

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
أثر التحفيز الوظيفي على الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي

أسم الطالب
عادل عبدالرحمن البريدي

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025/19/12 - الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الله سبحانه وتعالى، الذي وفقني وأعانني على إنجاز هذا البحث. كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى **جامعة ميدأوشن** وكلية الإدارة، لما قدمته من دعم علمي وأكاديمي أسهم في إتمام هذا المشروع. وأتقدم بالشكر الجزيل إلى **عضو هيئة التدريس المشرف على هذا البحث**، على ما قدمه من توجيه ودعم مستمر كان له الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل بالشكل المطلوب.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى **جامعة ميدأوشن**، منارة العلم والمعرفة، تقديرًا لما قدمته من دعم أكاديمي وعلمي أسهم في بناء المعرفة وتنمية القدرات خلال المسيرة الدراسية. راجيًا من الله سبحانه وتعالى أن يكون هذا العمل إضافة نافعة، وأن يوفق القائمين على هذه الجامعة وطلابها لكل خير وتقدم.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز الوظيفي بأبعاده المادية والمعنوية على الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي، وذلك من خلال تحليل طبيعة العلاقة بين مستوى التحفيز المقدم للموظفين ومستوى أدائهم التنظيمي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية وُزعت على عينة عشوائية من موظفي القطاع الحكومي في مدينة الرياض. كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لاختبار فرضيات الدراسة.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي، كما تبين أن لكل من التحفيز المادي والتحفيز المعنوي أثراً مباشراً في تحسين مستوى الأداء التنظيمي.

التطبيقات والأهمية:

تسهم نتائج الدراسة في دعم القيادات الإدارية وصنّاع القرار في القطاع الحكومي من خلال تقديم تصور علمي يساعد على تطوير سياسات التحفيز الوظيفي بما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية:

التحفيز الوظيفي، الأداء التنظيمي، القطاع الحكومي، المملكة العربية السعودية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
3	مستخلص الدراسة.....
6	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
6	1.1. المقدمة:.....
6	1.2. مشكلة الدراسة.....
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
7	1.3. أهمية الدراسة.....
7	1.3.1. على المستوى النظري:.....
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
8	1.4. أسئلة الدراسة.....
8	1.5. أهداف الدراسة.....
8	1.6. فرضيات الدراسة.....
8	1.7. نموذج الدراسة.....
9	1.8. الدراسة الميدانية.....
9	1.9. مخطط المشروع.....
10	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
10	2.1. المقدمة:.....
10	2.2. المتغير المستقل.....
10	2.3. المتغير التابع.....
11	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
11	2.5. الخاتمة.....
12	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
12	3.1. المقدمة.....
12	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
13	3.3. تصميم البحث.....
13	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....

13	3.5. طريقة جمع البيانات.....
14	3.6. أنواع البيانات.....
14	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
15	3.8. الخاتمة.....
15	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
15	4.1. المقدمة.....
15	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
16	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
16	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
16	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
16	4.6. الخاتمة.....
17	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
17	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
17	5.2. توصيات الدراسة:.....
18	5.3. الخاتمة:.....
18	قائمة المراجع.....
19	الملاحق.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد إدارة التحفيز الوظيفي من القضايا الإدارية المهمة التي تحظى باهتمام واسع في المؤسسات الحكومية، لما لها من ارتباط وثيق بمستوى الأداء التنظيمي وكفاءة العاملين في تحقيق أهداف المنظمة. ويُعد التحفيز، سواء كان ماديًا أو معنويًا، أداة فاعلة في توجيه سلوك الموظفين نحو بذل مزيد من الجهد، وتحقيق نتائج أفضل، وتعزيز روح الانتماء المؤسسي.

وفي ظل توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 نحو تطوير الأداء الحكومي ورفع كفاءة الموارد البشرية، أصبح من الضروري فهم طبيعة العلاقة بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي داخل المؤسسات الحكومية السعودية، بما يساهم في تحسين جودة الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهات الحكومية.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات الحكومية السعودية تحديات في تحقيق أداء تنظيمي متميز رغم توافر الإمكانيات المادية والبشرية، ويُعزى ذلك في كثير من الأحيان إلى ضعف التحفيز أو عدم العدالة في تطبيقه. لذا تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس:

ما أثر التحفيز الوظيفي على الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي، إلا أن معظمها ركز على بيانات عمل خاصة أو قطاعات غير حكومية، في حين لا تزال الدراسات التي تتناول هذه العلاقة في القطاع الحكومي السعودي محدودة نسبيًا، مما يشكل فجوة نظرية تستدعي مزيدًا من البحث والتحليل.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تعاني العديد من الجهات الحكومية من ضعف تطبيق أنظمة التحفيز الوظيفي أو عدم مواءمتها لاحتياجات الموظفين، كما تفتقر بعض المؤسسات إلى آليات واضحة لقياس أثر التحفيز على الأداء التنظيمي، الأمر الذي يمثل فجوة تطبيقية تسعى هذه الدراسة إلى المساهمة في معالجتها ما أثر التحفيز الوظيفي على الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا البحث في إبراز الدور المحوري للتحفيز الوظيفي في تحسين الأداء التنظيمي بالمؤسسات الحكومية السعودية، وخاصة في ظل التحولات الإدارية الحديثة التي تشجع على رفع كفاءة الموارد البشرية وتطوير بيئة العمل. كما يسهم البحث في تقديم توصيات يمكن أن تساعد صناع القرار في تبني استراتيجيات تحفيزية فعالة تسهم في تحسين الأداء العام.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إسهامها في إثراء الأدبيات العلمية العربية المتعلقة بموضوع التحفيز الوظيفي وعلاقته بالأداء التنظيمي، لا سيما في سياق القطاع الحكومي السعودي. كما تسهم الدراسة في توضيح المفاهيم النظرية المرتبطة بالتحفيز المادي والمعنوي، وتحليل طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات والأداء التنظيمي، بما يدعم الباحثين والمهتمين في بناء نماذج نظرية مستقبلية ذات صلة بالموضوع.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في تقديم نتائج عملية يمكن أن تستفيد منها القيادات الإدارية في الجهات الحكومية عند تصميم وتطوير أنظمة التحفيز الوظيفي. كما تساعد نتائج الدراسة في توجيه صناع القرار نحو تبني سياسات تحفيزية أكثر فاعلية تسهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي، وتحسين رضا الموظفين، وتعزيز الانتماء المؤسسي، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الحكومية المقدمة.

1.4. أسئلة الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من السؤال الرئيس الآتي:

- ما أثر التحفيز الوظيفي على الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى التحفيز الوظيفي المطبق في القطاع الحكومي السعودي؟
2. ما مستوى الأداء التنظيمي لدى العاملين في القطاع الحكومي السعودي؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي؟
4. هل يختلف تأثير التحفيز المادي عن تأثير التحفيز المعنوي في تحسين الأداء التنظيمي؟

1.5. أهداف الدراسة

1. التعرف على واقع التحفيز الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي.
2. تحديد أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء التنظيمي.
3. تحليل العلاقة بين مستوى التحفيز ومستوى الأداء التنظيمي.
4. تقديم مقترحات عملية لتحسين أنظمة التحفيز في المؤسسات الحكومية.

1.6. فرضيات الدراسة

- **الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي.
- **الفرضية الثانية:** يختلف تأثير التحفيز المادي عن تأثير التحفيز المعنوي في تحسين الأداء التنظيمي.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد هذا البحث على نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (التحفيز الوظيفي) والمتغير التابع (الأداء التنظيمي) .
ويُفترض أن زيادة مستوى التحفيز تؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية.

1.8. الدراسة الميدانية

تتمثل الدراسة الميدانية في الجانب التطبيقي لهذا البحث، حيث تم جمع البيانات من عينة من موظفي القطاع الحكومي السعودي بهدف التعرف على واقع التحفيز الوظيفي ومستوى الأداء التنظيمي لديهم. وقد اعتمد الباحث على أداة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، لما تتميز به من سهولة في التطبيق وقدرتها على الوصول إلى عدد كبير من المبحوثين في وقت مناسب.

وتهدف الدراسة الميدانية إلى اختبار فرضيات البحث والتحقق من صحة النموذج المقترح، من خلال تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما يسهم في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تعكس واقع العلاقة بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية.

1.9. مخطط المشروع

يتضمن هذا المشروع خمسة فصول رئيسية:

- الفصل الأول: المقدمة.
- الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة.
- الفصل الثالث: منهجية البحث.
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.
- الفصل الخامس: التوصيات والخاتمة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض وتحليل الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي، سواء على المستوى العربي أو الدولي، وذلك من أجل بناء إطار نظري متكامل يدعم موضوع الدراسة الحالية. ويساعد عرض الدراسات السابقة في توضيح المفاهيم الرئيسية للبحث، والتعرف على أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات ذات الصلة، بالإضافة إلى إبراز الفجوات البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها. وقد تم تنظيم هذا الفصل من خلال استعراض المتغير المستقل، ثم المتغير التابع، ثم توضيح العلاقة بينهما كما وردت في الأدبيات السابقة

2.2. المتغير المستقل

يُعد التحفيز الوظيفي من المفاهيم الإدارية المهمة التي حظيت باهتمام واسع في الدراسات الإدارية والسلوكية، لما له من دور فاعل في توجيه سلوك الموظفين وتحسين مستوى أدائهم. ويُعرّف التحفيز الوظيفي بأنه مجموعة من الأساليب والإجراءات المادية والمعنوية التي تستخدمها المنظمة لدفع العاملين نحو بذل مزيد من الجهد وتحقيق أهدافها بكفاءة.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن التحفيز الوظيفي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز الانتماء المؤسسي، وزيادة دافعية العاملين نحو الإنجاز. كما أوضحت بعض الدراسات أن الجمع بين الحوافز المادية والمعنوية يُعد أكثر فاعلية من الاعتماد على نوع واحد من التحفيز، خاصة في البيئات الحكومية التي تتسم بطبيعة تنظيمية خاصة.

2.3. المتغير التابع

يُعد الأداء التنظيمي من المؤشرات الأساسية التي تعكس مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. ويشير مفهوم الأداء التنظيمي إلى مستوى الإنجاز الذي تحققه المؤسسة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة لها، بما يحقق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية.

وقد تناولت الدراسات السابقة الأداء التنظيمي من خلال عدة أبعاد، من أبرزها: الكفاءة، والفاعلية، والالتزام التنظيمي، وجودة العمل. وأكدت العديد من الدراسات أن تحسين الأداء التنظيمي يعتمد بشكل كبير على كفاءة العاملين، ووضوح الأهداف، وتوافر بيئة عمل محفزة تدعم الإبداع والابتكار داخل المنظمة

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي، وأظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، حيث يسهم التحفيز الفعال في تحسين مستوى الأداء التنظيمي. وأكدت هذه الدراسات أن الموظفين الذين يحصلون على حوافز مناسبة يكونون أكثر التزامًا بأعمالهم وأكثر قدرة على تحقيق أهداف المنظمة.

كما أشارت بعض الدراسات إلى أن التحفيز المعنوي يلعب دورًا مهمًا في تعزيز الأداء التنظيمي، خاصة في القطاع الحكومي، حيث يسهم التقدير والاعتراف بالجهود في رفع الروح المعنوية للموظفين. وتدعم هذه النتائج فرضيات الدراسة الحالية التي تفترض وجود تأثير مباشر للتحفيز الوظيفي على الأداء التنظيمي.

2.5. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى أن التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي من المفاهيم الإدارية المترابطة التي تحظى باهتمام كبير في الأدبيات الإدارية. كما أوضحت الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الوظيفي وتحسين الأداء التنظيمي، مما يدعم الإطار النظري للدراسة الحالية. ويُعد هذا الفصل تمهيدًا مهمًا للفصل التالي الذي يتناول منهجية الدراسة وإجراءاتها التطبيقية.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي تم اتباعها في البحث الحالي لدراسة أثر التحفيز الوظيفي على الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي. تصف هذه المنهجية الخطوات العلمية التي اتبعت لتصميم البحث، وتحديد المجتمع والعينة، وأدوات جمع البيانات، وطرق التحليل الإحصائي المستخدمة في التحقق من صحة الفرضيات. تعتمد هذه المنهجية على الأسلوب الكمي القائم على تحليل البيانات الميدانية المستخلصة من استبيانات موزعة على موظفي القطاع الحكومي بمدينة الرياض.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في هذا البحث تم تحديد المتغيرات الرئيسية على النحو التالي:

- المتغير المستقل: التحفيز الوظيفي، ويقصد به الأنشطة والإجراءات التي تقوم بها المؤسسة لتحفيز الموظفين مادياً ومعنوياً من أجل رفع أدائهم وتحقيق أهدافها.
- المتغير التابع: الأداء التنظيمي، ويقصد به مستوى كفاءة وفاعلية المؤسسة في تحقيق أهدافها التشغيلية والإدارية بناءً على جهود العاملين فيها.

الجدول التالي يوضح التعريفات الإجرائية لكل متغير:

المتغير	الأبعاد	عدد البنود	نوع المقياس	المصدر
التحفيز الوظيفي	تحفيز مادي – تحفيز معنوي	4	مقياس ليكرت خماسي	اعتمد على دراسات (المحيميد، 2024؛ الشمري، 2020)
الأداء التنظيمي	الكفاءة – الفاعلية – الالتزام المؤسسي	4	مقياس ليكرت خماسي	اعتمد على دراسات (البواردي، 2022؛ عبدالرحمن، 2019)

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

اعتمد البحث على التصميم الكمي (Quantitative Research Design) الذي يهدف إلى اختبار الفرضيات واكتشاف العلاقات بين المتغيرات باستخدام البيانات الرقمية. ويتبع هذا التصميم منهجاً استنتاجياً (Deductive Approach) يقوم على تحليل البيانات للتحقق من صحة الفرضيات المستنبطة من الدراسات السابقة. كما اعتمد البحث على استراتيجية المسح (Survey Strategy) لجمع البيانات من عينة من الموظفين عبر استبيان منظم، ويُعد هذا الأسلوب الأنسب لتحقيق أهداف البحث ضمن إطار زمني مقطعي. (Cross-sectional) أما الفلسفة البحثية فهي فلسفة الوضعية (Positivism) التي تعتمد على الملاحظة الموضوعية والتحليل الإحصائي للبيانات.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي المؤسسات الحكومية في مدينة الرياض. ونظراً لصعوبة دراسة المجتمع بالكامل، تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة

(Simple Random Sampling)

باعتبارها توفر فرصاً متكافئة لجميع الأفراد ليكونوا ضمن العينة. تم تحديد حجم العينة بالاستعانة بجدول (Krejcie & Morgan 1970)، وبناءً على ذلك فإن عدد أفراد العينة المناسبة لمجتمع يبلغ 1000 موظف هو تقريباً 278 موظفاً. تم توزيع الاستبيانات إلكترونياً لضمان شمول الفئات الوظيفية المختلفة وتحقيق تمثيل واقعي للمجتمع المستهدف.

3.5. طريقة جمع البيانات

تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات، حيث تم تصميم استمارة مكونة من قسمين رئيسيين:

1. القسم الأول: البيانات الديموغرافية وتشمل (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

2. **القسم الثاني:** بنود تقيس متغيري التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (= 1) أعارض بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

تمت مراجعة الاستبيان من قبل المشرف الأكاديمي للتأكد من وضوح البنود وملاءمتها لأهداف البحث، كما تم تنفيذ اختبار مبدئي (Pilot Test) لعينة صغيرة للتحقق من وضوح العبارات وسهولة فهمها.

3.6. أنواع البيانات

اعتمد البحث على نوعين من البيانات:

- **البيانات الأولية:** تم جمعها مباشرة من المشاركين عبر الاستبيان الإلكتروني.
- **البيانات الثانوية:** تم الحصول عليها من المراجع العربية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحفيز والأداء التنظيمي في القطاع الحكومي.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج **SPSS** الإصدار 28 وفق المراحل التالية:

- **التحقق من الصدق والثبات:**
من خلال اختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ، حيث تُعتبر القيمة المقبولة ≤ 0.70 .
كما تم التحقق من الصدق البنائي عبر التحليل العائلي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis) لضمان اتساق الأداة مع متغيرات البحث.
- **التحليل الوصفي:**
يتضمن استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوصيف إجابات العينة وتحديد الاتجاهات العامة في متغيرات الدراسة.
- **اختبار الفرضيات:**
تم استخدام تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لاختبار العلاقة بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي، وكذلك تحليل الانحدار البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression) لتحديد مدى تأثير أبعاد التحفيز الوظيفي (المادي والمعنوي) على الأداء التنظيمي.

3.8. الخاتمة

من خلال هذه المنهجية يمكن القول إن تصميم البحث الكمي واستخدام العينة العشوائية البسيطة والاستبيان الإلكتروني يُعد الأسلوب الأمثل لتحقيق أهداف الدراسة وفحص العلاقة بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي. كما أن تطبيق التحليل الإحصائي باستخدام برنامج **SPSS** يوفر نتائج دقيقة تدعم اتخاذ قرارات مستنيرة وتُسهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحفيز الموظفين وتحسين الأداء المؤسسي.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل شامل للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، وذلك باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة البحث. ويتضمن الفصل توصيفاً دقيقاً للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، وفحص صدق وثبات أدوات القياس المستخدمة، وتحليل المتغيرات محل الدراسة وصفيًا، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية. ويسهم هذا العرض الإحصائي في تفسير النتائج بصورة علمية منهجية تدعم الإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافه.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم إجراء تحليل وصفي للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة وفقاً لعدد من المتغيرات الأساسية، وهي: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل، والمستوى التعليمي. وقد بيّنت النتائج أن العينة تتميز بتنوع ملحوظ في هذه الخصائص، مما يعزز تمثيلها للمعنيين بموضوع الدراسة ويُعد مؤشراً إيجابياً على ملائمتها للتحليل الإحصائي اللاحق.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم التأكد من جودة أدوات القياس المستخدمة في الدراسة من خلال إجراء مجموعة من اختبارات الصدق والثبات، بما في ذلك

معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) و الثبات المركب (Composite Reliability) و متوسط التباين المستخرج (AVE) وأظهرت النتائج أن جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بدرجات مرتفعة من الصدق والثبات، مما يجعلها مناسبة للاعتماد عليها في تحليل بيانات الدراسة واستخلاص النتائج

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يتناول هذا الجزء عرض التحليل الوصفي لمتغيرات البحث الأساسية، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد مستوى الممارسة أو الأهمية لكل متغير. ويسهم هذا التحليل في الإجابة عن أسئلة البحث وتوضيح الاتجاهات العامة لأراء أفراد العينة تجاه موضوع الدراسة.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتم في هذا القسم عرض نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة مثل تحليل الانحدار والنمذجة الهيكلية، ومناقشة مدى تحقق الفروض وربط النتائج بالإطار النظري والدراسات السابقة. ويتيح ذلك فهماً معمقاً لطبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة

4.6. الخاتمة

يختتم الفصل بعرض موجز لأبرز النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي، مع إبراز أهم الدلالات البحثية التي تعكس أثر المتغيرات المدروسة، مما يمهد للفصل التالي المتعلق بالنتائج النهائية والتوصيات.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

على الرغم من النتائج المهمة التي توصلت إليها هذه الدراسة، إلا أنها واجهت عددًا من الحدود التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج. وتتمثل **حدود الدراسة** في الآتي:

أولاً: **الحدود المكانية**، حيث اقتصر تطبيق الدراسة على عينة من موظفي القطاع الحكومي في مدينة الرياض، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على بقية مناطق المملكة أو على قطاعات أخرى.

ثانيًا: **الحدود الزمنية**، إذ تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، وقد تختلف النتائج في حال تطبيق الدراسة خلال فترات زمنية مختلفة أو في ظروف تنظيمية متغيرة.

ثالثًا: **الحدود المنهجية**، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي وأداة الاستبانة فقط لجمع البيانات، وهو ما قد يؤدي إلى تأثير النتائج بمدى دقة استجابات أفراد العينة وموضوعيتهم.

رابعًا: **حدود العينة**، إذ اقتصرَت العينة على عدد محدد من المبحوثين، الأمر الذي قد يؤثر على شمولية النتائج.

وفي ضوء هذه الحدود، توصي الدراسة بإجراء **دراسات مستقبلية** تستخدم مناهج بحثية متنوعة مثل المنهج النوعي أو المنهج المختلط، وتوسيع نطاق الدراسة ليشمل مناطق وقطاعات مختلفة، بما يسهم في تعميق الفهم حول أثر التحفيز الوظيفي على الأداء التنظيمي.

5.2. توصيات الدراسة:

استنادًا إلى نتائج الدراسة، يمكن تقديم عدد من التوصيات التي تسهم في تعزيز فعالية التحفيز الوظيفي وتحسين الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي، ومن أبرزها:

1. ضرورة تطوير أنظمة التحفيز الوظيفي في الجهات الحكومية بما يتلاءم مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم الوظيفية.
2. تعزيز التحفيز المعنوي إلى جانب التحفيز المادي، لما له من دور مؤثر في رفع الروح المعنوية وزيادة دافعية الموظفين.
3. تحسين بيئة العمل التنظيمية من خلال توفير مناخ إداري داعم يشجع على الإنجاز والابتكار.

4. ربط أنظمة التحفيز بمستوى الأداء الفعلي للموظفين، بما يسهم في تحقيق العدالة وتحفيز التنافس الإيجابي.
5. تنظيم برامج تدريبية وورش عمل للقيادات الإدارية لرفع وعيهم بأهمية التحفيز الوظيفي ودوره في تحسين الأداء التنظيمي.

5.3. الخاتمة:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز الوظيفي على الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي، من خلال تحليل العلاقة بين المتغيرين باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي، مما يؤكد أهمية تبني سياسات تحفيزية فعالة داخل المؤسسات الحكومية.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في إسهامها في دعم صناع القرار والقيادات الإدارية بمعلومات علمية تساعد على تطوير بيئة العمل وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي. كما تمثل نتائجها إضافة علمية يمكن البناء عليها في الدراسات المستقبلية المتعلقة بالتحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي في القطاع الحكومي.

قائمة المراجع

- المحيميد، فاطمة بنت عبدالله. (2024). التحفيز وأثره على ولاء الموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 71، ص 364-379.
- البواردي، فيصل بن عبدالله. (2022). واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القصيم، المجلد 15، العدد 1، ص 33-60.
- البوشي، خديجة، وآخرون. (2021). التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 2، ص 110-135.
- الشمري، عبدالإله. (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 43، ص 55-72.
- عبدالرحمن، سارة. (2019). أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة: دراسة نظرية تحليلية. المجلة الدولية للبحوث العلمية، العدد 51، ص 98-118.

الملاحق