

مهمه (3)
دراسات نقدية (2)
للباحثة والناقدة :
رحاب آل نملآن

وقع الاختيار
على هذا
البحث
لإستكمال
المطلوب :



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية الأعمال
قسم إدارة الأعمال

دور الإدارة الاستراتيجية في تمكين العاملين بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير وفق رؤية ٢٠٣٠

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة الأعمال
الأكاديمي

إعداد الباحثة

صالحة إبراهيم موسى عسيري

الرقم الجامعي: ٤٤٢٨١٤٤٥٥

إشراف

الدكتورة/ آسيا يعقوب الهادي عبد الخير

١٤٤٣هـ - ٢٠٢٢م



المطلوب في المهمة الرابعة: 1- نقد أهداف البحث:

تحديد الأهداف:

- **الدقة:** الأهداف في البحث تم تحديدها بشكل واضح ودقيق. تم ذكر الأهداف الرئيسية مثل التعرف على دور الإدارة الاستراتيجية في تمكين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير وفق رؤية 2030.
- **الوضوح:** الأهداف كانت واضحة ومباشرة، مما يسهل فهمها وتحديد ما يسعى البحث لتحقيقه.
- **لاكن بعض الأهداف قد تحتاج إلى مزيد من التفصيل لتوضيح كيفية تحقيقها.** على سبيل المثال، الهدف المتعلق بدراسة العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وتمكين العاملين يمكن أن يكون أكثر تحديداً من حيث المتغيرات التي سيتم دراسته

ترتيب الأهداف واتساقها مع الإجراءات البحثية

ترتيب الأهداف:

- **التسلسل:** الأهداف كانت مرتبة بشكل منطقي، حيث بدأت بتحديد مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية، ثم انتقلت إلى دراسة العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وتمكين العاملين، وأخيراً التعرف على معوقات التمكين وتقديم التوصيات.
- **الاتساق:** الأهداف كانت متسقة مع باقي الإجراءات البحثية. كل هدف كان له جزء مخصص في منهجية البحث، مما يعكس اتساقاً بين الأهداف والإجراءات المتبعة لتحقيقها
- **كان ترتيب الأهداف حسب الأولوية لضمان التركيز على الأهداف الأكثر أهمية وتأثيراً أولاً.** وهذا ساعد في إدارة الوقت والموارد بشكل أفضل

قابلية الأهداف للقياس

•الأهداف كانت بشكل عام قابلة للقياس. على سبيل المثال، تم استخدام استبيانات لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً لتحديد مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية وتمكين العاملين.

•استخدام الأدوات الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط يعزز من قابلية الأهداف للقياس والتحقق من تحقيقه

•لاكن كان من الأفضل تحديد مؤشرات قياس واضحة لكل هدف لضمان إمكانية تقييم مدى تحقيقه. على سبيل المثال، يمكن تحديد مؤشرات كمية ونوعية لقياس مستوى رضا العاملين

•بصياغة أوضح: “التعرف على معوقات التمكين بنسبة 20% خلال العامين المقبلين من خلال تحسين نظام المكافآت وتقديم فرص تدريبية وتطويرية مستمرة

مثل أيضا ”تحديد مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير“
تطلب تطبيق الإدارة الاستراتيجية تغييرات جذرية في الثقافة التنظيمية وأساليب العمل، مما يعني أن الهدف يسعى لتحقيق تحول كبير في كيفية إدارة العمليات

يكون من الصعب تحديد معايير واضحة ومحددة لقياس مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية، مما يجعل من الصعب تقييم النجاح بدقة
كما أنه يشمل تطبيق الإدارة الاستراتيجية العديد من الأبعاد مثل التحليل البيئي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، والتقييم والمتابعة.

قياس كل هذه الأبعاد بشكل شامل قد يكون معقدًا هذا غير العوامل الخارجية والتغيرات الزمنية

يمكن تحسين هذا الهدف بصياغة أوضح ” تقييم عدد المشاريع التي تم تنفيذها بنجاح باستخدام الإدارة الاستراتيجية“



2- نقد مشكلة البحث :

التماشي بين الأهداف ومشكلة الدراسة وترابطها

الأهداف تتماشى بشكل مباشر مع مشكلة الدراسة والتساؤلات الفرعية. كل هدف من الأهداف يعالج جانباً محدداً من التساؤلات الفرعية، مما يضمن تغطية شاملة لمشكلة الدراسة. على سبيل المثال:

• الهدف الأول يعالج التساؤل الأول حول واقع تطبيق الإدارة الاستراتيجية.

• الهدف الثاني يعالج التساؤل الثاني حول درجة تمكين العاملين.

• الأهداف من الثالث إلى السادس تعالج الأبعاد المختلفة للإدارة الاستراتيجية (التحليل البيئي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، المتابعة والتقييم) وتأثيرها على تمكين العاملين

• **لأن هناك نقداً على عدم وضوح العلاقة بين التحليل البيئي وتمكين العاملين:** الباحثة تذكر التحليل البيئي كجزء من الإدارة الاستراتيجية، ولكنها لا توضح بشكل كافٍ كيف يساهم هذا التحليل في تمكين العاملين بشكل مباشر

• كما أن الباحثة تشير إلى أهمية مشاركة العاملين في صياغة الاستراتيجية، ولكن قد يكون هناك نقص في الأدلة العملية أو الأمثلة التي توضح كيف يمكن تحقيق ذلك بشكل فعال.

• على الرغم من ذكر أهمية التدريب، قد يفتقر البحث إلى خطط تدريبية محددة أو برامج تطويرية واضحة لتعزيز مشاركة العاملين في صياغة الاستراتيجية

• توضيح كيف تسعى الدراسة إلى معالجة المشاكل :

• تم معالجة المشاكل التي تم تحديدها في البحث وقياسها بتوزيع إستبيان وتحليلية بيانياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون، مما يعزز من موثوقية النتائج ووضع تحسينات للحد من المشكلات وتقديم توصيات لدعم استخدام الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات المختلفة وتشجيع العاملين على طرح الأفكار وتنمية روح الإبداع لديهم والاثبات أنه تم معالجة المشاكل بأن البحث أظهر بعد التحليل الإحصائي أن مستوى الإدارة الاستراتيجية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير كان عالياً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية وتمكين العاملين.



3-نقد فرضيات البحث :

لقد تمت صياغة الفرضيات في هذا البحث بأسلوب دقيق وواضح دون لبس. الفرضيات الرئيسية والفرعية تم تحديدها بوضوح، مما يسهل فهمها وتطبيقها في سياق الدراسة. على سبيل المثال، الفرضية الرئيسية تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية وتمكين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير وفق رؤية 2030، وتم تفصيل هذه الفرضية إلى فرضيات فرعية تتناول أبعاد الإدارة الاستراتيجية المختلفة مثل التحليل البيئي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، والتقييم والمتابعة.

بالنسبة للسؤال الثاني، نعم، الفرضيات تتماشى مع جميع أجزاء الدراسة. تم تصميم الدراسة بحيث تغطي جميع الأبعاد المتعلقة بالإدارة الاستراتيجية وتمكين العاملين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها بما يتوافق مع الفرضيات المطروحة. كل جزء من الدراسة، بدءًا من الإطار النظري وحتى النتائج والتوصيات، يدعم ويعزز الفرضيات المطروحة، مما يضمن تكامل واتساق الدراسة ككل.

لاكن يمكن إضافة المزيد من التفاصيل حول كيفية اختبار كل فرضية فرعية. على سبيل المثال، يمكن توضيح الأدوات والأساليب الإحصائية التي ستستخدم لاختبار كل فرضية

كما يمكن تحسين الفرضيات بتوضيح المتغيرات المستقلة والتابعة بشكل أكثر دقة في كل فرضية وكما في الأهداف كانت عامة بعض الشيء ممكن تحسينها تجنب العبارات الغامضة أو العامة



4- نقد وتقييم المتغيرات البحثية

كان المتغيرات واضحة وقابلة للقياس ومصاغة بمفهوم مناسب للسياق الثقافي والاجتماعي الذي يُجرى فيه البحث ومرتبطة بموضوع البحث بشكل جيد وشملت على :

لإدارة الاستراتيجية (المتغير المستقل):

تعريف واضح: تم تعريف الإدارة الاستراتيجية بشكل واضح وشامل، مع التركيز على أبعادها المختلفة مثل التحليل البيئي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، والمتابعة والتقييم.

أبعاد متعددة: تم تقسيم الإدارة الاستراتيجية إلى أبعاد واضحة، مما يسهل قياس تأثير كل بعد على تمكين العاملين.

تمكين العاملين (المتغير التابع):

تعريف شامل: تم تعريف تمكين العاملين بشكل شامل، مع التركيز على الجوانب المختلفة مثل المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية، والتدريب والتطوير.

أبعاد واضحة: تم تقسيم تمكين العاملين إلى أبعاد واضحة، مما يسهل قياس تأثير الإدارة الاستراتيجية على كل بعد من أبعاد التمكين.



5-نقد مصطلحات ومفاهيم الدراسة

التعريفات المقدمة دقيقة وتغطي الجوانب الأساسية للمفاهيم.لاكن يمكن تعزيز الدقة بإضافة أمثلة تطبيقية وتوضيحات إضافية, المصطلحات والمفاهيم تتماشى مع اتجاهات البحث وتدعم الأهداف الرئيسية للدراسة
مثل :

لإدارة الاستراتيجية:

- الإدارة الاستراتيجية هي عملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وصياغة الاستراتيجيات المناسبة، وتنفيذها، وتقييمها لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية.
- النقد التعريف شامل ويغطي جميع جوانب الإدارة الاستراتيجية من تحليل وصياغة وتنفيذ وتقييم. يمكن تحسينه بإضافة أمثلة تطبيقية أو توضيح أكثر للخطوات العملية
- صياغة الاستراتيجية:
- التعريف: صياغة الاستراتيجية هي عملية تحديد الأهداف الرئيسية للمنظمة وتطوير الخطط والإجراءات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.
- الملاحظات: التعريف واضح ويعكس العملية بشكل جيد. يمكن إضافة بعض الأمثلة على SWOT Analysis



شكراً للأستاذ دكتور أشرف الفندي
ويشرفني ويسعدني توجيهك

Thanx