

## قضايا بحثية - ٣

الباحث  
أحمد التميمي



## التكليف الأول:

إعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة المنشورة في مجال البحث، مع تحليل نقاط القوة والضعف في هذه الدراسات.

## عنوان البحث المختار لهذا التكليف

مستوى رضا الموارد البشرية المدرك وأثره على الاندماج الوظيفي  
أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه – جامعة زيان عاشور – الجزائر  
للباحث عادل بالخير

## مراجعة نقدية للدراسات السابقة

تناول الباحث في هذه الأطروحة مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة (رضا الموارد البشرية والاندماج الوظيفي)، وقد صنفها إلى فئات رئيسية وفقاً لمتغيرات الدراسة.

### أولاً: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (رضا الموارد البشرية)

### ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الاندماج الوظيفي)

#### 1. دراسة Elizabeth George (2013)

موضوع الدراسة: تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والضغوط المرتبطة بالعمل لدى موظفي البنوك

نقاط القوة:

عينة كبيرة نسبياً (337 موظف) | استخدام المنهج الوصفي المناسب | استخدام برنامج SPSS في التحليل | شمولية في تناول المتغيرات (التمكين النفسي، الرضا الوظيفي، الضغوط)

نقاط الضعف:

عدم وضوح آلية اختيار العينة | قصور في تناول العوامل الديموغرافية بشكل معمق

#### 2. دراسة لبصير هند (2016)

موضوع الدراسة: أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي بقطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية جيجل

نقاط القوة:

التركيز على موضوع حديث (العمل المرن) | عينة مناسبة (231 استمارة صالحة من أصل 292) | استخدام المنهج الوصفي التحليلي | دراسة ميدانية في البيئة الجزائرية

نقاط الضعف:

عدم تأثير بعض المؤشرات (جنس العاملين، نوع العمل) لم يكن ذا دلالة إحصائية

#### 3. دراسة عبد الله خالد سليم المعاينة (2017)

موضوع الدراسة: الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية

نقاط القوة:

عينة كبيرة (227 فرد) | ربط الرضا الوظيفي بالأداء | استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه الوصفي والميداني

نقاط الضعف:

التركيز على مؤسسة واحدة فقط

#### 1. دراسة صالح الدين الهيتي، درداء عبد المالك محمود (2021)

موضوع الدراسة: تأثير اندماج العاملين في ريادة الأعمال - دراسة تطبيقية للشركات العائلية في بغداد

نقاط القوة:

التركيز على (الشركات العائلية) | عينة مقبولة (91 استمارة صالحة من أصل 112) | استخدام المنهج الوصفي التحليلي

نقاط الضعف:

الاقتصار على 30 شركة

#### 2. دراسة أسماء محمد السيد لطفي (2023)

موضوع الدراسة: الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالهوية المهنية والاندماج الوظيفي

نقاط القوة:

موضوع حديث ومهم (الذكاء الاصطناعي) | عينة كبيرة (206 عضو) | استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن

نقاط الضعف:

التركيز على فئة واحدة (أعضاء هيئة التدريس)

#### 3. دراسة طارق جلال الدين جلال (2024)

موضوع الدراسة: الاندماج الوظيفي والصلابة النفسية للعاملين وعلاقتهما بمهارات إدارة الأزمات

نقاط القوة:

عينة كبيرة (387 عامل) | التنوع في المؤسسات | استخدام المنهج الوصفي

نقاط الضعف:

محدودية التوصيات العملية

## مراجعة نقدية للدراسات السابقة

### أوجه الاتفاق بين الدراسات

**المنهج:** معظم الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي  
**الأداة:** جميع الدراسات استخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات  
**برامج التحليل:** غالبية الدراسات استخدمت SPSS  
**النتائج:** معظم الدراسات أكدت وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات المدروسة

### الفجوة البحثية

- على الرغم من تعدد الدراسات السابقة، إلا أن هناك ندرة واضحة في:
- الدراسات التي تربط بين رضا الموارد البشرية والاندماج الوظيفي في بيئة الدراسة
- ندرة الدراسات في قطاع الطاقة بشكل عام

### الخلاصة

أظهرت المراجعة النقدية للدراسات السابقة ثراءً في الأدبيات المتعلقة برضا الموارد البشرية والاندماج الوظيفي، لكنها تكشف عن فجوات بحثية في بيئة الدراسة وفي قطاع الطاقة عمومًا، وتأتي الدراسة الحالية لسد جزء من هذه الفجوة من خلال دراسة ميدانية شاملة ومتعمقة.

## الخاتمة

هذا ما تيسر إirاده في هذا التكليف، وأسعد بملاحظاتكم وتوجيهكم  
مع خالص الدعاء والشكر.