

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المركز الوطني للأرصاد
أسم الطالب
تركي أحمد الخضير

مشروع تخرج - ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ: ١٠/٢٥
الفصل الدراسي الثالث ٢٠٢٥

المقدمة:

يعد التحفيز المالي من أهم الأدوات الإدارية التي يعتمد عليها المركز الوطني للأرصاد في سعيه نحو رفع كفاءة أداء موظفيه وتحقيق أهدافه الاستراتيجية الى تطوير جودة الخدمات الأرصادية وتعزيز دقتها وموثوقيتها، أذ تعتبر المكافأة المالية والرواتب والبدلات من أبرز الوسائل التي تسهم في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الانتماء المؤسسي، مما ينعكس إيجابيا على مستوى الأداء والإنتاجية.

كما يشكل نظام الحوافز أحد المحركات الجوهرية في تشجيع الموظفين على الالتزام والابتكار في مجالات الرصد والتحليل والتنبؤ، بما يدعم مكانة المركز كمؤسسة وطنية رائدة في مجال الأرصاد الجوية والبحرية.

وانطلاقاً من هذا الدور المحوري، تهدف هذه الدراسة الى تحليل العلاقة بين التحفيز المالي ومستوى الأداء الوظيفي في المركز الوطني للأرصاد، من خلال بحث أثر أنظمة الحوافز والمكافأة المطبقة على كفاءة العاملين ورضاهم الوظيفي. كما تسعى الدراسة الى تقييم مدى عدالة وفاعلية نظام التحفيز المالي الحالي ومدى توافقه مع احتياجات الموظفين وتطلعاتهم المهنية. بهدف الخروج بتوصيات علمية تسهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التميز المستدام في بيئة العمل داخل المركز.

مشكلة الدراسة:

يعد التحفيز المالي من أبرز الأدوات الإدارية التي تسهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين مستويات أداءهم، إلا أن العديد من المؤسسات العامة، ومن بينها المركز الوطني للأرصاد تواجه تحديات تتعلق بمدى فعالية تطبيق أنظمة الحوافز المالية في تحقيق الأهداف المؤسسية، فعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير نظم المكافأة والبدلات، لا تزال هناك مؤشرات على تفاوت مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين، وضعف في ارتباط الأداء الفردي بالحوافز المالية الممنوحة.

وتشير الملاحظات الميدانية إلى وجود فجوة بين توقعات الموظفين حول العدالة في نظام التحفيز المالي وبين الممارسات الفعلية في بيئة العمل.

مما قد يؤثر سلباً في مستوى الدافعية الداخلية، ويحد من تحقيق الأداء الأمثل، ومن هذا المنطلق تنبع مشكلة هذه الدراسة من الحاجة إلى تحليل تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المركز الوطني للأرصاد والتعرف على مدى كفاءة وفعالية نظام الحوافز الحالية في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الرضا الوظيفي.

أولاً: الفجوات النظرية

١. ندرة الدراسات التطبيقية التي تناولت موضوع التحفيز المالي في المؤسسات الحكومية ذات الطابع الفني مثل المركز الوطني للأرصاد، مقارنة بالمؤسسات الإدارية أو التجارية.
٢. قلة الأبحاث التي دمجت بين مفهومي التحفيز المالي والأداء الوظيفي في سياق بيئة العمل الحكومية السعودية، ما يجعل من الصعب بناء نموذج نظري متكامل لهذا الترابط.
٣. غياب الإطار النظري الشامل الذي يربط بين نظريات التحفيز (مثل نظرية هيرزبيرغ ونظرية التوقع) والتطبيقات العملية لأنظمة الحوافز في المؤسسات الحكومية.

ثانياً: الفجوات العملية

١. وجود تفاوت في تطبيق نظام الحوافز المالية بين إدارات المركز الوطني للأرصاد، مما قد يؤدي إلى إحساس بعض الموظفين بعدم العدالة أو المساواة.
٢. ضعف الارتباط بين الأداء الفردي والمكافآت الممنوحة، إذ لا تعكس الحوافز الحالية دائماً مستوى الجهد أو الإنجاز الحقيقي للموظف.
٣. قصور في آليات التقييم والمتابعة المتعلقة بتأثير الحوافز المالية على الرضا الوظيفي ومستوى الأداء.
٤. افتقار النظام الحالي إلى معايير واضحة وشفافة لقياس الأداء وتحديد الاستحقاقات المالية بناءً على النتائج الفعلية للعمل.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية

تتجلى الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بعلاقة التحفيز المالي بالأداء الوظيفي، من خلال تناولها لموضوع يمس جانباً مهماً من إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية السعودية، وخاصة في القطاعات الفنية مثل المركز الوطني للأرصاد. كما تسعى الدراسة إلى سد الفجوة البحثية في الدراسات السابقة التي ركزت غالباً على المؤسسات التجارية والتعليمية، دون التطرق بعمق إلى المؤسسات ذات الطابع الخدمي والفني.

إضافة إلى ذلك، تُسهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم النظري لنماذج ونظريات التحفيز (مثل نظرية هير بيرغ ونظرية التوقع)، وكيفية توظيفها في تفسير السلوك التنظيمي وتحسين الأداء في بيئة العمل الحكومية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في تقديم نتائج وتوصيات عملية يمكن أن تساعد متخذي القرار في المركز الوطني للأرصاد على تطوير نظام الحوافز المالية بما يتماشى مع تطلعات الموظفين ويعزز رضاهم وانتماءهم المؤسسي.

كما تسهم الدراسة في تحديد نقاط القوة والقصور في النظام التحفيزي الحالي، وتقديم مقترحات عملية لتحسين العدالة والشفافية في منح المكافآت والبدلات، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء والإنتاجية. وبذلك، تُعد هذه الدراسة مرجعاً عملياً يمكن الاستفادة منه في تصميم سياسات تحفيزية أكثر فعالية داخل المركز، تسهم في تحقيق أهدافه الاستراتيجية وتعزز من جودة الخدمات الأرصادية المقدمة على المستويين الجوي والبحري.

قائمة المراجع:

١. الحربي، عبد الله بن سليمان. (2021). أثر الحوافز المالية وغير المالية على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة العلوم الإدارية، ٢٨ (٣)، ١١٥-١٤٢.
٢. لزهرا، فهد بن محمد. (2020). العلاقة بين الرضا الوظيفي والتحفيز المالي لدى موظفي الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود – كلية إدارة الأعمال.
٣. المركز الوطني للأرصاد. (2024). التقرير السنوي للمركز الوطني للأرصاد.
٤. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). سياسات التحفيز الوظيفي في القطاع الحكومي.