

دور الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي لدى موظفي بعض الشركات الخدمية

اشراف: د. هبة الحداد
د. دعاء السلطان
اعداد: الجوهرة السعود

مادة دراسات نقدية 3



توثيق الدراسة:

دور الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي لدى موظفي بعض الشركات الخدمية، للباحث الدكتور رضا السيد محمد سليمان، بحث منشور في المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط.

Chapter 01



متغيرات الدراسة:

المتغير الأول: الجدارات الوظيفية، متغير وسيط.

المتغير الثاني: أبعاد بيئة العمل، متغير مستقل.

المتغير الثالث: مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي، متغير تابع.

بذلك يكون الباحث اعتمد على المتغير الثاني كمتغير مستقل، يتبع له المتغير الثالث من جهة أن الثاني يحمل دلالات وأوجه كثيرة، وهو المتحكم بالثالث، نظراً لاستقلاله ومقصودية الباحثين لتطويره، ويبقى المتغير الأول وسطاً بوصفه يحتمل وجهين أحدهما سلبي والآخر إيجابي في العملية البحثية.



Chapter 02

ملخص الدراسة

يحتوي الملخص على جميع المعلومات المحيطة بالبحث، إذ اندرجت الكلمات المفتاحية للبحث حول: أبعاد بيئة العمل، الجدارات الوظيفية، مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي.

تحدّث الباحث في الملخص عن هدف بحثه مباشرةً، والذي يدلّنا إليه العنوان، وهو محاولة الكشف عن دور الجدارات الوظيفية كمتغيّر وسيط في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل كمتغيّر مستقل، ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي كمتغيّر تابع، بمشكلة مصاغة وفقاً للتساؤلات التي تصف واقعاً إدارياً في الشركات الخدمية للوقوف على أهم الأبعاد والعوامل التي تساعد في تحسين جودة الأداء الوظيفي.

اعتمدَ الباحث في بحثه على عينة من المجتمع متمثلة في 183 موظفاً من عدة شركات محاسبية وخدمية، مطبقاً للمنهج الوصفي التحليلي ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي واختبار الانحدار البسيط، وأسلوب الانحدار الخطي المتعدد التدريجي.

ومن خلال النتائج وتحليل البيانات التي توصل إليها الباحث؛ انتهى إلى نتائج مفادها أن الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط؛ تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل في الشركات محل البحث، وبين مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي.

وبعد النتائج أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة الحرص على تمويل برامج التدريب التي تنمي ثقافة الجدارات الوظيفية، بالإضافة إلى تقديم الباحث لمقترحات لبحوث مستقبلية تتناول متغيرات البحث الحالي بأبعاد وعينات مختلفة.

بذلك؛ نرى أنَّ الملخص –ولو كان طويلاً بعض الشيء- إلا أنه اشتمل النقاط التالية:

الهدف من البحث، وعينة البحث ومجتمعه، وأداة الدراسة ومنهجها، والفروض الرئيس

على الرغم من عدم إفصاح الباحث بمضمونه بشكلٍ صريحٍ، والنتائج التي توصلَ إليها، والتوصيات
والاقتراحات البحثية المستقبلية،

بذلك يكون الباحث قد قدّم عرضاً مفصلاً موجزاً في الوقت نفسه لما جاء في البحث.

الآثار النظرية على نتائج الدراسة

يحيط البحث نظرياً بالمفاهيم المتعلقة بالبحث، إذ نراه قد قدّم تعريفات متعلّقة ببيئة العمل، وذكر أهم أنواع بيئة العمل،

وعدّد أبعادها مستنداً إلى مراجع ومصادر عديدة، وشرحها بالتفصيل المفهوم

كما نراه عرّف الجدارات الوظيفيّة وتحدّث عن أنواعها، وسبب اختلافاتها وأبعادها المختلفة، وشرح كلّ بُعد

كما شرح مفعوم الأداء الوظيفي ومعايير الخمسة، وشرح العلاقة بين الأداء الوظيفي والإنجازات والمؤهلات والقدرات والسلوك الوظيفي والمهارات الوظيفيّة، ليحاول تغطية البحث بكلّ تفاصيله.

كما يقدّم البحث ثروة من الدراسات المتعلقة بمضمون البحث، وسنرى ذلك في القسم المخصّص للدراسات السابقة والإطار النظري المفصّل.

الآثار العلميّة على نتائج الدراسة

أكّد الباحث فروضه التي افترضها مسبقاً قبل الولوج في البحث، بناءً على درايتِهِ وخبرته في مجال الإدارة والأموال والتجارة
بذلك يكون الباحث قد وضّح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي لدى عينة البحث،
بيّن طبيعة العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والجدارات الوظيفية
وضّح العلاقة بين الجدارات الوظيفية وفعالية الأداء الوظيفي
كما قدّم الباحث مجموعة من التوصيات والاقتراحات لتحسين واقع الخدمات في القطاع المطروق
كما اقترح ما من شأنه أن يرفد قطاع البحث العلمي في مجال الإدارة والأموال.

التوصيات

- أوصى الباحث بضرورة الاهتمام بمفهوم الجدارات الوظيفية باعتبارها مكوّن هام وحيوي لمتطلبات أداء الوظيفة، ومؤشّر قوي لنجاح الفرد في وظيفته.
 - أوصى بضرورة الأخذ بعين الاعتبار النتائج التي توصّل لها الباحث في سبيل رفد العملية المهنية عن طريق رفع مستوى وفعالية الأداء في شركاتهم.
 - دعا الباحث المسؤولين في القطاعات المختلفة على تحديث وتطوير معارف الموظفين من خلال برامج التدريب المعدة خصيصاً لهم، والتي تتناسب مع المستويات الإدارية التي يشغلونها داخل شركاتهم.
 - أوصى بتدعيم أبعاد بيئة العمل الإيجابية التي أثبتتها الدراسة، كمارسات العدالة والمصادقية.
 - أوصى أيضاً الباحث بمساعدة ودعم القيادات العليا بالشركات للقيادات ليتمكّنوا من بناء رؤية واضحة لمستقبل الموظفين المهني والإداري.
 - أوصى الباحث بعد أن أثبت أهمية أبعاد بيئة العمل التي طرحها؛ بأنّ هناك أبعاد أخرى طرحتها أبحاث أخرى، يجب الاطلاع عليها والأخذ بنتائجها.
 - حاول البحث أن يفتح المجال للشركات بالاستعانة بالدليل الاسترشادي لبيئات العمل الإيجابية والمثالية.
- نلاحظ من خلال عرض التوصيات التي تقدّم بها الباحث، أنّ الباحث أدرك أهمية بحثه النظرية والتطبيقية، ومطلّع على الأبحاث والدراسات الأخرى ذات الاهتمام الواحد، ويوصي بالاطلاع عليها لتحسين بيئة العمل والحياة المهنية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

