

تمكين العاملين وتحقيق التميز المؤسسي

صلاح ربيعي زايد العتيبي

الرقم الجامعي: 251001397



قضايا بحثية 2
Week 04

01



المهمة (3): تلخص في تقييم رسالة ماجستير من حيث وضوح أهداف الدراسة ودقة الأسئلة البحثية، مع ربطها بالمهمة السابقة والتي تتمثل في شمولية الأدبيات المستعرضة، وترابط الأفكار، واستخدام مصادر موثوقة



تقييم الدراسة

التقييم حسب المعايير المطلوبة في هذه المهمة والمهمة السابقة حسب توزيعها في الجداول التالية:

الدرجة	المعيار (المهمة 3)
5 درجات	وضوح الأهداف
5 درجات	دقة الأسئلة البحثية
10 درجات	الإجمالي

الدرجة	المعيار (المهمة 2)
4 درجات	وضوح الأدبيات المستعرضة
3 درجات	ترابط الأفكار
3 درجات	استخدام مصادر موثوقة
10 درجات	الإجمالي

تقييم الدراسة حسب المعايير المطلوبة في المهمة 2

الملاحظات	التقييم	البند
• الأدبيات المستعرضة واضحة، تم عرضها بشكل منظم، بأسلوب علمي منهجي. • تم عرضها حسب تناولها للعلاقة بين متغيرات الدراسة أو أحد أبعادها، التمكين الإداري (متغير مستقل)، التمييز المؤسسي (متغير تابع) • تم ترتيبها بتسلسل زمني من الأحدث إلى الأقدم، كانت أقدم دراسة 2010، وأحدثها 2019 • عرضت الباحثة دراسات سابقة عربية فقط، كان من الأفضل التنوع بين العربية والإنجليزية لإثراء الإطار النظري، وعرض الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة في بيئات مختلفة. • تم استخدام دراسات تطبيقية سابقة على وزارات حكومية وجامعات وشركات اتصالات، مما جعل تطبيقها مناسب في مؤسسة الجزائرية للمياه. • تم عرض كل دراسة بشكل كافٍ من حيث الهدف، المنهج، العينة، النتائج والتوصيات • تم تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة، ومدى الاستفادة، مع تحديد الفجوة البحثية والتي تتمثل في تناول الدراسة الحالية لأبعاد متغيرات الدراسة بشكل شمولي مقارنة مع الدراسات السابقة	4/4	وضوح الأدبيات المستعرضة

تقييم الدراسة حسب المعايير المطلوبة في المهمة 2



البند	التقييم	الملاحظات
ترابط الأفكار	3/3	• عرضت الباحثة موضوع الدراسة ومكوناتها بتسلسل وترتيب وترابط واضح بين الأفكار. • انتقلت الباحثة في عرضها للإطار النظري والمفاهيمي بشكل سلس، وتدرجت بمنطقية من العام إلى الخاص حيث تناولت موضوع تمكين العاملين بشكل عام من المفهوم إلى الأبعاد مروراً بالأهداف والأهمية والتحديات، ثم انتقلت إلى موضوع التميز المؤسسي كذلك بنفس الترتيب، بدأت بعدها بالتعريف عن الشركة محل الدراسة، وهيكلها التنظيمي بأقسامه المختلفة. • إجراء تحليل مقارنة أو استخلاص نقاط مشتركة تربط بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة لتعزيز أهمية تناول أبعاد الموضوع بشكل شامل، انعكس على تميز هذه الدراسة وأبرز الحاجة لإجرائها.
استخدام مصادر موثوقة	2.5/3	• تم استخدام مصادر موثوقة مثل الكتب والمجلات العلمية والدوريات والمؤتمرات والأطروحات العلمية. • تم توثيق معلومات المراجع والمصادر بشكل واضح، ولكن لم تتبع الباحثة طريقة علمية موحدة في عرض المصادر في قائمة المراجع فيما يلي عرض للأدبيات المستعرضة:
مجموع درجات التقييم	9.5/10	

عرض للبحوث والدراسات السابقة

II مراجعة الأدبيات النظرية

تمهيد

أصبحت الحاجة إلى مواكبة التطورات الخاصة في الاقتصاد ضرورة ملحة، وفي عصر العولمة والانفتاح الذي يميز العالم اليوم وما يوجب التحول الإداري إلى أكثر تطوراً وافتتاحاً، فقد أصبح تمكن العاملين مصطلح ذو أهمية أكاديمية وعملية أيضاً، هذا من أجل الإحساس بالمسؤولية، واللفة لدى العاملين الذي يؤدي بالمسؤولية إلى تحقيق مكانة أعلى في سوق المنافسة وفي هذا الإطار أحرزت العديد من الدراسات لحصر أهمية ذلك، ومواكبة الحاصل وتحقيق كفاءة كثر.

لمبحث الأول: خلفية لتاريخية

في هذا المبحث سيتم استعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تمكن العاملين وتميزهم في العمل، وهذا يستلزم البحث باستعراض ومناقشة النتائج والأدوات والأجرام لمباني والمعالجات الإحصائية التي استخدمتها الدراسات السابقة وذلك للاستفادة منها في تحديد النتائج والخطوات التي سيتم إتباعها في إجراء هذا البحث.

لمبحث الأول : لدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة

سنناقش في هذا المبحث إلى عرض أهم الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيري الدراسة إضافة إلى التطرق إلى أهم الأهداف والنتائج لهذه الدراسات .

1. هيفاء راشد رفان لدغمي " أثر التمكين الإداري في تميز المؤسسات " وزارة لشباب في محافظة لوزرقاء لفرودة نكتوراء كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية لقسام الإدارة العامة

الأردن 2019

هفت هذه الدراسة إلى

لتعرف على أثر التمكين الإداري في التميز المؤسسي، وتضمنت الدراسة عناصر المتغير المستقل والمتنوعة بمتغيرات التمكين الإداري (فويض الصلاحيات، والتحفيز، والتدريب، والمشاركة في اتخاذ القرار والاتصال الفعال)، وأبحاث المتغير التابع متمثلة بالتميز المؤسسي. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الشباب في محافظة لوزرقاء، وقد اعتمدت الباحثة على أسلوب الحصر الشامل، وقد استخدمت الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات، تم توزيع الاستبانة على العاملين في الوزارة بمختلف مستوياتهم الإدارية، وبلغ عدد الاستبانات الموزعة (110) استبانات، وكانت عدد الاستبانات الصالحة

للتحليل (106) استبانات، وقد استخدم عدداً من الأساليب الإحصائية منها: الأساليب الوصفية ومعاملات الارتباط واختبار الانحدار الخطي المتعدد.

توصلت الدراسة إلى

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثلاثة متغيرات للتمكين الإداري، والمتنوعة: برفوض الصلاحيات والتدريب، والاتصال الفعال) في التميز المؤسسي في وزارة الشباب في الأردن، بينما باقي المتغيرات الأخرى لم تؤثر في التميز المؤسسي.

أوصت الدراسة

بضرورة قيام الجهات ذات العلاقة في وزارة الشباب بتعزيز متغير التمكين الإداري والمتنوعة: برفوض الصلاحيات، والتدريب، والاتصال الفعال؛ نظراً لأهميتها الأكثر تأثيراً في التميز المؤسسي في الوزارة، وبضرورة الاهتمام بمتغير التحفيز نظراً لحصوله على المرتبة الأخيرة في التأثير في التميز المؤسسي.

2. خليفة علي لشرقي تأثير إدارة الموارد البشرية على تميز المؤسسات في وزارة لدغمية بمملكة البحرين * بحث مقدم للأكاديمية الملكية للشرطة، كلية تدريب لضباط، تم لدراسات لغيا ضمن متطلبات للحصول على درجة لماجستير في لعلوم الإدارية والأمنية 2018

هفت هذه الدراسة إلى

التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، حيث استخدم الاستبان كداة لدراسة، وقيم 100 استبانة داخل وزارة الداخلية محل الدراسة، كما استخدم لفرودة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss لتحليل بيانات الاستبانة .

توصلت الدراسة إلى

وجود مستوى عال من التميز المؤسسي سواء من ناحية التميز في القيادة، أو التميز في تقديم الخدمة.

أظهر التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة أن تدريب الموارد البشرية في داخل وزارة الداخلية في مملكة البحرين، هي المتأثرة الأكثر أهمية بالمقارنة مع العوامل الأخرى المفحوصة في هذه الدراسة، وهي على الترتيب: استقطاب الموارد البشرية وتدريبهم، والحوافز.

أظهر التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة أن تحفيز الموارد البشرية احتل الترتيب الثالث من حيث التقييم وبمستوى متوسط وفقاً لمتطلبات أفراد العينة، وهو ما يعني أن هناك مجالاً واسعاً لتحسين هذه الممارسة.

عدم وجود تأثير مهم إحصائياً ما بين تحفيز الموارد البشرية و مستوى التميز المؤسسي، ويعمل الباحث هذه النتيجة بأن الدفع لدى موظفي وزارة الداخلية بتميز المؤسسة التي ينتمون إليها ليس دفعاً مادياً لارتفاعه وإنما عوامل أخرى .

3. دراسة مها عثمان "دور تمكين العاملين من لهيئة الإدارية في تحقيق تميز المؤسسات" -دراسة إستطلاعية على جامعة الأميرة عبد الرحمن- مقال متوفر في مقر شعبة، لسعودية 2016.

هفت هذه الدراسة إلى

التعرف على دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وكذلك الكشف عن تصور العاملين لأبعاد التمكين الإداري (الثقافة التنظيمية، فرق العمل، التفويض لمشاركة بالمعلومات)، والتعرف على تصور العاملين لأبعاد التميز المؤسسي (لقدادي، البشري، الخدماتي) والكشف عن العلاقة الارتباطية بين أبعاد التمكين الإداري وأبعاد التميز المؤسسي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة 130 من الإداريات العاملات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

توصلت الدراسة إلى

أن التمكين الإداري كان مرتفعاً، واحتل بُعد التفويض المرتبة الأولى، يلي ذلك المشاركة بالمعلومات في المرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة فرق العمل، وفي المرتبة الرابعة بُعد الثقافة التنظيمية .

أما المتطلبات الحاسوبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد التميز المؤسسي في الجامعة (التميز القدادي، التميز الخدماتي، التميز البشري) كانت بدرجة مرتفعة، فخصص التميز القدادي المرتبة الأولى، يليه التميز الخدماتي، ثم التميز البشري.

وجود علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية هامة، بين أبعاد تمكين العاملين وبين أبعاد التميز المؤسسي، وهي قيمة إيجابية تؤكد الدور الفاعل للتمكين في علاقته مع التميز المؤسسي، وكانت أقوى هذه العلاقات مع بُعد التميز القدادي، وأضعف هذه العلاقات كان بُعد التميز البشري .

وزارة لتعليم لعالي ولبحث لغمي
جامعة لعربي بن مهدي، أم لبوافي
كلية لعلوم الاقتصادية والعلوم لتجارية وعلوم لتسيير



لقسم: علوم لتسيير

لتخصص: إدارة أعمال

لرقم لتسلسلي: 2020/

مكترة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر كإمامي

لعنوان

تأثير تمكين العاملين على تحقيق لتميز للمؤسسي
دراسة حالة - لجزيرة للمياه-

إعداد للطلاب(ة): علاق سارة

نوقت بتاريخ: 2020/10/06

لجنة للمناقشة:

بن لحرش صراح	جامعة أم لبوافي	رئيسا
عائلي لامية	جامعة أم لبوافي	مشرقا
لطرش صبرينة	جامعة أم لبوافي	منافشا

لسنة لجامعة: 2020/2019

البحوث والدراسات السابقة

- ❖ اختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية
- ❖ عرض الإطار النظري للدراسة
- ❖ إعداد استبانة الدراسة
- ❖ الاستفادة من المراجع والكتب التي اعتمدت عليها لتوفير الوقت والجهد .

لمبحث لثاني : تمكين العاملين

يحل تمكين العاملين أهمية بالغة خلال العُشرين الماضيين نظراً لما حققه من نجاحات باهرة ومقته للظفر في العديد من المؤسسات الخدمية والصناعية بإعتمادها إستراتيجية فاعلة تهدف إلى تطوير وتنمية الموارد البشرية في تلك المؤسسات من خلال العديد من الممارسات التي تعتبر سياسة تنبع خلال فترة زمنية معينة ، يلزمها متطلبات بمحركها الأساسي العنصر البشري.

المطلب الأول: مفهوم تمكين العاملين.(أهميته ونوعه)

إن تمكين العاملين جاء من أجل إيجاد قوة عمل تتحلى بالفاعلية والأداء العالي . إن القوى مابحت من تعبيرات ببنية ، وحركية الأحداث فيها وتصارعها بتكلم النهوض بقدرات العنصر البشري الذي يمثل رأسمال فكري تتركز عليه المؤسسات في عالم اليوم.

1. مفهوم تمكين العاملين

❖ التمكين يتمثل في إطلاق حرية العامل بوجه حالة ذهنية وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها ، التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى بني وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد ، لكي تتوفر له الثقة بالنفس والفاعلية بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراره ، واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها. (فادي، 2012، صفحة 22:21)

ركز هذا التعريف على الجانب الذهني للعامل وقدرته دون التعلق إلى أن لشخص بشعور حول إعطاء صلاحية ، وحرية تكبر في مجال الوظيفة المحددة .

❖ يعرف التمكين من خلال تقسيمه إلى عدد من الأصناف مثل: التمكين بواسطة المشاركة ، والتمكين من خلال المساهمة في اتخاذ القرار والمشاركة في تحمل المسؤولية ، والتمكين من خلال الإنشاء مايتضمنه من إنشاء لأهداف المؤسسة . (بلحم، 2006، صفحة 21)

يؤخذ على هذا التعريف بأنه لم يحدد تعريف ومفهوم محدد للتمكين حيث لا يمكن بحال من الأحوال أن تتم العملية دون مقومات المشاركة والتفاعل والإنشاء معا والذي ينسجم مع الشعور بالمسؤولية

1. أكدت كل من هيفاء (2019)، مها عثمان (2016) وعبد المعطي (2014) على تفويض العاملين كضرورة لتمكين العاملين داخل المؤسسات .
2. أوضحت كل من هيفاء (2019)، وخليفة (2018) أن تحفيز العاملين بحل الحرية الأخيرة، وهذا إما أن المؤسسة تسعى لتطوير هذا البعد، أم أن تحقيق التميز المؤسسي دلتها لا يركز على الجانب المادي.
3. كما أكدت كل من خليفة (2018)، مها عثمان (2016)، عبد المعطي (2014) والفضلاين (2010) على وجود للتميز المؤسسي بمستوى عالي، وتواجد أهم أبعاده بدرجة مرتفعة .
4. وجود إدراك عالي للتمكين العاملين من خلال الدراسة الفضلاين (2010)، عكس ذلك لدى أسماء والسور (2010) فإن أبعاد التمكين توجد بمستوى متوسط .
5. أوضحت كل من مها عثمان (2016)، الفضلاين (2010)، وأسماء السور (2010) على وجود علاقة إيجابية بين تمكين العاملين والتميز المؤسسي كما يوجد تأثير الأول في تحقيق الثاني

المطلب الثالث : أوجه مقارنة مع الدراسة والاستفادة مما سبق

خال هذا المطلب ستقوم بوضع مختلف نقاط إلقاء الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، وكذلك نقاط الاختلاف بينها، بالإضافة إلى أهم ما استفادة دراستنا الحالية من الدراسات السابقة التي تناولها في السابق .

1. أوجه إقفاق لدراسة الحالية مع الدراسات السابق

تلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عدد من النقاط أهمها : تناولت الدراسات السابقة موضوعات تتعلق بمنعوتات الدراسة (تمكين العاملين، والتميز المؤسسي) بشكل مباشر أو غير مباشر. تلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، وتلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام أداة الإضافة كأداة لجمع المعلومات الأولية.

2. أوجه اختلاف لدراسة الحالية مع لدراسات السابقة

- ❖ اختلفت لدراسة الحالية عن الدراسات في :
 - ❖ اختيار أبعاد كل من المستويين الأكثر شولا (تمكين : تفويض، الإنشاء، التحفيز، التميز، القيادي، البشري، الخدماتي). على عكس الدراسات السابقة تناولت أبعاد مختلفة.
 - ❖ اختلاف في حجم العينة المدروسة حيث أن حجم عينة الدراسة الحالية يعتبر منخفض بالنسبة للدراسات السابقة .
 - ❖ طبيعة المؤسسة المدروسة صناعية أما السابقة خدمانية.
- 3. استفادة لدراسة الحالية من لدراسات السابقة
 - ❖ تم استفادة الدراسة الحالية من خلال الدراسات السابقة هيمايلي :

- ❖ وجود أثر هام ذي دلالة إحصائية للتمكين الإداري في تميز منظمة الأعمال في شركة الاتصالات الأردنية .
- ❖ أوصت الدراسة على
 - ❖ ضرورة إيجاد مناخ تنظيمي ملائم لتطبيق مفهوم التمكين الإداري عمليا في الشركة ،وتشجيع بعض الممارسات الإدارية كبناء الفريق والعدالة في المعاملات ،لما لها من أثر في بناء منظمات متميزة .
- 6. دراسة أسماء السور "أثر خصائص المنظمة المتمثلة في تحقيق لتميز المؤسسي" -دراسة تطبيقية في وزارة لتعليم العالي والبحث الأردنية- رسالة ماجستير غير منشورة جامعة لشرق الأوسط، الأردن 2010.

هدف الدراسة إلى

الكشف عن أثر خصائص المنظمة المتمثلة (تعلم المستمر، الحوافز، فرق العمل، التمكين والتواصل-) في تحقيق التميز المؤسسي (قيادة، الموارد البشرية، العمليات، المعرفة والتميز المالي) في وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

لتتحقق هدف الدراسة قامت الباحثة بتسليم إجابة شملت 50 فقرة بونتك لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة. وفي ضوء ذلك جرى جمع البيانات وتحليلها واختيار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss .تكونت عينة الدراسة من 194 موظف في الوزارة حاسلي البكالوريوس فما فوق .

توصلت الدراسة إلى

- ❖ تمثلك وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي الأردنية خصائص المنظمة المتمثلة ؛
- ❖ مستوى امتلاك خصائص المنظمة المتمثلة في وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي (تعلم المستمر ،الحوافز ،فرق العمل ،التمكين، والتواصل.) كان متوسطا.
- ❖ وجود تأثير لخصائص المنظمة المتمثلة في تحقيق التميز المؤسسي بوزارة لتعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

المطلب لثاني : لتعقيب على لدراسات لسابقة

تم ذكر في السابق أبرز لدراسات التي توصل إليها الباحث حول موضوع التمكين والتميز المؤسسي وقد تم أخذ الدراسات السابقة التي تناولت تمكين العاملين والتميز المؤسسي معا. وقد إلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض الأهداف وإختلفت معها في بعضها الآخر .

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة الحالية أن أهم محاور تلك الدراسات يمكن إيجازها في الأتي :

4. دراسة عبد المعطي محمود البجيصي' دور تمكين العاملين في تحقيق لتميز المؤسسي ' - دراسة ميدانية على لكتابات لثقيّة في محافظات قطاع غزة- قدمت هذه الرسالة استكمال لمتطلبات للحصول على درجة لماجستير في إدارة الأعمال من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية -جامعة الأزهر -غزة - 2014.

هدف الدراسة إلى

التعرف على دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي في لكتابات لثقيّة في قطاع غزة ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير إستانة مكونة من 62 فقرة لغرض جمع لبيانات ن وتكونت عينة الدراسة من 205 فردا من موظفي لكتابات لثقيّة في قطاع غزة . وقام الباحث باستخدام لعينة العشوائية لطبقية ولستخدمت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss لتحليل بيانات الإستانة ، وتم الحصول على لعينة كاملة .

توصلت الدراسة إلى

- ❖ فرد لعينة المسحوة يوظفون على توفر التمكين الإداري في كتاباتهم حيث لعل بعد فرق لعمل الفرعية الأولى مثلاء بعد تفويض السلطة والمشاركة بالمعلومات ، وبعد لفاعلية التنظيمية في الفرعية الأخيرة .
- ❖ فرد لعينة المسحوة في لكتابات لثقيّة قيد الدراسة يوظفون على توفر التميز المؤسسي بجميع أبعاده (القيادي ،البشري ،والخدمياني) بدرجة كبيرة .
- ❖ كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين في تحقيق التميز المؤسسي بعرض لمتغير الجنس ولصالح الذكور.
- 5. دراسة الفضلاين ،عبي " أثر التمكين الإداري في التميز للمنظمي ' -دراسة ميدانية في شركة الاتصالات الأردنية- رسالة ماجستير غير منشورة كلية إدارة الأعمال جامعة مؤتة ،لكرهك الأردن 2010.

هدف الدراسة إلى

- ❖ التعرف على أثر التمكين الإداري في تميز منظمة الأعمال في شركة الاتصالات الأردنية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير إستانة وتوزيعها على عينة مكونة من 553 مفردة .
- ❖ توصلت الدراسة إلى
- ❖ مستوى إدراك العاملين في شركة الاتصالات الأردنية لإبعاد التمكين الإداري كان مرتفعا .
- ❖ مستوى إدراكهم لأبعاد تميز منظمة الأعمال جاء أيضا بدرجة مرتفعة .

عرض أهداف الدراسة

أهداف الدراسة تتمثل في:

- تسليط الضوء على مفهوم تمكين العاملين، وماهية علاقته بالتميز المؤسسي وتحقيقه للمؤسسات.
- معرفة مدى إدراك عينة البحث في المؤسسة لأهمية تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي.
- اختبار تأثير أبعاد التمكين (تفويض السلطة، الاتصال الفعال، تحفيز العاملين) في تحقيق التميز المؤسسي لمؤسسة الجزائرية للمياه – فرع أم البواقي.

5 أهداف الدراسة

- ❖ تحليل الضوء على مفهوم تمكين العاملين وماهية علاقته بالتميز المؤسسي وتحقيقه للمؤسسات.
- ❖ معرفة مدى إدراك عينة البحث في المؤسسة لأهمية تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي.
- ❖ اختبار تأثير أبعاد التمكين (تفويض السلطة، الاتصال الفعال، تحفيز العاملين) في تحقيق التميز المؤسسي لمؤسسة الجزائرية للمياه – فرع أم البواقي.

عرض الأسئلة البحثية

I مقدمة

تمهيد

أصبح العنصر البشري في العقود الأخيرة ذو أهمية كبيرة، نظراً لدوره المهم داخل المؤسسة التي يدورها أصبحت ثنائي اهتماماً أكثر، خاصة من الجانب العقلي، وقدرته الذهنية وإمكاناته، في التفكير الإبداع، المبادرة، والمشاركة، حيث ظهرت العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة التي إهتمت بالجانب الإنساني، من أهمها "تسكين العاملين".

إن تسكين العاملين وجد اهتماماً كبيراً من طرف الأكاديميين، والمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التميز في ظل حدة المنافسة، والأوضاع المتغيرة في الأسواق، حيث أن تسكين هو منح حرية أكثر للعاملين في التصرف بالإضافة إلى تحقيق المشاركة في اتخاذ القرارات التي تسعى إلى أن تكون مميزة وتحقق مكانة للمؤسسة، ولأيضا منح صلاحيات أكثر من أجل تقديم أفضل ما عندهم والذي إلى تحقيق الأهداف المرجوة، والموضوع غاية بلوغ مكانة عالية، وتحقيق التميز للمؤسسة.

من هذا المنطلق فقد برزت هذه الدراسة لمحاولة قياس تأثير العاملين على تحقيق التميز المؤسسي .

I إشكالية الدراسة

من أجل معرفة أثر تسكين العاملين على تحقيق التميز المؤسسي تم طرح الإشكالية التالية : " هل هناك أثر لتمكين العاملين في تحقيق لتمييز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟ "

للإجابة بالموضوع أكثر تم تجزئة الإشكالية لمؤسسة إلى الأسئلة الفرعية التالية :

- ❖ هل لتفويض السلطة أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟
- ❖ هل للاتصال الفعال أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟
- ❖ هل لتحفيز العاملين أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟

تمثلت إشكالية الدراسة في سؤال رئيسي: هل هناك أثر لتمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟ وتفرّع منه عدة أسئلة فرعية تتلخص فيما يلي:

- هل لتفويض السلطة أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه- فرع أم البواقي؟
- هل للاتصال الفعال أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه- فرع أم البواقي؟
- هل لتحفيز العاملين أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه- فرع أم البواقي؟



التقييم حسب المعايير في المهمة 3



المعيار	التقييم	الملاحظات النقدية
وضوح الأهداف	5	- الأهداف موضوعية يمكن تحقيقها. - تم صياغتها بأسلوب مباشر تتضمن متغيرات الدراسة ومسببات المشكلة. - الأهداف جاءت متناسقة ومرتبطة مع أجزاء الدراسة الأخرى ومكوناتها - نتائج تحقيق هذه الأهداف في نهاية الدراسة يمكن أن تستفيد منها مؤسسة الجزائرية للمياه في تحقيق التميز المؤسسي من خلال تمكين العاملين لديها والاهتمام بتطبيق أبعاد التمكين على موظفيها.
درجة دقة الأسئلة البحثية	5	- تم صياغتها بشكل واضح، مفهوم، ومباشر دون تعقيد حيث يمكن للقارئ فهم الهدف من الدراسة - استخدمت الباحثة كلمات دقيقة ومحددة دون مبالغة. - تضمنت التساؤلات متغيرات الدراسة أبعاد تمكين العاملين (تفويض السلطة، الاتصال الفعال، تحفيز العاملين)، والتميز المؤسسي - ارتبطت بأهداف الدراسة ومشكلتها، وحددت الإطار المكاني (مجال الدراسة) والفئة المستهدفة (عينة الدراسة)
بشكل عام 10/10		- الأهداف واضحة، يمكن تحقيقها، ترتبط بمشكلة الدراسة، كما أن الأسئلة البحثية دقيقة ومحددة، تغطي أبعاد موضوع الدراسة بشكل شامل - من حيث الأدبيات تم استعراضها بشكل منهجي واضح، مع ترابط بين الأفكار، والتوثيق من مصادر موثوقة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

