

قضايا بحثية^٣

إعداد الباحث:

الاسم/ مبارك سرحان الاسمري

الرقم الجامعي/ ٢٥٢٠٠١٠٥٣

إشراف الدكتور

د. محمد جابر الخولي



المهمة - ١

(الدراسات السابقة)

(مراجعة نقدية)

بيانات الرسالة - الأولى

العنوان:

(أثر التدريب في رفع كفاءة العاملين في المؤسسات الاستشفائية دراسة حالة مستشفى الصداقة

التشادية - الصينية في الفترة من ٢٠١٦-٢٠٢١م)

إعداد الباحث

محمد بشير - نائب عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة انجمينا -
تشاد

نشرت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠٢٣م
المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية

نقاط القوة – للدراسة الأساسية (١)

- الأساليب المستخدمة (تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظواهر العلمية والمشكلات من أجل تفسيرها منطقياً وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة من خلال جمع بيانات عن طريق المصادر الأولية والثانوية وتحليلها باستخدام برنامج العلوم الإحصائية (SPSS)
- العينات المدروسة: (حجم العينة صغير مما يسهل العمليات الحسابية وجمع البيانات حيث بلغ حجم العينة ٧٧ مفردة)

نقاط القوة – للدراسة الاساسية

➤ النتائج المتميزة (ان التدريب اثناء الخدمة يساعد على اكتساب مهارات جديدة وزيادة المعرفة في المؤسسات الاستشفائية خاصة مستشفى الصداقة التشادية - الصينية)

➤ الاستنتاجات المهمة (التطبيق الميداني لأبعاد التدريب يضمن كفاء وفاعلية تطوير الأداء الوظيفي في المستشفى)

نقاط الضعف – الرسالة الاساسية

- القيود المنهجية (تمثلت في الحدود التي وضعها الباحث بين متغيرات الدراسة محددة في نطاق محدد بين ابعاد المتغير المستقل الثلاثة مع المتغير التابع المتمثل في محور الأداء مما يشير الى امكانية تعارض في بعض النتائج)
- محدودية العينات (عدم تناسب حجم العينة ٧٧ مع مجتمع الدراسة البالغ ٢٥٠ موظفا ووجود احتمالية ان لا تمثل العينة تمثيلا صادقا عن مجتمع الدراسة)

نقاط الضعف – الرسالة الأساسية

□ تناقضات النتائج (عدم وجود تأثير للتدريب بأبعاده باختلاف المتغيرات

الديموغرافية لعينة الدراسة في المستشفى)

□ نقاط ضعف أخرى (توصل الباحث الى عدم مشاركة نتائج التدريب مع العاملين

وبيان أثرها علي الأداء من خلال سجل لعمليات التدريب السابقة والحالية)

بيانات الرسالة - الثانية

Chapter

العنوان:

(التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء العاملين بالتطبيق علي شركة صناعة السكر السودانية)

إعداد الباحث

أبكر مبارك مختار حامد - بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الاعمال جامعية النيلين

نشرت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠١٩م

الناشر: المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات المجلد الرابع

نقاط القوة – الرسالة الثانية

- الأساليب المستخدمة (تم اختيار المنهج الوصفي الاستقرائي ودراسة الحالة واستخدام الطرق الإحصائية في قياس النسب المئوية والتكرارات والانحراف المعياري ومعامل الارتباط والانحدار وقياس ثبات واتساق وصدق أداة الدراسة)
- العينات المدروسة: (تم الاعتماد الباحث علي العينة العشوائية الطبقية والمتمثل في ١٦٠ موظفا في شركة صناعة السكر)

نقاط القوة – الرسالة الثانية

- النتائج المتميزة (نجاح البرامج التدريبية في تقوية وتعزيز مهارات وقدرات العاملين في شركة صناعة السكر السودانية)
- الاستنتاجات المهمة (تنويع برامج التدريب سبب رئيسي في رفع كفاءة أداء العاملين في شركة صناعة السكر السودانية)

نقاط الضعف – الرسالة الثانية

- القيود المنهجية: (من خلال استخدام المعايير والمنهجية العلمية في مرحلة تصميم البرامج التدريبية وفق الأهداف المحددة خلال مدة محددة مما يضع الكثير من القيود في عملية التنفيذ لتلك البرامج بصورة مباشرة ومحددة)
- محدودية العينات: (حجم العينة غير مناسب مع مجتمع الدراسة مما يؤثر على دقة وصحة النتائج من الدراسة بشكل ملحوظ)

نقاط الضعف – الرسالة الثانية

➤ تناقضات النتائج: (إن الشركة تهتم باستخدام البرامج الحديثة للتدريب داخل وخارج الشركة رغم ذلك لا تهتم بعلميات التقييم لنتائج برامج التدريب وما حققته من نتائج)

➤ نقاط ضعف أخرى: (إبقاء الشركة على الاستعانة بالخبراء من خارج الشركة يدل على عدم جدوي برامج التدريب في توفير كوادر بشرية قادرة على القيام بعمل هؤلاء الخبراء خلال عملية التدريب)

بيانات الرسالة - الثالثة

العنوان:

دور البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين (دراسة حالة ديوان الضرائب
في السودان)

إعداد الباحث

فضيل، وداد مصطفى محمد- جامعة النيلين

نشرت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠١٩م

الناشر: دار المنظومة

نقاط القوة – الرسالة الثالثة

- الأساليب المستخدمة: (تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لتحليلي البيانات باستخدام برنامج SPSS الاحصائي للحصول علي إجابة كيفية وكمية لمشكلة الدراسة)
- العينات المدروسة: (هي عينة قصدية في ديوان الضرائب حيث شملت الموظفين ورؤساء المكاتب في ديوان الضرائب في السودان)

نقاط القوة – الرسالة الثالثة

- النتائج المتميزة (أن التدريب المتبع يحسن من معرفة الواجبات المنصوص عليها في اللوائح وتحسين الأداء الوظيفي في ديوان الضرائب في السودان)
- الاستنتاجات المهمة (اتصال العاملين مع بعضهم يساعد علي الابداع وتنمية مهارتهم والمساهمة في رفع كفاءتهم ومهارتهم الفنية والإدارية ويساعد علي التعلم الذاتي ونقل الخبرات العملية)

نقاط الضعف – الرسالة الثالثة

- القيود المنهجية (تمثلت في وضع حدود فاصلة بين متغيرات الدراسة فصلت بين التدريب والتطوير ورفع كفاءة الأداء مما يؤدي الي عدم وضوح النتائج المشتركة للدمج بين تلك المتغيرات)
- محدودية العينات (عدم تحديد حجم لمجتمع الدراسة الذي يتم بناء عليه تحديد حجم العينة وبالتالي لا يمكن القول ان العينة تعبر بصدق عن مجتمع الدراسة)

نقاط الضعف – الرسالة الثالثة

- تناقضات النتائج (اعتبار الدورات والمؤتمرات ضمن البرامج التدريبية دون إمكانية قياس النتائج لتلك الدورات والمؤتمرات علي تقدم مستوى الأداء لا يعطي مؤشر على نجاح او فشل تلك الدورات)
- نقاط ضعف أخرى (اعتماد عملية التدريب بشكل أساسي علي إمكانيات المدربين دون اعتماد برامج تدريبية حديثة يؤدي الي فشل عملية التدريب وعدم تحقيق النتائج المرجوة)



Thank You