

قضايا بحثية

عنوان الدراسة "أثر العوامل الصحية وعوامل التحفيز على أداء العاملين دراسة ميدانية على مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر"

بيانات الناشر

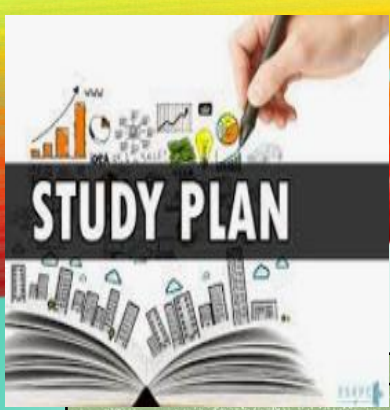
بحث مقدم للحصول على درجة الدكتوراه المهنية في
إدارة الأعمال DBA

مقدم من / إيهاب طلعت عبد المجيد الشايب كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال جامعة عين شمس ٢٠٢٢ م

إعداد الباحث
الاسم / رائد

العام الجامعي ٢٠٢٤ م

إشراف الدكتور
د. السيد عيد



ملخص الدراسة



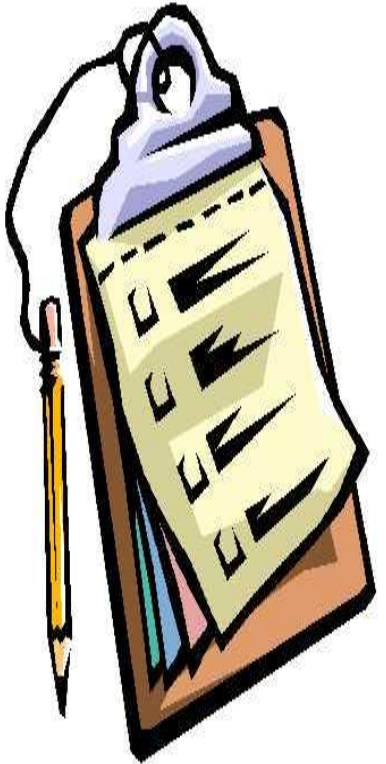
العنوان وبيانات الناشر	مجتمع وعينة الدراسة
أهداف دراسة القضية البحثية	إداه الدراسة
مشكلة الدراسة والتساؤلات البحثية	نقد الدراسات السابقة
فرضيات الدراسة	نتائج الدراسة
أهمية الدراسة	التوصيات
منهج الدراسة	الخاتمة

أهداف دراسة القضية البحثية

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العوامل الصحية وعوامل التحفيز على أداء العاملين بمؤسسة التضامن للتمويل الأصغر

وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

- درجة توافر العوامل الصحية في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر.
- درجة توافر عوامل التحفيز في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر.
- اقتراح مجموعة من التوصيات على تصميم نظام حوافز فعال.



المشكلة البحثية

وجد الباحث ضرورة اكتشاف أهم عوامل التحفيز الموجودة بدرجة منخفضة والتي إذا ما تم إدراكها والعمل على تحسينها سوف يتبعه بالضرورة تحسين في أداء العاملين في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث على النحو التالي:

"هناك حاجة لإدراك العلاقة بين العوامل الصحية وعوامل التحفيز وأثرهما على أداء العاملين في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر"



التساؤلات البحثية:

ينبثق من مشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات التالية:

- إلى أي مدى تتوافر العوامل الصحية في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر؟
- إلى أي مدى تتوافر عوامل التحفيز في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر؟
- إلى أي مدى تتوافر أبعاد أداء العاملين في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر؟
- هل تؤثر العوامل الصحية على أبعاد أداء العاملين في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر؟
- هل تؤثر عوامل التحفيز على أبعاد أداء العاملين في مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر؟

فرضيات البحث

وجد الباحث بناء على مشكلة الدراسة وتحقيقا أهدافها إلى اختبار مدي صحة الفروض التالية:

١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل الصحية بأبعادها المختلفة على -أداء العاملين بأبعاده المختلفة

٢- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعوامل التحفيز بأبعادها المختلفة على أداء العاملين بأبعاده المختلفة

منهج البحث



اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة محل البحث كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها كيفيا وكميا واعتماده على المصادر الأولية والثانوية في جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها للتواصل الي نتائج تسهم في تطوير الواقع وتحسينه

مجتمع وعينة الدراسة



يتكون مجتمع البحث من العاملين بمؤسسة التضامن للتمويل الأصغر والبالغ عددهم ١٥١٠ موظف.

وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية وقد تم تحديد حجم تلك العينة بتوزيع قائمة الاستقصاء على عينة عشوائية من العاملين بمؤسسة التضامن للتمويل الأصغر بلغت (٣٥٠) مفردة.

أداة الدراسة

قام الباحث بإعداد استقصاء (الاستبانة) حول " أثر العوامل الصحية وعوامل التحفيز على أداء العاملين " وقد استقر الباحث على المقاييس التالية في قياس المتغيرات:

- المتغير المستقل وهو الحوافز بأبعاده (الداخلية والخارجية)
- المتغير التابع وهو أداء العاملين بأبعاده (الكفاءة والجودة والإنتاجية والالتزام بالوقت)

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات قائمة الاستقصاء



نقد الدراسات السابقة

قام الباحث بمراجعة البحوث السابقة والحديثة والمرتبطة بموضوع البحث وتحليلها، حتى يمكن تحديد مشكلة البحث وإطاره وحدوده، وكذلك تحديد مجموعة المقاييس التي تستخدم في هذا البحث، وقد تم تقسيم تلك البحوث والدراسات إلى مجموعتين:

مجموعة البحوث والدراسات السابقة باللغة الأجنبية

- المرتبطة بأداء العاملين
- المرتبطة بالحوافز
- التي تناولت علاقة الدوافع والحوافز بأداء العاملين

مجموعة البحوث والدراسات السابقة باللغة العربية

- المرتبطة بأداء العاملين
- المرتبطة بالحوافز
- التي تناولت علاقة الدوافع والحوافز بأداء العاملين

بشكل عام

تابع الدراسات
السابقة

- اتفقت معظم الدراسات على أن نظم الحوافز المعنوية أكثر تأثيرا علي مستويات أداء العاملين من نظم الحوافز المادية.

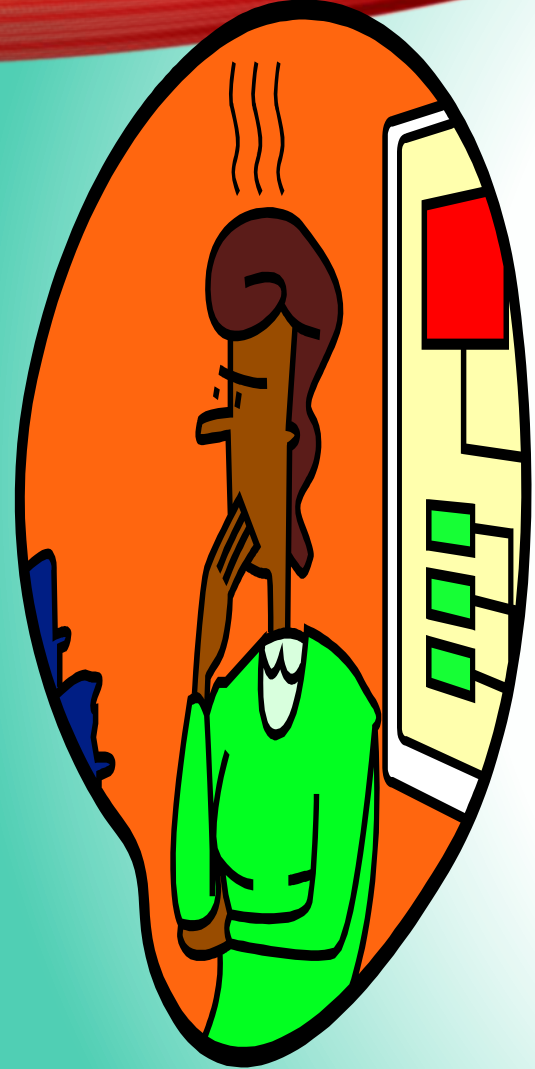
- أظهرت النتائج ان أمن العمل والاهتمام الداخلي بالعمل من أهم العوامل تأثيرا في الدافعية للعمل، وأن أنظمة الحوافز والمشاركة في صنع القرار والتقدير .

نتائج الدراسة

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى ما يلي:

- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعض العوامل الصحية بأبعادها المختلفة على أداء العاملين بأبعاده المختلفة

- كذلك وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعض عوامل التحفيز بأبعادها المختلفة على أداء العاملين بأبعاده المختلفة.



التوصيات:



١

تشجيع الموظفين على
وجود علاقات جيدة
وصحية فيما بينهم وإعادة
النظر في هيكل الرواتب
والمزايا المادية

٢

اتخاذ الإجراءات الكافية
التي تضمن شعور
الموظفين بالأمن والراحة
في نطاق عملهم الميداني.

٣

التزام القادة والمديرين
والمشرفين ببناء علاقات
عمل صحية أساسها
الاحترام والثقة المتبادلة
بينهم وبين الموظفين

الخاتمة

□ **في النهاية** اعتمد الباحث في قياس العوامل الصحية، وعوامل التحفيز على مقياس ستة أبعاد للعوامل الصحية وهي: (سياسات وقواعد العمل، العلاقة مع الزملاء وأمن العمل، العلاقة مع المشرفين، الدخل المادي، ظروف العمل) ويقيس خمسة أبعاد لعوامل التحفيز وهي: (الاعتراف والإشادة بالإنجاز، فرص التقدم والتطور، طبيعة الوظيفة نفسها، التقدير، النمو الشخصي).

□ اعتمد الباحث في قياس أداء العاملين والذي يقيس أربعة أبعاد وهي: (الكفاءة، الجودة، الإنتاجية، الالتزام بالوقت المحدد).



الخاتمة

وَشُكْرًا لِّحَسَنِ
اسْتِمَاعِكُمْ