

المهمة الأولى

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



مراجعة نقدية للدراسات السابقة

Chapter
01

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة في البحث ركزت بشكل رئيسي على العلاقة بين التمكين الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية، وقدم الباحث استعراضاً لمجموعة من الدراسات ذات الصلة. عند تحليلها يمكن التركيز على النقاط التالية:

1- نقاط القوة في الدراسات السابقة:**أ. منهجية البحث**

استخدام استبيانات كأداة رئيسية: معظم الدراسات اعتمدت على الاستبيانات لجمع البيانات، مثل دراسة الطراونة (2006) بعنوان "العلاقة بين التمكين الإداري وفاعلية عملية اتخاذ القرارات لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن". التي اعتمدت على 343 استبانة واستردت منها 286، مما أتاح قاعدة بيانات قوية للتحليل.

التحليل الإحصائي: استخدمت بعض الدراسات أساليب مثل التحليل التمييزي والانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين أبعاد التمكين الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية، هذا يعزز من دقة النتائج واستنتاجاتها.

Chapter
01

الدراسات السابقة

ب. العينات

تمثيل قطاعات متعددة: شملت الدراسات عينات من قطاعات حيوية مثل التعليم دراسة الطراونة (2006) بعنوان "العلاقة بين التمكين الإداري وفاعلية عملية اتخاذ القرارات لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن"، الصحة دراسة علوان، وعبد الرحمن (2011) بعنوان "التمكين الإداري في المنظمات الخدمية: دراسة تطبيقية مقارنة بين القطاعين العام والخاص في محافظة البصرة"، والصناعة دراسة صالح، والمبيضين (2009) بعنوان "ممارسة التمكين الإداري وعلاقته بتجسيد الأهداف الاستراتيجية لوزارة البيئة الأردنية: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية الكبرى"، مما يجعل النتائج أكثر شمولية.

حجم العينة المناسب: تنوع أحجام العينات المدروسة (192 مشاركًا في دراسة علوان، 2011) يجعل النتائج ذات دلالة إحصائية قوية.

Chapter
01

الدراسات السابقة

- ج. نتائج واستنتاجات متميزة
- إثبات علاقة التمكين الإداري بسلوكيات إيجابية: مثل تحسين التعاون بين العاملين وزيادة رضاهم الوظيفي، معظم الدراسات خلصت إلى أن التمكين الإداري يعزز الولاء والانتماء التنظيمي.
- توضيح الأبعاد المؤثرة: أبرزت دراسات مثل (صالح ، والمبيضين، 2009) دور التدريب وتفويض السلطة كأقوى عوامل تؤثر في تحسين سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- د. إسهامات في الإطار النظري
- التوسع في فهم التمكين الإداري: تناولت الدراسات أبعاد التمكين الإداري بشكل شامل، وركزت على جوانب محددة مثل تفويض السلطة كعامل رئيسي لتحفيز الابتكار.

Chapter
02

الدراسات السابقة

2- نقاط الضعف في الدراسات السابقة:

أ. الأساليب المستخدمة

الاعتماد المفرط على الاستبيانات: غياب أساليب نوعية مثل المقابلات أو الملاحظات الميدانية يضعف الفهم العميق للعوامل النفسية والسياقية.
محدودية التحليل السببي: لم تُفصّل الدراسات بشكل كافٍ في كيفية تأثير كل بعد من أبعاد التمكين الإداري على جوانب محددة من السلوك التنظيمي.

ب. البعد الجغرافي والثقافي

تقييد الدراسات بالبيئات المحلية: معظم الدراسات ركزت على عينات من بيئات عربية (الأردن والعراق)، مما قد يؤثر على تعميم النتائج في بيئات ثقافية وتنظيمية مختلفة.
عدم معالجة الفروق الثقافية والتنظيمية: قد تختلف آليات تطبيق التمكين الإداري باختلاف الثقافات، وهو جانب لم يتم تحليله بعمق.

Chapter
02

الدراسات السابقة

ج. تصميم العينات
اختيار عينات غير متنوعة: بعض الدراسات ركزت على القطاعات الحكومية دون النظر إلى المؤسسات الخاصة أو الصغيرة، مما قد يحد من شمولية النتائج.
الاعتماد على عينات سهلة الوصول: قد تؤدي هذه الممارسة إلى تحيزات في البيانات ولا تعكس التوزيع السكاني أو التنوع.

د. ضعف الربط بين النظرية والتطبيق
محدودية التطبيقات العملية: لم توضح العديد من الدراسات كيفية تطبيق استنتاجاتها بشكل عملي لتحسين الأداء المؤسسي.
غياب الرؤية المستقبلية: معظم الدراسات ركزت على توصيات قصيرة المدى ولم تتناول أثر التمكين الإداري بمرور الوقت.



Chapter 03

الدراسات السابقة

3- تحليل نقدي للاستنتاجات

أ. ارتباط النتائج بالممارسات الإدارية

الدراسات مثل (صالح والمبيضين، 2009) أكدت أهمية تفويض السلطة، ولكنها لم تُقدّم تحليلاً عميقاً للتحديات المحتملة (مثل مقاومة الإدارة أو العاملين) عند تطبيق ذلك. النتائج أشارت إلى أهمية التدريب، ولكن بعض الدراسات أغفلت تحليل تأثير استمرارية التدريب وتطوره بمرور الزمن.

ب. فجوات معرفية

قلة الدراسات الطويلة: غياب الأبحاث التي تدرس التأثيرات طويلة المدى للتمكين الإداري على سلوكيات الموظفين.

ضعف تحليل السياقات التنظيمية: لم تدرس الدراسات السابقة كيف تؤثر البيئة التنظيمية (مثل القيادة أو ثقافة المؤسسة) على العلاقة بين التمكين والسلوك التنظيمي.

Chapter
04

الدراسات السابقة

ج. محدودية الابتكار في التوصيات

معظم الدراسات قدمت توصيات تقليدية مثل زيادة التدريب أو تعزيز اللامركزية دون النظر إلى استخدام تقنيات حديثة (مثل التكنولوجيا أو الذكاء الاصطناعي) لتحسين تطبيق التمكين الإداري.

4- التقييم العام والمقترحات المستقبلية

أ. نقاط القوة الإجمالية

التنوع القطاعي في العينات.

استخدام أدوات إحصائية قوية تدعم مصداقية النتائج.

الإسهام النظري المهم في تحديد العلاقة بين التمكين الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية.

ب. نقاط الضعف الإجمالية

غياب الأساليب النوعية والتحليل العميق للسياقات الثقافية والتنظيمية.

ضعف التركيز على الفروق الفردية والتنوع بين المؤسسات.

نقص الرؤية بعيدة المدى والابتكار في التوصيات.

المصادر

فتيحة، ونوغي (2021) أثر التمكين الإداري على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين: دراسة ميدانية على مؤسسة الإسمنت بسور الغزلان لولاية البويرة بالجزائر.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

