

برنامج الدكتوراة

مهارات بحثية – 2

د. أميرة جادو

تكليف رقم (4)
5 مارس 2026م

الطالب : م. محمد ناصر جرابا

253002636



التكليف الرابع

- المطلوب انتقاء بحث في مجال تخصصك ، ثم قم بعمل فيديو لا يقل عن خمس دقائق مستعرضا فيه ما يلي:
- طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها
 - عرض تصميم استمارة الاستبيان موضحا بها المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لها
 - توضيح إذا ما كانت الاستمارة تتمتع بالثبات طبقا لما أثبتته الباحث في ورقته البحثية ، مع ذكر وتوضيح أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث لإثبات ذلك.

عنوان البحث لهذا التكليف:

القيادة بالتمكين وأثرها على اداء العاملين

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/28508/1/kawtar-kadour.pdf>

رابط البحث

عنوان الدراسة

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال
من إعداد الطالبة: قدور كوثر
بعنوان:

القيادة بالتمكين و أثرها على اداء العاملين

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية بورقلة

لماذا اخترت هذا البحث؟

اخترت هذه الرسالة لأنها تتناول موضوع القيادة بالتمكين وأثرها على أداء العاملين، وهو موضوع مهم في مجال الإدارة الحديثة ويسهم في فهم دور القيادة في تحسين أداء الموظفين داخل المنظمة.

كما أن الرسالة مناسبة لتحليل تصميم المنهجية البحثية لأنها تتضمن متغيرات واضحة وتستخدم أدوات بحث ميدانية مثل الاستبيان والتحليل الإحصائي.

فكرة العامة للبحث:

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر القيادة بالتمكين على أداء العاملين داخل المنظمة، حيث تفترض أن منح الموظفين الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرار يسهم في تحسين مستوى أدائهم.

وقد اعتمدت الدراسة على بحث ميداني باستخدام الاستبيان لجمع البيانات من العاملين، ثم تحليلها إحصائياً لمعرفة العلاقة بين القيادة بالتمكين وأداء العاملين.

طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات

في هذا البحث اعتمد الباحث على البيانات الكمية، حيث تم جمع البيانات من العاملين في المؤسسة محل الدراسة باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وتم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين العاملين في الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية بولاية ورقلة في الجزائر لدراسة العلاقة بين القيادة بالتمكين وأداء العاملين.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

رجاء ضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

الجنس	ذكر		أنثى	
العمر	سنة 40 إلى 30 من		من 41 إلى 50 سنة	
			سنة 60 إلى 51 من	
الأقدمية	سنوات 05 أقل من		من 05 إلى 10 سنوات	
			سنة 15 من 11 إلى أكثر من 16 سنة	
المستوى الوظيفي	إطار		عون تمكين	
			عون تنفيذ	

الجزء الثاني: محاور وعبارات الاستبانة

المحور الأول: القيادة بالتمكين

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: المشاركة في المعلومات				
01	أحرص دوماً على كسب الثقة فيما بيننا عن طريق إعلام بعضنا ببعض المعلومات التي تود أن تحققها المؤسسة			
02	لدي القدرة الإبداعية والأفكار والاقتراحات لأطبق المناسبة منها بالمؤسسة			
03	لدي الدراية بكل ما يحدث بالمؤسسة من مستحدثات			
04	تساهم الاتصالات غير الرسمية والاجتماعات التلقائية بيننا في تبادل المعلومات بجرية			
05	أعلم جيداً بظموحات المؤسسة وتوجهاتها المستقبلية			

البعد الثاني: الاستقلالية والمشاركة في القرارات

06	يمكنني المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالنا والتعبير عن أفكارنا بسهولة			
07	أعتقد أنه لي الحرية لإبتكار الأسلوب الذي أراه مناسباً لأداء عملي			
08	لي سلطة واسعة لمراقبة عملي بنفسني دون تدخل مباشر من المسؤول الأعلى			
09	لدي الحرية الكافية لوضع الجدول الزمني الخاص لإتمام عملي			
10	أقوم باتخاذ أي إجراء أجده ضرورياً لزيادة جودة العمل دون تدخل من الإدارة العليا			
البعد الثالث: العمل الجماعي				
11	أفضل المشاركة بشكل جماعي في حل مشاكل العمل			
12	أعتقد أن منح المكافأة بشكل جماعي على الأفكار والمبادرات والإنجازات هو الأفضل			
13	نحتم ببعضنا كجماعة وليس كأفراد			
14	تركز البرامج التدريبية على تطوير مهارات العمل الجماعي			
15	يمكنني السعي إلى محاربة الروح الفردية والصراعات والتنافس بين العاملين			

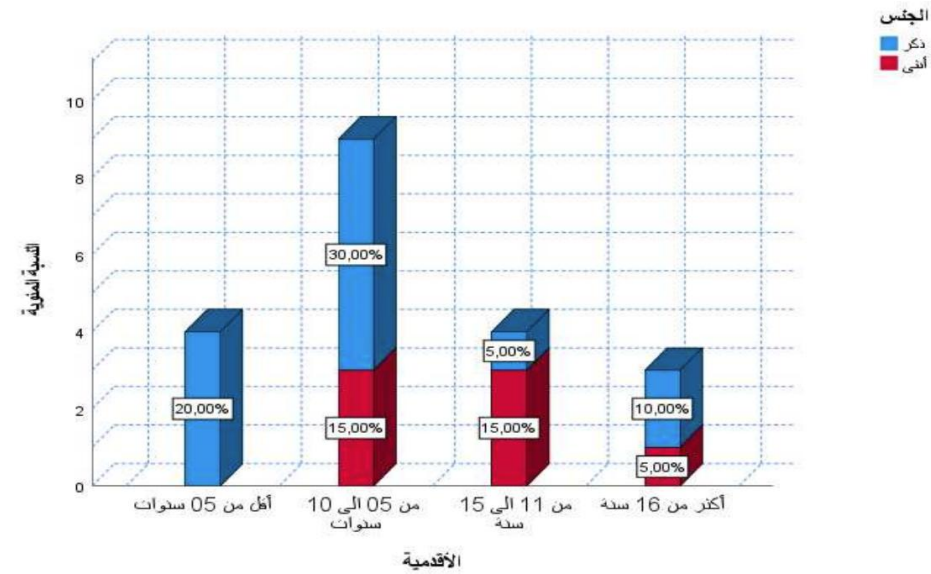
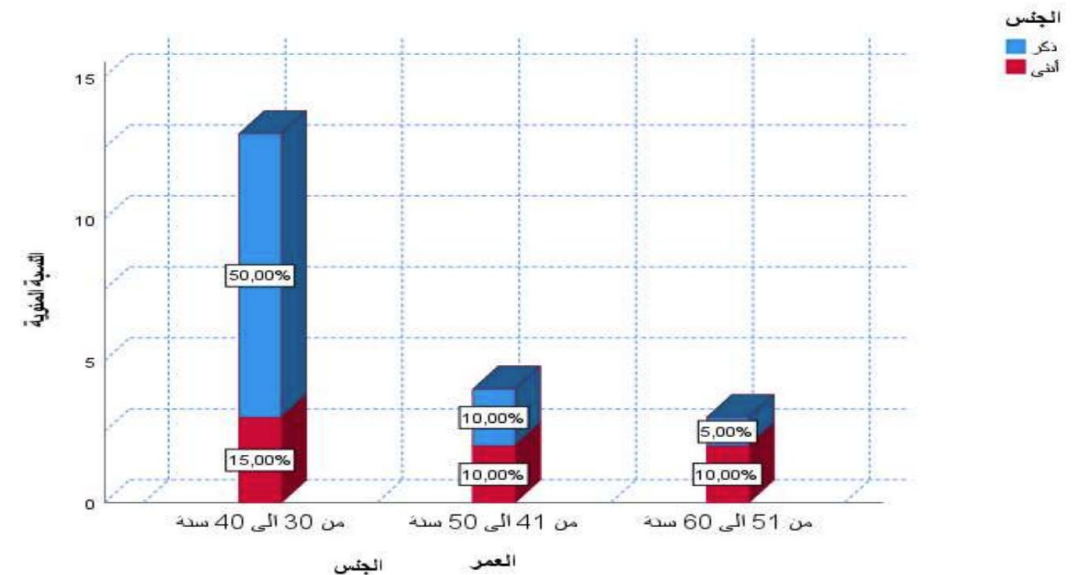
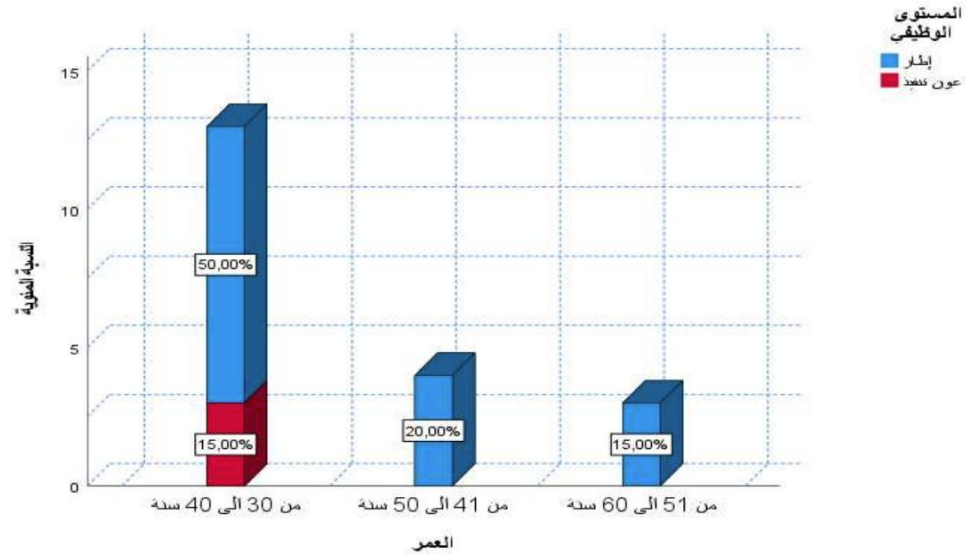
الجزء الثالث:

المحور الثاني : أداء العاملين

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: سرعة الاداء				
10	أتميز بالواجبات المطلوبة مني في مواعيدها المحددة			
02	إن المؤسسة تحدد الأوقات المناسبة للعمل وبما ينسجم مع سرعة إنجاز الأعمال			
03	لدي الوقت الكافي لإنجاز واجباتي المطلوبة			
04	أستجيب لمتطلبات الزبائن بشكل سريع			

البعد الثاني: جودة الأداء

05	توفر متطلبات الأداء تؤدي إلى عمل أفضل			
06	أنجز أعمالي حسب التعليمات المطلوبة مني			
07	أساهم في تحقيق أهداف المؤسسة			
08	أحرص على ترقية مستوى خدمات المؤسسة			
09	تذكر المؤسسة التي أعمل بها باستمرار العاملين بأهمية جودة الخدمات المقدمة			
10	أقدم التقارير دوماً بشكل منتظم			
البعد الثالث : حجم الأداء				
11	حجم الأعمال التي أنجزها تتفق مع توقعات رئيسي المباشر			
12	عدد المعاملات المنجزة يومياً في زيادة مستمرة			
13	يرتفع مستوى أدائي يوم بعد يوم			
البعد الرابع : دقة الأداء				
14	تتسم للمعاملات المنجزة بالدقة			
15	يتميز الأداء في المؤسسة بخلوه من الأخطاء			
16	تتسم إجراءات العمل بالمرونة والبعد عن الروتين			



تصميم الاستبيان ومحاورة

المحور الأول: القيادة بالتمكين:

ويتضمن عدة أبعاد مثل:

- المشاركة في اتخاذ القرار
- العمل الجماعي
- تبادل المعلومات
- منح الصلاحيات للعاملين

المحور الثاني: أداء العاملين:

ويقاس من خلال مجموعة عبارات مثل:

- جودة الأداء
- سرعة إنجاز العمل
- دقة العمل
- الالتزام بالمهام الوظيفية

صمم الباحث الاستبيان بناء على متغيرات الدراسة، حيث شمل محور القيادة

بالتمكين الذي يقيس أسلوب القيادة داخل المنظمة، ومحور أداء العاملين الذي يقيس

مستوى كفاءة الموظفين وجودة أدائهم.

ثبات الاستبيان والاختبارات المستخدمة

1- أداة جمع البيانات

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على الاستبيان لجمع البيانات من موظفي الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية بولاية ورقلة.

2- اختبار ثبات الاستبيان

قام الباحث بقياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha وذلك لقياس مدى اتساق إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان.

3- نتيجة الاختبار

أظهرت نتائج الاختبار أن قيمة معامل كرونباخ ألفا كانت مرتفعة، مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات والموثوقية ويمكن الاعتماد على نتائجه في تحليل العلاقة بين القيادة بالتمكين وأداء العاملين.

الخاتمة

يتضح أن الباحث استخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقام بتصميمه وفق محاور مرتبطة بمتغيرات الدراسة، كما تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، مما يعزز موثوقية النتائج التي توصلت إليها الدراسة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً