

مهارات بحثية ٣
التكليف الثامن

اشراف:
أ. د. أحمد وراق

إعداد الباحث:
شلهوب عبدالله الشلهوب
الرقم الجامعي 253002896



المقدمة

بعد حمد لله وشكره ، والثناء عليه، والصلاة والسلام على رسول الله أفضل الخلق ، وبعد:

استهل حديثي بإعجابي بطريقة جامعتنا ميد أوشن على المنهجية الرائعة في تكاليف الدكتوراه والتي تتمي ملكة التفكير الإبداعي، والحس النقدي لدى الباحث وتجعل لديه بناء معرفي بشكل تدريجي عن طريق التكاليف الأسبوعية ، فشكرا للجميع ، ومع بداية الفصل الاول استكمل مشواري الاكاديمي للوصول إلى درجة الدكتوراه بالإدارة بإذن الله ، ولا استغني عن توجيه وملاحظات اساتذتنا المميزين ،

وعلى بركة أبدأ ثامن تكاليف هذا الفصل مستعيناً بالله ..

العنوان

أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي

المقدمة

يُعد التمكين الإداري من الأساليب الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تعزيز دور الموظفين داخل المنظمات، من خلال منحهم الصلاحيات، وإشراكهم في اتخاذ القرار، وتوفير الاستقلالية والدعم اللازمين لأداء مهامهم. وتبرز أهمية التمكين الإداري في القطاع الحكومي باعتباره أحد العوامل التي قد تسهم في تحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام والأداء المؤسسي.

التعريف بموضوع الدراسة

يقصد بالتمكين الإداري منح الموظفين قدرًا مناسبًا من الصلاحيات والمسؤوليات، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في القرارات المتعلقة بمهامهم، مع توفير المعلومات والتدريب والدعم الإداري. أما الرضا الوظيفي فيشير إلى شعور الموظف بالارتياح والقبول تجاه وظيفته، وبيئة العمل، والإدارة، والعلاقات المهنية، والحوافز المتاحة له

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة مدى تأثير ممارسات التمكين الإداري على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي. وعلى الرغم من أهمية التمكين في تطوير بيئة العمل، فقد يواجه بعض الموظفين محدودية في الصلاحيات، أو ضعف المشاركة في اتخاذ القرار، أو نقص الدعم الإداري؛ مما قد يؤثر في مستوى رضاهم الوظيفي.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في الجوانب الآتية: توضيح العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي. مساعدة الجهات الحكومية على تحسين بيئة العمل. دعم مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات. تعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين. تقديم توصيات تساعد على رفع الرضا الوظيفي وتحسين الأداء المؤسسي.

تحليل المقدمة الأصلية

المتغير المستقل: التمكين الإداري و يتضمن عدة أبعاد، منها:
المشاركة في اتخاذ القرار.
الاستقلالية في أداء المهام.
تفويض الصلاحيات.
الحصول على المعلومات.
التدريب والدعم الإداري

المتغير التابع: الرضا الوظيفي ويشمل: الرضا عن الإدارة.
الرضا عن بيئة العمل.
الرضا عن الحوافز.
الرضا عن طبيعة المهام.
الرضا عن العلاقات المهنية.

فرضيات الدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرار على مستوى الرضا الوظيفي. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقلالية الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الحكوميين.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الجهات والأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية

عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من الموظفين الحكوميين، مع مراعاة:

اختلاف الجهات الحكومية.

المستويات الإدارية.

سنوات الخبرة.

المناطق الجغرافية.

الجنس والفئات الوظيفية عند الحاجة

مبررات اختيار العينة

تم اختيار العينة العشوائية الطبقية للأسباب التالية: ضمان تمثيل الفئات المختلفة داخل مجتمع الدراسة. تقليل احتمالية تحيز اختيار المشاركين. الحصول على نتائج أكثر شمولاً ودقة. إمكانية مقارنة مستويات التمكين والرضا بين الفئات الإدارية المختلفة. ملائمة هذا النوع من العينات لطبيعة المجتمع الحكومي المتنوع.

الخاتمة

تناولت الدراسة أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي، من خلال توضيح مفاهيم الدراسة، وتحديد المتغيرات، وصياغة الفرضيات، وتحديد مجتمع البحث والعينة المناسبة. ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في مساعدة الجهات الحكومية على تطوير أساليب الإدارة، وزيادة مشاركة الموظفين، وتعزيز استقلاليتهم، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You