

قضايا بحثية 5-3

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
تمارا عادل



"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
العامّة للتعليم التطبيقي والتدريب

الكويت



المهمة الخامسة

Chapter 02

المطلوب (اجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال البحث، مع تحديد أوجه الاختلاف والتشابه)

مقدمة:

تقدم هذه الوثيقة مقارنة بين الدراسة البحثية المقدمة (التي تتناول تأثير التخطيط والتطوير الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت) وبين الدراسات الدولية ذات الصلة في مجال التخطيط والتطوير الوظيفي. وبسبب محدودية المعلومات المتوفرة من الدراسة البحثية الأصلية، فإن هذه المقارنة تعتمد على إطار عام وتستعرض جوانب رئيسية للمقارنة، مع الإشارة إلى أن مقارنة شاملة تتطلب بيانات أوسع وأكثر تفصيلاً.

أولاً: الإطار المفاهيمي والمنهجية:

تعتمد الدراسة البحثية على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة استبياناً لجمع البيانات من عينة من موظفي الهيئة المذكورة. هذه المنهجية شائعة الاستخدام في البحوث المحلية والدولية التي تهدف إلى تقييم آراء الموظفين حول مبادرات التطوير الوظيفي.

المقارنة بين الاختلاف والتشابه

النقاط المشتركة:

تستخدم العديد من الدراسات الدولية مناهج كمية مماثلة، كاستطلاعات الرأي والاستبيانات، والتي غالباً ما تُكمل بمناهج نوعية كاللقاءات أو مجموعات التركيز. إن الاعتماد على البيانات الكمية لقياس المتغيرات مثل أداء الموظف، والتخطيط الوظيفي، والرضا الوظيفي، هو سمة مشتركة في معظم الدراسات.

النقاط الاختلافية:

يمتد نطاق الدراسات الدولية غالباً ليشمل منظمات أو بلدان متعددة، باستخدام عينات أكبر وأكثر تنوعاً، مما يسمح بتعميم النتائج على مجموعات سكانية أوسع. قد تعتمد بعض الدراسات الدولية على تصميمات طويلة لمتابعة آثار التطوير الوظيفي على المدى الطويل. تقتصر الدراسة الحالية على هيئة واحدة بالكويت، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجها. بالإضافة إلى ذلك، لم تستخدم الدراسة تقنيات إحصائية متقدمة كنمذجة المعادلات الهيكلية أو النمذجة الهرمية الخطية، على عكس ما هو شائع في البحوث الدولية.

المقارنة بين الاختلاف والتشابه

ثانياً: المتغيرات الرئيسية والنتائج:

تتناول الدراسة عدة متغيرات رئيسية:

التخطيط الوظيفي: تقيس الدراسة تصور الموظفين لكفاءة وفعالية نظام التخطيط الوظيفي في مؤسساتهم.

أداء الموظفين: يعتمد تقييم أداء الموظفين على التقييم الذاتي للموظفين أنفسهم.

البيانات الديموغرافية: العمر، الجنس، الخبرة، والتدريب، كلها عوامل ديموغرافية قد تؤثر على المتغيرات الرئيسية.

النقاط المشتركة: تُعتبر هذه المتغيرات منتشرة في الأدبيات الدولية. تحلل العديد من الدراسات العلاقة بين التخطيط/التطوير الوظيفي وأداء الموظفين، مع مراعاة العوامل الديموغرافية لتحديد التأثيرات المُعدّلة أو الوسيطة. يُجري البحث الدولي أيضاً دراسة لعوامل أخرى مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والنجاح الوظيفي.

المقارنة بين الاختلاف والتشابه

النقاط الاختلافية:

قد تتعمق الدراسات الدولية في جوانب محددة من التخطيط الوظيفي (مثل برامج الإرشاد الرسمي، وخدمات الإرشاد الوظيفي) وأداء الموظفين (مثل مقاييس الأداء المحددة، والمقاييس الموضوعية للإنتاجية). يُعتبر الاعتماد الكامل على المقاييس الذاتية لتقييم كل من الأداء والتخطيط الوظيفي من نقاط الضعف في الدراسة الحالية، حيث يمكن أن تتعرض هذه المقاييس للتحيز. غالباً ما تستخدم البحوث الدولية مصادر بيانات متعددة (مثل تقييمات المشرفين، وسجلات المؤسسة) لرسم صورة أشمل.

ثالثاً: العوامل السياقية والتأثيرات:

يؤثر السياق المحدد للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت بشكل كبير على النتائج. فالعادات الثقافية والممارسات التنظيمية داخل هذا السياق قد تلعب دوراً حاسماً في فهم مواقف الموظفين تجاه التطوير الوظيفي.

المقارنة بين الاختلاف والتشابه

النقاط المشتركة:

تؤكد الدراسات الدولية على أهمية السياق التنظيمي في فهم فعالية برامج التطوير الوظيفي. تُعتبر عوامل مثل الثقافة التنظيمية، وأنماط القيادة، وممارسات الموارد البشرية من العوامل المؤثرة على تصورات الموظفين، وسلوكهم، ونتائجهم.

النقاط الاختلافية:

قد تُبرز الدراسات متعددة الثقافات اختلافات كبيرة في مواقف الموظفين وتوقعاتهم فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي. تختلف القيم المتعلقة بتوازن العمل والحياة، والفردية مقابل الجماعية، ودور صاحب العمل في التخطيط الوظيفي، اختلافًا كبيرًا عبر السياقات الوطنية. تفتقر الدراسة الحالية إلى تحليل مقارنة مع منظمات أخرى، مما يحد من فهم الجوانب الفريدة للسياق الكويتي. تُدمج الدراسات الدولية غالبًا المنظورات متعددة الثقافات، مُفحصَةً كيف تختلف مبادرات التطوير الوظيفي عبر الثقافات والمنظمات المختلفة.

المقارنة بين الاختلاف والتشابه

مقترح

يمكن عمل مقارنة أكثر عمقاً للدراسات المحلية والدولية: مع التركيز على استخدام مناهج مماثلة ومتغيرات متشابهة. تحليل معمق للسياق الثقافي: مقارنة عبر الثقافات مع منظمات من دول مختلفة. استعراض نماذج مختلفة للتطوير الوظيفي: وتطبيقها في سياقات متنوعة. تحليل أعمق لنتائج الدراسة: مع تفسيرها في سياق السياسات والممارسات التنظيمية. بالإضافة هذه العناصر، ستصبح المقارنة أكثر شمولاً، مُظهرةً نقاط التشابه والاختلاف بين البحوث المحلية والدولية حول التخطيط والتطوير الوظيفي



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

