

Prepared by

Mohammad Bin ali



المهمة الثامنة :

عرض دراستين سابقتين :

- The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A
Qualitative and Quantitative Review

Employee Attitudes and Employee Performance •

Chapter

01

الدراسة الأولى

◆ اسم الباحث:

Timothy A. Judge

◆ سنة النشر:

2001

◆ عنوان الدراسة:

The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative
and Quantitative Review

العناصر التي يجب توافرها عند كتابة الدراسات السابقة

لكتابة الدراسات السابقة، هناك مجموعة من العناصر التي ينبغي توافرها، والتي تشمل:

- ❖ اسم الباحث
- ❖ سنة النشر
- ❖ عنوان الدراسة.
- ❖ أهداف الدراسة.
- ❖ منهجية الدراسة وأدواتها.
- ❖ النتائج التي توصلت إليها الدراسة.
- ❖ التوصيات والمقترحات التي صاغها الباحث في الدراسة.

أهداف الدراسة:
هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين، من خلال مراجعة مجموعة كبيرة من الدراسات السابقة، بهدف تحديد قوة هذه العلاقة واتجاهها.

منهجية الدراسة وأدواتها:

- نوع الدراسة: تحليل وصفي كمي (Meta-analysis)
- الأداة: تحليل بيانات من دراسات سابقة
- العينة: مجموعة كبيرة من الدراسات المنشورة
- الأسلوب الإحصائي: تحليل إحصائي تراكمي

النتائج:

- وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء
- العلاقة ليست قوية جدًا ولكنها ذات دلالة إحصائية
- الأداء يتأثر بعوامل أخرى بجانب الرضا

التوصيات والمقترحات:

- ضرورة إدخال متغيرات وسيطة في الدراسات المستقبلية
- عدم الاعتماد على العلاقة المباشرة فقط
- استخدام نماذج تحليل أكثر تقدمًا

الدراسة الثانية

◆ اسم الباحث:

Crockett W. H. وBrayfield A. H.

◆ سنة النشر:

1955

◆ عنوان الدراسة:

Employee Attitudes and Employee Performance

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين اتجاهات الموظفين (بما في ذلك الرضا الوظيفي) ومستوى أدائهم في العمل.

منهجية الدراسة وأدواتها:

- نوع الدراسة: كمية
- الأداة: استبيان
- العينة: موظفون في مؤسسات مختلفة
- الأسلوب الإحصائي: معامل ارتباط

النتائج:

- وجود علاقة ضعيفة بين الرضا الوظيفي والأداء
- لا يمكن اعتبار الرضا سبب مباشر للأداء
- العلاقة معقدة وتتأثر بعوامل أخرى

التوصيات والمقترحات:

- ضرورة إعادة النظر في افتراض العلاقة المباشرة
- إجراء دراسات أعمق تشمل متغيرات إضافية
- استخدام أدوات قياس أكثر دقة

مقارنة تحليلية بين الدراستين

- الدراسة الأولى حديثة وأكثر شمولاً (تحليل عدة دراسات)
- الدراسة الثانية كلاسيكية وتعتبر من أوائل الدراسات في المجال
- كلاهما يتفقان أن العلاقة موجودة لكنها ليست قوية جدًا
- تؤكدان أن الأداء لا يعتمد فقط على الرضا الوظيفي

الاستنتاج العام

تشير الدراسات السابقة إلى أن العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين ليست علاقة مباشرة بسيطة، بل هي علاقة معقدة تتأثر بعدة عوامل، مما يستدعي استخدام نماذج تحليل متقدمة في الدراسات المستقبلية.

Insert text

- مراجع أساسية عن الرضا الوظيفي والأداء.
- Timothy A. Judge, Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001).
The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review.
Journal of Applied Psychology.
-
- Edwin A. Locke (1976).
The nature and causes of job satisfaction.
Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
-
- Frederick Herzberg (1968).
One more time: How do you motivate employees?
Harvard Business Review.



Thank You