

مهارات بحثية ١

إعداد الباحث:

الاسم/ مبارك سرحان الاسمري

الرقم الجامعي/ ٢٥٢٠٠١٠٥٣

إشراف

د. ريم ورد



المهارة رقم -10
الأسئلة البحثية والاهداف
والفروض

بيانات الرسالة

• عنوان الرسالة

"أثر التحفيز على الأداء الوظيفي"

دراسة حالة شركة تاول لمشاريع البنية التحتية

إعداد الباحث/ عبدالمجيد أحمد سعيد البلوشي

قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

كلية إدارة الأعمال - جامعة الشرقية - سلطنة عمان

تاريخ النشر: ٢٠٢٣ م

المقدمة

- ❖ يعد التحفيز أحد أهم الأدوات الإدارية التي تسهم في رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين أدائها، حيث تشير الدراسات إلى أن الحوافز المادية والمعنوية تعزز من مستوى الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.
- ❖ وانطلاقاً من أهمية هذا الموضوع، جاءت هذه الدراسة لتبحث أثر نظام الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة تاول لمشاريع البنية التحتية، بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين التحفيز بمختلف أنواعه ومستوى إنتاجية الموظفين وجودة أدائهم.

مفهوم الأسئلة البحثية

❖ أسئلة البحث العلمي هي مجموعة من التساؤلات التي ترتبط وتتعلق بالبحث العلمي، ومن خلال هذه التساؤلات تتم ترجمة أهداف الدراسة بشكل مفصل، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة.

مفهوم الأهداف البحثية

- ❖ يتم تعريف هدف البحث على أنه بيان واضح وموجز للأهداف والغايات المحددة للدراسة البحثية.
- ❖ الأهداف البحثية توضح ما ينوي الباحث تحقيقه وما يأمل في تعلمه أو اكتشافه من خلال بحثه.
- ❖ تعتبر أهداف البحث حاسمة لتوجيه عملية البحث وضمان بقاء سير الدراسة على المسار الصحيح.

مفهوم الفروض البحثية

❖ الفروض البحثية عبارة عن تفسيرات أو حلول مؤقتة، حيث يقوم الباحث العلمي بصياغتها، وبعد ذلك يتم التحقق من صحة فرضياته باستخدام المواد والوسائل المناسبة التي يضع فيها كل خبراته وما جمعه من معلومات، وذلك للوصول إلى حلول بحثية صحيحة قد تكون متوافقة أو غير متوافقة مع الفروض.

الأسئلة البحثية للدراسة الحالية

❖ قام الباحث بصياغة مشكلة الدراسة صياغة مباشرة كما يلي "ما أثر التحفيز على الأداء الوظيفي للعاملين داخل شركة تاول لمشاريع البنية التحتية؟"

❖ الأسئلة الفرعية:

- ما هو أثر الحوافز على مستوى الولاء الوظيفي؟
- ما هو أثر الحوافز على مستوى الرضا الوظيفي؟
- ما هو أثر الحوافز المادية على رفع مستوى أداء الموظفين في الشركة؟

أهداف الرسالة الحالية

❖ بناءً على مشكلة الدراسة، تم توضيح الهدف الرئيسي كما يلي "بيان أثر التحفيز على الأداء الوظيفي للعاملين داخل شركة تاول لمشاريع البنية التحتية".

❖ الأهداف الفرعية للدراسة:

➤ تسعى إلى الاطلاع وقياس مدى تأثير الحوافز بشتى أنواعها على الأداء الوظيفي للعاملين داخل شركة تاول لمشاريع البنية التحتية.

➤ تقييم مدى تأثير الحوافز سواءاً كان تأثيراً إيجابياً أو سلبياً من وجهة نظر الموظفين.

أهداف الرسالة الحالية (تابع)

- اكتشاف الأبعاد جراء قيام الشركة بحجب الحوافز عن موظفيها وما يترتب عليه من سلوك.
- قياس مدى ما يقدم من تحفيز لموظفي شركة تاول لمشاريع البنية التحتية ومدى اختلاف مستوى الحوافز باختلاف (الجنس - العمر - الوظائف - المؤهل الدراسي) للموظفين في الشركة.
- تسعى الدراسة لتسليط الضوء حول الأثر المباشر على الحوافز المعنوية والمادية وتداعياته على العاملين بالشركة.

فروض الرسالة الحالية

❖ بناءً على مشكلة الدراسة، تم توضيح الفرضية الرئيسية كما يلي: (يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين نظام الحوافز بأبعاده "المادية والمعنوية" وتحسين مستوى الأداء الوظيفي لموظفي شركة تاول لمشاريع البنية التحتية).

❖ الفرضيات الفرعية للدراسة:

- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين الحوافز "المادية" وتحسن مستوى الأداء الوظيفي لموظفي شركة تاول لمشاريع البنية التحتية.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين نظام الحوافز "المعنوية" وتحسن مستوى الأداء الوظيفي لموظفي شركة تاول لمشاريع البنية التحتية.

الفجوة البحثية

❖ رغم وفرة الدراسات التي تناولت موضوع الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي في بيئات مختلفة، إلا أن معظمها ركز على قطاعات عامة أو تعليمية وصحية، في حين تفتقر بيئة شركات البنية التحتية في سلطنة عمان إلى دراسات معمقة بهذا الجانب.

❖ ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسد هذه الفجوة، من خلال اختبار أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركة تاول لمشاريع البنية التحتية، وتقديم نتائج تطبيقية تسهم في إثراء الأدبيات العلمية وتوجيه الممارسات الإدارية في هذا القطاع.

- ❖ أظهرت الدراسة أن نظام الحوافز يعد عاملاً محورياً في تحسين الأداء الوظيفي، حيث ساهمت الحوافز المادية في رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية، بينما عززت الحوافز المعنوية من الانتماء والرضا الوظيفي.
- ❖ وبناءً على ذلك، فإن الاهتمام بتطوير نظام حوافز متكامل وعادل يشكل ضرورة لإدارة الموارد البشرية الراجعة في تحقيق التميز المؤسسي واستدامة الأداء.

المراجع

- ❖ المحمودي، محمد سرحان علي. (٢٠٢٠). مناهج البحث العلمي. صنعاء: دار الكتب، الطبعة الثالثة.
- ❖ كلية تربية عين شمس ٢٠١٨م كتاب البحث العلمي خطوات ومهارات. وزراه الثقافة والاعلام.
- ❖ بركات عبد العزيز. (٢٠١٢). مناهج البحث الإعلامي. القاهرة: دار الكتب الحدي.



Thank You