

مهارات بحثية 5-3

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
سنية سبع



المهمة الخامسة

Chapter

02

المطلوب (يكتب الباحث عنوان لمتغيرات يختارها سواء كان لمتغيرين
أو 3 متغيرات ويقوم بكتابة الدراسات السابقة دراستين لكل متغير على حدة
ودراسة تجمع بين المتغيرات)

عنوان الدراسة العلمية البحثية

أثر التمكين الإداري للقيادات الوسطى في تحقيق أهداف التنمية المستدامة:
دراسة تطبيقية في وزارة الطاقة بالمملكة العربية السعودية
هذه الدراسة لم تنشر الى الان وهي اول دراسة بحثية مطلوبة منى في سبيل الحصول
على درجة الدكتوراه في الإدارة
يوجد بها متغيرين الأول (اثر التمكين الإداري للقيادات الوسطي)
والمتغير الثاني (التنمية المستدامة)

المتغيرات في الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

المتغير الأول (التمكين الإداري)

أولاً: الدراسات العربية

هدفت دراسة سليمان (2023) إلى التعرف على مستوى التمكين الإداري والتنمية المستدامة؛ والكشف عن وجود علاقة دالة إحصائية بين التمكين الإداري وتحقيق التنمية المستدامة، واشتملت عينة الدراسة على (180) مدير وإداري بمراكز الشباب والعاملين في محافظة دمياط في جمهورية مصر العربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت باستمارة الاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التمكين الإداري والتنمية المستدامة جاء ضعيفاً، وجود علاقة معنوية طردية دالة إحصائية بين التمكين الإداري وتحقيق التنمية.

المتغيرات في الدراسات السابقة

هدفت دراسة حسن ومصلح (2022) إلى التعرف على مستوى التمكين الإداري في المؤسسات؛ والكشف عن أثر دال إحصائيًا للتمكين الإداري على التنمية المستدامة، واشتملت عينة الدراسة على (288) موظف من منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تطبيق التمكين الإداري في المؤسسات جاء متوسطًا؛ وجود أثر إيجابي دال إحصائيًا للتمكين الإداري في تحقيق التنمية المستدامة.

هدفت دراسة حسن (2021) إلى التعرف على دور التمكين الإداري في تحقيق التنمية المستدامة، واشتملت عينة الدراسة على (52) من المدراء العاملين ورؤساء الأقسام والعاملين في الدوائر والأقسام الإدارية في فلسطين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود دور إيجابي للتمكين الإداري في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات، وقد يعزى ذلك إلى أن الشركات تسعى لاستخدام التمكين الإداري لكي تقوم بالارتقاء بمستوى الأداء للعاملين وتحسين جودة التصنيع وخفض التكاليف، من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

المتغيرات في الدراسات السابقة

الجمع بين المتغيرين.

رغم قلة الدراسات في هذا المجال فهناك قلة بعض الدراسات مثل
ثانيًا: الدراسات الأجنبية

هدفت دراسة "ديوي وسوجيونو" (Dewi & Sugiono, 2024) إلى الكشف عن دور تمكين الموظفين في بناء منظمات مستدامة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في سياق الاقتصاد الأخضر في جاكرتا، واستخدمت الدراسة المنهج الوثائقي القائم على مراجعة الأدبيات الموجودة في المقالات والدراسات العلمية التي تتعلق بتأثير تمكين الموظفين على تحقيق التنمية المستدامة والاقتصاد الأخضر والتي تم الحصول عليها من قواعد البيانات الإلكترونية مثل جوجل اسكولار وساينس دايركت، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها وجود دور فعال لتمكين الموظفين وتقديم التدريب الفعال لهم لتعزيز التفكير الإبداعي والتعلم التنظيمي واكتساب المهارات اللازمة للقيام بالممارسات المستدامة وتحسين كفاءة استغلال الموارد وتقليل انبعاثات

المتغيرات في الدراسات السابقة

الكربون مما يعزز من استدامة المنظمة، كما أدى تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات وتصميم الاستراتيجيات وتنفيذ المبادرات الى دعم التحول التنظيمي نحو الاقتصاد الأخضر وتقليل المخاطر البيئية.

هدفت دراسة "فوجيك وآخرون" (Vujić et al., 2019) إلى الكشف عن الدور الذي تقوم به القيادات الإدارية لتطبيق التنمية المستدامة في المؤسسات الصناعية في بلجراد، واشتملت عينة الدراسة على (260) قيادة إدارية عليا وقيادة تنفيذية في المؤسسات الموجودة في بلجراد، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها وجود دور فعال للقيادات الإدارية في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على ممارسة الأعمال بما يتماشى مع مفهوم التنمية المستدامة في المؤسسة، حيث قامت القيادات بتمكين الموظفين وتشجيعهم على التعبير عن آرائهم وتقديم الدعم والتدريب المستمر الذي يهدف إلى مراعاة الجوانب الاقتصادية والبيئية والحفاظ على الموارد الطبيعية في المؤسسة.

المتغيرات في الدراسات السابقة

هدفت دراسة "بوسك وسبيكبتشر" (Posch & Speckbacher, 2017) إلى الكشف عن دور القيادات الوسطى في تنفيذ استراتيجيات الاستدامة في (500) من الشركات الكبرى في النمسا، واشتملت عينة الدراسة على (134) من أصحاب القرار في الشركات الكبرى في النمسا، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها وجود دور فعال للقيادات الوسطى في القيام بالدور الوسيط لنقل المعلومات التي تتعلق بتنفيذ خطط واستراتيجيات الاستدامة من الإدارة العليا إلى الموظفين، حيث ساهمت تلك الاستراتيجيات في تقليل التأثيرات البيئية والاجتماعية وتحسين الأداء الاقتصادي لأنشطة الشركة وتعزيز من الابتكار في الإنتاج لتحقيق الاستدامة في العمليات وتحسين الكفاءة التشغيلية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

