

التكليف 4
مقرر: دراسات نقدية 1 – برنامج الدكتوراه

إعداد: علي القرني
Ali Alqarni
الرقم الجامعي :
253002107



نقد ورقة بحثية من حيث
(أهداف البحث)



ISSN3005-3900

أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي

أ. غالية محمد منصور

قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة بني وليد، ليبيا

ghaliaohida@bwu.edu.ly

The effect of administrative empowerment on job satisfaction GHALIYAH MOHAMMED MANSOUR

Department of Business Administration, Faculty of Economics and Political Science,
Bani Waleed University, Bani Walid, Libya

تاريخ الاستلام: 2025-01-04 تاريخ القبول: 2025-02-12 تاريخ النشر: 2025-02-23

الملخص:

يعتبر التمكين الإداري أحد الركائز الأساسية للإدارة الحديثة والتي تسعى إلى تنمية العاملين من ناحية ورفع قدراتهم ومهاراتهم لحل المشاكل التي تواجههم من ناحية أخرى، كما يعتبر التمكين الإداري من أهم المداخل الرئيسة للتقدم والاصلاح بناءً على ذلك تم التطرق في هذا البحث للتعرف على العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي، بالتطبيق على المديرين والعاملين في المصرف التجاري بني وليد، وذلك لأهمية هذا المصرف على النطاق المحلي كونه يساهم في حل المشاكل المتعلقة بالموظفين .

حيث توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة النتائج أهمها :-

1- أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية تصاعدية بين أبعاد التمكين الإداري (تفويض الصلاحيات ، والتدريب ، وتحفيز العاملين ، وفرق العمل ،الاتصال الفعال) وبين الرضا الوظيفي أهمية هذه الأبعاد التي تساهم بدرجة مهمة في تحقيق الرضا لدى العاملين في المصرف التجاري الوطني .

2- أثبتت الدراسة أثر للتمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المصرف التجاري الوطني ولدى أبعاده الخمسة (تفويض الصلاحيات ، والتدريب ، وتحفيز العاملين ، وفرق العمل ،الاتصال الفعال) وبذلك يرغب الموظفون في التدريب والتحفيز والمشاركة في القرار والعمل بروح الفريق وباستقلالية أكثر دون التحكم أو التسلط من قبل الرؤساء.

الكلمات الدالة: التمكين الإداري، الرضا الوظيفي ، فرق العمل ، تفويض السلطة ، المنظمات المعاصرة .

Abstract:

Administrative empowerment is considered one of the basic pillars of modern management, which seeks to develop employees on the one hand and raise their capabilities and skills to solve the problems they face on the other hand. Administrative empowerment is also considered one of the most important main entrances to progress and reform. Accordingly, this research addressed the relationship between administrative empowerment and job satisfaction, applied to managers and employees in the Commercial Bank of Bani Walid, due to the importance of this bank on the local level as it contributes to solving problems related to employees.

This study reached a set of results, the most important of which are: -

1- The study proved the existence of a positive ascending correlation between the dimensions of administrative empowerment (delegation of authority, training, employee motivation, work teams, effective communication) and job satisfaction. The importance of these dimensions

• العنوان: أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي.
• الباحثة: أ. غالية محمد منصور – قسم إدارة الأعمال، جامعة بني وليد.
• جهة النشر: مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية.

• المجلد: التاسع – العدد: الأول – تاريخ النشر: فبراير 2025
• الصفحات: من 453 إلى 473

• رابط ملف الاطلاع على الورقة البحثية: [انقر هنا](#)

بيانات الدراسة

تتناول الورقة البحثية أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المصرف التجاري الوطني - فرع بني وليد، ضمن بيئة عمل مصرفية عربية ذات طبيعة تنظيمية محددة. تنتمي الدراسة إلى البحوث الإدارية التطبيقية، إذ تستند إلى منهج وصفي تحليلي لقياس العلاقة بين ممارسات التمكين الإداري ومستوى الرضا الوظيفي.

تمهيد حول أهداف البحث

تُعد الأهداف الركيزة الأساسية لأي دراسة علمية، إذ تمثل البوصلة التي تحدد المنهج والأدوات والإطار النظري المناسب. في هذه الورقة، صيغت الأهداف لتوضح العلاقة بين التمكين الإداري بأبعاده (التفويض، التحفيز، الاتصال، التدريب، فرق العمل) والرضا الوظيفي، مما يعكس وضوح الرؤية البحثية واتساقها مع المنهج التحليلي.

نص أهداف البحث كما وردت في الدراسة

1. قياس أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي للعاملين في المصرف التجاري الوطني فرع بني وليد.
2. تحديد العلاقة بين أبعاد التمكين الإداري (تفويض السلطة، التحفيز، فرق العمل، الاتصال الفعال، التدريب) ومستوى الرضا الوظيفي.
3. الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفقًا للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، المؤهل، وسنوات الخبرة.

تحليل الهدف الأول

يمثل الهدف الأول المحور الرئيس للدراسة، إذ يحدد بدقة العلاقة السببية بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي. يتسم بالوضوح والارتباط المباشر بمشكلة البحث، إلا أنه يفتقر لتحديد الإطار الزمني والمكاني بصورة دقيقة.

لزيادة الدقة المنهجية، يُستحسن إعادة صياغته بإضافة المحددات الزمنية والمنهجية مثل: «قياس أثر ممارسات التمكين الإداري خلال العامين 2023-2024 على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المصرف التجاري الوطني - فرع بني وليد».

تحليل الهدف الثاني

يعكس الهدف الثاني وعياً بتحليل الأبعاد التفصيلية للتمكين الإداري، مما يعزز العمق التحليلي في فهم الظاهرة.
لكنّ الصياغة الحالية لا توضّح اتجاه العلاقة أو نوعها (إيجابية/سلبية، مباشرة/غير مباشرة).

لتحقيق اتساق منهجي أقوى، يُقترح إعادة صياغته على النحو الآتي:
«تحليل العلاقة بين أبعاد التمكين الإداري (تفويض السلطة، التحفيز، التدريب، الاتصال الفعال، فرق العمل) ومستوى الرضا الوظيفي خلال الفترة من يناير 2023 إلى ديسمبر 2024 باستخدام المنهج التحليلي الكمي.».

تحليل الهدف الثالث

يمثل هذا الهدف بعدًا مقارنًا في الدراسة، يختبر وجود اختلافات بين فئات العاملين من حيث مستوى الرضا الوظيفي، وفق الخصائص الشخصية (الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة) خلال فترة الدراسة (2023-2024).

ويهدف إلى تحليل مدى استقرار هذه الفروق على المدى القصير، بما يتيح فهماً أعمق للعوامل الفردية المؤثرة في العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي. يسهم هذا الهدف في تفسير التباينات الشخصية والتنظيمية، غير أن الدراسة لم توضح الأداة الإحصائية المستخدمة لقياس تلك الفروق — كتحليل التباين (ANOVA) أو اختبار (T) — مما يُضعف وضوح المنهج التحليلي المستخدم. وعليه، يُوصى بتحديد الأداة الإحصائية بشكل صريح لتوضيح منهج القياس وتعزيز مصداقية النتائج واستقلاليتها التجريبية.

نقد الأهداف من حيث الارتباط بمشكلة البحث وتساؤلاتها والقابلية للقياس

تعكس الأهداف ارتباطًا منطقيًا بمشكلة البحث المتمثلة في ضعف الرضا الوظيفي رغم تطبيق بعض ممارسات التمكين الإداري، كما أنها تتسق مع التساؤل الرئيس حول طبيعة العلاقة بين التمكين والرضا. يُلاحظ أن الصياغة جاءت عامة نسبيًا، دون تحديد دقيق لمستوى القياس أو الإطار الزمني، مما يقلل من القدرة على التحقق التجريبي الكامل.

ومع ذلك، حافظت الأهداف على اتساقها مع المنهج التحليلي المستخدم، إذ يمكن ترجمتها بسهولة إلى فرضيات قابلة للاختبار باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية.

كان من الأفضل صياغة الأهداف بعبارات أكثر تحديدًا، كذكر الفترة الزمنية للتحليل أو عدد الوحدات المدروسة، بما يعزز الدقة والصدق الداخلي للدراسة. وتُعد هذه الأهداف مناسبة لمستوى الدراسة التطبيقية، لكنها تحتاج إلى توسّع لاحق في ربطها بنتائج البحث لإبراز القيمة التفسيرية بشكل أوضح.

نقد الأهداف من حيث الشمولية و الاتزان



تُظهر الأهداف اتزانًا بين البعد الكلي (العلاقة العامة) والبعد التفصيلي (الأبعاد الفرعية)، إلا أنها تفتقر إلى هدف نظري يربط النتائج بالأدبيات الحديثة.

كان من الممكن إدراج هدف إضافي مثل:
«تحليل أثر التمكين النفسي في تفسير العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي»
ليعكس عمقًا نظريًا يربط بين المنهج التطبيقي والإطار المفاهيمي.

نقد الأهداف من حيث الاتساق مع مشكلة البحث

تنسجم الأهداف مع المشكلة العامة للدراسة، لكن التحليل ظل في الإطار الوصفي أكثر من التفسيري.

من المفيد أن تُظهر الأهداف كيفية اختبار الفرضيات أو بناء النموذج المفاهيمي، مثل: «تحديد النموذج السببي الذي يوضح أثر ممارسات التمكين الإداري في تعزيز الرضا الوظيفي».

نقد الأهداف من حيث علاقتها بالمنهج

المنهج الوصفي التحليلي المستخدم ملائم، إلا أن عبارة «قياس الأثر» تفترض علاقة سببية تتطلب أدوات أكثر تفسيرية. يوصى باستخدام أساليب أكثر تقدمًا مثل «تحليل المسار» أو «النمذجة الهيكلية (SEM)» لتأكيد العلاقات بين المتغيرات بدقة أعلى.

نقد الأهداف من حيث الترتيب والصياغة

- تفتقر الأهداف إلى تسلسل منطقي من العام إلى الخاص.
- الصياغة المثلى تبدأ بالعلاقة الكلية، تليها الأبعاد الفرعية، ثم الفروق الديموغرافية.
- هذا التدرج يعكس البناء العلمي الصحيح ويُسهّل التحليل الإحصائي لاحقاً.
- كذلك يُستحسن إزالة التكرار اللفظي وتعزيز الترابط السببي في الصياغة.

توافق الأهداف مع النتائج

أثبتت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي، مما يحقق الهدف الرئيس.

لكن التباين في تأثير الأبعاد الفرعية (تفويض السلطة، التحفيز، التدريب) يشير إلى حاجة الأهداف لمزيد من التحديد المسبق.

كان من الأفضل أن تبرز الأهداف هذا التباين المتوقع لتسهيل تفسير النتائج لاحقًا.

خلاصة نقدية وتوصيات

تُظهر الدراسة انسجامًا قويًا بين الأهداف والمشكلة والمنهج، مما يعكس كفاءة التصميم البحثي. إلا أن العمق التفسيري للأهداف يمكن تعزيزه بإدراج متغيرات وسيطة مثل الالتزام التنظيمي أو الرضا عن القيادة.

التوصيات:

- إعادة صياغة الأهداف لتكون أكثر تفسيرية وارتباطًا بالإطار النظري.
- ربط كل هدف بالأداة التحليلية المناسبة.
- اعتماد تسلسل منطقي من العام إلى الخاص.
- تقليل المصطلحات الأجنبية ما أمكن، مع ترجمتها عند الضرورة لتوحيد الفهم الأكاديمي بالعربية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

