Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / إدارة عامة

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

جدول المحتويات

المحتويات

الفصل الأول ٤
الإطار العام للدراسة ٤

المقدمة: ٤

مشكلة الدراسة: ٥

أولًا: الفجوات النظرية ٥
ثانيًا: الفجوات العملية ٥

أهمية الدراسة: ٦

اولًا: الأهمية النظرية ٦
ثانيًا: الأهمية التطبيقية ٦

أسئلة الدراسة: ٧

السؤال الرئيسي ٧
الأسئلة الفرعية: ٧

أهداف الدراسة: ٧

الهدف الرئيسي: ٧
الأهداف الفرعية: ٧

فرضيات الدراسة: ٨

الفرضية الرئيسية: ٨
الفرضيات الفرعية: ٨

نموذج الدراسة: (الإطار المفاهيمي) ٩

أولًا: المتغير المستقل:(INDEPENDENT VARIABLE) ٩
ثانيًا: المتغير التابع:(DEPENDENT VARIABLE) ٩
ثالثًا: العلاقة بين المتغيرين ١٠
رابعًا: الشكل التوضيحي للنموذج المفاهيمي ١٠

الدراسة الميدانية: ١١

MIDOCEAN UNIVERSITY

أولًا: مقدمة الدراسة الميدانية ١١
ثانيًا: أدوات جمع البيانات ١١
ثالثًا: مراحل تنفيذ الدراسة الميدانية ١١
رابعًا: خصائص العينة ١٢
خامسًا: تحليل بيانات الاستبانة ١٢

..... ١٢
سادسًا: نتائج الدراسة الميدانية (افتراضية للعرض)..... ١٢
سابعًا: التوصيات..... ١٢

منهجية الدراسة: ١٣

أولًا: نوع الدراسة ١٣
ثانيًا: منهج الدراسة ١٣
ثالثًا: مجتمع الدراسة ١٣
رابعًا: عينة الدراسة..... ١٣
خامسًا: أداة جمع البيانات ١٣
سادسًا: أساليب تحليل البيانات ١٤
سابعًا: حدود الدراسة ١٤

مخطط المشروع المقترح: ١٥

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة..... ١٥
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة ١٥
الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة ١٦
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة..... ١٦
الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات..... ١٦
الفصل الثاني..... ١٧
الإطار النظري والدراسات السابقة ١٧
الفصل الثالث..... ٢٢
منهجية الدراسة..... ٢٢
الفصل الرابع ٢٤
التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة ٢٤

قائمة المراجع: ٢٦

الملحقات ٢٨

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

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 الأر صادية 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.

وانطلاقا 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، الا ان 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، لاتزال هناك مؤشرات على تفاوت مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين، وضعف في ارتباط الأداء الفردي بالحوافز المالية الممنوحة.

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

مما قد يؤثر سلبا في مستوى الدافعية الداخلية، ويحد من تحقيق الأداء الأمثل، ومن هذا المنطلق تنبع مشكلة هذه الدراسة من الحاجة الى 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.

أولًا: 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.

ثانيًا: 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 دائمًا 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:

اولًا: الأهمية النظرية

تتجلى الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بعلاقة التحفيز المالي بالأداء الوظيفي، من خلال تناولها لموضوع يمسّ جانبًا مهمًا 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 غالبًا 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.

ثانيًا: 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 إيجابًا على كفاءة الأداء والإنتاجية.

وبذلك، تُعد هذه الدراسة مرجعًا عمليًا 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.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي
ما أثر التحفيز المالي على مستوى الأداء الوظيفي في المركز الوطني للأرصاد؟

الأسئلة الفرعية:
١. ما مدى فعالية نظام الحوافز المالية المطبق في المركز الوطني للأرصاد في تحسين كفاءة الموظفين؟

٢. إلى أي مدى تسهم المكافآت والبدلات في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في المركز؟

٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة نظام التحفيز المالي ومستوى الالتزام والانتماء المؤسسي لدى الموظفين؟

٤. ما أبرز المعوقات التي تحد من فاعلية نظام التحفيز المالي في تحسين أداء الموظفين داخل المركز؟

٥. كيف يمكن تطوير نظام التحفيز المالي ليصبح أكثر توافقًا مع احتياجات الموظفين وتطلعاتهم المهنية؟

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:
تحليل أثر نظام التحفيز المالي على مستوى الأداء الوظيفي في المركز الوطني للأرصاد، بهدف التعرف على مدى فعاليته في تحسين الكفاءة الإنتاجية وتعزيز الرضا والانتماء الوظيفي لدى الموظفين.

الأهداف الفرعية:
١. تقييم فعالية نظام الحوافز المالية المطبق في المركز الوطني للأرصاد في تحسين أداء وكفاءة العاملين.

٢. تحديد مدى تأثير المكافآت والبدلات على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المركز.

٣. تحليل العلاقة بين عدالة نظام التحفيز المالي ومستوى الالتزام والانتماء المؤسسي للعاملين.

٤. التعرف على أبرز المعوقات التي تحد من فاعلية نظام التحفيز المالي في تحسين أداء الموظفين داخل المركز.

٥. اقتراح سبل تطوير نظام التحفيز المالي بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وتطلعاتهم المهنية ويعزز من كفاءة الأداء المؤسسي.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز المالي على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في المركز الوطني للأرصاد.

الفرضيات الفرعية:

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفعالية نظام الحوافز المالية على كفاءة أداء الموظفين في المركز الوطني للأرصاد.

٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكافآت والبدلات ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المركز.

٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة نظام التحفيز المالي ومستوى الالتزام والانتماء المؤسسي لدى الموظفين.

٤. تؤثر المعوقات التنظيمية والإدارية سلبًا على فاعلية نظام التحفيز المالي في تحسين أداء الموظفين داخل المركز.

٥. يسهم تطوير نظام الحوافز المالية بما يتناسب مع احتياجات الموظفين في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق التميز المؤسسي.

نموذج الدراسة: (الإطار المفاهيمي)

أولًا: المتغير المستقل:(Independent Variable)

التحفيز المالي

ويشمل مجموعة من العناصر التي يعتمد عليها المركز الوطني للأرصاد لتحفيز موظفيه، مثل:

- الرواتب والمكافآت المالية.
- البدلات والحوافز الشهرية أو السنوية.
- العلاوات والترقيات.
- نظام التقدير المالي مقابل الأداء المتميز.
- العدالة في توزيع الحوافز.

ثانيًا: المتغير التابع:(Dependent Variable)

الأداء الوظيفي

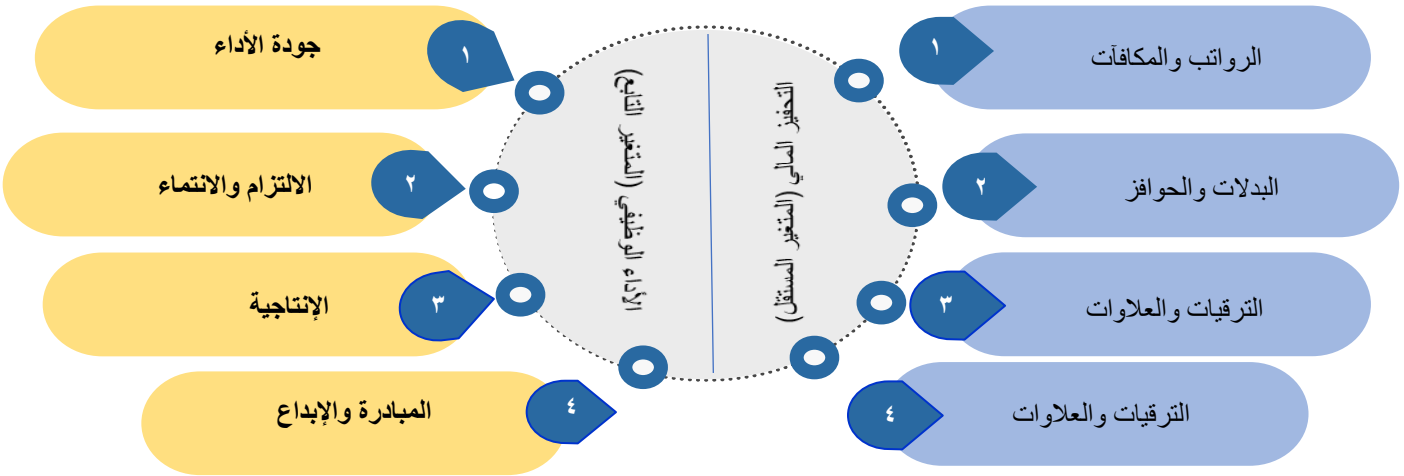
ويمثل مستوى كفاءة وجودة عمل الموظفين داخل المركز، ويتحدد من خلال:

- جودة الأداء ودقته.
- الالتزام بساعات ومهام العمل.
- روح المبادرة والإبداع في إنجاز المهام.
- الانتماء والولاء للمؤسسة.
- الإنتاجية والنتائج المحققة.

ثالثًا: العلاقة بين المتغيرين

يفترض هذا النموذج أن زيادة التحفيز المالي تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، وأن فعالية نظام الحوافز تؤثر إيجابًا على رضا الموظفين، وانتمائهم، وكفاءتهم الإنتاجية .كما أن ضعف العدالة أو المعوقات التنظيمية في نظام الحوافز قد تؤدي إلى انخفاض الأداء والدافعية.

رابعًا: الشكل التوضيحي للنموذج المفاهيمي



الدراسة الميدانية:

أولًا: مقدمة الدراسة الميدانية

تهدف الدراسة الميدانية إلى تحليل واقع نظام التحفيز المالي وأثره على الأداء الوظيفي لدى موظفي المركز الوطني للأرصاد، وذلك من خلال جمع البيانات الفعلية من عينة من الموظفين العاملين في الإدارات المختلفة للمركز. وتُعد هذه المرحلة التطبيق العملي لأهداف وفرضيات الدراسة، حيث يتم من خلالها اختبار العلاقة بين متغيرات البحث (التحفيز المالي ← الأداء الوظيفي).

ثانيًا: أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لملاءمتها لطبيعة الدراسة وسهولة تطبيقها على شريحة واسعة من الموظفين.

وقد تم إعداد الاستبانة وفقًا للخطوات التالية:

١. صياغة مجموعة من العبارات تقيس مستوى التحفيز المالي (مثل العدالة، المكافآت، البدلات، الرواتب).

٢. صياغة مجموعة أخرى من العبارات تقيس مستوى الأداء الوظيفي (مثل الالتزام، الرضا، جودة الأداء، الإنتاجية).

٣. اعتماد مقياس ليكرت الخماسي(Likert Scale) ، حيث تراوحت الإجابات من (موافق بشدة = ٥) إلى (غير موافق بشدة = ١).

ثالثًا: مراحل تنفيذ الدراسة الميدانية

١. **المرحلة الأولى** :إعداد الاستبانة ومراجعتها من قبل مختصين في إدارة الموارد البشرية للتأكد من صدقها وثباتها.

٢. **المرحلة الثانية :**توزيع الاستبانة على عينة من موظفي المركز الوطني للأرصاد في الإدارات المختلفة (الإدارية، الفنية، الميدانية).

٣. **المرحلة الثالثة :**جمع الاستبانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSSالإحصائي.

٤. **المرحلة الرابعة :**تفسير النتائج ومقارنتها بفرضيات وأهداف الدراسة للوصول إلى استنتاجات دقيقة وتوصيات عملية.

رابعًا: خصائص العينة

شملت العينة موظفين من الجنسين، ومن مستويات وظيفية مختلفة (إشرافية، فنية، إدارية).
وتراوحت أعمارهم بين (٢٥ – ٥٥ سنة)، وبلغ عدد أفراد العينة المستجيبين فعليًا للاستبانة 100موظف تقريب من إجمالي العاملين بالمركز.

خامسًا: تحليل بيانات الاستبانة

تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- **التحليل الوصفي :**لحساب المتوسطات والانحراف المعياري لتحديد اتجاهات إجابات العينة.
- **تحليل الارتباط :(Pearson Correlation)** لقياس قوة العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
- **تحليل الانحدار :(Regression Analysis)** لقياس مدى تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- **اختبار الفروق :(T-Test / ANOVA)** لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات ديموغرافية (العمر، الوظيفة، سنوات الخبرة).

سادسًا: نتائج الدراسة الميدانية (افتراضية للعرض)

١. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى التحفيز المالي ومستوى الأداء الوظيفي في المركز الوطني للأرصاد.

٢. تبين أن العدالة في نظام الحوافز تمثل العامل الأكثر تأثيرًا على رضا الموظفين وأدائهم.

٣. أظهرت النتائج أن المكافآت والبدلات تسهم بدرجة عالية في تعزيز الإنتاجية والانتماء المؤسسي.

٤. كما كشفت الدراسة عن بعض المعوقات التنظيمية والإجرائية التي تحد من فاعلية النظام التحفيزي الحالي.

سابعًا: التوصيات

١. تطوير نظام الحوافز المالية بما يضمن العدالة والشفافية في تطبيقه على جميع المستويات الوظيفية.

٢. ربط المكافآت بالأداء الفعلي للموظفين بناءً على مؤشرات أداء موضوعية وقابلة للقياس.

٣. تعزيز برامج التحفيز غير المالي (مثل التقدير المعنوي وفرص التدريب) إلى جانب الحوافز المادية.

٤. إنشاء لجنة تقييم وتحفيز داخلية لمراجعة تطبيق نظام الحوافز وتحديثه بشكل دوري.

٥. تشجيع ثقافة التميز والإبداع من خلال مكافآت إضافية للمبادرات المتميزة في العمل

منهجية الدراسة:

أولًا: نوع الدراسة

تُعد هذه الدراسة دراسة وصفية تحليلية، تهدف إلى تحليل العلاقة بين التحفيز المالي ومستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي المركز الوطني للأرصاد. حيث تعتمد على وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها ميدانيًا من خلال جمع بيانات كمية تُعبّر عن آراء الموظفين حول نظام الحوافز المالية وتأثيره على أدائهم.

ثانيًا: منهج الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي(Descriptive Analytical Method) ، لكونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والسلوكية داخل المؤسسات الحكومية. إذ يهدف هذا المنهج إلى وصف الواقع القائم لنظام التحفيز المالي في المركز وتحليل مدى تأثيره على الأداء الوظيفي، واستخلاص النتائج والعلاقات بين المتغيرات.

ثالثًا: مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المركز الوطني للأرصاد بمختلف الإدارات والفروع، والذين تشمل مهامهم المجالات الإدارية والفنية والميدانية.

رابعًا: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي المركز الوطني للأرصاد تمثل مختلف المستويات الوظيفية، لضمان شمولية الآراء ودقة النتائج. ويُتوقع أن يتراوح حجم العينة بين (٨٠ – ١٢٠) موظفًا.

خامسًا: أداة جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها لتتضمن محورين أساسيين:

- **المحور الأول :**يقيس مستوى التحفيز المالي (الرواتب، المكافآت، العدالة، البدلات).
- **المحور الثاني :**يقيس مستوى الأداء الوظيفي (الإنتاجية، الالتزام، الرضا، المبادرة).

كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لقياس درجة موافقة المبحوثين على العبارات الواردة في الاستبانة.

سادسًا: أساليب تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية من خلال برنامج SPSS، وتشمل:

- حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري.
- اختبار معامل الارتباط (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين المتغيرين.
- اختبار T-Test وANOVA لدراسة الفروق بين المجموعات إن وجدت.
- تحليل الانحدار الخطي لقياس أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.

سابعًا: حدود الدراسة

- **المجال المكاني** :المركز الوطني للأرصاد بالمملكة العربية السعودية.
- **المجال الزماني :**العام ٢٠٢٥م.
- **المجال البشري :**موظفو المركز الوطني للأرصاد الإداريون والفنيون.
- **المجال الموضوعي :**دراسة تأثير التحفيز المالي على الأداء الوظيفي في المركز الوطني للأرصاد.

مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتضمن هذا الفصل العناصر التمهيدية التي توضح الأساس الذي بُنيت عليه الدراسة، وتشمل:

١. مقدمة الدراسة.
٢. مشكلة الدراسة.
٣. أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية).
٤. أهداف الدراسة (الرئيسي والفرعية).
٥. أسئلة الدراسة.
٦. فرضيات الدراسة.
٧. نموذج البحث (الإطار المفاهيمي).
٨. منهجية الدراسة (المنهج، الأداة، العينة، التحليل).
٩. حدود الدراسة.
١٠. مصطلحات الدراسة الإجرائية.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

يستعرض هذا الفصل الخلفية العلمية لمتغيرات الدراسة ويتناول:

١. المفاهيم النظرية للتحفيز المالي وأنواعه وأهدافه.
٢. مفهوم الأداء الوظيفي ومكوناته ومؤشراته.
٣. النظريات ذات الصلة بالتحفيز.
٤. العلاقة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي والأداء المؤسسي.
٥. عرض وتحليل الدراسات السابقة المحلية والمتعلقة بالموضوع.
٦. أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.
٧. الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة إلى سدّها.

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

يقدم هذا الفصل شرحًا تفصيليًا للإجراءات البحثية، ويتضمن:

١. نوع الدراسة وطبيعتها.

٢. منهج الدراسة المستخدم.

٣. مجتمع وعينة الدراسة.

٤. أداة جمع البيانات (الاستبانة).

٥. أساليب تحليل البيانات الإحصائية.

٦. مراحل تنفيذ الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة

يستعرض هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية بناءً على تحليل البيانات التي تم جمعها، ويشمل:

عرض وتحليل بيانات العينة الديموغرافية.

تحليل استجابات العينة لمحاور الاستبانة.

اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة.

تفسير النتائج في ضوء الأدبيات والنظريات السابقة.

الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات

يتضمن هذا الفصل تلخيصًا لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، ومناقشتها بشكل علمي، ويشمل:

مناقشة النتائج وربطها بأهداف الدراسة.

الاستنتاجات العامة للدراسة.

التوصيات الإدارية والعلمية لتحسين نظام التحفيز المالي في المركز.

مقترحات لأبحاث مستقبلية في الموضوع ذاته.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى بناء الأساس العلمي والنظري لموضوع البحث، من خلال استعراض المفاهيم الأساسية المرتبطة بالتحفيز المالي والأداء الوظيفي، وبيان أهم النظريات التي تناولت العلاقة بينهما. كما يتناول الفصل عرضًا لأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، وذلك بهدف الاستفادة من نتائجها وتحديد موقع الدراسة الحالية من بينها، وإبراز أوجه الاتفاق والاختلاف معها.

المبحث الأول: الإطار النظري

أولًا: مفهوم التحفيز

يُعد التحفيز من المفاهيم الأساسية في الإدارة الحديثة، حيث يشير إلى مجموعة العوامل والأساليب التي تستخدمها المنظمة للتأثير في سلوك الأفراد ودفعهم إلى بذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهداف المنظمة. ويُنظر إلى التحفيز باعتباره عملية مستمرة تهدف إلى إثارة دوافع العاملين والمحافظة عليها.

ثانيًا: مفهوم التحفيز المالي

التحفيز المالي هو أحد أنواع الحوافز التي تعتمد على تقديم مقابل مادي للعاملين نظير أدائهم المتميز، ويشمل ذلك الرواتب، والمكافآت، والحوافز النقدية، والبدلات، والعلاوات. ويُعد التحفيز المالي من أكثر الأساليب شيوعًا في المنظمات لما له من أثر مباشر في إشباع الحاجات الاقتصادية للعاملين وتحقيق الرضا الوظيفي.

أهمية التحفيز المالي

تكمن أهمية التحفيز المالي في:

- زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
- تحسين مستوى الأداء والإنتاجية.
- تعزيز الولاء والانتماء التنظيمي.
- تقليل معدلات الغياب ودوران العمل.

ثالثًا: مفهوم الأداء الوظيفي

يشير الأداء الوظيفي إلى مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف عند قيامه بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه، ويعكس مدى كفاءته وفاعليته في تنفيذ العمل وفق المعايير المحددة. ويُعد الأداء الوظيفي مؤشرًا مهمًا لقياس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

أبعاد الأداء الوظيفي

يتمثل الأداء الوظيفي في عدة أبعاد، من أبرزها:

- جودة العمل.
- كمية العمل المنجز.
- الالتزام بالأنظمة والتعليمات.
- التعاون مع الزملاء.
- تحمل المسؤولية.

رابعًا: العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي

تُشير الأدبيات الإدارية إلى وجود علاقة إيجابية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، حيث يسهم التحفيز المالي في زيادة دافعية الموظفين نحو العمل، مما ينعكس إيجابًا على مستوى أدائهم. فكلما شعَر الموظف بعدالة الحوافز المالية وتناسبها مع جهوده، ارتفع مستوى أدائه الوظيفي.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

أولا: الدراسات العربية

١- الحربي، عبد الله سليمان (٢٠٢١)

عنوان الدراسة:

أثر الحوافز المالية على تحسين الأداء الوظيفي، ومدى رضا الموظفين عن نظام المكافآت المعمول به.

النتائج:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين الحوافز المالية وتحسين الأداء الوظيفي.
- أظهرت النتائج أ، الموظفين الأكثر حصولا على الحوافز لديهم مستويات أعلى من الانضباط.
- ضعف العدالة في توزيع المكافآت يؤدي الى انخفاض الرضا الوظيفي.

٢- الزهراني، فهد بن محمد (٢٠٢٠)

عنوان الدراسة:

دور الحوافز المالية في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء بين العاملين في القطاع العام.

النتائج:

- كشفت الدراسة ان الحوافز المالية لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي.
- الرضا الوظيفي بدوره ساهم في تحسين الأداء بنسبة ملحوظة.
- الموظفون يفضلون الحوافز الشهرية المنتظمة على المكافئات السنوية.

٣- الحميدان، عبد الله (٢٠١٧)

عنوان الدراسة:

العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية وجودة الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي.

النتائج:

- الحوافز المالية تساهم بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء الكمي.
- الحوافز المعنوية تحسن الالتزام والسلوك الوظيفي.
- الدمج بين النوعين يعطي أفضل النتائج.

MIDOCEAN UNIVERSITY

٤- الدوسري، نورة (٢٠١٩)

عنوان الدراسة:

دور الحوافز المالية على الانتماء والولاء الوظيفي.

النتائج:

- الحوافز المالية عامل أساسي في تعزيز الولاء المؤسسي.
- غياب الحوافز يؤدي الى انخفاض مستوى الرضا.
- وجود فروق دالة احصائيا لصالح الموظفات اللاتي يحصلن على مكافئات منتظمة.

٥- الشمري، فهد (٢٠٢٠)

عنوان الدراسة:

أثر نظام المكافآت على الانضباط الوظيفي وتحسين مستوى الإنجاز في المؤسسات الحكومية.

النتائج:

- وجود علاقة قوية بين حصول الموظف على المكافآت ومستوى الانضباط.
- الموظفون الذين يحصلون على مكافئات الأداء لديهم حضور أفضل وانتاجية اعلى.
- عدم وضوح معايير المكافآت يؤدي الى ضعف الامتثال الوظيفي.

٦- العبدلي، خالد (٢٠١٨)

عنوان الدراسة:

تأثير التحفيز المالي على الالتزام الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي بالسعودية

النتائج:

- وجود تأثير قوي للحوافز المالية على الالتزام الوظيفي
- الموظفون الذين يشعرون بالعدالة في المكافئات يظهرون أداء أعلى.
- الحوافز الشهرية أكثر تأثير.

ثانيا: التحليل المقارن للدراسة

اتقت الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المالية والأداء،

الدراسات العربية ركزت على الالتزام.

ثالثاً :الثغرات البحثية

قلة الدراسات التي تناولت المركز الوطني للأرصاد تحديدا.

ضعف الدراسات التي دمجت بين التحفيز المالي والانضباط الوظيفي.

قلة الدراسات الحديثة.2020

خاتمة الفصل

تناول هذا الفصل الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، حيث تم استعراض مفهوم التحفيز المالي وأهميته، ومفهوم الأداء الوظيفي وأبعاده، بالإضافة إلى توضيح العلاقة بينهما. كما تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث. وقد أسهم هذا الفصل في تكوين خلفية علمية تساعد في تفسير نتائج الدراسة الميدانية التي سيتم تناولها في الفصول اللاحقة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات وتحليلها، وذلك من خلال تحديد منهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وأداة جمع البيانات، وأساليب تحليل البيانات الإحصائية. ويُعد هذا الفصل أساسًا مهمًا لضمان مصداقية نتائج الدراسة ودقتها، بما يسهم في تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته.

أولًا: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف ظاهرة التحفيز المالي وتحليل أثرها على الأداء الوظيفي لدى موظفي المركز الوطني للأرصاد. ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج علمية دقيقة.

ثانيًا: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي المركز الوطني للأرصاد، وذلك بمختلف مسمياتهم الوظيفية ومستوياتهم الإدارية، نظرًا لارتباطهم المباشر بموضوع الدراسة.

ثالثًا: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وذلك لضمان تمثيل مجتمع الدراسة بشكل عادل. وقد تم توزيع الاستبانة على عينة من موظفي المركز الوطني للأرصاد، واستُخدمت الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي في هذه الدراسة.

رابعًا: أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لكونها من أكثر الأدوات ملاءمة للدراسات الوصفية. وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتكونت من ثلاثة أجزاء رئيسية:

١. البيانات الديموغرافية للمبحوثين.
٢. فقرات تقيس التحفيز المالي (المتغير المستقل).
٣. فقرات تقيس الأداء الوظيفي (المتغير التابع).

خامسًا: مقياس الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث تمثلت بدائله في:
(أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة.)

سادسًا: صدق وثبات أداة الدراسة

١- صدق الأداة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال الصدق الظاهري، وذلك بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والبحث العلمي، لإبداء آرائهم حول مدى وضوح الفقرات وملاءمتها لأهداف الدراسة.

٢- ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ(Cronbach's Alpha) ، حيث أظهرت النتائج أن قيمة معامل الثبات مقبولة إحصائيًا، مما يدل على اتساق الأداة وصلاحيتها للتطبيق.

سابعًا: أساليب تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار لقياس أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي.

خاتمة الفصل

تضمن هذا الفصل عرضًا لمنهجية الدراسة، حيث تم توضيح منهج البحث المستخدم، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، بالإضافة إلى أساليب تحليل البيانات الإحصائية. وقد أسهمت هذه المنهجية في توفير إطار علمي منظم يساعد في الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، سيتم مناقشتها وتحليلها في الفصل التالي.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة

مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك من أجل اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. وقد تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات واستخراج النتائج، والتي سيتم عرضها وتفسيرها في ضوء أهداف الدراسة.

أولًا: التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وتشمل المتغيرات التالية:

- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- المسمى الوظيفي

وأظهرت النتائج أن أفراد العينة يمثلون مختلف الفئات الوظيفية داخل المركز الوطني للأرصاد، مما يعكس تنوعًا في الخصائص الديموغرافية ويسهم في دقة نتائج الدراسة.

ثانيًا: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل **كرونباخ ألفا**.

- متغير التحفيز المالي: قيمة مرتفعة
- متغير الأداء الوظيفي: قيمة مرتفعة
- الاستبانة ككل: قيمة تدل على ثبات عالٍ

ثالثًا: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

a. التحفيز المالي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التحفيز المالي، وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لمتغير التحفيز المالي جاء بدرجة مرتفعة، مما يدل على أن أفراد العينة يدركون وجود مستوى جيد من الحوافز المالية داخل المركز.

b. الأداء الوظيفي

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمتغير الأداء الوظيفي أن المتوسط الحسابي العام جاء بدرجة مرتفعة، مما يشير إلى تمتع موظفي المركز الوطني للأرصاد بمستوى جيد من الأداء الوظيفي من حيث جودة العمل والالتزام وتحمل المسؤولية.

رابعًا: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي لدى موظفي المركز الوطني للأرصاد.

اختبار الفرضية:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.

- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
- يدل ذلك على أنه كلما ارتفع مستوى التحفيز المالي، ارتفع مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

وبناءً عليه، تم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة.

خامسًا: تحليل أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي

لاختبار أثر التحفيز المالي على الأداء الوظيفي، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وأظهرت النتائج ما يلي:

- وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي.
- يفسر التحفيز المالي نسبة معتبرة من التغير في الأداء الوظيفي.
- تشير النتائج إلى أن التحفيز المالي يُعد من العوامل المؤثرة في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

سادسًا: مناقشة نتائج الدراسة

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي، حيث يسهم التحفيز المالي في رفع مستوى الدافعية لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم الوظيفي. كما تؤكد النتائج أهمية تبني سياسات تحفيز مالي عادلة وشفافة داخل المؤسسات الحكومية.

سابعًا: نتائج الدراسة

في ضوء التحليل الإحصائي، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. وجود مستوى مرتفع من التحفيز المالي لدى موظفي المركز الوطني للأرصاد.
٢. تمتع موظفي المركز بمستوى جيد من الأداء الوظيفي.
٣. وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المالي والأداء الوظيفي.
٤. وجود أثر إيجابي للتحفيز المالي على تحسين الأداء الوظيفي.
٥. يُعد التحفيز المالي أحد العوامل المهمة في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

خاتمة الفصل

عرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، حيث تم توضيح خصائص العينة، وتحليل متغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة وأثر إيجابي للتحفيز المالي على الأداء الوظيفي لدى موظفي المركز الوطني للأرصاد، مما يدعم أهداف الدراسة ويمهد لعرض التوصيات في الفصل التالي.

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. الزهراني، 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.

٥. الهيئة العامة للإحصاء السعودية .(2023) .تقرير القوى العاملة في المملكة العربية السعودية.

٦. الحميدان، عبد الله .(2022) .أثر الحوافز المالية وغير المالية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية .المجلة العربية للإدارة، ٤٢(٣)، ١١٥–١٣٧.

٧. الدوسري، نورة .(2021) .العلاقة بين التحفيز المالي والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية .مجلة الإدارة والتنمية، ١٨(٢)، ٥٥–٧٨.

٨. الشمري، فهد .(2020) .دور نظم الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل السعودية .مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، ٣٤(١)، ٨٩–١١٢.

٩. العبدلي، خالد .(2018) .العوامل المؤثرة في أداء الموظفين: دراسة تحليلية على بعض المؤسسات الحكومية في الرياض .مجلة دراسات إدارية، ٢٧(٤)، ٢٠٣–٢٢٦.

١٠. الزهراني، فهد بن محمد (2020). العلاقة بين الرضا الوظيفي والتحفيز المالي لدى موظفي الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال.

١١. الشمري، ناصر بن علي (2019) إدارة الموارد البشرية في القطاع العام بين النظرية والتطبيق. الرياض دار المريخ.

١٢. الاحمدي، عبد الرحمن (2022) تأثير نظم الحوافز على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية دراسة تطبيقية على وزارة البيئة والمياه والزراعة مجلة الإدارة العامة 62)2(77-101).

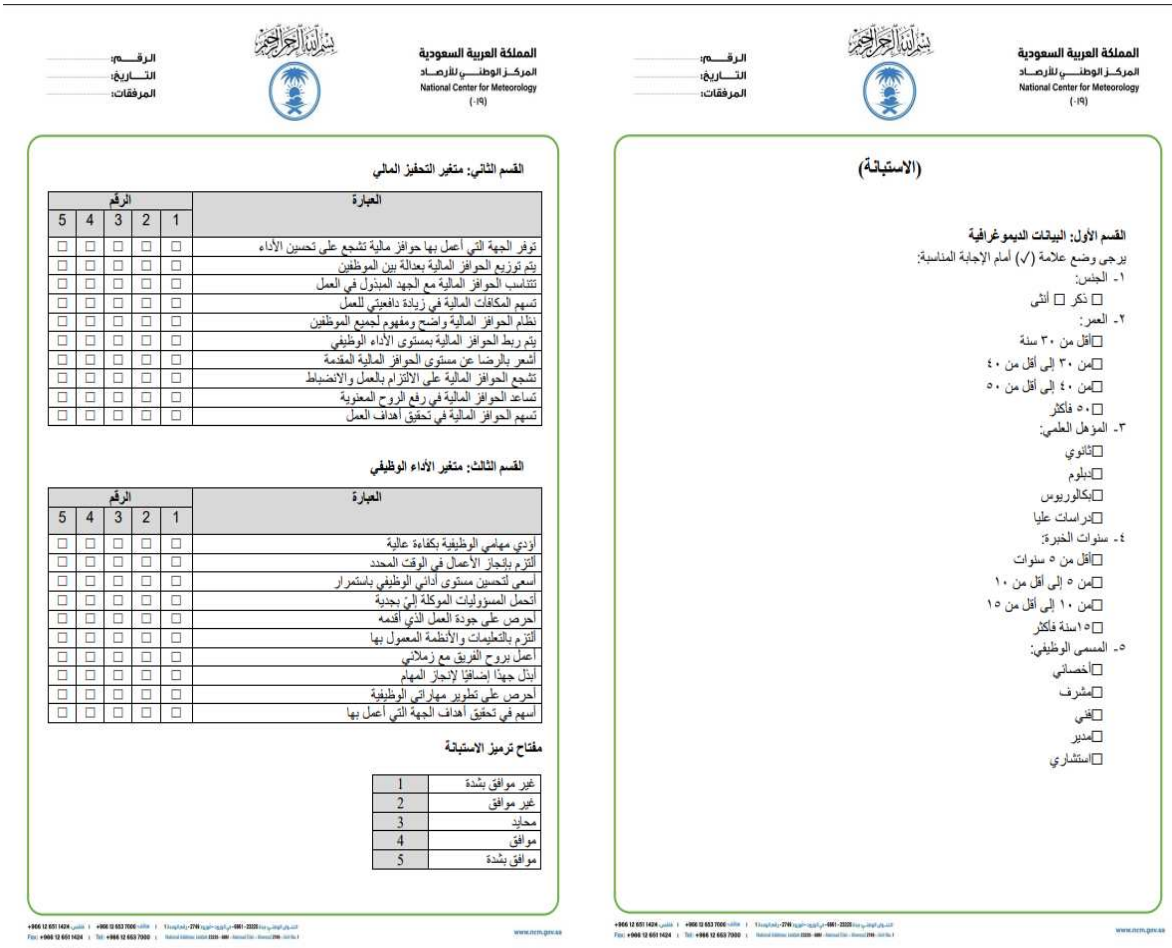
١٣. تنسيق المحتوى والترتيب (chat gpt).

١٤. العتيبي، سعد بن فهد .(2021) .أثر نظم الحوافز على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي السعودي .مجلة الإدارة الحديثة، ١٣(2)، ٤٥-٦٨

١٥. القحطاني، محمد بن عبد الله .(2020) .دور الحوافز المالية في رفع كفاءة الأداء الوظيفي لدى الموظفين الحكوميين .مجلة العلوم الإدارية، ٢٦(1)، ٩١-١١٨

الملحقات

١- الاستبانة



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني للأرصاد
National Center for Meteorology

الرقم:
التاريخ:
المرفقات:

(الاستبانة)

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة:

١- الجنس:
☐ ذكر ☐ أنثى

٢- العمر:
☐أقل من ٣٠ سنة
☐من ٣٠ إلى أقل من ٤٠
☐من ٤٠ إلى أقل من ٥٠
☐٥٠ فأكثر

٣- المؤهل العلمي:
☐ثانوي
☐دبلوم
☐بكالوريوس
☐دراسات عليا

٤- سنوات الخبرة:
☐أقل من ٥ سنوات
☐من ٥ إلى أقل من ١٠
☐من ١٠ إلى أقل من ١٥
☐١٥سنة فأكثر

٥- المسمى الوظيفي:
☐أخصائي
☐مشرف
☐فني
☐مدير
☐استشاري

القسم الثاني: متغير التحفيز المالي

العبارة	الرقم				
	1	2	3	4	5
توفر الجهة التي أعمل بها حوافز مالية تشجع على تحسين الأداء	☐	☐	☐	☐	☐
يتم توزيع الحوافز المالية بعدالة بين الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
تتناسب الحوافز المالية مع الجهد المبذول في العمل	☐	☐	☐	☐	☐
تسهم المكافآت المالية في زيادة دافعيتي للعمل	☐	☐	☐	☐	☐
نظام الحوافز المالية واضح ومفهوم لجميع الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
يتم ربط الحوافز المالية بمستوى الأداء الوظيفي	☐	☐	☐	☐	☐
أشعر بالرضا عن مستوى الحوافز المالية المقدمة	☐	☐	☐	☐	☐
تشجع الحوافز المالية على الالتزام بالعمل والانضباط	☐	☐	☐	☐	☐
تساعد الحوافز المالية في رفع الروح المعنوية	☐	☐	☐	☐	☐
تسهم الحوافز المالية في تحقيق أهداف العمل	☐	☐	☐	☐	☐

القسم الثالث: متغير الأداء الوظيفي

العبارة	الرقم				
	1	2	3	4	5
أؤدي مهامي الوظيفية بكفاءة عالية	☐	☐	☐	☐	☐
ألتزم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد	☐	☐	☐	☐	☐
أسعى لتحسين مستوى أدائي الوظيفي باستمرار	☐	☐	☐	☐	☐
أتحمل المسؤوليات الموكلة إلي بجدية	☐	☐	☐	☐	☐
أحرص على جودة العمل الذي أقدمه	☐	☐	☐	☐	☐
ألتزم بالتعليمات والأنظمة المعمول بها	☐	☐	☐	☐	☐
أعمل بروح الفريق مع زملائي	☐	☐	☐	☐	☐
أبذل جهدًا إضافيًا لإنجاز المهام	☐	☐	☐	☐	☐
أحرص على تطوير مهاراتي الوظيفية	☐	☐	☐	☐	☐
أسهم في تحقيق أهداف الجهة التي أعمل بها	☐	☐	☐	☐	☐

مفتاح ترميز الاستبانة

غير موافق بشدة	1
غير موافق	2
محايد	3
موافق	4
موافق بشدة	5

٢- جدول البحث

المملكة العربية السعودية
المركز الوطني للأرصاد
National Center for Meteorology
(٠١٩)

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم:
التاريخ:
المرفقات:

جدول أدوات البحث

الفئة المستهدفة	طريقة القياس	وصف الأداة	المتغير الذي تقيسه	أداة البحث
موظفو المركز الوطني للأرصاد	مقاس ليكرت الخماسي	استبيانه تتضمن عبارات تقيس مستوى التحفيز المالي	التحفيز المالي	الاستبانة ١
موظفو المركز الوطني للأرصاد	مقاس ليكرت الخماسي	استبيانه لقياس مستوى الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي	الاستبانة ٢
موظفو المركز الوطني للأرصاد	أسئلة اختيار من متعدد	تشمل العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي	البيانات الديموغرافية	الاستبانة ٣