

"دراسات نقديه (٢)"

الرضا الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين
دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية

اسم الطالبة: نوف عبدالعزيز النعيم

الرقم الجامعي: 232001528

اسم الدكتور:

مُحَمَّد الخولي

الرابط الرئيسي للبحث:

https://aja.journals.ekb.eg/article_189441_906eceab39f64b6d9d89297ce86fc40d.pdf

مارس ٢٠٢٢ م

نقد النتائج والتوصيات

نقد البحث بعنوان " الرضاء الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين: دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية " من حيث النتائج والتوصيات ، يمكن تناول النقاط المطلوبة على النحو التالي:

عرض النتائج

- وضوح وسهولة الفهم
- عرضت النتائج بشكل تسلسلي وواضح من خلال تقسيم العوامل إلى أربعة متغيرات أساسية مع ترتيبها حسب الأهمية. الجداول (5, 6, 7, 8, 9) عززت الفهم بتقديم بيانات مشبعة تدعم التحليل.

كان يمكن تعزيز الوضوح أكثر من خلال تقديم تفسير أعمق للجداول وربطها مباشرة بأهداف الدراسة.

تفسير النتائج بما يتماشى مع الأهداف والفرضيات

- تم تفسير النتائج وربطها بأهداف الدراسة، خاصةً فيما يتعلق بتحديد العوامل الأكثر تأثيراً على الرضاء الوظيفي. ومع ذلك، لم يتم ربط كل عامل بشكل واضح ومباشر بالفرضيات.

كان من الأفضل توضيح كيفية تحقيق كل نتيجة للأهداف وفرضيات الدراسة بشكل أكثر تفصيلاً..

استنتاج النتائج

- المبالغة أو التعميم
- لم تظهر الدراسة تعميمات واضحة أو مبالغ في استنتاجاتها، حيث ركزت على تقديم عوامل محددة مدعومة بتحليل إحصائي.
- الرغم من ذلك، كان من الممكن تفصيل العلاقة بين المتغيرات الأربعة وربطها بالسياقات الثقافية والإدارية في جامعة الحدود الشمالية.

مقارنة بالدراسات السابقة

- لم يتم تقديم مقارنة واضحة مع الأدبيات السابقة في النص المقدم، مما يعد نقصاً كبيراً.
- يجب أن تكون مقارنة النتائج بالدراسات السابقة أكثر وضوحاً، مع تفسير الاختلافات أو التوافقات بين النتائج.

التوصيات

- أساس منطقي للتوصيات

- التوصيات كانت منطقية ومستندة إلى نتائج الدراسة، وركزت على تحسين عوامل محددة كبيئة العمل والفرص البحثية.
- بعض التوصيات، مثل مراجعة نظام الترقيات وتشجيع الإبداع، بحاجة إلى تفاصيل أكثر حول كيفية تنفيذها عملياً.

قابلية التوصيات للتطبيق

- التوصيات تبدو قابلة للتطبيق نظرياً، خاصةً فيما يتعلق بالدعم المالي للبحث العلمي وزيادة فرص المشاركة في المؤتمرات.
- تطبيق بعض التوصيات يتطلب توضيحاً أكبر حول الموارد المطلوبة وآليات التنفيذ، مثل "إعادة النظر في الحوافز المادية" أو "إشراك الأعضاء في اللجان".

✓ المراجع وعددها ومدى ارتباطها بموضوع البحث

- إجمالي المراجع المستخدمة في الدراسة هو 29 مرجعاً، منها 7 مراجع باللغة العربية و22 مراجع باللغة الإنجليزية وهذا العدد يعتبر مناسباً نسبياً لدراسة تطبيقية في مجال العلوم الإدارية، إلا أن التنوع في المصادر (عربية/إنجليزية) يعطي توازناً مقبولاً بين الدراسات المحلية والدولية.
- رغم ذلك، بعض المراجع قديمة نسبياً (مثل مرجع الحري، 1996) ولا تتماشى بشكل كامل مع تطور المفاهيم الحديثة في الرضاء الوظيفي. ولكن من الإيجابيات وجود مراجع حديثة لعام 2019، ما يشير إلى محاولة الباحث الاعتماد على أدبيات محدثة جزئياً.
- المراجع العربية يظهر تركيز المراجع على موضوعات الرضاء الوظيفي في سياقات تعليمية، مثل: "رضاء أعضاء هيئة التدريس". و"عوامل الرضاء الوظيفي في بيئات تعليمية عربية". مع ذلك، بعض المراجع تناقش موضوعات عامة لا ترتبط مباشرة بالسياق الخاص بالدراسة (مثل مرجع جودة الخدمات الصحية لكاسم، 2014).
- المراجع الإنجليزية تركز على موضوعات تتصل مباشرة بالرضاء الوظيفي في البيئات الأكاديمية، مثل "العوامل الثقافية وتأثيرها على الرضاء الوظيفي" و"إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي" اختيار هذه المراجع يعكس اهتماماً بربط الدراسة بالسياق العالمي.

- اعتمادها الكبير على المراجع العربية يدعم فهم البيئة المحلية، لكنه قد يكون محدوداً إذا ما افتقرت هذه المراجع إلى العمق البحثي أو حداثة المعلومات.
- كان يمكن تعزيز قوة الدراسة بإضافة مراجع أكثر حداثة (2020 فما بعد)، خصوصاً مع وجود تطورات في الدراسات الخاصة بالرضاء الوظيفي في السنوات الأخيرة.
- الدراسة استفادت من مراجع دولية لمقارنة نتائجها مع دراسات أجنبية، وهذا يعزز قوتها.