

مهارات بحثية 2-3

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
سنية سبع



المهمة الثانية

Chapter
02

المطلوب (عرض الباحث مقدمة لدراسة او رسالة علمية مع توضيح أسباب اختياره لتلك المقدمة سواء لتمييزها او لوجود انتقادات من وجهة نظرك لها، ثم يقوم الباحث بكتابة مشكلة بحثية لمتغيرات من اختياره في حدود 500 كلمة بالإضافة للإشارة لاهم ما يجب أخذه في الاعتبار عند كتابة مقدمة الدراسة البحثية)

مقدمة البحث العلمي

البحث يتناول أثر التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي على تحسين أداء موظفي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ويمكن تلخيص أهم جوانبه كما يلي:

المنهجية: منهج وصفي تحليلي، معتمد على بيانات كمية من استبيان موزع على عينة عشوائية من ٥٠ موظف، تم استعادة ٤٦ استبيان منها.

أدوات التحليل: برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، مع استخدام معامل ارتباط بيرسون، واختبار للعينة الواحدة، واختبار تحليل التباين (ANOVA).

المتغيرات: المتغير المستقل هو تخطيط وتطوير المسار الوظيفي، والمتغير التابع هو أداء الموظفين.

النتائج الرئيسية:

أداء منخفض: وجد الباحث أن مستوى أداء العمل منخفض كما يقيمه الموظفون، وكذلك مستوى التخطيط للمسار الوظيفي.

مهارات بحثية المهمة (1)

ارتباط ضعيف: هناك ارتباط إيجابي ضعيف بين تخطيط المسار الوظيفي وأداء العمل. غياب فروق ذات دلالة: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى التخطيط للمسار الوظيفي أو الأداء، تبعاً للعمر، أو الخبرة، أو دورات التدريب.

النقاط المميزه في البحث

* المنهجية واضحة و مُحددة.

* استخدام أدوات إحصائية مناسبة.

* التوصيات عملية ومُفيدة.

نقاط النقد من وجهة نظري

* حجم العينة صغير نوعاً ما، وقد يؤثر ذلك على تعميم النتائج.

- الاعتماد على الاستبيان كأداة وحيدة لجمع البيانات قد يُقلل من دقة النتائج وشموليتها. كان يُمكن إضافة مقابلات متعمقة لتحقيق فهم أعمق.

مهارات بحثية المهمة (1)

الارتباط الضعيف بين المتغيرين الرئيسيين يُشير إلى حاجة إلى بحث أكثر تعمقًا في العوامل المؤثرة. الـ 7.6% فقط من الأداء يرجع للتخطيط الوظيفي يُثير التساؤل عن العوامل الأخرى المؤثرة والتي لم تُغطّها الدراسة.

بشكل عام، يقدم البحث دراسة وصفية تحليلية حول علاقة التخطيط للمسار الوظيفي بأداء الموظفين، مع بعض نقاط القوة والضعف. يمكن تحسينه بزيادة حجم العينة، وإضافة مناهج بحثية نوعية، وتوسيع مجال التحليل.

كتابة مشكلة بحثي

تُحدّد مشكلة البحث في هذه الدراسة من خلال التساؤل عن أثر التمكين الإداري للقيادات الوسطى في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في وزارة الطاقة بالمملكة العربية السعودية. ويمكن توسيع وصف هذه المشكلة بما يلي: تُعاني المؤسسات، وخاصةً في سياق التنمية المستدامة، من تحديات كبيرة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. فالتحول نحو التنمية المستدامة يتطلب تعاونًا وثيقًا بين مختلف المستويات الإدارية، وذلك يتطلب إعادة هيكلة المنظمات، ومراجعة أساليب الإدارة، وتغيير الثقافة الوظيفية. فقد فشلت الأساليب الإدارية التقليدية في عديد من الأحيان في تحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وذلك لأنها تفتقر إلى المرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة. تُعدّ القيادات الوسطى حلقة الوصل الحيوية بين الإدارة العليا والموظفين، فهم مسؤولون عن ترجمة الاستراتيجيات إلى خطط عملية وتنفيذها على الأرض. وبالتالي، فإنّ تمكينهم إداريًا يُعتبر ضروريًا لضمان الفعالية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. لكن، يُلاحظ في العديد من المؤسسات نقصًا

كتابة مشكلة بحثي

في تطبيق التمكين الإداري بشكلٍ فعال، مما يؤدي إلى تحديات في الابتكار، والقدرة على التكيف، والمرونة، وكذلك التنسيق بين الأقسام والموظفين.

في السياق السعودي، مع التركيز على وزارة الطاقة، تبرز أهمية فهم مدى أثر التمكين الإداري للقادة الوسطى في ترجمة أهداف التنمية المستدامة إلى واقع ملموس. فوزارة الطاقة، كغيرها من الوزارات السعودية، تواجه تحديات في التحول نحو الاستدامة، وهي تحديات متشابكة تتطلب إصلاحات هيكلية وإدارية وثقافية. فهل يُسهم التمكين الإداري للقادة الوسطى في معالجة هذه التحديات وإنجاح استراتيجيات التنمية المستدامة في قطاع الطاقة؟ هذا هو السؤال الرئيسي الذي يحاول البحث الإجابة عليه وإضافة إلى ذلك، يُمكن أن يؤثر التمسك بالأساليب الإدارية التقليدية وغياب الثقة في قدرة الموظفين على تحمل المسؤولية، وعدم توفر برامج تدريبية ومكافآت كافية، وكذلك ضعف التواصل الفعال بين المستويات الإدارية، بشكل سلبي على فعالية التمكين. هذه المعوقات تُعقد من عملية تحقيق التحول اللازم نحو الاستدامة. لذلك، فإنّ البحث يهدف إلى تحليل هذه المشكلة بصورة دقيقة ومعمّقة، مع التوصية بإصلاحات مُحددة تسهم في تعزيز دور التمكين الإداري للقادة الوسطى في وزارة الطاقة السعودية.

الاعتبارات عند كتابة مقدمة البحث

تُعَدّ المقدمة الدراسية لبحثك بمثابة واجهة العمل، لذا يجب أن تجمع بين الإيجاز والشمولية. لذا، عند كتابتها، ركز على هذه النقاط الرئيسية:

1. البداية المُلفتة: اجذب انتباه القارئ من خلال سؤال مُثير للاهتمام، أو إحصائية مُدهشة، أو قصة قصيرة ذات صلة. استخدم لغة واضحة ومُباشرة، مُتجنبًا المصطلحات المُعقدة قدر الإمكان.
2. تحديد الموضوع وأهميته: حدد موضوع البحث بدقة، مع تجنب الغموض. وضح أهميته العلمية والعملية، مُبيّنًا الفجوات البحثية التي يُحاول بحثك ملئها. لماذا يُعتبر بحثك هامًا في هذا الوقت الحالي؟
3. عرض الأهداف والمناهج: صغ أهداف البحث بشكلٍ مُحدد وقابل للقياس، مع توضيح منهجية البحث (كمّي، كيفي، مختلط) وعينة البحث، وحجمها، وطريقة اختيارها، وأساليب جمع البيانات المُستخدمة (استبيانات، مقابلات، الخ).

الاعتبارات عند كتابة مقدمة البحث

4. تنظيم المقدمة: رتّب المعلومات بشكلٍ منطقي و مُتسلسل، مع ربط واضح بين الفقرات. اجعل المقدمة موجزة ومُختصرة، مع تجنّب الإطالة في النقاط غير المُهمّة. في النهاية، اشر باختصار إلى محتويات الفصول الرئيسية للبحث.
 5. المراجعة والتدقيق: راجع المقدمة للتأكد من خلوّها من الأخطاء اللغوية والإملائية والنحوية، وتأكد من وضوحها واتساق أفكارها، وملاءمتها لجمهور البحث.
- بتطبيق هذه العناصر، ستُنجز مقدمة دراسية مُقنعة وفعّالة تجذب القارئ وتُوضح أهداف البحث ومنهجيته بشكلٍ واضح.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

