

قضايا بحثية 6-3

Prepared by
بسام محمد النخلي

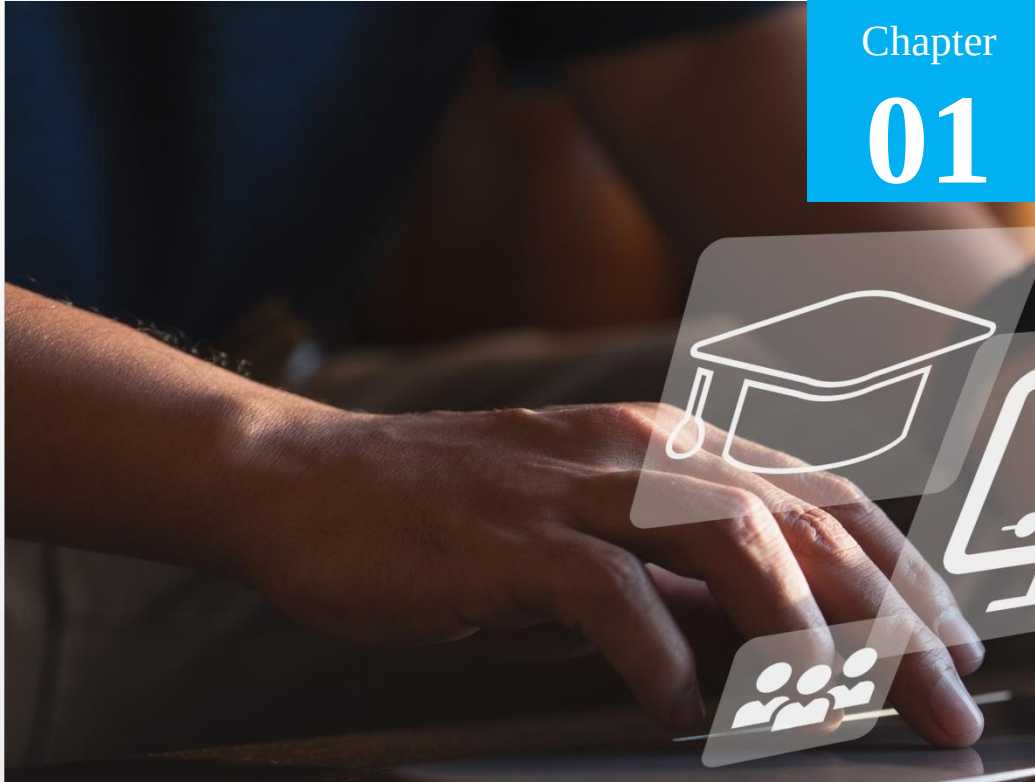
تحت اشراف الدكتور
تمارا عادل



"أثر التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي في تحسين أداء موظفي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت"

Chapter

01



مأخوذ من مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
والقانونية

المجلد 6- العدد 2 /30 يناير (2022)

اعداد الباحث:

هيثم عبدالغفور مخصيد

معهد العالي للخدمات الإدارية
العامّة للتعليم التطبيقي والتدريب

الكويت



المهمة السادسة

Chapter 02

المطلوب (اعداد خطة بحثية مفصلة تتضمن مشكلة البحث واهميته
واهدافه والمنهجية المقترحة)

ملخص للبحث

"أثر التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي في تحسين أداء موظفي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت"

ملخص البحث:

يدرس هذا البحث أثر التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت. استخدم الباحث منهجاً وصفيّاً تحليلياً، مستخدماً استبانة وزعت على 50 موظفاً (تم استرداد 46 استجابة).

تشمل النتائج الرئيسية ما يلي:

انخفاض مستوى الأداء الوظيفي: قِيم الموظفون أداءهم الوظيفي بأنه منخفض.
الارتباط بين التخطيط للمسار الوظيفي والأداء: يوجد ارتباط بين التخطيط للمسار الوظيفي والأداء الوظيفي، ولكنه ضعيف.

انخفاض مستوى التخطيط للمسار الوظيفي: مستوى التخطيط للمسار الوظيفي، حسب تقييم الموظفين، منخفض أيضاً. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بناءً على البيانات الديموغرافية: لم تُظهر النتائج فروقات إحصائية ذات دلالة في التخطيط للمسار الوظيفي والأداء الوظيفي فيما يتعلق بالعمر، والخبرة، أو دورات التدريب. يختتم البحث بتوصيات مثل تحسين نظام شغور الوظائف، وزيادة وعي الموظفين بأهمية التخطيط للمسار الوظيفي، وتوفير قاعدة بيانات شاملة لمسارات التطور الوظيفي، وإجراء المزيد من البحوث العلمية في هذا المجال.

اقتراحات لخطة بحثية :

لتوسيع نطاق هذا البحث، نحتاج إلى خطة أكثر شمولاً:
أولاً: المقدمة:

الخلفية: توسيع مقدمة البحث. مناقشة أهمية رأس المال البشري في نجاح المنظمات، خاصة في سياق قطاع التعليم والتدريب في الكويت. تضمين إحصائيات حول دوران الموظفين، والفجوات في الأداء، أو نقص المهارات ذات الصلة بالهيئة المستهدفة.

مشكلة البحث: صياغة واضحة ومحددة لمشكلة البحث، بدلاً من مجرد ذكر انخفاض الأداء والتخطيط، نقيّم بكمية التأثير، وعلى سبيل المثال، "يُرتبط انخفاض مستوى التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بانخفاض [كمي] في الأداء الوظيفي، مما ينتج عنه [عواقب سلبية، مثل زيادة دوران الموظفين، وانخفاض الإنتاجية، إلخ].

أسئلة البحث

أسئلة البحث: صقل أسئلة البحث لتكون أكثر تحديداً وقابلية للقياس.
على سبيل المثال:

ما هو مستوى رضا الموظفين عن موارد التخطيط للمسار الوظيفي؟
ما هي العلاقة بين مبادرات التخطيط للمسار الوظيفي المحددة (مثل برامج الإرشاد، وفرص التدريب، ومراجعات الأداء التي تركز على التطوير الوظيفي) والأداء الوظيفي للموظفين؟
هل توجد فروقات في الأداء الوظيفي ورضا الموظفين عن التخطيط للمسار الوظيفي بناءً على العوامل الديموغرافية (العمر، والجنس، والخبرة، ومستوى التعليم) أو الدور الوظيفي؟
ما هي التدخلات المحددة التي يمكن أن تحسن فعالية التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي، وما هو تأثيرها المحتمل على مؤشرات الأداء الوظيفي؟

استعراض الادبيات البحثية

أهداف البحث: بيان واضح لأهداف الدراسة. على سبيل المثال:
قياس مستوى رضا الموظفين عن موارد التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي الحالية.
دراسة الارتباط بين ممارسات التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي المحددة ومؤشرات الأداء الوظيفي للموظفين.
تحديد الفروقات الديموغرافية أو الوظيفية في رضا الموظفين عن التخطيط للمسار الوظيفي والأداء.
تقديم توصيات لتحسين ممارسات التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي داخل المنظمة.

ثانياً: استعراض أدبيات البحث:

الإطار النظري: توسيع هذا القسم بشكل كبير. الاستناد إلى النظريات ذات الصلة بتطوير المسار الوظيفي (مثل نظرية التعلم الاجتماعي لتطوير المسار الوظيفي، ونظرية هولاند المهنية، ونظرية سوبر لمدى الحياة)، وسلوك المنظمات (مثل نظرية التوقع، ونظرية تحديد الأهداف)، وإدارة الموارد البشرية (مثل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).
شرح واضح لكيفية مساهمة هذه النظريات في الإجابة عن أسئلة البحث.

الأدلة التجريبية: استعراض شامل للدراسات التجريبية السابقة حول التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي، مع التركيز على تأثيرها على الأداء الوظيفي. تلخيص النتائج الرئيسية، والمنهجيات، والقيود للدراسات السابقة لتبرير الحاجة إلى هذا البحث. تضمين الدراسات المتعلقة بالسياق الكويتي أو إعدادات تنظيمية مماثلة إن وجدت. الثغرات في الأدبيات: تحديد الثغرات بوضوح في الأدبيات الحالية التي سيعالجها هذا البحث.

ثالثاً: المنهجية :

تصميم البحث: تحديد تصميم البحث (مثل الكمي، أو الكيفي، أو المنهج المختلط). تبرير التصميم المختار بناءً على أسئلة وأهداف البحث.

المشاركون: وصف مفصل لاستراتيجية أخذ العينات، وحجم العينة، وخصائص المشاركين (البيانات الديموغرافية، والوظائف، والخبرة)، شرح كيفية تجنيد المشاركين وكيفية ضمان عينة تمثيلية. أدوات جمع البيانات: معلومات تفصيلية عن الاستبانة (أو أساليب جمع البيانات الأخرى). تضمين عدد العناصر، ونوع المقياس (مثل مقياس ليكرت)، وتفاصيل حول موثوقية وصلاحية الأداة (ألفا كرونباخ، وتحليل العوامل).

الجدول الزمني

تقنيات تحليل البيانات: تحديد التقنيات الإحصائية التي سيتم استخدامها لتحليل البيانات (مثل تحليل الارتباط، وتحليل الانحدار، واختبارات ANOVA، واختبارات و شرح كيفية معالجة هذه التقنيات لأسئلة البحث. الملاحظات الأخلاقية: تحديد الخطوات التي ستتخذ لضمان المعاملة الأخلاقية للمشاركين (الموافقة المُعلنة، والسرية، والاسمية).

رابعاً: الجدول الزمني والموارد:

الجدول الزمني للمشروع: تقديم جدول زمني واقعي لكل مرحلة من مراحل مشروع البحث (استعراض الأدبيات، وجمع البيانات، وتحليل البيانات، وكتابة التقرير).
الموارد: قائمة بالموارد المطلوبة للدراسة، بما في ذلك الأفراد، والتمويل، والمواد، والبرامج.
الاستشهاد بجميع المصادر المستخدمة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

