

أثر الاختناقات الوظيفية على أداء العاملين

(دراسة حالة ديوان الحسابات ولاية البحر الأحمر 2015 - 2017م)

بحث تكميلي مقدم لكلية الدراسات العليا والبحث العلمي
لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الطالب : نجوى الخضر علي حسن

إشراف الدكتور : محمد مختار موسى

قائمة الموضوعات

الموضوع	رقم الصفحة
الاستهلال	أ
الإهداء	ب
الشكر والتقدير	ج
قائمة الموضوعات	د
قائمة الجداول	و
قائمة الأشكال	ز
قائمة الملاحق	ط
مستخلص الدراسة	ي
Abstract	ك
المقدمة	
أولاً : الإطار المنهجي	2
مشكلة البحث	2
أهمية البحث	2
أهداف البحث	2
فرضيات البحث	3
منهجية البحث	3
حدود البحث	3
المصطلحات الإجرائية	3
هيكل البحث	4
ثانياً : الدراسات السابقة	5
الفصل الأول : الاختناقات الوظيفية	
المبحث الأول : الاختناقات الوظيفية	8
المبحث الثاني : العوامل التي تؤثر علي الاختناقات الوظيفية	14

	الفصل الثاني : أداء العاملين
28	المبحث الأول : مفهوم الأداء
34	المبحث الثاني : تقييم أداء العاملين
38	المبحث الثالث : العوامل التي تؤثر على أداء العاملين
	الفصل الثالث : الدراسة الميدانية
43	المبحث الأول : نبذة تعريفية عن ديوان الحسابات
49	المبحث الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية
54	المبحث الثالث : تحليل البيانات ومناقشة الفرضيات

المستخلص

هدف البحث إلي بيان أثر الاختتاكات الوظيفية على أداء العاملين ،ونبعت أهمية البحث من ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بصفة عامة على حسب علم الباحث ، وأتبع البحث المنهج الاستنباطي والمنهج الوصفي التحليلي ، واعتمد الباحث على الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وتم تطبيق الدراسة على ديوان الحسابات ، ولاية البحر الأحمر .

توصلت الدراسة إلي نتائج منها :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير المسار الوظيفي وأداء العاملين.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير المستقبل الوظيفي للفرد وأداء العاملين.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضوابط وأسس الترقية وأداء العاملين.

وعلي ضوء النتائج أعلاه توصي الباحثة بالآتي :

- الارتقاء بأنظمة وقوانين ديوان الحسابات بما يساعد على عملية تخطيط المسار الوظيفي بشكل أفضل.

- نشر ثقافة المسار الوظيفي بين العاملين في ديوان الحسابات من خلال الدورات المتعددة في هذا المجال

- تشجيع الإبداع والتجديد وتوفير آفاق عمل أفضل لتعزيز الجوانب الإيجابية في المسار الوظيفي .

Abstract

The research aimed to demonstrate the impact of functional bottlenecks to the performance employee .

The importance of research stemmed from the dearth of studies on this subject in general .

The researcher followed the analytical ,descriptive ,and deductive approach . and adopted the questionnaire as tool to collected data .the study applied in court accounts in red sea stat .

The study finding were :

- There is statistically significant relation between career development and performance of employees.
- statistically significant relation between career development of individual future and performance employees.
- statistically significant relation between regulation of upgrade and performance of employs.

The research richer the following result :

- upgrading of systems and laws of the court of accounts including help to career planning process is better.
- spreading the culture of career path among workers in the office of the accounts through multiple courses in this area.
- encourage and innovation and provide better prospects of work to promote the positive aspects of the career path.

النتائج

توصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية :

أولاً : النتائج العامة :

- 1/ يساهم تطوير المسار الوظيفي إلى إدراك أفضل للأهداف من قبل العاملين ، كما يساهم في تحسين صورة المؤسسة لدى العاملين.
- 2/ يؤدي تطوير المسار الوظيفي إلى الاستقرار في العمل في أغلب مستويات الإدارة.
- 3/ يمنح تطوير المستقبل الوظيفي للفرد الفرص من أجل الإبداع والتطوير ، كما يساهم في تحقيق الأهداف الفردية للعاملين.
- 4/ تؤدي عملية تطوير المستقبل الوظيفي للفرد إلى فهم وإدراك كبير لطبيعة الأعمال .
- 5/ تساعد الأنظمة والقوانين بديوان الحسابات على تطوير الوظيفي ، كما تعتبر جزء من إستراتيجية إدارة ديوان الحسابات.
- 6/ يؤثر منح الترقيات بديوان الحسابات على الأداء الوظيفي للعاملين ، كما تقوي الروابط بين الإدارة والعاملين.
- 7/ تؤدي سياسة الترقية بديوان الحسابات إلى توفير جو المنافسة في العمل .

أولاً : النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة :

- 1/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير المسار الوظيفي وأداء العاملين .
- تطوير المستقبل الوظيفي للفرد وأداء العاملين . 2/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين
- 3/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضوابط وأسس الترقية وأداء العاملين .