

قضايا بحثية 3 المهمة الثالثة

الباحث / عبد الله مجزع الرويلي
242000241



دراسة وتحليل احدى الدراسات الحديثة في مجال البحث من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل اليها

1. المنهجية المستخدمة في الدراسة

عنوان الدراسة "التدريب والتطوير: مفتاح استمرارية الموظفين" هي البحث الإجرائي (Action Research) مع نهج كمي لجمع البيانات وتحليلها وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تحسين تدريب وتطوير الموظفين في مؤسسة "Advanced Eye Care" لزيادة المعرفة الصناعية، وتعزيز رضا الموظفين، وبالتالي المساهمة في استمراريته داخل المنظمة.

فيما يلي تفصيل شامل للمنهجية المستخدمة:

1. تصميم البحث: البحث الإجرائي

- **تعريف البحث الإجرائي:** هو أسلوب بحث يركز على جمع المعلومات لتحسين العمليات داخل المنظمة، حيث يشارك الباحث كجزء من النظام الذي يدرسه.
- في هذه الدراسة، اعتمدت الباحثة على علاقتها بالمنظمة (كونها مرتبطة بأصحاب المؤسسة) لفهم ثقافتها وكيفية تعلم موظفيها.

1. المنهجية المستخدمة في الدراسة

- **النهج المتبع:** تم استخدام نموذج حلزوني للبحث الإجرائي يتضمن مراحل "التخطيط، التنفيذ والمراقبة، التفكير، المراجعة" (Plan, Act and Observe, Reflect, Revise).

- هذا النهج ساعد في تطوير برنامج تدريبي عملي يعكس احتياجات المنظمة.

- **الإطار النظري:** تم استخدام نموذج كيركباتريك ذو المستويات الأربعة (Kirkpatrick Four-Level Model) كإطار عمل لتقييم التدريب، والذي يركز على قياس ردود الفعل، التعلم، التغيرات السلوكية، والنتائج التنظيمية.

2. النهج الكمي لجمع البيانات

- أدوات جمع البيانات:

- اختبارات المعرفة والمهارات قبل وبعد التدريب: تم تقييم الموظفين باستخدام اختبارات مكتوبة (مثل أسئلة الملء والإجابات القصيرة) وعملية (مثل ملاحظة أداء الموظفين أثناء استخدام المعدات).
- هذه الاختبارات قامت بقياس مستوى المعرفة والكفاءة قبل التدريب وبعده.

- استبيانات تقييمية: تم توزيع استبيانات على الموظفين لتقييم آرائهم حول فعالية التدريب، دعمهم المهني، ورضاهم العام. استخدمت مقاييس ليكرت (من 1 إلى 5) لتحويل الردود إلى بيانات كمية.

- ملاحظات شبه منظمة: تم تسجيل ملاحظات حول أداء الموظفين أثناء التدريب وتحويلها إلى قيم رقمية على مقياس ليكرت لتحليلها كميًا.

- الهدف من النهج الكمي: توفير بيانات قابلة للقياس لتحديد فعالية التدريب وتأثيره على أداء الموظفين ورضاهم.

3. تحليل البيانات

- الأساليب الإحصائية:

- اختبارات **t** المزدوجة (**Paired t-tests**): استُخدمت لمقارنة نتائج اختبارات المعرفة والمهارات قبل وبعد التدريب لتحديد ما إذا كان هناك تحسن ملحوظ.

- الإحصاءات الوصفية: مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية، لتقديم صورة واضحة عن مستويات الكفاءة والرضا.

- تقييم الملاحظات والاستبيانات: تم تحويل الملاحظات وإجابات الاستبيانات إلى قيم رقمية (1-5) لتحليلها كمياً، مما يعزز التركيز على النتائج القابلة للقياس.

4. التدخل العملي

- برنامج التدريب: شمل تدريباً عملياً ولقاءات نظرية لتعليم الموظفين كيفية استخدام معدات العمل (مثل أجهزة OCT وNCT)، استقبال المرضى، والتعامل مع التأمينات.
- تم تصميم التدريب بناءً على تقييم الاحتياجات بالتعاون مع الأطباء.
- الجدول الزمني: استمر التدريب لمدة ثلاثة أشهر، مع جلسات منتظمة لضمان التغطية الشاملة لجميع المهارات المطلوبة.

5. التحقق من الدقة

- **عدم وجود نهج نوعي واضح:** ركزت الدراسة على البيانات الكمية دون الإشارة إلى أدوات نوعية مثل المقابلات أو مجموعات التركيز، مما يؤكد أن المنهجية ليست مختلطة، بل كمية بحتة.

- **الثلاثية (Triangulation):** تم استخدام وجهات نظر مختلفة (موظفون جدد ومتمرسون) مع الاختبارات والاستبيانات والملاحظات لتعزيز مصداقية البيانات.

6. النتائج المتوقعة

- تهدف المنهجية إلى قياس تأثير التدريب على:
- المعرفة والمهارات: من خلال الاختبارات قبل وبعد التدريب.
- الرضا الوظيفي: عبر استبيانات تقييم آراء الموظفين.
- الاستمرارية: بتحليل العلاقة بين التدريب المحسن واستبقاء الموظفين.

7. النتائج المتوصل إليها في الدراسة

تناولت الدراسة بعنوان "التدريب والتطوير: مفتاح استمرارية الموظفين" تأثير التدريب على معرفة الموظفين، مهاراتهم، رضاهم الوظيفي، واستمراريتهم في مؤسسة "Advanced Eye Care". فيما يلي ملخص شامل لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. تحسن المعرفة والمهارات

- أظهرت نتائج اختبارات المعرفة والمهارات التي أجريت قبل وبعد التدريب تحسناً ملحوظاً في عدة مجالات وعلى سبيل المثال، تحسن أداء الموظفين في الإجابة عن أسئلة المرضى الرئيسية، وفهم إجراءات إزالة العدسات اللاصقة، ومعرفة معاني المصطلحات الطبية مثل "VA" (الحدة البصرية).
- كانت قيم الاحتمال (p-values) لهذه المجالات أقل من 0.05، مما يعني أن التحسن كان ذا دلالة إحصائية.
- رغم أن التحسن في بعض المجالات الأخرى كان طفيفاً، إلا أن النتائج أكدت اكتساب الموظفين لمعرفة إضافية ومهارات محسنة من خلال التدريب.

7. النتائج المتوصل إليها في الدراسة

2. رضا الموظفين عن التدريب والتطوير المهني

- كشفت استبيانات تقييم آراء الموظفين أن غالبيتهم راضون عن فرص التطوير المهني المقدمة.
- فقد أعرب الموظفون عن رضاهم عن مدى تلبية التدريب لاحتياجاتهم المهنية، وعن مستوى التعليم والتدريب الذي تلقوه.
- أشار الموظفون أيضًا إلى شعورهم باهتمام المنظمة بنجاحهم المهني، مما يعكس تأثيرًا إيجابيًا على حياتهم العملية.

7. النتائج المتوصل إليها في الدراسة

3. الرضا الوظيفي العام

- أظهرت الاستبيانات رضا الموظفين العام عن تجربتهم الوظيفية في المنظمة، بما يشمل إدارة المهام اليومية، ثقافة العمل الجماعي، والأمان الوظيفي.
- كما أعربوا عن تقديرهم لمشاركة المديرين في عملية اتخاذ القرارات، مما عزز شعورهم بالانتماء والرضا.

7. النتائج المتوصل إليها في الدراسة

4. استمرارية الموظفين

- لم تقدم الدراسة بيانات رقمية مباشرة عن معدلات استبقاء الموظفين، لكن النتائج تشير إلى أن التدريب المحسن والرضا الوظيفي قد يساهمان في تعزيز استمرارية الموظفين.
- يعتمد ذلك على الرضا العام وسط الموظفين وشعورهم بدعم المنظمة لتطورهم المهني.

7. النتائج المتوصل إليها في الدراسة

5. التوصيات العملية

- أوصت الدراسة بإنشاء برنامج تدريبي منظم يتضمن جدولاً زمنياً واضحاً، اختبارات معرفة ومهارات قبل وبعد التدريب، ومراجعة دورية للمواد التي تحتاج إلى تعزيز.
- أكدت أيضاً على أهمية إشراك الأطباء في تحديد احتياجات التدريب واختيار المدربين لضمان فعالية البرنامج.

7. المرجع:

Walker, A. N. (2022). *Training and Development: The Key to Employee Longevity*. University of Dayton.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

