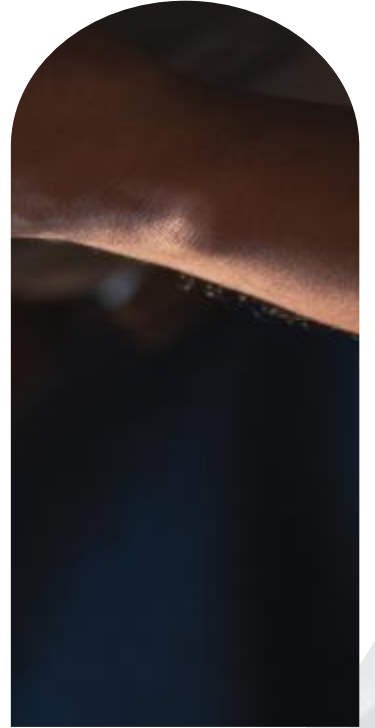


قضايا بحثية (2)

اعداد الباحث /
سامي

اشراف /
د / سائد عدنان





التكليف - 1

(القضية البحثية الاولى)

Chapter

بيانات الرسالة

عنوان الرسالة :

دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي

إعداد الباحثة / سارة أحمد محمود

الصفة: باحثة في إدارة الخدمات الصحية

تاريخ نشر الدراسة: 2024 م

- **عنوان الدراسة:** "دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي"
- **المتغير المستقل :** (الحوافز المادية والمعنوية).
- **المتغير التابع :** (الأداء الوظيفي).
- **عدد كلمات العنوان :** 12 كلمة (وهو ضمن المدى المثالي 10-15 كلمة).
- **العنوان يتسم بالوضوح، الشمولية، والدقة العلمية.**

مقدمة الدراسة

- اعتمدت الباحثة على التسلسل المنطقي (من العام إلى الخاص).
- توثيق حديث للمصادر (2020 - 2024).
- إبراز العلاقة الحيوية بين تحفيز الكادر البشري وجودة الخدمات الصحية.

مصطلحات الدراسة

- الحوافز: مؤثرات خارجية تدفع الفرد لبذل جهد أكبر.
- الحوافز المادية: المكافآت الملموسة والمالية.
- الحوافز المعنوية: التقدير المعنوي والبيئة النفسية الداعمة.
- الأداء الوظيفي: السلوكيات والنتائج التي يحققها الموظف في عمله.

استعراض الدراسات السابقة

- تم الاستشهاد بدراسات حديثة (مثل دراسة العنزي 2021) التي تناولت أثر الحوافز.
- تميزت الدراسة الحالية بتركيزها على "القطاع الصحي" في عام 2024.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة (الاستبيان).

المشكلة البحثية

- صيغت مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي يعبر عن الفجوة بين أنظمة التحفيز الحالية ومستوى الأداء المطلوب.
- تبرير المشكلة نبع من تحديات وضغوط العمل في القطاع الصحي التي تتطلب نظام تحفيز مبتكر.

قام الباحث بصياغة أسئلة الدراسة على النحو التالي :

- ما واقع تطبيق نظام الحوافز المادية والمعنوية في القطاع الصحي؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي السائد لدى العاملين؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والأداء الوظيفي؟

أهداف الدراسة

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في "بيان دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي، وتحديد طبيعة العلاقة الأثرية بينهما"

تم تحديد ثلاثة أهداف فرعية للدراسة، ترتبط بشكل مباشر ومتسق بأسئلة الدراسة الفرعية.

1. التعرف على واقع الحوافز المقدمة للكوادر الطبية والإدارية.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي الفعلي من وجهة نظر الموظفين.
3. تحديد مدى مساهمة الحوافز في رفع كفاءة الخدمات الصحية.

فرضيات الدراسة

جاءت فرضية الدراسة الرئيسي كما يلي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية والمعنوية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي"

صيغت فرضيات الدراسة في 3 فرضيات فرعية على اتساق تام مع أهداف وأسئلة الدراسة :

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية (الأجور، المكافآت، العلاوات) على مستوى كفاءة الأداء الوظيفي بالقطاع الصحي.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية (التقدير، المشاركة، المسار الوظيفي) على مستوى الولاء والارتقاء بالأداء الوظيفي.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

المنهجية المستخدمة في الدراسة البحثية

منهجية الدراسة وأدواتها المنهج: المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لوصف الظواهر الإدارية.

• الأدوات:

1. المصادر الثانوية : الكتب والأبحاث السابقة.
2. المصادر الأولية : استبانة صممت خصيصاً لجمع البيانات ميدانياً.

نموذج الدراسة

بناء نموذج الدراسة علي العلاقة بين المتغيرات كما يلي:

- المتغير المستقل: (الحوافز المادية والمعنوية).
- المتغير التابع: (الأداء الوظيفي).
- العلاقة : علاقة تأثير مباشرة بين المتغيرين المستقل والتابع.

التحليل الاحصائي

1. اختبار صحة الفرضيات: باستخدام معامل ارتباط بيرسون.
2. معاملات الثبات: استخدام معامل (ألفا كرونباخ) لضمان دقة الأداة.
3. المعالجة: استخدام برنامج (SPSS لاستخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.

النتائج التي توصلت اليها الدراسة البحثية

تمثلت النتائج العامة للدراسة التي تم ايجازها في الاتي:

1. وجود تأثير إيجابي قوي ذو دلالة إحصائية للحوافز على مستوى الأداء.
2. الحوافز المعنوية تساهم بشكل كبير في تعزيز الولاء التنظيمي داخل المستشفيات.
3. أوصت الدراسة بضرورة تنويع مصادر التحفيز لتشمل الجوانب النفسية والمالية معاً.

اهم التوصيات التي توصلت اليها الدراسة

بناء على نتائج الدراسة كانت هناك العديد من التوصيات يمكن تلخيصها كما يلي:

1. تطوير هيكل الحوافز المادية: ضرورة مراجعة وتحديث سلم المكافآت والحوافز المالية بصفة دورية ليتناسب مع الجهد المبذول من الكوادر الطبية، وبما يضمن مواجهة ضغوط العمل في القطاع الصحي.

2. تعزيز آليات التحفيز المعنوي: تفعيل برامج التقدير المعنوي مثل (موظف الشهر المثالي) ومنح شهادات التقدير، وإشراك الموظفين المتميزين في عملية صنع القرار، لما له من أثر كبير في رفع الروح المعنوية.



Thank You