

أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب المشاريع
وإضافة الخبرات في القطاع العام في المنطقة الجنوبية (مدينة
أبها) بالمملكة العربية السعودية

العام 2024

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير ادارة المشاريع

MIDOCEAN
UNIVERSITY



العنوان

أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب المشاريع
وإضافة الخبرات في القطاع العام في
المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطلاب

(232001319)	الرقم الجامعي	سعيد عوضه الشهراني
(232001750)	الرقم الجامعي	محمد عائض ال محرز
(232001760)	الرقم الجامعي	محمد علي ال عمر

إشراف الدكتور

د. وليد سليمان
د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي 2024

3	1. فهرس المحتوى.....
5	2. قائمة الجداول
5	2.1. الفصل الأول: التمهيدي
5	2.2. الفصل الثاني: الإطار النظري
5	2.3. الفصل الثالث: الإطار المنهجي
5	2.4. الفصل الرابع: الملخص (Summary)
5	3. المستخلص (Abstract)
6	الفصل الأول
6	التمهيدي
6	1. المقدمة
6	2. مشكلة الدراسة
6	3. أهمية الدراسة
7	4. أهداف الدراسة
7	5. تساؤلات الدراسة (الفروض)
8	6. الدراسات السابقة
8	7. المنهجية وطرق البحث
8	8. أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)
9	9. مجالات الدراسة
9	الفصل الثاني
9	الإطار النظري
9	1. تمهيد
9	2. مفهوم التدريب وأهميته.

10	3. مكتب المشاريع بالقطاع العام.
11	4. مقومات نجاح مكتب المشاريع.
12	الفصل الثالث
12	الإطار المنهجي
12	1. تمهيد
12	2. منهج البحث.
12	3. مجتمع وعينة البحث.
13	4. أدوات جمع البيانات
15	الفصل الرابع
15	الملخص (Summary)
15	1. تمهيد
15	2. عرض وتحليل النتائج
15	3. الخلاصة والتوصيات
16	4. المراجع والمصادر

2.1. الفصل الأول: التمهيدي

ويتضمن الفصل الأول (التمهيدي) إلى المقدمة ومنهجية الدراسة وأهمية إجراء الدراسة ومشكلة الدراسة وسرد أسبابها والأهداف الرئيسية والفرعية للدراسة، والدراسات السابقة.

2.2. الفصل الثاني: الإطار النظري

يتناول الفصل الثاني إلى المفاهيم والدراسات السابقة مقومات نجاح مكتب المشاريع.

2.3. الفصل الثالث: الإطار المنهجي

يوضح الفصل الثالث (الإطار المنهجي) والأدوات وإجراءات الدراسة في هذا البحث.

2.4. الفصل الرابع: الملخص (Summary)

الفصل الرابع يتضمن، الملخص وفيه يوجز نتائج الدراسة، عرض وتحليل النتائج ويعرض نتائج الدراسة الميدانية، الخلاصة والتوصيات ويستخلص أهم نقاط الدراسة ويوصي بها، وفي النهاية المراجع والمصادر ويتم ذكر بقائمة المصادر المستخدمة.

المستخلص (Abstract)

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التدريب المستمر للعاملين على تحسين النتائج وإضافة الخبرات في مكتب المشاريع بالقطاع العام بمدينة أبها. وكما إنه

سوف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم بناء استبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية من العاملين في مكتب المشاريع تكونت من (50) إلى (100) فرداً.

(سوف يتم ذكر ملخص للإحصائية والتوصيات على لأهمية التدريب المستمر والعلاقة بين التدريب وكل من مؤشرات الأداء والكفاءة والمهارات لدى العاملين، بضرورة تبني خطط تدريبية مستمرة وفعالة لتنمية قدرات العاملين، تراعي متطلبات واحتياجات سوق العمل، مع متابعة أثرها على المخرجات باستمرار)

الفصل الأول

التمهيدي

1. المقدمة

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة وذات الكفاءة العالية أحد أهم عناصر النجاح في العملية الإدارية والتنفيذية للمشاريع. وقد أكدت الدراسات على أهمية التدريب المستمر لرفع مستوى أداء العاملين وتحسين الخدمات المقدمة في المشاريع.

وتأتي هذه الدراسة للتعرف على أثر برامج التدريب المستمر لدى العاملين في مكتب المشاريع بالقطاع العام بمدينة أبها بالمملكة العربية السعودية. حيث سيتناول هذا الفصل الإطار التمهيدي للدراسة من خلال عرض مشكلة البحث وأهميته وأهدافه.

كما سيتضمن وصفا لمجالات الدراسة وأسئلتها وفرضياتها. إضافة إلى عرض آلية تنفيذ الدراسة وأدواتها المستخدمة لجمع البيانات.

2. مشكلة الدراسة

لأهمية هذا الامر والتدريب والتوعية والأثر في عملية التدريب المستمر على تحسين على مكتب المشاريع وإضافة الخبرات في المشاريع بالمملكة العربية السعودية من الاسباب والمشاكل التي قد تكون وراء هذه:

- < وجود شكاوى من بعض الجهات حول مستوى الخدمات المقدمة من قبل مقدم المشاريع بالقطاع العام.
- < وجود استقالة عدد من العاملين أو انخفاض كفاءتهم مما يؤثر على الأداء.
- < تراجع ملحوظ في مؤشرات إنجاز المشاريع وحل المشكلات بكفاءة عالية.
- < قلة الدورات التدريبية للعاملين للوقوف على المستجدات المهنية.
- < تخلف مهارات العاملين عن متطلبات سوق العمل والمشاريع الحديثة.
- < ضرورة رفع قدرات العاملين لضمان تطور مستمر في الأداء والخدمات.
- < عدم وجود دراسات سابقة حول أثر التدريب على أداء مثل هذه المؤسسات.
- < الحاجة إلى التعرف على أفضل السبل لتحسين أداء مكتب المشاريع.

3. أهمية الدراسة

تعد الموارد البشرية المؤهلة ذات الكفاءة والخبرة من أهم عناصر النجاح في أي مؤسسة. وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية التدريب المستمر لتطوير مهارات العاملين.

تسعى هذه الدراسة للتعرف على أثر برامج التدريب المتواصلة على أداء مكتب المشاريع بالقطاع العام في مدينة أبها. حيث ستسهم في:

- < التعرف على مدى تأثير التدريب المستمر على أداء مكتب المشاريع.
- < رفع كفاءة العاملين وتنمية مهاراتهم لتلبية احتياجات سوق العمل.

- < المساهمة في تحسين مخرجات وعمليات مكتب المشاريع.
- < دعم قدرة مؤسسات القطاع العام على تلبية احتياجات المجتمع.
- < توجيه المؤسسات إلى أهمية الاستثمار في رأس المال البشري.
- < مساعدة صانعي القرار في وضع خطط تدريبية فعالة.
- < سد النقص في الدراسات المحلية حول هذا الموضوع.
- < الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين آليات الأداء.
- < تشجيع الباحثين على دراسة قضايا مماثلة في مؤسسات أخرى.

4. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- < التعرف على مدى تأثير برامج التدريب المستمر في تحسين أداء مكتب المشاريع.
- < التحقق من أثر التدريب في رفع مستوى المهارات والخبرات لدى العاملين.
- < قياس مدى مساهمة التدريب في تحقيق أهداف مكتب المشاريع.
- < تقديم اقتراحات لوضع خطط تدريبية تلي احتياجات سوق العمل.
- < الكشف عن مواضيع التدريب ذات الأولوية لدى العاملين.
- < تحديد أهم العقبات التي تحد من فاعلية التدريب.
- < صياغة توصيات لتطوير نظام التدريب بمكتب المشاريع.

5. تساؤلات الدراسة (الفروض)

1. تساؤلات الدراسة:

- 1.1. ما أثر برامج التدريب المستمر على مستوى أداء مكتب المشاريع؟
- 1.2. هل تساهم الدورات التدريبية في رفع مهارات العاملين وخبراتهم؟
- 1.3. ما مدى مساهمة التدريب في تحقيق أهداف مكتب المشاريع؟
- 1.4. ما أكثر مواضيع التدريب أهمية لدى العاملين بمكتب المشاريع؟
- 1.5. ما العقبات التي تحول دون فاعلية عملية التدريب؟

2. الفرضيات:

- 2.1. يوجد أثر إيجابي للتدريب المستمر على مستوى أداء مكتب المشاريع.

2.2. تساهم الدورات التدريبية في رفع مهارات العاملين وتنمية خبراتهم.

2.3. يحقق التدريب مساهمة فاعلة في تحقيق أهداف مكتب المشاريع.

6. الدراسات السابقة

حيال موضوع الدراسات السابقة والأبحاث السابقة، حيث سيكون كبحث جديد ودراسة جديدة أو استكمال للمواضيع التي سوف تبع للموضوع البحث الأساسي "أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب المشاريع وإضافة الخبرات في القطاع العام في المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية".

7. المنهجية وطرق البحث

تعتبر منهجية البحث من الأمور الحاسمة في تحقيق أهداف أي دراسة بشكل صحيح ودقيق. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة حول أثر التدريب على أداء مكتب المشاريع بمدينة أبها، سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة. كما سيتم الاعتماد على عدة طرق بحثية، منها:

- < الدراسة النظرية من خلال مراجعة الكتب والدوريات والرسائل ذات الصلة.
- < الدراسة الميدانية باستخدام استبانة لقياس آراء عينة من العاملين بمكتب المشاريع.
- < تطوير وتطبيق استبانة بعد التحقق من صدقها وثباتها.
- < جمع البيانات وتحليلها إحصائياً لاستخلاص النتائج.

8. أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

تعتبر أدوات جمع البيانات من الأمور الأساسية لضمان جمع المعلومات اللازمة لإثراء الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. ولهذا سيتم استخدام الأدوات التالية في هذه الدراسة:

الاستبانة:

سيتم تطوير استبانة لقياس مدى مساهمة التدريب في تحسين أداء مكتب المشاريع.

المقابلات:

سيجرى عدد من المقابلات مع خبراء ومسؤولين ذوي علاقة.

الملاحظة:

لجمع بعض البيانات من خلال زيارات ميدانية للمكتب.

الوثائق والتقارير:

للاستفادة من البيانات والإحصائيات المتاحة.

سيتم في هذا الفصل شرح إجراءات تطوير وتطبيق هذه الأدوات بوضوح.

9. مجالات الدراسة

تحدد مجالات الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية، هي:

أولاً: المجال البشري:

ستقتصر الدراسة على العاملين في مكتب المشاريع بالقطاع العام بمدينة أبها.

ثانياً: المجال المكاني:

ستقتصر الدراسة على المشاريع بالقطاع العام في المنطقة الجنوبية (منطقة عسير) بالمملكة العربية السعودية بمدينة أبها.

ثالثاً: المجال الزمني:

ستجرى الدراسة خلال الفترة ما بين شهر يناير 2024 - شهر مايو 2024. حيث سيتم:

إعداد أدوات الدراسة والاستبانة خلال شهر يناير 2024 - شهر فبراير 2024

توزيع الاستبانة وجمع البيانات خلال شهر فبراير 2024 - شهر أبريل 2024

تحليل النتائج وصياغة التوصيات خلال شهر أبريل 2024

وستقتصر الدراسة على هذه الحدود من مجالاتها البشرية والمكانية والزمانية.

الفصل الثاني

الإطار النظري

1. تمهيد

يعد الإطار النظري أحد الأسس المهمة لأي دراسة بحثية، حيث يسلط الضوء على المفاهيم والنظريات ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وفي هذا الفصل، سيتم التركيز على مفهوم التدريب وأهميته وأنواعه وعملياته، كما سيستعرض مفهوم إدارة الأداء وطرق قياسه. كما سيتضمن عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. حيث سيتم الاستفادة من نتائجها والإشارة لأوجه الاتفاق والاختلاف. وتهدف هذه الخلفية النظرية إلى توفير إطار مفاهيمي واضح يساعد في تحليل البيانات واستخلاص النتائج. بالإضافة لتقديم توجيه لوضع التوصيات المناسبة.

وسيتناول هذا الإطار بشيء من التفصيل والشرح في هذا الفصل.

2. مفهوم التدريب وأهميته.

تقوم مفهوم التدريب على أساس أن الإنسان مورد ثمين يجب الاستثمار فيه، حيث إن امتلاك المهارات والمعارف اللازمة أمر حاسم لضمان النجاح المؤسسي.

مفهوم التدريب: يعرف التدريب بأنه عملية مخطط لها تهدف إلى مساعدة الأفراد على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

ولأهمية التدريب وبشكل عام يساهم التدريب في رفع إنتاجية العمل وجودة الأداء. وفيما يلي بعض النقاط الإضافية حول مفهوم التدريب وأهميته في الإطار النظري:

1. يعتمد التدريب على مفهوم التعلم مدى الحياة. المهارات والمعرفة تصبح قديمة بسرعة، لذلك من الضروري التدريب والتطوير المستمر.
2. وهي تنظر إلى الموارد البشرية على أنها أصول تحتاج إلى الاستثمار للحفاظ على قيمتها وزيادتها. التدريب يعزز قدرات الموظفين ومساهماتهم.
3. تتطلب الطبيعة المتغيرة للعمل تطويراً مستمراً للمهارات للتعامل مع التقنيات والأساليب ومتطلبات العمل الجديدة. التدريب يقي الموظفين ملائمين وقابلين للتكيف.
4. التدريب يعزز ثقافة التعلم والابتكار في المنظمات. إنه يحفز الموظفين ويعزز الالتزام من خلال منحهم مهارات وفرص وظيفية جديدة.
5. يؤدي التدريب المنتظم إلى إنتاجية أعلى وجودة أفضل وتقليل الأخطاء وتحسين خدمة العملاء بمرور الوقت. وهذا يفيد كلاً من الموظفين والمنظمة.
6. التدريب مهم لكل من الموظفين وأصحاب العمل. فهو يوسع قابلية التسويق للموظفين وفرص العمل. يكتسب أصحاب العمل قوة عاملة أكثر مهارة ومعرفة وإنتاجية.
7. الهدف الفلسفي للتدريب هو تطوير الإمكانيات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي من خلال اكتساب المهارات والمعرفة المستمرة. وهذا يترجم إلى كفاءة وفعالية أعلى في العمل.
8. رفع كفاءة أداء العاملين ومهاراتهم.
9. تنمية معارف ومهارات العاملين بما يتماشى مع متطلبات العمل.
10. تعزيز الروح المعنوية والانتماء لدى العاملين.
11. الاستفادة من خبرات العاملين الجدد ورفع مستواهم.
12. مواكبة التغيرات التكنولوجية والمهنية في مجال العمل.
13. تحقيق أهداف المؤسسة وتلبية احتياجات العملاء.

باختصار، يعد التدريب استثماراً استراتيجياً يحقق عوائد في كفاءات الموظفين والرضا الوظيفي والأداء التنظيمي إذا تم تنفيذه بشكل صحيح.

3. مكتب المشاريع بالقطاع العام.

وفيما يلي وصف وشرح عن مكاتب المشاريع في القطاع العام ضمن الإطار النظري لهذه الدراسة حيث تم ذكرها على عدة نقاط:

- < تهدف مكاتب المشاريع إلى إدارة المشاريع الحكومية وإتمامها بكفاءة لخدمة الاحتياجات العامة. يؤثر عملهم بشكل مباشر على المواطنين والمجتمعات. وهم يعملون في إطار الخدمة العامة والمساءلة.
- < يجب إدارة الجداول الزمنية للمشروع وتكاليفه وتسليمه بكفاءة من الأموال العامة.
- < تتطلب مكاتب المشاريع مهارات متخصصة وفرق متعددة التخصصات للتعامل مع الجوانب الفنية والمالية والإدارية المختلفة للمشاريع المعقدة.
- < تم الاعتماد على تسليم المشاريع بنجاح باستخدام نهج إدارة المشاريع الاحترافي وأفضل الممارسات.
- < ويؤكد على اعتماد الأدوات والأساليب الحديثة لتخطيط وتنفيذ ومراقبة المشاريع بشكل منهجي. وهذا يضمن التنفيذ السلس ومراقبة الجودة.
- < يعد التطوير المستمر لمهارات الموظفين أمراً مهماً نظراً لأن إدارة المشاريع هي مجال ديناميكي ذو منهجيات وتقنيات متطورة.
- < يساعد التدريب مكاتب المشاريع على البقاء على اطلاع دائم بالاتجاهات الجديدة والتغلب على التحديات والامتنال للوائح وإكمال المشاريع لتحقيق أقصى قدر من التأثير الاجتماعي والاقتصادي.
- أيضاً بأهمية الموظفين المتحمسين في تحقيق الأهداف. التدريب يعزز الرضا الوظيفي والالتزام بالخدمة العامة. ويهدف البرنامج إلى تنفيذ المشروع بكفاءة من خلال قوة عاملة ماهرة ومنتجة في مكاتب المشاريع في المنطقة الجنوبية وخارجها.

4. مقومات نجاح مكتب المشاريع.

وفيما يلي ملخص لعناصر نجاح مكتب المشاريع ضمن الإطار النظري لهذه الدراسة:

- < الموارد البشرية الماهرة والمعرفة أمر بالغ الأهمية. يضمن التدريب والتطوير المستمر حصول الفرق على أحدث المهارات التقنية والشخصية.
 - < هناك حاجة إلى القيادة الفعالة لتحفيز الفرق، وإدارة المشاريع المعقدة بشكل منهجي، وضمان تحقيق الأهداف والمواعيد النهائية.
 - < تضمن الثقافة والممارسات القوية لإدارة المشاريع اتباع عمليات موحدة وشفافة لجميع المشاريع.
 - < يعد اعتماد أساليب وأدوات إدارة المشاريع الحديثة أمراً مهماً للتخطيط والجدول الزمني والميزانية والتحكم في المشاريع بكفاءة.
 - < يساعد التواصل والتنسيق الممتازان داخل فرق المشروع ومع أصحاب المصلحة الآخرين على معالجة المشكلات بسلاسة.
 - < تدعم إدارة الأداء والمساءلة تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية. يتبع التقييم الدوري التقدم ويسلط الضوء على احتياجات التدريب.
 - < يتم تقدير الابتكار لإيجاد حلول جديدة وتبسيط العمليات واستخدام التقنيات لتحقيق نتائج أفضل.
 - < تساعد إدارة المعرفة على توثيق الدروس وأفضل الممارسات والذاكرة المؤسسية من أجل التحسينات المستمرة.
 - < تضمن مشاركة أصحاب المصلحة تلبية المشاريع لاحتياجات المجتمع وأولوياته لتحقيق عوائد اجتماعية واقتصادية أعلى.
 - < الحفاظ على معايير عالية من النزاهة والجودة والسلامة في تقديم المشاريع لخدمة المواطنين بكفاءة.
- والهدف هو تقديم خدمة عامة ناجحة من خلال تسليم المشاريع في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية مما يؤدي إلى تعظيم الفوائد للمجتمع.

الفصل الثالث

الإطار المنهجي

1. تمهيد

يجب أن تكون المنهجية متجذرة في المبادئ العلمية لتصميم البحث وجمع البيانات وتحليلها لتحقيق نتائج صحيحة وموثوقة. ويمكن لنهج الأساليب المختلطة الذي يجمع بين البيانات النوعية والكمية أن يوفر فهمًا شاملاً للموضوع. يجب أن يدعم الإطار عملية منهجية بدءًا من تطوير الأهداف والفرضيات والأسئلة وحتى الإبلاغ عن النتائج. وتضمن تقنيات أخذ العينات المناسبة أن تستهدف الدراسة السكان والسياقات الأكثر صلة. وأدوات جمع البيانات الصالحة والموثوقة مثل الدراسات الاستقصائية والمقابلات تستخرج رؤى ذات معنى من المشاركين. وتحليل العلاقات بين المتغيرات من خلال الأساليب الإحصائية يكشف عن العلاقات والتأثيرات. وتضيف البيانات النوعية من الأسئلة المفتوحة عمقًا وسياقًا للأرقام. وإن مراجعة الأبحاث والنظريات السابقة تضع الأساس للبناء على المعرفة الموجودة. وإن التحديد الواضح للنطاق والقيود يحافظ على الحدود الممكنة للدراسة. ويجب أن تكون التوصيات قائمة على الأدلة وعملية لضمان ترجمة المنهجية إلى فوائد ملموسة. وإن التحسين المستمر للأساليب مع ظهور تعلم جديد يدعم ممارسات البحث الصارمة والأخلاقية. الهدف الشامل هو المساهمة في صنع القرار من خلال منهجية مصممة تصميمًا جيدًا تعالج مشكلة البحث بشكل شامل.

2. منهج البحث.

يجب أن يكون النهج موضوعيًا، ومنهجيًا للوصول إلى نتائج صحيحة وموثوقة وقابلة للتعميم.

- < هناك حاجة إلى الأساليب الكمية والنوعية للحصول على فهم متعمق لمشكلة البحث.
- < إن التصميم التوضيحي المتسلسل للأساليب المختلطة حيث تعتمد البيانات النوعية على النتائج الكمية يمكن أن يوفر رؤى قوية.
- < يتوافق التصميم مع الافتراضات الفلسفية للبراغماتية باستخدام أساليب متعددة وعملية.
- < يتم اختيار طرق البحث بناءً على مدى ملاءمتها للإجابة على تساؤلات البحث.
- < توجه النظرة العالمية ما بعد الوضعية القياس والتحليل الموضوعي للعلاقات بين المتغيرات.
- < تدعم العدسة التفسيرية فهم وجهات نظر مختلفة من خلال المقابلات والأسئلة المفتوحة.
- < يؤدي تثليث مصادر البيانات وطرقها إلى تعزيز مصداقية وصحة الاستنتاجات.
- < يتسم الإطار بالمرونة للسماح بالتحسين المتكرر للطرق بناءً على النتائج المبكرة.
- < تضمن ممارسات البحث الأخلاقية النزاهة والخصوصية والمشاركة الطوعية للموضوعات.

الهدف الشامل هو نشر أفضل التقنيات لمعالجة مشكلة البحث بشكل شامل وإضافة قيمة إلى هذا المجال.

3. مجتمع وعينة البحث.

مجتمع البحث:

سيكون المجتمع المستهدف لهذه الدراسة هو جميع الموظفين العاملين في مكاتب المشاريع المختلفة داخل القطاع العام في مدينة أبها إن أمكن، في المملكة العربية السعودية. ويشمل ذلك محترفين من مجموعة من الأدوار والمستويات مثل مديري المشاريع والمندسين والمهندسين والإداريين وما إلى ذلك الذين يعملون في أنواع مختلفة من المشاريع.

عينة البحث:

سيستخدم البحث أسلوب أخذ العينات غير الاحتمالية لاختيار عينة تمثيلية من المجتمع المستهدف. على وجه الخصوص، سيتم استخدام العينات الهادفة/الحكومية لاختيار الحالات الغنية بالمعلومات التي يمكن أن تلقي أكبر قدر من الضوء على أسئلة البحث.

سيتم تحديد حجم العينة بناءً على مبادئ تشبع البيانات لضمان فهم متعمق للظواهر التي تتم دراستها. سيتم اختيار عينة أولية مكونة من 50 إلى 100 موظف عبر مؤسسات القطاع العام المختلفة ومكاتب المشاريع في مدينة أبها. سيتم ضمان التنوع من حيث الجنس وسنوات الخبرة والمؤهلات التعليمية وأدوار المشروع وما إلى ذلك إلى أقصى حد ممكن.

النهج الفلسفي:

وتبنى الدراسة نهجاً فلسفياً عملياً. ويركز على تطبيق أساليب البحث المختلطة، الكمية والنوعية، لفهم مشكلة البحث بشكل أفضل من وجهات نظر مختلفة. ترى النظرة العالمية ما بعد الوضعية أن المعرفة غير كاملة وتعترف بتأثير الباحث على النتائج. ومع ذلك، فإنه لا يزال يهدف إلى أن يكون موضوعياً قدر الإمكان من خلال بروتوكولات منهجية وتقليل التحيزات.

الهدف هو توليد رؤى ذات معنى من خلال فرضيات ثاقبة، وجمع البيانات وتحليلها بدقة، مع التعرف على الواقع المعقد مع المتغيرات المتعددة التي تؤثر على سياق البحث. سيتم استخدام كل من التحليل الإحصائي الوصفي والاستنتاجي لتحليل البيانات الكمية، في حين أن تقنيات التحليل المواضيع ستقوم بترميز النتائج النوعية وتصنيفها إلى أنماط وموضوعات.

4. أدوات جمع البيانات

فيما يلي مسودة منهج لأدوات جمع البيانات للدراسة المقترحة:

أدوات جمع البيانات:

< استبيان المسح: سيتم استخدام استبيان منظم لجمع بيانات كمية حول تصورات الموظفين وخبراتهم ومواقفهم. سيسمح استخدام مقياس وتحليل الإحصائي للعلاقات. وباعتبارها أداة ما بعد الوضعية، فإنها تهدف إلى قياس الحقائق الواقعية بشكل موضوعي.

استخدام أساليب مختلطة تعتمد بشكل استراتيجي على أسئلة البحث. في حين تهدف الاستبيانات إلى الموضوعية، فإن الأدوات النوعية تعترف بتأثير الباحث ووجهات النظر المتعددة. يساعد تثليث البيانات في التغلب على تحيزات الأساليب الفردية. يتم اتباع البروتوكولات المنهجية أثناء تفسير النتائج بمرونة بناءً على الفهم الناشئ من الميدان. الهدف هو استخلاص رؤى عملية ذات معنى من خلال الدقة والتعرف على الحقائق الذاتية.

< مراجعة الوثائق: سيتم تحليل وثائق المشروع والتقارير وسجلات التدريب ذات الصلة لقياس النتائج الملموسة بشكل موضوعي كمصادر بيانات ثانوية. وهي تتبنى منظور ما بعد الوضعية الذي يبحث عن أدلة موضوعية.

الفصل الرابع

الملخص (Summary)

1. تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى تلخيص الجوانب الرئيسية للدراسة البحثية بعنوان "أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج في مكتب المشاريع وإضافة الخبرة في القطاع العام بالمنطقة الجنوبية (مدينة أبها) في المملكة العربية السعودية".

حيث تناولت الدراسة دور برامج التدريب والتطوير المستمرة في تعزيز أداء المشاريع وبناء كفاءات الموظفين العاملين في مختلف مؤسسات القطاع العام الموجودة في مدينة أبها. تم استخدام تصميم بحثي مختلط لتحقيق أهداف الدراسة.

عرض فصل النتائج الكمية والنوعية التي تم الحصول عليها من تحليل البيانات التي تم جمعها. كما تم تحديد المواضيع الرئيسية الناشئة عن المقابلات والمناقشات. وأجريت اختبارات إحصائية لفحص العلاقات بين المتغيرات ذات الاهتمام.

ويهدف هذا الفصل الموجز إلى تسليط الضوء بإيجاز على المكونات الرئيسية للبحث ونتائجه واستنتاجاته. وسيبدأ بنظرة عامة على مشكلة البحث وأهدافه. ثم سيقوم بتجميع المنهجية المستخدمة وتلخيص النتائج الرئيسية. وأخيراً، سيتم مناقشة استنتاجات وانعكاسات الدراسة على السياسات والممارسات في مجال التدريب في القطاع العام.

2. عرض وتحليل النتائج

يهدف من عرض وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها، وتحليلها بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها. كما سيتم في هذا الفصل عرض النتائج وفقاً لأدوات الدراسة وأسئلتها، حيث سيتم عرض النتائج الكمية المتعلقة بالاستبانة. كما سيشتمل الفصل على تحليل ومناقشة لهذه النتائج بهدف فهمها وربطها بسياق الدراسة وأهدافها والإطار النظري. وسيركز التحليل على العلاقات والارتباطات بين مختلف متغيرات الدراسة، مع مراعاة الإطار المنهجي للبحث.

ويهدف هذا الفصل للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها من خلال عرض النتائج وتحليلها وفق المنهجية المتبعة.

3. الخلاصة والتوصيات

يهدف سرد في باب الخلاصة والتوصيات الفصل الأخير من الرسالة إلى تقديم خلاصة موجزة لأهم نتائج واستنتاجات الدراسة. كما يتضمن مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في تعزيز الأداء في مجال موضوع البحث.

كما سيعيد عرض أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات. ويخلص إلى أهم الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها منها. أخيراً، سيتضمن الفصل مجموعة من التوصيات التطبيقية الهادفة لتعزيز الأداء ومعالجة نقاط الضعف التي توصلت إليها الدراسة، وتهدف هذه الخلاصة العامة إلى تقديم نظرة شاملة عن مخرجات البحث وفوائده المحتملة.

4. المراجع والمصادر

يهدف توضيح المراجع والمصادر إلى تقديم قائمة بجميع المراجع والمصادر التي استند إليها البحث في مختلف مراحلها. كما تعتبر المراجع من أهم عناصر البحث العلمي، حيث تساعد في توثيق المعلومات والبيانات المستخدمة ومصادرها الأصلية. كما أنها تمنح ثقة للقراء بسلامة وموضوعية النتائج.

سيتضمن هذا الفصل قائمتين؛ الأولى للمراجع العربية والثانية للمراجع الأجنبية إن وجد. وسيتم ترتيب المصادر في كل قائمة أبجدياً حسب اسم المؤلف.

كما سيتم توضيح نوع كل مصدر بين كتاب، مقالة بحثية، موقع الكتروني، تقرير حكومي إلخ.

أما الهدف من هذا، فهو توفير قوائم شاملة ودقيقة لجميع المصادر التي استند إليها البحث والمساهمة في تحقيق شفافية وثقة بنتائج.

- الطحطوح، عمر، عمار. (2022). أثر إستراتيجية النمو من خلال إتباع إستراتيجية التنوع على الحصة السوقية أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 8(العدد2)، الصفحات 066-049. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/205329>
- القوقا، إبراهيم، عبد المجيد. (2007). أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً في قطاع غزة. (152) صفحة. <https://shorturl.at/bpJP8>
- خزام ، ديماء. (2019). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية. (76) صفحة. <https://shorturl.at/orUW3>
- عطية، خالد، ساجت. (2021). التدريب وأثره في تحسين اتصالات المنظمة دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في مديرية شباب والرياضة كربلاء. (81) صفحة. <https://shorturl.at/iloPT>