

مهارات بحثية- مهمة 3

المحاضرة: الثالثة

المهمة: عرض مشكلة بحثية لدراسة علمية وتوضيح أسلوب صياغتها

إشراف: سنية سبع

إعداد الباحثة: سلمى أحمد محمد سلامه شريف

الاسبوع الثالث:

التكليف المطلوب :

عرض مشكلة بحثية لدراسة علمية وتوضيح أسلوب صياغتها ومدى نجاح الباحث في عرض مشكلة الدراسة ، وهل كان موفق في مراعاة اعتبارات اختيار المشكلة البحثية ، ثم يقوم الباحث بصياغة مشكلة دراسية جديدة لمتغيرات من اختياره.

عنوان الدراسة:

محمد جمال عبد الحكيم محمد إبراهيم، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بتحقيق الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية، رسالة ماجستير، جامعة المنيا، كلية التربية الرياضية، 2024. تتمثل مشكلة الدراسة

أولاً- عرض مشكلة الدراسة ومدى توافقها مع موضوع البحث :

تمثلت مشكلة الدراسة في أن موضوع الإبداع الإداري من الموضوعات التي نالت اهتماما كبيرا من قبل المهتمين والإداريين في المجالات الإدارية المختلفة إذ أنه يعد الوسيلة الأفضل لتحقيق أهداف العمل بالمؤسسات والمنظمات فضلا عن أن الإبداع يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية علي حد سواء ومن هنا نجد أن غالبية المسؤولين الإداريين بمختلف مستوياتهم الإدارية يعطون موضوع الإبداع الإداري والعوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى نظرا لإبداع إدارتهم ما هو الا انعكاس للإبداع الفردي داخلها.

وقد أوضح الباحث مشكلة الدراسة من خلال تجاربه الذاتية حيث يشير الى انه من خلال عمله لاحظ أن العمل داخل تلك القطاعات عمل بطريقة نمطية بحيث ان العمل في تلك المؤسسات عمل تقليدي ويفتقر إلي روح الإبداع و الابتكار في تنفيذ الأعمال المتمثلة في القيام بالأنشطة المختلفة وكذلك انخفاض نوعي في مستوى تنفيذ تلك الأنشطة وعدم حل المشكلات الموجودة ولا يوجد إبداع او ابتكار بل أن البيروقراطية هي التي تتحكم في سير العمل ولا يمكن توقع المشكلات والاحتياج الشديد إلي دورات الإعداد والتدريب الصقل الموجهة للقادة والاختصاصيين الرياضيين

كما أشارت مشكلة الدراسة والتي عرضها الباحث الى ان مدي استغراق الموظفين في وظائفهم، سوف يعمل علي تحقيق الإبداع الإداري ، باعتبار الإبداع يوفر مناخا جيدا للعمل داخل المؤسسة أو المنظمة ، ولعلاقة الفرد مع الآخرين في التنظيم حيث يمتاز ذلك المناخ بالتعاونية والالتزام والإحساس بالمسؤولية ، فإن هذا البحث يسعى للتعرف على مدي الترابط بين الإبداع الإداري و الاستغراق الوظيفي داخل مكاتب رعاية الشباب بالجامعات المصرية

وأن رعاية الطلاب بالجامعات هي مزيج متداخل من مجالات النشاط والتفاعل والتجارب والخبرات التي يمر بها الطلاب كأفراد وأعضاء في الجماعات تتيح لهم فرصة الحصول على النمو المتكامل في شتى النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية وقد تكون قصيرة المدى أو طويلة.

أن الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث ارتباطه بالعديد من المتغيرات المتصلة بسلوك الموظفين في منظمات العمل، مثل الغياب عن العمل، وترك العمل، والجهد في العمل، ويعتبر الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الجديدة نسبياً بالمقارنة بمصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية فقد تم تقديمه بشكل أكثر وضوحاً في الستينات من القرن الحالي وفقاً لأفكار قُدمت في السابق عن أهمية العمل في حياة الأفراد .

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

- تطوير العمل الإداري بمكاتب رعاية الطلاب واستخدام أحدث الأساليب الإدارية الحديثة التي تساعد على جودة تقديم الخدمة للطلاب.
- حث القيادات الجامعية على ضرورة تطبيق مفهوم الاستغراق الوظيفي لما له من آثار إيجابية في إبداع العاملين الأعمال المكلفين بها.
- ضرورة الوضع في الاعتبار أهمية مفهوم الاستغراق الوظيفي في المجال الرياضي والتركيز على تطبيقه داخل المؤسسات الرياضية لما له من قدرة فائقة على الارتقاء بمستوي الفرد وبالتالي الارتقاء بالمؤسسة.

ثانياً- المشكلة البحثية من صياغة الباحثة:

عرض الباحثة لمشكلة بحثية بعنوان: أثر الحوافز على تنمية الأداء الوظيفي:

ويمكن للباحثة صياغة مشكلة بحثية لموضوع بعنوان (أثر الحوافز على تنمية الأداء الوظيفي) وذلك على النحو التالي:

تمارس المؤسسات العامة والخاصة أعمالها من خلال ما تملكه من العنصر البشري، وذلك لتنفيذ أهدافها على المدى القريب والبعيد، ولكي تحقق تلك المؤسسات أهدافها المنشودة، لا بد لها من إيجاد الكادر الوظيفي القادر على إيصال المؤسسة إلى ذلك الهدف، وعلى هذه المؤسسة اتباع السبل لتحقيق ذلك ومنها اتباع سياسة تحفيز الموظف لحثه على الاستمرارية في الأداء الجيد والفعال.

والحوافز تعرف بأنها الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد وإجرائياً يقصد بها في هذا البحث هو كل ما تقدمه بلدية غزة من وسائل مادية ومعنوية تؤدي إلى رفع أداء الموظفين (رؤساء ومرووسين) في العمل وتعمل على إشباع حاجاتهم وضمنان ولائهم .

ولاشك من أن الحوافز في مجال العمل وانعكاسها الإيجابي على الأداء الوظيفي ينعكس بشكل مباشر على انتمائهم لمنظماتهم، فالإدارة الناجحة هي تلك الإدارة التي تفرض كيفية إتمام استغلال كفاءة وفعالية عاملها مما يحقق أهدافها، بحيث تقوم بوضع نظام الحوافز الفعال القادر على التأثير الإيجابي على أداء العاملين بالشكل الذي يزيد من كفاءة الأداء الوظيفي لديهم ولوائهم لهذه المؤسسة ومساعدتها على التقدم والربح والبقاء .

ويبدو جلياً أن أهمية وطبيعة الحوافز تختلف من فرد إلى آخر وذلك حسب الجنس والعمر والمنصب الوظيفي والمستوى المعيشي والعلمي، كما أن الحوافز تختلف من مؤسسة إلى أخرى وذلك حسب النشاط والعمل الذي تمارسه تلك المؤسسة سواء كانت تعمل في المجال القضائي أو أي مجال آخر؛ ولذا فإن دراستها وتحديد ما يناسب منها كل شريحة من شرائح الموظفين أمر غاية في الأهمية.

وتتركز مشكلة الدراسة في البحث عن اجابة لعدد من التساؤلات أهمها : إلى أي مدى تسهم الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين؟ وترتبط بهذا التساؤل مجموعة من الأسئلة مثل ما أهم مدى تأثير الحوافز على دافعية العاملين؟، وما هو اثر الحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين؟