

دكتوراه الإدارة
مهارات بحثية ٣
إشراف :
د. سارة محمود

التكليف الثاني
تقديم :
عبدالعزیز بن محمد آل محسن
٢٤٣٠٠٢١٧١



دراسة بعنوان
دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى
الموظفين بجامعة الملك خالد من وجهة نظرهم أنفسهم
أستاذ المساعد / الصادق محمد أحمد المحاضر / عبد الله مشبب
عمران الكلية التطبيقية | جامعة الملك خالد | المملكة العربية
السعودية

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&rl=https://journaleals.com/2024/03/27/q180123/&ved=2ahUKEwjM1V6oyOAxVrg_0HHVMXFwwQFnoECB4QAQ&usg=AOvVaw13jFUmotpjP5ncS_AZ9c

1

كتابة مقدمة مع توضيح أسباب اختيارها وكذلك مشكلة بحثية



في هذا العرض نستعرض كتابة مقدمة بحثية مع توضيح أسباب اختيارها ونقدها، ثم كتابة مشكلة بحثية مع ذكر اعتبارات كتابة المقدمة البحثية، بإذن الله تعالى.



أولاً: المقدمة المعروضة :

01

تعد الإدارة من الموضوعات الهامة في بناء المنظمات المعاصرة لمواكبة التطورات المتلاحقة واكتشاف المعارف والخبرات الجديدة، لذا فقد أصبح لازماً للإدارات أن تتطور وتتغير بما يمكنها إيجاد حلول لمشكلاتها وتقديمها. وقد تزايد اهتمام المنظمات الحديثة بالتدريب باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين جودة الخدمات ومقدار العاملين بالمؤسسة، والتشغيل الذي يضمن تحقيق أهدافها بفاعلية وكفاءة ممكنة. فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها كل المنظمات التي تسعى إلى التميز والنجاح.

إن عملية التدريب عملية تراكمية تنعكس فيها الأدوار المختلفة لأطراف التدريب، وتوفر المساحات والجهات الهامة للتدريب ومن الضروري أن تخضع عملية التدريب بمحاورها المختلفة إلى تقييم نوع التدريب والتحقق من مدى ملائمة عملية التدريب وتحقيقها أهدافها الكلية بالإضافة إلى تقييم مدى ملائمة مؤسسات التدريب وقدرتها على القيام بالدور المطلوب منها في تدريب وتقييم الموظفين (الغامدي، ٢٠٢٠). إن الجامعات الآن في مستوى عالٍ من الأداء، حيث تتمكن من مواجهة مختلف صور التحديات التي أفرزتها التطورات. وقد تبنت هذه الأجهزة أهمية العنصر البشري كمحدد للكفاءة والإنتاجية ودوره المحوري في تكوين وتطوير الكوادر القادرة على تقديم الأفضل والأعلى. وهذا ما يظهر من خلال زيادة الاهتمام بالتدريب، ومن خلال انتشار البرامج التدريبية. ولكن وعلى الرغم من هذا الاهتمام بالتدريب، لا يزال هناك الكثير من الغموض في واقع التدريب الذي تقدمه هذه الجامعات (الدوسري، ٢٠٢١).

أولاً: المقدمة المعروضة :

إن الجامعات هي الأقدر على الإبداع، حيث أنها تخصص ولديها المصالح، ولها النواحي الكاملة على تفعيل التدريب، والوقوف على الدور الأهم في المنهج بالمنتج الخارجي بكل مؤسساته وعناصره أما في استقطابه وليست كل الجامعات لديها القدرة على القيام بهذه المهمة أو لتأهيل الرسالة السامية على أكمل وجه. أما الجامعات تحتاج إلى إدارة من موقع خاص بمواصفات معينة تحتاج إلى الإدارة العامة بإدخال بنية التنمية وتطويرها، ويا بتدريبها على أكمل ذلك على المستوى العالي، الدراسي فالجامعات هي في صدارة القطاعات والمنظمات على تأهيل الموارد البشرية، أي في التسهيلات الكاملة المطلوبة للمجتمع المعرفي، ثم أن الجامعات هي قاعدة الثورة العلمية ورائدة التغيير الاجتماعي والاقتصادي.

وعليه فقد عمدت جامعة الملك خالد إلى إنشاء إدارة مستقلة للتدريب. وقد وقت لها جميع الإمكانيات والمنظمات المادية والفنية والبشرية، كغيرها من الجامعات في سبيل التنمية وتطوير قدرات وتهدف إلى تحقيق المهارات الإدارية. وما يترتب على تحقيق أهدافها العامة بفعالية. فإن التدريب بأساليبه يزيد في تمكين الأفراد ويزيد في تحقيق مهاراتهم، ويزيد فاعليتها، ويقابل هذا متطلبات القدرة المرموقة، وإيصال العاملين إليها إلى مستوى الأداء المطلوب. فقد كانت الجامعة ملحة لإيجاد أطر التدريب في الجامعة. ورفع كفاءة العاملين في ميدان التدريب لمساعدتهم في إعداد وتخطيط وتصميم برامج تدريبية ذات كفاءة عالية تلبي احتياجات المتدربين وتساعدهم على أداء ما يمكنهم القيام به بفعالية. ولكن وعلى الرغم من ذلك فقد لاحظ الباحثون قلة الإقبال وعدم انضباط الموظفين في مكاتبتهم أثناء الدوام الرسمي للعمل بالإضافة إلى ذلك عدم وجود رؤية واضحة ونمطية للمدى الكامل لدور الأساسي للتدريب في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة. ومن ناحية أخرى، فإننا نرى أن هناك علاقة بين التدريب والرضا الوظيفي، وهذا قام العديد من الباحثين والكتاب بدراسته باستمرار، ولا يزال محل اهتمام العديد من مختلف المنظمات، والدراسة لرضا الموظفين هو الذي يؤدي إلى الابتكار والإنتاجية، وفي ظل المنظمات الحديثة، فإن معظم العاملين من المنظمات يستخدمون استطلاعات الرأي للتعرف على اتجاهات العاملين، ومواقفهم حول بيئات العمل، والمهام العملية، والمسببات (شقير، ٢٠١٨).

ثانياً: أسباب اختيار هذه المقدمة :

تُعد هذه المقدمة جيدة من حيث أنها تلتزم بالعديد من المعايير الأكاديمية لكتابة المقدمات البحثية، ومن أهم أسباب اختيارها:

التسلسل المنطقي: تبدأ المقدمة بمفهوم عام (الإدارة وأهميتها في مواكبة التطورات)، ثم تتخصص في أهمية التدريب ودوره المحوري في تطوير الأداء المؤسسي بشكل عام، ثم تنتقل إلى تخصيص ذلك في سياق الجامعات، وصولاً إلى مشكلة الدراسة المتعلقة بجامعة الملك خالد. هذا التسلسل يساعد القارئ على فهم السياق العام ثم التركيز على الموضوع المحدد.

تحديد المشكلة العامة: أوضحت المقدمة بوضوح المشكلة العامة المتمثلة في وجود قصور أو تحديات في واقع التدريب داخل الجامعات، على الرغم من أهميته والتزام الجامعات به.

الاستناد إلى المراجع: اعتمدت المقدمة على ذكر مراجع (الغامدي، ٢٠٢٠؛ الدوسري، ٢٠٢١؛ شقير، ٢٠١٨)، مما يضفي عليها طابعاً أكاديمياً ويعزز من مصداقيتها، ويشير إلى أن الباحث قد قام بمراجعة الأدبيات السابقة.

إبراز أهمية الدراسة: بينت المقدمة أهمية التدريب ودوره في تحقيق الكفاءة والإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يبرز أهمية دراسة هذا الموضوع.

التدرج في الطرح: الانتقال من الإشارة إلى أهمية التدريب بشكل عام، ثم دور الجامعات فيه، ثم التركيز على حالة جامعة الملك خالد، يعكس تدرجاً منطقياً في عرض الأفكار.

ثالثاً: نقد على المقدمة المعروضة :

على الرغم من إيجابياتها، يمكن أن يوجه بعض النقد للمقدمة المعروضة:

الصياغة والتكرار: توجد بعض الجمل التي يمكن إعادة صياغتها لتكون أكثر إيجازاً ووضوحاً، وهناك بعض الأفكار التي قد تكون مكررة بصيغ مختلفة. على سبيل المثال، التكرار في الإشارة إلى أهمية الجامعات ودورها في تأهيل الموارد البشرية.

الانتقال المباشر إلى الملاحظة الشخصية: الانتقال من الحديث العام عن التدريب إلى ملاحظة الباحث الشخصية حول "قلة الإقبال وعدم انضباط الموظفين" يمكن أن يكون أكثر سلاسة وربطاً، أو يُفضل أن يتم طرحها كجزء من المشكلة البحثية لاحقاً بوضوح أكبر.

التشعب في بعض الأفكار: بعض الفقرات قد تنتشعب في طرح الأفكار دون تركيز مباشر على الموضوع الأساسي (دور التدريب في تحسين الأداء والرضا الوظيفي)، مثل الحديث عن دور الجامعات بشكل عام في التنمية، والذي قد يكون أوسع من نطاق المقدمة المركزة.

رابعاً : مشكلة بحثية مقترحة:

يُعتبر رأس المال البشري من أهم العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل، حيث إنه المحرك الفاعل للإبداع والإنتاجية ويحدد مدى كفاءة وكفاءة المنظمة، كما ويؤدي إهمال العنصر البشري في بعض المنظمات والمؤسسات إلى تأخر وانخفاض الإنتاجية، مما ينعكس البحث في الرضا الوظيفي لأهميته التطبيقية والعملية (جرادات، ٢٠١١). وتعتبر الجامعات من أهم المنظمات التنموية والتغيير التي تعتمد عليها المنظمات في بناء حيازتها على مواجهة الصعوبات والتحديات المالية والإدارية والاقتصادية (كما ذكر في المقدمة). ويؤكد الشقير (٢٠١٨) أن التدريب الجيد يحسن من معرفة الواجبات المنصوص عليها بالقوانين الإدارية والمالية. وعليه فإن الاهتمام بالتدريب يرجع إلى تأثيره على تحسين الأداء، وتحقيق الرضا الوظيفي، وإن تطبيق التدريب بصورة صحيحة ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء للمؤسسات والجامعات (هنا ما أكدته دراسة العبود، ٢٠٢٠) والتي توصلت نتائجها إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين.

على الرغم من إدراك الجامعات لأهمية التدريب، وخصصت له الموارد المادية والبشرية، إلا أن هناك تحديات تواجه فعالية برامج التدريب وأثرها الفعلي على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. تظهر بعض المؤشرات، كما أشارت المقدمة، إلى وجود "قلة إقبال" من الموظفين على برامج التدريب المتاحة، و"عدم انضباط" بعضهم أثناء الدوام الرسمي، مما يثير تساؤلات حول مدى ملائمة هذه البرامج لاحتياجات الموظفين، وجودتها، وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة منها. قد يكون هذا القصور ناتجاً عن عوامل متعددة، منها عدم كفاية التخطيط لبرامج التدريب، أو عدم توافق محتواها مع المتغيرات الوظيفية الحالية، أو ضعف في طرق التقييم والمتابعة لأثر التدريب بعد الانتهاء منه.

رابعاً : مشكلة بحثية مقترحة:

يُعدّ الرضا الوظيفي محركاً أساسياً للابتكار والإنتاجية في أي منظمة. فالموظف الراضي يكون أكثر التزاماً، وأكثر إقبالاً على التعلم والتطوير، وأكثر استعداداً لبذل جهد إضافي. وفي المقابل، فإن تدني الرضا الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى تراجع الأداء، وزيادة معدلات الغياب أو التسرب الوظيفي، وتدهور بيئة العمل بشكل عام. لذا، يصبح فهم العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي أمراً حيوياً، خاصةً في بيئة أكاديمية كبيئة الجامعات التي تعتمد بشكل كبير على كفاءة وتميز الكادر البشري.

من هنا تنبع الحاجة الملحة لدراسة واقع التدريب في جامعة الملك خالد من وجهة نظر الموظفين أنفسهم، ليس فقط لتحديد مدى فعاليتها في تحسين أدائهم، بل وأيضاً في مدى تأثيرها على مستوى رضاهم الوظيفي. إن فهم هذه العلاقة سيساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في برامج التدريب الحالية، واقتراح آليات لتحسينها بحيث تصبح أكثر استجابة لاحتياجات الموظفين وتطلعاتهم، وبالتالي تساهم في رفع مستوى أدائهم وتحقيق رضاهم الوظيفي. فما هي التحديات التي تواجه برامج التدريب في جامعة الملك خالد من وجهة نظر الموظفين؟ وكيف يؤثر التدريب المقدم في تحسين أدائهم؟ وما هي العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي للموظفين في الجامعة؟ وما هي مقترحاتهم لتحسين برامج التدريب لزيادة الرضا الوظيفي والأداء؟

خامساً : أهم ما يجب أخذه في الاعتبار عند كتابة مقدمة الدراسة البحثية :

عند كتابة مقدمة الدراسة البحثية، يجب مراعاة النقاط التالية لضمان تقديم مقدمة قوية وشاملة:

- الوضوح والإيجاز: يجب أن تكون المقدمة واضحة وموجزة، وتوصل الفكرة الرئيسية للدراسة دون إطالة مملة.
- التدرج المنطقي: ابدأ بالمفهوم العام للدراسة، ثم انتقل تدريجياً إلى الموضوع المحدد الذي ستتناوله، وصولاً إلى المشكلة البحثية.
- أهمية الموضوع: يجب أن تبرز المقدمة أهمية موضوع الدراسة، سواء كانت أهمية علمية، عملية، أو اجتماعية، ولماذا تستحق الدراسة.
- الخلفية النظرية (بشكل مختصر): قم بتقديم لمحة موجزة عن الخلفية النظرية للموضوع، مع الإشارة إلى الدراسات السابقة التي تناولت جوانب منه، ولكن دون الخوض في تفاصيلها (هذا يأتي في الإطار النظري).
- تحديد الفجوة البحثية: وضح بوضوح ما هي الفجوة في المعرفة أو الأبحاث السابقة التي تسعى دراستك إلى سدها. لماذا هذه الدراسة ضرورية الآن؟
- الإشارة إلى المشكلة البحثية: يجب أن تلمح المقدمة إلى المشكلة البحثية التي ستتناولها الدراسة، وتُمهّد ل طرحها بشكل مفصل في قسم لاحق.
- الأهداف العامة للدراسة: يمكن الإشارة بشكل عام إلى ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه.
- الاستشهاد بالمراجع: من المهم الاستشهاد بالمصادر والمراجع العلمية الموثوقة لدعم المعلومات والأفكار المطروحة في المقدمة، مما يعزز من مصداقية الدراسة.
- اللغة الأكاديمية: استخدم لغة علمية رصينة ومناسبة للسياق الأكاديمي، وتجنب العامية أو التعبيرات الشخصية المبالغ فيها.
- الجاذبية: يجب أن تكون المقدمة جاذبة للقارئ وتشجعه على مواصلة قراءة الدراسة.
- الابتعاد عن النتائج: المقدمة لا تتضمن النتائج أو التوصيات، بل هي تمهيد للدراسة.
- الاتساق: يجب أن تكون المقدمة متسقة مع باقي أجزاء الدراسة، وتعكس الاتجاه العام للبحث.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

