

دراسات نقدية 5-3

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
هبة الحداد



"أثر التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي في تحسين أداء موظفي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت"

Chapter

01



مأخوذ من مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
والقانونية

المجلد 6- العدد 2 / 30 يناير (2022)

اعداد الباحث:

هيثم عبدالغفور مخصيد

معهد العالي للخدمات الإدارية

الجامعة للتعليم التطبيقي والتدريب

الكويت



المهمة الخامسة

Chapter 02

المطلوب (اختيار رسالة دكتوراه في مجال التخصص، تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة المختارة والاقتراحات لبحوث مستقبلية)

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة المختارة

تحليل نقاط القوة والضعف في الدراسة:

تتميز الدراسة البحثية المختارة بكونها تناولت موضوعًا مهمًا يتعلق بتأثير التخطيط والتطوير الوظيفي على أداء الموظفين، وهو موضوع ذو أهمية خاصة في سياق الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت. كما أنها استخدمت منهجًا وصفيًا تحليليًا شائعًا في هذا النوع من البحوث.

نقاط القوة:

التركيز على سياق محدد: الدراسة تركز على سياق محدد وهو الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، مما يسمح بتقديم نتائج ذات صلة بهذا السياق. استخدام الاستبانة: يُعتبر استخدام الاستبانة أداة مناسبة لجمع البيانات من عينة كبيرة من الموظفين. التحليل الإحصائي: الدراسة تستخدم برنامج SPSS للتحليل الإحصائي للبيانات، مما يُعطي مصداقية للنتائج.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة المختارة

نقاط الضعف:

حجم العينة المحدود: حجم العينة (46 موظف) محدود، مما يُقلل من تعميم النتائج. يُوصى بزيادة حجم العينة في الدراسات المستقبلية لضمان تعميم النتائج بشكل أفضل.

الاعتماد على التقييم الذاتي: الاعتماد الكلي على التقييم الذاتي للموظفين لأداء العمل والتخطيط الوظيفي يُعاني من مشكلة التحيز الذاتي، ويُنصح بإضافة طرق أخرى لتقييم الأداء، كالتقييم من قبل المشرفين أو من خلال مقاييس موضوعية.

قصور في التحليل المتعمق: الدراسة لم تتعمق في تحليل العوامل الوسيطة والمتعددة التي قد تؤثر على العلاقة بين التخطيط الوظيفي وأداء العمل، مما يجعل فهم العلاقة بين المتغيرات غير كامل. ينصح بإضافة تحليل أكثر شمولاً لعوامل كالثقافة التنظيمية، ورضا الموظفين، والتدريب، ودور القيادة.

عدم دراسة الجوانب النوعية: الاعتماد الكلي على البيانات الكمية لا يُقدم صورة شاملة عن تجارب الموظفين وآراءهم. يُنصح بإضافة منهج نوعي كالمقابلات الفردية أو مجموعات التركيز لتعميق فهم تجارب الموظفين.

الحدود المكانية والزمانية: الدراسة محدودة في نطاقها المكاني والزمني، مما يُقلل من تعميم توصيات لتطوير الدراسة المختارة.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة المختارة

التوصيات الرئيسية:

زيادة حجم العينة: يُنصح بزيادة حجم العينة بشكل كبير لتمثيل عينة أكبر وأكثر تمثيلاً للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، بما يُحسن من دقة النتائج وقابلية تعميمها.

استخدام مصادر بيانات متعددة: يُنصح بإضافة مصادر بيانات متعددة، بما في ذلك تقييم أداء الموظفين من قبل المشرفين، ومقاييس موضوعية لأداء العمل، وسجلات المؤسسة، مما يُقلل من التحيز الذاتي ويُعطي صورة أكثر دقة لأداء العمل.

إضافة منهج نوعي: إضافة منهج نوعي كالمقابلات الفردية أو مجموعات التركيز يُساعد على فهم أعمق لتجارب الموظفين وآرائهم حول التخطيط الوظيفي وأداء العمل.

التحليل المتعمق للعوامل المؤثرة: يُنصح بإضافة تحليل معمق للعوامل الوسيطة والمتعددة التي تؤثر على العلاقة بين التخطيط الوظيفي وأداء العمل، مثل الثقافة التنظيمية، ورضا الموظفين، والتدريب، ودور القيادة. يمكن استخدام نماذج إحصائية متقدمة، مثل نمذجة المعادلات الهيكلية، للتحليل المتعمق لهذه العلاقات.

الاقتراحات لبحوث مستقبلية

التحكم في متغيرات الخلفية: يجب النظر في التحكم في متغيرات الخلفية، كالخبرة، والمستوى التعليمي، والتخصص الوظيفي، وذلك باستخدام تقنيات إحصائية مثل التحليل التبايني، أو الإدخال في النماذج الإحصائية. اقتراحات لبحوث مستقبلية: البحوث المقترحة:

دراسة طويلة: إجراء دراسة طويلة لمتابعة آثار التخطيط والتطوير الوظيفي على أداء الموظفين على مدى عدة سنوات. هذا سيساعد على فهم تأثير هذه البرامج على المدى الطويل.

مقارنة بين القطاعات: مقارنة تأثير برامج التخطيط والتطوير الوظيفي في قطاعات مختلفة في الكويت، مثل القطاع العام والخاص. هذا سيساعد على تحديد أفضل الممارسات في كل قطاع.

دراسة متعددة الثقافات: إجراء دراسة متعددة الثقافات لمقارنة تأثير التخطيط والتطوير الوظيفي في بيئات عمل مختلفة ثقافيًا. هذا سيساعد على فهم الفروقات الثقافية في تقييم وتأثير برامج التطوير الوظيفي.

الاقتراحات لبحوث مستقبلية

دراسة تأثير التدريب والتطوير: دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على العلاقة بين التخطيط الوظيفي وأداء الموظفين، مع التركيز على أنواع التدريب المختلفة وفعاليتها.

دراسة دور القيادة: دراسة دور القيادة في تشجيع وتنفيذ برامج التخطيط والتطوير الوظيفي. يمكن دراسة أثر أنماط القيادة المختلفة على مدى نجاح هذه البرامج.

التصميم التنظيمي وعلاقته بالتطوير الوظيفي: دراسة العلاقة بين التصميم التنظيمي (مثل اللامركزية، والهيكل الوظيفية، وخطوط الإبلاغ) ومدى نجاح برامج التطوير الوظيفي.

التخطيط الوظيفي والرضا الوظيفي: تحليل العلاقة بين التخطيط الوظيفي ورضا الموظفين عن العمل. فهذه العلاقة مهمة لفهم مدى تأثير التخطيط على بقاء الموظفين ونتاجيتهم.

هذه الاقتراحات مُصممة لتوسيع نطاق الدراسة الحالية وتحسين فهم العلاقة بين التخطيط والتطوير الوظيفي وأداء الموظفين في سياقات متعددة. بإجراء هذه البحوث، يمكننا الحصول على فهم أكثر عمقاً ودقة لعملية التخطيط الوظيفي وتأثيرها على أداء الموظفين، مما يُساعد في تصميم برامج تطوير وظيفية أكثر فعالية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

