

مهارات بحثية 3

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري

إشراف : د. سنية سبع

التكليف رقم : 5

الأسبوع رقم : 5

الفصل الدراسي : الثالث – دكتوراه إدارة عامة



متطلبات التكليف

متطلبات التكليف

**المطلوب من كل باحث تقديم عرض مسجل
(فيديو) لمدة من 5-10 دقائق وملف PDF
يتضمن المادة العلمية التي تم تقديمها
يكتب الباحث عنوان لمتغيرات يختارها سواء كان
لمتغيرين أو 3 متغيرات ويقوم بكتابة الدراسات
السابقة دراستين لكل متغير على حدة ودراسة
تجمع بين المتغيرات كما سبق توضيحه في المثال
التطبيقي**

عنوان متغيرات البحث مقترحة

العنوان (أثر الرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين)

وسيتم تقسيم الدراسات السابقة الى 3 مجموعات وهي :
المجموعة الأولى: دراسات تتناول المتغير المستقل
المجموعة الثانية: دراسات تتناول المتغير التابع
المجموعة الثالثة: دراسة تجمع بين المتغيرين

الدراسات السابقة (دراستين لكل متغير)

المجموعة الأولى:

دراسات تتناول الرضا الوظيفي

1- دراسة (سبيل، 2020) بعنوان: "دور الرضا الوظيفي في تحسين الإنتاجية بالتطبيق على رئاسة الشركة السودانية للتوليد الحراري ولاية الخرطوم" وهدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية ، وتشير النتائج إلى وجود علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية في الشركة وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بعوامل الرضا الوظيفي في تحسين الإنتاجية. وخلصت الدراسة بشكل عام الى أن تحسين الرضا الوظيفي يساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، خاصة في القطاع الذي تم دراسته.

الدراسات السابقة (دراستين لكل متغير)

دراسات تتناول تتناول الرضا الوظيفي:

2-دراسة (طهراوي وبوفاسه، 2026): بعنوان: "أهمية الرضا الوظيفي في تحسين الإنتاجية دراسة حالة فرع المضادات الحيوية التابع لمجمع صيدال- وحدة المدينة) وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تحكم الرضا الوظيفي والإنتاجية ، ايضاً تم ملاحظة أن زيادة الرضا الوظيفي يرتبط بزيادة الإنتاجية ،كما تبين وجود علاقة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء.

وتوصلت الدراسة إلى أن زيادة مستوى الرضا الوظيفي تساعد في تحسين الإنتاجية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة وتحفيز العاملين من خلال المكافآت والحوافز لرفع مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي الإنتاجية وبشكل عام تشير الدراسة إلى أهمية تحسين الرضا الوظيفي وتأثيره الإيجابي على الإنتاجية في الشركات.

الدراسات السابقة (دراستين لكل متغير)

دراسات تتناول المتغير التابع انتاجية الموظفين:

1- دراسة (ابواسنينة، 2015): بعنوان: "مستوى الإنتاجية العلمية وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظرهم" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإنتاجية وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط

وخلصت الدراسة إلى أن هناك تفاوتاً في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المختلفة، حيث كانت نسبة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الشرق الأوسط منخفضة مقارنة مع بعض الجامعات الأخرى. كما وجدت الدراسة أن زيادة الرضا الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي مع زيادة مستوى الإنتاجية، أوصت الدراسة بضرورة تحسين الظروف الأكاديمية والعمل على تحسين بيئة العمل، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس بهدف رفع مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين الإنتاجية

الدراسات السابقة (دراستين لكل متغير)

دراسات تتناول المتغير التابع إنتاجية الموظفين:

2-هدفت دراسة (ابومزايد 2015): بعنوان: "أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين" الى تحديد وتوضيح الأنشطة المكونة لإدارة الأداء وإبراز مدى أهمية إدارة الأداء في تحسين الإنتاجية وكذلك استخلاص عوامل النجاح الحاسمة بالنسبة لنظام إدارة الأداء ، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها ان تطبيق إدارة الأداء يمكن ان يتعرض الى عدة صعوبات مثل اختلاف الاتجاهات بين القادة والمرؤوسين ، المتابعة المستمرة للأداء ومدى تحقيق الأهداف وفقاً لمعايير الأداء وهذا يؤدي الى زيادة أعباء المدراء وايضاً إدارة الأداء تتطلب مواقف شجاعة تجعل من المدير يتحلى بالإلهام والاستعداد القيادي لما ينتج من نقاشات للأقناع وخلصت الدراسة الى ان لإدارة الأداء إذا تمت بصورة صحيحة دوراً حيوياً في تحسين إنتاجية الموظف الذي بدوره يؤدي الى تحسين إنتاجية المؤسسة وتحقيق أهدافها .

الدراسات السابقة

دراسة تجمع بين المتغيرين :

- 1- دراسة (الشهري، 2002): بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض" هدف الدراسة هو التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جمارك منطقة الرياض، وعلاقته بمستوى الإنتاجية لديهم
أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية، حيث كان معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والإنتاجية (0.852). كما تبين أن زيادة الرضا الوظيفي ترتبط بتحسين الأداء، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالترقية والعمل على تحسين الرواتب.
توصلت الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي تشمل التوزيع العادل للراتب، والتزام الإدارة، وتحقيق الأهداف الشخصية، كما أكدت على أهمية تغيير البيئة الصحية والوظيفية لرفع مستوى الرضا والإنتاجية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

