

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

اشراف: د. هبة الحداد
اعداد: الجوهرة السعود



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



اختيار القضية البحثية

Chapter
02

اختيار القضية البحثية

من خلال تتبعنا للأسباب التي دفعت الباحث لاختيار هذا البحث؛ تبين لنا ما يلي:

- أن الباحث يدرك أهمية موضوعه، باعتبار الباحثين عاكفين عن دراسة الأداء الوظيفي، إذ وجد الباحث قصوراً في نتائج الدراسات التي تناولت مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي في علاقته بأبعاد بيئة العمل الإيجابية وعدم التركيز على متغير الجدارات الوظيفية.
- وزاد من هذه الدافعية؛ وجود مظاهر للمشكلة من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث على عينة صغيرة تختلف عن العينة الرئيسية، إذ كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن انخفاض تقدير الموظفين لأبعاد بيئة العمل، كبيئة داخلية إيجابية.

الملخص والمقدمة

الملخص:

أحاطَ بتفاصيل الموضوع المطروق، وكانَ شاملاً بعرضه للمشكلة والهدف والفرض الرئيس — وإن كان بصورة غير واضحة- إضافةً إلى ذكره للأداة المستخدمة في الدراسة ومجتمع العينة، والنتائج التي توصلَ إليها التي تؤيد فرضه الرئيس، بالإضافة إلى تقديمه للاقتراحات والتوصيات.

المقدمة:

فقد جاءت أقصر طويلاً من الملخص، واحتوت على ولوج سريع في الموضوع، عرض من خلاله الباحث الهدف من الدراسة، بأنها محاولة لفتح المجال للمزيد من الدراسات والتحليل في مجال دراسة المتغيرات التي تساعد على تحسين مخرجات الأداء في الشركات المحاسبية والخدمية.

مشكلة الدراسة

حدّد الباحث مشكلة بالبحث بالاعتماد بدايةً على عيّنة من المجتمع تختلف عن العيّنة الرئيسة التي اختارها لتطبيق الدراسة

وعند ملاحظته لمظاهر مشكلة الدراسة، المتمثلة في انخفاض تقدير الموظفين لأبعاد بيئة العمل كبيئة داخلية، وانخفاض ونقص في فعالية وجودة الأداء الوظيفي

رأي الباحث وجود فجوة في الإنتاج الفكري المصري والعربي، واستلهم ذلك لدراسة طبيعة العلاقة الإيجابية بين الجدارات الوظيفية بأنواعها وبين أبعاد بيئة العمل ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي"

تتمثل في الفرق بين الدراسات السابقة وما توصلت إليه، وبين النتائج التي توصل إليها الباحث في الدراسة قيد النقد، لكن لاحظنا أن من الأسباب التي دفعت الباحث لطرق هذا الموضوع؛ هو عكوف الباحثين عن استهداف الموضوع هذا بالدراسة والتحليل، فقد وجد الباحث قصوراً في نتائج الدراسات التي تناولت مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي في علاقته بأبعاد بيئة العمل الإيجابية وعدم التركيز على متغير الجدارات الوظيفية.



Chapter
05

الفجوة البحثية

أهمية البحث (العلمية والعملية)

الأهمية العلمية:

تتمثل في رفد المكتبة المصرية والعربية ببحث ميداني يتطرق إلى مشكلة ملاحظة في الواقع المصري والعربي ولاسيما في المجتمع الذي اتخذ الباحث كعينة كمجتمع وعينة للدراسة.

الأهمية العملية:

اعتمد على العينة الاحتياطية غير الرئيسة في استجلائه لمظاهر المشكلة المطروقة، ومن خلال ملاحظته للقصور في الواقع الوظيفي؛ عمد إلى الدراسة الميدانية، وقدم الاقتراحات التي من شأنها أن ترفع من هذا القصور وتحسن من النتائج الميدانية التي توصل إليها الباحث.

اهداف الدراسة

- الكشف عن أهمية الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط يتأثر بأبعاد بيئة العمل ويؤثر في فعالية الأداء الوظيفي.
- الإشارة إلى أنّ تأثير أبعاد بيئة العمل مهما حرصت الشركة على توطيدها والاهتمام بها يمكن أن ينخفض أو يختفي في حالة اختلاف أنواع الجدارات الوظيفية من شركة إلى أخرى.
- الوصول إلى العوامل التي تساعد الشركات لتفعيل مصطلح الجدارات الوظيفية.
- يحاول البحث التأكيد وإبراز أهمية تأثير الجدارات الوظيفية في تحسين أبعاد العمل.

الدراسات السابقة

قسّم الباحث الدراسات السابقة إلى الدراسات التي تتعلّق بالجدارات الوظيفيّة كمتغيّر وسيط في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل كمتغيّر مستقلّ ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي كمتغيّر تابع إلى:

-دراسات حول علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع، إذ ذكر الباحث دراسات عديدة، خلصت جميعها إلى توضيح تأثير أبعاد بيئة العمل على الأداء الفعال للعمل.

-دراسات حول علاقة المتغير المستقل بالمتغير الوسيط، وقد ذكر الباحث دراسات كثيرة في هذا المبحث، خلصت إلى وجود علاقة معنويّة دالة بين أبعاد بيئة العمل والجدارات الوظيفية.

-دراسات حول علاقة المتغير الوسيط بالمتغير التابع، وقد خلصت الدراسات العديدة التي عرضها الباحث في هذا القسم إلى وجود تأثير معنوي للجدارات الوظيفية على فعالية الأداء لدى القيادات، وأكدت على أهمية تطبيق نظام الجدارة في تطوير الأداء المؤسسي.

-استندَ البحث الحالي على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، في إثبات العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وبين المستقل والوسيط، وكذلك بين المتغير والوسيط والتابع، ولاسيما أنَّ الباحث قد نبّه أنَّ الفروض الفرعية التي افترضها مستخلصة من هذه الدراسات السابقة ونتائجها.

-كما استند الباحث على نتائج الدراسات هذه في التأكيد على العلاقات الدالة بين متغيرات الدراسة قيد النقد، برغم أنَّ الدراسات السابقة لم تتناول العلاقات والأبعاد كما تناولها البحث الحالي.

أسئلة الدراسة

- ما هي طبيعة العلاقة بين أبعاد بيئة العمل ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي لدى عيّنة البحث؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والجدارات الوظيفيّة لدى عينة البحث؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين الجدارات الوظيفية وفعالية الأداء الوظيفي لدى عيّنة البحث؟
- هل تؤدّي الجدارات الوظيفيّة دوراً وسيطاً في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل وبين مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي لدى عينة البحث؟

-هل توجد فروق معنويّة بين أفراد العينة من الموظفين الذين تمّ تقسيمهم على أساس سنوات الخبرة ونوع الوظيفة، على درجات تقييمهم لأبعاد بيئة العمل كبيئة إيجابيّة، وفي الجدارات الوظيفيّة التي تمّ اختيارهم وفقاً لها، وفي مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي؟

نلاحظ ممّا سبق أنّ الباحث قد أحاط بالتساؤلات التي من شأنها أن تثبت أو تنفي صحّة أو عدم، الفروض التي افترضها في بداية البحث.

صاغ الباحث التساؤلات بناءً على درايته العميقة بمضمون البحث، إذ وضع المشكلة أمام عينيه، واستخرج منها الأسئلة التي من شأنها أن توصل الباحث إلى صحّة أو بطلان الفرض الرئيس والفروض الفرعيّة

فرضيات البحث

الفرض الرئيس:

تؤثر الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط تأثيراً معنوياً إيجابياً في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل في الشركات محل البحث وبين مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي.

الفروض الفرعية:

-توجد علاقة تأثير موجبة معنوية بين أبعاد بيئة العمل والجدارات الوظيفية لدى عينة البحث.

-توجد علاقة تأثير موجبة معنوية بين الجدارات الوظيفية ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي لدى عينة البحث.

-تؤثر الجدارات الوظيفية (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل (كمتغير مستقل) ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) لدى عينة البحث.

-هناك فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد عينة البحث، والذين تمّ تقسيمهم على أساس عدد سنوات الخبرة ونوع الوظيفة، على درجات تقييمهم لأبعاد بيئة العمل كبيئة إيجابية، والجدارات الوظيفية التي تمّ اختيارهم وفقاً لها وفعالية الأداء لوظائفهم من وجهة نظرهم. نلاحظ أنّ الفروض السابقة تتعلّق بالتساؤلات التي طرحها الباحث.

10

مجتمع و عينة الدراسة



مجموعة من الموظفين من موظفي أربع شركات في مجال المحاسبة المالية والقانونية ومجال الخدمات الطبية، ويعمل في الشركات الأربع حوالي 896 موظفًا، تمّ تطبيق مقاييس البحث على 183 موظفًا في مقرات عملهم في الشركات سابقة الذكر، وتمثّل عيّنة البحث 20% من مجتمعه.

ادوات جمع العينة

استخدمَ الباحث ثلاثة استبيانات:

- استبيان أبعاد بيئة العمل (يتكون من 30 عبارة تقيس أبعاد فرعية لأبعاد بيئة العمل، وهي المصداقية والاحترام والعدالة والفخر والزمالة)
- استبيان الجدارات الوظيفية (يتكون من 32 عبارة تقيس أربعة أبعاد فرعية، وهي الخاصية والضمنية والعلاقات السببية والمرجع المعياري والتفرد وعدم الشروع)،
- استبيان مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي (يتكون من 35 عبارة تقيس خمسة معايير، وهي الأداء الوظيفي والإنجازات، والمؤهلات والقدرات، والسلوك الوظيفي، والمبادرة والإبداع، والمهارات القيادية).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

