

التكليف الثالث مهارات بحثية
عرض مشكلة بحثية لرسالة علمية



عنوان الرسالة:

(دور التجديد الاستراتيجي في إدارة أزمات قطاع
الصناعات الدوائية اليمني من خلال استغلال
المقدرات الجوهرية) ٢٠٢٤م



Chapter 01

أولاً: عرض المشكلة البحثية للدراسة العلمية:

تمثلت مشكلة البحث في الرسالة العلمية فيما يعانيه قطاع الصناعات الدوائية المحلي من مشكلات مما أدى إلى تدهور الوضع الصحي في اليمن.

لقد تدرج الباحث في عرض المشكلة البحثية بشكل جيد حيث أضاف أيضاً البحث دراسة استطلاعية للمشكلة بنزوله الميداني إلى مقر شركات القطاع الدوائي ومقابلة المعنيين بتلك الشركات، وقد عكست مشكلة البحث أهمية الدراسة.

لقد اختتم الباحث مشكلة بحثه بسؤال رئيسي تفرع منه عدة أسئلة فرعية تتكون من سبعة أسئلة.

ثانياً: أسلوب صياغة مشكلة الرسالة العلمية:

لقد اعتمد الباحث في صياغة مشكلة بحثه على المنهجية المتبعة والمطلوبة في البحث حيث التزم بشروط كتابة مشكلة البحث حيث تضمنت صياغة مشكلة البحث العلمي عدة خطوات أساسية، بدأت بتحديد المشكلة وأيضاً تحديد أبعادها وعلاقتها بالدراسات السابقة، ثم صياغتها بوضوح على شكل سؤال رئيس وعدة أسئلة فرعية، وتحديد متغيرات الدراسة وعلاقتها ببعضها.

ثالثاً: مدى نجاح الباحث في عرض مشكلة الدراسة: كان الباحث موفق في عرض مشكلة الدراسة العلمية حيث التزم بكل معايير صياغة المشكلة البحثية وطريقة عرضها.

رابعاً: هل كان موفق في مراعاة اعتبارات اختيار المشكلة البحثية:

نعم كان الباحث موفق في ذلك حيث التزم في صياغة المشكلة بعدة اعتبارات من أهمها:

- ✓ كانت المشكلة متعلقة بموضوع واقعي يستحق الدراسة.
- ✓ جعل المشكلة عكست أهمية الرسالة العلمية وتستحق الدراسة.
- ✓ جعل المشكلة مرتبطة بالسياق البحثي والعملية الذي تناوله.
- ✓ جعل الرسالة العلمية لها انعكاسات مباشرة على الواقع.
- ✓ قام الباحث بتحديد أبعاد المشكلة بشكل دقيق من حيث الفترة الزمنية والنطاق الجغرافي والفئة المستهدفة.
- ✓ إبراز الباحث الفجوات والقصور للدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة:

تعتبر إدارة وقيادات المؤسسات التعليمية من أهم وأبرز الأنشطة والتكاليف الإنسانية في كل المجتمعات المختلفة باختلاف توجهاتها ومكانتها، وأيضاً لتأثيرها المباشر في حياة الشعوب الاجتماعية، والسياسية والاقتصادية، ويعتبر دور القيادات الجامعية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين هو أساس النجاح ومواكبة التطورات، وأيضاً حسن التعامل مع المتغيرات والمستجدات الجديدة والاستعداد الكافي بالإمكانيات المادية والبشرية وتطوير القدرة على صنع المستقبل تجاه المتعلمين، والعمل على تحسين قدرات الإداريين على مواجهة المشكلات وتدعيم المركز التنافسي للجامعة وإحداث التغيير من خلال تطوير الأداء، وتحقيق التوافق بين الأعمال والأنشطة المختلفة، إلا أن هناك معوقات تواجه عملية التطوير من حيث تطبيق وتفعيل الدور الفعال للعاملين، والتي تؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي.

صياغة مشكلة دراسية من وجهة نظر الطالب:

عنوان الدراسة (دور القيادات
الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي
للعاملين في الجامعات السعودية
بجدة)

ولذلك تولي المملكة العربية السعودية الجامعات أهمية بالغة من أجل رفع المستوى التعليمي للأجيال، إذ تقدم وزارة التعليم الدعم اللازم بكل وسائله لتطوير وتحسين التعليم الجامعي، من أجل مواكبة متطلبات التنمية واحتياجاتها، لأن التحدي الرئيس في المملكة هو ضمان التفوق العلمي والتقني، وتزويد شبابها بالمهارات المتنوعة، التي تؤهلهم للحصول على وظائف مجزية، في ظل التنافس الإقليمي والعالمي، وهو الأمر الذي تسعى المملكة العربية السعودية للوصول إليه، لتحسين نوعية التعليم وهذا ما أكدته دراسة الغامدي (الغامدي، ٢٠١٤).

ويعتبر تدني الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات من المشكلات الكبيرة، والتي يشكو منها العديد من المستفيدين والمتعلمين في الحقل التعليمي، وهي مشكلة تقلق المتعلمين وتشغل تفكيرهم باعتبارهم المصدر الأساسي في مسيرة التقدم نحو حياة النجاح والازدهار، وهناك العديد من الدراسات التي اهتمت بتطوير أداء العاملين الوظيفي في الجامعات السعودية كدراسة (السقاف، والسقاط، ٢٠٢٣).

وبقدر المهارة والدور الفعال التي تمتلكها القيادة الجامعية الناجحة نستطيع أن نتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومستوى المهنية لدى العاملين ونوعية أخلاقهم، فالقيادة الجامعية هي من تحدد نسبة النجاح في الأداء الوظيفي، ومع زيادة التحديات والمتغيرات تجاه القيادة الجامعية فمن الضروري القيام بالدور الفعال وامتلاك المهارات وتنميتها مهنيًا، وتحديثها كل ما دعت الضرورة لمواجهة تحديات ومتغيرات المستقبل. وعلى ضوء ما سبق، يرى الباحث أن هناك العديد من جوانب القصور في دور القيادة الجامعية في تطوير الأداء الوظيفي في الجامعات، وتعود إلى قلة الاستفادة من الجوانب والمداخل الإدارية المعاصرة القادرة على تطوير العمليات الإدارية والتكيف مع متطلبات عصر المعلومات، من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي

واستناداً إلى ذلك تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي: ما دور القيادات الجامعية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية بجهة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟ ويتفرع عن هذا التساؤل ما يلي:

- ✓ ما واقع دور القيادات الجامعية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية بجهة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
- ✓ ما معوقات دور القيادات الجامعية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية بجهة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
- ✓ ما متطلبات القيادات الجامعية لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية بجهة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ بين إجابات أفراد عينة البحث والتي تعزى إلى متغيرات (الجنس – المؤهل – سنوات الخبرة)؟





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا لكم ...

