



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

مقرر: دراسات نقدية 2

المهمة الرابعة

نقد مشكلة وأهمية رسالة علمية

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

د/ محمد الخولي

أكتوبر/2024

البيانات الأولية للدراسة

"أثر التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة في قطاع غزة: دراسة ميدانية"

اشتيوي، محمد . (2023). أثر التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة في قطاع غزة:
دراسة ميدانية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، ع (8)

أولاً: نقد أهداف الدراسة

1. مدى دقة ووضوح الأهداف

الهدف (1): استكشاف واقع التمكين الإداري في مستشفى العودة بقطاع غزة.

يعتبر الهدف واضح ومصاغ بعبارات محددة لا غموض فيها، كما أنه دقيق كونه مرتبط بالمشكلة البحثية ويعبر عنها إذ أنه متوافق مع تساؤل الدراسة: ◀◀ ما أثر التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة في قطاع غزة؟

الهدف (2): التعرف على درجة التغيير التنظيمي في مستشفى العودة بقطاع غزة.

يعتبر الهدف واضح ومصاغ بعبارات محددة لا غموض فيها، كما أنه دقيق كونه مرتبط بالمشكلة البحثية إذ أنه متوافق مع تساؤل الدراسة: ◀◀ ما درجة التغيير التنظيمي في مستشفى العودة بقطاع غزة؟

1. مدى دقة ووضوح الأهداف

الهدف (3): بيان أثر التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة بقطاع غزة.

يعتبر الهدف واضح ومصاغ بعبارات محددة لا غموض فيها وهو دقيق كونه مرتبط بإشكالية الدراسة إذ أنه متوافق مع تساؤل الدراسة: ◀◀ هل يوجد أثر للتمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة بقطاع غزة؟ كما أنه متوافق مع الفرضية الرئيسية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة.

1. مدى دقة ووضوح الأهداف

الهدف (4): استكشاف الفروق في استجابات أفراد العينة تجاه كل من (التمكين الإداري والتغيير التنظيمي) في مستشفى العودة بقطاع غزة.

يعتبر الهدف واضح ومصاغ بعبارات محددة لا غموض فيها، وهو دقيق كونه مرتبط بإشكالية الدراسة إذ أنه متوافق مع تساؤل الدراسة ◀◀ هل توجد فروق في استجابات أفراد العينة تجاه كل من (التمكين الإداري- والتغيير التنظيمي) في مستشفى العودة بقطاع غزة تعزى للمتغيرات (مجال العمل- العمر- النوع الاجتماعي- المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)؟ كما أنه مرتبط بالفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق في استجابات أفراد العينة تجاه كل من (التمكين الإداري- والتغيير التنظيمي) في مستشفى العودة بقطاع غزة تعزى للمتغيرات (مجال العمل- العمر- النوع الاجتماعي- المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)؟

2. ترتيب الأهداف مرتبة و اتساقها مع باقي الإجراءات البحثية

- جاءت الأهداف مرتبة حسب ترتيب التساؤلات والفرضيات كما أوضحنا في البند السابق.
- الأهداف مرتبة حسب الأهمية وحسب التحليل الاحصائي حيث بدأ التحليل بفحص مستوى كل متغير ثم بدراسة العلاقة والأثر ثم الكشف عن الفروق وذلك بشكل متسق مع ترتيب الأهداف.
- جاءت الأهداف متسقة مع التساؤلات والفرضيات حيث أن كل هدف يقابله سؤال بحثي أو فرضية أو كلاهما كما أوضحنا سابقاً.

3. قابلية الأهداف للقياس

الهدف (1): استكشاف واقع التمكين الإداري في مستشفى العودة بقطاع غزة.

الهدف يمكن قياسه من خلال جمع بيانات وصفية تتعلق بأبعاد التمكين الإداري ومن ثم تحليل البيانات باستخدام أدوات الإحصاء الوصفي مثل التكرارات والمتوسطات للتعرف على اتجاهات العاملين نحو مستوى التمكين الإداري في المستشفى.

الهدف (2): التعرف على درجة التغيير التنظيمي في مستشفى العودة بقطاع غزة.

الهدف يمكن قياسه من خلال جمع بيانات وصفية تتعلق بأبعاد التغيير التنظيمي ومن ثم تحليل البيانات باستخدام أدوات الإحصاء الوصفي مثل التكرارات والمتوسطات للتعرف على اتجاهات العاملين نحو مستوى التغيير التنظيمي في المستشفى.

3. قابلية الأهداف للقياس

الهدف (3): بيان أثر التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة بقطاع غزة.

الهدف يمكن قياسه من خلال اختبار فرضية الدراسة المتعلقة بدراسة أثر التمكين الإداري باستخدام أدوات الإحصاء الاستدلالي مثل معاملات الانحدار والارتباط.

3. قابلية الأهداف للقياس

الهدف (4): استكشاف الفروق في استجابات أفراد العينة تجاه كل من (التمكين الإداري والتغيير التنظيمي) في مستشفى العودة بقطاع غزة.

الهدف يمكن قياسه من خلال اختبار فرضية الدراسة المتعلقة بدراسة الفروقات واتجاهاتها بين آراء العينة بخصوص كل من التمكين الإداري والتغيير التنظيمي وذلك باستخدام أدوات الإحصاء الاستدلالي مثل اختبار أنوفا أحادي التباين واختبار ت لعينتين مستقلتين واختبار LSD لمعرفة اتجاه الفروق.

4. مدى اتساق الأهداف مع مشكلة الدراسة

كما أوضحنا في البند الأول؛ فالأهداف متسقة تماماً مع التساؤلات والتي تعبر عن المشكلة البحثية وبالتالي فإن الإجابة عن التساؤلات من خلال تحقيق الأهداف يؤدي إلى معالجة المشكلة البحثية موضوع الدراسة والتي تتعلق بدراسة وتحليل أثر التمكين الإداري على التغيير التنظيمي.

ثانياً: نقد فرضيات الدراسة

1. مدى دقة ووضوح صياغة الفرضيات وتماشيها مع جميع أجزاء البحث

- الفرضيات مكتوبة بلغة واضحة ومباشرة، مما يسهل فهمها. كل فرضية تبدأ بعبارة "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية" أو "لا توجد فروق"، مما يوضح بشكل قاطع أن الهدف هو اختبار عدم وجود تأثير أو فروق.
- استخدمت الفرضيات عبارات دقيقة تحدد المتغيرات المعنية، مثل "التمكين الإداري" و"التغيير التنظيمي"، مما يساعد على تحديد مجال البحث بدقة.

1. مدى دقة ووضوح صياغة الفرضيات وتماشيا مع جميع أجزاء البحث

- الفرضيات مكتوبة بلغة واضحة ومباشرة، مما يسهل فهمها. كل فرضية تبدأ بعبارة "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية" أو "لا توجد فروق"، مما يوضح بشكل قاطع أن الهدف هو اختبار عدم وجود تأثير أو فروق.
- استخدمت الفرضيات عبارات دقيقة تحدد المتغيرات المعنية، مثل "التمكين الإداري" و"التغيير التنظيمي"، مما يساعد على تحديد مجال البحث بدقة.

1. مدى دقة ووضوح صياغة الفرضيات وتماشيا مع جميع أجزاء البحث

- تتماشى الفرضيات مع الأهداف المحددة للدراسة، مثل استكشاف أثر التمكين الإداري على التغيير التنظيمي، حيث تعكس الفرضيات الفرعية أبعاد التمكين الإداري المختلفة (مثل التفويض والتحفيز) وتحقق فهماً شاملاً لعلاقتها بالتغيير التنظيمي. وكذلك مع هدف استكشاف الفروق في اتجاهات العينة نحو كلا المتغيرين وفقاً للمتغيرات الشخصية للعينة.
- جميع الفرضيات تتضمن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يوضح الصياغة الإحصائية للفرضيات وهي صياغة قابلة للاختبار ومتسقة مع منهج الدراسة الوصفي التحليلي الذي يعتمد على الأساليب الإحصائية في اختبار الفرضيات.
- الفرضيات متسقة مع التساؤلات البحثية وبالتالي تأتي في سياق اختبارها لمعالجة المشكلة.

2. تحديد متغيرات الدراسة في الفرضيات

حددت الفرضيات متغيرات الدراسة كما يلي:

■ المتغيرات الرئيسية:

- **المتغير المستقل** (التمكين الإداري) تناولته الفرضية الرئيسية الأولى ويتضمن أبعادًا مثل التفويض، التحفيز، العمل الجماعي، التدريب والتعلم، الاتصالات الفعالة، والاستقلالية. هذه الأبعاد تناولتها الفرضيات الفرعية.

- **المتغير التابع** (التغيير التنظيمي) يمثل هذا المتغير التأثيرات الناتجة عن التمكين الإداري ويعكس كيفية تحسين الأداء والتكيف مع التغيرات في بيئة العمل وقد تناولته الفرضية الرئيسية الأولى.

• المتغيرات الضابطة:

الفرضية الرئيسية الثانية تركز على الفروق في استجابات أفراد العينة بناءً على متغيرات ديموغرافية مثل مجال العمل، العمر، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

ثالثاً: نقد المصطلحات والمفاهيم

1- دقة وشمولية ووضوح تعريف المصطلحات والمفاهيم وفي سياق البحث

أولاً : مصطلح التمكين الإداري

- الدقة العلمية: تم تعريف المصطلحات من مصادر علمية موثوقة ومع ذلك يؤخذ على الباحث الاعتماد على مصدر واحد حيث يجب تناول المفهوم من أكثر من جانب فمثلاً تعريف خولة (2020) للتغيير التنظيمي يعبر عن فكرة التغيير التنظيمي بشكل عام، ولكنه يفتقر إلى تحديد أنواع التغييرات (مثل التغييرات الهيكلية، التغييرات الثقافية، إلخ).
- الشمولية: التعريفات تشمل متغيرات الدراسة الرئيسية ولكنها تفتقر لتعريف المتغيرات البحثية.
- الوضوح: التعريفات واضحة ولا غموض في عباراتها.
- التعريفات في سياق البحث: جاءت التعريفات الإجرائية متسقة مع حدود البحث فمثلاً التعريف الاجرائي للتمكين يعني منح المسؤول في مستشفى العودة جزءاً من صلاحياته إلى المروّوسين بعد تدريبهم وتزويدهم بالقدرات اللازمة، مع تحملهم مسؤولية نتائج أعمالهم.

2- معايير أخرى

1. التسلسل المنطقي للمفاهيم من العام إلى الخاص:

بدأت الباحثة بتعريف التمكين الإداري ثم التغيير التنظيمي في تسلسل منطقي ممتاز من العام للخاص حسب عنوان البحث.

2. مراعاة المدلول اللفظي للمصطلح عند بيان المدلول الإجرائي الذي يعنيه:

تم اقتباس التعريفات الإجرائية من خلال التعريفات اللفظية للمصطلحات حيث جاءت التعريفات الإجرائية مقتبسة من التعريفات اللفظية.