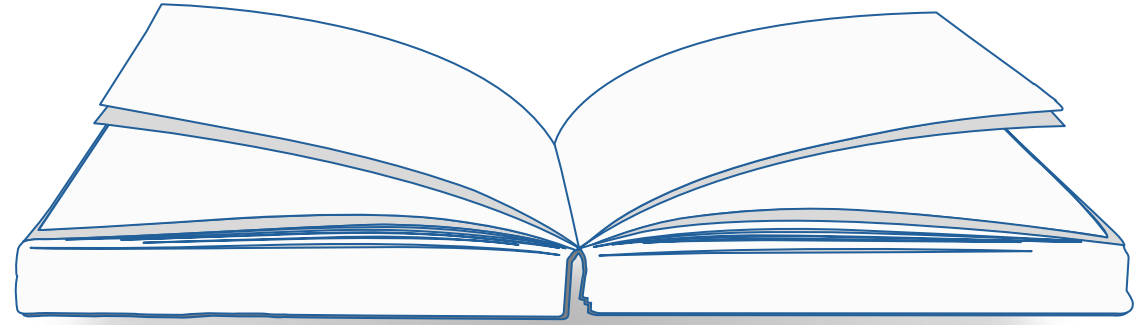
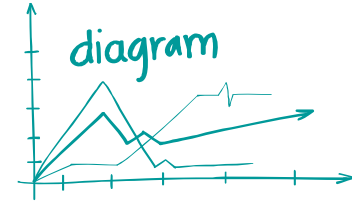


2024

# دراسات نقدية (٢)

المهمة الأولى : نقد الرسالة من خلال الشكل

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيد



# رسالة الماجستير

- رسالة الماجستير التي تم اختيارها بعنوان (أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري) دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية).
- مشروع بحثي مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة التنفيذية بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.
- ١٤٤٣ هـ / ٢٠٢٢ م



أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري

دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة  
بالمملكة العربية السعودية

The impact of empowering employees on administrative creativity:

An applied study on the employees of the non-profit sector in Buraida,

Kingdom of Saudi Arabia

# المهمة الأولى : نقد الرسالة من خلال الشكل

- من المهم عند النظر لأي رسالة أو دراسة ضرورة نقدها من حيث الشكل.
- من المفيد نقد الشكل للرسالة بالمقارنة مع دليل كتابة الرسائل العلمية للجامعة
- عند عدم توفر دليل الجامعة يمكن النقد من خلال الشكل العام (الخطوط – إظهار العناوين- تنسيق المسافات بين الأسطر – تنسيق الفقرات – عناوين الجداول .الاطاء الاملائية ...)
- سيتم نقد رسالة الماجستير المشار لها أعلاه من حيث الشكل من خلال الإجابة على مجموعة من الأسئلة الشاملة والمختصرة والمشار لها من دكتور المقرر والتي يمكن الاستعانة بها على سبيل المثال لا الحصر .

# هل تم اختيار الخطوط الموضحة في دليل الجامعة، وبالحجم المطلوب؟

من خلال تصفح سريع لمحتويات الرسالة واختيار عينة من المحتويات لنقد الخطوط نجد:

- الخط بعنوان الرسالة بارز (Bold) ومقاس (Font) أكبر من باقي العناوين باستثناء الآيات القرآنية الكريمة المكتوبة بالخط العثماني
- جميع الخطوط في الحواشي موحدة متناسقة
- الهوامش منسقة ومتساوية
- يظهر العناية بعلامات الترقيم: النقطة (.) في نهاية الجمل
- (،) الفاصلة بين عناصر الجمل . المستفيد، والمحافظة

بالولاء والانتماء.

المستفيد، والمحافظة

المحور الأول: التعرف على أثر تفويض السلطة على تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

| م | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|---|---------|------------|-------|-------|----------|---------------|
|---|---------|------------|-------|-------|----------|---------------|

1-1: المقدمة:-

1 في ظل التحول الوطني ورؤية (2030م) لم يعد الأسلوب التقليدي في إدارة المنظمات الربحية ذي أثر كبير، ويظهر دور الجهات الخيرية في عجلة التنمية ودورها المجتمعي المؤثر واهتمام الدولة -رعاها الله- في

دعم المنظم 2-1: مشكلة الدراسة:-

2 غير الربحية لقد أصبحت الحاجة للتنظيمات الإبداعية مطلبًا ملغًا ومهيأً لكل المنظمات غير الربحية، والتي تسعى للوصول إلى التميز في الأداء وجودة المخرجات وكسب رضا المستفيد، والمحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية. خاصة في الوقت الحاضر، فالتحدي هو التحول إلى تنمية العنصر البشري، باعتباره هو حجر الأساس في العملية الإبداعية، وحتى تبقى المنظمات هذا المفهوم، لا بد من تمكين العاملين وإعطائهم الثقة،



أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري

دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة  
بالمملكة العربية السعودية

The impact of empowering employees on administrative creativity:

An applied study on the employees of the non-profit sector in Buraida,

Kingdom of Saudi Arabia

# هل هناك تناسق بين حجم الفقرات في محتوى البحث؟

من خلال تصفح سريع لمحتويات الرسالة واختيار عينة من المحتويات لنقد الخطوط نجد:

- الصفحات مقسمة لفقرات
- تناسق الفقرات وعناوين الجداول
- الهوامش منسقة ومتساوية

المحور الأول: التعرف على أثر تفويض السلطة على تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

| م | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق بشدة | لا أوافق |
|---|---------|------------|-------|-------|---------------|----------|
|---|---------|------------|-------|-------|---------------|----------|

1-1: المقدمة:-

1 في ظل التحول الوطني ورؤية (2030م) لم يعد الأسلوب التقليدي في إدارة المنظمات الربحية ذي أثر كبير، ويظهر دور الجهات الخيرية في عجلة التنمية ودورها المجتمعي المؤثر واهتمام الدولة -رعاهما الله- في دعم المنظمات غير الربحية، والتركيز عليها في مستهدفات رؤية (2030م)، وذلك من خلال دعم المنظمات

2-1: مشكلة الدراسة:-

2 غير الربحية، وتمكين المستدامة، ووضيحت أقل (1%) إلى (5%) الحوكمة التي تزيد من الربحي والأجهزة الج التطوعي لدى أفراد وجعل الإسهام في تص بالرصد والتوثيق، وأ شروط للتنفيذ، ود واقتصادية واجتماع

فالتحدي في المنظمات هو كيفية تحفيز العاملين فيها: لأجل صياغة أفكارهم الإبداعية، وكيف توفر الظروف المناسبة التي يمكن من خلالها تنفيذ أفكارهم الإبداعية، ومن هنا فلا بد من بناء منظمات عصرية متمكنة تعتمد على التمكين كفلسفة ومناهج في إدارة العاملين فيها.

وتتمثل المشكلة في تحديد أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري، وما يؤدي من أعمال ومهام، واتخاذ القرارات التي تساعد على إنجاز العمل بسرعة، ودون الرجوع للإدارة العليا إلا في الحالات الضرورية، تجنباً للروتين وتأخير العمل. وهذا يتوقف على مدى تفهم الإدارات واستيعابها للتطور في بيئة إدارة الأعمال الحديثة وتطبيقها، خاصة في تفويض بعض الصلاحيات التي تمكن العاملين من الإبداع الإداري، وإنجاز أعمالهم بالسرعة اللازمة، وهو ما يعكس ثقة الرؤساء بالمرؤوسين

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر التمكين بأبعاده (تفويض السلطة - التدريب - فرق العمل - التحفيز) على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة؟

# هل كان هناك سلبيات في الطباعة؟

- بالنظر لشكل الرسالة لنقد الطباعة نجد أنه من المفيد نقد الطباعة عند توفر نسخ ورقية للرسالة
- يتم التعامل مع نسخة (PDF) للرسالة مما يستثني نقد الطباعة
- وان كان من الشكل العام للرسال وتوفر تقنيات (Word) نجد ان الرسالة تتناسب بشكل كبير

المحور الأول: التعرف على أثر تفويض السلطة على تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

| م | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|---|---------|------------|-------|-------|----------|---------------|
|---|---------|------------|-------|-------|----------|---------------|

1-1: المقدمة:-

1 في ظل التحول الوطني ورؤية (2030م) لم يعد الأسلوب التقليدي في إدارة المنظمات الربحية ذي أثر كبير، ويظهر دور الجهات الخيرية في عجلة التنمية ودورها المجتمعي المؤثر واهتمام الدولة -رعاه الله- في

دعم المنظم 2-1: مشكلة الدراسة:-

2 لقد أصبحت الحاجة للتنظيمات الإبداعية مطلبًا ملغيًا ومهيأً لكل المنظمات غير الربحية، والتي تسعى للوصول إلى التميز في الأداء وجودة المخرجات وكسب رضا المستفيد، والمحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية. خاصة في الوقت الحاضر، فالتحدي هو التحول إلى تنمية العنصر البشري، باعتباره هو حجر الأساس في العملية الإبداعية، وحتى تبقى المنظمات هذا المفهوم، لا بد من تمكين العاملين وإعطائهم الثقة،



أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري

دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة  
بالمملكة العربية السعودية

The impact of empowering employees on administrative creativity:

An applied study on the employees of the non-profit sector in Buraida,

Kingdom of Saudi Arabia

# هل كان هناك عرض بشكل منطقي لجميع أجزاء رسالة الماجستير؟

لنقد الشكل المنطقي لأجزاء الرسالة يجب النظر إلى قائمة وفهرس المحتويات :

- العناوين بقائمة المحتويات واضحة بها عناوين الفصول وأمام كل منها رقم صفحته.
- الجزء الأول (الأعلى) من قائمة المحتويات يتبع الترتيب الابدجي والجزء الثاني يبدأ بترقيم بالأعداد وهذا يعد من الإيجابيات ويتمشى مع معايير اعداد الرسائل الموحدة.
- الفصول مرتبة بانتظام وتسلسل ومرقمة واضح فيها العناوين الرئيسية ثم الفرعية بالترقيم الرئيسي والفرعي.

| الموضوع                           | الصفحة |
|-----------------------------------|--------|
| الإهداء                           | أ      |
| الشكر والتقدير                    | ب      |
| المستخلص                          | ج      |
| Abstract                          | د      |
| قائمة المحتويات                   | هـ     |
| الفصل الأول: الإطار العام للدراسة | 1      |
| 1-1: المقدمة                      | 2      |
| 2-1: مشكلة الدراسة                | 3      |
| 3-1: أهمية الدراسة                |        |
| 4-1: أهداف الدراسة                |        |
| 5-1: متغيرات الدراسة              |        |
| 6-1: فرضيات الدراسة               |        |

| الموضوع                                       | الصفحة |
|-----------------------------------------------|--------|
| 7-1: نموذج الدراسة                            | 6      |
| 8-1: مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية     | 7      |
| 9-1: حدود الدراسة                             | 10     |
| الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة | 11     |
| 1-2: تمكين العاملين                           | 12     |
| 2-2: الإبداع الإداري                          |        |

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

|                                           |
|-------------------------------------------|
| 1-1: المقدمة                              |
| 2-1: مشكلة الدراسة                        |
| 3-1: أهمية الدراسة                        |
| 4-1: أهداف الدراسة                        |
| 5-1: متغيرات الدراسة                      |
| 6-1: فرضيات الدراسة                       |
| 7-1: نموذج الدراسة                        |
| 8-1: مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية |
| 9-1: حدود الدراسة                         |

- الرسالة مقسمة لفصول مرتبة

- قائمة المراجع في نهاية الرسالة يتبعها الملاحق يعد من الإيجابيات ويتمشى مع معايير اعداد الرسائل الموحدة.

## المهمة الأولى : نقد الرسالة من خلال الشكل

## هل كان جزء الملاحق منظم؟

- الملاحق في نهاية الرسالة بعد المراجع يعد من الإيجابيات ويتمشى مع معايير اعداد الرسائل الموحدة.
- الاستبيان مع الملاحق في نهاية الرسالة يعد من الإيجابيات ويتمشى مع معايير اعداد الرسائل الموحدة.
- لا تتوفر قائمة المُحكمين للرسالة قد يكون من سلبيات الرسالة .
- تفتقر الملاحق للجداول الإحصائية الموضحة لمخرجات الدراسة ويعد هذا من سلبيات الرسالة

### الملاحق

#### استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإعداد دراسة علمية عن: أثر تمكين العاملين على  
على موظفي المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة، المشروع البحثي في م  
العامّة التنفيذي (وذلك لنيل درجة الماجستير.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم هذه الان  
دراسة ميدانية على موظفي المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة؛ ونظراً ل  
مجال عملكم، لذا أمل من شخصكم الكريم التكرم بالإجابة عن أسئلة  
الدراسة ستكون سرية للغاية، ولن تستخدم إلا لغرض الدراسة.

أولاً - البيانات الشخصية للمبحوثين:

| الخصائص | الفئة          | ضع علامة √ |
|---------|----------------|------------|
| النوع   | ذكر            |            |
|         | أنثى           |            |
| العمر   | من 18-25 سنة   |            |
|         | من 26-35 سنة   |            |
|         | من 36-50 سنة   |            |
|         | أكثر من 50 سنة |            |

المحور الأول: التعرف على أثر تفويض السلطة على تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

| ٣ | العبارة                                                               | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|---|-----------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|----------|---------------|
| 1 | احصل على التفويض الكافي لممارسة المهام الموكلة لي.                    |            |       |       |          |               |
| 2 | تمتعي المنظمة المرونة المناسبة للتصرف في أداء المهام التي تفوضني بها. |            |       |       |          |               |
| 3 | أبادر بالتعامل مع القضايا الإدارية ذات العلاقة لي تفوضني به.          |            |       |       |          |               |
| 4 | يوفر لي تفويض السلطة الفرصة لاتخاذ القرارات بحرية ومرونة.             |            |       |       |          |               |
| 5 | يساعدني تفويض السلطة على التميز في مساري الوظيفي.                     |            |       |       |          |               |
| 6 | تسعى المنظمة لتأهيل صف ثاني قيادي.                                    |            |       |       |          |               |

## هل كان هناك أخطاء إملائية أو نحوية فادحة في المجمل العام؟

- في المجمل العام لا توجد أخطاء إملائية فادحة تستحق الذكر وما يعزز هذه الفكرة هي تقنيات كتابة (Word) التي تصحح الأخطاء .
- مع التصفح السريع للرسالة قد لا يتوفر الوقت للتدقيق الإملائي، ولكن يمكن اكتشافه على المدى البعيد من توالي المهام في نقد الرسالة .



# هل تمت فهرسة البحث بالشكل المنهجي المطلوب؟

- لنقد الفهرسة في الرسالة تم مراجعة عينة من الدراسات السابقة والاقتباسات المأخوذة في الرسالة
- الدراسات العربية : كُتبت بين قوسين
- لا توجد دراسات سابقة او اقتباسات انجليزية تم الاستعانة بها

يسمح التمكين للعاملين بالمشاركة في المعلومات، وفي التدريب والتنمية، والتخطيط والرقابة على مهام وظائفهم؛ بغية الوصول إلى النتائج الإيجابية في العمل، وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية. ويُعدُّ التمكين أحد الأدوات المهمة في تحسين جودة الخدمة، وتحقيق رضا العملاء، ويزيد من الإنتاجية، كما أنه يؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى العاملين، مما ينعكس إيجابياً في تحقيق الالتزام لديهم، ويساعدهم في الوصول إلى نتائج إيجابية، وبالتالي تحقيق أهداف العمل. (أفندي، 2003)

12

يُعدُّ التمكين حافزاً يُسهم في رفع معنويات العاملين وشعورهم بمعنى أرقى وأسمى لحياتهم المهنية، غير أنه ليس بمنحة مجانية، فكما أن فيه مشاركة في المنافع ففيه أيضاً مشاركة في المخاطر ومحاسبة على النتائج وتحمل للمسؤولية بشكل يساوي التفويض المعطى للموظف، لهذه الأسباب يتوجب الاعتماد على نظام حوافز من شأنه تشجيع العاملين على تحمل المسؤولية بشكل صحيح، وهذه الحوافز تكون مرتبطة بشكل مباشر بأداء المُمكن من العاملين، أي: أن كل من يستثمر التمكين في تحقيق نتائج أداء متفوقة يحصل على حوافز أكبر، الأمر الذي يؤدي بالمُمكنين إلى المنافسة نحو تحمل أفضل للمسؤولية وتحقيق الكفاءة والإبداع والتفكير الخلاق (الوادي، 2012)

## هل استخدم الباحث لغة بسيطة وسهلة كي يفهمها القراء؟

- تتميز الرسالة بلغة بسيطة سهلة ومحتوى بالرغم من انه محتوى إداري الا انه شامل وسهل يمكن القارئ من استيعاب أفكاره .
- مع تجنب الكلمات المبهمة والمصطلحات المختصرة او التي يصعب فهمها .
- بالرغم من البساطة والسهولة الا انها مازالت لغة قوية وغير ركيكه.



# هل قام الباحث بصياغة مستخلصين بالعربية والإنجليزية؟

- قام الباحث بصياغة مستخلصين بالعربية والإنجليزية.
- وفق الباحث في جعل المستخلصين العربي او الإنجليزي فقرة واحدة متمشياً مع المعايير الموحدة لصياغة الرسائل العلمية .
- الكلمات المفتاحية : مذكرة وبنفس الترتيب في العنوان، ولكن تعد قليلة الى حد ما حيث يجب ان تكون الكلمات المفتاحية على الأقل من ٤ - ٥ كلمات مفتاحية.

## المستخلص:

تهدف الدراسة التعرف على أثر التمكين بأبعاده (تفويض السلطة - التدريب - فرق العمل - التحفيز) على الإبداع الإداري للعاملين في المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظواهر كما هي في الواقع، وسوف يعتمد الباحث في الدراسة على نوعين من البيانات هما المصادر الأولية التي تتمثل في الدراسة الميدانية وما تتضمنه من البيانات والمعلومات ذات الصلة بالدراسة، والمصادر الثانوية مثل الكتب والمقالات والتقارير والدراسات البحثية والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة ومتغيراتها. وسوف يتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية بعد التأكد من صدقها وثباتها، مجتمع الدراسة يتكون من جميع المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة في المملكة العربية السعودية، وعددها (64) منظمة بمدينة بريدة، وتم اختيار عينة عشوائية تقدر (47) منظمة غير ربحية مع مراعاة تنوعها من حيث حجمها وطبيعة نشاطها المجتمعي عند اختيار العينة. وبناءً على نتائج الدراسة الميدانية يأمل الباحث أن يتعرف على نوعية وطبيعة التحديات التي تواجه عملية تمكين بأبعادها على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة؛ لتقديم مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في الارتقاء بأدائهم، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، والتي أصبحت مطلباً ملغماً وفقاً لرؤية (2030م).

الكلمات المفتاحية: تمكين العاملين، الإبداع الإداري، المنظمات غير الربحية.

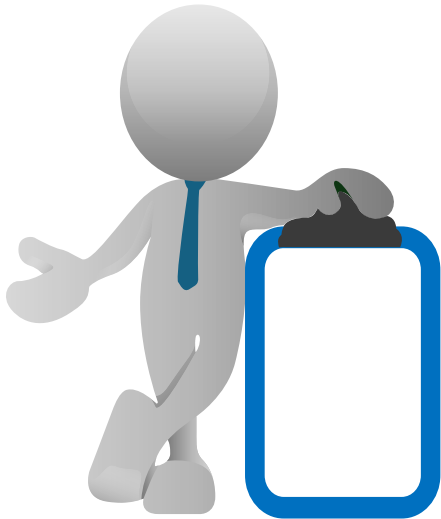
## Abstract:

The study aims to identify the impact of empowerment in its dimensions (delegation of authority - training - work teams - motivation) on the administrative creativity of workers in non-profit organizations in the city of Buraidah, Saudi Arabia. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive analytical method to describe the phenomena as they are in reality. In the study, the researcher will rely on two types of data: primary data, which are represented in the field study and what it contains of data and information related to the study, and secondary data such as books, articles, reports, research studies related to the subject of the study and its variables. The questionnaire will be used as a tool for the field study after verifying its validity and reliability. The study community consists of all non-profit organizations in the city of Buraidah in the Kingdom of Saudi Arabia, which are (64) organizations, and a random sample of estimated (47) non-profit organizations was selected, taking into account their diversity of where its size and the nature of its community activity when selecting the sample. Based on the results of the field study, the researcher hopes to get acquainted with the quality and nature of the challenges facing the empowerment process with its dimensions on the administrative creativity of workers in non-profit organizations in Buraidah; To present a set of recommendations that may contribute to improving their performance and achieving their goals efficiently and effectively, which has become an urgent requirement in accordance with the 2030 vision.

**Keywords:** empowering employees, administrative creativity, the non-profit sector.

## هل كان هناك استخدام للاقتباس بصورة مباشرة أو غير مباشرة وبشكل مفرط ؟

- مما لا شك فيه ضرورة الاستعانة بالدراسات السابقة والاقتباسات من الدراسات السابقة، ولكن مع الحرص على عدم الإفراط على ان تظهر شخصية الباحث وخلفيته .
- بالنظر الشاملة على الرسالة تبين استخدم الباحث الاقتباس الغير المباشر، مع التصرف الصياغي في النص المُقتَبَس ولجأ الى الاقتباس المباشر في مواضع قليلة
- جميع الدراسات السابقة والاقتباسات مذكورة في المراجع .

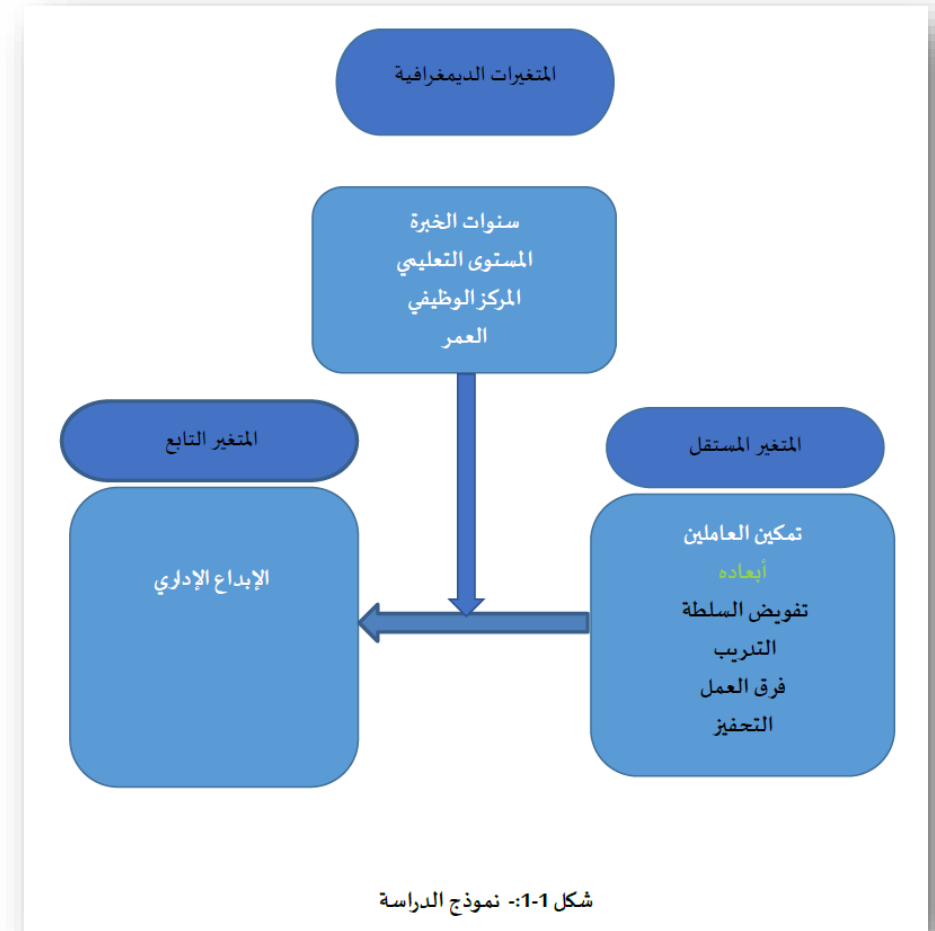


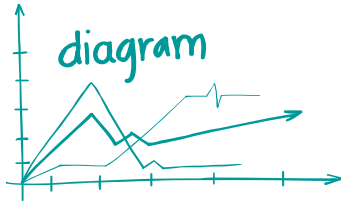
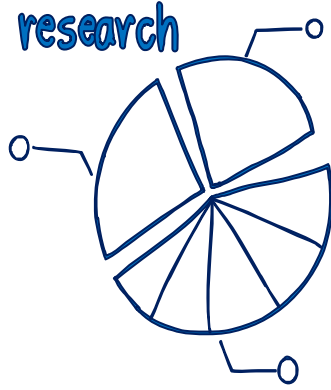
## نقد الشكل العام لنموذج الدراسة

- نقد الشكل العام لنموذج الدراسة من اهم نقاط النقد حيث يوضح نموذج الدراسة متغيرات الدراسة (المستقل والتابع) والعوامل المدروسة في الرسالة .

### بمراجعة نموذج الدراسة يتبين لنا :

- توفير الباحث في رسم الأسهم الخاصة بالدراسة حيث انها تلمس الخطوط الخارجية دون التعمق في الداخل .
- كما انها تشير الى تأثير جميع ابعاد تمكين العاملين (المتغير المستقل) على الابداع الإداري (المتغير التابع).





عِلْمٌ

