

الفصل الثالث: منهجية البحث

عنوان البحث

أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين الإداريين في جامعة ميداوشن

مقدمة 3.1

يتناول هذا الفصل منهجية البحث المتبعة في مشروع النهائي ٢، والإجراءات العلمية المعتمدة لجمع وتحليل البيانات بما يحقق أهداف الدراسة حول أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين الإداريين في جامعة ميداوشن. تم إعداد البحث تحت إشراف د. عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة، جامعة ميداوشن.

الباحث : عبدالله النزيلى

التعريف الإجرائي للمتغيرات 3.2

جدول ١: التعريف الإجرائي للمتغيرات

المتغير	التعريف الإجرائي	مقياس القياس
الحوافز المادية	المكافآت والرواتب والحوافز المالية التي يحصل عليها الموظف	مقياس ليكرت ٥-١
الحوافز المعنوية	التقدير المعنوي، الجوائز التقديرية، الإشادة بالإنجازات	مقياس ليكرت ٥-١
أداء الموظفين	كفاءة وفاعلية أداء الموظفين الإداريين في تنفيذ المهام	درجة الأداء أو الرضا ٥-١

تصميم البحث 3.3

تم اعتماد تصميم وصفي تحليلي لدراسة العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية وأداء الموظفين الإداريين. يهدف التصميم إلى استكشاف الأنماط والعلاقات بين الحوافز وأداء الموظفين باستخدام أدوات جمع البيانات المناسبة.

مجتمع البحث وعينته 3.4

- الموظفون الإداريون في جامعة ميداو شن :مجتمع البحث
- [عدد الأفراد والطريقة، مثال: عشوائية طبقية]: حجم العينة وطريقة اختيارها

جدول ٢: توضيح العينة

نسبة مئوية	عدد الأفراد	الفئة
33%	50	الفئة ١
40%	60	الفئة ٢
27%	40	الفئة ٣
100%	150	الإجمالي

طرق وتقنيات أخذ العينات 3.5

العينة العشوائية لضمان تمثيل جميع موظفي الجامعة.

العينة الطبقية لتوزيع الموظفين حسب الأقسام الإدارية بشكل متوازن.

طرق جمع البيانات 3.6

الاستبيانات: جمع البيانات من الموظفين بشكل مباشر.

المقابلات: لمزيد من التفاصيل حول الحوافز وأثرها على الأداء.

الملاحظة المباشرة: تسجيل سلوكيات أو إنجازات الموظفين.

المصادر الثانوية: التقارير الرسمية والسجلات الإدارية والإحصاءات.

أنواع البيانات 3.7

- بيانات كمية: أرقام وإحصاءات قابلة للقياس والتحليل (مثل تقييم الحوافز والأداء).
- بيانات نوعية: آراء وملاحظات الموظفين وتعليقاتهم.

إجراءات التحليل الإحصائي 3.8

تم استخدام أساليب التحليل التالية

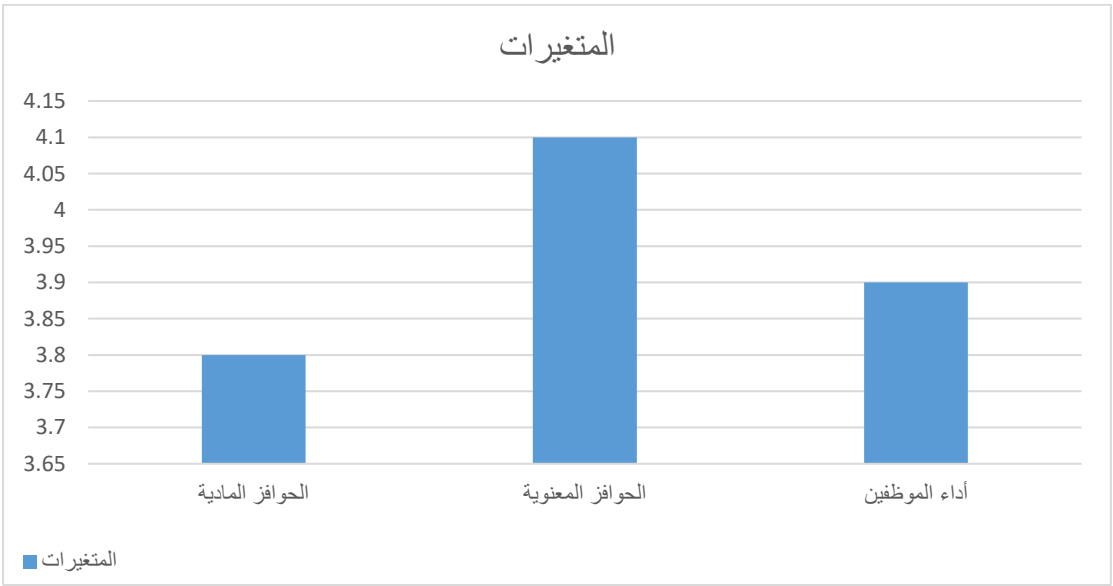
التحليل الوصفي: متوسطات، نسب مئوية، الانحراف المعياري للحوافز وأداء الموظفين.

(، الانحدار البسيط أو المتعدد ANOVA، T-test) التحليل الاستدلالي: اختبار الفرضيات باستخدام.

جدول ٣: التحليل الوصفي للمتغيرات

الحد الأقصى	الحد الأدنى	الانحراف المعياري	المتوسط	المتغير
5	2	0.7	3.8	الحوافز المادية
5	3	0.6	4.1	الحوافز المعنوية
5	2	0.8	3.9	أداء الموظفين

رسم بياني افتراضي للمتغيرات:



الخاتمة 3.9

يوفر هذا الفصل إطارًا واضحًا لجمع وتحليل البيانات حول الحوافز وأداء الموظفين، مما يضمن دقة النتائج ومصداقية البحث.

يمكن تعديل الجداول والرسوم البيانية بسهولة بعد إدخال بيانات البحث الفعلية لتصبح جاهزة للطباعة.