

قضايا بحثية ٣

التكليف السادس

إشراف:

د. ميار وليد

إعداد الباحث:

أحمد بن عبدالله الجنيدي

الرقم الجامعي ٢٤٢٠٠٠٤٨٧



خطة بحثية

الحمد لله رب العالمين والصلاة على أشرف الأنبياء والمرسلين وبعد :

في التكليف السادس لمادة قضايا بحثية ٣

إعداد خطة بحثية مفصلة تتضمن مشكلة البحث وأهميته وأهدافه والمنهجية المقترحة .

مستعينا بالله ومتوكلا عليه سأقترح عنوان لرسالة وأبدأ بخطة بحثية بشكل اجتهادي وسأسعى للتقيد بمعايير وأساليب كتابة البحوث بطريقة علمية

عنوان الرسالة المقترح :

دور التمكين الإداري في تعزيز الابداع التنظيمي للعاملين في المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة .
دراسة تحليلية ميدانية لاستراتيجيات التمكين وأثرها على الأداء والابتكار المؤسسي .

المتغير المستقل: التمكين الإداري ، بأبعاده: تفويض السلطة/ التدريب / فرق العمل / التحفيز.
المتغير التابع: الابداع التنظيمي.

خطة بحثية

مشكلة البحث

لقد أصبحت الحاجة للتنظيمات الإبداعية مطلبًا ملحًا ومهمًا لكل المنظمات غير الربحية، والتي تسعى للوصول إلى التميز في الأداء وجودة المخرجات وكسب رضا المستفيد، والمحافظة على استمراريتهما في بيئة تنافسية، خاصة في الوقت الحاضر، فالتحدي هو التحول إلى تنمية العنصر البشري، باعتباره هو حجر الأساس في العملية الإبداعية، وحتى تتبنى المنظمات هذا المفهوم، لا بد من تمكين العاملين وإعطائهم الثقة، وتنمية وتهيئة المناخ الإبداعي المناسب لهم وإشراكهم في القرارات، وتفويض الصلاحيات لهم لترتقي المنظمة، ويشعر الموظف بالولاء والانتماء.

فالتحدي في المنظمات هو كيفية تحفيز العاملين فيها؛ لأجل صياغة أفكارهم الإبداعية، وكيف توفر الظروف المناسبة التي يمكن من خلالها تنفيذ أفكارهم الإبداعية، ومن هنا فلا بد من بناء منظمات عصرية متمكنة تعتمد على التمكين كفلسفة ومنهج في إدارة العاملين فيها. **وتتمثل المشكلة في تحديد أثر التمكين الإداري للعاملين على الإبداع التنظيمي**، وما يؤدي من أعمال ومهام، واتخاذ القرارات التي تساعد على إنجاز العمل بسرعة، ودون الرجوع للإدارة العليا إلا في الحالات الضرورية، تجنبًا للروتين وتأخير العمل. وهذا يتوقف على مدى تفهم الإدارات واستيعابها للتطور في بيئة إدارة الأعمال الحديثة وتطبيقاتها، خاصة في تفويض بعض الصلاحيات التي تمكّن العاملين من الإبداع الإداري، وإنجاز أعمالهم بالسرعة اللازمة، وهو ما يعكس ثقة الرؤساء بالمرؤوسين ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر التمكين الإداري بأبعاده (تفويض السلطة - التدريب - فرق العمل - التحفيز) على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

خطة بحثية

متغيرات الدراسة

تحتوي الدراسة على متغيرين بحسب السؤال الرئيسي للدراسة:
المتغير المستقل: يتمثل في التمكين الإداري للعاملين مع أبعادها المؤثرة للمتغير التابع :

- تمكين السلطة.

- التدريب.

- فرق العمل.

- التحفيز.

المتغير التابع: يتمثل في الإبداع التنظيمي .

المتغيرات الديمغرافية: يتمثل في سنوات الخبرة – المستوى التعليمي – المركز الوظيفي – العمر.

خطة بحثية

أهميته

تكمن أهمية الدراسة في محورين رئيسين: الأهمية العلمية والتطبيقية:

الأهمية العلمية:

أولاً: التمكين هو مفهوم ذو أهمية بالغة، نظراً لتمحوره حول العنصر البشري الذي يعتبر من أعقد الموارد إدارةً. ثانياً: في كونها تتطرق إلى أحد المفاهيم التنظيمية، وهو الإبداع التنظيمي، والذي يُعدُّ من المواضيع المهمة في الفكر الإداري الحديث، لكونه مصدراً مهماً من مصادر بقاء المنظمة وديمومتها، خاصةً في المنظمات التي تسعى إلى تبني استراتيجيات الإدارة الحديثة التي تسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، واستغلال الفرص، وزيادة قدراتها التنافسية، والإبداعية. ثالثاً: تسعى هذه الدراسة إلى الإسهام في سدِّ جزء من الفجوة البحثية في مجال الدراسات التطبيقية ذات العلاقة بالتمكين والإبداع التنظيمي في المنظمات غير الربحية.

الأهمية التطبيقية:

أولاً: إن هذه الدراسة يمكن أن توجه أنظار صانعي القرار في المنظمات غير الربحية ذات العلاقة إلى التعامل مع مفهوم تمكين العاملين، وإعطائه الاهتمام الكافي مما له من تأثيرات سلبية أو إيجابية على الإبداع التنظيمي. ثانياً: المساهمة في الاستثمار الأمثل للموارد البشرية وزيادة كفاءتها وفعاليتها. ثالثاً: يبرز دور التمكين في الوصول بالعاملين إلى مستوى عالٍ من الإبداع من خلال ما تقدمه من معلومات علمية وعملية عن أهمية عملية التمكين الإداري للعاملين. رابعاً: استقصاء أثر علاقة أبعاد تمكين العاملين في المنظمات غير الربحية على الإبداع التنظيمي، من خلال النظر للوضع الإداري لكثير منها.

خطة بحثية

أهدافه

تسعى الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر التمكين الإداري بأبعاده (تفويض السلطة - التدريب - فرق العمل - التحفيز) على الإبداع التنظيمي للعاملين في المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

كما تهدف إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على أثر تفويض السلطة على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.
- ٢- التعرف على أثر التدريب على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.
- ٣- التعرف على أثر فرق العمل على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.
- ٤- التعرف على أثر التحفيز على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

خطة بحثية

انطلاقاً من أهداف الدراسة وتحديد المشكلة والفجوة البحثية تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرض الرئيس الأول : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين الإداري والابداع التنظيمي.
الفرض الرئيس الثاني : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على الابداع التنظيمي بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة .

وينبثق من الفرض الرئيس الأول الفروض الفرعية التالية :

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتفويض السلطة كأحد أبعاد التمكين على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للتدريب كأحد أبعاد التمكين على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

خطة بحثية

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لفرق العمل كأحد أبعاد التمكين على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للتحفيز كأحد أبعاد التمكين على الإبداع التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

وينبثق من الفرض الرئيس الثاني الفرض الفرعي التالي:

الفرض الفرعي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإبداع الإداري تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (سنوات الخبرة – المستوى التعليمي – المركز الوظيفي – العمر) للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

خطة بحثية المنهجية المقترحة

سوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الواقع، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا، ويعبر عنها تعبيرًا كميًا وتحليليًا من خلال استطلاع آراء العاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة. وسيتم استخدام الاستبانة الالكترونية لجمع البيانات

مجتمع وعينة الدراسة:-

مجتمع الدراسة هم منسوبو المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة في المملكة العربية السعودية.

مصادر البيانات:-

سوف يتم جمع البيانات لتحقيق أهداف البحث من مصدرين وهي:

١-المصادر الثانوية:

وهي المعلومات المتعلقة بالجانب النظري : وذلك من خلال الحصول على البيانات من المصادر المكتبية والمراجعة الأدبية للدراسات ذات الصلة، وذلك لوضع الأسس العلمية والإطار النظري .

المصادر الأولية:

وهي البيانات التي سيتم الحصول عليها من خلال الاستبانة الالكترونية.

صدق وثبات أداة الدراسة:- أ) الصدق الظاهري. ب) صدق المحتوى.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

