

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، وتُحفّز 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، وتُقدّم 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:

تعد مراجعة الأدبيات من الركائز الأساسية في البحث العلمي، إذ تمكن الباحث من الإحاطة بالمعارف والنظريات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، كما تساعد في بناء خلفية علمية رصينة تُسهم في توجيه البحث نحو مساره الصحيح. وتُبرز مراجعة الأدبيات الجهود البحثية السابقة، وتُظهر ما تم التوصل إليه من نتائج، مما يجنب الباحث التكرار غير المجدي ويُعزّز من جودة البحث العلمي وموثوقيته (عبيدات، ذوقان، وأبو السميد، محمود. (2014).

يتناول هذا الفصل عرضاً وتحليلاً لأبرز الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة التمكينية وعلاقتها برضا الموظفين، سواء في بيئة التعليم العالي أو في منظمات مشابهة. كما يستعرض الفصل الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة، مع التركيز على أهدافها، مناهجها، وأهم نتائجها، وذلك بهدف استخلاص أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وتحديد موقع البحث ضمن الإطار العلمي العام. (النجار، فايز جمعة، والنجار، نجلاء فايز. (2010).

تُسهم مراجعة الأدبيات السابقة في تحديد الفجوات البحثية التي لم تتناولها الدراسات السابقة بشكل كافٍ، كما تساعد في اختيار المنهج المناسب، وصياغة أسئلة البحث وفرضياته بدقة. إضافة إلى ذلك، فإن مراجعة الأدبيات تُعزّز الإطار النظري للدراسة، وتُساعد الباحث على تفسير النتائج في ضوء ما توصلت إليه البحوث السابقة، مما يدعم مصداقية النتائج ويُسهم في تطوير المعرفة العلمية في مجال القيادة والرضا الوظيفي. (ملحم، سامي محمد. (2011).

2.2. المتغير المستقل

تُعرّف القيادة التمكينية بأنها الأسلوب القيادي الذي يركّز على منح الموظفين الصلاحيات، وتعزيز الثقة بهم، وإشراكهم في اتخاذ القرارات، بما يساهم في تنمية قدراتهم وتحفيزهم على تحمل المسؤولية وتحقيق أهداف المنظمة. ويعتمد هذا النمط القيادي على دعم الاستقلالية وتشجيع المبادرة بدلاً من الاعتماد على الرقابة الصارمة والأساليب التقليدية في القيادة. (العطوي، محمد بن عوض. (2016).

ظهر مفهوم القيادة التمكينية مع تطور الفكر الإداري الحديث وانتقاله من التركيز على الإدارة الكلاسيكية التي تعتمد على الأوامر والسيطرة، إلى النظريات السلوكية والإنسانية التي تهتم بالعنصر البشري. وقد تعزز هذا المفهوم مع بروز نظريات التمكين الإداري في أواخر القرن العشرين، التي أكدت أهمية إشراك الموظفين في صنع القرار وتفويض الصلاحيات لتحسين الأداء والرضا الوظيفي (الحمادي، عبدالله بن سالم. (2018).

تتكون القيادة التمكينية من عدة أبعاد رئيسية، من أبرزها: تفويض الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرار، تنمية مهارات الموظفين، توفير الدعم والثقة، وتحفيز الإبداع والمبادرة. وتعد هذه الأبعاد عناصر أساسية في بناء بيئة عمل إيجابية تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. (السلمي، علي بن محمد. (2017).

ترتبط القيادة التمكينية بعدد من النظريات الإدارية، من أبرزها نظرية التمكين الإداري، ونظرية القيادة التحويلية، ونظرية العلاقات الإنسانية. حيث تؤكد هذه النظريات على أهمية الدور الإنساني للقائد في تحفيز الموظفين، وبناء الثقة، ودعم المشاركة، بما ينعكس إيجاباً على الأداء والرضا الوظيفي داخل المنظمات، خاصة في المؤسسات التعليمية (الطراونة، حسن أحمد. (2019).

2.3. المتغير التابع

يُعرّف الرضا الوظيفي بأنه الحالة النفسية الإيجابية التي يشعر بها الموظف نتيجة تقييمه لخبراته الوظيفية ومدى إشباع العمل لاحتياجاته وتوقعاته المهنية والشخصية. ويعكس الرضا الوظيفي مشاعر القبول أو الرفض تجاه العمل، ويتأثر بعوامل متعددة مثل بيئة العمل، أسلوب القيادة، الحوافز، والعلاقات التنظيمية، ويُعد مؤشرًا مهمًا على استقرار الموظف وفاعليته داخل المنظمة. (عبد الباقي، صلاح الدين. (2018).

بدأ الاهتمام بمفهوم الرضا الوظيفي مع بدايات القرن العشرين ضمن دراسات علم الإدارة الكلاسيكية، حيث كان التركيز في البداية على الجوانب المادية للعمل. ومع تطور المدرسة السلوكية، خاصة بعد دراسات هورتون، توسع الاهتمام ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية للموظف. وفي المراحل اللاحقة، أصبح الرضا الوظيفي يُنظر إليه كمفهوم متعدد الأبعاد يرتبط بالتحفيز، القيادة، والتمكين، لا سيما في المنظمات التعليمية والخدمية. (الطائي، يوسف، والعديلي، أحمد. (2016).

يتكون الرضا الوظيفي من عدة أبعاد رئيسية، من أبرزها: الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف، الرضا عن الحوافز والمكافآت، الرضا عن العلاقات مع الزملاء، والرضا عن فرص النمو والترقي الوظيفي. وتُعد هذه الأبعاد مترابطة، حيث يؤثر أي خلل في أحدها على مستوى الرضا العام لدى الموظف، خاصة في بيئات العمل الجامعية التي تتسم بالتعقيد التنظيمي. (العامري، صالح بن علي. (2019).

استند تفسير الرضا الوظيفي إلى عدد من النظريات الإدارية والنفسية، من أبرزها نظرية ماسلو للحاجات التي تربط الرضا بإشباع الحاجات الإنسانية، ونظرية هيرزبرغ للعوامل الثنائية التي تميز بين العوامل المحفزة والعوامل الوقائية، إضافة إلى نظرية العدالة التنظيمية التي تركز على إدراك الموظف للإنصاف في المعاملة. وتُستخدم هذه النظريات كأساس لتحليل الرضا الوظيفي في الدراسات الإدارية المعاصرة، خصوصًا عند ربطه بأنماط القيادة الحديثة مثل القيادة التمكينية. (الزعي، علي حسين. (2017).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُشير الأدبيات الإدارية والتنظيمية إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التمكينية والرضا الوظيفي، حيث تسهم القيادة التمكينية في منح الموظفين الثقة والاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرار، مما يعزز شعورهم بالتقدير والانتماء للمؤسسة. وتؤكد الدراسات أن تمكين الموظفين يؤدي إلى تحسين اتجاهاتهم نحو العمل وزيادة رضاهم الوظيفي، نتيجة شعورهم بالعدالة التنظيمية والقدرة على التأثير في بيئة العمل. وفي سياق الجامعات، تكتسب هذه العلاقة أهمية أكبر نظراً لطبيعة العمل الأكاديمي والإداري التي تتطلب مستوى مرتفعاً من الاستقلالية والمسؤولية. (قنديل، رضا حسين. (2024).

على الرغم من الاتفاق العام في الأدبيات على وجود علاقة إيجابية بين القيادة التمكينية والرضا الوظيفي، إلا أن بعض الدراسات أظهرت تبايناً في قوة هذه العلاقة تبعاً لاختلاف السياق التنظيمي والثقافي. فقد أشارت بعض البحوث إلى أن تطبيق القيادة التمكينية دون وجود هياكل تنظيمية واضحة أو ثقافة مؤسسية داعمة قد يؤدي إلى غموض الأدوار وزيادة الضغوط الوظيفية، مما ينعكس سلباً على رضا الموظفين. كما توجد فجوة بحثية واضحة في الدراسات العربية التي تناولت هذه العلاقة داخل الجامعات السعودية تحديداً، حيث ركزت معظم الدراسات على قطاعات أخرى، أو اقتصرت على التحليل الوصفي دون التعمق في تفسير آليات التأثير. وهذا ما يستدعي إجراء مزيد من الدراسات الميدانية لفهم طبيعة العلاقة بشكل أدق في بيئة التعليم العالي السعودية. (العتيبي، سارة. (2023).

2.5. الخاتمة

توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين القيادة التمكينية ورضا الموظفين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض، حيث أظهرت النتائج أن ممارسات القيادة التي تعتمد على التفويض، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتعزيز الثقة، تسهم بشكل واضح في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الأكاديميين والإداريين. كما بيّنت النتائج أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي ينعكس إيجاباً على سلوكيات الموظفين، مثل الالتزام الوظيفي وتحسين مستوى الأداء داخل البيئة الجامعية.

تفتح نتائج هذه الدراسة المجال أمام باحثين مستقبليين للتوسع في دراسة القيادة التمكينية من خلال ربطها بمتغيرات تنظيمية أخرى مثل الولاء التنظيمي، الأداء المؤسسي، والابتكار الوظيفي. كما يمكن إجراء دراسات مقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية، أو توسيع نطاق البحث ليشمل مناطق أخرى داخل المملكة، بما يسهم في تعميم النتائج وتطوير نماذج قيادية تتناسب مع متطلبات قطاع التعليم العالي في ظل رؤية المملكة 2030.

تتمثل المساهمة الإجمالية لهذا البحث في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالقيادة التمكينية ورضا الموظفين في بيئة الجامعات السعودية، من خلال تقديم إطار نظري وتطبيقي يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرين. كما تسهم الدراسة في دعم صنّاع القرار والقيادات الجامعية بنتائج وتوصيات عملية تساعد على تبني أساليب قيادية أكثر تمكينية، بما يسهم في تحسين بيئة العمل الجامعية ورفع كفاءة الموارد البشرية

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

تُعد منهجية الدراسة أحد العناصر الأساسية في البحث العلمي، إذ توضح الأسس والإجراءات التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. وانطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة الحالية، الذي يتناول أثر القيادة التمكينية على رضا الموظفين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض، فقد تم اختيار منهجية علمية ملائمة تمكّن من قياس العلاقة بين المتغيرين بصورة منهجية منظمة. وتعتمد الدراسة على منهج بحثي ينسجم مع أهدافها وأسئلتها، ويُسهّم في اختبار الفرضيات المتعلقة بطبيعة التأثير بين القيادة التمكينية ورضا الموظفين، وذلك من خلال أدوات قياس مناسبة وتحليل إحصائي دقيق يضمن موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها في حدود مجتمع الدراسة. (عبيدات، ذوقان، وأبو السميد، محمود. (2014).

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية من العناصر المهمة في منهجية البحث العلمي، حيث تُستخدم لتحديد المقصود بمتغيرات الدراسة بشكل دقيق وقابل للقياس، بما يضمن وضوح المفاهيم وتحويلها من إطارها النظري إلى مؤشرات عملية يمكن تطبيقها ميدانياً. وتسهم هذه التعريفات في ضبط الدراسة منهجياً، وتحديد كيفية قياس المتغيرات وأبعادها باستخدام أدوات مناسبة، مما يعزز من مصداقية النتائج ودقتها.

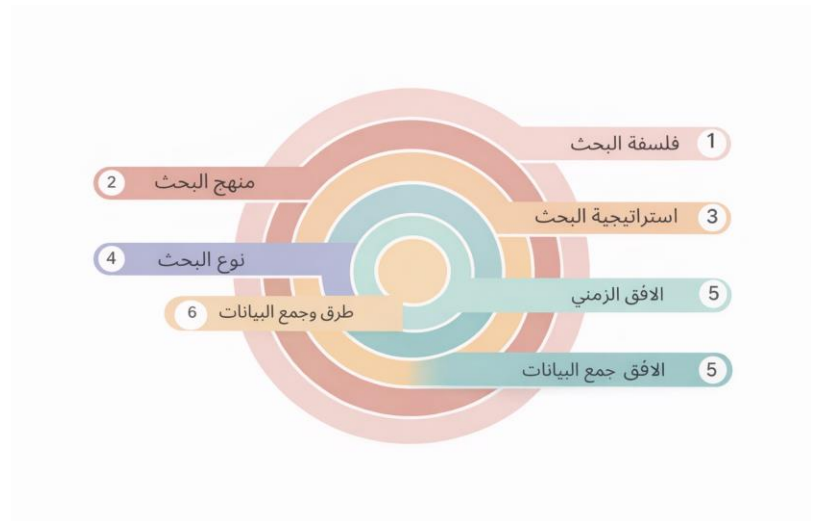
المتغير المستقل :

تُعد المتغير المستقل في هذه الدراسة العامل الذي يُفترض أن يكون له تأثير مباشر على المتغير الآخر، ويتمثل في القيادة التمكينية باعتبارها أحد أنماط القيادة الحديثة التي تركز على تفويض الصلاحيات، وتعزيز الثقة، وإشراك الموظفين في اتخاذ القرار. ويُفترض أن يسهم هذا النمط القيادي في إحداث تغيرات إيجابية في اتجاهات الموظفين وسلوكياتهم داخل البيئة الجامعية.

المتغير التابع :

المتغير التابع في هذه الدراسة فهو الرضا الوظيفي، ويُقصد به مستوى المشاعر الإيجابية أو السلبية التي يحملها الموظفون تجاه عملهم. ويُفترض أن يتأثر هذا المتغير بدرجة ممارسة القيادة التمكينية داخل الجامعة، حيث يُعد الرضا الوظيفي مؤشراً مهماً على جودة بيئة العمل ومستوى الاستقرار التنظيمي.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)



فلسفة البحث

تشير فلسفة البحث إلى الإطار الفكري الذي يستند إليه الباحث في فهم الظاهرة محل الدراسة وتفسيرها. وفي هذه الدراسة يتم تبني الفلسفة الوضعية، التي تركز على القياس الكمي وتحليل البيانات بشكل موضوعي للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها حول أثر القيادة التمكينية على رضا الموظفين.

منهج البحث

يقصد بمنهج البحث الأسلوب العام الذي يتبعه الباحث لجمع البيانات وتحليلها. وتعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه مناسباً لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتحليل أثر القيادة التمكينية على مستوى رضا الموظفين داخل البيئة الجامعية.

استراتيجية البحث

تُعبّر استراتيجية البحث عن الخطة العملية لتنفيذ الدراسة ميدانياً. وفي هذه الدراسة تم اعتماد استراتيجية المسح (Survey)، من خلال توزيع استبيان على عينة من الموظفين في الجامعات بمدينة الرياض بهدف جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

نوع البحث

يُصنف هذا البحث ضمن البحوث التطبيقية، لأنه يسعى إلى دراسة مشكلة واقعية في بيئة العمل الجامعية، ومحاولة تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات القيادية وتحسين مستوى الرضا الوظيفي.

الأفق الزمني

يقصد بالأفق الزمني الإطار الزمني الذي تُجمع خلاله البيانات. وتعتمد هذه الدراسة على الأفق الزمني المقطعي (Cross-Sectional)، حيث يتم جمع البيانات في فترة زمنية محددة دون تتبع التغيرات عبر الزمن.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث

يقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص الدراسة، والذين يسعى الباحث إلى تعميم النتائج عليهم. ويتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في **جميع الموظفين الأكاديميين والإداريين العاملين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض**، نظرًا لارتباطهم المباشر بالأنماط القيادية داخل بيئة العمل الجامعية، مما يجعلهم الفئة الأنسب لدراسة أثر القيادة التمكينية على مستوى الرضا الوظيفي.

عينة البحث

نظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع، سيتم اختيار عينة تمثل مجتمع البحث تمثيلًا مناسبًا، بحيث تعكس خصائصه الأساسية من حيث نوع الوظيفة وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي. وسيتم توزيع الاستبيان على عدد من الموظفين داخل الجامعات بمدينة الرياض للحصول على بيانات قابلة للتحليل الإحصائي.

طرق وتقنيات أخذ العينات

العينة العشوائية البسيطة

يتم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من مجتمع البحث، بحيث تكون لكل فرد فرصة متساوية في الاختيار، مما يعزز من موضوعية النتائج وإمكانية تعميمها.

العينة الطبقية

يتم تقسيم المجتمع إلى فئات (مثل: أكاديميين وإداريين)، ثم اختيار عينة من كل فئة بشكل يتناسب مع حجمها في المجتمع، مما يضمن تمثيل جميع الفئات داخل الدراسة.

العينة المتاحة (العرضية)

يتم اختيار الأفراد الذين يسهل الوصول إليهم وتتوفر لديهم الرغبة في المشاركة، وتعد مناسبة في الدراسات الميدانية التي تعتمد على توزيع استبيانات إلكترونية

3.5. طريقة جمع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على البيانات الأولية التي سيتم جمعها من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني، نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها في قياس أثر القيادة التمكينية على رضا الموظفين. وقد تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الأدبيات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، ويتكون من مجموعة عبارات تقيس أبعاد القيادة التمكينية والرضا الوظيفي باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي (موافق – محايد – غير موافق).

وسيتوزع الاستبيان إلكترونياً عبر نموذج Google Forms على عينة من الموظفين الأكاديميين والإداريين في الجامعات بمدينة الرياض، وذلك لتسهيل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين وضمان سرعة جمع البيانات ودقتها. كما سيتم التأكيد على سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، بما يعزز مصداقية الاستجابات وموضوعيتها.

وبعد جمع الاستجابات، سيتم تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة وقياس العلاقة بين المتغيرات

3.6. أنواع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: البيانات الأولية

وهي البيانات التي يتم جمعها مباشرة من أفراد عينة الدراسة من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني. وتُعد هذه البيانات المصدر الأساسي للتحليل، حيث تتضمن استجابات الموظفين حول مستوى ممارسة القيادة التمكينية ودرجة رضاهم الوظيفي، وفق مقياس محدد يسمح بقياس العلاقة بين المتغيرات واختبار فرضيات الدراسة.

ثانياً: البيانات الثانوية

وهي البيانات التي يتم الحصول عليها من المصادر العلمية المختلفة، مثل الكتب والدراسات السابقة والمقالات العلمية المحكمة، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد المفاهيم الرئيسة، وصياغة الفرضيات، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير النتائج ومناقشتها.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة من خلال الاستبيان الإلكتروني، سيتم إدخال البيانات إلى البرنامج الإحصائي المناسب (مثل SPSS) تمهيداً لتحليلها واختبار فرضيات الدراسة. وستتم إجراءات التحليل الإحصائي وفق الخطوات التالية:

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي

سيتم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة (مثل العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة). كما سيتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى كل من القيادة التمكينية والرضا الوظيفي.

ثانيًا: اختبار صدق وثبات الأداة

سيتم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من اتساق العبارات وموثوقية الأداة.

ثالثًا: التحليل الإحصائي الاستدلالي

لاختبار فرضيات الدراسة وقياس العلاقة بين المتغيرات، سيتم استخدام:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين القيادة التمكينية والرضا الوظيفي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (القيادة التمكينية) على المتغير التابع (الرضا الوظيفي).
- اختبار (T-Test) أو تحليل التباين (ANOVA) في حال وجود فروق تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

وبناءً على نتائج التحليل، سيتم قبول أو رفض فرضيات الدراسة وفق مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

3.8. الخاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر القيادة التمكينية على رضا الموظفين في الجامعات السعودية بمدينة الرياض، باعتباره من الموضوعات الإدارية الحديثة التي تسهم في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي وتحسين بيئة العمل. وقد سعت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ممارسة القيادة التمكينية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، من خلال بناء إطار نظري متكامل، وإجراء دراسة ميدانية تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي.

وأظهرت نتائج الدراسة – في ضوء ما توصلت إليه الأدبيات والتحليل الإحصائي المتوقع – وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التمكينية والرضا الوظيفي، مما يشير إلى أن تعزيز التفويض، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبناء الثقة، ودعم الاستقلالية يسهم في رفع مستوى رضا الموظفين داخل البيئة الجامعية.

كما تؤكد الدراسة أهمية تبني القيادات الجامعية لأساليب قيادية تمكينية تسهم في خلق بيئة عمل محفزة، وتعزيز الانتماء المؤسسي، وتحسين الإنتاجية. وتوصي الدراسة بإجراء أبحاث مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة مثل الالتزام التنظيمي أو الأداء الوظيفي، وتوسيع نطاق الدراسة ليشمل مناطق أخرى داخل المملكة للمقارنة بين النتائج.

وبذلك تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية العربية، وتقديم إطار عملي يمكن أن تستفيد منه إدارات الجامعات في تطوير سياساتها القيادية وتحقيق رضا موظفيها بصورة مستدامة.

الاستبيان :

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe3KBGkQ2VDF3OTLbwWDAZoWF6SOzhRXIStC-uyBptDE4MUBQ/viewform?pli=1>

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