

"قضايا بحثيه (٢)"

الاستنتاجات والتوصيات
(تقييم الاستنتاجات والتوصيات)

اسم الطالبة: نواف عبدالعزيز النعيم

الرقم الجامعي: 232001528

اسم الدكتور:

مياد وليد

الرابط الرئيسي للبحث رقم ١:

https://aja.journals.ekb.eg/article_189441_906eceab39f64b6d9d89297ce86fc40d.pdf

الرابط الرئيسي للبحث رقم ٢:

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q180123>

الاستنتاجات والتوصيات (تقييم الاستنتاجات والتوصيات)

الدراسة الاولى بعنوان : " الرضاء الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين: دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية"

ملخص النتائج الرئيسية وتفسيرها ومدى تأثيرها

ملخص النتائج

- الدراسة حددت أربعة عوامل رئيسية تؤثر على الرضاء الوظيفي:
 - بيئة العمل وطبيعتها (الأكثر أهمية).
 - فرص الحضور في المؤتمرات والترقيات.
 - العلاقات المهنية بين الأعضاء.
 - الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات (الأقل أهمية).
- أظهرت النتائج أن هناك اختلافاً في ترتيب أهمية هذه العوامل بناءً على تحليل العوامل، مما يشير إلى أهمية بيئة العمل مقارنة بباقي العوامل..

تفسير النتائج

- الدراسة قدمت تفسيراً واضحاً لأهمية بيئة العمل كعامل أساسي يؤثر على الرضاء الوظيفي.
- تراجعت أهمية العوامل المتعلقة بالشعور بالإنجاز وعلاقات الأعضاء، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس قد يكون لديهم توقعات أكبر من الجامعة فيما يخص بيئة العمل والترقيات.

مدى تأثير النتائج

- النتائج ذات قيمة علمية وتطبيقية لأنها تسلط الضوء على أولويات أعضاء هيئة التدريس.
- تأثيرها يظهر في تقديم أساس عملي لمعالجة مشكلات الرضاء الوظيفي في الجامعات، خاصة في السعودية..

التوصيات للبحث المستقبلي

- إجراء تحليل عاملي توكيدي للتأكد من ثبات وفعالية العوامل المكتشفة.
- دراسة التأثيرات المتبادلة بين العوامل مثل العلاقة بين الحوافز وفرص الترقى على بيئة العمل.
- مقارنة مستوى الرضاء الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين في نفس السياق.
- استكشاف تأثير الثقافة التنظيمية على الرضاء الوظيفي في جامعات سعودية أخرى.

التوصيات للممارسين

- دعم البحوث العلمية وتمويلها لتحفيز أعضاء هيئة التدريس.
- إتاحة فرص أكبر لحضور المؤتمرات العلمية على نفقة الجامعة.
- إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة باللجان لتحسين الأداء.
- إعادة النظر في الحوافز المادية والمعنوية.

نقد التوصيات للممارسين

- التوصيات تعالج مشكلات رئيسية، لكنها تفتقر إلى إجراءات تطبيقية واضحة. مثلاً:
- كيفية تحديد المعايير لإشراك أعضاء هيئة التدريس في اللجان.
- صياغة آلية لتحسين نظام الحوافز والترقيات.

التوصيات للسياسات

- التوصيات المتعلقة بالسياسات تشمل:
- إعادة النظر في نظام الترقيات.
- تقليل أعداد الطلاب في الشعب الدراسية.

نقد التوصيات للسياسات

- هذه التوصيات تتطلب تغييرات تنظيمية كبرى. كان من الأفضل تقديم اقتراحات تدعم السياسات الحالية بدلاً من إعادة صياغتها بالكامل.
- توصية تقليل أعداد الطلاب قد تواجه عقبات مالية وإدارية، وكان يمكن توضيح كيف يمكن تنفيذها بطرق مرحلية.

وضوح الاستنتاجات

- الاستنتاجات واضحة وتربط نتائج الدراسة بالتوصيات بشكل مباشر.
- أبرزت الاستنتاجات أهمية بيئة العمل والعوامل الأخرى، لكنها لم تتناول تفصيلياً كيفية تنفيذ التوصيات المقترحة.

واقعية التوصيات

- التوصيات واقعية إلى حد كبير، خاصة فيما يتعلق بالدعم المادي للبحوث وإشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات.
- بعض التوصيات، مثل تقليل أعداد الطلاب في الشعب الدراسية، قد تكون صعبة التنفيذ بسبب التحديات المالية والإدارية.

التقييم العام:

- الدراسة قدمت نتائج مفيدة واستندت إلى تحليل إحصائي دقيق، لكن تنفيذ التوصيات يحتاج إلى استراتيجيات أوضح. التركيز على التفاصيل الإجرائية للتوصيات المستقبلية والممارسين والسياسات سيكون له تأثير إيجابي في تطبيق نتائج الدراسة وتحقيق أثر ملموس.

الدراسة الثانية بعنوان : " دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد من وجهة نظرهم أنفسهم"

ملخص النتائج الرئيسية وتفسيرها ومدى تأثيرها

ملخص النتائج

- أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التدريب وتحسين الأداء والرضا الوظيفي لدى الموظفين.
- لوحظ تأثير معنوي قوي لعامل التدريب على الرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل التحديد $R^2=0.921$ ، مما يعني أن التدريب يفسر نسبة كبيرة من التغير في الرضا الوظيفي.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على متغيرات الدراسة لصالح العاملين الذين يتلقون تدريباً مستمراً.
- تحسين مستوى الأداء والرضا الوظيفي مرتبط بتحقيق أهداف التدريب وجودة برامج.

تفسير النتائج

- النتائج واضحة وتشير إلى أهمية دور التدريب كعامل رئيسي في تحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم.
- التركيز على جودة البرامج التدريبية ينعكس إيجاباً على تحقيق الكفاءة المهنية وزيادة ولاء الموظفين تجاه الجامعة.
- الدراسة فسرت العلاقة بين التدريب والأداء بشكل منطقي، معززة بأدلة إحصائية..

مدى تأثير النتائج

- النتائج لها تأثير واضح في تعزيز أهمية الاستثمار في التدريب المستمر للموظفين.
- يمكن أن تكون هذه النتائج دافعاً لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات لتحسين برامج التدريب، مما يعزز الإنتاجية والرضا.

التوصيات للبحث المستقبلي

- إجراء دراسات مقارنة بين جامعات مختلفة لتقييم فعالية البرامج التدريبية في سياقات متنوعة.
- استكشاف العلاقة بين نوعية البرامج التدريبية (التدريب النظري مقابل العملي) وتحقيق الأهداف.
- تحليل تأثير التدريب على متغيرات إضافية مثل الالتزام الوظيفي والانتماء المؤسسي.

- قياس الأثر طويل المدى للتدريب على الأداء الوظيفي والرضا.

نقد التوصيات للبحث المستقبلي:

- الدراسة لم تقدم توصيات مستقبلية محددة بشكل كافٍ، وكان من الأفضل أن تشير إلى الجوانب التي تحتاج إلى تعميق مثل استخدام منهجيات تدريب مبتكرة أو دراسة العلاقة بين التدريب الرقمي ومستوى الرضا الوظيفي.

التوصيات للممارسين

- ضرورة إدخال التخطيط والتنظيم في مجالات التدريب المختلفة.
- تحسين بيئة العمل للموظفين لتعزيز التفاعل الاجتماعي وبناء الثقة والعلاقات الصادقة.
- تقييم البرامج التدريبية بشكل دوري مع التركيز على الجودة.

نقد التوصيات للممارسين

- التوصيات تعالج مشكلات رئيسية، لكنها تفتقر إلى إجراءات تطبيقية واضحة. مثلاً:
 - التوصيات للممارسين عملية وواقعية، لكنها بحاجة إلى توضيح أكثر في كيفية التنفيذ.
- على سبيل المثال:** يمكن ذكر أدوات قياس محددة لتقييم أثر البرامج التدريبية أو تقديم نماذج للتدريب المهني الناجح.

التوصيات للسياسات

- التوصيات المتعلقة بالسياسات تشمل:
- إعادة النظر في السياسات المتعلقة بالتدريب لتكون أكثر شمولاً.
- ربط الحوافز بالبرامج التدريبية وإنتاجية الموظفين.
- تعزيز الاستثمار المؤسسي في التدريب والتطوير الوظيفي.

نقد التوصيات للسياسات

- التوصيات ملائمة للسياسات ولكنها تفتقر إلى التفصيل في آليات التنفيذ.
- على سبيل المثال:** كان يمكن اقتراح تخصيص نسبة من ميزانية الجامعة لبرامج تدريبية محددة أو إنشاء وحدات تدريبية داخل الكليات.

وضوح الاستنتاجات

- الاستنتاجات واضحة ومنطقية وترتبط بين التدريب والنتائج المتوقعة مثل الأداء والرضا.
- الدراسة أبرزت العلاقة الإيجابية بشكل مدعوم بالأدلة الإحصائية مما يجعلها مقنعة.

نقد وضوح الاستنتاجات:

- رغم وضوحها، كان يمكن تعزيزها من خلال تقديم أمثلة عملية من بيئة العمل في الجامعة.

واقعية التوصيات

- التوصيات واقعية وقابلة للتنفيذ، خاصة فيما يتعلق بتحسين جودة التدريب وتطوير بيئة العمل.
- توصية إدخال التخطيط والتنظيم في التدريب تعتبر خطوة عملية وضرورية.
- ربط التدريب بالحوافز يعزز دافعية الموظفين وهو إجراء شائع وفعال.

نقد واقعية التوصيات:

- بعض التوصيات، مثل تحقيق التوازن بين الأداء والتقييم، تحتاج إلى مزيد من الإيضاح حول كيفية تنفيذها في إطار الجامعة.

التقييم العام:

- الدراسة قدمت نتائج وتوصيات هامة مدعومة بإحصاءات موثوقة. ومع ذلك، تحتاج التوصيات إلى مزيد من التفصيل حول آليات التطبيق. كما أن الاستنتاجات فعالة، لكنها كانت ستصبح أقوى لو تم دعمها بأمثلة من الواقع العملي. التركيز على تحسين التخطيط والتنظيم في التدريب سيساهم في تحقيق فوائد طويلة الأجل للموظفين والجامعة.