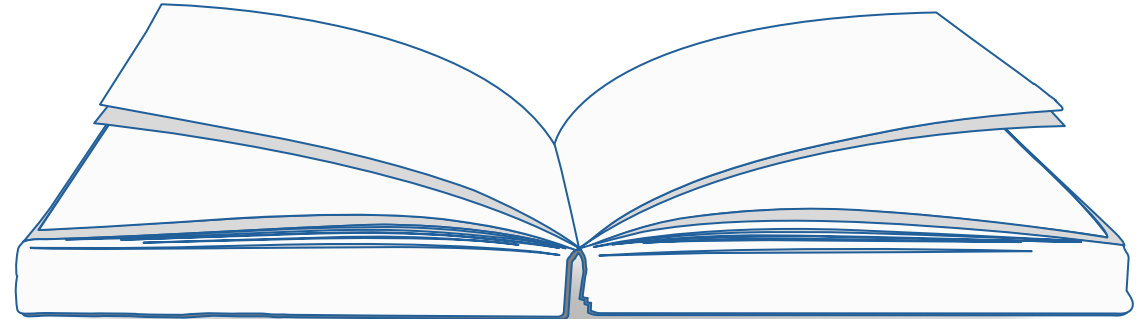
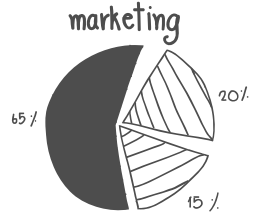
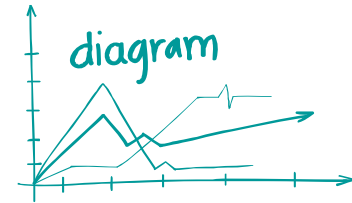


2024

دراسات نقدية (٢)

المهمة الثانية : نقد مقدمة الرسالة

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيدى



رسالة الماجستير

- رسالة الماجستير التي تم اختيارها بعنوان (أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري) دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية).
- مشروع بحثي مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة التنفيذية بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

• ١٤٤٣ هـ / ٢٠٢٢ م



أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري

دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة
بالمملكة العربية السعودية

The impact of empowering employees on administrative creativity:

An applied study on the employees of the non-profit sector in Buraida,

Kingdom of Saudi Arabia

المهمة الثانية (نقد مقدمة الرسالة): النقد يكون من خلال الاجابة على ما يلي على سبيل المثال لا الحصر

- هل عرف الباحث موضوع الرسالة أو مشكلتها بصورة موجزة في المقدمة؟
- هل جاءت مقدمة الرسالة خالية من المراجع البحثية الموثقة؟
- هل اشتملت المقدمة على مبررات اختيار موضوع الرسالة بشكل عام وذكر اهمية الدراسة ؟
- هل كان هناك تطرق لمشكلة الدراسة في المقدمة؟
- هل كان هناك ذكر لمجتمع الدراسة والمحددات
- متغيرات الدراسة: ويتأكد الناقد فيما إذا عرّف الباحث متغيرات الدراسة أم لا، وإذا قام بضبط هذه المتغيرات والتحكم بها.
- هل تم اعطاء لمحة موجزة عن اهمية الدراسة؟

المهمة الثانية : نقد مقدمة الرسالة

- مقدمة الرسالة من أهم أجزاء الرسالة ومطلع أي دراسة وواجهتها الأولى ، لا بد ان تشمل المقدمة جميع عناصر البحث (موضوع البحث – مشكلة البحث – اهداف البحث – أهمية البحث – حدود البحث – مجتمع الدراسة) ولكن بشكل مختصر وموجز ولا يجوز الاستفاضة فيها حيث إن لكل عنصر مكانه في البحث وليس في المقدمة ؛ حتى يتمكن القارئ من أخذ صورة عامة وكاملة عن الدراسة من حيث المتغيرات والفجوة وغيرها من مكونات البحث .
- سيتم نقد مقدمة رسالة الماجستير المشار لها أعلاه من خلال الإجابة على مجموعة من الأسئلة المذكورة بالمهمة (٢) .



1

في ظل التحول الوطني ورؤية (2030م) لم يعد الأسلوب التقليدي في إدارة المنظمات الربحية ذي أثر كبير، ويظهر دور الجهات الخيرية في عجلة التنمية ودورها المجتمعي المؤثر واهتمام الدولة -رعاه الله- في دعم المنظمات غير الربحية، والتركيز عليها في مستهدفات رؤية (2030م)، وذلك من خلال دعم المنظمات غير الربحية، وتمكينها في العمل التنموي الذي ينعكس إيجاباً على الفرد والمجتمع، وتعزيز أهداف التنمية المستدامة، ووضحت الالتزام والدور الذي يقوم بها القطاع غير الربحي لرفع مساهمته في الناتج المحلي من أقل (1%) إلى (5%) من أجل الوصول إلى مليون متطوع سنوياً، وأيضاً تحفيز القطاع على تطبيق معايير الحوكمة التي تزيد من التزامها بالعمل المؤسسي والشفافية والإفصاح.

2

ومن أجل تعزيز الأدوار والارتباطات برؤية (2030م)، ينبغي العمل على تعزيز التعاون بين القطاع غير الربحي والأجهزة الحكومية، وتسهيل استقطاب الكفاءات التدريبية، والعمل على غرس ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع؛ وذلك عن طريق تفعيل دور القطاع غير الربحي، والتركيز على التحول الثقافي. وجعل الإسهام في تحقيق هذه المستهدفات أحد أهم أدوات قياس فعالية وكفاءة هذه الجهات والاهتمام بالرصد والتوثيق، وأيضاً تعميد عدد من المشاريع التنموية المتعلقة بالحكومة للقطاع غير الربحي مع وضع شروط للتنفيذ، ودور الجهات في القطاع غير الربحي في دفع عجلة التنمية عن طريق مجالات تنمية واقتصادية واجتماعية وصحية وتطوعية. (وثيقة نظام العمل التطوعي، 1441هـ).

3

وعليه يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم المعاصرة في الفكر الإداري، والتي ترتقي بالعنصر البشري في المنظمة المعاصرة إلى مستويات عالية من التعاون، وروح الفريق، والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل، وروح المبادرة، واتخاذ القرارات بشكل مستقل، وتحقيق المشاركة الفعلية في إدارة منظماتهم.

4

والتمكين يسعى إلى زيادة الثقة بالعاملين في كافة المستويات الإدارية، وخاصة الدنيا منها، وهذا ما يجعله كفيلاً بتحقيق ولائهم للمنظمات التي ينتسبون إليها، والولاء عندما يتحقق من شأنه حث العاملين على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة؛ مما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم ويشجع فيهم روح المبادرة التي تسهم في تحقق الإبداع في المنظمات غير الربحية لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية تحقيقاً لرؤية 2030م.

5

ومن هنا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن تأثير تمكين العاملين على الإبداع الإداري في الجهات غير الربحية في مدينة بريدة.



أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري

دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة
بالمملكة العربية السعودية

The impact of empowering employees on administrative creativity:
An applied study on the employees of the non-profit sector in Buraida,
Kingdom of Saudi Arabia

في ظل التحول الوطني ورؤية (2030م) لم يعد الأسلوب التقليدي في إدارة المنظمات الربحية ذي أثر كبير، ويظهر دور الجهات الخيرية في عجلة التنمية ودورها المجتمعي المؤثر واهتمام الدولة -رعاه الله- في دعم المنظمات غير الربحية، والتركيز عليها في مستهدفات رؤية (2030م)، وذلك من خلال دعم المنظمات غير الربحية، وتمكينها في العمل التنموي الذي ينعكس إيجاباً على الفرد والمجتمع، وتعزيز أهداف التنمية المستدامة، ووضحت الالتزام والدور الذي يقوم بها القطاع غير الربحي لرفع مساهمته في الناتج المحلي من أقل (1%) إلى (5%) من أجل الوصول إلى مليون متطوع سنوياً. وأيضاً تحفيز القطاع على تطبيق معايير الحوكمة التي تزيد من التزامها بالعمل المؤسسي والشفافية والإفصاح.

ومن أجل تعزيز الأدوار والارتباطات برؤية (2030م)، ينبغي العمل على تعزيز التعاون بين القطاع غير الربحي والأجهزة الحكومية، وتسهيل استقطاب الكفاءات التدريبية، والعمل على غرس ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع؛ وذلك عن طريق تفعيل دور القطاع غير الربحي، والتركيز على التحول الثقافي، وجعل الإسهام في تحقيق هذه المستهدفات أحد أهم أدوات قياس فعالية وكفاءة هذه الجهات والاهتمام بالرصد والتوثيق، وأيضاً تعميم عدد من المشاريع التنموية المتعلقة بالحكومة للقطاع غير الربحي مع وضع شروط للتنفيذ، ودور الجهات في القطاع غير الربحي في دفع عجلة التنمية عن طريق مجالات تنموية واقتصادية واجتماعية وصحية وتطوعية. (وثيقة نظام العمل التطوعي، 1441هـ).

وعليه يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم المعاصرة في الفكر الإداري، والتي ترتقي بالعنصر البشري في المنظمة المعاصرة إلى مستويات عالية من التعاون، وروح الفريق، والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل، وروح المبادرة، واتخاذ القرارات بشكل مستقل، وتحقيق المشاركة الفعلية في إدارة منظماتهم. والتمكين يسعى إلى زيادة الثقة بالعاملين في كافة المستويات الإدارية، وخاصة الدنيا منها، وهذا ما يجعله كفيلاً بتحقيق ولائهم للمنظمات التي ينتسبون إليها، والولاء عندما يتحقق من شأنه حث العاملين على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة؛ مما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم ويشجع فيهم روح المبادرة التي تسهم في تحقق الإبداع في المنظمات غير الربحية لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية تحقيقاً لرؤية 2030م. ومن هنا جاءت هذه الدراسة كمشاهدة للكشف عن تأثير تمكين العاملين على الإبداع الإداري في الجهات غير الربحية في مدينة بريدة.



أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري

دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية

The impact of empowering employees on administrative creativity:
An applied study on the employees of the non-profit sector in Buraida,
Kingdom of Saudi Arabia

Classification: Strict

نظام العمل التطوعي

المادة الأولى

يُصَدِّقُ النظامُ على الصَّيْغَةِ الْإِتِّمَاءِ فِي هَذَا النِّصَابِ الْمَعْنَى الْعَبْسِيَّةِ أَمَامَ كُلِّ مَنَّا، مَا لَمْ يَنْقُضْ سِيَّاقُ النَّصِّ غَيْرَ ذَلِكَ.

1. العمل التطوعي: كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره، رغبة في خدمة المجتمع وتنميته.
2. النظام: نظام العمل التطوعي.
3. اللجنة الوطنية للعمل التطوعي.
4. المتطوع: كل من يقدم عملاً تطوعياً، دون اشتراط مقابل مادي أو معنوي.
5. الجهة المستفيدة: أي جهة غير هادفة إلى الربح تستفيد من العمل التطوعي، سواء كانت عامة أو أهلية.
6. الفريق التطوعي: مجموعة من الأفراد يمارسون عملاً تطوعياً، تحت قيادة موحدة، لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة، وبناء على أطر نظامية تكون من سياسات وإجراءات موصوفة بأشراف الجهة المستفيدة.

المادة الثانية

هدف النظام إلى الآتي:

1. نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته.
2. تطوير العلاقة بين أطراف العمل التطوعي وتحديد حقوقهم وواجباتهم.
3. تعزيز قيم الانتماء الوطني والعمل الإنساني والمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع ومؤسساته.
4. تنمية قدرات المتطوعين وتنويعها نحو الأولويات الوطنية.

المادة الثالثة

تتشكل بموجب أحكام النظام لجنة وطنية تسمى (اللجنة الوطنية للعمل التطوعي)، برئاسة وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وعضوية كل من:

1. ممثل من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
2. ممثل من وزارة الشؤون الاجتماعية.

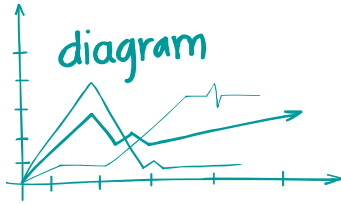
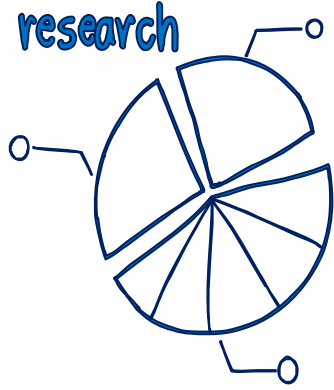
المراجع:

- محمد مهنا 2004 إدارة الأزمات قراءة في المنهج – مؤسسة شباب الجامعة بالإسكندرية.
- محمود حسين الوادي، 2012، التمكين الإداري في العصر الحديث، دار الحامد، الأردن.
- مدحت محمد أبو النصر، 2012، إدارة الوقت، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
- مطر بن عبد المحسن الجعيلي، 2008، الأنماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية، الرياض، السعودية.
- منير حسن أحمد شقورة، 2012، إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم أصول التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- ناصر مراد، 2011 واقع الإبداع في المؤسسة، الملتقى الدولي: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.
- نصير طلال ونجم العزاوي، 2011، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.
- نور الدين صراب، 2012، مستويات التمكين وعلاقتها بأنماط القيادة الإدارية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص تدريس الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- **وثيقة نظام العمل التطوعي الصادرة من هيئة الخبراء بمجلس الوزراء بالمملكة العربية السعودية لعام 1441هـ**
- وافي عطية توفيق العجلة (2009) الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة في الجامعة السالمية، غزة، فلسطين.
- يحيى سليم ماجم، 2009، التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- يوسف علي عيسى أبو جرو، 2014، واقع بناء فرق العمل ودورها في تنمية الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- دراسة محمد محمد علي حامد (2018م) بعنوان "أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري من وجهة

هل استخدم الباحث لغة بسيطة وسهلة كي يفهمها القراء؟

- وبالإجمال نجد أن الباحث تكلم في المقدمة عن موضوع الدراسة ومبررات الدراسة وأهمية الدراسة ومشكلة الدراسة واهداف الدراسة وكذلك متغيرات الدراسة والحدود المكانية ومجتمع الدراسة وأجابت المقدمة على جميع الأسئلة موضع النقد بما فيها (هل جاءت مقدمة الرسالة خالية من المراجع البحثية الموثقة) حيث تم ذكر مرجع واحد وهو (وثيقة العمل التطوعي)





عِلْم

