

تحليل المنهجية وتقييمها

إشراف د. سنية سبع

إعداد الباحثة :

خلود باسويد

الرقم الأكاديمي: 221000624



دور استراتيجية تمكين الموارد البشرية في تحقيق
الأهداف الاستراتيجية

01

ماهي المنهجية المتبعة في البحث



المنهج البحثي:

يُعدُّ منهج البحث العلمي إحدى الأدوات التي يُمكن عن طريقها الحصول على معلومات دقيقة، وبشكل مُتكامَل في قضية أو مشكلة مُعيَّنة، والغرض من ذلك هو حل تلك المشكلة من خلال التطرُّق لجميع العوامل المُحيطة بها، سواء الداخلية، أو الخارجية، عن طريق اللجوء إلى الأساليب العلمية الحديثة؛ من أجل الحصول على المعلومات من مصادر مُتعدِّدة، ومن ثَمَّ دراستها وتحليلها للوصول إلى النتائج المطلوبة ، وهو مجموعة من الخطوات المنظمة التي يتم من خلالها دراسة موضوع محدد، والوصول لنتائج ذات قيمة تساهم في حل المشكلة؛ من خلال مجموعة من المقترحات والتوصيات التي يدونها الباحث.



02

تصميم دراسة الحالة

في هذه الدراسة ذكر الباحثون أنهم اعتمدوا المنهج الوصفي التحليلي كونه ملائم لطبيعة أهداف هذه الدراسة ، وهذا التصميم يساعد في تقديم صورة متكاملة وعميقة عن الحالة المدروسة وتوصلوا الباحثون الى عدة نتائج أهمها : استراتيجيات التمكين تعزز من العلاقة بين الرئيس والمروؤوس وتعزز من شعور الموظفين بالانتماء للمنظمة من خلال اعطائهم التمكين في نطاق العمل لتحقيق الأهداف ، وأن استراتيجيات تمكين الموارد البشرية تؤثر إيجابيا في تحقيق أهداف المنظمة استمراريتها وتؤثر في الربط بين المجالات العلوم المختلفة واحتياجات سوق العمل .

03

طرق جمع البيانات

♦ توجد عدة طرق لجمع البيانات ومنها: المنهج الوصفي ،المنهج التاريخي ،المنهج الاستقرائي ،المنهج الاستدلالي ،المنهج التجريبي ، المنهج التحليلي .

♦ اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة أهدافه وفرضياته والذي يعرف بأنه وصف الظواهر أو أحداث معينة وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ،ووصف الظروف الخاصة كما توجد في الواقع وبذلك تقدم الدراسة الحالية في وصف وتحليل واقع استراتيجيات تمكين الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لأي منظمة بعد جمع البيانات اللازمة من أجل معرفة مستوى تطبيقها ومن ثم تحليلها وربطها بالدراسات السابقة ذات العلاقة وتفسيرها لتوضيح العلاقة بين متغيراتها والتوصل الى النتائج وتقديم التوصيات التي تعود بالنفع على الإدارات العامة للموارد البشرية في أي منظمة .

04

تحليل البيانات

وذكر الباحثون أن مشكلة الدراسة :

تعتمد مشكلة الدراسة ببعد رئيسيين هما:

١- بعد نظري يتمثل في قلة الكتابات التي تناولت استراتيجية التمكين بوصفه نموذج استراتيجي يؤدي الى نمو وبقاء المنظمة .

٢- البعد التطبيقي ويتمثل باستعداد المنظمات على العمل باستراتيجية التمكين ومدى هذا الاستعداد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

♦ تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية المتغيرات للمادة العلمية والمتمثلة في استراتيجية تمكين الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية والحاجة الى تطوير الإدارة والموظفين في أي منظمة.

ووصف الباحث هذه الدراسة بأنها

أكثر الاستراتيجيات قدرة على اكساب المنظمات درجة عالية من المرونة الممكنة وهذه الاستراتيجية تساعد لرفع مستوى الأداء والإنتاجية للمنظمات وذلك بالاستفادة من القدرات الجوهرية فردية كانت أو جماعية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

الاعتبارات الأخلاقية

- قام الباحث بذكر المبحث الأول والثاني والثالث ثم توصل الى الخاتمة والنتائج و لم يذكر في متن البحث الفرضيات التي طرحها ، و لا كيفية جمع البيانات و التي من خلالها توصل الى النتائج التي ذكرها وذكر أنه بعد جمع البيانات اللازمة توصل الى النتائج من اجل معرفة مستوى تطبيقها وربطها بالدراسات السابقة وهذا يعد نقطة ضعف في البحث .

من شروط استخدام منهجية البحث :

١- أن تكون هناك مشكلة تستدعي استخدام منهجية البحث العلمي لاستخلاص الحلول ولقد ذكرها الباحث ببعدين البعد الأول نظري ، والبعد الثاني تطبيقي.

٢- أن يوجد الدليل الذي يحتوي على الحقائق التي يتم إثباتها بخصوص هذه المشكلة، وقد يتضمن هذه الدليل على آراء أهل الاختصاص.

٣- تحديد حدود الدراسة ومجالاتها وكذلك تحديد طرق جمع البيانات وتحصيل المادة العلمية لم يتم ذكرها في متن البحث.

06

الخلاصة





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

