

مهمة (٢) لمقرر مهارات بحثية ٣

الباحث / فيصل دخيل العنزي
جامعة ميدأوشن

الاحتياجات التدريبية في أداء الموظفين في المؤسسة الوطنية
للنفط بليبيا - دراسة تحليلية

عبدالقادر محمد علي هويدي

(الرقم الجامعي 4120165)

بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه في إدارة الموارد البشرية

كلية القيادة والادارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

نيلاي

مارس 2017

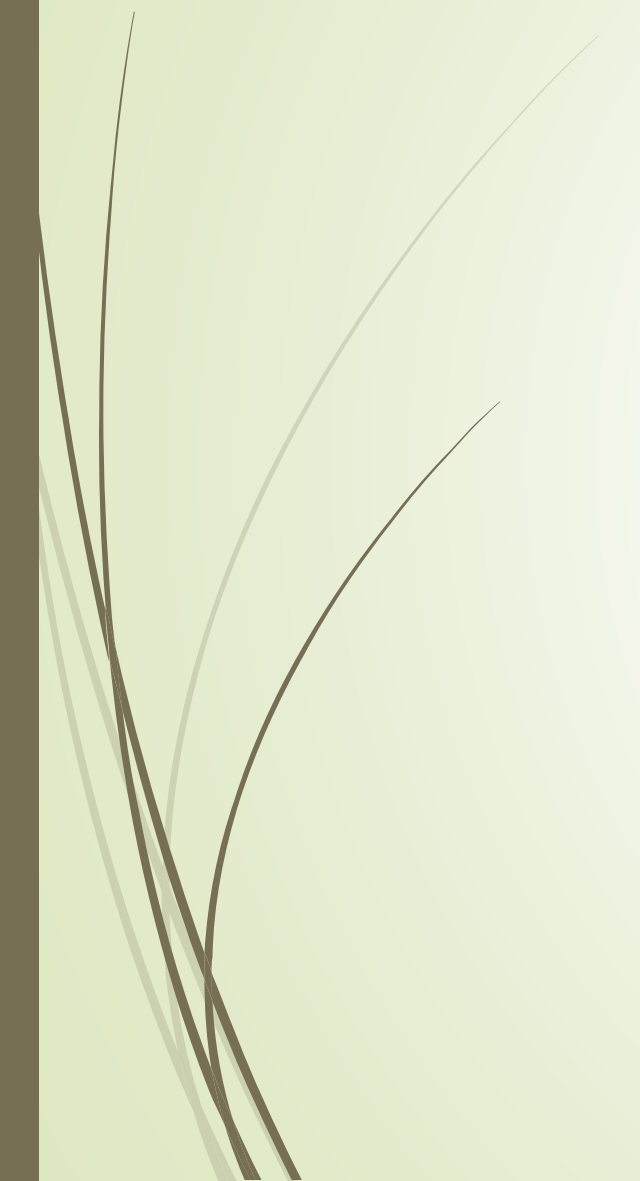
رابط الدراسة





الجزء الأول من المهمة

مقدمة الدراسة



مقدمة الدراسة

الفصل الأول

مقدمة

1.1 تمهيد

يوفر هذا الفصل خلفية عامه عن الدراسة، وتحدد مجال واسع من الدراسة. أنه يعطي تعريفات المفاهيم الرئيسية، ومشكلة الدراسة، فإن الأساس المنطقي لهذه الدراسة، والمهدف وأهداف الدراسة، وكذلك تبرير استخدام نظرية TNA، وتطبيقاتها في هذه الدراسة، وهي تبرر أيضاً الجهود التي وضعت في الدراسة بالإشارة إلى أهميتها والتي تعتبر ذات قيمة وأصالة.

1.2 خلفية الدراسة

يعد المورد البشري في المنظمات قيمة الأصول التي تساعد المنظمة على تنفيذ وتحقيق استراتيجياتها وأهدافها بنجاح، وهو مصدر الحصول على العمل المنجز بفعالية وكفاءة، ومصدراً للإبتكار والإبداع. من أجل تحقيق تلك الأهداف فإنها بحاجة للنظر في الدور المام الذي يقوم به الموظفون فيها، وفي أنها تحتاج الى قوة عاملة عالية الكفاءة ماهرة ومدربة. فإن الحاجة الى التنافس من داخل المنظمات تجعل زيادة قوة العمليات ذات الصلة بالعاملين لبناء واستدامة الميزة التنافسية على اعتبار أنها المهدف التنظيمي النهائي، وبالتالي تفوق المنافسين. فمن أجل الحفاظ على الميزة التنافسية للمنظمة فلا بد من أن تضمن قوتها العاملة التعليم والتطوير باستمرار. وهكذا، فإن المنظمات الحديثة تستثمر مبلغاً ضخماً من المال في برامج التدريب والتعلم (Salas et al., 2012).

في ظل التطورات التقنية والاقتصاد واتجاه المؤسسات نحو الإبتتاح والتوسع أزدادت الحاجة إلى كادر وظيفي مؤهل ومدرب ليوكب هذه التطورات ولاسيما في المؤسسات الإقتصادية وبالأخص النفطية منها، وبما

أن تنمية العنصر البشري تمثل الأساس لعملية التنمية الشاملة في مختلف الدول المتقدمة والنامية على حد السوء، لذا فإن العنصر البشري القادر على استيعاب التقنيات الحديثة وتطبيقاتها بدرجة عالية من المهارة والكفاءة هو العنصر البشري الذي يتوقف عليه إدخال التقنيات الحديثة (غسان فصيل وآخرون، 2013). وفي إقتصاديات القرن الواحد والعشرين سوف تكون كفاءة الموارد البشرية مفتاح الكفاءة المميزة للمنظمة، وإدارة الموارد البشرية سوف تتولى مهمة بناء الكفاءات الفردية والجماعية اللازمة لتحقيق ميزة مستدامة (ناصرية، 2012).

إن الخطوة الأولى والأساسية في العملية التدريبية هي تحديد الإحتياجات التدريبية للموظفين كافة، وتعد نقطة بدايتها وذلك بصورة مستمدة من إحتياجات المنظمة وتساعد على تحقيق غاياتها وإن أي خلل فيها يؤثر بشكل مباشر على الأداء التنظيمي وإضعاف فاعلية التدريب؛ وبالتالي عدم الوصول إلى الاهداف المطلوبة. كما وأن محتوى البرامج التدريبية والأساليب المستخدمة في التدريب ونوعية المتدربين ومستواهم الوظيفي، والوقت والجهد الذي سيبدل، جميعها تعتمد على الإحتياجات التدريبية، والذي يتم على أساس التخطيط السليم والدراسة الدقيقة لطبيعة الوظائف والمهارات والقدرات المطلوب أدائها في المنظمة (الطراونة، 2011).

وإنطلاقاً من أهمية التدريب كوسيلة لتنمية المعارف والمعلومات والمهارات والإتجاهات الوظيفية للعاملين لتحقيق أفضل أداء، يجب أن تكون البرامج التدريبية التي تواجه إليهم تفي بإحتياجاتهم التدريبية. حيث يعتبر تحديد الإحتياجات التدريبية أولى وأهم الخطوات والعمليات التي يجب إجرؤها قبل العمل التدريبي، فهي تمثل كما ذكر تريسي (1991) الأساس الذي يبنى عليه التدريب، وفي ضوء هذه الإحتياجات يتم وضع أهداف التدريب ومحتوى التدريب، وأن عدم إعطاء الأهمية والأهتمام المناسبين لهذه الإحتياجات يترتب عليه إغبار العمل التدريبي بأكمله، وارتفاع التكاليف وضياح الجهود، ويقل العائد التدريبي. فمن المهم جداً التعرف على احتياجات المستخدمين فيتوجب على المنظمة قبل إرسال عاملها للبرامج التدريبية.

أن تنمية العنصر البشري تمثل الأساس لعملية التنمية الشاملة في مختلف الدول المتقدمة والنامية على حد السوء، لذا فإن العنصر البشري القادر على استيعاب التقنيات الحديثة وتطبيقاتها بدرجة عالية من المهارة والكفاءة هو العنصر البشري الذي يتوقف عليه إدخال التقنيات الحديثة (غسان فصيل وآخرون، 2013). وفي إقتصاديات القرن الواحد والعشرين سوف تكون كفاءة الموارد البشرية مفتاح الكفاءة المميزة للمنظمة، وإدارة الموارد البشرية سوف تتولى مهمة بناء الكفاءات الفردية والجماعية اللازمة لتحقيق ميزة مستدامة (ناصرية، 2012).

إن الخطوة الأولى والأساسية في العملية التدريبية هي تحديد الإحتياجات التدريبية للموظفين كافة، وتعد نقطة بدايتها وذلك بصورة مستمدة من إحتياجات المنظمة وتساعد على تحقيق غاياتها وإن أي خلل فيها يؤثر بشكل مباشر على الأداء التنظيمي وإضعاف فاعلية التدريب؛ وبالتالي عدم الوصول إلى الاهداف المطلوبة. كما وأن محتوى البرامج التدريبية والأساليب المستخدمة في التدريب ونوعية المتدربين ومستواهم الوظيفي، والوقت والجهد الذي سيبدل، جميعها تعتمد على الإحتياجات التدريبية، والذي يتم على أساس التخطيط السليم والدراسة الدقيقة لطبيعة الوظائف والمهارات والقدرات المطلوب أدائها في المنظمة (الطراونة، 2011).

وإنطلاقاً من أهمية التدريب كوسيلة لتنمية المعارف والمعلومات والمهارات والإتجاهات الوظيفية للعاملين لتحقيق أفضل أداء، يجب أن تكون البرامج التدريبية التي تواجه إليهم تفي بإحتياجاتهم التدريبية. حيث يعتبر تحديد الإحتياجات التدريبية أولى وأهم الخطوات والعمليات التي يجب إجرؤها قبل العمل التدريبي، فهي تمثل كما ذكر تريسي (1991) الأساس الذي يبنى عليه التدريب، وفي ضوء هذه الإحتياجات يتم وضع أهداف التدريب ومحتوى التدريب، وأن عدم إعطاء الأهمية والأهتمام المناسبين لهذه الإحتياجات يترتب عليه إغبار العمل التدريبي بأكمله، وارتفاع التكاليف وضياح الجهود، ويقل العائد التدريبي. فمن المهم جداً التعرف على احتياجات المستخدمين فيتوجب على المنظمة قبل إرسال عاملها للبرامج التدريبية.

سنعتمد في تقييم المقدمة على عدة أسئلة

السؤال الأول

هل اشتملت المقدمة على مختصر لطبيعة الدراسة ؟

تطرق الباحث في البداية الى توضيح أهمية المورد البشري للمنظمات والدور الهام الذي يقوم به هذا المورد في تحقيق اهداف المنظمة ودور العمليات ذات الصلة بالعاملين لبناء واستدامة الميزة التنافسية للمنظمة ومن أهمها التعليم والتطوير

ثم تطرق الى التطور التقني والاقتصادي ازدادت الحاجة الى كادر وظيفي مؤهل ومدرب ليواكب هذه التطورات

ثم تطرق الى أهمية العملية التدريبية وتحديد الاحتياجات لكافة الموظفين من خلال تحليل الاحتياجات التدريبية من خلال

تقنية

TNA

وقام بتوضيح هذه التقنية بشكل مفصل

ولم أرى توضيح لمشكلة الدراسة في المقدمة كما تم ذكره في جزئية مشكلة الدراسة

ولم أرى ان هناك استعانة بطرق وأساليب علمية لايصال مدى حجم المشكلة مثل الدراسات السابقة والدراسات الاستكشافية وغيره بشكل واسع

سنعتمد في تقييم المقدمة على عدة أسئلة

السؤال الثاني

هل أشار الباحث الى المنهج المستخدم في المقدمة ؟

لا

سنعتمد في تقييم المقدمة على عدة أسئلة

السؤال الثالث

هل المقدمة مشوقة للقارئ ؟

اعتقد ان المقدمة ليست مشوقة بشكل كبير لتركيز الباحث على المتغير المستقل بشكل كبير وقلت التركيز على المتغير التابع

فلو انه تطرق الى أنماط الموظفين لجعل هناك اهتمام اكبر لقراءة البحث



اهم ما يجب اخذة في الاعتبار عند كتابة مقدمة الدراسة البحثية ؟

١- تحديد مشكلة البحث بدقة ووضوح

٢- توضيح أهمية المشكلة ومدى تأثيرها على المجتمع او المجال الاكاديمي

٣- عرض الدراسات السابقة

٤- تحديد الأهداف البحثية

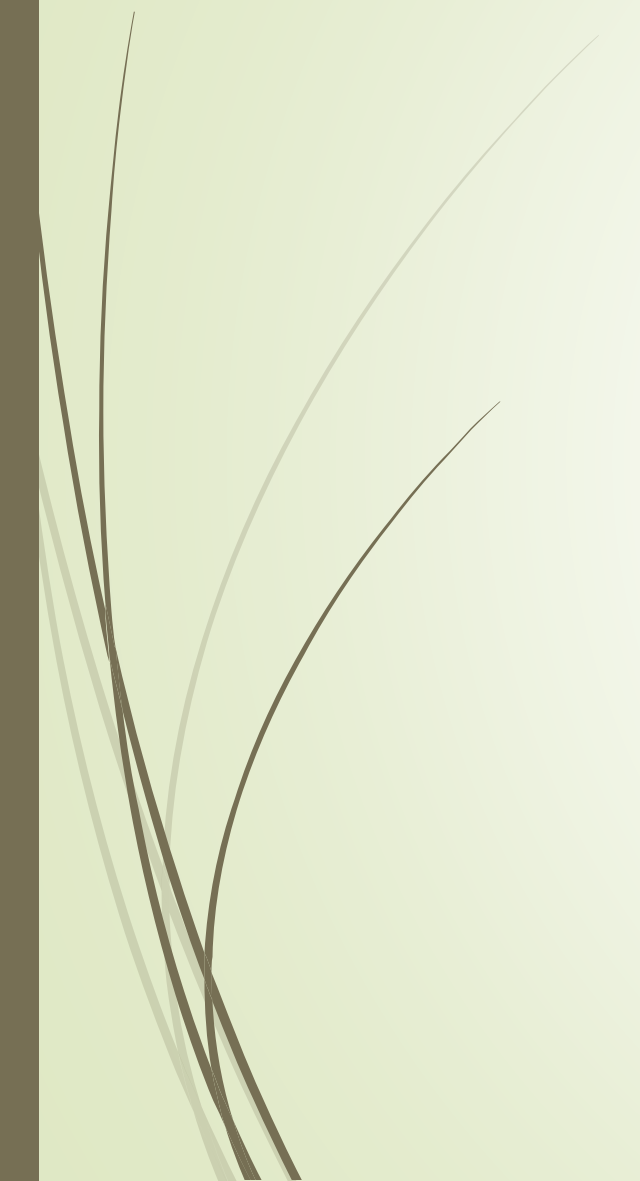
٥- توضيح منهجية الدراسة

٦- توضيح الفائدة من الدراسة



الجزء الثاني من المهمة

كتابة مشكلة بحثية



المتغير المستقل

الأنماط القيادية

المتغير التابع

الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي

مشكلة الدراسة:

بناءً على التطور الإداري الذي يشهده العالم في جميع القطاعات وخصوصاً في القطاع غير الربحي، فقد أولت كثير من الدول اهتماماً كبيراً بالمنظمات غير الربحية خاصة مع ازدياد أعدادها والمجالات التي تعمل بها؛ لما تقوم به من دور كبير في التأثير في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية وإحداث التغيير؛ لذا فهي تحتاج إلى العمل بفاعلية وكفاءة؛ من أجل المصلحة العامة لتنمية الفرد والمجتمع.

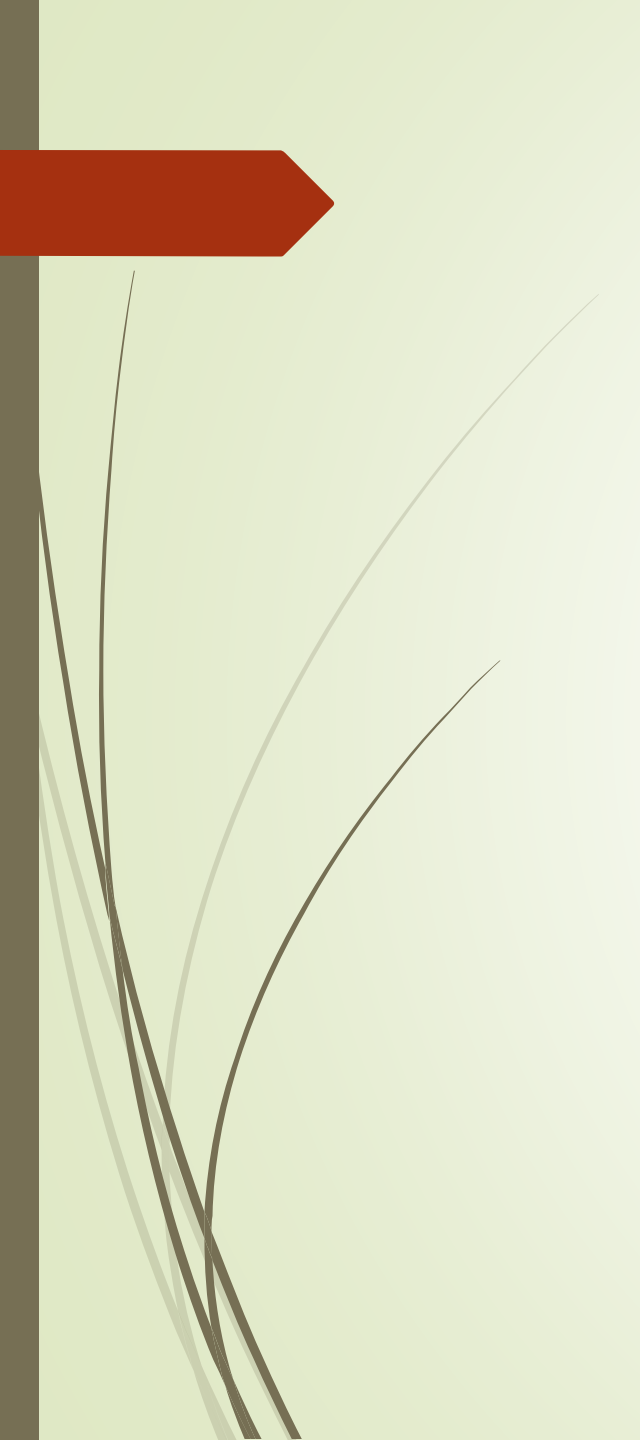
ويرجع عديداً من الباحثين في الإدارة نجاح أو فشل المؤسسات إلى القوى البشرية المتميزة العاملة بها، فالعنصر البشري المؤهل الكفاء هو من أهم العناصر في العملية الإدارية، وتواجه هذه الموارد مجموعة من المشكلات التي تتجم عن اختلاف القيم والثقافات التي يتبناها كل فرد منهم؛ الأمر الذي ينتج عنه تضارب المصالح والأهداف بينهم وهو ما ينعكس على مستوى أدائهم.

فقد أكدت دراسة (برهان، وأحمد ٢٠١٧) أهمية أنماط القيادة الإدارية في تمكين العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالكوادر البشرية لتحسين أدائهم كذلك دراسة (المجالي، ٢٠٢٢) التي أكدت أهمية نمط القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين؛ حيث أصبحت وظيفة القيادة عملاً إبداعياً يحتاج إلى الخبرة والاطلاع الدائم على ما يجري في حقل عمله والنمو المهني المستمر؛ لذا فهو بحاجة إلى مهارات قيادية إدارية تساهم في تطوير قدرته القيادية وزيادة تأثيره في الأداء هو عبارة السلوكيات التي يُمكن أن تحدث فرقاً في تحقيق أهداف المنظمة، وعادة يكون لهذه السلوكيات آثار إيجابية أو سلبية على تحقيق أهداف المنظمة، وتتفاوت هذه السلوكيات من سلوكيات إيجابية بدرجة كبيرة، أو بدرجة أقل، وعلى هذا الأساس يكون تأثيرها في تحقيق أهداف المنظمة، ونفس الأمر للسلوكيات السلبية وإلى أي مدى تكون عائقاً في تحقيق أهداف المنظمة. وهنا تتضح أهمية ودور القيادة وتأثيرها على أداء العاملين والذي لا بد أن يكون للقائد القدرة على تحديد هذه السلوكيات وإلى أي مدى تُعد سلوكيات إيجابية أو سلوكيات سلبية، (Stephan, and Harrison, 2012)

وبالرغم من أهمية موضوع النمط القيادي في تحقيق رؤى المنظمات غير الهادفة للربح وتأثيرها على السلوك التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بها، فإنه لا يوجد إلا القليل من الدراسات التي تناولت الموضوع، ويرى الباحث أنه لا بد من إجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع؛ لما له من أهمية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

وبهذا تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: "ما أثر النمط القيادي على الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي؟ وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما النمط القيادي السائد لدى القطاع غير الربحي بمحافظة حفر الباطن؟
٢. هل توجد علاقة بين الأنماط القيادية (الأوتوقراطي، الديمقراطي، الحر) والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي؟
٣. هل توجد فروق في متوسطات إجابات أفراد العينة على قياس العلاقة بين النمط الإداري والأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية للعينة (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟



شكرا لكم