

مهارات بحثية ٣

اعداد الباحث /

حامد بن محمد الحلافي

الرقم الجامعي

٢٢٢٠٠٠٤١٨

اشراف الدكتورة

سارة محمود

التكليف التاسع التوثيق العلمي

بيانات الرسالة

الباحث/ فهد زكي المطيري

بحث مقدم للحصول على درجة الماجستير

عنوان الرسالة:

اثر بيئة العمل على اداء العاملين دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة

مجلة البحوث التجارية كلية التجارة جامعة الزقازيق العدد الثاني

تاريخ النشر / ٢٠٢٤

مفهوم التوثيق العلمي

❖ التوثيق هو أحد أنواع العلوم التي غرضها حفظ المعلومات وانتقالها حتى يتمكن الباحث من استخدامها في مراجع أخرى فيعتبر التوثيق في البحث العلمي من أقوى الخدمات التي يحتاج إليها البحث العلمي ويوجد العديد من أنواع التوثيق مثل الكتابة التي تستمد من الكتب والصحف والمجلات والمؤلفات والمخطوطات وبالإضافة إلى ذلك التوثيق المصور والإذاعي

توثيق المراجع بنظام Apa

❖ إن توثيق المراجع بنظام ape مايكروسوفت word هو احد أكثر طرق التوثيق استخداماً وانتشاراً، وقد تمّ اختيار اسم Apa ليشكل اختصار لكلمات (منظمة العلوم النفسية الامريكية) التي تعتبر المؤسسة التي صنعت وأبدعت هذا الأسلوب من أساليب التوثيق

توثيق ٤ مراجع عربية و ٢ اجنبية لمؤلف واحد

❖ الحوافز المادية:

هي الأجر والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة، والمكافآت والمشاركة في الأرباح، ويذكر أن الحوافز المادية المالية تتشكل من الأجر على أساس الساعة أو الأسبوع أو اليوم أو السنة، إضافة لزيادات بالدفع على أساس الأداء، وكذلك المزايا مثل التأمين الصحي والمشاركة بالأرباح وبرامج العناية بالطفولة ونظام الانجازات والتقاعد (خيري، ٢٠١٨).

توثيق ٤ مراجع عربية و ٢ اجنبية لمؤلف واحد

ويأخذ التحفيز المادي عدة أشكال أهمها التالي:

(١) الأجور والمرتبات:

يعتبر الأجر من أهم الحوافز المادية التي تحت الأشخاص لبذل الجهد والعمل، إذ أنه كلما زاد الأجر زاد حافز العامل على بذل الجهد وتحسين مستوى الاداء (مجدوب، ٢٠١٨).

(٢) التعويضات:

تمثل التعويضات حافزا إضافيا لبذل المزيد من الجهود، ومنها العلاوات والمنح والبدلات وطبيعة العمل، وتعويضات التخصص (يونس، ٢٠١٠).

توثيق ٤ مراجع عربية و ٢ اجنبية لمؤلف واحد

(٣) المزايا العينية ذات القيمة المادية:

وتكون على عدة أشكال منها الأجهزة وبطاقات السفر والغذاء وحضور الحفلات ومهمات السفر وغيرها التي تمنح للموظفين في كثير من المناسبات (عبد الباقي، ٢٠٢٠).

(٤) ظروف العمل ومتطلباته المادية:

تشكل الظروف المادية المحيطة بعمل الأفراد مثل الآلات والتجهيزات ومكان العمل ومحيطه الفيزيائي المتنوع عاملاً مؤثراً على أدائهم في العمل ورغبتهم به، فكلما زادت وتحسنت ظروف العمل كان استعداد الفرد للعمل أكبر (مرعي، ٢٠١٣).

توثيق ٤ مراجع عربية و ٢ اجنبية لمؤلف واحد

(٥) الزيادات الدورية:

وتكون حافظاً على أساس ربطها بالإنتاجية والأداء، ويكون أساس منحها هو كفاءة الفرد عمله وكيفية أدائه للعمل (Stephan, 2014).

(٦) المشاركة في الأرباح:

ويكثر استخدام حافظ المشاركة في الأرباح في القطاع الخاص، من خلال ربط ما تدفعه المنظمة من أجور وحوافز فيما تحققه من مستويات في الأرباح، بهدف دفع العاملين لتحسين أدائهم وبالتالي زيادة الإنتاجية (Harrison, 2012).

توثيق ٢ مراجع اجنبية لأكثر من مؤلف

الحوافز المعنوية:

يمكن سرد بعض أشكال التحفيز المعنوي الإيجابي على النحو التالي:

(١) فرص الترقية والتقدم:

وتكون الترقية كحافز معنوي فعال فيما إذا تم ربطها في الكفاءة في الأداء والإنتاجية ودافعا لدى العاملين الراغبين لشغل منصب وظيفي تحقيقا لنزعة أو حاجة لديهم، وهي المكانة الوظيفية (Obsédât and Zahi, 2016).

(٢) تقدير جهود العاملين:

ويمكن تحقق ذلك بمنح شهادات تقدير وثناء للعاملين الأكفاء الذين يحققون مستويات أداء عالية، وذلك تقديرا واعترافا بمجهوداتهم من قبل الإدارة (Harrison et al., 2018).

توثيق ٢ مراجع عربية لأكثر من مؤلف

(٣) إشراك العاملين في الإدارة:

وذلك بأن يكون لهم صوتا في مجلس الإدارة يساهمون في الإدارة المنظمة مساهمة فعلية عن طريق المشاركة في رسم سياسات المنظمة واتخاذ قراراتها (العتيبي، غانم، سعيد وآخرون، ٢٠١٧).

(٤) ضمان واستقرار العمل:

الضمان والاستقرار في العمل الذي توفره الإدارة للعاملين في محيط العمل، يعتبر حافزا له وأثرا كبيرا في معنوياتهم، وبالتالي على مستوى أدائهم من حيث الكفاءة والفاعلية، لأن العمل المستقر يكفل دخلا ثابتا للفرد يؤمن له ظروف عيش كريمة (العسيري وآخرون، ٢٠٢١).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

