

قضايا بحثية 1

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



دراسة قضية بحثية ومناقشتها من عدة نقاط

قضايا بحثية

كلية الادارة

المادة: قضايا بحثية 1

رمز المادة: MGM811

مهمة الأسبوع السابع: دراسة قضية بحثية ومناقشتها من عدة نقاط:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهمية الدراسة
- الدراسات السابقة
- منهجية الدراسة
- نموذج الدراسة
- مناقشة النتائج والتوصيات
- التحليل الاحصائي

دراسة ورقة العمل

ورقة العمل هي للكاتب: ريان زهره

العنوان هو: "دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية"
(دراسة ميدانية على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل)

رابط النشر: <https://journal.homs-univ.edu.sy/index.php/Economy/article/view/1504/1415>

العنوان

العنوان هو: " دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية " (دراسة ميدانية على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل)
- العنوان كما ذكره الكاتب واضح ومباشر وهو يوضح دور المدير الناجح في تهيئة وتأهيل الموظفين ذهنيا وعمليا ولكنه فصل عن عنوانه نموذج دراسته, وكان من الأفضل دمجها ليكون العنوان شامل وعلى سبيل المثال "دراسة ميدانية عما مدى تأثير الإدارة الناجحة على تأهيل الموظفين ذهنياً وعملياً في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل؟"

يحتوي العنوان على المتغيرات الرئيسية:

متغير تابع: تأهيل الموظفين ذهنيا وعمليا

متغير مستقل: دور المدير الناجح

المقدمة

لم تكن المقدمة كافية لتعطي القارئ فكره أو نبذه واضحة عن دور المدير الناجح لتأهيل الموظفين, فكانت المقدمة قصيرة نوعا ما, حيث اكتفى الكاتب بإعطاء خلفية جيدة عن أهمية المدير الناجح في المنظمات كما ذكر بالدراسات السابقة مثل (Al-Zoubi, 2019) و (Barling, 2020). كذلك كان من المفيد أن يذكر الكاتب ما سبب اختياره لمثل هذه الدراسة أو ماهي المشكلة أو الفجوة البحثية التي أدت الى اختيار مثل هذه الدراسة, لتكون المقدمة مترابطة مع باقي أجزاء الدراسة عندما يتم ذكرها

مشكلة البحث ذكرها الباحث في دراسته وهي الفقرة الرابعة تحت عنوان مشكلة الدراسة, حيث وضع عدة تساؤلات وعند تحليل الإجابات من خلال العينات الاستطلاعية للدراسة تبين له ان الإدارة الناجحة تعمل على تأهيل الموظفين ولكن بشكل متوسط. وتعاني الوزارة من دون الإدارة الناجحة في رفع مستواها مما يترتب عليه وجود معوقات لتأهيل العاملين. لكن الكاتب حصرها في دراسته أنها "تتمحور حول المنظور للإدارة الناجحة في تأهيل الموظفين من خلال الإجابة على التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين الإدارة الناجحة وتأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل؟" وكان كذلك أفضل لو تم ذكر بعض الاحصائيات العامة التي قد تعطي تباين في المشكلة

أهمية الدراسة

تطرق الكاتب لأهمية الدراسة في بحثه وحصرها مباشرة بالأهمية العلمية والأهمية العملية, ووضعها على شكل نقاط وهذا قد يضعف أهميتها.

لذلك كان من الأفضل ذكر مقدمة بسيطة وكتابة بعض الجمل التي تبين مدى أهمية الدراسة وما هو تأثيرها ثم وضع النقاط والتفصيل المذكور في الأهمية العلمية والعملية

أهداف الدراسة

كذلك وضع الكاتب أهداف الدراسة على شكل نقاط وتم ذكرها بشكل مباشر وهي باختصار التعرف على دور المدير الناجح وماهي أهميته في تأهيل الموظفين, وإلقاء الضوء على الإدارة الناجحة بشكل عام في الوزارة. وعدم ذكر مقدمة عن الأهداف أو بعض الجمل التوضيحية لها يجعل الدراسة غير جاذبة وتقل أهميتها

مفاهيم وتعريفات الدراسة

صحيح أن هناك كلمات مفتاحية في ملخص البحث وان الكاتب ذكر مفاهيم وتعريفات الدراسة تحت عنوان مصطلحات الدراسة وأجاد بتقديم تعريفات واضحة للمفاهيم الرئيسية (الإدارة الناجحة وتأهيل الموظفين) حيث اعتمد على بعض المراجع الموثوقة. لكنه لم يبتكر تعريف خاص به بعد قراءة أكثر من تعريف ليكون من صياغته.

ويضل هناك قصور في هذه النقطة لعدم ذكر مفهوم (المدير الناجح) ومفهوم (الموظفين) الذين يعتبرون هم الأساس في هذا البحث

الدراسات السابقة

تم ذكر بعض الدراسات السابقة من قبل الكاتب في بحثه وتعتبر كافية, متنوعة ومناسبة لموضوع البحث, وذكرها مفيد للمقارنة بين هذا البحث وبين البحوث السابقة, وهذا ما توصل اليه الكاتب في بحثه حيث قال: " أن الدراسة الحالية اختلفت من حيث مجتمع الدراسة ومن حيث الحدود الزمانية والمكانية مع دراسات سابقة, وتشابهت الدراسة الحالية من حيث وجود علاقة قوية لأبعاد الإدارة الناجحة في تأهيل الموظفين مع دراسات سابقة أيضا"

فرضيات الدراسة

يبين ذكر الفرضيات الرئيسية والفرعية في هذا البحث من تمكن الكاتب من موضوع الدراسة حيث بين الفرضية الأساسية وهي "وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين ابعاد الإدارة الناجحة وتأهيل الموظفين"
ثم جعل لفرضيته ثلاث فرضيات فرعية كلها تبين أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين (الاتصال, فريق العمل والقيادة) في تأهيل الموظفين.
وهي كالتالي:

فرضيات الدراسة

- 1- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الاتصال وتأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
- 2- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين فريق العمل وتأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
- 3- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين القيادة وتأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

نموذج الدراسة

لا يوجد نموذج دراسي لهذا البحث يقوم بتوضيح العلاقات بين المتغيرات أو المفاهيم التي تم ذكرها بالعنوان والتي سوف يتم دراستها. ولو كان هناك على الأقل رسم توضيحي يبين العلاقة بين الإدارة الناجحة وتأهيل الموظفين ليكون لدينا نموذج دراسي بسيط

ذكر الكاتب منهج دراسته بأنه اعتمد على المنهج الوصفي كونه يدرس الظاهرة كما هي على ارض الواقع, وتم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة والمقابلات الشخصية. الأداة المستخدمة هي الاستبانة والتي تحتوي على مجموعة أسئلة ترتبط بالإدارة وتأهيل الموظفين. ومجتمع الدراسة هم جميع العاملين بالوزارة بمنصب رئيس شعبة فما فوق وعددهم 96. وكانت نسبة الاستجابة عالية بـ 97.91% وموفقة بالنسبة للدراسة, حيث تم استرداد 94 استبانة

استخدم الكاتب في عمليات التحليل معامل ارتباط بيرسون وبرنامج SPSS لدعم الفرضيات وقدمت النتائج في جداول واضحة.
وهذا يوضح جودة استخدام الكاتب للإحصاء والتأكد من نتائج ومقارنات فروض وأهداف بحثه

توصل الكاتب من خلال عمليات الإحصاء على البيانات المستخلصة من الاستبانة والمقابلات الشخصية الى إثبات جميع الفرضيات الرئيسية والفرعية التي ذكرها في دراسته, وكلها تبين أنه يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين (الاتصال, فريق العمل والقيادة والإدارة الناجحة) في تأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

تم تقديم توصيات مباشرة من قبل الكاتب ووضعها على شكل نقاط وانا اتفق معه بأن الاهتمام بأبعاد الإدارة الناجحة وأن لها أهمية في تأهيل وتدريب الموظفين وأن هذا يؤدي الى رفع المستوى الذي يتوقعه المراجعين لتلبية حاجاتهم بشكل سريع وسلس ويكسب ثقتهم وكذلك تلبية توقعاتهم المستقبلية على صعيد خدمات الوزارة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



وشكراً

