

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

التمكين العاطفي للموظف: أثر دعم المشاعر في تحسين الأداء الوظيفي
داخل بيئات العمل في القطاع الخاص السعودي

أسم الطالب

آزال إبراهيم المحمري

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

2025 - الفصل الدراسي الثالث

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	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	13

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التحولات السريعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، لم تعد الإدارة الفعالة تقتصر على تنظيم العمليات ومتابعة الإنتاج، بل أصبحت مطالبة بتوفير بيئة إنسانية داعمة تشمل الجوانب النفسية والعاطفية للموظفين. إذ تؤكد الاتجاهات الإدارية المعاصرة أن العوامل العاطفية — مثل الشعور بالتقدير، الأمان النفسي، والانتماء — لها دور حاسم في تحفيز الموظف، وتعزيز ولائه المؤسسي، ورفع مستوى أدائه.

ويُعد مفهوم التمكين العاطفي أحد المفاهيم الإدارية الناشئة التي تركز على إشراك الموظف نفسيًا وعاطفيًا في بيئة العمل، من خلال خلق جو من الثقة والاحترام والدعم الإنساني. ومع أن التمكين الإداري بمفهومه العام قد حظي باهتمام بحثي، إلا أن التمكين العاطفي تحديدًا ما يزال غير مستكشف بشكل كافٍ، خاصة في السياق العربي والسعودي.

وتكمن أهمية دراسة هذا المفهوم في كونه يتصل بجوهر العلاقة بين الإدارة والموظف، مما يفتح آفاقًا جديدة لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التمكين العاطفي على الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، من خلال تحليل العلاقة بين الدعم العاطفي الذي يتلقاه الموظف، وبين سلوكه المهني وجودة إنتاجه. كما تسعى لتقديم إطار تطبيقي يساعد المؤسسات على تبني ممارسات أكثر إنسانية وفعالية

1.2. مشكلة الدراسة

رغم التطورات الكبيرة في بيئات العمل، لا تزال العديد من المؤسسات، وخاصة في القطاع الخاص السعودي، تركز على الجوانب التنظيمية والإدارية التقليدية، وتُهمل البُعد العاطفي والنفسي في علاقتها بالموظف. وقد أظهرت بعض المؤشرات العملية أن الموظف الذي يشعر بالإهمال العاطفي داخل العمل غالبًا ما يُظهر انخفاضًا في الأداء، وزيادة في مستويات التوتر، والانسحاب المهني، وهو ما قد يؤثر سلبيًا على إنتاجية المنظمة واستقرارها الداخلي.

ورغم الاهتمام المتزايد بمفاهيم مثل الذكاء العاطفي والرفاهية النفسية، إلا أن مفهوم التمكين العاطفي للموظف لا يزال غير واضح المعالم في البيئة العربية، ويُعاني من ضعف في المعالجة البحثية، سواء من حيث المفهوم أو الأثر. لذا تبرز المشكلة في التساؤل الأساسي التالي:

ما مدى تأثير التمكين العاطفي على الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

ومن هذا التساؤل تتفرع مجموعة من التساؤلات الفرعية، تتم مناقشتها في التكليف التالي، بهدف فهم هذه العلاقة بشكل أعمق، والكشف عن الفجوات القائمة بين النظرية والتطبيق في بيئات العمل الحالية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير الأدبيات العربية إلى وجود شح في الدراسات التي تناولت مفهوم “التمكين العاطفي” بصفته متغيراً مستقلاً وتأثيره على الأداء، مقارنة بالدراسات الأجنبية

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

2. عدد كبير من مؤسسات القطاع الخاص في السعودية لا تدمج برامج الدعم النفسي والعاطفي ضمن سياساتها الإدارية، مما قد يُضعف من استقرار الموظفين وتحفيزهم

2.1. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من حداثة الموضوع الذي تتناوله، إذ يُعد التمكين العاطفي للموظف من المفاهيم الحديثة نسبيًا في الإدارة، والتي لم تحظَ بالاهتمام الكافي في السياق العربي والسعودي، رغم ارتباطها المباشر بجودة الأداء الوظيفي. كما أن بيانات العمل في القطاع الخاص تشهد اليوم تحديات متزايدة تتطلب استراتيجيات إدارية غير تقليدية تراعي البعد الإنساني، وتسهم في بناء مناخ تنظيمي صحي ومستدام

2.1.1. على المستوى النظري:

تُسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية من خلال استكشاف العلاقة بين التمكين العاطفي والأداء الوظيفي، وتبسيط الضوء على مفهوم إداري غير مطروق بكثافة في الأدبيات العربية. كما تفتح المجال لدراسات لاحقة تعالج نفس المفهوم في قطاعات مختلفة، مما يعزز فهمنا للدور النفسي-العاطفي في نجاح المؤسسات

2.1.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى العملي، يمكن أن تُفيد هذه الدراسة القيادات الإدارية في مؤسسات القطاع الخاص بالمملكة، من خلال تقديم مؤشرات وتوصيات قابلة للتطبيق تساعد في تحسين بيئة العمل، وزيادة ولاء الموظفين، وتقليل معدلات الاستقالة والاحترق الوظيفي. كما تُسهم في دعم تبني سياسات إدارية أكثر إنسانية تستند إلى الاحترام والتقدير والدعم العاطفي كأدوات لتحسين الإنتاجية.

2.2. أسئلة الدراسة

2.3. أهداف الدراسة

2.4. فرضيات الدراسة

2.5. نموذج الدراسة

2.6. منهجية الدراسة

2.7. الدراسة الميدانية

2.8. مخطط المشروع المقترح

3. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

3.1. المقدمة:

3.2. المتغير المستقل

3.3. المتغير التابع

3.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

3.5. الخاتمة

1. العتيبي، ف. (2022). أثر الدعم النفسي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الخاص في الرياض. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 14(2)، 73-55.
2. الزهراني، م. (2021). دور التمكين الإداري في رفع جودة الأداء: منظور إداري معاصر. مجلة الإدارة والتنمية، 11(1)، 88-104.
3. الجهني، أ. (2020). التمكين النفسي والعاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي. مجلة الخليج العربي للبحوث الإدارية، 5(3)، 34-57.
4. الحربي، ن. (2020). الذكاء العاطفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 46(2)، 133-152.
5. الشمري، ر. (2021). أثر التمكين الإداري في تحسين بيئة العمل: دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص في جدة. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، 12(3)، 65-90.
6. الزامل، س. (2019). إدارة المشاعر التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 31(1)، 99-121.
7. Majeed, N., & Fatima, T. (2020). Impact of emotional empowerment on employee performance: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 39, 2241–2252. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9901-2>
8. Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2019). The role of emotions in workplace performance: A critical review. *Human Resource Management Review*, 29(3), 241–254. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.005>
9. Reizer, A., & Hetsroni, A. (2022). The emotional side of HR: How emotional support affects job performance. *Personnel Review*, 51(2), 501–519. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2020-0763>