

دراسات نقدية ١

أعداد الباحث

عطيه محمد الزهراني
251001250



إشراف د: عادل عصام

Chapter

01

التكليف الثاني



نقد ورقة بحثية من حيث مصطلحات
الدراسة والدراسات السابقة



Chapter
02

عنوان الورقة العملية

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء
الوظيفي

[رابط عنوان البحث](#)

المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية

Online-ISSN: 2957-5907

أ. محمد حسين عمر اشميلة
د. طارق أحمد محمد العاتي

نقد: مصطلحات الدراسة

نقد مصطلحات الدراسة

(الرضا الوظيفي – عضو هيئة التدريس – المعاهد التقنية العليا – الأداء الوظيفي)

مصطلح الدراسة الأول: الرضا الوظيفي:-

التعريف المقدم عن الرضا الوظيفي يعكس فهماً جيداً لهذه الظاهرة، حيث يبين أن الرضا ليس مجرد شعور فردي، بل هو نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل. ومع ذلك، يمكن توسيع هذا التعريف ليشمل الأبعاد المختلفة للرضا، مثل الرضا عن الأجر، بيئة العمل، علاقات الزملاء، والتوازن بين العمل والحياة.

الرأي: كان من الأفضل أن يتم الإشارة إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العمل بشكل أكثر تفصيلاً، حيث إن الرضا قد لا يؤدي دائماً إلى زيادة الكفاءة، بل يعتمد على عوامل أخرى مثل الدعم الإداري والموارد المتاحة والعوامل النفسية والاجتماعية، مثل التقدير الشخصي والتوازن بين العمل والحياة، مما يعكس واقع بيئات العمل الحديثة.

المصطلح الثاني: عضو هيئة التدريس:-

التعريف شامل ويعطي فكرة واضحة عن دور أعضاء هيئة التدريس، لكن من المهم التأكيد على أهمية التدريب والتطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس لزيادة فعالية دورهم.

الرأي: يمكن تعزيز التعريف بالإشارة إلى الأدوار المختلفة التي يلعبها أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي وخدمة المجتمع، مما يعكس تنوع مهامهم وتأثيرهم.

المصطلح الثالث: المعاهد التقنية العليا:-

التعريف جيد، لكنه يحتاج إلى توضيح أكثر حول كيفية هيكلة البرامج الأكاديمية وما إذا كانت هناك معايير محددة لجودة التعليم في هذه المعاهد. كما أنه لا يتناول طبيعة البرامج التعليمية أو العلاقة بينها وبين احتياجات السوق. قد يكون هناك تفاوت بين ما يتم تدريسه وما يحتاجه السوق الفعلي، مما قد يؤثر على جودة التعليم.

الرأي: يجب أن يتضمن التعريف كيف تتكيف هذه المعاهد مع تطورات الصناعة والتكنولوجيا لضمان تلبية احتياجات الطلاب وسوق العمل.

المصطلح الرابع: الأداء الوظيفي:-

التعريف عن الأداء الوظيفي شامل، لكنه يفتقر إلى ذكر العوامل التي تؤثر على الأداء، مثل التحفيز، والقيادة، وثقافة المنظمة وغيرها.

الرأي: من الأفضل تضمين جوانب أخرى تدعم ذلك مثل: التقييم الذاتي والدعم الإداري والمعايير الموضوعية التي تُستخدم لتقييم الأداء، حيث يساعد ذلك في فهم كيف يتم قياس الأداء بشكل أكثر دقة وموضوعية.

خلاصة نقد مصطلحات الدراسة:-

بشكل عام، المصطلحات المقدمة تعكس فهماً جيداً لموضوع البحث، واستخدم الباحث فيها مراجع لكل مصطلح من مصطلحات الدراسة، يمكن تعزيزها من خلال توسيع التعريفات لتشمل جوانب متعددة مثل توسيع نطاق التعريفات لتشمل العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية، وعدم الاكتفاء بهذه المصطلحات مما يعكس التعقيد الحقيقي لموضوع البحث وتناوله بشكل أوسع من جميع الجوانب.

نقد الدراسات السابقة

الإطار العام:

تُشير الدراسات السابقة إلى أهمية الرضا الوظيفي وأداء أعضاء هيئة التدريس، لكن الإطار النظري يفتقر إلى تحليل نقدي شامل. على الرغم من ذكر الفجوات في البحث، إلا أنه يجب توضيح كيف يمكن أن تسهم هذه الدراسات في تحسين الفهم الحالي للموضوع.

الدراسة الأولى: دراسة مرباح (٢٠٢١)

. **النقد:** استخدمت الدراسة عينة صغيرة (٥٠ عضو هيئة تدريس و ٢١ من العاملين)، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.

كما أن التركيز على بعض المتغيرات فقط قد يُغفل عوامل أخرى مؤثرة على الرضا.
. **الرأي:** من الأفضل استخدام عينة أكبر وأكثر تنوعًا لتوفير نتائج أكثر دقة وشمولية.

الدراسة الثانية: دراسة البشير (٢٠١٩)

- . **النقد:** على الرغم من تناول العوامل المادية، فإن الدراسة لم تتناول العوامل النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر على الرضا الوظيفي، كما أن النتائج تشير إلى عدم الرضا عن بيئة العمل، لكن لم يتم تناول الأسباب المحتملة لذلك.
- . **الرأي:** ينبغي أن تشمل الدراسة تحليلاً أعمق للعوامل المؤثرة على بيئة العمل، مثل الدعم الإداري والثقافة التنظيمية.

الدراسة الثالثة: دراسة نعيان (٢٠١٩)

- . **النقد:** توصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، لكن لم يتم تناول العوامل التي قد تساهم في ذلك بشكل شامل، كما أن التركيز على العوامل الديموغرافية فقط قد يكون عامل محدود لا يمكن الاعتماد عليه فقط دون التطرق لدراسة العوامل الأخرى.
- . **الرأي:** من المهم أن تتناول الدراسة عوامل أخرى مثل الظروف الاقتصادية والسياسات التعليمية وغيرها.

الدراسة الرابعة: دراسة O'Meara (٢٠١٩)

- . **النقد:** نتائج الدراسة تشير إلى مستويات منخفضة من الرضا، لكنها تفتقر إلى تقديم حلول أو توصيات لتحسين الوضع. كما أن التركيز على النساء فقط قد يُغفل تجارب الآخرين.
- . **الرأي:** يجب أن تشمل الدراسة تحليلاً شاملاً لجميع الأعضاء، مع تقديم توصيات عملية لتحسين الرضا الوظيفي.

الدراسة الخامسة: دراسة Srivastava (٢٠١٧)

- . **النقد:** الدراسة تعتمد على مراجعة الأدبيات فقط، مما قد يؤدي إلى نقص في البيانات الميدانية.
- . كما أن النتائج قد لا تعكس الواقع بشكل دقيق.
- . **الرأي:** ينبغي أن تتضمن الدراسة جمع بيانات ميدانية لتوفير رؤى أكثر دقة حول العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.

نقد الدراسات السابقة

خلاصة نقد الدراسات السابقة

تُظهر الدراسات السابقة تنوعاً في تناول موضوع الرضا الوظيفي، لكنها تعاني من بعض الفجوات التي تحتاج إلى معالجة أكبر، الدراسات السابقة تعتبر الدراسات السابقة جزءاً أساسياً من أي بحث علمي لذلك يجب أن يُركز البحث المستقبلي على استخدام عينات أكبر في الدراسة، وتناول العوامل النفسية والاجتماعية، وتقديم توصيات عملية لتحسين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

