

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

روان محمود سليمان طباسي

2021205378

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة -جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

مقدمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إن بيئة الأعمال كلما تطورت كلما زاد حاجة المؤسسات إلى الإبداع للمحافظة على ثباتها وبقائها وتعزيز موقعها التنافسي ،

ويعتبر تعزيز وتطوير واستغلال مواهب العاملين من بين الطرق التي تجعل من المؤسسة مؤسسة إبداعية ، فالقصة الرئيسية للمؤسسات تكون في كيفية تحفيز وتدريب العاملين فيها لصياغة وتجسيد أفكارهم ، الإبداعية ،

مما ألزم المؤسسات إيجاد طرق حديثة لإستغلال الأشخاص المبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تحت على ابتكار طرق جديدة لحل المشاكل ،

وهنا نكتشف ان بناء مؤسسات عصرية متمكنة تستند على التمكين كفلسفه ومنهاج في إدارة العاملين فيها . من أجل فسخ لهم مجال الإبداع .

ويحرص مفهوم التمكين على إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات وكسبهم الحرية والثقة لأداء العمل ، ، وتحطيم الجمود الإداري والتنظيم الداخلي بين الإدارة والعاملين

وهو مايجعل الاهتمام بأولوية التمكين للعاملين مما يجعل العنصر عنصرا أساسيا لنجاح المؤسسات ، ومن هنا فإن هذه الدراسة تهدف إلى توضيح مفهوم التمكين الإداري وأثره على إبداع العاملين

ومن هنا نكتشف صياغة إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

هل يوجد أثر التمكين الإداري على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض ؟

الأسئلة الفرعية :

تشمل الإشكالية الإجابة عن الاسئلة الفرعية التالية :

- هل يوجد أثر التدريب على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض ؟
- هل يوجد أثر التحفيز على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض ؟
- هل يوجد أثر الإتصال على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض ؟
- هل يوجد أثر فرق العمل الجماعي على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض ؟
- هل يوجد أثر تفويض السلطة على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض ؟

: الفرضيات -1

الفرضية الأساسية :

0.05 لا يوجد أثر التمكين الإداري على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض عند مستوى الدلالة

الفرضيات الفرعية :

- 0.05-1 لا يوجد أثر التدريب على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض عند مستوى
- 0.05 لا يوجد أثر التحفيز على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض عند مستوى -2
- 0.05 لا يوجد أثر الاتصال على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض- عند مستوى -3
- 4- لا يوجد أثر فرق العمل على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض عند مستوى 0.05
- 5- لا يوجد أثر تفويض السلطة على إبداع العاملين بمؤسسة الدانوب بالرياض عند مستوى 0.05

سبب اختيار موضوع البحث :

- يرجع اختيارنا لهذا الموضوع للأسباب التالية :
- الرغبة الشخصية في دراسة موضوع التمكين الإداري وإبداع العاملين
- احتياج المؤسسات خصوصا المؤسسات الإقتصادية منها للإصلاحات الإدارية التي تؤدي إلى استمرارها
- القدرة على إسقاط الجانب النظري على الدراسة التطبيقية

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى التمكين الإداري السائد بالمركز محل الدراسة جاء مرتفعاً، وكان أيضاً مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بنفس المركز بمستوى مرتفعاً،

كما فسر التمكين الإداري (38%) من التباين الحاصل في الإبداع الإداري مما يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين الإداري مجتمعة على الإبداع الإداري. كما بينت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتفويض السلطة على الإبداع الإداري

. وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من أبعاد التمكين الإداري (التدريب، التحفيز، الاتصال الفعال) على الإبداع الإداري.

إضافة إلى ذلك فقد بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى التمكين الإداري بالمركز محل الدراسة تعزى لمتغيرات التالية:

(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مجال الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة).

كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بمركز محل الدراسة تعزى لمتغير العمر.

الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على علاقة التمكين الإداري بإبداع العاملين من خلال استعراض الأدبيات النظرية للتمكين الإداري , وإبداع العاملين , واختبار أثر وجود تأثير بين التمكين الإداري ووابداع العاملين من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة (الدانوب بالرياض)

وكانت النسبة ،93% ولقد اعتمدنا في تحليل البيانات للإستبيانات على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وبرنامج معالج الجداول EXCEL واختبار الفرضيات استخدمنا المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ،

كما تم استخدام أساليب تحليل الانحدار والإرتباط لإثبات وجود علاقة بين التمكين الإداري و إبداع العاملين .

سيتناول هذا البحث

سؤال البحث الرئيسي

ماهو أثر التمكين على أداء العاملين بالمملكة العربية
السعودية ؟

مقدمة أهمية وأهداف البحث :

تعد الأهمية الرئيسية للدراسة من حيث أهمية (التمكين الإداري) حيث يعتبر أحد أهم الموارد التي تمكن إدارات المؤسسات من توفر المعلومات , امتلاكها الثقافة التنظيمية , وروح عمل الفريق , القوة والالتزام والإستغلال الأنسب للموارد البشرية

وزيادة على ذلك أهمية هذه الدراسة تنبع من كونها تهتم بإظهار أهمية التمكين والبحث في أثره على إبداع العاملين بالمؤسسة , بسبب أنه يمنح العاملين القدرة على إظهار قدراتهم وتطوير العمليات الإدارية من خلال تزويدهم بالتدريب والتحفيز والعمل في شكل فريق متكامل مما يدفعهم إلى المزيد من التميز .

أثر التمكين الإداري على إبداع العاملين له أهمية كبيرة في عدة جوانب، منها:

1. *تحسين الأداء التنظيمي*: تمكين العاملين يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإبداع، مما يساهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة وتحسين العمليات.
2. *زيادة الرضا الوظيفي*: التمكين يعزز شعور العاملين بالتحكم والتأثير في عملهم، مما يزيد من رضاهم الوظيفي ويقلل من معدلات دوران الموظفين.
3. *تعزيز الثقافة الابتكارية*: البحث في هذا المجال يساعد على فهم كيفية خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع، وهو أمر حيوي للبقاء في سوق العمل التنافسي.

4. *تحقيق الأهداف الاستراتيجية*: المنظمات التي تدعم الإبداع من خلال التمكين يمكنها تحقيق أهدافها الاستراتيجية بطرق أكثر فعالية وكفاءة.
 5. *تعزيز القدرة على التكيف*: تمكين العاملين يمكن أن يساعد المنظمات على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل والتكنولوجيا، مما يعزز مرونتها وقدرتها على البقاء.
 6. *زيادة الولاء والانتماء*: عندما يشعر الموظفون بأنهم ممتنون ولهم دور فعال في اتخاذ القرارات، فإن ذلك يعزز ولائهم وانتماءهم للمنظمة.
 7. *تشجيع المبادرة الشخصية*: التمكين الإداري يشجع الموظفين على اتخاذ المبادرات والابتكار بدون الحاجة إلى توجيه مستمر من الإدارة العليا.
 8. *تحسين التواصل الداخلي*: التمكين يعزز ثقافة التواصل المفتوح والشفاف بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في تحسين بيئة العمل.
 9. *تطوير المهارات والكفاءات*: من خلال تمكين الموظفين، يحصلون على فرص لتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم، مما يعود بالنفع على المنظمة من خلال تحسين أداء العاملين.
- البحث في هذا المجال يقدم رؤية قيمة يمكن أن تساعد المنظمات على تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتعزيز التمكين الإداري والإبداع، مما يؤدي إلى فوائد ملموسة لكل من الموظفين والمنظمات.

*: الأهمية النظرية لأثر التمكين الإداري على إبداع العاملين

1. تطوير النظريات الإدارية: *تساهم دراسة التمكين الإداري في فهم أفضل لكيفية تأثير التمكين على الأداء والإبداع داخل المنظمات. هذا يساعد في تحسين النظريات القائمة وتطوير نظريات جديدة تتعلق بالقيادة والإدارة.
2. فهم ديناميكيات العمل: *من خلال البحث في تأثير التمكين الإداري، يمكن التعرف على العلاقة بين التمكين والإبداع وكيفية تفاعل العاملين مع هذه الديناميكية.

3. تعزيز البحث الأكاديمي: * يساهم في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالإدارة والقيادة، *
مما يوفر قاعدة معرفية قوية للباحثين والمهتمين بهذا المجال.

4. تحفيز الابتكار التنظيمي: * يقدم رؤية نظرية حول كيفية استخدام التمكين الإداري كأداة *
لتحفيز الابتكار وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.

*: الأهمية التطبيقية لأثر التمكين الإداري على إبداع العاملين *

1. تحسين الأداء الوظيفي: * يمكن للمؤسسات استخدام نتائج الدراسات حول التمكين الإداري *
لتحسين أداء موظفيها وزيادة مستويات الإبداع والإنتاجية.

2. تطوير استراتيجيات الإدارة: * تساهم في توجيه القادة والمديرين نحو تبني استراتيجيات *
تمكين فعالة تساهم في تعزيز روح المبادرة والابتكار بين العاملين.

3. زيادة الرضا الوظيفي: * يؤدي التمكين الإداري إلى زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم، *
مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من استقرار القوى العاملة.

4. تعزيز الثقافة التنظيمية: * يساعد في بناء ثقافة تنظيمية تشجع على المشاركة والتعاون *
والابتكار، مما يساهم في تحسين بيئة العمل بشكل عام.

5. مواكبة التغيرات: * يوفر إطارًا لتكييف المؤسسات مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال *
من خلال تعزيز القدرة على الابتكار والتجديد.

6. تحقيق أهداف المنظمة: * من خلال تعزيز إبداع العاملين، يمكن للمنظمات تحقيق أهدافها *
بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

مقدم مشاكل البحث :

يعتبر تأثير التمكين الإداري على إبداع العاملين موضوعاً مهماً في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال. فيما يلي بعض المشاكل التي قد تواجه الباحثين عند دراسة هذا الموضوع:

1. تحديد المتغيرات المناسبة*: يمكن أن يكون من الصعب تحديد المتغيرات المستقلة (عوامل * التمكين الإداري) والمتغيرات التابعة (إبداع العاملين) بدقة، مما يؤثر على تصميم الدراسة ونتائجها.
2. قياس التمكين الإداري*: قد تواجه صعوبة في تطوير أو اختيار أدوات قياس دقيقة * .ومعترف بها لقياس مستوى التمكين الإداري في المنظمة
3. قياس الإبداع*: إبداع العاملين هو مفهوم متعدد الأبعاد ويمكن أن يكون قياسه معقداً، حيث * .يتطلب تحديد مؤشرات كمية ونوعية للإبداع
4. عوامل أخرى مؤثرة*: يمكن أن تتداخل عوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، * .والتدريب مع تأثير التمكين الإداري على الإبداع، مما يصعب من عزل تأثير التمكين الإداري
5. جمع البيانات*: قد يكون من الصعب الحصول على بيانات كافية وموثوقة من الموظفين * .والمنظمات، خاصة إذا كانت الدراسة تتطلب معلومات حساسة أو تتعلق بتقييمات الأداء
6. التحيز*: قد تؤثر تحيزات الباحثين أو المشاركين على نتائج الدراسة، مما يستلزم تصميم * .دراسات تقلل من هذه التحيزات
7. تحليل البيانات*: يتطلب تحليل العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع استخدام تقنيات * .إحصائية متقدمة قد لا يكون من السهل تطبيقها أو تفسير نتائجها

للتغلب على هذه المشاكل، يمكن للباحثين استخدام أساليب بحث متنوعة (كمية ونوعية)، واختيار أدوات قياس موثوقة ومعترف بها، والحرص على تصميم دراسة محكمة تقلل من تأثير العوامل الخارجية والتحييزات.

لتحديد الفجوات النظرية والفجوات التطبيقية في البحث حول تأثير التمكين الإداري على إبداع العاملين، يمكن التركيز على المجالات التي لم تُغطى بشكل كافٍ أو التي تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف والتطوير. إليك بعض الفجوات الممكنة:

:الفجوات النظرية

***تعريف التمكين والإبداع* 1.**

- عدم وجود تعريفات متفق عليها عالمياً لكل من التمكين الإداري والإبداع، مما يصعب المقارنة بين الدراسات.
- الحاجة إلى نماذج نظرية تربط بين التمكين الإداري وأبعاد محددة للإبداع بشكل مباشر.

***التفاعل بين التمكين والعوامل الأخرى* 2.**

- نقص الدراسات التي تستكشف كيف يتفاعل التمكين الإداري مع عوامل أخرى مثل القيادة، الثقافة التنظيمية، ونمط العمل الجماعي.
- الحاجة إلى نماذج نظرية تفسر التفاعل بين التمكين وعوامل مثل الثقة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

***أنواع التمكين المختلفة* 3.**

- قلة الأبحاث التي تميز بين أنواع التمكين المختلفة (مثل التمكين النفسي مقابل التمكين الهيكلي) وتأثيرها المختلف على الإبداع.

***البيئات الثقافية المتنوعة* 4.**

- نقص الدراسات التي تتناول تأثير التمكين الإداري على الإبداع في بيئات ثقافية مختلفة، مما يحد من قابلية تعميم النتائج.

:الفجوات التطبيقية

1.*تطبيق التمكين في قطاعات مختلفة*:

- قلة الأبحاث التي تتناول تطبيقات التمكين الإداري في مختلف القطاعات (مثل التعليم، الرعاية الصحية، القطاع العام، إلخ) وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على الإبداع في كل قطاع.

2.*قياس وتقييم التمكين والإبداع*:

- الحاجة إلى تطوير أدوات قياس دقيقة وموثوقة يمكن استخدامها في تطبيقات عملية لقياس التمكين الإداري والإبداع.
- نقص الدراسات التجريبية التي تطبق نماذج تمكين محددة وتقيم تأثيرها على إبداع العاملين على أرض الواقع.

3.*الآثار طويلة الأجل*:

- قلة الأبحاث التي تدرس تأثير التمكين الإداري على الإبداع على المدى الطويل وكيف يمكن أن تتغير هذه العلاقة بمرور الوقت.

4.*دراسات الحالة العملية*:

- نقص في دراسات الحالة العملية التي توضح كيفية تنفيذ استراتيجيات التمكين الإداري بنجاح وما هي التحديات والنجاحات التي واجهتها المنظمات.

5.*التقنيات الحديثة والتمكين*:

- عدم كفاية الدراسات حول كيفية تأثير التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي على تمكين الموظفين وإبداعهم.

الخلاصة:

من خلال سد هذه الفجوات النظرية والتطبيقية، يمكن تحسين الفهم العام للعلاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين، وتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز الإبداع في المنظمات.

الملاحق

مقدمة استبيان :

في إطار دراسة المكملة لي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع بعنوان أثر التمكين الإداري على إبداع العاملين في السعودية

عزيزي المشارك/ عزيزتي المشاركة،

نتوجه إليكم بهذا الاستبيان في إطار دراسة تهدف إلى استكشاف دور إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الإبداع الإداري داخل المنظمات. تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وابتكار العمليات الإدارية، بالإضافة إلى التحديات والعوامل التي تؤثر على نجاح هذا التطبيق.

نسعى من خلال هذا الاستبيان إلى جمع بيانات قيّمة تساهم في تطوير استراتيجيات فعالة تعزز الجودة والإبداع داخل المؤسسات. نؤكد لكم أن جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة، وسيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكركم على وقتكم ومشاركتكم القيمة في هذا البحث.

الاستبيان الأول

بيانات خاصة بـ " التمكن الإداري "

الجنس -1

أنثى ذكر

السن -2

سنة 30 أقل من
سنة 40 سنة الى أقل من 30 من
سنة 50 الى أقل من 40 من
سنة فأكثر 50

المستوى التعليمي -3

مستوى ثانوي
مستوى جامعي
دراسات عليا

الوظيفة -4

اطار
عون اداري
عون تنفيذ
عامل

الخبرة -5

سنوات 5 اقل من
سنوات 10 الى 5 من
سنة 15 الى 11 من
سنة 20 الى 16 من
سنة فما فوق 21 من

6- تتبنى المؤسسة خطة واضحة للتدريب

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

7- توفر للمؤسسة دورات تدريبية لتطوير مهاراتي

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

8- تشجع المؤسسة العاملين على تبادل الخبرات فيما بينهم

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

9- يتاح للعاملين فرص التعلم واكتساب اشياء جديدة في مجال العمل

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

10- تنوع الادارة في اساليب التدريب للعاملين

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

11- تقدر المؤسسة جهود العاملين في العمل

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

12- تعد كفاءة العاملين معيارا مهما في نظام الترقية

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

المتغير الثاني " التابع " إبداع العاملين "

1- اتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

2- اخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكنه قبل حدوثها

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

3- احرص على معرفة اوجه القصور والضعف فيما اقوم به من عمل

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

4- أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشاكل التي يعاني منها الآخرون بالعمل

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

5- لدي القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

6- احرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

7- لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته

موافق موافق بشده محايد غير موافق غير موافق بشده

المراجع

- 1- العمري وفاء، ألة التمكّن الإداري فّ الفكر التنظّم الحداثّ ، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خُضر-بسكرة، العدد01 ، مارس ، 0101 ص2.
- 2-حمزة زرقنّ، فُروز سألّم، دور التمكّن الإداري فّ تحقّق اللتزام التنظّم- ّ دراسة مُدائّة سونلغاز تبسة، مجلة التّنمّة الاقتصاديّة، جامعة باجّ مختار عنابة ، المجلد، 7 عدد، 0 ص.001
- 3- 3 زكرّا مطلق الدوري، احمد علّ صالح، إدارة التمكّن واقتصاديّات الثقة فّ منظمات الأعمال الألفّة الثالثة، دار الأزوري العلّمة لنشر والتوزّع، عمان، 0112 ص.
- 4- لطّسة عبد الحلمّ ، دور التمكّن الإداري فّ إبداع العاملنّ-دراسة حالة بالمؤسسة التجاريّة الاتصال الجزائر فرع وألة بسكرة ،مجلة الاقتصاد البشريّة، جامعة البُلدة، دُسمبر 0102 ، ص.0
- 5- إحسان دهش جالب ، كمال كاظم طاهر الحسنّ ،إدارة التمكّن والنمّاج ،ط، 0 دار صفاء لنشر والتوزّع، عمان ، 0102، ص.02