

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر التمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على
شركة المراعي في مدينة جدة

أسم الطالب

ماجد صالح العلوي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

20 فبراير - الفصل الدراسي الاول 2026

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري:
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
11	1.4. أسئلة الدراسة
12	1.5. أهداف الدراسة
13	1.6. فرضيات الدراسة
14	1.7. نموذج الدراسة
16	1.8. منهجية الدراسة
18	1.9. الدراسة الميدانية
19	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

Error! Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.	2.1. المقدمة:
Error! Bookmark not defined.	2.2. المتغير المستقل
Error! Bookmark not defined.	2.3. المتغير التابع
Error! Bookmark not defined.	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
Error! Bookmark not defined.	2.5. الخاتمة
Error! Bookmark not defined.	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهدت المنظمات المعاصرة تحولاً ملحوظاً في فلسفتها الإدارية، حيث لم يعد الاهتمام منصباً فقط على الجوانب الهيكلية أو التقنية، بل أصبح العنصر البشري يمثل محوراً أساسياً في تحقيق النجاح والاستدامة التنظيمية. وفي ظل بيئات العمل التنافسية والمتغيرة، أدركت المنظمات أن قدرتها على الاستمرار والنمو تعتمد بدرجة كبيرة على مدى التزام موظفيها بأهدافها وقيمها، وعلى مستوى مشاركتهم الفاعلة في أداء مهامهم. ويُعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الإدارية التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات الحديثة، نظراً لارتباطه الوثيق بالاستقرار الوظيفي، وارتفاع الإنتاجية، وانخفاض معدلات الدوران الوظيفي، وتحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

وفي هذا الإطار، برز مفهوم التمكين الوظيفي كأحد الأساليب الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تعزيز دور الموظف داخل المنظمة ومنحه قدرًا أكبر من الاستقلالية والمسؤولية في أداء عمله. ويقوم التمكين الوظيفي على إتاحة الصلاحيات، وتوفير المعلومات، وتنمية المهارات، وبناء الثقة بين الإدارة والموظفين، بما يسهم في رفع مستوى الدافعية والشعور بالأهمية والانتماء. ولا يقتصر التمكين الوظيفي على تفويض الصلاحيات فحسب، بل يُعد عملية متكاملة تهدف إلى خلق بيئة عمل تشجع المبادرة والإبداع وتحمل المسؤولية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم نحو العمل والمنظمة.

ورغم الأهمية المتزايدة لكل من التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي، إلا أن العلاقة بينهما لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة، خاصة في البيئات التنظيمية التي تتسم بالتعقيد وتعدد المستويات الإدارية. فبعض المنظمات تطبق ممارسات تمكين شكلية لا تؤدي بالضرورة إلى تعزيز الالتزام الحقيقي لدى الموظفين، مما يشير إلى وجود فجوة بين السياسات المعلنة والتطبيق الفعلي. كما أن طبيعة القطاع، وحجم المنظمة، وثقافتها التنظيمية، قد تلعب دوراً مؤثراً في تحديد مدى فاعلية التمكين الوظيفي في تعزيز الالتزام التنظيمي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسات تطبيقية تركز على تحليل هذه العلاقة من وجهة نظر الموظفين أنفسهم، بوصفهم الطرف الأكثر تأثراً بتلك الممارسات الإدارية.

وتأتي أهمية هذا البحث من كونه يطبق على شركة المراعي في مدينة جدة، باعتبارها واحدة من كبرى الشركات في المملكة العربية السعودية والمنطقة، وتتميز بتنوع أنشطتها وكبر حجم قوتها العاملة. وتعمل الشركة في بيئة تتطلب مستويات عالية من التنسيق والكفاءة والالتزام لتحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية. ويُعد الموظفون في مثل هذه المنظمات عنصرًا حاسمًا في ضمان جودة الأداء واستمرارية النجاح، الأمر الذي يجعل دراسة أثر التمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم مسألة بالغة الأهمية. كما أن التركيز على وجهة نظر الموظفين يتيح فهمًا أعمق لكيفية إدراكهم لممارسات التمكين، ومدى انعكاس ذلك على مشاعر الانتماء والولاء تجاه المنظمة.

ويهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين، وذلك من خلال تحليل أبعاد التمكين المختلفة وعلاقتها بأنواع الالتزام التنظيمي. وتسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب العلمي من خلال تقديم إطار تطبيقي يربط بين متغيرين أساسيين في إدارة الموارد البشرية، كما توفر نتائجها قيمة عملية للإدارة العليا وصناع القرار من خلال مساعدتهم على تطوير سياسات تمكين فعّالة تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء العام. وبذلك تمثل هذه المقدمة الأساس الذي يُبنى عليه البحث، حيث تمهد لعرض الإطار النظري والدراسات السابقة والمنهجية المتبعة، وصولاً إلى النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير الممارسات الإدارية داخل المنظمات.

1.2. مشكلة الدراسة

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات العمل الحديثة، تسعى المنظمات إلى تبني أساليب إدارية معاصرة تهدف إلى تعزيز أداء الموظفين ورفع مستوى التزامهم التنظيمي، ويُعد التمكين الوظيفي من أبرز هذه الأساليب. ورغم الاهتمام المتزايد بتطبيق ممارسات التمكين داخل المنظمات، إلا أن النتائج المتوقعة منها لا تتحقق دائماً بالشكل المأمول، خاصة فيما يتعلق بتعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. ويثير هذا الواقع تساؤلات حول مدى فاعلية التمكين الوظيفي المطبق، وطبيعة العلاقة بينه وبين مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين أنفسهم، لا سيما في المنظمات الكبيرة التي تتسم بتعدد الإدارات والوظائف.

وتتمثل الفجوة النظرية في أن معظم الدراسات السابقة تناولت التمكين الوظيفي أو الالتزام التنظيمي كلٌّ على حدة، أو درست العلاقة بينهما في سياقات عامة أو في قطاعات مختلفة، دون التركيز بشكل كافٍ على تحليل هذه العلاقة في بيئة تنظيمية محددة وبمنظور الموظفين. كما أن بعض الدراسات ركزت على جانب واحد من التمكين الوظيفي، وأغفلت أبعاده الأخرى، مما أدى إلى نقص في الفهم المتكامل لكيفية تأثير التمكين بمختلف أبعاده على مستويات الالتزام التنظيمي. ويُضاف إلى ذلك محدودية الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع بشكل تطبيقي، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى إثراء الأدبيات الإدارية بدراسات تركز على السياق المحلي.

أما الفجوة العملية، فتتمثل في أن العديد من المنظمات تطبق سياسات التمكين الوظيفي دون تقييم فعلي لمدى تأثيرها على سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم، وخاصة مستوى التزامهم التنظيمي. وفي حالة شركة المراعي في مدينة جدة، وبحكم كبر حجم الشركة وتنوع أنشطتها واعتمادها الكبير على الموارد البشرية، تبرز الحاجة إلى فهم مدى إدراك الموظفين لممارسات التمكين الوظيفي، ومدى انعكاس ذلك على شعورهم بالانتماء والولاء والاستمرار في العمل. ويُعد غياب هذا الفهم عائقاً أمام تطوير سياسات إدارية أكثر فاعلية، مما يستدعي إجراء دراسة تطبيقية تساهم في تشخيص الواقع الحالي واقتراح حلول عملية قائمة على أسس علمية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوات على المستوى النظري في وجود قصور ملحوظ في الأدبيات الإدارية المتعلقة بتفسير العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي بصورة شمولية ومتكاملة. فعلى الرغم من تعدد النماذج والنظريات التي تناولت كل متغير على حدة، إلا أن الربط النظري بين أبعاد التمكين الوظيفي المختلفة، مثل تفويض الصلاحيات وتبادل المعلومات وتنمية القدرات، وأنواع الالتزام التنظيمي، لا يزال محدودًا وغير واضح في كثير من الدراسات. كما أن بعض الدراسات اعتمدت أطرًا نظرية تقليدية لا تعكس التطورات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مما يقلل من قدرتها على تفسير سلوكيات الموظفين في بيئات العمل المعاصرة.

إضافة إلى ذلك، يلاحظ أن جانبًا كبيرًا من البحوث السابقة ركز على سياقات غربية أو بيئات تنظيمية تختلف في ثقافتها وأنظمتها الإدارية عن البيئة العربية، الأمر الذي يحد من إمكانية تعميم نتائجها على المنظمات في المنطقة العربية. كما أن الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع جاءت في الغالب وصفية، ولم تقدم نماذج تفسيرية واضحة توضح آليات تأثير التمكين الوظيفي على الالتزام التنظيمي. ويُضاف إلى ذلك محدودية الدراسات التي تناولت وجهة نظر الموظفين بشكل مباشر بوصفهم عنصرًا فاعلاً في العملية التنظيمية، وهو ما يبرز الحاجة إلى تعميق البناء النظري من خلال دراسات تطبيقية تسهم في تطوير فهم علمي أدق لهذه العلاقة في سياقات تنظيمية محلية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تتمثل الفجوات على المستوى التطبيقي في محدودية الاستفادة العملية من نتائج الدراسات السابقة عند تصميم وتنفيذ سياسات التمكين الوظيفي داخل المنظمات، حيث تُطبق هذه السياسات في كثير من الأحيان بصورة عامة أو شكلية دون ربطها بشكل مباشر بمستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. كما أن غياب أدوات القياس الدورية التي تعكس تصورات الموظفين تجاه ممارسات التمكين يجعل من الصعب على الإدارة تقييم مدى فاعلية هذه الممارسات أو تعديلها بما يتوافق مع احتياجات العاملين وتوقعاتهم. ويؤدي هذا القصور إلى تفاوت في مستويات الالتزام التنظيمي، وعدم وضوح أثر التمكين الوظيفي على سلوكيات الموظفين وأدائهم داخل بيئة العمل.

وفي سياق شركة المراعي في مدينة جدة، وبحكم حجم الشركة وتنوع أنشطتها وكثرة القوى العاملة بها، تبرز الحاجة إلى دراسة تطبيقية تكشف واقع ممارسات التمكين الوظيفي ومدى انعكاسها على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين. فعدم توفر بيانات علمية دقيقة حول هذه العلاقة قد يحد من قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات مبنية على أسس واضحة، ويؤثر سلباً على تطوير السياسات الإدارية المستقبلية. ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة التي يمكن صياغتها في السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر التمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من قدرتها على تسليط الضوء على العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي من منظور الموظفين، وهو جانب لم يُستكشف بشكل كافٍ في البحوث السابقة، سواء في الأدبيات العالمية أو العربية. فمع تزايد التركيز على الموارد البشرية كأصل استراتيجي للمنظمات، يصبح فهم كيفية تأثير ممارسات التمكين على سلوكيات الموظفين ومستوى التزامهم التنظيمي أمرًا ضروريًا لتطوير النظرية الإدارية وتقديم إسهامات علمية جديدة. كما أن الدراسة توفر إطارًا نظريًا متكاملًا يربط بين أبعاد التمكين المختلفة وأنواع الالتزام التنظيمي، مما يسهم في تعزيز المعرفة الأكاديمية حول الآليات التي من خلالها يؤثر التمكين على الولاء والانتماء التنظيمي في بيئات العمل الحديثة.

تتمثل أهمية الدراسة على المستوى النظري في أنها تعالج الفجوة القائمة في الأدبيات المتعلقة بفهم العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين. إذ تقدم الدراسة نموذجًا نظريًا يربط بين أبعاد التمكين المختلفة مثل تفويض الصلاحيات، وتبادل المعلومات، وتنمية القدرات، وبين أنواع الالتزام التنظيمي، سواء كان التزامًا عاطفيًا أو التزامًا مستمرًا أو التزامًا قيميًا. وبذلك تساهم الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية من خلال تقديم دليل نظري يوضح كيف يمكن للتمكين الوظيفي أن يعزز الولاء والانتماء التنظيمي، ويفسر التباينات في سلوكيات الموظفين في سياقات تنظيمية متنوعة، وخاصة في الشركات الكبيرة والمتوسطة العاملة في المملكة العربية السعودية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل أهمية الدراسة على المستوى التطبيقي في تقديم رؤى عملية للإدارة العليا وصناع القرار داخل شركة المراعي حول كيفية تحسين ممارسات التمكين الوظيفي لتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. إذ توفر نتائج الدراسة معلومات دقيقة حول إدراك الموظفين لممارسات التمكين المختلفة ومدى تأثيرها على سلوكياتهم اليومية، بما يتيح للإدارة تعديل السياسات والإجراءات المتبعة بما يتوافق مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم. كما تساهم الدراسة في تحسين فعالية برامج التطوير والتدريب، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية، وزيادة الإنتاجية والكفاءة، من خلال ربط التمكين الوظيفي مباشرة بنتائج ملموسة في مستوى الالتزام والانتماء التنظيمي.

بالإضافة إلى ذلك، فإن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تُستخدم كمرجع تطبيقي للشركات الأخرى العاملة في بيئات مماثلة، لتطوير سياسات تمكين وظيفي فعّالة تساهم في رفع أداء الموظفين وضمان استقرارهم داخل المنظمة، وبالتالي تعزيز الأداء العام للشركة ونجاحها الاستراتيجي.

1.4. أسئلة الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من الأسئلة التي تساعد في فهم أثر التمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين داخل شركة المراعي في مدينة جدة، وتشمل الأسئلة الرئيسة والفرعية ما يلي:

السؤال الرئيسي:

- ما أثر التمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على شركة المراعي في جدة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى تأثير تفويض الصلاحيات على الالتزام التنظيمي للموظفين؟
2. كيف يؤثر توفير المعلومات والشفافية في الإدارة على شعور الموظفين بالانتماء والولاء التنظيمي؟
3. ما أثر تنمية قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم على مستوى التزامهم التنظيمي؟
4. ما العلاقة بين شعور الموظفين بالتمكين الإداري ومستوى التزامهم العاطفي والقيمي والمستمر تجاه المنظمة؟
5. إلى أي مدى تختلف تصورات الموظفين حول التمكين الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي وفقًا للخصائص الديموغرافية مثل العمر والخبرة والمستوى الوظيفي؟
6. هذه الأسئلة تشكل الإطار الذي توجه من خلاله الدراسة جمع البيانات وتحليلها، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في تقديم توصيات عملية لتحسين سياسات التمكين الوظيفي داخل الشركة وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية التي تساهم في فهم العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين داخل شركة المراعي في مدينة جدة، وتشمل هذه الأهداف ما يلي:

الأهداف العامة:

- دراسة أثر التمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين داخل الشركة.

الأهداف الخاصة:

1. تحليل تأثير تفويض الصلاحيات على الالتزام التنظيمي للموظفين.
 2. تقييم أثر توفير المعلومات والشفافية في الإدارة على شعور الموظفين بالانتماء والولاء التنظيمي.
 3. تحديد مدى تأثير تنمية قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم على مستوى التزامهم التنظيمي.
 4. دراسة العلاقة بين شعور الموظفين بالتمكين الإداري ومستوى التزامهم العاطفي والقيمي والمستمر تجاه المنظمة.
 5. التعرف على الفروقات المحتملة في تصورات الموظفين حول التمكين الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية مثل العمر، والخبرة العملية، والمستوى الوظيفي.
- تسعى هذه الدراسة من خلال هذه الأهداف إلى تقديم إسهامات علمية واضحة تعزز المعرفة النظرية، بالإضافة إلى تقديم توصيات عملية تساعد الإدارة العليا في تصميم سياسات تمكين وظيفي فعالة ترفع مستوى الالتزام التنظيمي وتحسن الأداء العام للمنظمة.

1.6. فرضيات الدراسة

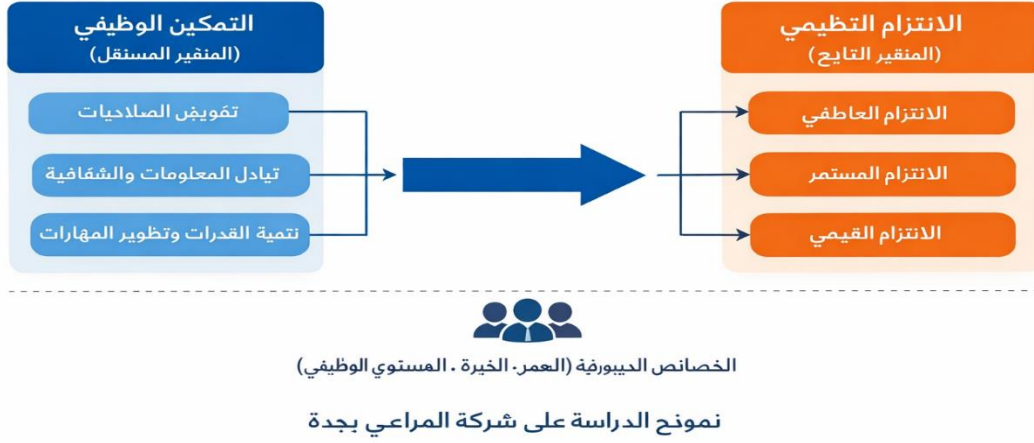
الفرضية الرئيسية:

- هناك أثر معنوي للتمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة إيجابية معنوية بين تفويض الصلاحيات ومستوى الالتزام التنظيمي للموظفين.
 2. هناك علاقة إيجابية معنوية بين توفير المعلومات والشفافية في الإدارة وشعور الموظفين بالانتماء والولاء التنظيمي.
 3. هناك علاقة إيجابية معنوية بين تنمية قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم ومستوى التزامهم التنظيمي.
 4. هناك علاقة معنوية بين شعور الموظفين بالتمكين الإداري ومستوى التزامهم العاطفي والقيمي والمستمر تجاه المنظمة.
 5. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين حول التمكين الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي تعزى للخصائص الديموغرافية مثل العمر، والخبرة العملية، والمستوى الوظيفي.
- هذه الفرضيات تشكل الإطار التحليلي للدراسة، حيث سيتم اختبارها من خلال البيانات المجمعة من الموظفين لتحديد قوة العلاقة بين عناصر التمكين الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي، وبالتالي الوصول إلى استنتاجات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تقديم توصيات علمية وعملية.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل: 1 نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على تحليل العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين داخل شركة المراعي في مدينة جدة، حيث يُمثل التمكين الوظيفي المتغير المستقل، بينما يمثل الالتزام التنظيمي المتغير التابع.

ويشمل التمكين الوظيفي عدة أبعاد رئيسية:

1. تفويض الصلاحيات: منح الموظف القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله وتحمل المسؤولية.
2. تبادل المعلومات والشفافية: توفير المعلومات اللازمة للموظف لفهم أهداف المنظمة ومتطلبات العمل.
3. تنمية القدرات وتطوير المهارات: تدريب الموظفين وتزويدهم بالمعرفة والخبرات التي تساعد على أداء مهامهم بفاعلية.

أما الالتزام التنظيمي فيتضمن ثلاثة أبعاد أساسية:

1. الالتزام العاطفي: شعور الموظف بالارتباط والانتماء العاطفي تجاه المنظمة.

2. الالتزام المستمر: ارتباط الموظف بالمنظمة نتيجة الاعتماد على المزايا أو الاستمرارية في العمل.

3. الالتزام القيمي: تمسك الموظف بالقيم والمعايير الأخلاقية للمنظمة والتوافق معها.

ويعكس هذا النموذج الفرضيات التي تم صياغتها، حيث يُفترض أن جميع أبعاد التمكين الوظيفي تؤثر بشكل إيجابي على مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، مع إمكانية دراسة تأثير الفروق الديموغرافية (مثل العمر والخبرة والمستوى الوظيفي) كمتغيرات وسيطة قد تُعدل من قوة العلاقة بين التمكين والالتزام.

وباستخدام هذا النموذج، سيتمكن البحث من تحليل البيانات واختبار الفرضيات بدقة، بما يتيح استخلاص نتائج علمية دقيقة تدعم تطوير سياسات التمكين الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي داخل الشركة.

1.8. منهجية الدراسة

تستند هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد مناسباً لدراسة العلاقات بين المتغيرات الإدارية من خلال تحليل البيانات المجمعة من الموظفين داخل شركة المراعي في مدينة جدة. يهدف المنهج الوصفي التحليلي إلى تقديم صورة دقيقة وواقعية للواقع التنظيمي، وتحديد طبيعة العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي، مع التعرف على الفروق المحتملة وفقاً للخصائص الديموغرافية للموظفين.

تعتمد الدراسة على عدة أدوات وأساليب لجمع وتحليل البيانات، وتشمل:

1. أداة جمع البيانات:

- استخدام استبيان مقنن يتضمن أسئلة مغلقة (Likert scale) لتقييم أبعاد التمكين الوظيفي الثلاثة (تفويض الصلاحيات، تبادل المعلومات والشفافية، تنمية القدرات وتطوير المهارات) ومستوى الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام القيمي).

- التأكد من صحة وموثوقية الاستبيان من خلال اختبار الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha).

2. عينة الدراسة:

- اختيار عينة من الموظفين في مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية بالشركة لضمان تمثيل متوازن لمختلف الفئات.
- تحديد حجم العينة بما يكفي لإجراء التحليل الإحصائي بدقة.

3. طرق التحليل الإحصائي:

- استخدام أساليب التحليل الوصفي مثل المتوسطات والانحراف المعياري لتوصيف بيانات الاستبيان.
- استخدام أساليب التحليل الاستدلالي مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.
- دراسة تأثير المتغيرات الديموغرافية على العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي باستخدام اختبارات الفروق الإحصائية T-Test, ANOVA



الشكل 2: منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

تركز الدراسة الميدانية على شركة المراعي في مدينة جدة، بهدف التعرف على أثر التمكين الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين. تم اختيار عينة ممثلة من الموظفين العاملين في مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية لضمان شمولية النتائج ودقتها.

واستخدمت الدراسة استبياناً مقنناً لقياس أبعاد التمكين الوظيفي، والتي تشمل:

- تفويض الصلاحيات،
- تبادل المعلومات والشفافية،
- تنمية القدرات وتطوير المهارات،

بالإضافة إلى قياس مستوى الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام القيمي. تم توزيع الاستبيانات على الموظفين إلكترونياً وشخصياً، مع التأكد من صحة وموثوقية أداة البحث باستخدام معامل اتساق كرونباخ. واعتمدت الدراسة على التحليل الإحصائي الوصفي لتوضيح اتجاهات الموظفين، والتحليل الاستدلالي لاختبار الفرضيات باستخدام معامل الارتباط وتحليل الانحدار، بالإضافة إلى اختبار الفروق الإحصائية بين الفئات الديموغرافية المختلفة.

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى تقديم صورة دقيقة وواقعية عن واقع التمكين الوظيفي داخل شركة المراعي، وتحديد مدى تأثيره على الالتزام التنظيمي للموظفين، بما يوفر قاعدة علمية تساعد الإدارة في تطوير سياسات فعّالة للموارد البشرية وتحسين الأداء العام للشركة.

1.10. مخطط المشروع المقترح



الشكل 3: مخطط المشروع المقترح