



بسم الله الرحمن الرحيم

الاسم / فهد المبارك

المادة / مهارات بحثية 3 المهمة 2

اسم مدرس المادة / د. سنية سبع

اسم الرسالة / رسالة ماجستير بعنوان : اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي  
على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل 2020

اعداد الطالب : مروان احمد حويحي

اشراف : سامي علي ابو الروس

قدمت هذه الرسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارہ  
الاعمال عام 2008

تم النشر في مجلة مبعث للدراسات

العنوان يبدو واضحًا ومحددًا حيث يُبرز العلاقة بين عاملين رئيسيين: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ورغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. ومع ذلك، يمكن إحداث بعض التعديلات البسيطة لجعله أكثر دقة واحترافية، على سبيل المثال:

● استبدال كلمة "المسببة": قد يكون من الأنسب استخدام "المؤثرة" لأنها تُعطي انطباعًا بأن الدراسة تبحث في تأثير هذه العوامل وليس بالضرورة تحديد سبب مباشر لها.

● **تحديد الفئة المستهدفة (إن وُجدت):** إذا كان البحث يركز على قطاع معين أو فئة محددة من العاملين (مثل موظفي القطاع الحكومي أو الخاص)، فقد يُضاف ذلك في العنوان.

على سبيل المثال، يمكن أن يصبح العنوان:

"أثر العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل"

أو، إذا كان هناك تحديد للفئة:

"أثر العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي على رغبة موظفي القطاع الخاص في الاستمرار بالعمل"

بذلك يكون العنوان أكثر تحديدًا ودقة

- **الوضوح:** يحدد العنوان بوضوح المتغيرات التي سيتم دراستها؛ أي تأثير العوامل على الرضا الوظيفي ورغبة العاملين في الاستمرار بالعمل.
- **التركيز:** يركز على علاقة محددة بين المتغيرات، مما يساعد على توجيه الدراسة بشكل دقيق وتفصيلي.
- **قابلية القياس:** يشير إلى إمكانية قياس وتأثير العوامل المختلفة على الرضا الوظيفي، مما يسهل وضع فرضيات قابلة للاختبار.

● **الشمولية:** العنوان لا يقيد الدراسة بفئة معينة، مما يتيح إمكانية تطبيق النتائج على قطاعات متعددة أو عموم العاملين.

● **الجاذبية:** الموضوع ذو أهمية عملية ونظرية في مجال إدارة الموارد البشرية والتنمية التنظيمية، مما يجعله مثيرًا للاهتمام للباحثين والممارسين على حد سواء.

بذلك، يُعد العنوان مناسبًا كبداية لرسالة ماجستير نظرًا لما يحمله من وضوح وتركيز على العلاقة السببية بين المتغيرات

## هنا سأقوم بكتابة مشكلة بحثية للمتغيرات:

في ظل التطورات السريعة في بيئة العمل والعولمة التي أثرت بشكل كبير على أساليب الإدارة والتنافسية المؤسسية، أصبح الحفاظ على الكوادر البشرية والحد من ظاهرة تسرب الموظفين من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة. يُعد الرضا الوظيفي من بين أهم العوامل التي تساهم في تعزيز رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، إذ إن شعور الموظف بالرضا عن بيئة عمله ونظام المكافآت والفرص التطويرية المتاحة له يُعد من المحركات الأساسية للالتزام والاستمرارية. ومع ذلك، تُشير الدراسات السابقة إلى أن العديد من المؤسسات لا تولي الاهتمام الكافي لتحليل العلاقة بين العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وبين رغبة العاملين في البقاء بالمؤسسة، مما أدى إلى ظهور فجوة بحثية تستدعي دراسة معمقة في هذا المجال.

تتمثل مشكلة البحث في أن المؤسسات تعاني من ارتفاع معدلات دوران الموظفين، وهو ما يؤثر سلباً على استقرارها وكفاءتها التشغيلية. على الرغم من أهمية الرضا الوظيفي، إلا أن الدراسات الحالية غالباً ما تتناول بعض جوانبه دون التركيز بشكل دقيق على العلاقة السببية بين العوامل الداخلية مثل نظام المكافآت، القيادة الفعالة، بيئة العمل الإيجابية، وفرص التطوير الوظيفي، وبين رغبة العاملين في الاستمرار داخل المؤسسة. علاوة على ذلك، تختلف تأثيرات هذه العوامل من قطاع لآخر ومن مؤسسة لأخرى، مما يستدعي دراسة تحليلية تأخذ في الاعتبار الفروق الخاصة بكل بيئة عمل.

يبرز التساؤل الأساسي في هذه الدراسة: "ما مدى تأثير العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في تعزيز رغبة العاملين على الاستمرار بالعمل داخل المؤسسة؟" ومن هنا تظهر الحاجة إلى تحديد وفحص مجموعة من العوامل الداخلية للمؤسسة، ومدى مساهمتها في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى

الموظفين، وبالتالي تعزيز رغبتهم في البقاء. كما يجب النظر في التأثيرات المحتملة للعوامل الخارجية مثل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي قد تؤثر بشكل غير مباشر على مستوى الرضا الوظيفي.

يهدف البحث إلى سد الفجوة البحثية من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرات التالية:

- **العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:** والتي تشمل نظام المكافآت، أساليب القيادة، بيئة العمل، فرص التدريب والتطوير، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- **رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل:** كمقياس للالتزام الوظيفي واستمرارية العمل داخل المؤسسة.

من خلال تحليل هذه العلاقة، تسعى الدراسة إلى تقديم نموذج تحليلي يُوضح كيفية تأثير كل عامل من عوامل الرضا الوظيفي على قرار الموظف بالبقاء، مع تقديم توصيات عملية لصانعي القرار لتحسين سياسات إدارة الموارد البشرية. كما ستُستخدم أساليب البحث الكمي والكيفي لتحليل البيانات واستخلاص النتائج التي تسهم في تحسين بيئة العمل وتقليل نسب دوران الموظفين.

**أهم النقاط التي يجب أخذها في الاعتبار عند كتابة مقدمة الدراسة البحثية:**

1. **السياق والخلفية:** يجب تقديم عرض شامل للوضع الراهن في مجال الدراسة، وتوضيح أهمية الموضوع في ضوء التطورات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

2. أهمية المشكلة: إبراز مدى تأثير مشكلة تسرب الموظفين على أداء المؤسسات والأسباب التي تجعل من موضوع الرضا الوظيفي محوراً أساسياً للدراسة.
3. الفجوة البحثية: تحديد الثغرات أو النقاط غير المعالجة في الدراسات السابقة، مما يبرر الحاجة إلى البحث الحالي.
4. أهداف الدراسة: توضيح ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه من خلال بيان أهدافها الرئيسية والفرعية.
5. منهجية البحث: إشارة موجزة إلى الطرق والأدوات التي ستُستخدم في جمع وتحليل البيانات.
6. هيكل الدراسة: تقديم نظرة عامة على تقسيم الفصول والمحتويات الرئيسية التي ستتناولها الدراسة.

بهذه العناصر، تُعد المقدمة نقطة انطلاق قوية تُهيئ القارئ لفهم أهمية البحث وإطار عمله، مما يساهم في إثارة الاهتمام وإبراز القيمة العلمية والعملية للدراسة

شكرا لكم