

التقدمات السريعة والتحديثات المتتالية التي يميّز بها هذا الزمن انعكاساً للثورة المعرفية وكثرة المعلومات جعلت من المراجعة الدائمة والمتكررة للمنظمات أمراً في غاية الأهمية للتطور والتماشي مع التجديد والتصدي للعقوبات والصعوبات، وإيجاد الطرائق والأساليب المناسبة للتعايش والتعامل مع هذه المتغيرات.

فرض هذا المناخ على القيادات إدراكاً متجدداً في إيجاد سُبل حديثة إبداعية وإعادة النظر في الثابت من الرؤى والممارسات ضمن ما يدخل في إطار القيادة في إدارة التحول عبر أشخاص مبدعين، بالإضافة إلى توفير الوسائل الملائمة التي تساهم في خلق طرق وحلول إدارية سريعة تتلاءم والتطورات (بن عيسى، & بن شارف، ٢٠٢١).

العديد من العوامل داخل المنظمات وخارجها لها تأثير على مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين، وتسهم في رؤية واضحة توجههم لتحقيق الأهداف، ولعل من أهم هذه العوامل هي القيادة التحويلية، والتي تُعتبر مدخلاً جديداً للتغيير والتحديث، إذ يتسم هذا النوع من القيادة بالتأثير في سلوكيات الأفراد العاملين وتنمية قدراتهم الإبداعية عبر تحفيزهم وتمكينهم لمواجهة التحديات والمشاكل وإيجاد الحلول المبتكرة لها (معوش وآخرون، ٢٠٢٠).

ومن بين الأساليب والممارسات التي يمكن أن تنتهجها الإدارة في سبيل سعيها لتعزيز الإبداع والتي أثبتت الدراسات بأنها لها دور في ذلك التمكين، ويهتم مفهوم التمكين بإعطاء العاملين المزيد من الصلاحيات والمسؤوليات، وتشجيعهم على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة ومنحهم الحرية والثقة لأداء العمل بطريقة دون تدخل مباشر من الإدارة بشكل يسمح بتوثيق العلاقة بين الإدارة والعاملين والمساعدة على

تحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار، وكسر الجمود الإداري والتنظيمي الداخلي بين الإدارة والعاملين، وهو ما يجعل الاهتمام بمبدأ تمكين العاملين عنصراً أساسياً لنجاح المؤسسات (قدي، & احمد معراج، ٢٠١٥).

وبما أن التمكين يسعى إلى زيادة الثقة بالعاملين في كافة المستويات الإدارية وخاصة الدنيا منها وهذا ما يجعله كفيلاً بتحقيق ولائهم للمنظمات التي ينتسبون إليها والولاء عندما يتحقق من شأنه حث العاملين على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم ويشجع فيهم روح المغامرة المحسوبة التي تحقق الإبداع، ومن هنا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن تأثير تمكين الإدارة وأثرها في الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية (قدي، & احمد معراج، ٢٠١٥).

جاءت هذه الدراسة بهدف محاولة دراسة التمكين الإداري وأثره في الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية.

مشكلة الدراسة

إن بيئة الأعمال التنافسية المعاصرة بلا شك زادت من حاجة المنظمات إلى الإبداع للمحافظة على بقائها وتعزيز موقعها التنافسي إن إحدى الطرق التي تجعل من المنظمة إبداعية تكمن في قدرتها على تعزيز وتطوير واستغلال مواهب العاملين على وجه الخصوص، فالقضية الرئيسية للمنظمات هي كيفية تحفيز العاملين فيها لأجل صياغة أفكارهم الإبداعية، وكيف توفر الظروف المناسبة التي يمكن من خلالها تنفيذ أفكارهم الإبداعية، ما فرض على المنظمات إيجاد طرق حديثة من خلال استخدام أشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرق جديدة وحلول إدارية سريعة ومن هنا فلا بد من بناء منظمات عصرية متمكنة تعتمد على التمكين كفلسفة ومنهاجا في إدارة العاملين فيها (قدي، & احمد معراج، ٢٠١٥: معوش وآخرون، ٢٠٢٠).

صياغة مشكلة دراسته من خلال السؤال الرئيسي: ما هو أثر تمكين الإدارة و تأثيرها على الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية؟

أسئلة الدراسة

ما أثر التمكين الإداري (التمكين الهيكلي , التفاعل الاجتماعي والتفوق الريادي) على الإبداع التنظيمي (الإبداع الفردي والإبداع الجماعي) في جامعة عمان الأهلية ؟

أهداف الدراسة

الهدف من هذه الدراسة:

- دراسة أثر التمكين الإداري على أداء الفرق الإدارية وكيف يمكن أن يساهم في تحسين الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية.
- فهم مفهوم تمكين الإدارة وتحديد مكوناته الرئيسية في سياق جامعة عمان الأهلية.
- فحص كيف يؤثر تمكين الإدارة على رفع مستوى الالتزام والمشاركة من قبل أعضاء هيكلية جامعة عمان الأهلية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية من الناحية العلمية توفير وإثراء المكتبة العربية في جامعة عمان الأهلية والمملكة الأردنية الهاشمية بشكل عام حول موضوع "التمكين الإداري وأثره في الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية" ما يسهل توفير مراجع عربية للباحثين في المستقبل أما من الناحية العملية فهي تساعد اصحاب القرارات في اتخاذ بعض القرارات حول "التمكين الإداري وأثره في الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية" من خلال توصيات الدراسة الحالية.

فرضيات الدراسة

Ho.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لتمكين الإدارة بأبعاده من (التمكين الهيكلي، التفاعل الاجتماعي و التفوق الريادي) على الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية وينتج عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

Ho.1.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ التمكين الهيكلي كأحد أبعاد تمكين الإدارة على الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية.

Ho.1.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ التفاعل الاجتماعي كأحد أبعاد تمكين الإدارة على الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية.

Ho.1.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ التفوق الريادي كأحد أبعاد تمكين الإدارة على الإبداع التنظيمي في جامعة عمان الأهلية.