

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 نرائز.

لتحسين أدائهم والإبداع فيه، ويوفر لهم المناخ التنظيمي الإيجابي ويشعرهم بالرضا والثقة ويرفع من روحهم المعنوية ويثوي ولاهم للتتنظيم وريغتهم 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 مطالبه. (حسن مروان ، 2013)

الخلاصة:

يتضح لنا أن التمكين مفهوم ذو أهمية بالغة، نظراً لتمحوره 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 واندماج للعاملين وتحفيزهم وتزويدهم بالمعلومات، وكذا تدريبهم لم تفويض السلطة لهم. وبالتالي يمكن القول بأن الإدارة الفعالة تحتاج إلى مجموعة من المفاتيح التي تفتح لها آفاق النجاح والتميز، وأهم مفتاح لها هو التمكين.

2-2: الإبداع الإداري:

يُجمعُ كتّاب الإدارة والمديرون اليوم على أن المنظمة المعاصرة تعيش في ظروف متغيرة ومعقدة؛ وذلك بسبب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية الخاصة ببيئة 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: أنشأه وبدأه 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.

4-2: ما يعزّ الدراسة الحالية

بناءً على ما سبق من التطبيقات الميدانية لفهم م تخدم الفرد والقطاع.

وهذه الدراسة في حيوي، والدراسات فيه محد عند أعداد هذه الدراسة وبه البحتي هي الوحيدة بالمنظما والخروج بنتائج تخدم القطاع وسببولة الوصول للعبئة والصلاحيات المفتوحة لإحلاله.

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

ومأسسة العمل الاجتماعي

4/ إن التدريب المستمر والفعال للعاملين يساعدهم على الوصول إلى أفكار جديدة في أعمالهم وحلول مبتكرة لمشكلاتهم وقرارات أكثر فعالية لتحقيق أهدافهم.

5/ تلعب الجوافر المادية والمعنوية دوراً مهماً في تشجيع الإبداع التنظيمي، فالفرد عندما يكافأ على أفكار يقدم المزيد منها، وكذلك عند الاعتراف بجهودهم من خلال تقدير رؤسائهم وزملائه.

4) دراسة محمد فلاح وقصور بن نافلة (2011م) بعنوان "أثر التمكين إدارة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية".

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير التمكين الإداري في إبداع الم لوجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين الإداري في مستوى الإبداع كما أشارت النتائج أيضاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين الإداري تعزى إلى مدة الخدمة والمسمى الوظيفي.

وعلمت الدراسة للعديد من التوصيات، أهمها: العمل على الموظفين في مجموعة الاتصالات الأردنية، وإعادة النظر في الرواتب والم

عند المصنوعة.

5) دراسة جواد محسن راضي(2010م) بعنوان "أثر التمكين دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجاء

حيث حاولت الدراسة التثبت من العلاقة بين التمكين الإداري بأه وفقر 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 ا محدودة استجابة متغيرات إبداع العاملين للتابين في مستوى إد

الإدري.

41

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

39

39

12

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)
- وفيق 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 دوراً مهماً في تشجيع المقدم المزيد منها، وكذلك عند الاعتراف بجهوده من خلال 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 مدى 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 والاقتصاد حيث حاولت الدراسة التثبت من العلاقة بين التمكين وفرق العمل، والتدريب، والاتصال الفعال، والتحفيز والمرونة، والإقناع، والمنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، والوجود 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 البرزاية، ود/ محمد بن عمر الزعبي (2016م) بعنوان "أثر التمكين الإداري في تحسين الأداء التنظيمي، دراسة حالة لشركة الاتصالات الأردنية (أورنج)". هدفت الدراسة إلى بيان أثر وأهمية التمكين وطرق الاتصال، والمشاركة بالمعلومات) في إذا كان هناك أي أثر ذي دلالة إحصائية والوظيفية (النوع، والعمر، وسنوات العمل العام (2016م).

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي نتائج البحث:

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: 1/ جميع المتغيرات أظهرت وجود أثر معنوي 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) بعنوان "دراسة ميدانية في مديرية الضيافة لشركة الاتصالات الأردنية". وتوصلت الدراسة لعدة نتائج:

1/ يواجه التمكين الإداري معوقات تظهر أذه المديرين على مراكزهم، وتركيز بعض العاملين وفشل في تزويد الأفراد بالقدرة والمعارف والمهارات لعملية التمكين عملية شاملة وتأخذ وقتاً لتجريب أن العاملين عندما يتم إعطائهم مسؤولية تدخل مباشر من الإدارة مع توفير كافة الموارد اتخاذ القرارات لأداء العمل مع الثقة التامة 3/ فرق العمل تدعم الإبداع التنظيمي، فالتجارب والمهارات فيما بين أفراد الفريق، فتك يعمل منفرداً.

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 تصوراتهم 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 الدراسي (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 وإجراءات 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 تصوراتهم 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 لخالد بن حسن بن محمد البشير والتاج".

تناولت الدراسة أثر التمكين الإداري للعاملين على الإبداع الإداري لدى جامعة نجران في العام الدراسي (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 وإجراءات 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.

هدفت الدراسة إلى بيان أثر وأهمية التمرين وطرق الاتصال، والمشاركة بالمعلومات) في إذا كان هناك أي أثر ذي دلالة إحصائية والوظيفية (النوع، والعمر، وسنوات الخبرة العام (2016م).

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي نتائج البحث:

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج يمكن تلخيصها في النقاط التالية:
1/ جميع المتغيرات أظهرت وجود أثر معنوي للعاملين، وجاء متغير المشاركة بالمعلومات 2/ وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية (النوع وسنوات الخبرة).

3) دراسة قدرتي بن أحمد معراج (2014م) بعنوان "دراسة ميدانية) بمديرية الصيانة لشركة

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج:

1/ يواجه التمكين الإداري معوقات تظهر أثرها على مراكزهم، وتركيز بعض العاملين وفشل في تزويد الأفراد بالقرارات والمعارف والمعلوماتية العملية شاملة وتأخذ وقتاً طويلاً 2/ أن العاملين عندما يتم إعطاؤهم مسؤولية تدخل مباشر من الإدارة مع توفير كافة الموارد اتخاذ القرارات لأداء العمل مع الثقة التامة 3/ فرق العمل تدعم الإبداع التنظيمي، فكل الخبرات والمهارات فيما بين أفراد الفريق، فتك يعمل منفرداً.

مبتكرة لمشكلاتهم وقرارات أكثر فعالية لتحقيق أهدافهم 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 مس كما أشارت النتائج أيضاً لعدم وجود فروق ذات دلالة التمكين الإداري تعزى إلى مدة الخدمة والمسعى الوظيفة

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 التمكين وفرق العمل، والتدريب، والاتصال الفعال، والتحفيز والمرونة، والإقناع، والمنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، والفرق 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 ، الاحتماء ، 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

