

مهارات بحثية ٣

طالب دكتوراة الإدارة / الحميدي بن عبدالله السبيعي
الفصل الثالث
الرقم الجامعي / 251003132

د / سنية سبع



التكليف الرابع

عرض اهداف واهمية رسالة دكتوراة وهل تنطبق عليها مواصفات قاعدة smart وتوضيح الفرق بين أهمية واهداف الدراسة وصياغة اهداف واهمية بحثيه مقترحه تتعلق بأطروحته المستقبلية

Chapter

01

استراتيجية تأهيل القيادة الإدارية ودورها في تفعيل الإدارة الالكترونية في الجزائر (ولاية الأغواط دراسة ميدانية ٢٠١٠ - ٢٠١٧)

جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية قسم تنظيم سياسي وإداري

اعداد الطالب

بغداد قرزو

الرابط

[pdf استراتيجية تأهيل القيادة.](#)

المقدمة

Chapter

01

تعالج هذه المهمة جانبين متكاملين من مهارات الباحث يتمثل الأول في تحليل وتقييم الأهداف والاهمية كما وردت في دراسة سابقة بعنوان (استراتيجيات تأهيل القيادة الإدارية ودورها في تفعيل الإدارة الالكترونية في الجزائر ولاية الأغواط دراسة ميدانية ٢٠١٠-٢٠١٧) من حيث مدى وضوحها واتساقها مع مشكلة البحث وانطباق معايير SMART عليها مع توضيح الفرق بين الأهداف والاهمية في سياق تلك الدراسة

اما الجزء الثاني من المهمة فيتعلق بصياغة أهداف واهمية مقترحة لدراسة مستقبلية يعترف الطالب تنفيذها تعالج موضوعاً حديثاً بعنوان (واقع إدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية التحديات وآفاق التطوير – دراسة تحليلية في السياق العربي)

١. تشخيص واقع الإصلاح الإداري في الجزائر من خلال هياكله ومظاهره المختلفة.
٢. تحليل مدى تأثير الجهود المبذولة من طرف الدولة في ترسيخ مفهوم التكوين ضمن استراتيجيات الإصلاح الإداري.
٣. دراسة واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر ومدى تأهيل القيادات الإدارية لمواكبة هذا التحول.
٤. استكشاف مستوى وعي القيادات الإدارية الجزائرية بأهمية الثورة الرقمية وما ستحدثه من تغييرات على المستوى الإداري والفني.
٥. اقتراح حلول وتوصيات تُسهم في إيجاد أرضية لتغيير سلوكيات القيادة الإدارية نحو الأفضل من خلال التدريب والتكوين الفعال.

Chapter
01

أهمية الدراسة

١- المساهمة في إثراء الحقل المعرفي في مجال القيادة الإدارية من خلال تناول موضوع يُعد من المواضيع الجوهرية المرتبطة بتفعيل الإدارة الإلكترونية في سياق التحول الرقمي.

٢- الربط بين النظرية والتطبيق حيث تسعى الدراسة إلى الجمع بين المفاهيم النظرية لتأهيل القيادة الإدارية وبين الواقع الميداني للإدارة الجزائرية مما يُكسبها بعدًا عمليًا يعزز مصداقيتها البحثية.

Chapter

٣- استكمال للجهود البحثية السابقة فهي تبني على ما تم إنجازه من بحوث في مجالات القيادة والتدريب والإدارة الحديثة وتفتح آفاقاً جديدة للدراسات المستقبلية التي تتناول التحول الرقمي في الإدارة العربية.

٤- معالجة فجوة بحثية قائمة تتمثل في ندرة الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين استراتيجيات تأهيل القيادة وتفعيل الإدارة الإلكترونية في الجزائر.

٥- إبراز أهمية القائد الإداري كعنصر محوري في عملية التغيير إذ تتناول الدراسة الدور الفاعل الذي تلعبه القيادة المؤهلة في التحول نحو نماذج الإدارة الحديثة

مدى انطباق قاعدة SMART على أهداف الدراسة

تُظهر الأهداف المدرجة في الدراسة درجة عالية من الانسجام مع معايير قاعدة SMART وهي القاعدة المعتمدة لصياغة الأهداف البحثية الفعالة وذلك من خلال الآتي :

١- الوضوح والتحديد

جاءت أهداف الدراسة محددة وواضحة حيث ركزت على عناصر أساسية مثل أثر التكوين والتدريب و واقع الإصلاح الإداري و مدى تأهيل القيادات وتطبيق الإدارة الإلكترونية .

Chapter

01

٢- القابلية للقياس

أغلب الأهداف قابلة للقياس من خلال أدوات البحث الكمية أو النوعية مثل تحليل أثر التكوين على الأداء أو قياس وعي القيادات بالتغيرات الرقمية.

٣- القابلية للتحقيق

الأهداف مصاغة بشكل واقعي يتناسب مع طبيعة الدراسة وقابلة للتحقق من خلال تحديد نطاق جغرافي (ولاية الأغواط) وزمني (٢٠١٠-٢٠١٧) مما يجعل تنفيذها ضمن إمكانيات الباحث وموارد الدراسة .

Chapter

٤- الارتباط بالموضوع

جميع الأهداف تخدم القضية المركزية المتعلقة بتأهيل القيادة وتفعيل الإدارة الإلكترونية وتنسجم مع الإطار النظري والعملي للأطروحة ما يعزز من أهمية هذه الأهداف وملاءمتها البحثية.

٥- التقييد الزمني

رغم أن الدراسة محددة ضمن إطار زمني عام (من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٧) إلا أن الأهداف لم يُذكر فيها هذا التقييد الزمني بشكل مباشر لذلك يمكن القول إن عنصر الزمن لم يدمج بوضوح في صياغة الأهداف وهو جانب يمكن تحسينه لزيادة التوافق مع قاعدة SMART بشكل كامل.

الفرق بين أهداف الدراسة وأهمية الدراسة

يُعدّ التمييز بين أهداف الدراسة وأهميتها خطوة جوهرية في بناء أي عمل بحثي علمي حيث يؤدي كل منهما وظيفة مستقلة تكمل الأخرى داخل الإطار العام للدراسة وفي ضوء محتوى الدراسة المعنونة "استراتيجية تأهيل القيادة الإدارية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية في الجزائر – دراسة ميدانية بولاية الأغواط-2010) (2017) يمكن عرض الفرق كما يلي:

Chapter
01

أولاً: أهداف الدراسة

تشير أهداف الدراسة إلى ما يسعى الباحث إلى تحقيقه من خلال دراسته وهي تمثل الترجمة العملية لإشكالية البحث وتساؤلاته وتُعد بمثابة البوصلة التي توجه مسار البحث بأكمله وفي هذه الدراسة جاءت الأهداف مركزة على:

- ١- تحليل أثر التكوين والتدريب على أداء القيادات.
- ٢- تشخيص واقع الإصلاح الإداري في الجزائر.
- ٣- دراسة مدى تأهيل القيادات لمواكبة الإدارة الإلكترونية.
- ٤- اقتراح حلول لتحسين سلوك القيادة الإدارية.

Chapter
01

ثانيًا: أهمية الدراسة

تتناول أهمية الدراسة القيمة العلمية والعملية المتوقعة من البحث وتُعنى بتبرير سبب اختياره ومدى مساهمته في تطوير المعرفة أو معالجة مشكلة قائمة وفي هذه الدراسة تتجلى الأهمية في:

- ١- محاولة سد فجوة في الدراسات الجزئية حول الربط بين تأهيل القيادة وتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- ٢- تقديم إطار نظري وتحليلي يمكن أن تستفيد منه المؤسسات الحكومية في تحسين الأداء الإداري.
- ٣- الإسهام في دعم سياسات الإصلاح الإداري عبر التركيز على العنصر البشري القيادي.

Chapter
01

أهداف وأهمية مقترحة للدراسة المستقبلية الدراسة المقترحة

(واقع إدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية التحديات وآفاق التطوير – دراسة تحليلية
في السياق العربي)

أولاً / الأهمية المقترحة للدراسة المستقبلية الأهمية النظرية

تكتسب هذه الدراسة أهمية نظرية بارزة من خلال مساهمتها في توسيع الإطار المعرفي لمجال إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي وهو مجال يشهد اهتمامًا متزايدًا في ظل التحولات الإدارية والاقتصادية التي تشهدها الدول العربية وتبرز الأهمية النظرية في عدة جوانب:

١- الإسهام في تطوير المفاهيم النظرية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية

Chapter

٢- إثراء الأدبيات العلمية عبر ربط موضوع الموارد البشرية بتحديات الإصلاح الإداري في القطاع العام

٣- تحديد الفجوات النظرية في الأدبيات العربية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية وبالتالي تقديم رؤية علمية تساهم في توجيه البحوث المستقبلية

٤- دعم الاتجاه نحو التخصصية في البحث الإداري العربي من خلال التركيز على الجوانب النوعية والكمية لإدارة الموارد البشرية .

Chapter
01

الأهمية التطبيقية

تتبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من قدرتها على تقديم حلول عملية ومقترحات تطويرية قابلة للتنفيذ في مجال إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الحكومية العربية وذلك من خلال ما يلي:

1. توفير قاعدة بيانات تحليلية حول واقع إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي العربي يمكن أن يعتمد عليها صانعو القرار في مراجعة السياسات والبرامج المعتمدة حالياً.

٢- تحديد أبرز التحديات الإدارية والتنظيمية التي تعيق تطوير الكفاءات الحكومية مما يساعد الجهات المختصة على تصميم تدخلات عملية لمعالجتها

٣- دعم خطط التحول الإداري والرقمي عبر تقديم توصيات تتعلق بتحديث أساليب التوظيف والتقييم والتطوير الوظيفي باستخدام أدوات وتقنيات حديثة تراعي خصوصية السياق العربي.

٤- تمكين المؤسسات الحكومية من الاستفادة من الممارسات الناجحة من خلال رصد التجارب الرائدة عربياً أو دولياً وتقديمها كنماذج قابلة للتكيف حسب البيئة المحلية .

Chapter
01

ثانياً / الأهداف المقترحة للدراسة المستقبلية

- ١- تحليل واقع إدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية العربية من حيث السياسات و الممارسات والهيكل التنظيمية.
- ٢- تحديد أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في القطاع العام ضمن السياق العربي
- ٣- دراسة العلاقة بين كفاءة إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء المؤسسي في الجهات الحكومية.

الخلاصة

لقد أسهمت هذه المهمة في تعزيز الوعي بأهمية صياغة الأهداف والاهمية كجزء أساسي من البناء العلمي للبحث العلمي

ففي الجزء الأول فقد تم تحليل وتقييم الأهداف والاهمية كما وردت في دراسة سابقة مع الوقوف على مدى ارتباطها مع مشكلة البحث وانطباق المعايير المنهجية عليها
اما الجزء الثاني فقد قامت المهمة الى صياغة اهداف واهمية اوليه لدراسة مستقبلية تعالج موضوعاً حديثاً معاصر مع مراعاة اتساقه مع الاطار العلمي وتوجهات البحث وهذا يعتبر تجربة عملية مبدئية في بناء مكونات مشروع بحثي متكامل ان شاء الله .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

