

مهارات بحثية 3

مهمة الأسبوع الثاني

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي

242001442



أثر إدارة التغيير في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في وزارة الداخلية الأردنية

(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
السرطان، محمد عوض سليمان، و الحرافشة، مالك إبراهيم راجي. (2022).

مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1429105>



أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

البناء الهرمي المنهجي في العرض

ما يُميز هذه المقدمة بشكل جوهري هو اعتمادها على أسلوب القمع المقلوب في تقديم الموضوع، وهو أسلوب يُعد من أرق أساليب الكتابة الأكاديمية. فقد بدأ الباحث برسم المشهد العالمي الواسع حين تحدث عن التحديات التي تواجه منظمات الأعمال اليوم على مستوى البيئة الداخلية والخارجية، ثم أخذ يُضيّق هذه الدائرة تدريجياً حين انتقل للحديث عن الوضع في العالم العربي وما يسوده من اعتقاد حول إنتاجية القطاع الحكومي، ثم واصل التضييق حتى وصل للسياق الأردني متمثلاً في وزارة الداخلية.

هذا البناء المنهجي ليس مجرد ترتيب شكلي، بل هو يخدم غرضاً جوهرياً في إقناع القارئ. فحين يبدأ القارئ من الإطار العام يُدرك أن المشكلة ليست محلية ضيقة بل هي جزء من تحدٍّ عالمي، مما يُضفي على البحث أهمية وقيمة علمية. ثم حين ينتقل للسياق المحلي يشعر بأن الباحث قد اختار حالة تطبيقية محددة من ظاهرة أوسع، وهذا يُعزز من منطقية الدراسة وجدواها.

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

الترابط العضوي بين متغيرات الدراسة

لم تكتفِ المقدمة بعرض المتغير المستقل وهو إدارة التغيير والمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي بشكل منفصل، بل نجحت في نسج خيوط الترابط بينهما بطريقة تُقنع القارئ بوجود علاقة منطقية تستحق الفحص والدراسة. فقد أوضح الباحث أن التغيير في العوامل التنظيمية مثل الهيكل التنظيمي ومتطلبات العمل وحجمه والتقنية الإدارية وزيادة مهارات العاملين والمديرين وتغيير القيم والمواقف لدى العاملين كل ذلك يُمثل اتجاهات للتطوير التنظيمي التي تنعكس حتماً على مستوى الأداء.

والأهم من ذلك أن الباحث لم يطرح هذه العلاقة كمسلمة بديهية، بل أشار إلى أن التغيير قد يُرافقه مقاومة وعدم ارتياح من الأفراد لأن التغيير يمس الواقع الموجود الذي يعملون فيه. هذا الطرح المتوازن يُظهر نضجاً في التفكير العلمي، إذ يعترف بأن العلاقة بين المتغيرين ليست خطية بسيطة بل تتخللها عوامل وسيطة ومعوقات يجب أخذها بالحسبان.

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

التأسيس على قاعدة علمية راسخة

من أبرز ما يُميز هذه المقدمة أنها لم تنطلق من فراغ أو من انطباعات ذاتية للباحث، بل استندت إلى دراسات سابقة موثقة أعطت المقدمة ثقلًا علميًا. فقد أشار الباحث لدراسة محمد 2017 حين تحدث عن بيئة العمل غير المنظمة وعدم ملائمة طبيعة الوظيفة مع المؤهلات، كما استشهد بدراسة كنان وريان 2018 حين تناول مسألة تحديد السياسات والأهداف ووضع الخطط والبرامج وتوزيع المهام.

والأكثر أهمية أن الباحث حين صاغ مشكلته البحثية لم يكتفِ بملاحظاته الشخصية رغم أنه يعمل في وزارة الداخلية، بل أسند مشكلته لنتائج دراسات سابقة صريحة حيث ذكر أن صياغة مشكلة الدراسة تمت بناءً على عدة دراسات منها دراسة علي 2019 ودراسة عوض 2021. هذا التأسيس العلمي يُجنّب الباحث الوقوع في فخ الذاتية ويُعطي مشكلته مصداقية أكاديمية.

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

وضوح المؤشرات الدالة على المشكلة

لم يُلَقِ الباحث ادعاءً عاماً بوجود مشكلة ثم يمضي في بحثه، بل قدّم مؤشرات محددة وواضحة تدل على وجود مشكلة حقيقية تستحق البحث. فقد ذكر أن من أبرز هذه المؤشرات وجود تباين في الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الداخلية الأردنية، وعدم قدرة بعض العاملين على مواكبة التكنولوجيا، واختلاف الخبرات لدى بعض العاملين، واختلاف الفئات والدرجات للموظفين.

هذه المؤشرات تُحوّل المشكلة من مجرد إحساس عام إلى ظاهرة قابلة للرصد والقياس، وهو ما يُعد متطلباً أساسياً في البحث العلمي الكمي. كما أن الباحث أضاف بُعداً شخصياً حين أشار إلى أنه يعمل في الوزارة وأنه حريص على أدائها، مما يُظهر دافعاً مهنيّاً حقيقياً وراء الدراسة يتجاوز المتطلب الأكاديمي.

مشكلة بحثية

أثر القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين

في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية

السعودية



تُمثل الموارد البشرية الركيزة الأساسية لنجاح أي منظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وقد أكد العديد من الباحثين أن رأس المال البشري يُعد الميزة التنافسية الأهم في القرن الحادي والعشرين Becker, 2009; Armstrong, 2020 وتسعى المنظمات المعاصرة جاهدة للحفاظ على كوادرها البشرية المؤهلة وتعزيز ارتباطها بالمنظمة، إذ أثبتت الدراسات أن الالتزام التنظيمي يُعد من أقوى المؤشرات التنبؤية بالأداء الوظيفي المتميز وانخفاض معدلات دوران العمل والغياب Meyer et al., 2002; Mowday et al., 1982 .

وفي هذا السياق تبرز القيادة كعامل محوري في تشكيل اتجاهات العاملين وسلوكياتهم، حيث أكد يوكل Yukl, 2013 أن النمط القيادي السائد في المنظمة ينعكس بشكل مباشر على مستوى التزام العاملين وولائهم. وتُعد القيادة التحويلية من أكثر الأنماط القيادية فاعلية في بيئات العمل المعاصرة وفقاً لما أشار إليه بيرنز Burns, 1978 في نظريته التأسيسية، كونها تتجاوز العلاقة التبادلية التقليدية بين القائد والمرؤوس إلى علاقة تحويلية تُلهم العاملين وتحفزهم لتجاوز توقعاتهم الذاتية وتحقيق أهداف تفوق مصالحهم الشخصية Bass, 1985 .

تشهد المملكة العربية السعودية تحولات جوهرية ضمن رؤية 2030 التي تستهدف تطوير القطاع الحكومي ورفع كفاءته وتحسين بيئة العمل فيه (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016). وتحتل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية موقعاً محورياً في هذه التحولات باعتبارها الجهة المسؤولة عن تنظيم سوق العمل وتطوير رأس المال البشري في المملكة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023). وقد شهدت الوزارة خلال السنوات الأخيرة توسعاً كبيراً في مهامها وصلاحياتها بعد دمج وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية في عام 2019، مما فرض تحديات تنظيمية وقيادية تستدعي الدراسة والتحليل (الشهري، 2021).

وتُشير التقارير الرسمية إلى أن القطاع الحكومي السعودي يواجه تحديات تتعلق باستقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، حيث كشف تقرير الهيئة العامة للإحصاء لعام 2023 أن معدل التسرب الوظيفي في بعض الجهات الحكومية بلغ 12.3% وهي نسبة تستدعي الاهتمام (الهيئة العامة للإحصاء، 2023). كما أظهرت دراسة الغامدي (2022) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الحكومي السعودي جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ 3.21 من 5، وهو ما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة العتيبي (2021) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين النمط القيادي السائد ومستوى الالتزام لدى الموظفين بمعامل ارتباط بلغ 0.67.



من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة تبرز عدة مؤشرات تدل على وجود مشكلة بحثية تستحق الدراسة. فعلى صعيد الدراسات العربية أظهرت دراسة الحربي (2020) أن 58% من العاملين في القطاع الحكومي السعودي يرون أن أسلوب القيادة المتبع لا يحفزهم على بذل جهد إضافي، كما كشفت دراسة القحطاني (2022) عن وجود قصور في ممارسة أبعاد القيادة التحويلية لدى القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية خاصة في بُعدي الاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي.

وعلى صعيد الدراسات الأجنبية أكدت دراسة (Avolio et al., 2004) وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، إلا أن دراسة (Top et al., 2020) أشارت إلى أن هذه العلاقة تتفاوت قوتها باختلاف السياق الثقافي والتنظيمي. كما أوصت دراسة (Clinebell et al., 2013) بضرورة إجراء مزيد من الدراسات في بيئات ثقافية مختلفة للتحقق من إمكانية تعميم نتائج الدراسات الغربية.

وتتمثل الفجوة البحثية في عدة جوانب أبرزها ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تحديداً رغم أهميتها المحورية في منظومة التحول الوطني. كما أن معظم الدراسات السابقة في السياق السعودي اقتصرت على قطاعات محددة كالتعليم والصحة دون القطاعات الخدمية الأخرى (الزهراني، 2021). علاوة على ذلك فإن التحولات الأخيرة التي شهدتها الوزارة بعد عملية الدمج تستوجب دراسة أثر الأنماط القيادية في تعزيز التزام العاملين في هذه المرحلة الانتقالية الحرجة.

صياغة المشكلة

وبناءً على ما تقدم من مؤشرات ودلائل تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) في تعزيز الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية

السعودية؟

شروط مقدمة الدراسة البحثية

التدرج المنطقي من العام إلى الخاص

تُعد هذه القاعدة الذهبية في كتابة المقدمة الأكاديمية، حيث يبدأ الباحث من الإطار العام الواسع للظاهرة على المستوى العالمي أو الإقليمي، ثم يُضيّق النطاق تدريجياً نحو السياق المحلي، وصولاً إلى بيئة التطبيق المحددة. هذا التدرج يُشبه شكل القمع المقلوب الذي يبدأ واسعاً من الأعلى وينتهي ضيقاً من الأسفل، مما يُمكن القارئ من فهم الصورة الكبيرة قبل الدخول في تفاصيل المشكلة البحثية.

الترابط العضوي بين الفقرات

يجب أن تكون كل فقرة في المقدمة مرتبطة منطقياً بما قبلها وما بعدها، بحيث يشعر القارئ بانسيابية الأفكار وتسلسلها الطبيعي. فلا يصح القفز من فكرة لأخرى دون جسر انتقالي يربط بينهما، كما لا يصح تكرار الأفكار أو التناقض بينها.

شروط مقدمة الدراسة البحثية

التوثيق الدقيق والشامل

كل معلومة أو ادعاء أو إحصائية تُذكر في المقدمة يجب أن تكون موثقة بمرجع علمي موثوق. فالتوثيق ليس مجرد إجراء شكلي بل هو دليل على أن الباحث قد بنى مقدمته على أساس علمي راسخ وليس على انطباعات شخصية أو معلومات متناقلة.

حدثة المراجع المستخدمة

يُفضل أن لا يتجاوز عمر المراجع المستخدمة خمس سنوات من تاريخ إعداد البحث، إلا في حالة المراجع التأسيسية والنظريات الكلاسيكية التي لا غنى عنها. فاستخدام مراجع قديمة يُعطي انطباعاً بأن الباحث غير مطلع على التطورات الحديثة في مجاله.

تضمين الأدلة الكمية والإحصائية

المقدمة القوية تتضمن أرقاماً ونسباً وإحصائيات تُجسد الظاهرة المدروسة وتُقنع القارئ بأهميتها وحجمها. فالقول بأن هناك مشكلة في الأداء الوظيفي يختلف تماماً عن القول بأن نسبة الموظفين ذوي الأداء المتدني بلغت 35% وفقاً لتقرير جهة رسمية محددة.

شروط مقدمة الدراسة البحثية

إبراز أهمية الموضوع

يجب أن تُظهر المقدمة أن الموضوع المطروح ذو أهمية معاصرة وليس مجرد قضية تاريخية انتهت. ويتحقق ذلك من خلال ربط الموضوع بالتحوّلات الراهنة والتحديات المعاصرة والتوجهات الحديثة في المجال.

استخدام اللغة العلمية الرصينة

يجب أن تكون لغة المقدمة علمية واضحة بعيدة عن الأسلوب الأدبي أو الصحفي أو العاطفي. فالمقدمة الأكاديمية تعتمد على الموضوعية والدقة في التعبير وتجنب المبالغات والتعميمات غير المدعومة بأدلة.

تجنب الضمير الشخصي المفرط

يُفضل في الكتابة الأكاديمية استخدام صيغة المبني للمجهول أو الإشارة للباحث بضمير الغائب، مع تجنب الإكثار من استخدام ضمير المتكلم إلا في مواضع محددة. فيُقال مثلاً تهدف الدراسة بدلاً من أهدف في دراستي.

الوضوح والدقة في التعبير

كل جملة في المقدمة يجب أن تكون واضحة المعنى ومحددة الدلالة، مع تجنب الجمل الطويلة المعقدة والعبارات الغامضة. فالقارئ الأكاديمي يبحث عن الوضوح والدقة وليس عن الزخرفة اللغوية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

