

قضايا بحثية 9-2

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
ميّار السيد



الرسالة الأولى بعنوان "دراسة العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي
للعاملين بالقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية"

Chapter

اعداد الباحثين:

قائد الفريق محمد سالم سعد
على فرحان & عبير قينان الصقور & علا صبري فلمبان
احمد طه & ابوبكر احمد المشهور & فتحي سالم بالطيف
روان ابراهيم الجهني & عماد عبدالله مرعي

مأخوذ عن جامعة الجميع الذكية – كلية إدارة الأعمال-
ماجستير الادارة

مشرف المقرر: د. وليد سليمان

2022

المهمة التاسعة

Chapter 02

تصميم طرق عرض النتائج
الوصف: في هذه المهمة: سنقوم بتقييم رسالتين ماجستير من حيث فصل الاستنتاجات والتوصيات بناءً على النتائج والمناقشة.
من حيث: ملخص النتائج الرئيسية، تفسير النتائج، مدى تأثير النتائج.
التوصيات
توصيات للبحث المستقبلي
توصيات للممارسين
توصيات للسياسات
طريقة التقييم:
حيكون التقييم من خلال وضوح الاستنتاجات.
واقعية التوصيات.

فصل كتابة الاستنتاجات والتوصيات

في هذه الدراسة حدد الباحث الفصل السادس كفصل خاص تحليل النتائج والتصور المقترح. في هذا الفصل سيتم تحليل نتائج. والاجابة على التساؤلات التي ذكرها الباحث في مقدمة الدراسة وسوف يتم اختبار الفرضيات والتحقق من صحتها.

فصل كتابة الاستنتاجات والتوصيات

التحقق من الفرضيات:

السؤال الأول هل هناك دلالة إحصائية بين تأثير الدخل الشهري في العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي وأثره على أداء العاملين. للإجابة عن التساؤل السابق تم تحليل الفرضيات التالية من الباحث وهي.

لا يوجد فرق في متوسط إجابات عينة الدراسة حول مدى تأثير الدخل الشهري في العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي وأثره على أداء العاملين. على الباحث بفحص الفرضية السابقة بتحليل الإجابات لايجاد ما اذا كان يوجد فرق في متوسط استجابات عينة الدراسة حول اثر التحفيز في أداء العاملين وبالفعل لا يوجد فروقات في الإجابات بين الفئات الأربعة من ذوي الدخل الشهري المختلف، ولذلك نستنتج ان التحفيز ماديا او معنويا مطلب مهم بغض النظر عن دخل العامل الشهري. وكذلك لتحسن أداء العاملين لا بد من أسس ومنهج واضح ليس له علاقة بدخل العامل الشهري . السؤال الثاني: هل هناك دلالة إحصائية بين وضوح لائحة الحوافز للعاملين بالمنظمة وتأثيرها على أدائهم؟

وللإجابة على هذه الفرضيات اتخذ الباحث التالي:

من خلال الجدول رقم 1-6 يتضح أن نسبة العاملين الذين على دراية بنظام الحوافز وأسس ومنهجية الحوافز هي النسبة الأكبر، لكن نلاحظ بأن هناك نسبة متوسطة من العينة محايدون وذلك يعني بأن احتمالية انخفاض التحفيز المعمول به بالمنظمة سوف ينعكس سلبا على أداء العاملين

فصل كتابة الاستنتاجات والتوصيات

التحقق من الفرضيات:

السؤال الثالث هل هناك دلالة إحصائية بين أهمية تدريب وترقية العاملين وعلاقتها بتحفيز اداءهم في المنظمة؟
وللإجابة عن التساؤل السابق تم تحليل الفرضيات الآتية:

يتضح من الجدول 1-6 أن نسبة العاملين المبدئين رايعهم بالموافقة هي النسبة الأكبر مما يدل على أهمية تدريب العامل حتى يملك القدرة الكافية لترقيته داخل المنظمة مما يساعد لتحسين اداءه وانعكاس ذلك على المنظمة بالكامل
خلاصة:

من خلال الدراسة بالبحث للتحفيز واثره على الأداء في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، تبين لنا بان جميع الحوافز سواء مادية او معنوية ذات تأثير على مستوى أداء العاملين، فالتحفيز يختلف من عامل الى عامل اخر ومن مستوى الى آخر.
فالعاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية الغالبية منهم يرى بضرورة تفعيل التحفيز مما يجعل مستوى أداء العاملين مرتفع فينتج عن ذلك تحقيق أهداف المنظمة وكذلك تلبية حاجات ورغبات العاملين.
وعليه لا بد ان يولي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية اهتماماً بالتحفيز وأن يقدمه ويمنحه بأنصاف وعدالة وموضوعية.

فصل كتابة الاستنتاجات والتوصيات

تحليل النتائج والتصور المقترح

قام الباحث في هذا الفصل بتحليل نتائج الدراسة ، والاجابة على التساؤلات التي ذكره في مقدمة الدراسة، وسوف يتم اختيار الفرضيات والتحقق من صحتها.

ولتحقق من الفرضيات يجب الإجابة على الأسئلة التالية للفرضيات

1- هل هناك دلالة إحصائية بين تأثير الدخل الشهري في العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي وأثره على أداء العاملين؟
لا يوجد فروقات في الإجابات بين العاملين ،علية نستنتج أن التحفيز ماديا او معنويا مطلب مهم بغض النظر عن دخل العامل الشهري.

2- هل هناك دلالة إحصائية بين وضوح الحوافز للعاملين بالمنظمة وتأثيرها على أدائهم؟

يتضح من خلال الجدول 6-1 أن نسبة العاملين الذين على دراية بنظام الحوافز وأسس ومنهجية الحوافز هي النسبة الأكبر ،لكن نلاحظ بان هناك نسبة متوسطة من العينة محايدون وذلك يعني بأن احتمالية انخفاض التحفيز المعمول به بالمنظمة سوف ينعكس سلبا على أداء العاملين

فصل كتابة الاستنتاجات والتوصيات

3- هل هناك دلالة إحصائية بين أهمية تدريب وترقية العاملين وعلاقتها بتحفيز أداءهم في المنظمة؟
يتضح من الجدول 1-6 أن نسبة العاملين المبدئين رايعهم بالموافقة هي النسبة الأكبر مما يدل على أهمية تدريب العاملين حتى يمتلك القدرة الكافية لترقيته داخل المنظمة مما يساعده لتحسين اداءه وانعكاس ذلك على المنظمة بالكامل.

فصل كتابة الاستنتاجات والتوصيات

التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلنا إليها ضمن دراسة علاقة التحفيز واثرة على أداء العاملين الوظيفي في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، فإننا نقوم بتقديم اقتراحات يمكن العمل به في المنظمة والاستفادة منها كونها تمتاز بالتغيير من أجل تفعيل التحفيز وتأثيره على أداء العاملين ، وتتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي:

- 1- احترام مبدأ الانصاف في منح التحفيز للعاملين.
- 2- تقدير الاعمال المتميزة وإنجازات الآخرين.
- 3- تشجيع روح المبادرة والابداع والابتكار لدى العاملين.
- 4- الربط بين التحفيز والأداء.
- 5- الاصغاء الجيد والفعال لاقتراحات العاملين.
- 6- الاعتراف بالعامل من خلال تلبية طموحاته وحاجاته ورغبته.
- 7- إعطاء الفرص للعاملين للتطوير من خلال الترقيات..... وغيرها من التوصيات

"دور الأداء التنظيمي في رفع الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الرياضة
بالمملكة العربية السعودية"

اعداد الباحثين:

قائد الفريق أنس احمد محسن
حصة تركي الملاfox و مشيب سعيد ال مسفر
سلطان سعيد ال مسفر و مروى احمد البصري
وعبدہ حسين حكي و زهراء احمد سليس

مأخوذ عن جامعة الجميع الذكية –كلية إدارة الاعمال-

ماجستير- قسم التسويق

مشرف المقرر: د. وليد سليمان

2023 - 2022

Chapter فصل كتابة الاستنتاجات والتوصيات

في هذه الدراسة حدد الباحث الفصل السادس كفصل خاص لتحليل النتائج والتصور المقترح.
في هذا الفصل سيتم تحليل نتائج والوصول الى توصيات للدراسة.

Chapter 4 فصل كتابة الاستنتاجات والتوصيات

خلاصة النتائج والتوصيات في التالي:

- 1- ارتفاع مستوى الأداء التنظيمي في وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
 - 2- وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى الأداء التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي داخل وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية.
- ولذلك تمت التوصية بضرورة زيادة التوعية لدى جميع الموظفين ببنود وشروط الأداء التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي ومخرجات العمل من خلال دورات تدريبية يقوم بها مختصين في هذا المجال لانه سيسهم بشكل فعال في زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

