

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

إعداد الطالبة/ عائشة عبدالرحمن هزازي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وأصحابه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إتمام هذا البحث، وأخص بالشكر عائلتي على دعمهما المستمر وتشجيعهما لي في مسيرتي العلمية.

كما أود أن أعرب عن امتناني العميق لأستاذي المشرفين، الدكتور الفيصل عبد الحميد، والدكتور فايز جراد، على توجيهاتهما القيمة وملاحظتهما البناءة التي كان لها الأثر الكبير في تحسين جودة هذا البحث.

كما أوجه الشكر إلى جميع الموظفين الإداريات بعمادة شؤون الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز على تعاونهن ومشاركتهن في جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، والتي لولاها لما كان هذا البحث ممكناً.

وأخيراً، أود أن أشكر كل من قدم لي يد العون في إتمام هذا العمل، سواء من خلال الدعم العلمي أو المعنوي، سائلة الله تعالى أن يجعل هذا البحث إضافة علمية مفيدة.

## فهرس المحتويات:

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| البسمة                                      | ٢  |
| شكر وتقدير                                  | ٣  |
| الفصل الأول: مقدمة الدراسة                  |    |
| ١,١ المقدمة                                 | ٨  |
| ١,٢ مشكلة الدراسة                           | ٩  |
| ١,٣ أهمية الدراسة                           | ١٠ |
| ١,٤ أهداف الدراسة                           | ١٢ |
| ١,٥ تساؤلات الدراسة                         | ١٣ |
| ١,٦ فروض الدراسة                            | ١٤ |
| الفصل الثاني: الدراسات السابقة              |    |
| ٢,١ مراجعة الدراسات السابقة                 | ٢٤ |
| ٢,٢ المنطلقات النظرية للدراسة               | ٢٥ |
| الفصل الثالث: منهجية الدراسة                |    |
| ٣,١ تصميم الدراسة                           | ٣١ |
| ٣,٢ مجتمع وعينة الدراسة                     | ٣٢ |
| ٣,٣ أدوات جمع البيانات                      | ٣٣ |
| ٣,٤ الأساليب الإحصائية والتحليلية المستخدمة | ٣٣ |
| الفصل الرابع: النتائج والتوصيات             |    |
| ٤,١ نتائج تحليل البيانات                    | ٣٥ |
| ٤,٢ استنتاجات البحث                         | ٣٨ |
| ٤,٣ التوصيات                                | ٤١ |
| المراجع                                     | ٤٥ |
| الاستبانة                                   | ٤٩ |
| الملخص                                      | ٥٢ |

## فهرس الجداول:

الجدول ١ تحليل الإبداع الإداري ..... ٣٨

الجدول ٢ تحليل أداء الموظفين الإداريات ..... ٣٨

## المستخلص

تتناول هذه الدراسة أثر الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز" وتهدف دراسة العلاقة بين ممارسات الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للموظفات. تم توزيع استبيان على ١٥٠ موظفة إدارية لتحليل تأثير تطبيق الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي في مجالات مثل الإنجاز، الجودة، التعاون، والانضباط. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي، حيث أدى التحفيز على تقديم الأفكار الإبداعية إلى زيادة فعالية الموظفين وتحسين مستوى الخدمات المقدمة. ومع ذلك، بينت الدراسة أن هناك بعض المعوقات مثل نقص الحوافز المادية والمعنوية، القيود التنظيمية، ونقص التدريب التي تحد من فعالية تطبيق الإبداع الإداري. بناءً على النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات لتحسين بيئة العمل من خلال تعزيز الحوافز، توسيع برامج التدريب، تبسيط الإجراءات، وتحفيز القيادة الإبداعية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الأداء الوظيفي، الحوافز، القيود التنظيمية، بيئة العمل، التدريب، القيادة الإبداعية.

## الفصل الأول

يعد الإبداع الإداري أحد المفاهيم الأساسية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، وهو يشمل مجموعة من الأفكار والابتكارات التي تساهم في تطوير العمل الإداري وزيادة كفاءته. في سياق المؤسسات الحكومية، حيث يتم التعامل مع الروتين والهيكل التنظيمي التقليدي، يبرز الإبداع الإداري كأداة أساسية لمواكبة التطورات المتسارعة وتحقيق التميز المؤسسي.

من هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر الإبداع الإداري في تحسين أداء الموظفين في بيئة العمل الأكاديمية، وتحديد الدور الذي يلعبه في تطوير كفاءة الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، خاصة في عمادة شؤون الطالبات.

إن النجاح المؤسسي يتوقف بشكل كبير على قدرات الإدارة وابتكاراتها في معالجة المشكلات اليومية، مما يجعل الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين ودعمهم بالإبداع الإداري أحد المحاور الرئيسية لضمان استدامة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية. وقد أظهرت العديد من الدراسات السابقة أهمية الإبداع الإداري في تحسين الأداء المؤسسي، مثل دراسة جبر (٢٠١٠) التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع التعليم، ودراسة العتيبي (٢٠٢٠) التي أظهرت تأثير الإبداع الإداري في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات التعليمية السعودية.

هذه الدراسات تبرز الأهمية المتزايدة للإبداع الإداري في مختلف المجالات، لا سيما في بيئات العمل الجامعية. من خلال هذه الدراسة، سيتم استكشاف الممارسات الإبداعية داخل عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز، وتقييم تأثيرها على أداء الموظفين الإداريين كما سيتم تحليل المعوقات التي قد تعترض ممارسة الإبداع الإداري، وتقديم توصيات عملية لدعم بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع.

## مشكلة الدراسة:

تتسم العديد من المنظمات الحكومية، بما في ذلك المؤسسات التعليمية، بالروتين والجمود الإداري الذي قد يؤدي إلى ضعف الابتكار والإبداع داخل بيئة العمل، مما يؤثر سلبًا على كفاءة الأداء الوظيفي. وتشير الدراسات السابقة إلى أن نقص الإبداع الإداري يعد أحد العوامل الرئيسية التي تحد من فعالية الأداء داخل المؤسسات فالدراسات مثل دراسة جبر (٢٠١٠) أو دراسة العتيبي (٢٠٢٠) أظهرت أن هناك علاقة إيجابية بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي. ومع ذلك، ورغم الجهود التي تبذلها بعض المؤسسات التعليمية لتطوير الأداء الإداري، إلا أن الكثير منها لا يزال يواجه تحديات كبيرة في تطبيق مفاهيم الإبداع الإداري بشكل فعال ومستدام.

تتمثل مشكلة الدراسة في واقع بيئة العمل داخل عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز، حيث يُلاحظ أن العديد من العمليات الإدارية تظل تعتمد على الأساليب التقليدية التي تحد من الابتكار والإبداع الإداري.

هذه الأساليب قد تؤدي إلى انخفاض مستوى أداء الموظفين الإداريات، مما ينعكس سلبًا على جودة الإنجاز وكفاءة العمل داخل العمادة كما تبرز بعض المعوقات التي قد تؤثر على ممارسة الإبداع الإداري مثل ضعف الحوافز، محدودية المرونة في اتخاذ القرارات، وقلة فرص المشاركة في اقتراح الحلول المبتكرة.

تهدف هذه الدراسة إلى معالجة هذه المشكلة من خلال تحليل أثر الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز ستتناول الدراسة المعوقات التي تواجه الموظفين في تبني أساليب إبداعية، وستسعى إلى تقديم توصيات عملية لتحسين البيئة الإدارية داخل العمادة من خلال اعتماد ممارسات إبداعية تعزز من كفاءة الأداء الوظيفي.

بذلك، فإن الدراسة الحالية ستساهم في إثراء المعرفة العلمية في مجال الإبداع الإداري، خاصة في بيئة العمل الجامعية، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، وكذلك تقديم حلول عملية لمشكلات بيئة العمل داخل عمادة شؤون الطالبات.

## أهمية الدراسة:

### الأهمية العلمية:

تعتبر هذه الدراسة إضافة قيمة للأدبيات العلمية المتعلقة بالإبداع الإداري، حيث تركز على موضوع حيوي في مجال إدارة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية، خصوصًا في بيئات العمل الجامعية السعودية. الإبداع الإداري لا يزال موضوعًا قيد البحث والتطوير في العديد من المؤسسات الأكاديمية، ويعاني من نقص في التطبيقات العملية التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالأداء الوظيفي، خاصة في الجامعات الحكومية.

من خلال هذه الدراسة، سيتم تسليط الضوء على تأثير الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز، وبالتالي تعزيز الفهم العلمي لمدى أهمية هذا العنصر في تطوير الأداء المؤسسي. كما تسعى الدراسة إلى ملء الفجوة المعرفية حول كيفية تأثير الابتكار الإداري في بيئة أكاديمية، والتي تظل محط اهتمام الباحثين والممارسين في هذا المجال.

علاوة على ذلك، تساهم الدراسة في تطوير أطر نظرية جديدة لفهم الإبداع الإداري بشكل أعمق، وتعريفه وتحديد مراحل وآلياته. هذه الأطر العلمية يمكن أن تساعد الباحثين في المستقبل على توسيع نطاق البحث حول تأثير الإبداع الإداري في مؤسسات أخرى، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وبالتالي تقدم إسهامًا في مجال الدراسات الإدارية الأكاديمية.

كما أن النتائج التي ستخرج بها الدراسة يمكن أن تكون مرجعًا علميًا للمؤسسات التعليمية في السعودية، مما يدفعها إلى تبني أساليب إبداعية تعمل على تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام في هذا السياق، تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في جامعة الملك عبد العزيز لتسليط الضوء على هذا الموضوع، مما يساهم في زيادة الاهتمام البحثي في هذا المجال.

## الأهمية العملية:

على الصعيد العملي، تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في تحسين بيئة العمل داخل عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز. من خلال التركيز على ممارسات الإبداع الإداري وتأثيرها على الأداء الوظيفي، تقدم الدراسة حلولاً عملية مباشرة لحل العديد من القضايا المعقدة التي تواجه الموظفين الإداريات في العمادة، مثل الروتين الإداري، وعدم وجود تحفيزات كافية، والقيود التنظيمية التي تحد من القدرة على الابتكار.

تسعى الدراسة إلى توفير إطار عملي يمكن أن يعزز من مستوى التفاعل بين الموظفين والإدارة، وذلك من خلال توفير بيئة داعمة للابتكار تشجع الموظفين على المشاركة بأفكار جديدة. كما تهدف الدراسة إلى تطوير نظام لتحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي، مما سيؤدي إلى تحسين نوعية العمل وجودة الخدمات المقدمة للطالبات. بالإضافة إلى ذلك، ستقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى إزالة المعوقات التي قد تعترض ممارسة الإبداع الإداري. ستتضمن هذه التوصيات تحسين بيئة العمل الجامعية، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية، وتعزيز فرص المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية. كما ستسهم الدراسة في تحديد دور القيادة الإدارية في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على التفكير الابتكاري، مما سينعكس إيجابياً على الأداء الوظيفي بشكل عام. علاوة على ذلك، تساهم الدراسة في تحسين العلاقة بين الموظفين والإدارة عبر تبني سياسات إدارية مرنة تدعم التفكير الإبداعي وتساعد في رفع كفاءة الأداء. كما أن نتائج الدراسة قد تكون مفيدة في تطوير برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهارات الموظفين في مجالات الإبداع الإداري، وبالتالي تزويد الجامعة بموظفين أكفاء قادرين على مواجهة تحديات العصر.

ستساعد الدراسة صناع القرار في جامعة الملك عبد العزيز على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن كيفية تعزيز الإبداع الإداري داخل العمادة. من خلال هذا البحث، سيتمكن القائمون على الجامعة من وضع استراتيجيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي، ما يعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل الأكاديمية.

### أهداف الدراسة:

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

### الهدف الرئيسي:

- التعرف على تأثير الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

### الأهداف الفرعية:

- تحليل تأثير الإبداع الإداري على تحسين أداء الموظفين الإداريات.
- تحديد العوامل التي تعزز أو تحد من ممارسات الإبداع الإداري.
- قياس مستوى الإبداع الإداري في عمادة شؤون الطالبات.
- استكشاف العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.
- اقتراح حلول عملية لتحفيز الإبداع الإداري.
- مراجعة دور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري.

## 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 الرئيسي الآتي:

ما هو تأثير الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة؟

### **الأسئلة الفرعية:**

ما هو تأثير الإبداع الإداري على تحسين أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات؟

ما هي العوامل التي تعزز أو تحد من ممارسات الإبداع الإداري داخل عمادة شؤون الطالبات؟

ما هو مستوى تطبيق الإبداع الإداري في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز؟

ما هي العلاقة بين ممارسات الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للموظفات الإداريات؟

ما هي الحلول العملية التي يمكن تبنيها لتحفيز الإبداع الإداري داخل عمادة شؤون الطالبات؟

كيف يساهم دور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات؟

## فروض الدراسة:

### الفرض الرئيسي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري و أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

### الفروض الفرعية:

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات الإبداع الإداري (المتغير المستقل) وجودة الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في عمادة شؤون الطالبات.
٢. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإبداع الإداري (المتغير المستقل) و مستوى الإنجاز للموظفات الإداريات في عمادة شؤون الطالبات.
٣. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإدارية (المتغير المستقل) و مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات.
٤. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز الإدارية (المتغير المستقل) و الدافعية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات.
٥. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة الإدارية (المتغير المستقل) و تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات.

الفصل الثاني  
الدراسات السابقة

- دراسة Al-Daarmi, 2025

عنوان الدراسة: Digital Transformation in SME Financing in Saudi Arabia

هدف الدراسة:

فحص تأثير التحول الرقمي في التمويل البنكي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مع التركيز على التقنيات المالية الحديثة مثل التقنيات السحابية وأنظمة الدفع الرقمية.

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة نماذج المعادلات الهيكلية (SEM) لتحليل تأثير التحول الرقمي على التمويل باستخدام بيانات ميدانية من ٣٠٧ منشأة.

نتائج الدراسة:

التحول الرقمي أظهر أن استخدام التقنيات الرقمية في تسهيل عملية التمويل ساعد بشكل كبير في تحسين الأداء المالي والكفاءة التشغيلية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

التوصية:

تشجيع البنوك على استخدام تقنيات الدفع الرقمية وتوسيع نطاقها لتشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة لتحسين الكفاءة والتمويل.

- دراسة Al-Khalifa, 2023

عنوان الدراسة: The Role of Administrative Creativity in Improving Employee Performance in Saudi

Universities

هدف الدراسة:

دراسة تأثير الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجامعات السعودية.

### منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع استبانة وزعت على ٢٠٠ موظف إداري في جامعة الملك سعود.

### نتائج الدراسة:

أكدت الدراسة على أن الإبداع الإداري له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي للموظفين، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وتحسين نوعية العمل.

### التوصية:

تعزيز برامج التدريب على الإبداع الإداري وتوفير بيئة محفزة للإبداع داخل الجامعات.

- دراسة Al-Shehri, 2024

عنوان الدراسة: The Impact of Administrative Creativity on Employee Motivation and Job Performance

### هدف الدراسة:

تحليل تأثير الإبداع الإداري على تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي في الشركات الكبرى.

### منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات من ٢٥٠ موظفًا في شركات القطاع الخاص في الرياض.

### نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن الإبداع الإداري يزيد من دافعية الموظفين ويعزز من أدائهم الوظيفي من خلال تحسين بيئة العمل وتقديم الدعم الإداري.

### التوصية:

وضع استراتيجيات لتشجيع الموظفين على المشاركة في الحلول الإبداعية وتعزيز الحوافز.

- دراسة Al-Mutairi, 2022

عنوان الدراسة: Enhancing Organizational Performance through Administrative Innovation

هدف الدراسة:

استكشاف العلاقة بين الابتكار الإداري وتحسين الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية.

منهجية الدراسة:

تم تطبيق المنهج الكمي باستخدام التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية التي تم جمعها من ١٥٠ موظفًا إداريًا في المؤسسات الحكومية.

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة أن الابتكار الإداري يساهم في تحسين الأداء المؤسسي من خلال زيادة الكفاءة وتقليل التكاليف.

التوصية:

تطبيق أساليب مبتكرة في الإدارة لتعزيز الأداء العام للمؤسسات الحكومية.

- دراسة Al-Fahad, 2021

عنوان الدراسة: The Role of Creative Leadership in Enhancing Administrative Efficiency

هدف الدراسة:

دراسة تأثير القيادة الإبداعية على الكفاءة الإدارية في المنظمات الكبيرة.

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة تحليل المحتوى والاستبيانات الموزعة على ١٢٠ من القيادات الإدارية في المؤسسات الحكومية.

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة أن القيادة الإبداعية تعمل على تحسين الكفاءة الإدارية من خلال تقديم أساليب جديدة في اتخاذ القرارات وتنفيذ العمليات.

التوصية:

ضرورة تدريب القيادات الإدارية على مهارات القيادة الإبداعية وتطويرها في بيئة العمل.

- دراسة Al-Zahrani, 2024

عنوان الدراسة: Administrative Creativity as a Tool for Improving Organizational Performance in

Universities

هدف الدراسة:

فحص دور الإبداع الإداري كأداة لتحسين الأداء التنظيمي في الجامعات السعودية.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة مع تحليل ميداني لبيانات من ٥ جامعات سعودية.

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة أن الإبداع الإداري يساهم في تحسين الأداء التنظيمي من خلال تقديم حلول جديدة للتحديات الإدارية والمالية في الجامعات.

التوصية:

تشجيع الجامعات على تطبيق ممارسات إبداعية في الإدارة من أجل تحسين الأداء العام.

- دراسة Al-Hassan, 2023

عنوان الدراسة: Organizational Innovation and Employee Performance: A Case Study in Saudi Arabia

هدف الدراسة:

فحص العلاقة بين الابتكار التنظيمي والأداء الوظيفي في المؤسسات السعودية.

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بجمع البيانات من ٣٠٠ موظف في ١٠ شركات خاصة في المملكة.

نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أن الابتكار التنظيمي له تأثير إيجابي ملحوظ على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الخاصة.

التوصية:

تشجيع الشركات على تطبيق أساليب مبتكرة في الإدارة لتحفيز الموظفين وتحقيق أداء أعلى.

- دراسة Al-Rashid, 2022

عنوان الدراسة: The Effect of Administrative Creativity on Job Satisfaction in the Public Sector

هدف الدراسة:

دراسة تأثير الإبداع الإداري على رضا الموظفين في القطاع العام.

منهجية الدراسة:

تم استخدام منهج الدراسة الكمية مع تحليل البيانات المجمعة من ١٥٠ موظفًا في الوزارات الحكومية.

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة أن الإبداع الإداري يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي.

التوصية:

تحسين بيئة العمل من خلال تشجيع الموظفين على المشاركة في الأفكار الإبداعية وتوفير الدعم اللازم لتنفيذها.

- دراسة الشمري، فاطمة بنت ناصر. (٢٠٢١م).

عنوان الدراسة: أثر الإبداع الإداري على تحسين كفاءة الأداء في بيئة العمل الجامعية

هدف الدراسة: التعرف على دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الإداري داخل الجامعات النسائية السعودية، من خلال دراسة تطبيقية على جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

منهجية الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي ووزعت الاستبانة على ١٠٠ موظفة إدارية في الجامعة.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة أن الإبداع الإداري يسهم بفاعلية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة الحماس والمبادرة وتحمل المسؤولية.

التوصية: العمل على تحسين بيئة العمل وتعزيز القيادة التحفيزية والإبداعية.

- دراسة العتيبي، منى بنت عبد الله. (٢٠٢٠م).

عنوان الدراسة: الإبداع الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي – دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية السعودية

هدف الدراسة: التعرف على أثر الإبداع الإداري في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية السعودية.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من ١٢٠ موظفًا وموظفة في الجامعات السعودية.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.

التوصية: ضرورة تبني أساليب إبداعية في العمل الإداري لتعزيز جودة الأداء العام للمؤسسة.

- دراسة العتيبي، محمد زويد. (٢٠١١م).

عنوان الدراسة: الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري

هدف الدراسة: دراسة الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية والتركيز على الإبداع الإداري كأداة لتحقيق التميز المؤسسي.

منهجية الدراسة: استخدم الباحث المنهج التحليلي لدراسة العلاقة بين الإبداع الإداري والممارسات الإدارية الحديثة.

نتائج الدراسة: أكدت الدراسة على أهمية الإبداع الإداري في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الكفاءة التشغيلية.

التوصية: العمل على تطوير بيئة محفزة للإبداع داخل المؤسسات.

#### - دراسة السلمي، فهد (٢٠١٢م).

عنوان الدراسة: القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بجدة

هدف الدراسة: دراسة علاقة القيادة الإبداعية بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية بجدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس.

منهجية الدراسة: استخدم المنهج الوصفي التحليلي ووزع الاستبانة على ٣٤٣ مديراً ومعلمًا من المدارس.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي.

التوصية: تدريب مديري المدارس على أسلوب التفكير العلمي وتقليل الأعباء المكلف بها مديري المدرسة.

#### - دراسة القضاة، إبراهيم (٢٠١٣م).

عنوان الدراسة: التمكين الإداري ومقوماته وأثره على الإبداع الإداري في شركة المناطق الحرة الأردنية

هدف الدراسة: دراسة مستوى التمكين الإداري وأثره على الإبداع الإداري في شركة المناطق الحرة الأردنية.

منهجية الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مع استبانة وزعت على ٢٥٠ موظفًا.

نتائج الدراسة: أكدت الدراسة على أهمية التمكين الإداري في تعزيز الإبداع الإداري ورفع مستوى الأداء الوظيفي.

التوصية: إعطاء العاملين مزيداً من الصلاحيات وحرية اتخاذ القرار.

- دراسة جبر، عبد الرحمن محمد (٢٠١٠م).

عنوان الدراسة: الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة

هدف الدراسة: دراسة تأثير الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لمديري مدارس وكالة الغوث الدولية.

منهجية الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة أن الإبداع الإداري كان له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي لمديري المدارس.

التوصية: تحديث نظام اختيار مديري المدارس لتشمل مقاييس للقدرات الإبداعية لدى المتقدمين.

تُظهر الدراسات السابقة التي تم استعراضها في مجال الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي أن هذا الموضوع يحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين في مختلف أنحاء العالم، لا سيما في المؤسسات التعليمية والإدارية. فعلى الرغم من تنوع بيئات الدراسة والمنهجيات المتبعة، تتفق هذه الدراسات على أن الإبداع الإداري له تأثير إيجابي على تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. إن تطور الأفكار والممارسات الإدارية الحديثة قد أصبح أحد العوامل الأساسية التي تسهم في رفع الكفاءة التنظيمية وتحقيق التميز المؤسسي في العديد من المنظمات، سواء كانت أكاديمية أو غير أكاديمية.

دراسة العتيبي (٢٠٢٠) تركز على دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية السعودية، وقد أظهرت نتائجها علاقة إيجابية بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات. هذه الدراسة أكدت على أهمية تبني أساليب إبداعية في بيئة العمل لتعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية. ومع ذلك، كان من المفيد لو تمت الإشارة بشكل أوسع إلى المعوقات التي قد تواجه تطبيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات التعليمية، مثل نقص الموارد أو نقص التدريب على المهارات الإبداعية.

في دراسة الشمري (٢٠٢١)، والتي تناولت دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي داخل الجامعات النسائية السعودية، تبين أن الإبداع الإداري يعزز من الحماس والمبادرة لدى الموظفات، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء. ومع ذلك، لم تذكر الدراسة بشكل كافٍ الأبعاد المعينة للإبداع الإداري التي كانت الأكثر تأثيرًا، مثل الابتكار في التفكير

الإداري أو التطوير التكنولوجي. كما كان من الممكن لو تم تناول تأثير القيادة الإبداعية بشكل منفصل، إذ يعتبر هذا العامل من العناصر الحاسمة في تحفيز الإبداع الإداري.

دراسة السلمي (٢٠١٢) أظهرت أيضًا أهمية القيادة الإبداعية في تعزيز الإبداع الإداري، حيث تبين أن القيادة الإبداعية تؤثر بشكل مباشر في المناخ التنظيمي داخل المدارس الحكومية بجدة. ومع ذلك، كان من الممكن للدراسة أن توسع نطاق البحث لتشمل تأثيرات القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي في بيئات أخرى، مثل المؤسسات الحكومية أو الشركات الخاصة. وعلاوة على ذلك، لم تتناول الدراسة بشكل كافٍ العلاقة بين القيادة الإبداعية والمعوقات التي قد تواجه الموظفين في تبني الإبداع الإداري.

دراسة القضاة (٢٠١٣) ركزت على دور التمكين الإداري في تعزيز الإبداع الإداري في شركة المناطق الحرة الأردنية، حيث تبين أن منح العاملين مزيدًا من الصلاحيات والحرية في اتخاذ القرار يؤدي إلى تحسين مستوى الإبداع لديهم. هذه النتائج تتماشى مع العديد من الدراسات التي أكدت على أهمية تمكين الموظفين في تطبيق الأفكار الإبداعية. ولكن كان من المفيد لو تمت الإشارة إلى تأثير العوامل الثقافية والإدارية المحلية على فعالية التمكين الإداري، وذلك بالنظر إلى اختلاف بيئات العمل في المؤسسات الحكومية مقارنة بالقطاع الخاص.

دراسة جبر (٢٠١٠) تناولت الإبداع الإداري في مدارس وكالة الغوث الدولية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للمديرين. وأكدت على ضرورة تحديث أنظمة اختيار المديرين لتشمل مقاييس للقدرات الإبداعية. إلا أن الدراسة لم تذكر بشكل كافٍ الأثر طويل المدى لتطبيق هذه الأنظمة على أداء المدراء والموظفين في المستقبل، وكيفية قياس تلك القدرات الإبداعية بشكل منهجي.

يمكن القول إن معظم الدراسات تناولت الإبداع الإداري بشكل عام دون التطرق إلى التحديات الخاصة التي قد تواجه تطبيقه في بيئات العمل الأكاديمية. فالدراسات أظهرت أن الإبداع الإداري ليس فقط عملية فردية، بل يشمل البيئة التنظيمية، القيادة، والموارد المتاحة. كما أن الدور الكبير الذي تلعبه الحوافز المادية والمعنوية في تحفيز الإبداع لم يُعطَ حقه في العديد من هذه الدراسات. إن نقص الحوافز يظل من أهم العوامل التي تحد من قدرة الموظفين على تقديم حلول إبداعية.

بالمجمل، تعد الدراسات السابقة إضافة مهمة لفهم العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، لكن من الضروري أن تشمل الدراسات المستقبلية عوامل أخرى مثل تأثير البيئة الثقافية والتعليمية في تبني أساليب الإبداع الإداري داخل المؤسسات الأكاديمية، بالإضافة إلى تأثير التقنيات الحديثة في الإدارة على الإبداع الإداري. إن هذه الدراسات تسلط الضوء على أهمية تطبيق الإبداع الإداري ليس فقط كأداة لتحسين الأداء، ولكن أيضاً كوسيلة لتحقيق التميز المؤسسي وزيادة الرضا الوظيفي. ومع ذلك، تظل الحاجة ماسة إلى مزيد من الدراسات التي تبحث في المعوقات التي قد تواجه تطبيق الإبداع الإداري في بيئات العمل المختلفة، وكيفية التغلب عليها لتسهيل تطبيقه بفعالية.

### 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 الأمريكية للتدريب والتطوير الإبداع " بأنه عملية انتاج افكار او اشياء حقيقية او خيالية ووضعتها 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).

الإبداع الإداري هو القدرة على تقديم أفكار جديدة وفعالة في مجالات الإدارة مثل التنظيم، التخطيط، اتخاذ القرارات، وغيرها. وقد عرفه البعض على أنه "مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة قابلة للتطبيق بهدف حل مشكلة أو تحسين نظام قائم أو إيجاد أسلوب عملي لتنفيذ الأعمال بطريقة أكثر فعالية وكفاءة" (العجلة، ٢٠٠٩). ومن المعروف أن الإبداع الإداري لا يقتصر فقط على الأفكار المبتكرة بل يمتد ليشمل قدرتنا على تحويل هذه الأفكار إلى حلول عملية ومؤثرة في الأداء المؤسسي.

## 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 الإبداعية ولا ينتهي عندها بل ان الناتج 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: ص ١٧٧). "عندما تترسخ لدى الفرد أنماط وأبنية ذهنية معينة كانت فعالة في التعامل مواقف عديدة ومتنوعة فإنه غالبا 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.

### أبعاد الإبداع الإداري

تتنوع أبعاد الإبداع الإداري بحسب البيئة التنظيمية وأهداف المؤسسة، لكن يمكن تحديد الأبعاد الرئيسية التي تشمل:

#### الابتكار الإداري:

وهو قدرة الإدارة على ابتكار طرق وأساليب جديدة في التعامل مع المشاكل والفرص الإدارية.

#### الإبداع التنظيمي:

يتضمن البحث في أساليب جديدة لتحسين هيكلية العمل داخل المنظمة.

#### الإبداع في اتخاذ القرارات:

يشمل قدرة القيادة على اتخاذ قرارات مبتكرة تسهم في تحسين الأداء المؤسسي.

#### الإبداع في إدارة الموارد البشرية:

يعتمد على تطوير أساليب غير تقليدية في تطوير العاملين وتحفيزهم.

### أهمية الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي

الارتباط بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي يمثل نقطة محورية في معظم الدراسات الحديثة. حيث أظهرت العديد من الدراسات أن الإبداع الإداري لا يُحسن فقط من الكفاءة التنظيمية ولكنه يُسهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. يُعتبر الإبداع الإداري في المؤسسة هو العامل الحاسم الذي يسهم في تحفيز الموظفين، وتحسين كفاءاتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. يساهم الإبداع الإداري أيضاً في رفع رضا الموظفين من خلال توفير بيئة عمل مرنة ومشجعة، مما يعزز من دافعيتهم للعمل ويُسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

## نظرية الإبداع الإداري في المنظمات

من بين النظريات التي تناولت الإبداع الإداري، تُعد نظرية المراحل الإبداعية (مثل نظرية "الإعداد، التبصر، البروغ، والتحقق" لعبد الحليم، ٢٠٠٥) واحدة من أبرز النظريات التي تقدم مسارًا واضحًا لعملية الإبداع. هذه النظرية ترى أن عملية الإبداع الإداري لا تحدث دفعة واحدة بل تمر بعدة مراحل بدءًا من جمع المعلومات وفهم المشكلة، ثم الخوض في مراحل التفاعل الذهني التي تولد الأفكار الإبداعية، وصولاً إلى تنفيذ هذه الأفكار في الواقع.

### المعوقات التي تواجه الإبداع الإداري

رغم الفوائد الكبيرة للإبداع الإداري، إلا أن العديد من المؤسسات تواجه تحديات في تطبيقه. من أهم المعوقات التي تم تحديدها في الدراسات السابقة:

الثقافة التنظيمية التقليدية: التي تفضل الأساليب المعتادة ولا تشجع على تبني الأفكار الجديدة.

القيود الهيكلية: مثل البيروقراطية التي قد تحد من قدرة الموظفين على الابتكار.

نقص الحوافز: من حيث المكافآت والتقدير الذي يُعتبر من العوامل التي تؤثر سلبًا على قدرة الموظفين على الإبداع.

التعليم والتدريب المحدود: مما يحد من تنمية المهارات الإبداعية لدى العاملين في المنظمات.

### دور القيادة في تعزيز الإبداع الإداري

تعتبر القيادة الإبداعية من أهم العوامل التي تؤثر على مستوى الإبداع داخل المؤسسات. القيادة التي تدعم التغيير

وتدعو إلى تجريب أساليب جديدة هي التي تُحفز الموظفين على التفكير الإبداعي. وتؤكد الدراسات أن القيادة

الإبداعية لا تقتصر على تقديم الأفكار الجديدة فقط بل تشمل خلق بيئة تشجع على التفاعل، وتحفيز المبادرات

الإبداعية، وضمان الدعم المستمر للمشاريع الابتكارية. كما أن التمكين الإداري، الذي يتضمن منح الموظفين

استقلالية أكبر في اتخاذ القرارات، يعد من العوامل المهمة التي تساهم في تعزيز الإبداع الإداري.

### نظرية التمكين الإداري

تعتبر نظرية التمكين الإداري من أهم الأطر النظرية التي تناولت الإبداع الإداري. حيث تركز هذه النظرية على كيفية

منح الموظفين مزيدًا من الحرية والسلطة لاتخاذ قرارات إبداعية، مما يرفع من قدرتهم على تحقيق التميز وتحسين

الأداء. هذه النظرية تدعم فكرة أن التمكين يزيد من التفاعل بين الموظفين والإدارة، ويسهم في تطوير حلول إبداعية

للمشاكل التي تواجه المؤسسات.

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

## منهجية الدراسة

الفصل المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المدخلات اللازمة، واستخدم 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 ٣٠٠ 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 (١٥٠) 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 تحليلًا كمياً و كيفياً للوصول إلى نتائج يمكن أن تفيد عمادة شئون الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز 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

الفصل الرابع  
النتائج والتوصيات

يعد تحليل البيانات خطوة أساسية لفهم العلاقة بين الإبداع الإداري وأداء الموظفين الإداريات حيث استخدم في هذه الدراسة التحليل الإحصائي الوصفي و التحليل الإحصائي الاستنتاجي لفحص البيانات المجمعة واختبار الفرضيات تم تحليل الردود التي تم جمعها من الاستبيان الموزع على ١٥٠ موظفة إدارية باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، حيث تم قياس المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار العلاقات بين المتغيرات.

تم توزيع الاستبيان على ١٥٠ موظفة إدارية، وكان الهدف من جمع البيانات هو قياس مدى تأثير ممارسات الإبداع الإداري على أداء الموظفين في العمل، بالإضافة إلى معرفة المعوقات التي قد تحد من تطبيق الإبداع الإداري. شملت الاستبانة أسئلة حول المعلومات الشخصية، ممارسات الإبداع الإداري، أداء الموظفين الإداريات، والمعوقات التي تواجه الإبداع الإداري.

العمر: أظهرت نتائج الاستبيان أن ٤٥٪ من المشاركات تتراوح أعمارهن بين ٢٥ إلى ٣٥ سنة، بينما ٣٥٪ تتراوح أعمارهن بين ٣٦ إلى ٤٥ سنة، وهو ما يشير إلى أن غالبية المشاركات هن في مرحلة متوسطة من حياتهن المهنية.

المؤهل العلمي: أظهرت نتائج الاستبيان أن ٧٠٪ من المشاركات يحملن شهادة البكالوريوس، بينما ٢٠٪ لديهن شهادة الماجستير و ١٠٪ فقط يحملن شهادة الدبلوم. وهذا يعكس أن معظم الموظفات في عمادة شؤون الطالبات هن من المؤهلين أكاديمياً بدرجة بكالوريوس أو أعلى.

عدد سنوات الخبرة: أظهرت النتائج أن ٥٠٪ من المشاركات لديهن خبرة تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات، و ٣٠٪ لديهن خبرة تزيد عن ١٠ سنوات، بينما ٢٠٪ لديهن خبرة أقل من ٥ سنوات. وهذا يشير إلى أن العينة تضم موظفات ذوات خبرات مهنية متفاوتة، مما يعزز من مصداقية النتائج المستخلصة.

المسمى الوظيفي: أظهرت النتائج أن ٨٠٪ من المشاركات هن موظفات إداريات، بينما ١٠٪ كن مساعدات إداريات، و ١٠٪ فقط في مناصب إشرافية.

## تحليل ممارسات الإبداع الإداري

تم تحليل الردود المتعلقة بتطبيق الإبداع الإداري في العمل باستخدام مقياس ليكرت من ١ إلى ٥ (١ = غير موافق بشدة، ٥ = موافق بشدة). أظهرت نتائج التحليل ما يلي:

### أ. تشجيع الإبداع الإداري

السؤال: هل تشجع عمادة شؤون الطالبات على تطبيق أفكار إبداعية جديدة؟

النتيجة: ٧٠٪ من المشاركات أشرن إلى أن عمادة شؤون الطالبات تشجع على تقديم أفكار إبداعية جديدة، بنسبة موافقة قوية (٤-٥). وهذا يشير إلى أن بيئة العمل تدعم الابتكار الإداري بدرجة كبيرة.

### ب. الحرية في اتخاذ القرار

السؤال: هل لديك حرية في اتخاذ قرارات تتعلق بعملك؟

النتيجة: أظهرت النتائج أن ٦٥٪ من الموظفات يشعرن بحرية اتخاذ القرارات في العمل، مما يشير إلى بيئة عمل مرنة إلى حد ما، ولكنها تحتاج إلى تحسين في بعض الحالات لتشجيع الإبداع بشكل أكبر.

### ج. الحوافز الإبداعية

السؤال: هل توجد حوافز كافية لتشجيع الإبداع الإداري؟

النتيجة: ٦٠٪ من المشاركات أشرن إلى أن الحوافز المقدمة لم تكن كافية لتشجيع الإبداع، مما يبرز أهمية تحسين نظام الحوافز من أجل تحفيز الموظفات على تقديم أفكار مبتكرة.

### د. برامج التدريب على الإبداع الإداري

السؤال: هل تقدم عمادة شؤون الطالبات برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الإبداع الإداري؟

النتيجة: ٥٨٪ من الموظفات أكدن أن هناك برامج تدريبية تركز على تحسين مهارات الإبداع الإداري، مما يعكس تقدماً في هذا المجال، لكنه لا يزال يحتاج إلى مزيد من الدعم والاهتمام.

## تحليل أداء الموظفين الإداريات

تم تحليل الأداء الوظيفي باستخدام مقياس ليكرت أيضًا. النتائج أظهرت ما يلي:

### أ. مستوى الإنجاز

السؤال: هل لاحظت تحسناً في مستوى الإنجاز في عملك منذ تطبيق ممارسات الإبداع الإداري؟

النتيجة: ٧٥٪ من الموظفين أفدن بتحسّن واضح في مستوى الإنجاز بعد تطبيق الإبداع الإداري، مما يدل على أن ممارسات الإبداع الإداري لها تأثير إيجابي على تحسين الكفاءة والفعالية في العمل.

### ب. جودة العمل

السؤال: هل تحسنت جودة العمل منذ بداية تطبيق الإبداع الإداري؟

النتيجة: ٦٨٪ من الموظفين أشرن إلى أن جودة العمل قد تحسنت، بما يشير إلى فعالية الإبداع الإداري في تحسين مخرجات العمل وتطوير العمليات.

### ج. التعاون بين الأقسام

السؤال: هل تحسّن التعاون بين الأقسام بفضل الإبداع الإداري؟

النتيجة: ٦٠٪ من الموظفين أكدن أن التعاون بين الأقسام قد تحسّن نتيجة لتطبيق الإبداع الإداري، مما يعكس تزايد التفاعل بين الفرق المختلفة لتحقيق الأهداف المشتركة.

### د. الالتزام والانضباط

السؤال: هل تحسّن الالتزام بالقوانين والتعليمات داخل الفريق؟

النتيجة: ٨٠٪ من الموظفين أفدن بتحسّن في الالتزام بالقوانين والتعليمات، مما يثبت أن الإبداع الإداري يعزز الانضباط داخل المؤسسات.

تحليل المعوقات التي تواجه الإبداع الإداري

تم تحليل المعوقات التي قد تحد من تطبيق الإبداع الإداري باستخدام مقياس ليكرت، وأظهرت النتائج ما يلي:

أ. القيود التنظيمية

السؤال: هل توجد قيود تنظيمية تؤثر سلبًا على تطبيق الأفكار الإبداعية؟

النتيجة: ٥٤٪ من الموظفين أشرن إلى أن الإجراءات الإدارية المعقدة والقيود التنظيمية تشكل عائقًا أمام تقديم أفكار إبداعية جديدة.

ب. نقص الحوافز

السؤال: هل قلة الحوافز تحد من إبداعك الإداري؟

النتيجة: ٥٨٪ من الموظفين أشرن إلى أن الحوافز المحدودة تشكل معوقًا رئيسيًا في تشجيع الإبداع الإداري.

ج. نقص التدريب

السؤال: هل نقص التدريب على مهارات الإبداع الإداري يمثل عائقًا أمام تطبيق الأفكار الإبداعية؟

النتيجة: ٥٠٪ من الموظفين شعروا أن نقص التدريب يُعد من أكبر المعوقات التي تحد من تطبيق الإبداع الإداري في العمل.

النتائج:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من الاستبيان، يمكن استخلاص مجموعة من الاستنتاجات الرئيسية التي تساهم في تعزيز فهم العلاقة بين الإبداع الإداري وأداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات:

## الإبداع الإداري يعزز الأداء الوظيفي

أكدت الدراسة على أن الإبداع الإداري له تأثير إيجابي قوي على تحسين الأداء الوظيفي. الموظفات اللواتي كان لديهن فرصة لتقديم أفكار إبداعية جديدة شعرن بتحسّن في مستوى الإنجاز وجودة العمل، وزيادة التعاون بين الأقسام.

## تأثير المعوقات على تطبيق الإبداع الإداري

على الرغم من الفوائد التي يحققها الإبداع الإداري، فإن المعوقات مثل نقص الحوافز، القيود التنظيمية، و نقص التدريب تحد من قدرات الموظفات على تقديم أفكار إبداعية فعالة. لذلك، من الضروري تحسين هذه الجوانب لتشجيع الموظفات على الإبداع.

## دور القيادة الإبداعية في تعزيز الإبداع الإداري

تظهر الدراسة أن القيادة التحفيزية والقيادة الإبداعية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز بيئة العمل الإبداعية. القيادة التي تدعم الابتكار وتوفر الفرص للمشاركة في صنع القرار تساعد في تحفيز الموظفات على التفكير الإبداعي وتحقيق الأداء المتميز.

## أهمية برامج التدريب والحوافز

تؤكد الدراسة أن التدريب على الإبداع الإداري هو أحد الأدوات الأساسية لتحفيز الموظفات على تحسين أدائهن إضافة إلى ذلك، هناك حاجة ملحة لتحسين نظام الحوافز الذي يشمل المكافآت المعنوية والمادية، مما يساهم في تحفيز الموظفات على تقديم أفكار إبداعية جديدة.

### الجدول ١ تحليل الإبداع الإداري :

| السؤال           | غير موافق 2-1 | محايد 3 | موافق بشدة 4-5 |
|------------------|---------------|---------|----------------|
| تشجيع عمادة      |               |         |                |
| شؤون الطالبات    | 10            | 20      | 70             |
| على تطبيق أفكار  |               |         |                |
| إبداعية جديدة    |               |         |                |
| وجود حرية في     | 10            | 25      | 65             |
| اتخاذ القرارات   |               |         |                |
| توفر حوافز كافية | 15            | 25      | 60             |
| للإبداع الإداري  |               |         |                |
|                  | 12            | 30      | 58             |

### الجدول ٢ تحليل أداء الموظفين

| السؤال                                          | غير موافق 2-1 | محايد 3 | موافق بشدة 4-5 |
|-------------------------------------------------|---------------|---------|----------------|
| تحسين مستوى الإنجاز بعد تطبيق الإبداع الإداري   | 10            | 15      | 75             |
| تحسين جودة العمل نتيجة للإبداع الإداري          | 10            | 20      | 70             |
| تحسين التعاون بين الأقسام نتيجة للإبداع الإداري | 10            | 30      | 60             |
| تحسين الالتزام بالقوانين والتعليمات             | 10            | 10      | 80             |

## التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان، ومن خلال الاستنتاجات التي ظهرت من الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى تحسين ممارسات الإبداع الإداري في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز. هذه التوصيات تشمل تحسين بيئة العمل، تعزيز أداء الموظفين الإداريات، وتذليل المعوقات التي قد تحد من تطبيق الإبداع الإداري بشكل فعال.

### ١. تحسين نظام الحوافز

إحدى أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن نقص الحوافز يمثل إحدى المعوقات الرئيسية التي تحد من قدرة الموظفين على تقديم أفكار إبداعية. وعليه، توصي الدراسة بتحسين نظام الحوافز بحيث يتضمن حوافز مادية ومعنوية تشجع الموظفين على الابتكار والإبداع. يمكن أن تشمل هذه الحوافز: مكافآت مالية للمبادرات الإبداعية التي تُنفذ بنجاح.

التقدير المعنوي من خلال جوائز شهرية أو سنوية تُمنح للموظفات اللواتي يقدمن أفكاراً مبتكرة تساهم في تحسين أداء العمل.

فرص ترقية وتطوير مهني للأفراد الذين يظهرون إبداعاً ملموساً في عملهم، مما يعزز من الحوافز المرتبطة بالإبداع الإداري.

إن زيادة الحوافز ستعمل على تحفيز الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات الإدارية اليومية التي قد تواجه عمادة شؤون الطالبات.

### ٢. توسيع برامج التدريب على الإبداع الإداري

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة كبيرة لتحسين وتوسيع برامج التدريب على الإبداع الإداري، حيث تبين أن ٥٠٪ من الموظفين شعروا بأن نقص التدريب هو أحد العوامل التي تحد من إبداعهم. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بتوفير:

دورات تدريبية مستمرة لتطوير مهارات الإبداع الإداري لدى الموظفين، وتشمل تقنيات التفكير الإبداعي، حل المشكلات بطرق غير تقليدية، واستخدام أدوات وتقنيات جديدة في العمل الإداري.

ورش عمل تفاعلية تهدف إلى تعزيز المهارات الإبداعية من خلال تبادل الأفكار بين الموظفين وتقديم حلول جديدة لتحديات العمل.

تدريب على القيادة الإبداعية للمديرين في عمادة شؤون الطالبات لضمان تحفيز الموظفين على الابتكار وتشجيع بيئة العمل الإبداعية.

كما يجب أن يتم توجيه هذه البرامج لتشمل جميع مستويات الموظفين الإداريات بدءاً من الموظفين الجدد وصولاً إلى القيادات العليا في العمادة، لضمان أن جميع الأفراد لديهم الأدوات اللازمة للتفكير والتصرف بشكل إبداعي.

### ٣. تبسيط الإجراءات الإدارية

من المعوقات التي تم التعرف عليها في هذه الدراسة هي القيود التنظيمية والإجراءات المعقدة التي تحد من قدرة الموظفين على تطبيق الأفكار الإبداعية في العمل. لتشجيع بيئة عمل أكثر إبداعاً، توصي الدراسة:

إعادة تقييم الإجراءات الإدارية وتبسيطها، بحيث يتم التخلص من البيروقراطية والروتين الذي يعوق عملية اتخاذ القرارات.

تسريع الإجراءات المتعلقة بموافقة وتطبيق الأفكار الجديدة من خلال تسهيل عملية اتخاذ القرارات.

تشجيع المرونة في التعامل مع المتغيرات المختلفة، مما يسمح للموظفات باتخاذ قرارات إبداعية ضمن الإطار المحدد للعمل.

من خلال تبسيط الإجراءات الإدارية، سيتم توفير مساحة أكبر للموظفات لتقديم أفكارهن المبتكرة وتنفيذها بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

#### ٤. تعزيز بيئة العمل التحفيزية للإبداع

بيئة العمل هي أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في قدرة الموظفين على الإبداع. بناءً على نتائج الدراسة، تبين أن بيئة العمل في عمادة شؤون الطالبات تدعم الإبداع بشكل جزئي، لكن هناك حاجة لتحسين هذه البيئة. ومن هنا، توصي الدراسة:

تعزيز بيئة العمل التعاونية من خلال تشجيع العمل الجماعي وتبادل الأفكار بين الموظفات من أقسام مختلفة داخل العمادة.

خلق مساحات مفتوحة للنقاش، حيث يمكن للموظفات تبادل الأفكار الإبداعية والبحث عن حلول للمشكلات من خلال جلسات تفاعلية.

تحفيز الموظفات على التعبير عن آرائهن بشكل مفتوح، وتقديم فرص لهن للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص العمل الإداري.

من خلال هذه الإجراءات، يمكن خلق بيئة تنظيمية تشجع على التفكير الإبداعي، وتحفز الموظفات على الابتكار وإيجاد حلول جديدة.

#### ٥. تشجيع القيادة الإبداعية في إدارة العمل

أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الإبداعية تلعب دورًا كبيرًا في تحفيز الموظفات للإبداع الإداري. توصي الدراسة بتعزيز دور القيادة الإبداعية في عمادة شؤون الطالبات من خلال:

تدريب القيادات الإدارية على أساليب القيادة التحفيزية التي تشجع على الإبداع وتساهم في تحفيز الموظفات.

تنمية مهارات القيادة التي تركز على توفير بيئة محفزة للإبداع، مثل التقدير والتحفيز المستمر للموظفين.

تشجيع القيادات الإدارية على مشاركة الموظفات في اتخاذ القرارات وتقديم أفكار جديدة بشأن تحسين الأداء الإداري.

إذا كانت القيادة على استعداد لدعم الابتكار والإبداع، فإن هذا سيساعد على رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز بيئة العمل الإبداعية.

## ٦. التواصل الداخلي الفعال

أحد أهم العوامل التي تساهم في تحفيز الإبداع الإداري هو التواصل الفعال بين الأقسام. توصي الدراسة ب:

تحسين قنوات التواصل بين الموظفين والإدارة العليا لضمان فهم الرؤية والأهداف الإبداعية.

تنظيم اجتماعات منتظمة بين مختلف الأقسام لبحث الأفكار الإبداعية وتقييم مدى نجاح تنفيذها.

تشجيع الحوار المستمر بين الموظفين والإدارة بشأن المعوقات والتحديات التي يواجهونها أثناء تنفيذ الأفكار الإبداعية.

## ٧. توفير منصة لتبادل الأفكار الإبداعية

من الضروري إنشاء منصة إلكترونية أو أدوات تفاعلية تمكن الموظفين من تبادل أفكارهم الإبداعية ومقترحاتهم

حول تحسين الأداء الإداري. توصي الدراسة بتطوير هذه الأدوات لتشجيع الابتكار الجماعي وزيادة المشاركة الفعالة

من جميع الموظفين.

## ٨. تقييم دور الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن إجراء دراسات مستقبلية لتقييم دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي على

المدى الطويل من المهم أن يتم تتبع مدى استمرارية أثر الإبداع الإداري في تحسين جودة العمل، التعاون بين الأقسام،

وزيادة الإنتاجية.

## المراجع

## المراجع العربية:

- العتيبي، منى بنت عبد الله. ٢٠٢٠. الإبداع الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- الشمري، فاطمة بنت ناصر. ٢٠٢١. أثر الإبداع الإداري على تحسين كفاءة الأداء في بيئة العمل الجامعية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- العتيبي، محمد زويد. ٢٠١١. الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- السلي، فهد. ٢٠١٢. القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بجدة. رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- القضاة، إبراهيم. ٢٠١٣. التمكين الإداري ومقوماته وأثره على الإبداع الإداري في شركة المناطق الحرة الأردنية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٥(٢)، ١٥٠-١٧٢.
- جبر، عبد الرحمن محمد. ٢٠١٠. الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة. رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- Al-Daarmi, A. (2025). **Digital Transformation in SME Financing in Saudi Arabia**. Unpublished Master's Thesis, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Khalifa, M. (2023). **The Role of Administrative Creativity in Improving Employee Performance in Saudi Universities**. Unpublished Master's Thesis, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Shehri, F. (2024). **The Impact of Administrative Creativity on Employee Motivation and Job Performance**. Unpublished Master's Thesis, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia.
- Al-Mutairi, S. (2022). **Enhancing Organizational Performance through Administrative Innovation**. Unpublished Master's Thesis, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia.
- Al-Fahad, A. (2021). **The Role of Creative Leadership in Enhancing Administrative Efficiency**. Unpublished Master's Thesis, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Zahrani, R. (2024). **Administrative Creativity as a Tool for Improving Organizational Performance in Universities**. Unpublished Master's Thesis, Princess Nourah University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Hassan, N. (2023). **Organizational Innovation and Employee Performance: A Case Study in Saudi Arabia**. Unpublished Master's Thesis, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Rashid, F. (2022). **The Effect of Administrative Creativity on Job Satisfaction in the Public Sector**. Unpublished Master's Thesis, University of Jeddah, Jeddah, Saudi Arabia.

## الملاحق

استبانة حول "أثر الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز"

عزيزتي الموظفة،

تهدف هذه الاستبانة إلى دراسة أثر الإبداع الإداري على أداء الموظفين الإداريات في عمادة شؤون الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز يرجى منك الإجابة على الأسئلة التالية بكل صدق وموضوعية تضمن هذه الاستبانة السرية التامة لجميع الإجابات، وسيتم استخدام البيانات لأغراض البحث الأكاديمي فقط.

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى تعبئة المعلومات التالية

١. العمر:

- ☐ أقل من ٢٥ سنة
- ☐ 25-35 سنة
- ☐ 36-45 سنة
- ☐ أكثر من ٤٥ سنة

٢. المؤهل العلمي:

- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

٣. عدد سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من ٥ سنوات
- ☐ 5-10 سنوات
- ☐ 11-15 سنة
- ☐ أكثر من ١٥ سنة

٤. المسمى الوظيفي:

- ☐ موظفة إدارية
- ☐ مساعدة إدارية
- ☐ مشرفة إدارية
- ☐ أخرى \_\_\_\_\_

### القسم الثاني: ممارسات الإبداع الإداري

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية باستخدام المقياس التالي:

= 1 غير موافق بشدة، 2 = غير موافق، 3 = محايد، 4 = موافق، 5 = موافق بشدة)

١. تُشجع عمادة شؤون الطالبات على تطبيق أفكار إبداعية جديدة في العمل.

(1) (2) (3) (4) (5)

٢. لدي حرية في اتخاذ قرارات إدارية تتعلق بعملتي.

(1) (2) (3) (4) (5)

٣. يتم تحفيز الموظفين لتقديم أفكار جديدة لحل المشكلات الإدارية.

(1) (2) (3) (4) (5)

٤. توجد برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الإبداع الإداري لدى الموظفين.

(1) (2) (3) (4) (5)

٥. القيادة في عمادة شؤون الطالبات تدعم التفكير الإبداعي وتشجع المبادرات الجديدة.

(1) (2) (3) (4) (5)

٦. أعتقد أن هناك فرصًا كافية للابتكار وتحسين العمليات داخل عمادة شؤون الطالبات.

(1) (2) (3) (4) (5)

### القسم الثالث: أداء الموظفين الإداريات

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية باستخدام المقياس التالي:

= 1 غير موافق بشدة، 2 = غير موافق، 3 = محايد، 4 = موافق، 5 = موافق بشدة)

١. مستوى الأداء الوظيفي لدي ارتفع منذ أن بدأنا في تطبيق ممارسات إبداعية في العمل.

(1) (2) (3) (4) (5)

٢. زيادة الفرص للإبداع في العمل قد حسنت من دافعتي للعمل بشكل عام.

(1) (2) (3) (4) (5)

٣. أدائي الوظيفي أصبح أكثر كفاءة نتيجة لتطبيق أفكار إبداعية في مجال عملي.

(1) (2) (3) (4) (5)

٤. أصبح لدي وضوح أكبر في عملي نتيجة لتطبيق الأساليب الإبداعية.

(1) (2) (3) (4) (5)

٥. أعتقد أن الإبداع الإداري يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء العام للفريق الذي أعمل فيه.

(1) (2) (3) (4) (5)

٦. الإبداع الإداري أسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للطلّابات.

(1) (2) (3) (4) (5)

---

#### القسم الرابع: المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية باستخدام المقياس التالي:

= 1 غير موافق بشدة، ٢ = غير موافق، ٣ = محايد، ٤ = موافق، ٥ = موافق بشدة)

١. هناك قيود تنظيمية تحد من القدرة على تطبيق أفكار إبداعية جديدة في العمل.

(1) (2) (3) (4) (5)

٢. عدم وجود حوافز مادية ومعنوية كافية يقلل من تحفيزي لتقديم أفكار إبداعية.

(1) (2) (3) (4) (5)

٣. هناك نقص في التدريب والموارد اللازمة لدعم الإبداع الإداري.

(1) (2) (3) (4) (5)

٤. الإجراءات الإدارية المعقدة في عمادة شؤون الطالّابات تحد من الإبداع الإداري.

(1) (2) (3) (4) (5)

٥. أحياناً، يتم تجاهل الأفكار الإبداعية المقدمة من الموظفات ولا يتم تطبيقها.

(1) (2) (3) (4) (5)

---

#### القسم الخامس: المقترحات والتوصيات

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية

١. ما هي التوصيات التي تعتقدن أنها قد تحسن من ممارسات الإبداع الإداري في عمادة شؤون الطالّابات؟

---

٢. ما هي المعوقات الأخرى التي تعتقدن أنها تحد من تطبيق الإبداع الإداري في بيئة العمل؟

---

### Abstract

This study explores the "Impact of Administrative Creativity on the Performance of Administrative Employees in the Deanship of Student Affairs at King Abdulaziz University." The aim is to examine the relationship between administrative creativity practices and the improvement of job performance among employees. A survey was distributed to 150 administrative employees to analyze the impact of implementing administrative creativity on job performance in areas such as achievement, quality, collaboration, and discipline. The results showed a positive relationship between administrative creativity and improved job performance, as encouraging creative ideas led to increased employee effectiveness and improved service quality. However, the study highlighted several obstacles, such as a lack of material and moral incentives, organizational constraints, and inadequate training, which limit the effectiveness of implementing administrative creativity. Based on these results, the study provided several recommendations to improve the work environment by enhancing incentives, expanding training programs, simplifying procedures, and encouraging creative leadership.

**Keywords:** Administrative Creativity, Job Performance, Incentives, Organizational Constraints, Work Environment, Training, Creative Leadership.

Midocean University

College of Management

Department of: Master of Business Administration

**Administrative Creativity and its Impact on Employee Performance A Field Study on  
Female Administrative Employees at the Deanship of Female Student Affairs At King  
Abdulaziz University in Jeddah**

**Prepared by:**

**Aisha Abdulrahman Hazazi**

**Supervised by:**

**Dr. Faisal Abdul Hamid**

**Dr. Fayez Jarad**

**Year:2026**