

دراسات نقدية 2

TASK 5

فوزيه عبدالله الدبيان

إدارة أعمال

المهمة الخامسة (نقد الدراسات السابقة): النقد يكون من خلال الاجابة على ما يلي على سبيل

المثال لا الحصر

- هل غطت الدراسات السابقة كافة الأبحاث المهمة والحديث المتعلقة بموضوع الدراسة؟
- هل اعتمدت الدراسة على مجموعة متنوعة من المصادر؟ من المهم أن تشمل المراجعة مصادر متعددة مثل المقالات العلمية، الكتب، والتقارير لضمان تنوع في المنظور
- هل هناك توازن بين الدراسات القديمة والحديثة؟ يجب أن تركز المراجعة على الدراسات الحديثة التي تعكس التطورات الجديدة في المجال، إلى جانب الإشارة إلى الأبحاث الأساسية القديمة.
- هل تم نقد الدراسات السابقة بشكل بناء؟ يجب أن يشمل النقد تقييمًا لنقاط القوة والضعف في الدراسات السابقة، وليس مجرد تلخيص أو استعراض لها، كما يجب تحليل المنهجيات التي استخدمتها الدراسات السابقة.
- هل تم تحديد الفجوات البحثية بوضوح؟ يجب أن يبرز النقد أين توجد ثغرات أو نقص في الدراسات السابقة التي لم تعالجها الأبحاث الأخرى.

المعلومات الأساسية للدراسة محل النقد :

- العنوان: القيادة بالتمكين وأثرها على أداء العاملين دراسة ميدانية بالصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية بورقلة.
- المؤلف: قدور كوثر.
- نوع الدراسة: رسالة ماجستير.
- الكلية: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- المصدر: جامعة قاصدي مرباح- الجزائر.
- تاريخ النشر: 2020.
- رابط الدراسة :

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

- من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة الموجودة في هذه الدراسة يتضح أنها تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2010 إلى 2019 .
- حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: الجزائر، فلسطين، تركيا، العراق .
- كما ركزت مختلف الدراسات كذلك على عينات مقصودة أي موجهة إلى المديرين أو رؤساء الأقسام، باستثناء دراسة كانت العينة عشوائية.
- واستخدمت معظم الدراسات الاستبيان فقط .
- وتنوعت الدراسات السابقة في قطاع: إنتاجي وخدمي، وتناولت الدراسات السابقة عدة متغيرات حيث ربطت القيادة بالتمكين واداء العاملين بمتغيرات متعددة منها: نظام معلومات الموارد البشرية، الأداء الوظيفي والولاء، الثقة التنظيمية، منظمات الأعمال.
- وهدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على القيادة بالتمكين من جهة وأخرى إلى واقع أداء العاملين، كما يكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى: ضبط متغيرات الدراسة والمصطلحات المتعلقة بالمتغير المستقل القيادة بالتمكين، والمتغير التابع (أداء العاملين)؛ وبناء خطة البحث وتحديد آخر ما توصلت إليه دراسات موضوع البحث؛ والاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة .

وقد ساهمت مجمل الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الاستبانة؛ والإلمام بالنتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة، مما مكن الباحث من الانطلاق في الدراسة الحالية. ويتضح من خلال ذلك

أن الدراسة الحالية قد غطت الدراسات السابقة كافة والأبحاث المهمة والحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة، وهناك توازن بين الدراسات القديمة والحديثة، بما يعكس التطورات الجديدة في المجال، إلى جانب الإشارة إلى الأبحاث الأساسية القديمة.

ويؤخذ على هذه الدراسات أنها لم تقيم نقاط القوة والضعف في الدراسات السابقة، وكانت مجرد تلخيص أو استعراض لها، كما أنها لم تحدد الفجوات البحثية الموجودة في هذه الدراسات

المطلب الثاني : دراسات باللغة الأجنبية

1.دراسة 'M. Kemal DEMİRCİ, Dumlupınar University, Turkey, Ali ERBAĞ, Eskişehir Osman Gazi University, Turkey . June 8-9 2010, "Employee Empowerment and Its Effect on Organizational Performance" , 2nd International Symposium on Sustainable Development.

ان تمكين الموظف يستخدم كثيرا من قبل أكاديمين الأعمال والمديرين على الأنشطة التجارية. كما أنه يشير إلى الموظفين على أنهم أكثر استباقية واكتفاء ذاتي وذلك في مساعدة المنظمة لتحقيق أهدافها، كما يتطلب اتخاذ القرار من المسؤول أن يكون لدى الموظفين مستوى المعرفة الإدارية والمعلومات عن المؤسسة بأهم النتائج هي :

–فرض تعلم المهارات الجديدة تمكّن الموظفين من تفسير واستخدام كل المعلومات ؛

–تقديم التعليم المستمر وتدريب الموظفين لتوسيع الأداء والمشاركة في إدارة المؤسسات.

2 .دراسة (Rahat Bothari, Fouzia Akram) 2011,بعنوان: دور تشارك المعرفة في أداء العاملين، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل المحفزة: إطار مفاهيمي

هدفت هذه الدراسة إلى إثراء الإطار النظري لشعورات البحث الذي يدرس العلاقة بين تشارك المعرفة وأداء الأفراد من خلال توضيح الجوانب المؤثرة على تشارك المعرفة كما هدفت هذه الدراسة النظرية إلى التأسيس لدراسات مستقبلية تطبيقية لدراسة وإختيار إقتراحي هذه الدراسة والمنشئة في:

- أن ترتبط الجوانب بعلاقة إيجابية بتقاسم المعرفة؛
- أن تشارك المعرفة يرتبط بعلاقة إيجابية بأداء الأفراد.

3.دراسة (Blanchard Dewettinck & Guardeau Meyerson),جويلية2012,العنوان: "تأثير التمكين على أداء الموظفين"، بحث مقدم في العلوم الاقتصادية والإدارة.

إن الغرض الرئيسي من هذه الورقة البحثية هو تحديد تأثير تنفيذ التمكين من خلال النظر في العوامل الثلاثة للتفويض، وتنفيذ المشاركة حيث أنها تعطي المكافأة وكذلك تحدد تصنيف الأولوية وأهمية تأثير كل عامل مع تحسين أداء الموظفين في المنظمة،طريقة البحث عينة وصفية وسببية مقارنة إحصائية على 226 شخصا، تستخدم في فترتين قبل وبعد تنفيذ التمكين مع الأدوات المستخدمة، بواسطة طريقة ألفا-كرونيخ-0.98. وتم تأكيد 0.95 من أجل تحليل البيانات وطريقة اختيار وبلوكسون، والتراجع المتعدد، وأدى ذلك إلى ظهور أن هناك فرق كبير بين معدل أداء الموظف قبل وبعد تنفيذ التمكين.

ومن نتائج البحث :

– يجب تنفيذ التمكين مع التركيز على العوامل، التفويض، الإدارة للمشاركة.



الفصل الأول

الإطار النظري للقيادة بالتمكين و أثرها على أداء العاملين

–التشجيع ومنح المكافآت يؤدي إلى تحسين أداء الموظف.

4.دراسة (Abhishek Srivastava, Kathryn M. Bartol and Edwin A. Locke)،العنوان: "تمكين القيادة في فرق الإدارة: التأثيرات على تبادل المعرفة والتعالية والأداء"

أكاديمية مجلة الإدارة، مقالات، المجلد49،العدد6 ، تم النشر على الانترنت،30نوفمبر 2017

قمنا بمسح فرق الإدارة في 102 من الفنادق الفندقية في الولايات المتحدة لفحص الأدوار المتداخلة لمشاركة لمعرفة وفعالية الفريق في العلاقة بين تمكين القيادة وأداء الفريق. تم قياس أداء الفريق من خلال مصدر قائم على السوق متحلف عن الوقت . أظهرت النتائج أن تمكين القيادة مرتبط بشكل إيجابي بمشاركة كل من المعرفة وفعالية الفريق ، والتي بدورها كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء.

المطلب الأول :الدراسات السابقة باللغة العربية

1.دراسة سحيبه قاسم حاتم وعلي رازق حيايد العبيدي (2010) بعنوان: أثر الثقة التنظيمية في الأداء الاستراتيجي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن "دراسة تطبيقية في الشركة العامة للإسمنت الجنوبية في الكوفة"

مقال من مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد .العراق، هدف البحث إلى معرفة أثر الثقة التنظيمية في الأداء الاستراتيجي للمنظمة باستخدام نموذج بطاقة المعادلات المتوازنة، وذلك من خلال دراسة تطبيقية في الشركة العامة للإسمنت الجنوبية في الكوفة، وقد تم بناء نموذج فرضي يوضح العلاقة بين متغيرات البحث، فكانت العينة من 36 فردا وزعم عليهم استبيان البحث بعد التحقق من صدقه الظاهري وثباته وفقا لطريقة ألفا-كرونيخ- حيث بلغ 0.93.وقد تم تحليل بيانات البحث باستخدام برنامجSPSS .وقدلت نتيجة البحث في اتفاق جميع أعضاء العينة على أهمية الثقة التنظيمية في الأداء الاستراتيجي للمنظمة. ومن نتائج البحث:

- الثقة التنظيمية تساعد على تكوين المعامات إيجابية لدى العاملين تجاه المنظمة؛
- تساعد الثقة التنظيمية على تحسني فعالية إدارة المنظمة وبالتالي ينعكس على تحقيق الأداء الاستراتيجي.

2.دراسة ماجد (إبراهيم شاهين 2010) بعنوان: مدى فعالية وعدالة نظام تقسيم أداء العاملين في الجامعات وأثره على الأداء الوظيفي والولاء، والثقة التنظيمية "دراسة مقارنة بين الجامعة الإسلامية والأزهري"

قدمت هذه الرسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين. هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين فعالية وعدالة نظام تقسيم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والثقة التنظيمية في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر. استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وتم توزيع استبانة على عينة طبقية مركبة تكونت من 179 فرد، تم تحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS إضافة إلى مجموعة من الأدوات الإحصائية ، ومن نتائج الدراسة:

- وجود رضا على نظام تقسيم الأداء المطلق وعلى عدلته لدى الموظفين في الجامعة الإسلامية ؛
- مستوى الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي كان بدرجة معقولة في كلا الجامعات (ظهر مستوى الثقة التنظيمية مرتفع في الجامعة الإسلامية أكثر منه في جامعة الأزهر)
- عدم توفر متطلبات كل من الفعالية والعدالة في تقسيم الأداء المطلق في جامعة الأزهر.



الفصل الأول

الإطار النظري للقيادة بالتمكين و أثرها على أداء العاملين

3.دراسة رجب خالد(2010) بعنوان: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين "دراسة حالة مؤسسة شي علي CHIALI بسطيح خلال 2011"

ماتكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسويق، جامعة قاصدي مراح، ورقلة، الجزائر. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين و دوره في تحسين أداء هذا الأخير. وتم ذلك من خلال دراسة حالة مؤسسة شي علي بسطيح، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على عينة عشوائية تتكون من 40 فرد حيث تم التوصل إلى النتائج من خلال برنامج SPSS .إضافة إلى الاستعانة بالملفات و جمع للمعلومات من الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة لندعيم نتائج الدراسة ، و قدلت نتائج الدراسة في :

- تسعى المؤسسة إلى رفع أدائها، وهذا لا يتحقق إلا بتحسين ورفع أداء المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للأداء وهذا عبر إتباع تقنيات ووسائل حديثة في إدارته وأهمها نظام معلومات الموارد البشرية ؛
- إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى التسريع الفعال للموارد البشرية في المؤسسة حيث يساهم بشكل فعال في تحسين ورفع أداء العاملين بالمؤسسة وبالتالي تحقق الرضا لدى الفرد بما ينعكس إيجابا على أداءه وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة ؛
- إدارة الموارد البشرية تقوم بتقييم أداء العاملين استنادا إلى للمعلومات المسجلة الخاصة بكل عامل.

4.دراسة علي مكيد-جامعة المدينة-فاطمة بلقرح –جامعة الطلفة- بعنوان :القيادة بالتمكين في منظمات الأعمال "تحليل الطرق والعلوم الانسانية"دراسة اقصائية_26,2(جامعة زبان عاشور بالحلقة "

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على التمكين الذي هو الصيغة التي تزود مومرا في مجال تطور الفكر الإداري ، حيث تحول الاهتمام من منظمة التحكم والأوامر الى مابسي بالمنظمة المشككة حيث يكون تركيز المدير على العاملين لديه في المقام الأول ، فقد يشكل العاملون التهديد الأعظم على إمكان نجاح المنظمة . وأهم نتائج الدراسة هي :

- تشجيع العاملين لتقبل فكرة التمكين وأهمية الدور الذي يؤديه في نجاح أهداف المنظمة ؛
- تعزيز النمط القيادي بالتمكين وحسث المسؤولين على إيمانه لما له من تأثير ايجابي في المنظمة ، وعلى القادة إشراك العاملين وتقبل افرواقهم ليكونوا أقل عرضة لفرض التغيير والتمكين .

5.دراسة وليد عباس جبر الدصمي(2019)بعنوان: دور القيادة التكتيكية في تعزيز الماساك الاستراتيجي للمؤسسات الصحية "دراسة تحليلية لعينة من المراكز الطبية في مستشفى الكفيل بمحافظة كربلاء المقدسة "

تتضمن البحث دراسة تحليل فائقة على جمع وتحليل البيانات من معلومات البحث المنشئة بالقيادة التكتيكية معتمدا مستقلا بأبعاد واتماسك الاستراتيجي بأبعاده .وقدلت العينة القصيدة للبحث لعدد من الأبناء والصيادلة في المستشفى المجنونة ومستشفى الكفيل) البالغ عددهم 90 طبيب وصيدلاني ، كما استخدم الباحث حزمة من الأدوات الإحصائية لمعالجة البيانات من خلال البرنامج (Smartpls) ، اعتمد الباحث مقياس ليكارت الخماسي في تحديد فقرات المقياس .

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالسابقة بالدراسات السابقة

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو الأجنبية حيث سنوضح نقاط التشابه ونقاط الاختلاف، كما سنتطرق لأهم النقاط التي استفدنا منها خلال اطلاعنا عليها.

الفرع الأول: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

بعد استعراضنا للدراسات السابقة التي تم إجراؤها نجد هناك أوجه تشابه واختلاف بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية في عدة جوانب، وسنلخصها في النقاط المذكورة في الجدول التالي.

الجدول رقم 1.1: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث الزمان والمكان	أجريت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2020/2019 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية- الفرع الجهوي بورقلة-
من حيث العينة	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي 44 عامل لدى المؤسسة محل الدراسة.
من حيث منهج الدراسة	حاولنا في دراستنا إسقاط النظري على الواقع حيث استخدمنا الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.
	استخدمت معظم الدراسات الاستبيان فقط، في حين اعتمدت دراستين باللغة العربية ودراسة باللغة الأجنبية.



الفرع الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة :

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة

بالإضافة إلى:

- ✓ ضبط متغيرات الدراسة والمصطلحات المتعلقة بالمتغير المستقل القيادة بالتمكين، والمتغير التابع (أداء العاملين)؛
- ✓ بناء خطة البحث وتحديد آخر ما توصلت إليه دراسات موضوع البحث؛
- ✓ الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛
- ✓ ساهمت بمجمل الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الاستبانة؛
- ✓ الإلمام بالنتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة، مما مكن الباحث من الانطلاق في الدراسة الحالية.

الفصل الأول

الإطار النظري للقيادة بالتمكين و أثرها على أداء العاملين

من حيث نوع القطاع	استهدفت الدراسة قطاع الخدمات حيث كانت على مؤسسة ذات طابع خدمي وهي مؤسسة الصندوق الوطني.
من حيث المتغيرات	اعتمدت دراستنا على متغيرين ألا وهما: القيادة بالتمكين(المشاركة في المعلومات)، وثانيا أداء العاملين (سرعة في الاداء، جودة الاداء، حجم الاداء ، دقة الاداء،)
من الهدف	تهدف دراستنا إلى الوقوف على مدى تأثير القيادة بالتمكين على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
	تنوعت الدراسات السابقة في قطاع: إنتاجي وخدمي.
	تناولت الدراسات السابقة عدة متغيرات حيث ربطت القيادة بالتمكين واداء العاملين بمتغيرات متعددة منها: نظام معلومات الموارد البشرية، الأداء الوظيفي والولاء، الثقة التنظيمية، منظمات الاعمال،...
	-هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على القيادة بالتمكين من جهة وأخرى إلى واقع أداء العاملين.

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على دراسات السابقة