

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

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
10	1.3. أهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي
10	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. الدراسة الميدانية
12	1.9. مخطط المشروع
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	2.1. المقدمة
14	2.2. المتغير المستقل
14	2.3. المتغير التابع
15	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
15	2.5. الخاتمة
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
16	3.1. المقدمة

16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
18	3.5. طريقة جمع البيانات
19	3.6. أنواع البيانات
19	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
20	3.8. الخاتمة
22	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
22	4.1. المقدمة
22	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
22	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
23	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
23	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
23	4.6. الخاتمة
24	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
25	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
25	5.2. توصيات الدراسة
25	5.3. الخاتمة
26	قائمة المراجع
27	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد إدارة التحفيز الوظيفي من أهم القضايا التي تحظى باهتمام واسع في المؤسسات الحكومية، إذ ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأداء التنظيمي وكفاءة العاملين في تحقيق أهداف المنظمة. فالتحفيز، سواء كان مادياً أو معنوياً، يمثل أداة فاعلة لتحفيز الموظفين نحو تحقيق نتائج أفضل وتعزيز روح الانتماء المؤسسي. وفي ظل توجهات رؤية المملكة 2030 نحو تطوير الأداء الحكومي، أصبح من الضروري فهم العلاقة بين التحفيز الوظيفي والأداء التنظيمي داخل المؤسسات الحكومية السعودية.

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

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؟

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

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:

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1.4. أسئلة الدراسة

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

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:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

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 أثبتت 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 $0.70 \leq$.
كما تم التحقق من الصدق البنائي عبر التحليل العاملي 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 وتسهم 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 ملاءمتها 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:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

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