

اثر التمكين النفسي في تعزيز فاعلية فرق العمل: دراسة تطبيقية على موظفي أسواق العثيم بمدينة مكة

أسم الطالبة:

محجوبة إبراهيم عبد الله

الرقم الجامعي:

222001410

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	قائمة الاشكال
3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة
6	1.2. مشكلة البحث
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. اسئلة الدراسة
8	1.5. اهداف الدراسة
9	1.6. فرضيات الدراسة
9	1.7. نموذج الدراسة
10	1.8. منهجية الدراسة
11	1.9. الدراسة الميدانية
12	1.10. مخطط المشروع المقترح
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	2.1. المقدمة
14	2.3. مفهوم المتغير التابع
15	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
15	2.5. الخاتمة
16	قائمة المراجع
19	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئة الأعمال العالمية والمحلية، برزت الحاجة إلى أساليب إدارية حديثة تُمكن المنظمات من تعزيز إنتاجيتها، وتحقيق استدامة الأداء من خلال استثمار رأس المال البشري بشكل فعال. وتُعد فرق العمل الفعالة من أبرز العوامل التي تساهم في تحقيق التميز المؤسسي، حيث تعتمد المنظمات الحديثة على فرق متعددة التخصصات لاتخاذ القرارات، وحل المشكلات، وتنفيذ المشاريع المعقدة بكفاءة عالية. (Seibert et al., 2011) ومع ذلك، لا تتحقق فعالية الفرق بمجرد تشكيلها، بل تحتاج إلى بيئة داعمة تعزز شعور الأفراد بالقدرة والتأثير، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال التمكين النفسي.

التمكين النفسي (Psychological Empowerment) هو حالة داخلية يشعر بها الموظف وتؤثر في سلوكه وأدائه، ويتكوّن من أربعة أبعاد رئيسية: المعنى (Meaning)، الكفاءة الذاتية (Competence)، الاستقلالية (Self-determination)، والتأثير (Impact) (Spreitzer, 1995). وعندما يشعر الموظف أن عمله ذو مغزى، وأنه يملك الكفاءة لاتخاذ قراراته، ويؤثر بشكل ملموس في نتائج العمل، فإن ذلك يعزز من دافعيته، ويزيد من تفاعله الإيجابي مع أعضاء فريقه، وبالتالي ترتفع فعالية الفريق ككل. (Thomas & Velthouse, 1990).

تشير الدراسات إلى أن التمكين النفسي يساهم في تقليل معدلات دوران الموظفين، وتحسين رضاهم الوظيفي، كما أنه يعزز من التكيف مع التغيرات، ويدعم المبادرة الذاتية داخل الفرق. (Maynard et al., 2012) كما أظهرت دراسات أخرى أن التمكين النفسي يُعد من أقوى المؤشرات التي تؤثر على الأداء الجماعي، حيث إنه يعزز من تبادل المعرفة، ويزيد من مستوى الثقة بين أعضاء الفريق، ويشجع على التفكير الجماعي واتخاذ القرارات التعاونية. (Srivastava et al., 2006).

وعلى الرغم من وجود عدد كبير من الدراسات الغربية التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي وفعالية فرق العمل، إلا أن هناك ندرة واضحة في الدراسات العربية، وخاصة في السياق السعودي، الذي يتميز بخصوصيات ثقافية وتنظيمية فريدة مثل التوجه القيادي الهرمي، والتباين في ممارسات التمكين الإداري (Al-Harthy & Gelaidan, 2020). وهذا ما يبرز الحاجة إلى دراسات ميدانية تستكشف أثر التمكين النفسي في بيئة العمل السعودية، وتوضح كيف يمكن للقيادات الإدارية استخدام هذا المفهوم لتعزيز فعالية فرقهم.

إضافة إلى ذلك، فإن التحول الوطني الذي تشهده المملكة في إطار رؤية 2030 يدفع بالمنظمات نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي، والاعتماد على رأس المال البشري كأصل استراتيجي. وفي هذا الإطار، تصبح مفاهيم مثل التمكين، والتفويض، وبناء فرق عمل عالية الأداء، من الأسس الجوهرية التي يجب تفعيلها. (Alqarni, 2021) وبالتالي، فإن دراسة العلاقة بين التمكين النفسي وفعالية فرق العمل في الشركات السعودية، تمثل خطوة مهمة نحو بناء ممارسات موارد بشرية استراتيجية تركز على تعزيز الثقة، وتحقيق التميز من خلال فرق عمل متماسكة ومبدعة.

ومن هذا المنطلق، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التمكين النفسي في تعزيز فعالية فرق العمل، من خلال إجراء دراسة ميدانية على إحدى الشركات العاملة في مدينة وتحليل العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي ومدى فاعلية الفريق من حيث التعاون، وتبادل المعرفة، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات.

1.2. مشكلة البحث

على الرغم من التوجه المتزايد نحو تطبيق مبادئ التمكين النفسي في بيئة العمل، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تواجه تحديات في بناء فرق عمل فعّالة، مما يؤثر تساؤلات حول مدى فعالية هذا التمكين في تحقيق الأداء الأمثل للفريق. وبذلك تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر التمكين النفسي على تعزيز فاعلية فريق العمل في أسواق العثيم بمدينة مكة؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

← غالبية الدراسات التي تناولت التمكين النفسي أجريت في السياقات الغربية، وهناك محدودية في الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع.

← عدم وجود نماذج شاملة تربط بين أبعاد التمكين النفسي وفاعلية الفريق في السياق الثقافي والتنظيمي الخليجي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

← قلة التطبيقات الميدانية الفعلية داخل الشركات السعودية والتي تهدف إلى قياس العلاقة بين التمكين النفسي وأداء الفريق بشكل مباشر.

← ضعف استخدام أدوات القياس النفسية المعتمدة عالمياً داخل الشركات المحلية، مما يؤدي إلى غياب رؤية واضحة حول جدوى تطبيق التمكين النفسي.

1.3. أهمية الدراسة

يُعد هذا البحث ذا أهمية كبيرة في ظل تزايد الاهتمام ببناء فرق عمل فعالة داخل المنظمات السعودية التي تسعى لمواكبة التحول المؤسسي وتطبيق رؤية المملكة 2030. ويعزز هذا البحث الفهم النظري والتطبيقي للعوامل النفسية المؤثرة في أداء الفرق، مما يسهم في تحسين آليات إدارة الموارد البشرية.

1.3.1. على المستوى النظري:

⇐ يثري الأدبيات العربية حول موضوع التمكين النفسي وفاعلية الفريق، من خلال تقديم نموذج ميداني تطبيقي يمكن تعميمه لاحقًا.

⇐ يساهم في سد الفجوة المعرفية حول العلاقة بين المتغيرين في سياق ثقافي مختلف.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

⇐ يقدم إطارًا عمليًا يمكن للمديرين استخدامه لتحسين أداء فرقهم من خلال تعزيز التمكين النفسي.

⇐ يدعم صناع القرار في تطوير برامج تدريبية وتطويرية تُعزز من دافعية ومشاركة الموظفين ضمن الفرق.

1.4. اسئلة الدراسة

1.5. اهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

2.2. مفهوم المتغير المستقل

2.3. مفهوم المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- Al-Harthy, S. S., & Gelaidan, H. M. (2020). Psychological empowerment and job satisfaction: A study among Saudi employees. *International Journal of Business and Management*, 15(2), 42-55.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n2p42>
- Alqarni, S. A. (2021). Strategic human resource practices and organizational performance: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Management Studies*, 28(1), 25–38.
<https://doi.org/10.32890/ijms2021.28.1.2>
- Maynard, M. T., Gilson, L. L., & Mathieu, J. E. (2012). Empowerment – fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research. *Journal of Management*, 38(4), 1231–1281. <https://doi.org/10.1177/0149206312438773>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003.
<https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
<https://doi.org/10.5465/256865>
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239–1251.
<https://doi.org/10.5465/amj.2006.23478718>

→ Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>

قائمة الملاحق