

مهمة ٨
لمقرر مهارات بحثية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: عرض اثنين من الدراسات السابقة.

البحث

المؤلف: س. المطيري

سنة النشر: ٢٠٢١

عنوان الدراسة: العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الصحية
المجلة/الناشر: المجلة الدولية لدراسات الإدارة، المجلد ١٥، العدد ٢، الصفحات ٤٥-٦٢

المؤلف: أ. حسن

سنة النشر: ٢٠٢٠

عنوان الدراسة: فاعلية البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على القطاع الصناعي
المجلة/الناشر: مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد ١٢، العدد ٣، الصفحات ٧٨-٩٥

تمهيد



تُعد الدراسات السابقة جزءًا أساسيًا من البحث العلمي، إذ توفر الإطار النظري والمعرفي لفهم المتغيرات محل الدراسة وتوضيح العلاقات بينها. كما تساعد على تحديد الفجوات البحثية غير المستكشفة ودعم صياغة الفروض البحثية واختيار المنهجية المناسبة.

ويهدف استعراض الدراسات السابقة إلى توضيح المفاهيم الأساسية، واستخلاص الدروس من النتائج السابقة، وتقديم قاعدة علمية تساعد الباحث على بناء إطار نظري متكامل وتحليل البيانات بطريقة دقيقة.

وبذلك، يصبح استعراض الدراسات السابقة خطوة رئيسية لفهم ما تم إنجازه سابقًا والاستفادة منه في تطوير البحث الحالي.

الدراسات السابقة الخاصة ببحث القيادة التحويلية والرضا الوظيفي

01

الدراسة (١): العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي - ٢٠٢١ هدفت إلى تحليل أثر أبعاد القيادة التحويلية على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة، وشملت عينة من الموظفين الحكوميين. وخلصت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي. الدراسة

(٢): أثر القيادة التحويلية في تحفيز العاملين - ٢٠١٩ ركزت على دور القيادة التحويلية في رفع مستوى الدافعية لدى الموظفين، وتوصلت إلى أن القائد الذي يمتلك رؤية ويمارس التحفيز الإيجابي يرفع من الروح المعنوية للعاملين. تم استخدام المنهج الكمي، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي. الدراسة

- (٣): تأثير أنماط القيادة على الرضا الوظيفي – ٢٠٢٠ تناولت مقارنة بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية. وأثبتت أن القيادة التحويلية أكثر فاعلية في تحقيق رضا الموظفين مقارنة بالقيادة القائمة على المعاملات. كما أكدت أهمية التواصل الفعال كعامل وسيط. الدراسة
- (٤): القيادة التحويلية وجودة العمل – ٢٠١٨ هدفت إلى معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية على جودة العمل في المؤسسات التعليمية. وخلصت الدراسة إلى أن القائد التحويلي يُسهم في رفع مستوى الأداء الأكاديمي من خلال تعزيز الابتكار

الدراسات السابقة الخاصة ببحث التدريب وتنمية الأداء الوظيفي

الدراسة (١):فاعلية البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي - ٢٠٢٠هدفت إلى قياس أثر التدريب القبلي والبعدي على الأداء داخل مؤسسة صناعية، وتوصلت إلى ارتفاع الأداء بنسبة ٢٨% بعد التدريب. استخدمت المنهج التجريبي.

الدراسة (٢):دور التدريب المهني في تطوير الكفاءات - ٢٠١٩ ركزت الدراسة على تأثير التدريب المستمر في رفع مهارات العاملين، وأشارت إلى أن التدريب العملي أكثر تأثيراً من التدريب النظري، خصوصاً في القطاعات الفنية.

الدراسة (٣):العلاقة بين التدريب والسلوك الوظيفي - ٢٠٢١تناولت أثر التدريب على السلوكيات التنظيمية الإيجابية مثل الالتزام والانضباط. وأظهرت النتائج وجود زيادة واضحة في السلوك الإيجابي بعد البرامج التدريبية.

الدراسة (٤):تحليل الاحتياجات التدريبية وأثره على الأداء - ٢٠١٨ناقشت أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية قبل تنفيذ أي برنامج تدريبي.

وخلصت إلى أن ضعف تشخيص الاحتياجات يؤدي إلى ضعف أثر التدريب مهما كانت جودته.

ملخص البحث الاول

اعتمد الباحث في هذا البحث على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة التحويلية وأثرها على الرضا الوظيفي، وذلك لتكوين إطار نظري متكامل يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرين.

وقد ساعدت هذه الدراسات الباحث في فهم أنماط القيادة المختلفة وأبعادها، بالإضافة إلى التعرف على أثر كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين. واستفاد الباحث من هذه الدراسات في:

١. توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بالقيادة التحويلية والرضا الوظيفي.
٢. تحديد الفجوات البحثية في الدراسات السابقة، مثل اقتصار بعض الدراسات على قطاع محدد أو عينة محدودة، مما أتاح للباحث توسيع نطاق البحث ليشمل بيئات مختلفة.
٣. اختيار أدوات البحث والمنهجية المناسبة لقياس المتغيرات بدقة، اعتمادًا على الأساليب التي استخدمتها الدراسات السابقة مثل الاستبانة وتحليل الارتباط.
٤. دعم الفروض البحثية، حيث وُفرت النتائج السابقة دلائل على وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، مما عزز التوجه النظري للبحث الحالي.

ملخص البحث الثاني

اعتمد الباحث في هذا البحث على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت أثر التدريب على الأداء الوظيفي، وذلك لتوفير أساس علمي قوي لفهم العلاقة بين تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم داخل المؤسسات. وقد أمدت الدراسات الباحث بالمعلومات اللازمة حول طرق التدريب المختلفة، تقييم الاحتياجات التدريبية، وأثر التدريب العملي والنظري على الأداء الوظيفي. واستفاد الباحث من هذه الدراسات في:

١. تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالتدريب وتنمية الأداء الوظيفي، وتوضيح أنواع البرامج التدريبية وأدوات قياس فعاليتها.
٢. كشف الفجوات البحثية، مثل تركيز بعض الدراسات على قطاع واحد أو تجاهل دور الفروق الفردية للموظفين، مما أتاح للباحث تطوير البحث ليشمل متغيرات إضافية.
٣. اختيار منهجية البحث والأدوات المناسبة، مثل استخدام التصميم القبلي-البعدي والاستبانة، مستنداً إلى التجارب الناجحة في الدراسات السابقة.
٤. دعم فرضيات البحث، إذ أظهرت النتائج السابقة وجود تأثير إيجابي واضح للتدريب على الأداء الوظيفي، مما عزز التوجه النظري للبحث الحالي.