

قضايا بحثية 1

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



دراسة قضية بحثية في مجال التخصص ومناقشتها من عدة
نقاط او جوانب



قضايا بحثية

كلية الادارة

رمز المادة: MGM811

المادة: قضايا بحثية 1

الأسبوع الأول:

مهمة الأسبوع الأول: دراسة قضية بحثية في مجال التخصص ومناقشتها من عدة نقاط او جوانب:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- منهجية الدراسة
- مناقشة النتائج و التوصيات
- التحليل الاحصائي



قضايا بحثية

ورقة العمل هي للكاتب: يزن سيف الدين الزغل

العنوان هو: "أثر التدريب والتطوير في الأداء الوظيفي بالتطبيق على قطاع المقاهي في الطائف"

رابط النشر: <https://mojr.midocean.edu.km/issues/2>



العنوان

العنوان: "أثر التدريب والتطوير في الأداء الوظيفي بالتطبيق على قطاع المقاهي بالطائف"

يوضح العنوان (أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي) وهو عنوان يحقق شرط الوضوح
والمكان الجغرافي (الطائف)
والقطاع المستهدف (المقاهي)

حيث أن المتغير المستقل هو التدريب والتطوير
المتغير التابع هو الأداء الوظيفي



المقدمة

- في المقدمة تحدث الكاتب بشكل عام عن أهمية التدريب والتطوير وذكر بعض الآراء السابقة ولم يتم استعمال القاعدة الهرمية المقلوبة بشكل فعال
- لم يتم شرح المشكلة بشكل أوضح رغم بساطة العنوان
- نعم تم ذكر الهدف من البحث
- وتم ذكر كذلك ماهي الاستراتيجيات التي سوف تؤثر على نتائج البحث وعلى الأداء الوظيفي



مشكلة الدراسة

- تم وصف مشكلة الدراسة بشكل جيد ومختصر وكذلك ذكر مشاكل سابقة وتطرق لوجود الفجوة الخاصة بهذا الموضوع وهي وجود فوارق كبيرة بالكفاءات في هذا المجال
- مما يجعل الكاتب يستفيد من هذه الفجوة لتمييز بحثه



أهمية الدراسة

نعم هناك أهمية نظرية: وهي

- إثراء المكتبة العربية بدراسة تطبيقية حول التدريب والأداء الوظيفي. ليكون البحث كمرجع لدراسة معينه
- توثيق العلاقة بين المتغيرات في قطاع غير مدروس سابقًا (المقاهي) .

و كذلك هناك أهمية تطبيقية: وهي

- تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب في القطاع الخدمي .
- مساعدة المؤسسات على تحقيق التميز التنافسي عبر تحسين الأداء.



أهداف الدراسة

نعم تم ذكر الهدف الرئيسي والاهداف الفرعية وهذا رائع لمواصلة الحفاظ على اتصال البحث ببعضه, وهي كالتالي:

- الهدف الرئيسي: تحليل أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي في قطاع المقاهي بالطائف
-الأهداف الفرعية:

1. قياس المستوى الحالي للتدريب والتطوير .
2. تقييم مستوى الأداء الوظيفي .
3. تحديد الفروق في الأداء بناءً على المؤهل العلمي وسنوات الخبرة .
4. الكشف عن العلاقة السببية بين التدريب والأداء.



مفاهيم وتعريفات الدراسة

تم تعريف كل مفهوم بناءً تعاريف سابقة ولكن الكاتب لم يتمكن من إيجاد تعريف خاص به يصف كل مفهوم (التدريب, التطوير و الأداء الوظيفي) يبين تمكنه اثناء البحث ليكون خاص به بشكل اكبر



الدراسات السابقة

- صحيح انه تم ذكر المفاهيم بالدراسات السابقة مدمجةً مع بعضها, ولكن لم يتم أخذ كل مفهوم (التدريب, التطوير و الأداء الوظيفي) على حدة للحصول على معلومات اكثر دقة بالنسبة لكل مفهوم
- كذلك من الممكن أنه لم يتم ذكر دراسات سابقة توضح ما وضعه الكاتب للوصول للأهداف الفرعية



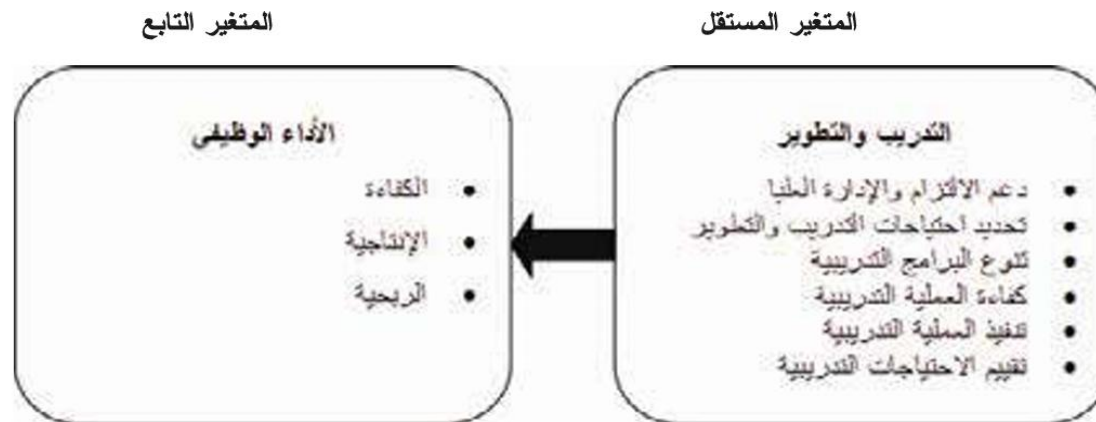
فرضيات الدراسة

- أثبت الكاتب الفرضية الرئيسية أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على الأداء الوظيفي وما تفرع منها من الفرضيات الفرعية:
1. دعم الإدارة العليا يؤثر إيجاباً على الأداء .
 2. تنوع البرامج التدريبية يحسن الجودة .
 3. كفاءة التدريب تزيد الإنتاجية.



نموذج الدراسة

نموذج الدراسة سليم ووافي ومناسب جدا على عنوان وموضوع الدراسة لوجود المتغير المستقل والمتغير التابع كما في الشكل أدناه



منهجية الدراسة

- المنهج: وصفي تحليلي يعتمد على البيانات الكمية فقط

- أدوات البحث :

- الاستبانة: مكونة من 45 بنداً، باستخدام مقياس البعد الخماسي .

- العينة: 287 عاملاً في مقاهي الطائف (تم اختيارهم بطريقة العينة المتاحة) .



التحليل الإحصائي

التحليل الإحصائي :

- استخدام برنامج SPSS لحساب المتوسطات ومعاملات الارتباط (بيرسون) واختبار ANOVA
- هذه البرامج ساعدت لإيجاد نتائج تثبت ما توصل له الباحث من خلال طرحه لهذه الدراسة



مناقشة النتائج والتوصيات

النتائج الرئيسية :

- مستوى التدريب و مستوى الأداء قدمت أداء متوسط
- المؤهل أو الخبرة ليس لها أي تأثير على الأداء الوظيفي حيث اثبت الكاتب انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بناءً عليهما
- أثر إيجابي للتدريب على الأداء الوظيفي



مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج والتوصيات:

- تفسر النتائج المتوسطة بضعف الاستثمار في التدريب. وهذا حقيقي في مجال المقاهي وهذا ممكن ان يكون بسبب عدم استمرار العاملين
- التأكيد على أهمية التوعية بأهمية التدريب لدى الإدارات, التي قد تكون تتجاهل التدريب لأسباب اقتصادية مثل المصروفات والرواتب وغيرها

-التوصيات :

1. تصميم برامج تدريبية مخصصة بناءً على احتياجات الموظفين . وانا اتفق مع هذه التوصية
2. توفير حوافز للمشاركة في الدورات التدريبية . والأفضل منها هو التحفيز لما سوف يجنيه العامل من مردود إيجابي بعد التدريب
3. إجراء دراسات مستقبلية حول تأثير التكنولوجيا على الأداء. وهذه حقيقة لا تغفل على المتابعين لمشهد التطور التقني الرهيب والمتقدم جداً





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

