

قضايا بحثية ١

إعداد الباحث

عطيہ محمد الزهراني

251001250



إشراف د: هبه القصبي

Chapter

01

التكليف السابع



رابط البحث العلمي

هنا

يعتبر عنوان الدراسة "تخطيط المسار الوظيفي وأثره على الترقية في الدرجات العلمية والأكاديمية" عنواناً كاملاً الأركان، لأنه يوضح المتغيرات التي تتناولها الدراسة. نلاحظ أن المتغير المستقل هو تخطيط المسار الوظيفي، بينما المتغير التابع هو الترقية في الدرجات العلمية. كما يتضح أن مجال تطبيق الدراسة هو المجال الأكاديمي في الأوساط العلمية والتدريسية، مما يجعلها ذات أهمية كبيرة لفهم كيف يمكن لتخطيط المسار الوظيفي أن يؤثر على التقدم الأكاديمي والمهني.



تخطيط المسار الوظيفي وأثره على الترقية في الدرجات العلمية والأكاديمية

Career path planning and its impact on promotion in academic and scientific degrees

الباحث / محمد سرور بن حكمت الحريري

الدكتورة من كلية الدراسات العليا - قسم الإدارة والاقتصاد

في جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية

قضايا بحثية – المستخلص

تم ذكر الفكرة الأساسية من البحث والمجال العملي الذي يستهدفه، مع توضيح أهدافه والمراد الوصول إليه من خلاله، مما يبرز أهمية هذا البحث بالنسبة لفئة العاملين والمدرسين والأكاديميين في الجامعات. كما تم إبراز المدى الزمني الطويل لجمع البيانات، والذي يمتد لعامين، ويعتبر نقطة قوة للبحث. ومع ذلك، لم يتم ذكر منهج البحث المعتمد من قبل الكاتب ولا أدوات جمع البيانات المستخدمة خلال القيام بالبحث. بينما تم التطرق إلى النتائج المتبلورة على شكل نظرة مستقبلية ورؤية لإيجاد آلية لتنظيم تخطيط المسار الوظيفي لجميع العاملين في المجال. أيضاً، لوحظ عدم استخدام كلمات مفتاحية في نهاية الملخص، وهو أمر يصعب على الباحثين والقراء الوصول إلى البحث بسهولة، قام الباحث بكتابة الملخص كذلك باللغة الإنجليزية.

تخطيط المسار الوظيفي وأثره على الترقية في الدرجات العلمية والأكاديمية

الملخص

تناول البحث موضوعاً مهماً للغاية حيث تناول البحث بشكل عام وكامل تخطيط المسار الوظيفي وأثره على الترقية الوظيفية للموظفين والأكاديميين والعاملين في الجامعات وكيفية التخطيط للمسار الوظيفي والترقية للموظفين والأكاديميين والعاملين في الجامعات والمؤسسات الأكاديمية، ويهدف البحث إلى مساعدة الموظفين والعاملين في الجامعات والأساتذة الجامعيين إلى تخطيط مسارهم الوظيفي وإلى مساعدتهم في كيفية بناء تخطيط مسارهم الوظيفي وترقيتهم الوظيفية والأكاديمية وقد وضع الباحث هذا البحث عصارة نتيجة بحث دام عامين كاملين من البحث في موضوع تخطيط المسار الوظيفي.

يطرح الباحث التصور المستقبلي لتخطيط المسار الوظيفي لتحقيق الترقية الوظيفية و تدريب الأفراد على تخطيط المسار الوظيفي، والحصول على الترقية الوظيفية.

ويهدف البحث إلى : مساعدة الأساتذة الجامعيين والأكاديميين والعاملين في المنظمات على تخطيط المسار الوظيفي، والحصول على الترقية الوظيفية وتوصل الباحث في نتيجة البحث إلى تقديم نظرة جديدة ووضع رؤية علمية جديدة بناءة وجادة وحقيقية وفعالة لتوضيح أهمية تخطيط المسار الوظيفي وأثره على الترقية الوظيفية وإضافة بحث علمي أصيل للمكتبات حيث تم الكتابة والبحث في مجال مهم تم البحث فيه (تخطيط المسار الوظيفي)، والتأكيد على أهمية تخطيط المسار الوظيفي حيث يساعد هذا الموضوع في إظهار أهمية تخطيط المسار الوظيفي.

ذكرت المقدمة المعاني المتنوعة لمفهوم "تخطيط المسار الوظيفي" وسياق ظهور هذا المفهوم، بالإضافة إلى المعنى الذي ورد في الدراسات الأخرى تحت مسمى "إدارة وجوه الحياة الوظيفية". كما عرض الباحث العناوين التي سيتطرق إليها البحث والأفكار التي سيناقشها. ومع ذلك، يحتمل عنوان الدراسة الشيق والمثير أن تكون المقدمة مركزة بشكل أكبر، بحيث تتضمن شرحاً أدق لمتغيرات الدراسة، وللمعنى العام للترقية في الدرجات العلمية. سيكون من المفيد أيضاً توضيح بسيط وسهل الفهم لمعنى تخطيط المسار الوظيفي، وضرورة القيام به، وتأثيره على المنظومة ككل.

إضافةً إلى ذلك، دعم الباحث مقدمته بذكر بعض الدراسات السابقة، مما يُظهر التزامه بالموضوعية وعدم تحيزه لرأيه الشخصي في البحث. هذه الخطوة تعزز مصداقية البحث.

مقدمة:

لقد ظهر مصطلح (تخطيط المسار الوظيفي) وهو من المصطلحات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية ويطلق عليه المسار الوظيفي . والتخطيط الوظيفي ، وهي إحدى الوظائف التي تهتم بإحداث توافق وتطابق بين الموظفين والوظائف والأعمال التي يشغلونها .

وسوف نتناول بشكل مفصل تخطيط المسار الوظيفي وأثره على الترقية الوظيفية ، والترقية الأكاديمية ، وسيتم التركيز على أهم وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية ألا وهي وظيفة تخطيط المسار الوظيفي. نظراً لأن تخطيط المسار الوظيفي عبارة عن جزء من تخطيط الموارد البشرية بشكل عام.

والحقيقة أن تخطيط المسار الوظيفي هو نفسه إدارة وجودة الحياة الوظيفية، وقد استخلصت ذلك نتيجة للقراءة لعدد من الباحثين حيث تم التركيز في الدراسات السابقة على تخطيط المسار الوظيفي، بينما اهتم آخرون بإدارة وجودة الحياة الوظيفية، والتي هي في حقيقتها تخطيط المسار الوظيفي، فالمراد واحد، وإن اختلفت المسميات.

وكذلك يمكن تسمية تخطيط المسار الوظيفي بالتخطيط الوظيفي كما لدى الباحثين بحسب تعريف التخطيط الوظيفي بأنه هو نفسه تخطيط المسار الوظيفي .

فتخطيط المسار الوظيفي مهم للعاملين في المنظمات بشكل عام، وفي الجامعات بشكل خاص، وتعتبر تخطيط المسار الوظيفي ذات أهمية كبيرة في حياة الموظفين والأكاديميين والجامعيين وفي المنظمات والجامعات التي يعملون بها على حد سواء،

فالمستقبل الوظيفي يبين للفرد مسار خدمته في المنظمة، فيعرف ما هي الوظيفة التي سيبدأ بها، وما هي الوظائف المحتملة أن يرقى أو ينقل إليها خلال حياته الوظيفية،

المشكلة العلمية : (مشكلة البحث) :

قضايا بحثية – مشكلة الدراسة

أوجد الباحث مشكلة الدراسة الخاصة به من خلال الاطلاع على واقع العمل في الجامعات العربية، وإحساسه بانعدام أو نقص الاهتمام بتخطيط المسار الوظيفي فيها. وهي مشكلة حقيقية استطاع الباحث أن يأتي على تفاصيلها، مستعرضاً الأبعاد التي يسببها نقص الاهتمام بها. وقد صاغ المشكلة على شكل أربعة أسئلة فرعية، دون تقديم سؤال رئيسي، حيث تتمحور هذه الأسئلة حول مدى الاهتمام بتخطيط المسار الوظيفي وتأثيره على عمليات الترقية للموظفين. ومع ذلك، أورد الباحث أكثر من ١٠ أسئلة، وهو أمر يبدو مبالغاً فيه، حيث يجب أن تكون الأسئلة واضحة وصريحة ومباشرة، ويُفضل أن تُعرض مرة واحدة لتجنب الفوضى البحثية.

قضايا بحثية – أهمية الدراسة

ذكر الباحث أهمية الدراسة وعنون فقرته تحت مسمى "الأهمية العلمية"، لكنه لم يورد "الأهمية العملية – التطبيقية"، بل وضع بنودها في نفس التبويب. من الأفضل التفريق بين الأهمية العلمية النظرية والأهمية العملية التطبيقية، أو على الأقل صياغة الفقرة تحت عنوان موحد يُبرز أهمية الدراسة بشكل شامل. كما أن ذكر الأهمية العلمية دون الإشارة إلى الأهمية العملية يُعتبر نقطة ضعف. بعض البنود في الأهمية تعيد نفس الفكرة، مما قد يسبب تكراراً غير ضروري. ومع ذلك، تم ذكر الثغرة التي تسدها الدراسة، والمجال العلمي الذي تنفعه، والطريقة التي يمكن أن تفيد بها كل من الباحثين والموظفين وأصحاب القرار.

تعاني أهداف الدراسة من كثرة العدد وعدم وضوح ارتباطها بالأسئلة، حيث ينبغي أن تكون أهداف البحث منبثقة مباشرة من الأسئلة المطروحة. ومن الواضح أن المشكلة في صياغة أسئلة البحث وكثرتها وعدم وضوحها قد انعكست على أهداف الدراسة، مما أدى إلى ظهورها بنفس الشكل غير المنظم. على الرغم من أن الأهداف تناقش أفكاراً ومعاني صحيحة ومرتبطة بمتغيرات الدراسة، إلا أنه من الأفضل أن تُكتب الأسئلة والأهداف بشكل منهجي وعلمي. يمكن تقديمها كما يلي:

الأهداف	الأسئلة
• معرفة مدى تطبيق تخطيط المسار الوظيفي في الجامعات العربية.	• ما مدى تطبيق تخطيط المسار الوظيفي في الجامعات العربية.
• تحديد المنافع والفوائد لعملة تخطيط المسار الوظيفي في الأوساط العلمية الأكاديمية.	• ما الفوائد المنتظرة من عملية تخطيط المسار الوظيفي في الأوساط الأكاديمية؟
• معرفة آلية تأثير التخطيط الوظيفي على عمليات الترقية الوظيفية.	• كيف يمكن أن تفيد عملية تخطيط المسار الوظيفي عمليات الترقية الوظيفية؟
• تصنيف ممارسات تخطيط المسار الوظيفي حسب أولوياتها في إفادة الترقيات العلمية والأكاديمية.	• ما هي أفضل الممارسات التي تعزز انتفاع عمليات الترقية العلمية من تخطيط المسار الوظيفي؟

قضايا بحثية – الإطار النظري

• مفاهيم وتعريفات الدراسة:

ذكر الكاتب التعريفات الدقيقة للمصطلحين الرئيسيين في الدراسة، وهما "التخطيط الوظيفي" و "الترقية الوظيفية". وقد استند في صياغة تعاريف المصطلحات إلى الدراسات العربية السابقة ذات الصلة، معتمداً على دراسة واحدة لكل تعريف واقتباسه بشكل مباشر. ومع ذلك، من الأفضل أن يقوم الباحث بتكوين تعريفات خاصة بمصطلحات دراسته بعد الاطلاع على صيغ متعددة للتعريف من عدة دراسات أخرى. وهنا يبرز الخط التطوري الذي يتبعه الباحث في دراسته.

• الدراسات السابقة:

اعتمد البحث على النتاج الأدبي للدراسات السابقة في صياغته وإيجاده للنتائج. تم ذكر مجموعة من الدراسات، إلا أن الباحث عنون حوالي عشرين دراسة سابقة ولخص نتائجها في أقل من صفحة، وهو أمر يعد غير كافٍ. يُفضل أن يقوم الباحث عند مراجعة عدد كبير من الدراسات السابقة بإعداد جدول يوضح فيه نقاط المقارنة والتشابه والاختلاف بين الدراسات التي تناولها في بحثه. لاسيما أن الأداة الرئيسية في البحث هي مراجعة الدراسات السابقة.

نجد أن الاتجاهات الحديثة في هذا المجال تتجه نحو استخدام طريقة الترميز أو " Coding " وهي طريقة يضع فيها الباحث رموزاً خاصة للمتغيرات التي يريد البحث عنها في النتاج الأدبي، مما يسهل عليه إحصاء ذكرها والمعلومات الواردة عنها في السياق.

قضايا بحثية – فرضيات الدراسة

فرضيات الدراسة:

فرضيات الدراسة هي مفاتيح الأجوبة التي يجب أن يسعى الكاتب للبحث عنها. فهي العبارات التي ينطلق منها الباحث ليستكشف إجابات أسئلته بطريقة علمية ومنهجية صحيحة. بدون فرضيات، لن يتمكن الكاتب من تحديد الخطوط الرئيسية التي يجب أن يبحث عنها في الكتب والدراسات والمجلات.

ومع ذلك، لم يقدّم الباحث بصياغة أي فرضيات في الدراسة، مما قد يؤثر سلباً على إرشاد الباحث في مساره البحثي.

Chapter
10

قضايا بحثية – نموذج الدراسة

نموذج الدراسة: يذكر الكاتب في هيكل البحث أن الدراسة تحتوي على مقدمة، وهيكل، وخاتمة، مع توضيح محتوى كل منها. ومع ذلك، تعتبر هذه صياغة غير دقيقة للهيكل أو النموذج، إذ ينبغي على الباحث أن يوضح الطريقة التي درس بها التفاعل بين متغيرات البحث وعناصرها. هذا الأمر لم يتم ذكره بشكل كافٍ، لكنه وضح ما يلي:

المتغير التابع	المتغير المستقل
المبحث الثاني: الترقية الوظيفية الأكاديمية والحصول على درجة الترقية في الجامعات	المبحث الأول: تخطيط المسار الوظيفي
الترقية الوظيفية (الترقية - الترقية)	تعريف التطوير الوظيفي
كيفية صنع قرار الترقية	تعريف المسار الوظيفي
	تعريف تخطيط المسار الوظيفي
	أهمية وفوائد تخطيط المسار الوظيفي:
	فوائد تخطيط المسار الوظيفي الجيد

Chapter
11

قضايا بحثية – منهجية الدراسة

يذكر الباحث أن منهج البحث هو المنهج العلمي النظري الأكاديمي، كما أشار إلى اعتماده على عدة مناهج، منها المنهج التاريخي والمنهج الاستقرائي، بالإضافة إلى أسلوب الدراسة النظرية المكتبية وأسلوب الدراسة العملية الميدانية. وعلى الرغم من اختلاف المسميات بين مدارس البحث العلمي وتنوعها في طبيعتها، فإن الأسماء التي اختارها الباحث ليست شائعة الاستخدام، كما أن المنهج غير واضح. نرى أن البحث نوعي (يدرس بيانات نوعية لا تقاس بالأرقام) ومنهج وصفي (يصف المتغيرات ويقارن بينها وفق معطيات تم جمعها). الأداة الرئيسية في البحث هي دراسة الأدبيات السابقة، ولم يتواجد في السياق المذكور أي نتائج تطبيقية لوسيلة طبقها الباحث، باستثناء دراسة الأدبيات السابقة حتى وإن تعددت مصادرها.

قضايا بحثية – النتائج والتوصيات

- في ختام كل فقرة نظرية، يعبر الكاتب عن وجهة نظره بخصوص المتغير أو العنوان المدروس. حيث يلخص مفهوماً واضحاً عن التخطيط الوظيفي والترقية الوظيفية، ويتوصل إلى علاقة جيدة بينهما من خلال مراجعة الأدبيات العلمية السابقة. وفي نهاية البحث، قام بتلخيص بعض النقاط على الشكل التالي:
١. استنتاجات: يلخص فيها منافع التخطيط الوظيفي، ويكرر بعض الأفكار، لكنه لا يذكر أي معلومات عن مدى تطبيق الممارسات الصحيحة في الجامعات، كما كانت الأهداف في بداية البحث.
 ٢. توصيات: يمكن اعتبارها توصيات شاملة لكل بيئات العمل الناجحة، لكنها لا تتعلق جميعها بمتغيرات البحث.
 ٣. توصيات خاصة: تتعلق بتعزيز اهتمام الموظفين بتخطيط المسار الوظيفي كوسيلة للترقية العلمية والأكاديمية.
 ٤. مقترحات: تتعلق بتوصيات لأصحاب القرار تهدف إلى تطوير نظم العمل وآلياته وفق ما جمعه الباحث من معلومات خلال إعداد البحث.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

