

دراسات نقدية 1

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



دراسة لنقد ورقة عمل من حيث: العنوان, المستخلص و
المقدمة

دراسة لنقد ورقة عمل

كلية الإدارة

رمز المادة: MGM813

المادة: دراسات نقدية 1

الأسبوع الأول:

مهمة الأسبوع الأول: نقد ورقة علمية على حسب التخصص من حيث العنوان والمستخلص والمقدمة

دراسة لنقد ورقة عمل

ورقة العمل هي للكاتب: يزن سيف الدين الزغل

العنوان هو: "أثر التدريب والتطوير في الأداء الوظيفي بالتطبيق على قطاع المقاهي في الطائف"

رابط النشر: <https://mojr.midocean.edu.km/issues/2>

نقد للعنوان

العنوان هو: "أثر التدريب والتطوير في الأداء الوظيفي بالتطبيق على قطاع المقاهي في الطائف"

هناك نقاط جيدة نستطيع ذكرها هنا على سبيل المثال:

- وضوح العنوان وهو ما مدى تأثير التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي وهو يعتبر العنوان الرئيسي للدراسة.
- تحديد المكان الجغرافي مما يساعد على التركيز في الدراسة, وقد ذكر "قطاع المقاهي في الطائف" وهو يعطي تحديداً مكانياً ومجالاً تطبيقياً محدداً.
- الربط بين مفاهيم العنوان حيث ان هناك تأثير على مفهوم الأداء الوظيفي اذا كان هناك تدريب وتطوير للعاملين في هذا المجال حيث تتكون علاقة بين هذه المفاهيم

نقد للعنوان

العنوان هو: "أثر التدريب والتطوير في الأداء الوظيفي بالتطبيق على قطاع المقاهي في الطائف"

هناك نقاط ضعف نستطيع ذكرها هنا على سبيل المثال:

- بعض العناوين لا تحتاج إلى بعض الكلمات التي ممكن أن تجعلها طويلة مثل "بالتطبيق" حيث أن العنوان متصل ومفهوم من دون ذكر تلك الكلمة.
- عدم وضوح من هم الفئة المستهدفة بهذا القطاع, حيث التعميم بالدراسات شيء غير مرغوب فيه, لذلك الدراسة يجب أن تكون محددة الفئات.
- كما ذكرنا سابقاً أن هنالك علاقة بين مفاهيم هذا العنوان ولكن لم تذكر هذه العلاقة هل هي سلبية أم إيجابية خصوصاً اذا كانت هناك جوانب محددة ك الجودة, الرضا الوظيفي أو الإنتاجية.
- ليس هناك خدمة مجتمعية من خلال هذه الدراسة و إنما هي تخدم فئة محددة من الناس

الملخص

"استهدف البحث الحالي رصد مدى تأثير مستوى التدريب والتطوير والأداء الوظيفي على قطاع المقاهي بالطائف، في المملكة العربية السعودية؛ بحيث شمل البحث عينة مكونة من (عاماً من 287) جميع العاملين في المقاهي بمدينة الطائف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة وتوصل الباحث إلى أن مستوى التدريب وكذلك التطوير والأداء الوظيفي على قطاع المقاهي بالطائف بدرجة استجابة (متوسطة)، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدريب والتطوير والأداء الوظيفي على قطاع المقاهي بالطائف تعزى لمتغيرات الدراسة المتعلقة في (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة

وأوصى الباحث بعدة مقترحات والتتي من بينها أن يتم تقديم عدة برامج لتطوير المهارات التقنية المتعلقة بالوظيفة، التي تدعم تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية مثل التواصل والقيادة وحل المشكلات، وتحديد الفرص التدريبية على أساس حاجة الموظفين، وتقديم الحوافز وتشجيع إدارة الأداء

"

نقد للمستخلص أو الملخص

هناك بعض النقاط الجيدة من هذا الملخص و على سبيل المثال:

- وضوح الهدف الرئيسي من هذه الدراسة وهو ما يسهل على القارئ فهم مضمونها دون الحاجة الى قراءة المزيد من أجزائها أو السؤال عن بعض الأهداف الأخرى إن وجدت.
- المنهجية المستخدمة لجمع البيانات وللحصول على النتائج لهذه الدراسة وهي الاستبانة فقط مما يعطي مصداقية لها.
- تم تلخيص النتيجة بشكل مباشر و مختصر حيث كان التدريب والتطوير كان متوسطاً. ولم يكن هناك تباين في الفروقات حتى بوجود المؤهلات العلمية أو الخبرة.
- تقديم التوصيات شيء رائع هنا مما يجعل احتمالية تطبيق النتائج ممكناً ورؤيتها على أرض الواقع.

نقد للمستخلص أو الملخص

هناك بعض نقاط الضعف في هذا الملخص و على سبيل المثال:

- عدم وضوح من هم الفئة المستهدفة بالمقاهي ! هل هم العاملين أو المدراء وهذا يجعل النتائج معممه وليست مخصصة.
- الاعتماد على جمع البيانات محصور جدا على الاستبانة حيث أن مثل هذه الدراسة تتطلب زيارة ميدانية ومقابلات شخصية لتعطي نتائج افضل.
- العينة عددها قليل حيث كان بالإمكان زيادة العدد بالجمع بين منهجية الاستبانة و المقابلات الشخصية.
- لم تتطرق هذه الدراسة لذكر القيود او التحديات التي واجهها الباحث أثناء عمل الدراسة.

المقدمة

التدريب والتطوير أمراً أساسياً لتعزيز الأداء الوظيفي وتحسين الكفاءة داخل المؤسسات، ويعد هذا المجال حجر الزاوية لتحقيق النمو المستدام والابتكار في جميع ما يختص بيئة العمل، حيث يتمثل رأس المال الحقيقي لأي مؤسسة أو منظمة فيما تملكه من قوى عاملة، فقد أنفأر آل مرعي وآخرون (إلى أن كل من التدريب وكذلك التطوير يشمل كافة الوسائل والأدوات التي تتبعها المؤسسات من 2023) أجل تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لأداء مهامهم وأعمالهم الوظيفية بكفاءة عالية، مما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي، ويتضمن ذلك عدد متنوع من الاستراتيجيات التي يمكن أن يتم استخدامها عن طريق القوى الداخلية وكذلك الخارجية للمؤسسة لتحقيق التغيير المنشود وتوفير إمكانيات كبيرة لتنمية الأفراد، وتعزيز الانتماء والعمل الجماعي.

للقراءة المقدمة كاملة الرجاء ضغط الرابط التالي: [Midocean Journal](#).

نقد المقدمة

هناك بعض النقاط الجيدة في المقدمة و على سبيل المثال:

- نجحت المقدمة في ربط المفاهيم الرئيسية للدراسة، وهي التدريب والتطوير والأداء الوظيفي، مع توضيح دورها في تعزيز كفاءة المؤسسات. هذا الربط يعكس أهمية هذه العناصر في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.
- تم الاستشهاد بعدد من الدراسات والمراجع السابقة لدعم الحجج المطروحة، مما يعزز مصداقية الدراسة هذا الاستشهاد يضيف طابعًا أكاديميًا على المقدمة.
- تم توضيح أهمية الدراسة من جانبين رئيسيين: النظري والتطبيقي، هذا التوازن بين الجانبين يعكس قيمة الدراسة العلمية والعملية.

نقد المقدمة

هناك بعض نقاط الضعف في المقدمة و على سبيل المثال:

- تعاني المقدمة من الإطالة، حيث يمكن اختصارها مع الحفاظ على الأفكار الرئيسية. التركيز على النقاط الأساسية وتجنب التفاصيل الزائدة سيجعل المقدمة أكثر فعالية وتركيزًا.
- على الرغم من ذكر أهمية التدريب والتطوير، لم يتم توضيح الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة إلى سدها بشكل واضح. تحديد هذه الفجوة بشكل صريح سيزيد من قيمة الدراسة ويوضح مساهمتها الفريدة في المجال.
- هناك تكرار في ذكر أهمية التدريب والتطوير دون إضافة معلومات جديدة. يمكن اختصار هذه الأجزاء المكررة لتحقيق تركيز أكبر ووضوح أفضل في العرض
- تم تجاهل شرح مبسط لتأثير للأداء الوظيفي بالملخص وتم ذكره بالمقدمة بشكل متكرر أيضا وبين أن له تأثير على الموظفين والمؤسسات وما يعود عليها بالإيجاب و الاستقرار

خلاصة النقد

الملخص والمحتوى العام للدراسة يظهران جهداً بحثياً جيداً، حيث تم توضيح الأهداف والمنهجية والنتائج بشكل واضح، مع وجوب إضافة بعض التحسينات والتعديلات على كل من العنوان، الملخص و المقدمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

