

2024

قضايا بحثية (٢)

المهمة الثانية : تطوير الإطار النظري

إعداد وتقديم :د. عايد الرشيدى



المهمة الثانية : تطوير الإطار النظري

- في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالة ماجستير وتقييم الإطار النظري للموضوع المختار، مع استعراض الأدبيات السابقة ذات الصلة.

محتويات التقييم:

- شمولية الأدبيات المستعرضة.
- ترابط الأفكار.
- استخدام مصادر موثوقة

رسالة الماجستير

- رسالة الماجستير التي تم اختيارها بعنوان (أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري) دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية).
- مشروع بحثي مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة التنفيذية بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

• ١٤٤٣ هـ / ٢٠٢٢ م



أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري

دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة
بالمملكة العربية السعودية

The impact of empowering employees on administrative creativity:
An applied study on the employees of the non-profit sector in Buraida,
Kingdom of Saudi Arabia

نبذه عن الإطار النظري والدراسات السابقة



- الإطار النظري ومكوناته أحد الأجزاء الأساسية لأي بحث علمي، بحيث يشكل الفقرة الثانية للبحث ويأتي مباشرة بعد الانتهاء من المقدمة، يشرح العلاقات والتدخلات التي تتعلق بفكرة او موضوع البحث.
- يشكل الإطار النظري للبحث الأساس الذي تبنى عليه الفكرة التي يقوم الباحث بدراساتها، وهو العمود الفقري للبحث العلمي، ويفترض أن يبلغ حجم هذا الإطار ما يقارب الأربعين حتى الخمسين صفحة،
- من الضروري ارتكاز الإطار النظري على المراجع والدراسات السابقة، فلا يمكن إكتمال هذه الفقرة من البحث العلمي إلا باحتوائها على الدراسات السابقة.
- الدراسات السابقة تشكل مراجع تتم كتابتها في مضمون الدراسة تخبر عن اقتباس موجود منعاً لحدوث الانتحال.

الإطار النظري والدراسات السابقة في الرسالة الحالية

- يشير عنوان رسالة الماجستير الحالية إلى متغيرات الرسالة المتغير المستقل (تمكين العاملين) والمتغير التابع (الابداع الإداري) والذي يشكل القضية الأساسية في الدراسة .
- في هذا الجزء من الدراسة يحاول الباحث التطرق للأدبيات ذات العلاقة بمشكلة الدراسة ، والمتمثلة في أثر التمكين وعلاقته بالابداع الإداري من حيث المفهوم والتعاريف والخصائص، ومن ثم يتناول الدراسات السابقة المتعلقة بمحاور الدراسة الحالية.



أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري
دراسة ميدانية على موظفي المنظمات الغير ربحية بمدينة بريدة
بالمملكة العربية السعودية

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1-2: تمكين العاملين

2-2: الابداع الإداري

3-2: الدراسات السابقة

4-2: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

الإطار النظري والدراسات السابقة في الرسالة الحالية (يتبع)

تناول الباحث الإطار النظري والدراسات السابقة للرسالة الحالية في أكثر من ٣٠ صفحة (عينة على سبيل المثال لا الحصر)

الخوف من تحمل المسؤولية؛ وذلك بسبب عدم انتماء الفرد لمنظمته، واعتقاده أنه غير ملزم سوى

نراوات.

لتحسين أدائهم والإبداع فيه، ويوفر لهم المناخ التنظيمي الإيجابي ويشعرهم بالرضا والثقة ويرفع من روحهم المعنوية ويقوي ولاهم للتخطيط وريبتهم في الحرس على تحقيق أهدافه بكفاءة وفاعلية. ومن هذا نجد أنه تقع على التنظيمات مسؤولية الاهتمام بالإنسان وتمكينه من تحقيق أهداف التنظيم من خال تحقيق أهداف الفرد في العمل وتأمين مصالحهم، مما يشعر العاملين أن نجاح التنظيم مرتبط بمدى رضاهم وتأمين مطالبهم. (حسن مروان ، 2013)

الخلاصة:

يتضح لنا أن التمكين مفهوم ذو أهمية بالغة، نظراً لتصوره حول العنصر البشري الذي يعتبر من أعقد الموارد إدارة، كما أنه مفهوم متشعب ذو عدة أوصال يحتاج إلى الإلمام بجملة من الركائز الإدارية من مشاركة والاندماج للعاملين وتحفيزهم وتزويدهم بالمعلومات، وكذا تدريبهم كم تفويض السلطة لهم. وبالتالي يمكن القول بأن الإدارة الفعالة تحتاج إلى مجموعة من الفاتيخ التي تفتح لها آفاق النجاح والتميز، وأهم مفتاح لها هو التمكين.

2-2: الإبداع الإداري:

يُجمع كُتّاب الإدارة والمديرون اليوم على أن المنظمة المعاصرة تعيش في ظروف متغيرة ومعقدة؛ وذلك بسبب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية الخاصة ببيئتها الخارجية، الأمر الذي جعل من الإبداع ضرورة لا خياراً في استعماله لمواجهة هذه الظروف.

المطلب الأول: مفهوم الإبداع وعلاقته بباقي المفاهيم:

مفهوم الإبداع:

الإبداع لغةً: كما جاء في لسان العرب، هو مشتق من "بدع الشيء أو ابتدعه"، يعني: أنشأ وبدأ أولاً، وهو الإتيان بشيء جديد وغير مأثور. (ابن منظور، 1414)
أما عند الفلاسفة فهو إيجاد الشيء من العدم، والابتداعية نزعة في العقل والمنطق، وتتميز بالخروج على أساليب القدماء باستحداث أساليب جديدة (بروي، 2011).

كما أن الإبداع قد ذكر في كتاب الله عز وجل، إذ يقول سبحانه وتعالى: ﴿لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ﴾
سورة البقرة: 117 أي: خالقهما ومبدعهما على غير مثال سابق.

- تكليف الموارد البشرية مع تغيرات البيئة التي تضطر المنظمة إلى إدخالها على مجالات العمل فيها
- الريادة في الإنتاج، وهي الزيادة في كميته، وتحسين نوعيته من خلال تدريب العاملين على كيفية إتقانهم للعمل، ومن ثم زيادة قابليتهم الإنتاجية (بن عيشي، 2012).

د- التحفيز:

في هذا الجزء من الدراسة يحاول الباحث التطرق للأدبيات ذات العلاقة بمشكلة الدراسة، والمتضمنة في أثر التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري من حيث المفهوم والتعريف والخصائص، ومن ثم يتناول الدراسات السابقة المتعلقة بمحاور الدراسة الحالية.

1-2: تمكين العاملين:-

مفهوم التمكين: إن مفهوم التمكين يُعدُّ من المفاهيم التي برزت في أواخر الثمانينات، ولاقى رواجاً في فترة التسعينيات من القرن العشرين، وبغرض تحديد مفهوم التمكين قد تم التعرض إلى العديد من المفاهيم التي تم صياغتها من قبل العديد من الباحثين في هذا المجال؛ بغية تحديد الملامح الأساسية للتمكين الإداري.

أولاً: مفهوم التمكين الإداري:

يتضمن مفهوم التمكين: التطوير والتحسين المستمر من خلال المفهوم الياباني المستمر في مختلف المجالات العلمية. وتعددت تعريفات التمكين في الفكر الإداري بتعدد الباحثين والكتّاب الذين حاولوا تعريفه، واختلفت تعريفاتهم له باختلاف وجهات النظر التي ينظرون إليه من خلالها، وكذلك باختلاف المدارس الفكرية التي ينتمون إليها.

التمكين لغةً: التقوية والتعزيز، وقد وردت في القرآن الكريم في اثني عشرة سورة.

كما وردت كلمة (التمكين) في معجم (لسان العرب) بلفظ المكّنة، بمعنى المكن، فيقال: فلان ذو مكنة عند السلطان، أي: ذو منزلة، وجمعها مكّناة، والتمكين أي: الاستئذاع على فعل شيء.

(ابن منظور، 1414).

التمكين: قبل التطرق إلى مفهوم التمكين تجدر الإشارة إلى أنه مفهوم متشعب وذو أبعاد متعددة، لهذا يبدو من الصعب إيجاد تعريف محدد ومتفق عليه، غير أننا سنحاول الوصول إلى مفهوم شامل، ويعرف بأنه شجاعة القائد في التنازل عن بعض مهامه للعاملين، والتي تترام مع شجاعتهم في استلامها وتحمل مسؤولياتها، بغية تحقيق منافع لجميع الأطراف ذات الصلة.

يسمح التمكين للعاملين بالمشاركة في المعلومات، وفي التدريب والتنمية، والتخطيط والرقابة على مهام وظيفتهم؛ بغية الوصول إلى النتائج الإيجابية في العمل، وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية، ويُعدُّ التمكين أحد الأدوات المهمة في تحسين جودة الخدمة، وتحقيق رضا العملاء، وزيد من الإنتاجية، كما أنه يؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً في تحقيق الالتزام لديهم، وسعادتهم في الوصول إلى نتائج إيجابية، وبالتالي تحقيق أهداف العمل. (أفندي، 2003)

4-2: ما يعزّ الدراسة الحالية
بناءً على ما سبق من
التطبيقات الميدانية لهم
تخدم الفرد والقطاع.

وهذه الدراسة في
حيوي، والدراسات فيه محد
عند أعداد هذه الدراسة ونه
البحي هي الوحيدة بالمنظما
والخروج بنتائج تخدم القطاع

وسبولة الوصول للعبئة
والصالحات المفتوحة لجالم

ويأمل الباحث بأن ه
تمكين العاملين على الإبداع
ومأسسة العمل الاجتماعي وإ

وقد برهنت نتائج الدراسة من وجود دعم جزئي لعلاقة الإ
ومحدودية استجابة متغيرات إبداع العاملين للتابين في مستوى إد
الإداري.

الدراسات السابقة:-
تمثل الدراسات السابقة إطاراً معرفياً للبحث العلمي، وهي بمثابة البوصلة التي توجه طرق
الباحث، حيث توفر له خبرات وتجارب الباحثين السابقين حتى يتمكن له الاستفادة منها في تطوير تصورات
ومداخلته البحثية، وتجنب التكرار فيها، وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحوث، ومن
أجل أن تكون الدراسة مكتملة وشاملة استفاد الباحث من عدد من الدراسات الميدانية بكل ما يتعلق
بموضوع تمكين العاملين وأثره على الإبداع الإداري.

(1) دراسة محمد محمد علي حامد (2018م) بعنوان "أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري من
وجهة نظر موظفي جامعة نجران لـ خالد بن حسن بن محمد البشير والناسج".

تناولت الدراسة أثر التمكين الإداري للعاملين على الإبداع الإداري لدى جامعة نجران في العام
البراسي (2016م- 2017م)، وهدفت الدراسة لتحليل لمعرفة أثر التمكين بأبعاده المختلفة على السلوك
الإداري لدى العاملين في جامعة نجران، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، أهمها: وضوح سياسات
وأجراءات العمل الإداري وفعالية نظام الاتصال، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعة.
بينما أشارت الدراسة لضعف تفويض السلطة والمسؤولية للعاملين، وضعف الدعم والمساندة الإدارية،
وضعف فعالية برامج التدريب الإداري، وضعف نظام التحفيز المادي والمعنوي للعاملين بالجامعة.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني إدارة الجامعة لسياسة تفويض السلطات والصلاحيات للعاملين كل في
مجال عمله، وبهيئة برامج تدريبية مناسبة، ووضع نظام للحوافز.

3-2: الدراسات السابقة:-
تمثل الدراسات السابقة إطاراً معرفياً للبحث العلمي، وهي بمثابة البوصلة التي توجه طرق
الباحث، حيث توفر له خبرات وتجارب الباحثين السابقين حتى يتمكن له الاستفادة منها في تطوير تصورات
ومداخلته البحثية، وتجنب التكرار فيها، وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحوث، ومن
أجل أن تكون الدراسة مكتملة وشاملة استفاد الباحث من عدد من الدراسات الميدانية بكل ما يتعلق
بموضوع تمكين العاملين وأثره على الإبداع الإداري.

(5) دراسة جواد محسن راضي (2010م) بعنوان "أثر التمكين
دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجام
حيث حاولت الدراسة التثبت من العلاقة بين التمكين الإداري بأب
وفرق العمل، والتدريب، والاتصال الفعال، والتحفيز وإبداع العاملين
والمرونة، والإقناع، والمنهجية العلمية في التفكير وحل المشاكل. وقد قا
في وجود علاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين.

وقد برهنت نتائج الدراسة من وجود دعم جزئي لعلاقة الإ
ومحدودية استجابة متغيرات إبداع العاملين للتابين في مستوى إد
الإداري.

اتخاذ القرارات لأداء العمل
3/ فرق العمل تدعم الإبداع
الخبرات والمهارات فيما بين أ
يعمل منفرداً.

الإطار النظري في الرسالة الحالية

من حيث شمولية الأدبيات وترابط الأفكار.

- اشتمل الإطار النظري على جميع أفكار موضوع ومتغيرات البحث الرئيسية مع ترابط وتسلسل في الأفكار .
- قام الباحث بتعريف دقيق وشامل وواضح للمتغيرين الأساسيين في الدراسة (نستعرض أهمهم على سبيل المثال لا الحصر) :

أولاً : تمكين العاملين : تناول الباحث بشكل شامل ومفصل ودقيق مفاهيم تمكين العاملين عامةً والتمكين الإداري خاصةً وشرحه لغوياً وتناول العلاقة بين تمكين العاملين والمفاهيم الدارارية الأخرى (السلطة – المشاركة - الاندماج -) وشرح أهمية التمكين الإداري وأسبابه ومنهجيته وخطواته وآلياته ومتطلباته، ومقوماته، ومعوقاته، وأبعاده

ثانياً: الابداع الإداري : تناول المفهوم العام لغةً ومصطلحاً ، الخصائص والمستويات والمراحل والمعوقات والتغلب عليها.

الإطار النظري في الرسالة الحالية (يتبع)

من حيث استخدام مصادر موثوقة

- قام الباحث بالاستدلال بمصادر موثوقة والاستشهاد داخل الكتابة لكل مفهوم مع وضع اسم الكاتب والسنة بنهاية كل استدلال (موضح أدناه على سبيل المثال لا الحصر).

ويقال: إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية؛ وذلك لأن الشخص المبدع الذي ينتج عددًا كبيرًا من الأفكار خلال وحدة زمنية معينة، يكون لديه غالبًا فرصة أكبر لكي ينتج عددًا كبيرًا نسبيًا من الأفكار الجيدة، لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير، وتتحدد الطلاقة في حدود كمية مقيسة بعدد الاستجابات وسرعة صدورهما. (العجلة، 2009).

المرونة: ويقصد بها القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف. أي: أن تكون الأفكار متنوعة في جوهرها، وعدم التصلب حول نوعية واحدة من الحلول أو الوقوف عند طريقة واحدة لإيجاد الحلول. (العجلة، 2009).

الأصالة: وتعني القدرة على إنتاج الأفكار الجدي (البريدي، 2011).

3- الإبداع في المنتجات:

ويقصد به إحداث التغيير في مواصفاته أو خصائصه؛ لكي تلبى بعض الرغبات أو تشبع بعض الحاجيات بكيفية أحسن، وهو يهدف إلى عرض منتجات في السوق تتصف بالتجديد بالنسبة للمعروضات من المنتجات المتواجدة في نفس السوق. (عيشوش وعلاوي، 2011).

قام الباحث بوضع المصادر في قائمة المراجع بنهاية الرسالة.

المراجع:

- حسين التهامي، 2013 التفكير الإبداعي، دار الكتاب، الجزائر.
- خيرة عيشوش و نصيرة علاوي، 2011، دور المنظمات المتعلمة في تشجيع عملية الإبداع، الملتقى الدولي حول: رأس مال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر.
- رامي محمود عبانة ورامي إبراهيم الشقران، 2013، درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 14، العدد الثاني، الأردن.
- سيد عيد خيري، 2008، التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية، ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- عبدالله بن عبدالرحمن البريدي، 2011، التفكير العلمي والإداري (كيف تكون مبدعاً)
- وافي عطية توفيق العجلة (2009) الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير) غير منشورة (كلية التجارة في الجامعة السالمية، غزة، فلسطين).

الدراسات السابقة في الرسالة الحالية

• موقع (الدراسات السابقة) واضح بالبحث ويمكن الاستدلال عليه بسهولة .

• تناول الباحث (هـ) دراسات عربية سابقة صحيحة حديثة وموثوق بها .

• تناول الباحث الدراسات السابقة بتسلسل زمني من اللاحث

للأقدم (الدراسة الأولى ٢٠١٨ – الدراسة الخامسة ٢٠١٠).

• اختارها الباحث تتماشى وذات صلة وطيدة مع موضوع بحثه

وترتبط بمشكلته بشكل مباشر .

4/ إن التدريب المستمر والفعال للعاملين يساعدهم على الوصول إلى أفكار جديدة في أعمالهم وحلول

مبتكرة لمشكلاتهم وقرارات أكثر فعالية لتحقيق أهدافهم.

5/ تلعب الحوافز المادية والمعنوية دورًا مهمًا في تشجيع

يقدم المزيد منها، وكذلك عند الاعتراف بجهوده من خلال

(4) دراسة محمد فلاح وقصور بن نافلة (2011م) بعنوان

دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية".

دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية".

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير التمكين الإداري

لوجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين الإداري في مدى

كما أشارت النتائج أيضًا لعدم وجود فروق ذات دلالة

التمكين الإداري تعزى إلى مدة الخدمة والمسمى الوظيفي

وخلصت الدراسة للعديد من التوصيات، أهم

الموظفين في مجموعة الاتصالات الأردنية، وإعادة النظر

عن المسؤولية.

(5) دراسة جواد محسن راضي (2010م) بعنوان

دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والا

حيث حاولت الدراسة التثبت من العلاقة بين التمك

وفرق العمل، والتدريب، والاتصال الفعال، والتحفيز وإ

والمرونة، والإقناع، والمنهجية العلمية في التفكير وحل المش

في وجود علاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين.

وقد برهنت نتائج الدراسة عن وجود دعم ج

ومحدودية استجابة متغيرات إبداع العاملين للتباين في

الإداري.

(2) دراسة د/ أحمد بن صالح البرزايمة، ود/ محمد بن عمر الزعبي (2016م) بعنوان "أثر التمكين

الإداري في تحسين الأداء التنظيمي، دراسة حالة لشركة الاتصالات الأردنية (أوراج)".

هدفت الدراسة إلى بيان أثر وأهمية الت

وطرق الاتصال، والمشاركة بالمعلومات) في

إذا كان هناك أي أثر ذي دلالة إحصائية

والوظيفية (النوع، والعمر، وسنوات الخ

العام (2016م).

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصف

نتائج البحث:

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج

1/ جميع المتغيرات أظهرت وجود أثر معن

للعاملين، وجاء متغير المشاركة بالمعلومات

2/ وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية

المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية

النوع وسنوات الخبرة.

(3) دراسة قدرى بن أحمد معراج (2014م) ب

دراسة ميدانية) بمديرية الصيانة لشركة

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج:

1/ يواجه التمكين الإداري معوقات تظهر أ

المديرين على مراكزهم، وتركيز بعض العاملين

وفشل في تزويد الأفراد بالقدرات والمعارف وال

عملية التمكين عملية شاملة وتأخذ وقتًا لتج

2/ أن العاملين عندما يتم إعطاهم مسؤو

تدخل مباشر من الإدارة مع توفير كافة الموار

اتخاذ القرارات لأداء العمل مع الثقة التامة ف

3/ فرق العمل تدعم الإبداع التنظيمي، فإله

الخبرات والمهارات فيما بين أفراد الفريق، فتك

يعمل منفردًا.

3-2: الدراسات السابقة:-

تمثل الدراسات السابقة إطارًا معرفيًا للبحث العلمي، وهي بمثابة البوصلة التي توجه طريق

الباحث، حيث توفر له خبرات وتجارب الباحثين السابقين حتى يتسنى له الاستفادة منها في تطوير تصورات

ومداخلته البحثية، وتجنب التكرار فيها، وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحوث، ومن

أجل أن تكون الدراسة مكتملة وشاملة استفاد الباحث من عدد من الدراسات الميدانية بكل ما يتعلق

بموضوع تمكين العاملين وأثره على الإبداع الإداري.

(1) دراسة محمد محمد علي حامد (2018م) بعنوان "أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري من

وجهة نظر موظفي جامعة نجران لـ خالد بن حسن بن محمد البشير والتاج".

تناولت الدراسة أثر التمكين الإداري للعاملين على الإبداع الإداري لدى جامعة نجران في العام

الدرامي (2016م - 2017م)، وهدفت الدراسة لتحليل ومعرفة أثر التمكين بأبعاده المختلفة على السلوك

الإداري لدى العاملين في جامعة نجران، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، أهمها: وضوح سياسات

وأجراءات العمل الإداري وفعالية نظام الاتصال، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعة.

بينما أشارت الدراسة لضعف تفويض السلطة والمسؤولية للعاملين، وضعف الدعم والمساندة الإدارية،

وضعف فعالية برامج التدريب الإداري، وقصور نظام التحفيز المادي والمعنوي للعاملين بالجامعة.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني إدارة الجامعة لسياسة تفويض السلطات والصلاحيات للعاملين كل في

مجال عمله، وتهيئة برامج تدريبية مناسبة، ووضع نظام لحوافز.

الدراسات السابقة في الرسالة الحالية (يتبع)

- قام الباحث بعرض الدراسات السابقة بأسلوب منهجي (تبدأ باسم الكاتب ثم السنة – أهداف الدراسة - منهج الدراسة - النتائج والتوصيات)
- تم ذكرها في قائمة المراجع النهائية ووفق نمط واحد.
- راعى الباحث جانب النقد الموضوعي للدراسات السابقة ودون التعليق بشكل واضح على سلبيات الدراسات السابقة.
- استفاد الباحث من خبرات الباحثين السابقين، ووظفها في بحثه بأسلوب صحيح كالاستفادة من منهجية الدراسة (٢) المعتمدة على المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية، والمسح الشامل.

4/ إن التدريب المستمر والفعال للعاملين يساعدهم على الوصول إلى أفكار جديدة في أعمالهم وحلول

2) دراسة د/ أحمد بن صالح البرزاية، ود/ محمد بن عمر الزعبي (2016م) بعنوان "أثر التمكين

الإداري في تحسين الأداء التنظيمي، دراسة حالة لشركة الاتصالات الأردنية (أوراج)"

3-2: الدراسات السابقة:-

تمثل الدراسات السابقة إطاراً معرفياً للبحث العلمي، وهي بمثابة البوصلة التي توجه طريق

الباحث، حيث توفر له خبرات وتجارب الباحثين السابقين حتى يتسنى له الاستفادة منها في تطوير تصورات

ومداخلته البحثية، وتجنب التكرار فيها، وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحث، ومن

أجل أن تكون الدراسة مكتملة وشاملة استفاد الباحث من عدد من الدراسات الميدانية بكل ما يتعلق

بموضوع تمكين العاملين وأثره على الإبداع الإداري.

1) دراسة محمد محمد علي حامد (2018م) بعنوان "أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري من

وجهة نظر موظفي جامعة نجران لـ خالد بن حسن بن محمد البشير والتاج".

تناولت الدراسة أثر التمكين الإداري للعاملين على الإبداع الإداري لدى جامعة نجران في العام

الدرامي (2016م - 2017م)، وهدفت الدراسة لتحليل ومعرفة أثر التمكين بأبعاده المختلفة على السلوك

الإداري لدى العاملين في جامعة نجران، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، أهمها: وضوح سياسات

وأجراءات العمل الإداري وفعالية نظام الاتصال، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعة.

بينما أشارت الدراسة لضعف تفويض السلطة والمسؤولية للعاملين، وضعف الدعم والمساندة الإدارية،

وضعف فعالية برامج التدريب الإداري، وقصور نظام التحفيز المادي والمعنوي للعاملين بالجامعة.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني إدارة الجامعة لسياسة تفويض السلطات والصلاحيات للعاملين كل في

مجال عمله، وتهيئة برامج تدريبية مناسبة، ووضع نظام للجوائز.

5/ تلعب الجوائز المادية والمعنوية دوراً مهماً في تشجيع

يقدم المزيد منها، وكذلك عند الاعتراف بجهوده من خلال

4) دراسة محمد فلاح وقصور بن نافلة (2011م) بعنوان

دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية".

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير التمكين الإداري

لوجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين الإداري في

كما أشارت النتائج أيضاً لعدم وجود فروق ذات دلالة

التمكين الإداري تعزى إلى مدة الخدمة والمسعى الوظيفي

وخلصت الدراسة للعديد من التوصيات، أهم

الموظفين في مجموعة الاتصالات الأردنية، وإعادة النظر

عن المسؤولية.

5) دراسة جواد محسن راضي (2010م) بعنوان

دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والا

حيث حاولت الدراسة التثبت من العلاقة بين التمكن

وفرق العمل، والتدريب، والاتصال الفعال، والتحفيز وإ

والمرونة، والإقناع، والمنهجية العلمية في التفكير وحل المش

في وجود علاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين.

وقد برهنت نتائج الدراسة عن وجود دعم ج

ومحدودية استجابة متغيرات إبداع العاملين للتباين في

الإداري.

الدراسات السابقة في الرسالة الحالية (يتبع)

4-2: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

بناءً على ما سبق من الدراسات السابقة. استفاد الباحث من المعلومات الثرية والطرق المنهجية والتطبيقات الميدانية لفهم مشكلات الدراسة وكيفية الوصول للشريحة المستهدفة وإيجاد حلول عملية تخدم الفرد والقطاع.

وهذه الدراسة في المشروع البحثي تختلف عن الدراسات السابقة بأنها موجه لقطاع تنموي وحيوي، والدراسات فيه محدودة على مستوى المملكة العربية السعودية ، وعلى حد علم ومعرفة الباحث عند اعداد هذه الدراسة وبعد البحث والتحقق وجد بأن عنوان الدراسة والعينة المستهدفة في المشروع البحثي هي الوحيدة بالمنظمات غير الربحية بمنطقة القصيم ، وهذا يعطي أهمية للدراسة وحاجة ملحة، والخروج بنتائج تخدم القطاع غير الربحي . والذي يميز هذه الدراسة سهولة الحصول على المعلومات وسهولة الوصول للعينة المستهدفة، وإمكانية تطبيق التوصيات نظراً للمرونة في النظام الإداري والصلاحيات الممنوحة لمجالس الإدارات التي تخولهم اتخاذ القرارات دون التعقيدات الإدارية.

ويأمل الباحث بأن هذه الدراسة ستسهم في سد الجوة البحثية من خلال ترسيخ مفهوم أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري وانعكاسه على بيئات العمل وجودة المخرجات ورضا المستفيدين، ومأسسة العمل ، الاجتماع ، واستدامته.

- قام الباحث بتحليل (الدراسات السابقة) وتحليل نتائجها والتعليق بالرائي في عرض ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها موجه لقطاع تنموي و حيوي، والدراسة فيها محدودة على مستوى المملكة العربية السعودية ، وعلى حد علم ومعرفة الباحث عند اعداد هذه الدراسة وبعد البحث والتحقق وجد بأن عنوان الدراسة والعينة المستهدفة في الدراسة هي الوحيدة بالمنظمات غير الربحية بمنطقة القصيم ، بالمملكة العربية السعودية وهو ما يميز الدراسة .

التقنية

