

دراسات نقدية ٣

إعداد الباحث:

محمد الشهري

إشراف الدكتورة

Dr. Heba Mohamed



التكليف - ٩

(نقد رسالة ماجستير)

بيانات رسالة الماجستير

عنوان الرسالة

أثر الحوافز على الأداء الوظيفي بالمديرية العامة للخدمات

الصحية بمحافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان

الباحث: علي بن سالم بن علي العامر

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة

تاريخ النشر: ٢٠٢٣ م

عنوان الدراسة

Chapter

عنوان الدراسة " أثر الحوافز على الأداء الوظيفي بالمديرية العامة للخدمات الصحية بمحافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان "

١. يحتوى العنوان على المتغير المستقل (الحوافز) المتغير التابع (الأداء الوظيفي) جاء العنوان ليتناول موضوع هام وحيوي يمس اثر نظم الحوافز علي أداء العاملين في المديرية العامة للخدمات الصحية

٢. جاء العنوان في عدد من الكلمات بلغت ١٥ 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 المديرية العامة للخدمات الصحية بمحافظة جنوب الشرقية

مقدمة الرسالة

Chapter

جاءت مقدمة الدراسة في صفحتين 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 واملائيا بمصطلحات سهلة الفهم وغير معقدة

تم الاستعانة بالعديد من مصادر التوثيق في مقدمة الدراسة وأيضا الدراسات السابقة

المشكلة البحثية والتساؤلات الفرعية

Chapter

- السؤال الرئيسي للدراسة " "إلى أي مدى تؤثر الحوافز في أداء الموظفين بالمديرية العامة للخدمات الصحية بمحافظة جنوب الشرقية بسلطنة عمان؟"
- 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
- تم الاستعانة بالعديد من مصادر التوثيق في مقدمة الدراسة وأيضا الدراسات السابقة

أهداف الدراسة

Chapter

- ❑ دارت اهداف الدراسة حول التعرف على مستويات تحفيز العاملين وأيضا مستويات الأداء والعلاقة بينهما وتأثير المتغيرات الديموغرافية على العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- ❑ تم صياغة اهداف الدراسة في ٤ نقاط محددة لا يوجد بها تكرار
- ❑ اهداف الدراسة على اتساق كامل مع مشكلة الدراسة واسئلة الدراسة الفرعية
- ❑ 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 متساوي مع عدد أسئلة الدراسة الفرعية وعدد فرضيات الدراسة

فرضيات البحث

Chapter

- الفرضية الرئيسية "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للحوافز المعنوية على أداء الموظفين بالمديرية العامة للخدمات الصحية بمحافظة جنوب الشرقية بسلطنة عمان"
- جاءت فرضيات الدراسة في ٤ فروض من خلال تناول العلاقة بين متغيرات الدراسة التابع والمستقل وابعاد المتغير المستقل
- فرضيات الدراسة كانت عبارة عن العلاقة بين متغيرات الدراسة وجاءت متسقة مع مشكلة الدراسة وأهدافها وقابلة للاختبار والقياس والتحقيق

اهمية الرسالة

Chapter

□ تم صياغة اهمية الدراسة بصورة إلى أهمية نظرية واهمية تطبيقية كما يلي:

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

□ الأهمية التطبيقية يتوقع من الدراسة الوصول إلى نتائج تجريبية لأثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين بالمديرية 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 النظرية والتطبيقية.

استعراض الدراسات السابقة

عرض وتحليل الدراسات السابقة، بإجمالي عدد ٢٠ دراسة ذات العلاقة بموضوع البحث منها ١٠ دراسات عربية و ١٠ دراسات اجنبية.

تناولت الدراسات السابقة موضوع التحفيز بطرق متباينة حيث هدفت غالبية الدراسات السابقة الي 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 الدراسات 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.

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 المديرية العامة للخدمات الصحية بمحافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان

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

عينة ومجتمع الدراسة

Chapter

➤ تم استخدام عينة الدارسة بطريقة عشوائية منتظمة من مجتمع الدراسة، عن طريق توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين بجميع الدوائر والأقسام والمراكز والمجمعات الصحية والمستشفيات المرجعية. وتم استخدام معادلة ثامبسون لتحديد حجم العينة من إجمالي مجتمع الدراسة والذي بلغ عددهم (٢٣٦٦) موظف وموظفة وفق إحصائيات دائرة الموارد البشرية بالمديرية. وكانت النتيجة = ٦١٨٢. ٣٣٠. تقريبا ٣٣١ موظف وموظفة.

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
- استخدام المعاملات الإحصائية لمعرفة مدى اثر المتغير المستقل علي المتغير التابع

نتائج الرسالة

Chapter

- تمثلت النتائج العامة للدراسة في ٤ نقاط وهو ما يتناسب مع اهداف البحث يمكن ايجاز أهمها في الاتي:
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدافعية الذاتية على أداء الموظفين بالمديرية
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية (للدعم القيادي على أداء الموظفين بالمديرية
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة الوظيفية على أداء الموظفين بالمديرية
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على أداء الموظفين بالمديرية

توصيات الرسالة

Chapter

- بناء على نتائج الدراسة كانت هناك ٧ توصية وهو عدد مقبول من التوصيات يمكن ايجاز أهمها كما يلي:
- العمل على غرس الولاء التنظيمي وذلك من خلال إشراك العاملين في اتخاذ القرارات.
 - ضرورة شعور الموظفين بالتقدير والاحترام 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 والإدارية والسير نحو تلبيتها.
 - العمل على تحسين مكانة كافة العاملين في المديرية دون تمييز أو تخصيص.



Thank You