

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التمكين الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين: دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

روان طارق يسلم عتش

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة - الفصل الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشهد المنظمات المعاصرة تطورات متسارعة نتيجة التغيرات في بيئة العمل والتقدم التكنولوجي، مما يدفعها إلى تبني أساليب إدارية حديثة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية. ويعد العنصر البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات، حيث يسهم بشكل أساسي في تحقيق النجاح والتطور، لذلك أصبح الاهتمام بتطوير أداء الموظفين من أهم أولويات الإدارة الحديثة (Robbins & Judge, 2017).

ويعد التمكين الإداري من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى منح الموظفين الصلاحيات اللازمة، وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتنمية قدراتهم المهنية. ويسهم التمكين الإداري في زيادة ثقة الموظفين بأنفسهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم داخل المنظمة (Spreitzer, 1995).

ويمثل الأداء الوظيفي أحد المؤشرات الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في تقييم كفاءة موظفيها، حيث يعكس قدرة الموظف على أداء مهامه بفعالية وكفاءة. ويتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل تنظيمية، من أهمها التمكين الإداري، الذي يسهم في تحفيز الموظفين وتعزيز قدرتهم على أداء العمل بشكل أفضل (Dessler, 2020).

وتسعى المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية إلى تطوير أدائها وتحسين جودة خدماتها من خلال تطبيق الممارسات الإدارية الحديثة، وتعد شركة المياه الوطنية بمدينة جدة من المؤسسات التي تهتم بتطوير مواردها البشرية وتحسين الأداء الوظيفي من خلال تبني أساليب إدارية حديثة (العميان، 2018).

وانطلاقاً من أهمية التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة جدة، وذلك للمساهمة في تقديم نتائج وتوصيات تساعد في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين كفاءة العمل (Daft, 2018).

1.2. مشكلة الدراسة

تسعى المنظمات الحديثة إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفيها باعتباره عنصراً أساسياً في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ويعد التمكين الإداري من الأساليب الإدارية الحديثة التي تهدف إلى منح الموظفين الصلاحيات وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات، مما يساهم في تحسين أدائهم

ومع ذلك، لا تزال بعض المؤسسات تواجه (Robbins & Judge, 2017) وزيادة إنتاجيتهم تحديات في تطبيق التمكين الإداري بشكل فعال، مما قد يؤدي إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي (Dessler, 2020) وعدم تحقيق الأهداف المنشودة.

فجوات على المستوى النظري. 1.2.1

تتمثل الفجوة النظرية الأولى في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي في المؤسسات الخدمية، خاصة في بيئة المملكة العربية السعودية. معظم الدراسات ركزت على بيئات صناعية أو تعليمية، مما يخلق حاجة لدراسة تطبيقية في المؤسسات الخدمية مثل شركة المياه (Daft, 2018) الوطنية.

الفجوة الثانية تكمن في أن بعض الدراسات ركزت على التمكين الإداري كمفهوم عام، دون تفصيل كيفية تأثير كل عنصر من عناصره (مثل منح الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرار، الثقة بالموظفين) على (Spreitzer, 1995) الأداء الوظيفي، مما يجعل النتائج أقل وضوحًا لتطبيقها على بيئة العمل الفعلية.

الفجوة الثالثة تتعلق بالبيئة التنظيمية في المؤسسات السعودية، حيث يمكن أن تختلف خصائص الثقافة التنظيمية وطرق تطبيق التمكين الإداري، ما قد يؤدي إلى اختلاف تأثيره على الأداء الوظيفي مقارنة (بالبيئات الأجنبية أو السابقة الدراسة) (العميان، 2018).

فجوات على المستوى التطبيقي.1.2.2

تتمثل الفجوة التطبيقية الأولى في عدم وجود دراسة حديثة توضح واقع التمكين الإداري في شركة المياه الوطنية بمدينة جدة، مما يجعل الحاجة ملحة لدراسة أثره على الأداء الوظيفي للموظفين في (Dessler, 2020). هذه المؤسسة بشكل مباشر

الفجوة الثانية ترتبط بكيفية تطبيق التمكين الإداري عمليًا، حيث أن بعض الإدارات قد تمنح الصلاحيات جزئيًا أو تفرض القيود البيروقراطية، مما يقلل من فعالية التمكين في تحسين الأداء (Robbins & Judge, 2017). لذلك من المهم دراسة هذه العوامل الميدانية وتأثيرها على أداء الموظفين

الفجوة الثالثة تتعلق بتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، حيث أن غياب الدراسات التطبيقية على المؤسسات الخدمية في السعودية يقلل من قدرة صناع القرار على تحسين السياسات الإدارية بشكل (؛ العميان، 2018، 2018) (Daft, 2018) علمي ومبني على نتائج دقيقة

السؤال الرئيسي للدراسة

ما أثر التمكين الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

تعد دراسة أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي مهمة لأنها تساعد على فهم كيفية تحسين مستوى عمل الموظفين من خلال منحهم الصلاحيات وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرار. كما تساعد الدراسة شركة المياه الوطنية بمدينة جدة على معرفة تأثير التمكين الإداري على أداء موظفيها وتقديم توصيات لتحسين بيئة العمل وزيادة كفاءتهم (Robbins & Judge, 2017؛ Dessler, 2020).

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية في مجال الإدارة العامة، من خلال تقديم فهم واضح لدور التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، وهو موضوع يحتاج إلى مزيد من الدراسات، خاصة في المؤسسات الخدمية في السعودية (Daft, 2018).

تساعد الدراسة في توضيح العلاقة بين عناصر التمكين الإداري (مثل منح الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرار، تعزيز الثقة) ومستوى الأداء الوظيفي، مما يوفر إطارًا نظريًا مفصلاً يمكن الاستفادة منه في أبحاث مستقبلية (Spreitzer, 1995).

تقدم الدراسة قاعدة معرفية يمكن الاعتماد عليها في تطوير نظريات الإدارة الحديثة المتعلقة بالتمكين الإداري، بما يساهم في فهم أفضل لكيفية تعزيز الأداء الوظيفي في بيئات العمل المتغيرة (Robbins & Judge, 2017).

تمثل الدراسة إضافة علمية للباحثين والطلاب في مجال الإدارة العامة، حيث توفر دراسة تطبيقية على مؤسسة حقيقية (شركة المياه الوطنية)، وتتيح مقارنة نتائجها بالدراسات السابقة في بيئات مختلفة (العميان، 2018).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج الدراسة صناع القرار في شركة المياه الوطنية بمدينة جدة على تحسين سياسات وإجراءات التمكين الإداري بما يساهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة الخدمات (Dessler, 2020).

توفر الدراسة توصيات عملية قابلة للتطبيق على بيئة العمل الفعلية، مما يسهم في تعزيز مشاركة الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي (Daft, 2018).

تساعد الدراسة على تحديد نقاط القوة والضعف في تطبيق التمكين الإداري داخل المؤسسة، بما يمكن الإدارة من تطوير استراتيجيات أكثر فاعلية لإدارة الموارد البشرية (Robbins & Judge, 2017).

تمثل الدراسة مرجعاً عملياً للمؤسسات الخدمية الأخرى في المملكة العربية السعودية الراغبة في تطبيق التمكين الإداري لتحسين أداء موظفيها ورفع مستوى الأداء المؤسسي (العميان، 2018).

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف 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. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. العميان، محمود سلمان. (2018). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
2. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2016). السلوك التنظيمي: مفاهيم وتطبيقات. القاهرة: المكتبة العصرية.
3. ماهر، أحمد. (2017). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.

المراجع الأجنبية :

1. Armstrong, M. (2014). Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
2. Daft, R. L. (2018). Management. Cengage Learning.
3. Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson Education.
4. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education.
5. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace. Academy of Management Journal.