

قضايا بحثية (١)

اعداد الباحث /
سامي

اشراف /
Dr. Heba Elqas





التكليف - ١

(القضية البحثية الاولى)

Chapter

بيانات الرسالة

عنوان الرسالة:

أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركة نسما القابضة بجدة

إعداد: الباحث/ محمد بن سعد

ماجستير إدارة أعمال - جامعة الأعمال والتكنولوجيا - بكالوريوس إدارة أعمال - إدارة وتنظيم الموارد البشرية
- جامعة الملك عبد العزيز.

تاريخ النشر / ٢٠٢٠م

العنوان " أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين "

- عنوان الدراسة يعبر ويتفق مع الأهداف المرجوة من الدراسة
- المصطلحات المستخدمة في العنوان واضحة ولا يوجد بها غموض
- حدد العنوان بشكل واضح متغيرات الدراسة المستقل (الحوافز المادية والمعنوية (والمتغير التابع (أداء العاملين)
- العنوان يتكون من سبع كلمات فقط

المشكلة البحثية والتساؤلات الفرعية

تم تحديد المشكلة البحثية من تخلصيها في التساؤل الرئيسي كما يلي "ما هو أثر الحوافز المالية والمعنوية علي أداء العاملين بشركة نسما القابضة؟

وبناء علي التساؤل الرئيسي تم اشتقاق عدد من التساؤلات الفرعية التالية:

□ ما مستوى الحوافز المالية بشركة نسما؟

□ ما مستوى الحوافز المعنوية بشركة نسما؟

□ ما مدى تأثير الحوافز علي العاملين بشركة نسما؟

الفرضيات البحثية

❖ تم تحديد فرضيات الدراسة الرئيسية للإجابة على مشكلة الدراسة والتساؤلات الفرعية وتمثل فرضيات الدراسة البحثية فيما يلي:

□ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين بشركة نسما القابضة والحوافز المادية.

□ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين بشركة نسما القابضة والحوافز المعنوية.

أهداف دراسة موضوع الدراسة الحالية

تمثل الهدف الرئيسي للبحث في "تحديد نظام الحوافز المادية والمعنوية المعمول بها في شركة نسما القابضة ودورها في تحسين أداء العاملين"

وبناء على الهدف الرئيسي للدراسة تم تحديد عدد من الأهداف الفرعية التالية:

□ التعرف على العلاقة بين نظام الحوافز وأداء العاملين بشركة نسما القابضة.

□ التعرف على نوعية الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين بشركة نسما القابضة.

□ التوصل الي التوصيات ومقترحات للعمل على إيجاد نظام حوافز فعال وكفاء

اهمية دراسة موضوع الدراسة الحالية

انقسمت أهمية البحث الى أهمية نظرية واهمية عملية

الأهمية العملية "مساعدة إدارة المنظمات الحكومية والخاصة في التعرف على أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للموظفين داخل هذه المنظمات".

□ الأهمية العلمية "تسعى إلى التعرف على درجة أهمية الحوافز بأنواعها وأثرها على

الموظفين وعلاقة تقييم الأداء في تقديم الحوافز الإيجابية والسلبية".

استعراض الدراسات السابقة

نظرا لأهمية البحوث السابقة في إثراء الإطار النظري بالمعلومات والاستفادة منها في تناول متغيرات الدراسة واهم النتائج والتوصيات التي توصلت اليها:

□ فقد تم تقسيم الأبحاث السابقة في موضوع البحث حسب تسلسلها التاريخي من

الأحدث للأقدم حسب التاريخ الخاص بأعداد الدراسة

□ تم تقسيم الدراسات الي ٦ دراسات عربية و ٥ دراسات اجنبية

المنهجية المستخدمة في الدراسة البحثية

- استخدام في الجانب النظري المنهج الوصفي التحليلي القائم على مراجعة عدد من الأدبيات السابقة (عربية وأجنبية)
- وفي جانبها العملي على المنهج التجريبي وهو المنهج المناسب لهذا النوع من الدراسات البحثية

مجتمع وعينة واداة الدراسة

□ مجتمع الدارسة: يتمثل في جميع العاملين في شركة نسما القابضة

□ عينة الدارسة: تم تحديد عينة الدارسة بطريقة عشوائية حيث بلغت ٦٠

عاملا من شركة نسما القابضة

□ أداة الدارسة: اعتمد الباحث على أداة الاستبيان بتوزيعها على ٦٠ عاملا

بطريقة عشوائية

النتائج التي توصلت اليها الدراسة البحثية

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية وكان أهمها ما يلي:

- تتبع شركة نسما القابضة نظام فعال للحوافز يحقق رضا العاملين.
- توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين أداء العاملين والحوافز المعنوية بشركة نسما.
- توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين أداء العاملين والحوافز المادية بشركة نسما.

اهم التوصيات التي توصلت اليها الدراسة

وبناء على نتائج الدراسة البحثية فقد أوصى الباحث بعدد من التوصيات جاءت اهم تلك التوصيات كما يلي:

- ضرورة تبني المؤسسات المختلفة نظاما فعالا يحفز على مكافأة العامل الكفو
- ضرورة وضع نظام يحفز العاملين على تحسين مستوى أدائهم الوظيفي بصورة

عادلة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You