



جامعة الأزهر

كلية الشريعة والقانون بأسسيوط

المجلة العلمية

أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري

في

الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار

إعداد

الباحث/ حاتم الطاهر أحمد الساقزي

قسم العقيدة والفكر الإسلامي – أكاديمية الدراسات الإسلامية – جامعة مالابيا – ماليزيا

د/ أحمد سفيان شي عبد الله

د/ محمد عبد الحميد سالم القطاونة

قسم العقيدة والفكر الإسلامي

قسم العقيدة والفكر الإسلامي

أكاديمية الدراسات الإسلامية

أكاديمية الدراسات الإسلامية

جامعة مالابيا – ماليزيا

جامعة مالابيا – ماليزيا

(العدد السادس والثلاثون الإصدار الثاني أبريل ٢٠٢٤م الجزء الأول)

أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري

في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار

حاتم الطاهر أحمد الساقزلي.

قسم العقيدة والفكر الإسلامي، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة مالايا،
ماليزيا.

البريد الإلكتروني: hatem.sakazli@gmail.com

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في الفكر الإداري بالمؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا، وتكمن مشكلة الدراسة في عدم وجود عدالة تنظيمية في المؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار، الأمر الذي يؤثر بشكل سلبي على التمكين الإداري، وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار، ولقد بلغ مجتمع الدراسة ٥٥٠ من الموظفين في المؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار وبلغت عينة الدراسة ٢٢٦ من الموظفين في المؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار في ليبيا، ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار في ليبيا، حيث حققت الفرضية أقل من مستوى المعنوية وكذلك فإن العدالة التقييمية لها علاقة ذات دلالة إحصائية مع التمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار، كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة ذات

أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار

دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية للاستثمار الليبية، ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على ضبط أساليب العدالة التنظيمية داخل المؤسسات العامة في ليبيا.

الكلمات المفتاحية: العدالة - التنظيمية - التمكين - الإداري - المؤسسة - الوطنية - الليبية - الاستثمار.

The Impact of Organizational Justice on Administrative Empowerment in Islamic Thought in the Libyan National Investment Corporation

Hatem Al-Taher Ahmad Al-Sakezli,

Department of Creed and Islamic Thought, Academy of Islamic Studies,

University of Malaya, Malaysia.

Emial: hatem.sakazli@gmail.com

Abstract:

The problem of the study lies in the lack of organizational justice in the Libyan National Investment Corporation, which negatively affects administrative empowerment. The significance of the study consists in highlighting the impact of organizational justice on administrative empowerment in Islamic thought at the Libyan National Investment Corporation. The study, which uses the descriptive analytical approach, has been conducted on a population of 550 employees from the Libyan National Investment Corporation as well as a sample that amounted to 226 employees. The study reached many results, including that there is a significant statistical relationship between justice - whether

procedural, evaluative, or interactive - and administrative empowerment at the National Investment Corporation in Libya. The study has recommended the need to work on controlling organizational justice methods within public institutions in Libya.

Key Words: Justice - Organizational - Empowerment - Administrative - National - Investment - Corporation - Libyan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة

تعتبر العدالة التنظيمية من أهم الموضوعات التي تناولها علماء إدارة الأعمال في الوقت الراهن، ولقد أمر الله عز وجل في كتابة العزيز بالعدل حيث قال: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ (١).

فقد ركز علماء الإدارة على مسألة العدالة التنظيمية باعتبارها من أهم الأساليب التي يمكن من خلالها تحقيق التوازن والتبادل العادل بين الأفراد والمنظمات بشكل واضح. والعدالة التنظيمية هي المعاملة المتساوية بما يحقق انسجام الأفراد داخل المنظمات، والعدالة التنظيمية لها دور هام في عمليات الإدارة ووظائفها حيث تؤثر العدالة على سلوك الأفراد داخل المنظمة بشكل كبير، والعدالة التنظيمية لها العديد من العوامل من بينها العدالة التوزيعية التي تضمن توزيع الأعمال بالتساوي على العاملين داخل المنظمة، كما أنّ العدالة الإجرائية من أبرز عوامل العدالة التنظيمية التي تضمن وجود عدالة متبعة في الإجراءات داخل المنظمة والتي تضمن تعاون الأفراد بما لديهم من مسؤوليات ومهام وظيفية، كما تشمل العدالة التنظيمية العدالة التفاعلية التي تحقق التفاعل الإيجابي والمثمر للعاملين داخل الإدارات والأقسام والفروع المختلفة. ولقد أصبحت المؤسسات في الوقت الحاضر تركز على العدالة التنظيمية لقدرتها على تنظيم الأنشطة داخل المؤسسات بشكل كبير، حيث إنّ المساواة في المعاملة بين

(١) سورة النحل، الآية ٩٠.

الموظفين بعضهم البعض تؤدي إلى تعزيز فكرة التمكين الإداري وتمنح الموظفين العائد اللازم لتعاون الموظفين مع رؤسائهم.

إشكالية الدراسة:

إنّ ما أصاب ليبيا بعد الثورة، من سيطرت الميليشيات المسلحة فرضت العديد من التعيينات بقوة السلاح، وفق تقرير الأمم المتحدة، وهذا ما خلف انتهاكات صارخة وعدم وجود عدالة تنظيمية بشكل واضح واختلاسات مالية ضخمة، وهو ما أشار إليه مكتب التحقيقات لدى النائب العام الليبي أنّ المؤسسة الوطنية للاستثمار قد تعرضت للسلب والنهب، وكلّ هذا شلّ قدرة الموظفين على التمكين الإداري بسبب وجود الميليشيات المسلحة التي تفرض سيطرتها على مقرّ المؤسسة الوطنية للاستثمار. ولقد أشار تقرير ديوان المحاسبة الليبي الصادر في عام ٢٠١٩ أنّ هناك قصور في العدالة التنظيمية بشكل واضح حيث يتمّ تحميل مصاريف التأمين الصحي على مرتبات إدارة الموارد البشرية دون غيرها من الإدارات بالرغم من استفادة جميع الموظفين خلال عام ٢٠١٨م،^(١) ولقد أشار تقرير ديوان المحاسبة الليبي الصادر في عام ٢٠١٨، أنّ رئيس مجلس إدارة المؤسسة يجمع منصبه بمنصب المدير التنفيذي، وهو ما يشير إلى عدم وجود عدالة تنظيمية ويؤدي إلى ضعف الاستقلالية وعدم القدرة على تحقيق التمكين الإداري من خلال المشاركة في السلطة والمسؤولية^(٢). كما أنّ هناك غياب للقيادة الأخلاقية في تحقيق العدالة التنظيمية للعاملين بديوان المحاسبة، وكذلك غياب للعدالة التنظيمية بشكل واضح ممّا أثر سلبيًا على عدم وجود عدالة إجرائية أو

(١) تقرير ديوان المحاسبة الليبي، ٢٠١٩

(٢) (تقرير ديوان المحاسبة، ٢٠١٨)

عدالة تقييمية يمكن من خلالها حصول الموظفين على حقوقهم، كما أن مستوى التعاون والتفاعل بين الزملاء داخل المؤسسة يتناقص بشكل كبير مما يشير إلى غياب العدالة التفاعلية، وكذلك فإن عدم توزيع الحوافز على أساس الكفاءة يسلب الضوء على تفاقم مشكلة العدالة التوزيعية.^(١)

ومن خلال هذه الإشكالية يمكننا أن نطرح الأسئلة الآتية:

تساؤلات الدراسة

- ١- ما أثر العدالة التوزيعية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.
- ٢- ما أثر العدالة الإجرائية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.
- ٣- ما أثر العدالة التفاعلية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.
- ٤- ما أثر العدالة التقييمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

أهداف الدراسة

- ١- توضيح أثر العدالة التوزيعية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

(١) الصويحي، هند (٢٠١٩). القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية دراسة حالة على العاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثالث أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المنعقد في مدينة درنة في الفترة من ١٠ أغسطس ٢٠١٩، ليبيا، ص ٣٥.

- ٢- إظهار أثر العدالة الإجرائية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.
- ٣- تبيان أثر العدالة التفاعلية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.
- ٤- تبيان أثر العدالة التقييمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار

أهمية الدراسة:

- ١- تكشف الدراسة الحالية عن المعايير والأساليب والسياسات التي يمكن استخدامها لتطوير تطبيق العدالة التنظيمية بما يساهم في تطوير التمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.
- ٢- تساهم النتائج التي تتحصل عليها الدراسة الحالية في إمكانية تعميم النتائج على كافة المؤسسات الليبية التي تعاني من تدني العدالة التنظيمية وضعف في التمكين الإداري.
- ٣- تعمل الدراسة على مساعدة الباحث في إيجاد حلول لمشكلة الدراسة من خلال إيضاح وإظهار الفكر الإسلامي للعدالة التنظيمية كأبرز الحلول التي يمكن استخدامها في لمعالجة مشكلات المؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

منهج الدراسة

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، لمناسبته لطبيعة وأهداف الدراسة، وهو يقوم على التعرف بحال وجود علاقة بين متغيرين وأكثر، ومن ثم معرفة درجة هذه العلاقة.

مصطلحات البحث

العدالة: مشتقة من العدل ضد الجور، وعدل الحكم تعديلاً أقامه وعدّله، وعادله بمعنى وازنه، والعدل هي المثل والنظير، كالعدل والعدل، وعدل عن الطريق أي مال عنه، وعدل فلانٌ بفلان أي سوّى بينهما، فإقامة العدل هي التسوية بين النظيرين أو النظراء.^(١)

العدالة اصطلاحاً: هي المساواة التي تضمن للفرد أو المواطن مقارنة مخرجاته نسبة إلى مدخلاته، مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين في العمل نسبة إلى مدخلاتهم، إذ يتحقق العدل عندما يتساوى المعدلان ويقع الحيف، ويشعر الفرد بالظلم عندما لا يتساوى المعدلان.^(٢)

التنظيمية: الانتظام الاتساق، والنظام الهدية والسيرة، وليس لأمرهم نظام أي ليس هديّ ولا متعلق ولا استقامة، ولا زال على نظام واحد أي استقامة.^(٣)

(١) خرموش، مراد رمزي، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ٢٠١٤، ص ٢٣.

(٢) البكار، أماني، مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. الرياض، كلية العلوم التربوية، ٢٠١٠م، ص ١٧.

(٣) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، لسان العرب، الحواشي لليازجي، دار صادر، بيروت، ط ٣، ١٤١٤هـ، ج ١٢، ص ٥٧٩.

العدالة التنظيمية: المتغيرات التنظيمية المهمة ذات التأثير المحتمل على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب، وعلى أداء المنظمة من جانب آخر. (١)

الفكر: جمع أفكار، ومصدره فكر، وهو إعمال العقل بالمعلوم للوصول إلى المجهول، وإعمال الخاطر في الشيء. (٢)

الفكر الإداري: هو فن الحصول على أقصى نتائج بأقل جهد حتى يمكن تحقيق أقصى سعادة لكل من صاحب العمل والعاملين مع تقديم أفضل خدمة للمجتمع.

المؤسسة: من الفعل أسّس وهو الأساس مبتدأ كل شيء، وأصل البناء، جمعها مؤسسات، صيغة المؤنث لمفعول أسّس، منشأة تؤسس لغرض معين، أو لمنفعة عامة ولديها من الموارد ما تمارس فيه هذه المنفعة. (٣)

التمكين الإداري: عنصر أساسي من أجل تحسين الأداء، والذي يحتاج إلى تخدير فكري وسلوكي وفني في المنظمة، وهذا التعبير لا يمكن أن يقوم به إلا المورد البشري المتمتع بإمكانيات إبداعية خلاقية والذي سينتج عنه ميزة

(١) البوق، لينا ينت محمد سالم ٢٠١٤ إدراك العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق سلوكيات المواطنة- التنظيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض، أطروحة (ماجستير) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، - قسم العلوم الإدارية، ١٥.

(٢) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، لسان العرب، الحواشي لليازجي، دار صادر، بيروت، ط٣، ١٤١٤هـ، ج٥، ص٦٥.

(٣) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، لسان العرب، الحواشي لليازجي، دار صادر، بيروت، ط٣، ١٤١٤هـ، ج٦، ص٦٥.

تنافسية للمنظمة، ويرى أن مفهوم التمكين من خلال فرق العمل هو المبدأ الجوهري والأساسي من أجل تطوير الأداء.^(١)

حدود الدراسة :

الحدود المكانية والتي تقتصر على المؤسسة الوطنية للاستثمار الليبية.

الحدود الزمانية من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٢.

الحدود الموضوعية تقتصر على دراسة أثر العدالة التنظيمية في الفكر

الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا دراسة ميدانية.

الدراسات السابقة

١- دراسة العجمي، حمد عامر. (٢٠٢١). الدور المعدل للعدالة التنظيمية

في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على

شركات النفط الكويتية، ورقة بحثية منشورة، مجلة الفنون والأدب

وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد ٦٥، إصدار مارس، دولة

الكويت. هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور المعدل للعدالة

التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي بشركات

النفط الكويتية. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني دور العدالة التنظيمية

مما يؤثر سلباً على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي.

وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة

الأخلاقية والأداء الوظيفي. ولقد اتبعت الدراسة الحالية المنهج

الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الدور المعدل للعدالة التنظيمية في

(١) النيايدي، شافع، تأثير التمكين الوظيفي على تطوير أداء قطاع خدمة المجتمع بجامعة

الإمارات العربية المتحدة، حوليات آداب عين شمس، العدد خاص، ٢٠١١، ص ١٢٣.

العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي بشركات النفط الكويتية. ولقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية للدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي بشركات النفط الكويتية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في دراسة العدالة التنظيمية في كافة المؤسسات. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية. إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسة في تناول المتغير المستقل العدالة التنظيمية وتناول المتغير التابع التمكين الإداري والبيئة المبحوثة المؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا.

٢ -

دراسة رحيمة، بوشة وكرام، حاج، أحمد. (٢٠٢٠). التسبب التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة، إدرار، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر. هدفت الدراسة إلى التعرف على انعدام التنظيم، وعلاقته بالعدالة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة. وتكمن مشكلة الدراسة في تفاقم التسبب التنظيمي مما أدى إلى تدهور العدالة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بإدرار في الجزائر. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على التسبب التنظيمي باعتباره أحد أبرز المؤثرات في العدالة التنظيمية. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل التسبب التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن

هناك علاقة إحصائية بين التسبب التنظيمي والعدالة التنظيمية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التعرف على العديد من العوامل التي تؤثر في العدالة التنظيمية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغير المستقل العدالة التنظيمية والمتغير التابع التمكين الإداري والبيئة المبحوثة المؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

٣- دراسة الصويعي، هند (٢٠١٩). القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية دراسة حالة على العاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثالث أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المنعقد في مدينة درنة في الفترة من ١٠ أغسطس ٢٠١٩، ليبيا، هدفت الدراسة إلى التعرف على القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني تمتع القيادة بالأخلاق القيادية، مما يؤثر سلباً على تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الدور البارز للقيادة الأخلاقية في تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي في ليبيا. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دور القيادة الأخلاقية في تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها: أن القيادة الأخلاقية لها علاقة إحصائية مباشرة في تحقيق العدالة التنظيمية بديوان

المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسات الليبية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية. إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغير المستقل العدالة التنظيمية وتناول المتغير التابع للتمكين الإداري والبيئة المبحوثة حيث تتناول الدراسة الحالية المؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

٤ - دراسة سعدون، عائشة ويحياوي، سمير. (٢٠١٩). واقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة الوحدة الإنتاجية التابعة لمؤسسة الدهن، البويرة، الجزائر، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالوحدة الإنتاجية لمؤسسة الدهن. وتكمن مشكلة الدراسة في تدهور واقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وخاصة في الوحدة الإنتاجية لمؤسسة الدهن. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على واقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. ولقد اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالوحدة الإنتاجية التابعة لمؤسسة الدهن. ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على ممارسة العدالة التنظيمية في كافة المؤسسات الاقتصادية والتجارية في الجزائر. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه

الدراسة في التعرف على الإطار النظري لواقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. إلا أنها تختلف عنها في تناول متغيرات الدراسة حيث يختلف المتغير التابع التمكين الإداري كما تختلف البيئة المبحوثة المؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

هيكلية البحث:

المبحث الأول: نظرية التمكين الإداري والعلاقة بين المتغيرات ، ويشتمل على مطلبين :

المطلب الأول: نظرية التمكين الإداري

المطلب الثاني: العلاقات بين المتغيرات

المبحث الثاني: الاستبانة الدراسة الميدانية (التحليل الوصفي ومناقشة النتائج) ويشتمل على مطلبين :

المطلب الأول: نموذج الدراسة

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي للمجيبين

المبحث الأول

نظرية التمكين الإداري والعلاقة بين المتغيرات

ويشتمل على مطلبين :

المطلب الأول

نظرية التمكين الإداري

أولاً: تعريف التمكين الإداري :

يعرّف التمكين بأنه مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى تبادل المعلومات والمكافآت والمعرفة المتعلقة بالوظيفة والسلطة مع الموظفين، والذي بدوره سوف يكون بالتأكيد ذا تأثيرٍ إيجابيٍّ مباشرٍ على الأداء.^(١)

ويركز مفهوم التمكين الإداري على كونه عملية إعطاء الأفراد سلطةً أوسع في ممارسة الرقابة، وتحمل المسؤولية وفي استخدام قدراتهم عن طريق تحفيزهم وتشجيعهم على اتخاذ القرارات، وتشجيع الأفراد على تحمل المسؤولية الشخصية لتطوير الطريقة، التي يؤدون بها عملهم من خلال تفويض السلطة في اتخاذ القرارات على المستوى الأدنى.^(٢)

كما أنّ تمكين العاملين يمكنه أن يجعلهم أكثر مقدرة على أداء أعمالهم بصورة أحسن، وبشكلٍ أكثر كفاءة وقدرة على الإبداع والمشاركة الذاتية ولا سيما

(١) العبد الله، معن أحمد صالح، أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي، دراسة على شركة

HP في المملكة العربية السعودية، الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠١٨م، ص ٢٧.

(٢) مسعود، مؤيد، درجة التمكين الإداري وتطوير الأداء والعلاقة بينهما من وجهة نظر مديري

المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات

العلية، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٢م، ص ١٢.

في المؤسسات والشركات التي تستخدم في أنشطتها فرق العمل، التي تستلزم وجود كفاءات فردية وقدرات مرتفعة، تتمثل من خلال أفراد، قد سبق تمكينهم وإكسابهم ما يحتاجونه من المهارات في مجالات أعمالهم.^(١)

ثانياً: نشوء نظرية التمكين الإداري

بدأ الفكر الإداري يتمحور حول التمكين الإداري بالمفهوم الحديث منذ تسعينيات القرن الماضي وخاصة في نهاية القرن العشرين. ولم تظهر نظرية التمكين الإداري فجأة حيث بدأت في الظهور نتيجة وجود تراكمات من العديد من الأفكار الإدارية على اختلاف أشكال تلك المفاهيم الإدارية والتي تخص عن كيفية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، وبدأت النظرية في الانتشار منذ عام ١٩٢٠م،^(٢) وخاصة الجوانب الإنسانية في العمل وكيفية منح الموارد البشرية القدر الكافي من حرية التصرف من أجل تنفيذ المهام الوظيفية في العمل، ولقد قامت نظرية التمكين الإداري على مبدئين هما؛ زيادة القدرة الروحية للعاملين بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسات، والمبدأ الثاني هو منح الموظفين حرية التصرف الكافية التي تمكنهم من تطوير العمل بشكل مباشر، ولقد تعرضت نظرية التمكين الإداري للعديد من الانتقادات من بينها: أن التمكين الإداري يقوم على

(١) عفانة، حسن، التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، ٢٠١٣، ص ٢٢.

(2) Daniel A. Wren (1993), The Evolution of Management Thought, 4th ed. New York: Wiley.

فكرة الإدارة بالثقة حيث إن القيادات الإدارية غالباً ما تمنح الثقة للعاملين من أجل تحقيق الأهداف.^(١)

ولقد تطورت نظرية التمكين الإداري بعد تعرضها للعديد من المواقف والأحداث المتعلقة بربطها بنظرية ماسلو للحاجات التي تركز على كيفية تقدير الفرد وأهمية التركيز على الجوانب الأخرى مثل التدريب والتطوير وتلبية رغبات الإنسان ومحاولة حل المشاكل المرتبطة به داخل المنظمة،^٢ ولقد تعرضت نظرية التمكين الإداري للعديد من الانتقادات منها أن الفكر الإداري قد تطور بشكل ملحوظ في المنظمات، وأن التمكين الإداري لم يكن بهذه الصورة التقليدية، كما أن نظرية التمكين الإداري قد تعرضت للانتقادات من حيث إنها أغفلت التركيز على الجوانب المعنوية واحترام الأفراد وإهمال الإنتاجية وضرورة العمل الدؤوب حتى يمكن منح الموارد البشرية التمكين الإداري اللازم.

(1) Conger, J.A. and Kanungo, R.B. (1988), The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, 13 (3), 471-482

(٢) فلمبان، إيناس فؤاد، الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين و المشرفات التربويات بإدارة التربية و التعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٨، ص ٤٩.

المطلب الثاني

العلاقات بين المتغيرات

أولاً: علاقة العدالة التوزيعية والتمكين الإداري :

هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى العلاقة بين العدالة التوزيعية والتمكين الإداري. حيث تناولت دراسة عيسات (٢٠١٦) أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري، وكانت نتائج الدراسة قد دلت على وجود علاقة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتمكين الإداري، وقامت دراستنا الراهنة بدراسة العلاقة بين العدالة التوزيعية والتمكين الإداري، فأوضحت نتيجة تحليل الانحدار أن هناك علاقة معنوية بين العدالة التنظيمية والتمكين الإداري، حيث حققت العلاقة مستوي المعنوية

الفرضية الأولى: هناك علاقة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

ثانياً: علاقة العدالة الإجرائية والتمكين الإداري

هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى العلاقة بين العدالة الإجرائية والتمكين الإداري. حيث تناولت دراسة عيسات (٢٠١٦) أثر العدالة الإجرائية على التمكين الإداري، واستخدمت دراسة عيسات (٢٠١٦) نفس متغير العدالة الإجرائية في الدراسة الحالية، كما استخدمت الدراسة الحالية نفس المتغيرات الفرعية لمتغير التمكين الإداري لدراسة عيسات (٢٠١٦).

الفرضية الثانية: هناك علاقة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

ثالثاً: علاقة العدالة التفاعلية والتمكين الإداري :

هناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التفاعلية والتمكين الإداري. حيث استخدمت دراسة عيسات (٢٠١٦) العدالة التفاعلية كمتغير فرعي من المتغير المستقل العدالة التنظيمية، كما استخدمت الدراسة المتغيرات الفرعية لمتغير التمكين الإداري.

الفرضية الثالثة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية للاستثمار.

رابعاً: علاقة العدالة التقييمية والتمكين الإداري :

هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة بين العدالة التقييمية والتمكين الإداري. حيث استخدمت دراسة عيسات (٢٠١٦) العدالة التفاعلية كمتغير فرعي من المتغير المستقل العدالة التنظيمية، كما استخدمت الدراسة المتغيرات الفرعية لمتغير التمكين الإداري. ولقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية إيجابية بين العدالة التنظيمية على التمكين الإداري.

الفرضية الرابعة: هناك علاقة إحصائية بين العدالة التقييمية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية للاستثمار.

المبحث الثاني

الاستبانة الميدانية (التحليل الوصفي ومناقشة النتائج)

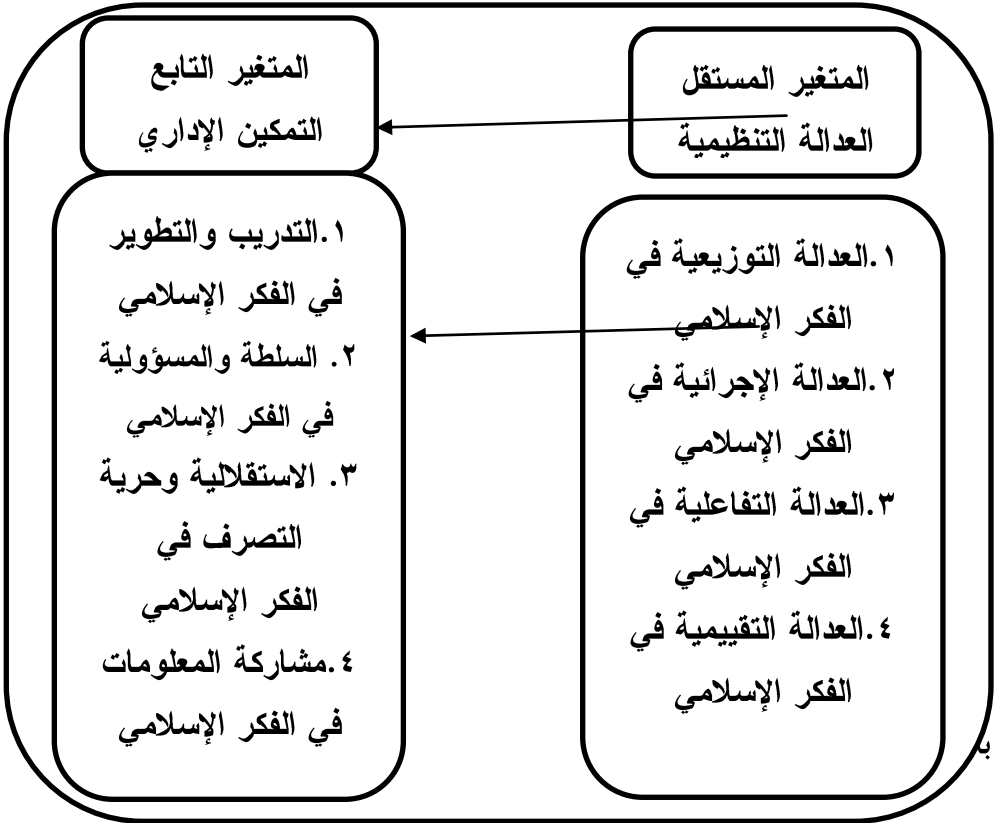
ويشتمل على مطلبين :

المطلب الأول

نموذج الدراسة ومناقشة النتائج

أولاً: نموذج الدراسة :

شكل رقم ١: نموذج الدراسة (أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار:



استمارة من إجمالي ٣٠٠ استمارة موزعة على العاملين بالمؤسسة الوطنية للاستثمار، حيث بلغت عدد الاستثمارات المقبولة لإجراء التحليل الإحصائي حوالي ٧٥.٣% من الاستثمارات، وبلغت عدد الاستثمارات التالفة غير الصالحة للتحليل الإحصائي بلغت ٣٠ استمارة بنسبة ١٠% وعدد الاستثمارات غير المكتملة بلغت ٤٤ استمارة بنسبة ١٤.٧%، ويوضح الجدول ٤.١ توزيع العينة على المشاركين في الاستبانة الإحصائية ويشير الجدول التالي إلى أن الاستثمارات التي تصلح لإجراء التحليل الإحصائي والتي بلغت أعلى نسبة لها ٨٩.٧% من بين الاستثمارات الموزعة لإجراء التحليل الإحصائي.

جدول ٤.١: توزيع العينة

النسبة المئوية	الإجمالي	البيان
الموظفين في المؤسسة الوطنية للاستثمار	٥٥٠	مجتمع الدراسة
	٢٢٦	عينة الدراسة
١٠٠%	٣٠٠	عدد الاستثمارات الموزعة
٧٥.٣%	٢٢٦	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي
١٠%	٣٠	عدد الاستثمارات غير المكتملة
١٤.٧%	٤٤	عدد الاستثمارات غير الصالحة للتحليل الإحصائي

ثالثاً: تنقيح البيانات

القيم المفقودة هي تلك القيم التي تسقط سهواً أثناء إدخال إجابات المشاركين في الاستبيان أما القيم المنطرفة؛ فهي القيم الشاذة التي تكون قيمتها شاذة لا تتلاءم مع عموم النتائج التي يكون عليها كافة المتغيرات. حيث تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة وقد تبين بعد إجراء التحليل أنه لا توجد قيم شاذة ولا قيم مفقودة في التحليل. حيث بلغ مجتمع الدراسة ٥٥٠ وكانت عينة الدراسة ٢٢٦ حيث تم توزيع ٣٠٠ استمارة استبيان على العاملين بالمؤسسة الوطنية للاستثمار وبلغ عدد الاستثمارات المستردة من المستجوبين ٢٢٦ أي: بنسبة ٧٥.٣% وبلغ عدد الاستثمارات التالفة وغير صالحه للتحليل ٤٤ أي: بنسبة ١٤.٧% من إجمالي عينة الدراسة. وقد تم التأكد من استخدام العينة بالكامل دون وجود قيم مفقودة أو قيم شاذة.

جدول رقم ٤.٣

اختبار التداخل الخطي والارتباط الذاتي لنموذج أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار الليبية

التداخل الخطي		المحاور
Tolerance أقل من ١٠	VIF أكبر من ٠.١	
١.٣٢٣	٠.٧٥٦	العدالة التوزيعية
١.٦١٤	٠.٦١٩	العدالة الإجرائية
١.٣٧٩	٠.٧٢٥	العدالة التفاعلية
١.٢٩٩	٠.٧٧٠	العدالة التقييمية
١.٣٤٣	٠.٧٤٥	التمكين الإداري

المصدر: من مخرجات برنامج (Spss)

ومن الجدول ٤.٣ يلاحظ أنّ البيانات لا تعاني من مشكلة التداخل الخطي حيث إنّ معامل VIF لم يتخطَ ٢ وكذلك معامل السماح تتجاوز الواحد الصحيح. ومن الجدير بالذكر أنّ البيانات تعاني من مشكلة التعدد الخطي، إذا كان متوسط التباين المشترك، قد تخطي ١٠ وإذا كانت معامل السماح قد تخطي ٥. وبناءً على ذلك فإنّه طبقاً للمتغيرات ونتائج تحليل التعدد الخطي فإنّ البيانات لا تعاني من مشكلة التعدد الخطي.

رابعاً: تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة.

يتضح من جدول معامل الارتباط أنّ الإبداع بمتغيراتها الفرعية على التغيير بمتغيراته الفرعية تربطها علاقة أقل من 0.7، حيث أشار (pallant) (٢٠١٣) إلى أنّ الفقرات تحقق مستوي المعنوية إذا كانت نتيجة تحليل الارتباط بين المتغيرات قد حصلت على أقل من ٠.٧، وهو ما يفسر درجة الارتباط القوية بين متغيرات الدراسة بشكل كبير. الجدول ٤.٤ يوضح درجة الارتباط بين متغيرات الدراسة بعضها البعض، حيث إن كافة المتغيرات قد حصلت على أقل من ٠.٧ وهو أقل من مستوي المعنوية.

جدول ٤.٤

تحليل الارتباط بين المتغيرات

Correlations								
		التحسس للمشكلات	المرونة	الطلاقة	الأصالة	المهام الوظيفية	لأدوار الوظيفية	الدوافع
العدالة التوزيعية	Pears on Correlation	1	.456**	.580**	.641**	.594**	.287**	.051
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.408
	N	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦
العدالة الإجرائية	Pears on Correlation	.456**	1	.524**	.520**	.503**	.282**	.068
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.264
	N	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦
العدالة التفاعلية	Pears on Correlation	.580**	.524**	1	.691**	.694**	.260**	-.002
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.971
	N	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦
العدالة التقييمية	Pears on Correlation	.641**	.520**	.691**	1	.806**	.311**	.032
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.596
	N	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦
التدريب والتطوير	Pears on Correlation	.594**	.503**	.694**	.806**	1	.259**	-.022
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.723

أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار

Correlations								
		التحسس للمشكلات	المرونة	الطلاقة	الأصالة	المهام الوظيفية	لأدوار الوظيفية	الدوافع
السلطة والمسؤولية	N	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦
	Pears on Correlation	.287**	.282**	.260**	.311**	.259**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
الاستقلالية وحرية التصرف	N	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦
	Pears on Correlation	.051	.068	-.002	.032	-.022	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.408	.264	.971	.596	.723	.000	
N		٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦	٢٢٦

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المطلب الثاني

التحليل الإحصائي الوصفي للمجيبين

أ. إجمالي محاور الدراسة :

جدول رقم ٤.٤

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	العدالة التوزيعية	٤.١	٠.٧١٩
٢	العدالة الإجرائية	٤.٢	٠.٧٥٦
٣	العدالة التفاعلية	٣.٦	٠.٩١٥
٤	العدالة التقييمية	٣.٨	٠.٨٩٦
٥	التدريب والتطوير	٣.١	٠.٨٩٦
٦	السلطة والمسؤولية	٣.٤	٠.٨٢٧
٧	الاستقلالية وحرية التصرف	٣.٠٠	١.٠٠٨
٨	مشاركة المعلومات	٣.٩	٠.٦٨٦

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمحاور الدراسة :

٤.٤ يتضح من الجدول السابق ٤.٤ أن محاور الدراسة قد حققت متوسط حسابي جيد وهو ما يدل على مدى قوة البيانات وقبولها مما يؤدي إلى زيادة نسبة الثقة في معدلات الدراسة. وتجدر الإشارة إلى أنه طبقاً لمعامل (ليكارث) الخماسي للبيانات فإنه يمكن القول أنّ البيانات تكون مقبولة إذا حقق معامل ليكارث الخماسي من ٣-٥ وبالتالي فإن محاور الدراسة مقبولة لإجراء التحليل.

ب. تحليل البيانات الديموغرافية للمشاركين

أشارت نتائج التحليل الإحصائي أنّ البيانات الرئيسية، قد أظهرت أنّ تحليل الجنس قد أظهر أنّ الذكر قد حقق عدد من المشاركين ١٧٩ بنسبة ٧٩.٢%، أما المرأة فكانت مشاركتها بعدد ٤٧ بنسبة ٢٠.٨%. أمّا المؤهل العلمي فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أنّ نسبة العاملين غير الحاصلين على شهادة الثانوية العامة ٤ بنسبة ١.٨%، وبلغت أعلى مشاركة من الجامعيين الحاصلين على شهادة البكالوريوس ١٥٧ بنسبة ٦٩.٥٠%، ويليهم الحاصلين على الماجستير والدكتوراه بعدد ٥٩ بنسبة ٢٦.١%، وأخيراً الحاصلين على الثانوية العامة من المشاركين حوالي ٦ بنسبة ٢.٦%. أمّا المشاركين الحاملين درجة الماجستير والدكتوراه فبلغ عددهم ٥٩ بنسبة ٢٦.١%. أمّا متغير العمر فقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أنّ الفئة من ٢٠:٣٠ من المشاركين في الاستبيان فقد بلغوا ٣٢ بنسبة ١٤.١%، أما الفئة من سن ٣١: ٤٠ فقد بلغوا أعلى المشاركين حيث حققوا ١١٢ بنسبة ٤٩.٥٠%، يليهم الفئة العمرية من ٤١: ٥٠ بنسبة مشاركة ٢٣.١% حيث بلغ عدد المشاركين ٥٢. أمّا متغير الحالة الاجتماعية فقد انقسم عدد المشاركين من المتزوجين إلى ١٧٩ بنسبة ٧٩.٢%، بينما بلغ عدد العازبين حوالي ٤٧ عازب وعازبة بنسبة ٢٠.٨%. أما متغير سنوات الخبرة فقد بلغ عدد المشاركين الأكثر مشاركة حوالي ١٠٠ بنسبة ٤٤.٢% من الفئة ذات الخبرة من ٩:٥، أما أصحاب الخبرات من ١٠ إلى ١٤ فقد بلغ عدد المشاركين ٥٢ بنسبة ٢٣.١%، كما أنّ الفئة من ١٥:١٩ فقد بلغت ٣٠ من المشاركين بنسبة ١٣.٣%، وبلغ عدد المشاركين من الفئة ٢٠ فأكثر بلغت ١٢ من المشاركين بنسبة ٥.٣%. أما متغير الوظيفة فقد بلغ عدد المشاركين من الموظفين بلغ

١٣١ بنسبة ٥٩%، وبلغ عدد المشاركين من المديرين ٥٩ بنسبة ٢٦%، وبلغ عدد المشاركين بدرجة مدير عام ٣٦ بنسبة ١٥.٩%. أما المشاركين من وظيفة مدير عام فقد بلغت ١٩ بنسبة ٨.٤%

الجدول رقم ٤.٢: تحليل البيانات الديمغرافية للمشاركين

النسبة	التكرارات	الفئة
		النوع
٧٩.٢%	١٧٩	ذكر
٢٠.٨%	٤٧	أنثي
		الحالة الاجتماعية
٧٩.٢%	١٧٩	متزوج
٢٠.٨%	٤٧	أعزب
		المؤهل العلمي
١.٨%	٤	دون الثانوي
٢.٦%	٦	ثانوي
٦٩.٥%	١٥٧	بكالوريوس
١٧.٧%	٤٠	ماجستير
٨.٤%	١٩	دكتورة
		العمر
١٤.١%	٣٢	٣٠-٢٠
٤٩.٥%	١١٢	٤٠-٣١
٢٣.١%	٥٢	٥٠-٤١

النسبة	التكرارات	الفئة
١٣.٣%	٣٠	٥١ فما فوق
١٤.١%	٣٢	سنوات الخبرة أقل من خمس
٤٤.٢%	١٠٠	سنوات
٢٣.١%	٥٢	٩-٥
١٣.٣%	٣٠	١٤-١٠
٥.٣%	١٢	١٩-١٥
		٢٠ فأكثر
		الوظيفة
١٧.٧%	٤٠	فني
٥٨%	١٣١	موظف
١٥.٩%	٣٦	مدير
٨.٤%	١٩	مدير عام

رابعاً: تحليل المصدقية والثبات

أوضحت نتائج تحليل المصدقية والثبات أن معامل (كروبناخ ألفا) في إجمالي فقرات الدراسة قد حصلت على ٠.٩٠٠، حيث بلغت عدد الفقرات التي تم اختبارها إحصائياً ٤٦ فقرة شاملة البيانات الديمغرافية للدراسة، كما يوضح الجدول رقم ١ في الملحق أن معامل كروبناخ ألفا للفقرات قد حصل على نتائج من ٠.٨٩٥ إلى ٠.٩٠٠، وهو ما يدل أن درجة الثقة في البيانات قوية جداً.

جدول رقم ٤ . ١٠

معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لجميع فقرات مجالات الدراسة والأداة ككل

الرقم	المجال	معامل (كرونباخ ألفا)
١	العدالة التوزيعية	٤.90
٢	العدالة الإجرائية	.900
٣	العدالة التفاعلية	.903
٤	العدالة التقييمية	.902
٥	التدريب والتطوير	٠.٨٩٩
٦	السلطة والمسؤولية	٠.٨٩٨
٧	الاستقلالية وحرية التصرف	٨٩٧.
٨	مشاركة المعلومات	.903
	الاداة ككل	٠.٩٠٠

خامساً: تحليل الانحدار المتعدد

يقوم تحليل الانحدار على قياس العلاقة بين أثر المتغير المستقل على المتغير التابع بشكل واضح، حيث يقوم تحليل الانحدار المتعدد على توضيح أثر المتغيرات المستقلة من خلال التعرف على مستوى المعنوية، فإذا حققت العلاقة مستوى المعنوية من ٠.٠٠٠٠ إلى ٠.٠٠٠٥، تحققت المعنوية وأصبح هناك علاقة، أما إذا كانت نتيجة العلاقة متغيرات تخطت مستوى المعنوية بالتالي لا يكون هناك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث أوضح التحليل أنه تمّ تجميع المتغيرات الأربعة الخاصة بالأداء الوظيفي من خلال compute variable من أجل توحيد

المتغيرات لتصبح متغير واحدًا تابعًا لسهولة قياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. أوضح الجدول الخاص بملخص النموذج الموجود في الملحق أن معامل R ومعامل R المعدل يساهم بشكل كبير في التأكد من معنوية متغيرات الدراسة حيث إنه كلما اقترب المعامل من الواحد الصحيح تصبح العلاقة ذات دلالة معنوية.

جدول رقم ٤ . ١١

تحليل الانحدار الخطي المتعدد

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.698	.207		13.041	.000
	العدالة التوزيعية	.262	.054	.090	4.851	.000
	العدالة الإجرائية	.211	.051	-.072	4.137	.000
	العدالة التفاعلية	.179	.043	.259	4.165	.000
	العدالة التقييمية	.٠٢٨١	.٠٥٥.	-.024	٥.٠٧٨	.٠٠٠.

Dependent Variable: a. التمكين الإداري

أوضحت نتيجة تحليل الانحدار أنّ هناك علاقة معنوية بين العدالة التنظيمية والتمكين الإداري، حيث حققت العلاقة مستوى المعنوية ٠.٠٠٠٠، وكذلك فإنّ المرونة قد حققت مستوى المعنوية في التمكين الإداري حيث حققت مستوى المعنوية المطلوب، الطلاقة قد حققت مستوى المعنوية المطلوب في علاقته التمكين الإداري حيث حققت مستوى المعنوية المطلوب ٠.٠٠٠٠، أمّا الأصالة فقد حققت مستوى المعنوية المطلوب في علاقته التمكين بالمؤسسة الوطنية للاستثمار

النتائج

سوف يتم مناقشة النتائج في ضوء ما توصلت إليه أهداف الدراسة:

السؤال الأول: ما أثر العدالة التوزيعية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار؟

الهدف الأول: توضيح أثر العدالة التوزيعية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

الفرضية الأولى: هناك علاقة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائية للعدالة التوزيعية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار، حيث حققت الفرضية أقل من مستوى المعنوية 5%، وحقق معامل $T = 4.851$ ، كما أنّ النتائج تتفق مع الدراسات السابقة وخاصة دراسة حسنة (٢٠٢٠).

السؤال الثاني: ما أثر العدالة الإجرائية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار؟

الهدف الثاني: إظهار أثر العدالة الإجرائية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

الفرضية الثانية: هناك علاقة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

أوضحت النتائج أنّ هناك علاقة إحصائية للعدالة الإجرائية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار، حيث حققت الفرضية

أقل من مستوى المعنوية ٥%، وحقق معامل $T = 4.137$ ، كما أن النتائج تتفق مع الدراسات السابقة وخاصة دراسة حسنة (٢٠٢٠).

السؤال الثالث: ما أثر العدالة التفاعلية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار؟

الهدف الثالث: تبيان أثر العدالة التفاعلية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

الفرضية الثالثة: هناك علاقة إحصائية بين العدالة التفاعلية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائية للعدالة التفاعلية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار، حيث حققت الفرضية أقل من مستوى المعنوية ٥%، وحقق معامل $T = 4.165$ ، كما أن النتائج تتفق مع الدراسات السابقة وخاصة دراسة حسنة (٢٠٢٠).

السؤال الرابع: ما أثر العدالة التقييمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار؟

الهدف الرابع: تبيان أثر العدالة التقييمية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار.

الفرضية الرابعة: هناك علاقة إحصائية بين العدالة التقييمية والتمكين الإداري بالمؤسسة الوطنية الليبية للاستثمار:

أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائية للعدالة التفاعلية على التمكين الإداري في الفكر الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار، حيث حققت الفرضية

أقل من مستوى المعنوية ٥%، وحقق معامل T ٥.٠٧٨، كما أن النتائج تتفق مع الدراسات السابقة وخاصة دراسة حسنة (٢٠٢٠).

التوصيات:

أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من بينها ما يلي:

- ١- أهمية التوسع في تطبيق العدالة التنظيمية في اللوائح الخاصة بالشركات والمؤسسات الليبية العامة.
- ٢- العمل على تطوير أساليب التمكين الإداري من أجل منح المزيد من السلطة والمسؤولية للموظفين داخل المؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا.
- ٣- القيام بما يلزم نحو منح الموظفين الفرص الوظيفية الملائمة لاختبار قدراتهم على التمكين الإداري في الوظائف الجديدة.
- ٤- ضرورة الجمع بين المنهج النوعي والمنهج الكمي من أجل الحصول على مزيد من المعلومات بخصوص الظاهرة محل الدراسة.
- ٥- ضرورة منح مزيد من المعلومات للموظفين لمساعدتهم على تولى مهام التمكين الإداري في المؤسسات الليبية.
- ٦- ضرورة الاستعانة بالخبرات والكفاءات الجديدة في كافة المجالات.
- ٧- مناقشة أوجه الفرص والتحديات التي تواجه العدالة التنظيمية والتمكين الإداري.

قائمة المراجع والمصادر

- ١- القرآن الكريم.
- ٢- البكار، أماني، مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، الرياض، كلية العلوم التربوية، ٢٠١٠م.
- ٣- البوق، لينا بنت محمد سالم، إدراك العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق سلوكيات المواطنة- التنظيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض، أطروحة (ماجستير)، امعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، - قسم العلوم الإدارية، ٢٠١٤.
- ٤- خرموش، مراد رمزي، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ٢٠١٤.
- ٥- الصويعي، هند (٢٠١٩). القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية دراسة حالة على العاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثالث أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المنعقد في مدينة درنة في الفترة من ١٠ أغسطس ٢٠١٩، ليبيا.

- ٦- العبد الله، معن أحمد صالح، أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي، دراسة على شركة HP في المملكة العربية السعودية، الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠١٨م.
- ٧- العجمي، حمد عامر. (٢٠٢١). الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على شركات النفط الكويتية، ورقة بحثية منشورة، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد ٦٥، إصدار مارس، دولة الكويت.
- ٨- عفانة، حسن، التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، ٢٠١٣.
- ٩- عيسات، فطيمة الزهرة، وجميل، أحمد، العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية- دراسة استطلاعية- من مؤسسات ولاية البويرة، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد ٧، ٢٠١٦.
- ١٠- فلمبان، إيناس فؤاد، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٨.

- ١١- مسعود، مؤيد، درجة التمكين الإداري وتطوير الأداء والعلاقة بينهما من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٢م.
- ١٢- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، لسان العرب، الحواشي لليازجي، دار صادر، بيروت، ط٣، ١٤١٤هـ، ج٦.
- ١٣- النيادي، شافع، تأثير التمكين الوظيفي على تطوير أداء قطاع خدمة المجتمع بجامعة الإمارات العربية المتحدة، حوليات أداب عين شمس، العدد خاص، ٢٠١١.
- 14- Conger, J.A. and Kanungo, R.B. (1988), The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, 13 (3), 471-482
- 15- Daniel A. Wren (1993), The Evolution of Management Thought, 4th ed. New York: Wiley.
- 16- Pallant,j. "2013" spss survival, manual Astep Guide to dada Analysis Using IBM spss, New York Mcgraw- hill Education \uk\
- ١٧- تقرير ديوان المحاسبة الليبي، ٢٠١٨
- ١٨- تقرير ديوان المحاسبة الليبي، ٢٠١٩

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٦١١	المقدمة
٦٢٢	المبحث الأول: نظرية التمكين الإداري والعلاقة بين المتغيرات ، ويشتمل على مطلبين :
٦٢٢	المطلب الأول: نظرية التمكين الإداري
٦٢٥	المطلب الثاني: العلاقات بين المتغيرات
٦٢٧	المبحث الثاني: الاستبانة الدراسة الميدانية (التحليل الوصفي ومناقشة النتائج) ويشتمل على مطلبين :
٦٢٧	المطلب الأول: نموذج الدراسة
٦٣٤	المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي للمجيبين
٦٤١	الخاتمة
٦٤٤	المصادر والمراجع
٦٤٧	فهرس الموضوعات