

برنامج الدكتوراة

قضايا بحثية – 2

د. دعاء محمد

تكليف رقم (4)
5 مارس 2026م

الطالب : م. محمد ناصر جرابا

253002636



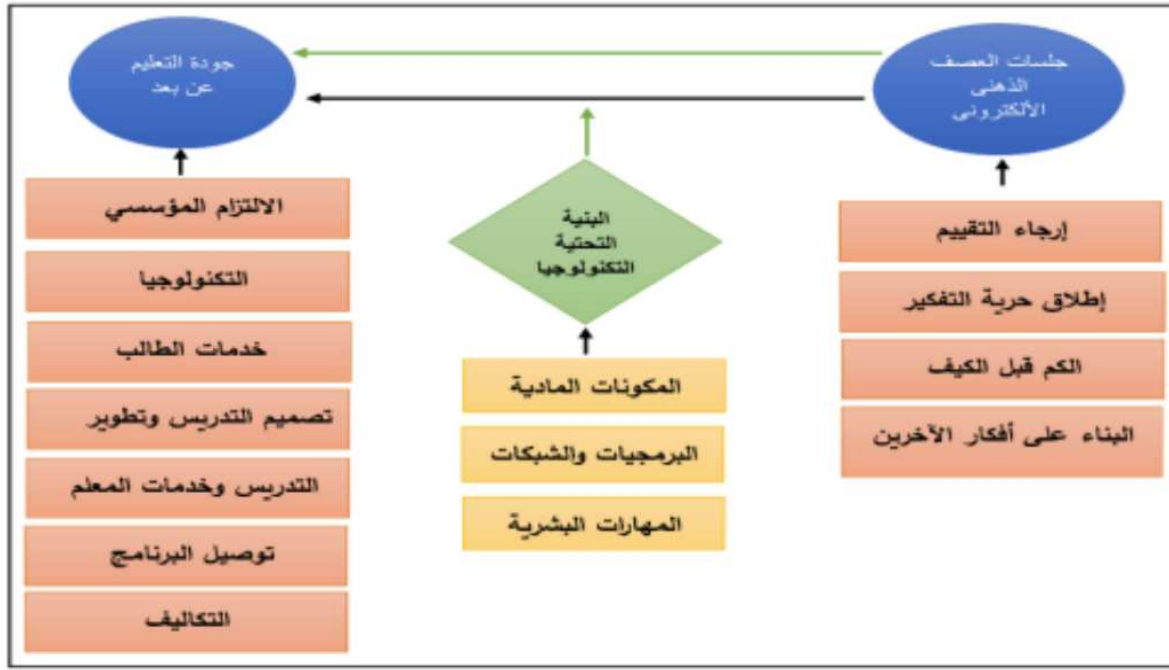
تصميم المنهجية

الوصف: في هذه المهمة، سيقوم الباحث بتقييم رسالة ماجستير وتقيم تصميم منهجية البحث، موضحاً نوع المنهجية (كمي، نوعي، مختلط) وأدوات جمع البيانات.

هنا يجب علي الباحث الربط بين هذه المهمة والمهمة السابقة

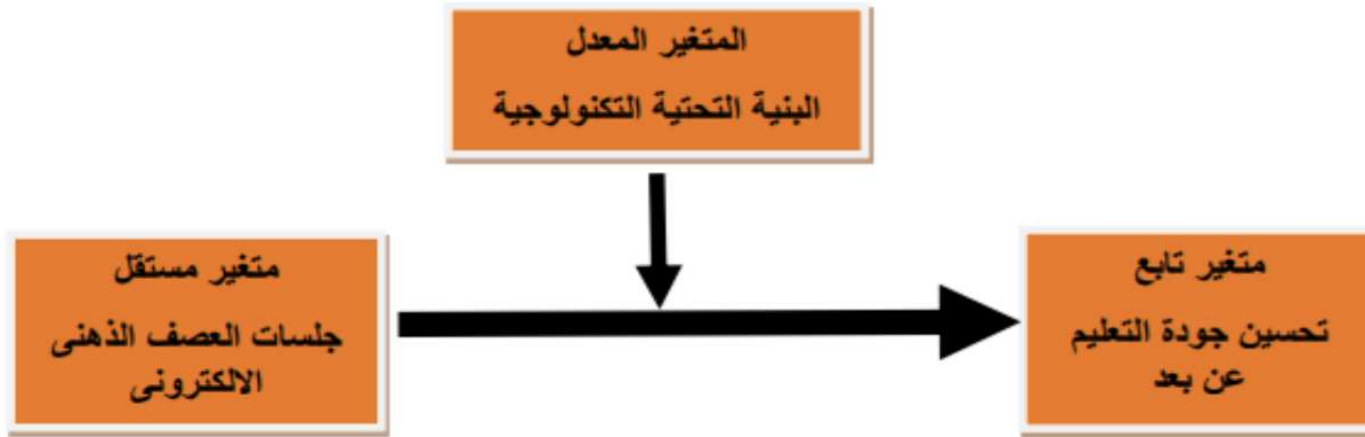
طريقة التقييم:

- 3 درجات: وضوح نوع المنهجية المختارة وتناسبها مع موضوع البحث.
- 2 درجات: شمولية أدوات جمع البيانات وتوضيح كيفية استخدامها.
- 3 درجات: دقة وصف إجراءات جمع البيانات ووضوح الخطوات.
- 2 درجات: تناسق المعلومات وترابط الأفكار في التصميم.



المصدر: الشكل من اعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ويمكن توضيح النموذج النظري للدراسة بشكل إجمالي في الشكل رقم (٣):



عنوان البحث لهذا التكليف:

القيادة بالتمكين وأثرها على اداء العاملين

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

رابط البحث

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 ؟

اخترت هذه الرسالة لأنها تتناول موضوع القيادة بالتمكين وأثرها على أداء العاملين، وهو موضوع مهم في مجال الإدارة الحديثة ويسهم في فهم دور القيادة في تحسين أداء الموظفين داخل المنظمة.

كما أن الرسالة مناسبة لتحليل تصميم المنهجية البحثية لأنها تتضمن متغيرات واضحة وتستخدم أدوات بحث ميدانية مثل الاستبيان والتحليل الإحصائي.

نبذة عامه للبحث:

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر القيادة بالتمكين على أداء العاملين داخل المنظمة، حيث تفترض أن منح الموظفين الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرار يسهم في تحسين مستوى أدائهم.

وقد اعتمدت الدراسة على بحث ميداني باستخدام الاستبيان لجمع البيانات من العاملين، ثم تحليلها إحصائياً لمعرفة العلاقة بين القيادة بالتمكين وأداء العاملين.

كيف تنطبق المهمة السابقة على هذا البحث ؟

- في المهمة السابقة تم تحليل صياغة أهداف البحث والأسئلة البحثية ومدى وضوحها وارتباطها بمشكلة الدراسة.
- عند تطبيق ذلك على رسالة الماجستير المختارة، نجد أن الباحث حدد أهدافاً وأسئلة بحثية تركز على دراسة أثر القيادة بالتمكين على أداء العاملين.
- ترتبط أهداف الدراسة بشكل مباشر بمشكلة البحث، حيث يسعى الباحث إلى فهم تأثير ممارسات القيادة بالتمكين مثل تفويض الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرار.
- تساعد هذه الأهداف والأسئلة البحثية في توجيه منهجية الدراسة واختيار أدوات جمع البيانات المناسبة.
- لذلك يمكن استخدام هذه الرسالة كنموذج لتوضيح العلاقة بين صياغة الأهداف والأسئلة البحثية وتصميم المنهجية في الدراسة.

نوع المنهجية

اعتمدت الرسالة على **المنهج الوصفي التحليلي الكمي**، وهو من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإدارية التي تهدف إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات التنظيمية. ويرى الباحث أن هذا المنهج مناسب لأنه يسمح بدراسة العلاقة بين القيادة بالتمكين وأداء العاملين من خلال جمع بيانات من العاملين وتحليلها إحصائياً. ومن وجهة نظري، فإن اختيار هذا المنهج منطقي، لأن موضوع الدراسة يعتمد على قياس أثر متغير إداري على سلوك أو أداء العاملين، وهو ما يتطلب استخدام أدوات كمية وتحليل إحصائي.

أدوات جمع البيانات

استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهو أسلوب شائع في الدراسات الإدارية لأنه يسمح بجمع بيانات من عدد كبير من العاملين بطريقة منظمة. وقد ركزت أسئلة الاستبيان على قياس:

مستوى أداء العاملين

درجة مشاركة العاملين

مستوى القيادة بالتمكين



المتغير المستقل

- القيادة بالتمكين
- ويتضمن الأبعاد التالية:
- العمل الجماعي
- المشاركة في المعلومات
- الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرار

المتغيرات المعدلة

- الجنس
- العمر
- الأقدمية
- المسمى الوظيفي

المتغير التابع

- أداء العاملين
- ويقاس من خلال:
- دقة الأداء
- جودة الأداء
- سرعة الأداء

الجزء الأول: البيانات الشخصية

رجاء ضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

الجنس	ذكر		أنثى	
العمر	سنة 40 إلى 30 من		من 41 إلى 50 سنة	
			سنة 60 إلى 51 من	
الأقدمية	سنوات 05 أقل من		من 05 إلى 10 سنوات	
			سنة 15 من 11 إلى أكثر من 16 سنة	
المستوى الوظيفي	إطار		عون تمكين	
			عون تنفيذ	

الجزء الثاني: محاور وعبارات الاستبانة

المحور الأول: القيادة بالتمكين

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
الجزء الأول: المشاركة في المعلومات				
01	أحرص دوماً على كسب الثقة فيما بيننا عن طريق إعلام بعضنا ببعض المعلومات التي نود أن نتحققها المؤسسة			
02	لدي القدرة الإبداعية والأفكار والاقتراحات لأطبق المناسبة منها بالمؤسسة			
03	لدي الدراية بكل ما يحدث بالمؤسسة من مستحدثات			
04	تساهم الاتصالات غير الرسمية والاجتماعات التلقائية بيننا في تبادل المعلومات بجرية			
05	أعلم جيداً بظموحات المؤسسة وتوجهاتها المستقبلية			

الجزء الثاني: الاستقلالية والمشاركة في القرارات

06	يمكنني المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالنا والتعبير عن أفكارنا بسهولة			
07	أعتقد أنه لي الحرية لإبتكار الأسلوب الذي أراه مناسباً لأداء عملي			
08	لي سلطة واسعة لمراقبة عملي بنفسي دون تدخل مباشر من المسؤول الأعلى			
09	لدي الحرية الكافية لوضع الجدول الزمني الخاص لإتمام عملي			
10	أقوم باتخاذ أي إجراء أجده ضرورياً لزيادة جودة العمل دون تدخل من الإدارة العليا			
الجزء الثالث: العمل الجماعي				
11	أفضل المشاركة بشكل جماعي في حل مشاكل العمل			
12	أعتقد أن منح المكافأة بشكل جماعي على الأفكار والمبادرات والإنجازات هو الأفضل			
13	نحتم ببعضنا كجماعة وليس كأفراد			
14	تركز البرامج التدريبية على تطوير مهارات العمل الجماعي			
15	يمكنني السعي إلى محاربة الروح الفردية والصراعات والتنافس بين العاملين			

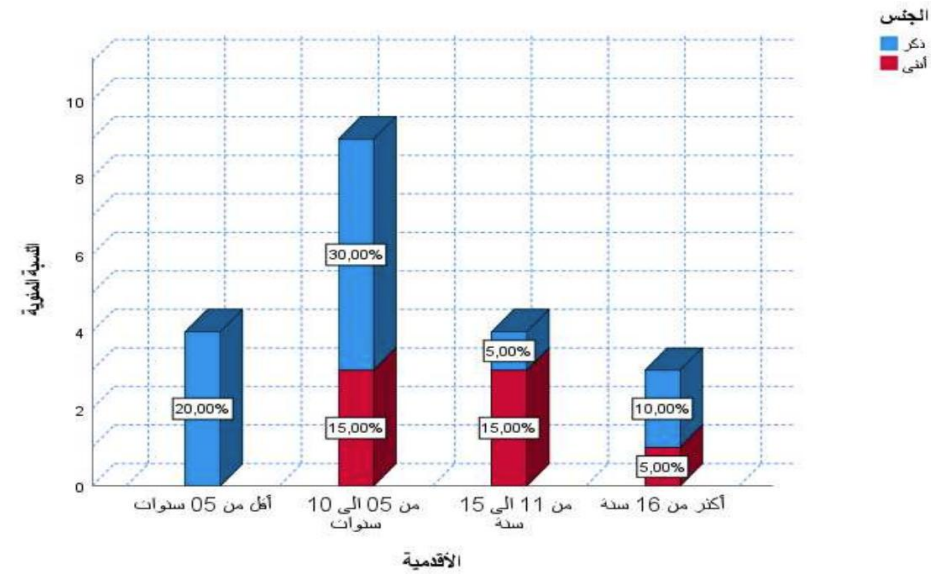
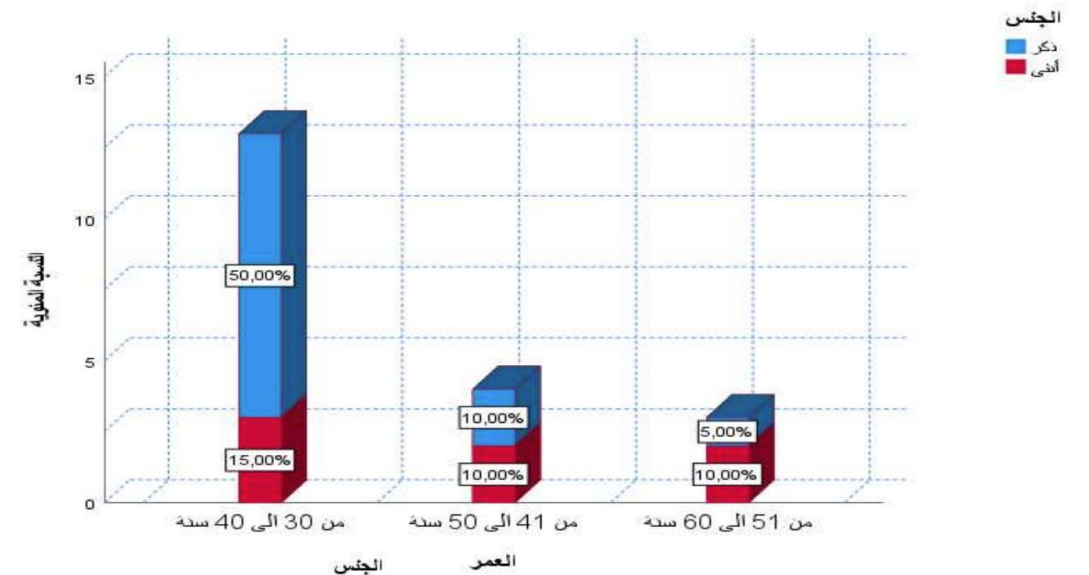
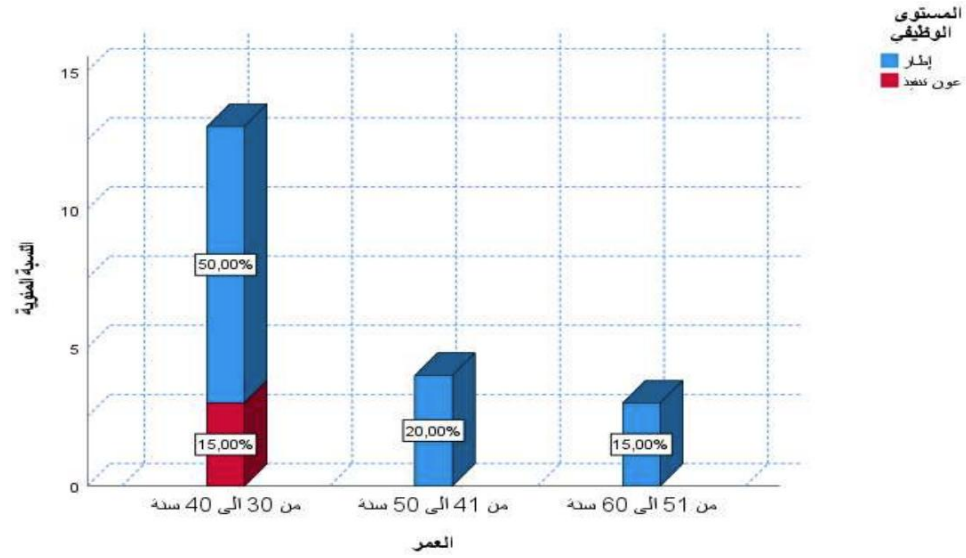
الجزء الثالث:

المحور الثاني : أداء العاملين

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
الجزء الأول: سرعة الاداء				
10	أنتج الواجبات المطلوبة مني في مواعيدها المحددة			
02	إن المؤسسة تحدد الأوقات المناسبة للعمل وبما ينسجم مع سرعة إنجاز الأعمال			
03	لدي الوقت الكافي لإنجاز واجباتي المطلوبة			
04	أستجيب لمتطلبات الزبائن بشكل سريع			

الجزء الثاني: جودة الأداء

05	توفر متطلبات الأداء تؤدي إلى عمل أفضل			
06	أنتج أعمالي حسب التعليمات المطلوبة مني			
07	أساهم في تحقيق أهداف المؤسسة			
08	أحرص على ترقية مستوى خدمات المؤسسة			
09	تذكر المؤسسة التي أعمل بها باستمرار العاملين بأهمية جودة الخدمات المقدمة			
10	أقدم التقارير دوماً بشكل منتظم			
الجزء الثالث : حجم الأداء				
11	حجم الأعمال التي أنجزها تتفق مع توقعات رئيسي المباشر			
12	عدد المعاملات المنجزة يومياً في زيادة مستمرة			
13	يرتفع مستوى أدائي يوم بعد يوم			
الجزء الرابع : دقة الأداء				
14	تتسم المعاملات المنجزة بالدقة			
15	يتميز الأداء في المؤسسة بخلوه من الأخطاء			
16	تتسم إجراءات العمل بالمرونة والبعد عن الروتين			



إجراءات جمع البيانات

قام الباحث بإعداد الاستبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة، ثم قام بتوزيعه على أفراد العينة داخل المؤسسة. بعد ذلك تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي بهدف اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

تقييم المنهجية

مميزات:

- المنهج الكمي مناسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات
- استخدام الاستبيان يسمح بجمع بيانات من عدد كبير من الأفراد
- التحليل الإحصائي يساعد في اختبار الفرضيات

ملاحظات تطويرية :

- يمكن دعم النتائج بإضافة مقابلات نوعية
- توسيع حجم العينة لتحسين التعميم

الخلاصة

اعتمدت الرسالة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي لدراسة العلاقة بين القيادة بالتمكين وأداء العاملين، باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً. وبشكل عام، تتناسب المنهجية المستخدمة مع مشكلة الدراسة وأهدافها، مع إمكانية تعزيزها مستقبلاً بإضافة أدوات نوعية مثل المقابلات للحصول على فهم أعمق.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً