

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة أعمال



عنوان البحث

الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين

دراسة ميدانية على الموظفين الإداريات بعمادة شؤون الطالبات

في جامعة الملك عبد العزيز بجدة شطر الطالبات

إعداد الطالبة/ عائشة عبدالرحمن هزازي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

إن الاستثمار والتخطيط لتطوير الموظفين من الأشياء المهمة جدا في جميع المؤسسات التجارية حيث نجاح المؤسسة يعتمد على الإدارة والإدارة معتمدة بشكل كبير على أداء الموظفين. يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية هو الاستثمار الحقيقي الذي يساهم في نجاح المؤسسة وهو الأساس لكل عملية اقتصادية والداعم الأول لاستراتيجية ورؤية واهداف المؤسسات.

ومن النواحي الفردية فان الفرد الذي يعمل في بيئة عمل داعمة للموظف ومهتمة بالجوانب الإبداعية والابتكارية سوف تؤثر على أداء عمل الموظف الى الأفضل وقد تصقل في مهارات الشخص المعرفية والابداعية. فالموظف في ميدان العمل يلمس متغيرات في العمل لا يراها المدير او الإدارة العليا. حيث الموظف المبتدئ غير المدير يمارس اعمال المؤسسة الأساسية بعيدا عن الإدارة فمن الضروري جدا تطوير أداء الموظف.

لذلك تسعى هذه الدراسة الى التعرف على تأثير الابداعات الادارية على اداء العاملين من وجهة نظر الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري على اداء العاملين ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لوصف أثر الابداع الإداري في تحسين أداء الموظفين بجهة الدراسة ،وقد صممت لتكون عينة الدراسة من (٢٥) موظفة بعمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبدالعزيز ، وقد يتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، فيما سيتم ظهور نتائج الدراسة وتلخيصها ولا بد ان تتضمن أنه أصبح لدى الإداريات وضوح لمفهوم الإبداع الإداري و معرفة بالمعوقات الإبداع الإداري التي قد تواجههم وكيف يتم التعامل معها .،

وتهدف الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها:

عقد دورات تدريبية للموظفات في مجال الإبداع الإداري،

مشكلة الدراسة:

تتسم المنظمات الحكومية بالرتابة والروتين وتعاني من مشكلة قلة الابتكارات والابداعات الإدارية وقلتها تسبب في فقد مكانتها وتصبح لا تواكب العولمة والتطور في زمننا الحاضر ولا بد من الابداع في المنظمات وتطوير الاداء والتحسين المستمر.. ولهذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على الابداعات الادارية وأثرها على اداء العاملين.

ما هو اثر الابداع الاداري على اداء العاملين في جامعة الملك عبد العزيز بجدة ؟

رغم الجهود الكبيرة التي تبذلها جامعة الملك عبد العزيز في تطوير الأداء الإداري وتحديث أساليب العمل، إلا أن هناك مؤشرات على أن بعض الإدارات – وخصوصاً عمادة شؤون الطالبات بشطر الطالبات لا تزال تواجه تحديات في تطبيق مفاهيم الإبداع الإداري بصورة عملية ومستدامة فغالبًا ما تظل الأساليب الإدارية التقليدية هي السائدة في بعض العمليات، مما ينعكس سلبًا على فعالية الأداء وجودة الإنجاز لدى الموظفات الإداريات.

ويلاحظ أن محدودية المرونة في اتخاذ القرارات، وضعف المشاركة في اقتراح الحلول المبتكرة، وقصور الحوافز الداعمة للمبادرات الإبداعية، قد تؤثر جميعها على مستوى الدافعية والأداء الوظيفي للموظفات الإداريات. كما أن البيئة الإدارية الجامعية – بما تتسم به من أنظمة ولوائح وإجراءات رسمية .

ومن هنا تركز الحاجة إلى دراسة علمية منهجية تتناول موضوع الإبداع الإداري وأثره على أداء الموظفات الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز. بهدف التعرف على واقع الإبداع الإداري، ومستوى ممارسته بين الموظفات، ومدى انعكاسه على مستوى أدائهن الوظيفي وكفاءته.

أهمية الدراسة:

كتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال تناولها موضوعًا حيويًا وحساسًا يتعلق بالإبداع الإداري وعلاقته بأداء العاملين، وهو من الموضوعات التي تشهد اهتمامًا متزايدًا في المؤسسات الأكاديمية والإدارية على حد سواء، نظرًا لما يمثله الإبداع من عنصر رئيس في تحسين الأداء، وتحقيق التميز المؤسسي، ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية. وتزداد أهمية هذا الموضوع في بيئة الجامعات السعودية التي تشهد تطورًا متسارعًا في مختلف المجالات، وتسعى إلى تطبيق أفضل الممارسات الإدارية لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء.

تمثل هذه الدراسة إضافة علمية تسهم في إثراء الأدبيات الإدارية حول موضوع الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، من خلال ربط المفهومين في بيئة أكاديمية سعودية متميزة مثل جامعة الملك عبد العزيز.

تسعى الدراسة إلى تقديم إطار نظري متكامل يوضح أبعاد الإبداع الإداري ومؤثراته، وكيفية تأثيره في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات، وهو ما قد يساعد الباحثين المستقبليين في تطوير دراسات أكثر عمقًا في المجال نفسه.

تعتبر الدراسة مرجعًا أكاديميًا مفيدًا لكل من يهتم بمجالات التطوير الإداري، والقيادة الإبداعية، وتنمية الأداء في المؤسسات التعليمية، من خلال ما تتضمنه من نتائج وتوصيات مبنية على بيانات ميدانية واقعية.

كما تكون أهمية هذه الدراسة في تحليل العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي داخل بيئة نسائية أكاديمية، وهو مجال لم ينل حظه الكافي من البحث في الأدبيات الإدارية المحلية.

تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في كونها تسعى إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل داخل عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز وفروعها المختلفة، من خلال تبني أساليب إدارية مبتكرة تعزز من كفاءة الأداء وجودة العمل.

تساعد نتائج الدراسة في دعم صُناع القرار والمسؤولين في الجامعة على وضع خطط وبرامج تطوير إداري تستند إلى أسس علمية، وتركز على تمكين الموظفات وتحفيزهن على الابتكار والإبداع في أداء مهامهن اليومية.

تمثل هذه الدراسة أداة عملية يمكن الاعتماد عليها في تقييم واقع الإبداع الإداري الحالي داخل العمادة، وتحديد نقاط القوة والضعف، والعمل على تطوير سياسات تعزز من مشاركة الموظفات في عمليات التحسين المستمر.

كما أن تطبيق هذه الدراسة على أرض الواقع من شأنه أن يسهم في رفع جودة الخدمات الإدارية المقدمة للطالبات، ويعزز من السمعة المؤسسية للجامعة باعتبارها نموذجًا للتميز الإداري والابتكار في القطاع الأكاديمي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، من خلال تحليل مدى ممارسة الإبداع الإداري داخل بيئة العمل الجامعية، والكشف عن أهم المعوقات التي تحد من تبني هذا النهج الحديث في الإدارة، إضافة إلى إبراز العلاقة بين ممارسات الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي.

وتسعى الدراسة إلى تقديم تصور علمي وعملي يوضح أهمية الإبداع كعامل أساسي في تطوير كفاءة الموظفين وتحقيق الفاعلية الإدارية في الجامعة.-

- التعرف على مهارات الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة .

- التعرف على معوقات الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة .

- التعرف على توافر الإبداع الإداري على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

-لقاء الضوء على واقع تقويم أداء العاملين على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة .

تساؤلات الدراسة

جاءت هذه الدراسة لتسعى إلى تحليل العلاقة بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة (شطر الطالبات)، وذلك من خلال مجموعة من التساؤلات التي تهدف إلى توضيح أبعاد الظاهرة محل الدراسة، وفهم واقعها العملي، وتحديد العوامل المؤثرة فيها.

وتتمثل مشكلة الدراسة في البحث عن إجابة للسؤال الرئيس الآتي:

ما أثر الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة (شطر الطالبات)؟

ما مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات؟

ما مستوى الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في العمادة؟

ما العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى الموظفات؟

ما أهم المعوقات التي تحد من ممارسة الإبداع الإداري في بيئة العمل الجامعية؟

من خلال الإجابة على هذه التساؤلات، تسعى الدراسة إلى بناء تصور شامل وواضح حول واقع الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز، ومدى تأثيره في أداء الموظفين الإداريات، مع تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، ووضع الأسس التي يمكن أن تدعم بيئة عمل أكثر ابتكارًا وإنتاجية.

فروض الدراسة:

يفترض أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

وتتفرع عن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية، وهي كما يلي:

يفترض أن مهارات الإبداع الإداري تسهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات.

أي أن الموظفات اللاتي يمتلكن قدرات ابتكارية في التعامل مع المشكلات واتخاذ القرارات يظهرن أداءً أفضل من غيرهن.

يفترض أن بيئة العمل الإدارية التي تتبنى أساليب حديثة وتشجع على الإبداع ترفع من مستوى الأداء العام للموظفات. وتتمثل هذه البيئة في تشجيع المبادرات الفردية، وتقدير الجهود الإبداعية، ومنح الموظفات مساحة أكبر للمشاركة في القرار.

يفترض أن هناك علاقة عكسية بين المعوقات الإدارية وممارسة الإبداع الإداري.

فكلما زادت المعوقات التنظيمية والإجرائية والقيود الإدارية، انخفض مستوى الإبداع بين الموظفات.

يفترض وجود علاقة ذات دلالة بين توافر الحوافز الإدارية وتشجيع الإبداع الوظيفي.

بمعنى أن وجود حوافز معنوية ومادية يرفع من استعداد الموظفات للمبادرة والإبداع في أداء مهامهن.

يفترض وجود فروق في مستوى الإبداع الإداري تبعاً لبعض المتغيرات الشخصية مثل (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

أي أن الخصائص الفردية قد تؤثر في مدى تبني الموظفات لأساليب العمل الإبداعية.

يفترض أن ارتفاع مستوى الإبداع الإداري يؤدي إلى تحسين مؤشرات الأداء الوظيفي مثل الإنجاز والجودة والانضباط والتعاون.

فالإبداع لا يقتصر على طرح الأفكار الجديدة، بل ينعكس عملياً على كفاءة الأداء وجودة الخدمات المقدمة.

يفترض أن دعم القيادة الإدارية وتشجيعها للمبادرات الإبداعية يسهم في تعزيز روح الإبداع بين الموظفات الإداريات.

فأسلوب القيادة يلعب دوراً حاسماً في بناء بيئة عمل محفزة على التفكير الابتكاري.

الدراسات السابقة:

١ - دراسة (جبر, ٢٠١٠): بعنوان "الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري و أثره على مستوى الأداء الوظيفي لدى مدراء المدارس في وكالة الغوث الدولية ,بلغ مجتمع الدراسة (٢٠٨) مدير مدرسة ,واستخدام الباحث الاستبيان كأداة للدراسة والمنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة ,وبعد تحليل الاستبيان باستخدام البرامج و الاختبارات الإحصائية توصل الباحث إلى أن مستوى الإبداع الإداري لدى مدراء المدارس يعتبر مرتفعاً وأثبتت النتائج وجود علاقة طردية بين طرفي الدراسة , وخرج الباحث بمجموعة من التوصيات كان من أهمها :ضرورة تحديث نظام اختيار مدراء المدارس بحيث تتضمن تلك النظم مقاييس للقدرات و السمات الإبداعية لدى المتقدمين لوظيفة مدير مدرسة.

٢- دراسة (المشوط, ٢٠١١): بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت", هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في أكاديمية سعد عبدالله للعلوم الأمنية ,حيث بلغ عدد عينة الدراسة ٥٣ مفردة ولجأ الباحث إلى استخدام الاستبيان كأداة للدراسة والمنهج الوصفي التحليل كمنهج لدراسته, وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وكان من أهمها :وجود تأثير ذي دلالة معنوية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي :والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة ($a \geq 0.05$), وخرج الباحث بالعديد من التوصيات كان من أهمها : الاهتمام بنشر مفهوم روح الفريق بين العاملين في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت.

٣- دراسة (القضاة، ٢٠١٣): بعنوان "التمكين الإداري ومقوماته وأثره على الإبداع الإداري في شركة المناطق الحرة الأردنية: دراسة ميدانية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين الإداري ومقوماته في شركة المناطق الحرة الأردنية والتعرف على أثر مقومات التمكين الإداري، وبلغ حجم العينة ٢٥٠ عاملاً بين مدير، رئيس قسم، رئيس شعبة و موظفين، وقد استخدم الباحث الاستبيان كأداة للدراسة و لجأ إلى المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وبعد معالجة البيانات بواسطة الحزم الإحصائية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وكان من أهمها: العمل على تمكين العاملين و إعطائهم مزيداً من الصلاحيات وحرية في اتخاذ القرار .

٤- دراسة (السلي، ٢٠١٢): دراسة بعنوان " القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ في المدارس الحكومية المتوسطة بجدة" هدفت الدراسة على تعرف على علاقة بين القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية بجدة من وجهة نظري مديري ومعلمي تلك المدارس وتم استعمال المنهج الوصفي التحليلي وقد بلغ مجتمع الدراسة (٣٤٣) مديراً ومعلماً من العاملين في المدارس وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :
تمارس القيادة الحكومية في المدارس بدرجة متوسطة من وجهة نظر مديريها ومعلميها ، وجود علاقة ارتباطيه بين سمات القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة وكانت اهم التوصيات العمل على تدريب مديري المدارس على أسلوب حل المشكلات بأسلوب تفكير علمي وتقليل المهام والأعباء المكلف بها مديري المدرسة وإعطاءهم حوافز ودورات تدريبية .

٥-دراسة(طويل,٢٠١٣):بعنوان "تخطيط المسار الوظيفي وعلاقته بالفاعلية التنظيمية في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية" هدفت هذه الدراسة الى التعرف على علاقة تخطيط المسار الوظيفي بالفاعلية التنظيمية وقياس تأثير المتغيرات الديمغرافية على هذه العلاقة حيث اتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق اهداف الدراسة ,وقد تم توزيع الاستبانة على افراد مجتمع البحث البالغ عددهم ١٣٠ موظفا ,مستخدما في ذلك اسلوب المسح الشامل .وقد توصلت الدراسة الى جملة من النتائج نذكر من بينها :

-وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين تخطيط المسار الوظيفي والفاعلية التنظيمية بمختلف مجالاتها .

-انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات اراء الباحثين حول تخطيط المسار الوظيفي وعلاقته بالفاعلية التنظيمية طبقا لمتغيرات(الجنس ,العمر, المسعى الوظيفي, المؤهل العلمي, عدد سنوات الخدمة).

٦- دراسة ، العتيبي، منى بنت عبد الله. (٢٠٢٠م) الإبداع الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي – دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية السعودية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية السعودية، مع التركيز على مدى تطبيق الممارسات الإبداعية في بيئات العمل الأكاديمية، ودورها في تحقيق التميز الإداري والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

منهج الدراسة وأداتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب في دراسة الظواهر الإدارية وتحليلها ميدانياً. استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتم توزيعها على عينة بلغت (١٢٠) موظفًا وموظفة من العاملين في الجامعات السعودية، وتم تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحديد العلاقة بين متغيري الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.

شمل مجتمع الدراسة موظفي الجامعات الحكومية السعودية من مختلف المستويات الإدارية. تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من الموظفين الإداريين (ذكور وإناث) من كليات وعمادات مختلفة داخل الجامعات.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، إذ كلما ارتفع مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين، ارتفع مستوى أدائهم وكفاءتهم في إنجاز المهام.

تبين أن القيادة الإدارية الداعمة والمحفزة تعد من أهم العوامل التي تسهم في تعزيز الإبداع لدى العاملين.

بينت الدراسة أن ضعف الحوافز وضعف المشاركة في صنع القرار يمثلان من أهم المعوقات التي تحد من ممارسة الإبداع الإداري.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري تبعاً لمتغيرات (الخبرة – المؤهل العلمي – طبيعة العمل).

أكدت النتائج أن تطبيق أساليب إبداعية في العمل الإداري يسهم في رفع الرضا الوظيفي وتحسين جودة الأداء العام للمؤسسة.

٧- دراسة الشمري، فاطمة بنت ناصر. (٢٠٢١م). أثر الإبداع الإداري على تحسين كفاءة الأداء في بيئة العمل الجامعية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الإداري داخل الجامعات النسائية السعودية، من خلال دراسة تطبيقية على جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وتحديد أهم العوامل التي تسهم في تنمية الإبداع لدى الموظفات.

منهج وأداة الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لقياس درجة ممارسة الإبداع الإداري وتأثيره على أداء العاملات، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة بلغت (١٠٠) موظفة إدارية في الجامعة.

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفات الإداريات بالجامعة، وتم اختيار عينة عشوائية منهن لضمان تمثيل عادل لمختلف الإدارات والأقسام الأكاديمية.

أظهرت الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين مرتفع بدرجة متوسطة تميل إلى الارتفاع، ويرجع ذلك إلى الاهتمام النسبي بالتطوير الإداري والتدريب.

تبين أن الإبداع الإداري يسهم بفاعلية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة الحماس والمبادرة وتحمل المسؤولية.

أظهرت النتائج أن القيادة التحفيزية والبيئة الداعمة تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الإبداع لدى الموظفين.

لوحظ أن هناك ضعفًا في التواصل الأفقي بين الإدارات، مما يقلل من تبادل الأفكار والممارسات الإبداعية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لصالح الموظفين اللاتي يتمتعن بدرجة عالية من الإبداع الإداري.

٨-الحربي،نورة ٢٠٢١ ، أثر الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري بمختلف أبعاده (القيادة الإبداعية، بيئة العمل المحفزة، الحوافز، حرية التعبير، الاتصال الفعال) على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك من خلال قياس العلاقة بين مستوى تطبيق ممارسات الإبداع الإداري ومدى انعكاسها على جودة الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي.

منهج الدراسة وأدواتها:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة العلاقة بين المتغيرات الإدارية والسلوكية. وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم إعدادها بناءً على عدد من الدراسات السابقة، وتضمنت ثلاثة محاور رئيسية:

محور الإبداع الإداري (القيادة، التحفيز، الاتصال، المرونة).

محور الأداء الوظيفي (الإنجاز، الجودة، الالتزام، روح المبادرة).

محور المعلومات الديموغرافية (العمر، المؤهل، سنوات الخبرة).

بلغ عدد مفردات مجتمع الدراسة (٢١٠) موظفًا وموظفة من العاملين في الإدارات التابعة للجامعة، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (١٥٠) استبانة تم استرجاع (١٣٠) منها صالحة للتحليل الإحصائي.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، مما يدل على أن الممارسات الإبداعية داخل بيئة العمل تسهم في تحسين الأداء العام للعاملين.

تبين أن القيادة الإبداعية تعد أكثر أبعاد الإبداع الإداري تأثيرًا على الأداء، تليها بيئة العمل الداعمة للتجديد.

أكدت الدراسة أن وجود مرونة في اللوائح التنظيمية يساعد الموظفين على اتخاذ قرارات مبتكرة تسهم في تحسين جودة العمل.

تبين أن ضعف الحوافز المادية والمعنوية يعد من أبرز المعوقات التي تحد من ممارسة الإبداع الإداري بين الموظفين.

كما أظهرت النتائج أن التحفيز والتدريب المستمر يرفعان من معدلات الإنجاز والالتزام الوظيفي.

لخصت الباحثة إلى أن الإبداع الإداري يمثل محورًا رئيسيًا في تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية، إذ ينعكس بشكل مباشر على جودة الخدمات، ودرجة رضا الموظفين، ورفع كفاءة العمل الإداري. كما شددت الدراسة على أهمية أن تتبنى المؤسسات التعليمية نهجًا إداريًا حديثًا يقوم على الإبداع والتجديد المستمر، لما لذلك من أثر في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تركز على الابتكار والتميز في الأداء الحكومي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

سيتناول هذا الفصل في مبحثه الأول: الدراسة النظرية للإبداع الإداري من حيث : مفهومه ، أهميته ، مراحل ، معوقات .

كما سيتناول المبحث الثاني لهذا الفصل دراسة أداء العاملين من حيث: المفهوم ، الأهمية ، الأبعاد ، المحددات ، العوامل المؤثرة على أداء العاملين . كما سيذكر أيضاً في الجزء الثاني عدداً من الدراسات السابقة في مجال البحث و التعقيب عليها .

المبحث الأول:الإبداع الإداري:

المقدمة:

سيتناول هذا الفصل الدراسة النظرية للإبداع الإداري ومفهومها وخصائصها والمعوقات التي تواجه الموظفين في استخدامها وماهي مستويات الابداع في المنظمات وتأثيرها على تحسين أداء العاملين.

مفهوم الإبداع الإداري :

تذكر الإبداع الإداري بالتميز والتفرد وتستخدم غالباً للمدح، وإسباغ صفات الذكاء على صاحبها، وللإبداع مفاهيم عديدة تختلف في الألفاظ وتتفق في المعاني والأهداف إذ يمثل الإبداع غالباً الرمز للموهبة الخلاقة. وعرفت المنظمة الامريكية للتدريب والتطوير الابداع " بأنه عملية انتاج افكار او اشياء حقيقية او خيالية ووضعها في طرق جديدة ومفيدة "(علي، ٢٠١١).

الابداع الاداري فهو "مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من انتاج فكرة جديدة متميزة قابلة للتطبيق بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية". (العجلة، ٢٠٠٩).

مراحل الإبداع الإداري:

وقد ذكر (عبد الحليم، ٢٠٠٥) المراحل الاربعة الآتية:

١- مرحلة الإعداد والتحضير: وتتمثل في جمع المعلومات حول الموضوع او المشكلة التي تمثل محور اهتمام المبدع.

٢- مرحلة التبصر والتفريع: وتمثل هذه المرحلة ادق مراحل الابداع واهمها لأنها هي المرحلة التي تشهد عمليات التفاعل بكل ما تشمله، وتتداخل خلالها العوامل الشعورية واللاشعورية في شخصية الانسان.

٣- مرحلة البزوغ والاشراق: تتجسد هذه المرحلة حالات الابداع الذاتية التي تمثل فاصلاً فعلياً بين ما يقوم به الباحث والمبدعون، فعملية البزوغ عملية مفاجئة للفكرة الجوهرية والعمل النموذجي.

٤- مرحلة التحقق والتنفيذ: تشمل عملية التبصر بالعقل الظاهر والاستعانة بأدوات البحث المتاحة، في الفكرة التي نتجت خلال مرحلة البزوغ، وذلك للتحقق من صحتها وتحديد طرق تطبيقها، فالإبداع يقدم الفكرة الابداعية ولا ينتهي عندها بل ان النتاج الابداعي لا يتحقق الا اذا مر مرحلة التحقق. المكونات العامة للإبداع:

- المناخ الذي يقع فيه الإبداع .
- الشخص المبدع .
- العملية الإبداعية .
- الناتج الإبداعي .

معوقات الإبداع:

سنقوم بتقسيم معوقات الإبداع إلى نوعين النوع الأول معوقات شخصية تنبع من شخصية الموظف والنوع الثاني تتعلق ببيئة المنظمات. حسب ما ذكرها (جروان, ٢٠٠٩):

أولاً: المعوقات الشخصية

١. ضعف الثقة بالنفس, ضعف الثقة بالنفس يقود إلى الخوف من المخاطرة.
٢. الحماس المفرط.
٣. التشيع و يقصد بالتشيع الوصول إلى حالة من الاستغراق الزائد الذي يؤدي إلى انقاص الوعي بالوضع الراهن .
٤. التفكير النمطي المقيد بالعادة.
٥. الشعور بالعجز.
٦. التسرع وعدم احتمال الغموض ففي هذه الحالة يرغب الموظف في التوصل لحل للمشكلة من خلال انتهاز أول فرصة بدون التفكير في جميع جوانب المشكلة.
٧. نقل العادة ,فكما قال (جروان, ٢٠٠٩:ص١٧٧). "عندما تترسخ لدى الفرد أنماط وأبنية ذهنية معينة كانت فعالة في التعامل مواقف عديدة ومتنوعة فإنه غالباً ما يتم تجاهل استراتيجيات أخرى أكثر فعالية".

ثانياً: معوقات الإبداع في المؤسسات

١. عدم وجود استراتيجية واضحة للكشف عن المبدعين ورعايتهم.
٢. افتقار بيئات بعض المؤسسات لمصادر التعلم وتقنياته الحديثة.
٣. قلة الحوافز وانعدام التشجيع.

مستويات الإبداع في المنظمات:

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الإبداع في المنظمات، وذكر (حريم، ٢٠٠٩: ص ٢٩٩-٣٠٧):

١. الإبداع على مستوى الجماعة.

٢. الإبداع على مستوى الفرد.

٣. الإبداع على مستوى المنظمة.

والأنواع الثلاثة تكمل وتعزز بعضها البعض، وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة، وسنناقش الأنواع الثلاثة باختصار:

١. الإبداع على مستوى الفرد:

وهو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية. لقد كتب الكثيرون عن الشخصية المبدعة، وتناول كثير من الكتاب والباحثين هذا الموضوع سعياً لتحديد السمات التي تميز الشخصية المبدعة عن غيرها، كما عقدت عشرات المؤتمرات والندوات، ونشر الكثير من الأبحاث والمقالات التي تحاول التعرف على قدرات واستعدادات وميول الفرد المبدع وخصائص وسمات شخصيته المختلفة التي يتميز بها والتي لا تتوافر في الشخص غير المبدع.

٢. الإبداع على مستوى الجماعة:

هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، أو دائرة، أو لجنة،... إلخ)، واعتماداً على خاصية التداؤب فإن إبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها، والتحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات المعاصرة تتطلب تطوير جماعات العمل المبدعة.

هذا ويتأثر إبداع الجماعة، كما ونوعاً بالعوامل التالية:

منهجية الدراسة:

الفصل المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المدخلات اللازمة، واستخدام الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات، كما أنه يسعى للوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها لتحسين الاداء المستقبلي للإداريات العاملات في عمادة القبول و التسجيل في جامعة الملك عبد العزيز.

مجتمع الدراسة:

يشير مجتمع الدراسة إلى مجموعة الوحدات التي تم اختيار العينة منها بالفعل والمجتمع المستهدف في هذه الدراسة هو الموظفات الإداريات بعمادة شئون الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة شطر الطالبات وعددهم ٣١٥٠ موظفة.

عينة الدراسة:

عينة الدراسة هي مجموعة الوحدات التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة لتمثل هذا المجتمع في البحث محل الدراسة و عينة الدراسة في هذا البحث بلغ عددها (٢٥) موظفة من الموظفات الإداريات بعمادة شئون الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة شطر الطالبات.

منهج الدراسة:

تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، لدراسة تأثير الإبداع الإداري على أداء الموظفات الإداريات بعمادة شؤون الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة شطر الطالبات وتحليل البيانات تحليلاً كمياً و كيفياً للوصول إلى نتائج يمكن أن تفيد عمادة شئون الطالبات في جامعة الملك عبدالعزيز بشطر الطالبات في تحسين أداء العاملين فيه.

أداة الدراسة:

- نوع الأداء:

بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة و الوقت المسموح به والامكانيات المادية المتاحة وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر لتحقيق أهداف الدراسة هي (الاستبانة) .

- هدف الأداة:

التعرف على أثر الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات بعمادة شؤون الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة شطر الطالبات من خلال جمع البيانات اللازمة وتحليلها والوصول إلى النتائج.

- مصدر الأداة:

تم الاسترشاد لبناء الاستبانة على مصادر أولية من خلال توزيعها على الأشخاص ومصادر ثانوية من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة

المراجع:

١. ال سعود,سعود.(٢٠٠٨م).الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية.الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

٢. البرادعي ,بسيوني.(٢٠٠٨م).تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين .مصر:ايتراك للنشر والتوزيع.

٣. جبر ,عبدالرحمن محمد .(٢٠١٠م).الابداع الاداري وأثره على الأداء الوظيفي .رسالة ماجستير منشورة

غزة:الجامعة الإسلامية .<http://search.mandumah.com/Record/695299>

٤. جروان, فتحي عبد الرحمن .(٢٠٠٩م).الإبداع مفهومه ,معاييرہ, نظرياته, قياسه, تدريبه, مراحل العملية

الإبداعية .الأردن,عمان:دار الفكر.

٥. رشيد، مازن.(٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية .الرياض :مكتبة العبيكان.

٦. السلي , فهد (٢٠١٢م).القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي. في المدارس الحكومية المتوسطة

بمدينة جدة. رسالة ماجستير منشورة . مكة:جامعة أم القرى.

<http://search.mandumah.com/Record/532413>

٧. شموط ,مروان مصطفى,زامل,احمد محمود.(٢٠٠٥).معوقات الابداع الوظيفي في البنوك التجارية

الاردنية.مجلة البحوث التجارية ,مج(٢٧),ع(٢),ص ص (٢٩٨-

(٢٩٩)<http://search.mandumah.com/Record/151176>

٨. طليل, محمد.(٢٠١٣).تخطيط المسار الوظيفي وعلاقته بالفاعلية التنظيمية في وزارتي العمل والشؤون

الاجتماعية .رسالة ماجستير منشورة .غزه :جامعة الاقصى .

<http://www.mpa.edu.ps/uploads/r41.pdf>

٩. عبد الحليم، رفعت.(٢٠٠٥).ادارة الابداع التنظيمي.القاهرة:المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

١٠.العتيبي، محمد زويد. (2011م). الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري . الأردن:مؤسسة الوراق للنشر

والتوزيع.

١١.العتيبي، محمد.(٢٠١٠).الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية .عمان :مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع

١٢.العجلة,توفيق عطية توفيق.(٢٠٠٩م).الإبداع الإداري وعلاقته بالإداء الوظيفي لمديري القطاع العام

.رسالة ماجستير منشورة ,فلسطين:الجامعة الإسلامية .<http://library.iugaza.edu.ps/thesis/87738.pdf>

١٣.عقيلي، عمر وصفي.(٢٠٠٩).إدارة الموارد البشرية :بعد استراتيجي .الأردن :دار وائل

للنشر والتوزيع.