

مهارات بحثية 2

د. أميرة جادو
الفصل الدراسي الثاني 2025

تسليم التكليف الثالث

الباحث/ أحمد التميمي



التكليف المطلوب هذا الأسبوع

التكليف الثالث

عرض طريقتين مختلفتين على الأقل من أساليب صياغة وعرض الدراسات السابقة من واقع الأبحاث في مجال تخصصك . مع ذكر أسلوب كل طريقة بناء على ما تم شرحه وتناوله في محاضرة اليوم.

سأستعرض في هذا التكليف ثلاثة طرق لعرض الدراسات السابقة:

الطريقة الأولى: الأسلوب التفصيلي

من دراسة بعنوان: تأثير الصداقة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي، في قطاع السيارات بالمملكة العربية السعودية

الطريقة الثانية: الأسلوب المختصر

من دراسة بعنوان: إنشاء مركز تدريب للذكاء الاصطناعي لتأهيل الخريجين لسوق العمل في المملكة العربية السعودية

الطريقة الثالثة: الأسلوب الموضوعي

من دراسة بعنوان: تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالسعودية

تأثير الصداقة على التكاسل الاجتماعي (Yang & Shiu, 2023):

مقدمة الدراسة:

تناولت هذه الدراسة تأثير الصداقة في مكان العمل على ظاهرة التكاسل الاجتماعي داخل مؤسسات الرعاية طويلة الأجل، وهي من أكثر البيئات التي تتطلب تعاونًا فعالًا بين العاملين.

المجتمع والعينة:

شملت موظفي مؤسسات الرعاية طويلة الأجل في تايوان، بواقع 124 مشاركًا.

أهم النتائج:

وجدت الدراسة أن الصداقة الإيجابية تعزز الالتزام التنظيمي، وتحسن الشعور بالأمان النفسي، مما يقلل من التكاسل الاجتماعي.

رأي الباحث:

تعزز هذه الدراسة أهمية الصداقة كعامل محفز للأداء، وتتفق مع التركيز الحالي على دور الصداقة في تعزيز الالتزام الوظيفي، مع الإشارة إلى ضرورة استكشاف آثارها السلبية.

العلاقة بين الصداقة والإنتاجية (Imaduddin, 2024)

مقدمة الدراسة:

تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الصداقة في مكان العمل وإنتاجية الموظفين من خلال دراسة حالة في شركة إندونيسية، مع التركيز على تأثير الرفاهية في تعزيز الإنتاجية.

المنهجية: اعتمدت على المنهج الكمي باستخدام استبيانات تحليلية.

المجتمع والعينة: موظفو شركة Pasar Makassar Raya، بعدد 124 موظفًا.

أهم النتائج: أثبتت الدراسة وجود تأثير إيجابي كبير بين الصداقة والإنتاجية، خاصة عند وجود بيئة عمل داعمة للرفاهية.

رأي الباحث:

تقدم هذه الدراسة توضيحًا لأحد أوجه الفائدة الوظيفية للصداقة، مما يعزز استنتاج الدراسة الحالية حول دور الصداقة في

تحسين بيئة العمل.

الطريقة الأولى: الأسلوب التفصيلي (المطول)

قام الباحث

- عرض كل دراسة في فقرة منفصلة مع التفاصيل الكاملة
- ذكر النتائج الرئيسية لكل دراسة بشكل مفصل
- توضيح العينة، المنهجية، والأدوات المستخدمة
- إبراز نقاط القوة والضعف في كل دراسة

مثال:

دراسة (Yang & Shiu, 2023) حول تأثير الصداقة على التكافل الاجتماعي، حيث تم عرض:

- مقدمة الدراسة
- المنهجية المستخدمة (124 موظف)
- النتائج الرئيسية
- التوصيات

الطريقة الثانية: الأسلوب المختصر

- قام الباحث بعرض مقتضب عن كل دراسة في نقطة واحدة
- ذكر النتيجة الرئيسية فقط
- استخدام عبارات مختصرة ومباشرة
- تجميع الدراسات حسب المواضيع

مثال:

- دراسة (عبد الواحد، 2022): نسبة (89%) من الشركات السعودية تواجه صعوبة في العثور على خبراء في الذكاء الاصطناعي
- دراسة (الحميدي، 2020): (95%) من خريجي الجامعات السعوديين غير قادرين على شغل وظائف تتطلب مهارات في الذكاء الاصطناعي

الدراسات السابقة:

- دراسة (عبد الواحد، 2022) التي هدفت الدراسة إلى استكشاف التحديات التي تواجه الشركات السعودية في مجال الذكاء الاصطناعي، وأظهرت أن نسبة (89%) من الشركات السعودية تواجه صعوبة في العثور على خبراء في الذكاء الاصطناعي.
- دراسة (الحميدي، 2020): أظهرت دراسة أخرى أجريت في عام (٢٠٢٠) أن (95%) من خريجي الجامعات السعوديين غير قادرين على شغل وظائف تتطلب مهارات في الذكاء الاصطناعي.
- دراسة (السعيد، 2023): أظهرت دراسة أجريت في عام (2023) أن (السعودية) نجحت في سد فجوة المهارات في مجال الذكاء الاصطناعي من خلال خطط تدريبية فعالة.
- دراسة (عبد الواحد، 2022) التي تُسلط الدراسة الضوء على أهمية الذكاء الاصطناعي في تحويل الاقتصاد السعودي، وتؤكد على ضرورة إعداد كوادر بشرية مؤهلة في هذا المجال

الطريقة الثالثة: الأسلوب الموضوعي (تفصيلي ومنظم)

- قام الباحث بتنظيم الدراسات السابقة بأسلوب موضوعي حيث قسم الدراسات السابقة إلى مباحث فرعية
- البدء بالعام ثم التخصص
- إظهار العلاقة بين الدراسات المختلفة
- تحليل نقاط القوة والضعف

مثال:

المبحث الأول: الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين، مع عرض مفصل لدراسة (الطراونة، مشرف، 2018) وتحليل نقدي لمنهجيتها ونتائجها.

المبحث الأول: الدراسات السابقة.

فيما يلي بعض الأمثلة على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين

أدائهم:

1. دراسة (الطراونة ، مشرف ، 2018) بعنوان : دور التدريب التخصصي في تنمية مهارات العاملين في إمارة المنطقة الشرقية. وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم واقع التدريب التخصصي في إمارة المنطقة الشرقية وتأثيره على مهارات العاملين. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:
 - تقييم إيجابي للتدريب: بشكل عام، يرى المشاركون في الدراسة أن التدريب التخصصي متوفر في المنطقة الشرقية ويساهم بشكل كبير في تطوير مهاراتهم.
 - وجود معوقات: على الرغم من الإيجابيات، هناك بعض المعوقات التي تحد من فعالية برامج التدريب، مثل صعوبة المشاركة في بعض البرامج أو عدم ملاءمة بعضها للاحتياجات الفردية.
 - تأثير المتغيرات الديموغرافية: تختلف آراء المشاركين في الدراسة حول التدريب بناءً على عوامل مثل العمر، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية، وعدد سنوات الخبرة.
 - توصيات: قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتحسين برامج التدريب، منها تخصيص البرامج حسب الاحتياجات الفردية، قياس الأداء بعد التدريب، وتذليل الصعوبات التي تواجه المشاركين.
- بصورة مبسطة، الدراسة تشير إلى أن التدريب التخصصي له دور مهم في تطوير مهارات العاملين في المنطقة الشرقية، ولكن هناك حاجة إلى تحسين هذه البرامج وتذليل العقبات التي تواجهها

ارجو أن أكون وفقت لاستيفاء متطلبات هذا التكليف،
وممتن لأي ملاحظات أو اقتراحات للتحسين وتطوير.

اشكر لكم طيب المتابعة

أحمد التميمي