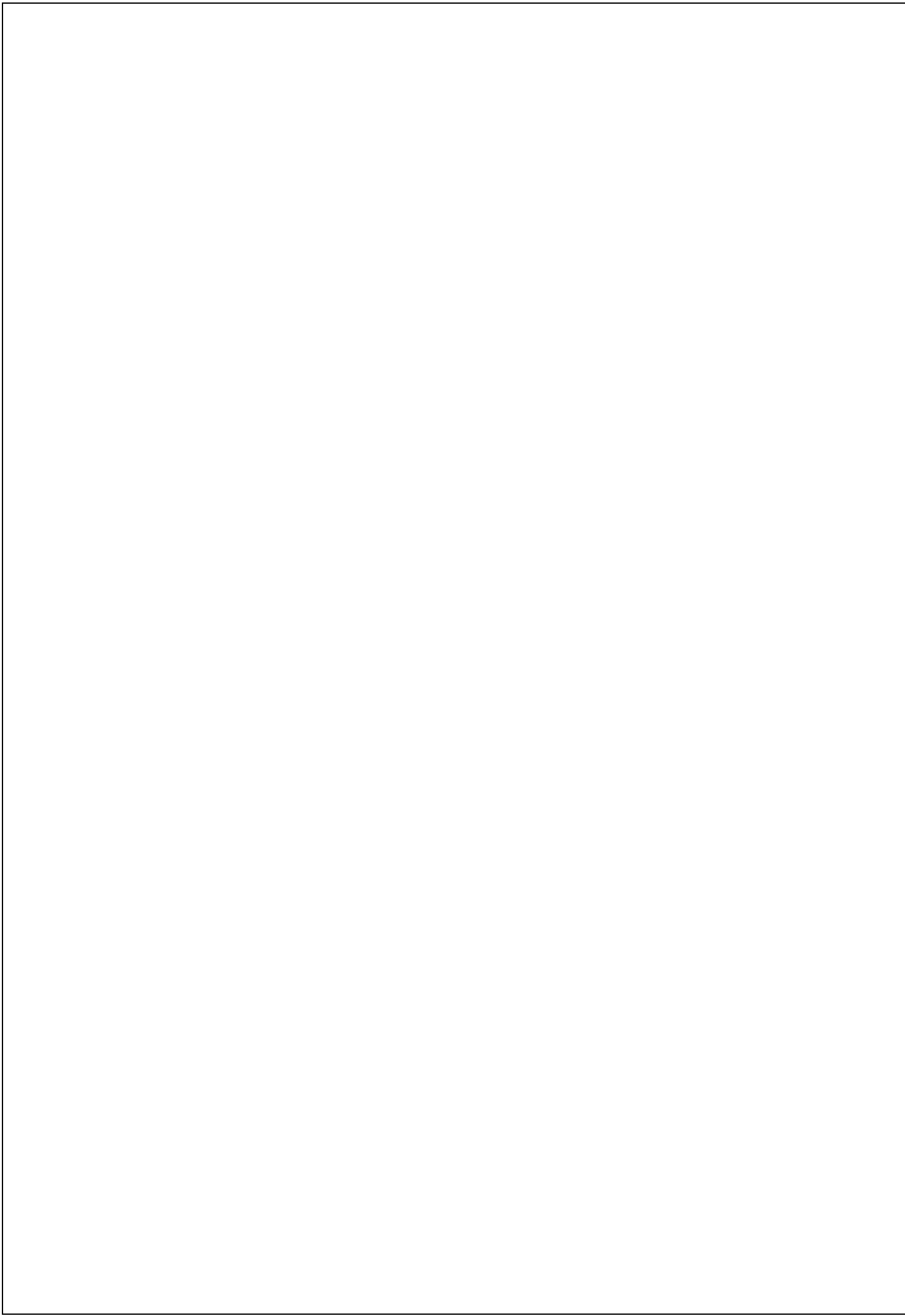




سَلَامٌ عَلَيْكَ وَتَقْدِيرٌ لَكَ

أَقْرَبُ
عُصَاةٍ رَعِ

1. مستخلص الدراسة

2. المقدمة

مراجعة المشروع النهائي 1:

- إجراء مراجعة شاملة للمشروع النهائي، تشمل تقييم جميع الأجزاء المكتوبة، أهداف الدراسة، منهجية البحث، تحليل البيانات، والاستنتاجات، لضمان تلبية المعايير الأكاديمية والأهداف المحددة.

كيفية العثور على الاستبيان:

- البحث في الأدبيات السابقة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية واستبيانات قياس الأداء والرضا الوظيفي.
- تصميم استبيان خاص يتوافق مع أهداف الدراسة ومتطلبات شركة ناس للموارد البشرية.

نموذج جوجل:

- استخدام Google Forms لإنشاء وتوزيع الاستبيان.
- تصميم نموذج سهل الاستخدام لتعبئة الاستبيان عبر الإنترنت، مما يضمن جمع البيانات بطريقة فعالة ومنظمة.

جدول متغيرات البحث / أبعاده / عدد عناصره / المراجع:

■ المتغيرات:

- الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، الكفاءة الإنتاجية، التدريب والتطوير.

■ الأبعاد:

- الأداء الوظيفي: تقييم الأداء، الإنتاجية.
- الرضا الوظيفي: رضا الموظفين عن بيئة العمل، العلاقات الوظيفية.
- الكفاءة الإنتاجية: كفاءة العمليات، جودة الأداء.
- التدريب والتطوير: فرص التدريب، تطور الكفاءات.

■ عدد العناصر:

- 10-5 بنود لكل بُعد في الاستبيان.

■ المراجع:

- الاستناد إلى مصادر علمية من الأدبيات السابقة حول إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي.

الملاحق:

تضم جميع المواد الإضافية التي تدعم الدراسة، وتشمل:

- الاستبيان المستخدم: نسخة من الاستبيان الكامل.
- الجداول الإضافية: جداول البيانات الخام، وتحليل البيانات الإحصائية.

3. منهجية الدراسة

التعريفات الإجرائية للمتغيرات للبحث:

- الأداء الوظيفي: مقدار الإنتاجية والكفاءة في أداء الموظفين للمهام الموكلة إليهم.
- الرضا الوظيفي: مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل والعلاقات داخل الشركة.
- الكفاءة الإنتاجية: كفاءة العمليات وجودة الأداء داخل الشركة.
- التدريب والتطوير: فرص التدريب المتاحة وتطور الكفاءات لدى الموظفين.

أدوات البحث (النص والجدول):

- النص: الاستبيانات المصممة لجمع البيانات النوعية والكمية.
- الجداول: جداول لعرض وتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة ناس للموارد البشرية، بالإضافة إلى بعض العملاء والمستفيدين من خدمات الشركة.

طرق وتقنيات أخذ العينة:

العينة العشوائية الطبقية: يتم تقسيم الموظفين إلى طبقات حسب المستوى الوظيفي، ثم يتم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة لضمان تمثيل شامل لجميع الفئات.

أنواع البيانات:

- بيانات نوعية: تتضمن ردود فعل الموظفين وآرائهم حول بيئة العمل، والعلاقات داخل الشركة.
- بيانات كمية: تتضمن معلومات حول الأداء الوظيفي، الإنتاجية، وعدد ساعات التدريب.

إجراءات التحليل الإحصائي:

- تحليل وصفي: يتم استخدامه لتوصيف البيانات وتقديم صورة عامة عن الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي.
- تحليل استنتاجي: يتم استخدامه لاختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات.
- استخدام البرمجيات الإحصائية: مثل SPSS لتحليل البيانات وتقديم النتائج بصورة دقيقة وموثوقة.

أخلاقيات البحث العلمي للدراسة

1. الموافقة المستنيرة:

- يجب الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين في الدراسة. يجب توضيح هدف الدراسة، وطبيعة المشاركة، والحقوق التي يملكها المشاركون.
- يجب أن يكون المشاركون على علم بأن مشاركتهم تطوعية، ويمكنهم الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون أي تبعات سلبية.

2. السرية والخصوصية:

- يجب الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية للمشاركين وعدم كشفها لأي جهة خارجية.
- يجب تخزين البيانات بطريقة آمنة ومنع الوصول غير المصرح به إليها.

3. عدم الإيذاء:

- يجب التأكد من أن المشاركة في الدراسة لا تسبب أي ضرر مادي أو نفسي للمشاركين.
- يجب تقديم الدعم اللازم في حال واجه المشاركون أي مشكلات نتيجة المشاركة في الدراسة.

4. الشفافية:

- يجب أن يكون الباحثون شفافين بشأن أهداف الدراسة، ومنهجية البحث، واستخدام البيانات.
- يجب تقديم تقارير دقيقة وصادقة تعكس نتائج الدراسة بشكل موضوعي.

5. التعامل الأخلاقي مع البيانات:

- يجب استخدام البيانات التي تم جمعها فقط لأغراض البحث العلمي كما هو محدد في الموافقة المستنيرة.
- يجب تجنب أي تلاعب بالبيانات أو تقديم نتائج مضللة.

6. الالتزام بالمعايير الأكاديمية:

- يجب الالتزام بالمعايير الأكاديمية المعتمدة في البحث العلمي، وتجنب أي نوع من السرقة الأدبية أو الانتحال.

- يجب تقديم الإسناد المناسب لجميع المصادر والمراجع المستخدمة في الدراسة.

7. الاحترام الثقافي والاجتماعي:

- يجب احترام الاختلافات الثقافية والاجتماعية بين المشاركين.
- يجب تجنب أي سلوك أو إجراءات قد تعتبر مهينة أو غير محترمة لأي من المشاركين.

8. تقديم النتائج:

- يجب تقديم نتائج الدراسة للمشاركين والإدارة بوضوح وشفافية.
 - يجب تقديم التوصيات بناءً على النتائج بشكل يدعم تطوير الشركة وتحسين بيئة العمل.
- من خلال الالتزام بهذه المبادئ الأخلاقية، تضمن الدراسة احترام حقوق المشاركين، وتحقيق نتائج دقيقة وموثوقة، ودعم التطور المستدام لشركة ناس للموارد البشرية.