

Final Project 2

PMG 497

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

نموذج المشروع النهائي ٢

عنوان المشروع

أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري
بمنطقة مكة المكرمة: دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية

أسم الطالب

غادة حسين علي فارس

٢٢١٠٠٢٣٧٤

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. . عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث

٢٠٢٥

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٨	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
١١	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١١	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١٢	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٢	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٣	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٣	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٤	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٤	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٥	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٦	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٧	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٨	١,٩. مخطط المشروع.....
٢٣	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
٢٤	٢,١. المقدمة:.....
٢٤	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٥	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٥	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٦	٢,٥. الخاتمة.....
٢٧	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٨	٣,١. المقدمة.....

٢٨	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
٣٠	٣,٣. تصميم البحث
٣١	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
٣٣	٣,٥. طريقة جمع البيانات
٣٤	٣,٦. أنواع البيانات
٣٥	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٣٥	٣,٨. الخاتمة
٣٧	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٣٨	4.1. المقدمة
٣٨	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٤٠	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٤٢	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٤٥	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٤٦	٤,٦. الخاتمة
٤٧	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٤٨	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٤٨	٥,٢. توصيات الدراسة:
٤٨	٥,٣. الخاتمة:
٤٩	قائمة المراجع
٥٢	الملاحق

جدول الجداول والأشكال

رقم الصفحة	قائمة الأشكال والجداول المستخدمة في البحث
١٦	شكل - ١ نموذج الدراسة
٣٠	شكل - ٢ منهجية البحث
٣١	جدول - ٣ مجتمع العينة
٣٢	جدول - ٤ عينة البحث
٣٣	جدول - ٥ مجالات الدراسة
٥٤	جدول - ٦ الملاحق/ المعلومات الشخصية
٥٥	جدول - ٧ الملاحق/ بيانات الدراسة
٣٨, ٣٩	جدول - ٨ توصيف عينة الدراسة
٤١	جدول - ٩ اختبار الصدق والثبات
٤٣, ٤٤	جدول - ١٠ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

ازداد الاهتمام في الآونة الأخيرة بتطبيق مفاهيم التفكير الإبداعي في مجال الإدارة ، خاصة مع الحاجة المتزايدة لتحديث الأساليب التقليدية لمواجهة التحديات الإدارية المعاصرة وقد أظهرت دراسة (بن التومي وسارة) أن التفكير الإبداعي يؤثر بنسبة ١٦ بالمائة على مستوى المهارات القيادية وفي سياق التوسع الاقتصادي، و الحوكمة الإدارية الحديثة في منطقة مكة المكرمة يبرز دور القيادات القادرة على التفكير الابتكاري لتعزيز كفاءة الأداء وتحقيق التميز في الخدمات ومع ذلك ، لا تزال بعض المؤسسات تواجه تحديات في تفعيل المهارات الإبداعية لدى القيادات الإدارية، مما يشكل فجوة بين الوضع القائم والأداء المأمول

تشير الأدبيات الحديثة إلى وجود علاقة طردية بين التفكير الإبداعي وتحسين جودة العمل الإداري فكلما زاد تطبيق التفكير الإبداعي زادت جودة العمل الإداري فقد أظهرت دراسة (فرحي وخولة، ٢٠١٦) أن القيادة الإدارية تعتبر من العوامل المؤثرة في تحفيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسات، لكنها لاحظت أن هناك فجوة بين مستويات القيادة ومستويات الإبداع، ما يعكس وجود خلل في تفعيل التفكير الإبداعي ضمن العمليات الإدارية كما ركزت دراسة (النعمي و محمد، ٢٠١٨) على دور مهارات التفكير الإبداعي كالمرونة والطلاقة في تشكيل نمط القيادة الإدارية، وأكدت أن القادة الذين يمتلكون مثل هذه المهارات تكون لديهم القدرة على تطبيق أساليب قيادية أكثر فاعلية

وبسبب البيئات الإدارية ذات الإجراءات الصارمة والمحكومة بالقوانين لم يكن هناك وضوح في المجال
حول أفضل الطرق لتفعيل هذا التفكير

بالرغم من أن عددًا من الدراسات ناقشت العلاقة بين القيادة والتفكير الإبداعي، إلا أن القليل منها تناول أثر التفكير الإبداعي بشكل مباشر على جودة العمل الإداري، وخصوصًا في السياق المحلي السعودي كما لم تحظ منطقة مكة المكرمة بدراسة تطبيقية معمقة تتناول هذا الموضوع من هنا، تبرز الحاجة إلى بحث يملأ هذه الفجوة، ويعالج التأثير الحقيقي للتفكير الإبداعي على جودة الأداء الإداري في هذه المنطقة الحيوية تتجلى أهمية هذه الدراسة في مساهمتها النظرية والعملية؛ فهي من جهة تثري الأدبيات الخاصة بالإبداع الإداري في السياق العربي والسعودي تحديدًا، ومن جهة أخرى تقدم أداة تحليلية لقياس مدى تأثير التفكير الإبداعي على جودة العمل داخل المؤسسات كما تمكن القيادات وصناع القرار من تطوير سياسات تدريب وتحفيز تدعم بيئات العمل الإبداعية، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية السعودية ٢٠٣٠ في تحسين الكفاءة والتميز الحكومي

يهدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري لدى القيادات في منطقة مكة المكرمة، من خلال دراسة تطبيقية تقيس مستوى الإبداع لدى القادة، وتحدد مدى تأثيره في تحسين كفاءة الأداء الإداري وجودة المخرجات المؤسسية

١,٢. مشكلة الدراسة

يشهد القطاع الإداري في المملكة العربية السعودية وخصوصاً في منطقة مكة المكرمة تطورات متسارعة تتطلب تبني أساليب إدارية حديثة مبتكرة تواكب متطلبات التميز والجودة ويعتبر التفكير الإبداعي من أبرز المهارات التي تسهم في تجويد العمل الإداري وتحسين كفاءة الأداء التنظيمي وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الجهات الحكومية والخاصة لتعزيز الأداء المؤسسي، إلا أن الممارسة الواقعية تكشف عن ضعف في توظيف مهارات التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية، مما يحد من فرص التطوير المستدام وجودة المخرجات وعليه تبرز الحاجة إلى دراسة تطبيقية تستهدف فهم وتحليل أثر التفكير الإبداعي على جودة العمل الإداري لدى القيادات الإدارية في منطقة مكة المكرمة، من أجل سد الفجوات النظرية والتطبيقية في هذا المجال، وتقديم توصيات تسهم في تطوير السياسات التدريبية والإدارية الداعمة للإبداع المؤسسي

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١/ قصور في الربط المباشر بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري

معظم الدراسات السابقة كدراسة (فرحي و خولة، ٢٠١٦) ركزت على العلاقة بين القيادة والتفكير الإبداعي، لكنها لم تتناول العلاقة بين التفكير الإبداعي نفسه وبين مستوى جودة الأداء الإداري كمفهوم مستقل، مما يترك فراغاً نظرياً في فهم هذه العلاقة

٢/ نقص في الدراسات التي تدمج أبعاد التفكير الإبداعي مع مفاهيم الجودة الإدارية .

لا توجد نماذج نظرية كافية تدمج بشكل منهجي بين مكونات التفكير الإبداعي (كالمرونة، الطلاقة، الأصالة) وأبعاد جودة العمل الإداري (مثل الكفاءة، الفعالية، رضا المستفيدين، تحسين العمليات)

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١/ قلة الدراسات التطبيقية في منطقة مكة المكرمة

رغم أهمية المنطقة إدارياً واقتصادياً ، إلا أن هناك ندرة في البحوث الميدانية التي درست التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية في المؤسسات الحكومية أو الخاصة

٢/ ضعف البرامج التدريبية المخصصة للقيادات الإدارية في جانب الإبداع

التطبيقات الحالية في المؤسسات الإدارية تركز غالباً على الجوانب الإجرائية والتنظيمية دون تطوير برامج ممنهجة لتنمية التفكير الإبداعي لدى القادة

سؤال البحث الرئيسي: ما أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري لدى القيادات الإدارية بمنطقة مكة المكرمة؟

١,٣. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع التفكير الإبداعي كمدخل لتطوير جودة العمل الإداري، في ظل ما تشهده المؤسسات من تحديات تتطلب أساليب إدارية مبتكرة وتشير دراسة (فرحي وخولة، ٢٠١٦) إلى أن التفكير الإبداعي يُعد من المهارات الجوهرية التي تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحسين بيئة العمل، مما يعزز من أهمية تناول هذا الموضوع في سياقات تنظيمية متنوعة وتُعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تركز على القيادات الإدارية في منطقة مكة المكرمة، ما يمنحها بُعداً ميدانياً يسهم في فهم واقع الممارسات الإدارية في السياق المحلي كما أن نتائجها يمكن أن تساعد في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال تقديم توصيات عملية تدعم التفكير الإبداعي كأداة لتحسين كفاءة وجودة العمل الإداري

١,٣,١. على المستوى النظري:

تستند هذه الدراسة إلى دمج مفهومي التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري ضمن إطار نظري يربط بين القدرات الذهنية القيادية وتحسين الأداء المؤسسي وتكمن الأهمية النظرية في سد فجوة معرفية تتمثل في نقص الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، خاصة في السياق السعودي.

يسعى البحث إلى تطوير نموذج نظري يوضح أثر مهارات التفكير الإبداعي (كالمرونة والطلاقة والأصالة) في رفع مستوى الجودة الإدارية، مما يسهم في إثراء الأدبيات العلمية وتعزيز فهم العلاقة بين الإبداع والقيادة الإدارية في البيئات التنظيمية العربية

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم نتائج ميدانية يمكن أن تسهم في تحسين جودة الممارسات الإدارية لدى القيادات التنفيذية في المؤسسات داخل منطقة مكة المكرمة فمن خلال تحليل العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، توفر هذه الدراسة قاعدة معرفية تساعد متخذي القرار ومديري المشاريع على تطوير أساليب إدارة أكثر مرونة وابتكاراً.

ويمكن أن تسهم النتائج في تحسين مخرجات العمل الإداري من خلال اقتراح آليات عملية لتطبيق التفكير الإبداعي في حل المشكلات، واتخاذ قرارات أكثر فاعلية في البيئات المعقدة والمتغيرة كما تقدم الدراسة توصيات قابلة للتنفيذ تساعد على بناء بيئة عمل محفزة على الإبداع، ما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة وفعالية إدارتها للمشاريع

١,٤ . أسئلة الدراسة

- ١/ ما العلاقة بين التفكير الإبداعي لدى القائد على جودة العمل الإداري؟
- ٢/ مامدى تأثير التفكير الإبداعي على عمليات اتخاذ القرار الإداري في المؤسسات؟
- ٣/ هل تختلف أنماط التفكير الإبداعي باختلاف نوع المؤسسة (حكومية/ خاصة)؟
- ٤/ ما أبرز مهارات التفكير الإبداعي التي تؤثر في جودة العمل الإداري؟
- ٥/ ما هي المعوقات التي تواجه القيادات الإدارية في توظيف مهارات التفكير الإبداعي؟
- ٦/ هل يختلف مستوى التفكير الإبداعي حسب المتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، المؤهل، الخبرة) على جودة العمل الإداري ؟

١,٥ . أهداف الدراسة

- ١/ دراسة العلاقة بين التفكير الإبداعي لدى القائد الإداري وجودة العمل الإداري
- ٢/ قياس مدى تأثير التفكير الإبداعي على عمليات اتخاذ القرار الإداري
- ٣/ تحليل اختلاف أنماط التفكير الإبداعي حسب نوع المؤسسة (حكومية /خاصة)
- ٤/ تحديد أبرز مهارات التفكير الإبداعي التي تساعد في تحسين جودة العمل الإداري
- ٥/ التعرف على المعوقات التي تواجه القيادات الإدارية في توظيف مهارات التفكير الإبداعي
- ٦/ دراسة الفروقات في مستوى التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري وفقا للمتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، المؤهل، الخبرة)

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية وجودة العمل الإداري في المؤسسات (الحكومية / الخاصة) بمنطقة مكة المكرمة

الفرضيات الفرعية:

- ١/ يؤثر التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية على فاعلية اتخاذ القرار الإداري
- ٢/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط التفكير الإبداعي تعزى إلى نوع المؤسسة (حكومية/خاصة)
- ٣/ تؤثر مهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، المرونة، الأصالة) بدرجات متفاوتة على جودة العمل الإداري
- ٤/ توجد معوقات تحد من توظيف التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية في بيئة العمل
- ٥/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى التفكير الإبداعي تعود إلى الاختلاف في بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل، الخبرة)

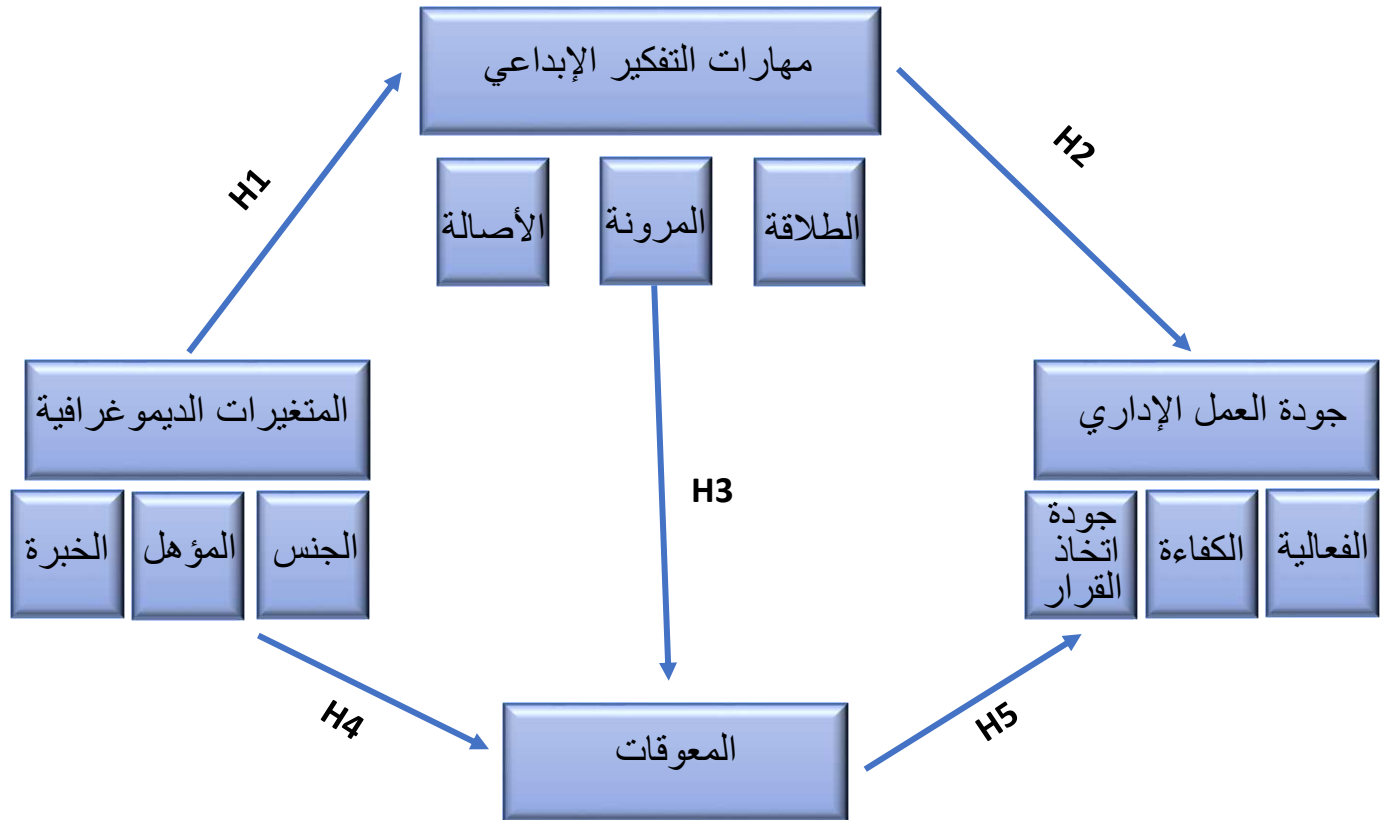
١,٧. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة الحالي على تحليل العلاقة بين مهارات التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية وجودة العمل الإداري في المؤسسات التعليمية، مع الأخذ في الاعتبار تأثير المتغيرات الديموغرافية والمعوقات التنظيمية.

حيث يشمل النموذج خمسة فروض رئيسية:

- H1: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل، الخبرة) ومهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، المرونة، الأصالة).
- H2: وجود علاقة بين مهارات التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، بما يشمل من الكفاءة، الفاعلية، وجودة اتخاذ القرار.
- H3: وجود علاقة بين مهارات التفكير الإبداعي والمعوقات التنظيمية التي قد تحد من تطبيقها.
- H4: تأثير المتغيرات الديموغرافية على المعوقات.
- H5: تأثير المعوقات على جودة العمل الإداري.

يسعى النموذج إلى تقديم فهم شامل للكيفية التي تساهم بها مهارات التفكير الإبداعي في رفع جودة الأداء الإداري، والظروف الشخصية والتنظيمية التي قد تُعزز أو تُقيد هذا التأثير.



١,٨ . الدراسة الميدانية

جمع البيانات عن طريق الاستبيان تُجرى هذه الدراسة الميدانية في المؤسسات التعليمية بمنطقة مكة المكرمة، وتحديدًا على الكادر الإداري العامل داخل هذه المؤسسات، مثل (مديري الإدارات، مشرفي الشؤون الإدارية، رؤساء الأقسام، منسقي الوحدات...).

١,٩ . مخطط المشروع

الفصل الأول: الأطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

عنوان المشروع

أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري بمنطقة مكة المكرمة :دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية

مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات متزايدة تتطلب من القيادات الإدارية امتلاك مهارات تفكير إبداعي تسهم في تحسين جودة العمل الإداري إلا أن مدى توفر هذه المهارات وأثرها الفعلي على كفاءة الأداء الإداري، لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث والفهم، خاصة في ظل متغيرات ديموغرافية ومؤسسية متعددة

أهداف المشروع

- ١/ تحديد مستوى التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية في المؤسسات التعليمية
- ٢/ قياس أثر التفكير الإبداعي على جودة العمل الإداري
- ٣/ معرفة تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) على مستوى التفكير الإبداعي
- ٤/ الكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه توظيف التفكير الإبداعي في بيئة العمل الإداري

أهمية المشروع

تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على جانب مهم من جوانب القيادة الإدارية وهو التفكير الإبداعي، ودوره في تحسين جودة العمل داخل المؤسسات التعليمية. كما تسهم في تقديم تصور واضح حول نقاط القوة والضعف في الممارسات الإدارية، مما يدعم صناع القرار في تحسين الأداء وتطوير بيئة العمل

أسئلة الدراسة/الفرضيات

تقوم الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي تربط بين مهارات التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، إلى جانب وجود فروق ذات دلالة إحصائية مرتبطة بالمتغيرات الديموغرافية، كما تتناول فرضيات تتعلق بالمعوقات المؤثرة على التفكير الإبداعي

منهجية الدراسة

تم اعتماد المنهج المختلط الذي يجمع بين المنهج الوصفي الارتباطي (في الجانب الكمي باستخدام أداة الاستبيان)، ومنهج دراسة الحالة (في الجانب النوعي). تم تطبيق الدراسة على عينة من القيادات الإدارية في المؤسسات التعليمية خلال الأفق الزمني من عام ٢٠٢٥

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وتم تصميمه ليغطي محاور متعددة مرتبطة بمهارات التفكير الإبداعي، جودة العمل الإداري، والمتغيرات الديموغرافية

نطاق الدراسة

- الحدود المكانية: مؤسسات تعليمية داخل نطاق محدد
- الحدود الزمانية: خلال الفترة من عام ٢٠٢٥
- الحدود البشرية: القيادات الإدارية في المؤسسات التعليمية فقط
- الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على مهارات التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري فقط

النتائج المتوقعة

من المتوقع أن تُظهر نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية وجودة العمل الإداري

كما يُتوقع أن تكشف الدراسة عن فروق في مستوى التفكير الإبداعي تعود لبعض المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة)، إضافة إلى تحديد أبرز المعوقات التي تحد من تفعيل التفكير الإبداعي في المؤسسات التعليمية

مخرجات المشروع

- ١/ تقديم توصيات عملية لتحسين مستوى التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية
- ٢/ اقتراح آليات تدريبية وتنموية تساهم في تعزيز بيئة عمل إبداعية داخل المؤسسات التعليمية
- ٣/ توفير بيانات يمكن أن يستند إليها صناع القرار في تطوير السياسات الإدارية
- ٤/ دعم الأبحاث المستقبلية في مجال القيادة الإبداعية وجودة الأداء الإداري

الإطار النظري

يتناول هذا الإطار المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة: التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، وذلك بهدف بناء أساس علمي لفهم طبيعة العلاقة بينهما ودور التفكير الإبداعي في تطوير الأداء الإداري داخل المؤسسات التعليمية

١/ التفكير الإبداعي والقيادة الإدارية: يشير التفكير الإبداعي إلى القدرة على إنتاج أفكار جديدة وغير تقليدية، والمبادرة في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق مبتكرة وفعالة. يُعد من المهارات الأساسية للقيادة الناجحة، خاصة في البيئات الديناميكية والمتغيرة أظهرت دراسة قامت على عينة من موظفي المدارس الخاصة في الضفة الغربية أن القيادة الإبداعية، المتمثلة في ممارسات الإبداع الإداري المتبعة من قبل مديري المدارس، ترتبط بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية بأداء المؤسسات. وقد شملت الدراسة عدة أبعاد للإبداع الإداري وأسلوب القيادة، مع تحليل علاقاتها بالأداء المؤسسي

٢/ جودة العمل الإداري: تشير جودة العمل الإداري إلى كفاءة الأداء داخل المؤسسات من حيث وضوح الإجراءات، وسرعة الإنجاز، ودقة النتائج، والقدرة على التكيف مع التحديات. كما تعكس جودة العمل الإداري مدى فاعلية القيادة في تنظيم الموارد وتحقيق الأهداف بكفاءة

٣/ العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري

توجد علاقة قوية بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، حيث يساعد التفكير الإبداعي القادة على تطوير آليات العمل، وتجاوز التحديات بأساليب مبتكرة، وتحفيز الموظفين على الإبداع، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء المؤسسي ورفع كفاءة الخدمات المقدمة

التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاستخلاص النتائج الإحصائية، واختبار الفرضيات، ومعرفة طبيعة العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري

مناقشة النتائج والخاتمة

استنادًا إلى الدراسات السابقة، يُتوقع أن تظهر نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري لدى القيادات التعليمية، خصوصًا في المؤسسات التي تشجع على الابتكار وتطوير الأداء

من خلال تصميم هذا البحث، تسعى الدراسة إلى إبراز أهمية التفكير الإبداعي كمدخل فعال لتحسين جودة العمل الإداري في المؤسسات التعليمية ونأمل أن تسهم النتائج المتوقعة في تقديم توصيات عملية تُسهم في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة القيادات الإدارية

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

يُعد التفكير الإبداعي من العناصر الجوهرية في تطوير المنظمات وتحسين أدائها، حيث يتيح للقادة والمديرين ابتكار حلول جديدة واستراتيجيات فعّالة لمواجهة التحديات في السياق الإداري، تبرز أهميته في تعزيز جودة العمل الإداري من خلال رفع كفاءة العمليات وتحقيق رضا المستفيدين وقد تناولت العديد من الدراسات (Fischer et al., 2019; Amabile & Pratt, 2016) دور الإبداع كأداة استراتيجية لتحقيق الابتكار المؤسسي، وأشارت إلى أن المناخ التنظيمي الداعم والتحفيز الداخلي من أهم المحركات التي تعزز السلوك الإبداعي داخل بيئات العمل

٢,٢ . المتغير المستقل

التفكير الإبداعي هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة، وإعادة صياغة المشكلات لإيجاد حلول غير تقليدية أوضحت دراسة Fischer et al (2019) أن المحفزات الداخلية والخارجية التكميلية يمكن أن تعزز الإبداع والابتكار في بيئات العمل. كما طرح Amabile & Pratt (2016) نموذجًا ديناميكيًا يوضح أن الإبداع في المؤسسات يتأثر بتفاعل المهارات الفردية والدافعية مع بيئة العمل، مما يخلق قيمة مضافة في الأداء المؤسسي

٢,٣. المتغير التابع

تشير جودة العمل الإداري إلى كفاءة وفعالية العمليات الإدارية في تحقيق الأهداف التنظيمية، ويشمل ذلك وضوح الإجراءات، سرعة الإنجاز، ودقة الأداء أظهرت دراسة Yamin (2020) أن الابتكار المؤسسي يرتبط إيجابياً بالأداء المؤسسي، وأن مشاركة المعرفة بين الموظفين تعزز من جودة مخرجات العمل الإداري. كما بيّنت دراسة Mutonyi et al (2020) أن المناخ التنظيمي الإيجابي يسهم في رفع مستوى الأداء الإبداعي، مما ينعكس مباشرة على جودة العمل الإداري

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أشارت دراسة مجلة عادل وعبد الحميد (2019) إلى وجود علاقة مباشرة بين توقعات القائد الإبداعية والأداء الإبداعي للعاملين، وهو ما ينعكس على تحسين جودة العمل الإداري. كما تؤكد الأدبيات أن المؤسسات التي تدعم الإبداع وتوفر بيئة عمل محفزة، مثلما أوضح Yamin (2020)، تتمتع بمستوى أعلى من الكفاءة الإدارية وجودة المخرجات وفي المقابل، فإن غياب الدعم التنظيمي يحد من قدرة القادة على توظيف مهارات التفكير الإبداعي في تحسين الأداء

٢,٥ . الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن التفكير الإبداعي يعد محركاً أساسياً لتحسين جودة العمل الإداري، خاصة في المؤسسات التي تعتمد الابتكار كجزء من استراتيجيتها كما تكشف الأدبيات عن أهمية العوامل التنظيمية، مثل المناخ الإيجابي ومشاركة المعرفة، في تعظيم أثر التفكير الإبداعي على الأداء الإداري وتؤكد هذه النتائج الحاجة إلى دراسات ميدانية محلية لفهم طبيعة هذه العلاقة في المؤسسات التعليمية

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي تم اتباعها في هذه الدراسة للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فروضه ويتضمن هذا الفصل عرضاً لتصميم البحث، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها كما يتناول التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدق وثبات الأداة وقد تم اعتماد هذه المنهجية لضمان تنفيذ الدراسة بطريقة علمية ومنظمة، تسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة تتوافق مع أهداف البحث

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تتضمن التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث تحديد وتوضيح المتغيرات الأساسية "أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري بمنطقة مكة المكرمة – دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية"

١,٣,٢ التفكير الإبداعي (المتغير المستقل)

يقصد بالتفكير الإبداعي في هذه الدراسة قدرة القيادات الإدارية على توليد أفكار جديدة وغير تقليدية، والقدرة على التعامل بمرونة مع المشكلات الإدارية من خلال الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات

ويقاس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان التي تتناول هذه الأبعاد، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من "أوافق بشدة" إلى "لا أوافق بشدة")

ويتكون التفكير الإبداعي من الأبعاد التالية:

- ١/الطلاقة: يقصد بها قدرة الفرد على توليد عدد كبير من الأفكار أو الحلول عند مواجهة موقف أو مشكلة معينة، بغض النظر عن نوعية هذه الأفكار. وتعكس الطلاقة سهولة تدفق الأفكار واستمراريتها دون توقف
- ٢/المرونة: تشير إلى قدرة الفرد على تغيير طريقة التفكير أو أسلوب الحل عند مواجهة مواقف جديدة أو مشكلات غير متوقعة، والانتقال بسهولة من فكرة إلى أخرى مختلفة
- ٣/الأصالة: تعني القدرة على إنتاج أفكار جديدة وغير مألوفة مقارنة بالأفكار السائدة، وتمثل مدى تميز الفرد في التفكير بطرق غير تقليدية أو مبتكرة لحل المشكلات
- ٤/الحساسية للمشكلات: يقصد بها القدرة على إدراك وجود المشكلات أو الثغرات قبل وقوعها، والانتباه للتفاصيل الدقيقة التي قد تؤثر في جودة العمل أو سيره، مما يساعد على اتخاذ الإجراءات الوقائية أو التصحيحية في الوقت المناسب

٢, ٣, ٤ جودة العمل الإداري (المتغير التابع)

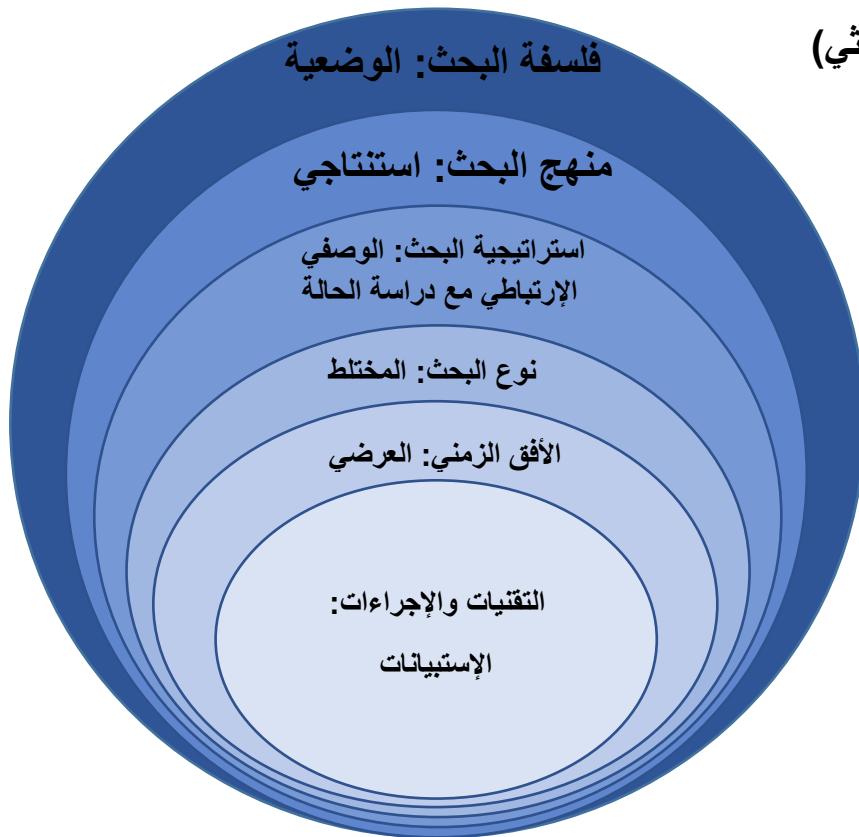
يقصد بجودة العمل الإداري في هذه الدراسة مدى كفاءة وفاعلية العمليات الإدارية داخل المؤسسات التعليمية، بما يعكس قدرة القيادة الإدارية على تحقيق أهدافها بكفاءة، وضمان سير العمل بطريقة منظمة تتسم بالدقة والإبتكار ورضا العاملين

ويقاس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبيان المتعلقة بجودة العمل الإداري، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من "أوافق بشدة" إلى "لا أوافق بشدة")

ويتكون جودة العمل الإداري من الأبعاد التالية:

- ١/ وضوح الإجراءات والكفاءة الإدارية: يقصد به مدى وضوح الأنظمة والتعليمات الإدارية لجميع الموظفين، ودقة تنفيذ المهام الإدارية وفق خطط واضحة تضمن كفاءة الأداء الإداري
- ٢/ سرعة الإنجاز ودقة الأداء: يشير إلى قدرة المؤسسة على تنفيذ الأعمال في الوقت المحدد دون تأخير، مع الحفاظ على جودة الأداء ودقته العالية
- ٣/ بيئة العمل ورضا العاملين: يقصد بها مدى توافر بيئة عمل مريحة ومحفزة تدعم التعاون والاحترام بين العاملين والإدارة، وتسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين
- ٤/ الابتكار وتحسين العمليات: يعني تشجيع الإدارة للموظفين على طرح أفكار جديدة ومبتكرة لتحسين الإجراءات الإدارية، واعتماد أساليب حديثة لتطوير الأداء المؤسسي وضمان استمرارية الجودة

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)



- فلسفة البحث : الوضعية
- منهج البحث : استنتاجي
- استراتيجية البحث : الوصفي الارتباطي مع دراسة الحالة
- نوع البحث : المختلط
- الأفق الزمني : العرضي
- التقنيات والإجراءات : الاستبيانات

تم التصميم بواسطة الباحثة

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يهدف هذا الجزء إلى توضيح المجتمع الذي تم تطبيق الدراسة عليه، وطريقة اختيار العينة التي تمثل هذا المجتمع، بالإضافة إلى الأساليب التي استخدمت في جمع البيانات وتحليلها

٣,٤,١ مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من القيادات الإدارية والعاملين في المدارس الحكومية و الخاصة بمنطقة مكة المكرمة، سواء ممن لديهم خبرة إدارية طويلة أو حديثة
وتم اختيار هذا المجتمع لملاءمته لموضوع الدراسة الذي يبحث في أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري

جدول رقم (١) مجتمع العينة

النسبة المئوية	العدد التقديري	فئة سنوات الخبرة الإدارية	القطاع
		أقل من سنة	المدارس الحكومية والخاصة
		من 1_3 سنوات	
		من 3_5 سنوات	
		أكثر من 5 سنوات	

٤, ٣, ٢ عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة تتكوّن من (٣٠) فردًا من العاملين في المدارس الحكومية والخاصة بمنطقة مكة المكرمة، يمثلون مستويات مختلفة من الخبرة الإدارية، لضمان تنوع وجهات النظر وشمولية النتائج

جدول رقم (٢) عينة البحث

العدد	القطاع المستهدف
٣٠	القطاع الحكومي والخاص

٣, ٤, ٣ طرق وتقنيات أخذ العينة

تم استخدام العينة العشوائية البسيطة وهي إحدى طرق المعاينة الاحتمالية ، إذ تم منح جميع أفراد المجتمع فرصًا متكافئة للمشاركة في الدراسة

وتم توزيع الاستبيان إلكترونيًا على المشاركين من خلال رابط عبر الإنترنت، مع التأكيد على سرية الإجابات واستخدامها فقط لأغراض البحث العلمي

كما تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة لضمان الاتساق والدقة في الإجابات

٣,٥ . طريقة جمع البيانات

اعتمدت الباحثة على المنهج المسحي لجمع البيانات الكمية من خلال استبانة إلكترونية صُممت باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث تتدرج الاستجابات من (أوافق بشدة) إلى (لا أوافق بشدة) تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد العينة المختارة خلال فترة زمنية محددة، مع التأكيد على سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط

تضمنت الاستبانة محورين أساسيين يمثلان متغيري الدراسة، وهما المتغير المستقل (التفكير الإبداعي) والمتغير التابع (جودة العمل الإداري)، وتم تقسيم كل متغير إلى عدد من الأبعاد، يحتوي كل بُعد على مجموعة من الفقرات

جدول رقم (٣) مجالات الدراسة

مجالات الدراسة	أبعاد المتغير	عدد الفقرات	المصدر
المتغير المستقل	الطلاقة	١٢	عادل وعبد الحميد (2019)
	المرونة		
	الأصالة		
	الحساسية للمشكلات		
المتغير التابع	وضوح الإجراءات والكفاءة الإدارية	١٢	Mutonyi et al (2020)
	سرعة ودقة الأداء		
	بيئة العمل والرضا الوظيفي		
	الابتكار وتحسين العمليات		

٣,٦. أنواع البيانات

يُوضح هذا الجزء أنواع البيانات التي تم الاعتماد عليها في الدراسة، والتي تنقسم إلى بيانات أولية وبيانات ثانوية، وذلك بهدف تحقيق شمولية ودقة في جمع المعلومات وتحليلها

١,٣,٦ البيانات الأولية

تُعد البيانات الأولية المصدر الرئيس في هذه الدراسة، وقد تم جمعها مباشرة من أفراد عينة البحث المكونة من القيادات والعاملين في المدارس الحكومية والخاصة بمنطقة مكة المكرمة، وذلك من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني الذي تم تصميمه لقياس متغيري الدراسة: التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري وقد تضمنت فقرات الاستبيان مجموعة من العبارات المرتبطة بأبعاد كل متغير، تم قياسها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من "أوافق بشدة" إلى "لا أوافق بشدة")

٢,٣,٦ البيانات الثانوية

تم الاعتماد على البيانات الثانوية لدعم الجانب النظري للدراسة، حيث تم جمعها من الكتب والمراجع العلمية، والدوريات المحكمة، والأبحاث السابقة، والمصادر الإلكترونية الموثوقة مثل Google Scholar و التي تناولت موضوعات تتعلق بالتفكير الإبداعي، والقيادة الإبداعية، وجودة الأداء الإداري وقد ساعدت هذه البيانات في بناء الإطار النظري، وصياغة أداة الدراسة، وتفسير نتائجها في ضوء الأدبيات السابقة

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (٢٨). وتستند النتائج المستخرجة إلى مجموعة من الأساليب الإحصائية كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية: استُخدمت لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال إعداد جداول تكرارية تتضمن التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة إلى الرسوم البيانية لمتغيرات الدراسة
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: حُسبت المتوسطات الحسابية لفقرات محاور الاستبانة، بالإضافة إلى الدرجات الكلية والفرعية لأبعادها، بناءً على استجابات أفراد العينة
- معامل كرونباخ ألفا: استُخدم لقياس ثبات الأداة المستخدمة في جمع البيانات، مما يوفر ضمانات حول موثوقية البيانات المستخرجة من الاستبانة
- تحليل الانحدار الخطي البسيط: طُبّق لقياس أثر التفكير الإبداعي على جودة العمل الإداري لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة بمنطقة مكة المكرمة

٣,٨. الخاتمة

في ضوء ما سبق، تناول هذا الفصل المنهجية التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، بدءاً من تحديد مجتمع البحث وعينته، ووصف أدوات جمع البيانات وإجراءاتها، وصولاً إلى توضيح أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة وقد رُوِيَ في تصميم هذه المنهجية الدقة والموضوعية لضمان الحصول على نتائج موثوقة تُسهم في تحقيق أهداف الدراسة والرد على تساؤلاتها حول أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري في المدارس الحكومية والخاصة بمنطقة مكة المكرمة

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة التي تم جمعها من عينة مكونة من (٣٠) فرداً من القيادات والعاملين في المؤسسات التعليمية بمنطقة مكة المكرمة. ويأتي هذا التحليل بهدف الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته المتعلقة بأثر التفكير الإبداعي على جودة العمل الإداري

تم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية، مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وذلك لتوصيف خصائص العينة وتحديد مستوى كل من متغير التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري. كما تم تحليل العلاقة بين المتغيرين من خلال تفسير النتائج العقلية والمنطقية بناءً على اتجاهات الإجابات. ويأتي هذا التحليل بهدف الوصول إلى استنتاجات دقيقة تسهم في دعم أهداف البحث وتعزيز فهم الظاهرة قيد الدراسة

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تقديم وصف دقيق لخصائص عينة الدراسة من خلال تحليل بياناتهم الديموغرافية. وقد تم الاعتماد على أسلوب الإحصاء الوصفي باستخدام التكرارات والنسب المئوية بهدف تحديد توزيع المستجيبين وفقاً لعدة متغيرات ديموغرافية، مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الإدارية

أظهرت النتائج أن أفراد العينة يتوزعون بين الجنسين، مما يعكس تنوعاً في وجهات النظر المتعلقة بموضوع الدراسة. كما تبين أن المشاركين ينتمون إلى مستويات مختلفة من الخبرة الإدارية، الأمر الذي يعزز شمولية النتائج ويزيد من موثوقيتها. كذلك تبين أن أفراد العينة يمتلكون مؤهلات علمية متفاوتة، مما يعكس تبايناً في الخلفيات التعليمية التي قد تؤثر في مستوى التفكير الإبداعي وجودة العمل

١. الجنس:

الفئة	العدد	النسبة %
ذكر	٤	١٣,٣ %
أنثى	٢٦	٨٦,٧ %
الإجمالي	٣٠	١٠٠ %

يوضح الجدول أن غالبية المشاركين في الدراسة من الإناث بنسبة (٨٦,٧ %) مقارنة بنسبة الذكور (١٣,٣ %)، مما يشير إلى أن القطاع التعليمي في العينة محل الدراسة يغلب عليه العنصر النسائي، وهو ما قد يعكس التركيبة الوظيفية السائدة في المدارس بمنطقة مكة المكرمة

٢. العمر:

الفئة	العدد	النسبة
أقل من ٣٠ سنة	١٥	٥٠%
٣٠ _ ٤٠	٩	٣٠%
٤١ _ ٥٠	٢	٦,٥%
أكثر من ٥٠ سنة	٤	١٣,٣%
الإجمالي	٣٠	١٠٠%

يوضح الجدول أن أعلى نسبة من المشاركين تقل أعمارهم عن ٣٠ عامًا، مما يشير إلى أن غالبية العينة من فئة الشباب الذين يتمتعون غالبًا بمرونة ذهنية وقدرة على تقبل التغيير والإبداع، وهو ما ينسجم مع موضوع الدراسة المتعلق بالتفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري

٣. المؤهل العلمي:

الفئة	العدد	النسبة
بكالوريوس	٢٨	٩٣,٣%
ماجستير	١	٣,٣٥%
دكتورة		
أخرى	١ ثانوي	٣,٣٥%
الإجمالي	٣٠	١٠٠%

توضح النتائج أن درجة البكالوريوس هي الأعلى بين أفراد العينة، مما يعكس مستوى تعليمي مناسب لدى القيادات والعاملين في المؤسسات التعليمية، وقد يسهم هذا المستوى المعرفي في تعزيز تطبيق التفكير الإبداعي داخل بيئة العمل

الخبرة الإدارية:

الفئة	العدد	النسبة
أقل من سنة	١٣	٤٣,٣%
من ١ _ ٣ سنوات	٧	٢٣,٣%
من ٣ _ ٥ سنوات	١	٣,٤%
أكثر من ٥٠ سنة	٩	٣٠%

تشير النتائج إلى أن أعلى نسبة من المشاركين هم ممن يمتلكون خبرة إدارية أقل من سنة بنسبة (٤٣,٣%)، مما يدل على أن العينة تتضمن أفرادًا حديثي التجربة في مجال العمل الإداري. كما بلغت نسبة من لديهم خبرة تتراوح بين ١-٣ سنوات (٢٣,٣%)، وهي فئة تمتلك خبرة محدودة ولكنها قابلة للتطوير والابتكار. في حين بلغت نسبة من لديهم خبرة من ٣-٥ سنوات (٣,٤%)، وهي نسبة منخفضة تشير إلى محدودية وجود خبرات متوسطة داخل العينة. أما من لديهم خبرة أكثر من ٥ سنوات فقد بلغت نسبتهم (٣٠%)، مما يعكس وجود فئة خبيرة تمتلك نضجًا إداريًا أكبر

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تُعد أدوات القياس من الركائز الأساسية في البحوث العلمية، إذ يتطلب أن تتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات لضمان موثوقية النتائج ودقتها. وبناءً على ذلك، تم إجراء عدد من الاختبارات للتحقق من دقة وموثوقية الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة، والذي تم من خلاله قياس متغيرات: التفكير الإبداعي و جودة العمل الإداري.

صُممت هذه الاختبارات لتقييم قدرة الاستبيان على قياس المفاهيم المستهدفة بدقة، إضافة إلى مدى اتساق استجابات العينة

أولاً اختبارات الصدق

يقصد بالصدق مدى قدرة أداة القياس على قياس ما وضعت لقياسه، وقد تحقق في هذه الدراسة من خلال نوعين من الصدق

١١ الصدق الظاهري

تم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين من المختصين في مجال الإدارة والقيادة التربوية للتأكد من وضوح الصياغة وسلامة اللغة ملائمة الفقرات لمجال الدراسة وبناءً على ملاحظاتهم، أُجريت تعديلات طفيفة بما يعزز جودة الفقرات، مما يشير إلى تحقق الصدق الظاهري بشكل مناسب

١٢ الصدق البنائي

تم اختبار الصدق البنائي من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات كل محور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وأظهرت النتائج ارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) تجانساً واضحاً بين الفقرات مما يؤكد قدرة كل محور على تمثيل البناء النظري الذي يقيسه

يشير الثبات إلى مدى اتساق النتائج عند تطبيق الأداة أكثر من مرة أو بين فقراتها. وتم قياس الثبات في الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وهو من أكثر معامل الثبات استخداماً في التحليل الإحصائي

المحور	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا	مستوى الثبات
التفكير الإبداعي	١٢	٠,٩٣	مرتفع جداً
جودة العمل الإداري	١٢	٠,٩٥	مرتفع جداً
المتوسط العام للأداة		٠,٩٤	مرتفع جداً

جميع قيم كرونباخ ألفا تجاوزت (٠,٧٠) وهو الحد الأدنى المقبول مما يدل على اتساق داخلي مرتفع بين الفقرات ويؤكد أن الأداة مناسبة وموثوقة للاستخدام العلمي وبناءً على ما سبق، تُعد أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة صالحة وثابتة، ويمكن الاعتماد على نتائجها في تحليل البيانات والوصول إلى استنتاجات دقيقة

الخلاصة

أظهرت نتائج اختبارات الصدق والثبات أن أداة الدراسة تتمتع بمستوى عالٍ من الموثوقية والدقة. فقد تحقق الصدق من خلال اتساق الفقرات وترابطها، كما حقق الاستبيان ثباتاً مرتفعاً وفق معامل كرونباخ ألفا (٠,٩٣) لمتغير التفكير الإبداعي و٠,٩٥ لمتغير جودة العمل الإداري). وبذلك تُعد الأداة مناسبة للاعتماد عليها في التحليل الإحصائي واستخلاص النتائج

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان الخاصة بمتغيرات الدراسة، وذلك لتحديد مستوى موافقتهم على المحاور الأساسية. وقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوضيح اتجاه البيانات، بالإضافة إلى مستوى الموافقة لتفسير النتائج

تشمل متغيرات البحث محورين أساسيين هما :

١. التفكير الإبداعي

٢. جودة العمل الإداري

٤,٤,١ المحور الأول: التفكير الإبداعي

يتناول هذا المحور مدى إظهار العاملين لسمات التفكير الإبداعي مثل توليد الأفكار، حل المشكلات بطرق غير تقليدية، والقدرة على تطوير أساليب العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١. أستطيع توليد أكثر من فكرة عند مواجهة مشكلة في العمل	٤,٨٠	٠,٤٠	مرتفع جدا
٢. أجد سهولة في اقتراح بدائل متعددة لحل المشكلات	٤,٧٠	٠,٤٠	مرتفع جدا
٣. شارك زملائي أفكارًا جديدة لتحسين العمل الإداري	٤,٦٠	٠,٥٠	مرتفع
٤. أتبنى طرقًا مختلفة إذا لم تنجح الطريقة المعتادة لإنجاز العمل	٤,٧٠	٠,٤٠	مرتفع جدا
٥. أستطيع تغيير أسلوب في التفكير وفق متطلبات الموقف	٤,٥٠	٠,٥٠	مرتفع
٦. تقبل التغيير في بيئة العمل وأتعامل معه بسهولة	٤,٧٠	٠,٤٠	مرتفع
٧. أقدم أفكارًا غير تقليدية لتحسين سير العمل الإداري	٤,٣٠	٠,٧٠	مرتفع
٨. أفكر غالبًا ما تكون جديدة وغير مألوفة مقارنة بالآخرين	٤,٣٠	٠,٧٠	مرتفع
٩. أعمد على التفكير المبتكر بدل الطرق الروتينية	٤,٦٠	٠,٥٠	مرتفع
١٠. ألاحظ الأخطاء أو الثغرات في العمل قبل أن تؤثر على سير المهام	٤,٧٠	٠,٤٠	مرتفع جدا
١١. أبادر إلى اقتراح حلول عند ظهور مشكلة في العمل	٤,٨٠	٠,٤٠	مرتفع جدا
١٢. أدي قدرة على تحديد أسباب القصور الإداري بسرعة	٤,٦٠	٠,٥٠	مرتفع

يتضح من نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الواردة في الجدول أن مستوى التفكير الإبداعي جاء بدرجة مرتفعة إلى مرتفعة جدًا، وهو ما يدل على تمتع أفراد عينة الدراسة بقدرات عالية على تقديم أفكار جديدة وتبني حلول بديلة للمشكلات الإدارية. كما يعكس ذلك وجود توجه إيجابي نحو التفكير المبتكر داخل بيئة العمل، مما يساهم في تحسين الأداء الإداري بشكل عام

٤,٤,٢ المحور الثاني: جودة العمل الإداري

يقيس هذا المحور مدى جودة الأداء الإداري من حيث التخطيط، التنظيم، سرعة الإنجاز، وضوح الإجراءات، والتعاون داخل بيئة العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١. الإجراءات الإدارية في المؤسسة واضحة ومفهومة لجميع الموظفين	٤,٧٠	٠,٤٠	مرتفع جدا
٢. يتم تنفيذ المهام الإدارية بدقة واحترافية	٤,٦٠	٠,٥٠	مرتفع
٣. يتم اتخاذ القرارات الإدارية بناءً على معلومات صحيحة ومنظمة	٤,٥٠	٠,٦٠	مرتفع
٤. يتم إنجاز الأعمال في الوقت المحدد دون تأخير	٤,٧٠	٠,٤٠	مرتفع جدا
٥. لا تؤثر سرعة الإنجاز على جودة الأداء الإداري	٤,٤٠	٠,٦٠	مرتفع
٦. تتم متابعة العمل بشكل مستمر لضمان دقته وجودته	٤,٦٠	٠,٥٠	مرتفع
٧. توفر الإدارة بيئة عمل مريحة ومحفزة للموظفين	٤,٥٠	٠,٥٠	مرتفع
٨. يشعر الموظفون بالرضا عن تعامل الإدارة معهم	٤,٣٠	٠,٧٠	مرتفع
٩. يسود التعاون والاحترام بين أفراد فريق العمل والإدارة	٤,٦٠	٠,٥٠	مرتفع
١٠. تشجع الإدارة الموظفين على تقديم أفكار جديدة	٤,٧٠	٠,٤٠	مرتفع جدا
١١. يتم الاستفادة من الأفكار المبتكرة لتحسين جودة العمل الإداري	٤,٦٠	٠,٥٠	مرتفع
١٢. تعتمد الإدارة أساليب حديثة لتطوير الأداء الإداري	٤,٨٠	٠,٤٠	مرتفع جدا

تشير النتائج المتعلقة بمحور جودة العمل الإداري إلى وجود تقييم مرتفع لمستوى الدقة والتنظيم وتوفير بيئة عمل محفزة، حيث أظهرت غالبية العبارات متوسطات حسابية أعلى من (٤,٥٠)، مما يدل على رضا المشاركين عن مستوى جودة الإجراءات، وتبني الإدارة لأساليب عمل فعالة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة

الخلاصة

وبشكل عام، يمكن القول إن مستوى الاستجابات يعكس إيجابية عالية، إذ جاءت جميع البنود ضمن مستوى الموافقة المرتفع، وهذا يؤكد توفر بيئة عمل داعمة للإبداع، ويشير إلى وجود علاقة محتملة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري سيتم اختبارها لاحقاً في التحليل الإحصائي الاستنتاجي

٤,٥ . اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد نوع وقوة العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري لدى القيادات الإدارية في منطقة مكة المكرمة

وقد تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين، بالنظر إلى أن البيانات كمية وأن العلاقة المتوقعة طردية

٤,٥,١ فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: H1

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتفكير الإبداعي على جودة العمل الإداري
الفرضيات الفرعية:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة وجودة العمل الإداري: H1-1

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المرونة وجودة العمل الإداري: H1-2

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأصالة وجودة العمل الإداري: H1-3

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وجودة العمل الإداري: H1-4

٤,٥,٢ نتائج اختبار الفرضيات (نتائج معاملات الارتباط)

أظهرت نتائج تحليل الارتباط بيرسون أن جميع معاملات الارتباط بين التفكير الإبداعي بأبعاده الأربعة وجودة العمل الإداري كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يشير إلى أن ارتفاع مستوى التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية يقابله تحسن في جودة العمل الإداري

تحليل النتائج:

- معاملات الارتباط بين أبعاد التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري تراوحت بين (٠,٦٨ – ٠,٨٢) وهي معاملات مرتفعة

- القيمة Sig لجميع العلاقات بلغت $0,000 > 0,05$ مما يعني أن جميع الفرضيات مقبولة
- أقوى علاقة كانت بين الأصالة وجودة العمل الإداري، وهو ما يعكس أهمية الأفكار الجديدة وغير التقليدية في تحسين الأداء الإداري
- أقل علاقة نسبياً كانت بين الطلاقة وجودة العمل الإداري، ولكنها ما تزال علاقة قوية ودالة إحصائياً

٤,٥,٣ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

تتوافق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه العديد من البحوث التي أكدت أهمية التفكير الإبداعي في تحسين الأداء الإداري، ومن أهمها:

- دراسة Fischer وآخرين (٢٠١٩) التي بيّنت وجود علاقة مباشرة بين الدافع الداخلي والإبداع ودورهما في ابتكار حلول تعزز جودة العمل
- دراسة عادل وعبد الحميد (٢٠١٩) التي أوضحت أن توقعات الإبداع لدى القائد تنعكس إيجاباً على الأداء الإبداعي، مما يدعم جودة العمل الإداري
- دراسة Yamin (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن الإبداع الوظيفي يسهم في رفع أداء المؤسسات عند دعمه بأساليب إدارية مبتكرة

الخلاصة:

تشير نتائج الاختبارات إلى أن للتفكير الإبداعي—بأبعاده الأربعة—دورًا محوريًا في تعزيز جودة العمل الإداري في المدارس بمنطقة مكة المكرمة، وأن تبني القيادات لأساليب تفكير مرنة ومبتكرة ينعكس بشكل مباشر على دقة الإجراءات، سرعة إنجاز العمل، وفعالية الأداء الإداري

٤,٦. الخاتمة

قدّم هذا الفصل عرضاً شاملاً للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، بدءاً من توصيف العينة مروراً باختبارات الصدق والثبات، ووصولاً إلى تحليل متغيرات الدراسة الأساسية واختبار فرضياتها. وقد أظهرت النتائج أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق الداخلي، مما يعزز مصداقية النتائج المستخلصة

كما بينت التحليلات وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، وهو ما يؤكد أهمية تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية من أجل تحسين كفاءة الأداء داخل المؤسسات التعليمية. وتتسجم هذه النتائج مع ما ورد في الدراسات السابقة، مما يعزز قيمة الدراسة ويبرز إسهامها في المجال الإداري

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

قائمة المراجع

- النعيمي، ص.ع & محمد، غ.ح. (٢٠١٨). مهارات التأثير في التفكير الإبداعي في القيادة الإدارية "ميداني البحث في دائرة مدينة الطب". *مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية*.
- <https://www.semanticscholar.org/paper/222bd180a7b8c8fa274c1f068461851940bdfc>

7d

- فرحي & خولة (2016). *أثر القيادة الإدارية في التفكير الإبداعي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة* (Doctoral dissertation، جامعة قاصدي مرباح ورقلة)

- <http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12417>

- بن التومي، & سارة. دور التفكير الإبداعي في تنمية مهارات القيادة الإدارية في المنظمة دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالمسيلة

<https://www.pnst.cerist.dz/detail.php?id=74576>

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Retrieved from

https://books.google.com/books/about/Research_Design.html?id=335ZDwAAQBAJ

- Salah, M., Shahwan, R., & Alnasr, F. (2024). The Influence of the Leadership Style and Administrative Creativity on the Performance of Private Schools in West Bank-Palestine. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 38(6), 1051–1092.
<https://doi.org/10.35552/0247.38.6.2213>

- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>

- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 137.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>

- مجلة عادل، م. س.، وعبد الحميد، ك. ب. (٢٠١٩). العلاقة بين توقعات إبداع القائد، والدافع الداخلي، والأداء الإبداعي. *مجلة سيسينس للإدارة*، ٢(٢)، ٥٨–٦٨.
<https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.123>

- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>

- Yamin, M. A. Y. (2020). Examining the effect of organisational innovation on employee creativity and firm performance: Moderating role of knowledge sharing between employee creativity and employee performance. *International Journal of Business Innovation and Research*, 22(3), 447–467. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2020.108009>

الملاحق

الملحق رقم (١) أداة الدراسة (الإستبانة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

السادة الكرام

تحية طيبة وبعد...

<https://forms.gle/mrNWSAbnmNr9jDFV6>

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء القيادات الإدارية حول أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري في المؤسسات التعليمية بمنطقة مكة المكرمة. وتُعد مشاركتكم الكريمة ذات أهمية كبيرة في توفير بيانات علمية دقيقة تساهم في تحقيق أهداف هذا البحث، وتقديم توصيات تدعم تطوير الأداء الإداري

✦ شاكراً لكم تعاونكم

المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (√) بمحاذاة الإجابة المناسبة:

الجنس:	☐ أنثى ☐ ذكر
العمر:	☐ أقل من 30 سنة ☐ 30_40 ☐ 41_50 ☐ أكثر من 50 سنة
المؤهل العلمي :	☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتورة ☐ أخرى
مأمستوى خبرتك في المجال الإداري	☐ أقل من سنة ☐ من 1_3 سنوات ☐ من 3_5 سنوات ☐ أكثر من 5 سنوات

القسم الثاني: بيانات الدراسة

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا موافق	لا موافق بشدة
البعد الأول: الطلاقة						
1	أستطيع توليد أكثر من فكرة عند مواجهة مشكلة في العمل					
2	أجد سهولة في اقتراح بدائل متعددة لحل المشكلات					
3	أشارك زملائي أفكارًا جديدة لتحسين العمل الإداري					
البعد الثاني: المرونة						
4	أبني طرقًا مختلفة إذا لم تنجح الطريقة المعتادة لإنجاز العمل					
5	أستطيع تغيير أسلوب في التفكير وفق متطلبات الموقف					
6	أقبل التغيير في بيئة العمل وأتعامل معه بسهولة					
البعد الثالث: الأصالة						
7	أقدم أفكارًا غير تقليدية لتحسين سير العمل الإداري					
8	أفكر غالبًا ما تكون جديدة وغير مألوقة مقارنة بالآخرين					
9	أعتمد على التفكير المبتكر بدل الطرق الروتينية					
البعد الرابع: الحساسية للمشكلات						
10	ألاحظ الأخطاء أو الثغرات في العمل قبل أن تؤثر على سير المهام					
11	أبادر إلى اقتراح حلول عند ظهور مشكلة في العمل					

12	لدي قدرة على تحديد أسباب القصور الإداري بسرعة				
----	---	--	--	--	--

المحور الأول: التفكير الإبداعي

المحور الثاني: جودة العمل الإداري

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا موافق	لا موافق بشدة
البعد الأول: وضوح الإجراءات والكفاءة الإدارية						
1	الإجراءات الإدارية في المؤسسة واضحة ومفهومة لجميع الموظفين					
2	يتم تنفيذ المهام الإدارية بدقة واحترافية					
3	يتم اتخاذ القرارات الإدارية بناءً على معلومات صحيحة ومنظمة					
البعد الثاني: سرعة الإنجاز ودقة الأداء						
4	يتم إنجاز الأعمال في الوقت المحدد دون تأخير					
5	لا تؤثر سرعة الإنجاز على جودة الأداء الإداري					
6	تتم متابعة العمل بشكل مستمر لضمان دقته وجودته					
البعد الثالث: بيئة العمل ورضا الموظفين						
7	توفر الإدارة بيئة عمل مريحة ومحفزة للموظفين					
8	يشعر الموظفون بالرضا عن تعامل الإدارة معهم					
9	يسود التعاون والاحترام بين أفراد فريق العمل والإدارة					
البعد الرابع: الابتكار وتحسين العمليات						
10	تشجع الإدارة الموظفين على تقديم أفكار جديدة					
11	يتم الاستفادة من الأفكار المبتكرة لتحسين جودة العمل الإداري					

					12	تعتمد الإدارة أساليب حديثة لتطوير الأداء الإداري
--	--	--	--	--	----	--

السؤال المفتوح :

برأيك، ما أبرز المقترحات التي تسهم في تعزيز التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري في مؤسستك؟

