

برنامج الدكتوراة

قضايا بحثية – 2

د. دعاء محمد

تكليف رقم (8)
8 إبريل 2026م

الطالب : م. محمد ناصر جرابا

253002636



المهمة الثامنة

8 الوصف: مناقشة النتائج

في هذه المهمة، سيقوم الباحث بتقييم رسالتين ماجستير وتقييم طرق عرض النتائج من حيث اتفاقها مع الأدبيات وهل تم شرح أسباب الاتفاق وإيضاح الأسباب

طريقة التقييم:

5 درجات: عمق المناقشة.

5 درجات: الربط مع الأدبيات السابقة

عناوين البحوث لهذا التكليف:

أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية في منظمة مجموعة المتطوعين المدنيين

[رابط البحث لهذا التكليف](#)

رابط البحث

القيادة بالتمكين وأثرها على اداء العاملين

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

رابط البحث

البحث



الجامعة الافتراضية السورية
SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY

أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في منظمة مجموعة المتطوعين المدنيين

الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة الافتراضية السورية
ماجستير إدارة الأعمال MBA

بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال MBA

إعداد

الطالبة لما خولاني

lama_kholani_132546

إشراف

الدكتور تامر الرفاعة

[رابط البحث لهذا التكليف](#)

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 هذه الرسالة ؟

التكامل الموضوعي: تم اختيار البحثين لكونهما يمثلان وجهي العملة في الإدارة؛ أحدهما يبحث في مسببات التراجع (الضغوط) والآخر في مسببات الارتقاء (التمكين).

القيمة العلمية: توفر الرسالتان مادة دسمة للنقد المنهجي نظراً لاستخدامهما أساليب إحصائية استدلالية متقدمة عبر برنامج SPSS. التباين الميداني: تتيح المقارنة بين بيئة عمل تطوعية (غير ربحية) وبيئة هندسية (ربحية) فهم أوسع لكيفية تأثير الأداء الوظيفي باختلاف الثقافة التنظيمية.

فكرة البحث:

البحث الأول: يدرس أثر ضغوط العمل (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور) على أداء المتطوعين في المنظمات المدنية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

البحث الثاني: يحلل أثر القيادة بالتمكين (تفويض السلطة، المشاركة في القرارات) على كفاءة أداء العاملين في الشركات الهندسية، مع التركيز على دور التمكين كحافز جوهري.

اختيار الأساليب الإحصائية ونوع البيانات

- نوع البيانات Data Type اعتمد البحثان (الأول والثاني) بشكل أساسي على البيانات الكمية المستمدة من استبانات مقننة تم توزيعها على عينات الدراسة.
- أداة القياس: تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي Likert Scale في كلتا الرسالتين لتحويل الآراء النوعية والاتجاهات البشرية إلى قيم رقمية قابلة للمعالجة الإحصائية.
- المنهجية المتبعة: اتفق البحثان على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسات الإدارية والميدانية وقياس العلاقات بين المتغيرات.
- مناسبة الأساليب: تم اختيار الأساليب الإحصائية عبر برنامج SPSS بشكل يتسق تماماً مع طبيعة البيانات الكمية وأسئلة البحث، مما يضمن دقة استخراج النتائج وتعميمها.

ثانياً: بيانات الدراسة:

الرجاء وضع علامة (صح) في المربع المناسب للإجابة:

2	عدم توفر التكنولوجيا الحديثة في العمل								
3	بيئة العمل المادية (الإضاءة، التهوية، الضوضاء) غير مناسبة								
4	هناك نقص في الأجهزة والمعدات المناسبة لأداء العمل								
5	هناك ضعف في إجراءات السلامة المهنية للعاملين في المنظمة								
صراع الدور									
1	أنتقل تعليمات متعارضة من أكثر من مسؤول								
2	أهداف عملي في المنظمة غير واضحة								
3	الأعمال التي أقوم بها في المنظمة لا تتناسب مع طبيعة تخصصي								
4	تتدخل إدارة المنظمة في أداء عملي بشكل واضح								
غموض الدور									
1	إن المركزية المثبتة في العمل تحد من قدرتي على الأداء								
2	الواجبات الملقاة على عاتقي أكبر من الصلاحيات الموكلة لي								
3	نظام الاتصال بيني وبين رؤسائي ضعيف								
4	هناك غموض في مسؤوليات وصلاحيات كل قسم في المنظمة								

ضغوط العمل					
عبء العمل					
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					
2					
3					
4					
5					
6					
بيئة العمل					
1					

أولاً: البيانات العامة:

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة:

1- الجنس:

ذكر	أنثى

2- المستوى التعليمي:

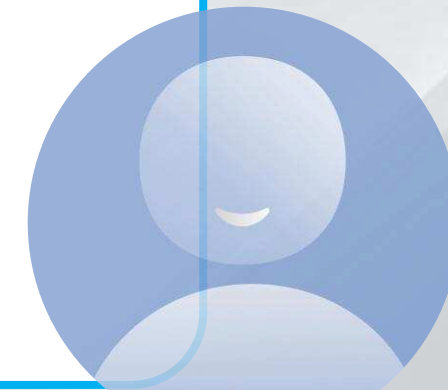
إجازة جامعية	ماجستير	دكتوراه	أخرى

3- سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 10 إلى 15 سنة	15 سنة فأكثر

4- المستوى الإداري:

مدير	رئيس قسم	موظف



الجدول رقم (3) تحليل خصائص عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	ذكر	انثى
التكرار	11	38
النسبة المئوية	%22.4	%77.6

المصدر: إعداد الباحثة نتيجة الاستبانة

الجدول رقم (4) تحليل خصائص عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	إجازة جامعية	ماجستير	أخرى
التكرار	31	17	1
النسبة المئوية	%63.3	%34.7	%2

المصدر: إعداد الباحثة نتيجة الاستبانة

الجدول رقم (5) تحليل خصائص عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

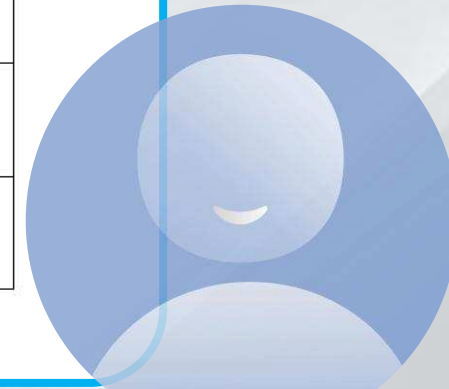
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 10 إلى 15 سنة	أكثر من 15
التكرار	21	17	6	5
النسبة المئوية	%42.9	%34.7	%12.2	%10.2

المصدر: إعداد الباحثة نتيجة الاستبانة

الجدول رقم (6) تحليل خصائص عينة الدراسة حسب الموقع الإداري

الموقع الوظيفي	مدير	رئيس قسم	موظف
التكرار	5	16	28
النسبة المئوية	%10.2	%32.7	%57.1

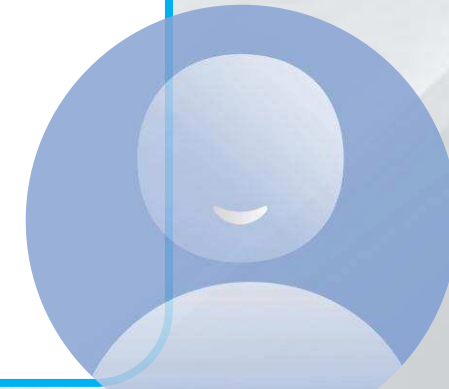
المصدر: إعداد الباحثة نتيجة الاستبانة



الجدول رقم (8) الإحصاءات الوصفية للمحور الأول: عبء العمل

النتيجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	1	2	3	4	5	الفقرة
موافقة مرتفعة	0.70590	3.9592	0	2	7	31	9	توكل لي أعمال كثيرة تتطلب الانجاز في نفس الوقت
موافقة متوسطة	1.03469	3.3673	0	14	9	20	6	أواجه صعوبة عدم القدرة على إنهاء العمل في اوقات الدوام المحددة
موافقة مرتفعة	1.00127	3.4490	2	7	12	23	5	أعاني من نقص التدريب على بعض الأعمال التي تتطلب مهارات معينة
موافقة متوسطة	1.03756	3.0816	2	14	15	14	4	أتكلف بمهام خارج نطاق عملي وعلى حساب وقت عملي الرسمي
موافقة متوسطة	1.10657	3.3265	2	12	9	20	6	الوقت المحدد للراحة أثناء الدوام غير كافي
موافقة متوسطة	1.11461	3.3878	1	12	12	15	9	عقد الاجتماعات الكثيرة أثناء الدوام الرسمي تعيق عملي
موافقة مرتفعة	0.59122	3.4286	49					عبء العمل

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS



استخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية

- الإحصاء الوصفي: Descriptive Statistics استخدم الباحثان في الدراستين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة حول متغيرات الضغوط والتمكين والأداء.
- ثبات الأداة: Cronbach's Alpha اعتمد الباحثان على معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبانة وصلاحياتها للاستخدام الميداني قبل البدء بالتحليل النهائي.
- اختبار العلاقات: Pearson Correlation تم توظيف معامل ارتباط بيرسون في كلتا الرسالتين لقياس قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
- قياس الأثر: Simple Regression استخدم الباحثان تحليل الانحدار البسيط لإثبات مدى مساهمة ضغوط العمل (في البحث الأول) والقيادة بالتمكين (في البحث الثاني) في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي.

تقييم عمق المناقشة وإيضاح الأسباب

- الرسالة الأولى (ضغوط العمل): اتسمت بعمق في تفسير "لماذا" يؤثر غموض الدور سلباً على الأداء، حيث أرجع الباحث السبب إلى استنزاف المورد النفسي للمتطوع، وهو ما يعد إيضاحاً جوهرياً للأسباب يتجاوز مجرد الوصف الرقمي.
- الرسالة الثانية (القيادة بالتمكين): أظهرت عمقاً في تحليل أثر "تفويض الصلاحيات"؛ حيث أوضح الباحث أن السبب في رفع الأداء يعود إلى تعزيز الثقة بالذات وتحمل المسؤولية، مما قدم تفسيراً منطقياً للعلاقة الطردية بين التمكين والكفاءة.
- التقييم العام: كلا الباحثين نجحا في الانتقال من مرحلة "عرض النتائج" إلى مرحلة "التفسير العلمي"، مما يعكس نضجاً في إيضاح الأسباب التنظيمية والسلوكية.

تقييم الربط مع الأدبيات السابقة

- الربط واتفاق النتائج: في الرسالة الأولى، وضح الباحث أسباب اتفاق نتائجه مع الدراسات السابقة التي أكدت سلبية الضغوط، معللاً ذلك بتشابه الضغوط الإدارية في بيئات العمل المختلفة.
- في الرسالة الثانية، ربط الباحث نتائجه بفاعلية التمكين مع نظريات القيادة الحديثة، موضحاً أن اتفاقه مع الأدبيات يعود إلى الطبيعة الإنسانية التي تستجيب إيجاباً للتحفيز الذاتي.
- إيضاح أسباب الاختلاف: * أبرزت الرسالة الأولى براعة في تبرير الاختلاف مع بعض الدراسات بخصوص "الحوافز" نظراً لخصوصية العمل التطوعي.
- بينما قامت الرسالة الثانية بإسناد الاختلافات البسيطة إلى تباين مستويات التعليم والخبرة لدى عينة الدراسة مقارنة ببيئات دراسات أخرى.

الاستنتاجات والتوصيات

- الاستنتاجات من البحث الأول: أثبتت الدراسة أن ضغوط العمل (خاصة غموض الدور) تؤدي إلى تراجع ملموس في الأداء الوظيفي لدى المتطوعين نتيجة الاحتراق النفسي.
- الاستنتاجات من البحث الثاني: أكدت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين القيادة بالتمكين ورفع كفاءة العاملين، حيث يساهم منح الصلاحيات في زيادة الولاء التنظيمي.
- التوصية للبحث الأول: ضرورة توضيح الوصف الوظيفي لكل متطوع لتقليل التشتت، مع تفعيل برامج الدعم النفسي المستمر.
- التوصية للبحث الثاني: تعزيز ثقافة التمكين عبر تدريب المديرين على مهارات التفويض، ومنح الموظفين مساحة أكبر لاتخاذ القرارات التشغيلية.

الخاتمة

أظهر تقييم الرسالتين التزاماً أكاديمياً عالياً؛ حيث نجح الباحثان في تقديم مناقشة عميقة لم تكتفِ بسرد الأرقام، بل قامت بإيضاح الأسباب التنظيمية والنفسية وراء النتائج. كما تميز العملان بالقدرة على الربط الدقيق مع الأدبيات السابقة، مع تقديم تبريرات منطقية لأسباب الاتفاق والاختلاف، مما يعزز من موثوقية النتائج وقيمتها العلمية في تطوير الأداء الوظيفي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً