

مهارات بحثية ٣

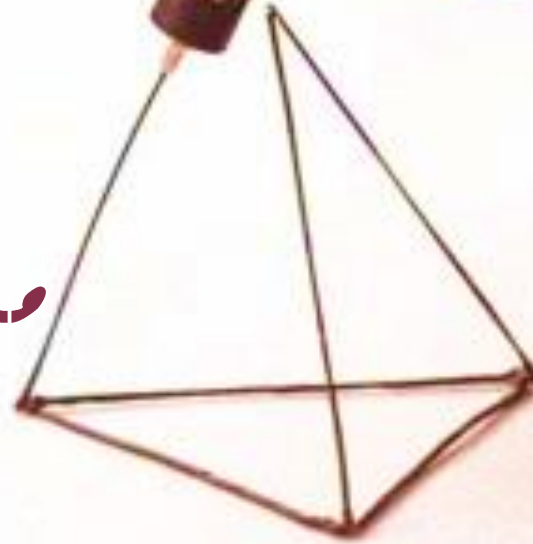
اشراف

د. سارة محمود

اعداد الطالب / وليد فهد الزعبي

التكليف السابع

منهجية جمع البيانات
وقائمة الاستبيان



أدوات جمع البيانات

الاستبيان:

تعريفه: هو استمارة تتضمن أسئلة حول أحد المواضيع التي يقوم الباحث بدراستها تجري تعبئتها من قبل المستجيب.

انواعه : استبيان مغلق محدد الإجابات – استبيان مفتوح غير محدد الإجابات

- فوائده: * تكلفة قليلة * توزيع على عدد كبير من الأشخاص * مهارة محددة لإنجازه * ثقة أكبر بالإجابة دون خوف * عدم الضغط على المستجيب لوجود فترة للتفكير * إرساله إلى فئات يصعب الوصول إليها * إمكانية الحصول على معلومات حساسة بواسطته * لا يحتاج إلى عدد كبير من الأشخاص لتوزيعه.

أدوات جمع البيانات

المقابلة:

تعريفها: هي محادثة ذات هدف، موجهة نحو هدف محدد للحصول على معلومات واسعة عن ظاهرة معينة

انواعه : مقابلة محددة تتضمن أسئلة محددة – مقابلة حرة غير مقننة

- فوائد المقابلة: تستخدم مع جميع الفئات * عينة أفضل للمجتمع * تعاون خلال المحادثة * الحصول على معلومات عاطفية ومعقدة * الثقة بالمعلومات * التأكد من فهم الأسئلة والإجابة عليها

أدوات جمع البيانات

الملاحظة :

تعريفها: تسجيل وتنظيم تصرفات ذات علاقة بهدف الدراسة وفرضياتها

انواعه :

- ١- الملاحظة البسيطة : وصف ما يحدث أمام الملاحظ كما يجري دون وضع خطة مسبقة
- ٢- الملاحظة المنظمة: نحدد التصرفات مسبقاً وأنواعها ومدى تكرارها

الدراسة المقترحة

العنوان

" أثر التحفيز على تحسين الاداء الوظيفي في شركة
المياه الوطنية بالدمام "

الفرضية الثانية

يوجد أثر ايجابي قوي لنظام الحوافز بأبعاده الحوافز المادية والحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين داخل شركة المياه الوطنية .

م	العبارة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	راضي جدا	راضي	محايد	غير راضي	غير راضي اطلاقا
1	درجة تناسب أدوات التحفيز المستخدمة مع برامج تحسين الاداء					
2	وسائل التحفيز المستخدمة ودرجة مساهمتها في عملية تحسين الاداء					
3	تعدد مستويات نظم التحفيز والفترة المتاحة لتقييم الاداء من حيث المدة والتوقيت					
4	تأثير التحفيز علي زيادة نواتج العمل من حيث كميات الإنتاج والجودة والكفاءة في الأداء					
5	البرامج التحفيز المستخدمة ودرجة مساهمتها في تقليل تغيب العمال					

الفرضية الثانية

يوجد أثر ايجابي قوي لنظام الحوافز المادية والمعنوية على درجة الأداء وفعاليتها من خلال تعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف لدى العاملين في شركة المياه الوطنية.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	راضي جدا	راضي	محايد	غير راضي	غير راضي اطلاقا
1	النظم التحفيزية المطبقة تستخدم في تنمية الطاقة الإبداعية والابتكارية لدى العاملين					
2	إدارة الموارد البشرية وضعت برامج واضحة لدعم لتحفيز الموظفين وتعزيز الاداء					
3	نظام التحفيز والمكافآت يزيد من قدرات المشاركين في تنفيذ المطلوب منهم بكفاءة					
4	نظام التحفيز له أثر فاعل في زيادة الكفاءة وجودة الخدمة والتقليل من نسبة دوران العمالة والغياب					
5	درجة انسجام اهداف التحفيز مع حاجات الموظفين الفعلية					



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

