

التكليف التاسع
مقرر: دراسات نقدية 2 – برنامج الدكتوراه

إعداد: علي القرني
Ali Alqarni
الرقم الجامعي :
253002107



نقد النتائج و التوصيات



عنوان البحث

أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة جامعة الدلنج 2023 _ 2024م

التجاني نقطة أسوم¹، يونس موسى عيسى¹، بخيثة علي إسماعيل¹

¹ قسم الإدارة العامة، كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الدلنج، السودان.
المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/71/64>
HNSJ, 2026, 7(1); <https://doi.org/10.53796/hnsj71/64>

تاريخ الاستقبال: 2025/12/10م تاريخ القبول: 2025/12/17م تاريخ النشر: 2026/01/01م

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى تفصي أثر الرضا الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج خلال الفترة (2023-2024م)، مع التركيز على الأبعاد الأكثر تأثيراً مثل الأجور والمرتبات، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرار، وتهيئة بيئة العمل. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة مكونة من (40) عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ووزعت على عينة عشوائية منتظمة بلغت (91) عضواً، استُعيد منها (80) استبانة صالحة للتحليل باستخدام برنامج (SPSS). أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ($R=0.768$)، كما بينت أن الرضا الوظيفي يفسر نسبة معتبرة من التغير في الولاء التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى أن تحسين الأجور بصورة دورية، وتفعيل برامج التدريب المستمر، وتوسيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في القرارات، وتوفير بيئة عمل محفزة؛ كلها عوامل تسهم في رفع مستويات الولاء، وتعزيز الإبداع، وتحسين جودة الأداء الأكاديمي والإداري والخدمي. وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة هياكل الأجور والمرتبات بما يتناسب مع تكاليف المعيشة، وتبني برامج تدريب داخلية وخارجية منتظمة، وتطبيق حوافز مادية ومعنوية عادلة، وتهيئة بيئة جامعية داعمة لرعاية المبدعين والمبتكرين بما يحقق الاستقرار والتميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، الأجور والمرتبات، التدريب، بيئة العمل.

• عنوان البحث: أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة جامعة الدلنج (2023 - 2024م).

• الباحثون: التجاني نقطة أسوم، يونس موسى عيسى، بخيثة علي إسماعيل.

• جهة النشر: مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية (HNSJ).
• تاريخ النشر: المجلد (7)، العدد (1)، يناير 2026م.

• المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

رابط ملف الاطلاع على الورقة البحثية: [انقر هنا](#)

معايير التقييم النقدي

تُعد النتائج والتوصيات هي الثمرة النهائية للبحث. يركز نقدنا في هذه المهمة على فحص مهارة الباحثين في الانتقال من 'المعالجة الإحصائية' إلى 'التفسير العلمي'، وتقييم مدى واقعية الحلول المقترحة (التوصيات) وارتباطها بالمخرجات الفعلية، مع التركيز على معيار التراكم المعرفي والمقارنة بالأدبيات.

نقد عرض النتائج وتفسيرها

• أولاً: الشاهد المقطع من البحث (1)

- 1/ إن الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحقيق الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج.
- 2/ زيادة الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تزيد من ولائهم وانتمائهم نحو الجامعة، وذلك من خلال إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية.
- 3/ التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة دورية يمكنهم من إكتساب معارف و مهارات وقدرات تزيد من مستوى أدائهم الأكاديمي والإداري والخدمي(الكفاءة).
- 4/ إن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إتخاذ القرارات الإدارية تزيد من مستوى ولائهم للجامعة، وذلك من خلال المشاركة في رسم السياسات والخطط وتنفيذ البرامج الأكاديمية والإدارية عبر المجالس العلمية والإدارية المتخصصة.
- 4/ إن بيئة العمل المحفزة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تسهم في زيادة ولائهم وانتمائهم، وذلك من خلال الاستقرار الأكاديمي والإداري ووضوح طرق وأساليب، ونظم إجراءات العمل.
- 5/ الولاء التنظيمي يحقق الإبداع والابتكار، وذلك من خلال دعم الجامعة للمبدعين والمبتكرين وتنمية ملكات الإبداع والابتكار لأعضاء هيئة التدريس.

نقد عرض النتائج وتفسيرها

• أولاً: الشاهد المقطع من البحث (2)

- 6/ زيادة الكفاءة الأكاديمية والإدارية يتطلب الإهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس، ومراجعة هياكل الأجور بصورة دورية، مما ينعكس بصورة إيجابية على مستوى ولائهم التنظيمي.
- 7/ الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتطلب إلمامهم بأهداف، وسياسات وخطط الجامعة، وبمهامهم وواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية.
- 8/ أن جودة الأداء الأكاديمي والإداري والخدمي لأعضاء هيئة التدريس يتطلب إعداد برامج تدريبية موجهة لهم وبيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في صياغة السياسات ووضع الخطط للجامعة، وتوفير المعينات اللازمة للعمل مثل: الأجهزة والمعدات و.... إلخ.
- 9/ أن رضا أعضاء هيئة التدريس للعمل بالجامعة يجعلهم أكثر شعوراً بالمسؤولية نحو تحقيق أهداف الجامعة.
- 10/ أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي يساعد في تطوير مستويات المسؤولية الأكاديمية والإدارية والخدمية.

نقد عرض النتائج وتفسيرها

ثانياً: التحليل النقدي:

- **جودة العرض:** نجح الباحثون في عرض النتائج بتسلسل منطقي؛ حيث تم تلخيصها في 10 نقاط مركزة ، مما سهل استيعاب المخرجات النهائية للبحث.
- **تفسير النتائج:** تم ربط النتائج بالفرضيات والأسئلة بشكل مباشر.
- **النقد التحليلي:** بالرغم من دقة الربط الإحصائي، إلا أن التفسير غلبت عليه "الصفة التقريرية"؛ حيث افتقر التحليل إلى العمق السياقي. كان يُنتظر من الباحثين تفسير سبب كون "الأجور" هي المتغير الأكثر حرجاً في بيئة جامعة الدلنج تحديداً، بدلاً من مجرد ذكر القوة الإحصائية للعلاقة.

نقد الموضوعية والمقارنة بالأدبيات

التحليل النقدي:

- الموضوعية: امتاز البحث بالموضوعية العالية وتجنب المبالغة في التعميم ؛ حيث تم حصر النتائج في إطار جامعة الدلنج السودانية.
- نقد المقارنة بالأدبيات : أهمل الباحثون أهمية المقارنة الصريحة للنتائج مع الدراسات السابقة المذكورة في المقدمة (مثل دراسة المعاينة 2017). غياب هذا الحوار المنهجي في فصل النتائج أدى إلى ضعف في إبراز "القيمة المضافة" التي قدمها هذا البحث مقارنة بالدراسات التي أجريت في بيئات عربية أخرى.

نقد بناء التوصيات وواقعيتها

- أولاً: الشاهد المقتطع من البحث

توصيات البحث:

من خلال الدراسة التحليلية المتأنية والدقيقة لنتائج الدراسة، فتوصي الدراسة بالآتي:

1/ ضرورة مراجعة هيكل الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة بصورة دورية، وذلك لمقابلة التكاليف الاقتصادية العالية لمعيشتهم، حتى يتفرغوا لتطوير أدائهم الأكاديمي والإداري.

نقد بناء التوصيات وواقعيتها

ثانياً: التحليل النقدي:

- الاشتقاق من النتائج: أظهر الباحثون مهارة في اشتقاق التوصيات من النتائج؛ فالتوصية بمراجعة "هيكل الأجور" هي استجابة مباشرة للنتيجة التي أثبتت ضعف الرضا المادي .
- قابلية التطبيق: التوصيات واقعية جداً وتخطب الإدارة العليا للجامعة.
- النقد التطويري: يعاب على التوصيات أنها جاءت "عامة وإرشادية"؛ حيث افتقرت إلى "تحديد جهات المسؤولية" (إدارة الموارد البشرية، مجلس الجامعة) أو اقتراح "إطار زمني" للتنفيذ، مما قد يجعلها مجرد أمنيات أكاديمية يصعب تحويلها لقرارات إدارية نافذة.

التقييم النقدي والخلاصة

بينما نجح الباحثون في تحقيق اتساق عالٍ بين النتائج والتوصيات، ظلّ فصل المناقشة حبيس القراءة الوصفية. إن بلوغ مرتبة النقد العلمي يتطلب صهر المكتشفات الميدانية في بوتقة البيئة المحلية السودانية ومقارنتها نقدياً بالاتجاهات المعاصرة في الإدارة التربوية، وهو ما كان سيمنح البحث وزناً علمياً ومساهمة معرفية أكثر عمقاً وتفرداً.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شُكْرًا لَكُمْ

