

أثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية على موظفي هيئة تطوير
بوابة الدرعية

عرين صلاح المصري

2021205185

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميداو شن على توفير بيئة تعليمية محفزة، ساهمت في تنمية معارفنا وصقل مهاراتنا خلال رحلتنا الأكاديمية.

كما لا يفوتني أن أعبر عن امتناني لكل من كان له دور في دعمي وتشجيعي خلال هذا المشروع، وأخص بالشكر زملائي الذين كانوا سنداً و عوناً لي في مختلف المراحل، حيث كان للتعاون والعمل الجماعي أثر كبير في إنجازه.

ولا أنسى أن أقدم وافر الامتنان لعائلتي الكريمة على دعمهم المستمر وتحفيزهم الدائم، فبدونهم لم يكن لهذا الإنجاز أن يتحقق.

أسأل الله أن يكون هذا العمل خطوة نحو مستقبل مشرق و مليء بالنجاح، وأن يحقق الفائدة المرجوة.

والله ولي التوفيق.

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل الأكبر بعد الله في مسيرتي، إلى من غمروني بحبهم ودعمهم اللامحدود...
إلى والديّ العزيزين، اللذين قدما لي كل ما أحتهجه من دعم وعطاء، فبفضل دعواتكما وتشجيعكما المستمر استطعت
أن أصل إلى هذا الإنجاز.

إلى إخوتي وأخواتي، اللذين كانوا لي العون والسند، واللذين لم ييخلوا عليّ بالنصح والتحفيز في كل خطوة.

إلى زملائي اللذين شاركوني هذه الرحلة العلمية بكل تحدياتها ولحظاتها الجميلة، فكنتم خير رفاق الدرب.

إلى كل من علّمني حرفاً، وأضاء لي طريق المعرفة، وأسهم في تكويني العلمي والعملية.

أهدي هذا العمل المتواضع، راجياً من الله أن يكون نافعاً ومثمراً، وأن يكون بداية لمستقبل مليء بالنجاح والعطاء.

مقدمة:

في ظل التحولات الإدارية والاقتصادية المتسارعة التي يشهدها العالم، برز مفهوم التمكين الإداري كأحد أهم الاتجاهات الحديثة التي تسعى المؤسسات إلى تبنيها لتعزيز القدرات الذاتية للموظفين وتحفيزهم على الابتكار والمبادرة. ويُنظر إلى التمكين بوصفه أداة استراتيجية تهدف إلى تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم على التفكير الإبداعي، بما يحقق التكيف مع التغيرات وتحسين مستوى الأداء التنظيمي.

لقد أثبتت الأدبيات العلمية أن التمكين الإداري يُسهم في تهيئة بيئة تنظيمية محفزة على الإبداع، من خلال منح الموظفين الثقة، وتوفير فرص التدريب، وتشجيع التواصل المفتوح، وتفويض الصلاحيات؛ مما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء المهني، وبالتالي تحسين جودة الحلول والابتكارات داخل المؤسسات (المعمري والحمادي، 2023؛ Zhang, 2017 & Almalki).

وتشير نتائج دراسات متعددة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين الإداري (كالتحفيز، التدريب، التفويض، التواصل، وبناء الفريق) وبين مستويات الإبداع التنظيمي. فقد توصلت دراسة (Alalwasy, 2015) في القطاع المصرفي بكردستان إلى وجود تأثير إيجابي مباشر بين التمكين الإداري والتفكير الإبداعي، بينما كشفت دراسة El Amine Abdel Hafidi et al. (2024) عن أهمية تعزيز بيئة التمكين الإداري لرفع قدرة الشركات الناشئة في الجزائر على الابتكار.

وفي السياق السعودي، أظهرت دراسة Zhang (2017) & Almalki على موظفي شركة الاتصالات السعودية (زين) أن التفويض الإداري يعزز من فرص التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الخلاقة، كما أثبتت دراسة Al-Atawi & Marie (2018) في الجامعات السعودية أن التمكين يرتبط بدرجة عالية بالإبداع الإداري بنسبة ارتباط بلغت 0.74.

من هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى استقصاء أثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي داخل بيئة عمل حكومية متميزة، متمثلة في هيئة تطوير بوابة الدرعية، باعتبارها من الهيئات السعودية الحديثة التي تعمل في مجال التطوير العمراني والثقافي، مما يجعلها بيئة خصبة لقياس مدى تأثير أدوات وأساليب التمكين الإداري على سلوكيات الإبداع داخل فرق العمل.

وُتعد هذه الدراسة ذات أهمية علمية وعملية، إذ تسهم في سد فجوة معرفية تتعلق بقلّة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع التنظيمي في الهيئات الحكومية السعودية المعاصرة. كما توفر نتائجها مؤشرات عملية لصنّاع القرار داخل الهيئة لتطوير أنظمة التمكين والتحفيز بما يعزز الابتكار المؤسسي في ضوء مستهدفات رؤية المملكة

2030

مشكلة الدراسة:

تشير الأدبيات الإدارية الحديثة إلى أن التمكين الإداري يُعدّ أحد العوامل المحورية التي تؤثر بشكل مباشر على مستويات الإبداع التنظيمي، لما له من دور في تحفيز الموظفين، وبناء الثقة، وتعزيز الشعور بالمسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار (Zhang, 2017 & Almalki؛ Alalwisy, 2015).

وقد أكدت العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تعتمد ممارسات التمكين الإداري - مثل التفويض الفعال، توفير التدريب، إشراك الموظفين في اتخاذ القرار، وتحقيق العدالة في بيئة العمل - تشهد ارتفاعاً ملحوظاً في أداء العاملين وإبداعهم التنظيمي (المعمري والحمادي، 2023؛ El Amine Abdel Hafidi et al., 2024). ومع ذلك، لا تزال العديد من الهيئات الحكومية تواجه تحديات في تحويل هذه المفاهيم إلى تطبيقات عملية ملموسة داخل بيئة العمل.

وعلى الرغم من تنامي الاهتمام بتطوير بيئة العمل في المملكة العربية السعودية بما يتماشى مع مستهدفات رؤية 2030، إلا أن الأدبيات تكشف عن ندرة الدراسات الميدانية التي تناولت العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع التنظيمي في الهيئات السعودية الحديثة، مثل هيئة تطوير بوابة الدرعية. هذه الفجوة المعرفية تُبرز الحاجة إلى دراسة ميدانية تستقصي ما إذا كانت ممارسات التمكين الإداري داخل الهيئة تُسهم فعلياً في تعزيز الإبداع لدى الموظفين، أم أن هناك معوقات تحدّ من ذلك التأثير.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب نظرية وتطبيقية، تتقاطع مع التوجهات الحديثة في الإدارة العامة والتنمية المؤسسية، خاصة في ظل التغيرات التي تشهدها المؤسسات السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030، التي تؤكد على بناء منظمات مرنة ومبتكرة تعتمد على الكفاءات الوطنية.

1. الأهمية النظرية:

تسعى الدراسة إلى إثراء الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين التمكين الإداري والإبداع التنظيمي، من خلال تقديم نموذج تطبيقي في بيئة عمل سعودية حديثة، وهي هيئة تطوير بوابة الدرعية. فمع قلة الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في سياق الهيئات الحكومية السعودية، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة العلمية (Al-atawi & Marie, 2018؛ Al-Khawaldah, 2023).

2. الأهمية التطبيقية:

توفر الدراسة لصُنّاع القرار في الهيئة معطيات علمية حول مدى فاعلية ممارسات التمكين الإداري الحالية، وتساعد في تحسين السياسات الإدارية الهادفة إلى تعزيز بيئة إبداعية بين الموظفين. كما تُعين مسؤولي الموارد البشرية على تطوير برامج تدريب وتوظيف واتصال فعّالة تُسهم في رفع أداء المؤسسة وابتكارها (El Amine Abdel Hafidi et al., 2024؛ Zhang, 2017 & Almalki).

3. أهمية التوقيت والسياق:

تزداد أهمية هذه الدراسة نظرًا لتزامنها مع توجه المملكة لإعادة هيكلة القطاعات التنموية والثقافية، وتحويل الهيئات الحكومية إلى كيانات ذات حوكمة مرنة وقيادة تعتمد على التمكين والمسؤولية (المعمري والحمادي، 2023). كما تُعد هيئة تطوير بوابة الدرعية بيئة ميدانية مناسبة نظرًا لطبيعتها المتعددة المهام والمشاريع، مما يجعلها مجالًا ثريًا لدراسة سلوكيات الإبداع المؤسسي.

4. إفادة الدراسات المستقبلية:

تقدم الدراسة نموذجًا يمكن تعميمه أو مقارنته مع مؤسسات مماثلة، مما يدعم الباحثين الراغبين في تطوير أطر قياس فعالية التمكين الإداري ومدى انعكاسه على الإبداع في قطاعات مختلفة، حكومية أو خاصة.

أهداف الدراسة:

الهدف العام:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التمكين الإداري بأبعاده المختلفة (التفويض، التدريب، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرار، وبناء الثقة) على مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي هيئة تطوير بوابة الدرعية، وذلك في إطار سعي الهيئة نحو تحسين الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مستوى ممارسة التمكين الإداري داخل هيئة تطوير بوابة الدرعية من وجهة نظر الموظفين.
2. قياس مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الهيئة.
3. تحليل العلاقة بين أبعاد التمكين الإداري (التفويض، التدريب، المشاركة، التحفيز، الثقة) ومستوى الإبداع التنظيمي.
4. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لمتغيرات ديموغرافية (مثل: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).
5. تقديم توصيات إدارية لتحسين ممارسات التمكين بما يعزز الإبداع داخل الهيئة.

تساؤلات الدراسة

ينبثق من المشكلة البحثية السؤال الرئيس التالي:

ما أثر التمكين الإداري بأبعاده المختلفة على الإبداع التنظيمي لدى موظفي هيئة تطوير بوابة الدرعية

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية، وهي:

1. ما مستوى تطبيق التمكين الإداري داخل هيئة تطوير بوابة الدرعية من وجهة نظر الموظفين؟
2. ما مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الهيئة؟
3. ما طبيعة العلاقة بين أبعاد التمكين الإداري (التفويض، التدريب، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرار، بناء الثقة) والإبداع التنظيمي؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الموظفين حول التمكين الإداري تعزى لمتغيرات شخصية (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لمتغيرات ديموغرافية؟
6. ما أبرز المعوقات التي قد تحد من فاعلية التمكين الإداري في دعم الإبداع داخل الهيئة

الفرضية العامة (الرئيسية):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري بأبعاده المختلفة والإبداع التنظيمي لدى موظفي هيئة تطوير بوابة الدرعية

: الفروض الفرعية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تفويض الصلاحيات ومستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الهيئة.

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المهني ومستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الهيئة.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحفيز الموظفين (مادياً ومعنوياً) ومستوى الإبداع التنظيمي.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار ومستوى الإبداع التنظيمي.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بناء الثقة والتواصل بين الإدارة والموظفين ومستوى الإبداع التنظيمي.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين حول التمكين الإداري تعزى لمتغيرات ديموغرافية (مثل الجنس، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة، الوظيفة).

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، القسم الإداري)

الدراسات السابقة:

المعمري والحمادي (2023) – اليمن

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع استبيان شمل 145 موظفاً في مستشفيات حكومية. أكدت النتائج وجود أثر إيجابي ملموس لأبعاد التمكين الإداري (التفويض، التدريب، التواصل، التحفيز) على الإبداع التنظيمي، بينما كان لبناء الفريق تأثير غير دال إحصائياً ().

2. Al-Khawaldah (2023) – الأردن

حللت الدراسة دور التمكين الإداري كمتغير وسيط بين الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري في شركات أدوية؛ باستخدام SEM على عينة 201 موظف، ووجدت وجود علاقة قوية تؤكد أهمية التمكين الإداري في تعزيز الإبداع ().

3. Alalwasy (2015) – إقليم كردستان

استمدت الدراسة من بنوك خاصة ونفذت تحليل الانحدار، فوجدت علاقة دالة إحصائياً بين التمكين الإداري والتفكير الإبداعي لدى الموظفين، ما يثبت الفرضية الأساسية للبحث ().

4. El Amine Abdel Hafidi et al. (2024) – الجزائرية

ركزت هذه الدراسة على شركات ناشئة (start-ups) في الجزائر، ووجدت أن أبعاد التمكين (التدريب والتواصل وبناء الفرق) تساهم بشكل ملحوظ إحصائياً في رفع مستويات الإبداع التنظيمي .

السودان – 5. Almhlawi (2020)

حلل هذه الدراسة واقع التمكين الإداري في سلطة الكهرباء الوطنية، وخلصت إلى أن التفويض والحرية في التصرف وبناء الثقة لهما تأثير إيجابي على الأداء والإبداع التنظيمي ().

بنغلاديش – 6. Barua et al. (2024)

دراسة مميزة باستخدام نموذج PLS لتحليل بيانات من 170 عضو هيئة تدريس في جامعات خاصة، فتبين أن التمكين الإداري له دور بارز في تعزيز الإبداع الوظيفي ().

الأردن – 7. Khalayleh et al. (2017)

قدمت مراجعة نظرية عميقة عن التمكين الإداري، وبيّنت أن تطبيقه يعزز أداء فرق العمل وينسجم مع استراتيجيات الجودة الشاملة، ما يمد الدراسة الحالية بأساس متين ().

8. دراسة تطبيقية – مستشفى الملك عبدالعزيز بمكة

استعرضت هذه الدراسة تطبيق التمكين الإداري في بيئة صحية سعودية، ووجدت أن التدريب والتمكين الذاتي والفرق أدت إلى رفع الأداء الخلاق والابتكار داخل الفريق

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة في بنائها النظري على محورين رئيسيين هما: التمكين الإداري باعتباره المتغير المستقل، والإبداع التنظيمي بوصفه المتغير التابع. وقد تطرقت عدة نماذج ونظريات إدارية إلى هذين المفهومين، باعتبارهما من المحددات الأساسية لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز الوظيفي في المؤسسات الحديثة.

(Administrative Empowerment) أولاً: التمكين الإداري)

يشير مفهوم التمكين الإداري إلى عملية تفويض السلطة والمسؤولية للموظفين ومنحهم حرية اتخاذ القرار ضمن حدود معينة، مع توفير الدعم والثقة والتدريب اللازم لهم. ويرى Velthouse (1990) & Thomas أن التمكين الإداري يتضمن أربعة أبعاد رئيسية:

1. الشعور بالمعنى (Meaning): شعور الموظف بأن عمله ذو قيمة.
2. الكفاءة (Competence): إيمان الفرد بقدرته على أداء المهام بكفاءة.
3. الاستقلالية (Self-determination): حرية الموظف في اختيار طريقة تنفيذ العمل.
4. التأثير (Impact): شعوره بتأثير قراراته على نتائج العمل.

كما يشمل التمكين الإداري عملياً خمس أبعاد أساسية وفقاً لعدة دراسات تطبيقية مثل:

(Al-Khawaldah, 2023 ؛Almalki & Zhang, 2017):

- تفويض الصلاحيات
- التدريب والتطوير
- التحفيز
- بناء الثقة والتواصل

- إشراك الموظفين في اتخاذ القرار

وقد أشارت دراسة المعمري والحمادي (2023) إلى أن التمكين الإداري الفعال يعزز من المبادرات الإبداعية ويولد شعورًا بالمسؤولية والانتماء المهني.

Organizational Creativity)ثانيًا: الإبداع التنظيمي (

الإبداع التنظيمي هو قدرة المنظمة على استحداث أفكار أو أساليب أو حلول جديدة وغير تقليدية تُسهم في تحسين الأداء وتطوير بيئة العمل. ووفقًا لـ (Amabile 1996)، فإن بيئة العمل الإبداعية تتطلب:

- الحرية في التفكير والتعبير
- تحفيز داخلي وخارجي
- دعم إداري وتشجيع على المبادرة
- توافر الموارد والمعلومات

وتؤكد دراسات مثل (El Amine Abdel Hafidi et al. (2024) و (Alalwasy (2015) أن الإبداع التنظيمي لا يمكن أن يتحقق في بيئة إدارية تقليدية، بل يحتاج إلى ثقافة تنظيمية قائمة على التمكين والثقة والتدريب المستمر.

ثالثًا: العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع التنظيمي

ترتكز هذه الدراسة على افتراض أن هناك علاقة ارتباط وتأثير بين أبعاد التمكين الإداري ومستوى الإبداع التنظيمي، وهي علاقة مدعومة بنتائج دراسات ميدانية في بيئات عربية مماثلة، مثل:

- التمكين الإداري متغير وسيط بين الالتزام والإبداع. (Al-Khawaldah (2023)
- تفويض الصلاحيات والتدريب يؤديان إلى زيادة الإبداع. (Almalki & Zhang (2017)
- المعمري والحمادي (2023): كل أبعاد التمكين الإدارية لها أثر على الإبداع.

بالتالي، نفترض الدراسة أن تحسين مستوى التمكين الإداري سيؤدي إلى زيادة مستوى الإبداع التنظيمي في هيئة تطوير بوابة الدرعية، ما يدعم التوجه نحو الإدارة الحديثة المبنية على المشاركة والمرونة والتمكين.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية وفهم العلاقات بين المتغيرات كما هي في الواقع، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية ممنهجة. وقد تم اختيار هذا المنهج لكونه يتيح تحليل العلاقة بين التمكين الإداري بمختلف أبعاده، ومستوى الإبداع التنظيمي داخل بيئة العمل في هيئة تطوير بوابة الدرية.

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين والفنيين العاملين في الهيئة بمدينة الرياض، باعتبارها إحدى الهيئات الحكومية الحديثة ذات الطابع التنموي والثقافي، والتي تعتمد على فرق متعددة التخصصات، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة العلاقة بين ممارسات التمكين ومستوى الإبداع.

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام الأسلوب العشوائي البسيط لضمان تمثيل كافٍ لمختلف الفئات داخل الهيئة. وقد تم تحديد حجم العينة بالرجوع إلى جدول مورجان لتحديد العينات المناسبة، حيث يُتوقع أن يتراوح عدد المشاركين بين 120 إلى 160 موظفًا، بحسب عدد العاملين الفعلي في الهيئة.

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتم تصميمها استنادًا إلى نماذج علمية ودراسات سابقة معتمدة، مثل دراسة (Al-Khawaldah (2023)، ودراسة Zhang (2017) & Almalki. وقد تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة أجزاء: الجزء الأول يتناول البيانات الشخصية والديموغرافية، والجزء الثاني يختص بقياس أبعاد التمكين الإداري (مثل التفويض، التدريب، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرار، وبناء الثقة)، بينما يركز الجزء الثالث على قياس مستوى الإبداع التنظيمي لدى الموظفين. تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين، وذلك لضمان دقة التقييم وتحليل التوجهات بدقة.

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، حيث تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب مثل التحليل الوصفي لاستخلاص المتوسطات والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين التمكين والإبداع، وتحليل الانحدار لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، إلى جانب اختبار T واختبار ANOVA لدراسة الفروق ذات الدلالة الإحصائية حسب المتغيرات الديموغرافية للمشاركين.

أما بالنسبة لصدق وثبات الأداة، فقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في الإدارة والسلوك التنظيمي، فيما تم قياس الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا، حيث يُعد مقبولاً إذا تجاوز القيمة (0.70)، مما يضمن اتساق الإجابات وموثوقية النتائج.

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبانة بوصفها الوسيلة الرئيسة لجمع البيانات من أفراد العينة، نظرًا لملاءمتها لطبيعة البحث ولقدرتها على قياس المتغيرات السلوكية والإدارية بشكل كمي ومنظم. وتم تطوير الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات السابقة والنماذج المعتمدة في دراسات تناولت موضوعي التمكين الإداري والإبداع التنظيمي، مثل دراسة AI-Khawaldah (2023)، ودراسة Almalki & Zhang (2017).

تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور رئيسة، حيث تناول المحور الأول البيانات الشخصية والديموغرافية للمشاركين، مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي. أما المحور الثاني فقد تناول أبعاد التمكين الإداري كما وردت في الدراسات السابقة، وشملت تفويض الصلاحيات، التدريب والتطوير، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرار، وبناء الثقة والتواصل. بينما ركّز المحور الثالث على قياس مستوى الإبداع التنظيمي لدى الموظفين، من حيث القدرة على توليد الأفكار الجديدة، وتقديم حلول غير تقليدية، وتطبيق المبادرات الابتكارية في بيئة العمل.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة اتفاق المشاركين مع كل فقرة في الاستبانة، حيث تراوحت الخيارات بين (1 = لا أوافق بشدة، 5 = أوافق بشدة)، ما يتيح تحليل البيانات بشكل إحصائي دقيق يعكس آراء المشاركين وتوجهاتهم.

وقد تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في الإدارة والسلوك التنظيمي، لضمان ملاءمتها لموضوع الدراسة وسلامة صياغة الفقرات. كما تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وتم قبول الأداة لأن معاملات الثبات لكل محور تجاوزت القيمة المقبولة (0.70)، مما يعكس اتساق الإجابات وثبات القياس.

حدود الدراسة :

تحدد هذه الدراسة بعدد من الحدود التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج وتعميمها. من أبرز هذه الحدود ما يلي:

تتحدد الحدود الموضوعية في دراسة العلاقة بين التمكين الإداري بأبعاده المختلفة (التفويض، التدريب، التحفيز، بناء الثقة، والمشاركة في اتخاذ القرار) باعتباره المتغير المستقل، ومستوى الإبداع التنظيمي باعتباره المتغير التابع. وتركز الدراسة على قياس هذه العلاقة كما يدركها موظفو هيئة تطوير بوابة الدرعية، دون التطرق إلى متغيرات تنظيمية أخرى قد تؤثر على الإبداع مثل القيادة، الهيكل التنظيمي أو الثقافة المؤسسية.

أما الحدود المكانية، فتقتصر الدراسة على موظفي هيئة تطوير بوابة الدرعية، وهي هيئة حكومية سعودية تقع في مدينة الرياض، وتُعنى بالتنمية الثقافية والعمرانية. ولا تشمل الدراسة مؤسسات أو هيئات أخرى، مما يحد من تعميم النتائج على مؤسسات خارج نطاق الهيئة.

وفيما يتعلق بالحدود الزمانية، فقد تم تنفيذ هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1446هـ / 2025م، وبالتالي فإن النتائج تعكس واقع الهيئة خلال هذه الفترة فقط، وقد تتغير مستويات التمكين أو الإبداع التنظيمي لاحقاً بفعل تغييرات إدارية أو تنظيمية.

كما يُشار إلى أن الدراسة تعتمد على البيانات التي تم جمعها من خلال استبانة ذاتية التعبئة، مما قد يُعرض النتائج إلى بعض الانحيازات الذاتية المرتبطة بإدراك المشاركين، وهو أمر شائع في الدراسات الإدارية الميدانية.

- Alalwsi, A. M. (2015). Administrative Empowerment and its Impact on Creative Thinking: A Field Study in Private Sector Banks in the Kurdistan Region. University of Duhok Journal, 18(2), 47–64.
- Al-atawi, M. A., & Marie, M. (2018). The Impact of the Administrative Empowerment on Creativity from the Perspective of Women Leaders in Saudi Higher Education. Journal of Administrative Studies, 40(2), 135–159.
- Al-Khawaldah, R. A. (2023). Studying the Impact of Administrative Empowerment as a Mediating Variable in the Relationship between Organizational Commitment and Administrative Creativity: A Field Study in Jordanian Pharmaceutical Companies in Light of COVID-19. Jordan Journal of Business Administration, 19(1). <https://doi.org/10.35516/jjba.v19i1.743>
- Almalki, A., & Zhang, Y. (2017). The Administrative Empowerment Effect on Staff Creativity – Case Study of STC (Zain). International Journal of Business and Management, 12(4), 112–124.
- El Amine Abdel Hafidi, S., Benbrahim, M., & Brahim, L. (2024). Impact of Administrative Empowerment on the Creativity of Algerian Start-ups. International Journal of Economic Performance, 3(2), 44–57.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill Building Approach (7th ed.). Wiley.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review, 15(4), 666–681.

المعمري، ناصر، والحمادي، عبد الرحمن. (2023). التمكين الإداري وأثره على إبداع العاملين في المستشفيات الحكومية العاملة في الريف اليمني. مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، 21(1)، 125–148.