

دراسات نقدية ٣

إشراف د. سنية سبع

إعداد الباحثة :

خلود باسويد

الرقم الأكاديمي: 221000624



دور التمكن الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي بالكلية الأهلية
في مدينة عنيزة من وجهة نظر الموظفين ولهيئة التدريس فيها

01

توصيات لتطوير الدراسة والاقتراحات لبحوث مستقبلية



ملاحظات
توصيات
مقترحات

02

التوصيات والمقترحات

مفهوم التوصيات والمقترحات:

التوصيات والمقترحات في البحث العلمي هي عبارة عن مجموعة من الحلول النهائية من وجهة نظر الباحث، ويتم تدوينها بناءً على ما توصل إليه الباحث العلمي من نتائج ضمنية تختلف طبيعة التوصيات من باحث لآخر، فهي نتاج ذهني في المقام الأول، فعلى سبيل المثال في حالة تدوين بحث علمي لموضوع واحد على مستوى مجموعة من الطلاب كل على حدة، فمن الطبيعي أن يسوق كل باحث توصيات نابغة من خلفيته المعلوماتية بعد إجراء البحث.

أهمية التوصيات والمقترحات :

من أهمية التوصيات والمقترحات تقوم على مساعدة الباحثين الآخرين: وتكون غالباً وسيلة مهمة لوضع حجر أساس لأبحاثهم وقاعدة أساسية لأبحاثهم حيث ينطلقون من خلالها لإعادة الدراسة مرة أخرى ومن ثم يبدؤون من حيث انتهى إليه البحث ، وتعتبر جزء مهم لتقييم البحث: قد يسعى القيّمون على البحث إلى التركيز على التوصيات والمقترحات من أجل الوصول إلى انطباع نهائي عن الجديد الذي أورده الباحث في دراسته، ومن خلالها ستعطى الدرجة العلمية المستحقة .

03

التوصيات والمقترحات

معايير أساسية لجودة التوصيات والمقترحات في البحث العلمي:

التكامل: يجب أن تكون هناك علاقة تكامل بين التوصيات والمقترحات وموضع البحث العلمي، فلا يمكن أن تكون النتائج خارج إطار الموضوع الذي تمت مناقشته.

الأهداف المحددة: يجب أن تكون للمقترحات والتوصيات أهداف محددة ذات جدوى لعلاج المشكلة البحثية من جذورها وليست عبارة عن سرد جمل فقط.

الوضوح: يجب أن تكون اللغة واضحة وبعيدة عن المصطلحات الغريبة التي لا يفهمها القارئ العادي، في حال الاضطرار إلى إيراد تلك المصطلحات فجب تعريفها وشرحها في ذيل البحث.

أقسام توصيات ومقترحات البحث:

تتوزع على عدة محاور:

رأي الباحث: هي مجموعة من المعلومات التي يقوم الباحث بكتابتها وتشمل المنهج الذي اتبعه والاقتراحات التي لم يتمكن من إضافتها للبحث، ويساهم رأي الباحث في توضيح النتائج التي توصل إليها والطرق التي اعتمدها.

آراء اللجنة المشرفة: يرتبط هذا النوع من التوصيات بالأبحاث التي تعتمد على الدراسة الجامعية والتي يتم إعدادها على أكثر من مسودة حيث تعرض على لجنة مشرفة يقوموا بإبداء آرائهم بالبحث، واقتراح تعديلات على البحث إن وجدت حتى يتم اعتماده بشكل كلي قبل مناقشته فعلياً في الوقت المحدد ليراجعه الباحث مرة أخرى.

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

- ١- أهمية تعزيز الأداء التنظيمي في الكليات الاهلية من خلال تجسيد مدخل التمكين الإداري بأبعاده المختلفة نظرا لدوره الإيجابي والفعال في تطوير أداء الكليات الاهلية بمدينة عنيزة وتحسين جودته بتفعيلها لمدخل التمكين الإداري بما يعزز أدائها التنظيمي بشكل فعال على مختلف المستويات الإدارية.
- ٢- يجب على الكليات الاهلية بمدينة عنيزة تجسيد نمط التمكين الإداري على مستوى الإدارة بما يحقق أداء تنظيمي فعال بها، وذلك بتغيير ثقافة العمل المؤسسي للتحويل من ثقافة تقليدية تركز على الرقابة ، الى ثقافة تركز على التمكين والثقة مع إتاحة الفرصة للموظفين على مشاركة أفكارهم و اقتراحاتهم، والتشجيع المستمر على ذلك .
- ٣- يلزم إدارات الكليات تطوير مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية بالكليات من خلال تدريبهم على مهارات التمكين الإداري، مثل: تفويض المهام، ودعم الموظفين، وإتاحة فرص للموظفين للتواصل مع القادة بشكل مباشر.

نتائج البحث ومناقشتها

- ٤- التحديث المستمر للهيكل التنظيمي للكلليات بما يعزز اللامركزية ويتيح للموظفين المزيد من الصلاحيات وإزالة الحواجز البيروقراطية التي تعيق عملية التمكين.
- ٥- توفير بيئة عمل إيجابية تشجع على التعلم والابتكار، مع الاهتمام بتوفير فرص التطور المنهني للموظفين.
- ٦- تطوير مهارات الموظفين؛ بتوفير فرص لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتشجيع الموظفين على التعلم و التطوير الذاتي.
- ٧- تعزيز التواصل والتعاون المفتوح بين الموظفين، وخلق فرص للتعاون بينهم في مختلف الأقسام.
- ٨- تحفيز الموظفين من خلال تقديم مكافآت الذين يظهرون أداء ممتاز والاعتراف بإنجازاتهم.
- ٩- توفير حوافز تشجيعية مادية ومعنوية ومنح امتيازات للمدراء الذي يبدعون في التمكين الإداري لمؤسسيهم.

نتائج البحث ومناقشتها

١٠- يجب على كليات عذرة الأهلية الاهتمام بتقييم فاعلية التمكين الإداري في أدائها التنظيمي ثم تطويره، وذلك بقياس تأثير التمكين على الأداء التنظيمي من خلال مؤشرات دقيقة لمختلف جوانب الاداء التنظيمي قبل وبعد تطبيق مبادرات التمكين، ثم تحليل هذه البيانات لتحديد تأثير التمكين على الأداء التنظيمي بشكل عام.

١١- تعديل مبادرات التمكين الإداري حسب الحاجة وذلك بالاستفادة من نتائج تقييم تأثير التمكين الإداري من أجل تحسين تلك المبادرات، وللتأكد أيضا من مدى ملاءمتها لاحتياجات الكلية.

١٢- حث إدارات الكليات الأهلية على تبني برامج في التدريب والتأهيل المنهي المستمر للموظفين ومنتسبي الكليات لتعزيز كفاياتهم في مجالي التمكين الإداري والأداء التنظيمي وفقا لبرامج وخطط علمية تعتمد على احتياجاتهم الحقيقية بما يطور قدراتهم و يهيئ الكليات الأهلية لمنافسة مثيلاتها في مختلف دول العالم.

١٣- إجراء دراسات حول التمكين الإداري والأداء التنظيمي علاقة كل منهما بمتغيرات أخرى مثل: الثقافة التنظيمية، التميز، الاعتماد المؤسسي والبرامجي... إلخ



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

