

الاسم: سليمان صليبان محمد
الحري
الرقم الجامعي ١٢٥٩ . ٢٢٢٠٠
المقرر: دراسات نقدية
العام: ٢٠٢٤
المشرف: د. محمد الخولي





الأسبوع الثالث (دراسات نقدية)

الملخص:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في شركة أنابيب المغرب ، حيث أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة لما له من دور في تحسين الأداء الوظيفي وجعل الموظف جزء من الشركة بحيث لا يمكنه الاستغناء عنها أو التفريط فيه

حيث يعتبر الموظف المحور الأساسي للقيام بأي عملية أو نشاط في الشركة لذا يجب عليها أن تهتم بدراسة حاجات ورغبات وطموحات ووجهات نظر الموظف والعمل على تحقيقها وتطوير قدراته وإرضائه من أجل تحقيق الأداء المطلوب.

قد تم جمع البيانات من خلال الاستبيان الذي تم تصميمه لغرض تحديد مستوى الرضا ومستوى الأداء، حيث تم توزيع 40 استبيان على مجتمع الدراسة وخلصت الدراسة إلى أنه يوجد أثر للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في شركة أنابيب المغرب، وقد تبين أن للراحة النفسية، الأجر المناسب و مكان العمل أثر كبير على أداء الموظف في الشركة.

- Abstract

The main objective of this study is to know the effect of job satisfaction on the job performance in company SPA Maghreb tubes , where satisfaction career great importance to his role in improving job performance and make the employee part of the company so that it can not do without them or alienate them.

Where the employee's basic axis to do any process or activity at the company, so the company must be concerned with studying the needs and wishes and aspirations and

جامعة قصدي مurbاح - ورقلة -

معهد التكنولوجيا

قسم : المناجمنت

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني

فرع :علوم التسيير

تخصص :تسيير الموارد البشرية

بعنوان :

أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي

"أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي"

تحليل منهجية البحث المستخدمة وتحليل الأساليب الإحصائية

المستخدمة في ضوء ملائمتها لأهداف البحث



منهجية البحث

منهجية البحث هي خارطة الطريق التي يتبعها الباحث للوصول إلى إجابات موثوقة عن أسئلة بحثه. وهو لا يقتصر على مجرد وصف ماذا فعل الباحث، بل يشمل أيضًا كيف فعل ذلك، ولماذا اختار هذه الطريقة مُحدّدًا. يُساهم وصف المنهجية بشكل واضح ودقيق في:

- ضمان دقة وموضوعية النتائج: من خلال استخدام أدوات وطرق جمع بيانات مناسبة، والتحكم في العوامل التي قد تؤثر على النتائج.
- زيادة مصداقية البحث: حيث يُتيح للآخرين التحقق من صحّة الإجراءات المتبعة، وإعادة إجراء الدراسة إن لزم الأمر.
- تعميم النتائج: إذا تمّ اختيار عيّنة مُمثّلة وتطبيق منهجية سليمة، فإنّ نتائج البحث تُصبح أكثر قدرة على التّعميم على مجتمع الدراسة.

نقاط القوة

ايضاح أهداف البحث: الدراسة حددت هدفًا رئيسيًا واضحًا وهو دراسة أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي.

تحديد مجتمع الدراسة: تم تحديد مجتمع الدراسة وهو جميع الموظفين الإداريين وعمال شركة أنايبب المغرب.

تحديد العينة: تم تحديد عينة من الدراسة (٤٠ موظفًا)، على الرغم من عدم توضيح طريقة اختيار العينة.

استخدام أدوات متعددة لجمع البيانات: تم استخدام الاستبيانات والمقابلات وجمع المعلومات من وثائق الشركة، مما

يُساعد على جمع بيانات أكثر شمولًا.

نقاط الضعف

عدم وضوح نوع الدراسة: تم وصف الدراسة بأنها "ميدانية"، لكن لم يتم تحديد نوع الدراسة بوضوح (كمية، كيفية، وصفية، ارتباطية، ...).

عدم توضيح طريقة اختيار العينة: لم يتم تحديد كيفية اختيار عينة الدراسة (عشوائية، طبقية، عنقودية، ...). هذا يُصعّب تقييم مدى تمثيلية العينة.

قلة التفاصيل عن تصميم الاستبيان: لم يتم تقديم معلومات كافية عن تصميم الاستبيان (أنواع الأسئلة، صياغتها، ...).

قلة التفاصيل عن المقابلات: لم يتم توضيح نوع المقابلات المستخدمة أو عددها أو الهدف منها.

عدم ذكر نسبة الاستجابة للاستبيان: هذه المعلومة مهمة لتقييم مدى تمثيلية العينة.

الأساليب الإحصائية

الجدول والنسب المئوية: تم استخدام هذه الأساليب لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة العملية، المستوى الإداري) ولتلخيص إجابات الموظفين على أسئلة الاستبيان المتعلقة بالرضا الوظيفي وهذا نقطة تضاف للباحث، ولكن على الناحية الأخرى:

الدراسة لم تستخدم أي أساليب إحصائية لاختبار فرضياتها أو لتحليل العلاقات بين المتغيرات. هذا يُعتبر قصورًا كبيرًا لأسباب عديدة:

عدم اختبار الفرضيات: الهدف الرئيسي من الدراسة هو دراسة أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي. لم يتم استخدام أي أسلوب إحصائي لاختبار هذه الفرضية.

عدم تحليل العلاقات بين المتغيرات: الدراسة جمعت بيانات عن عدة جوانب من الرضا الوظيفي (الرضا عن الأجر، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن الإشراف، ...). لم يتم استخدام أي أسلوب إحصائي لتحليل العلاقات بين هذه الجوانب.

الأساليب الإحصائية في سياق اهداف البحث

معامل الارتباط Pearson, Spearman لقياس قوة واتجاه العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. هذا يُساعد على تحديد ما إذا كانت هناك علاقة إيجابية (أي: زيادة الرضا الوظيفي تُصاحبها زيادة في الأداء الوظيفي) أو علاقة سلبية أو عدم وجود علاقة.

الانحدار الخطي البسيط أو المتعدد: لتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي (أو أبعاده المختلفة) على الأداء الوظيفي، هذا يُساعد على تحديد مقدار التغيير في الأداء الوظيفي المتوقع نتيجة لتغيير في الرضا الوظيفي. الانحدار المتعدد يسمح أيضًا بدراسة تأثير عدة متغيرات مستقلة (أبعاد الرضا الوظيفي) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) في نفس الوقت.

اختبار t أو ANOVA: لمقارنة متوسطات الأداء الوظيفي بين مجموعات مختلفة من الموظفين (حسب الجنس، العمر، المستوى التعليمي، ...). هذا يُساعد على تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي بين هذه المجموعات.

THANK YOU