

التكليف العاشر
مقرر: دراسات نقدية 2 – برنامج الدكتوراه

إعداد: علي القرني
Ali Alqarni
الرقم الجامعي :
253002107



نقد المراجع

عنوان البحث

أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة جامعة
الدنج 2023 _ 2024م

التجاني نقطة أسوم¹، يونس موسى عيسى¹، بخيطة علي إسماعيل¹

¹ قسم الإدارة العامة، كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الدنج، السودان.

HNSJ, 2026, 7(1); <https://doi.org/10.53796/hnsj71/64>

<https://arsri.org/10000/71/64> المعرف العلمي العربي للأبحاث:

تاريخ النشر: 2026/01/01م

تاريخ القبول: 2025/12/17م

تاريخ الاستقبال: 2025/12/10م

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى تفصي أثر الرضا الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج خلال الفترة (2023-2024م)، مع التركيز على الأبعاد الأكثر تأثيراً مثل الأجور والمرتبات، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرار، وتهيئة بيئة العمل. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة مكونة من (40) عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ووزعت على عينة عشوائية منتظمة بلغت (91) عضواً، استُعيد منها (80) استبانة صالحة للتحليل باستخدام برنامج (SPSS). أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ($R=0.768$)، كما بينت أن الرضا الوظيفي يفسر نسبة معتبرة من التغير في الولاء التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى أن تحسين الأجور بصورة دورية، وتفعيل برامج التدريب المستمر، وتوسيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في القرارات، وتوفير بيئة عمل محفزة؛ كلها عوامل تسهم في رفع مستويات الولاء، وتعزيز الإبداع، وتحسين جودة الأداء الأكاديمي والإداري والخدمي. وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة هياكل الأجور والمرتبات بما يتناسب مع تكاليف المعيشة، وتبني برامج تدريب داخلية وخارجية منتظمة، وتطبيق حوافز مادية ومعنوية عادلة، وتهيئة بيئة جامعية داعمة لرعاية المبدعين والمبتكرين بما يحقق الاستقرار والتميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، الأجور والمرتبات، التدريب، بيئة العمل.

• عنوان البحث: أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة جامعة الدنج (2023 - 2024م).

• الباحثون: التجاني نقطة أسوم، يونس موسى عيسى، بخيطة علي إسماعيل.

• جهة النشر: مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية (HNSJ).
• تاريخ النشر: المجلد (7)، العدد (1)، يناير 2026م.

• المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

رابط ملف الاطلاع على الورقة البحثية: [انقر هنا](#)

المعيار الأول: تنسيق المراجع والاتساق (APA)

- أولاً: الشاهد المقطع من البحث

33/ عبدالرحيم الشازلي يحي عبدالله، الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية للمتعاونين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العلمية، 1435-1434هـ.

34/ عبدالله خالد سليم المعاينة، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين، دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد الثاني، المجلد الأول، أبريل 2017م..

المعيار الأول: تنسيق المراجع والاتساق (APA)

ثانياً: التحليل النقدي:

- غياب الاتساق في تطبيق معايير APA.
- خلط واضح بين التقويم الهجري والميلادي في القائمة الواحدة.
- إهمال كتابة أسماء الدوريات أو المجلات بـ "خط مائل" (Italic) كما تقتضي الأصول العلمية.

المعيار الثاني: حداثة المراجع (Recency)

- أولاً: الشاهد المقتطع من البحث

8/ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة (الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي)، مصر، دار النهضة، ط2، 1979 م.

9/ أحمد صقر عاشور، السلوك التنظيمي، القدس، منشورات جامعة القدس المفتوحة، ط1، 1995 م.

11/ شنوفي نورالدين، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء و الغاز، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005 م.

المعيار الثاني: حداثة المراجع (Recency)

ثانياً: التحليل النقدي:

- البحث منشور في (2026) ويتناول بيئة عمل (2024)، ومع ذلك تعتمد (40%) من مراجعة على مصادر تعود للقرن الماضي (1979، 1980، 1982).
- هذا القدم يضعف "المعاصرة العلمية" للبحث، حيث أن نظريات الرضا الوظيفي تطورت جذرياً بعد الثورة الرقمية.

المعيار الثالث: تنوع المراجع وعالميتها

• أولاً: الشاهد المقتطع من البحث

33/ عبدالرحيم الشازلي يحيى عبدالله، الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية للمتعاونين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العلمية، -1435 1434هـ.

34/ عبدالله خالد سليم المعاينة، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين، دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد الثاني، المجلد الأول، أبريل 2017م..

35/ يحيى بن سعيد محمد القحطاني، معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة الطائف وطرق التغلب عليها كما يراها المعلمون والمديرون، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية 2022م.

36/ محمد أحمد سليمان، وسوسن عبدالفتاح دهب، الرضا والولاء الوظيفي، الأردن، زمزم ناشرون وموزعون، ط1، 2011م.

المعيار الثالث: تنوع المراجع وعالميتها

ثانياً: التحليل النقدي:

- خلو القائمة تماماً من المصادر الأجنبية (المرجع رقم 36 هو الأخير وكلها عربية).
- الاكتفاء بالمحيط العربي (السودان، الجزائر، السعودية) يحرم الدراسة من مواكبة النظريات العالمية في إدارة الموارد البشرية.

المعيار الرابع: دقة الاقتباس والربط (1)



• أولاً: الشاهد المقطع من البحث

1/ دراسة داني المعايطة (2017م):

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، والتوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات وتقديمها إلى إدارة الشركة التي من شأنها تعزيز الجوانب الإيجابية، والتي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة، والنتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: إن مستوى الرضا الوظيفي عن الرواتب، والحوافز، والمكافآت يؤثر على أداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، وأنه لا يوجد علاقة ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي عن العدالة في الحصول على الترقية، ومنح الحوافز وأداء العاملين في شركة الفوسفات، والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة هي: ضرورة الإهتمام بالحوافز المادية وربط الراتب بالتضخم الموجود و إعادة النظر في تقييم أداء العاملين، وأن تكون نتائج تقييم الأداء السنوي هي المعيار المستخدم في الترقيات والمكافآت والحوافز.

2/ دراسة علي و الفاضل (2021م):

هدف البحث إلى تسليط الضوء على دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين، و لفت إنتباه إدارة المؤسسة إلى أهمية الرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج البحث إلى إشراك العاملين في إتخاذ القرار يؤدي إلى الرضا الوظيفي، وبالإضافة إلى تقديم الخدمات الاجتماعية المقدمة، والعمل على توزيعها و توفرها لجميع العمال دون إستثناء، وأوصى البحث إلى ضرورة وجود نظام حوافز عادل و مستمر ، و ضرورة وجود دورات تدريبية للعاملين داخل الشركة لتطوير الأداء.

المعيار الرابع: دقة الاقتباس والربط (1)

ثانياً: التحليل النقدي:

- **ضعف الربط المنهجي:** يظهر في هذا الجزء "السرد التتابعي المنفصل"؛ حيث عُرضت الدراسات السابقة كقائمة إخبارية مستقلة (دراسة المعاينة، دراسة علي، دراسة عبد الله) دون وجود "حوار علمي" يربط بين نتائجها.
- **غياب الفجوة البحثية:** أخفق الباحث في توظيف هذه المراجع لاستنتاج "الفجوة البحثية" (Research Gap) التي تميز دراسته الحالية عن الجهود السابقة، مما جعل العرض وصفاً وليس تحليلياً.

المعيار الرابع: دقة الاقتباس والربط (2)

• أولاً: الشاهد المقتطع من البحث

_ حسب وجهة نظر (عمر، 2015م، ص9)، بأن الرضا الوظيفي يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات العلاقة أو الصلة بالعمل الوظيفي أو المهني، والتي تقاس أساساً برضا أو بقبول الفرد لذلك العمل بارتياح ورضا نفس وبكفاءة و فاعلية في الإنتاج والإنتاجية المتخصصة، نتيجة الإحساس أو الشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله بإتقان دون ملل أو ضيق.

_ وفق وجهة نظر (أحمد، و إيمان، 2013 م، العدد، 3ص47) بأنه يعني الموافقة أو التجاوب الموجود بين العامل و إدارة العمل، والعمل الذي يشغله، و أن الرضا عن العمل يتم عندما يتجاوب العمل مع إحتياجات العامل، و أنه يتحقق بشرط إذا كان العمل يحقق إشباع لإحتياجات العامل الأساسية(مأكل، ملابس، مسكن،...إلخ).

_ (محمد، 2018م، ص12) هو عبارة عن كمية من مشاعر وأحاسيس العاملين تجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم من إمتيازات (الحوافز المادية والمعنوية).

_ يشير (عويضة، 1996م، ص19). بأن الرضا الوظيفي يعني قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية الملحة للفرد، والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع وإحترام الذات و تحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على هذا الفرد جزاء القيام بالعمل نفسه.

المعيار الرابع: دقة الاقتباس والربط (2)

ثانياً: التحليل النقدي:

- تراكم الاقتباس الحرفي: يلاحظ الاعتماد الكلي على "النقل النصي المطول" لأربعة تعريفات متتالية دون "إعادة صياغة" (Paraphrasing)، وهو ما يتعارض مع أصول البحث العلمي المتقدمة.
- غياب صوت الباحث: أدى تتابع هذه الاقتباسات إلى "تواري شخصية الباحث" خلف نصوص المراجع؛ فلم يتم بالتعقيب عليها أو اشتقاق "تعريف إجرائي" خاص به يجمع بين وجهات نظر هؤلاء العلماء، مما أضعف القيمة النقدية لهذا القسم.

المعيار الخامس: صلة المراجع بالموضوع

- أولاً: الشاهد المقتطع من البحث

27/ فاضل سمية، الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، جامعة العربيين مهدي أم البواقي الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية والإنمائية، 2016م.

29/ زين الدين ضياف، السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي، الجزائر، رسالة ماجستير في علم نفس العمل التنظيمي، جامعة قسنطينة، 2000م.

المعيار الخامس: صلة المراجع بالموضوع

ثانياً: التحليل النقدي:

- نقطة قوة: جميع المراجع المختارة (36 مرجعاً) مرتبطة بشكل مباشر بمتغيرات الدراسة (الرضا والولاء).
- النقد: رغم الصلة، إلا أن بعض المراجع هي "رسائل ماجستير" قديمة، وكان الأفضل الاستعاضة عنها بـ "أبحاث محكمة" حديثة لزيادة الرصانة العلمية.

التقييم الختامي والتوصيات

- التقييم: المراجع مقبولة من حيث الكم والصلة، لكنها ضعيفة جداً من حيث الحداثة والتنوع العالمي.
- التوصية: ضرورة تحديث قائمة المراجع لتشمل إصدارات (2020-2025) وإضافة مصادر أجنبية لتعزيز الموقف العلمي للبحث.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شُكْرًا لَكُمْ

