

عنوان المشروع

الابداع الادارى وعلاقته بالأداء الوظيفى فى شركه الاتصالات
 بالرياض

**Administrative creativity and its relationship to job
performance in the telecommunications company
in Riyadh**

عمل الطالب :

باسل مرضى هليل

تحت اشراف :

د. منى مصطفى العشيري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول

2024

محتويات المشروع البحثي

1.	<u>المقدمة</u>
2.	<u>مشكله الدراسة</u>
3.	<u>اهميه الدراسة</u>
4.	<u>اسئله الدراسة</u>
5.	<u>متغيرات الدراسة وتعريفها ونموذجها</u>
6.	<u>محاور المتغير المستقل وتعريفها:</u>
7.	<u>نموذج الدراسة</u>
8.	<u>فرضيات الدراسة</u>
9.	<u>مجتمع الدراسة</u>
10.	<u>المراجع</u>

المقدمة :

تواجه المنظمات – على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها- تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغير السريع. ومن هنا تبرز أهمية التلازم بين إدارة التغير والإبداع في النظام المؤسسي، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها التغير في مجالات التنمية والتطور الحضاري (إبراهيم، عبد الستار 2004)

فالفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطوير العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار. (النمر ١٩٩٢م، ص ٦٢)، لذلك فإن اتجاه المنظمات نحو الاهتمام بالإبداع لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل لابد أن يشمل إحداث تغييرات فعلية في توجهات وسلوكيات العاملين، ومن الطبيعي أن يكون للمديرين السبق في تمثيل السلوكيات والتوجهات المطلوبة، كونهم أكثر المتغيرات أهمية في تسيير شؤون المنظمات. هذا فضلاً عن أن تطوير الإدارة يستند بالدرجة الأولى إلى مجموعة القيم الإدارية السلوكية أو الفكرية التي يتبناها المدير العربي لتحقيق الأهداف من خلال الآخرين، أكثر من استنادها لاستخدام أداة علمية أو إدخال تكنولوجيا جديدة (الدوسري، إبراهيم 2006)

كما ينبغي تقدير أهمية دور الإبداع الإداري من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يمكن للعاملين في المنظمات على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها الاستغلال الأمثل بما ينعكس إيجاباً على روحهم المعنوية حيث يؤدي بهم إلى الحماس للعمل والبحث عن حلول للمشاكل التي تواجههم بصورة إبداعية مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ويدفع عجلة النمو والتطوير للمنظمة فالمشكلة الرئيسية للمنظمات العامة أنها لم تأخذ بجدية أهمية خلق المناخ المساند للمبتكرين، وبالتالي ينبغي على هذه المنظمات إجراء القياسات المختلفة التي من شأنها تحديد القدرات الحالية الابتكارية لأبنائها حتى يمكن تقييم برامج التنمية التي تتلاءم مع هذه القدرات، وحتى يمكن الوقوف على مدى تأثير المتغيرات

المختلفة المحيطة بالعاملين والتي تؤثر في مستوى القدرات الابتكارية لهم (السويدان، طارق والعدلوني

(2011)

مشكله الدراسة

الإبداع أداة ومهارة هامة تمكن المدير من مواجهة التحديات المختلفة وإدارة الأزمات وتحويلها إلى فرص وهو يعظم منفعة الموارد البسيطة المتاحة للمدير، فالقدرة على الإبداع من أهم المتطلبات الواجب توفرها فيمن يتحمل مسؤولية القيام بالعمل الإداري. الشربيني، زكريا 2010

و تتعاضد حاجة المدير لهذه المهارة خاصة وأن مهمة المدير اليوم لم تعد تتمثل في انتظار حدوث المشكلات، فالمدير الفعال هو الذي يتوقع ما يمكن أن يحدث ويفكر ويبدع في كيفية تلافي المشكلات، بدلا من مواجهتها بعد وقوعه السلمي، علي 2018

لذلك يجدر بهذه المنظمات أن تولي العمل الإبداعي اهتماما كافياً، وأن تجري القياسات التي تسلط الضوء على المستوى الإبداعي لدى الأفراد عامة ولدى المديرين خاصة كونهم هم الذين يصنعون القرارات ويرسمون مستقبل المنظمة، وأن تعمل على تحديد العوامل التي تؤثر على هذا المستوى سواء كانت تتعلق بالمناخ التنظيمي للمنظمة أو بالمتغيرات الشخصية للمدير نفسه، في سبيل تهيئة أفضل الظروف الملائمة للإبداع والتخلص من العقبات التي تحول دونه، وتحديد أفضل البدائل المطلوبة لدعم الإبداع وصولاً إلى زيادة قدرات المنظمة على مواجهة ومواكبة التغيرات المتلاحقة (الشمرى، فهد

(2008)

أهمية وأهداف الدراسة:

الفوائد المرجوة لمجتمع الدراسة

١ تقدم هذه الدراسة إستراتيجية لتطوير المهارات الإبداعية للمديرين وتزودهم بالمقترحات اللازمة لتحقيق التميز في أداءهم ، وذلك انطلاقاً من أهمية الدور الذي يقوم به القطاع العام بكافة مجالاته في عملية تنمية المجتمع، والتأثير المباشر للمدير على نجاح هذا القطاع أو فشله في القيام بذلك الدور.

٢- تزويد نتائج هذه الدراسة للمهتمين بمجال التدريب الإداري، بأبرز القدرات الإبداعية التي يفتقر إليها المدبرون، ومن ثم العمل على تصميم البرامج التدريبية الملائمة التي تساعد على تنمية هذه القدرات لدى المدبرين ، بشكل يمكنهم من إطلاق وتفجير طاقاتهم الإبداعية الكامنة وتوظيفها لصالح عملية التطوير المؤسسي.

الفوائد المرجوة من هذه الدراسة للباحث:

تساهم هذه الدراسة في إثراء معلومات الباحث حول الإبداع الإداري والأداء الوظيفي وذلك من خلال الاطلاع على أدبيات الموضوع في الدراسات والمراجع العلمية والمقالات ذات الصلة.

الفائدة المرجوة من الدراسة للمهتمين والباحثين والمكتبة المحلية والعربية :

1. على الرغم من وجود عدد من الدراسات في المكتبة العربية حول موضوع الإبداع في الميادين المختلفة، إلا أن هذا الموضوع لم ينل حقه الكافي في مجال علاقته بالأداء الوظيفي، حيث لا تزال المكتبة العربية والمكتبة المحلية بشكل خاص، تفتقر إلى التنوع المطلوب في دراسة هذا الموضوع.

2. تأتي هذه الدراسة لتساهم بشكل متواضع في إثراء هذا المجال من البحوث والدراسات، حيث تعتبر مرجعاً إضافياً يمكن للباحثين والمهتمين الاستفادة منه

فرضيات الدراسة

يسعى الباحث خلال هذه الدراسة إلى مناقشة واختبار الفروض التالية في محاولة لإثباتها أو نفيها:

الفرضية الأولى "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري و الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين **في شركة الاتصالات بالرياض**

ينبثق عن الفرضية الأولى الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات المميزة للشخصية المبدعة : (الأصالة ، والطلاقة الفكرية ، والمرونة الذهنية ، والحساسية للمشكلات ، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه ، قبول المخاطرة ، والقدرة على التحليل والربط .) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين **في شركة الاتصالات بالرياض**

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية الباعثة على الإبداع الإداري : (البناء التنظيمي، الإجراءات وأنظمة العمل، الاتصالات، نمط القيادة، الحوافز ،التدريب) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين **في شركة الاتصالات بالرياض**

الفرضية الثانية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية : (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الدرجة ، سنوات الخبرة ، نوع الوظيفة "إدارية أم فنية

متغيرات الدراسة

تهتم الدراسة بمعرفة أثر مكونات الإبداع الإداري : (القدرات المميزة للشخصية المبدعة ، المتغيرات التنظيمية الباعثة على الإبداع الإداري) على الأداء الوظيفي لمديري القطاع **في شركة الاتصالات بالرياض**

أولاً/المتغيرات المستقلة

1. **القدرات المميزة للشخصية المبدعة:** اختار الباحث أهم القدرات المميزة للشخصية المبدعة والتي يجمع عليها معظم الكتاب الذين تناولوا موضوع الإبداع لتكون محلاً للدراسة . والتي تتمثل في : (الأصالة ، والطلاقة الفكرية ، والمرونة الذهنية ، والحساسية للمشكلات ، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، قبول المخاطرة ، والقدرة على التحليل والربط

2. **المتغيرات التنظيمية الباعثة على الإبداع الإداري :** اختار الباحث أهم المتغيرات التنظيمية التي يعتقد أنها أكثر المتغيرات التي توفر البيئة المناسبة للإبداع الإداري . والتي تتمثل في) :البناء التنظيمي، الإجراءات وأنظمة العمل، الاتصالات، نمط القيادة، الحوافز، التدريب

ثانيا المتغير التابع :الأداء الوظيفي للمديرين.

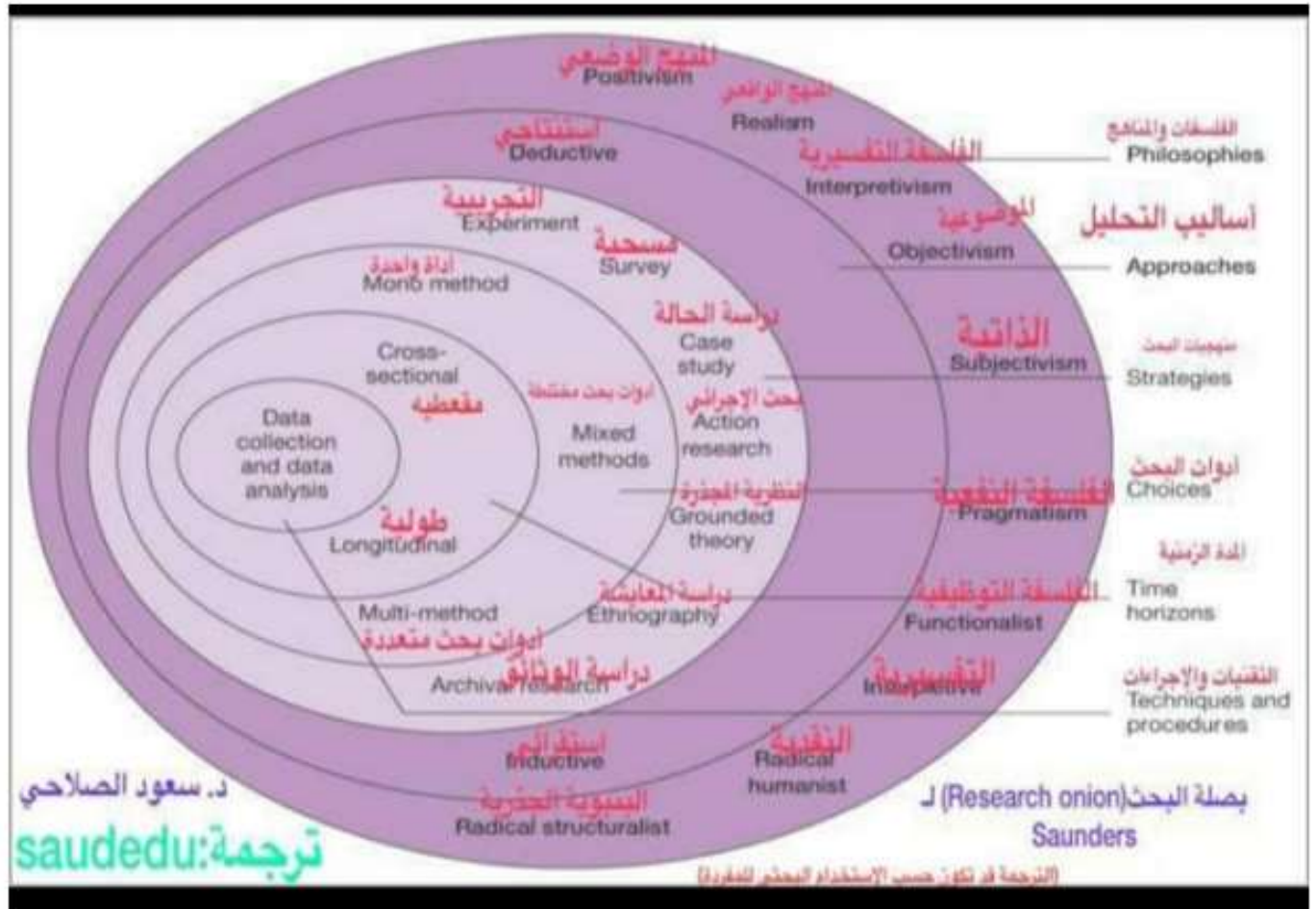
اهداف الدراسة

1. التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى المديرين العاملين **في شركة الاتصالات بالرياض**
2. التعرف على واقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين **في شركة الاتصالات بالرياض**
3. الدعوة للتحرر من التفكير النمطي والنظر إلى الأمور بشمولية وتجاوز الحدود الجامدة للحلول للتوصل إلى حلول إبداعية خلاقة .

4. لفت أنظار المعنيين في القطاع العام إلى ضرورة الوعي بقيمة الشخص المبدع وأهمية اكتشاف

قدراته وطاقاته واستثمار

الطريقة والاجراءات:



سنقدم هيكلًا يغطي خمسة أمور منهجية مهمة كما هو موضح أعلاه يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض

على "البصل البحثي".

1. فلسفة البحث: **التفسيرية**

2. منهج البحث :

منهج الدراسة سوف يعتمد الباحث على المنهج الوصفي حيث انه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً وسوف تعتمد الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات- :

1. البيانات الأولية وذلك من خلال الدراسة الميدانية وجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة، ومن ثم SPSS (Statistical Package for Social Science) برنامج باستخدام وتحليلها تفريغها الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة

2. البيانات الثانوية وذلك من خلال مراجعة الكتب و الدوريات و المنشورات التي تتعلق بالإبداع الإداري و الأداء الوظيفي لإثراء الدراسة بشكل علمي .

اعتمد منهج الدراسة على الاسلوبين التاليين:

1-الاسلوب النظري: والذي يعتمد على المنهج الوصفي من أجل جمع البيانات من المصادر الثانوية والتي تتمثل في الاتي - :الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة - .الدوريات العلمية العربية والاجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة

2-الاسلوب الميداني: تمّ جمع البيانات الأولية من واقع مجتمع وعينة الدارسة باستخدام أسلوب المقابلة والاستقصاء من أجل اختبار صحة أو عدم صحة فرضية الدراسة وذلك باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة بالاستعانة بالمنظومة الاحصائية للعلوم الاجتماعية

3. استراتيجية البحث :دراسة الحالات

عينة الدراسة: سوف يتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من إجمالي عدد الطاقم الطبي والطبي المساعد والبالغ عددهم 135، وسوف يتم الاستعانة في تحديد حجم العينة على الصيغة الرياضية التالية: (عمر عبد الجواد عبد العزيز، 2002، 24)

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{P(1-P)}{N} + \frac{\alpha^2}{Z^2}}$$

حيث n: تمثل حجم العينة المطلوبة

N. تمثل حجم المجتمع الكلي P. تمثل نسبة مفردات الظاهرة في المجتمع (إذا أمكن تحديدها) ، وإذا لم تكن هذه النسبة معلومة $p = 0.50$

يفترض أنها تمثل نصف مفردات المجتمع أي أن تمثل مستوى المعنوية وعادة ما تكون 1% أو 5% أو 10%.

Z تمثل الدرجة المعيارية المناظرة لمعامل الثقة $(1-\alpha)$ في جدول التوزيع الطبيعي. وبالتالي سيكون حجم العينة الذي سيتم اختياره من مجتمع الدراسة وعند مستوى معنوية 5% هو:

$$n = \frac{0.50 \times 0.50}{\frac{0.50 \times 0.50}{135} + \frac{(0.05)^2}{(1.96)^2}} = 104$$

4. نوع البحث: الكمي

5. الافق الزمني : المقطع العرضي

الحدود المكانية :اقتصرت هذه الدراسة فقط على دراسة حالة من المديرين العاملين **في شركة الاتصالات**

بالرياض

- **حدود الموضوع:** اقتصرت هذه الدراسة على بيان أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية

- **الحدود الزمنية :** حيث إن هذه الدراسة هي دراسة موقفية ونتائجها تعبر عن موقف الافراد في هذه المؤسسة في لحظة من فترة لاخرى هو أمر محتمل الحدوث، وهو ما أو إيجاباً معينة، ونظراً لأن تغير هذه النتائج سلباً يميز الدراسات المتعلقة بالسلوك الانساني، فإن هذه الدراسة اقتصرت على دراسة أثر الحوافز على أداء العاملين خلال الفترة التي أجريت فيها الدراسة وهي ابريل 2024

6. طرق جمع وتحليل البيانات

أداة الدراسة بعد مراجعة مستفيضة للأدبيات والدراسات ذات العلاقة وجد الباحث أن انسب وسيلة لجمع المعلومات هي الاستبانة، لذلك تم الاطلاع على العديد من الاستبانات السابقة المرتبطة بالإبداع الإداري والأداء الوظيفي . وعلى ضوء ذلك تم تصميم الاستبانة بما يتوافق مع أهداف الدراسة كالتالي :

1. إعداد استبانة أولية من اجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات .
2. عرض الاستبانة على المشرف من اجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات
3. تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ملاحظات المشرف.

4. تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد

والملاحظات التي أثرت الاستبانة وارتقت بمستواها. ٥. إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية

للاستبانة على العينة الاستطلاعية لاختبار ما إذا كان هناك ضرورة للتعديل أو الإضافة والحذف

5. توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة:

وتتكون أداة الدراسة من ثلاثة أقسام رئيسية كالتالي

• القسم الأول: ويضم البيانات الشخصية للمديرين العاملين بوزارات قطاع غزة (الدرجة، عدد سنوات

الخبرة، العمر، المؤهل العلمي، الجنس، نوع الوظيفة إدارية أم فنية

• القسم الثاني : ويضم مجموعة من الأسئلة للتعرف على واقع الإبداع الإداري لدى المديرين العاملين

بشركه الاتصالات ، ويحتوي هذا القسم عل المتغيرات التالية- : ١ القدرات المميزة للشخصية المبدعة:

(الأصالة،الطلاقة الفكرية ،المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز

الانتباه،قبول المخاطرة، القدرة على التحليل والربط) حيث تم قياس هذه المتغيرات من خلال (٣٥)

عبارة- ٢. المتغيرات التنظيمية الباعثة على الإبداع الإداري : (البناء التنظيمي، أنظمة وإجراءات العمل

،الاتصالات الإدارية،نمط القيادة،الحوافز،التدريب) حيث تم قياس هذه المتغيرات من خلال (٣٠)

عبارة .

• القسم الثالث: ويحتوي على مجموعة من الأسئلة للتعرف على واقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين

بوزارت قطاع غزة، ويحتوي هذا القسم على المتغيرات التالية) :عناصر الأداء الوظيفي- محددات ومعايير

الأداء الوظيفي- تقويم الأداء الوظيفي .(حيث تم قياس هذه المتغيرات من خلال (١٥) عبارة. وقد كانت

الإجابات على كل فقرة مكونة من ٥ إجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي الموضح في جدول رقم (٥)-

(٢)

مقياس ليكرت للإجابة على عبارات الاستبانة

التصنيف	موافق بشدة	←→	غير موافق بشدة
الدرجة	٥	٢ ٣ ٤	١

- صدق وثبات الاستبانة ويقصد بالصدق أن أداة القياس تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئاً آخر. ، أما الثبات فيعد الاختبار ثابتاً إذا كان يؤدي نفس النتائج في حال تكراره وخاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالاختبار والمختبر متماثلة في الاختبارين.(الصياد، ١٩٨٣، ص٨٧) وقد تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين هما:

- ١ الصدق الظاهري(صدق المحكمين) سوف تعرض المقياس (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين تألفت من (5) من الأكاديميين العاملين بالجامعة ، وقد روعي عند اختيار المحكمين تنوع التخصص والخبرة وطلب منهم عن طريق " طلب تحكيم صلاحية المقياس " تحديد مدى شمولية العبارات التي تم صياغتها لأبعاد المقياس في ضوء المعايير والتعريفات الإجرائية، كما طلب منهم تحديد مدى صلاحية كل عبارة لقياس ذلك البعد، ومدى ملاءمتها للتطبيق، والتعليق كلما تطلب الأمر. وذلك بهدف التأكد من صحة وسلامة لغة الاستبانة ووضوح مدلول عباراتها وبنودها وأنها قابلة لقياس ما وضعت من أجله. وقد أسفرت نتائج التحكيم على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن ٨٥ ٪، وتبين من خلال ذلك أن معظم عبارات المقياس جيدة، وتحمل صدقاً ظاهرياً جلياً، وملائمة للتطبيق على مجتمع الدراسة ، وقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم.

- ٢ صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣٠) عامل ، وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول أية عبارة تبدو غير مفهومة أو غير محددة، ثم جمعت الملاحظات وتم تفريغ استجاباتهم، وعلى ضوء ذلك جرى تعديل العبارات التي أبدت الملاحظات حولها. كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على هذه العينة الاستطلاعية ، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وذلك للتأكد من مدى وجود ارتباط

نموذج الدراسة

المتغير المستقل

المتغير التابع

• القدرات المميزة للشخصية المبدعة

الأصالة ، والطلاقة الفكرية ، والمرونة الذهنية ،
والحساسية للمشكلات ، الاحتفاظ بالاتجاه أو
تركيز الانتباه، قبول المخاطرة ، والقدرة على
التحليل والربط

• المتغيرات التنظيمية الباعثة على الإبداع الإداري

البناء التنظيمي، الإجراءات وأنظمة
العمل، الاتصالات، نمط القيادة، الحوافز، التدريب

الأداء الوظيفي للمديرين



المراجع :

- ١ إبراهيم، عبد الستار. الإبداع قضاياها وتطبيقاته، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية ٢٠٠٢
- ٢ ابن منظور ، جمال الدين ، أبي الفضل . لسان العرب، ط(٣)، دار صادر، بيروت ١٩٩٤م .
- ٣ الأعسر، صفاء. الإبداع في حل المشكلات، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ٢٠٠٠،
- ٤ الحمادي، علي. صناعة الإبداع، بيروت، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع ١٩٩٩
- ٥ الحيزان، عبد الإله. لمحات عامة في التفكير الإبداعي، الرياض، مطابع أضواء المنتدى، ٢٠٠٢م.
- ٦ الخطيب، احمد. إدارة التغير والإبداع :استراتيجيات وتقنيات حديثة للتطوير التنظيمي، عمان، دار وائل للنشر ، ١٩٨٩م.
- ٧- الخطيب، علي. التربية الإبداعية تعلم في العمق واستمطار للأفكار، قطر، دار التربية، ١٩٩٥م .
- ٨- الدوسري، إبراهيم. الإطار المرجعي للتقويم التربوي، الرياض، مكتب التربية العربية لدول الخليج ٢٠٠٠م
- ٩. السرور، ناديا. مقدمة في الإبداع ، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠٢ م .
- ١٠. السلمي، علي. السلوك الإنساني في منظمات الأعمال ، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر ١٩٩٥م .
- ١١ السلمي، علي. السلوك التنظيمي، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٨٥م
- ١٢. السواط، مطلق وآخرون. الإدارة العامة المفاهيم الوظائف الأنشطة، جدة، دار النوابع للنشر والتوزيع، ١٤١٦ هـ.
- ١٣. السويدان، طارق والعدلوني، محمد. مبادئ الإبداع ، الكويت، شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات والتدريب، ٢٠٠٢ م .
- ١٤. الشربيني، زكريا وصادق، يسريه. أطفال عند القمة :الموهبة- التفوق العقلي -الإبداع، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٢ م.

- ١٥ - الشمري، فهد. المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، الرياض، شركة مطابع نجد، ٢٠٠٢م. .
- ١٦ الصافي، عبد الله . التفكير الإبداعي بين النظرية والتطبيق ، جدة، مطابع دار البلاد١٩٩٧م، -١٧.
- الصرن، رعد. كيف تخلق بيئة ابتكاريه في المنظمات، دمشق، دار الرضا للنشر ٢٠٠١م.