

قضايا بحثية ٣

اعداد الطالب /
وقيت محمد عبدالله الوقيت

اشراف الدكتورة/
هبة القصبي



التكاليف الاول

نقد الدراسات السابقة

بيانات رسالة الدكتوراه الاساسية

□ عنوان رسالة الدكتوراه:

دور التدريب واثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدي الموظفين بجامعة الملك خالد
من وجهة نظرهم انفسهم

بيانات المؤلف

إعداد: الباحث/الصادق محمد الصادق - عبد الله مشيب عمران
أستاذ مساعد الكلية التطبيقية جامعة الملك خالد المملكة العربية السعودية
تاريخ النشر يناير ٢٠٢٤م

الدراسة الأساسية (نقاط القوة)

- الأساليب المستخدمة " تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والسببي واداة الاستبانة لجمع البيانات واستخدام برنامج SPSS الاحصائي وهو مناسب جدا للدراسة "
- العينات المدروسة " حجم العينة مناسب جدا حيث بلغ ١٣٢ موظفا من مجتمع بلغ ٧٥٠ موظفا "
- النتائج المتميزة "كلما زاد مستوى التدريب زاد تحسن مستوى الأداء علاقة طردية موجبة"
- الاستنتاجات المهمة " ضرورة حس المدراء علي تخطيط الأداء من خلال المتابعة والتوجيه والتقييم "

الدراسة الاساسية(نقاط الضعف)

- ❑ القيود المنهجية" التعدد في استخدام المناهج من المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والمنهج السببي يزيد من صعوبة الحصول علي نتائج متوافقة بل تكون متضاربة"
- ❑ محدودية العينات" يأخذ في ذلك صغر حجم العينة بالنسبة الي مجتمع الدراسة"
- ❑ تناقضات النتائج " عدم ادخال التخطيط والتنظيم في مجالات التدريب وعدم وجود رؤية علمية لذلك"
- ❑ نقاط ضعف اخرى" عدم بناء قاعدة بيانات عن الدورات التدريبية لبيان اثرها علي الرضا الوظيفي

الدراسة الاولى

عنوان الدراسة

□ أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي : دراسة حالة جامعة الشرقية
في سلطنة عمان

□ المؤلف " العزري، صالح بن محمد بن سلطان. جامعة الشرقية، سلطنة عمان.

□ سنة النشر ٢٠٢٣

تابع الدراسة الاولى (نقاط القوة)

- الأساليب المستخدمة " تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واداة الاستبانة لجمع البيانات واستخدام برنامج SPSS الاحصائي وهو مناسب جدا للدراسة "
- العينات المدروسة " حجم العينة مناسب جدا حيث بلغ ١٤٨ مفردة من مجتمع بلغ ٢٣٠ موظفا "
- النتائج المتميزة "وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية والأداء الوظيفي"
- الاستنتاجات المهمة " ضرورة مراجعة نظام الحوافز وتناسبها مع الدرجة العلمية والوظيفية "

تابع الدراسة الاولى (نقاط الضعف)

- ❑ القيود المنهجية " حدد الباحث العلاقة بين متغيرات الدراسة في اثر التوظيف والتدريب والتعويضات فقط علي الأداء بوجه عام دون تحديد ابعاد للأداء "
- ❑ محدودية العينات " يأخذ في ذلك كبر حجم العينة بالنسبة الي مجتمع الدراسة "
- ❑ تناقضات النتائج " اختلاف اثر كل استراتيجيه من استراتيجيات الموارد البشرية في تأثيرها علي الأداء وتركيز الباحث علي دراسة كل استراتيجيه منفصلة عن الأخرى
- ❑ نقاط ضعف اخرى " عدم وضع اطار مقترح لتطبيق نتائج وتوصيات الدراسة "

الدراسة الثانية

عنوان الدراسة

□ دور التدريب في تحسين أداء العاملين وتأثيره علي الميزة التنافسية – دراسة عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري

□ المؤلف " عباس جميلة – أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية – كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر.

□ سنة النشر ٢٠٢٢

تابع الدراسة الثانية (نقاط القوة)

- الأساليب المستخدمة " تم الاعتماد علي برنامج الحزم الإحصائية للبيانات المستخلصة من الاستبيان كم تم الاعتماد علي المصادر الثانوية "
- العينات المدروسة " شملت العينة ٣ بنوك عمومية واثنان من البنوك الخاصة "
- النتائج المتميزة " وجود علاقة بين التدريب وأداء العاملين في البنوك العمومية والخاصة "
- الاستنتاجات المهمة " ضرورة مراجعة نظام الحوافز وتناسبها مع الدرجة العلمية والوظيفية "

تابع الدراسة الثانية (نقاط الضعف)

- ❑ القيود المنهجية " استخدام تقييمات متعددة تتسم بالتعقيد والتي تتطلب التخصص الدقيق "
- ❑ محدودية العينات " لم يحدد الباحث حجم مجتمع الدراسة ومدى تناسب العينة مع المجتمع "
- ❑ تناقضات النتائج " لا توجد علاقة لأداء العاملين والميزة التنافسية في البنوك العمومية وهو راجع لانعدام تقييم الأداء في هذه البنوك وهذا ما يؤثر علي الأداء بشكل عام "
- ❑ نقاط ضعف اخرى " اقتصرت الدراسة علي بيان اثر التدريب الداخلي فقط دون التدريب الخارجي "



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

