

تمكين العاملين وتحقيق التميز المؤسسي

صلاح ربيعي زايد العتيبي
الرقم الجامعي: 251001397



قضايا بحثية 2
Week 04

01



المهمة (3): تلخص في تقييم رسالة ماجستير من حيث وضوح أهداف الدراسة ودقة الأسئلة البحثية، مع ربطها بالمهمة السابقة والتي تتمثل في شمولية الأدبيات المستعرضة، وترابط الأفكار، واستخدام مصادر موثوقة



تقييم الدراسة

التقييم حسب المعايير المطلوبة في هذه المهمة والمهمة السابقة حسب توزيعها في الجداول التالية:

الدرجة	المعيار (المهمة 3)
5 درجات	وضوح الأهداف
5 درجات	دقة الأسئلة البحثية
10 درجات	الإجمالي

الدرجة	المعيار (المهمة 2)
4 درجات	وضوح الأدبيات المستعرضة
3 درجات	ترابط الأفكار
3 درجات	استخدام مصادر موثوقة
10 درجات	الإجمالي

تقييم الدراسة حسب المعايير المطلوبة في المهمة 2

الملاحظات	التقييم	البند
• الأدبيات المستعرضة واضحة، تم عرضها بشكل منظم، بأسلوب علمي منهجي. • تم عرضها حسب تناولها للعلاقة بين متغيرات الدراسة أو أحد أبعادها، التمكين الإداري (متغير مستقل)، التمييز المؤسسي (متغير تابع) • تم ترتيبها بتسلسل زمني من الأحدث إلى الأقدم، كانت أقدم دراسة 2010، وأحدثها 2019 • عرضت الباحثة دراسات سابقة عربية فقط، كان من الأفضل التنوع بين العربية والإنجليزية لإثراء الإطار النظري، وعرض الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة في بيئات مختلفة. • تم استخدام دراسات تطبيقية سابقة على وزارات حكومية وجامعات وشركات اتصالات، مما جعل تطبيقها مناسب في مؤسسة الجزائرية للمياه. • تم عرض كل دراسة بشكل كافٍ من حيث الهدف، المنهج، العينة، النتائج والتوصيات • تم تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة، ومدى الاستفادة، مع تحديد الفجوة البحثية والتي تتمثل في تناول الدراسة الحالية لأبعاد متغيرات الدراسة بشكل شمولي مقارنة مع الدراسات السابقة	4/4	وضوح الأدبيات المستعرضة

تقييم الدراسة حسب المعايير المطلوبة في المهمة 2



الملاحظات	التقييم	البند
• عرضت الباحثة موضوع الدراسة ومكوناتها بتسلسل وترتيب وترابط واضح بين الأفكار. • انتقلت الباحثة في عرضها للإطار النظري والمفاهيمي بشكل سلس، وتدرجت بمنطقية من العام إلى الخاص حيث تناولت موضوع تمكين العاملين بشكل عام من المفهوم إلى الأبعاد مروراً بالأهداف والأهمية والتحديات، ثم انتقلت إلى موضوع التميز المؤسسي كذلك بنفس الترتيب، بدأت بعدها بالتعريف عن الشركة محل الدراسة، وهيكلها التنظيمي بأقسامه المختلفة. • إجراء تحليل مقارنة أو استخلاص نقاط مشتركة تربط بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة لتعزيز أهمية تناول أبعاد الموضوع بشكل شامل، انعكس على تميز هذه الدراسة وأبرز الحاجة لإجرائها.	3/3	ترابط الأفكار
• تم استخدام مصادر موثوقة مثل الكتب والمجلات العلمية والدوريات والمؤتمرات والأطروحات العلمية. • تم توثيق معلومات المراجع والمصادر بشكل واضح، ولكن لم تتبع الباحثة طريقة علمية موحدة في عرض المصادر في قائمة المراجع فيما يلي عرض للأدبيات المستعرضة:	2.5/3	استخدام مصادر موثوقة
9.5/10	مجموع درجات التقييم	

عرض للبحوث والدراسات السابقة

II مراجعة الأدبيات النظرية

تمهيد

أصبحت الحاجة إلى مواكبة التطورات الحاصلة في الاقتصاد ضرورة ملحة، وفي عصر لعولمة والإفتراف الذي يميز العالم اليوم وما يوجب التحول الإداري إلى أكثر تطوراً وافتتاحاً، فقد أصبح تمكن العاملين مصطلح ذو أهمية أكاديمية وعملية أيضاً، هذا من أجل الإحساس بالمسؤولية، واللفة لدى العاملين الذي يؤدي بالمسؤولية إلى تحقيق مكانة أعلى في سوق المنافسة وفي هذا الإطار أحرزت العديد من الدراسات لحصر أهمية ذلك، ومواكبة الحاصل وتحقيق كفاءة أكبر.

لمبحث الأول: خلفية لتاريخية

في هذا المبحث سيتم استعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تمكن العاملين وتميزهم في هذا المبحث، وسيتم استعراض ومناقشة النتائج والأدوات وأحجام العينات والمعالجات الإحصائية التي استخدمتها الدراسات السابقة وذلك للاستفادة منها في تحديد المنهجية والخطوات التي سيتم إتباعها في إجراء هذا البحث.

المطلب الأول : لدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة

سنتطرق في هذا المطلب إلى عرض أهم الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيري الدراسة إنساقاً إلى الشقوق إلى أهم الأهداف والنتائج لهاته الدراسات .

1. هيفاء راشد رفان لدغي " أثر التمكين الإداري في لتمييز المؤسسي" وزارة لشباب في محافظة لزرقاء لفروحة نكتوراء كلية الاقتصاد ولعلوم الإدارية لقسم الإدارة لعامة

الأردن 2019

هفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإداري في التميز المؤسسي، وتضمنت الدراسة عناصر المتغير المستقل والمتنقلة بمتغيرات التمكين الإداري (فويض الصلاحيات، والتحفيز، والتدريب، والمشاركة في اتخاذ القرار والاتصال بفعال)، واحتوت المتغير التابع متشاكل بالتميز المؤسسي. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الشباب في محافظة الرقاء، وقد اعتمدت الباحثة على أسلوب الحصر الشامل، وقد استخدمت الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات. تم توزيع الاستبانة على العاملين في الوزارة بمختلف مستوياتهم الإدارية، وبلغ عدد الاستبانات الموزعة (110) استبانات، وكانت عدد الاستبانات الصالحة

للتحليل (106) استبانات، وقد استخدم عدداً من الأساليب الإحصائية منها: الأساليب الوصفية ومعاملات الارتباط واختبار الانحدار الخطي المتعدد.

توصلت الدراسة إلى

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثلاثة متغيرات للتمكين الإداري، والمتنقلة: برفويض الصلاحيات والتدريب، والاتصال بفعال) في التميز المؤسسي في وزارة الشباب في الأردن، بينما باقي لمتغيرات الأخرى لم تؤثر في التميز المؤسسي.

أوصت الدراسة

بضرورة قيام الجهات ذات العلاقة في وزارة الشباب بتعزيز متغيري التمكين الإداري والمتنقلة: برفويض الصلاحيات، والتدريب، والاتصال بفعال)؛ نظراً لأهميتها الأكثر تأثيراً في التميز المؤسسي في الوزارة، وبضرورة الاهتمام بمتغير لتمييز نظراً لحصوله على المرتبة الأخيرة في التأثير في التميز المؤسسي.

2. خليفة علي لشروقي تأثير إدارة الموارد البشرية على لتمييز المؤسسي في وزارة لداعلية بعملة لبحرين * بحث مقدم لأكاديمية لملكية للشريعة، كلية تدريب لضباط، تم لدراسات لغيا ضمن متطلبات للحصول على درجة لماجستير في لعلوم الإدارية والأمنية 2018

هفت هذه الدراسة إلى

التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بعملة البحرين، حيث استخدم الاستبان كاداة لدراسة، وقدم 100 استبانة داخل وزارة الداخلية محل الدراسة، كما استخدم البروزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss لتحليل بيانات الاستبانة .

توصلت الدراسة إلى

وجود مستوى عال من التميز المؤسسي سواء من ناحية التميز في القيادة، أو لتمييز في تقديم لخدمة.

ظهر التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة أن تدريب الموارد البشرية في داخل وزارة الداخلية في مملكة البحرين، هي الممارسة الأكثر أهمية بالمقارنة مع عوامل الأخرى المفحوصة في هذه الدراسة، وهي على الترتيب: استقطاب الموارد البشرية وتدريبهم، والحوافز.

ظهر التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة أن تحفيز الموارد البشرية احتل الترتيب الثالث من حيث التقييم وبمستوى متوسط وفقاً لمتطلبات أفراد العينة، وهو ما يعني أن هناك مجالاً واسعاً لتحسين هذه الممارسة.

عدم وجود تأثير مهم إحصائياً ما بين تحفيز الموارد البشرية و مستوى التميز المؤسسي، ويعمل الباحث هذه النتيجة بأن الدفع لدى موظفي وزارة الداخلية بتمييز المؤسسة التي ينتمون إليها ليس دفعاً مادياً لارتفاعاً ولما عوامل أخرى .

3. دراسة مها عثمان "دور تمكين لعاملات من لهينة الإدارية في تحقيق لتمييز للمؤسسي" -دراسة إستطلاعية على جامعة الأميرة عبد الرحمن- مقال متوافر في مقر لشعة، لسعودية 2016.

هفت هذه الدراسة إلى

التعرف على دور تمكين لعاملات في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وكذلك الكشف عن تصور العاملين لأبعاد التمكين الإداري (الثقافة التنظيمية، فرق العمل، التفويض لمشاركة بالمعلومات)، والتعرف على تصور العاملين لأبعاد التميز المؤسسي (لقدادي، البشري، الخدمائي) وكشف عن العلاقة الارتباطية بين أبعاد التمكين الإداري وأبعاد التميز المؤسسي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة 130 من الإداريات لعاملات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

توصلت الدراسة إلى

أن التمكين الإداري كان مرتفعاً، واحتل بُعد التفويض المرتبة الأولى، يلي ذلك المشاركة بالمعلومات في المرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة فرق العمل، وفي المرتبة الرابعة بُعد الثقافة التنظيمية .

أى المتطلبات الحاسوبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد التميز المؤسسي في الجامعة (التميز القدادي، التميز الخدمائي، التميز البشري) كانت بدرجة مرتفعة، فخصصر التميز القدادي المرتبة الأولى، يليه التميز الخدمائي، ثم التميز البشري.

وجود علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية هامة، بين أبعاد تمكين العاملين وبين أبعاد التميز المؤسسي، وهي قيمة إيجابية تؤكد الدور الفاعل للتمكين في علاقته مع التميز المؤسسي، وكانت أقوى هذه العلاقات مع بُعد التميز القدادي، وأضعف هذه العلاقات كان بُعد التميز البشري .

وزارة لتعليم لعالي ولبحث لغلمي
جامعة لعربي بن مهدي، أم لبوفاي
كلية لعلوم الاقتصادية ولعلوم لتجارية ولعلوم لتسيير



لقسم: علوم لتسيير

لتخصص: إدارة أعمال

لرقم لتسلسلي: 2020/

مكترة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر كانيامي

لعنوان

تأثير تمكين العاملين على تحقيق لتمييز للمؤسسي
دراسة حالة - لجزيرة للمياه-

إعداد لطلاب(ة): علاق سارة

نوقتت بتاريخ: 2020/10/06

لجنة لمناقشة:

بن لحرش صراح	جامعة أم لبوفاي	رئيسا
عائلي لامية	جامعة أم لبوفاي	مشرقا
لطرش صبرينة	جامعة أم لبوفاي	مناقشا

لسنة لجامعة: 2020/2019

عرض أهداف الدراسة

أهداف الدراسة تتمثل في:

- تسليط الضوء على مفهوم تمكين العاملين، وماهية علاقته بالتميز المؤسسي وتحقيقه للمؤسسات.
- معرفة مدى إدراك عينة البحث في المؤسسة لأهمية تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي.
- اختبار تأثير أبعاد التمكين (تفويض السلطة، الاتصال الفعال، تحفيز العاملين) في تحقيق التميز المؤسسي لمؤسسة الجزائرية للمياه – فرع أم البواقي.

5 أهداف الدراسة

- ❖ تسليط الضوء على مفهوم تمكين العاملين وماهية علاقته بالتميز المؤسسي وتحقيقه للمؤسسات.
- ❖ معرفة مدى إدراك عينة البحث في مؤسسة لأهمية تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي .
- ❖ اختبار تأثير أبعاد التمكين (تفويض السلطة، الاتصال الفعال، وتحفيز العاملين) في تحقيق التميز المؤسسي لمؤسسة الجزائرية للمياه – فرع أم البواقي .

عرض الأسئلة البحثية

I مقدمة

تمهيد

أصبح العنصر البشري في العقود الأخيرة ذو أهمية كبيرة، نظراً لدوره المهم داخل المؤسسة التي بدورها أصبحت توثي اهتماماً أكثر له، خاصة من جانب العنلي، وقدرته الذهنية وإمكانياته في التفكير الإبداع، لمبادرته، والمشاركة، حيث ظهرت العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة التي إهتمت بالجانب الإنساني، من أهمها "تمكين العاملين".

إن تمكين العاملين وجد اهتماماً كبيراً من طرف الأكاديمين، والمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التميز في ظل حدة المنافسة، والأوضاع المتغيرة في الأسواق، حيث أن تمكين هو منح حرية أكثر للعاملين في التصرف بالإضافة إلى تحقيق المشاركة في اتخاذ القرارات التي تسعى إلى أن تكون مميزة وتحقق مكانة للمؤسسة، ولضمان منح صلاحيات أكثر من أجل تقديم أفضل ما عندهم والسعي إلى تحقيق الأهداف المرجوة، والموضوعية لغاية بلوغ مكانة عالية، وتحقيق التميز للمؤسسة.

من هذا المنطلق قمنا بإثارة هذه الدراسة لمحاولة قياس تأثير العاملين على تحقيق التميز المؤسسي .

I إشكالية الدراسة

من أجل معرفة أثر تمكين العاملين على تحقيق التميز المؤسسي تم طرح الإشكالية التالية : " هل هناك أثر لتمكين العاملين في تحقيق لتمييز لمؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟"

للإجابة بالموضوع أكثر تم تجزئة الإشكالية لثلاث أسئلة فرعية التالية :

- ❖ هل لتفويض السلطة أثر على التميز لمؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟
- ❖ هل للاتصال الفعال أثر على التميز لمؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟
- ❖ هل لتحفيز العاملين أثر على التميز لمؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟

تمثلت إشكالية الدراسة في سؤال رئيسي: هل هناك أثر لتمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه - فرع أم البواقي؟ وتفرّع منه عدة أسئلة فرعية تتلخص فيما يلي:

- هل لتفويض السلطة أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه- فرع أم البواقي؟
- هل للاتصال الفعال أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه- فرع أم البواقي؟
- هل لتحفيز العاملين أثر على التميز المؤسسي في مؤسسة الجزائرية للمياه- فرع أم البواقي؟



التقييم حسب المعايير في المهمة 3



المعيار	التقييم	الملاحظات النقدية
وضوح الأهداف	5	- الأهداف موضوعية يمكن تحقيقها. - تم صياغتها بأسلوب مباشر تتضمن متغيرات الدراسة ومسببات المشكلة. - الأهداف جاءت متناسقة ومرتبطة مع أجزاء الدراسة الأخرى ومكوناتها - نتائج تحقيق هذه الأهداف في نهاية الدراسة يمكن أن تستفيد منها مؤسسة الجزائرية للمياه في تحقيق التميز المؤسسي من خلال تمكين العاملين لديها والاهتمام بتطبيق أبعاد التمكين على موظفيها.
درجة دقة الأسئلة البحثية	5	- تم صياغتها بشكل واضح، مفهوم، ومباشر دون تعقيد حيث يمكن للقارئ فهم الهدف من الدراسة - استخدمت الباحثة كلمات دقيقة ومحددة دون مبالغة. - تضمنت التساؤلات متغيرات الدراسة أبعاد تمكين العاملين (تفويض السلطة، الاتصال الفعال، تحفيز العاملين)، والتميز المؤسسي - ارتبطت بأهداف الدراسة ومشكلتها، وحددت الإطار المكاني (مجال الدراسة) والفئة المستهدفة (عينة الدراسة)
بشكل عام 10/10		- الأهداف واضحة، يمكن تحقيقها، ترتبط بمشكلة الدراسة، كما أن الأسئلة البحثية دقيقة ومحددة، تغطي أبعاد موضوع الدراسة بشكل شامل - من حيث الأدبيات تم استعراضها بشكل منهجي واضح، مع ترابط بين الأفكار، والتوثيق من مصادر موثوقة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

