

Prepared by

Mohammad Bin ali



التكليف التاسع :

أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المنظمات

يُعد العنوان واضحاً من حيث تحديد المتغيرات الأساسية، حيث يشير إلى الرضا الوظيفي كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع. كما يُعتبر موضوعاً حيوياً في مجال السلوك التنظيمي لما له من تأثير مباشر على كفاءة المؤسسات. ومع ذلك، يُلاحظ أن العنوان لا يوضح نطاق التطبيق (مثل قطاع معين أو دولة)، مما قد يقلل من دقته العلمية.

المقدمة

قدّمت الدراسة مقدمة عامة تناولت مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته، وربطت بشكل أولي بينه وبين الأداء الوظيفي. إلا أنه يُلاحظ أن المقدمة تميل إلى الطابع الوصفي أكثر من التحليلي، حيث لم يتم التمهيد بشكل كافٍ لتحديد الفجوة البحثية.

كما أن عرض المتغيرات لم يكن بشكل مباشر ومنظم، وكان من الأفضل توضيح العلاقة بينها منذ البداية لتهيئة القارئ.

مشكلة الدراسة

تناولت الدراسة مشكلة مهمة تتعلق بانخفاض مستوى الأداء في بعض المنظمات، وربطت ذلك بالرضا الوظيفي. إلا أن المشكلة لم تُصغ بشكل دقيق اعتماداً على فجوة بحثية واضحة مستندة إلى الدراسات السابقة. كما أن صياغة المشكلة لم تأتِ في شكل تساؤل بحثي واضح، وكان من الأفضل صياغتها كالتالي: ما أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في بيئة العمل؟ ويلاحظ أيضاً غياب التساؤلات الفرعية التي تساعد في تفكيك المشكلة وتحليلها بشكل أعمق.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة على مستويين:

1. الأهمية النظرية:

- تساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالرضا الوظيفي
- تعزز فهم العلاقة بين المتغيرات التنظيمية

2. الأهمية التطبيقية:

- تساعد الإدارات في تحسين بيئة العمل
 - تدعم اتخاذ قرارات مبنية على فهم سلوك الموظفين
- ورغم ذلك، يُلاحظ أن الدراسة لم تقدم أمثلة تطبيقية واضحة توضح كيف يمكن الاستفادة من النتائج على أرض الواقع.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف، منها:

- تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء
- قياس تأثير بيئة العمل على مستوى الرضا
- تقديم توصيات لتحسين الأداء المؤسسي

وتُعد هذه الأهداف منطقية ومتسقة مع موضوع الدراسة، إلا أنه يُلاحظ أن بعض الأهداف جاءت عامة وتحتاج إلى تحديد أكثر دقة، خصوصاً من حيث إمكانية القياس.

المفاهيم والتعريفات:

تناولت الدراسة تعريفات للرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، إلا أنه يُلاحظ أن بعض التعريفات تفتقر إلى التحديث والاعتماد على مصادر حديثة.

كما أن الربط بين المفاهيم لم يكن واضحاً بما يكفي، وكان من الأفضل تقديم إطار مفاهيمي يوضح العلاقة بين المتغيرات بشكل منظم.

الدراسات السابقة

استعرضت الدراسة عدداً من الأبحاث السابقة،
إلا أنه يُلاحظ ما يلي:

- الاعتماد على دراسات قديمة نسبياً
 - ضعف التحليل المقارن بين الدراسات
 - عدم إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بشكل منهجي
- كما لم يتم توضيح الفجوة البحثية بشكل صريح، وهو عنصر أساسي في بناء الدراسة.

فرضيات الدراسة

تضمنت الدراسة مجموعة من الفروض، أهمها:

- وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء
- تأثير بيئة العمل على مستوى الرضا
- وتُعد هذه الفروض مرتبطة بعنوان الدراسة،
إلا أنه يُلاحظ:

- عدم تحديد نوع العلاقة بشكل دقيق (قوة العلاقة أو اتجاهها)
- غياب الفروض الفرعية التي تعزز التحليل
- عدم إدراج متغيرات وسيطة أو معدلة رغم أهميتها

نموذج الدراسة

تم تقديم نموذج يوضح العلاقة بين المتغيرات،
إلا أن النموذج يحتاج إلى مزيد من التوضيح من حيث:
• اتجاه العلاقات

- نوع التأثير (مباشر أو غير مباشر)
- وجود متغيرات وسيطة أو معدلة

وكان من الممكن تطوير النموذج ليعكس واقعاً أكثر تعقيداً
للعلاقات التنظيمية.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو مناسب لطبيعة الموضوع. وشملت المنهجية:

- استخدام الاستبيان كأداة رئيسية
- اختيار عينة من الموظفين
- إلا أنه يُلاحظ:
- عدم توضيح حجم العينة بشكل دقيق
- غياب شرح طريقة اختيار العينة (عشوائية أو قصدية)
- محدودية في تنوع مصادر البيانات

التحليل الإحصائي

استخدمت الدراسة أدوات إحصائية مناسبة مثل:

- معامل الارتباط

- تحليل الانحدار

مما يعزز من موثوقية النتائج،

لكن يُلاحظ عدم التوسع في تفسير النتائج الإحصائية وربطها بشكل كافٍ بالإطار النظري.

التقييم العام للدراسة:

من وجهة نظر تحليلية، تُعد الدراسة جيدة من حيث اختيار الموضوع وأهميته،

إلا أنها تعاني من بعض القصور، مثل:

- ضعف الربط بين الدراسات السابقة
- عدم وضوح الفجوة البحثية
- الحاجة إلى تطوير الفروض والنموذج

الخلاصة :

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء، إلا أن هذه العلاقة تحتاج إلى تفسير أكثر دقة في ضوء القيود المنهجية.

كما أن التوصيات، رغم أهميتها، تحتاج إلى تطوير لتصبح أكثر تحديدًا وقابلة للتطبيق.

Insert text

- مراجع أساسية عن الرضا الوظيفي والأداء.
- Timothy A. Judge, Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001).
The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review.
Journal of Applied Psychology.
-
- Edwin A. Locke (1976).
The nature and causes of job satisfaction.
Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
-
- Frederick Herzberg (1968).
One more time: How do you motivate employees?
Harvard Business Review.



Thank You