

نموذج

## مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

أ. العنوان باللغة العربية:

اثر القيادة التمكينية على السعادة في العمل  
" دراسة ميدانية على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي "

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

The Impact of Empowering Leadership on Workplace Happiness

"A Field Study on Mazaya Company and Dental Medical Complex"

|                   |                                          |
|-------------------|------------------------------------------|
| اسم الباحث :      | عبدالرحمن غرمان العمري (دكتوراه الإدارة) |
| الرقم الاكاديمي : | ٢٢١٠٠٢٥٣٢                                |
| الكلية :          | كلية الإدارة                             |

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٥ م

## مقدمة الدراسة:

تعد القيادة من العوامل المؤثرة على سلوكيات العاملين داخل المنظمات، ذلك أن المدير هو النقطة المركزية والعنصر الرئيسي الذي تدور حوله أعمال المنظمة، الأمر الذي يتطلب أن تكون لديه القدرة في التأثير على سلوك العاملين بالشكل المطلوب منهم، وتأسيساً على ما سبق فإن على منظمات الأعمال أن تطور من إستراتيجيتها وأساليبها، وأن تبحث عن أنماط قيادية تناسبها، بل عليها إجراء مزيداً من الأبحاث العلمية لاختبار هذه الأنماط القيادية.

والقيادة التمكينية Empowering Leadership من الاتجاهات الحديثة والأنماط الإيجابية للقيادة نسبياً في حقل إدارة الأعمال، والتي برزت على الساحة العلمية مؤخراً، ويُنظر إليها علي أنها نمط من القيادة من شأنه تحقيق لامركزية السلطة، وإعطاء قدر أكبر من المسؤولية والتوجيه الذاتي للموظفين، وإزالة الظروف التي تعزز شعورهم بالعجز مثل البيروقراطية، والسماح لهم بقدر من الحرية والمرونة قدر ما تقتضيه الظروف، إضافة إلى توفير بيئة أساسية أكثر قوة وديناميكية، وتنفيذ الإجراءات دون إشراف أو تدخل مباشر (مرزوق وآخرون، ٢٠١٧، ص ٢).

والسعادة في العمل أساس نجاح العمل، لذلك على أي منظمة أن تتجه إلى تحقيق سعادة العاملين لا رضاهم فحسب. إن أهم العوامل التي تساعد على إستبقاء العاملين بالمنظمة هي مكان العمل ويشمل مناخ مكان العمل، وفهم الموظف للإجراءات والممارسات والسلوكيات التي تدعمها المنظمة وتوقعها وتكافئ الموظف عليها. وعندما يكون مناخ مكان العمل غير مريح فلا أحد سيشعر بالسعادة (محمود، ٢٠١٥، ص ٢٢٢).

ويُعد مفهوم السعادة في العمل أحد المفاهيم المشتقة من علم النفس الإيجابي الذي يعزز التركيز نحو الحلول بدلاً من انتقاء المشاكل فهو يرتبط بالنواحي الإيجابية مثل المتعة والرضا والرفاهية والسعادة مع التركيز علي النواحي الإيجابية في حياة الإنسان أكثر من النواحي السلبية. وقد أكدت عديد من الدراسات أن تبني مفهوم السعادة في العمل يساهم في خلق مناخ تنظيمي سعيد يمثل إستراتيجية قوية يكون لها ليس فقط في جذب وتحفيز واستبقاء المواهب بل يساهم في تعزيز الأداء علي المستويين الفردي والجماعي. وكذلك توصلت عدد من الدراسات إلي أن تبني المنظمة الاستثمار

في تطوير سعادة العاملين فإن العاملين يصبحون أكثر ارتباطاً بالعمل وأكثر تمكيناً، وحدوث مُعدّلات رضا وظيفي عالٍ، وتكوين توجه عاطفي قوي نحو التفاعل مع المنظمة مع شعور أقل بالرغبة في ترك المنظمة (طه، علم الدين، ٢٠٢٢، ص٣). ونظراً للدور المتزايد الذي تلعبه القيادة في تحفيز الموظفين وتعزيز بيئة العمل، أصبح من الضروري تبني أساليب قيادية حديثة تواكب التغيرات السريعة في بيئات الأعمال، وتساعد في تمكين الموظفين من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية. ومن بين هذه الأساليب، برزت القيادة التمكينية كنموذج إداري حديث يهدف إلى تعزيز الشعور بالمسؤولية والاستقلالية لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجيتهم ومستوى سعادتهم في العمل.

وتُعد شركة مزايا ومجمع دينتال الطبي من المؤسسات الرائدة في مجالاتها داخل المملكة العربية السعودية. تتميز شركة مزايا بتقديم حلول مبتكرة في قطاع الأعمال، مما يساهم في تعزيز بيئة العمل وتحفيز الموظفين على الأداء الفعّال. أما مجمع دينتال الطبي، فيُعد من المراكز الطبية المتخصصة في طب الأسنان، حيث يوفر خدمات متقدمة باستخدام أحدث التقنيات لضمان أعلى مستويات الرعاية الصحية. وتتمتع كلتا المؤسستين ببيئة عمل ديناميكية تعزز من تمكين الموظفين؛ مما يجعلهما نموذجاً مثالياً لدراسة العلاقة بين القيادة التمكينية ومستوى السعادة في العمل.

ومن أجل ذلك نجد بروز علاقة وثيقة بين القيادة التمكينية للقائد على سلوك الموظفين في منظمات إدارة الأعمال، ومن محاور ذلك السلوك المردود الناتج من تطبيق هذه السياسة على سعادتهم في العمل المنوطين به؛ لذلك تستهدف الدراسة الحالية التعرف على أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل بالتطبيق على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تزايد الاهتمام بالقيادة وما يتصل بما من أنماط ونظريات واتجاهات، وكذلك ما تتضمنه من ممارسات وتطبيقات، ويظهر هذا في كثرة الأطروحات العلمية والدراسات التطبيقية والبحوث النظرية والكتب والمؤلفات واللقاءات الداخلية والخارجية سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي. ولا زالت تنبؤات ذوي الاهتمام وتصورات ذوي الاختصاص تظهر بين الحين والآخر لمحاولة التشخيص الدقيق والعلمي للشخصية القيادية من حيث مقوماتها وأدوارها ومهامها المستقبلية وكيف يتم بناؤها وتنمى مهاراتها ويطور أداؤها، وهذا كله لم يقف عند حد معين بسبب التطورات والتغيرات التي تطرأ على بنية المؤسسات والأعمال والمهام ومقومات المستقبل (الحارثي، ٢٠٢٠، ص ٣).

ومن بين الأنماط القيادية التي حظيت باهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، تبرز القيادة التمكينية بوصفها نموذجًا إداريًا يهدف إلى تعزيز اللامركزية، وإعطاء الموظفين صلاحيات أكبر لاتخاذ القرارات، مما ينعكس إيجابيًا على إنتاجيتهم وسعادتهم في العمل. وقد تناولت العديد من الدراسات أهمية هذا النمط القيادي، إلا أن تطبيقاته العملية ومدى تأثيره على العاملين لا تزال بحاجة إلى مزيد من البحث، خصوصًا في القطاعات التي تعتمد على التفاعل المباشر بين القائد والموظفين، مثل قطاعي الخدمات الصحية والتجارية.

في هذا السياق، تأتي الدراسة الحالية لاستكشاف أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل، وذلك بالتطبيق على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية. حيث تسعى الدراسة إلى تحليل مدى تأثير أساليب القيادة التمكينية على مستويات الرضا الوظيفي والسعادة في بيئة العمل، إضافة إلى التعرف على التحديات والعوامل المؤثرة في تحقيق هذا التأثير.

وتنطلق مشكلة البحث من التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية؟

## التساؤلات الفرعية

وللإجابة على هذا التساؤل الرئيسي، تتفرع عنه الأسئلة التالية:

١. ما أثر تعزيز معنى العمل على سعادة الموظفين في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي ؟
٢. ما أثر تعزيز المشاركة في صنع القرار على سعادة الموظفين ؟
٣. ما أثر تعزيز الثقة في أداء العاملين على سعادة الموظفين ؟
٤. ما أثر تعزيز منح الاستقلالية على سعادة الموظفين ؟

## أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

أولاً: الأهمية النظرية:

- ١- تسهم الدراسة في إثراء المعرفة حول القيادة التمكينية من خلال تسليط الضوء على تأثيرها في سعادة الموظفين في بيئة العمل، وهو مجال لم يحظَ بالبحث الكافي، خاصة في السياق السعودي.
- ٢- تعد القيادة التمكينية من الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، وتمثل الدراسة فرصة لاختبار مدى فاعليتها في تحسين سعادة الموظفين وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.
- ٣- تقدم الدراسة إطاراً علمياً يوضح العلاقة بين أساليب القيادة وتأثيرها النفسي والسلوكي على الموظفين، مما يعزز من فهم العوامل المحفزة للإنتاجية والرضا الوظيفي.
- ٤- تركز الدراسة على قطاعي الخدمات الصحية والتجارية؛ مما يساهم في تقديم نموذج يأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل في هذه المجالات وتأثير القيادة التمكينية عليها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- ١- توفر الدراسة مقترحات عملية يمكن أن تساعد المديرين والقادة في تطوير أساليب قيادتهم بما يعزز سعادة الموظفين ورفع مستوى الأداء المؤسسي.

- ٢- يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تصميم سياسات إدارية تدعم التمكين الوظيفي وتحفز الابتكار والإبداع داخل الشركات، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل بشكل عام.
- ٣- تساعد الدراسة المؤسسات على تحديد العوامل التي تؤثر على السعادة الوظيفية، مما يمكنها من تطوير استراتيجيات تعزز الرضا الوظيفي، وتقلل من معدلات الدوران الوظيفي.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي بالمملكة العربية السعودية، ويُشتق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحديد أثر تعزيز معنى العمل على سعادة الموظفين في العمل.
- ٢- تحديد أثر تعزيز المشاركة في صنع القرار على سعادة الموظفين في العمل.
- ٣- تحديد أثر تعزيز الثقة في أداء العاملين على سعادة الموظفين في العمل.
- ٤- تحديد أثر تعزيز منح الاستقلالية على سعادة الموظفين في العمل.

### الدراسات السابقة:

في حدود ما توصل إليه الباحث في البحث عن الدراسات السابقة؛ وُجد نُدرة في الدراسات التي تَخُصُّ مُتغير القيادة التمكينية وعلاقته بمتغيرات أخرى بالتطبيق على العاملين في المؤسسات بالمملكة العربية السعودية. وبالرغم من ذلك فقد تم الوصول إلى الدراسات التالية ذات الصلة بمتغير الدراسة بشكل مباشر:

#### ١- دراسات متعلقة بالقيادة التمكينية:

- دراسة: (الحارثي، ٢٠٢٠) بعنوان: مقومات تطبيق القيادة التمكينية في المدارس الثانوية بمدينة أبها في ظل تطبيق نظام المقررات. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المقومات الأساسية لتطبيق القيادة التمكينية في المدارس الثانوية بمدينة أبها في إطار نظام المقررات من وجهة نظر المعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة أهمية عالية لجميع

المقومات المادية والتنظيمية والاجتماعية والشخصية لتطبيق القيادة التمكينية، وكان أبرزها المقومات المادية بمتوسط (٢,٨٢ من ٣). وأوصت الدراسة بتعزيز دعم المعلمين وتقليل النصاب التدريسي والتحول نحو فرق عمل متجانسة.

- دراسة (Alrige et al., 2022): بعنوان: آثار التمكين على أداء العاملين في مجال الرعاية الصحية أثناء جائحة كوفيد-١٩ في المملكة العربية السعودية. هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر تمكين العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية خلال جائحة COVID-19 على أدائهم. وبيّنت نتائج الدراسة أن منح الموظفين حرية تعديل إجراءات العمل وتقديم المكافآت المرتبطة بالأداء كان له الأثر الأكبر على أداء الموظفين ( $R^2 = 0.301$ ) ، مما ساعد على تقليل مستويات التوتر والإجهاد وزيادة القدرة على التكيف مع الأزمة.

- دراسة (Al Otaibi et al., 2023): بعنوان: دور القيادة التمكينية والتمكين النفسي في تعزيز مشاركة الممرضات في العمل والالتزام العاطفي. هدفت الدراسة إلى استكشاف دور القيادة التمكينية والتمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي والانخراط الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى جامعي بالمملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين القيادة التمكينية والالتزام العاطفي، وبين الالتزام العاطفي والانخراط الوظيفي، مع تأثير وسيط قوي للتمكين النفسي. إلا أنها لم تجد علاقة مباشرة بين القيادة التمكينية والانخراط الوظيفي. وأوصت الدراسة بتدريب القادة الإداريين على القيادة التمكينية لتحسين الالتزام والأداء الوظيفي.

- دراسة: (السناني، ٢٠٢٤) بعنوان: ممارسات القيادة التمكينية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات القيادة التمكينية ومتطلباتها من وجهة نظر كل من المديرات والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التمكينية تُمارس بدرجة مرتفعة (متوسط حسابي ٣,٩١)، وكان أبرز أبعادها إظهار الثقة في الأداء العالي، في حين كانت المشاركة في صنع القرار الأقل تطبيقاً. كما بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة لصالح حملة البكالوريوس ومن لديهم خبرة تتجاوز الخمس سنوات.

## ٢- دراسات متعلقة بالسعادة في العمل:

- دراسة ( Alsadi et al., 2022 ) بعنوان : كيف تؤثر استراتيجيات التحول على سعادة

مقدمي الرعاية الصحية الأولية: نظرة على المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير استراتيجيات التحول الصحي على سعادة مقدمي الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على المنطقة الشرقية، التي شهدت تطورات كبيرة ضمن إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج تحول القطاع الصحي. تبحث الدراسة في كيفية تأثير العوامل التنظيمية والإدارية على مستوى السعادة والرضا الوظيفي بين مقدمي الرعاية الصحية، وما إذا كانت هذه الاستراتيجيات تحقق الأهداف المرجوة في تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين . اعتمدت الدراسة على منهج البحث الكمي باستخدام الاستبيان لجمع البيانات من مقدمي الرعاية الصحية الأولية. تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل التباين (ANOVA) وتحليل الارتباط لفحص العلاقة بين استراتيجيات التحول ومتغيرات السعادة الوظيفية . أظهرت النتائج أن استراتيجيات التحول كان لها تأثير إيجابي على مستويات السعادة لدى مقدمي الرعاية الصحية الأولية، حيث أكد غالبية المشاركين أن التحسينات في البنية التحتية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، وتعزيز التدريب والتطوير المهني، أدت إلى زيادة مستوى الرضا والسعادة في بيئة العمل. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى وجود تحديات مثل ارتفاع عبء العمل ونقص التحفيز المالي، مما يؤثر سلباً على مستوى السعادة لبعض العاملين . أوصت الدراسة بضرورة تنفيذ برامج دعم نفسي وتحفيزي للعاملين في القطاع الصحي، وتحسين نظام الحوافز المالية والمزايا الوظيفية، بالإضافة إلى تعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين لضمان تنفيذ استراتيجيات التحول بطريقة أكثر فاعلية واستدامة. كما أكدت على أهمية قياس رضا الموظفين بانتظام لضمان استمرار التحسينات وتعزيز بيئة عمل إيجابية تدعم تحقيق الأهداف الصحية للمملكة.

- دراسة ( Algarni , Alemeri ,2023 ) بعنوان: دور الاندماج الوظيفي، والرضا

الوظيفي، والالتزام التنظيمي في تحقيق السعادة في العمل داخل إحدى المؤسسات السعودية . تناولت هذه الدراسة مفهوم السعادة في بيئة العمل وأسبابها وتأثيراتها داخل إحدى الهيئات الحكومية السعودية، وركزت على تحليل العلاقة بين ثلاثة متغيرات

رئيسية: الاندماج الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وذلك بالاستناد إلى نموذج Fisher (2010) استخدمت الدراسة منهج البحث الكمي، حيث تم جمع البيانات عبر استبيان وزع على ٣٠٠٠ موظف باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وبلغ معدل الاستجابة ٢٣,٥٪. تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار. أظهرت النتائج أن الالتزام التنظيمي هو العامل الأكثر تأثيراً في تحقيق السعادة في بيئة العمل، يليه الاندماج الوظيفي والرضا الوظيفي، مما يشير إلى أهمية تعزيز ولاء الموظفين للمؤسسة لضمان تحقيق مستويات أعلى من السعادة في العمل. أوصت الدراسة بضرورة تنفيذ سياسات تنظيمية تهدف إلى تعزيز الالتزام الوظيفي، وزيادة فرص المشاركة والتفاعل في بيئة العمل، وتحسين استراتيجيات رضا الموظفين من أجل تحقيق بيئة عمل أكثر سعادة وإنتاجية.

- دراسة (الغامدي، ٢٠٢٣) بعنوان: مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية التي تعكس جودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى، والكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين مستويات تحقيق هذه المؤشرات تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم تحليل بيانات الموظفين في الجامعة باستخدام المتوسطات الحسابية وتحليل الفروق الإحصائية. أظهرت النتائج أن مستوى تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية كان متوسطاً، حيث جاءت فرص الترقى والنمو المهني في المرتبة الأولى، في حين جاء الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة الأخيرة. كما كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس، ولكن وجدت فروق لصالح الموظفين الحاصلين على درجات علمية عليا (ماجستير أو دكتوراه) ومن لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات. أوصت الدراسة بضرورة توفير دليل إرشادي لمؤشرات السعادة المؤسسية، وقياس مستوى السعادة بانتظام، وإنشاء نظام واضح للحوافز والمكافآت يعتمد على معايير محددة مرتبطة بكفاءة الأداء، بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع والابتكار.

- دراسة (الحجوج، ٢٠٢٣) بعنوان: واقع تطبيق العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز السعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة. هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور العدالة التنظيمية في تعزيز السعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة،

وذلك من خلال تقييم مستوى تطبيق العدالة التنظيمية ومدى شعور أعضاء هيئة التدريس بالسعادة الوظيفية، بالإضافة إلى تحديد العوائق التي تعيق تحقيق العدالة التنظيمية وتأثيرها على السعادة في العمل . اتبعت الباحثة المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي، حيث تم توزيع استبيان على ٣٨٦ عضواً من هيئة التدريس في جامعات ناشئة (جامعة القصيم، جامعة الطائف، جامعة نجران، جامعة الحدود الشمالية) . أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في هذه الجامعات كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٢,٧٩) والانحراف المعياري العام (٠,٧٥). كما أن مستوى السعادة الوظيفية كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (٢,٦١) وانحراف معياري (٠,٨٣). ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى وجود عدد من الصعوبات التي تعيق تحقيق العدالة التنظيمية وتعزيز السعادة الوظيفية، حيث بلغ متوسطها (٢,٧١) وانحراف معياري (0.76) . أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الشفافية والثقة في العمل الإداري، وتوفير بيئة جامعية داعمة، وتنمية ثقافة العمل الجماعي، وتطبيق معايير العدالة الاجتماعية، إضافةً إلى تعزيز الابتكار والإبداع في بيئات العمل الأكاديمية من خلال توفير بيئة رقمية متكاملة .

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بتركيزها على العلاقة المباشرة بين القيادة التمكينية والسعادة الوظيفية للموظفين في سياق قطاع الأعمال الخدمي الخاص بالمملكة العربية السعودية، من خلال تطبيقها على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي. كما أن الدراسات السابقة نادرة في تناولها لموضوع القيادة التمكينية في المؤسسات الخاصة في المملكة العربية السعودية، ما يجعل الدراسة الحالية مساهمة علمية هامة في هذا المجال.

### مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

#### ١- القيادة التمكينية:

هي الممارسات الإدارية التي يتبعها قادة شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية، والتي تتضمن منح الموظفين صلاحيات واضحة، وإشراكهم في القرارات، ودعم استقلاليتهم، بهدف تعزيز أدائهم وزيادة سعادتهم في العمل.

## ٢- سعادة الموظفين في العمل :

هي الحالة النفسية الإيجابية التي يشعر بها موظفو شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي، والتي تنعكس من خلال رضاهم عن بيئة العمل، وشعورهم بالراحة والاستقرار الوظيفي، ومستوى التفاعل الإيجابي مع زملائهم وقادتهم داخل المؤسسة.

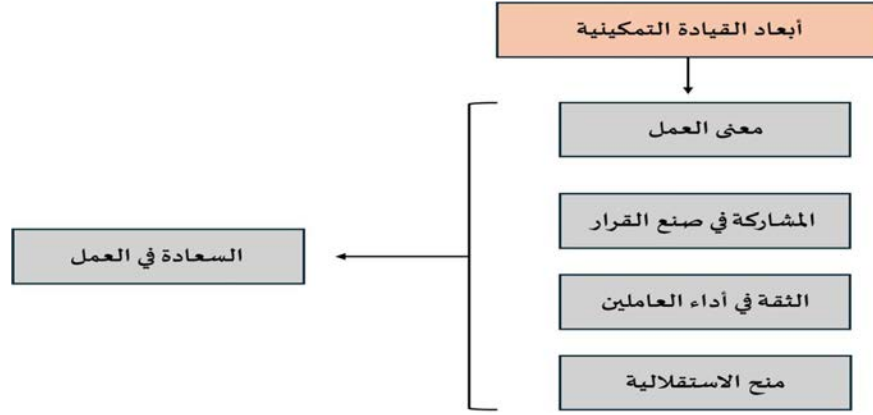
### فرضيات الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة، صاغ الباحث الفروض الآتية:  
تؤثر القيادة التمكينية إيجابيًا ومعنويًا على الشعور بالسعادة الوظيفية. وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية الآتية:

- ١- يؤثر تعزيز معنى العمل إيجابيًا ومعنويًا على الشعور بالسعادة الوظيفية.
- ٢- يؤثر تعزيز المشاركة في صنع القرار إيجابيًا ومعنويًا على الشعور بالسعادة الوظيفية.
- ٣- يؤثر تعزيز الثقة في أداء العاملين إيجابيًا ومعنويًا على الشعور بالسعادة الوظيفية.
- ٤- يؤثر تعزيز منح الاستقلالية إيجابيًا ومعنويًا على الشعور بالسعادة الوظيفية.

### نموذج الدراسة:

يُعد النموذج الحالي للدراسة إطارًا تحليليًا يوضح العلاقة بين القيادة التمكينية والسعادة في العمل من خلال مجموعة من الأبعاد الأساسية. فوفقًا لهذا النموذج، تسهم القيادة التمكينية في تحسين مستوى السعادة لدى الموظفين من خلال تمكينهم في بيئة العمل وتعزيز إحساسهم بالقيمة والأهمية. لذلك يوضح النموذج أن القيادة التمكينية، من خلال تعزيز هذه الأبعاد الأربعة، تؤثر بشكل مباشر على مستوى السعادة في العمل. فكلما زادت درجة التمكين التي يحصل عليها الموظفون، زاد شعورهم بالتحفيز والرضا الوظيفي؛ مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وإنتاجيتهم في بيئة العمل (شكل ١).



(شكل ١) نموذج الدراسة

### إجراءات الدراسة:

#### منهج الدراسة:

ستعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف وصف وتحليل أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية. ويشمل المنهج جمع البيانات الكمية والنوعية من خلال استبانة موجهة للموظفين والقادة الإداريين، بالإضافة إلى إجراء مقابلات تحليلية معمقة مع بعض القادة الإداريين لاستقصاء آرائهم حول ممارسات القيادة التمكينية وعلاقتها بسعادة الموظفين.

#### مجتمع الدراسة وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين على اختلاف مستوياتهم الإدارية في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي. أما العينة فسيتم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل كافة فئات الموظفين والقادة، ما يساهم في تحقيق شمولية النتائج وإمكانية تعميمها.

#### حدود الدراسة (المكانية، الزمانية، البشرية):

تقتصر حدود الدراسة مكانيًا على الشركتين المذكورتين أعلاه، وزمانيًا ستُنفذ خلال العام الحالي، أما الحدود البشرية فتشمل ما يتوافق مع مجتمع البحث.

### وسائل جمع بيانات الدراسة:

سيعتمد الباحث على أدوات متعددة لجمع البيانات، مثل الاستبانة لجمع بيانات حول واقع القيادة التمكينية ومستوى سعادة الموظفين، والمقابلات الشخصية لجمع بيانات لاستكشاف الأبعاد العميقة المتعلقة بالموضوع.

### المعالجات الإحصائية المقترحة:

فيما يتعلق بالمعالجات الإحصائية، سيستخدم الباحث أساليب إحصائية متعددة منها المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون لتحليل العلاقات بين المتغيرات، وكذلك تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحديد الأثر النسبي للقيادة التمكينية على سعادة الموظفين.

### خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

سوف تتبع الدراسة عدة خطوات في التنفيذ تبدأ بإعداد الإطار النظري ومراجعة الأدبيات السابقة، ثم تصميم أدوات الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، يلي ذلك مرحلة جمع البيانات ميدانياً، ثم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، وأخيراً عرض النتائج ومناقشتها وتقديم التوصيات اللازمة.

## المراجع:

### المراجع العربية:

- ١- الحارثي، م. ح. م. (٢٠٢٠). مقومات تطبيق القيادة التمكينية في المدارس الثانوية بمدينة أمها في ضوء تطبيق نظام المقررات من وجهة نظر المعلمين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٤(١)، ٣١-١.
- ٢- السناني، م. ب. ف. ع. (٢٠٢٤). ممارسات القيادة التمكينية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، (١٩)، ١٠٩-١٦٢.
- ٣- مرزوق، ع. ع.، الروبي، م. ف.، والعباسي، إ. م. (٢٠١٧). أثر القيادة التمكينية على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة: دراسة تطبيقية على وحدات الحكم المحلي بمحافظة كفر الشيخ. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، (٣)، ٣٣-١.
- ٤- محمود، حازم مصطفى محمد (٢٠١٥). دور السعادة في العمل في تحسين الأداء. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ٦(ملحق العدد الثاني)، ٢٢١-٢٤١.
- ٥- طه، حسنين السيد، علم الدين، محمد عبد الغفار عبد المجيد (٢٠٢٢). دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، ١(١٣)، ٣٠-١.
- ٦- الحجوج، كوثر خلف حامد. (٢٠٢٣). واقع تطبيق العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز السعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية*، مج ٣٣، ع ٤، ٢٠٩ - ٢٣٦.
- ٧- الغامدي، منال بنت أحمد بن عبدالرحمن. (٢٠٢٣). مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى. *مجلة العلوم التربوية*، مج ٩، ع ٣، ٦٢٩ - ٦٦٠.

### المراجع الأجنبية:

- 1- Al Otaibi, S. M., Amin, M., Winterton, J., Bolt, E. E. T., & Cafferkey, K. (2023). The role of empowering leadership and psychological empowerment on nurses' work engagement and affective commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2536-2560.
- 2- Alrige, M., Alshahrani, F., Alharbi, A., Aljuhani, N., & Aldini, N. (2022). The effects of empowerment on health care worker performance

during the COVID-19 pandemic in Saudi Arabia. *Quality Management in Healthcare*, 31(3), 143-148.

- 3- Algarni, M. A., & Alemeri, M. (2023). The role of employee engagement, job satisfaction and organizational commitment on happiness at work at a Saudi organization. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 27.
- 4- Alsadi, N. M., Alshan, F. A. S., Al Harbi, F. H., Almohammadi, W. S., Alsaedi, H. M. R., Almohammadi, S. F. H., & Alamri, R. D. A. A. (2022). HOW TRANSFORMATION STRATEGIES AFFECT THE HAPPINESS OF PRIMARY HEALTHCARE PROVIDERS: A LOOK AT EASTERN SAUDI ARABIAHOW TRANSFORMATION STRATEGIES AFFECT THE HAPPINESS OF PRIMARY HEALTHCARE PROVIDERS: A LOOK AT EASTERN SAUDI ARABIA. *Acta Biomed*, Vol. 93, N. 6.

**السادة أعضاء اللجنة،** تحية طيبة وبعد، حرصًا على ضمان جودة الخطط البحثية المقدمة من الباحثين، نرجو منكم التكرم بتقييم كل خطة بحثية من خلال ملء الجدول التالي، حيث يهدف إلى توفير تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل باحث، مما يساعده على تحسين خطته البحثية وفقًا للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب / عبد الرحمن العمري

| البند           | التعديل المطلوب                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| عنوان الدراسة   | تعديل العنوان ليصبح " اثر القيادة التمكينية على السعادة في العمل " دراسة ميدانية على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي " <b>لأن العنوان ينبغي ألا يزيد عن ١٥ كلمة.</b> بامكانك الإبقاء على أسماء الشركات في العنوان او حذفها لتقصير العنوان، ويرجى تعديل العنوان باللغة الإنجليزية ليتطابق مع ما تم تعديله عربيا                                                                                                                                                                                |                                         |
| مقدمة الدراسة   | <ul style="list-style-type: none"> <li>السطر الأول ص ٢ عدل " تعد القيادة <b>من العوامل التي تؤثر</b> " الى " من العوامل المؤثرة"</li> <li>لا بد من إضافة فقرتين عن السعادة في العمل</li> <li>لا بد من إضافة فقرة عن الشركتين محل البحث</li> <li>تعديل " لذلك جاءت الدراسة الحالية" الى " تستهدف الدراسة الحالية التعرف على أثر القيادة التمكينية"</li> </ul>                                                                                                                                 |                                         |
| مشكلة الدراسة   | <ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                         |
| تساؤلات الدراسة | <ul style="list-style-type: none"> <li>احذف التساؤلات الفرعية لأن لا علاقة لها بأهداف دراستك. ولصياغتها بطريقة صحيحة، اعرض لأثر كل بعد للقيادة التمكينية على السعادة في العمل، فأبعاد القيادة التمكينية تشمل " تعزيز معنى العمل، تعزيز المشاركة في صنع القرار، الثقة في أداء التابعين ومنح الاستقلالية".</li> <li>فعلي سبيل المثال سيصبح التساؤل الفرعي الأول: ما أثر تعزيز معنى العمل على سعادة الموظفين في العمل؟ وهكذا بالنسبة لباقي الأبعاد</li> <li>ص ٤: احذف الفقرة الأخيرة</li> </ul> |                                         |
| أهمية الدراسة   | <ul style="list-style-type: none"> <li>في الأهمية النظرية ذكرت في العنصر الثاني منها أنه " تعد القيادة التمكينية من الاتجاهات الحديثة في إدارة الاعمال، وتمثل الدراسة فرصة لاختبار مدى فاعليتها في تحسين الأداء الوظيفي؟ انت تدرس سعادة في العمل وليس أداء، لذا استبدل الأداء بالسعادة</li> <li>احذف فقرة " وذلك من خلال دراسة تطبيقاتها في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي...حتى الآخر</li> </ul>                                                                                            |                                         |
| أهداف الدراسة   | <ul style="list-style-type: none"> <li>عدل هدف الدراسة الى " تهدف هذه الدراسة الى تحديد أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل". ويشترك من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:</li> <li>تحديد أثر تعزيز معنى العمل على سعادة الموظفين في العمل" ، وهكذا بالنسبة لباقي الأبعاد</li> <li><b>احذف جميع الأهداف الفرعية الستة واستبدلها بما ذكرت لك،،، ضروري حذفها</b></li> <li>القيادة التمكينية ليست مقومات بل لها ابعاد</li> </ul>                                           |                                         |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الدراسات السابقة | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ص ٩: انقل الفقرة الأولى عقب الدراسات السابقة</li> <li>○ رتب دراساتك السابقة اما من حيث الاقدم الى الاحدث او العكس</li> <li>○ يرجى تقسيم الدراسات السابقة الى أولا: دراسات متعلقة بالقيادة التمكينية</li> <li>○ ثانيا: دراسات متعلقة بالسعادة في العمل</li> <li>○ لم يقدّم الباحث بعرض أي دراسات عن السعادة في العمل يرجى عرض اربع دراسات عنها</li> <li>○ ص ١٠: احذف اخر اربع أسطر بدءا من " وتتناول الدراسة بشكل متعمق...الى اخر الفقرة"</li> </ul> |
| فروض الدراسة     | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>اكتب اسفل العنوان:</b> في ضوء أهداف الدراسة، صاغ الباحث الفروض الآتية</li> <li>○ تؤثر القيادة التمكينية إيجابيا ومعنويا على الشعور بالسعادة الوظيفية. وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية الآتية:</li> <li>○ يؤثر تعزيز معنى العمل إيجابيا ومعنويا على الشعور بالسعادة الوظيفية</li> <li>○ وهكذا بالنسبة لباقي الأبعاد</li> </ul>                                                                                                          |
| منهجية الدراسة   | <p><b>مجتمع الدراسة</b></p> <p>ص ١١: تعديل مجتمع الدراسة ليصبح " يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين على اختلاف مستوياتهم الإدارية...."</p> <p><b>حدود الدراسة</b></p> <p>تعديل الحدود البشرية بما يتوافق مع مجتمع البحث</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ملحوظة إضافية    | الاستبانة لا تجمع بيانات كمية                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| نموذج العلاقات بين المتغيرات | <p><b>نموذج الدراسة</b></p> <p>خاطيء تماما فالقيادة التمكينية ليست مجموعة من المقومات كما ذكر الباحث، وانما لها ابعاد أربع، ذكرتها لك وسيصبح النموذج كما يلي:</p> <p>اكتب الأبعاد الأربع في الرسم</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #4a7ebb; color: white; text-align: center;"> القيادة التمكينية<br/>بأبعادها: </div> <div style="font-size: 2em;">←</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #4a7ebb; color: white; text-align: center;"> السعادة في العمل </div> </div> |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

الباحث الكريم / عبدالرحمن غرمان العمري.

الرقم الأكاديمي / ٢٢١٠٠٢٥٣٢.

التخصص/ الإدارة

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلبًا على اجتياز الفصل الدراسي.

✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقًا لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.

✓ تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

| البند                                | التعديلات التي أجريتها            | ملاحظات إضافية للباحث/<br>تساؤلات الى اللجنة |
|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------|
| عنوان الدراسة                        | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| مقدمة الدراسة                        | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| مشكلة الدراسة                        | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| تساؤلات الدراسة                      | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| أهمية الدراسة                        | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| أهداف الدراسة                        | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| الدراسات السابقة                     | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| فروض الدراسة                         | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| منهجية الدراسة                       | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |
| نموذج الدراسة                        | تم تعديل كافة التعديلات المطلوبة. |                                              |