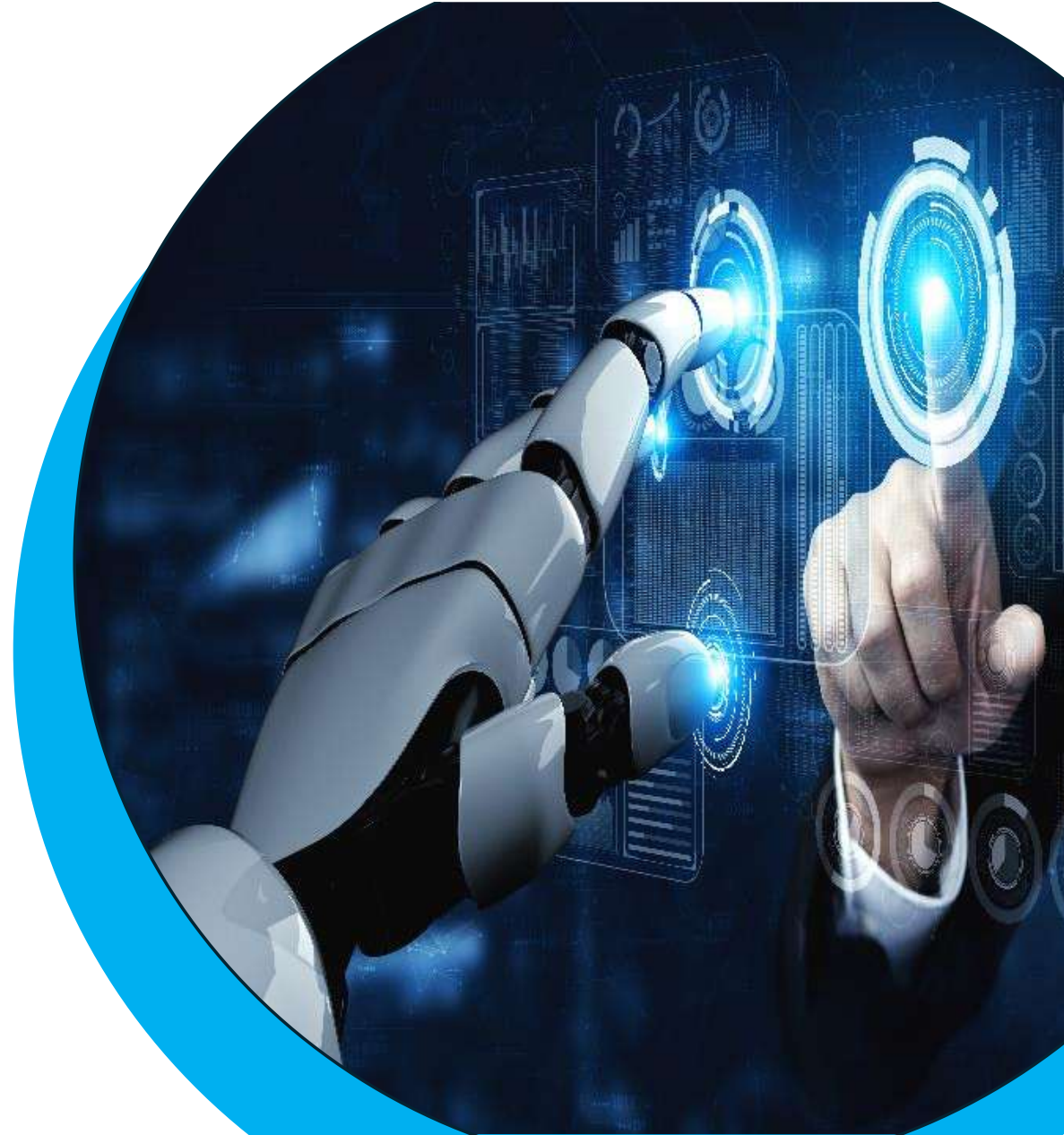


دراسات نقدية ١

إعداد الباحث:

عبد الله محمد الجبني

إشراف الدكتورة
د / عادل عصام



التكليف - ٣

(نقد مشكلة الدراسة وأسئلة الدراسة الفرعية)

بيانات الرسالة

عنوان الرسالة:

(أثر التحفيز على الأداء الوظيفي" دراسة حالة شركة تاول لمشاريع البنية التحتية)

إعداد: الباحث/ عبد المجيد سعيد البلوشي

قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في إدارة الاعمال

تاريخ النشر / ٢٠٢٣ م

مفهوم مشكلة الدراسة

مشكلة الدراسة :

□ هي فجوة معرفية، ظاهرة غير مفسرة، أو موقف إشكالي يحتاج لحل علمي دقيق، وتصاغ عادة في شكل سؤال محوري أو تساؤلات فرعية تعكس العلاقة بين المتغيرات

السؤال الرئيسي:

□ ما هو أثر الحوافز علي الأداء الوظيفي للعاملين داخل شركة تاول لمشاريع البنية التحتية اثناء جائحة كوفيد ١٩ ؟

نقد مشكلة الدراسة

الايجابيات:

- صاغ الباحث مشكلة الدراسة بطريقة سهلة وواضحة بعيدة عن التعقيد من خلال التساؤل الرئيسي التالي "ما أثر التحفيز على الأداء الوظيفي للعاملين داخل الشركة؟"
- دلل الباحث علي وجود المشكلة من خلال وجهة نظرة الشخصية وقد تم الاستعانة بمصدر واحد لتوثيق صحة وجهة نظره لتناوله لمشكلة الدراسة
- مشكلة الدراسة تتسم بالأهمية لان تخص جميع العاملين بلا استثناء أي كان القطاع الذي يعمل فيه لأنه تخص بالأساس المورد البشري (العاملين)

نقد مشكلة الدراسة

الايجابيات:

- ❑ مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية علي وفاق تام مع فرضيات واهداف الدراسة وموضوع الدراسة
- ❑ تناولت مشكلة الدراسة مجتمع وعينة الدراسة العاملين في شركة تاول قسم ادارة الموارد البشرية بالشركة
- ❑ تناولت مشكلة الدراسة بيان البعد الجغرافي والبعد الزمني متمثلا في شركة تاول
اثناء كوفيد ١٩
- ❑ لكن التساؤل الرئيسي لم يتضمن عينة الدراسة ولا مكان ولا زمن اجراء الدراسة

تابع نقد مشكلة الدراسة

السلبيات:

- ❑ مشكلة الدراسة ليس بالفكرة الجديدة او الفريدة من حيث متغيرات الدراسة أثر التحفيز علي الأداء تم تناولها في العديد من الدراسات
- ❑ لم يتناول الباحث في تحديد المشكلة بالإحصائيات التي تدعم مشكلة الدراسة.
- ❑ لم يحدد التساؤل الرئيسي مكان الدراسة وزمانها او مجتمع او عينة الدراسة
- ❑ لم يتم الاستدلال بنتائج وتوصيات الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة

مفهوم اسئلة الدراسة

الأسئلة البحثية:

□ الأسئلة البحثية هي صياغة تقريرية وتفصيلية لهذه المشكلة، تهدف لتوجيه الدراسة نحو الإجابات التي تحقق أهداف البحث.

وتتضمن اربعة أسئلة فرعية:

- ما هو أثر الحوافز علي مستوى الولاء الوظيفي؟
- ما هو أثر الحوافز علي مستوى الرضا الوظيفي؟
- ما هو أثر الحوافز المادية علي رفع مستوى أداء الموظفين في الشركة؟
- ما هو أثر الحوافز المعنوية علي رفع مستوى أداء الموظفين في الشركة؟

نقد أسئلة الدراسة الفرعية

الإيجابيات:

- ☐ أسئلة الدراسة الفرعية علي اتساق تام وتوافق مع فرضيات واهداف الدراسة
- ☐ تضمنت الأسئلة الفرعية متغيرات الدراسة التابع والمستقل وابعادهما
- ☐ جاءت أسئلة الدراسة الفرعية في اربعة أسئلة هو عدد مناسب للأسئلة
- ☐ تم تناول أسئلة الدراسة الفرعية بتقسيم المتغير التابع الي محورين (الولاء - الرضا)
- ☐ تم تناول أسئلة الدراسة الفرعية بتقسيم المتغير المستقل الي محورين (خوافز مادية وخوافز معنوية)
- ☐ أسئلة الدراسة الفرعية محددة يمكن قياسها تم صياغتها باستخدام مصطلحات سهلة الفهم

تابع نقد أسئلة الدراسة الفرعية

السلبيات:

- ❑ تم تناول المتغير المستقل الحوافز مع محاور المتغير التابع (الولاء والرضا) وتناول المتغير التابع الاداء مع محاور المتغير المستقل (الحوافز المادية والمعنوية) بشكل مستقل
- ❑ من المفترض إعادة صياغة الأسئلة الفرعية ؛ أسئلة تشمل محاور المتغير المستقل ومحاور المتغير التابع لبيان أثر الحوافز المادية علي كل من الولاء والرضا وكذلك أثر الحوافز المعنوية علي الولاء والرضا
- ❑ الأسئلة الفرعية كانت مختصرة ولم تتضمن البعد المكاني للدراسة ولا البعد الزمني للدراسة
- ❑ الأسئلة الفرعية كانت مختصرة ولم تتضمن مجتمع الدراسة او عينة الدراسة

ملخص

نجاح الباحث في تحديد مشكلة الدراسة وصاغها بطريقة واضحة ووضح مدى قابلية مشكلة الدراسة للحل وكان طرحه للإطار النظري للرسالة طرحا ناجحا وهو ما تتفق عليه أسئلة الدراسة مع الفرضيات وأهداف وموضوع الدراسة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

