

دراسات نقدية ٣

اعداد الطالب /
عوض

اشراف /
د. هبة محمد



التكليف العاشر

نقد رسالة الماجستير لأحد الزملاء

بيانات رسالة الدكتوراه

بيانات المؤلف

إعداد: الباحث/ نايف الحربي

ماجستير إدارة أعمال كلية الإدارة جامعة ميد اوشن

تاريخ النشر يناير ٢٠٢٣ م

عنوان الرسالة:

أثر التحفيز على تحسين الاداء الوظيفي في شركة المياه الوطنية بالدمام

عنوان الدراسة

Chapter

عنوان الدراسة " أثر التحفيز على تحسين الاداء الوظيفي في شركة المياه الوطنية بالدمام "

١. يحتوى العنوان على المتغير المستقل (التحفيز) المتغير التابع (الأداء الوظيفي للعاملين) جاء العنوان ليتناول موضوع هام وحيوي يمس اثر نظم الحوافز علي أداء العاملين في المؤسسات الخدمية الحكومية
٢. جاء العنوان في عدد من الكلمات بلغت ١١ كلمة وهو عدد مناسب من الكلمات حيث ان يقع بين (١٠-١٦) كلمة
٣. كان في الإمكان صياغة العنوان اكثر تحديد كما يلي:

"اثر الحوافز المادية والمعنوية علي أداء العاملين بالتطبيق على شركة المياه الوطنية بالدمام "

مقدمة الرسالة

Chapter

- جاءت مقدمة الدراسة في صفحة ونصف تناولت بالشرح متغيرات الدراسة والعلاقة بينهما مع التعريف بمتغيرات الدراسة المستقل والتابع حول اثر التحفيز علي الأداء الوظيفي
- مقدمة الدراسة تناولت موضوع الدراسة من العام إلى الخاص باستخدام قاعدة المثلث المقلوب
- كانت صياغة مقدمة الدراسة سليمة لغويا واملأيا بمصطلحات سهلة الفهم وغير معقدة
- لم يتم الاستعانة بأي مصدر من مصادر التوثيق في مقدمة الدراسة

المشكلة البحثية والتساؤلات الفرعية

Chapter

- السؤال الرئيسي للدراسة " ما هو أثر التحفيز علي تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المياه الوطنية بالدمام ؟"
- وبناء على التساؤل الرئيسي ولتناول المشكلة من كافة جوانبها تم اشتقاق ٤ أسئلة فرعية
- جاءت اسئلة الدراسة مختصرة وواضحة ومحددة وقابلة للقياس والتحقيق
- تم صياغة مشكلة الدراسة واسئلتها لغويا واملائيا بطريقة سليمة ومنضبطة
- لم يتناول الباحث أي مصادر للتوثيق من مراجع او دراسات سابقة في توثيق مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

Chapter

- ❑ تمثل الهدف الرئيسي للبحث في بيان أثر التحفيز علي تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المياه الوطنية بالدمام .
- ❑ تم صياغة اهداف الدراسة في ١٠ نقاط محددة لا يوجد بها تكرار
- ❑ اهداف الدراسة على اتساق كامل مع مشكلة الدراسة وفرضيات الدراسة
- ❑ اهداف الدراسة محددة بدقة مما يجعلها قابلة للقياس والتحقيق
- ❑ تعكس الأهداف مدى الإضافة العلمية والمعرفية للبحث العلمي بالاعتماد على النظرية السلوكية في في التعامل مع المؤثرات المحيطة والمؤثرة علي الأداء الوظيفي
- ❑ عدد اهداف الدراسة كبير بالنسبة مع عدد أسئلة الدراسة الفرعية وعدد فرضيات الدراسة

اهمية الرسالة

Chapter

تم صياغة اهمية الدراسة بصورة إلى أهمية علمية واهمية عملية كما يلي:

□ تكمن أهمية البحث العلمية تتبع الأهمية النظرية لموضوع الحوافز بنوعيتها المادي والمعنوي لما لهما من أثر على توجيه سلوك العاملين .

□ الأهمية العملية يتوقع من الدراسة الوصول إلى نتائج تجريبية لأثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين بالشركة مما يؤدي إلى تقديم توصيات للقائمين على هذه المديرية بما يحقق الفائدة المرجوة من تحسين الأداء الوظيفي.

□ لم يتم تقسيم أهمية الدراسة في نقاط محددة تحت كل من الأهمية العلمية والعملية

فرضيات البحث

Chapter

- جاءت فرضيات الدراسة في خمس فروض من خلال تناول العلاقة بين متغيرات الدراسة التابع والمستقل وابعاد المتغير المستقل من حيث (تأثير الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بأبعاد الأداء الوظيفي للعاملين)
- فرضيات الدراسة كانت عبارة عن العلاقة بين متغيرات الدراسة وجاءت متسقة مع مشكلة الدراسة وأهدافها وقابلة للاختبار والقياس والتحقيق

المنهجية المستخدمة في الرسالة

Chapter

➤ اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (هو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً أو رقمياً) من خلال عمليات التحليل الاحصائي

➤ تم اعتماد اداة الاستبيان وقد استعملت كأداة للدراسة الميدانية وكذلك وضع الخطط والإستراتيجيات التي تمكن شركة المياه الوطنية بالدمام

مصادر الحصول علي البيانات المطلوبة للدراسة:

١. مصادر أولية: وتشمل البيانات والمعلومات من خلال الاستعانة بأداة الاستبانة.

٢. مصادر ثانوية: الكتب والمجلات والأطروحات والرسائل الجامعية وشبكة الانترنت

استعراض الدراسات السابقة

عرض وتحليل الدراسات السابقة، بإجمالي عدد ٤ دراسة ذات العلاقة بموضوع البحث

تناولت الدراسات السابقة موضوع التحفيز بطرق متباينة حيث هدفت غالبية الدراسات السابقة الى تقصى اثر التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وهدفت دراسات اخري الي قياس اثر التحفيز علي الولاء التنظيمي في حين تناولت الدراسة الحالية اثر التحفيز علي تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من حيث المنهج يلاحظ الباحثون ان الدارسات السابقة كلها استخدم المنهج الوصفي التحليلي لدراسة موضوع الحوافز والدافعية وهذه خاصية مشتركة بين البحوث السابقة والبحث الحالي باستخدام نفس المنهج بهدف الوصول الي نتائج وصفية للحالة الدراسية للوقوف على المشاكل الخاصة بموضوع الدراسة

التحليل الاحصائي للرسالة

Chapter

➤ تم استخدام الاستبانة كونها الأداة الأنسب لجمع البيانات وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل البيانات لنسب ومتوسطات وعلاقات ارتباط وانحدار وغيرها

➤ التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة

➤ التحليل الوصفي لفرضيات الدراسة

➤ استخدام النسبة والانحراف المعياري والتكرارات في تحليل بيانات الدراسة

➤ واستخدام المعاملات الإحصائية لمعرفة مدى اثر المتغير المستقل علي المتغير التابع

نتائج الرسالة

Chapter

- تمثلت النتائج العامة للدراسة في ١٢ نقطة وهو ما يتناسب مع اهداف البحث يمكن ايجاز أهمها في الاتي:
- تعد الحوافز المعنوية أكثر تأثيرا على أداء العاملين مقارنة مع الحوافز المادية
- لا تختلف أبعاد نظام الحوافز وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس العمر سنوات -الخبرة المؤهل العلمي الحالة الاجتماعية)
- لدى العاملين المهارات الكافية لتنفيذ أعمالهم المطلوبة حيث أكد معظم أفراد العينة على امتلاك
- المديرية التي لا يمكنها ان تقدم اقل القليل للموظفين سوى الرواتب هي سوف تسقط عاجلا ام آحلا

توصيات الرسالة

Chapter

➤ بناء على نتائج الدراسة كانت هناك ٢٠ توصية وهو عدد كبير من التوصيات يمكن ايجاز أهمها كما يلي:

- العمل على غرس الولاء التنظيمي وذلك من خلال إشراك العاملين في اتخاذ القرارات.
- ضرورة شعور الموظفين بالتقدير من قبل الإدارة ليساعد ذلك على تحسين الأداء.
- ضرورة زيادة التكلفة النقدية للحوافز المادية المقدمة لكي تتماشى مع ارتفاع الأسعار.
- ضرورة التحديد الدقيق لاحتياجات العاملين الفنية والادارية والسير نحو تلبيتها.
- العمل على تحسين مكانة كافة العاملين في المديرية دون تمييز أو تخصيص.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You