

قضايا بحثية 9-3

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 التاسعة

Chapter
02

المطلوب (تحليل احدي الدراسات السابقة في ضوء نظريات وأطر نظرية معينة)
المطلوب تحليل دراسة سابقة ذات صلة بموضوع بحث، باستخدام نظريات وأطر نظرية
محددة المهمة تتطلب مراجعة دراسة سابقة في مجال البحث والتحليل الناقد لها في ضوء
نظريات وأطر نظرية محددة، سوف يساعد هذا التحليل في فهم كيفية ربط الدراسات السابقة
بالنظريات والاطر النظرية ذات الصلة، وتقييم مدى ملاءمتها واسهامها في تفسير ظواهر
البحث.

المقترح البحثي:

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

تحليل الدراسة السابقة

تحليل نقدي مُفصّل لدراسة "أثر التمكين الإداري للقيادات الوسطى في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية في وزارة الطاقة بالمملكة العربية السعودية" (2024)
أولاً: ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كان هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري للقيادات الوسطى في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في وزارة الطاقة بالمملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة مكونة من 250 موظفاً. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وأوصت بتطوير نظام مكافآت وتقدير للقيادات الوسطى وإشراكهم في صنع القرار.

تحليل الدراسة السابقة

ثانياً: تحليل الدراسة في ضوء نظرية المورد البشري:

تُعدّ نظرية المورد البشري إطاراً نظرياً مناسباً لتحليل هذه الدراسة، حيث تُركز على أهمية الاستثمار في "رأس المال البشري" لتحقيق الأهداف التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية.

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

تحليل الدراسة السابقة

التحفيز والتدريب: تتفق الدراسة مع نظرية المورد البشري في تأكيدها على أهمية التحفيز والتدريب في زيادة إنتاجية الأفراد. توصي الدراسة بتطوير نظام مكافآت وتقدير للقيادات الوسطى، مما يعكس أهمية التحفيز في زيادة الأداء.

المشاركة في صنع القرار: تتفق الدراسة مع نظرية المورد البشري في تشجيعها على إشراك الموظفين في صنع القرار، لأن ذلك يؤدي إلى زيادة التزامهم بالأهداف التنظيمية وتحسين أدائهم. توصي الدراسة بإشراك القيادات الوسطى في صنع القرار، مما يتماشى مع هذا المبدأ.

أهداف التنمية المستدامة كعائد على الاستثمار: من منظور نظرية المورد البشري، يمكن اعتبار تحقيق أهداف التنمية المستدامة بمثابة "عائد" على الاستثمار في "رأس المال البشري" للقيادات الوسطى. فمن خلال تمكين القيادات الوسطى وتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة، يمكن لهم المساهمة في تحقيق هذه الأهداف المتكاملة.

تحليل الدراسة السابقة

ثالثاً: تقييم نقدي للدراسة:

أ. نقاط القوة:

الأهمية: تتناول الدراسة موضوعاً مهماً يتعلق بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وهو موضوع ذو أهمية عالمية وإقليمية.

المنهجية: تستخدم الدراسة منهجاً كمياً، مما يوفر نتائج دقيقة وموثوقة. استخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي يُعزّز من مصداقية النتائج.

الأدوات: استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة كبيرة نسبياً (250 فرداً) يُعدّ مناسباً.

التحليل: استخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط يُعدّ مناسباً لتحليل العلاقة بين المتغيرات.

التوصيات: تُقدم الدراسة توصيات عملية ومفيدة لتحسين التمكين الإداري وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

نقد الدراسة السابقة

ثالثاً: تقييم نقدي للدراسة:

أ. نقاط القوة:

الأهمية: تتناول الدراسة موضوعاً مهماً يتعلق بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وهو موضوع ذو أهمية عالمية وإقليمية.

المنهجية: تستخدم الدراسة منهجاً كمياً، مما يوفر نتائج دقيقة وموثوقة. استخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي يُعزّز من مصداقية النتائج.

الأدوات: استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة كبيرة نسبياً (250 فرداً) يُعدّ مناسباً.

التحليل: استخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط يُعدّ مناسباً لتحليل العلاقة بين المتغيرات.

التوصيات: تُقدم الدراسة توصيات عملية ومفيدة لتحسين التمكين الإداري وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

نقد الدراسة السابقة

ب. نقاط الضعف:

حجم العينة: على الرغم من أن حجم العينة (250 فردًا) يُعتبر كبيرًا نسبيًا، إلا أنه قد لا يكون كافيًا لتمثيل جميع القيادات الوسطى في وزارة الطاقة السعودية بشكل كامل. يُمكن أن يؤدي ذلك إلى تحيز في النتائج.

المنهجية: الاعتماد على المنهج الكمي فقط يُحدّ من قدرة الدراسة على فهم الأسباب الكامنة وراء النتائج. استخدام مقابلات مُعمّقة مع القيادات الوسطى كان سيُضيف بعدًا نوعيًا هامًا.

التحيز: قد يكون هناك تحيز في اختيار عينة الدراسة، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة. يُمكن أن يكون هناك تحيز في استجابات المشاركين، حيث قد يميل البعض إلى إعطاء إجابات إيجابية أو سلبية بشكل مُبالغ فيه.

الصدق والثبات: على الرغم من ذكر صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي، لم يتم تقديم تفاصيل كافية حول كيفية التحقق من صدق وثبات الاستبانة. هذه النقاط حاسمة لضمان المصداقية والثقة بالنتائج.

خلاصة تحليل الدراسة السابقة

التعميم: قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على قطاعات أخرى في السعودية أو دول أخرى، حيث أنّ وزارة الطاقة لها خصائص فريدة.

القيود: يجب أن تُحدّد الدراسة قيودها بوضوح، مثل صعوبة الوصول إلى البيانات، أو تحيّز العينة.

رابعاً: الخلاصة:

تُقدّم هذه الدراسة مساهمة قيّمة في فهم العلاقة بين التمكين الإداري وأهداف التنمية المستدامة في قطاع الطاقة السعودي. ومع ذلك، يُمكن تحسينها بزيادة حجم العينة، واستخدام منهجية مختلطة، وتوضيح كيفية التحقق من صدق وثبات أدوات جمع البيانات، وتحديد قيود الدراسة بشكل أكثر دقة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

