

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أسم الطالب
رغد محمد الشقاع

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
17	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
18	3.5. طريقة جمع البيانات.....
18	3.6. أنواع البيانات.....

18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24	5.2. توصيات الدراسة
24	5.3. الخاتمة
25	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه العديد من الجامعات السعودية تحديات في الحفاظ على مستويات مرتفعة من رضا الموظفين الأكاديميين والإداريين، وذلك بسبب أساليب القيادة التقليدية التي تركز على السيطرة والقرارات المركزية دون إشراك الموظفين في صنع القرار. هذا الأسلوب قد يؤدي إلى ضعف الدافعية وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلباً على جودة الأداء والابتكار داخل المؤسسات التعليمية. من هنا تنشأ الحاجة إلى دراسة أثر القيادة التمكينية كأحد أساليب القيادة الحديثة التي تمنح الموظفين صلاحيات أوسع وتشجعهم على المبادرة وتحمل المسؤولية، لمعرفة مدى تأثيرها في تعزيز الرضا الوظيفي داخل الجامعات السعودية في الرياض.

تناولت العديد من الدراسات المحلية والعالمية مفهوم القيادة التمكينية وأثرها على سلوكيات الموظفين، حيث أشارت نتائجها إلى أن القائد الذي يمنح موظفيه الثقة والاستقلالية ويساهم في تطوير قدراتهم يساهم في رفع مستويات الرضا والانتماء المؤسسي. كما بينت الدراسات أن القيادة التمكينية ترتبط إيجابياً بالأداء الوظيفي والإبداع التنظيمي. إلا أن أغلب الدراسات ركزت على قطاعات الأعمال أو القطاع الصحي، بينما الدراسات التي تناولت الجامعات السعودية تحديداً لا تزال محدودة، خصوصاً في بيئة التعليم العالي بمدينة الرياض التي تشهد تحولات تنظيمية وإدارية متسارعة.

على الرغم من تزايد الاهتمام بأساليب القيادة الحديثة، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة في دراسة العلاقة بين القيادة التمكينية ورضا الموظفين داخل مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. فمعظم الأبحاث ركزت على القطاعين الحكومي والخاص دون التعمق في بيئة الجامعات. كما أن الدراسات السابقة غالباً لم تتناول تأثير السياق الثقافي والإداري للجامعات في مدينة الرياض، مما يبرز الحاجة إلى دراسة أكثر شمولاً تراعي الخصوصية التنظيمية والثقافية لهذه المؤسسات.

تستهدف هذه الدراسة القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات السعودية، إضافة إلى صناع القرار في قطاع التعليم العالي. وتكمن أهمية المشكلة في كونها تمس جانباً حيوياً من بيئة العمل الجامعي، وهو رضا الموظفين الذي يؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات التعليمية والبحثية المقدمة. كما أن تعزيز أساليب القيادة التمكينية يمكن أن يساهم في بناء بيئة جامعية محفزة، ترفع من كفاءة الموظفين وتدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في تطوير التعليم والابتكار المؤسسي.

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل أثر القيادة التمكينية على رضا الموظفين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض، من خلال التعرف على ممارسات القيادة التمكينية السائدة، وقياس مستوى رضا الموظفين، وتحليل العلاقة بينهما. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية تساعد القيادات الجامعية على تبني استراتيجيات تمكينية فعالة تسهم في رفع مستوى الرضا وتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد القيادة التمكينية من المفاهيم الحديثة التي لاقَت اهتمامًا واسعًا في بيئات العمل المختلفة لما لها من دور فعّال في تعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم. ومع التطور الكبير الذي تشهده الجامعات السعودية، خصوصًا في مدينة الرياض، تبرز الحاجة إلى أنماط قيادية تواكب هذا التغيير وتعمل على تمكين الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية. إلا أن العديد من الجامعات لا تزال تتبع أساليب قيادية تقليدية تحدّ من حرية الموظفين في الإبداع والمبادرة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم. ومن هذا المنطلق، تنبع أهمية دراسة أثر القيادة التمكينية في رفع مستوى رضا الموظفين داخل الجامعات السعودية لتحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية (المرجع الزهراني، فاطمة. (2024).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم تزايد الاهتمام بمفهوم القيادة التمكينية في الأدبيات الإدارية، إلا أن الدراسات النظرية التي تناولت هذا المفهوم في سياق الجامعات السعودية ما زالت محدودة. فمعظم الأطر النظرية التي ناقشت العلاقة بين القيادة التمكينية ورضا الموظفين اعتمدت على نماذج تم تطويرها في بيئات غربية تختلف في خصائصها الثقافية والتنظيمية عن البيئة السعودية، مما يضعف إمكانية تعميم نتائجها. كما أن الدراسات السابقة لم تُقدّم نموذجًا نظريًا متكاملًا يربط بين ممارسات القيادة التمكينية وأبعاد الرضا الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية تحديدًا، إذ ركّزت غالبية الأبحاث على القطاعين الصناعي والخدمي. إضافة إلى ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى إثراء الجانب النظري من خلال توضيح آليات التأثير النفسي والسلوكي التي تفسّر كيف تؤدي القيادة التمكينية إلى تعزيز الرضا الوظيفي داخل الجامعات السعودية في مدينة الرياض. (المرجع: العتيبي، سارة. (2023))

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تفتقر الجامعات السعودية، وخصوصاً في مدينة الرياض، إلى تطبيق فعلي ومنهجي لممارسات القيادة التمكينية في بيئة العمل الأكاديمية والإدارية. فغالبية المؤسسات التعليمية ما زالت تعتمد على أساليب القيادة التقليدية التي تركز على المركزية في اتخاذ القرار، مما يحد من مشاركة الموظفين في تطوير الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية. كما أن البرامج التدريبية الخاصة بتأهيل القادة في الجامعات نادرًا ما تتناول مفهوم القيادة التمكينية ومهارات تطبيقها عملياً. إضافة إلى ذلك، لا تتوافر أدوات قياس محلية دقيقة يمكن من خلالها تقييم مستوى التمكين الإداري ومدى انعكاسه على رضا الموظفين. هذه الفجوة التطبيقية تؤكد الحاجة إلى دراسات ميدانية متخصصة تركز على تفعيل القيادة التمكينية في الجامعات السعودية وتقييم أثرها الفعلي على رضا العاملين. (المرجع: الخالد، ناصر. (2022).

ما مدى تأثير ممارسات القيادة التمكينية على مستوى رضا الموظفين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض؟.

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول أحد المفاهيم القيادية الحديثة ذات التأثير المباشر على بيئة العمل، وهو القيادة التمكينية، ودورها في تحقيق رضا الموظفين داخل الجامعات السعودية، وخصوصاً في مدينة الرياض التي تُعد مركزاً رئيسياً للمؤسسات التعليمية. فمع التحولات الإدارية التي تشهدها الجامعات في إطار تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030، أصبحت الحاجة ملحة إلى أنماط قيادة تشجع على المشاركة، وتدعم الابتكار، وتُحفز الموظفين على الإبداع وتحمل المسؤولية. كما تسهم هذه الدراسة في سد النقص في الدراسات المحلية التي تناولت العلاقة بين القيادة التمكينية والرضا الوظيفي في قطاع التعليم العالي، وتُقدم نتائج يمكن أن تُساعد متخذي القرار في الجامعات على تطوير ممارسات قيادية أكثر فعالية واستدامة. (المرجع: المالكي، ريم. (2023).

1.3.1. على المستوى النظري:

تهدف هذه الدراسة على المستوى النظري إلى إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمفهوم القيادة التمكينية من خلال توضيح أبعاده ودوره في تحسين رضا الموظفين داخل بيئات التعليم العالي. كما تسعى إلى بناء إطار نظري يربط بين القيادة التمكينية والرضا الوظيفي، موضحة الآليات النفسية والسلوكية التي من خلالها تؤثر ممارسات القادة التمكينيين على اتجاهات وسلوكيات الموظفين. وتطمح الدراسة كذلك إلى سد الفجوة في البحوث النظرية العربية، من خلال تقديم نموذج يفسر العلاقة بين المتغيرين في سياق الجامعات السعودية بمدينة الرياض، بما يتناسب مع الخصوصية الثقافية والتنظيمية المحلية. (المرجع: الشمراني، خالد. (2022).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تهدف هذه الدراسة على المستوى التطبيقي إلى تحليل أثر ممارسات القيادة التمكينية على رضا الموظفين الأكاديميين والإداريين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض، وذلك من خلال قياس مستوى تطبيق القيادة التمكينية في بيئة العمل الجامعية وتحديد مدى انعكاسها على مؤشرات الرضا الوظيفي. كما تسعى إلى الكشف عن الفروق في مستوى الرضا تبعاً لاختلاف درجة تمكين الموظفين، وتحديد أكثر ممارسات القيادة التمكينية تأثيراً في تعزيز الرضا. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تطوير السياسات الإدارية والتدريبية داخل الجامعات السعودية بما يضمن تعزيز بيئة عمل أكثر تحفيزاً وإنتاجية. (المرجع: الحربي، نوف. (2023).

1.4. أسئلة الدراسة

"سؤال البحث الرئيسي" ما أثر القيادة التمكينية على رضا الموظفين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض؟

3M

الأسئلة الفرعية للدراسة :

1. ما مستوى تطبيق القيادة التمكينية في الجامعات السعودية بمدينة الرياض؟

2. ما مستوى رضا الموظفين الأكاديميين والإداريين في جامعات مدينة الرياض؟

3. ما العلاقة بين ممارسات القيادة التمكينية ومؤشرات الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟

4. ما أكثر ممارسات القيادة التمكينية تأثيراً في تعزيز رضا الموظفين داخل الجامعات؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تحليل أثر القيادة التمكينية على رضا الموظفين الأكاديميين والإداريين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

دراسة تأثير ممارسات القيادة التمكينية (الاستقلالية، المشاركة، التقدير) على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين في مدينة الرياض.

التعرف على مستوى تطبيق القيادة التمكينية بين القيادات الأكاديمية في جامعات مدينة الرياض.

تقييم العلاقة بين أبعاد القيادة التمكينية ومؤشرات الرضا الوظيفي مثل الانتماء، التحفيز، والالتزام الوظيفي.

اقتراح سياسات وتوصيات عملية تساعد الجامعات السعودية في تعزيز القيادة التمكينية وتحسين رضا الموظفين.

توليد رؤى جديدة يمكن أن تسهم في تطوير فهم أعمق للعلاقة بين القيادة التمكينية والرضا الوظيفي في بيئة التعليم العالي السعودية ودعم الأبحاث المستقبلية

1.6. فرضيات الدراسة

H1

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا الموظفين تعزى لاختلاف مستوى تطبيق القيادة التمكينية داخل الجامعات السعودية بمدينة الرياض.

H2

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا الموظفين تعزى لاختلاف مستوى تطبيق القيادة التمكينية داخل الجامعات السعودية بمدينة الرياض.

H3

تطبيق القيادة التمكينية بدرجة أعلى يؤدي إلى زيادة مستوى رضا الموظفين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض.

H4

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التمكينية (الاستقلالية، المشاركة، التقدير، المعلومات) ومستوى رضا الموظفين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض دون تحديد اتجاه العلاقة

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل (الرضا الوظيفي)

- الرضا عن بيئة العمل .
- الرضا عن العلاقات المهنية .
- الرضا عن أسلوب القيادة .
- الرضا عن الدعم والتحفيز.

المتغير التابع (الإنتاجية)

- جودة الأداء
- الالتزام بإنجاز المهام .
- التعاون والمشاركة في العمل .
- الابداع أو اقتراح الحلول.

1.8. الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا في إحدى الجامعات السعودية بمدينة الرياض، باعتبارها بيئة عمل تضم موظفين إداريين وأكاديميين يعملون ضمن هياكل تنظيمية واضحة وتحت أنماط مختلفة من القيادة. ويُعد هذا المكان مناسبًا لبحث أثر القيادة التمكينية على رضا الموظفين لوجود تنوع في المهام، وتفاوت في مستويات الصلاحيات، وتعدد في الأقسام الإدارية، مما يساعد في جمع بيانات تمثل واقع العمل بدقة ويسهل تعميم النتائج على مؤسسات تعليمية مشابهة.

(الشمري، 2021)

1.9. مخطط المشروع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق