

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص موارد بشرية

عنوان البحث

أثر تمكين الموارد البشرية في تحقيق فاعلية الأداء: دراسة تطبيقية على فرع معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ احمد سعيد الزهراني

الرقم الجامعي/ 242001973

اشراف/ د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2	قائمة المحتويات:
3	مقدمة:
5	مشكلة الدراسة:
7	أهمية الدراسة:
10	اهداف الدراسة:
13	أسئلة الدراسة:
13	فرضيات الدراسة:
15	الدراسات السابقة:
19	المنطلقات النظرية للدراسة
21	المنهجية وطرق البحث:
24	أدوات الدراسة:
25	حدود الدراسة:
27	المراجع:

مقدمة:

في السنوات الأخيرة، اكتسبت أهمية تمكين الموارد البشرية أهمية متزايدة داخل الشركات، وخاصة في القطاع العام. ومع سعي المنظمات إلى تحسين الأداء والفعالية، تطور دور الموارد البشرية من مجرد مسؤوليات إدارية إلى شريك استراتيجي يساهم بنشاط في أهداف الشركة. وقد ارتبط تمكين الموارد البشرية، الذي يتألف من العديد من الممارسات والتقنيات التي تهدف إلى تعزيز استقلالية الموظفين وتحفيزهم وإشراكهم، بتحسين نتائج الأداء. تركز هذه الدراسة على معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، وهي مؤسسة مكرسة لزيادة قدرات المهنيين في القطاع العام والمساهمة في نهاية المطاف في ازدهار الأمة (Cayrat، 2023).

يشير التمكين في الموارد البشرية إلى الأساليب والأنشطة التي تمكن الناس من تولي مسؤولية وظائفهم واتخاذ القرارات والمساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية. كما يسلط الضوء على أهمية الثقة والدعم والاعتراف من الإدارة، مما يمكن الموظفين من الشعور بالتقدير والقدرة على التأثير على بيئة عملهم. من المرجح أن يُظهر الأفراد المخولون المبادرة والإبداع والتفاني في أدوارهم، مما يؤدي إلى فعالية أداء أفضل. في سياق الإدارة العامة، حيث يكون تقديم الخدمات والكفاءة أمرًا بالغ الأهمية، فإن معرفة تأثير التمكين على الأداء يمكن أن يوفر رؤى قيمة لتعزيز الممارسات والنتائج التنظيمية (Modise، 2023).

تتميز فعالية الأداء في الإدارة العامة بالقدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية. فهي لا تتضمن فقط الأبعاد الكمية للأداء، مثل الناتج والإنتاجية، بل تشمل أيضًا العوامل النوعية، مثل رضا الموظفين والثقة العامة. بالنسبة لمعهد الإدارة العامة، تعد فعالية الأداء أمرًا حيويًا في تحقيق غرضه المتمثل في تدريب وتطوير المهنيين في القطاع العام. إن قدرة المعهد على تقديم برامج تدريبية عالية الجودة ودعم موظفيه تؤثر بشكل مباشر على قدرتهم على خدمة الجمهور بشكل فعال. وبالتالي، فإن تحليل العلاقة بين تمكين الموارد البشرية وفعالية الأداء في هذا السياق أمر بالغ الأهمية لاكتشاف الحلول التي قد تعزز أداء كل من الموظفين والمنظمة (Awan، 2020).

لقد شهد مشهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية تغييرات كبيرة في السنوات الأخيرة، مدفوعة بجهود التنوع الاقتصادي وتنفيذ رؤية 2030. ويهدف هذا الإطار الاستراتيجي إلى إعادة هيكلة اقتصاد المملكة وتحسين نوعية الحياة لسكانها. وكجزء من هذا التغيير، يتم تشجيع منظمات القطاع العام بشكل متزايد على تبني تقنيات جديدة وتعزيز

فعاليتها التشغيلية. ويصبح دور تمكين الموارد البشرية ذا أهمية خاصة في هذه البيئة، حيث يكون الموظفون المخولون أكثر ملاءمة للتكيف مع التغييرات، واعتماد التكنولوجيا الجديدة، وتقديم خدمات عالية الجودة للجمهور (Kumar، 2023).

على الرغم من الفهم المتزايد لأهمية تمكين الموارد البشرية، إلا أن هناك نقصاً ملحوظاً في البحوث التجريبية التي تتناول تأثيرها على فعالية الأداء في شركات القطاع العام، وخاصة في البيئة السعودية. وفي حين أثبتت العديد من الدراسات الارتباط الإيجابي بين التمكين والأداء في شركات القطاع الخاص، فقد تم التركيز بشكل أقل على إعدادات الإدارة العامة. تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال إجراء تحليل تطبيقي لتأثيرات تمكين الموارد البشرية على فعالية الأداء في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية (Qawasmeh، 2023).

ستكون لنتائج هذا البحث تداعيات مهمة على كل من النظرية والممارسة. من وجهة نظر نظرية، سيساهم البحث في مجموعة المعرفة الحالية حول إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم أدلة تجريبية على العلاقة بين التمكين وفعالية الأداء في القطاع العام. كما سيقدم رؤى حول تدابير التمكين الفريدة التي يمكن أن تزيد من أداء الموظفين داخل معهد الإدارة العامة. من الناحية العملية، ستوضح نتائج الدراسة لصناع السياسات وقادة المنظمات الحاجة إلى تنفيذ تقنيات التمكين الناجحة لتطوير قوة عاملة متحفزة وعالية الأداء.

بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين التمكين وفعالية الأداء، ستبحث هذه الدراسة أيضاً العوامل السياقية التي قد تؤثر على هذه العلاقة. تعد الثقافة التنظيمية وأنماط القيادة وخصائص الموظفين من بين الجوانب التي قد تؤثر على فعالية جهود التمكين. إن فهم هذه الخصائص السياقية سيوفر فهماً أكثر شمولاً لكيفية تسخير تمكين الموارد البشرية بشكل فعال لتعزيز الأداء في مؤسسات القطاع العام.

ستتضمن منهجية البحث نهجاً مختلط الأساليب، يشتمل على منهجيات جمع البيانات الكمية والنوعية. سيتم إصدار استطلاعات رأي للموظفين في معهد الإدارة العامة لفحص انطباعاتهم عن التمكين وفعالية الأداء. بالإضافة إلى ذلك، قد يتم إجراء مقابلات نوعية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المديرين والمدربين، لاكتساب رؤى أعمق في تقنيات التمكين المعمول بها حالياً وتأثيرها المتصور على الأداء. سيسمح هذا النهج التحليلي بفهم أكثر دقة للعلاقة بين التمكين وفعالية الأداء، مع التقاط كل من اتساع وجهات نظر الموظفين وعمق الخبرات التنظيمية.

مع انخراطنا في مسار الدراسة هذا، من الأهمية بمكان تحديد العقبات والقيود المحتملة. قد تواجه الدراسة تحديات تتعلق بإمكانية الوصول إلى البيانات، واستعداد المشاركين لمشاركة الأفكار، وإمكانية تعميم النتائج خارج البيئة المتخصصة لمعهد الإدارة العامة. ومع ذلك، فإن هذه القضايا تخلق أيضًا فرصة للتحقيق والتحقيق بشكل أعمق في ديناميكيات تمكين الموارد البشرية في الإدارة العامة.

وفي الختام، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى مهمة حول تأثيرات تمكين الموارد البشرية على فعالية الأداء، وخاصة داخل معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية. ومن خلال تحليل العلاقة بين أساليب التمكين ونتائج الأداء، يهدف البحث إلى إعلام كل من الدراسات الأكاديمية والتطبيقات العملية في مجال إدارة الموارد البشرية. ومع استمرار المؤسسات في اجتياز صعوبات الحوكمة الحديثة وتقديم الخدمات العامة، سيكون دور الموظفين المخولين مهمًا في تحقيق نتائج الأداء المستهدفة وتلبية الأهداف الشاملة للإدارة العامة في المملكة. وفي نهاية المطاف، يهدف هذا البحث إلى تقديم إطار لفهم كيف يمكن أن يؤدي تمكين الموارد البشرية إلى زيادة فعالية الأداء، مما يعود بالنفع ليس فقط على موظفي المعهد ولكن أيضًا على الجمهور الأوسع الذي يخدمونه.

مشكلة الدراسة:

إن تمكين الموارد البشرية هو أسلوب استراتيجي لزيادة كفاءات الموظفين واستقلاليتهم وتحفيزهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي. وفي مؤسسات القطاع العام مثل معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، يعد التمكين أمرًا حيويًا لتنمية ثقافة الإبداع والكفاءة. ويبحث هذا البحث في تأثير تمكين الموارد البشرية على فعالية الأداء داخل معهد الإدارة العامة، مع التركيز على عناصر التمكين الحاسمة مثل سلطة اتخاذ القرار والتدريب وإشراك الموظفين. ومن خلال إيجاد هذه الروابط، يهدف البحث إلى تقديم رؤى حول كيفية تعديل ممارسات الموارد البشرية لتحقيق أهداف الشركة والتميز في الخدمة.

1. عدم مشاركة الموظفين في صنع القرار

في العديد من شركات القطاع العام، يفتقر العمال عادةً إلى الفرص للمشاركة في عمليات صنع القرار. ويؤدي هذا الافتقار إلى المشاركة إلى تقليل شعورهم بالملكية والمسؤولية، وبالتالي التأثير على الدافع وأداء العمل. وفي معهد الإدارة

العامّة، تم الاعتراف باتخاذ القرارات المركزيّة كحاجز أمام تمكين الموظفين، مما يقلل من قدرتهم على المساهمة بشكل فعال في الأهداف التنظيمية. وقد يؤدي تمكين العمال من خلال اتخاذ القرارات التشاركية إلى تحسين المشاركة والإبداع وتقديم الخدمات. لذلك، فإن معرفة كيفية تأثير استقلالية اتخاذ القرار على فعالية الأداء داخل IPA أمر بالغ الأهمية لتصميم سياسات الموارد البشرية الأكثر شمولاً (Mambula، 2021).

2. فرص التدريب والتطوير غير الكافية

يرتبط التمكين ارتباطاً وثيقاً بقدرة الموظفين على الوصول إلى التدريب والتطوير المستمر. ومع ذلك، فإن الاستثمار المحدود في برامج التطوير المهني يعيق قدرة العمال على تعزيز قدراتهم وتحمل مسؤوليات متزايدة. في IPA، هناك حاجة لمراجعة ما إذا كانت أنشطة التدريب الحالية تتوافق مع أهداف التمكين. يتيح توفير التدريب المخصص والمحدد للدور للأفراد اتخاذ خيارات مدروسة ويعزز أداءهم الوظيفي. إن التحقيق في كيفية تأثير تطوير المهارات على كفاءة وفعالية المنظمة سيعطي رؤى حول إنشاء قوة عاملة أكثر ديناميكية وكفاءة (Slavković، 2019).

3. انخفاض مستويات الاستقلال والتفويض

يعد السماح للعاملين بالاستقلال والقدرة على اتخاذ الخيارات دون إشراف غير ضروري جزءاً مهماً من التمكين. في المنظمات الهرمية، مثل IPA، يمكن أن تؤدي مستويات التفويض المنخفضة إلى حدوث اختناقات وإبطاء الإجراءات وخفض معنويات الموظفين. إن التمكين من خلال التفويض يشجع العاملين على بناء الثقة والإبداع والمسؤولية. إن فهم كيفية تأثير الاستقلال المتزايد على فعالية الأداء يمكن أن يساعد في تطوير أطر الموارد البشرية التي تدعم المبادرة والإبداع، مما يؤدي في النهاية إلى تقديم خدمة متفوقة (Smith، 2024).

4. تحفيز الموظفين ورضاهم الوظيفي

يعد الدافع ورضاهم الوظيفي من المكونات الرئيسية للقوى العاملة المتمكنة. عندما يشعر العمال بالتمكين، فمن المرجح أن ينخرطوا ويسعدوا بمناصبهم، مما يؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمة. في IPA، يعد إنشاء الرابط بين التمكين وسعادة العمل أمراً حيوياً لتطوير موظفين متحفزين. إن استكشاف كيفية تأثير استراتيجيات التمكين المختلفة على معنويات الموظفين يمكن أن يعطي رؤى مفيدة لبناء بيئة عمل سعيدة تشجع على الأداء العالي والتفاني والاحتفاظ (McFee، 2023).

5. محاذاة التمكين مع الأهداف التنظيمية

يجب أن تتوافق تقنيات التمكين الفعالة مع الأهداف والرؤية الأوسع للمنظمة. في IPA، يعد هذا المحاذاة أمرًا حيويًا لتحقيق جودة الخدمة والكفاءة التشغيلية. إذا كانت أساليب التمكين تتعارض مع أهداف الشركة، فقد يكون تأثيرها ضئيلًا. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة مدى نجاح برامج التمكين الحالية في التوافق مع هدف IPA وكيف يعمل هذا التوافق على تحسين فعالية الأداء. إن معالجة هذه المشكلة ستسمح بإنشاء مبادرات متكاملة تعود بالنفع على الأفراد والشركة (Sadq، 2019).

6. تأثير العوامل الثقافية على التمكين

تؤثر الاعتبارات الثقافية بشدة على كيفية النظر إلى التمكين وتنفيذه في الشركات. في المملكة العربية السعودية، قد تشكل القيم الثقافية التي تؤكد على التسلسل الهرمي والسلطة حواجز أمام تمكين الموظفين. تعمل IPA ضمن هذا الإطار الثقافي، حيث قد تصطدم أساليب القيادة التقليدية بتقنيات التمكين الجديدة. إن دراسة العقبات الثقافية وعوامل التمكين داخل IPA يمكن أن تساعد في تطوير مبادرات الموارد البشرية التي تحترم القيم الثقافية مع بناء موظفين أكثر تمكينًا ونجاحًا. إن فهم هذه العلاقة أمر حيوي لتنفيذ مشاريع التمكين واستدامتها على المدى الطويل (Alotaibi، 2022).

أهمية الدراسة:

إن فهم أهمية تمكين الموارد البشرية وتأثيره على فعالية الأداء أمر بالغ الأهمية بالنسبة لشركات القطاع العام، وخاصة في سياق عالمي ووطني سريع التغير. ويلعب معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية دورًا حاسمًا في بناء قدرات المهنيين في القطاع العام لتلبية الاحتياجات المتطورة للبلاد. ومع ذلك، لا يزال الحصول على مستويات عالية من فعالية الأداء يمثل صعوبة بسبب الهياكل الإدارية القائمة التي قد لا تستغل إمكانات الأفراد بالكامل. وفي هذا الإطار، تصبح الدراسة مهمة لأنها تحلل كيف يمكن لتمكين الأفراد تحسين أدائهم، وفي نهاية المطاف تحسين النتائج المؤسسية.

• الأهمية العلمية

1. سد فجوة بحثية:

تتناول الدراسة ندرة الأبحاث التي تركز على العلاقة بين تمكين الموارد البشرية وفعالية الأداء في مؤسسات القطاع العام، وخاصة في سياق المملكة العربية السعودية. وقد ركزت معظم الأدبيات الموجودة حول التمكين على مؤسسات القطاع الخاص، حيث تعمل القوى التنافسية غالبًا على تعزيز الابتكار في تقنيات الإدارة. ومن خلال التحقيق في هذا التفاعل داخل منظمة عامة، يضيف هذا البحث أبعادًا إضافية إلى الخطاب الأكاديمي، مما يضيف إلى فهم أكثر دقة لكيفية عمل تكتيكات التمكين في بيئات غير تنافسية وموجهة نحو الخدمة مثل القطاع العام (Al-Kazlah، 2022).

2. فهم ديناميكيات التمكين في المؤسسات العامة:

يعمل التمكين في مؤسسات القطاع العام بشكل مختلف مقارنة بالقطاع الخاص بسبب الطبيعة الهرمية والبيروقراطية أحيانًا للمؤسسات العامة. توفر هذه الدراسة فهمًا أكبر للديناميكيات الخاصة التي تلعب دورًا عندما يتم تمكين موظفي القطاع العام. من خلال دراسة كيفية تأثير منح الموظفين قدرًا أكبر من الاستقلالية وقوة اتخاذ القرار على دوافعهم ورضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم الإجمالية، يضيف البحث عمقًا إلى الأدبيات العلمية حول السلوك التنظيمي في القطاع العام، مما يوفر أساسًا لمزيد من الدراسات في هذا المجال (Escrig-Tena، 2018).

3. تعزيز المعرفة في أداء القطاع العام:

تعد فعالية الأداء مقياسًا مهمًا لقياس نجاح المنظمات العامة. ومع ذلك، فإن البحث عن طرق لتعزيز الأداء في شركات القطاع العام ينشأ باستمرار. تساهم هذه الدراسة في الجسم الأكاديمي للمعرفة من خلال تحديد الطرق الدقيقة التي تؤثر بها تقنيات التمكين على الأداء في مؤسسة حكومية، مثل معهد الإدارة العامة. يمكن أن تساهم النتائج في إنشاء أطر نظرية جديدة تشرح العلاقة بين التمكين والأداء في الإدارة العامة، وبالتالي تعزيز الفهم العلمي لإدارة أداء القطاع العام (Taylor، 2021).

4. المساهمة في البحوث الخاصة بالسعودية:

هذه الدراسة ذات صلة خاصة لأنها تقدم رؤى محلية ومحددة السياق لإدارة الموارد البشرية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية. في حين أن الكثير من الأدبيات الأكاديمية حول التمكين تتولد من سياقات غربية، فإن هذا البحث يساهم في توسيع نطاق المعرفة حول ممارسات الإدارة في البلدان غير الغربية. من خلال التركيز على المملكة العربية

السعودية، تعمل الدراسة على تعميق فهم كيفية تأثير الجوانب الثقافية والاجتماعية والمؤسسية على تنفيذ ونجاح مبادرات التمكين في القطاع العام، مما يجعل البحث ذا صلة كبيرة على المستويين الوطني والدولي (Alqahtani، 2021).

5. إمكانية التطبيق عبر القطاعات:

على الرغم من أن هذا البحث يتم داخل مؤسسة تابعة للقطاع العام، فإن الأفكار المكتسبة من الدراسة يمكن أن يكون لها آثار أوسع. من خلال تحديد المفاهيم الأساسية للتمكين التي تؤدي إلى أداء أعلى، توفر هذه الدراسة إطارًا يمكن تعديله والاستفادة منه عبر قطاعات متعددة. قد يستفيد الباحثون والممارسون في تخصصات مثل الرعاية الصحية والتعليم والمنظمات غير الربحية من النتائج، مما يجعل مساهمة الدراسة بعيدة المدى ضمن النطاق الأوسع لإدارة الموارد البشرية.

• الأهمية العملية

1. تحسين الكفاءة التنظيمية:

أحد أهم الآثار العملية لهذه الدراسة هو إمكانية تعزيز الكفاءة التنظيمية داخل معهد الإدارة العامة. تواجه شركات القطاع العام عمومًا عقبات في تحسين أدائها بسبب الهياكل الجامدة واتخاذ القرارات المركزية. من خلال تحديد كيفية تعزيز مبادرات التمكين لاستقلالية الموظفين والمساءلة، تقدم الدراسة رؤى عملية حول الطرق التي يمكن للمعهد من خلالها أن يصبح أكثر رشاقة وكفاءة. يمكن أن تساعد النتائج صناع السياسات والمديرين في تنفيذ جهود التمكين التي تسرع العمليات، وتقلل من التأخيرات البيروقراطية، وتبني ثقافة شركة أكثر إبداعًا واستجابة.

2. التوافق مع أهداف رؤية 2030:

يرتبط التمكين ارتباطًا وثيقًا بالأهداف الأوسع لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، والتي تهدف إلى إصلاح القطاع العام وتحسين كفاءته. تكمن القيمة العملية للدراسة في قدرتها على إعلام إنشاء استراتيجيات الموارد البشرية التي تتوافق مع هذه الأهداف الوطنية. من خلال تقديم أدلة حول كيفية تعزيز تقنيات التمكين لفعالية الأداء في مؤسسة عامة، يساهم البحث بشكل مباشر في تطلعات المملكة لتطوير إدارة عامة أكثر فعالية ومسؤولية وشفافية. يمكن أن تكون توصيات الدراسة بمثابة خريطة طريق للكيانات الحكومية الأخرى التي تحاول مواءمة عملياتها مع أهداف رؤية 2030.

3. تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم:

إن مشاركة الموظفين ورضاهم الوظيفي من المتغيرات الأساسية لتحقيق النجاح التنظيمي على المدى الطويل. وقد ثبت أن التمكين يعزز هذه المتغيرات بشكل كبير، مما يؤدي إلى زيادة مشاركة الموظفين والتزامهم. تكمن القيمة العملية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم توصيات ملموسة لتعزيز مشاركة الموظفين في معهد الإدارة العامة. من خلال استخدام تدابير التمكين، يمكن للمؤسسة تعزيز بيئة العمل حيث يشعر الموظفون بالتقدير والتمكين للمشاركة بشكل هادف، مما يقلل من معدلات الاستنزاف ويعزز الرضا الوظيفي العام، مما يعود بدوره بالفائدة على الأداء (Algarni, 2023).

4. تحسين تقديم الخدمات في القطاع العام:

المؤسسات العامة مسؤولة عن تقديم الخدمات التي تلبي مطالب المواطنين، وغالبًا ما ترتبط فعالية هذه الخدمات ارتباطًا وثيقًا بأداء موظفي المؤسسة. تتمتع النتائج المستخلصة من هذه الدراسة بإمكانية إعلام التحسينات العملية في كيفية قيام معهد الإدارة العامة والمؤسسات المماثلة بإجراء الخدمات العامة. من خلال تمكين الموظفين، قد تعمل المؤسسة ليس فقط على تحسين العمليات الداخلية، ولكن أيضًا جودة وتوقيت الخدمات التي تقدمها للجمهور. إن تحسين تقديم الخدمات من شأنه أن يؤدي إلى زيادة رضا الجمهور وثقته في المؤسسات الحكومية، وبالتالي تأكيد الفائدة العملية لهذه الدراسة (Kulal, 2024).

5. تطوير ممارسات إدارية محسنة:

تقدم هذه الدراسة رؤى مفيدة حول تطوير ممارسات إدارية محسنة داخل كيانات القطاع العام. من خلال استكشاف الطرق الخاصة التي يؤثر بها التمكين على الأداء، يوفر البحث مساعدة عملية للمديرين ومحترفي الموارد البشرية في معهد الإدارة العامة لوضع سياسات تعزز ثقافة التمكين. يمكن أن تساعد هذه الأساليب في تطوير موظفين أكثر قدرة على التكيف والإبداع ومدفوعين بالأداء. بالإضافة إلى ذلك، قد تحفز النتائج مجموعات أخرى في القطاع العام على تبني ممارسات مماثلة، مما يؤدي إلى تحسينات واسعة النطاق في الإدارة العامة في جميع أنحاء المملكة (Alqudah, 2022).

اهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي

الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل تأثير تمكين الموارد البشرية على تعزيز فعالية الأداء داخل معهد الإدارة العامة. تحاول الدراسة تقييم كيفية تأثير تمكين الموظفين من خلال منحهم المزيد من الاستقلالية وسلطة اتخاذ القرار وفرص التطوير المهني - على أدائهم والفعالية الإجمالية للمنظمة في تقديم الخدمات العامة عالية الجودة.

• الأهداف الفرعية:

1. تقييم المستوى الحالي لتمكين الموظفين:

يتطلب هذا الهدف الفرعي إجراء تقييم مفصل لمدى اعتبار الموظفين في المعهد أنفسهم متمكنين. وسوف يشمل ذلك فحص جوانب مثل سلطة اتخاذ القرار، والاستقلال في مهامهم، والوصول إلى الموارد الأساسية، والدعم من الإدارة. إن فهم مشهد التمكين الحالي أمر حيوي، لأنه يوفر أساسًا للتحقيق المستقبلي في كيفية تأثير مستويات التمكين هذه على فعالية الأداء. وعلاوة على ذلك، سيسمح هذا التقييم للبحث بتحديد مجالات معينة حيث يكون التمكين غير كافٍ أو يحتاج إلى تعزيز، مما يعطي إطارًا للإصلاحات المركزة.

2. تحليل العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي:

يسعى هذا الغرض إلى دراسة العلاقة المعقدة بين أساليب التمكين والرضا الوظيفي بين الموظفين. تعد سعادة العمل عاملاً مهمًا يؤثر على أداء الموظفين واحتفاظهم بهم. من خلال فحص كيفية تأثير مبادرات التمكين المختلفة - مثل المشاركة في عمليات صنع القرار والاعتراف بالمساهمات الفردية - على رضا الموظفين بشكل عام عن وظائفهم، تهدف الدراسة إلى الكشف عما إذا كان التمكين المتزايد يرتبط بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي. إن المعرفة الكاملة بهذا الرابط لن تساهم فقط في الأطر النظرية المحيطة بمشاركة الموظفين، بل ستقدم أيضًا رؤى عملية لزيادة الروح المعنوية والكفاءة في مكان العمل.

3. التحقيق في تأثير التمكين على تحفيز الموظفين:

يركز هذا الهدف الفرعي على تقييم كيفية تحسين جهود التمكين لمستويات تحفيز الموظفين والدافع الجوهري. يعد الدافع عاملاً مهمًا للأداء، ومعرفة كيف يمكن للتمكين أن يعزز الدافع أمر حيوي لشركات القطاع العام التي تهدف إلى تحسين تقديم الخدمات وإنتاج الموظفين. سيركز التحقيق على ما إذا كان منح الموظفين قدرًا أكبر من الاستقلالية

والسيطرة على وظائفهم يؤدي إلى قوة عاملة أكثر مشاركة، مما يرتبط بدوره بنتائج أداء متفوقة. من خلال استكشاف هذا الرابط، ستوفر الدراسة معرفة مفيدة للخطاب المستمر حول التكتيكات التحفيزية في إدارة القطاع العام.

4. تقييم تأثير التمكين على الالتزام التنظيمي:

يبحث هذا الهدف في كيفية تأثير أساليب التمكين على التزام الموظفين بمنظمتهم. يعد الالتزام التنظيمي أمرًا بالغ الأهمية لبناء موظفين مخلصين ومرنين. من المرجح أن يُظهر الموظفون الذين يشعرون بالتمكين مستويات أعلى من المشاركة، مما يؤدي إلى تقليل نوايا دوران العمل وتعزيز الولاء التنظيمي. سوف يدرس هذا الهدف الفرعي الأبعاد المختلفة للالتزام - مثل الالتزام العاطفي والمعياري والالتزام المستمر - ويقيم كيف ترتبط برامج التمكين بهذه العناصر. من خلال فحص العلاقة بين التمكين والالتزام التنظيمي، ستوفر الدراسة رؤى حول كيفية تمكين شركات القطاع العام من بناء قوة عاملة مخلصية ومكرسة.

5. تحديد الحواجز المحتملة أمام التمكين الفعال:

يتضمن هذا الهدف الفرعي تسليط الضوء على الصعوبات التي قد تمنع التنفيذ الناجح لمبادرات التمكين داخل المعهد. على الرغم من الفوائد المعروفة للتمكين، فإن العديد من التحديات - مثل الأنظمة الهرمية الراسخة، ومقاومة التغيير من الإدارة، والافتقار إلى التدريب المناسب - يمكن أن تحد من فعاليتها. من خلال فهم هذه الحواجز، تهدف الدراسة إلى إعلام إنشاء معالجات مخصصة يمكن أن تزيد من ممارسات التمكين. إن فهم القضايا المحددة التي يواجهها المعهد سيسمح باتباع نهج أكثر عمدًا لتنفيذ تدابير التمكين، وضمان فعاليتها واستدامتها.

6. تقديم توصيات لتعزيز ممارسات التمكين:

بناءً على الرؤى التي تم جمعها من الأهداف السابقة، يهدف هذا الهدف الفرعي إلى تقديم مقترحات ملموسة لزيادة برامج التمكين في معهد الإدارة العامة. والهدف هو تقديم تقنيات كاملة يمكن أن تؤدي إلى فعالية أداء أكبر من خلال رعاية قوة عاملة أكثر تمكينًا. قد تتضمن التوصيات تصميم برامج تدريبية تعمل على تعزيز مهارات اتخاذ القرار لدى الموظفين، وتبني آليات التغذية الراجعة لضمان شعور الموظفين بالسمع، وتعزيز ثقافة تقدر الاستقلالية والابتكار. من خلال التركيز على التوصيات العملية والممكنة، تهدف الدراسة إلى إنشاء مسار للمعهد والمنظمات المماثلة في القطاع العام لتحسين عمليات الموارد البشرية الخاصة بهم.

أسئلة الدراسة:

• السؤال الرئيسي:

كيف يعمل تمكين الموارد البشرية على تحسين فعالية الأداء في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية؟

• الأسئلة الفرعية:

1. كيف يمكن لتمكين الأفراد في عمليات صنع القرار أن يعزز الأداء التنظيمي؟
2. كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين ونتائج المنظمة؟
3. كيف يؤثر السماح بالاستقلالية وتفويض المسؤولية على إنتاجية الموظفين وتحفيزهم؟
4. كيف يؤثر تمكين الموارد البشرية على رضا الموظفين ومشاركتهم في العمل؟
5. كيف يمكن لمواءمة تقنيات التمكين مع أهداف الشركة أن تساعد في تحسين الأداء؟
6. كيف تؤثر العناصر الثقافية داخل المملكة العربية السعودية على فعالية تمكين الموارد البشرية في معهد الإدارة العامة؟

فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

إن تمكين الموارد البشرية له تأثير كبير على فعالية الأداء في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية

• الفرضيات الفرعية:

1. إن تمكين العاملين في عمليات صنع القرار يعزز بشكل كبير من أداء المنظمة.
- تقترح هذه الفرضية أن دمج العاملين في عملية صنع القرار يولد شعورًا بالملكية، مما يؤدي إلى تحفيز أعلى ونتائج تنظيمية أفضل. إن تمكين عملية صنع القرار يمكّن العاملين من تقديم أفكار وحلول فريدة، مما يعزز الكفاءة الشاملة وتقديم الخدمات. غالبًا ما تتمتع المنظمات التي تستخدم أساليب صنع القرار التشاركي بمشاركة أفضل للموظفين، مما يترجم إلى تحسين الأداء والإنتاجية. يهدف هذا البحث إلى تقييم ما إذا كانت مثل هذه الأساليب في IPA تساهم في تحسين الأداء التشغيلي وجودة الخدمة.

2. تعمل برامج التدريب والتطوير على زيادة أداء الموظفين ونتائج المنظمة بشكل كبير.

التدريب والتطوير من المكونات الحيوية للتمكين، حيث يزودان العمال بالمهارات اللازمة للوفاء بمهامهم بنجاح. تزعم هذه الفرضية أن برامج التدريب المنظمة جيدًا تعزز ثقة الموظفين وكفاءتهم وقدرتهم على تحمل مهام جديدة. في إطار IPA، سيحلل هذا البحث ما إذا كانت أنشطة التدريب تؤدي إلى زيادة أداء العمل والإبداع وقدرات حل المشكلات. من خلال تطوير قدرات الموظفين، قد تحقق الشركات معايير أعلى لتقديم الخدمات والتميز التشغيلي.

3. إن منح الاستقلالية وتوزيع المسؤولية يعزز بشكل كبير من إنتاجية الموظفين وتحفيزهم.

إن منح الاستقلالية وتوزيع المسؤولية يشجع الأفراد على اتخاذ الخيارات وحل المشكلات بشكل مستقل، مما قد يعزز الإنتاجية والتحفيز. تستكشف هذه الفرضية ما إذا كان تفويض المسؤولية في IPA يؤدي إلى رضا أعلى عن العمل وعمليات صنع القرار بشكل أسرع. تعمل الاستقلالية على تمكين العمال من استخدام حكمهم، مما يولد شعورًا بالثقة والمسؤولية. يحاول البحث تحديد ما إذا كانت استراتيجية التمكين هذه تؤدي إلى زيادة الأداء التنظيمي من خلال تقييم مستويات إنتاج الموظفين ومشاركتهم.

4. يعمل تمكين الموارد البشرية على تعزيز رضا الموظفين ومشاركتهم بشكل كبير.

تزعم هذه الفرضية أن تمكين العمال من خلال مبادرات الموارد البشرية المختلفة يحسن بشكل إيجابي سعادتهم الوظيفية ومشاركتهم. عندما يشعر العمال بالاحترام والتمكين، فمن المرجح أن يظلوا مخلصين وتحفيزيين، مما يؤدي إلى بيئة عمل رائعة. في معهد الإدارة العامة، سيقوم هذا البحث كيف تؤدي أساليب التمكين مثل اتخاذ القرار التشاركي والتدريب والاستقلالية إلى زيادة رضا الموظفين وانخفاض معدلات دوران العمل. ومن المتوقع أن يؤدي تعزيز سعادة العمل إلى زيادة فعالية الأداء.

5. إن مواءمة مبادرات التمكين مع أهداف الشركة تساعد بشكل كبير في تحسين الأداء.

يجب أن تتوافق أساليب التمكين مع هدف المنظمة وأهدافها لتحقيق النجاح. تشير هذه الفرضية إلى أنه عندما ترتبط برامج تمكين الموارد البشرية بأهداف الشركة، فإنها تؤدي إلى زيادة الكفاءة والابتكار وتقديم الخدمات. في معهد الإدارة العامة، سيقوم هذا البحث ما إذا كان ربط أساليب التمكين بالأهداف الاستراتيجية يعزز الأداء التنظيمي. من خلال

ضمان أن التمكين يخدم أهدافاً أكبر، قد تنشئ الشركات جواً موحداً حيث يتعاون العمال والإدارة نحو تحقيق نتائج مشتركة.

6. تؤثر الاعتبارات الثقافية في المملكة العربية السعودية بشكل كبير على نجاح تمكين الموارد البشرية في معهد الإدارة العامة.

تتمتع المعايير الثقافية بتأثير حيوي في تحديد كيفية عرض تقنيات التمكين وتنفيذها. تشير هذه الفرضية إلى أن الثقافة الهرمية التي تحكمها السلطة في المملكة العربية السعودية قد تؤثر على فعالية تدابير التمكين في معهد الإدارة العامة. وسيبحث البحث في كيفية تأثير المعايير الثقافية، مثل احترام السلطة وأساليب القيادة التقليدية، على قبول العمال للتمكين. إن فهم هذه المتغيرات الثقافية أمر حيوي لوضع استراتيجيات الموارد البشرية التي تحترم المعايير المحلية مع تشجيع مشاركة الموظفين وأداء الشركة.

الدراسات السابقة:

الهدف الرئيسي لهذا البحث النوعي هو النظر في تنفيذ إدارة تمكين الموارد البشرية في قسم شؤون الموظفين بقاعدة السلطان حسن الدين الجوية. تسعى الدراسة إلى التحقيق في الثقافة التي تعزز تمكين الموارد البشرية، مع التركيز على التطوير الاستراتيجي لمهارات القسم والنهج الشامل في قاعدة السلطان حسن الدين الجوية. الإطار النظري: يعتمد هذا البحث على أفكار حول إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية والقيادة. ويبحث في دور رؤية المنظمة وهدفها وقيمها الأساسية في دمج أساليب إدارة الموارد البشرية لتحقيق الأداء الأقصى والابتكار. كما سينظر الإطار النظري في التعاون والشفافية والاتصال المفتوح وتطوير الكفاءة ومراقبة الأداء في سياق تمكين الموارد البشرية. التقنية: تستخدم الدراسة تقنية نوعية، بما في ذلك المقابلات المتعمقة مع رئيس شؤون الموظفين ورئيس قسم بيانات الموظفين في قاعدة السلطان حسن الدين الجوية. كما تُستخدم الملاحظات المباشرة للحصول على بيانات كاملة. يتيح هذا النهج التحليلي معرفة شاملة بتطبيق إدارة تمكين الموارد البشرية داخل الشركة. النتائج والمناقشة: وجد البحث أن الرؤية الواضحة والقيادة الفعالة أمران حاسمان في إلهام الموظفين وتحقيق الأداء العالي. كما تم التأكيد على أهمية خلق ثقافة تنظيمية تعزز التعاون والشفافية والتواصل المفتوح. وعلاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن تطوير الكفاءات المنهجية ومراقبة الأداء من المتغيرات

المهمة في تمكين الموارد البشرية. ويتوسع النقاش حول كيفية مساهمة هذه المكونات في الإدارة الناجحة وتمكين الموارد البشرية في السياق العسكري. أثار البحث: يؤكد البحث على الحاجة إلى الحفاظ على العدالة والمساواة في إجراءات إدارة الموارد البشرية. كما يقدم أفكارًا عملية لتنفيذ استراتيجيات تمكين الموارد البشرية الناجحة في البيئة العسكرية. هذه الآثار بالغة الأهمية لمحترفي الموارد البشرية والمشرعين والمسؤولين العسكريين الذين يتطلعون إلى تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية لديهم. الأصالة / القيمة: تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات الحالية حول تمكين الموارد البشرية من خلال إعطاء منظور فريد من نوعه حول السياق العسكري لقاعدة لانود سلطان حسن الدين الجوية. كما أنها توفر قيمة من خلال تقديم تقييم شامل لكيفية أن تؤدي الثقافة التنظيمية التي تعزز تمكين الموارد البشرية إلى أداء وإبداع أكبر في البيئة العسكرية (Amirullah، 2024).

الغرض من دراسة (Abdelkarim، 2024) هو تقييم تطبيق التمكين الإداري بين العاملين في وحدة المسيلة، وتقييم الالتزام بمبادئ حوكمة الموارد البشرية، وفحص العلاقة بين التمكين والحوكمة. ويسعى إلى التحقيق فيما إذا كان التمكين يحسن حوكمة الموارد البشرية. ويتناول الإطار النظري مفاهيم التمكين الإداري وحوكمة الموارد البشرية. ويحلل كيف تساهم البنية التنظيمية ونظرية تقرير المصير ونظرية أصحاب المصلحة في تمكين الموظفين. كما يؤكد على الحاجة إلى موازنة مصالح أصحاب المصلحة وحل قضايا الوكالة. ويوصي الإطار بالإشارة إلى الأدبيات ذات الصلة والتمثيلات المرئية والأمثلة الواقعية للمساعدة في دراسة وفهم العلاقة بين التمكين الإداري وحوكمة الموارد البشرية. تشمل منهجية الدراسة البحثية تصميم البحث والمشاركين وإعداد الاستبانة وتقنية جمع البيانات والأدوات الإحصائية والموثوقية والصلاحية وقيود الطريقة. يتم تناول أهداف الدراسة والسكان المستهدفين وحجم العينة واستراتيجية أخذ العينات وشكل الاستبانة وعملية جمع البيانات والقضايا الأخلاقية والتقنيات الإحصائية. لجعل قسم التقنية أكثر وضوحًا، قم بدمج الأمثلة والمخططات الانسيابية والرسوم البيانية والدراسات التجريبية. النتائج والمناقشة: يركز البحث على مفاهيم التمكين الإداري وحوكمة الموارد البشرية في شركة إنتاج الكهرباء الجزائرية. يتضمن العرض إحصاءات وصفية بالإضافة إلى تحليل الارتباط والانحدار. توضح النتائج الرئيسية التأثير الإيجابي للتمكين الإداري على مبادئ حوكمة الموارد البشرية. تمت مقارنة نتائج الدراسة بالأدبيات الموجودة سواء من الناحية المفاهيمية أو العملية، وتم تقديم اقتراحات قابلة للتنفيذ لتحسينها. تشمل القيود مخاوف حجم العينة وقابلية التعميم. إن دراسة التمكين الإداري وحوكمة الموارد البشرية في شركة إنتاج الكهرباء الجزائرية - وحدة المسيلة لها عواقب نظرية وعملية مهمة. يجب أن يتغلب البحث المستقبلي على هذه

النواقص. إنه يضيف إلى الأدبيات الموجودة، ويدعم الفرضيات الحالية، ويقترح فرضيات جديدة. تشمل العواقب العملية التكتيكات التنظيمية، وصياغة السياسات، ومبادرات التدريب. للدراسة أيضاً آثار على أساليب الموارد البشرية، وإشراك الموظفين، وإدارة الأداء، وصناعة الطاقة بشكل عام. تشمل موضوعات البحث المستقبلية تحديد الفجوات ودعم التحقيقات الطولية. تسلط النتائج الضوء على أهمية معالجة الارتباط بين التمكين وحوكمة الموارد البشرية للأداء التنظيمي. الأصالة/القيمة: يؤكد قسم الأصالة/القيمة في ورقة البحث على المساهمات المميزة للدراسة وأهميتها في تمكين الإدارة وحوكمة الموارد البشرية في شركة إنتاج الكهرباء الجزائرية - وحدة المسيلة. كما يسد الثغرات في الأبحاث الحالية، ويقدم رؤى محددة السياق، ويستخدم تقنية جديدة. كما تتضمن الدراسة نصائح عملية وتداعيات سياسية لتحسين مشاركة الموظفين ونجاح المنظمة. كما أنها بمثابة أساس للدراسات اللاحقة في الإدارة والموارد البشرية.

تهدف دراسة (Kareem، 2024) إلى الكشف عن العلاقة والتأثير بين الفراسة الاستراتيجية من خلال أبعادها (التمكين، الإلهام، الفهم العميق) وسمعة المنظمة من خلال (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة)، وكذلك الدور التفاعلي لممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال (التوظيف، التشغيل، تخطيط الموارد البشرية، التطوير، والتدريب). منهجية الدراسة: - تم تحديد مشكلة الدراسة في عدة تساؤلات تتمحور حول طبيعة الدور المتمثل بالارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة، ولهذا تم وضع مخطط افتراضي للدراسة يعبر عن ثلاث فرضيات رئيسية، تم اختبارها جميعها عدة مرات للتأكد من صحتها. وقد جمع البحث البيانات باستخدام الاستبانة. وكان منهج الدراسة وصفي وتحليلي. وشمل مجتمع البحث (520) موظفاً من مستشفى الكفيل في محافظة كربلاء. واستخدم البحث عينة عشوائية لاختيار (175) عاملاً واستكملت العينة بنسبة 33% من إجمالي مجتمع الدراسة. وقد تم فحص البيانات باستخدام مجموعة متنوعة من التقنيات الإحصائية (تحليل العوامل، معامل ارتباط كيندال، معامل التحليل البسيط والمتعدد، وتحليل كروسكال واليس)، وتم استرجاع النتائج باستخدام برنامج حاسوبي (SPSS v.23). استنتاجات الدراسة: - إن قدرة العاملين في مستشفى الكفيل على مختلف مستوياتهم الوظيفية أدت إلى تعزيز الولاء الاستراتيجي الذي يمثل عاملاً رئيسياً في المنظمات الناجحة عبر التخصصات المهنية المتعددة، ويساعد إدارة المنظمة على التفكير الديناميكي والنظر عن كثب للقضايا الحكيمة التي تؤثر على الإدارة اليومية للمنظمة، وبالتالي يكون لها دور في تحقيق السمعة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أثبتت وجود تأثير للتمكين والفهم العميق فقط بين متغيرات الولاء الاستراتيجي في تحقيق سمعة المنظمة، ولا يوجد تأثير لبقية المتغيرات، مما يؤكد ضرورة حضور ممارسات إدارة

الموارد البشرية المتمثلة في التوظيف والتعيين وتخطيط الموارد البشرية وتطويرها وتدريبها، وكذلك القرارات الإدارية. المنظمة المبحوثة كأساس لهذه الممارسات وتأثيرها المتبادل على سلوك واختيارات المستشفى، ويجب على المنظمة المبحوثة أن تبلور عادات عملها بما يتوافق مع المتغيرات الاستراتيجية للفراسة كأحد أهم الصفات المطلوبة لتوقع درجات التقدم في المؤشرات وتحقيق سمعة الشركة. الكلمات المفتاحية: الفراسة الاستراتيجية، التمكين، الإلهام، المعرفة العميقة، سمعة المنظمة، الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، تقنيات إدارة الموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، تخطيط الموارد البشرية، التطوير والتدريب.

لقد أصبحت الاستدامة عنصراً أساسياً في تطوير الاستراتيجية، سواء على المستوى العالمي أو على مستوى الشركة الفردية. إن مفهوم التنمية طويلة الأجل، والحفاظ على الموارد، وإعادة الإنتاج أصبح مهماً ليس فقط في القضايا العالمية، ولكن أيضاً في نمو الشركات الفردية. إن قسم إدارة الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية لتحقيق النجاح طويل الأجل للشركات. ويكتسب هذا الارتباط أهمية إضافية مع تقديم مفهوم إدارة الموارد البشرية المستدامة. يستكشف هذا المقال موضوع إدارة الموارد البشرية المستدامة والأداء التنظيمي في مكان العمل. إن الفعالية التنظيمية، التي تعرف بأنها القدرة على تلبية الأهداف في الوقت المحدد، هي مقياس أساسي استراتيجياً تطمح إليه الشركات. والهدف من هذا البحث هو التحقيق في مفهوم إدارة الموارد البشرية المستدامة كأداة لتحسين الأداء التنظيمي في المؤسسة. وتناقش الدراسة العلامات والفوائد الأساسية للفكرة. كما تم فحص التحديات الأساسية لوضع الفكرة موضع التنفيذ. وقد تم الجمع بين نتائج تحليل المحتوى لإنشاء نموذج لنجاح الشركة التنظيمي من خلال استخدام تقنيات إدارة الموارد البشرية المستدامة. استخدمت الدراسة مراجعة منهجية للأدبيات استناداً إلى نموذج المؤلف ج. جازار-ريس، مع فحص المنشورات من قواعد بيانات سكوبس وساينس دايركت على مدار الوقت. يمكن استخدام المقالة في البحث النظري الإضافي حول المفهوم والاستخدام العملي من قبل الشركات لتطوير خطة لتحقيق الفعالية التنظيمية (Sagandykova, 2024).

تقدم هذه المقالة نظرة عامة على تمكين الموارد البشرية باستخدام أصول TPS 3R. تعد قرية Berat Kulon في منطقة Kemlagi واحدة من القرى التي تتمتع بإمكانات إدارة أصول TPS 3R الأفضل في منطقة Mojokerto، والتي كانت قادرة في البداية على الزيادة بسبب الكمية الكبيرة من النفايات في تشغيل أصول القرية، وتحديداً TPS 3R. منذ جائحة كورونا على وجه التحديد في أوائل عام 2020، كانت هناك زيادة حادة في كمية النفايات في هذه القرية، مما أدى إلى أكوام من القمامة في كل مكان، ومع ذلك، هناك أيضاً مجموعات صغيرة من السكان يستغلون هذا الزخم لزيادة الدخل

الاقتصادي للسكان حول قرية Berat Kulo، أحدها هو إدارة النفايات في الحرف اليدوية على شكل أكياس، لكن هذا العمل لم يكن لديه الوقت للتطور، بعد الوباء، والهدف من هذه الخدمة هو زيادة الوعي حول تمكين الموارد البشرية (HR) من خلال استخدام أصول TPS 3R. باستخدام نهج التنمية المجتمعية القائمة على الأصول (ABCD)، فإن نتائج الخدمة المجتمعية هي 1) تنفيذ تمكين الموارد البشرية لتشغيل أصول TPS 3R و2) المساعدة في تشغيل أصول TPS 3R من خلال: أ) ندوة تعليمية حول إدارة النفايات من خلال TPS 3R، ب) تنفيذ مسابقة 17 أغسطس في سياق الإبداع في النظافة البيئية، ج) شراء لافتات القمامة، د) شراء صناديق القمامة (Rahmat، 2024).

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الأسس النظرية لهذه الدراسة حول تأثير تمكين الموارد البشرية على فعالية الأداء في معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية إلى عدد من النظريات والأطر الرئيسية التي توفر فهمًا شاملاً للتمكين في السياقات التنظيمية. تساعد هذه الأفكار في شرح الارتباط بين ممارسات الموارد البشرية ونتائج الأداء، وتسلط الضوء على كيفية تحسين التمكين لمشاركة الموظفين وتحفيزهم وفعاليتهم بشكل عام. تعد وجهات النظر النظرية المدرجة أدناه بالغة الأهمية لهذا البحث:

1. نظرية التمكين:

وفقًا لنظرية التمكين، فإن منح العمال سلطة أكبر على عملهم وعمليات اتخاذ القرار يؤدي إلى تحفيز وسعادة أعلى. يسلط هذا النموذج الضوء على قيمة التمكين النفسي، الذي يغطي خصائص مثل المعنى، والكفاءة، وتقدير المصير، والتأثير. عندما يشعر العمال بالتمكين، فمن المرجح أن يتحملوا مسؤولية واجباتهم، ويشاركوا بنشاط في وظائفهم، ويساهموا بشكل بناء في العمل. تعمل هذه الفكرة كإطار للتحقيق في كيفية تأثير تقنيات التمكين على مواقف وأفعال الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين فعالية الأداء (Khana، 2020).

2. نموذج خصائص الوظيفة (JCM):

يقترح نموذج صفات الوظيفة، الذي طوره هاكمان وأولدهام، أن صفات الوظيفة المختلفة، مثل تنوع المهارات، وهوية المهمة، وأهمية المهمة، والاستقلالية، والملاحظات، تؤثر على دافع الموظفين ورضاهم وأدائهم. يرتبط التمكين ارتباطاً

وثيقًا بالاستقلالية لأنه يسمح للعمال بمزيد من التأثير على أنشطتهم في مكان العمل. وفقًا لـ JCMJ، عندما ينظر العمال إلى وظائفهم على أنها مهمة ويعتقدون أن لديهم الحرية في اتخاذ الخيارات، يرتفع دافعهم ورضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. يقدم هذا النموذج أساسًا مفيدًا لدراسة كيفية تأثير التمكين على تجارب الموظفين في المعهد (Towler، 2020).

3. نظرية التبادل الاجتماعي:

وفقًا لنظرية التبادل الاجتماعي، تستند العلاقات إلى التبادلات المتبادلة، حيث يقدم الأشخاص المزايا لبعضهم البعض طوال تفاعلاتهم. عندما تعمل الشركات على تمكين العمال، فإنها تظهر الإيمان والاستثمار في مواهبهم. قد يغرس هذا التمكين شعورًا بالواجب لدى العمال للرد بالمثل من خلال إظهار مستويات أعلى من التفاني والأداء. تسلط الفكرة الضوء على ديناميكيات التفاعلات بين الموظفين والمنظمة، مع التأكيد على كيف يمكن للتمكين أن يعزز الولاء ويزيد من نتائج الأداء من خلال المعاملة بالمثل الاجتماعية (Hancer، 2021).

4. نظرية الدافع والنظافة:

اقترح فريدريك هيرزبيرج نظرية الدافع والنظافة، والتي تميز بين المحفزات (الاعتبارات التي تساهم في رضا العمل) وعوامل النظافة. يمكن اعتبار التمكين دافعًا لزيادة رضا العمل والأداء. الموظفون الذين يشعرون بالتمكين هم أكثر عرضة للرضا عن وظائفهم وتحفيزهم للعمل أكثر. تؤكد هذه الفكرة على أهمية التمكين كعنصر أساسي في زيادة مشاركة الموظفين وفعاليتهم (Nickerson، 2023).

5. نظرية الالتزام التنظيمي:

تبحث نظرية الالتزام التنظيمي في الارتباط النفسي الذي يربط العمال بشركتهم. تؤثر تقنيات التمكين بشكل كبير على مستويات التزام الموظفين، مما يؤدي إلى ارتباط أقوى بأهداف وقيم المنظمة. الموظفون الذين يشعرون بالتمكين هم أكثر عرضة لإظهار الالتزام العاطفي، والذي يتم تعريفه من خلال الرابطة العاطفية مع العمل وقد يؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل نيات دوران العمل. تؤكد هذه الفكرة على أهمية خلق جو تمكيني من أجل زيادة الالتزام التنظيمي وتعزيز الأداء العام (Iqbal، 2020).

6. نظريات إدارة الأداء:

تركز هذه الفكرة على الأساليب المنهجية التي تستخدمها الشركات لتقييم وتحسين أداء الموظفين. يعد التمكين عنصراً مهماً في إدارة الأداء الجيدة لأنه يشجع العمال على اتخاذ المبادرة وإنشاء أهداف الأداء الشخصية والسعي للحصول على ردود الفعل. قد تعزز المنظمات ثقافة المسؤولية والتطوير المستمر من خلال تنفيذ التمكين في أساليب إدارة الأداء الخاصة بها، مما يؤدي إلى زيادة فعالية الأداء. تتوافق وجهة النظر النظرية هذه مع تأكيد الدراسة على كيفية تحسين التمكين لنتائج الأداء في المعهد (Heath، 2024).

المنهجية وطرق البحث:

المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة حول تأثير تمكين الموارد البشرية على فعالية الأداء في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية منظمة ومنهجية، وتستخدم عددًا من مناهج البحث. ونظرًا لطبيعة قضية البحث، فإن الدراسة تستخدم بشكل أساسي مناهج البحث الكمي. وهذا التركيز على الإجراءات الكمية من شأنه أن يسهل الحصول على البيانات الرقمية للتحليل الإحصائي، مما يضمن صحة ودقة الاستنتاجات. وفيما يلي المنهجية الأساسية وطرق البحث التي سيتم استخدامها في هذه الدراسة.

1. تصميم البحث

تتبنى هذه الدراسة منهجية بحثية كمية لتحليل تأثير تمكين الموارد البشرية على فعالية الأداء في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية. وستتبنى الدراسة منهجية وصفية وتحليلية، تسمح بتحديد الاتجاهات ذات الصلة وقياس الارتباطات بين خصائص التمكين (على سبيل المثال، اتخاذ القرار، والاستقلالية، والتدريب) والنجاح التنظيمي. تعتبر الطريقة الكمية جيدة لإعطاء حقائق كمية ورؤى موضوعية، وهي حيوية لتأكيد الأفكار وضمان صحتها. ويهدف البحث إلى تقديم إطار رسمي لدراسة كيفية تأثير أساليب التمكين معينة على مقاييس الأداء المختلفة، مثل مشاركة الموظفين والإنتاجية وتقديم الخدمات. من خلال التركيز على البيانات العددية، تضمن هذه التقنية إمكانية تقييم النتائج إحصائيًا، مما يسمح للباحث باستخلاص استنتاجات دقيقة بشأن نجاح تمكين الموارد البشرية داخل بيئة معهد الإدارة العامة.

2. المجتمع والعينة

يتكون مجتمع هذا البحث من جميع العاملين والمديرين على جميع مستويات معهد الإدارة العامة. سيتم استخدام نهج العينة العشوائية الطبقية لتحقيق تمثيل عادل عبر طبقات تنظيمية متعددة، بما في ذلك العمال من المستوى الأدنى، والمديرين من المستوى المتوسط، والمديرين التنفيذيين الكبار. هذه التقنية ضرورية للحصول على وجهات نظر متنوعة حول كيفية عرض أنشطة التمكين وتنفيذها عبر مناصب مختلفة. سيتم تحديد حجم العينة باستخدام تقنيات إحصائية لضمان أنها كبيرة بما يكفي لإعطاء نتائج جديرة بالثقة وقابلة للتعميم. تساعد العينة الطبقية على تقليل التحيز وضمان تمثيل المجموعات الفرعية داخل السكان بشكل مناسب، مما يؤدي إلى رؤى أكثر دقة وأهمية فيما يتعلق بتأثير تمكين الموارد البشرية على فعالية الأداء.

3. طرق جمع البيانات

سيتم جمع البيانات باستخدام المصادر الأولية والثانوية للحصول على فهم كامل لموضوع الدراسة. سيتم الحصول على البيانات الأساسية باستخدام استبيان منظم، يهدف إلى فحص آراء الموظفين حول التمكين وتأثيره على أدائهم. سيتم تقديم الأسئلة على أنها مغلقة وتستند إلى مقياس ليكرت للمساعدة في التحليل الكمي. سيتم جمع البيانات الثانوية من السجلات المؤسسية وتقارير الموارد البشرية والبحوث السابقة، وإضافة السياق والتحقق من صحة الاستنتاجات من البيانات الأصلية. إن هذا النهج المختلط الأساليب يزيد من موثوقية النتائج من خلال توفير آراء الموظفين والبيانات التنظيمية الموضوعية. ومن خلال دمج البيانات الشخصية والثانوية، يحاول البحث تقديم فحص شامل للرباط بين التمكين والأداء.

4. أداة البحث

ستكون أداة البحث الرئيسية عبارة عن استبيان تم إنتاجه خصيصاً لهذا الموضوع. وسيتم تقسيمه إلى أجزاء تغطي العديد من خصائص التمكين، مثل اتخاذ القرار والاستقلالية والتدريب ورضا العمل والتأثيرات الثقافية. وسيضمن الاستبيان أسئلة مغلقة ومقياس ليكرت يتراوح من "أختلف بشدة" إلى "أوافق بشدة"، مما يسمح بقياس بسيط للإجابات. وسيتم إجراء اختبار تجريبي لتقييم وضوح وموثوقية الأسئلة قبل التنفيذ الكامل. تهدف هذه الأداة إلى الحصول على معلومات شاملة حول كيفية نظر العمال إلى التمكين وعواقبه على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. يوفر تنفيذ استبيان

موحد الاتساق في جمع البيانات ويعزز التحليل الإحصائي الموثوق، مما يجعله أداة مفيدة لتحليل العلاقة بين التمكين والأداء.

5. تقنيات تحليل البيانات

سيتم فحص البيانات المجمعة باستخدام برامج إحصائية، وخاصة برنامج SPSS، لضمان دقة النتائج وموثوقيتها. وسيتم استخدام الإحصاءات الوصفية، بما في ذلك المتوسطات والترددات والانحرافات المعيارية، لوصف الاتجاهات العامة والمعلومات الديموغرافية. وسيتم تطبيق الأساليب الإحصائية الاستدلالية مثل تحليل الارتباط والانحدار المتعدد للتحقيق في الروابط بين عوامل التمكين (على سبيل المثال، استقلالية اتخاذ القرار والتدريب) وفعالية الأداء. وسيتم استخدام اختبارات T وتحليل التباين لمقارنة مجموعات مختلفة داخل العينة، واكتشاف أي اختلافات كبيرة في وجهات النظر عبر المسميات الوظيفية أو الأقسام. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام ألفا كرونباخ لفحص الاتساق الداخلي للاستبيان، وضمان موثوقيته. توفر هذه المنهجيات إطارًا صارمًا لتقييم البيانات، وتقديم رؤى محددة واستنتاجات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بتأثير التمكين على الأداء.

6. الاعتبارات الأخلاقية

ستلتزم الدراسة بعناية بالمبادئ التوجيهية للبحث الأخلاقي للحفاظ على حقوق ورفاهية المشاركين. سيتم طلب الإذن المستنير من جميع المستجيبين، والتأكد من فهمهم لهدف الدراسة وحقوقهم في الانسحاب في أي وقت دون عواقب. سيتم الحفاظ على السرية من خلال إخفاء هوية الردود وحماية البيانات، ومنع أي وصول غير مرغوب فيه. ستكون المشاركة طوعية تمامًا، دون إكراه أو حوافز من شأنها أن تؤثر على سلامة الردود. سيتم طلب الإذن الأخلاقي من مجلس المراجعة المؤسسي المناسب (IRB) قبل بدء البحث، مما يضمن التوافق مع المعايير الأخلاقية. هذه الإجراءات ضرورية لخلق الثقة مع المشاركين وضمان أن تكون عملية البحث شفافة ومحترمة للخصوصية الفردية.

7. القيود

على الرغم من منهجيتها الواسعة النطاق، قد تواجه هذه الدراسة العديد من القيود. إحدى المشكلات المحتملة هي تحيز الاستجابة، حيث تعتمد البيانات بشكل كبير على الانطباعات المبلغ عنها ذاتيًا، والتي قد لا تكون موضوعية بالضرورة. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤثر الحساسية الثقافية على ردود المشاركين، وخاصة في الشركات الهرمية حيث قد يتردد العمال

في التعبير عن عدم سعادتهم. وقد تقتصر إمكانية تعميم النتائج أيضًا على مؤسسات القطاع العام في المملكة العربية السعودية، نظرًا لأن الديناميكيات الثقافية والتنظيمية قد تختلف عن تلك الموجودة في قطاعات أو مواقع أخرى. ولمعالجة هذه القيود، ستضمن الدراسة عدم الكشف عن هوية المشاركين لتعزيز الردود الصادقة، واستخدام عينة متنوعة لزيادة إمكانية التعميم، وتفسير النتائج في السياق الثقافي. وتحاول هذه التكتيكات زيادة صحة وموثوقية نتائج الدراسة.

أدوات الدراسة:

سيتم استخدام مجموعة متنوعة من مناهج الدراسة في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية لجمع وتحليل البيانات حول تأثير تمكين الموارد البشرية على فعالية الأداء. ستلعب كل أداة دورًا مهمًا في الحصول على المعلومات ذات الصلة، مما يسمح بفهم أكثر شمولاً لقضية الدراسة. أدوات البحث الرئيسية هي الاستبيانات والمقابلات الشخصية وتحليل الوثائق.

• الاستبيانات:

ستكون الاستبيانات هي الطريقة الرئيسية لجمع البيانات الكمية. سيتم إنشاؤها بعناية لقياس آراء العمال حول التمكين وعلاقته بفعالية الأداء. سيتكون الاستبيان من سلسلة من الأسئلة المنظمة، مع خيارات مغلقة ومقياسية. تقدم الأسئلة المغلقة للمستجيبين بدائل دقيقة للاختيار من بينها، مما يسمح بتحليل أكثر سهولة. تتيح الأسئلة المقاسة، مثل تلك التي تستخدم مقياس ليكرت، للمشاركين الإشارة إلى مدى موافقتهم أو اختلافهم مع ادعاءات مختلفة مثل أبعاد التمكين، ورضا العمل، والدافع، والالتزام التنظيمي. سيتم تسليم الاستبيان إلى عينة تمثيلية من موظفي المعهد من جميع الإدارات والمستويات. ستوفر هذه الطريقة بيانات كمية يمكن تقييمها إحصائيًا للكشف عن الأنماط والصلات بين تمكين الموارد البشرية وفعالية الأداء.

• المقابلات الشخصية:

ستعمل المقابلات الشخصية على استكمال البيانات الكمية التي تم جمعها عبر الاستطلاعات، مما يوفر رؤى نوعية حول تجارب وأفكار العمال. سيتم اختيار مجموعة فرعية من المشاركين لإجراء مقابلات متعمقة، مما يسمح بفحص أكثر دقة لوجهات نظرهم حول التمكين داخل الشركة. ستكون المقابلات شبه منظمة، مع أسئلة مفتوحة واقتراحات صريحة

لحث المشاركين على شرح إجاباتهم. سيسمح هذا النهج للباحثين بجمع بيانات شاملة ووصفية تعكس تعقيدات تجارب العمال مع التمكين وتأثيره المتصور على الأداء. سيتم إجراء المقابلات في بيئة ودية لتشجيع الانفتاح والصدق، وتمكين المستجيبين من التعبير بحرية عن أفكارهم وعواطفهم. ستعزز البيانات النوعية التي تم جمعها من هذه المقابلات البحث من خلال إضافة السياق والعمق إلى النتائج الكمية، مما يساعد في تحديد العقبات الخاصة بالتمكين ومجالات التطوير.

• تحليل المستندات:

سيتم استخدام تحليل المستندات كتقنية بحثية إضافية لفحص الأوراق التنظيمية الحالية والتقارير والسياسات المتعلقة بتمكين الموارد البشرية وإدارة الأداء. ستشمل هذه الدراسة مراجعة المستندات الداخلية مثل كتيبات الموظفين ومواد التدريب ونماذج تقييم الأداء وخطط الاستراتيجية المتعلقة بعمليات الموارد البشرية في معهد الإدارة العامة. من خلال تقييم هذه الأوراق، قد يكتسب الأكاديميون نظرة ثاقبة للهياكل والسياسات الرسمية التي تعزز أو تعوق جهود التمكين. سيساعد تحليل المستندات أيضًا في تحديد البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستطلاعات والمقابلات، مما يوفر فهمًا شاملاً لكيفية تنفيذ التمكين داخل الشركة. تمكن هذه التقنية من اكتشاف الفجوات بين اللوائح المنشورة والإجراءات الفعلية، مما يؤدي إلى رؤية أكثر دقة لمشهد التمكين في المعهد.

حدود الدراسة:

• الحدود البشرية:

تتعلق الحدود البشرية لهذا البحث بالفئة السكانية المستهدفة لجمع البيانات وتحليلها. وسيكون المشاركون الرئيسيون هم موظفو معهد الإدارة العامة، وخاصة أولئك الذين يعملون في أقسام ومستويات مختلفة من المؤسسة. وقد تم اختيار هذه المجموعة لأنها تتأثر بشكل مباشر بأساليب تمكين الموارد البشرية في المعهد. وللتوصل إلى فهم شامل لتأثير التمكين، سيتم اختيار عينة متنوعة، بما في ذلك أشخاص من مناصب مختلفة، ومسميات وظيفية، ومستويات خبرة. وسيساعد هذا التنوع في جمع مجموعة واسعة من وجهات النظر حول التمكين وفعالية الأداء. وعلاوة على ذلك، لن يشمل الاستطلاع أصحاب المصلحة الخارجيين مثل العملاء أو الشركاء، حيث سيكون التركيز في المقام الأول على ديناميكيات المعهد الداخلية وتجارب الموظفين.

• الحدود الزمنية:

تحدد الحدود الزمنية الفترة الزمنية التي سيتم فيها إجراء البحث. وستستمر هذه الدراسة من يناير 2024 إلى ديسمبر 2024، بما في ذلك مرحلتي جمع البيانات والتحليل. من خلال تحديد الدراسة بهذه الفترة الزمنية، يريد الباحثون الحصول على رؤى حول الحالة الحالية لتمكين الموارد البشرية وتأثيرها على فعالية الأداء داخل المعهد. هذه الحدود الزمنية مهمة لأنها تمثل البيئة الحالية للمنظمة، مما يسمح بفحص الممارسات والقضايا والإمكانيات الحالية المرتبطة بالتمكين. قد تكون النتائج أيضًا بمثابة معيار للبحوث المستقبلية، مما يسمح بإجراء مقارنات طولية لقياس التغييرات في ممارسات التمكين أو نتائج الأداء.

• الحدود المكانية:

تمثل الحدود المادية البيئة الجغرافية التي ستتم فيها الدراسة. يقتصر التركيز الجغرافي لهذه الدراسة على معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية. تم اختيار هذا المكان بالذات لأنه يرمز إلى وكالة رئيسية في القطاع العام في الأمة ملتزمة بنمو وتدريب الموظفين العموميين. من خلال التركيز على هذه المؤسسة المحددة، يأمل البحث في التحقيق في العناصر الثقافية والتنظيمية والبيئية المتميزة التي تؤثر على تمكين الموارد البشرية وفعالية الأداء في القطاع العام السعودي. في حين أن النتائج قد يكون لها آثار على منظمات القطاع العام السعودي الأخرى أو البيئات المماثلة، فإن الدراسة ستتركز إلى حد كبير على تجارب وممارسات المعهد.

المراجع:

- Enhancing public service delivery efficiency: Exploring the impact of AI*. (2024). Abhinandan Kulal
تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2199853124001239>
- The role of strategic Fiance in achieving the Reputation of the organization through the interactive role of human resource management practices*. (2024). Amer Kareem
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/384898617_The_role_of_strategic_Fiance_in_achieving_the_Reputation_of_the_organization_through_the_interactive_role_of_human_resource_management_practices
- Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation*. (2018). Ana B. Escrig-Tena
تم الاسترداد من
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0091026018819020>
- Employee Empowerment: Create an engaged and productive workforce*. (2023). Ana McFee
تم الاسترداد من
<https://hospitalityinsights.ehl.edu/employee-empowerment>
- The importance of training in contemporary organizations*. (2019). Ana Slavković
الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/338179162_The_importance_of_training_in_contemporary_organizations
- The Power of a Performance Management System*. (2024). Andrew Heath
تم الاسترداد من
<https://wethrive.net/performance-management-resources/performance-management-system-unlocking-success>
- The Job Characteristics Model: What it is and why it matters more than ever*. (2020). Annette Towler
تم الاسترداد من
<https://www.ckju.net/en/dossier/job-characteristics-model-what-it-is-and-why-it-matters-more-ever>
- The roles of the HR function: A systematic review of tensions, continuity and change*. (2023). Charles Cayrat
تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482223000372>
- Effect of Employee Involvement in Decision Making and Organization Productivity*. (2021). Charles Jabani Mambula
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/350046221_Effect_of_Employee_Involvement_in_Decision_Making_and_Organization_Productivity

Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene .(2023) .Charlotte Nickerson
الاسترداد من <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>

The Impact of Human Resources Management Practices on Employee Performance: A Comparative Study Between Jordanian and Saudi Arabian Universities .(2023) .Esraa Farid Qawasmeh
تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/376985018_The_Impact_of_Human_Resources_Management_Practices_on_Employee_Performance_A_Comparative_Study_Between_Jordanian_and_Saudi_Arabian_Universities

The Importance of Employee Autonomy: How to Encourage It .(2024) .Grace Smith
الاسترداد من <https://www.thrivesparrow.com/blog/employee-autonomy>

Organizational Culture towards Saudi Arabia's Vision .(2022) .Hammad S. Alotaibi
2030: Evidence from National Water Company . تم الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2673-7116/2/4/35>

High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture .(2022) .Ikrema H.A Alqudah
تم الاسترداد من <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S244488342100036X>

Forming an Effective Organizational Culture For Human Resource Empowerment .(2024) .Indriati Amirullah
تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/383140573_Forming_an_Effective_Organizational_Culture_For_Human_Resource_Empowerment

The Impact of Psychological Empowerment of Project-Oriented Employees on Project Success: A Moderated Mediation Model .(2020) .Jabran Khana
تم الاسترداد من <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2020.1756374>

Performance in the Public Sector .(2021) .Jeannette Taylor
تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/353451338_Performance_in_the_Public_Sector

The role of sustainable human resources management in the organizational effectiveness of the company .(2024) .Lyazzat Sagandykova
تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/384755280_The_role_of_sustainable_human_resources_management_in_the_organizational_effectiveness_of_the_company

The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization .(2023) .Mohammad Algarni
الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/368224592_The_Role_of_Employee_

Engagement_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_on_Happiness
_at_Work_at_a_Saudi_Organization

The devolvement of HR practices in Saudi Arabian .(2021) .Mohammad Alqahtani

public universities: Exploring tensions and challenges . تم الاسترداد من

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313220300567>

The Impacts of Employee Workplace Empowerment, .(2023) .Motsamai John Modise
.Effective Commitment and Performance: An Organizational Systematic Review

تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/376260679_The_Impacts_of_Employee_Workplace_Empowerment_Effective_Commitment_and_Performance_An_Organizational_Systematic_Review

Using the social exchange theory to explore the employee- .(2021) .Murat Hancer

organization relationship in the hospitality industry . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/349229322_Using_the_social_exchange_theory_to_explore_the_employee-organization_relationship_in_the_hospitality_industry

Saudi Arabia's "Vision 2030": Structural Reforms and Their .(2023) .Nitish Kumar

Challenges . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/372231567_Saudi_Arabia's_Vision_2030_Structural_Reforms_and_Their_Challenges

Human Resource Empowerment Regarding the Operation of .(2024) .Rahmat Rahmat

TPS 3R Assets . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/384313528_Human_Resource_Empowerment_Regarding_the_Operation_of_TPS_3R_Assets

THE IMPACT OF ADMINISTRATIVE EMPOWERMENT OF .(2024) .Saida Abdelkarim

EMPLOYEES IN ENHANCING THE ADOPTION OF HUMAN RESOURCES

GOVERNANCE PRINCIPLES ACCORDING TO ISO 30804 STANDARD - A FIELD

.STUDY OF THE ALGERIAN ELECTRICITY PRODUCTION COMPANY, M'SILA UNIT

تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/384993725_THE_IMPACT_OF_ADMINISTRATIVE_EMPOWERMENT_OF_EMPLOYEES_IN_ENHANCING_THE_ADOPTION_OF_HUMAN_RESOURCES_GOVERNANCE_PRINCIPLES_ACCORDING_TO_ISO_30804_STANDARD_-_A_FIELD_STUDY_OF_THE_ALGERIAN_ELECTRICITY_PRO

Effectiveness of Performance Management System for .(2020) .Sajid Hussain Awan

Employee Performance Through Engagement . تم الاسترداد من

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020969383>

The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Motivation and Creativity in the Private Sector of Saudi Arabia .(2022) .Samerah Abdullah H. Al-Kazlah
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/362116847_The_Effect_of_Human_Resource_Management_Practices_on_Employees'_Motivation_and_Creativity_in_the_Private_Sector_of_Saudi_Arabia

Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry .(2020) .Shahid Shahid Iqbal
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/344886938_Impact_of_employee_empowerment_on_organizational_commitment_through_job_satisfaction_in_four_and_five_stars_hotel_industry

The Role of Empowerment Strategies in Achieving Organizational Effectiveness (An Analytical Study of Managers' Views in a Sample of Private Banks in Erbil/ Iraq) .(2019) .Zana Majed Sadq
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/338254649_The_Role_of_Empowerment_Strategies_in_Achieving_Organizational_Effectiveness_An_Analytical_Study_of_Managers'_Views_in_a_Sample_of_Private_Banks_in_Erbil_Iraq

Midocean University

Management College

Specialization in project management



Research Title

The impact of applying change management on improving veterinary services provided by the National
Agricultural Services Company

Student preparation/

Supervisor/

Year:

2024