

المهمة الخامسة

(تحليل الدراسات السابقة حول متغيرين بحثيين)

رابط البحث

[article 269699 cdca71fba1f7a9f5f160e19dcc4f3303.pdf](https://www.researchgate.net/publication/354716019/article/figure/fig?figure=figure1&fulltext=true)

ماجد علي الهلال
٢٠٢٢-٢٠١٨

دكتوراه في الإدارة – الفصل الأول ٢٠٢٥

د سنيه سبع

الباحث :
الرقم الجامعي :
التخصص :

الدكتور المشرف:



المتغير الأول: الاحتراق الوظيفي

الدراسة الأولى :

- العنوان: تأثير الاحتراق الوظيفي على الأداء المهني
- نوع الدراسة: دراسة تحليلية كمية
- الإشكالية المطروحة: تبحث الدراسة في مدى تأثير الاحتراق الوظيفي على إنتاجية الموظفين ومدى رضاهم عن وظائفهم.
- المنهجية: استخدام استبيان موجه لعينة من الموظفين في قطاعات مختلفة، وتحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي.
- النتائج والاستنتاجات: أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي ومستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- الجوانب التي تم التركيز عليها: تأثير الضغط النفسي وساعات العمل الطويلة على الاحتراق الوظيفي.
- الجوانب التي تم إغفالها: تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على مستوى الاحتراق الوظيفي.

الدراسة الثانية :

- العنوان: العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين
- نوع الدراسة: دراسة استقصائية
- الإشكالية المطروحة: مدى تأثير بيئة العمل والتفاعل الاجتماعي على الاحتراق الوظيفي.
- المنهجية: تحليل مقارنة بين معلمين من المدارس الحكومية والخاصة باستخدام استبيانات ومقابلات.
- النتائج والاستنتاجات: تبين أن المعلمين في المدارس الحكومية أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي بسبب ضغط العمل وعدم توفر الدعم الإداري.
- الجوانب التي تم التركيز عليها: بيئة العمل والإدارة المدرسية.
- الجوانب التي تم إغفالها: التأثيرات طويلة المدى للاحتراق الوظيفي على الصحة النفسية للمعلمين.

المتغير الثاني: الالتزام التنظيمي

الدراسة الثالثة:

- العنوان: تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء المؤسسي
- نوع الدراسة: دراسة كمية تحليلية
- الإشكالية المطروحة: هل يؤدي ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل؟
- المنهجية: تحليل بيانات من شركات متعددة باستخدام نماذج تحليل الارتباط والانحدار.
- النتائج والاستنتاجات: وجود علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء، حيث أن الموظفين الأكثر التزاماً يظهرون مستويات أعلى من الإنتاجية والولاء للمؤسسة.
- الجوانب التي تم التركيز عليها: تأثير الحوافز والدعم الإداري على الالتزام التنظيمي.
- الجوانب التي تم إغفالها: العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على الالتزام التنظيمي.

الدراسة الرابعة:

- العنوان: العلاقة بين القيادة التحفيزية والالتزام التنظيمي
- نوع الدراسة: دراسة كيفية
- الإشكالية المطروحة: هل تؤثر القيادة التحفيزية على تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين؟
- المنهجية: مقابلات معمقة مع موظفين ومديرين في مؤسسات متعددة.
- النتائج والاستنتاجات: وجد أن القيادة التحفيزية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز الالتزام التنظيمي من خلال خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة.
- الجوانب التي تم التركيز عليها: دور القادة في تعزيز الالتزام التنظيمي.
- الجوانب التي تم إغفالها: تأثير العوامل الخارجية مثل الاستقرار الاقتصادي على الالتزام التنظيمي.

دراسة تربط بين المتغيرين: الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

الدراسة الخامسة :

- **العنوان:** تأثير الاحتراق الوظيفي على الالتزام التنظيمي في بيئات العمل المختلفة
- **نوع الدراسة:** دراسة تحليلية مختلطة
- **الإشكالية المطروحة:** هل يؤدي الاحتراق الوظيفي إلى انخفاض الالتزام التنظيمي؟
- **المنهجية:** تحليل بيانات من استبيانات ومقابلات مع موظفين في قطاعات مختلفة.
- **النتائج والاستنتاجات:** تبين أن الموظفين الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي يكون لديهم التزام تنظيمي منخفض، مما يؤدي إلى زيادة معدلات دوران العمالة.
- **الجوانب التي تم التركيز عليها:** العلاقة بين الضغط المهني ومستوى الالتزام التنظيمي.
- **الجوانب التي تم إغفالها:** تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل الاحتراق الوظيفي وتحسين الالتزام التنظيمي.

التحليل والمقارنة بين الدراسات السابقة

المعيار	الدراسات حول الاحتراق الوظيفي	الدراسات حول الالتزام التنظيمي	الدراسة المشتركة
المنهجية	تحليل إحصائي واستبيانات	تحليل بيانات ومقابلات	مزيج بين الطريقتين
نطاق الدراسة	التعليم والقطاعات الخدمية	الشركات الكبرى والمؤسسات الحكومية	قطاعات متعددة
العوامل المؤثرة	بيئة العمل، الضغط المهني	القيادة، التحفيز، الحوافز	تأثير الاحتراق على الالتزام
أبرز النتائج	الاحتراق يؤدي لانخفاض الأداء	الالتزام يحسن الأداء والإنتاجية	الاحتراق يخفض الالتزام



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا لكم

