

قضايا بحثية 7-2

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
ميّار 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 السابعة

Chapter 02

تصميم المنهجية
الوصف: في هذه المهمة: سنقوم بتقييم رسالتين ماجستير فصل النتائج كما لو كانت قد أجريت البحث، مع التركيز على عرض البيانات بشكل واضح
طريقة التقييم:
حيكون التقييم من خلال وضوح النتائج.
و استخدام وسائل بصرية (جداول ، رسوم بيانية)

فصل خاص بالنتائج

في هذه الدراسة حدد الباحث الفصل الخامس كفصل خاص بالنتائج. كذلك كما أورد الباحث سوف يتم تفصيل عينة الدراسة وسرد النتائج حسب فئات معينة. وما يهمنا في هذه المهمة هو النتائج وطرق توضيحها من خلال الجداول والرسومات.

SPSS. من خلال التحليل الاحصائي

أظهرت نتائج جدول 4-5 تبعا لمتغير الدخل الشهري ، العاملين الذين دخلهم 2500 ريال الى 5000 ريال هم الأكثر بنسبة 42,4% يلي ذلك العاملين الذين دخلهم من 5000 ريال الى 10000 ريال بنسبة 33,3% ومن ثم بالتساوي للعاملين الذين دخلهم 2500 ريال بنسبة 12,1% وأخيرا العاملين الذين دخلهم اكثر من 12,1% ريال. ومن ثم تم تحليل إجابات العينة التجريبية حول المحور الأول التحفيز والمحور الثاني الأداء كما يوضح الجدول :

الاجمالي	درجة التوافق					التكرار والنسبة	السؤال
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
33	16	9	4	4	0	التكرار	هل تعتمد المنظمة لائحة للحوافز ذات أسس محددة لضمان العدل والشفافية في منح المكافآت والحوافز
100	48,5	27,3	12,1	12,1	0	النسبة %	
33	28	5	0	0	0	التكرار	هل التحفيز يساعد على العمل لتحقيق اهداف وغايات المنظمة
100	84,8	15,2	0	0	0	النسبة %	
33	8	22	3	0	0	التكرار	هل التقدير وخطابات الشكر من الإدارة تحفز العاملين في المنظمة
100	24,2	66,7	9,1	0	0	النسبة %	

الاجمالي	درجة التوافق					التكرار والنسبة	السؤال
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
33	6	25	0	2	0	التكرار	هل انصات منظمتك لمقترحاتك او ارائك يحفزك
100	18,2	75,8	0	6,1	0	النسبة %	
33	2	9	1	3	0	التكرار	هل يتأثر مستوي ادائك عند منحك حافز مادي
100	63,6	27,3	3	9,1	0	النسبة	
33	19	10	3	1	0	التكرار	هل تولي المنظمة أهمية لتطوير وتدريب الموظفين لتحسين الاداء
100	57,6	30,3	9,1	3	0	النسبة %	

النتائج

من هذا المثال للجداول المستخدمة لرصد نتائج الاستبيان تتضح ان الوسط الحسابي يدل على توافق كبير بين آراء العاملين مما يعني بأهمية ضرورة العمل بهذه النتائج من قبل المنظمة لتحفيز ورفع أداء العاملين . وكانت النتائج على الإجابة عن التالي:

ما مدى تأثير الدخل الشهري للعاملين من حيث التحفيز المادي والمعنوي وأثره على أدائهم.

ما مدى وضوح لائحة الحوافز للعاملين بالمنظمة وتأثيرها على أدائهم.

ما مدى أهمية تدريب وترقية العاملين وعلاقته بتحفيز اداءهم في المنظمة.

تحليل النتائج والتصور المقترح

هذا موجود في الفصل السادس للبحث او رسالة الماجستير.

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

هذه الدراسة اعتمد الباحث على استخدام البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات واستنتاج النتائج وكانت النتائج على النحو التالي:-

من خلال الفصل الخامس في الدراسة تناول الباحث الاطار التطبيقي للدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان ، والتعرف على خصائص عينة الدراسة، وتحليل محاور الدراسة . من اجل تحقيق أهداف الدراسة ، والوصول الى نتائج وتوصيات الدراسة.

ومن خلال محاور الاستمارة الاستبيان جدول 6 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات الأداء التنظيمي والأداء الوظيفي جدول (7).

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)

- 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

- 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

