

مهارات بحثية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الخامسة: المتغيرات والدراسات السابقة

العنوان المختار

العنوان الذي اخترته لهذه المهمة هو:

"أثر التحفيز الوظيفي (المالي أو المعنوي) في تحقيق الرضا الوظيفي"

وهنا يكون لدي متغيرين الأول مستقل وهو "التحفيز الوظيفي" والمتغير الثاني التابع وهو "الرضا الوظيفي" وسوف يتم ذكر بعض الدراسات لكل متغير ومن ثم ذكر دراسة تجمع بينها حسب المهمة المطلوبة

المتغيرات

- من خلال العنوان وهو "أثر التحفيز الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي" أستطيع التمييز بين المتغيرات فيه وهما:
- المتغير المستقل وهو "التحفيز الوظيفي" المستقل بذاته ولا يتأثر أو لا يعتمد على متغير آخر, بل هو مقياس للأثر الذي سوف ينعكس على المتغير التابع.
 - والمتغير التابع وهو "الرضا الوظيفي" والذي يتحكم به هو المتغير المستقل ويتأثر بتغيره. فكلما ما كان التحفيز الوظيفي عالي, كان الرضا الوظيفي عالي. لذلك هو متغير تابع.

الدراسات السابقة – متغير مستقل

هناك دراسة لـ عوض بن عمر أبو مالح 2020, وهدفها قياس الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين: دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف. المنهج: وصفي تحليلي، واستخدم استبانة على 42 موظف إداري.

أهم نتائجها: وجود أثر إيجابي معنوي للحوافز في رفع رضا العاملين وتحسين أدائهم. والحوافز (المادية والمعنوية) لها علاقة مباشرة وإيجابية مع الرضا الوظيفي.

بما أن العلاقة بين الحوافز وأداء الموظفين بوجود الرضا الوظيفي هي علاقة ذات دلالة إحصائية، فإن الوساطة لم تلغ الأثر المباشر للحوافز بل كانت جزئية. ([article 247964_a5049d956fab657b5dd74022f9b6d125.pdf](https://www.midocean.ae/article/247964_a5049d956fab657b5dd74022f9b6d125.pdf))

الدراسات السابقة – متغير مستقل

كذلك دراسة نظرية تحليلية لـ هيا بنت حمود 2024 بعنوان " أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة " تهدف الى إبراز العلاقة بين الحوافز بنوعيتها (المادية والمعنوية) وأثرها على الأداء الوظيفي للموظفين. ومحاولة التعرف على أهم الحوافز الممنوحة داخل المنظمة والتي لها تأثير كبير على الجانب النفسي والاجتماعي للموظف الإداري ومن ثم على الأداء الوظيفي داخل المنظمة.

والدراسة نظرية تحليلية وليست ميدانية، إذ اعتمدت على مراجعة الأدبيات السابقة (عربية وأجنبية). لا توجد عينة ميدانية.

أبرز نتائجها وُجد أن الحوافز المادية لها أثر مباشر وإيجابي على أداء العاملين في المنظمات قيد الدراسة، مما يعكس أهمية الجانب المادي خصوصاً للأفراد من أصحاب الدخل المنخفض.

الدراسات السابقة – متغير مستقل

كما وُجد أن الحوافز المعنوية لها أثر إيجابي أيضاً على أداء العاملين، مما يؤكد أهمية وقوف المنظمة إلى جانب العاملين في المناسبات الاجتماعية والمساعدات والإعانات المالية التي تمنح وتأثيرها النفسي والمعنوي.

بعض الدراسات التي تم تحليلها أظهرت أن المتوسط العام لتأثير الحوافز المادية كان حوالي 4.19 (بدرجة "أوافق") بانحراف معياري 1.91، مما يدل على تجانس آراء الأفراد حول تأثير الحوافز المادية.

أما الحوافز المعنوية فكان المتوسط حوالي 4.11، مع نفس الانحراف المعياري 1.91، مما يدل أيضاً على تجانس كبير في الآراء حول تأثيرها. (أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة (دراسة نظرية تحليلية))

الدراسات السابقة – متغير تابع

دراسة سامر النجار 2020 بعنوان: أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي, وهي دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال في منطقة الحدود الشمالية بالسعودية.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوزيع استبانة على 191 مفردة.

وأبرز النتائج: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي كان متوسطاً. وتوجد علاقة دالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي. والتركيز قوي على الرضا الوظيفي كمتغير تابع متأثراً بجودة الحياة الوظيفية.
([article 88465_537d345db50b5ae87fa61ad35400b06f.pdf](https://www.midocean.ae/article/88465_537d345db50b5ae87fa61ad35400b06f.pdf))

الدراسات السابقة – متغير تابع

دراسة بن العائب 2020 بعنوان تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بـ الإدريسية. وتهدف لبيان أثر محددات الرضا الوظيفي (مثل ظروف العمل، الأجور، العلاقات) على الأداء الوظيفي. والعينة عبارة عن 30 استمارة وزعت على الإداريين والممرضين والأطباء العاملين بالاستشفائية الإدريسية

وأهم نتيجة أن الرضا الوظيفي متغير محوري يتأثر بعدة أبعاد، وله أثر إيجابي في تحسين الأداء.

(تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة -دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بالإدريسية - | ASJP)

دراسة تجمع المتغيرات

أحدث دراسة تربط المتغيرات هي لـ سالم علي أحمد شكروم 2025 بعنوان " الحوافز المادية والمعنوية وتأثيرها على تحسين الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بكلية التربية القصية بجامعة الزيتونة".

أهم الأهداف

- تحديد أثر الحوافز المادية على تحسين الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بهذه الكلية.
- تحديد أثر الحوافز المعنوية على تحسين الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بهذه الكلية.
- تحديد الفروق بين أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء والرضا الوظيفي.

دراسة تجمع المتغيرات

منهج البحث وصفي ارتباطي حيث بحث في العلاقة بين المتغيرات. والأداة تم استخدام استبيان للعاملين بكلية التربية القصية بجامعة الزيتونة وزعت على 60 موظفاً وموظفة يعملون بكلية التربية القصية بجامعة الزيتونة.

أبرز النتائج: وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين الحوافز (المادية والمعنوية) والأداء والرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية القصية. حيث معاملات الارتباط تراوحت بين 0.699 و 0.868.

(معاينة الحوافز المادية والمعنوية وتأثيرها على تحسين الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بكلية التربية القصية بجامعة الزيتونة)



وشكراً