

أثر التمكين الإداري على إبداع العاملين :دراسة حالة لشركة الدانوب في الرياض

روان محمود سليمان طباسي

2021205378

مشروع النخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

أسئلة البحث الفرعية

سؤال البحث الرئيسي : كيف تؤثر مهارات التمكين الإداري على إبداع العاملين ؟

السؤال الفرعي 1 : كيف تؤثر مهارات التشجيع على إبداع العاملين

السؤال الفرعي 2 : كيف تؤثر مهارات التنوع على إبداع العاملين

السؤال الفرعي 3 : كيف تؤثر مهارات فرص التعلم على إبداع العاملين

السؤال الفرعي 4 : كيف تؤثر مهارات أخذ دورات على إبداع العاملين

أهداف البحث

: الهدف العام

التعرف على أثر التمكين الإداري على إبداع العاملين

: الأهداف الفرعية

الهدف الفرعي 1 : دراسة تأثير مهارات التشجيع على إبداع العاملين

الهدف الفرعي 2 : التحقق من تأثير مهارات التنوع على إبداع العاملين

الهدف الفرعي 3 : تقييم تأثير مهارات فرص التعلم على إبداع العاملين

الهدف الفرعي 4 : دراسة تأثير مهارات أخذ دورات على إبداع العاملين

الفرضيات

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية مابين التمكين الإداري
على إبداع العاملين

الفرضية الفرعية 1 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مهارات
التشجيع على إبداع العاملين

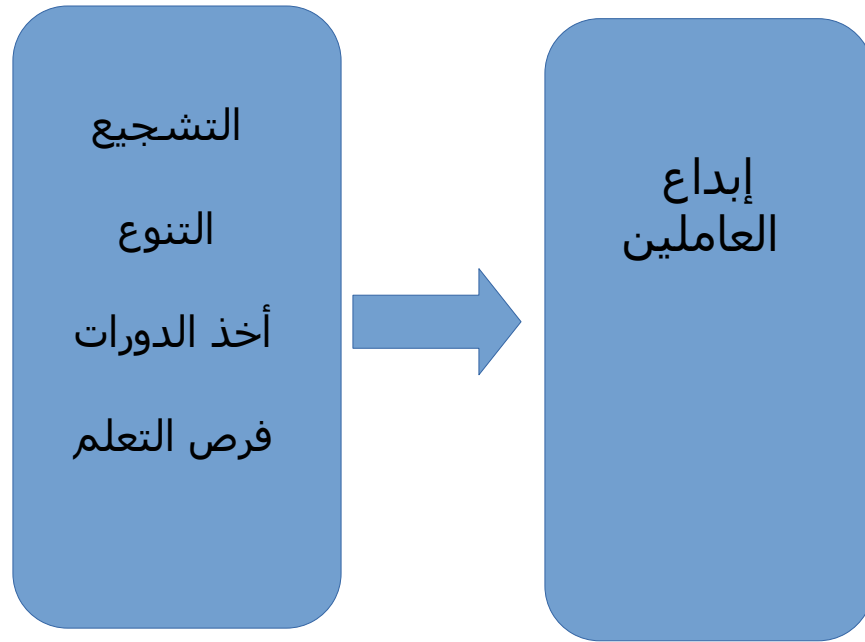
الفرضية الفرعية 2 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التنوع
على إبداع العاملين

الفرضية الفرعية 3 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مهارات فرص
التعلم على إبداع العاملين

الفرضية الفرعية 4 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مهارات أخذ
دورات على إبداع العاملين

المتغير التابع

المتغير المستقل



تم تصميمه بواسطة الطالب

الدراسة الميدانية

لإجراء دراسة ميدانية حول أثر التمكين الإداري على إبداع العاملين، يمكن اتباع الخطوات التالية:

1. *تحديد المشكلة وأهداف الدراسة*:

- ما هو مفهوم التمكين الإداري؟
- كيف يمكن قياس إبداع العاملين؟
- ما هي العلاقة المحتملة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين؟

2. *مراجعة الأدبيات*:

- جمع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التمكين الإداري وإبداع العاملين -
- تحديد المفاهيم والنظريات الرئيسية التي تم استخدامها -

3. *تصميم الدراسة*:

- اختيار العينة: تحديد الفئة المستهدفة للدراسة (مثل العاملين في قطاع معين) -
- تحديد أدوات جمع البيانات: استخدام الاستبيانات، المقابلات، أو الملاحظات -
- تصميم الاستبيان: صياغة أسئلة تتعلق بمستويات التمكين الإداري وإبداع العاملين -

4. *جمع البيانات*:

- توزيع الاستبيانات على العينة المستهدفة -
- إجراء المقابلات إن كانت جزءاً من أدوات جمع البيانات -
- جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية مناسبة -

5. *تحليل البيانات*:

- (SPSS مثل) استخدام برامج إحصائية لتحليل البيانات -
- تفسير النتائج لتحديد العلاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين -

6. *مناقشة النتائج*:

- مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة -
- مناقشة النتائج بناءً على الأطر النظرية والمفاهيمية -

7. *تقديم التوصيات*:

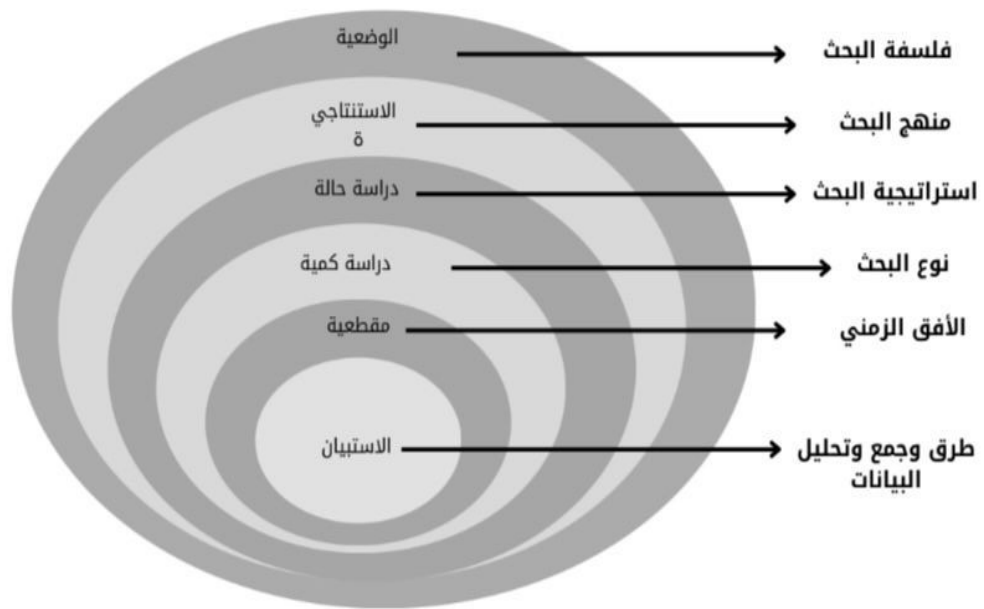
- بناءً على النتائج، تقديم توصيات لتحسين التمكين الإداري وبالتالي زيادة إبداع العاملين -

8. *كتابة التقرير النهائي*:

- تنظيم التقرير بحيث يتضمن مقدمة، مراجعة الأدبيات، منهجية البحث، تحليل البيانات، - النتائج، المناقشة، والتوصيات.

أما بالنسبة للسبب الرئيسي لدراسة التمكين الإداري على إبداع العاملين هو فهم كيفية تأثير منح الموظفين السلطة والقدرة على اتخاذ القرارات في بيئة العمل على مستويات الإبداع لديهم. التمكين الإداري يشمل توفير الموارد اللازمة، الثقة، والتشجيع، مما يمكن أن يؤدي إلى زيادة الدافعية، الالتزام، والابتكار. من خلال هذه الدراسة، يمكن للمؤسسات تحديد الأساليب الأفضل لتحفيز الإبداع، تحسين الأداء العام، وتعزيز الرضا الوظيفي بين العاملين.

بصلة البحث



(هيكـل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الأحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج وخاتمه

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع