

قضايا بحثية ١

إعداد الباحث:

عبد الله محمد الجبني

إشراف الدكتور

د / فادي عبد الفتاح



التكليف - ٣ (القضية الثالثة)

بيانات الرسالة

عنوان الرسالة:

(أثر التحفيز على الأداء الوظيفي" دراسة حالة شركة تاول لمشاريع البنية التحتية)

إعداد: الباحث/ عبد المجيد سعيد البلوشي

قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في إدارة الاعمال

تاريخ النشر / ٢٠٢٣ م

عنوان الدراسة

اثر التحفيز على الأداء الوظيفي " دراسة حالة شركة تاول لمشاريع البنية التحتية"

يتكون عنوان الدراسة من ١١ كلمة وهو عدد مناسب من الكلمات (اقل من ١٥ كلمة)

جاء العنوان معبرا عن موضوع الدراسة بشكل جيد يتكون من متغير مستقل (التحفيز) متغير تابع

(الاداء) مجال التطبيق شركة تاول للبنية التحتية

العنوان ذو صلة مباشرة بموضوع الدراسة ولكنه ليس من العناوين الحديثة لكنه يناقش المشكلة

في قطاع جديد وهو مشاريع البنية التحتية بشركة تاول

مقدمة الدراسة

- ❑ جاء مقدمة الدراسة مطولة في اكثر من ثلاث صفحات حيث تم مراعاة السلامة اللغوية والدقة ووضوح المتغيرات وتحديد دقيق للمشكلة في نهاية المقدمة
- ❑ كانت فقرات المقدمة مدعمة بالمصادر الموثقة لوجهة نظر الباحث في موضوع الدراسة وتناولت موضوع الدراسة من العام الي الخاص (المثلث المقلوب)
- ❑ ساعدت المقدمة على التهيئة للذهن للقارئ ونجحت في تحديد مشكلة الدراسة
- ❑ نجح الباحث بشكل كبير في صياغة مبررات اجراء تلك الدراسة

المشكلة البحثية

صاغ الباحث مشكلة الدراسة بطريقة سهلة وواضحة بعيدة عن التعقيد من خلال التساؤل الرئيسي التالي "ما اثر التحفيز على الأداء الوظيفي للعاملين داخل الشركة؟ مشكلة الدراسة تتسم بالأهمية لان تخص جميع العاملين بلا استثناء أي كان القطاع الذي يعمل فيه لأنه تخص بالأساس المورد البشري (العاملين) ولكن مشكلة الدراسة ليس بالفكرة الجديدة او الفريدة جاءت أسئلة الدراسة الفرعية في اربعة أسئلة تناولت مشكلة الدراسة مجتمع وعينة الدراسة العاملين في شركة تاول قسم ادارة الموارد البشرية بالشركة اثناء كوفيد ١٩

أهداف دراسة القضية البحثية

بناء علي مشكلة الدراسة الهدف الرئيسي كما يلي:

" بيان اثر التحفيز على الأداء الوظيفي للعاملين داخل الشركة"

من خلال تحديد الهدف الرئيسي جاءت اهداف الدراسة الفرعية في ٦ نقاط متوافقة
بذلك مع الأسئلة الفرعية الستة للدراسة

أهمية الدراسة

حدد الباحث أهمية الدراسة النظرية العلمية والبحثية كما يلي:

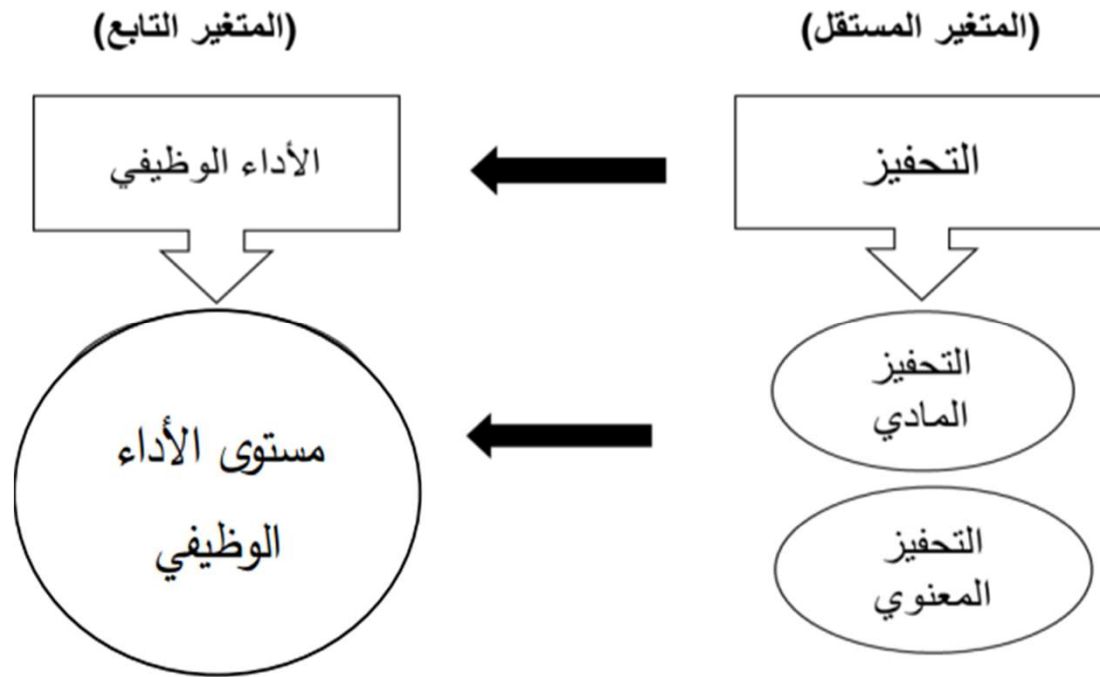
الأهمية العلمية : ركزت على المقترحات والتوصيات لمتخذي القرار لتنظيم نظام الحوافز

أهمية بحثية: تقديم مقترحات لدراسات مستقبلية

أهمية نظرية: تركز على نظام حوافز يعمل على تحسين مستوى أداء الاعمال

من وجهة نظر الباحث ان التحفيز بشقية يؤثر علي تطوير مستوى أداء العاملين بالشركة

نموذج الدراسة



بناء نموذج الدراسة علي العلاقة بين المتغيرات كما يلي:

- ☐ المتغير المستقل (التحفيز) بأبعاده الحوافز المادية والمعنوية
- ☐ المتغير التابع (مستوى الأداء الوظيفي)
- ☐ النطاق المكاني للدراسة المتمثل في "شركة تاول للبنية التحتية"

مصطلحات الدراسة (التعريفات الإجرائية)

- تم تعريف المصطلحات لفظيا فقط
- استخدام بعض مصادر التوثيق في تعريفه للمصطلحات
- جاء التعريف للمصطلحات بلغه سهلة وواضحة
- تناول الباحث ١١ مصطلح بالتعريف شملت متغيرات الدراسة التابع والمستقل بالإضافة الي ابعاد كلا المتغيرين

الدراسات السابقة التي تناولت القضية البحثية

- ❑ قسم الدراسات السابقة الى دراسات عربية وأجنبية
- ❑ تم ترتيب الدراسات السابقة من الاحداث الى الاقدم
- ❑ كل الدراسات السابقة أجريت في بيئات وقطاعات مختلفة
- ❑ اتفقت كل الدراسات في تناول المتغيرات (المستقل و التابع)
- ❑ اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في انها قدمت نتائج خاصة عن الحوافز بالقطاع الخاص

المنهجية المستخدمة في القضية البحثية

تعتمد الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي: لوصف المشكلة بشكل دقيق ومقارنة وتفسير وتقييم للنتائج فكان الاتجاه البحثي للدارسة (الاتجاه المختلط) في تحليل البيانات الوصفية والكمية

اعتمدت الدراسة علي مصادر المعلومات الأولية والثانوية
مجتمع الدراسة ٤٤٠ موظف وعينة الدراسة ٩٦ موظف

التحليل الاحصائي للدراسة البحثية

اعتمدت الدراسة علي أداة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات من عينة الدراسة جاءت الاستبانة في خمس محاور يتضمن كل محور مجموعة فقرات

تم الاعتماد علي البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات للحصول علي النتائج

تم استخدام مقاييس حسابية وتحليل الانحدار والارتباط واختبار التوزيع الطبيعي وغيرها من المقاييس والاختبارات لإثبات صحة فروض الدراسة

اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة

كانت اهم النتائج التي توصل اليها الباحث

وجود علاقة ارتباط طردية بين كل من الحوافز المادية والمعنوية وبين مستوى اداء الموظفين في الشركة أي انه كلما زاد تطبيق نظام الحوافز المادية والمعنوية زادت معدلات الرضا والولاء الوظيفي ومستوى أداء الموظفين كذلك داخل الشركة والعكس صحيح

جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع فرضيات واسئلة الدراسة الستة

اهم التوصيات التي توصلت اليها الدراسة

كانت اهم التوصيات بناء على نتائج الدراسة:

- ❖ ضرورة الاهتمام بالجوانب المادية للموظفين والعمل على مضاعفة ترقياتهم والعلاوات المقدمة والاهتمام بالجوانب النفسية لهم وتكريس مبادئ العمل ضمن الفريق
- ❖ جاءت التوصيات في ٦ نقاط متوافقة مع نتائج الدراسة وفرضياتها
- ❖ ساهمت التوصيات في علاج كثير من أوجهه القصور الموجودة في نظام الحوافز في شركة تاول سواء علي مستوي الترقيات او فاعلية النظام ومستوى الانصاف في صرف الحوافز



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

