

قضايا بحثية 8-2

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
ميال السيد



الرسالة الأولى بعنوان "دراسة العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي
للعاملين بالقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية"

Chapter

اعداد الباحثين:

قائد الفريق محمد سالم سعد
على فرحان & عبير قينان الصقور & علا صبري فلمبان
احمد طه & ابوبكر احمد المشهور & فتحي سالم بالطيف
روان ابراهيم الجهني & عماد عبدالله مرعي

مأخوذ عن جامعة الجميع الذكية – كلية إدارة الأعمال-
ماجستير الادارة

مشرف المقرر: د. وليد سليمان

2022

المهمة الثامنة

Chapter 02

تصميم طرق عرض النتائج
الوصف: في هذه المهمة: سنقوم بتقييم رسالتين ماجستير وتقيم طرق عرض النتائج من حيث اتفاقها مع الادبيات وهل تم شرح أسباب الاختلافات
طريقة التقييم:
حيكون التقييم من خلال عمق المناقشة.
و الربط مع الادبيات السابقة.

فصل مناقشة النتائج

في هذه الدراسة حدد الباحث الفصل السادس كفصل خاص تحليل النتائج والتصور المقترح. في هذا الفصل سيتم تحليل نتائج. والاجابة على التساؤلات التي ذكرها الباحث في مقدمة الدراسة وسوف يتم اختبار الفرضيات والتحقق من صحتها.

فصل مناقشة النتائج

التحقق من الفرضيات:

السؤال الأول هل هناك دلالة إحصائية بين تأثير الدخل الشهري في العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي وأثره على أداء العاملين. للإجابة عن التساؤل السابق تم تحليل الفرضيات التالية من الباحث وهي.

لا يوجد فرق في متوسط إجابات عينة الدراسة حول مدى تأثير الدخل الشهري في العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي وأثره على أداء العاملين. علىية قام الباحث بفحص الفرضية السابقة بتحليل الإجابات لايجاد ما اذا كان يوجد فرق في متوسط استجابات عينة الدراسة حول اثر التحفيز في أداء العاملين وبالفعل لا يوجد فروقات في الإجابات بين الفئات الأربعة من ذوي الدخل الشهري المختلف، ولذلك نستنتج ان التحفيز ماديا او معنويا مطلب مهم بغض النظر عن دخل العامل الشهري.

السؤال الثاني: هل هناك دلالة إحصائية بين وضوح لائحة الحوافز للعاملين بالمنظمة وتأثيرها على أدائهم؟ وللإجابة على هذه الفرضيات اتخذ الباحث التالي:

من خلال الجدول رقم 6-1 يتضح أن نسبة العاملين الذين على دراية بنظام الحوافز وأسس ومنهجية الحوافز هي النسبة الأكبر، لكن نلاحظ بأن هناك نسبة متوسطة من العينة محايدون وذلك يعني بأن احتمالية انخفاض التحفيز المعمول به بالمنظمة سوف ينعكس سلبا على أداء العاملين

فصل مناقشة النتائج

التحقق من الفرضيات:

السؤال الثالث هل هناك دلالة إحصائية بين أهمية تدريب وترقية العاملين وعلاقتها بتحفيز اداءهم في المنظمة؟ وللإجابة عن التساؤل السابق تم تحليل الفرضيات الآتية:

يتضح من الجدول 1-6 أن نسبة العاملين المبدئين رايعهم بالموافقة هي النسبة الأكبر مما يدل على أهمية تدريب العامل حتى يملك القدرة الكافية لترقيته داخل المنظمة مما يساعد لتحسين اداءه وانعكاس ذلك على المنظمة بالكامل خلاصة:

من خلال الدراسة بالبحث للتحفيز واثره على الأداء في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، تبين لنا بان جميع الحوافز سواء مادية او معنوية ذات تأثير على مستوى أداء العاملين، فالتحفيز يختلف من عامل الى عامل اخر ومن مستوى الى آخر.

نقاش النتائج

تحليل النتائج والتصور المقترح

قام الباحث في هذا الفصل بتحليل نتائج الدراسة ، والاجابة على التساؤلات التي ذكره في مقدمة الدراسة، وسوف يتم اختيار الفرضيات والتحقق من صحتها.

ولتحقق من الفرضيات يجب الإجابة على الأسئلة التالية للفرضيات

1- هل هناك دلالة إحصائية بين تأثير الدخل الشهري في العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي وأثره على أداء العاملين؟
لا يوجد فروقات في الإجابات بين العاملين ،علية نستنتج أن التحفيز ماديا او معنويا مطلب مهم بغض النظر عن دخل العامل الشهري.

2- هل هناك دلالة إحصائية بين وضوح الحوافز للعاملين بالمنظمة وتأثيرها على أدائهم؟

يتضح من خلال الجدول 6-1 أن نسبة العاملين الذين على دراية بنظام الحوافز وأسس ومنهجية الحوافز هي النسبة الأكبر ،لكن نلاحظ بان هناك نسبة متوسطة من العينة محايدون وذلك يعني بأن احتمالية انخفاض التحفيز المعمول به بالمنظمة سوف ينعكس سلبا على أداء العاملين

3- هل هناك دلالة إحصائية بين أهمية تدريب وترقية العاملين وعلاقتها بتحفيز أداءهم في المنظمة؟
يتضح من الجدول 6-1 أن نسبة العاملين المبدئين رايعهم بالموافقة هي النسبة الأكبر مما يدل على أهمية تدريب العاملين حتى يمتلك القدرة الكافية لترقيته داخل المنظمة مما يساعده لتحسين اداءه وانعكاس ذلك على المنظمة بالكامل.
نتائج الدراسة :

نستنتج من خلال السرد السابق وضوح النتائج وطرق الوصول لها من خلال الدراسة ومن هذه النتائج التالي:-

- 1- النتائج النظرية وهي النتائج العامة التي توصلت له الدراسة من خلال الجانب النظري.
 - الرضا يأتي من خلال اشباع الحاجات و الرغبات.
 - عملية التحفيز عند العاملين تبدأ بالشعور بالحاجة او الشعور بالنقص.
 - التحفيز يحافظ على الكفاءات البشرية باعتبارها أهم عنصر يخلق أداء متميز..... وغيرها من النتائج مرفقة في الملف.

"دور الأداء التنظيمي في رفع الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الرياضة
بالمملكة العربية السعودية"

اعداد الباحثين:

قائد الفريق أنس احمد محسن
حصة تركي الملاfox و مشيب سعيد ال مسفر
سلطان سعيد ال مسفر و مروى احمد البصري
وعبدہ حسين حكي و زهراء احمد سليس

مأخوذ عن جامعة الجميع الذكية –كلية إدارة الاعمال-

ماجستير- قسم التسويق

مشرف المقرر: د. وليد سليمان

2023 - 2022

النتائج

في هذه الدراسة حدد الباحث الفصل الخامس كفصل خاص لنتائج الدراسة الميدانية. في هذا الفصل سيتم تحليل نتائج. سوف يتناول في هذا الفصل الاطار التطبيقي للدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان ، والتعرف على خصائص عينة الدراسة، وتحليل محاور الدراسة ، واختبار فروض الدراسة، من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول الى نتائج وتوصيات للدراسة.

النتائج

من خلال اختبار فروض الدراسة:

1- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الأداء التنظيمي لموظفي وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة إحصائية $0.05 <$

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية $0.05 >$ في الأداء الوظيفي للموظفين وفقا لمتغير الدراسة.

من هذي النتائج والتي بنيت على نتائج التحليل الاحصائي للاستبيان فيتضح صدق ودقة هذه النتائج.
- ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي في وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الأداء التنظيمي (4,053) بانحراف معياري (0.785)

نقاش النتائج

- ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الأداء الوظيفي (4.038) بانحراف معياري (0.815).
- وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى الأداء التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي داخل وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية، مما يبين صحة الفرضية الأولى للدراسة.
- صحة الفرضية الثانية للدراسة جزئياً، حيث تبين عدم وجود فوارق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو مستوى الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

