

قضايا بحثية 7-3

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
تمارا عادل



"أثر التمكين الإداري للقيادات الوسطى في تحقيق أهداف التنمية
المستدامة: دراسة تطبيقية في وزارة الطاقة بالمملكة العربية
السعودية"

اعداد الباحث:
بسام محمد النخلي
باحث دكتوراه بجامعة الجميع
الذكية

المهمة السابعة

Chapter 02

المطلوب (عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بموضوع البحث وتحليل مدى ملاءمتها للدراسة)

عرض النظرية

عرض نظرية المورد البشري:

الأسس النظرية: تقوم نظرية المورد البشري على فكرة أنَّ الأفراد يمتلكون مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات التي تُشكل "رأس مال بشري". يُمكن زيادة هذا "رأس المال" من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والرعاية الصحية، وغيرها. تُؤدّي هذه الاستثمارات إلى زيادة إنتاجية الأفراد ورفع مستوى دخلهم وتحسين مستوى معيشتهم. كما تُؤدّي إلى تحسين الأداء الاقتصادي للمجتمع بشكل عام.

الافتراضات الرئيسية: تستند النظرية إلى عدة افتراضات رئيسية، منها:

الأفراد يتخذون قرارات عقلانية بشأن الاستثمار في "رأس مالهم البشري"، ويسعون إلى تعظيم عائدهم المُتوقع. هناك علاقة طردية بين مستوى التعليم والتدريب والإنتاجية. الاستثمار في "رأس المال البشري" يُؤدّي إلى تحسين النمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية.

عرض النظرية

الانتقادات: على الرغم من أهميتها، تواجه نظرية المورد البشري بعض الانتقادات، منها:

تجاهل العوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية التي تؤثر على قرارات الأفراد بشأن الاستثمار في "رأس مالهم البشري".

التركيز المفرط على العوائد الاقتصادية الكمية، مع إهمال الجوانب النوعية مثل الرضا الوظيفي والتطور الشخصي. الافتراض بأن جميع الأفراد لديهم فرص متساوية للاستثمار في "رأس مالهم البشري"، وهو أمر غير واقعي.

عرض النظرية

التمكين الإداري من منظور نظرية المورد البشري:

التمكين كاستثمار: من منظور نظرية المورد البشري، يُمكن اعتبار التمكين الإداري بمثابة استثمار في "رأس المال البشري" للقيادات الوسطى. من خلال منح القيادات الوسطى المزيد من الصلاحيات والاستقلالية والموارد، يُمكن لهم تطوير مهاراتهم وقدراتهم وزيادة إنتاجيتهم. هذا يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.

التحفيز والتدريب: تؤكد نظرية المورد البشري على أهمية التحفيز والتدريب في زيادة إنتاجية الأفراد. يُمكن اعتبار برامج التدريب والتطوير التي تُقدّم للقيادات الوسطى بمثابة استثمار في "رأس مالهم البشري"، مما يؤدي إلى تحسين معرفتهم ومهاراتهم وقدرتهم على اتخاذ قرارات أفضل وتنفيذ الاستراتيجيات بشكل أكثر فعالية.

عرض النظرية

المشاركة في صنع القرار: تُشجّع نظرية المورد البشري على إشراك الموظفين في صنع القرار، لأنّ ذلك يُؤدّي إلى زيادة التزامهم بالأهداف التنظيمية وتحسين أدائهم. يُمكن اعتبار إشراك القيادات الوسطى في صنع القرار بمثابة استثمار في "رأس مالهم البشري"، مما يُؤدّي إلى تحسين جودة القرارات وزيادة الابتكار.

أهداف التنمية المستدامة من منظور نظرية المورد البشري:

الاستدامة كعائد على الاستثمار: من منظور نظرية المورد البشري، يُمكن اعتبار تحقيق أهداف التنمية المستدامة بمثابة "عائد" على الاستثمار في "رأس المال البشري" للقيادات الوسطى. فمن خلال تمكين القيادات الوسطى وتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة، يُمكن لهم المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مثل تحسين كفاءة استخدام الموارد، وخفض التلوث، وتعزيز العدالة الاجتماعية. هذا يؤدي إلى تحسين الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع بشكل عام.

عرض النظرية

الربط بين التمكين والأهداف: يُمكن ربط أبعاد التمكين الإداري (تفويض السلطة، التدريب، التحفيز، التواصل) بشكل مباشر بأهداف التنمية المستدامة. على سبيل المثال، يُمكن أن يؤدي تفويض السلطة إلى تحسين كفاءة استخدام الموارد، بينما يُمكن أن يؤدي التدريب إلى تعزيز الابتكار في مجال الطاقة المتجددة.

القياس: يُمكن قياس أثر التمكين الإداري على أهداف التنمية المستدامة من خلال مؤشرات مُحددة، مثل مُعدّلات استهلاك المياه والطاقة، ومُعدّلات التلوث، ومُستويات الرضا الوظيفي، ومُعدّلات الابتكار.

الملاءمة للدراسة

تحليل مدى ملاءمة النظرية للدراسة:

الملاءمة: تُعتبر نظرية المورد البشري مدخلاً نظرياً مُلائماً لدراسة أثر التمكين الإداري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لأنها تُركّز على أهمية الاستثمار في "رأس المال البشري" لتحقيق الأهداف التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية. يُمكن استخدام هذه النظرية لتبرير أهمية تمكين القيادات الوسطى وتزويدهم بالمهارات

تُعتبر نظرية المورد البشري مدخلاً نظرياً ملائماً بشكل خاص لدراسة أثر التمكين الإداري للقيادات الوسطى في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في وزارة الطاقة السعودية، وذلك للأسباب التالية:

التركيز على الاستثمار في رأس المال البشري: تؤكد نظرية المورد البشري على أنّ المعرفة والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد هي بمثابة "رأس مال" يمكن استثماره لتحقيق عوائد اقتصادية واجتماعية. يتماشى هذا الافتراض مع فكرة أنّ تمكين القيادات الوسطى وتزويدهم بالصلاحيات والموارد اللازمة يُمثّل استثماراً في "رأس مالهم البشري"، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة مساهمتهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. فالتمكن يُعزّز من قدراتهم على الابتكار، واتخاذ قرارات مستنيرة، وتنفيذ الاستراتيجيات بشكل أكثر فعالية.

الربط بين التدريب والتطوير والإنتاجية: تُؤكّد نظرية المورد البشري على أهمية التدريب والتطوير في زيادة إنتاجية الأفراد. يتماشى هذا مع فكرة أنّ برامج التدريب والتطوير التي تُقدّم للقيادات الوسطى في وزارة الطاقة تُمثّل استثمارًا في "رأس مالهم البشري"، مما يؤدي إلى تحسين معرفتهم ومهاراتهم وقدرتهم على اتخاذ قرارات أفضل وتنفيذ الاستراتيجيات بشكل أكثر فعالية. فمن خلال التدريب، تكتسب القيادات الوسطى المعرفة اللازمة لفهم أهداف التنمية المستدامة وكيفية المساهمة في تحقيقها.

أهمية المشاركة في صنع القرار: تُشجّع نظرية المورد البشري على إشراك الموظفين في صنع القرار، لأنّ ذلك يؤدي إلى زيادة التزامهم بالأهداف التنظيمية وتحسين أدائهم. يُمكن اعتبار إشراك القيادات الوسطى في صنع القرار بمثابة استثمار في "رأس مالهم البشري"، مما يؤدي إلى تحسين جودة القرارات وزيادة الابتكار. فالقيادات الوسطى تمتلك معرفة تفصيلية بالعمليات اليومية وتحدياتها، وإشراكهم في صنع القرار يؤدي إلى قرارات أكثر واقعية وفعالية.

التركيز على العوائد الاقتصادية والاجتماعية: تتفق نظرية المورد البشري مع فكرة أنَّ الاستثمار في الموارد البشرية يجب أن يؤدي إلى تحقيق عوائد اقتصادية واجتماعية. يتماشى هذا مع هدف تحقيق أهداف التنمية المستدامة، التي تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وحماية البيئة. فمن خلال تمكين القيادات الوسطى وتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة، يُمكن لهم المساهمة في تحقيق هذه الأهداف المتكاملة.

تفسير العلاقات المُعقدة: تُساعد نظرية المورد البشري في تفسير العلاقات المُعقدة بين التمكين الإداري وأهداف التنمية المستدامة. فالتمكين ليس مجرد منح السلطة، بل هو عملية شاملة تتضمن التحفيز والتدريب والتواصل الفعال والمشاركة في صنع القرار. تُساعد نظرية المورد البشري في فهم كيف تتفاعل هذه العناصر معًا لتحقيق النتائج المُرجوة.

تحديد المُتطلبات الأساسية: تُساعد نظرية المورد البشري في تحديد المُتطلبات الأساسية لنجاح التمكين الإداري. فمن خلال فهم أهمية التعليم والتدريب والتحفيز، يُمكن للمؤسسات تصميم برامج تمكين إداري تُلبي احتياجات القيادات الوسطى وتُحقق أهداف التنمية المستدامة.

بشكل عام: تُوفّر نظرية المورد البشري إطارًا نظريًا قويًا لفهم العلاقة بين التمكين الإداري وأهداف التنمية المستدامة. تُساعد هذه النظرية في تبرير أهمية تمكين القيادات الوسطى وتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة للمساهمة في تحقيق هذه الأهداف المُتكاملة. كما تُساعد في تحديد المُتطلبات الأساسية لنجاح التمكين الإداري وتفسير العلاقات المُعقدة بين مختلف العناصر المُؤثرة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

