

الاسم: سلطان سعد ال حميد

المقرر: قضايا بحثية 3

العام: 2024

المشرف: تمارا معايطه

الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء
هيئة التدريس بجامعة لحج

المقدمة

تتطلب مراجعة الأدبيات حول موضوع "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس" فحص الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع في سياقات مماثلة أو ذات صلة. في هذه المراجعة النقدية، سيتم التركيز على العديد من الجوانب الرئيسية، بما في ذلك:

- تعريف الرضا الوظيفي
- الأداء الأكاديمي
- العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي
- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي
- فجوات البحث في الأدبيات السابقة

تعريف الرضا الوظيفي

أجمعت معظم الدراسات السابقة على أن الرضا الوظيفي هو إحساس الموظف بالارتياح أو الرضا تجاه وظيفته، ويعتمد ذلك على عوامل عديدة مثل بيئة العمل، الحوافز، فرص الترقية، والاعتراف بجهود الموظف.

في دراسة لـ هيرتزبرغ (1959)، تم تصنيف العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى عوامل تحفيزية (مثل الاعتراف، النمو الشخصي) وعوامل صحية (مثل ظروف العمل، الأجور).

هذا التقسيم ساهم في فهم ديناميكية الرضا الوظيفي بشكل أعمق، حيث لاحظت دراسات لاحقة مثل دراسة سمبسون (2017) أن الرضا الوظيفي في الأوساط الأكاديمية يتأثر بشكل كبير بالعوامل التحفيزية مثل الاعتراف الأكاديمي والحرية البحثية.

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي

تشمل العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عدة جوانب مثل:

- ضعف الرواتب يمكن أن يؤدي إلى تقليل مستوى الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي.
- بيئة العمل المريحة والداعمة تؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي تحسن الأداء الأكاديمي.
- الاعتراف بمساهمات أعضاء هيئة التدريس يلعب دوراً كبيراً في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

A photograph of three glass chess pieces on a reflective surface. The pieces are a king, a queen, and a pawn, all made of clear glass. The king is in the center, the queen is to its left, and the pawn is to its right. The background is a soft, out-of-focus light blue and white. The text "نقاط القوة في البحث" is overlaid in the center.

نقاط القوة في البحث

نقاط القوة في البحث

لقد كان هناك تسلسل من حيث ذكر التعريفات والمراجع الأدبية لكل تعريف مع تعريف الأبعاد التي تؤثر على كل تعريف.

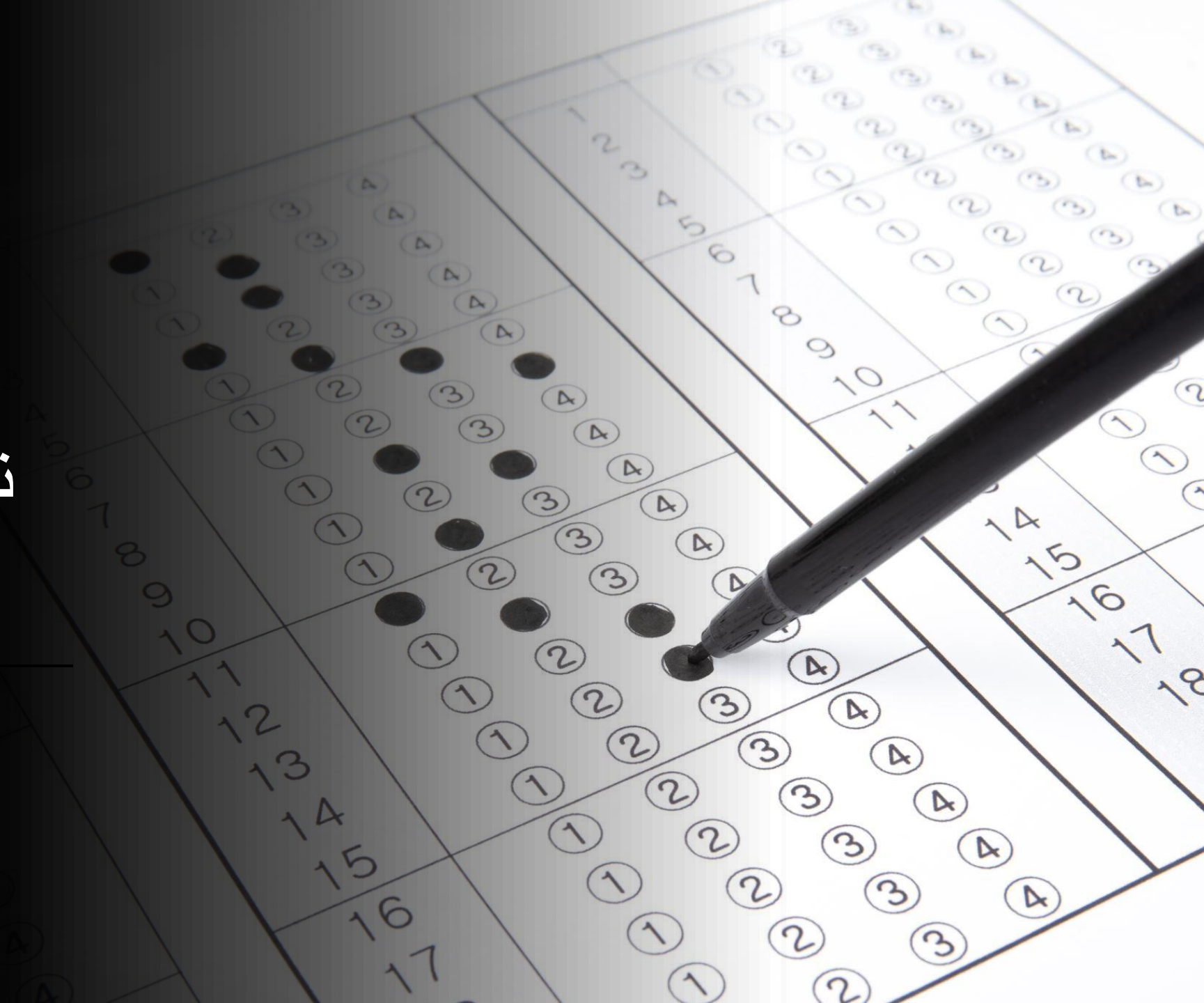
استخدام مراجع أدبية حديثة والتي تدل على مراجعة الباحث الدائمة على المراجع الأدبية الحديثة.

التفريعات الجيدة الخارجة من كل تعريف أو تأثير من محتويات الدراسات السابقة.

إضافة تعليقات ودراسة خاصة عن جامعة لحج لعمل الترابط مع الدراسات الأخرى.

إضافة التعقيب على الدراسات الأخرى من أجل إنشاء ترابط بين الدراسات الأخرى وما يقدمه الباحث

نقاط الضعف في البحث



نقاط الضعف في البحث

لم يكن هناك أي عناوين فرعية في الدراسات السابقة من أجل ترابط الأفكار

إضافة الروابط في الدراسات السابقة بدلا من إضافة المرجع الأكاديمي (Citation).

لم يحالف الحظ الباحث في اعداد تنسيق جيد للبحث

لم يكن هناك ترتيب تاريخي للبحث

لم يكن هناك أي توضيح وترتيب للأفكار في التعقيب على الدراسات السابقة.

الخاتمة

أظهرت الأدبيات السابقة وجود علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مع التأكيد على أن تحسين بيئة العمل، زيادة الدعم الإداري والمادي، وتعزيز الاعتراف بالأداء يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الأكاديمي.

ومع ذلك، هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات في الجامعات النامية وفي مناطق أخرى لم تتم دراستها بشكل كافٍ، مثل الجامعات في اليمن، لضمان تعميم النتائج وتقديم توصيات أكثر دقة.



شكراً لكم