

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التمكين الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين: دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

روان طارق يسلم عتش

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة - الفصل الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشهد المنظمات المعاصرة تطورات متسارعة نتيجة التغيرات في بيئة العمل والتقدم التكنولوجي، مما يدفعها إلى تبني أساليب إدارية حديثة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية. ويعد العنصر البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات، حيث يسهم بشكل أساسي في تحقيق النجاح والتطور، لذلك أصبح الاهتمام بتطوير أداء الموظفين من أهم أولويات الإدارة الحديثة (Robbins & Judge, 2017).

ويعد التمكين الإداري من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى منح الموظفين الصلاحيات اللازمة، وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتنمية قدراتهم المهنية. ويسهم التمكين الإداري في زيادة ثقة الموظفين بأنفسهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم داخل المنظمة (Spreitzer, 1995).

ويمثل الأداء الوظيفي أحد المؤشرات الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في تقييم كفاءة موظفيها، حيث يعكس قدرة الموظف على أداء مهامه بفعالية وكفاءة. ويتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل تنظيمية، من أهمها التمكين الإداري، الذي يسهم في تحفيز الموظفين وتعزيز قدرتهم على أداء العمل بشكل أفضل (Dessler, 2020).

وتسعى المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية إلى تطوير أدائها وتحسين جودة خدماتها من خلال تطبيق الممارسات الإدارية الحديثة، وتعد شركة المياه الوطنية بمدينة جدة من المؤسسات التي تهتم بتطوير مواردها البشرية وتحسين الأداء الوظيفي من خلال تبني أساليب إدارية حديثة (العميان، 2018).

وانطلاقاً من أهمية التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة جدة، وذلك للمساهمة في تقديم نتائج وتوصيات تساعد في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين كفاءة العمل (Daft, 2018).

1.2. مشكلة الدراسة

تسعى المنظمات الحديثة إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفيها باعتباره عنصراً أساسياً في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ويعد التمكين الإداري من الأساليب الإدارية الحديثة التي تهدف إلى منح الموظفين الصلاحيات وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات، مما يساهم في تحسين أدائهم

ومع ذلك، لا تزال بعض المؤسسات تواجه (Robbins & Judge, 2017) وزيادة إنتاجيتهم تحديات في تطبيق التمكين الإداري بشكل فعال، مما قد يؤدي إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي (Dessler, 2020) وعدم تحقيق الأهداف المنشودة.

فجوات على المستوى النظري. 1.2.1

تتمثل الفجوة النظرية الأولى في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي في المؤسسات الخدمية، خاصة في بيئة المملكة العربية السعودية. معظم الدراسات ركزت على بيئات صناعية أو تعليمية، مما يخلق حاجة لدراسة تطبيقية في المؤسسات الخدمية مثل شركة المياه (Daft, 2018) الوطنية.

الفجوة الثانية تكمن في أن بعض الدراسات ركزت على التمكين الإداري كمفهوم عام، دون تفصيل كيفية تأثير كل عنصر من عناصره (مثل منح الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرار، الثقة بالموظفين) على (Spreitzer, 1995) الأداء الوظيفي، مما يجعل النتائج أقل وضوحًا لتطبيقها على بيئة العمل الفعلية.

الفجوة الثالثة تتعلق بالبيئة التنظيمية في المؤسسات السعودية، حيث يمكن أن تختلف خصائص الثقافة التنظيمية وطرق تطبيق التمكين الإداري، ما قد يؤدي إلى اختلاف تأثيره على الأداء الوظيفي مقارنة (بالبيئات الأجنبية أو السابقة الدراسة) (العميان، 2018).

فجوات على المستوى التطبيقي.1.2.2

تتمثل الفجوة التطبيقية الأولى في عدم وجود دراسة حديثة توضح واقع التمكين الإداري في شركة المياه الوطنية بمدينة جدة، مما يجعل الحاجة ملحة لدراسة أثره على الأداء الوظيفي للموظفين في (Dessler, 2020). هذه المؤسسة بشكل مباشر

الفجوة الثانية ترتبط بكيفية تطبيق التمكين الإداري عمليًا، حيث أن بعض الإدارات قد تمنح الصلاحيات جزئيًا أو تفرض القيود البيروقراطية، مما يقلل من فعالية التمكين في تحسين الأداء (Robbins & Judge, 2017). لذلك من المهم دراسة هذه العوامل الميدانية وتأثيرها على أداء الموظفين

الفجوة الثالثة تتعلق بتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، حيث أن غياب الدراسات التطبيقية على المؤسسات الخدمية في السعودية يقلل من قدرة صناع القرار على تحسين السياسات الإدارية بشكل (؛ العميان، 2018، 2018) (Daft, 2018) علمي ومبني على نتائج دقيقة

السؤال الرئيسي للدراسة

ما أثر التمكين الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

تعد دراسة أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي مهمة لأنها تساعد على فهم كيفية تحسين مستوى عمل الموظفين من خلال منحهم الصلاحيات وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرار. كما تساعد الدراسة شركة المياه الوطنية بمدينة جدة على معرفة تأثير التمكين الإداري على أداء موظفيها وتقديم توصيات لتحسين بيئة العمل وزيادة كفاءتهم (Robbins & Judge, 2017؛ Dessler, 2020).

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية في مجال الإدارة العامة، من خلال تقديم فهم واضح لدور التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، وهو موضوع يحتاج إلى مزيد من الدراسات، خاصة في المؤسسات الخدمية في السعودية (Daft, 2018).

تساعد الدراسة في توضيح العلاقة بين عناصر التمكين الإداري (مثل منح الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرار، تعزيز الثقة) ومستوى الأداء الوظيفي، مما يوفر إطارًا نظريًا مفصلاً يمكن الاستفادة منه في أبحاث مستقبلية (Spreitzer, 1995).

تقدم الدراسة قاعدة معرفية يمكن الاعتماد عليها في تطوير نظريات الإدارة الحديثة المتعلقة بالتمكين الإداري، بما يساهم في فهم أفضل لكيفية تعزيز الأداء الوظيفي في بيئات العمل المتغيرة (Robbins & Judge, 2017).

تمثل الدراسة إضافة علمية للباحثين والطلاب في مجال الإدارة العامة، حيث توفر دراسة تطبيقية على مؤسسة حقيقية (شركة المياه الوطنية)، وتتيح مقارنة نتائجها بالدراسات السابقة في بيئات مختلفة (العميان، 2018).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج الدراسة صناع القرار في شركة المياه الوطنية بمدينة جدة على تحسين سياسات وإجراءات التمكين الإداري بما يساهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة الخدمات (Dessler, 2020).

توفر الدراسة توصيات عملية قابلة للتطبيق على بيئة العمل الفعلية، مما يسهم في تعزيز مشاركة الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي (Daft, 2018).

تساعد الدراسة على تحديد نقاط القوة والضعف في تطبيق التمكين الإداري داخل المؤسسة، بما يمكن الإدارة من تطوير استراتيجيات أكثر فاعلية لإدارة الموارد البشرية (Robbins & Judge, 2017).

تمثل الدراسة مرجعاً عملياً للمؤسسات الخدمية الأخرى في المملكة العربية السعودية الراغبة في تطبيق التمكين الإداري لتحسين أداء موظفيها ورفع مستوى الأداء المؤسسي (العميان، 2018).

1.4. أسئلة الدراسة

تُعد أسئلة البحث الأساس الذي تنطلق منه الدراسة، حيث تُحدد الاتجاه العام للتحليل وتساعد في تحقيق أهداف البحث بصورة منظمة.

السؤال الرئيس :

ما أثر التمكين الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة المياه الوطنية بمدينة جدة؟

الأسئلة الفرعية :

1. ما مستوى تطبيق التمكين الإداري في شركة المياه الوطنية؟

2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين؟

3. ما طبيعة العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية؟
5. ما أثر أبعاد التمكين الإداري على الأداء الوظيفي؟

(Robbins & Judge, 2017; Spreitzer, 1995)

1.5. أهداف الدراسة

تُعبّر أهداف البحث عن النتائج التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها، كما تُسهم في توجيه مسار البحث وربط عناصره المختلفة بما يخدم المشكلة البحثية.

الهدف الرئيسي:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر التمكين الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة المياه الوطنية بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مستوى تطبيق التمكين الإداري في شركة المياه الوطنية.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
3. تحليل العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي.

4. تحديد أثر أبعاد التمكين الإداري (تفويض الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرار، الثقة التنظيمية) على الأداء الوظيفي.

5. تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين الأداء الوظيفي.

(Daft, 2018; Dessler, 2020)

1.6. فرضيات الدراسة

تُعد الفرضيات توقعات علمية مبنية على الأدبيات السابقة، ويتم اختبارها للتحقق من العلاقات بين متغيرات الدراسة.

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري وتحسين الأداء الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة بين تفويض الصلاحيات والأداء الوظيفي.

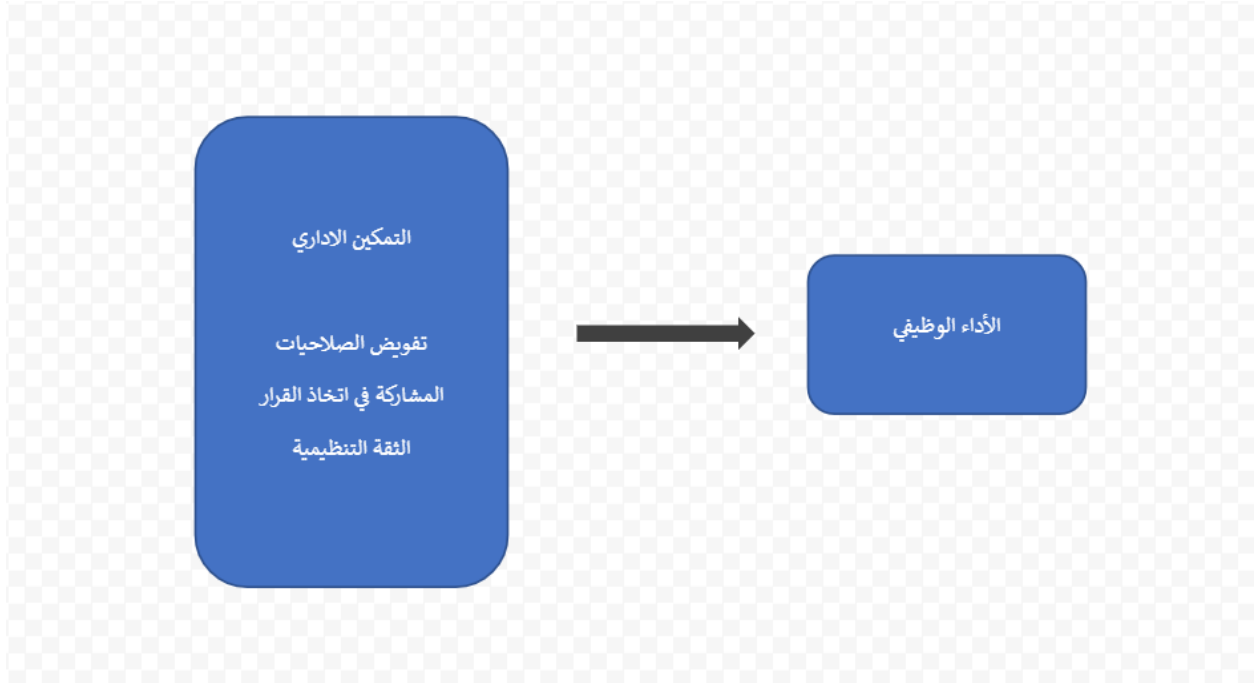
2. توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار والأداء الوظيفي.

3. توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والأداء الوظيفي.

4. يوجد أثر لأبعاد التمكين الإداري مجتمعة على الأداء الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين متغيرات النموذج المقترح، حيث تم تحديد التمكين الإداري بأبعاده المختلفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع، ويعكس النموذج تصوراً نظرياً للعلاقات المتوقعة بين هذه المتغيرات، مما يساعد في توجيه تصميم أداة الدراسة واختيار التحليلات الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وتحقيق أهداف البحث في بيئة شركة المياه الوطنية بمدينة جدة.



1.8. منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الاستقرائي الاستنباطي من خلال مراجعة الأدبيات والمراجع العلمية المتعلقة بالتمكين الإداري والأداء الوظيفي بهدف بناء إطار نظري يوضح العلاقة بين التمكين الإداري بمختلف أبعاده وأداء الموظفين. يمثل مجتمع الدراسة موظفي شركة المياه الوطنية بمدينة جدة، وقد تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين الإداريين بلغت خمسين موظفاً وخمسين موظفة لضمان التمثيل الكامل للأقسام. استخدمت الدراسة أداة استبانة مغلقة لقياس أبعاد التمكين الإداري ومستوى الأداء الوظيفي، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والمتقدمة مثل المتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية واختبارات الفرضيات عبر برنامج SPSS للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم فهم العلاقة بين المتغيرات.

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استقرائي استنباطي

استراتيجية البحث: الاستبيانات

اختيار البحث: عينة عشوائية أحادية الأفق

الزمن: دراسة عرضية

تقنيات جمع وتحليل البيانات: استبانة مغلقة والتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS



1.9. الدراسة الميدانية

تعد الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث التطبيقي، حيث يتم من خلالها جمع بيانات فعلية من أفراد مجتمع الدراسة وتحليلها لاختبار فرضيات البحث والإجابة عن أسئلته، وفي هذا البحث تم تنفيذ الدراسة الميدانية داخل شركة المياه الوطنية بمدينة جدة باعتبارها البيئة المستهدفة للتحقق من العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي. وقد اعتمد البحث على أداة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها لقياس أبعاد التمكين الإداري المختلفة ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين، وتم توزيع الاستبانة على عينة مختارة من الموظفين بمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية بهدف الحصول على آراء متنوعة

وشاملة. بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج SPSS لاختبار الفرضيات والتحقق من مدى صحة النموذج المفترض في ضوء الواقع العملي داخل الشركة، وقد ساهمت الدراسة الميدانية في توفير بيانات موثوقة دعمت النتائج والتوصيات النهائية للبحث.

1.10. مخطط المشروع المقترح

يتضمن هذا المشروع خمسة فصول رئيسية تم تنظيمها بشكل متسلسل ومنهجي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها. يبدأ المشروع بعرض الإطار العام للدراسة، يليه الإطار النظري الذي يوضح مفاهيم التمكين الإداري والأداء الوظيفي وأبعادها الأساسية، ثم منهجية البحث المستخدمة لجمع وتحليل البيانات، يليها الفصل الخاص بالتحليل الإحصائي للبيانات الميدانية، وأخيراً مناقشة النتائج والخروج بالاستنتاجات والتوصيات العملية، مما يساعد في تقديم رؤية واضحة حول أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي ويحدد الخطوات المستقبلية لتطبيق النتائج داخل بيئة شركة المياه الوطنية بمدينة جدة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. العميان، محمود سلمان. (2018). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
2. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2016). السلوك التنظيمي: مفاهيم وتطبيقات. القاهرة: المكتبة العصرية.
3. ماهر، أحمد. (2017). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.

المراجع الاجنبية :

1. Armstrong, M. (2014). Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
2. Daft, R. L. (2018). Management. Cengage Learning.
3. Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson Education.
4. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education.

5. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace. *Academy of Management Journal*.