

دراسات نقدية -3

إعداد الطالب : عبدالله الزبيدي

الرقم الاكاديمي : 243000634



تكليف رقم 9-

09

التكليف

تطبيق النقد العلمى الذاتى على رسالة الماجستير / ورقة البحثية خاصة بالباحث و وضع
مقترحات للتحسين

الرسالة البحثية

FACTORS THAT INFLUENCING EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN NON- PROFIT ORGANIZATIONS

إعداد الباحث : عبدالله الزبيدي

جامعة الملك عبدالعزيز بجدة

تاريخ الرسالة : 2020

1. عنوان الدراسة:

العنوان واضح ويعكس المتغير الأساسي الرضا الوظيفي في القطاع غير الربحي ولكنه لم يحدد القطاع بشكل واضح حيث ان القطاع غير الربحي متعدد التنوع وأيضا لم يحدد تاريخ الدراسة.

2. **الاطار النظري :** استند الباحث إلى نظريات الرضا الوظيفي مثل هيرزبرغ، ماسلو، وماكغريغور. ولو حظ أن العرض كان أقرب إلى الوصف دون نقد أو مقارنة بين النظريات و لم يتم بيان مدى صلاحية هذه النظريات في السياق المحلي أو الزمني للدراسة.

3. **المنهجية:** استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على الاستبانة. ولوحظ أن الباحث لم يذكر بوضوح إجراءات التحقق من صدق وثبات الأداة (باستثناء إشارات عامة). لم يتم توضيح كيفية اختيار العينة (عشوائية؟ طبقية؟ متيسرة؟)، ما قد يؤثر على قوة التعميم.

4. التحليل الإحصائي :

استخدم الباحث أدوات أساسية: المتوسطات، الانحراف المعياري، معاملات الارتباط. ومن الملاحظات غياب الأساليب الإحصائية المتقدمة (مثل الانحدار المتعدد أو التحليل العاملي)، مما قلل من عمق التحليل. ولم يذكر الباحث ما إذا تم التحقق من افتراضات استخدام الاختبارات (مثل التوزيع الطبيعي).

5. النتائج: أظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل: الراتب، بيئة العمل، العلاقات الإنسانية، القيادة. وهذه النتائج منطقية ومتوقعة، لكنها لا تضيف كثيرًا للجديد العلمي. ولم يتم تحليل النتائج بشكل نقدي أو مقارنتها بالدراسات السابقة إلا بشكل محدود.

6. التوصيات: أوصى الباحث بتحسين الرواتب، وتطوير بيئة العمل، وتعزيز العلاقة بين الموظفين والإدارة. وهذه التوصيات عامة جدًا، ولا ترتبط مباشرة بنتائج تحليل معمق. وغاب عنها اقتراح إطار تطبيقي عملي يمكن للمؤسسات تبنيه..

مقترحات التحسين :

1. تحديد البيئة التطبيقية بوضوح: مثل دراسة الرضا الوظيفي في قطاع معين (الجمعيات الأهلية ، المؤسسات الأهلية ، الأوقاف) ، لإضفاء قيمة عملية.
2. تعميق الإطار النظري: بمقارنة نقدية بين النظريات المختلفة، وتوضيح مدى ملائمتها للبيئة محل الدراسة.
3. تحسين المنهجية: توضيح أسلوب اختيار العينة وحجمها، و تقديم تحليل لخصائص العينة ومدى تمثيلها للمجتمع.
4. استخدام أساليب إحصائية متقدمة: مثل تحليل الانحدار، والتحليل العاملي الاستكشافي/التوكيدي، لتحديد العوامل المؤثرة بدقة أكبر.
5. إضافة بُعد نوعي: عبر مقابلات أو مجموعات تركيز لتفسير النتائج الكمية بعمق أكبر.
6. تطوير التوصيات: بحيث تكون مرتبطة مباشرة بالنتائج، وقابلة للتطبيق في سياسات الموارد البشرية.
7. التحقق من الافتراضات الإحصائية: وعرضها بوضوح لتعزيز الثقة بالنتائج.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

