

الدراسات السابقة

اسم الطالب: سليمان صليبان محمد الحربي
الرقم الجامعي: 222001259
اسم المادة: دراسات نقدية للمحاضرة الخامسة
اسم المشرف: د. خالد طاهر
العام: ٢٠٢٤



الدراسات السابقة

- هل كان هناك عرض للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرسالة؟

- هل تم ترتيب الدراسات السابقة وفقًا للطرق المنهجية العلمية المُتعارف عليها؟

ثامنا : الدراسات السابقة

الدراسة الاولى : كانت دراسة 'ميرفت توفيق ابراهيم عوض الله ' سنة 2011 بالدنمارك بعنوان اثر التحفيز ودور في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين حيث كانت اشكاليته تدور حول اهمية الحوافز في مجال العمل و انعكاسها الايجابي على الرضا الوظيفي مما يعكس على نتائجهم و انتمايتهم لمنظمتهم حيث كثر في الآونة الأخيرة الحديث عن هضم واستغلال حقوق العمال وخاصة في دول العالم الثالث فجا هذا البحث لكي يلقي الضوء على جانب مهم يساهم في حل هذه الاشكالية وتوصل إلي طرح التساؤل الآتي :ماهو دور الحوافز المقدمة للعالمين في ادارة حسابات المشتركين ببلدية غزة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى هؤلاء العاملين ؟؟كما انه اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي ؛ومن اهم التساؤلات المطروحة في الاشكالية :

- ما هي انواع الحوافز المادية المقدمة للعاملين (الرؤساء ومرووسين) في ادارة حساب المشتركين ببلدية غزة ؟
- ما هي انواع الحوافز المقدمة للعاملين (الرؤساء ومرووسين) في ادارة حساب المشتركين ببلدية غزة ؟

-ما مدى رضا العاملين في ادارة حسابات المشتركين ببلدية غزة عن بيئة العمل الوظيفية ؟ و ما هي العلاقة بين انواع الحوافز المطبقة على الموظفين في ادارة حسابات المشتركين ببلدية غزة و بين الرضا الوظيفي لهؤلاء الموظفين ؟

و من اهم النتائج المتوصل اليها هي :

- يرى افراد البحث بان الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة للعاملين و وصي الباحث في هذا الاهتمام بالحوافز المادية بدرجة اكثر
- يرى اراد البحث بان الحوافز المعنوية لا تستخدم اطلاقا مع العاملين في الادارة و يوصي الباحث بتفعيل و تطبيق نظام الحوافز المعنوية للعاملين

- افراد لبحث راضون عن بعض عناصر بيئة العمل الوظيفية و تتمثل ابرز هذه العناصر في ما يلي :
- عن زملاء العمل
- عن الرؤساء في مجال العمل
- عن مرووسين
- عن علاقات العمل ¹

الدراسة الثانية : تتنصب هذه الدراسة ل 'محمد الحسن التيجاتي يوسف ' في بريطانيا المعنونة بالتحفيز و أثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشاة القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة و تطرقت مشكلته الى دراسة الحوافز المادية و المعنوية من منظوري العلاقات الانسانية و الادارة العلمية ، كما انه تحدث عن القصور في نظام و اساليب الحوافز المطبقة على العالمين فيما يتعلق بالحوافز المادية منها و المعنوية للعالمين بمختلف مستوياتهم والذي يعكس سلبا بالرضا الوظيفي بوجود قصور فهم و تجاهل لأهمية الحوافز ودورها بعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى بعض إدارة هذه المنشآت فانطلق من سؤال مقاده بحث ودراسة اثر التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي للعالمين في منشاة القطاع الصناعي للمدينة الصناعية بمكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية .فاستخدم في دراسته المنهج الوصفي التحليلي ؛ومن اهم الفرضيات (التساؤلات) المتطرق اليها هي :

-ماهي انواع الحوافز المادية المقدمة للعاملين في منشاة القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة؟

¹ ميرفت التوفيق ابراهيم عوض الله ، اثر التحفيز ودور في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ، رسالة الماجستير في ندرة الاعمال ، الكاديمية العربية بالدنمارك ، كلية الدراسات العليا (قسم الادارة و الاقتصاد) 2011/2012 م

-ما هي أنواع الحوافز المعنوية المقدمة للعاملين في منشاة القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة؟

-ما مدى رضا العالمين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة ؟ هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز المطبقة على العاملين في منشاة القطاع بمنشاة القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بالمكة المكرمة ؟

فتوصل محمد الحسن التيجاتي الي النتائج التالية :

1- يرى افراد البحث ان الحوافز المادية تقدم أحيانا للعاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بالمكة المكرمة ويرى الباحث في هذا الجانب ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية بدرجة اكبر واشمل :

افراد البحث موافقين بان هناك ثلاثة حوافز مادية تقدم دائما للعاملين بمنشآت بالقطاع

دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي

دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الهامل - ادرار

من اعداد الطالبتين:

تحت اشراف الأستاذ الدكتور :

✧ كويده ايمان

رضا نعيبة

✧ غواط فضيلة

✧ لجنة المناقشة

أ.د. رضا نعيبة	مشرفا
أ.د. محمداتي شهرزاد	رئيسا
د. علي الطالب مبارك	منافشا

الإيجابيات

أهمية الموضوع: وفقاً للبحث فإن الحوافز تعد من أهم الجوانب في الحصول على الرضا الوظيفي، وهو أمر بالغ الأهمية لتعزيز بيئة العمل والإنتاجية.

المنهجية الشاملة: قام البحث بجمع البيانات باستخدام نهج ميداني، مما يضيف الشرعية على النتائج.

النتائج الملموسة: وجد البحث أن الشركة تقدم مجموعة متنوعة من الحوافز التحفيزية، مما يزيد من سعادة الموظفين وفخرهم بالانتماء للشركة.

السلبيات

حجم العينة المحدود: نظرًا لأن البحث شمل مؤسسة واحدة فقط، فقد تكون النتائج أقل قابلية للتعميم على مؤسسات أخرى في نفس الصناعة أو غيرها.

الاعتبارات الخارجية: لم يتعمق البحث في العوامل الخارجية التي قد تؤثر على رضا العمل، مثل الظروف الاقتصادية العامة والسياسات الحكومية.

المقارنة مع أبحاث أخرى: كانت هناك حاجة إلى مقارنة أكثر تعمقًا مع الدراسات السابقة في نفس المجال لتأكيد النتائج أو تقديم فهم أوسع لها.

الاقتراحات: قد تكون اقتراحات الدراسة عامة وتحتاج إلى مزيد من التحديد لتطبيقها على مدارس أخرى.

اقتراحات للتحسين

للحصول على نتائج أكثر شمولاً، يمكن توسيع البحث ليشمل عددًا أكبر من الشركات من الصناعات الأخرى.

تحليل العوامل الخارجية: قد يوفر فحص المتغيرات الخارجية وتأثيرها على رضا العمل بُعدًا جديدًا للبحث.

فحص الأدبيات: قد يساعد الفحص الدقيق للأدبيات الموجودة في وضع النتائج في منظور أكبر وفهمها بشكل أفضل.

النصيحة التطبيقية: إن تقديم نصيحة أكثر تحديدًا وارتباطًا سيساعد الشركات الأخرى في تنفيذ التدابير اللازمة لزيادة رضا العمل.

ترتيب الدراسات السابقة وفقا للطرق العلمية
المتعارف عليها

الإيجابيات

لقد تناولت الأبحاث السابقة موضوعات مثل الرضا الوظيفي والحوافز بشكل شامل.

ويقدم هذا البحث ملخصاً للأبحاث السابقة، وهو ما يساعد على وضع العمل في سياقه الأكاديمي.

ويتناول البحث مواضيع مختلفة حول الحوافز والسعادة في العمل، بما في ذلك المكافآت المالية والأخلاقية وتأثيرها على الإنتاجية.

ويساعد تصنيف الأبحاث حسب الموضوع في تحديد المفاهيم والنظريات المشتركة.

وقد تدرس بعض الدراسات تجارب من دول أخرى، مما يساهم في اكتساب معرفة أكثر شمولاً بقضية الرضا الوظيفي.

السلبيات

قد لا تكون مراجعة الأدبيات كافية إذا لم تتضمن جميع الأبحاث الحالية ذات الصلة.

كان من الواجب تعزيز التنظيم الزمني للبحث بحيث يتم عرض الاتجاهات التاريخية في الموضوع بوضوح.

لم يتم تصنيف البحث بشكل صحيح حسب الموضوعات الفرعية أو الأطر النظرية، مما قد يؤدي إلى تداخل المفاهيم والارتباطات المربكة بينها.

قد يجعل الافتقار إلى التصنيف القائم على منهجية البحث من الصعب الحكم على مستوى الأدلة والاستنتاجات المستمدة من كل دراسة.

كان من المفيد تقديم تقييم أكثر شمولاً لكل دراسة على حدة، بما في ذلك مناقشة إجراءات البحث وعينات الدراسة والنتائج.

الخلاصة

بشكل عام، قام البحث "دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي" بعمل ممتاز في تحليل الأدبيات، ومع ذلك، هناك بعض التعديلات التي يمكن إجراؤها لضمان ترتيب الدراسات السابقة وفقاً للتقنيات العلمية المقبولة على نطاق أوسع.

قد تستفيد مراجعة الأدبيات من التصنيف الأكثر دقة وشمولاً، والنقد الكامل، والتسلسل الزمني الواضح، والتغطية الجغرافية المتنوعة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

