

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



دور تمكين المرأة القيادية في تعزيز الابتكار الإداري
في منظمات الأعمال السعودية: دراسة تطبيقية على المؤسسات المتوسطة
والكبيرة

إعداد الطالب/

مسعود سالم آل مسعود القحطاني

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2025

3	مقدمة:
5	مشكلة الدراسة:
6	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة:

8	فروض الدراسة:
9	نموذج الدراسة:
10	الدراسات السابقة:
14	الفجوة البحثية:
16	المنطلقات النظرية للدراسة:
18	المنهجية وطرق البحث:
18	مصادر جمع البيانات
19	أدوات الدراسة:
20	حدود الدراسة:
21	المراجع:

مقدمة:

يمثل تمكين المرأة القيادية أحد المفاهيم الحيوية في الأدبيات الإدارية الحديثة، ويعكس التحول العميق في الإدراك المؤسسي لدور المرأة في مواقع اتخاذ القرار. يرتبط تمكين المرأة القيادية بمجموعة من العمليات والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى توفير بيئة محفزة تسهم في إطلاق طاقات المرأة الكامنة وتفعيل إمكاناتها القيادية في مختلف المستويات الإدارية. ويتجاوز التمكين هنا كونه مجرد منح للسلطة والصلاحيات، ليشمل أيضاً بناء قدرات المرأة، وتعزيز مشاركتها في رسم السياسات، وتحفيزها على تبني أدوار قيادية فعالة في بيئة العمل.

تقوم فلسفة التمكين القيادي للمرأة على الإيمان بقدرتها على إحداث التغيير التنظيمي من خلال خصائصها الفريدة التي تجمع بين الحس الإنساني العالي، والقدرة على التوازن بين الأهداف المؤسسية والبعد الاجتماعي، فضلاً عن الكفاءة المهنية المتقدمة. ويأخذ التمكين في هذا السياق أشكالاً متعددة مثل تفويض الصلاحيات الإدارية، إشراك المرأة في عمليات اتخاذ القرار، ضمان الوصول العادل إلى فرص التدريب والتطوير القيادي، وفتح المسارات المهنية التصاعدية بشكل منصف.

في البيئات المؤسسية المعاصرة، بات تمكين المرأة القيادية يعد أحد العوامل الدافعة لتعزيز الابتكار التنظيمي، حيث أثبتت العديد من الدراسات أن مشاركة النساء في المواقع القيادية تخلق تنوعاً معرفياً وثقافياً يُثري التفكير الجماعي ويُسهم في تحسين جودة القرارات. وتكتسب هذه المسألة أهمية مضاعفة في البيئات الديناميكية مثل المملكة العربية السعودية، حيث تشهد المؤسسات تحولات اقتصادية وهيكلية كبرى تتطلب إدماجاً فاعلاً لجميع الكفاءات في منظومة القيادة، وعلى رأسها الكفاءات النسائية.

علاوة على ذلك، يمثل تمكين المرأة مؤشراً مهماً على نضج البيئة التنظيمية واتساقها مع معايير الحوكمة والتنوع والعدالة، ويُسهم بشكل مباشر في رفع مستويات الرضا الوظيفي، وتحسين الأداء المؤسسي، وتقليل الفجوات في التمثيل القيادي بين الجنسين. كما أن تعزيز حضور المرأة في القيادة لا يقتصر أثره على المستوى الداخلي للمنظمات، بل يمتد ليشمل الصورة الذهنية الإيجابية للمنظمة في المجتمع، ويُعزز من تنافسيتها في أسواق العمل المحلية والعالمية.

من الناحية الاستراتيجية، يُعد تمكين المرأة أحد المحاور الأساسية لرؤية المملكة 2030 التي أكدت على أهمية رفع مشاركة المرأة في سوق العمل وتفعيل دورها القيادي في القطاعات المختلفة. لذا، فإن أي جهود تنظيمية تهدف إلى التمكين الحقيقي للمرأة يجب أن تنطلق من منظور استراتيجي شامل، يتضمن سياسات واضحة، وقياسات أداء دقيقة، وثقافة مؤسسية داعمة، وشبكات تمكين رسمية وغير رسمية تساهم في بناء مجتمع مهني قائم على المساواة والكفاءة والعدالة.

وقد كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة تمكين المرأة القيادية والأداء المؤسسي في المستشفيات. حيث تبين أن المؤسسات التي تعتمد على سياسات واضحة لتمكين الموظفين، سواء عبر تفويض الصلاحيات، أو تشجيع المبادرة، أو دعم التدريب المستمر، أو توفير قنوات اتصال مفتوحة، كانت أكثر قدرة على توليد أفكار جديدة، وتحسين العمليات، وتطوير الخدمات المقدّمة مقارنة بالمؤسسات التي تتبع نماذج إدارية مركزية تقليدية.

كما أظهرت البيانات أن أبعاد التمكين مثل المشاركة في اتخاذ القرار، والتحفيز المعنوي، والشعور بالثقة والدعم من الإدارة العليا، لها أثر مباشر في تعزيز الشعور بالمسؤولية التنظيمية والانتماء المؤسسي، وهو ما يدفع العاملين إلى طرح حلول جديدة ومبتكرة بدافع داخلي نابع من الإحساس بالدور والجدوى. في المقابل، تبين أن غياب التمكين يؤدي إلى الجمود الإداري، وتكرار الأساليب، وانخفاض الدافعية نحو التجديد والتطوير.

وأحد الجوانب المهمة التي تناولها البحث هو الاختلاف في مستوى الأثر باختلاف حجم المؤسسة ونوع الخدمة المقدّمة، حيث كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر مرونة في تبني التمكين، وبالتالي أظهرت نتائج أعلى من حيث المؤشرات الإبداعية، مثل سرعة التفاعل مع العملاء، أو تقديم خدمات جديدة، أو تطوير الإجراءات الداخلية. في حين واجهت بعض المؤسسات الكبرى صعوبة في ترجمة التمكين إلى ممارسات فعّالة، نظرًا لتعقيد الهياكل الإدارية وتشابك خطوط السلطة، ما يتطلب إعادة تصميم السياسات المؤسسية بشكل يراعي الفاعلية والمرونة معًا.

ومن الناحية التنظيمية، تبين أن وجود ثقافة مؤسسية تشجع على الإبداع، وتعتبر الخطأ جزءًا من التعلم، وترتبط فيها المكافآت بجودة الأفكار الجديدة، تمثل بيئة خصبة يتعزز فيها أثر التمكين. حيث لوحظ أن المؤسسات التي تدمج التمكين مع أنظمة تحفيزية عادلة ومسارات وظيفية مرنة تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالكفاءات الإبداعية، وتحقيق تراكم ابتكاري يعزز من مكانتها في السوق.

وفي ضوء النتائج، يمكن القول إن تمكين المرأة القيادية لا يمثل مجرد أداة إدارية لتحسين الرضا أو رفع الأداء الوظيفي، بل هو مدخل استراتيجي لخلق مؤسسة مبدعة وقادرة على التكيف مع تحديات السوق وتوقعات العملاء. فحين يشعر الموظف بأنه عنصر فاعل في صنع القرار، ومشارك في صياغة الحلول، ومؤتمن على تحسين الأداء، فإنه يتحول إلى محرك داخلي للإبداع المؤسسي، وليس مجرد منفذ للتوجيهات.

وعليه، فإن هذه الدراسة تبرز الحاجة إلى تفعيل سياسات التمكين الإداري ضمن رؤية شاملة لتعزيز الإبداع التنظيمي في القطاع الخدمي، وربط هذه السياسات بنظم التقييم والترقية والتحفيز، وتوفير

المناخ المؤسسي المناسب لحرية التعبير وتداول الأفكار. كما تؤكد أن التمكين والإبداع ليسا توجهين منفصلين، بل علاقة تبادلية تُمكن كل منهما الآخر، وتسهم في تحقيق أهداف التنمية التنظيمية المستدامة، لا سيما في السياقات الاقتصادية المتسارعة التي تتطلب مؤسسات أكثر مرونة وابتكارًا وكفاءة.

انطلاقًا من ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في تحليل دور تمكين المرأة القيادية بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تفويض السلطة – فرق العمل – الاتصال الفعال – التدريب) في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.

مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة البحثية التي يناقشها بحث "دور تمكين المرأة القيادية في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية: دراسة تطبيقية على المؤسسات المتوسطة والكبيرة" في التباين الملحوظ بين الجهود المتزايدة لتمكين المرأة في المملكة العربية السعودية من جهة، والمحدودية النسبية في مساهمتها الفعلية في مواقع القيادة العليا والتأثير في عمليات الابتكار الإداري من جهة أخرى. فعلى الرغم من الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي أطلقتها رؤية المملكة 2030، والتي وضعت تمكين المرأة ضمن أولوياتها الاستراتيجية، إلا أن حضور المرأة في مواقع القيادة لا يزال غير متناسب مع المؤهلات العلمية والخبرات المهنية التي تمتلكها شريحة واسعة من النساء السعوديات. ومن هنا تبرز إشكالية البحث في محاولة فهم إلى أي مدى يُسهم تمكين المرأة القيادية – بما يشمل من صلاحيات، واستقلالية في اتخاذ القرار، وتوفير فرص المشاركة الفاعلة – في تحفيز وتطوير الابتكار الإداري داخل منظمات الأعمال، خاصة في بيئة اقتصادية تشهد تحولات رقمية وتنظيمية متسارعة.

تكمن جذور المشكلة في عدة مظاهر واقعية؛ أبرزها أن العديد من منظمات الأعمال المتوسطة والكبيرة لا تزال تُدار بنمط تقليدي يغلب عليه الطابع الذكوري، مما يحد من مشاركة المرأة في صناعة القرار، خصوصاً في الجوانب الإدارية الابتكارية التي تتطلب مرونة فكرية، وتشجيعاً للمبادرات الجديدة، ودعماً للبيئات التجريبية. كما أن غياب سياسات مؤسسية واضحة تدعم المرأة في المناصب التنفيذية العليا يؤدي إلى تهميش دورها كصاحبة قرار استراتيجي، وليس مجرد موظفة ذات كفاءة تشغيلية. ويرتبط بذلك أيضاً غياب مؤشرات دقيقة لدى العديد من المؤسسات لقياس تأثير القيادات النسائية على مخرجات الابتكار الإداري، مما يخلق فجوة معرفية ومؤسسية حول الأثر الحقيقي لتمكين المرأة القيادية في هذا المجال.

ويزداد تعقيد المشكلة حين تُدرك أن الابتكار الإداري لم يعد خياراً ترفيهاً، بل أضحي ضرورة تنافسية في السوق السعودي، الذي يشهد دخول لاعبين دوليين وظهور نماذج أعمال مرنة وذكية. في هذا السياق، فإن تغييب أو تقييد نصف القوة البشرية ذات الإمكانيات القيادية – وهم النساء – يُعد إهداراً لفرص محتملة في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. كذلك، فإن محدودية البحوث التطبيقية التي تربط بين مفهومي تمكين المرأة والابتكار الإداري في السياق السعودي، خصوصاً في قطاعات الأعمال المتوسطة والكبيرة، يجعل من هذه الإشكالية العلمية ضرورة بحثية تستدعي الدراسة الميدانية والتحليل النظري المتعمق، من أجل الخروج بنتائج قابلة للتطبيق تدعم أصحاب القرار في المؤسسات المختلفة.

من هنا، يسعى هذا البحث إلى معالجة هذه الفجوة من خلال تحليل العلاقة بين مستوى تمكين المرأة القيادية في منظمات الأعمال السعودية وبين درجة تبني وتنفيذ ممارسات الابتكار الإداري داخل هذه المنظمات. كما يهدف إلى تحديد العوامل المؤسسية والتنظيمية والثقافية التي قد تعيق أو تعزز هذا الدور، وتقديم تصور علمي لآليات دعم القيادات النسائية بما يسهم في تحسين الأداء الإداري، وتطوير بيانات العمل نحو مزيد من الانفتاح والمشاركة والابتكار. وبالتالي، فإن الإشكالية البحثية لا تتعلق فقط بوصف الواقع، وإنما بمحاولة فهم العلاقة السببية بين التمكين والابتكار، واستكشاف سبل تحسين هذه العلاقة بما يخدم تطور بيئة الأعمال السعودية على المستويين المحلي والدولي.

أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- ✓ تمثل الدراسة مساهمة علمية في تطوير الأدبيات في مجالي الإدارة والابتكار التنظيمي، من خلال استكشاف العلاقة بين تمكين المرأة القيادية ومستوى الابتكار الإداري في بيئة سعودية تمر بتحولات نوعية في إطار رؤية المملكة 2030.
- ✓ تقدم الدراسة إطاراً نظرياً حديثاً يربط بين عناصر التمكين الإداري (تفويض الصلاحيات، المشاركة بالقرار، الدعم المؤسسي، الشفافية المعلوماتية) ومخرجات الابتكار الإداري مثل تحسين العمليات، وتطوير المنتجات والخدمات، وخلق بيئة داعمة للإبداع.
- ✓ تسعى الدراسة إلى سد فجوة معرفية في الأدبيات العربية، حيث لم تحظ العلاقة بين تمكين القيادات النسائية ودورها في تحفيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال بالاهتمام الكافي، خصوصاً في المؤسسات متوسطة وكبيرة الحجم التي تواجه تحديات تنافسية متزايدة.

✓ تُساهم في اقتراح مقاييس تحليلية كمية ونوعية يمكن استخدامها مستقبلاً لتقييم أثر تمكين المرأة القيادية على تحسين الأداء الابتكاري، مما يدعم تحول الموارد البشرية إلى عناصر استراتيجية للريادة والتنمية المستدامة.

الأهمية التطبيقية:

- ✓ تقدم الدراسة دعماً مباشراً لصنّاع القرار في الشركات المتوسطة والكبيرة عبر توفير مؤشرات واضحة حول دور القيادات النسائية في تعزيز الابتكار، ما يساهم في تطوير سياسات إدارية مرنة ومبنية على الكفاءة.
- ✓ تساعد نتائج الدراسة في تحسين البيئة الإدارية عبر تقديم توصيات تطبيقية تدعم التمكين كممارسة استراتيجية تعزز من الثقافة الابتكارية والمرونة التنظيمية داخل مؤسسات الأعمال.
- ✓ تبرز أهمية تمكين المرأة في رفع كفاءة الفرق الإدارية، من خلال تعزيز المبادرة، وتشجيع التفكير الإبداعي، وتحسين قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والسوقية المتسارعة.
- ✓ تدعم منظمات الأعمال في إعادة هيكلة مواردها البشرية لتصبح أكثر فاعلية وتكاملاً، من خلال تبني نماذج إدارية تركز على التمكين بدلاً من الأنماط التقليدية، مما يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي، تقليل الدوران الوظيفي، وزيادة التنافسية.

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى معرفة دور تمكين المرأة القيادية بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تفويض السلطة – فرق العمل – الاتصال الفعال - التدريب) في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة، ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:
- ✓ التعرف على مستوى تفويض السلطة في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.
 - ✓ التعرف على مستوى فرق العمل في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.
 - ✓ التعرف على مستوى الاتصال الفعال في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.

✓ التعرف على مستوى التدريب في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما دور تمكين المرأة القيادية بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تفويض السلطة – فرق العمل – الاتصال الفعال - التدريب) في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة، وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

- إلى أي مدى يسهم تفويض السلطة في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة؟
- ما أثر فرق العمل في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة؟
- كيف يؤثر الاتصال الفعال في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة؟
- إلى أي مدى يسهم التدريب في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن للباحث اعتماداً على الإطار النظري المتعلق بالدراسة، واستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة القيادية بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تفويض السلطة – فرق العمل – الاتصال الفعال - التدريب) في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.

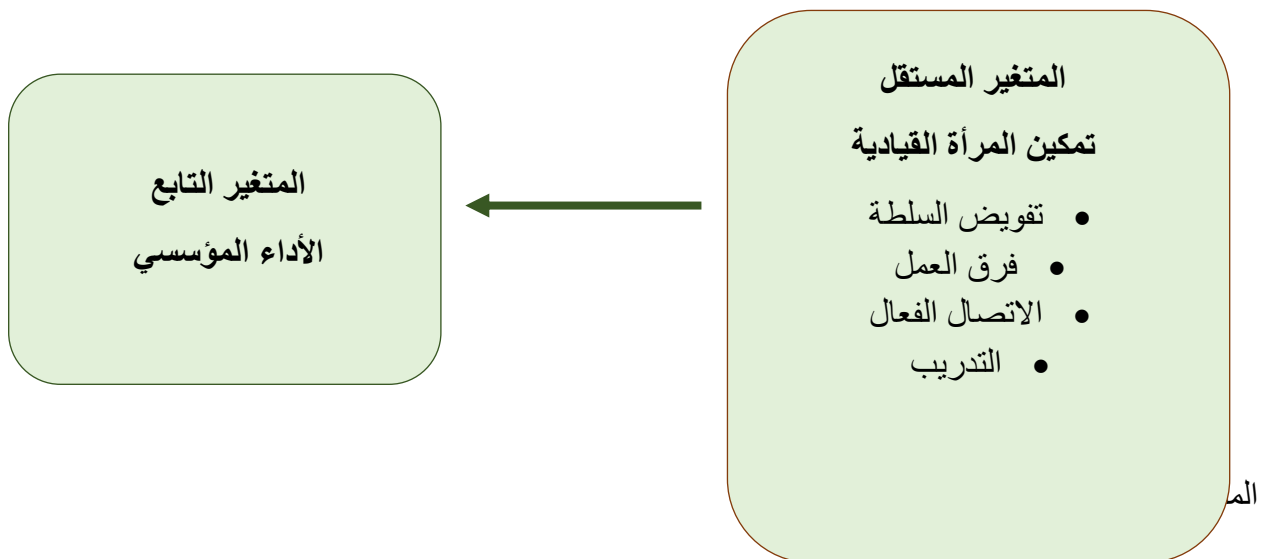
وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الأربع التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتفويض السلطة في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصال الفعال في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.

نموذج الدراسة:

- المتغير المستقل: تمكين المرأة القيادية بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تفويض السلطة – فرق العمل – الاتصال الفعال - التدريب).
- المتغير التابع: الأداء المؤسسي.



الدراسات السابقة:

دراسات عن تمكين المرأة القيادية

دراسة (مشري، 2022)، بعنوان تمكين المرأة القيادية: إستراتيجية المؤسسات لمواجهة تداعيات فيروس كورونا المستجد "COVID.19"

هدفت هذه الورقة البحثية إلى تأكيد فعالية استراتيجية تمكين المرأة القيادية بالمؤسسات في خضم تفشي فيروس كورونا المستجد (COVID.19) في العالم، فالمؤسسات نظام مفتوح تتفاعل مع البيئة الخارجية تفاعلاً تبادلياً، ومع الانتشار الخطير لفيروس كورونا في العالم؛ اتخذت المؤسسات مجموعة من الإجراءات الاحترازية لمواجهة تداعيات انتشار الفيروس في أوساط العاملين، ويعد أبرزها الإبقاء على عدد قليل من العمال الممكّنين من ذوي المهارات القادرين على حل المشكلات التي يفرضها الوضع القائم؛ وبالتالي الحفاظ على استقرار المؤسسات واستمرارها في السوق.

دراسة (سعيد، 2021)، بعنوان علاقة تمكين المرأة القيادية بالاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية بمحطة توليد الكهرباء سونلغاز جيجل

استهدفت هذه الدراسة في علاقة التمكين بالاستغراق الوظيفي، وذلك بقياس مستوى تمكين المرأة القيادية في أبعاد الإدارة بالمشاركة، فريق العمل، حوافز العمل، والاستغراق الوظيفي من خلال أبعاده الفكري، والعاطفي، والسلوكي، وقد اعتمدت الدراسة المسح الشامل لـ 289 عاملاً بمحطة توليد الكهرباء لشركة سونلغاز جيجل، وعلى أدوات جمع البيانات ممثلة في الملاحظة البسيطة، واستمارة مصممة وفق مقياس ليكرت الخماسي تضمنت 30 بنداً تعكس متغيري الدراسة، مع بند خاص بالمستوى الوظيفي للمبحوث. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين الإدارة بالمشاركة والاستغراق الفكري، وبين فريق العمل والاستغراق العاطفي، وأيضاً بين حوافز العمل والاستغراق السلوكي، وعليه كانت علاقة ارتباط تمكين المرأة القيادية بالاستغراق الوظيفي طردية قوية بمحطة توليد الكهرباء لشركة سونلغاز جيجل.

دراسة (بوزنيط، 2021)، بعنوان دور تمكين المرأة القيادية في الولاء التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة ميناء جن جن بجيجل

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر أبعاد تمكين المرأة القيادية (تفويض السلطة، المشاركة في اتخاذ القرارات، العمل الجماعي)، في الولاء التنظيمي في مؤسسة ميناء جن جن جبجل، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة مكونة من 28 سؤال وزعت على عينة عشوائية قدر عددها ب 67 مفردة، وقد تم التوصل إلى أنه هناك مستوى مرتفع لكل من تمكين المرأة القيادية والولاء التنظيمي لذي مفردات عينة الدراسة، ووجود أثر إيجابي لتمكين المرأة القيادية في الولاء التنظيمي راجع لتأثير بعد العمل الجماعي.

دراسة (البحري، 2024)، بعنوان تمكين المرأة القيادية وعلاقته بالميزة التنافسية: حالة دراسية - القطاع الفندقي - سلطنة عمان

هدفت الدراسة إلى توضيح مدى العلاقة بين تمكين المرأة القيادية والتي تتمثل في أبعاده (تفويض السلطة، التدريب، التحفيز، فرق العمل، المشاركة الفاعلة) وبالميزة التنافسية والتي تتمثل في أبعادها (قيادة الكلفة، التركيز، الإبداع) في القطاع الفندقي بسلطنة عمان بالإضافة إلى معرفة الفروق الإحصائية من خلال إجابة العاملين التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية وذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدم برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS.V_25) لتحليل بيانات الدراسة لمناسبتها مع طبيعة الدراسة من حيث أهدافها وأسئلتها، يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالقطاع الفندقي بسلطنة عمان والبالغ عددهم خمسة آلاف ومئتين وثلاثين موظفاً متوزعين على عدد ستمئة واثنني عشرة منشأة فندقية على مستوى سلطنة عمان بجميع فئاتها، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة وقد بلغت العينة ثلاثمئة وسبعة وخمسين (357) موظفاً عاملاً، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية لتمكين المرأة القيادية والتي تتمثل في أبعاده تفويض السلطة، التدريب، التحفيز، فرق العمل، المشاركة الفاعلة على الميزة التنافسية أبعادها مجتمعة والمتمثلة في قيادة الكلفة، التركيز والإبداع، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمجالات تمكين المرأة القيادية والذي يتمثل في بعد تفويض السلطة بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات مجالات تمكين المرأة القيادية تعزى لمتغير الخبرة. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات، ومن أبرزها: الاهتمام بتشكيل فرق العمل وتفعيل العمل الجماعي، ووضع نظام فعال للحوافز ودراسة عوامل استراتيجيات التمكين وبخاصة تلك المتعلقة بالتدريب بالإضافة التعرف إلى المعوقات التي تعترض عملية تطبيق المشاركة الفاعلة التي تشجع على الإبداع وخلق أفكار جديدة.

دراسة (العنزي، 2024)، بعنوان العلاقة بين تمكين المرأة القيادية والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية مطبقة على العاملين بمجلس الوزراء الكويتي

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين تمكين المرأة القيادية والأداء الوظيفي، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة بلغت (٣٧٣) مفردة من العاملين بمجلس الوزراء الكويتي، وقد تم تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج SPSS 22 للتحليل الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة معنوية بين أبعاد تمكين المرأة القيادية (تفويض السلطة، والعمل الجماعي، والتواصل ومشاركة المعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات) والأداء الوظيفي، وتم اقتراح بعض التوصيات والدراسات المستقبلية.

دراسة (فراحتية، 2021)، بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تمكين المرأة القيادية: دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة المسيلة

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تمكين المرأة القيادية، دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة المسيلة، ولأجل تحقيق هذا الهدف تم استطلاع عينة قصدية من العاملين والبالغ عددهم 124، واعتمد البحث على المنهج الوصفي حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وتحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بإدارة الكلية ذو مستوى مرتفع، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تبرز مساهمة الإدارة الإلكترونية بدرجة متوسطة في تمكين المرأة القيادية الإداريين في جامعة المسيلة.

دراسة (سالم، 2023)، بعنوان أثر التمكين الوظيفي في أداء العاملين: دراسة حالة في جامعة عدن

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر التمكين الوظيفي في أداء العاملين في جامعة عدن وتقديم بعض المقترحات والتوصيات التي سيستفيد منها متخذو القرار في جامعة عدن، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في دراسة الجوانب النظرية، وجمعت المعلومات المتعلقة بالدراسة من الكتب والأبحاث والدراسات السابقة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الميدانية، إضافة إلى الأسلوب الإحصائي في تحليل البيانات والوصول إلى النتائج، فقد جمعت البيانات الأولية من خلال قائمة استبانة، ووزعت (115) استبانة على أفراد العينة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (105) استبانة للعاملين في كليات الحرم الجامعي (الاقتصاد، والحقوق، والعلوم الإدارية، والهندسة) بجامعة عدن. وكانت أهم نتائج الدراسة أن القيادات الإدارية والعاملين في جامعة عدن بحسب العينة المبحوثة، تتمتع بمستوى ضعيف (دون المتوسط) من الثقافة الإدارية المعتمدة على القواعد والنظريات العلمية في الإدارة، وخاصة الثقافة المتعلقة بالتمكين، وآثارها وقواعد بنائها، وضرورتها المعاصرة، وجود أثر دال إحصائياً للتمكين الوظيفي في أداء العاملين في جامعة عدن، إلا أن هذا الأثر ضعيف ويقدر

بمستوى دون المتوسط على وفق ما أظهرته نتائج التحليل الإحصائي. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام والتأكيد على أهمية التمكين الوظيفي، وباستمرار لتعزيز جوانبه الإيجابية، ومعالجة جوانبه السلبية، إذ إن التمكين الوظيفي يعد مطلباً أساسياً في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز.

دراسات عن الإبداع المؤسسي

دراسة (Al-Kasr, 2024)، بعنوان **A Proposed Conception to Employ the McKinsey Model in Achieving Institutional Creativity in Emerging Universities: University of Hafr Al-Batin as a Model**

هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين نموذج ماكينزي والإبداع المؤسسي وواقع تطبيقهما في الجامعات وبالتالي بناء تصور مقترح لتوظيف نموذج ماكينزي في تحقيق الإبداع المؤسسي في الجامعات. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي حيث تم توزيع استبانة على عينة الدراسة والتي تم اختيارها بصورة عشوائية من مجتمع الدراسة. وأظهرت النتائج أن واقع تطبيق نموذج ماكينزي بمعايير السبعة جاء بدرجة عالية حيث كان المعيار الأعلى تطبيقاً في الجامعة هو القيم المشتركة ومن ثم الهيكل ثم المهارات. كما أثبتت النتائج أن درجة تطبيق جامعة حفر الباطن لمتطلبات الإبداع المؤسسي جاء بدرجة عالية حسب وجهة نظر عينة الدراسة. بالإضافة لذلك فقد بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نموذج ماكينزي بمعايير السبعة والإبداع المؤسسي. وخلصت الدراسة بأهمية اعتناء الجامعات الناشئة بخططها الاستراتيجية حيث تعد أحد معايير نموذج ماكينزي والذي كان أقل من غيره حسب النتائج، مع ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية في الجامعات حيث أن دعمهم يشجع على الإبداع المؤسسي الذي يخلق ميزة تنافسية للجامعة.

دراسة (Ghanem, 2021)، بعنوان **A Creative Dramatics Based Strategy to Enhance Al-Azhar Primary Institute Pupils' EFL Reading Comprehension and Attitudes**

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير استراتيجية قائمة على الدراما الإبداعية لتحسين الفهم القرائي باللغة الإنجليزية والاتجاهات لتلاميذ الصف السادس الابتدائي بالمعاهد الأزهرية النموذجية، وتتكون عينة الدراسة من (40) تلميذاً مقسمة إلى مجموعتين، المجموعة التجريبية (20) تلميذاً، والمجموعة الضابطة (20) تلميذاً اختيرت المجموعات عشوائياً من العينة المقدمة من معهد الصفوة النموذجي حيث يعمل الباحث كمدرس للغة الإنجليزية للصف السادس، حيث استخدمت استراتيجية قائمة على الدراما

الإبداعية في التدريس للمجموعة التجريبية بينما استخدمت الطريقة التقليدية في التدريس للمجموعة الضابطة في الترم الأول للعام الدراسي (2019-2020).

دراسة (Al-Qawasmeh, 2024)، بعنوان The Role of the School as an Incubator of Local and International Creativity

بحث هذا البحث في الدور المحوري للمؤسسات التعليمية في تنمية الإبداع بين الطلاب، مع إدراك أهميته خارج المجالات الفنية التقليدية ليشمل المهارات الأساسية المبتكرة والتعاونية الحاسمة للنجاح في أماكن العمل المعاصرة. وتأكيدا على تكامل الإبداع في مختلف المواضيع، تدعو الدراسة إلى اتباع نهج شمولي يتخلل جميع جوانب التعليم المدرسي، والابتعاد عن المشاريع الفنية المعزولة نحو إطار تربوي شامل من الأمور المركزية في هذا البحث استكشاف الإبداع في سياق التعليم الفلسطيني، وتجنب التعريفات الصارمة للتأكيد على أهميته الأساسية كمهارة حياتية وليس كمسعى اختياري. يعتبر غرس العقلية الإبداعية أمرا ضروريا، خاصة خلال المرحلة النهائية، ووضع الإبداع في قلب التعلم لإثراء الرحلة التعليمية. وباعتماد على الأفكار المستمدة من المشاورات مع أصحاب المصلحة، يؤكد البحث على الضرورة المستمرة لتضافر الجهود في دمج الإبداع في المشهد التعليمي. تتم صياغة التوصيات لتعزيز الإبداع محليا وعالميا، والدعوة إلى التعاون مع مبادرات مثل الشباب المبدع والمواءمة مع استراتيجيات الصناعة الإبداعية. ومن خلال تهيئة بيئات مواتية لرعاية الإبداع والاحتراف به، تستطيع المدارس تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لتحقيق الازدهار في عالم ديناميكي ومتربط.

الفجوة البحثية:

تكشف مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع تمكين المرأة القيادية والإبداع المؤسسي عن ثراء نظري وتنوع منهجي في تناول العلاقة بين المتغيرين، إلا أن هذا التنوع في الطرح قد أدى أيضًا إلى ظهور فجوة بحثية واضحة على المستويين النظري والتطبيقي، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية لمعالجته في سياق القطاع الخدمي في المملكة العربية السعودية. وتُبنى هذه الفجوة على ملاحظات مقارنة دقيقة بين الدراسة الحالية ومجموعة من الدراسات السابقة سواء التي تناولت التمكين أو الإبداع بشكل منفصل أو تلك التي حاولت الربط بينهما في سياقات مؤسسية مختلفة.

من خلال تحليل الدراسات التي تناولت تمكين المرأة القيادية، مثل دراسة (مشري، 2022) التي ركزت على فعالية التمكين كاستراتيجية لمواجهة جائحة كورونا، نجد أن اهتمامها انصب على البُعد الإداري للأزمات، من خلال إبقاء الكوادر المُمكنة باعتبارهم صمام الأمان لاستمرارية المؤسسات. ورغم أهمية

الطرح، فإنها لم تربط ذلك مباشرة بمخرجات إبداعية يمكن قياسها، بل اكتفت بتحليل القدرة على البقاء والتكيف. على النقيض، تسعى الدراسة الحالية إلى قياس العلاقة المباشرة بين التمكين ومؤشر تنظيمي واضح وهو الإبداع المؤسسي، وفي بيئة غير طارئة، مما يضيف بعداً تحليلياً أعمق للعلاقة.

أما دراسة (سعيد، 2021) فقد ربطت بين تمكين المرأة القيادية والاستغراق الوظيفي، وبيّنت ارتباطاً وظيفياً عبر أبعاد المشاركة والحوافز وفريق العمل. إلا أنها لم تتناول الأثر التنظيمي الأوسع، مثل الإبداع، ولم تخرج عن الإطار النفسي والسلوكي الداخلي للفرد، ما يُبرز غياب الربط بين تمكين المرأة القيادية ونتائج مؤسسية ملموسة كالإبداع أو الابتكار داخل المؤسسة. وبالتالي، فإن الدراسة الحالية تتجاوز هذا القصور من خلال التركيز على أثر التمكين على مستوى الأداء الإبداعي الجماعي والمؤسسي، وليس فقط الفردي.

في حين تميزت دراسة (بوزنيط، 2021) بالربط بين التمكين والولاء التنظيمي، وهي خطوة مهمة في فهم نتائج التمكين السلوكية. إلا أن تركيزها ظل منحصراً في التأثير على الانتماء التنظيمي، دون استكشاف النتائج التطويرية والمخرجات الإبداعية التي تمثل القيمة المضافة الحقيقية للتمكين، وهو ما تحاول الدراسة الحالية توضيحه عبر اختبار العلاقة مع الإبداع المؤسسي كمؤشر نوعي للفعالية التنظيمية.

أما دراسة (البحري، 2024)، فقد تناولت تمكين المرأة القيادية في السياق الفندقي وربطه بالميزة التنافسية، وهو توجه قريب في الطرح من الدراسة الحالية، لكن اختلاف القطاع (السياحي مقابل الخدمي العام)، بالإضافة إلى اختلاف المتغير التابع (الميزة التنافسية مقابل الإبداع المؤسسي) يجعل من الدراسة الحالية محاولة لملء فراغ بحثي في قطاع واسع ومتنوع مثل القطاع الخدمي، الذي يشمل التعليم، الصحة، البنوك، والخدمات العامة.

وبالمثل، ركزت دراسة (العنزي، 2024) على العلاقة بين التمكين والأداء الوظيفي في بيئة حكومية، لكنها ركزت على الجانب الكمي للأداء من حيث الكفاءة والإنجاز، بينما تركز الدراسة الحالية على البعد الإبداعي للأداء، وهو بعد نوعي يُعد أكثر صعوبة في القياس وأكثر أهمية في ظل بيئات العمل الحديثة التي تعتمد على التجديد والمرونة والابتكار.

من جهة أخرى، أشارت دراسة (فراحتية، 2021) إلى دور الإدارة الإلكترونية في تمكين المرأة القيادية، دون أن تربط ذلك بالإبداع، بل ركزت على المنظومة التكنولوجية الداعمة، وهو مسار مكمل، لكنه لا يُعالج العلاقة الجوهرية بين التمكين كممارسة إدارية والإبداع كمخرج تنظيمي. في المقابل، تسعى

الدراسة الحالية إلى استكشاف العلاقة بشكل مباشر، عبر تحليل تفاعل ممارسات التمكين مع البيئة التنظيمية وسلوك العاملين الإبداعي.

أما على صعيد الدراسات التي تناولت الإبداع المؤسسي، فقد ركزت دراسة (Al-Kasr, 2024) على توظيف نموذج ماكينزي لتحقيق الإبداع داخل الجامعات، وهو سياق أكاديمي مختلف عن القطاع الخدمي، كما أن المنهجية كانت وصفية تحليلية لتطبيق نموذج تنظيمي، دون التطرق إلى ممارسات إدارية مثل التمكين. وتُظهر هذه المقارنة أن هناك نقصاً في الدراسات التي تختبر بُعداً إدارياً مثل التمكين كأداة لتفعيل الإبداع المؤسسي في القطاعات التشغيلية والخدمية.

في المقابل، تناولت دراسة (Ghanem, 2021) الإبداع من منظور تربوي وتقني باستخدام الدراما، وهي دراسة أقرب إلى المجال التربوي والتعليمي منه إلى الإداري والتنظيمي. في حين جاءت دراسة (Al-Qawasmeh, 2024) لتبحث في دور المدرسة في تعزيز الإبداع كمهارة حياتية، وهو طرح تربوي شامل يبتعد عن السياق المؤسسي والإداري الذي تركز عليه هذه الدراسة.

من خلال ما سبق، تتضح ملامح الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها، وهي قلة الدراسات التي تناولت العلاقة التفاعلية بين تمكين المرأة القيادية والإبداع المؤسسي في بيئات خدمية عربية، مع غياب التحليل الكمي لهذه العلاقة داخل المؤسسات السعودية بشكل خاص. كما أن معظم الدراسات السابقة انفصلت في تناولها للمتغيرين إما بالنظر إلى التمكين كعامل معنوي، أو إلى الإبداع كنتاج فردي أو أكاديمي، بينما تأتي الدراسة الحالية لتقدم إطاراً ميدانياً تطبيقياً يربط بين الممارسات الإدارية وأثرها المباشر في توليد بيئة عمل مبدعة على المستوى المؤسسي، وبما يدعم تحقيق أهداف التميز والجودة والاستدامة في القطاع الخدمي الوطني.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الدراسة الحالية إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكل الإطار المرجعي لفهم العلاقة بين تمكين المرأة القيادية والإبداع المؤسسي، لا سيما في بيئة مؤسسية خدمية تشهد تحولات متسارعة بفعل التطورات الإدارية والتكنولوجية. وتكمن أهمية هذه المنطلقات في أنها تُمكن الباحث من تحليل الظاهرة محل الدراسة انطلاقاً من مفاهيم ونماذج علمية راسخة، تفسر كيف ولماذا يسهم تمكين المرأة القيادية في تعزيز القدرات الإبداعية للمؤسسات، وتقديم حلول غير تقليدية للتحديات التي تواجهها في سياقات عمل متغيرة ومعقدة.

يرتكز المفهوم الأساسي لتمكين المرأة القيادية على نظرية التحفيز الذاتي وتمكين الذات (Self-Empowerment)، التي تفترض أن الفرد يصبح أكثر إنتاجية وابتكارًا عندما يشعر بأن لديه السيطرة على عمله، وأنه يحظى بثقة المنظمة وقدرتها على الاستثمار فيه. وهذا المفهوم يُبنى على افتراض أن تفويض الصلاحيات، وتوفير بيئة داعمة، وتحفيز الشعور بالمسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرار، كلها تؤدي إلى تحفيز السلوك الإبداعي، لأن العامل يشعر بأنه ليس مجرد منفذ بل مساهم فعلي في صنع التغيير داخل المنظمة. كما تستند الدراسة إلى المنظور السلوكي في الإدارة، الذي يؤكد على أن تمكين المرأة القيادية يساهم في تغيير أنماط السلوك المهني، ويزيد من الانخراط الوظيفي، ما يدفعهم إلى ممارسة التفكير النقدي والابتكاري عند مواجهتهم للمشكلات والفرص داخل بيئة العمل.

وتأخذ الدراسة أيضًا في اعتبارها الأطر النظرية المرتبطة بمفهوم الإبداع المؤسسي، والذي يُنظر إليه بوصفه عملية ديناميكية تتولد من تفاعل مجموعة من العوامل التنظيمية، أهمها المناخ المؤسسي، والدعم الإداري، والهيكل التنظيمي، والموارد المعرفية والبشرية المتاحة. وضمن هذا السياق، يستند التحليل إلى مفاهيم مثل نظرية النظم المفتوحة التي ترى أن المؤسسة الناجحة هي التي تستثمر في مواردها الداخلية البشرية (مثل العاملين) لتحقيق أقصى قدر من القدرة التكيفية والتجديدية في مواجهة المتغيرات البيئية. فكلما ارتفع مستوى التمكين، زادت قدرة العاملين على تقديم حلول غير نمطية، واقتراح أدوات تطويرية تعزز من كفاءة الأداء العام.

كما تُستحضر في هذه الدراسة نظرية رأس المال البشري، والتي تؤكد على أن الاستثمار في العاملين من خلال التدريب والتفويض والثقة يخلق بيئة تسمح بإطلاق الطاقات الإبداعية. ويُنظر إلى التمكين هنا كأداة استراتيجية لإعادة تعريف علاقة الفرد بالمنظمة، من علاقة تقليدية قائمة على الأوامر والتنفيذ إلى علاقة تفاعلية تقوم على المشاركة في الرؤية وصنع القرار والابتكار. وهذا يتقاطع مع نموذج "التعلم التنظيمي"، حيث تتيح بيئة التمكين للأفراد التعلم المستمر من تجاربهم وأخطائهم، وهي إحدى الركائز الأساسية لتوليد المعرفة الإبداعية.

ويقوم الإطار النظري أيضًا على الربط بين التمكين كمدخل إداري والإبداع كمخرج تنظيمي، بحيث يُفهم التمكين ليس فقط كممارسة داخلية تؤثر في الرضا أو الدافعية، بل كمحرك مباشر لإنتاج معرفة جديدة، وتحسين العمليات، وتوليد الأفكار، وهو ما يُترجم إلى أداء إبداعي جماعي ينعكس على نتائج المؤسسة وجودة خدماتها. وتستفيد الدراسة من هذا المنظور التكاملي لفهم كيف تُنتج المؤسسات ذات الثقافة التمكينية مناخًا يشجع على التفكير المستقل، والمبادرة، وتقبل المخاطرة، والابتكار التنظيمي.

من هذا المنطلق، فإن الدراسة لا تكتفي بتناول المفهومين (التمكين والإبداع) كل على حدة، بل تسعى إلى بناء نموذج تفسيري متكامل يُظهر كيف يؤدي تمكين المرأة القيادية، من خلال أبعاده المتعددة، إلى إطلاق قدرات الإبداع المؤسسي بشكل ممنهج وهادف، يسهم في تعزيز الفعالية الكلية للمؤسسات الخدمية، ودعم تحولها نحو بيئات أكثر استجابة وتجددًا واستدامة.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

مصادر جمع البيانات

- **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.
- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث" حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة ب: النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

- معامل " ألفا كرونباخ " لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة والعلاقة بين المتغيرات
- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.
- معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة في الدراسة الحالية لتتناسب مع متغيرات البحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. تتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

- القسم الأول: يتناول المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في المستشفيات بالمملكة العربية السعودية، ويشمل المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.
- القسم الثاني: يحتوي على الفقرات التي تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.

أولاً: المتغير المستقل – تمكين المرأة القيادية، ويُقاس من خلال 20 فقرة مقسمة لأربعة أبعاد رئيسية:

1. تفويض السلطة

2. فرق العمل

3. الاتصال الفعال

4. التدريب

ثانياً: المتغير التابع – الإبداع المؤسسي، ويُقاس من خلال (10) فقرة موزعة.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة على دور تمكين المرأة القيادية بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تفويض السلطة – فرق العمل – الاتصال الفعال – التدريب) في تعزيز الابتكار الإداري في منظمات الأعمال السعودية وذلك بالتطبيق على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.
- **حدود مكانية:** تُجرى الدراسة على المؤسسات المتوسطة والكبيرة.
- **حدود زمانية:** تم إعداد الدراسة في عام 2025.
- **حدود بشرية:** تقتصر الحدود البشرية لهذه الدراسة على العاملين بالمؤسسات المتوسطة والكبيرة.

المراجع:

- مشري، سميرة، و زرفة، بولقواس. (2022). تمكين المرأة القيادية: إستراتيجية المؤسسات لمواجهة تداعيات فيروس كورونا المستجد "COVID.19". مجلة دفاتر المخبر، مج17، ع1 ، 17 - 32.
- سعيود، عزيز، و بلعيور، الطاهر. (2021). علاقة تمكين المرأة القيادية بالاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية بمحطة توليد الكهرباء سونلغاز جيجل. مجلة العلوم الإنسانية، مج32، ع3 ، 109 - 128.
- البحري، خلف بن سليمان. (2024). تمكين المرأة القيادية وعلاقته بالميزة التنافسية: حالة دراسية - القطاع الفندقي - سلطنة عمان. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ع11 ، 104 - 127.
- العنزي، تركي عوض عودة، محمد، أسماء جمال أحمد، و علي، نادية أمين محمد. (2024). العلاقة بين تمكين المرأة القيادية والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية مطبقة على العاملين بمجلس الوزراء الكويتي. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج38، ع3 ، 139 - 154.
- بوزنيط، كنزة، مبيروك، محمد البشير، و بلجازية، عمر. (2021). دور تمكين المرأة القيادية في الولاء التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة ميناء جن جن بجيجل. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج7، ع1 ، 885 - 903.
- فراحتية، العيد، و زلاقي، وهيبة. (2021). دور الإدارة الإلكترونية في تمكين المرأة القيادية: دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة المسيلة. دراسات اقتصادية، مج21، ع1 ، 17 - 36.
- سالم، سارة محمد قائد. (2023). أثر التمكين الوظيفي في أداء العاملين: دراسة حالة في جامعة عدن. التواصل، ع46 ، 155 - 211.
- عبدالحكيم، شاهد. (2022). دور تمكين المرأة القيادية على فعالية اتخاذ القرار: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال الكهربائية "كهريف" وحدة تقرت. مجلة العلوم الإدارية والمالية، مج6، ع2 ، 49 - 70.
- صالح، عدي أحمد، و بو دبوس، سامي. (2024). الثقافة التنظيمية وأثرها في تمكين المرأة القيادية: بحث استطلاعي لأراء عينة من العاملين في شركة غاز الشمال في محافظة كركوك. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج14، ع1 ، 138 - 151.

- Al-Kasr, Sharifa Bint Awad. (2024). A Proposed Conception to Employ the McKinsey Model in Achieving Institutional Creativity in Emerging Universities: University of Hafr Al-Batin as a Model. *Journal of Educational Sciences*, Vol. 11, No. 1, 429-464.
- Ghanem, Benjamin Nour El-Din Attia, and Al-Marsafi, Ezza Ahmed Hamdi. (2021). A Creative Dramatics Based Strategy to Enhance Al-Azhar Primary Institute Pupils' EFL Reading Comprehension and Attitudes. *Journal of Reading and Knowledge*, Issue 231, 105-122.
- Al-Qawasmeh, Sahar Yousef. (2024). The Role of the School as an Incubator of Local and International Creativity. *Journal of the Palestinian Educators Association for Literature, Educational and Psychological Studies*, Vol. 4, No. 12, 93-125.
- Alaswad, M. A., and Ben Saleh, R. A. (2023). Entrepreneurship and Innovation Culture in the Libya Higher Education Institutions: A Case Study in the Faculties of Economics and Engineering at the Universities of Tripoli, Zawia, Gharyan, Tobruk and Sabratha. *Journal of Economic Studies*, Vol. 6, No. 2, 77-99.
- Dara, Omar Mohammed, Al-Tijani, Mohammed Othman Al-Rasheed, Hanawi, Susan Elias, and Gharib, Moaz Najib. (2020). Management by Walking Around as an Approach to Improving Organizational Excellence in Media Institutions. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, Vol. 4, No. 4, 147-165.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business



**" The Role of Empowering
Women Leaders in Promoting Administrative Innovation
in Saudi Business Organizations: An Applied Study of
Medium and Large Enterprises "**

Preparation:

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

1445-2025