

## مهارات بحثية (2)

اعداد الباحث /  
سامي

اشراف /  
د / نرمين موسى





## التكليف -1

(أسئلة الدراسة + أهداف الدراسة + فروض الدراسة)

Chapter

# بيانات الرسالة

## عنوان الرسالة :

دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي

إعداد الباحثة / سارة أحمد محمود

الصفة: باحثة في إدارة الخدمات الصحية

تاريخ نشر الدراسة: 2024 م

# مفهوم أسئلة الدراسة

1. تساؤلات الدراسة : هي أسئلة مشتقة بشكل مباشر من مشكلة الدراسة، تعبر عن أهم جوانبها.
2. هي عنصر يثير الأسئلة لضبط أهم الجوانب التي سيتم تناولها في البحث.
3. تتطلب إجابة مستفيضة تأخذ حيزاً من الإطار النظري والميداني

# مفهوم أهداف الدراسة

- بيان واضح وموجز للأهداف والغايات المحددة للدراسة البحثية.
- تحدد ما الذي يأمل الباحث في تحقيقه من خلال إجراء البحث.
- يجب أن تكون الأهداف واقعية، قابلة للقياس، ومرتبطة بالجدول الزمني للبحث.

# مفهوم فروض الدراسة

- الفروض هي حلول مؤقتة أو تفسيرات مقترحة لمشكلة البحث.
- تمثل تخميناً ذكياً للعلاقة بين متغيرين أو أكثر (المستقل والتابع).
- تصاغ بطريقة قابلة للاختبار الإحصائي لإثبات صحتها أو نفيها.

**السؤال الرئيسي للدراسة : ما دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي؟**

**الأسئلة الفرعية للدراسة :**

1. ما هو واقع تطبيق الحوافز المادية والمعنوية في المستشفيات محل الدراسة؟

2. هل توجد علاقة ارتباطية بين نظام الحوافز ومستوى جودة الأداء؟

3. ما مستوى الأداء الوظيفي السائد لدى الكوادر الطبية والإدارية؟

# أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في : **(بيان) أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي في القطاع الصحي.**

تم صياغة اهداف الدراسة في ثلاثة اهداف فرعية :

1. التعرف على طبيعة الحوافز (المادية والمعنوية) المقدمة للعاملين.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي الفعلي في المؤسسات الصحية المستهدفة.
3. تحديد مدى تأثير نوع الحافز على تحفيز الموظفين لتحسين إنتاجيتهم.

**الفرضية الرئيسية للدراسة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز على مستوى الأداء الوظيفي.**

**صيغت فرضيات الدراسة في ثلاث فرضيات فرعية متوافقة بشكل كامل مع أهداف الدراسة :**

1. **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية على كفاءة الأداء.**
2. **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية على الرضا والولاء الوظيفي.**
3. **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة العاملين للحوافز تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة).**

# معايير صياغة الأسئلة والأهداف

- الوضوح التام والبعد عن الغموض في صياغة الأسئلة.
- الاتساق والترابط المنطقي بين السؤال والهدف والفرضية المقابلة له.
- القابلية للتطبيق في ضوء الإمكانيات المتاحة للباحث.

# أهمية الربط بين عناصر الدراسة

- يضمن وحدة الموضوع وعدم تشتت الجهد البحثي.
- يسهل عملية التحليل الإحصائي وربط النتائج بالتساؤلات الأولية.
- يعكس مدى تمكن الباحث من أدواته المنهجية ورؤيته العلمية للمشكلة.

1. أبو نصر، مدحت. (2021). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
2. القحطاني، محمد بن سلطان. (2022). أثر الحوافز المادية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية.
3. المجلة العربية للإدارة، المجلد 42، العدد 2.
4. العتيبي، خالد. (2023). الرضا الوظيفي وعلاقته بالحوافز المعنوية لدى الكوادر الطبية.

Thank You