

قضايا بحثية ١

إعداد الباحث

عطيه محمد الزهراني

251001250



إشراف د: هبة القصبي

Chapter

01

التكليف السادس



رابط البحث العلمي
[هنا](#)

دور المدير الناجم في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية**(دراسة ميدانية على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل)**

الباحث: ريان زهره

جامعة: طرطوس

كلية: الاقتصاد

إن العنوان المختار من قبل الباحث هو عنوان ملفت للانتباه يتناول موضوع غاية في الأهمية في أي بيئة عمل من مختلف المجالات لأنه يناقش تأثير المدراء على موظفيهم وهي قضية شائكة يمكن أن تُدرس من أكثر من محور واتجاه، ويتضح من العنوان أن المتغير المستقل هو دور المدير والمتغير التابع هو مستوى تأهيل الموظفين.

يؤخذ على العنوان أنه يحكم على المدير فوراً بأنه مدير ناجح بينما لم تتواجد آلية قياس لمدى نجاحه وبالتالي لا يمكن الحكم عليه ومن الأفضل أن يكون العنوان "دور المدير في تأهيل.."

قضايا بحثية - المستخلص

يلقي المخلص الضوء على أهم الأفكار الواردة في الدراسة، تم ذكر متغيرات الدراسة وأبعاد المتغير المستقل "دور المدير الناجح" ولم يتم ذكر أبعاد المتغير التابع. ذكر أن المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي بينما طريقة القيام بالدراسة هي المنهج الوصفي التحليلي، لأنه اعتمد على النتائج العلمي السابق في تحديد أبعاد دور المدير "بيانات نوعية" ومن ثم تم القيام بدراسة ميدانية خلّلت نتائجها "بيانات كمية"، واستخدم التحليل الإحصائي أيضاً، كما تطرق الملخص إلى النتيجة الرئيسية والكلمات المفتاحية وقد وضع باللغتين العربية والإنكليزية.

الملخص:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عن طريق دراسة أبعاد المدير الناجح موضوع الدراسة (الاتصال، فريق العمل، القيادة)، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات، وتم تحليلها بواسطة برنامج (spss25) الإحصائي وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة لأبعاد المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

قضايا بحثية – المقدمة

أولاً: المقدمة

يعتبر المدير الناجح من العناصر المهمة التي تنال بها منظمات الأعمال الريادة ، فهو المحرك الأساسي لجميع النشاطات الداخلية والخارجية ، والمصدر الرئيسي لفاعليتها ، وذلك لما يتمتع به العنصر من معارف وقدرات ومهارات تتلائم مع طبيعة الأعمال وفقاً لخصوصية المنظمات في تقديم منتجاتها وخدماتها، بالإضافة إلى قدرة أداؤها للوصول لتحقيق الغايات والأهداف ، ويهدف إبراز الطاقات البدنية والفكرية لهذا العنصر يجب على المنظمات الاهتمام بشكل كبير ومناسب بهذا العنصر وتطوير هذه الإمكانيات والمهارات عن طريق إعداد دورات تدريبية متخصصة لكل مجال من مجالات الوظائف الإدارية والإنتاجية، حيث إن الموظف أو العامل المتدرب يستفيد من عملية التدريب ويكتسب خلالها مهارات وعلوم جديدة بالإضافة للميزات المادية والمعنوية وحصوله على فرص أكبر بمجال عمله لأكثر من مستوى إداري (Al-Zoubi, 2019).

كما تناولت الكثير من الأبحاث الصحة العقلية للموظفين ورفاهيتهم وبالتالي ستكون جودة وكمية البحث حول هذا الموضوع موضع اهتمام من العديد من التخصصات التي تهدف إلى فهم السلوك في العمل على نطاق أوسع، فالبحث عن الصحة العقلية للموظف قد تطور إلى حد كبير وذلك من قبل الباحثين حول البطالة، ثم النظريات اللاحقة حول الطبيعة وتأثيرات الصحة العقلية للعمل والبطالة . فالدراسة التي تم إجراؤها في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كانت مفيدة في فهم الصحة العقلية للعمال حيث أن المدير الناجح هو المدير القادر على التأثير في موظفيه من خلال نشر روح الفريق وتوفير الكفاءات المهنية وتوفير الاتصالات والعمل وفق خطط طويلة الأجل ومن خلال التدريب فهو يعتبر إحدى أهم الوسائل المستخدمة في عملية تطوير وتنمية قدرات الأفراد داخل المؤسسات، فعن طريق التدريب تستطيع المؤسسات التأثير على سلوك واتجاهات الأفراد والتغيير في امكانياتهم العلمية والعملية، والوصول بهم إلى درجة عالية من المهارات المختلفة والكفاءات العالية في مجال عملهم داخل المؤسسة، ولذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (Barling, 2020).

تتناول المقدمة دور المدير الناجح وأهمية مساهمته الفعالة في تحقيق النجاح في جميع مراحل العمل. وقد ربطت بين المتغير المستقل، وهو المدير، والمتغير التابع، الذي يتمثل في نتائج العمل، من خلال تسليط الضوء على التأثير المتوقع للأول على الثاني. هذه العلاقة تكتسب أهمية كبيرة، حيث تُسهم في تعزيز فعالية العمل وتحقيق الأهداف المنشودة. كما تم التأكيد على ضرورة إجراء أبحاث متخصصة في هذا المجال، لاستكشاف سبل تطوير مهارات العاملين والموظفين، واستثمار خبراتهم بشكل أمثل. إضافةً إلى ذلك، دعم الباحث مقدمته بذكر بعض الدراسات السابقة، مما يُظهر التزامه بالموضوعية وعدم تحيزه لرأيه الشخصي في البحث. هذه الخطوة تعزز مصداقية البحث وتفتح آفاقاً جديدة لفهم الديناميكيات الإدارية بشكل أعمق.

قضايا بحثية – مشكلة الدراسة

تمت صياغة مشكلة الدراسة على شكل أسئلة فرعية بدون سؤال رئيسي ولم يكن الرابط قوي بين استنتاجات الدراسات السابقة وهذه الأسئلة، حيث لم تكن مستمدة من العنوان ولم تفرع أبعاد المتغير المستقل "دور المدير" على المتغير التابع "مستوى تأهيل الموظفين" وهذا يظهر مشكلة وخطأ في نموذج الدراسة لأن الأسئلة تركز على تأثير مستوى الموظفين على رضا المرجعين وهو ليس أي من أبعاد الدراسة المذكورة في العنوان.

قضايا بحثية – أهمية الدراسة

الأهمية	التعليق	التصحيح
علمية : تتضح هذه الأهمية من خلال اهتمام الكثير من الباحثين بدراسة هذا الموضوع ولما ستضيفه هذه الدراسة معرفة جديدة حول دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .	لا يمكن اعتبار اهتمام الباحثين أهمية علمية للدراسة بدون سبب هذا الاهتمام	تسد الدراسة الفجوة المعرفية الموجودة في سوريا والمتعلقة بعلاقة قوة المدير بنجاح الموظفين .
علمية : بيان أهم المحاولات الفكرية في مجال الإدارة الناجحة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .	غير واضح .	عملية : استفادة أصحاب القرار في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل من خلاصة الدراسة وإسهامها في تطوير العمل .
عملية : لفت نظر إلى استخدام دور المدير الناجح في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .	لفت نظر المدير نفسه أم الجهات العليا .	الأكيد على اعتبار دور المدير محوري وأساسي في مدى نجاح موظفيه .
عملية : إبراز دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل	صحيح	

الخلاصة: لم تصاغ أهداف الدراسة بشكل صحيح حيث إن الأهداف يجب أن تكون مشتقة من الأسئلة والأسئلة لم تكن صحيحة، وهذا النوع من الأخطاء يؤثر على السياق العام للدراسة ويخرجها من هدفها الرئيسي مهما كان الجهد المبذول في دعم البيانات كبيراً، إما أن تكون الأهداف بعيدة عن أسئلة الدراسة وغير مفيدة أو أن تكون مفيدة بنسبة لموضوع آخر أو لا تكون أهداف ذكية

الأهداف الحالية	الأهداف الصحيحة .	
لا يوجد	دراسة تأثير دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين ذهنياً وعملياً .	الهدف الرئيسي
التعرف على دور المدير الناجح في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل من خلال الأبعاد الآتية (الاتصال ، القيادة ، فريق العمل)	دراسة تأثير دور مهارات الاتصال لدى المدير على تأهيل الموظفين ذهنياً وعملياً .	هدف فرعي ١
القاء الضوء على الإدارة الناجحة في وزارة الشؤون الاجتماعية .	دراسة تأثير دور مهارات القيادة لدى المدير على تأهيل الموظفين ذهنياً وعملياً .	هدف فرعي ٢
القاء الضوء على أهمية دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية في وزارة الشؤون الاجتماعية .		هدف فرعي ٣

تم اعتبار "فريق العمل" بُعد من أبعاد المدير الناجح وتم شرحه في السياق على أنه العمل بصورة فاعلة كعضو في الفريق وقائد للفريق ككل، وذلك أمر مغلوط لأن فريق العمل لا يعتبر بُعد من أبعاد مدير العمل وإنما هو جهة منفردة بذاتها ومختلفة عن المدير، والفكرة المراد اعتبارها هي نفسها فكرة القيادة، فقدرة المدير على التحول إلى قائد تبين مدى امتلاكه لمهارات القيادة.

قضايا بحثية – الإطار النظري

١. مفاهيم وتعريفات الدراسة:

تم ذكر الإدارة الناجحة وتأهيل الموظفين فقط في قسم مصطلحات الدراسة بشكل كافٍ وواضح، بينما ذُكرت أبعاد الإدارة الناجحة ومراحل ومعوقات تطور الإدارة الناجحة وتأهيل الموظفين ومبادئه في القسم النظري بشكل مختصر كثيراً كان من الممكن أن يتم التوسع به لتتضح المفاهيم بشكل كبير.

٢. الدراسات السابقة:

تمت العودة إلى خمس دراسات سابقة فقط (ثلاثة عربية واثنان اجنبيه) وهو رقم منخفض بالنسبة لأهمية الموضوع واتساع مداه، تعتبر الدراسات حديثة نسبياً، وقد كانت الدراسات شبيهة بالدراسة الحالية ومتقاربة معها جداً بالمتغيرات و تتفق في فكرة التأثير القوي للمدير على مستوى الموظفين ، بعض الدراسات لم تصاغ نتائجها بشكل صحيحة و كانت مكتوبة مع أخطاء إملائية، بالإضافة إلى أن فقرة التعقيب على الدراسات السابقة احتوت خطأ كبير و هو أن الدراسات السابقة جميعها في هيئات حكومية بينما الدراسة التي يقوم بها الباحث في وزارة الشؤون الاجتماعية و العمل وهي وزارة حكومية في القطاع العام السوري.

قضايا بحثية – فرضيات الدراسة

فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الرئيسية:** هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين ابعاد الإدارة الناجحة وتأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
- **الفرضية الفرعية الأولى:** هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الاتصال وتأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
- **الفرضية الفرعية الثانية:** هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين فريق العمل وتأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين القيادة وتأهيل الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

قضايا بحثية – نموذج ومنهجية الدراسة

نموذج الدراسة:

لم يتواجد في الدراسة فقرة أو شكل يتناول نموذج الدراسة مما يعني أن الباحث فاتته توضيح متغيراته والعلاقة بينها وبين أبعادها بدقة وقد كانت هذه الثغرة واضحة وقد ظهرت في فيرة مشكلة الدراسة وفقرة أهداف الدراسة.

منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بينما يذكر الكاتب أن المنهج وصفي فقط وذلك خطأ، يذكر الباحث في المرة الأولى أن مجتمع دراسة يبلغ ١٢٧٩ موظف وموظفة ثم يعود ويذكر أن مجتمع الدراسة يبلغ ٩٦ عامل برتبة معينة والعينة عشوائية وتم استرداد ٩٤ استجابة، ذكرت الجهات التي تمت العودة إليها للموافقة على إجراء الدراسة، قد كانت أدوات جمع البيانات هي الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي والمقابلة الشخصية، وقد تم إجراء التحليل الإحصائي SPSS لتحديد صدق وثبات أداة الدراسة ولمناقشة النتائج.

قضايا بحثية – النتائج والتوصيات

تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال إجابات الردود على الاستبيان، وقد وُجد أن جميع الفرضيات صحيحة وفق الدلالات الإحصائية بما فيها الفرضيات المتعلقة بالأبعاد الثلاثة للمتغير المستقل، وذلك يضعنا في حالة عدم يقين عن كيفية فهم المستجيبين للعبارات الموجودة، كما ذكر استخدام أداة المقابلة الشخصية في البحث ولم يتم ذكر أي شيء عن مخرجاتها ونتائجها، أما التوصيات فعادت لتركز على المراجعين البعيدين كل البعد عن متغيرات الدراسة وكان من الممكن صياغتها بشكل صحيح.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

