

الاسم: سليمان صليبان محمد
الحري
الرقم الجامعي ١٢٥٩ . ٠٠ ٢٢٢٠
المقرر: قضايا بحثية ٣
العام: ٢٤ . ٢٠
المشرف: د. ميار وليد





الأسبوع الثالث (قضايا بحثية)



مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد و تسيير المؤسسات

تحت عنوان

دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي

الملخص :

تهدف هذه الدراسة الى ابراز دور التحفيز ومدى مساهمته في تحقيق الرضا الوظيفي، من خلال إجراء دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز-قالمه، بغية التعرف على الدور الذي يلعبه نظام الحوافز المطبق في هذه المؤسسة في تحقيق رضا الموظفين، ولتحقيق هذا المبتغى تم التطرق الى الاطار النظري لكلا المتغيرين، و بعدها تم اعداد استبيان وتوزيعه على عينة من موظفي مؤسسة سونلغاز-قالمه، تقدر ب 40 موظف، لمعرفة آرائهم ووجهات نظرهم حول متغيرات الدراسة، و لتحليل بيانات الاستبيان و اختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على برنامج spss.

وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها أن المؤسسة قيد الدراسة لاتطبق نظام حوافز فعال و ان التحفيز يؤثر في درجة الرضا الموظفين عند مستوى معنوية 0.05، و من اهم التوصيات المقدمة لمؤسسة سونلغاز قالمه هو التحسين في نظام الحوافز وتجديده بشكل يتماشى مع رغبات الموظفين .

الكلمات المفتاحية: التحفيز، الرضا الوظيفي، مؤسسة سونلغاز-قالمه.

Summary :

"دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي"

تحليل منهجية البحث المستخدمة وتقييمها



مقدمة

منهجية البحث هي خارطة الطريق التي يتبعها الباحث للوصول إلى إجابات موثوقة عن أسئلة بحثه. وهو لا يقتصر على مجرد وصف ماذا فعل الباحث، بل يشمل أيضًا كيف فعل ذلك، ولماذا اختار هذه الطريقة مُحدّدًا. يُساهم وصف المنهجية بشكل واضح ودقيق في:

- ضمان دقة وموضوعية النتائج: من خلال استخدام أدوات وطرق جمع بيانات مناسبة، والتحكم في العوامل التي قد تؤثر على النتائج.
- زيادة مصداقية البحث: حيث يُتيح للآخرين التحقق من صحّة الإجراءات المتبعة، وإعادة إجراء الدراسة إن لزم الأمر.
- تعميم النتائج: إذا تمّ اختيار عيّنة مُمثّلة وتطبيق منهجية سليمة، فإنّ نتائج البحث تُصبح أكثر قدرة على التّعميم على مجتمع الدراسة.

منهجية البحث المستخدمة

أسلوب الباحث في عرض المنهجية:

قام الباحث بعرض منهجيته بطريقة منظمة إلى حد كبير، حيث بدأ بتحديد نوع الدراسة ثم انتقل إلى مجتمع الدراسة، ثم عينة الدراسة، وهكذا. وهذا الترتيب يُعتبر منطقيًا ومتسلسلاً، حيث يُسهّل على القارئ فهم خطوات البحث.

استخدم الباحث أسلوبًا واضحًا ومباشرًا في وصف كل عنصر من عناصر المنهجية. على سبيل المثال، عند الحديث عن عينة الدراسة، لم يكتفِ بذكر حجمها، بل شرح أيضًا كيف تم اختيارها ونوع العينة.

مع وجود بعض النقاط التي تحتاج إلى معالجة من النقاط المتعلقة بوصف عينة البحث وعدم التطرق إلى صدق وثبات أداة الدراسة تؤثر سلباً على جودة البحث وقوة استنتاجاته.

نقاط القوة

وضوح سؤال البحث: يبدو أن البحث لديه سؤال بحث واضح وهو دراسة العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي. هذا يُعتبر نقطة انطلاق جيدة لأي بحث.

استخدام منهج مناسب (وصفي ارتباطي): اختيار المنهج الوصفي الارتباطي مناسب تماماً لغرض البحث وهو دراسة العلاقة بين متغيرين.

توحيد أداة جمع البيانات: استخدام استبيان موحد يُحسّن من ثبات البيانات ويُقلل من التحيز المحتمل بين المشاركين.

استخدام التحليل الإحصائي المناسب: استخدام برنامج SPSS يُتيح للباحث استخدام مجموعة واسعة من الأدوات الإحصائية لاختبار الفرضيات وتحليل البيانات بشكل دقيق. هذا يُعزز من مصداقية النتائج.

نقاط الضعف

قصور في وصف عينة البحث: يعاب عدم تحديد حجم العينة بدقة وعدم توضيح طريقة اختيارها يُشكّل ضعفاً كبيراً في منهجية البحث. يصعب هذا الأمر تقييم مدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة، ويثير تساؤلات حول إمكانية تعميم النتائج.

عدم توضيح طريقة اختيار العينة: عدم توضيح طريقة اختيار العينة يُثير التساؤلات حول مدى عشوائية العينة وتمثيلها لمجتمع الدراسة. هل هي عينة عشوائية بسيطة، طبقية، عنقودية، أم عينة متاحة؟

نقاط الضعف

الاعتماد على أداة واحدة لجمع البيانات: يُعتبر استخدام الاستبيان فقط محدودية في منهجية البحث. كان من الممكن تعزيز البحث من خلال دمج طرق أخرى لجمع البيانات، مثل المقابلات، للحصول على فهم أعمق للعلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي. هذا يُعزز من صدق النتائج.

عدم ذكر معلومات عن صدق وثبات أداة البحث: يُعتبر التحقق من صدق وثبات أداة الاستبيان أمراً ضرورياً لضمان دقة القياس وموثوقية النتائج. عدم ذكر هذه المعلومات يُشكل ثغرة في منهجية البحث

النتائج وارتباطها باهداف الدراسة

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التحفيز والرضا الوظيفي. بمعنى آخر، كلما زاد مستوى التحفيز لدى الموظفين، زاد مستوى رضاهم الوظيفي. هذا يدعم الفرضية الرئيسية للدراسة التي تفترض وجود علاقة بين هذين المتغيرين.

يبدو أن النتائج قد حققت هدف الدراسة الرئيسي وهو استكشاف العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي. وذلك من خلال إثبات وجود علاقة إيجابية بينهما.

مع ذلك، يجب ملاحظة أن الدراسة لم تتطرق إلى العلاقة السببية بين المتغيرين. بمعنى آخر، لا يمكننا الاستنتاج بأن التحفيز هو السبب المباشر للرضا الوظيفي، أو العكس. قد تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على كلا المتغيرين. هذه النقطة تُعتبر محدودية في الدراسة، وكان من المهم مناقشتها

THANK YOU