

مهارات بحثية ٣ RSC777-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٥ . الأسبوع: ٦ .



عنوان الدراسة المقترح

أثر التمكين الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

المتغير المستقل: التمكين الوظيفي
المتغير التابع: الأداء الوظيفي



التكليف

05

نقد الباحث

مقدمة

تعد الموارد البشرية من أهم الأصول الاستراتيجية في المنظمات، إذ يعتمد نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها على كفاءة العاملين وقدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية، ومن هذا المنطلق، تسعى المنظمات إلى تبني الممارسات الإدارية الحديثة التي تسهم في تطوير العاملين وتحسين مستوى أدائهم، ويعد التمكين الوظيفي من أبرز هذه الممارسات، لما يوفره من صلاحيات وثقة ومشاركة في اتخاذ القرار، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي، ويهدف هذا العرض إلى استعراض مجموعة من الدراسات العربية الحديثة المتعلقة بمتغيري التمكين الوظيفي والأداء الوظيفي، من خلال عرض دراستين لكل متغير على حدة، بالإضافة إلى دراسة تناولت العلاقة بين المتغيرين، مع توضيح أهداف كل دراسة، ومجتمعها، ومجال تطبيقها، والأساليب الإحصائية المستخدمة، وأبرز النتائج التي توصلت إليها، بما يسهم في تكوين تصور علمي حول أهمية التمكين الوظيفي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي داخل المنظمات.

نقد الباحث

التكليف

05

المتغير الأول: التمكين الوظيفي

الدراسة الأولى

الباحث: الغامدي (2024)

عنوان الدراسة: أثر التمكين الوظيفي على أداء الموظفين بجامعة أم القرى بمدينة مكة.

• هدف الدراسة:

○ التعرف على مستوى تطبيق التمكين الوظيفي في جامعة أم القرى.

○ قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

○ تحديد معوقات تطبيق التمكين الوظيفي.

○ بيان أثر التمكين الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي.

• مجتمع الدراسة:

○ جميع الموظفين الإداريات والأكاديميات بجامعة أم القرى.

○ بلغت عينة الدراسة (٥٧) موظفة.

نقد الباحث

التكليف

05

- مجال تطبيق الدراسة:
 - جامعة أم القرى.
 - قطاع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.
- المنهج المستخدم:
 - المنهج الوصفي.
- أداة الدراسة:
 - الاستبانة.
- الأساليب الإحصائية:
 - المتوسطات الحسابية.
 - الانحرافات المعيارية.
 - اختبار (T)
 - تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

نقد الباحث

التكليف

05

• توصلت الدراسة إلى:

- ارتفاع مستوى التمكين الوظيفي لدى الموظفين.
- ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.
- وجود تأثير إيجابي للتمكين الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي.
- أوصت بتعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار وزيادة تفويض الصلاحيات.

نقد الباحث

الدراسة الثانية

الباحث: السليمان (2023)

عنوان الدراسة: أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الحكومية بجدة.

• هدف الدراسة:

- قياس مستوى التمكين الوظيفي لدى العاملين.
- التعرف على أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي.
- دراسة أبعاد التمكين الوظيفي وأثر كل بعد في الإبداع.

• مجتمع الدراسة:

- العاملون بجامعة الملك عبدالعزيز.
- بلغت عينة الدراسة (٩٥) موظفا.

- مجال تطبيق الدراسة:
 - جامعة الملك عبدالعزيز.
 - قطاع التعليم الجامعي.
- المنهج المستخدم:
 - المنهج الوصفي التحليلي.
- أداة الدراسة:
 - الاستبانة.
- الأساليب الإحصائية:
 - برنامج SPSS
 - المتوسطات الحسابية.
 - الانحرافات المعيارية.
 - معامل ارتباط بيرسون.
 - تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

نقد الباحث

- توصلت الدراسة إلى:
 - وجود مستوى مرتفع من التمكين الوظيفي.
 - وجود علاقة إيجابية بين التمكين الوظيفي والسلوك الإبداعي.
 - كان بعد بناء الثقة أكثر الأبعاد تأثيرا في الإبداع.
 - أوصت بتعزيز ثقافة التمكين داخل الجامعات ودعم الموظفين المبدعين.

المتغير الثاني: الأداء الوظيفي

الدراسة الأولى

الباحث: محمد والجهمي (2024)

عنوان الدراسة: دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي.

- هدف الدراسة:
 - التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي.
 - قياس مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات.
 - تحديد العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي.
- مجتمع الدراسة:
 - العاملون بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.
 - بلغ مجتمع الدراسة (٢٠٠) موظف.
 - بلغت العينة (٥٠) موظفا.

- مجال تطبيق الدراسة:
 - كلية الاقتصاد.
 - جامعة بنغازي.
 - قطاع التعليم الجامعي في ليبيا.
- المنهج المستخدم:
 - المنهج الوصفي التحليلي.
- أداة الدراسة:
 - الاستبانة.
- الأساليب الإحصائية:
 - المتوسطات الحسابية.
 - الانحرافات المعيارية.
 - معامل ارتباط بيرسون.

- توصلت الدراسة إلى:
 - وجود علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي.
 - تحسين البنية التقنية يساهم في رفع كفاءة الأداء.
 - أوصت بتوفير التدريب المستمر للعاملين على استخدام التقنيات الحديثة.

الدراسة الثانية

الباحث: العتيبي (2024)

عنوان الدراسة: دور الإدارة الرشيدة في رفع الأداء الوظيفي.

- هدف الدراسة:

- التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الرشيدة.

- قياس مستوى الأداء الوظيفي.

- تحديد أثر الإدارة الرشيدة في رفع الأداء الوظيفي.

- مجتمع الدراسة:

- موظفو وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.

- بلغت عينة الدراسة (٥١٤) موظفا.

- مجال تطبيق الدراسة:
 - وزارة الصحة.
 - القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية.
- المنهج المستخدم:
 - المنهج الوصفي التحليلي.
- أداة الدراسة:
 - الاستبانة.
- الأساليب الإحصائية:
 - المتوسطات الحسابية.
 - الانحرافات المعيارية.
 - اختبار (T)
 - تحليل التباين.
 - تحليل الانحدار.

- توصلت الدراسة إلى:
 - ارتفاع مستوى ممارسة الإدارة الرشيدة.
 - ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.
 - وجود تأثير إيجابي للإدارة الرشيدة في رفع الأداء الوظيفي بنسبة (79.6%)
 - أوصت بالتوسع في تطبيق الإدارة الرشيدة وتشجيع الابتكار داخل المؤسسات الحكومية.

الدراسة التي جمعت بين المتغيرين

الباحثون

جواد، كاظم، وحسن (2024)

عنوان الدراسة: التمكين الإداري ودوره في تحسين أداء الموظفين: دراسة استطلاعية.

• هدف الدراسة:

○ التعرف على دور التمكين الإداري في تحسين أداء الموظفين.

○ قياس العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي.

○ اختبار أثر التمكين الإداري في رفع كفاءة العاملين.

• مجتمع الدراسة:

○ المديرية العامة لتربية ميسان في العراق.

○ بلغت عينة الدراسة (٧٤) مدير قسم ومسؤول شعبة.

- مجال تطبيق الدراسة:
 - مديرية تربية ميسان.
 - القطاع الحكومي في العراق.
- المنهج المستخدم:
 - المنهج الوصفي التحليلي.
- أداة الدراسة:
 - الاستبانة.
- الأساليب الإحصائية:
 - برنامج SPSS الإصدار (27)
 - معامل الارتباط.
 - تحليل التأثير.
 - الإحصاءات الوصفية.

• توصلت الدراسة إلى:

- وجود علاقة ارتباط إيجابية بين التمكين الإداري وأداء الموظفين.
- وجود تأثير معنوي للتمكين الإداري في تحسين الأداء.
- تطبيق التمكين الإداري يسهم في رفع كفاءة العاملين وتحقيق الأداء المتميز.
- أوصت بتوسيع تطبيق أساليب التمكين الإداري داخل المؤسسات الحكومية لما لها من أثر في تحسين الأداء الوظيفي.

نقد الباحث

الخلاصة

أظهرت الدراسات السابقة أن التمكين الوظيفي يعد من أهم الممارسات الإدارية التي تسهم في تطوير أداء العاملين من خلال منحهم الصلاحيات، وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرار، وزيادة شعورهم بالمسؤولية، كما بينت الدراسات أن الأداء الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية والإدارية التي تسهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين إنتاجيتهم، وأكدت الدراسة التي جمعت بين المتغيرين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الوظيفي والأداء الوظيفي، مما يدل على أن تعزيز ممارسات التمكين داخل المنظمات ينعكس إيجاباً على تحسين أداء العاملين وتحقيق الأهداف المؤسسية.



التكليف

05

م	عنوان الدراسة	الباحث	السنة	رابط الدراسة
1	أثر التمكين الوظيفي على أداء الموظفين بجامعة أم القرى بمدينة مكة	الغامدي	2024	https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/7544
2	أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الحكومية بجدة: دراسة حالة في جامعة الملك عبدالعزيز	السليمان	2023	https://www.ajsp.net/research/أثر%20التمكين%20الوظيفي%20في%20السلوك%20الإبداعي%20لدى%20العاملين%20في%20الجامعات%20الحكومية%20بجدة.pdf
3	دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي	محمد والجهمي	2024	https://lam-journal.ly/index.php/jar/article/view/704
4	دور الإدارة الرشيدة في رفع الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية	العتيبي	2024	https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/7528
5	التمكين الإداري ودوره في تحسين أداء الموظفين: دراسة استطلاعية	جواد، كاظم، وحسن	2024	https://js.uokut.edu.iq/index.php/js/article/view/317



Thank You