

دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات: دراسة ميدانية
على (شبكة المجد الفضائية) بالمملكة العربية السعودية

**The Role of Managerial Innovation in Enhancing Job
Performance in Organizations: A Field Study on Al-
Majd TV Network In the Kingdom of Saudi Arabia**

إعداد الطالب/ شريف مصطفى سليمان الشريف

الرقم الجامعي / 2021204901

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2025

تبقى حقوق الطباعة والنشر لصالح جامعة ميد أوشن

مقدمة:

تواجه العديد من المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها مجموعة من التحديات التي تعرقل المنظمات في تحقيق أهدافها وعملياتها وأداء موظفيها، ومن أجل تحقيق الازدهار في البيئات التنافسية والمضطربة اتجهت العديد من المنظمات إلى الاعتماد والتركيز على مواردها البشرية وتطوير قدرات الموظفين، وتأهيلهم، وتزويدهم بالمهارات والسلوكيات التي تدعم الإبداع والابتكار، للوصول إلى أفضل الممارسات في تقديم الخدمات وإنجاز الأعمال، وانطلاقاً من الأهمية القصوى للعنصر البشري في المنظمات الحديثة، فقد نالت القسط الوافر من اهتمام الباحثين والخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية؛ انطلاقاً من قناعتهم بالمكانة التي يحتلها العنصر البشري داخل المنظمة، كونها أحد العناصر الأساسية لنجاح المنظمة، بل يمكن القول: إن الموارد البشرية هي المحدد الأساسي للنجاح. (الهدفي، ٢٠٢٢)

وحين تكافح المنظمات من أجل تحقيق الازدهار في البيئات المضطربة التنافسية، فإن الإبداع يصبح أمراً في غاية الأهمية، فالمنظمات تعيش في اقتصاديات غير ملموسة، اقتصاديات المعلوماتية التي تعتمد على السرعة والخيال والمرونة والابتكار والإبداع، فلا تقتصر قيمة المشاركة الإبداعية على المنظمة وحدها، بل إن القدرة على الوصول إلى أفكار وحلول فريدة وملائمة في الوقت نفسه يمكن أن يعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضاً، فالإبداع يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى. (الجعبري، ٢٠٠٩)

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. (العجلة، ٢٠٠٩)

ويبرز للأبداع الإداري دوراً مهماً في زيادة وتحسين الانتاجية من خلال النتائج الايجابية المتحققة على مستوى الاداء المتميز، فعبّر الإبداع الإداري يمكن تقديم الحلول والتخلص من التفكير التقليدي، فضلاً عن انتاج اكبر قدر ممكن من الأفكار في اقصر وقت و اقل جهد اذ تحرص الكثير من المؤسسات على تحسين وتطوير صورتها في اذهان زبائننا عبر الاداء المتميز لذلك هناك حاجة ماسة لامتلاك الموظفين الى صفات تمكنها من زيادة المحفزات الشخصية التي تساعد على الاستثمار الامثل لموجوداتها وصولاً الى تحقيق الأداء المتميز التي تسعى اليها المؤسسات بغية تحقيق اهدافها، وهذا يتطلب الاهتمام استحداث آليات جديدة في المؤسسات والتي يمكن أن تسهل عملية التحول إلى عالم

التميز في الأداء، بهدف تمكين الإدارة العليا على تطوير قدرات المؤسسة وصولاً إلى تحقيق الأداء المتميز للموظفين بما ينسجم مع الخطط المرسومة وتطلعاتها. (ابو عفونة، وآخرون، ٢٠٢٣)

والإبداع الإداري أحياناً يتعلق بإنتاج أو تبني الأفكار الجديدة وغير المألوفة والعمل على تطبيقها في المؤسسات المختلفة بما فيها المؤسسات الحكومية كما أن استمطار الأفكار الجديدة والحديثة يعتبر مرحلة واحدة فقط من المراحل المتعددة والتي تتأثر بالعوامل الأخرى، وبهذا فالإبداع الإداري يبدأ من القدرة على تحديد المشكلة بكل دقة ثم تجميع المعلومات والأفكار والحلول المناسبة لها وإيجاد الدعم والإمكانات المناسبة لتنفيذ هذا الدعم، ثم بعد ذلك بناء نموذج للفكرة المبتكرة وتهيتها من أجل نشرها وتعميمها، وبهذا فإن الإبداع الإداري هو قدرة العاملين في استعمال أساليب التفكير والقدرات العقلية والذهنية وإيجاد وابتكار طرق وأساليب جديدة، لتسيير وتنفيذ الأعمال، وأن تتسم بقدر من الطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات بما يحقق ازدهار المؤسسة، ويرفع من قدراتها التنافسية. (عبد المطلب، وآخرون، ٢٠٢٠)

كما أن الإبداع والتحسين المستمر والسعي نحو التجديد بات متوقفاً على ما في عقل الإنسان من معرفة وخيال مبدع، فالمورد البشري الذي يعد مصدر التميز في المنظمة وهو أحد الموارد الأساسية فيها، فالفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطوير العنصر البشري يعتبر نجاح مصادر الاستثمار، لذلك فإن اتجاه المنظمات نحو الإهتمام بالإبداع لا ينبغي أن يقتصر على ادخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل لابد أن يشمل أحداث تغييرات فعلية في توجهات وسلوكيات العاملين. (بوالزيت، وآخرون، ٢٠٢٢)

كما يساعد الإبداع المنظمات على التكيف مع التغيرات المتلاحقة ويساعدها على مواجهة التحديات المتعددة والمختلفة وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، فالإبداع الإداري يقود إلى التجديد والتجديد يقود إلى التقدم والتطور. (هرقون، ٢٠٢٤)

وتُعد فاعلية فرق العمل من القواعد الأساسية للابتكار والمفتاح الأساسي لخلق قيمة مضافة وتحقيق التميز، كما أنها أصبحت ركناً محورياً لأي تنظيم، فالمنظمات اليوم لم تعد قادرة على اعتماد نموذج البناء الهرمي التقليدي، وتوجهت نحو عمل الفريق؛ وذلك للأهمية التي يُحظى بها بغرض تحقيق الاستمرارية والنجاح. (الغامدي، وآخرون، ٢٠٢٢)

وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، من خلال توضيح العلاقة بين التفكير الابتكاري الإداري وكفاءة الموظفين، مع التركيز على سد الفجوات البحثية في الأدبيات العربية، وتقديم إطار علمي عملي يدعم تطوير بيئات العمل ويساعد صناع القرار على تحقيق التميز المؤسسي.

وتسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أبعاد العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، وتحليل مدى تأثير الإبداع الإداري في رفع كفاءة العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة، ومن خلال هذا الإطار، تهدف الدراسة إلى إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية، وتقديم نتائج تسهم في دعم صناع القرار في المؤسسات بمقترحات فاعلة لتعزيز الأداء وتحقيق التميز الإداري

مشكلة الدراسة:

وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، أصبحت المؤسسات مطالبة بتبني أنماط إدارية حديثة تضمن لها البقاء والتفوق في بيئات تنافسية معقدة، ويُعد الإبداع الإداري من أهم هذه الأنماط، لما له من دور كبير في تطوير آليات العمل، وتحفيز الموظفين، ورفع مستويات الأداء الوظيفي، إلا أن الواقع العملي يشير إلى وجود فجوة بين الإمكانيات الإبداعية المتاحة في بعض المؤسسات وبين تفعيلها بصورة مؤسسية فعالة، ما يؤثر سلباً على كفاءة الأداء ويحدّ من القدرة التنافسية للمؤسسة، كما أن هناك قصوراً في فهم العلاقة بين الإبداع الإداري بمختلف أبعاده (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب) وبين نتائج الأداء الوظيفي على المستويين الفردي المؤسسي، ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة في الحاجة إلى استكشاف مدى تأثير الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي، وتحليل العوامل التي تسهم في تفعيل هذا الدور داخل المؤسسات، بما يسهم في سد الفجوة المعرفية وتقديم توصيات عملية تدعم الإدارة الفعالة وتحسين بيئة العمل.

المشكلة النظرية

- ضعف الفهم النظري للعلاقة بين الإبداع الإداري وأبعاده المختلفة (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب) وبين الأداء الوظيفي.
- وجود فجوة في الأدبيات الإدارية، خصوصاً في السياق العربي، حول كيفية تأثير الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي.
- نقص النماذج النظرية التي تفسر بدقة آليات تأثير الإبداع الإداري على كفاءة الموظفين وفعالية المؤسسات.
- الحاجة إلى إطار علمي متكامل يربط بين مفاهيم الإبداع الإداري ونتائج الأداء في بيئات العمل الحديثة.

المشكلة العملية

- قصور بعض المؤسسات في تفعيل القدرات الإبداعية المتاحة داخلها بشكل مؤسسي منظم.
- ضعف الأداء الوظيفي الناتج عن غياب الممارسات الإبداعية في الإدارة اليومية.
- انخفاض مستويات التحفيز والرضا الوظيفي بسبب عدم توظيف أساليب إدارية مبتكرة.
- غياب استراتيجيات واضحة تدمج الإبداع الإداري ضمن خطط تطوير الأداء المؤسسي.
- الحاجة الماسة إلى حلول عملية تساعد المؤسسات على الاستفادة من الإبداع الإداري لتحسين الإنتاجية وتعزيز التنافسية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية من خلال تسليط الضوء على مفهوم الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي.
- تقدم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا يمكن أن يستند إليه الباحثون لفهم أعمق لأبعاد الإبداع الإداري (كالمرونة والطلاقة الفكرية والتحفيز) وتأثيرها في كفاءة الموظفين.
- تساعد في توسيع نطاق المعرفة الأكاديمية حول الأساليب الحديثة للإدارة، وتبرز أهمية الابتكار كعنصر أساسي في تطوير منظومات العمل المؤسسية.
- تطرح الدراسة رؤية تحليلية جديدة للعلاقة بين القيادة الإدارية المبدعة ونتائج الأداء، مما يفتح آفاقاً لدراسات لاحقة تهتم بتحسين مخرجات المؤسسات.

الأهمية العلمية:

- توفر الدراسة مؤشرات عملية يمكن أن تساعد صناع القرار في تبني استراتيجيات إبداعية فعالة لتحسين الأداء الوظيفي داخل مؤسساتهم.
- تسهم في تشخيص واقع الممارسات الإدارية الحالية، والكشف عن جوانب القصور في استثمار الإبداع الإداري بصورة مؤسسية ممنهجة.
- تقدم توصيات عملية قابلة للتنفيذ حول كيفية تحفيز الإبداع داخل بيئات العمل، مما يساعد في رفع كفاءة الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

- تدعم المؤسسات في بناء بيئة عمل محفزة على الابتكار، من خلال التركيز على تطوير الموارد البشرية وتفعيل دور القيادة المبدعة في دفع عجلة التميز التنظيمي.

أهداف الدراسة:

الهدف العام: التعرف على دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات في شبكة المجد الفضائية.

من خلال تحليل أثر ممارساتها في تطوير بيئة العمل، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتعزيز القيم الإنسانية والتنموية التي تسهم في بناء مجتمع فعّال ومتوازن، وقادر على التكيف مع التحديات والمتغيرات، تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على هذا الدور من خلال تناول الإبداع الإداري عبر أبعاده الخمسة :

- **الطلاقة الفكرية:** تحليل أثر الطلاقة الفكرية لدى القيادات الإدارية في تطوير أساليب العمل، واستكشاف مدى مساهمتها في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسات.
- **المرونة الذهنية :** تقييم اتخاذ القرارات الإدارية، وتحديد علاقتها بقدرة الموظفين على التكيف مع المتغيرات وتحقيق مستويات أداء أعلى.
- **البناء التنظيمي:** تقييم فعالية دعم بيئة العمل الإبداعية، وبيان مدى تأثيره على تمكين الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.
- **الحوافز:** تقييم أثر الحوافز الإدارية الموجهة نحو الابتكار، ومدى إسهامها في رفع مستوى الرضا والتحفيز الذاتي لدى الموظفين وتحسين أدائهم.
- **التدريب :** قياس فاعلية برامج التدريب والتأهيل في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين، وتحليل دورها في تطوير الأداء الوظيفي على المستويين الفردي والجماعي.

تساؤلات الدراسة:

ما دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟ ويتفرع من التساؤلات الرئيسي السابق الأسئلة البحثية التالية:

- ما مدى تأثير الطلاقة الفكرية للقيادات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي داخل مؤسسة شبكة المجد الفضائية ؟
- كيف تسهم المرونة الذهنية في تحسين قدرة الموظفين على التكيف ورفع مستوى الأداء بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟
- ما دور البناء التنظيمي في تهيئة بيئة داعمة للإبداع تؤثر إيجابيًا على الأداء الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟
- إلى أي مدى تؤثر الحوافز الإبداعية على تحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم في العمل بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟
- ما أثر برامج التدريب والتأهيل في تنمية المهارات الإبداعية للموظفين وانعكاس ذلك على أدائهم الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟

فروض الدراسة:

- H1:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- Ha:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية للقيادات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- Hb:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الذهنية في اتخاذ القرار الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- Hc:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية البناء التنظيمي وتهيئة بيئة عمل محفزة، ومستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- Hd:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقديم الحوافز الإدارية المرتبطة بالإبداع ومستوى تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- He:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتأهيل التي تعزز الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.

الدراسات السابقة:

مقدمة:

يُعد الإبداع الإداري من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية والنفسية، نظرًا لما يمثله من عنصر فاعل في تطوير أداء المؤسسات ورفع كفاءة العاملين فيها، وقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، موضحة أن المؤسسات التي تتبنى أساليب إدارية مبتكرة تكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة، وقد أظهرت الأدبيات أن الإبداع الإداري لا يُمارس بصورة عشوائية، بل يركز على مجموعة من الأبعاد الجوهرية، أبرزها الطلاقة الفكرية التي تعكس قدرة القادة على توليد الأفكار المتعددة لحل المشكلات، والمرونة الذهنية التي تعبر عن قابلية التكيف مع التغيرات والتفكير بطرق غير تقليدية، إلى جانب البناء التنظيمي الذي يوفر الهيكل والبيئة المناسبة لتفعيل هذه القدرات الإبداعية، كما أن الحوافز تلعب دورًا كبيرًا في تحفيز الموظفين على المشاركة في العمل الإبداعي، بينما يُعد التدريب أحد المحركات الرئيسية التي تمكن الموظفين من تطوير مهاراتهم وتحقيق أداء وظيفي متميز، وقد تعددت الاتجاهات البحثية في هذا المجال، حيث ركز بعضها على البعد القيادي للإبداع الإداري، فيما اهتم البعض الآخر بالجانب السلوكي للموظفين الناتج عن تلك الممارسات الإبداعية، وتفاوتت نتائج الدراسات بحسب البيئة الثقافية والتنظيمية، إلا أنها اتفقت في مجملها على وجود علاقة إيجابية بين تطبيق أبعاد الإبداع الإداري وتحقيق مستويات أداء وظيفي عالية.

ومن هنا تبرز أهمية مراجعة هذه الدراسات السابقة وتحليل نتائجها، بهدف بناء تصور علمي رصين يدعم الإطار النظري للدراسة الحالية، ويُسهّم في سد الفجوات البحثية من خلال الربط المتكامل بين الأبعاد الخمسة للإبداع الإداري ومجمل مكونات الأداء الوظيفي في بيئات العمل المختلفة.

الدراسات السابقة:

(الهديفي، ٢٠٢٢)

العنوان: قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان، من خلال تحليل استجابات عينة من الموظفين حول أبعاد الإبداع الإداري وتأثيرها في أبعاد الأداء الوظيفي، وتبرز أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على

جانب حيوي من جوانب الإدارة المعاصرة، يتمثل في الإبداع الإداري، وما له من انعكاسات مباشرة على مستوى الكفاءة والفعالية في أداء الموظفين.

النتائج: أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لجميع أبعاد الإبداع الإداري السبعة على الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة (القدرات، إدراك الدور، والجهد). كما تبين أن "القدرة على التحليل" جاءت في مقدمة الأبعاد التي كان لها التأثير الأقوى على الأداء الوظيفي، حيث أظهرت علاقة إيجابية وفعالة مع جميع أبعاد الأداء. وتشير النتائج إلى أن تبني ممارسات الإبداع الإداري يعزز بشكل ملحوظ من قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، ويدعم إدراكهم لأدوارهم، ويزيد من مستوى الجهد المبذول في بيئة العمل.

(الجعبري، ٢٠٠٩)

العنوان: دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي

المحتوى: سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات من خلال تطبيقها على المؤسسة على قياس مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين ومدى استخدام الإدارة لأساليب تدعمه بالإضافة إلى تقييم واقع الأداء الوظيفي ومعرفة العلاقة بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستند إلى استبانة وزعت على جميع موظفي الشركة باستثناء فئات محددة وتم تحليل البيانات للوصول إلى فهم أفضل لطبيعة العلاقة بين الإبداع والأداء داخل بيئة العمل

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي الشركة كان مرتفعاً في حين كان استخدام الإدارة لأساليب تعزز هذا الإبداع متوسطاً أما الأداء الوظيفي فقد كان جيداً ومرتفعاً بشكل عام ومع ذلك فإن تأثير الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي جاء ضعيفاً نسبياً مما يشير إلى الحاجة لتفعيل الإبداع الإداري بشكل أعمق داخل المؤسسة لرفع مستوى الأداء بشكل مباشر وملحوس

(العجلة، ٢٠٠٩)

العنوان: الإبداع الإداري وعلاقته في الأداء الوظيفي

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين في الوزارات، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعها وفق أسلوب العينة الطبقية، وتم تحليل 305 استبانة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وتتوَعَت الاختبارات الإحصائية المستخدمة للوصول إلى مؤشرات دقيقة تدعم موضوع الدراسة وتسهم في توضيح العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.

النتائج: أظهرت النتائج أن المديرين يمتلكون صفات الشخصية المبدعة بدرجة عالية، كما تبين أن المتغيرات التنظيمية تساهم في توفير بيئة محفزة للإبداع بدرجات متفاوتة. واتضح أن مستوى الإبداع الإداري العام يُعد مقبولاً، إلا أن عملية تقويم الأداء لا تُمارس بطريقة فعالة تخدم مصالح الموظف والمؤسسة، في حين أن الأداء الوظيفي العام يُقَيَّم أيضاً كمستوى مقبول.

(أبو عفونة، وآخرون، ٢٠٢٣)

العنوان: دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري ومدى مساهمته في تحقيق الأداء المتميز للعاملين، وذلك في ظل ملاحظة ضعف الأداء وانعكاسه على عدم تحقيق الأهداف المنشودة. وقد تم اختيار الإبداع الإداري كمدخل رئيسي لمعالجة هذه الإشكالية، من خلال تعزيز التزام الموظفين بمهامهم ورفع كفاءتهم. تبرز أهمية الدراسة في قدرتها على تقديم توصيات تساعد الإدارة العليا على صياغة استراتيجيات تدعم بيئة العمل، وتنمي ثقافة الإبداع الوظيفي، وتؤسس لمناخ تنظيمي يتسم بالمرونة والالتزام.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن ارتفاع مستوى الأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات لدى الموظفين يساهم بشكل مباشر في رفع جودة أدائهم الوظيفي، ويزيد من تميزهم وتركيزهم في العمل، مما ينعكس على مستوى التزامهم الوظيفي ويعزز من فرص تحقيق الأهداف المؤسسية، كما بينت النتائج أن بيئة العمل التي تحتضن الإبداع وتدعم التفكير غير النمطي تؤدي إلى تحسين مستوى النضج المهني لدى الأفراد وتدفعهم نحو أداء أكثر فاعلية وكفاءة.

(عبد المطلب، وآخرون، ٢٠٢٠)

العنوان: أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في إحدى المؤسسات الحكومية، حيث تمحورت المشكلة حول ضعف الأداء الوظيفي والحاجة إلى تحسينه من خلال التركيز على أبعاد الإبداع مثل الأصالة والطلاقة الفكرية

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير مباشر للإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بنسبة بلغت 41.2%، ما يعكس أهمية تبني أساليب قيادية تقوم على الإبداع وتفعيل الحوافز والترقيات وبرامج التأهيل والتدريب. كما أوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات مماثلة في مؤسسات ومحافظات أخرى بهدف تعميم النتائج ومعالجة التحديات المرتبطة بالأداء الوظيفي.

(بوالزيت، وآخرون، ٢٠٢٢)

العنوان: أثر الإبداع الإداري في تحسين أداء العاملين

المحتوى: تهدف هذه الدراسة إلى معالجة موضوع أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين، حيث سعت إلى الإجابة على الإشكالية المتعلقة بمدى تأثير الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة على مستوى الأداء الوظيفي داخل بيئة العمل. ولتحقيق ذلك، تم تطوير استبانة شملت مجموعة من المؤشرات المتعلقة بالإبداع الإداري، مثل الطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وقبول المخاطرة

النتائج: أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري بمختلف أبعاده على تحسين أداء العاملين، عند مستوى دلالة $(0.05 \leq \alpha)$ وتبين أن كل من الطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وقبول المخاطرة تسهم بشكل إيجابي في رفع مستوى الأداء الوظيفي. (هرقون، ٢٠٢٤)

العنوان: دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية

المحتوى: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع الإبداع الإداري في إحدى مؤسسات النقل الحضري وشبه الحضري، وبيان أثره على تحقيق الميزة التنافسية في قطاع النقل والمواصلات. تنطلق الدراسة من فرضية أن الإبداع الإداري يمثل عنصرًا محوريًا في بناء ميزة تنافسية مستدامة، من خلال استغلال التغيرات والفرص لتطوير الخدمات والاستراتيجيات المعتمدة، بما يسهم في تحسين الجودة وتقليل التكاليف.

النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية، حيث أظهرت النتائج أن تبني أساليب إبداعية في الإدارة يسهم بشكل واضح في تحسين جودة الخدمة، ورفع كفاءة الأداء، وتعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات، كما بينت النتائج أن الإبداع الإداري يُعدّ محفزًا رئيسيًا للاستغلال الأمثل للموارد والفرص، بما يعزز من مكانة المؤسسة في السوق ويضمن استمراريته وتطورها.

(الغامدي، وآخرون، ٢٠٢٢)

العنوان: دور فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين

المحتوى: سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين في إحدى المؤسسات الصحية، وذلك في ضوء التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة وسعيها نحو

التحول إلى منظمات متعلمة ومرنة. تمحورت مشكلة الدراسة حول الحاجة إلى العمل الجماعي وتبادل المعارف والخبرات كمدخل أساسي لتعزيز الإبداع الإداري، وهدفت الدراسة إلى استكشاف واقع فرق العمل من حيث بنائها، وطبيعة العنصر الفني، وأنماط القيادة، وسلوكيات الأعضاء، والبيئة التنظيمية والاجتماعية، وتأثير كل من هذه الجوانب على تنمية الإبداع الإداري.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية فرق العمل وتنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين، حيث تبين أن بناء فرق عمل فعالة يسهم بشكل مباشر في تعزيز التفكير الإبداعي وتحسين الأداء الإداري. كما أظهرت النتائج أن العنصر الفني داخل الفريق، ونمط القيادة، والسلوكيات التعاونية بين الأعضاء، إضافة إلى البيئة التنظيمية والاجتماعية الداعمة، كلها عوامل تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الإبداع الإداري.

المقارنة بين الدراسات:

التوجه العام: جميع الدراسات ركزت على دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مع تباين في الزوايا؛ فبعضها تناول الأثر المباشر، وبعضها ربطه بمتغيرات وسيطة مثل الالتزام الوظيفي أو فرق العمل.

مجال التطبيق: تنوعت المجالات بين وزارات، مؤسسات حكومية، شركات خاصة، ومؤسسات خدمية (صحية ونقل)، مما يعكس اهتمامًا واسعًا بتأثير الإبداع الإداري في قطاعات متعددة.

النتائج: اتفقت الدراسات على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء، ولكن بدرجات متفاوتة؛ إذ أظهرت بعض الدراسات تأثيرًا قويًا، بينما كشفت أخرى عن ضعف التفعيل المؤسسي لهذا الإبداع.

أبرز الفجوات: ضعف التكامل بين الإبداع الإداري والعوامل التنظيمية (كالقيادة والتقييم والتحفيز)، وغياب الدراسات التي تدمج التأثير على الأداء الفردي والمؤسسي في آن واحد.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory):

تفترض هذه النظرية أن الاستثمار في تنمية الأفراد (عن طريق التعليم والتدريب والتأهيل) يسهم في زيادة إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي، وفي سياق الدراسة يُعد تعزيز الإبداع الإداري أحد أشكال هذا الاستثمار، حيث يُكسب الموظف مهارات عقلية وسلوكية ترفع من كفاءته، وبالتالي تُحسن مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

نظرية النظم المفتوحة (Open Systems Theory):

ترى هذه النظرية أن المؤسسة نظام مفتوح يتأثر بالبيئة المحيطة ويتفاعل معها، ويُعد الإبداع الإداري آلية تكيف فعالة تتيح للمؤسسة التعامل مع المتغيرات البيئية من خلال تحسين أنماط التفكير وأساليب العمل، فالإدارة المبدعة تُمكن المؤسسة من التفاعل بمرونة مع البيئة الخارجية والداخلية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

نظرية تعزيز الدافعية (Motivation-Hygiene Theory) لهيرزبرغ:

تفترض أن هناك عوامل تحفيزية ترفع من رضا الموظف وأدائه، مثل الإنجاز، والتقدير، وفرص النمو. الحوافز الإدارية المرتبطة بالإبداع تُعد أحد المحفزات الجوهرية التي ترفع دافعية الموظف وتشجعه على تقديم أداء متميز، كما أن البيئة الإبداعية توفر إحساسًا بالقيمة والتمكين.

نظرية الإبداع الإداري (Administrative Creativity Theory):

تُبرز هذه النظرية أن الإبداع الإداري هو القدرة على توليد أفكار جديدة لحل المشكلات الإدارية بطرق غير تقليدية. وتشمل عناصرها: الطلاقة الفكرية، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، كل هذه العناصر تساهم في تحسين كفاءة اتخاذ القرار وتطوير بيئة العمل، مما ينعكس على الأداء العام للمؤسسة.

نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory):

تركز على أن التعلم المستمر داخل المؤسسة يُعد شرطًا أساسيًا للتحسين والتطوير، التدريب والتطوير المهني ضمن الإبداع الإداري يعززان بيئة تعلمية، ما يرفع من قدرات الأفراد والجماعة على التكيف والتطوير، وبالتالي تحقيق أداء وظيفي أكثر فعالية.

نظرية السلوك التنظيمي الإبداعي (Creative Organizational Behavior Theory):

تشير إلى أن السلوك الإبداعي في المؤسسات لا ينتج فقط عن الخصائص الفردية، بل أيضًا عن

عوامل تنظيمية مثل: الدعم القيادي، التمكين، الحوافز، والثقافة التنظيمية، فوجود بيئة تنظيمية تُمكن الأفراد من الإبداع ويُعزز أدائهم.

كيفية تطبيق هذه النظريات:

نظرية رأس المال البشري: الاستثمار في العنصر البشري عبر برامج التدريب والتأهيل التي تنمي مهارات التفكير الإبداعي، ورفع كفاءة الموظفين في المؤسسات.

نظرية النظم المفتوحة: استخدام ممارسات إدارية مبتكرة لتحسين التواصل بين الإدارات، وتحفيز الموظفين على تبني حلول إبداعية تساهم في رفع الأداء.

نظرية تعزيز الدافعية: تطبيق سياسات الحوافز التي ترتبط بالإبداع الإداري، مثل مكافآت الإبداع والابتكار، والتقدير المعنوي، لتحفيز الموظفين على تقديم أفضل أداء.

نظرية الإبداع الإداري: تعزيز الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية لدى القيادات الإدارية من خلال ورش العمل والبرامج التدريبية التي تركز على التفكير الابتكاري وحل المشكلات بطرق غير تقليدية.

نظرية التعلم التنظيمي: برامج تدريبية وتطوير مهني مستمر يهدف إلى تعزيز مهارات الإبداع لدى الموظفين، وخلق ثقافة تعلم تشاركية داخل المؤسسة، تفعيل آليات تبادل المعرفة والخبرات بين فرق العمل لدعم بيئة العمل الإبداعية، مما ينعكس على تحسين الأداء الوظيفي.

تطبيق نظرية السلوك التنظيمي الإبداعي: تطوير ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والتمكين، من خلال توفير الدعم القيادي والموارد اللازمة لتعزيز السلوك الإبداعي بين الموظفين، وخلق بيئة عمل تشجع على المخاطرة المحسوبة، وتحفز الأفكار الجديدة، وتعزز من مشاركة العاملين في عمليات صنع القرار.

المنهجية وطرق البحث:

في ظل التحولات المتسارعة والتحديات المتنامية التي تواجه المؤسسات الحديثة، أصبحت الحاجة ملحة إلى تبني أنماط إدارية متجددة تواكب التغيرات وتدعم استمرارية النمو والتنافسية. وفي هذا السياق،

يبرز الإبداع الإداري كأحد المرتكزات المحورية التي تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، من خلال قدرته على تطوير أساليب العمل وتوليد حلول مبتكرة تدعم الكفاءة والفعالية التنظيمية.

ويعتمد الإبداع الإداري على مجموعة من الأبعاد الجوهرية، تشمل الطلاقة الفكرية التي تعكس قدرة القيادات والعاملين على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار والحلول، والمرونة الذهنية التي تمكنهم من التكيف مع المتغيرات وصياغة بدائل استراتيجية غير تقليدية، إضافة إلى البناء التنظيمي الذي يوفر بيئة إدارية مرنة ومحفزة على الابتكار، والحوافز التي تُعد من أهم أدوات دعم السلوك الإبداعي، وبرامج التدريب التي تهدف إلى تنمية المهارات وتوسيع مدارك الموظفين الإبداعية.

وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الإبداع الإداري بأبعاده الخمسة في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، من خلال تحليل العلاقة بين تلك الأبعاد وبين مؤشرات الكفاءة، والرضا، والإنجاز المهني للموظفين، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتشخيص واقع الممارسات الإبداعية، واستخدام استبانة ميدانية لقياس تصورات الموظفين حول مدى تطبيق الإبداع الإداري في بيئة عملهم، وانعكاسه على أدائهم.

وسيتم استخدام هذه الأداة على عينة مختارة من موظفي إحدى المؤسسات، ومعالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في توضيح الأثر الحقيقي للإبداع الإداري في رفع كفاءة الموارد البشرية، وتقديم توصيات عملية تدعم صناع القرار في تطوير بيئة العمل وتحقيق التميز المؤسسي، كما أجريت تعديلات وصياغة على بعض فقرات الاستبانة لتتلاءم مع طبيعة البيئة البحثية الحالية.

تحليل الأدبيات: إجراء تحليل نقدي ومنهجي للأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، مع التركيز على الأبعاد الخمسة للإبداع الإداري (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب).

المقارنة: ستستخدم الدراسة المنهج المقارن من أجل تحليل أوجه الشبه والاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج دراسات مماثلة في بيئات تنظيمية أو ثقافية مختلفة، وسيسهم ذلك في وضع النتائج ضمن سياق أوسع، وإبراز الخصائص المحلية أو الخاصة بالمؤسسة المستهدفة، مع دعم التفسير العلمي للفروقات الإحصائية أو السياقية التي قد تظهر.

التحليل الكمي: ستقوم الدراسة بجمع بيانات ميدانية من خلال تصميم استبانة مخصصة تشمل الأبعاد الخمسة للإبداع الإداري، بالإضافة إلى مؤشرات الأداء الوظيفي (مثل الكفاءة، الفاعلية، الرضا، التكيف) وسيتم توزيع هذه الاستبانة على عينة طبقية عشوائية من موظفي المؤسسة قيد الدراسة، لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والإدارية.

التحليل النوعي: ستُعزَز النتائج الكمية ببيانات نوعية يتم جمعها من خلال مقابلات نصف موجهة مع مجموعة مختارة من القادة الإداريين والموظفين، وستركّز هذه المقابلات على استكشاف التصورات والسلوكيات الإبداعية، والعوامل التي تدعم أو تعيق تطبيق الإبداع الإداري داخل المؤسسة.

طرق البحث:

الاستطلاعات: سيتم إجراء استطلاعات ميدانية تستهدف العاملين في المؤسسات محل الدراسة، وذلك بهدف جمع بيانات كمية حول تجاربهم العملية وانطباعاتهم بشأن ممارسات الإبداع الإداري، ومدى انعكاس أبعاده (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب) على أدائهم الوظيفي.

المقابلات الهيكلية: ستُجرى مقابلات هيكلية مع عدد من القادة الإداريين في المؤسسات، وذلك لاستكشاف رؤاهم حول أهمية الإبداع الإداري، وتحليل التحديات التي تواجه تفعيل ممارسات إبداعية داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى فهم الأثر المؤسسي لهذه الممارسات على الإنتاجية والتحفيز.

تحليل البيانات الكمية: ستُستخدم برامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS أو Excel) لتحليل البيانات المجمعة من الاستطلاعات، وسيُجرى اختبار الفرضيات، وقياس العلاقات بين متغيرات الدراسة، بما يساهم في الوصول إلى نتائج كمية دقيقة تدعم الإجابة على تساؤلات البحث.

تحليل المضمون: سيتم تحليل محتوى المقابلات والوثائق المؤسسية ذات الصلة، بهدف رصد الاتجاهات السائدة المتعلقة بالإبداع الإداري، وتحديد القضايا الجوهرية المرتبطة ببيئة العمل، ونمط القيادة، والدعم التنظيمي، مما يساهم في تقديم تفسيرات نوعية تعزز نتائج التحليل الكمي.

المنهج المستخدم في الدراسة:

سيعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لطبيعة الموضوع، حيث يتيح فهم الظاهرة كما هي متمثلة في الإبداع الإداري وتحليل علاقته بتعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسة، ويساعد هذا المنهج في وصف الواقع الإداري وتحليل البيانات التي سيتم جمعها من خلال أدوات البحث المختلفة، مما يساهم في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وتفسيرات منطقية تساهم في تقديم توصيات فاعلة لدعم الممارسات الإبداعية وتحسين الأداء الوظيفي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في شبكة المجد الفضائية، وذلك بمختلف مستوياتهم الوظيفية، كونهم المعنيين بممارسات الإبداع الإداري وتأثيرها المباشر في أدائهم الوظيفي، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية من هذا المجتمع تمثل مختلف الأقسام الإدارية في الشبكة، لضمان شمولية التمثيل وتنوع الاستجابات، وستُستخدم هذه العينة في توزيع أدوات الدراسة كأداة الاستبانة والمقابلات، بهدف جمع بيانات كمية ونوعية تساهم في تحليل العلاقة بين الإبداع الإداري وأداء الموظفين في بيئة العمل الإعلامي.

خصائص مجتمع البحث:

يتميّز مجتمع البحث في دراسة دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات بعدد من الخصائص التي تعكس تنوعه وأهميته في تحقيق أهداف الدراسة، فهو يتكوّن من موظفين إداريين يعملون في بيئة مهنية منظمة تتمتع بهيكل تنظيمي واضح، ويمثلون مستويات وظيفية متعددة تشمل القيادة والإشراف والتنفيذ.

كما يتصف هذا المجتمع بخبرات عملية متفاوتة، مما يتيح إمكانية رصد تأثير ممارسات الإبداع الإداري بشكل دقيق عبر مختلف المستويات، كما يتسم بوجود تفاعل دائم مع متغيرات العمل والتطورات التقنية، مما يعزز أهمية دراسة العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي ضمن بيئة مهنية تتطلب الابتكار المستمر والاستجابة للتحديات.

التنوع الوظيفي:

يضم فئات وظيفية متعددة تشمل:

مديري الإدارات

المشرفين الإداريين

الموظفين التنفيذيين

العاملين في الأقسام

التنوع الجغرافي:

يشمل موظفي امتداد فروع وإدارات الشبكة المجد الفضائية في مناطق مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.

الخبرات المتفاوتة:

يضم المجتمع ذوي خبرات مهنية متفاوتة (اقل من 5 سنوات، من 5 الى 10 سنوات ، من 10 سنوات فأكثر) ما يعكس تفاوتاً في وجهات النظر حول دور الإبداع الإداري.

العدد التقريبي للمجتمع:

يتراوح العدد أفراد البحث بين [50 الى 100] وسيتم اختبار عينة مماثلة لهذا المجتمع وفق معايير علمية مناسبة تضمن التنوع والتمثيل العادل.

أدوات جمع البيانات:

لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، سيتم استخدام أداة الاستبانة

بوصفها الأداة الرئيسية، وذلك لما لها من قدرة على تغطية عدد كبير من المبحوثين وتحقيق مستوى مناسب من الصدق والثبات.

وتتكون الاستبانة من المحاور الآتية:

1. البيانات الديموغرافية: النوع العمر ، المؤهل سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي.
 2. محاور الإبداع الإداري: الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب.
 3. محور الأداء الوظيفي: يقيس الأثر الخارجي المترتب على تطبيق مفاهيم دور الإبداع الإداري.
- وسيتيم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (من: أوافق بشدة الى: لا أوافق بشدة).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، وذلك من خلال الأساليب الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية (التحليل البيانات الديموغرافية).
- المتوسطات والانحرافات المعيارية الوصف الاتجاهات العامة).
- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) لقياس ثبات الاستبانة.
- اختبار الصدق الظاهري والمحتوى بالاستعانة برأي خبراء لتحكيم أداة الدراسة).
- التحليل العاملي الاستكشافي لتأكيد صلاحية المحاور.
- الارتباط البسيط (Pearson Correlation) لاختبار العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري والأداء الوظيفي
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression) لاختبار الفرضيات
- الإحصائية وقياس أثر كل بعد على المتغير التابع.

منهجية اختبار الفروض

- سيتم اختبار الفرضيات باستخدام دلالة معنوية عند مستوى ثقة (0.05) .
- اختبار الفرضيات سيتم من خلال تحليل الانحدار لتحديد قوة التأثير لكل بعد من أبعاد الإبداع الإداري.
- مدى تفسير التغيرات في الأداء الوظيفي بناء على تطبيق تلك الأبعاد.

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على أداة الاستبانة كوسيلة أساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث تم إعدادها بناءً على مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، مع إجراء التعديلات اللازمة لتتناسب مع طبيعة البيئة البحثية في مؤسسة شبكة المجد الفضائية بالمملكة العربية السعودية.

تضمنت الاستبانة محورين رئيسيين:

الأول يتعلق بـ الإبداع الإداري، وتم قياسه من خلال خمسة أبعاد هي: الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب

أما المحور الثاني فيتعلق بـ الأداء الوظيفي.

وقد تم اختيار هذه الأبعاد بناءً على ما يتوافق مع أهداف الدراسة، واستناداً إلى دراسة "العجلة (2009)"، مع إجراء تعديلات لتتلاءم مع خصوصية المؤسسة وواقعها العملي، لضمان دقة وملاءمة النتائج.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على إحدى المؤسسات الإعلامية وهي شبكة المجد الفضائية.

الحدود الزمانية: تم تنفيذها خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 2025م.

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة الإبداع الإداري من خلال أبعادها الخمسة فقط وأثرها على الأداء.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على العاملين داخل شبكة المجد الفضائية، سواء في المستويات الإدارية أو التشغيلية.

المراجع:

- العجلة، ت. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال).
- الجعبري، ع. (2009). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية (رسالة ماجستير، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا).
- عبد المطلب، م.، & سليمان، إ. (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(14).
- الهديفي، م. (2022). قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، (37)، 05 مايو 2022.
- الغامدي، أ.، & فلان، ك. (2022). دور فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين: دراسة ميدانية على الموظفين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة (رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة).
- بوالزيت، أ.، & بخبخ، ل. (2022). أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة (رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير).

- رحمة الله، أ.، أبو عفونة، ن.، & حمزة، م. (2023). دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية. *المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية*، (77).

- هرقون، ه. (2024). دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة: دراسة حالة المؤسسة العمومية للنقل الحضري والشبه حضري تيارت ETUS (رسالة ماجستير، جامعة تيارت).