

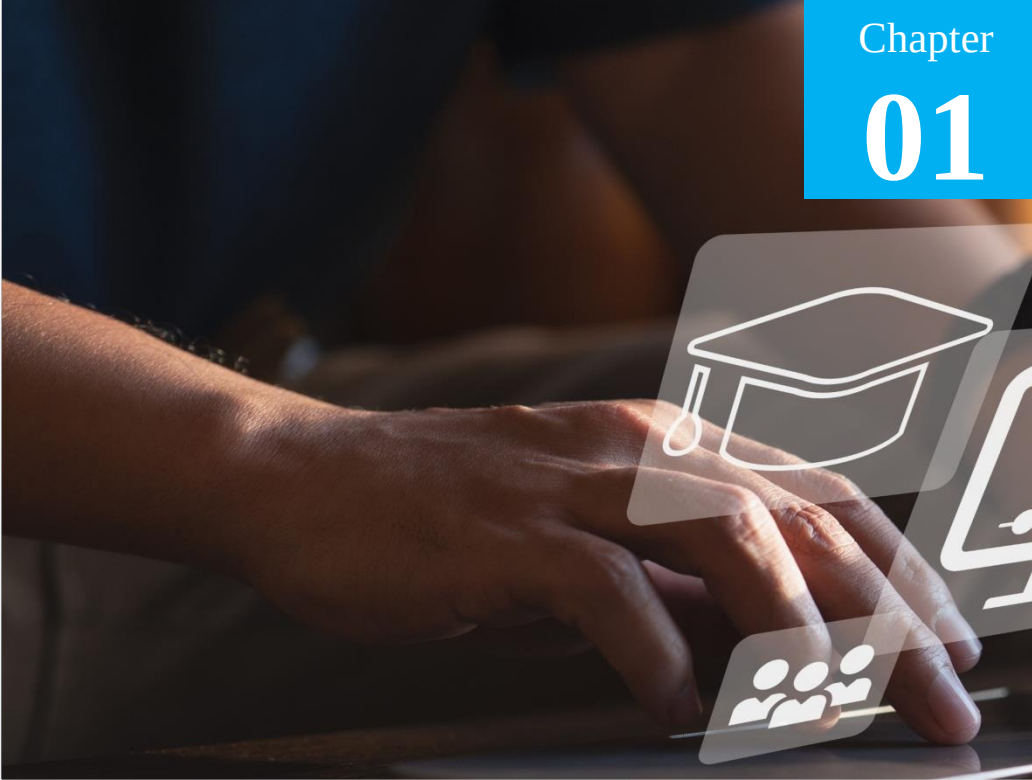
قضايا بحثية 5-1

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور الس
عيد



"دور التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على
الموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده"



مأخوذ عن المجلة العربية للنشر العلمي
الإصدار السادس – العدد واحد وستون
تاريخ البحث 02 – تشرين الثاني -2023

اعداد الباحثين:

محمد عبدالكريم بخاري حداد

جامعة الإدارة والاقتصاد / جامعة الملك عبدالعزيز

غاصب يحي مهدي مهدي

جامعة الإدارة والاقتصاد / جامعة الملك عبدالعزيز

عام الدراسي / 1444هـ -2023



الملخص

Chapter
02

الهدف من الدراسة هذه هو استكشاف دور التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بمدينة جدة ، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما تطرق الباحث في الملخص عن مجتمع الدراسة وهو موظفي المدينة الطبية من الإداريين وكان عددهم (2000) وتم الاختيار بشكل عشوائي وكانت الطريق عبارة عن استبيان وتم توزيع (333) استبانة ثم تطرق الباحث لما توصلت لها الدراسة من نتائج بشكل سريع وما هو الأثر الناتج عن الدراسة حيث وضح الباحث انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين الإداري بعناصره (تفويض السلطة، التدريب، الاتصال الفعال ومشاركة المعلومات ،المشاركة في اتخاذ القرار) على تحفيز السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين محل الدراسة، وتكلم عن توصيات الدراسة ومنها التركيز اكثر على تفويض السلطة وتدريب العاملين لما لها اثر واضح في تعزيز مستوى تمكين العاملين وغيرها .

وتطرق الباحث الى الكلمات المفتاحية : التمكين الإداري ، السلوك الإبداعي.

ذكر الباحث في المقدمة الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات مما يجعل حاجتها الى الابداع الإداري مطلب حتمي، وعليه يتعين على المديرين الذين يتولون هذه المنظمات ان يحرصوا على تنمية قدرات العاملين للمساهمة في حل المشكلات ، والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوليد الأفكار الإبداعية. من هنا اصبح الاهتمام بالإنسان وبإدارته وتوجيهه وتحفيزه يفوق غيره من الأمور الأخرى المتعلقة بالمال والتقنية والهيكل التنظيمية لكونه يزخر بقدرات كثيرة ملموسة (أبو حمور، 2011م).

تهدف الدراسة للتعرف على التمكين الإداري وأهميته، ودراسة العلاقة بين التمكين الإداري والسلوك الإبداعي للموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده ودور التمكين الإداري في تعزيز وتحفيز السلوك الإبداعي، وسوف يقوم الباحث بتبويب الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة ويحتوي ثلاث مباحث

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الفصل الرابع : تحليل البيانات وعرض النتائج الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات

المشكلة واهداف الدراسة

حس بالباحث يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- مستوى تمكين الموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده؟
 - 2- ما مستوى ممارسة الموظفين الإداريين للسلوك الإبداعي بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده؟
 - 3- ما دور التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده؟
- وتكمن أهمية الدراسة الأهمية العملية وتبرز في التطبيقية من خلال مساهمته في معرفة دور التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي.

ومن ناحية الأهمية العلمية في الاسهام في ابراز التمكين الإداري وابعاده ودوره في تحفيز السلوك الإبداعي بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده وكذلك قد تكون النتائج لدراسة قابلة للتعميم والاستفادة منها في المنظمات والمؤسسات والإدارية المشابه وكذلك الاثراء العلمي

- ومن اهداف الدراسة تسليط الضوء على مفهوم التمكين الإداري وعلاقته بالسلوك الإبداعي، كما تهدف الدراسة الى 1- دور التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده 2- مستوى تمكين الموظفين الإداريين 3- مستوى السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز بجده

فرضيات الدراسة

الفرضية الأساسية "يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده" الفرضيات الفرعية: "يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتفويض السلطة على تحفيز السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية بمدينة جده" يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على تحفيز السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للاتصال الفعال على تحفيز السلوك الإبداعي يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرار على تحفيز السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين في مدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده

ومن ثم تطرق الباحث لحدود الدراسة ومنها الحدود الموضوعية وهو موضوع الدراسة والحدود البشرية واقتصرت الدراسة على الموظفين الإداريين بمدينة الملك عبدالعزيز والحدود المكانية وهي مدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده والحدود الزمانية "1443-1444 & 2022-2023"

منهج ومصادر ومصطلحات الدراسة

منهج الدراسة هنا اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات مصادر جمع البيانات تتكون الدراسة من جانبين نظري وتطبيقي.

المصادر الأولية وهي تعتمد على تصميم وتطوير استبانة لجمع البيانات **المصادر ثانوية** وهي الكتب والدوريات والرسائل العلمية والندوات والتقارير الرسمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة **مصطلحات الدراسة**

التمكين الإداري التعريف الاصطلاحي هو استراتيجية تنظيمية هادفة لتعزيز اللامركزية وتوسع نطاق الاشراف (رويدا وكائنكان، 2018) **التعريف الاجرائي** منح الموظف الصلاحيات والمسؤوليات والحرية لأداء الوظيفة بطريقته الخاصة دون تدخل من الإدارة العليا لزيادة قدرته والتعبير عن موهبته وابداعاته من خلال توسيع نطاق تفويض السلطة **السلوك الإبداعي** التعريف الاصطلاحي عملية خلف الأفكار الجديدة والبعيدة عن السياق التقليدي التعريف الاجرائي قدرة الموظف على أداء مهام العمل وحل المشكلات بطرق من خلال انتاج العديد من الأفكار الجديدة وغير الشائعة **الطلاقة** ويقصد به القدرة على انتاج اكبر عدد من الأفكار الإبداعية **الاصالة** ويقصد به القدرة على انتاج الحلول الجديدة

فعليا الباحث اسهب في الاستشهاد بالدراسات السابقة مثل دراسة (المسعودي والقرشي، 2021م) بعنوان اثر التمكين الإداري على قادة المستقبل وفق رؤية 2023 ودراسة (الشريف وشبش وكاديك والتهامي، 2021) التمكين وعلاقته بالأبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراته ، ودراسة (هريکش، 2021) اثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لأساتذة جيغل وغيرها يستفاد من الدراسات السابقة الاطلاع على الادب النظري والاستفادة منه في اثراء الاطار النظري للدراسة الحالية – المساعدة في بناء وتصميم أداة الدراسة والتعرف على الأساليب الإحصائية المناسبة ما يميز الدراسة الحالية المكان والزمان حيث تقرر إتمام الدراسة بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية في عام 2022-2023م بينما تمت الدراسات السابقة في بلدان واعوام سابقة مختلفة مجتمع الدراسة تقرر ان تجري الدراسة في مدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجده وعددهم (2000) موظف وموظفة.

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين الإداري بعناصره (تفويض السلطة، التدريب، الاتصال الفعال ومشاركة المعلومات، المشاركة في اتخاذ القرار) على تحفيز السلوك الإبداعي للموظفين الإداريين بدينة الملك عبدالعزيز الطبية بجدة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصال الفعال ومشاركة المعلومات على السلوك الإبداعي بمتغيرات (المرونة والاصالة)
- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على تحفيز السلوك الإبداعي بمتغيراته (الطلاقة و المرونة والحساسية للمشكلات.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية على السلوك الإبداعي بمتغير (الاصالة)، وغيرها من النتائج وعليها تم التوصيات التالي:-
- التركيز أكثر على تفويض السلطة وتدريب العاملين لما لها من اثر واضح في تعزيز مستوى تمكين العاملين

النتائج والتوصيات

Chapter

09

التأكيد على ضرورة الاستمرار في تقديم المبادرات والأفكار الجديدة، وتوفير جو يسهم في نشر ثقافة الابداع. تغليب روح الجماعة وإظهار الحماس والتفاؤل وإتاحة الفرصة للمرؤوسين في المشاركة في تحقيق الأهداف المشتركة.

تشجيع العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبدعة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل. زيادة العمل على تعزيز عملية تفويض المزيد من الصلاحيات للعاملين عن طريق زيادة الثقة في العاملين. **المقترحات**

توسيع نطاق الدراسة ليشمل دراسة متغيرات إضافية وشمول قطاعات أخرى ، واستخدام أساليب متعددة لجمع المعلومات مثل أسلوب تحليل المحتوى والمقابلة ، وغيرها من الأساليب. اجراء المزيد من البحوث المستقبلية تتناول دور التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي. وفي الختام ذكر الباحث المراجع التي اعتمد عليها من مراجع عربية واجنبية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

