

قضايا بحثية 1

ابتسام علي عبدالله الشهري



Task 3

2



سيتم تناول قضية بحیثة لـ
دور استراتيجية التدريب والتطوير في تحقيق التميز في
المعرفة بالتطبيق على وزارة الأشغال وشؤون البلديات
والتخطيط العمراني في ممكلة البحرين

https://mawa.journals.ekb.eg/article_343985_292b7937babfd537bd280bde3426c131.pdf

عنوان القضية البحثية

دراسة دور استراتيجية التدريب والتطوير في تحقيق التميز في المعرفة بالتطبيق على وزارة الأشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني في مملكة البحرين

Chapter

1

من خلال المعايير التالية تم نقد عنوان القضية البحثية واشتمل على اغلب المعايير الموجودة

1- اضاف العنوان إضافة علمية

2- اتسم العنوان بالاصالة والجدية

3- يعد العنوان من العناوين الجديدة والغير مكررة وخاصة

4- ويعالج العنوان مشكلة معاصرة.

5- اتسم العنوان بانه مناسب وطول الجمل مناسبة لم يقل عن خمس كلمات و لم يتعدى 15 كلمة.

وعند قراءة الدراسة البحثية كان يتسم عنوانها بالاصالة وعنوان جديد غير مكرر ومعاصر واتم بمناسبة الكلمات للم تتعدى 15 كلمة ولم تكون اقل من 15 كلمات

دراسة دور استراتيجية التدريب والتطوير في تحقيق التميز في المعرفة بالتطبيق على وزارة الأشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني في مملكة البحرين

فقرة المقدمة

اشتملت المقدمة على اغلب المعايير التي يتم اعتمادها عند مناقشة مقدمة بحث عملي حيث ابتدأ الباحث بمناقشة دور استراتيجيات التدريب والتطوير بشكل عام ودور التميز في المعرفة من خلال تطبيق التدريب في المؤسسات ، ومن ثم تم اقتباس من دراسات سابقة احصائيات ، وتسلسل الافكار بشكل واضح والتعبير عن موضوع الدراسة بشكل واضح، وايضاح كل متغير من متغيرات الدراسة على حدة ، ومن ثم الربط بينهما في ختام المقدمة.

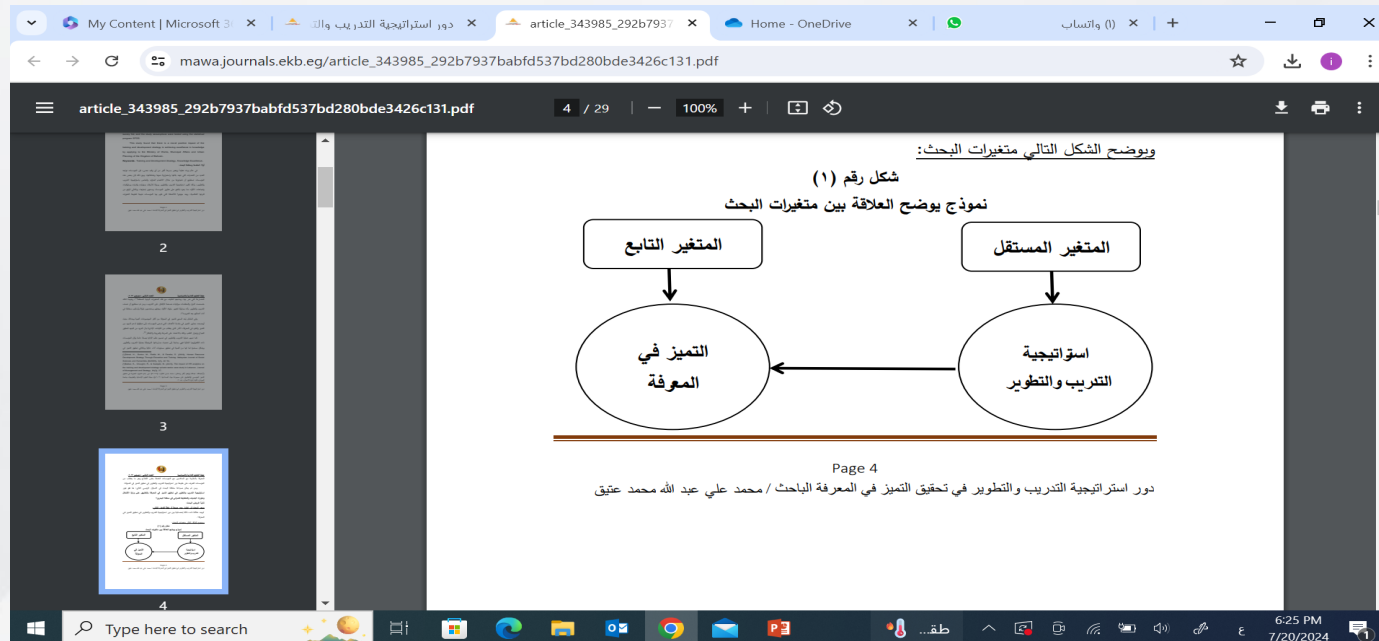
مشكلة الدراسة

ذكر الباحث انه ممكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي
: ما هو دور استراتيجية التدريب والتطوير في تحقيق التميز في المعرفة بالتطبيق على وزارة الأشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني في ممكلة البحرين؟

Chapter
4

اهمية الدراسة (اسئلة الدراسة البحثية ، الفروض)

و يسعى البحث إلى اختبار مدى صحة أو خطأ الفرض التالي: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دور استراتيجيات التدريب والتطوير فدي تحقيق التميز فدي المعرفة".



اهداف الدراسة

- 1- هل قدم الباحث اهداف الدراسة باسلوب مباشر.
 - 2- هل تضمن اهداف الدراسة مسببات المشكلة.
 - 3- هل أهداف البحث موضوعية ويمكن تحقيقها
 - 4- هل يمكن قياس الأهداف في نهاية الدراسة
 - 5- هل الأهداف مرتبة مع باقي الإجراءات البحثية
 - 6- هل ارتبطت الأهداف بموضوع البحث
- وتم قراءة هدف الدراسة من خلال الاجابة على التساؤلات المذكورة اعلاه وكانت مختصر جدا ولم تسهب في كلا المتغيرين بشكل بحثي جيد.

يتمثل الهدف الاساسي للبحث في: " دور استراتيجيات التدريب والتطوير في تحقيق التميز في المعرفة: بالتطبيق على وزارة الاشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني في مملكة البحرين".

الاطار النظري والدراسات السابقة

وهو جزء أصيل في نموذج نقد بحث علمي، وأسئلة النقد التي يمكن أن تجيب عن قوة ذلك الجزء من عدمه، تتمثل فيما يلي:

هل اشتمل الإطار النظري على جميع أفكار موضوع البحث الرئيسية؟ نعم اشتملت على جميع أفكار موضوع البحث الرئيسية

هل أشار البحث لرأيه صراحة في تفاصيل الإطار النظري؟ نعم بشكل مختصر بحيث ذكر الدراسات المماثلة معه والدراسات المختلفة عن توجهه

هل كان هناك أخطاء علمية أو مفاهيمية في الإطار النظري؟ لا تذكر

هل كانت هناك عيوب في الشكل المظهري للمحتوى النظري؟ كان روتيني ولم يتم عمل جدول مقارنة بماهي الفائدة القصوى من كل دراسة سابقة

الاطار النظري والدراسات السابقة

وهو جزء أصيل في نموذج نقد بحث علمي، وأسئلة النقد التي يمكن أن تجيب عن قوة ذلك الجزء من عدمه، تتمثل فيما يلي:

هل اشتمل الإطار النظري على جميع أفكار موضوع البحث الرئيسية؟ نعم اشتملت على جميع أفكار موضوع البحث الرئيسية

هل أشار البحث لرأيه صراحة في تفاصيل الإطار النظري؟ وتم عمل مقارنة جدول مالفائدة القصوى من كل دراسة سابقة

هل كان هناك أخطاء علمية أو مفاهيمية في الإطار النظري؟ لاتذكر

هل كانت هناك عيوب في الشكل المظهري للمحتوى النظري؟ كان سلس ومرتب بشكل منطقي

تلخيص منهجية الدراسة

استخدم الباحث التحليل المسحي الوصفي ؛ كوسيلة مهمة في التوصل لمعلومات فيما يخص العينات البشرية، وأسئلة نقدها في نموذج نقد بحث علمي كما يلي:

هل ساعدت النتائج الإحصائية في استخلاص توصيات ومقترحات البحث؟ نعم

هل استكملت الإجراءات الإحصائية معالجة موضوع الدراسة بشكل سليم؟ نعم

هل طبق الباحث الطريقة الإحصائية التي تناسب موضوع البحث؟ نعم

وقد تم حصول الباحث على استبانة من خلالها تم جمع المعلومات واستخدامات برنامج التحليل الاحصائي (spss) وفي المرفق يبين خصائص العينة التي تم دراستها.

قام الباحث قام الباحث بأخذ عينة ميسرة من الموظفين في وزارة الاشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني في مملكة البحرين، وسيتم الاقتصار على الموظفين في وزارة الاشغال وشؤون البلديات ا لمتطلبات الوقت والجهد والتكلفة. والتخطيط العمراني في مملكة البحرين فقط؛ نظر على ذلك يالئم البحث الحالي عينة حجمها (384) مفردة، بعد مراجعة الجداول الاحصائية الخاصة بتحديد حجم العينة عند درجة ثقة 95% وانحراف معياري 5%، $\pm$ وذلك بمراعاة حجم مجتمع البحث ، ودرجة الدقة المطلوبة في النتائج.

تلخيص منهجية الدراسة

هدف عملية التحليل الاحصائي للبيانات إلى التحقق من جودة المقاييس المستخدمة للتعبير عن المتغير محل البحث ، من خلال استخدام تحليل العامل الاستكشافي، وتحليل الارتباط، وأخيرا اختبار فروض الدراسة، حيث قام الباحث بتحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس و بعرض تفصيلي لعينة البحث ، مبينة مدى توافقها أو اختلافها مع مجتمع البحث ، كما قام الباحث باجراء الاحصاء الوصفي لبنود متغيرات البحث ، موضحة الوسط الحسابي الذي يعكس ميول المستقضي منهم، والانحراف المعياري الذي يوضح مدى التشتت، و معامل الاختلاف، والترتيب .

۱۰۲. امیرایه ارب و سوز.

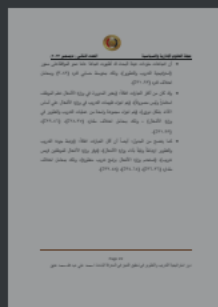
جدول (٣) الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف) لمحور

"استراتيجية التدريب والتطوير"

الترتيب	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
5	32.48	1.335	4.11	تستخدم وزارة الأشغال برامج تدريب متطورة
1	28.35	1.199	4.23	يعتبر المديرون في وزارة الأشغال تعلم الموظف استثماراً وليس مصروفاً
6	34.64	1.195	3.45	توفر وزارة الأشغال للموظفين فرص تدريب
4	31.87	1.208	3.79	تهدف وزارة الأشغال الي استقطاب المدربين المؤهلين
2	29.46	1.211	4.11	يتم اجراء تقييمات التدريب في وزارة الأشغال علي أساس الأداء بشكل دوري
7	36.36	1.24	3.41	ترتبط جودة التدريب والتطوير ارتباطاً وثيقاً بأداء وزارة الأشغال.
3	31.58	1.162	3.68	يتم اجراء مجموعة واسعة من عمليات التدريب والتطوير في وزارة الأشغال
	31.93	1.22	3.82	المتوسط العام لإجمالي محور " استراتيجية التدريب والتطوير "



18



19





مجلة العلوم الإدارية والسياسية

العدد الثاني (ديسمبر ٢٠٢٣)

- أن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهًا عامًا نحو الموافقة على محور (استراتيجية التدريب والتطوير)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣.٨٢) وبمعامل اختلاف قدره (٣١.٩٣٪).
- وقد كان من أكثر العبارات اتفاقاً: (يعتبر المديرون في وزارة الأشغال تعلم الموظف استثماراً وليس مصروفاً)، (يتم اجراء تقييمات التدريب في وزارة الأشغال علي أساس الأداء بشكل دوري)، (يتم اجراء مجموعة واسعة من عمليات التدريب والتطوير في وزارة الأشغال) ، وذلك بمعامل اختلاف مقداره (٢٨.٣٥٪)، (٢٩.٤٦٪)، (٣١.٩٣٪).
- كما يتضح من الجدول: أيضاً أن أقل العبارات اتفاقاً: (ترتبط جودة التدريب والتطوير ارتباطاً وثيقاً بأداء وزارة الأشغال)، (توفر وزارة الأشغال للموظفين فرص تدريب)، (تستخدم وزارة الأشغال برامج تدريب متطورة)، وذلك بمعامل اختلاف مقداره (٣٦.٣٦٪)، (٣٤.٦٤٪)، (٣٢.٤٨٪).

[illegible]

18

[illegible]

19

[illegible]

جدول (٤) الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف) لمحور "التميز في المعرفة"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
٨	يتم اصدار نشرات شهرية عن أداء وزارة الأشغال لمعرفة المستفيدين	3.35	1.252	37.37	٢
٩	يتم استخدام التعامل الالكتروني في دعم برامج العمل بوزارة الأشغال	3.47	1.332	38.39	٣
١٠	تحافظ وزارة الأشغال علي برامجها التدريبية لمواكبة التطورات المعرفية	3.63	1.274	35.10	١
-	المتوسط العام لإجمالي محور "التميز في المعرفة"	٣.٤٨	1.04١	29.91	-

يتضح من الجدول السابق:

- إن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهًا عامًا نحو الموافقة على بُعد (التميز في تقديم الخدمة)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣.٤٨)، وبمعامل اختلاف قدره (٢٩.٩١%).

مجلة العلوم الإدارية والسياسية

العدد الثاني (ديسمبر ٢٠٢٣)

جدول رقم (٦) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير إستراتيجية التدريب والتطوير فى تحقيق التميز فى المعرفة لموظفى وزارة الأشغال وشؤون البلديات والتخطيط

العمراني في مملكة البحرين

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الانحدار المعيارى β_i	قيمة "ت" t. test		درجة العلاقة	قيمة "ف" F. test		درجة العلاقة	معامل التحديد R^2
			القيمة	مستوى المعنوية		القيمة	مستوى المعنوية		
لتمييز في المعرفة	استراتيجية	٠.٣١٢	٥.٤٥٢	**٠.٠١	قوية	٢٩.٧٢	**٠.٠١	قوية	٦٪
	التدريب والتطوير								

**** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١-معامل التحديد (R^2) :

نجد أن المتغير المستقل (استراتيجية التدريب والتطوير) تفسر (٦%) من التغير الكلي

الاستنتاجات والتوصيات

يوجد تأثير إيجابي معنوي لاستراتيجية التدريب والتطوير في تحقيق التميز في المعرفة لموظفي وزارة الأشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني في مملكة البحرين.

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

1. الاهتمام بتعميق الوعي بأهمية استراتيجية التدريب والتطوير، وحث المنظمات على ضرورة التزامها بمسؤوليتها تجاه الموارد البشرية.

2. ضرورة زرع الخبرات والمهارات، وتعزيز المهارات السابقة وذلك باستهداف فئة معينة ضمن ساعات معينة تستخدمها المنظمة بهدف تلبية الاحتياجات التدريبية للعاملين، وزيادة كفاءتهم الانتاجية وتزويدهم بالمعلومات والمهارات التي تؤدي إلى تطوير العمل.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

وفي الختام نرجو ان اكون وفقت
في عمل المطلوب

