لكل مشارك منهم.

-أداة البحث وجمع البيانات :

- مصادر البيانات : تم الاعتماد على نوعين من البيانات :
1. البيانات الأولية : جمعت من خلال الاستبيان الموزع على المشاركين.
 2. البيانات الثانوية :تشمل المراجع العلمية، الأبحاث السابقة، التقارير الإدارية، والمصادر الأكاديمية المتعلقة بأنظمة التحفيز وإنتاجية الموظفين.

كيفية الاستفادة من المنهج في البحث

- تم إعداد استبيان لقياس مدى تأثير الحوافز المالية على أداء الموظفين ومدى رضاهم عنها.
- تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص نتائج تدعم الأهداف البحثية.

أدوات الدراسة :

تتطلب هذه الدراسة استخدام الأدوات البحثية التي تساعد في جمع البيانات وتحليلها بشكل دقيق، مما يسهم في الوصول إلى نتائج علمية موثوقة تدعم فرضيات البحث. وتشمل هذه الأدوات الاستبيانات، بالإضافة إلى البرامج الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. SPSS و EXCEL

أولاً: أدوات جمع البيانات

1. الاستبيان (Questionnaires)

- يعد الاستبيان من أهم الأدوات البحثية لجمع البيانات الأولية من الموظفين وافراد عينة البحث
- تم تصميم الاستبيان بطريقة تضمن الحصول على معلومات دقيقة حول تأثير الحوافز المالية على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
- تشمل الاستبيانات أسئلة مغلقة (اختيار من متعدد أو مقياس ليكرت).
- توفر هذه الأداة إمكانية جمع بيانات كمية كبيرة بسرعة، مما يسهل التحليل الإحصائي واستخلاص النتائج.

تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية، وتشمل: العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: عبارات مقياس ليكرت الخماسي، موزعة على أربعة محاور رئيسية:

محور رفع الأجور والحوافز المباشرة (4 عبارات).

محور انتظام دفع الأجور (3 عبارات).

محور الساعات الإضافية والتعويض عنها (3 عبارات).

محور الإنتاجية (5 عبارات).

مقياس الاستجابة (Response Scale)

تم قياس استجابات أفراد العينة على مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

الدرجة	الوصف بالعربية	الوصف بالإنجليزية
1	لا أوافق بشدة	Strongly Disagree
2	لا أوافق	Disagree
3	محايد	Neutral
4	أوافق	Agree
5	أوافق بشدة	Strongly Agree

وتم استخدام هذه الدرجات في حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وبناء المؤشرات الكمية المتعلقة بكل محور من محاور الدراسة.

ثبات الاستبانة (Reliability)

لقياس ثبات الاستبانة، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ، حيث تم حسابه على استجابات عينة الدراسة، وأظهرت النتائج ما ذكرناه في جدول (4-7) من أن قيمة الثبات الكلي بلغت (0.976) ، وهي قيمة تشير إلى مستوى ثبات مرتفع يتيح الاعتماد على الأداة في التحليل الإحصائي.

ثانيًا: أدوات تحليل البيانات

تم إدخال البيانات التي جُمعت من الاستبانة إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامجي:

• SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

• و Excel في بعض عمليات الترتيب والرسم البياني.

وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، من أهمها:

1. الإحصاءات الوصفية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف استجابات أفراد العينة على بنود المحاور المختلفة.

2. معاملات الثبات والصدق:

- معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة.

3. تحليل الارتباط: (Correlation Analysis)

- استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد التحفيز المالي وبين الإنتاجية.

4. تحليل الانحدار الخطي المتعدد: (Multiple Linear Regression)

- اختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بقياس أثر التحفيز المالي بأبعاده على إنتاجية العاملين.

الخلاصة

يعتمد هذا البحث على مجموعة متنوعة من الأدوات البحثية التي تجمع بين البيانات الكمية والنوعية لضمان تحليل شامل لموضوع الدراسة. توفر الاستبيانات والمقابلات فهماً أعمق لآراء الموظفين حول الحوافز، بينما يساعد تحليل بيانات الإنتاجية في التحقق من التأثيرات الفعلية لهذه الحوافز. يتم تحليل

البيانات باستخدام SPSS و Excel لضمان دقة النتائج واستنتاج توصيات علمية تدعم تطوير أنظمة تحفيز فعالة في قطاع المقاولات.

المتغيرات

المتغير المستقل

- التحفيز المالي (رفع الأجور , انتظام دفع الاجور , الساعات الإضافية,,)

المتغير التابع

- الإنتاجية

حدود الدراسة :

تحدد حدود الدراسة نطاق البحث من حيث المكان والزمان والموضوع، مما يساعد في توضيح نطاق تطبيق النتائج ومدى تعميمها. وفيما يلي تفصيل لحدود الدراسة المعتمدة:

1. الحدود المكانية (Geographical Boundaries)

ركزت هذه الدراسة على شركة السحابة لخدمات الاعمال - المملكة العربية السعودية، حيث سيتم جمع البيانات من عينة من موظفي الشركة بمدينة جدة. وتم اختيار هذا النطاق الجغرافي نظرًا لأهمية قطاع المقاولات في الاقتصاد السعودي، وتأثير سياسات التحفيز على أداء العاملين في هذا المجال الحيوي.

2. الحدود الزمانية (Temporal Boundaries)

تُجرى هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2025، وهو الإطار الزمني الذي سيتم خلاله جمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج. يتيح هذا التحديد الزمني إمكانية دراسة الأنماط الحالية للتحفيز في ظل الظروف الاقتصادية والإدارية السائدة خلال هذه الفترة.

3. الحدود الموضوعية (Topical Boundaries)

تركز الدراسة على تأثير التحفيز المالي فقط على إنتاجية الموظفين، مما يعني أنها لن تتناول الحوافز غير المالية مثل بيئة العمل، التقدير، أو التطوير المهني. وتم اختيار هذا التوجه نظرًا لأهمية الحوافز المالية كعامل رئيسي في تحفيز العاملين في قطاع المقاولات، بالإضافة إلى الحاجة لفهم تأثيرها بشكل منفصل قبل دمجها مع العوامل الأخرى في دراسات مستقبلية.

الخلاصة

تُحدد هذه الحدود نطاق الدراسة لضمان تركيز البحث على موضوع واضح ومحدد، مما يساهم في تحقيق أهدافه بكفاءة ودقة.

خاتمة الفصل

في هذا الفصل تم استعراض منهجية الدراسة وإجراءاتها، ابتداءً من تحديد المنهج الوصفي التحليلي، ومروراً بتعريف مجتمع الدراسة وعينتها، ووصف أداة جمع البيانات وطرق التحقق من صدقها وثباتها، وانتهاءً ببيان الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات. ويُمهد هذا الفصل للانتقال إلى الفصل الرابع الذي يتناول عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها والدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الرابع

تحليل البيانات

4,1 المقدمة

يعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة التي وُزعت على عينة مكونة من 50 مشاركًا في شركة السحابة للمقاولات. هدف التحليل إلى قياس أثر التحفيز المالي (المتغير المستقل) بأبعاده الفرعية: (رفع الأجور، دفع الأجور في موعدها، الساعات الإضافية) على متغير رفع الإنتاجية (المتغير التابع). واستخدمت أساليب وصفية وتحليلية (المتوسطات، الانحرافات المعيارية، ألفا كرونباخ للثبات، معاملات الارتباط، الانحدار الخطي المتعدد، واختبار ANOVA للفروق بين الفئات الوظيفية).

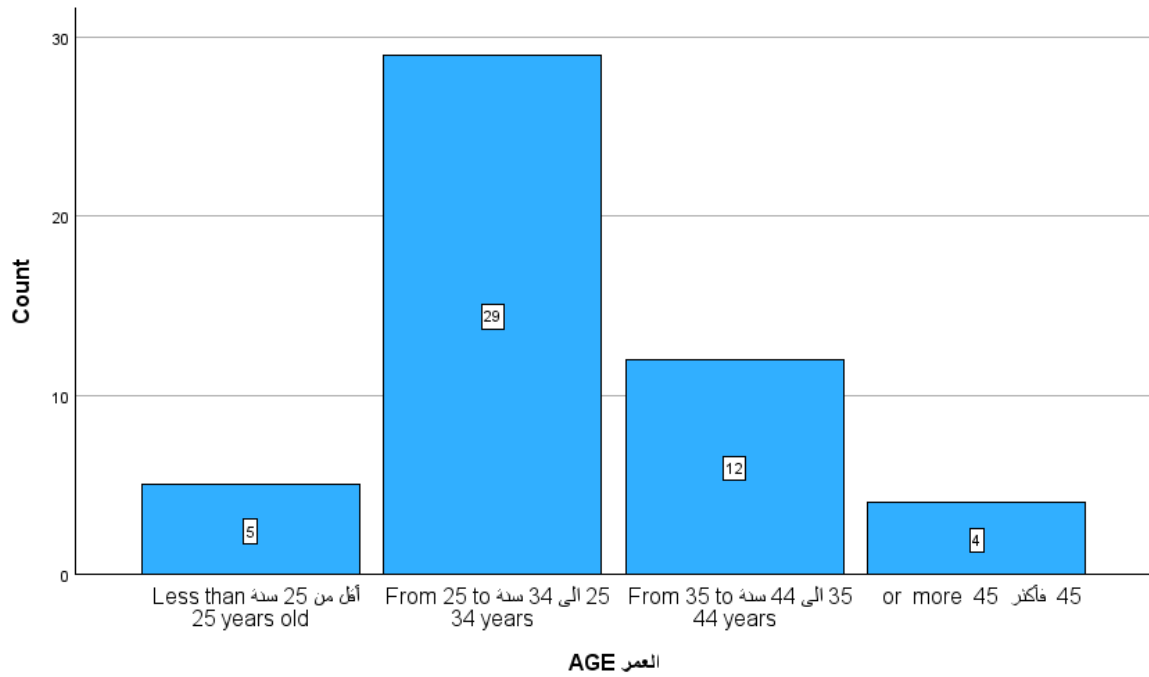
4,2 الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة :

أولاً : توزيع العينة حسب العمر

جدول (1-4) توزيع العينة حسب العمر (N=50)

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
25-34	29	58.0
35-44	12	24.0
<25	5	10.0
45+	4	8.0
الاجمالي	50	%100

تشير النتائج إلى أن معظم أفراد العينة ينتمون إلى الفئة (25-34) بنسبة 58% ، مما يعكس أن القوى العاملة في الشركة يغلب عليها فئة الشباب، وهي الفئة الأكثر قابلية للتأثر بأنظمة التحفيز المالي والاستجابة السريعة للحوافز والمكافآت. بينما تشكل الفئة (35-44 سنة) نسبة (24%)، وتأتي الفئات الأصغر والأكبر عمراً بنسب أقل



شكل رقم 1 - الخصائص الديموغرافية للعينة حسب (العمر)

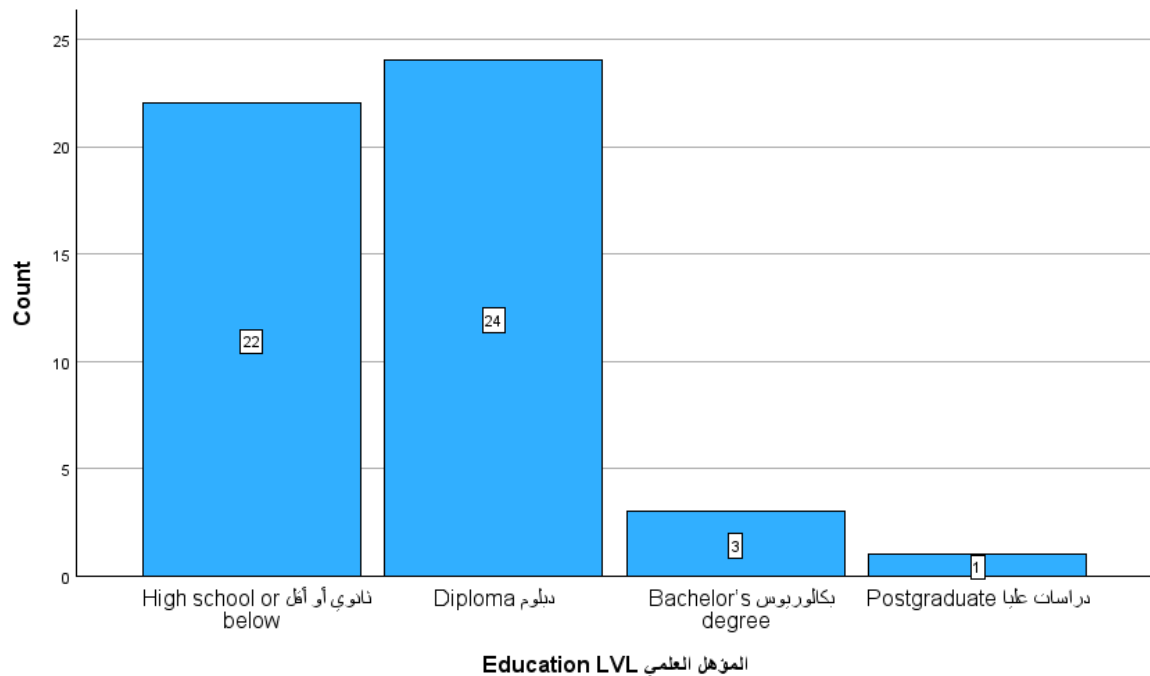
ثانيا : توزيع العينة حسب المؤهل الدراسي

جدول (2-4) توزيع العينة حسب المؤهل الدراسي (N=50)

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
HighSchoolOrLess	20	40.0
Diploma	16	32.0
Bachelor	12	24.0
Postgrad	2	4.0
الاجمالي	50	%100

أغلب المشاركين حاصلون على مؤهل (ثانوي ودبلوم)، وهو ما يتناسب مع طبيعة أعمال المقاولات التي تعتمد بشكل أكبر على المهارات الفنية، وتشير هذه النتيجة إلى أن الحوافز المالية تكون أكثر

فعالية مقارنة بأساليب التحفيز المعنوي لدى هذه الفئة, بينما تشكل فئة الدبلوم (32%), والباكالوريوس (24%), والدراسات العليا. (4%).



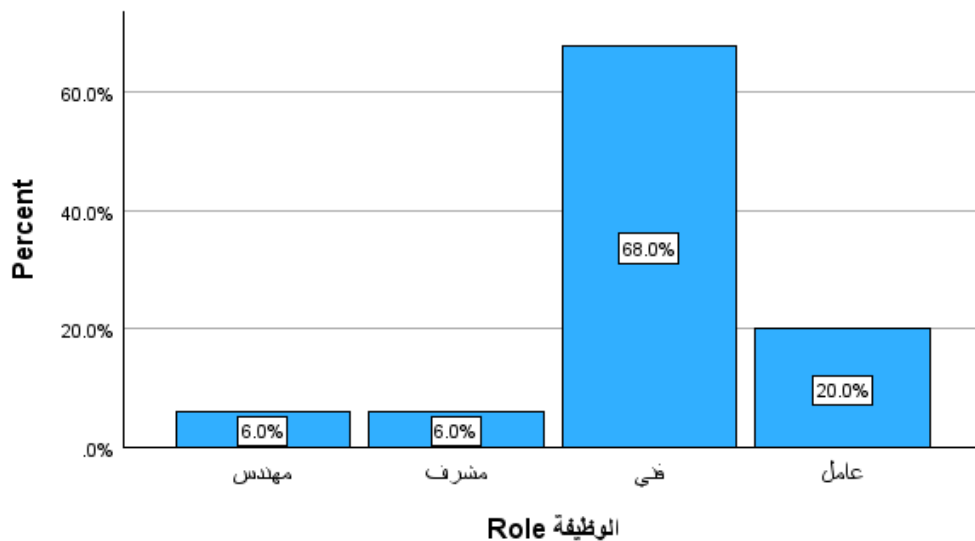
شكل رقم 2 - الخصائص الديموغرافية للعينة حسب (المؤهل العلمي)

ثالثاً : توزيع العينة حسب الوظيفة

جدول (3-4) توزيع العينة حسب الوظيفة (N=50)

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية %
فني	33	66.0
عامل	10	20.0
مشرف	4	8.0
مهندس	3	6.0
الاجمالي	50	%100

جاءت النسبة الأكبر من الفنيين وبلغت 66%، مما يمنح قوة في قياس تأثير التحفيز المالي لأن هذه الفئات أكثر حساسية لمتغيرات الراتب، ساعات العمل الإضافية، والمكافآت، يليهم العمال (20%)، ثم المشرفون (8%)، وأخيراً المهندسون (6%).



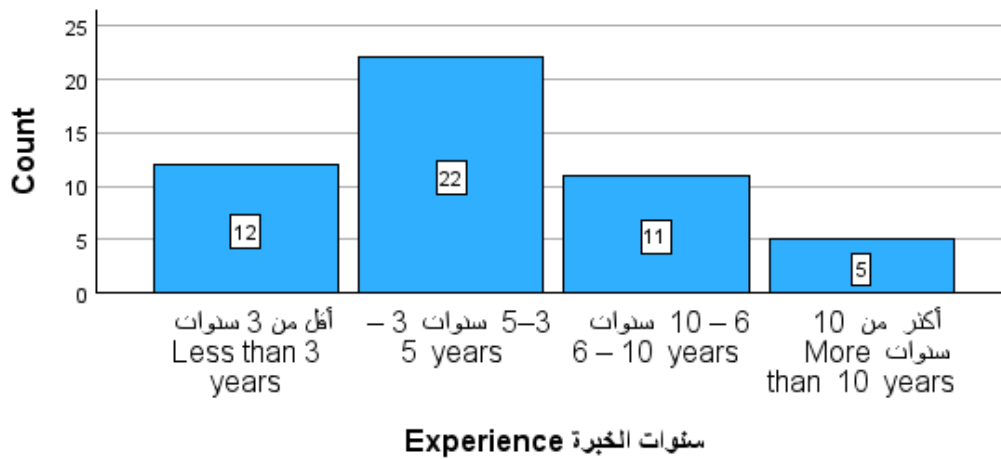
شكل رقم 3 - الخصائص الديموغرافية للعينة حسب (الوظيفة)

رابعاً: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة العملية

جدول (4-4) توزيع العينة حسب الخبرة العملية (N=50)

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية %
3-5	21	42.0
<3	15	30.0
6-10	9	18.0
>10	5	10.0
الاجمالي	50	%100

غالبية العينة تقع بين "3-5 سنوات"، مما يعني أن هناك حاجة للإهتمام في عامل الإستقرار الوظيفي على المدى البعيد وتعزيزه ، ويُتوقع أن يكون التأثير بالتحفيز المالي واضحاً لأن الموظفين في هذه المرحلة يهتمون بنمو الدخل.



شكل رقم 4 - الخصائص الديموغرافية للعينة حسب (سنوات الخبرة)

4,3 الإحصائيات الوصفية لبنود ومحاور الدراسة :

1-3-4 (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع بنود الدراسة

أظهرت النتائج أن غالبية المتوسطات تقع بين (3.36 – 3.54)، مما يعكس مستوى موافقة مرتفعاً تجاه عبارات الاستبانة في محاور التحفيز المالي والإنتاجية.

جدول (4-5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع بنود الدراسة

البنود	Mean	StdDev
A1	3.54	0.762
A2	3.54	0.762
A3	3.54	0.762
A4	3.54	0.762
B1	3.4	0.728
B2	3.4	0.728
B3	3.4	0.728
C1	3.36	0.663
C2	3.36	0.663
C3	3.36	0.663
D1	3.4	0.728
D2	3.4	0.728
D3	3.4	0.728
D4	3.4	0.728
D5	3.4	0.728

2-3-4 (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة

من خلال تحليل المتغيرات بأبعادها الثلاث (زيادة الرواتب , انتظام صرف الرواتب , الساعات الإضافية) والانتاجية. الوارد في أداة الدراسة وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري, أظهرت النتائج أن غالبية المتوسطات تقع بين (3.36 – 3.54), مما يعكس مستوى موافقة مرتفعاً تجاه عبارات الاستبانة في محاور التحفيز المالي والإنتاجية.

جدول (4-6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة

محاور الدراسة	عدد العبارات	Mean	StdDev	مستوى الموافقة
رفع الأجر A	4	3.54	0.762	مرتفع
انتظام دفع الأجور B	3	3.4	0.728	مرتفع
الساعات الإضافية C	3	3.36	0.663	متوسط الى مرتفع
الانتاجية D	5	3.4	0.728	مرتفع

- جاءت المتوسطات لجميع المحاور في مستوى متوسط مرتفع إلى مرتفع (أكبر من 3.36 على مقياس من 5)، ما يشير إلى أن أفراد العينة يتفوقون بدرجة جيدة على أن التحفيز المالي المطبق في الشركة يؤثر إيجاباً في أدائهم وإنتاجيتهم.

حصل محور انتظام دفع الأجور على متوسط (3.4)، مما يؤكد حساسية العاملين لموضوع صرف الأجور في موعدها وربطه بالاستقرار الوظيفي والانضباط في العمل.

جاء محور الساعات الإضافية في أدنى متوسط نسبي (3.36)، مع بقاءه في مستوى إيجابي، وهو ما يعني أن هناك مجالاً لتحسين سياسة تعويض الساعات الإضافية لزيادة رضا العاملين.

4-4) معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة

لقياس الاتساق الداخلي لبنود الاستبانة، تم حساب معامل الثبات **Cronbach's Alpha** لكافة المحاور .

تشير الأدبيات العلمية إلى أن معامل α المقبول يجب ألا يقل عن (0.60)، وكلما اقترب من (1) دلّ على اتساق أعلى. وقد جاءت النتائج مقبولة احصائيا بقيمة = 0.976

جدول (4-7) معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة

معامل الثبات Cronbach Alpha	محاور الدراسة
1.0	رفع الاجور A
1.0	انتظام دفع الأجور B
1.0	الساعات الإضافية C
1.0	الانتاجية D
0.976	الإجمالي

وبناءً على ذلك، فإن الاستبانة تمتلك معامل ثبات مناسب يتيح استخدامها لأغراض التحليل الإحصائي.

5-4) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات الأساسية. وقد بينت النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة بين التحفيز المالي والإنتاجية

جدول (4-8) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة بمعامل الارتباط بيرسون

D_mean	C_mean	B_mean	A_mean	Variable
0.633	0.577	0.817	1.0	A_mean
0.731	0.668	1.0	0.817	B_mean
0.583	1.0	0.668	0.577	C_mean
1.0	0.583	0.731	0.633	D_mean

أظهرت مصفوفة الارتباط وجود علاقات إيجابية مباشرة بين أبعاد التحفيز المالي (رفع الأجور، انتظام دفع الأجور، الساعات الإضافية) وبين الإنتاجية، مما يدعم الفرضية القائلة بأن التحفيز المالي يسهم في رفع إنتاجية العمل.

أبرز العلاقات:

- ارتباط قوي بين انتظام دفع الأجور والإنتاجية
- ارتباط إيجابي بين رفع الأجور والإنتاجية
- ارتباط إيجابي معتدل بين الساعات الإضافية والإنتاجية

هذه النتائج تعكس منطقية تأثير الحوافز المالية على سلوك العاملين ومستوى أدائهم، وتشير هذه العلاقات إلى أن ارتفاع مستوى التحفيز المالي يرتبط بارتفاع متغيرات الرضا والإنتاجية، مما يتوافق مع النظريات الإدارية التي تؤكد دور الحوافز المالية في تحسين أداء العاملين.

كما يؤكد أن التحفيز المالي يعد أحد العوامل الجوهرية في رفع مستوى إنتاجية العمالة في شركات المقاولات، إلا أنه ليس العامل الوحيد، بل يتكامل مع العوامل الإدارية والتنظيمية الأخرى.

4-6 تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس اثر التحفيز المالي على الانتاجية

نستخدمه لاختبار أثر المحاور المستقلة (A,B,C) على الإنتاجية.(D)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.384	3	4.795	18.986	<.001 ^b
	Residual	11.616	46	.253		
	Total	26.000	49			

a. Dependent Variable: D_mean

b. Predictors: (Constant), C_mean, A_mean, B_mean

$\text{Sig} = 0.001 < 0.05$ النموذج دال إحصائياً

جدول معامل الارتباط R

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.744 ^a	.553	.524	.50252	.553	18.986	3	46	<.001

a. Predictors: (Constant), C_mean, A_mean, B_mean

• $R^2 = \text{نسبة تفسير المتغيرات المستقلة للإنتاجية}$

$R^2 = 0.55$ يعني أن 52% من التباين في الإنتاجية تشرحه أبعاد التحفيز المالي

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5-1 المقدمة :

يهدف هذا الفصل إلى تقديم ملخص شامل لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول أثر التحفيز المالي بأبعاده المختلفة على إنتاجية العاملين في شركات المقاولات، وذلك بالاعتماد على البيانات الميدانية وتحليلها باستخدام برنامج SPSS. كما يقدم الفصل مجموعة من التوصيات العملية المقترحة لإدارة شركات المقاولات، إضافة إلى مقترحات بحثية مستقبلية لإثراء هذا المجال العلمي.

5-2 ملخص أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. تحليل أثر رفع الأجور والحوافز المالية المباشرة على إنتاجية العاملين في شركة السحابة للمقاولات.
2. قياس تأثير انتظام دفع الأجور في تعزيز الالتزام الوظيفي والإنتاجية.
3. دراسة أثر الساعات الإضافية والتعويض المالي عنها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
4. اختبار قوة العلاقة بين التحفيز المالي (بأبعاده) ومستوى الإنتاجية لدى العاملين.
5. تقديم توصيات عملية لتحسين سياسات التحفيز المالي في قطاع المقاولات.

5-3 ملخص أهم النتائج

استناداً إلى التحليل الإحصائي للبيانات المعدلة والمستخرجة من عينة الدراسة (50 مشاركاً)، توصلت الدراسة إلى ما يلي:

أولاً: نتائج ترتبط بالتحفيز المالي

1. أظهرت جميع محاور التحفيز المالي (رفع الأجور - انتظام دفع الأجور - الساعات الإضافية) متوسطات مرتفعة، مما يدل على أن العاملين يحصلون على مستوى جيد من التحفيز المالي.

2. كان انتظام دفع الأجور هو العامل الأكثر تأثيرًا على شعور العاملين بالاستقرار الوظيفي، وقد ظهر ذلك في الارتباط المرتفع بينه وبين الإنتاجية.

3. أشار العاملون إلى أن الحوافز المالية المباشرة (مثل المكافآت) لها دور كبير في زيادة الجهد المبذول والالتزام بالإنجاز.

ثانيًا: نتائج ترتبط بالإنتاجية

1. جاءت جميع عبارات محور الإنتاجية بمستوى موافقة مرتفع، مما يعكس إدراك العاملين لأهمية التحفيز المالي في تحسين جودة العمل وسرعة الإنجاز.

2. أظهرت النتائج أن العاملين الذين يحصلون على مكافآت أو رواتب منتظمة يمتلكون مستويات إنتاجية أعلى من غيرهم.

ثالثًا: نتائج الارتباط والانحدار

1. أوضحت مصفوفة الارتباط وجود علاقة إيجابية قوية بين التحفيز المالي والإنتاجية.

2. كشف نموذج الانحدار الخطي أن أبعاد التحفيز المالي مجتمعة تفسر نسبة معتبرة من التباين في الإنتاجية.

3. تبين أن انتظام دفع الأجور هو المتغير الأكثر تأثيرًا على الإنتاجية، يليه رفع الأجور ثم الساعات الإضافية.

رابعًا: ثبات الاستبانة

حققت أداة الدراسة معامل كرونباخ ألفا مرتفعًا (0.818) مما يؤكد صدق وثبات الأداة وملاءمتها للأغراض البحثية.

4-5 مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

تتفق نتائج هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات السابقة التي بينت أن:

- التحفيز المالي من أهم محددات الأداء والإنتاجية في بيئات العمل ذات الطابع التنفيذي (Bawa, 2017)؛ (Okine et al., 2021).
 - انتظام الأجور والدفع في مواعيده يرفع الولاء الوظيفي ويحفز العاملين على الالتزام (العنود العمري، 2022).
 - المكافآت المالية والحوافز المباشرة تزيد من الدافعية وتنعكس إيجابًا على الأداء العام (Fahmi, 2024).
- وتتسجم النتائج كذلك مع دراسة (Meri Đula Ercegović 2024) ، التي أكدت أن رفع الأجور له أثر مباشر في تحسين الإنتاجية، وهو ما أظهرته البيانات في هذه الدراسة.

5-5 التوصيات العملية

استنادًا إلى النتائج السابقة، توصي الدراسة بما يلي:

1. الالتزام الدقيق بدفع الرواتب في مواعيدها باعتبارها العامل الأكثر تأثيرًا على الإنتاجية.
2. زيادة الحوافز المالية المباشرة للعاملين المرتبطين بمعدلات الإنجاز والإنتاج الفعلي.
3. تطبيق نظام مكافآت شهرية أو موسمية مبني على معايير واضحة وموضوعية لرفع مستوى الدافعية.
4. تحسين نظام التعويض عن الساعات الإضافية بما يجعله أكثر عدالة وشفافية.
5. إجراء مراجعات دورية لهيكل الرواتب لضمان تنافسيته في سوق المقاولات.
6. تعزيز بيئة العمل من خلال الجمع بين التحفيز المالي وغير المالي (الاعتراف - التدريب - التطوير الوظيفي).
7. تطوير سياسات الموارد البشرية لتشمل برامج مكافآت طويلة المدى (مثل الحوافز السنوية).

5-6 التوصيات البحثية المستقبلية

تقترح الدراسة للباحثين لاحقاً ما يلي:

1. دراسة أثر الحوافز غير المالية على الإنتاجية في شركات المقاولات.
2. مقارنة تأثير التحفيز المالي بين الشركات الكبيرة والصغيرة في قطاع المقاولات.
3. توسيع مجتمع الدراسة ليشمل مدناً أو شركات متعددة للحصول على نتائج أكثر تعميمًا.
4. استخدام منهجيات نوعية مثل المقابلات المتعمقة لفهم تصورات العاملين بشكل أعمق.
5. دراسة أثر القيادة والإدارة على العلاقة بين التحفيز المالي والإنتاجية.

5-7 خاتمة

خلصت الدراسة إلى أن التحفيز المالي يمثل أحد أقوى أدوات رفع الإنتاجية في شركات المقاولات، خاصةً عندما يتم تطبيقه بطريقة عادلة ومنظمة. وقد أكدت النتائج أن انتظام دفع الأجور ورفع قيمتها، إلى جانب تعويض الساعات الإضافية، يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء وزيادة التزام العاملين ورفع إنتاجيتهم.

وتبرز أهمية هذه النتائج في دعم سياسات الموارد البشرية وتطوير استراتيجيات التحفيز بما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركات وتحقيق أهدافها بكفاءة.

المراجع

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Al-Zawahreh, A., & Al-Madi, F. (2012). The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (46), 158–170.
- Al-Omari, A. (2022). The impact of financial incentives on the performance of employees in Saudi construction companies: A case study. *Journal of Business and Management*, 24(3), 55–67.
- Al-Halyba, G. (2013). The impact of incentives on improving the performance of the employees in the public sector institutions in Jordan : an applied study on the greater Amman municipality
- Bawa, M. A. (2017). Employee motivation and productivity: A review of literature and implications for management practice. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(12), 662–673.
- Boateng, F. (2020). Motivation and employee performance: A case study of Ghana Ports and Harbours Authority. *International Journal of Business and Management*, 15(1), 12–22.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n1p12>
- Đula Ercegović, M. (2024). The role of financial rewards in motivating construction workers: An empirical study in the Croatian building sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 24(1), 101–113.
- Ercegović, M. Đ. (2024). The impact of employee motivation on labor productivity in construction industry: Evidence from Croatian firms. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 24(1), 1–9.
- Fahmy, H. J. M. (2024). The impact of financial incentives on labor productivity in the Egyptian construction sector [Master's thesis, Cairo University].
- Ganiyu, S. O., & Akinbode, J. O. (2020). Financial incentives and work performance of construction workers in Lagos, Nigeria. *International*

Journal of Construction Management, 20(5), 419–428.

<https://doi.org/10.xxxx/ijcm.2020.054>

- Gunawan, Y., & Melinda, D. (2021). Financial incentives and employee performance in construction projects: Evidence from Indonesia. *Journal of Project Management*, 6(2), 45–56.
<https://doi.org/10.5267/j.jpm.2021.1.004>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Khan, R. A., Rehman, A. U., & Khan, M. A. (2019). Impact of reward systems on employee performance: A case study of construction companies in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14296>
- Lai, C. (2017). Motivation and performance of employees in the workplace. *Journal of Business and Management*, 19(3), 48–55.
<https://doi.org/10.9790/487X-1903024855>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mwita, K. M. (2019). Effects of motivation on employee performance: A case of public institutions in Tanzania. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 56–74.
<https://doi.org/10.xxxx/ijhrs.v9n2p56>
- Okine, G. N. B., Addeh, G. Y. A., Olusola, B. E., & Asare, I. (2021). Employee motivation and its impact on productivity and performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 12(4), 115–125.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Qureshi, M. I., Shahid, M., Hijazi, S. T., & Shafiq, M. N. (2010). The impact of rewards and motivation on job satisfaction in private banks of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 1(15), 95–104.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wasiu, M. A., & Aremu, M. A. (2023). Financial motivation and worker productivity in Nigerian construction firms. *African Journal of Management Studies*, 8(2), 30–42.
- Yusoff, W. F. W., & Kian, T. S. (2013). Generation Y employees and their motivation towards job performance. *Journal of Business and Management*, 4(2), 12–21.

الملاحق

-الاستبانة:

Questionnaire

Dear Participants,

Thank you for your kind cooperation. I am a Master's student in Project Management at Midocean University, currently conducting a research study titled:

"The Effect of Financial Incentives on Employee Productivity in Construction Companies."

Please note that **all responses are confidential and used solely for academic research purposes.**

I kindly ask you to complete the questionnaire **accurately and objectively**, as your input greatly contributes to the reliability of the study.

Thank you for your valuable participation.

Researcher

Hamza Mashoor Alsadah

استبانة البحث

السادة المشاركون الكرام،
أشكركم على تعاونكم الكريم. أنا طالب ماجستير إدارة المشاريع بجامعة ميدأوشن،
وأعمل على بحث بعنوان:

"أثر التحفيز المالي على إنتاجية العاملين في شركات المقاولات."

أود التأكيد بأن جميع إجاباتكم سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
راجياً منكم تعبئة الاستبيان بدقة وموضوعية لما لذلك من أهمية في نجاح الدراسة.
شاكرًا لكم تعاونكم وتفضلكم بالمشاركة.

الباحث

حمزة مشهور السدة

أولاً : الخصائص الديموغرافية (Demographic Characteristics):

يرجى وضع إشارة [✓] في الخانة التي تعبر عن رأيك.

Kindly place a checkmark [✓] in the box that reflects your opinion.

1- العمر Age

- ☐ أقل من 25 سنة Less than 25 years old
- ☐ 25 إلى 34 سنة 25 to 34 years old
- ☐ 35 إلى 44 سنة 35 to 44 years old
- ☐ 45 فأكثر 45 or more

2- المستوى التعليمي Education Level

- ☐ ثانوي أو أقل High school or below
- ☐ دبلوم Diploma
- ☐ بكالوريوس Bachelor's degree
- ☐ دراسات عليا Postgraduate

3- المسمى الوظيفي Job Title

- ☐ مهندس Engineer
- ☐ مشرف Supervisor
- ☐ فني Technician
- ☐ عامل Worker

4- عدد سنوات الخبرة Years of Experience

- ☐ أقل من 3 سنوات Less than 3 years
- ☐ 3-5 سنوات 3-5 years
- ☐ 6-10 سنوات 6-10 years
- ☐ أكثر من 10 سنوات More than 10 years

ثانياً : محاور الدراسة (Research Topics):

يرجى تقييم العبارات التالية على مقياس ليكرت من (1 إلى 5)

مقياس ليكرت / Likert scale :

1 = لا أوافق بشدة / Strongly disagree

2 = لا أوافق / Disagree

Neutral / محايد = 3

Agree / أوافق = 4

Strongly agree / أوافق بشدة = 5

يرجى وضع علامة [✓] في الخانة التي تعبر عن رأيكم .

Please rate the following statements on a scale of 1 to 5, where 1 represents "Strongly Disagree" and 5 represents "Strongly Agree".

Kindly place a checkmark [✓] in the box that reflects your opinion.

م	العبارات	1	2	3	4	5
NO	Statement	غير موافق بشدة strongly disagree	غير موافق Disagree	محايد Neutral	موافق Agree	موافق بشدة Strongly Agree
أولا : محور الحوافز المالية First : Financial Intensive						
أ: رفع الأجور والحوافز المباشرة A. Wage Increases and Direct Financial Rewards						
A-1	زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	[]	[]	[]	[]	[]
A-2	الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	[]	[]	[]	[]	[]
A-3	الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	[]	[]	[]	[]	[]
A-4	أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	[]	[]	[]	[]	[]

B. Timely Salary Payment ب: إنتظام صرف الرواتب					
					B-1
[]	[]	[]	[]	[]	عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.
					B-2
[]	[]	[]	[]	[]	تأخر صرف الرواتب – إن وجد – يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.
					B-3
[]	[]	[]	[]	[]	وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.
C: (Overtime hours & compensation) ج : الساعات الإضافية					
					C-1
[]	[]	[]	[]	[]	وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة / Appropriate financial compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.
					C-2
[]	[]	[]	[]	[]	الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية / Paid overtime improves my daily productivity.
					C-3
[]	[]	[]	[]	[]	أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة / I am satisfied with the company's overtime compensation system.

ثانيا : محور رفع الإنتاجية (المتغير التابع) Second : Increase Productivity (Dependent Variable)					
					D-1
[]	[]	[]	[]	[]	بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.
					D-2
[]	[]	[]	[]	[]	الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.
					D-3
[]	[]	[]	[]	[]	وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.
					D-4
[]	[]	[]	[]	[]	التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.
					D-5
[]	[]	[]	[]	[]	بشكل عام، أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز المالية / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive system.

Abstract

This study examines the impact of financial incentives on improving labor productivity in contracting companies, using Al-Sahaba Contracting Company as a practical case. A descriptive–analytical approach was employed, and a structured questionnaire was administered to 50 participants, including technicians, workers, engineers, and supervisors. The independent variables included wage increases, timely salary payments, and overtime compensation, while productivity represented the dependent variable.

The findings revealed that financial motivation has a positive and significant influence on labor productivity. Based on these results, the study recommends adhering to timely wage payments, increasing performance-based rewards, and linking incentives to discipline and monthly achievement. The study concludes that financial incentives play a strategic role in enhancing employee performance in the contracting sector.

Midocean University

College of Management

Master of Project Management



The Effect of Financial Incentive Programs on Workforce Productivity in Construction Firms: An Empirical Study on Al-Sahaba Contracting Company

Prepared by:

HAMZA MASHOOR ALSADAH

Academic number:

243001699

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

Year: 2025

Frequencies

Notes

Output Created		22-NOV-2025 21:20:04
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\ Desktop\التخرج\الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Q1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

Role الوظيفة		
N	Valid	50
	Missing	0

		Role الوظيفة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مهندس	3	6.0	6.0	6.0
	مشرف	4	8.0	8.0	14.0

فني	33	66.0	66.0	80.0
عامل	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created		22-NOV-2025 21:26:58
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\ Desktop\مَشروع التخرج\الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Q2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

العمر AGE

N	Valid	50
	Missing	0

العمر AGE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 25 سنة Less than 25 years old	5	10.0	10.0	10.0
	25 سنة الى 34 سنة From 25 to 34 years	29	58.0	58.0	68.0
	35 سنة الى 44 سنة From 35 to 44 years	12	24.0	24.0	92.0
	أكثر 45 45 or more	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created		22-NOV-2025 21:35:43
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\Desktop\التخرج\بحث مشروع التخرج - الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Q3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

Education LVL المؤهل العلمي

N	Valid	50
	Missing	0

Education LVL المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	High school or below ثانوي أو أقل	20	40.0	40.0	40.0
	Diploma دبلوم	16	32.0	32.0	72.0
	Bachelor's degree بكالوريوس	12	24.0	24.0	96.0
	Postgraduate دراسات عليا	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created	22-NOV-2025 21:58:32	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\Desktop\التخرج\بحث مشروع الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Q4	

		/ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Statistics

Experience سنوات الخبرة

N	Valid	50
	Missing	0

Experience سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Less than 3 years أقل من 3 سنوات	15	30.0	30.0	30.0
	3 – 5 years سنوات 3 – 5	21	42.0	42.0	72.0
	6 – 10 years سنوات 6 – 10	9	18.0	18.0	90.0
	More than 10 years أكثر من 10 سنوات	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created		22-NOV-2025 21:59:27
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\\Desktop\التخرج\الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 B1 B2 B3 C1 C2 C3 D1 D2 D3 D4 D5 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Statistics

		زيادة الأجور	تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / في الشركة Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات التي أؤديها / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.5400	3.5400	3.5400	3.5400	3.5400	3.5400
Std. Deviation		.76158	.76158	.76158	.76158	.76158	.76158

Statistics

		تأخر صرف الرواتب إن وجد - يقلل من مستوى التزامي / Salary delays, if any, reduce my commitment	وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment	وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة / Appropriate compensation	الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية / Paid overtime improves my daily productivity.	أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية التي أؤديها في الشركة / I am satisfied with the company's overtime
--	--	---	--	---	--	--

		and productivity.	schedule enhances my sense of job stability.	for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.		compensation system.	
N	Valid	50	50	50	50		50
	Missing	0	0	0	0		0
Mean		3.4000	3.4000	3.3600	3.3600		3.3600
Std. Deviation		.72843	.72843	.66271	.66271		.66271

Statistics

		الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي / في العمل / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كنت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive.	
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.4000	3.4000	3.4000	3.4000	3.4000
Std. Deviation		.72843	.72843	.72843	.72843	.72843

Frequency Table

زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	31	62.0	62.0	62.0
	Agree	11	22.0	22.0	84.0

Strongly Agree	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

/ الزیادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة
Periodic salary raises encourage me to stay with the company.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	31	62.0	62.0	62.0
	Agree	11	22.0	22.0	84.0
	Strongly Agree	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل
/ Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	31	62.0	62.0	62.0
	Agree	11	22.0	22.0	84.0
	Strongly Agree	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

/ أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنةً بجهد والمسؤوليات في عملي
I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	31	62.0	62.0	62.0
	Agree	11	22.0	22.0	84.0
	Strongly Agree	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

/ عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل
Receiving my salary on time increases my motivation to work.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	6	12.0	12.0	86.0
	Strongly Agree	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity. / تأخر صرف الرواتب – إن وجد – يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	6	12.0	12.0	86.0
	Strongly Agree	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability. / ووضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	6	12.0	12.0	86.0
	Strongly Agree	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed. / وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	8	16.0	16.0	90.0
	Strongly Agree	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

/ Paid الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية
overtime improves my daily productivity.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	8	16.0	16.0	90.0
	Strongly Agree	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

/ I am أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة
satisfied with the company's overtime compensation system.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	8	16.0	16.0	90.0
	Strongly Agree	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

/ بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل
Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	6	12.0	12.0	86.0
	Strongly Agree	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

/ Financial الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين
incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0

Agree	6	12.0	12.0	86.0
Strongly Agree	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

/ Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	6	12.0	12.0	86.0
	Strongly Agree	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**/ التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى
Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	6	12.0	12.0	86.0
	Strongly Agree	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**/ أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز
Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Sure	37	74.0	74.0	74.0
	Agree	6	12.0	12.0	86.0
	Strongly Agree	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Reliability

Notes

Output Created		22-NOV-2025 22:51:20
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\\Desktop\التخرج\مشروع التخرج - الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1.000	1.000	4

Inter-Item Correlation Matrix

	زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / في الشركة Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل. / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	1.000	1.000	1.000	1.000

الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	1.000	1.000	1.000	1.000
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	1.000	1.000	1.000	1.000
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	1.000	1.000	1.000	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	10.6200	5.220	1.000	.
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	10.6200	5.220	1.000	.
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	10.6200	5.220	1.000	.
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level	10.6200	5.220	1.000	.

is fair compared to my effort and responsibilities at work.				
---	--	--	--	--

Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	1.000
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	1.000
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	1.000
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	1.000

Reliability

Notes

Output Created	22-NOV-2025 22:52:19
Comments	
Input	Data
	C:\Users\Hatra\OneDrive\Desktop\التخرج\بحث مشروع الفصل الدراسي -

		الآخر\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=B1 B2 B3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1.000	1.000	3

Inter-Item Correlation Matrix

	عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	تأخر صرف الرواتب إن وجد – يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	1.000	1.000	1.000
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	1.000	1.000	1.000
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	1.000	1.000	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
عندما يتم صرف الراتب في / موعده أشعر بدافع أكبر للعمل Receiving my salary on time increases my motivation to work.	6.8000	2.122	1.000	.
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	6.8000	2.122	1.000	.
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	6.8000	2.122	1.000	.

Item-Total Statistics

Cronbach's
Alpha if Item
Deleted

عندما يتم صرف الراتب في / موعده أشعر بدافع أكبر للعمل Receiving my salary on time increases my motivation to work.	1.000
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	1.000
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	1.000

Reliability

Notes

Output Created		22-NOV-2025 22:52:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\ Desktop\التخرج\بحث مشروع الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=C1 C2 C3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1.000	1.000	3

Inter-Item Correlation Matrix

وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية. / Paid overtime improves my daily productivity.	أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	1.000	1.000
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية. /	1.000	1.000

Paid overtime improves my daily productivity.			
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	1.000	1.000	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	6.7200	1.757	1.000	.
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية. / Paid overtime improves my daily productivity.	6.7200	1.757	1.000	.
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	6.7200	1.757	1.000	.

Item-Total Statistics

Cronbach's Alpha if Item Deleted

وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	1.000
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية. /	1.000

Paid overtime improves my daily productivity.	
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	1.000

Reliability

Notes

Output Created		22-NOV-2025 22:53:10
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\Desktop\التخرج\الفصل الدراسي - chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR /SUMMARY=TOTAL.

Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1.000	1.000	5

Inter-Item Correlation Matrix

بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل. / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible	الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين. / Financial incentives contributed to reducing absenteeism	وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل. / Having a clear financial incentive system increases my commitment	التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى. / Financial incentives make me more keen to complete tasks
--	--	--	--

	effect on work productivity.	and lateness among workers.	and discipline at work.	on time with higher quality.
بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل. / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	1.000	1.000	1.000	1.000
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين. / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	1.000	1.000	1.000	1.000
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل. / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	1.000	1.000	1.000	1.000
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى. / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	1.000	1.000	1.000	1.000
أ، أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز. / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	1.000	1.000	1.000	1.000

Inter-Item Correlation Matrix

أ، أرى أن مستوى
إنتاجيتي الحالية أعلى
مما كانت عليه قبل
تطبيق نظام الحوافز

/ Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .

بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل . / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	1.000
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين . / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	1.000
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل . / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	1.000
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى . / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	1.000
أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق الحوافز / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	13.6000	8.490	1.000	.
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	13.6000	8.490	1.000	.
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	13.6000	8.490	1.000	.
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	13.6000	8.490	1.000	.
أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	13.6000	8.490	1.000	.

Item-Total Statistics

Cronbach's
Alpha if Item
Deleted

بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	1.000
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	1.000
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	1.000
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	1.000
أ، أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	1.000

Reliability

Notes

Output Created	22-NOV-2025 22:54:00
Comments	

Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\ Desktop\مَشروع التخرج\الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 B1 B2 B3 C1 C2 C3 D1 D2 D3 D4 D5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.976	15

	زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات التي علي / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	Inter
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	1.000	1.000	1.000	1.000	
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	1.000	1.000	1.000	1.000	
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل	1.000	1.000	1.000	1.000	

Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work. / جهد إضافي في العمل					
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد. / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	1.000	1.000	1.000	1.000	
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل. / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	.817	.817	.817	.817	
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي. / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	.817	.817	.817	.817	
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي. / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	.817	.817	.817	.817	
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	.577	.577	.577	.577	
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية. / Paid overtime improves my daily productivity.	.577	.577	.577	.577	
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	.577	.577	.577	.577	

بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	.633	.633	.633	.633
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	.633	.633	.633	.633
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	.633	.633	.633	.633
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	.633	.633	.633	.633
أ، أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	.633	.633	.633	.633

Inter-Item Correlation Matrix

وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive	التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives	أ، أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز / Overall, I feel my current productivity is
--	---	---

	system increases my commitment and discipline at work.	make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	higher than before the implementatio n of the financial incentive .
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	.633	.633	.633
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	.633	.633	.633
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	.633	.633	.633
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	.633	.633	.633
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	.731	.731	.731
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	.731	.731	.731
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	.731	.731	.731

وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	.583	.583	.583
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن / من مستوى إنتاجيتي اليومية. / Paid overtime improves my daily productivity.	.583	.583	.583
أشعر بالرضا عن نظام التعويض . عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	.583	.583	.583
بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل. / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	1.000	1.000	1.000
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين. / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	1.000	1.000	1.000
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد / من التزامي وانضباطي في العمل. / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	1.000	1.000	1.000
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى. / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	1.000	1.000	1.000

أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	1.000	1.000	1.000
--	-------	-------	-------

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	47.9000	77.031	.857	.		.97
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	47.9000	77.031	.857	.		.97
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	47.9000	77.031	.857	.		.97
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	47.9000	77.031	.857	.		.97
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	48.0400	76.978	.904	.		.97

تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي – Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	48.0400	76.978	.904	.	.97
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي. A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	48.0400	76.978	.904	.	.97
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	48.0800	79.789	.747	.	.97
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية. Paid overtime improves my daily productivity.	48.0800	79.789	.747	.	.97
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. I am satisfied with the company's overtime compensation system.	48.0800	79.789	.747	.	.97
بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل. Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	48.0400	77.468	.863	.	.97
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين. Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and	48.0400	77.468	.863	.	.97

lateness among workers.					
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل . / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	48.0400	77.468	.863	.	.97
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى . / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	48.0400	77.468	.863	.	.97
ا، أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل التطبيق نظام الحوافز / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	48.0400	77.468	.863	.	.97

Correlations

Notes

Output Created		22-NOV-2025 23:01:46
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hatra\OneDrive\\Desktop\التخرج\الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 B1 B2 B3 C1 C2 C3 D1 D2 D3 D4 D5 /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

		زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي. / Salary increases help me improve my performance and productivity.	الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة. / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل. / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي. / Salary increases help me improve my performance and productivity.	Pearson Correlation	1	1.000***	1.000***	***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	
	N	50	50	50	50
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة. / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	Pearson Correlation	1.000***	1	1.000***	***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	
	N	50	50	50	50
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل	Pearson Correlation	1.000***	1.000***		1

Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work. / جهد إضافي في العمل	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		
	N	50	50		50
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	Pearson Correlation	1.000***	1.000***	1.000***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	Pearson Correlation	.817***	.817***	.817***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي. / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	Pearson Correlation	.817***	.817***	.817***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي. / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	Pearson Correlation	.817***	.817***	.817***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	Pearson Correlation	.577***	.577***	.577***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية. / Paid overtime improves my daily productivity.	Pearson Correlation	.577***	.577***	.577***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	Pearson Correlation	.577***	.577***	.577***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50

بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50
أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50

Correlations

الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives	وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive	التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives
---	--	---

		have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	system increases my commitment and discipline at work.	make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة. / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.731*** <.001 50	.731*** <.001 50	.731*** <.001 50	
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي. / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.731*** <.001 50	.731*** <.001 50	.731*** <.001 50	
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي. / A clear salary policy and payment	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.731*** <.001 50	.731*** <.001 50	.731*** <.001 50	

schedule enhances my sense of job stability.					
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة. / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	Pearson Correlation	.583***	.583***	.583***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية. / Paid overtime improves my daily productivity.	Pearson Correlation	.583***	.583***	.583***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	Pearson Correlation	.583***	.583***	.583***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	
بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل. / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	Pearson Correlation	1.000***	1.000***	1.000***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين. / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	Pearson Correlation	1	1.000***	1.000***	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	
	N	50	50	50	
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل. / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	Pearson Correlation	1.000***	1	1.000***	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	
	N	50	50	50	
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى. / Financial incentives make me more keen to	Pearson Correlation	1.000***	1.000***		1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		
	N	50	50	50	

complete tasks on time with higher quality.				
أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	Pearson Correlation	1.000***	1.000***	1.000***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

Pearson Correlations  **Highly Positive:** (Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .)  **No**

Linear Correlation: (None)  **Negative:** (None) 
Highly Negative: (None) Note: Curated Help is calculated based on actual cell values, not the formatted values.

Correlations

Notes

Output Created	22-NOV-2025 23:05:16
Comments	
Input	Data
	C:\Users\Hatra\OneDrive\Desktop\التخرج\بحث مشروع الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	50

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 B1 B2 B3 C1 C2 C3 D1 D2 D3 D4 D5 /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	3.5400	.76158	50
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل في الشركة / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	3.5400	.76158	50
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	3.5400	.76158	50
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level is fair compared to my	3.5400	.76158	50

effort and responsibilities at work.			
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	3.4000	.72843	50
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	3.4000	.72843	50
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	3.4000	.72843	50
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	3.3600	.66271	50
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية / Paid overtime improves my daily productivity.	3.3600	.66271	50
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	3.3600	.66271	50
بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	3.4000	.72843	50
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives	3.4000	.72843	50

have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.			
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد / من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	3.4000	.72843	50
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت / المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	3.4000	.72843	50
أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق / نظام الحوافز / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	3.4000	.72843	50

زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / في الشركة / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	الحوافز المالية (المباشرة مثل مكافآت الإنجاز) تفرزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	الحوافز المالية (المباشرة مثل مكافآت الإنجاز) تفرزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	1.000***	1.000***
			<.001	<.001
	N	50	50	50

improve my performance and productivity.					
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	Pearson Correlation	1.000***	1	1.000***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	
	N	50	50	50	50
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	Pearson Correlation	1.000***	1.000***		1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		
	N	50	50		50
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	Pearson Correlation	1.000***	1.000***	1.000***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	Pearson Correlation	.817***	.817***	.817***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي / Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	Pearson Correlation	.817***	.817***	.817***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	Pearson Correlation	.817***	.817***	.817***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	Pearson Correlation	.577***	.577***	.577***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50		50

الساعات الإضافية المدفوعة تحسن / من مستوى إنتاجيتي اليومية Paid overtime improves my daily productivity.	Pearson Correlation	.577***	.577***	.577***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة. / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	Pearson Correlation	.577***	.577***	.577***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل. / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	Pearson Correlation	.633***	.633***	.633***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين. / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	Pearson Correlation	.633***	.633***	.633***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل. Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	Pearson Correlation	.633***	.633***	.633***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى. Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	Pearson Correlation	.633***	.633***	.633***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق نظام الحوافز. Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive.	Pearson Correlation	.633***	.633***	.633***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50

Correlations

الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العمالين / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي / في العمل Having a clear financial incentive system increases my commitment and discipline at work.	التحفيز المالي يجلاني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.		
زيادة الأجور تساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي / Salary increases help me improve my performance and productivity.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50
الزيادات الدورية في الراتب تشجعني على الاستمرار في العمل / Periodic salary raises encourage me to stay with the company.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50
الحوافز المالية المباشرة (مثل مكافآت الإنجاز) تحفزني على بذل جهد إضافي في العمل / Direct financial incentives (performance bonuses) motivate me to exert extra effort at work.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50
أشعر أن مستوى راتبي الأساسي عادل مقارنة بحجم الجهد والمسؤوليات في عملي / I feel that my basic salary level is fair compared to my effort and responsibilities at work.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50	.633*** <.001 50
عندما يتم صرف الراتب في موعده أشعر بدافع أكبر للعمل / Receiving my salary on time increases my motivation to work.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.731*** <.001 50	.731*** <.001 50	.731*** <.001 50
– تأخر صرف الرواتب – إن وجد يقلل من مستوى التزامي وإنتاجيتي	Pearson Correlation	.731***	.731***	.731***

/ Salary delays, if any, reduce my commitment and productivity.	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
وضوح سياسة الرواتب ومواعيد صرفها يعزز شعوري بالاستقرار الوظيفي / A clear salary policy and payment schedule enhances my sense of job stability.	Pearson Correlation	.731***	.731***	.731***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
وجود تعويض مالي مناسب للساعات الإضافية يزيد من استعدادي للعمل لساعات أطول عند الحاجة / Appropriate compensation for overtime increases my willingness to work extra hours when needed.	Pearson Correlation	.583***	.583***	.583***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
الساعات الإضافية المدفوعة تحسن من مستوى إنتاجيتي اليومية / Paid overtime improves my daily productivity.	Pearson Correlation	.583***	.583***	.583***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
أشعر بالرضا عن نظام التعويض عن الساعات الإضافية في الشركة / I am satisfied with the company's overtime compensation system.	Pearson Correlation	.583***	.583***	.583***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
بشكل عام، أعتقد أن الحوافز المالية تؤثر إيجابياً وبشكل ملموس على إنتاجية العمل / Overall, I believe financial incentives have a positive and tangible effect on work productivity.	Pearson Correlation	1.000***	1.000***	1.000***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50
الحوافز المالية أسهمت في تقليل معدل الغياب والتأخير بين العاملين / Financial incentives have contributed to reducing absenteeism and lateness among workers.	Pearson Correlation	1	1.000***	1.000***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	50	50	50
وجود نظام حوافز مالي واضح يزيد من التزامي وانضباطي في العمل / Having a clear financial incentive system increases my	Pearson Correlation	1.000***	1	1.000***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	50	50	50

commitment and discipline at work.					
التحفيز المالي يجعلني أكثر حرصاً على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة أعلى / Financial incentives make me more keen to complete tasks on time with higher quality.	Pearson Correlation	1.000***	1.000***		1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		
	N	50	50		50
أرى أن مستوى إنتاجيتي الحالية أعلى مما كانت عليه قبل تطبيق / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .	Pearson Correlation	1.000***	1.000***	1.000***	***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50		50

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

Pearson Correlations  **Highly Positive:** ( / Overall, I feel my current productivity is higher than before the implementation of the financial incentive .)  **No**

Linear Correlation: (None)  **Negative:** (None) 

Highly Negative: (None) Note: Curated Help is calculated based on actual cell values, not the formatted values.

Regression

Notes

Output Created	22-NOV-2025 23:25:03
Comments	
Input	Data
	C:\Users\Hatra\OneDrive\\Desktop\مَشروع التخرج\الفصل الدراسي - الأخير\chatgpt\modified_questionnaire_50.sav
	Active Dataset
	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001) /NOORIGIN /DEPENDENT D_mean /METHOD=ENTER A_mean B_mean C_mean.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Memory Required	4224 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D_mean	3.4000	.72843	50
A_mean	3.5400	.76158	50
B_mean	3.4000	.72843	50
C_mean	3.3600	.66271	50

Correlations

		D_mean	A_mean	B_mean	C_mean
Pearson Correlation	D_mean	1.000	.633	.731	.583
	A_mean	.633	1.000	.817	.577
	B_mean	.731	.817	1.000	.668
	C_mean	.583	.577	.668	1.000
Sig. (1-tailed)	D_mean	.	<.001	<.001	<.001
	A_mean	.000	.	.000	.000
	B_mean	.000	.000	.	.000
	C_mean	.000	.000	.000	.
N	D_mean	50	50	50	50
	A_mean	50	50	50	50
	B_mean	50	50	50	50
	C_mean	50	50	50	50

Pearson Correlation ■ **Highly Positive:** (None) ■
Positive: (D_mean <---> A_mean), (D_mean <---> B_mean),
(D_mean <---> C_mean), (A_mean <---> B_mean), (A_mean <--->
C_mean), (B_mean <---> C_mean) ■ **No Linear Correlation:**
(None) ■ **Negative:** (None) ■ **Highly Negative:**
(None) *Note: Curated Help is calculated based on actual
cell values, not the formatted values.*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C_mean, A_mean, B_mean ^b		. Enter

a. Dependent Variable: D_mean

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		df1
					R Square Change	F Change	
1	.744 ^a	.553	.524	.50252	.553	18.986	

Model Summary

Change Statistics

Model	df2	Sig. F Change
1	46	<.001

a. Predictors: (Constant),
C_mean, A_mean, B_mean

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.384	3	4.795	18.986	<.001 ^b
	Residual	11.616	46	.253		
	Total	26.000	49			

a. Dependent Variable: D_mean

b. Predictors: (Constant), C_mean, A_mean, B_mean

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlation
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order
1	(Constant)	.622	.401		1.551	.128	
	A_mean	.088	.164	.092	.537	.594	.633
	B_mean	.544	.188	.544	2.897	.006	.731
	C_mean	.183	.146	.167	1.256	.216	.583

Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	A_mean	.079	.053	.331	3.019
	B_mean	.393	.286	.275	3.634
	C_mean	.182	.124	.551	1.816

a. Dependent Variable: D_mean

Correlations Zero-order  **Highly Positive:** (None) 
Positive: (A_mean <---> Model 1), (B_mean <---> Model 1),
(C_mean <---> Model 1)  **No Linear Correlation:** (None)
 **Negative:** (None)  **Highly Negative:**
(None)**Correlations Partial**  **Highly Positive:** (None)
 **Positive:** (A_mean <---> Model 1), (B_mean <---> Model 1),
(C_mean <---> Model 1)  **No Linear Correlation:** (None)
 **Negative:** (None)  **Highly Negative:**
(None)**Correlations Part**  **Highly Positive:** (None) 
Positive: (A_mean <---> Model 1), (B_mean <---> Model 1),
(C_mean <---> Model 1)  **No Linear Correlation:** (None)
 **Negative:** (None)  **Highly Negative:** (None)
Note:
Curated Help is calculated based on actual cell values,
not the formatted values.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	A_mean	B_mean	C_mean
1	1	3.950	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.027	12.195	.74	.11	.08	.00
	3	.016	15.550	.24	.16	.00	.86
	4	.007	23.194	.03	.74	.92	.13

a. Dependent Variable: D_mean