

أثر التمكين الإداري على تحقيق الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على قطاع
(البنوك) في مدينة (الرياض)

The Impact of Administrative Empowerment on Job
Creativity: An Applied Study on the Banking Sector in
Riyadh

إعداد الطالب/ منصور محسن مجرشي

الرقم الجامعي:

2021204920

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: ٢٠٢٥

تبقى حقوق الطباعة والنشر لصالح جامعة ميد أوشن

مقدمة:

تُعد القيادة والتمكين الإداري من القضايا الجوهرية التي حظيت باهتمام واسع منذ القدم نظراً لدورهما المحوري في تطوير قدرات الأفراد والمنظمات على حدٍ سواء، ورغم وجود اتفاق بين الباحثين والممارسين على أهمية استراتيجيات القيادة الفعّالة في تحقيق أهداف المنظمات إلا أن واقع بيئة الأعمال المتغيرة والمتسارعة كشف أن الكثير من تلك الاستراتيجيات التي أثبتت فاعليتها في الماضي لم تعد ملائمة لمتطلبات العصر الحديث ولا لتحديات المستقبل وفي ظل هذه البيئة المتقلبة أصبحت منظمات الأعمال مطالبة بتبني أساليب حديثة تتسم بالمرونة والابتكار والابتعاد عن الهياكل الهرمية الجامدة التي تُعيق التفاعل والإبداع فقد بات ضرورياً أن تعتمد المؤسسات على تصميمات تنظيمية مرنة تواكب التطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية المتسارعة وتُركّز على الكفاءة والتميز والتوجه المستقبلي لضمان استمراريّتها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية وفي هذا السياق برز التمكين الإداري كأحد أبرز الممارسات الإدارية الحديثة التي تساهم في تحقيق الإبداع الوظيفي من خلال منح العاملين الثقة والصلاحيات والفرص الحقيقية للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بمهامهم وتطوير قدراتهم وتحفيزهم على الابتكار والتفكير الإبداعي فلم تعد المنظمات بحاجة إلى مديرين يؤديون الأدوار التقليدية فحسب، بل إلى قادة قادرين على إلهام وتحفيز الموظفين وتعزيز روح المبادرة لديهم وتوجيههم نحو تحقيق رؤية ورسالة المنظمة بفعالية وكفاءة. (القحطاني وآخرون، 2023)

والجدير بالذكر أن العالم اليوم يشهد تطورات متسارعة في مجالات الاقتصاد والتكنولوجيا والعولمة أدت إلى تحولات جذرية في طبيعة عمل الشركات والمؤسسات ولم يكن هذا التقدم نتيجة للاعتماد على رأس المال أو التكنولوجيا فقط بل جاء في المقام الأول نتيجة للاستثمار في العنصر البشري الذي يُعد أساس النجاح في أي شركة، فالعامل المؤهل والفعّال أصبح المحرك الرئيسي للإنتاج والتطوير مما دفع المنظمات إلى التركيز على بناء بيئات عمل محفّزة وتبني أساليب إدارية تُمكن الأفراد من المشاركة الفعّالة في صنع القرار وتحقيق أهداف العمل ومن أبرز هذه الأساليب التمكين الإداري الذي يُعد عاملاً مؤثراً في تعزيز الإبداع الوظيفي داخل بيئات العمل وقد أثبتت الدراسات أن التمكين الإداري لا يسهم فقط في تحسين الأداء الفردي والجماعي بل يوفر أيضاً أرضية خصبة للإبداع والتطوير المستمر مما يعزز القدرة التنافسية للشركات ومن هنا، تزايد اهتمام الباحثين والإداريين بدراسة العلاقة بين تمكين العاملين ومدى تأثيره على سلوكهم الإبداعي داخل بيئات العمل خاصة في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات اليوم. (أبو زيد، 2010)

وقد بدأ مفهوم التمكين الإداري يحظى باهتمام متزايد منذ ثمانينيات القرن الماضي سواء من قبل الأكاديميين أو الممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية خاصة في ظل المتغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال والضغوط المتزايدة الناتجة عن حدة المنافسة العالمية وانطلاقاً من هذه التحديات

اتجهت العديد من المنظمات إلى تبني المفاهيم والأساليب الإدارية الحديثة وفي مقدمتها التمكين الإداري باعتباره أحد أهم الأدوات التي تسهم في تحقيق التميز ودفع الأفراد نحو الإبداع، وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.(الهاجري، 2011)

وتُعد دراسة العلاقة بين التمكين الوظيفي والسلوك الإبداعي من الموضوعات المهمة التي تنطلق من طبيعة العلاقة التبادلية بين العاملين والإدارة داخل البنوك حيث تُسهم سلوكيات الإدارة وتفاعلها مع العاملين في تشكيل نظرة الأفراد نحو المؤسسة، باعتبارها كياناً تنظيمياً موحداً يقوم على التعاون المشترك لتحقيق الأهداف، وتتجسد هذه العلاقة بشكل واضح من خلال فتح مجالات التمكين على مختلف مستويات الهيكل التنظيمي للمؤسسة ومنح العاملين فرص المشاركة في عمليات اتخاذ القرار وكلما زادت الإدارة من مستوى التمكين الممنوح للعاملين، انعكس ذلك إيجاباً على مستوى ولائهم وانتمائهم للمؤسسة مما يدفعهم بدورهم إلى تبني السلوكيات الإبداعية في بيئة العمل وهو ما يُسهم في النهاية في تعزيز فاعلية المنظمة وقدرتها التنافسية، وفي ظل التحولات العالمية المتسارعة المتمثلة في العولمة وثورة المعلومات والاتصالات أصبح السلوك الإبداعي مطلباً أساسياً للمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التميز في أدائها ويُقصد بالسلوك الإبداعي الأفعال والمبادرات التي يمارسها الأفراد في بيئة العمل والتي تسبق ظهور الإبداع في صورته النهائية، وقد يُعدّ هذا السلوك بذاته إبداعاً عندما يُمارس لأول مرة داخل المؤسسة، كما تبرز أهمية دراسة التمكين الوظيفي وأثره في تعزيز السلوك الإبداعي خصوصاً في القطاعات المشتركة حيث يُسهم التمكين الوظيفي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين وتوجيهه وضمان استمراريته بما يحقق أهداف المنظمة في بيئة الأعمال الحديثة والمعقدة.(محمديّة، ابو سلمى، 2016)

كما أصبح الإبداع ضرورة استراتيجية لا غنى عنها، غير أن الأنماط التقليدية للسلطة الهرمية تمثل عائقاً أمام تحقيق الإبداع مما يفرض على المؤسسات تبني أساليب أكثر مرونة تعتمد على تشجيع الموظفين على الابتكار وتحمل المسؤولية، ولهذا السبب حظي الإبداع باهتمام واسع من الباحثين والممارسين خاصة لما له من دور حاسم في تحقيق التميز والنجاح لا سيما في القطاعات التكنولوجية التي تعتمد على الإبداع كمصدر رئيسي للميزة التنافسية وزيادة الحصة السوقية، وفي هذا السياق أصبح الاستثمار في تنمية رأس المال المعرفي والبحث والتطوير شرطاً أساسياً لمواكبة التغيرات التقنية المتسارعة وبرز التمكين الإداري كأحد الأساليب الفعالة لتعزيز الإبداع داخل المؤسسات حيث تقوم فلسفة التمكين على منح الموظفين مزيداً من الصلاحيات وتفويض المسؤوليات إلى جانب تدريبهم وتطوير معارفهم وقدراتهم مما يزيد من دافعيتهم للعمل ويُعزز استقلاليتهم وإبداعهم ويسهم في تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.(الصباغ)

ومن أبرز أساليب مفهوم التمكين الإداري هو منح العاملين صلاحيات أوسع وفرصاً أكبر للمشاركة في صنع القرار ما يخلق لديهم شعوراً بالمسؤولية والانتماء ويزيد من دافعيتهم للعمل والإبداع فالتمكين لا

يقتصر فقط على تحسين أداء الأفراد بل يمتد أثره ليشمل تطوير بيئة العمل بالكامل ورفع مستوى الكفاءة والجودة في مخرجات العمل، وقد أدركت المؤسسات أهمية بيئة العمل وتأثيرها المباشر على الأداء الوظيفي حيث أن توفير بيئة عمل محفزة مدعومة بأحدث التقنيات والتجهيزات يساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي وتقليل الشكاوى ورفع مستوى الأداء والإبداع بين العاملين، وفي ظل المتغيرات والتحديات المعاصرة أصبحت الحاجة ملحة لتطوير البيئة الوظيفية لتواكب التطورات التكنولوجية وتتبنى أساليب إدارية حديثة وعلى رأسها التمكين الإداري بما يعزز قدرة المؤسسات على البقاء والتفوق في بيئة أعمال تتسم بالتنافسية والتغير المستمر. (عكر، 2020)

ويرى الباحث أن البنوك في مدينة الرياض رغم التقدم الذي أحرزته بعض المؤسسات في تطبيق سياسات التمكين الإداري لا تزال بحاجة إلى جهود مضاعفة لترسيخ هذا التوجه على نطاق أوسع وأكثر عمقاً ويكمن ذلك في ضرورة تطوير السياسات الداخلية بما يضمن فعالية ممارسات التمكين وتدريب القيادات الإدارية على مهارات التمكين الحقيقي بعيداً عن الصيغ الشكلية أو النظرية غير الفعالة ومن هذا المنطلق يدعو الباحث إلى تبني استراتيجية مؤسسية واضحة تدمج التمكين الإداري كأداة رئيسة لدفع عجلة الإبداع الوظيفي مع ضرورة متابعة أثر تطبيق هذه الاستراتيجية بشكل دوري وقياس نتائجها على مستوى الأداء الفردي والمؤسسي على حد سواء وفي الختام يؤكد الباحث أن التحول نحو ثقافة التمكين الإداري رغم التحديات التي قد تواجه المؤسسات في بداية التطبيق هو استثمار حقيقي في رأس المال البشري وسينعكس إيجاباً على مستويات الإبداع والرضا الوظيفي والأداء العام للمؤسسات البنكية في مدينة الرياض.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المؤسسات تحديات متزايدة في ظل بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر والمنافسة الشديدة، الأمر الذي يتطلب الاعتماد على أساليب إدارية حديثة تُساهم في تطوير قدرات العاملين وتحفيزهم على الابتكار والإبداع في أداء مهامهم الوظيفية ويُعد التمكين الإداري من أبرز تلك الأساليب لما له من دور في تعزيز ثقة الموظفين بأنفسهم، وإشراكهم في صنع القرار وتحملهم للمسؤوليات مما قد ينعكس إيجاباً على مستوى الإبداع الوظيفي داخل المؤسسة، ورغم ما تشير إليه الدراسات من أهمية التمكين الإداري في رفع مستويات الأداء والإبداع إلا أن واقع تطبيق ممارسات التمكين الإداري يختلف من منظمة إلى أخرى مما يطرح تساؤلات حول مدى تأثير هذه الممارسات في تحقيق الإبداع الوظيفي لدى العاملين وتنقسم مشكلة الدراسة إلى مشكلة نظرية ومشكلة تطبيقية:

مشكلة نظرية:

ضعف التحفيز النظري للابتكار والإبداع: رغم وجود قناعة بأهمية الإبداع والعمل الجماعي قد لا توجد رؤية نظرية واضحة لكيفية دمج الإبداع في الاستراتيجيات والسياسات العامة.

- قصور النظرة النظرية نحو إدارة النقد البناء: هناك خوف من نقد الأفكار ما يشير إلى خلل نظري في ثقافة تقبل النقد البناء كجزء من بيئة العمل الإبداعية.
- عدم وضوح فلسفة الإدارة حول توفير المعلومات كحق تنظيمي: غياب المعلومات اللازمة في الوقت المناسب يكشف عن قصور نظري في إدراك الإدارة لأهمية الشفافية وتدفق المعلومات لدعم الأداء والإبداع.
- تعارض بين مفهوم الرقابة الذاتية والاستقلالية الممنوحة للموظفين: رغم الإيمان بالرقابة الذاتية قد لا تكون هناك صياغة نظرية دقيقة لكيفية تحقيق التوازن بين الرقابة الذاتية والاستقلالية في اتخاذ القرار.
- غياب تصور متكامل عن كيفية تأهيل الموظفين ليكونوا قادة المستقبل: إيمان الإدارة بأن الموظفين هم قادة المستقبل قائم لكن تفتقر الهيئة لرؤية نظرية متكاملة توضح خطوات وآليات التأهيل القيادي بشكل منهجي ومدرّس.

مشكلة تطبيقية:

- عدم وجود آلية رسمية لتقديم المقترحات داخل الأقسام: مما يؤدي إلى ضياع المبادرات الفردية وتجاهلها.
- تأخر إعداد التقارير أو عدم تحديثها بانتظام: مما يسبب اتخاذ قرارات غير دقيقة أو متأخرة.
- وجود تمييز في الصلاحيات بين موظفين بنفس المرتبة الوظيفية: مما يخلق شعورًا بعدم العدالة.
- ضعف التنسيق بين الإدارات: مما يؤدي إلى تكرار الجهود أو تضارب في المهام.
- غياب الاجتماعات الدورية الفعلية بين المديرين والموظفين: مما يقلل فرص مناقشة التحديات اليومية.
- قلة استخدام أدوات التحفيز الفعلية مثل المكافآت أو التقدير العلني: مما ينعكس على حماس الموظفين.
- ضعف استغلال الكفاءات الموجودة داخل البنوك: حيث لا يتم تكليفهم بمهام تتناسب مع قدراتهم الفعلية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الدور المحوري الذي يلعبه التمكين الإداري في تطوير بيئة العمل وتحفيز الموظفين نحو الإبداع والابتكار فالمؤسسات اليوم تواجه تحديات متزايدة تتطلب منها الاعتماد على كوارها البشرية وتفعيل قدراتهم الإبداعية لضمان تحسين الأداء وتحقيق التميز المؤسسي، ويُعدّ التمكين الإداري بما يتضمنه من منح الصلاحيات وتعزيز الثقة وتشجيع المبادرات الفردية من أهم الأدوات الإدارية التي تساهم في خلق بيئة عمل محفزة للإبداع الوظيفي، ومن هنا تسعى هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التمكين الإداري في تعزيز قدرات الأفراد على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة وتطوير أدائها بشكل دائم، وتنقسم أهمية الدراسة الى نظرية وتطبيقية:

أهمية الدراسة النظرية:

- تُسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري المتعلق بالابتكار والإبداع في بيئة العمل من خلال تسليط الضوء على القصور في التحفيز النظري للإبداع وغياب الرؤية الواضحة لدمجه ضمن الاستراتيجيات العامة.
- تعالج قصور ثقافة إدارة النقد البناء داخل المؤسسات، فالخوف من نقد الأفكار والخطط يعكس خللاً عميقاً في الجانب النظري المرتبط بثقافة العمل الإبداعي وهو ما يتطلب تقديم تصور فكري يساعد في ترسيخ ثقافة تقبل الآراء والملاحظات بوصفها عنصراً محورياً في دعم الإبداع الوظيفي وتطوير بيئة العمل.
- معالجة غياب الفلسفة الواضحة لدى الإدارة فيما يتعلق بتدفق المعلومات واعتبارها حقاً تنظيمياً ضرورياً للإبداع، وكذلك تعزيز الجانب النظري المتعلق بالشفافية وتوفير المعلومات في الوقت المناسب.
- معالجة التناقض النظري القائم بين مفهومي الرقابة الذاتية والاستقلالية الممنوحة للموظفين فرغم الإيمان النظري بأهمية الرقابة الذاتية إلا أن غياب صياغة فكرية دقيقة لكيفية التوازن بين الرقابة الذاتية والاستقلالية في بيئة العمل يخلق فجوة تطبيقية كبيرة.
- سدّ النقص النظري في تصور كيفية تأهيل الموظفين ليكونوا قادة المستقبل فرغم وجود قناعة بقدرتهم على القيادة، إلا أن غياب رؤية منهجية متكاملة وواضحة للتأهيل القيادي يشكل فجوة معرفية تحتاج إلى دراسة علمية منهجية.

أهمية الدراسة التطبيقية:

- تُسلط الدراسة الضوء على مشكلات واقعية يواجهها الموظفون داخل بيئة العمل، مثل ضعف قنوات مشاركة الأفكار، وتأخر وصول المعلومات، وتفاوت الصلاحيات، وهي مشكلات تؤثر بشكل مباشر على الأداء وتحدّ من فرص الإبداع والتطوير.
- تقدم الدراسة قراءة تحليلية لواقع التمكين الإداري في المؤسسات، مما يساهم في تحديد نقاط القصور العملية في تطبيق مفاهيم مثل الاستقلالية والرقابة الذاتية، وبالتالي تساعد الإدارات في إعادة النظر في آليات التنفيذ لا الشعارات فقط.
- تتيح نتائج هذه الدراسة الفرصة للمؤسسات لتطوير سياسات داخلية واقعية قابلة للتطبيق، خاصة فيما يخص تعزيز بيئة العمل الإبداعية وتوفير مناخ آمن لتبادل الآراء دون خوف من النقد أو التهميش.
- تسهم الدراسة في تحسين العلاقة بين الإدارة والموظفين من خلال تقديم توصيات تساعد على بناء ثقة متبادلة، وتدعم إشراك الموظف في القرار وتمكينه بطريقة متوازنة وعادلة.
- تفتح المجال أمام الجهات المعنية بالموارد البشرية لتصميم برامج تدريب وتأهيل قيادي أكثر واقعية وفعالية، تركز على بناء الصف الثاني من القادة من داخل المؤسسة نفسها، مما يعزز الاستقرار الإداري ويدعم استدامة الأداء المؤسسي.

أهداف الدراسة:

الهدف العام:

التعرف على أثر التمكين الإداري في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفي قطاع البنوك في مدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

- قياس مستوى الدعم المؤسسي لتحفيز الإبداع والابتكار داخل البنوك وذلك من خلال التعرف على مدى تشجيع الإدارة والبيئة الداخلية للموظفين على تقديم الأفكار والحلول الإبداعية ومدى التقدير والتشجيع الذي يتلقونه عند القيام بأعمال ذات طابع إبداعي.

- تحليل أثر العلاقات الإنسانية والانسجام بين الموظفين على تعزيز التفكير الإبداعي عبر استكشاف دور التوافق والتعاون والثقة المتبادلة والعمل الجماعي في خلق بيئة محفزة على طرح المبادرات والمقترحات الإبداعية.
- تحديد المعوقات التي تحول دون انطلاق الإبداع والابتكار داخل البنوك مثل نقص المعلومات والخوف من النقد أو غياب الدعم الإداري بما يساهم في بناء تصور واضح حول التحديات التي تواجه الإبداع في بيئة العمل.
- دراسة مدى تمكين الموظفين داخل البنوك ودور الإدارة في تطوير قدراتهم القيادية واتخاذ القرارات وذلك من خلال معرفة مدى مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وحرية تحديد أساليب العمل والثقة بقدراتهم وإيمان الإدارة بضرورة تأهيلهم كقادة مستقبليين.
- التعرف على مدى فاعلية قنوات الاتصال بين الموظفين والإدارة ودورها في تحسين الأداء وتحفيز المبادرات الفردية مع التركيز على سهولة التواصل وتبادل الآراء وتشجيع المبادرات والمرونة في العمل كعناصر تساهم في تطوير الأداء العام للهيئة.

تساؤلات الدراسة

ما أثر التمكين الإداري على تحقيق الإبداع الوظيفي في قطاع البنوك بمدينة الرياض؟ ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية:

- ما مستوى الدعم المؤسسي الذي تقدمه البنوك لتحفيز الإبداع والابتكار بين الموظفين؟
- ما أثر العلاقات الإنسانية والانسجام بين الموظفين على تعزيز التفكير الإبداعي داخل البنوك؟
- ما هي أبرز المعوقات التي تحد من انطلاق الإبداع والابتكار داخل البنوك؟
- ما مدى تمكين الهيئة للموظفين ودور الإدارة في تطوير قدراتهم القيادية واتخاذ القرارات؟
- ما فاعلية قنوات الاتصال بين الموظفين والإدارة في تحسين الأداء وتحفيز المبادرات الفردية؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية (H1)

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري وتحقيق الإبداع الوظيفي في قطاع البنوك بالرياض.

الفرضية (Ha)

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدعم المؤسسي الذي تقدمه البنوك وتحفيز الإبداع والابتكار بين الموظفين.

الفرضية (Hb)

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإنسانية والانسجام بين الموظفين وتعزيز التفكير الإبداعي داخل البنوك.

الفرضية (Hc)

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات وقدرة انطلاق الإبداع والابتكار داخل البنوك.

الفرضية (Hd)

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تمكين البنوك للموظفين ودور الإدارة في تطوير قدراتهم القيادية واتخاذ القرارات.

الفرضية (He)

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية قنوات الاتصال وتحسين الأداء وتحفيز المبادرات الفردية.

الدراسات السابقة:

مصطفى، 2016

العنوان: أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المحتوى: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير المناخ التنظيمي بجوانبه المختلفة على مستوى الإبداع الإداري في عيادة الضياء وذلك من خلال التركيز على مجموعة محددة من أبعاد المناخ التنظيمي وهي: الهيكل التنظيمي ونظام الحوافز ونمط القيادة ومشاركة العاملين في العمل واتخاذ القرارات وقد تم اختيار هذه الأبعاد نظراً لما تمثله من عناصر رئيسية تسهم في تشكيل بيئة العمل الداخلية وتأثيرها المباشر في تحفيز أو إعاقة الإبداع الإداري داخل المؤسسة ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعد من أكثر المناهج العلمية ملاءمة لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتفسيرها وهدف هذا المنهج إلى وصف الواقع القائم في عيادة الضياء وتحليل طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة والمتغير التابع وهو الإبداع الإداري وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية دقيقة تستند إلى جمع البيانات من الواقع الفعلي وتحليلها بأسلوب علمي موضوعي ومن خلال ذلك سعت الدراسة إلى تقديم نتائج واقعية تسهم في فهم طبيعة

العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري بما يدعم تطوير بيئة العمل ويُسهم في رفع كفاءة الأداء الإداري.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أنه على الرغم من وجود نظام حوافز يساهم في دعم العاملين داخل العيادة إلا أن هناك جوانب سلبية تتعلق بجانب الرواتب تستدعي الانتباه فقد بينت الدراسة أن الرواتب الحالية التي يتقاضاها العاملون لا تتناسب بشكل كافٍ مع متطلبات ومستوى المعيشة بشكل عام، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على مستوى رضاهم الوظيفي وكما كشفت النتائج عن وجود قصور في تحقيق العدالة في توزيع الرواتب بين العاملين حيث لا يتم الأخذ بعين الاعتبار المؤهلات العلمية ومستوى الكفاءة بشكل منصف عند تحديد الرواتب وهو ما قد يُسهم في خلق حالة من عدم الرضا والشعور بعدم المساواة بين أفراد الطاقم الوظيفي داخل العيادة.

الشاويش، 2022

العنوان: أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى العاملين في البلديات من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعليا.

المحتوى: سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التمكين الإداري السائد في بلدية معان الكبرى، بالإضافة إلى استقصاء مدى تأثير هذا التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها وقد تم ذلك من خلال الوقوف على تقديرات وآراء القيادات الإدارية العليا والوسطى داخل البلدية، باعتبارهم الأكثر اطلاعاً على طبيعة الممارسات الإدارية ومدى انعكاسها على أداء الموظفين كما هدفت الدراسة إلى تقديم تصور واضح للعلاقة بين التمكين الإداري بمختلف أبعاده ومستويات الأداء الوظيفي بما يسهم في تعزيز كفاءة العمل وتطوير بيئة العمل في القطاع البلدي.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر واضح لأبعاد التمكين الإداري مجتمعة على مستوى الأداء في بلدية معان الكبرى، بنسبة وصلت إلى 30%، كما كشفت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي، كما قدره المشاركون، جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ 0.360، وانحراف معياري قدره 0.359 وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق أبعاد التمكين الإداري داخل البلدية، من خلال توفير برامج تدريبية ودورات متخصصة تتناسب مع طبيعة كل وظيفة، بهدف تطوير الكفاءات والمهارات، كما شددت التوصيات على أهمية تقديم الحوافز المادية والمعنوية لدعم الموظفين وتحفيزهم نحو أداء أفضل.

زروقي، زروقي، 2022

العنوان: التمكين التنظيمي وعلاقته بالإبداع التنظيمي.

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء طبيعة العلاقة بين التمكين التنظيمي والإبداع التنظيمي داخل بيئة العمل ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثتان بتطوير أداتين لقياس متغيرات الدراسة وتمثل كل منهما استبياناً مستقلاً يتناول الاستبيان الأول مفهوم التمكين التنظيمي من خلال أبعاده الرئيسة والتي تشمل تفويض الصلاحيات وبرامج التدريب والتأهيل وفرق العمل وفعالية الاتصال داخل المنظمة إضافة إلى تحفيز العاملين أما الاستبيان الثاني فيركّز على قياس مستوى الإبداع التنظيمي من خلال عدد من الأبعاد الأساسية هي قدرة الأفراد على حل المشكلات ومرونة التعامل مع المواقف المختلفة والطلاقة في طرح الأفكار والقدرة التحليلية في معالجة القضايا المتعلقة بالعمل.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة واضحة بين التدريب ومستوى الإبداع لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وهو ما يتماشى مع نتائج دراسات سابقة من أبرزها دراسة أثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب المقدّمة للعاملين والإداريين وبين مستوى الإبداع الذي يظهرونه في بيئة العمل داخل الشركات وتؤكد هذه النتيجة أهمية الاستثمار في التدريب كوسيلة فعّالة لتعزيز الإبداع وتطوير قدرات الأفراد على التفكير الابتكاري وحل المشكلات داخل المؤسسات الأكاديمية والإدارية على حد سواء.

شبل، 2021

العنوان: الثقة التنظيمية والتمكين الإداري بالبنوك، دراسة مقارنة بمحافظة بني سويف.

المحتوى: هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية بأبعاده الثلاثة (الثقة الأفقية والثقة العمودية والثقة المؤسسية) والتمكين الإداري بأبعاده الخمسة (التفويض والعمل الجماعي والتدريب والتطوير والاتصال الفعال والتحفيز) لدى العاملين بالبنك بمحافظة بني سويف.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين الإداري يقع ضمن المستوى المتوسط وهو ما يشير إلى وجود قدر متقارب بين البنكين في ممارسات العمل الجماعي وبرامج التدريب والتطوير وفعالية الاتصال إضافة إلى التفويض والتحفيز مع ملاحظة وجود بعض الفروق الطفيفة بينهما في هذه الأبعاد ويُرجع الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة العمل المصرفي الذي يتسم بقدر عالٍ من البيروقراطية والحذر حيث يحرص مديرو البنوك على اتباع إجراءات تنظيمية صارمة وتجنب المجازفة وذلك لضمان الحفاظ على الاستقرار وتقليل المخاطر المحتملة في بيئة العمل المصرفية.

الجهني، 2020

العنوان: التمكين الوظيفي أهدافه، فوائده، والعوامل المؤثرة في تطبيقه في منظمات العمل.

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين تطبيق التمكين الوظيفي وعدد من المخرجات الوظيفية الإيجابية وفي مقدمتها الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت

الدراسة على منهجية تحليلية قائمة على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة والتي تناولت هذا الموضوع في كل من المجتمع السعودي والمجتمعات العربية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات العالمية وذلك بهدف تقديم تصور شامل لطبيعة العلاقة بين التمكين الوظيفي وتلك المخرجات الوظيفية في بيئات العمل المختلفة.

النتائج: أشارت نتائج الدراسات إلى أن تطبيق التمكين الوظيفي قد يواجه مجموعة من التحديات لا سيما في المؤسسات التي تعتمد على أنماط تنظيمية تقليدية وهو ما يستدعي الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات الميدانية التي تركز على استكشاف آليات مواجهة هذه التحديات وتقديم مقترحات عملية تساهم في تعزيز فعالية تطبيق التمكين الوظيفي داخل تلك المؤسسات.

بلكو، 2016

العنوان: أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة في تعزيز الإبداع الإداري داخل بيئة العمل وذلك من خلال تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد المناخ التنظيمي والمتغير التابع وهو مستوى الإبداع الإداري ولتحقيق هذا الهدف تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع الاستناد إلى دراسة ميدانية تسعى إلى تقديم مؤشرات علمية دقيقة حول طبيعة هذا التأثير.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات المشاركين كانت مرتفعة فيما يتعلق بأبعاد القيادة التحويلية والإبداع الإداري.

المنطلقات النظرية للدراسة:

١- نظرية التمكين الإداري (Empowerment Theory)

تعد هذه النظرية حجر الأساس في تفسير مفهوم التمكين الإداري حيث تؤكد على أهمية منح الموظفين الصلاحيات وتحفيزهم على المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات بما يخلق لديهم شعوراً بالثقة والاستقلالية والمسؤولية تجاه العمل.

علاقة النظرية بالبحث: توضح هذه النظرية كيف أن منح الموظفين المزيد من الصلاحيات وتطوير قدراتهم يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي ويعزز بيئة العمل الإبداعية داخل البنوك.

٢-نظرية المشاركة في اتخاذ القرار (Participative Decision-Making Theory)

تُعنى هذه النظرية بتوضيح أهمية مشاركة الموظفين في عمليات اتخاذ القرار وأثر ذلك على ولائهم للمؤسسة، ودافعتهم ومستوى أدائهم.

علاقة النظرية بالبحث: تسهم هذه النظرية في تفسير كيف أن إشراك موظفي البنوك في عمليات صنع القرار يعزز شعورهم بالانتماء ويدفعهم لتقديم أفكار مبتكرة مما ينعكس إيجابًا على الإبداع الوظيفي.

٣-نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory - Avolio & Bass)

توضح هذه النظرية كيف أن القادة الذين يلهمون الموظفين ويحفزونهم ويشجعونهم على الابتكار يسهمون في تحقيق مستويات عالية من الإبداع والتميز المؤسسي.

علاقة النظرية بالبحث: تلعب القيادة التحويلية دورًا جوهريًا في نجاح ممارسات التمكين الإداري داخل البنوك، من خلال تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الإبداع.

٤ - نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

تشير إلى أهمية شعور الموظفين بالعدالة والإنصاف في بيئة العمل خاصة فيما يتعلق بتوزيع الصلاحيات والفرص.

علاقة النظرية بالبحث: التفاوت في منح الاستقلالية أو الصلاحيات كما تشير إليه مشكلة الدراسة، يمكن تفسيره من منظور هذه النظرية، حيث يؤثر الإحساس بالعدالة في دافعية الموظفين وإبداعهم

المنهجية وطرق البحث:

تُعد المنهجية الأنسب لهذا البحث هي المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Method) وذلك بالنظر إلى طبيعة موضوع الدراسة الذي يهدف إلى استكشاف أثر التمكين الإداري في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفي البنوك في مدينة الرياض، ويتطلب هذا الموضوع البحثي الوقوف على الواقع الفعلي لممارسات التمكين الإداري في بيئة العمل المصرفية ووصفها بدقة إلى جانب تحليل طبيعة العلاقة القائمة بين متغيرين رئيسيين هما: التمكين الإداري باعتباره المتغير

المستقل والإبداع الوظيفي بوصفه المتغير التابع، ويرتكز المنهج الوصفي التحليلي على مرحلتين متكاملتين، الأولى تتمثل في الوصف الدقيق والمنظم للظاهرة محل الدراسة من خلال جمع بيانات كمية أو نوعية تعكس واقع التمكين الإداري ومستوى الإبداع الوظيفي وذلك باستخدام أدوات بحثية مناسبة مثل الاستبيانات أو المقابلات الموجهة التي تُوجّه إلى عينة من الموظفين والإداريين العاملين في البنوك بمدينة الرياض، أما المرحلة الثانية فتتمثل في التحليل العميق للبيانات التي تم جمعها بما يهدف إلى تفسير العلاقات المتبادلة بين المتغيرات المختلفة والكشف عن طبيعة ومستوى تأثير ممارسات التمكين الإداري والعوامل المرتبطة به مثل العلاقات الإنسانية وفاعلية قنوات الاتصال والمعوقات الإدارية أو التنظيمية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، وعليه فإن اعتماد المنهج الوصفي التحليلي يُعد الخيار الأمثل لتحقيق أهداف الدراسة لكونه يجمع بين الوصف الدقيق للواقع القائم والتحليل العميق للعلاقات بين المتغيرات بما يُسهم في الوصول إلى نتائج موضوعية مدعومة بالأدلة وتقديم توصيات علمية قابلة للتطبيق تُسهم في تطوير بيئة العمل المصرفية ودعم ممارسات التمكين الإداري بما يعزز من الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.

تحليل الأدبيات

سيتضمن هذا البحث دراسة منهجية وتحليلًا نقديًا للأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع أثر التمكين الإداري في تحقيق الإبداع الوظيفي، ويهدف هذا الجزء من البحث إلى استعراض شامل لما توصلت إليه الأبحاث السابقة من نتائج ونظريات ونماذج وتوجهات فكرية تناولت العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي في بيئات العمل المختلفة مع التركيز على الدراسات التي أُجريت في القطاع المصرفي أو في بيئات تنظيمية مشابهة وسيتم تحليل محتوى المصادر العلمية المتوفرة سواء كانت كتبًا أكاديمية أو مقالات منشورة في مجلات محكمة أو دراسات ميدانية وبهدف الوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف في النتائج والكشف عن الفجوات البحثية التي لا تزال قائمة في هذا المجال وهو ما يُسهم في تأطير مشكلة البحث الحالية وتبرير الحاجة إلى دراستها، وكما ستوظف مراجعة الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد المتغيرات الرئيسية وصياغة الفروض أو التساؤلات البحثية بشكل علمي دقيق إلى جانب الاستفادة من أدوات وأساليب البحث المستخدمة في الدراسات المماثلة بما يدعم مصداقية البحث الحالي ويعزز من موثوقية نتائجه.

التحليل الكمي:

يعتمد التحليل الكمي في الدراسات والبحوث العلمية على توظيف مجموعة من الأساليب والإجراءات الإحصائية المنظمة التي تهدف إلى معالجة البيانات الميدانية التي يتم جمعها من أفراد العينة المستهدفة بصورة دقيقة وموضوعية ويُعد التحليل الإحصائي الأداة الرئيسية والأساسية ضمن منهجية

التحليل الكمي حيث يلعب دوراً محورياً في تنظيم البيانات الرقمية وتفسيرها واستخلاص المؤشرات التي تعكس طبيعة العلاقات بين المتغيرات موضوع البحث ويتميز التحليل الكمي بقدرته على تحويل البيانات الأولية التي غالباً ما يتم جمعها باستخدام أدوات مثل الاستبيانات أو المقابلات المقننة إلى أرقام ومخرجات كمية قابلة للقياس والتحليل وتسهم هذه المخرجات في اختبار صحة فروض الدراسة بدقة علمية إلى جانب قياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات فضلاً عن التحقق من مدى دلالة النتائج إحصائياً، وفي إطار هذا البحث الذي يهدف إلى دراسة أثر التمكين الإداري في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفي البنوك بمدينة الرياض سيتم الاعتماد بشكل رئيس على التحليل الكمي باستخدام برامج إحصائية متخصصة في التحليل الإحصائي، وسيتم تحويل البيانات التي سيتم جمعها من الميدان إلى مؤشرات كمية واضحة تخضع لعمليات التحليل الإحصائي بهدف تقديم وصف علمي دقيق للظواهر محل الدراسة، وكما يساعد هذا النهج في الكشف عن طبيعة العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي وقياس قوة هذه العلاقة واتجاهها مما يُتيح للباحث التوصل إلى نتائج موضوعية تستند إلى أسس علمية ومنهجية واضحة وتسهم في الإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه بشكل منهجي ودقيق.

التحليل النوعي

تشمل النتائج النوعية في هذا البحث جمع بيانات معمّقة من خلال إجراء مقابلات شخصية ممنهجة مع عينة مختارة من القيادات الإدارية وعدد من الموظفين العاملين في القطاع المستهدف، وتهدف هذه المقابلات إلى استكشاف الرؤى والتجارب الفعلية المتعلقة بممارسات التمكين الإداري داخل بيئة العمل، مع التركيز على فهم أعمق ودقيق للتحديات التي قد تعيق تحقيق الإبداع الوظيفي وكذلك الفرص المتاحة التي يمكن من خلالها تعزيز هذا الإبداع، وسيساعد هذا التوجه النوعي في الكشف عن أبعاد لا يمكن الوصول إليها من خلال البيانات الكمية وحدها، الأمر الذي يضيف بعداً تفسيرياً مهماً لفهم العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي من منظور الأفراد المعنيين بشكل مباشر بهذه الظاهرة.

طرق البحث

الإستطلاعات:

تعتمد هذه الدراسة على استخدام أداة الاستبيان لقياس العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين محل البحث حيث يتمثل المتغير الأول في أثر التمكين الإداري بينما يتمثل المتغير الثاني في مدى تحقيق الإبداع الوظيفي داخل البنوك العاملة في مدينة الرياض ويهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء وتصورات

وتجارب الموظفين العاملين في هذه البنوك وذلك من أجل التعرف بشكل دقيق على الكيفية التي ينعكس بها التمكين الإداري في بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لديهم، كما يسعى الاستبيان إلى قياس إدراك الموظفين لممارسات التمكين الإداري وما إذا كانت تلك الممارسات تسهم فعلياً في تحفيز قدراتهم الإبداعية وتطوير أدائهم الوظيفي مما يوفر بيانات كمية تساعد في بناء تصور شامل وموضوعي حول طبيعة العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي في هذا القطاع الحيوي.

تحليل البيانات الكمية:

يعتمد تحليل البيانات الكمية في هذه الدراسة على توظيف مجموعة من الأساليب والبرمجيات الإحصائية المتخصصة، والتي تُعد من أبرز الأدوات العلمية المعتمدة في تحليل البيانات ذات الطابع الكمي حيث تسهم هذه البرمجيات في تحويل البيانات الأولية التي تم جمعها من الميدان باستخدام أدوات البحث المناسبة وفي مقدمتها الاستبانة إلى مؤشرات رقمية دقيقة قابلة للقياس والتفسير الموضوعي ويهدف هذا التحليل الكمي إلى التعامل مع البيانات بطريقة منهجية منظمة تبدأ بترميز الإجابات وتحويلها إلى بيانات رقمية ومن ثم معالجتها إحصائياً لاستخلاص نسب مئوية ومتوسطات حسابية وانحرافات معيارية، فضلاً عن اختبارات إحصائية دقيقة تساعد في الكشف عن العلاقات والارتباطات بين المتغيرات المستهدفة في الدراسة وتكمن أهمية هذه المرحلة في كونها تتيح للباحث الوقوف على مستوى العلاقة بين التمكين الإداري بمختلف أبعاده والإبداع الوظيفي لدى موظفي البنوك في مدينة الرياض كما تمكنه من تحديد درجة قوة هذه العلاقة واتجاهها سواء كانت طردية أو عكسية وبذلك، تُسهم نتائج التحليل الكمي في تقديم صورة واضحة وشاملة تعتمد على مؤشرات كمية دقيقة تدعم اختبار فرضيات الدراسة وتزود متخذي القرار داخل المؤسسات البنكية بمعطيات موضوعية قائمة على الأدلة تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز مستويات الأداء والإبداع لدى الموظفين ما ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف التنظيمية والاستراتيجية لهذه المؤسسات.

مجتمع البحث:

يتكوّن مجتمع البحث الخاص بهذه الدراسة من جميع العاملين في القطاع البنكي بمدينة الرياض، مع التركيز بشكل محدد على الأفراد الذين يشغلون مناصب قيادية وإدارية عليا داخل البنوك، وقد تم اختيار هذه الفئة تحديداً كمجتمع بحثي رئيسي لما تمثله من أهمية استراتيجية في رسم السياسات الداخلية واتخاذ القرارات المؤثرة بشكل مباشر في بيئة العمل، وخاصة تلك المتعلقة بممارسات التمكين الإداري وسبل تحفيز الإبداع الوظيفي لدى الموظفين ويأتي التركيز على هذه الفئة القيادية انطلاقاً من القناعة بأن القرارات التي تتخذها الإدارة العليا تُعد حجر الأساس في خلق بيئة تنظيمية محفزة تدعم الابتكار

وتُعزز قدرات الموظفين على الإبداع والإنتاجية، وتسعى الدراسة من خلال هذا الاختيار المنهجي إلى جمع بيانات دقيقة ومعقدة تقوم على آراء وخبرات هذه الفئة لما تمتلكه من رؤية شمولية وإمام كامل بتفاصيل العمل وآليات صنع القرار مما يساعد في الوصول إلى فهم أعمق للمشكلة البحثية الأساسية والمتمثلة في العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي في قطاع البنوك، وبذلك يُعتبر اختيار هذه الفئة خطوة منهجية مدروسة تساهم في ضمان الحصول على معطيات موضوعية وواقعية تعبر عن التوجهات والممارسات الفعلية داخل البنوك، الأمر الذي من شأنه أن يُعزز من مصداقية نتائج الدراسة ويُسهل في تحقيق أهدافها العلمية والإجابة عن تساؤلاتها الرئيسة المتعلقة بكيفية إسهام التمكين الإداري في تعزيز الإبداع الوظيفي ضمن بيئة العمل المصرفي بمدينة الرياض.

خصائص مجتمع البحث:

يتكوّن مجتمع البحث في هذه الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في البنوك الواقعة داخل مدينة الرياض والذين يمثلون مختلف المستويات الوظيفية والإدارية في هذه المؤسسات المصرفية ويشمل هذا المجتمع العاملين في الإدارات العليا والوسطى بالإضافة إلى الموظفين التنفيذيين.

الموقع الجغرافي:

الموقع الجغرافي للبنوك المستهدفة في هذه الدراسة يتمثل في الفروع التابعة لهذه البنوك والواقعة ضمن حدود مدينة الرياض وقد تم التركيز على فروع البنوك الموجودة في مدينة الرياض تحديداً نظراً لما تمثله من مركز مالي وإداري رئيسي في المملكة حيث تُعد الرياض مقراً رئيساً لمعظم المؤسسات المصرفية والمالية وتضم عدداً كبيراً من الفروع التي تنتشر في مختلف أحياء المدينة ومناطقها ويُسهل هذا التوزيع الجغرافي الواسع لفروع البنوك داخل مدينة الرياض في تمكين الباحث من الوصول إلى شريحة متنوعة من الموظفين العاملين في بيئات عمل مختلفة ضمن القطاع المصرفي مما يعزز من شمولية الدراسة وموثوقية النتائج التي سيتم التوصل إليها.

معايير الاختيار:

تشمل معايير اختيار أفراد عينة البحث في هذه الدراسة عدداً من الشروط الأساسية التي تضمن ملاءمة المشاركين لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها ويتمثل أول هذه المعايير في ضرورة أن يكون الموظف من المقيمين في مدينة الرياض حيث تتركز الدراسة على البيئة المصرفية داخل هذه المدينة تحديداً، وكما يشترط أن يكون المشاركون من العاملين في نفس البنك الذي ينتمي إليه الفرع المستهدف لضمان تجانس العينة وربط تجاربهم ببيئة عمل موحدة، بالإضافة إلى ذلك يُراعى ضمن معايير الاختيار أن يكون الموظفون ممن يمكن من خلال مشاركتهم قياس مستوى الرضا الوظيفي لديهم باعتباره أحد المحاور المهمة لفهم العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي في القطاع المصرفي.

العدد التقريبي للمجتمع:

يتراوح العدد من ١٠٠ الى ٢٠٠ للحصول على بيانات كافية للتحليل الإحصائي.

طريقة جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة من خلال توزيع استبيان إلكتروني على أفراد عينة البحث حيث يُعد هذا الأسلوب من أكثر الطرق فعالية للوصول إلى شريحة واسعة من الموظفين في وقت قياسي وبجهد أقل ويتضمن هذا الاستبيان مجموعة من الأسئلة المصممة بعناية لتحقيق أهداف الدراسة حيث تم تقسيم هذه الأسئلة إلى عدة محاور رئيسية تغطي مختلف الجوانب المرتبطة بموضوع البحث.

أدوات الدراسة :

تم بناء أدوات هذا البحث بالاعتماد على أدوات تم استخدامها سابقاً في دراسة الهاجري (2011) بعنوان "أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين" وقد تم إجراء تعديلات على هذه الأدوات لتناسب مع أهداف البحث الحالي وطبيعة البيئة المستهدفة.

ويشمل البحث متغيرين رئيسيين هما: التمكين الإداري والإبداع الوظيفي. وقد تم اعتماد الأبعاد المرتبطة بكل متغير مع تعديلها بما يخدم إطار البحث الحالي، وبما يضمن قياساً أكثر دقة للمتغيرات في السياق المحدد.

تمثلت الأداة في استبانة مشتقة من أدوات دراسة الهاجري، مع إعادة صياغة بعض العبارات، وتكييف بعض البنود لتتلاءم مع بيئة الدراسة الجديدة، وتأتي هذه التعديلات لضمان صدق الأداة وثباتها، وتوافقها مع أهداف هذا البحث.

حدود الدراسة :

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي تُحدد نطاقها وإطارها البحثي بشكل واضح وذلك لضمان تحقيق أهدافها بدقة وواقعية.

الحدود الزمانية:

تقتصر الدراسة على تحليل الوضع الراهن والتوقعات المستقبلية المتعلقة بموضوع البحث خلال عام 2025 فقط.

الحدود البشرية:

تُرَكِّز الدراسة على العاملون في القطاعات الإدارية داخل فروع البنوك باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بممارسات التمكين الإداري والأقدر على تقييم أثر هذه الممارسات على مستوى الإبداع الوظيفي في بيئة العمل المصرفية.

الحدود الجغرافية:

تتحدد الدراسة في النطاق الجغرافي لفروع البنوك الواقعة داخل مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، باعتبارها العاصمة الإدارية والمالية.

الحدود الموضوعية:

تتناول الدراسة بشكل محدد موضوع أثر التمكين الإداري على تحقيق الإبداع الوظيفي داخل بيئة العمل في بنوك الرياض وذلك بهدف قياس أبعاد هذا الموضوع.

المراجع:

- أبو زيد، خ. (2010). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال).
- الهاجري، ع. (2011). أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال).
- بلكو، م. (2016). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والكبيرة: دراسة ميدانية في عيادة الضياء بورقلة (رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير).
- محمدي، ع.، & أبو سلمى، ع. (2016). أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال).
- عكر، م. (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 1(11).
- شبل، ب. (2021). الثقة التنظيمية والتمكين الإداري بالبنوك: دراسة مقارنة بمحافظة بني سويف (رسالة ماجستير، جامعة بني سويف، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع).
- الجهني، ت. (2021). التمكين الوظيفي: أهدافه، فوائده، والعوامل المؤثرة في تطبيقه في منظمات العمل (رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، علم الاجتماع، قسم الدراسات الاجتماعية).
- الصباغ، ر. (2022). التمكين الإداري على الإبداع التكنولوجي: دراسة حالة شركة سيريتل، وزارة التعليم العالي، الجامعة الافتراضية السورية، إدارة الأعمال.
- زروقي، س.، & زروقي، إ. (2022). التمكين التنظيمي وعلاقته بالإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة ابن خلدون تيارت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية.
- الشاويش، ع. (2022). التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى العاملين في البلديات من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعليا: دراسة حالة لبلدية معان الكبرى. المجلة العربية للنشر العلمي، 2(47).
- القحطاني، ش.، غوش، أ.، & شمسي، م. (2023). أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 4(48).