

الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة عادل
عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض

Administrative Creativity and Its Relationship to
Enhancing Job Performance :An Applied Study on
Adel Abdulaziz Al-Quraishi Trading Company in
Riyadh City

اسم الطالب
رحاب اول خير نور حسين

الرقم الجامعي
222000049

مشروع تخرج- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية العلمية المستخدمة في دراسة العلاقة بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي داخل الشركات، وذلك من خلال تطبيق الدراسة على شركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض، ويهدف هذا الفصل إلى توضيح الإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها، كما يتضمن الفصل عرضاً مفصلاً للتعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم الدراسة، ومجتمع البحث والعينة، وأساليب وتقنيات المعاينة، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات وأنواعها، وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج بما يضمن تحقيق الدقة العلمية والموضوعية في الدراسة.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث من العناصر الأساسية في الدراسات العلمية؛ إذ تمثل الأساس الذي يعتمد عليه الباحث في قياس المتغيرات بصورة واضحة وقابلة للتطبيق، ويقصد بالتعريف الإجرائي تحديد الكيفية التي يتم من خلالها قياس المتغير أو ملاحظته أو التعبير عنه عملياً داخل الدراسة، وتسهم التعريفات الإجرائية في توحيد فهم المتغيرات البحثية، وتعزيز الاتساق المنهجي، مما يساعد على رفع مستوى الموثوقية والصدق العلمي للدراسة، ويُمكن الباحثين الآخرين من إعادة تطبيق الدراسة أو الاستفادة من نتائجها في سياقات مشابهة.

الإبداع الإداري:

يُعرّف الإبداع الإداري بأنه عملية تطوير وتحسين مستمر في الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات، إضافة إلى أساليب وأدوات العمل، مع مراجعتها بشكل دوري بما يضمن رفع جودة الأداء وتحقيق الكفاءة التنظيمية، كما يمكن تعريفه بأنه القدرة على ابتكار آليات وأساليب عمل جديدة من خلال الاستخدام الأمثل للإمكانات والموارد المتاحة، بهدف تحقيق الأهداف التنظيمية بأقل تكلفة ممكنة وفي أقصر وقت (خلف، ٢٠١٧).

تحسين الاداء:

يُعرّف تحسين الأداء بأنه عملية توظيف جميع الموارد المتاحة داخل المنظمة بصورة فعّالة بهدف رفع مستوى المخرجات وزيادة إنتاجية العمليات، من خلال تحقيق التكامل بين استخدام التكنولوجيا المناسبة

وتوظيف رأس المال بالشكل الأمثل، ويتطلب تحسين أداء أي منظمة تحقيق توازن بين أربعة عناصر رئيسية تتمثل في الجودة الإنتاجية، والتكنولوجيا، والتكلفة، إذ إن تحقيق هذا التوازن يساهم في تلبية توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة وتعزيز كفاءة الأداء التنظيمي بصورة مستدامة (خلوف، ٢٠١٧)

تصميم البحث

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

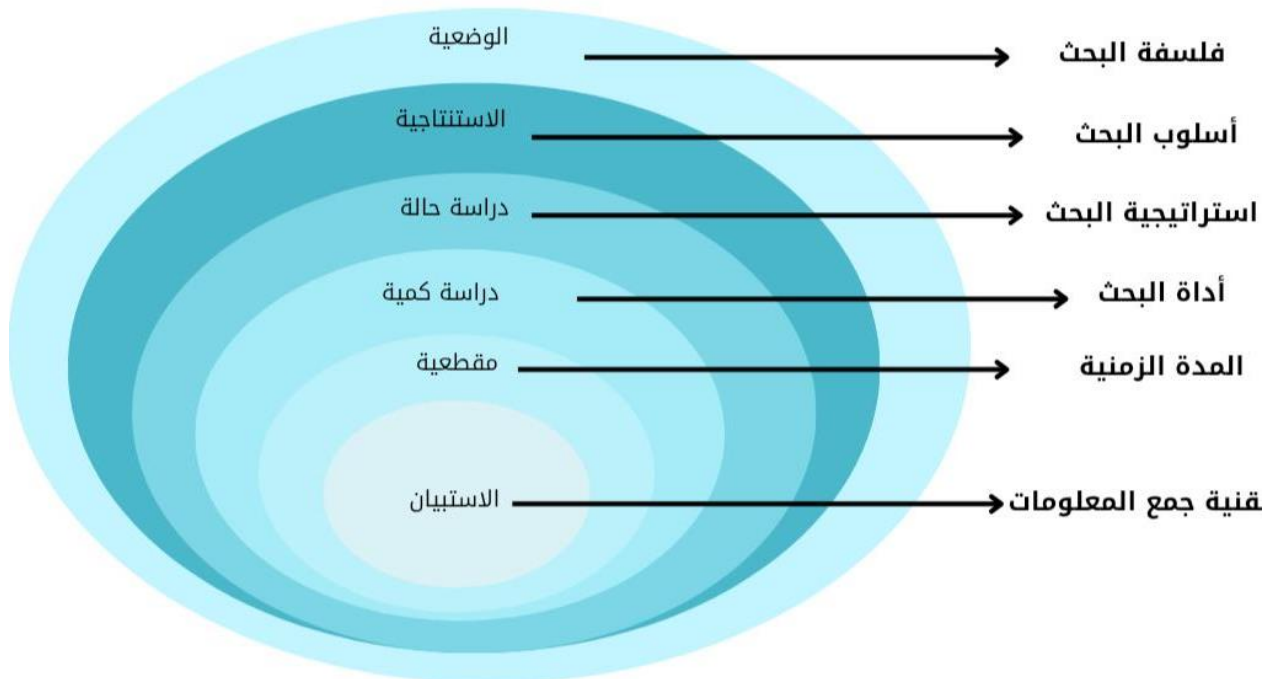
أسلوب البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

أداة البحث: كمية

المدة الزمنية: مقطعية

تقنية جمع المعلومات: استبيان



الشكل 2 ملخص تصميم البحث، المصدر: الطالب، 2026

مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات:

تُعتبر عينة الدراسة وآلية اختيارها من العناصر الجوهرية في تصميم البحث العلمي، إذ ترتبط موثوقية النتائج ودقتها بمدى قدرة العينة على تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً حقيقياً، ومن هنا تقع على عاتق الباحثة مسؤولية انتقاء العينة وفق معايير علمية دقيقة وموضوعية، تكفل عكس خصائص المجتمع الأصلي بصورة واقعية، الأمر الذي يسهم في تعزيز سلامة التحليل الإحصائي ورفع مستوى الثقة في النتائج المتوصل إليها، ويستعرض هذا الجزء مجتمع الدراسة، والعينة المختارة، إضافة إلى الإجراءات المتبعة في تحديدها، وذلك كما يلي:

مجتمع العينة:

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة	الإدارة	20
	الموظفين	20

جدول رقم: 1
المصدر: الطالب (2026)

عينة البحث:

عينة البحث	حجم العينة
عينه مختلفة من الإدارة والموظفين	30

جدول رقم: 2
المصدر الطالب (2026)

طريقة وتقنيات أخذ العينة:

تم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

طريقة جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات ومن ثم معالجتها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف تنظيمها وتحويلها إلى معلومات

واضحة ذات دلالة علمية تسهم في تفسير الظاهرة محل الدراسة بصورة دقيقة، ويتضمن ذلك تصنيف البيانات الأولية وترميزها وتحليلها لاستخلاص النتائج، بما يساعد على الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في التدريب المستمر والمتغير التابع المتمثل في تطوير الكفاءة المهنية، وصولاً إلى نتائج علمية دقيقة وموثوقة يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف البحث.

الإبداع الإداري:

اعتمدت الطالبة على استبانة بوالزيت، بخبخ، 2022، من أجل قياس المتغير المستقل (الإبداع الإداري) بإجمالي ١٤ عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداء المستخدمة هي: لكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

الإبداع الإداري

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الإبداع الإداري	الطلاقة الفكرية المرونة الذهنية الأصالة	14 عبارة	بوالزيت، بخبخ، 2022، أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين

جدول رقم : 3

المصدر: الطالبة (2026)

الأداء الوظيفي :

اعتمدت الطالبة على بوالزيت، بخبخ، 2022، من أجل قياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بإجمالي ٢١ عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداء المستخدمة هي: لكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

الأداء الوظيفي

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
-----------	---------	--------------	--------

الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي	21 عبارة	بوالزيت، بخبخ، 2022، أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين
----------------	----------------	----------	---

جدول رقم : 4

المصدر : الطالبة (2026)

أنواع البيانات

تنقسم البيانات المستخدمة في هذه الدراسة إلى نوعين رئيسيين، هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وذلك بهدف توفير معلومات شاملة تدعم تحليل العلاقة بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: البيانات الأولية

- توزيع استبانات على المديرين والموظفين في شركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض، للتعرف على آرائهم حول مستوى تطبيق الإبداع الإداري ومدى تأثيره في تعزيز الأداء الوظيفي.
- الملاحظات الميدانية من خلال متابعة سير العمل داخل الأقسام المختلفة للتعرف على مدى تطبيق ممارسات الإبداع الإداري في الواقع العملي.

ثانياً: البيانات الثانوية

- الاستفادة من الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت موضوع الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.
- الاطلاع على الكتب العلمية والدوريات والتقارير المتخصصة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- مراجعة التقارير السنوية والوثائق التنظيمية الخاصة بالشركة للحصول على معلومات تتعلق بالأداء الإداري وخطط التطوير المؤسسي.

طرق إجراء التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تدعم أهداف الدراسة، وقد تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات المجمعة.

وشملت عملية التحليل ما يلي:

- إجراء التحليل الوصفي لتوصيف خصائص عينة الدراسة، وذلك من خلال عرض التوزيعات التكرارية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مما يساعد في فهم الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة.
- اختبار صدق أداة الدراسة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، للتحقق من مدى قياس الأداة للمتغيرات التي صُممت لقياسها.
- اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، للتأكد من درجة اتساق الإجابات وثبات النتائج.
- استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار العلاقة بين الإبداع الإداري (المتغير المستقل) والأداء الوظيفي (المتغير التابع).

الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المعتمدة في الدراسة، حيث اشتمل على مقدمة الفصل، والتعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وطرق وتقنيات اختيار العينة، بالإضافة إلى طريقة جمع البيانات وأنواعها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وصولاً إلى عرض الإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تتساؤلاته، تمهيداً لعرض النتائج ومناقشتها في الفصل التالي.

المراجع

- خلوف، ز. (2017). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. مجلة الاقتصاد الجديد، 17(2)
- بوالزيت، أ. بخبخ، ل. 2022، أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين، جامعة ميله، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الملاحق

في إطار إعداد دراسة علمية بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى استكشاف آرائكم حول دور الممارسات الإدارية المبتكرة في رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية داخل بيئة العمل.

ونسعى من خلال هذه الأداة البحثية إلى التعرف على تصوراتكم وتجاربكم المتعلقة بأساليب الإدارة الإبداعية، ومدى انعكاسها على تطوير الأداء، وتحفيز العاملين، وتحسين جودة العمل داخل الشركة، ونرجو منكم التفضل بقراءة العبارات بعناية، ثم اختيار الإجابة التي تعبر بدقة عن وجهة نظركم.

كما نؤكد أن جميع المعلومات ستُعامل بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، إذ إن الهدف هو الوقوف على آرائكم الصادقة التي تمثل حجر الأساس لنجاح هذه الدراسة.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من ٢٠ إلى ٢٩ سنة ☐ من ٣٠ إلى ٣٩ سنة ☐ من ٤٠ إلى ٤٩ سنة ☐ ٥٠ سنة فأكثر ☐

المؤهل الوظيفي: إدارة عليا ☐ مشرف ☐ موظف ☐ عامل ☐

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الطلاقة الفكرية					
أمتلك المهارة الكافية لإقناع المتعاملين معي					

					تتوفر لدي مهارات النقاش المتعلقة بالعمل
					أحاول دائما إيجاد عدد كبير من الحلول بدلا من الاكتفاء بحل واحد
					لدي القدرة على التفكير المتربع في ظروف مختلفة
					أتمتع بسعة إدراك تمكنني من استحضار أكبر عدد ممكن من الأفكار في وقت واحد
المرونة الذهنية					
					أهتم بالأراء المخالفة لرأيي لأستفيد منها
					أسعى دائما للحصول على تعليمات منفصلة قبل البدء في العمل
					أقبل الانتقادات و الملاحظات بصدر رحب للاستفادة منها
					أقوم بتغيير قراري و موقفي عندما أتأكد من عدم صحته
					يمكنني النظر للمشكلة من عدة زوايا مختلفة
الأصالة					
					أحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في المصلحة التي أعمل بها
					لا أكرر الأفكار التي يأتي بها زملائي في العمل بل أتطلع دائما إلى الجديد
					انجز أعمالي بأسلوب متطور

					أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز نفس العمل
--	--	--	--	--	--

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
					أشعر بأنني مسؤول أخلاقياً أمام ما يحدث داخل المؤسسة
					أشعر بأن المؤسسة جزء من حياتي حيث أبذل قصارى جهدي لأداء عملي فيها بشكل مميز لتطويرها وتنميتها والحفاظ عليها
					تحرص الإدارة على توفير الوقت الكافي للعامل لأداء عمله
					استغل جميع قدراتي الذهنية لأداء مهماتي و إيجاد حلول لمشاكلي العملية
					تتوفر المؤسسة على نظام إتصالات و معلومات فعال ومتكامل وحديث لتسيير تنقل المعلومات صعوداً ونزولاً
					يعلم الموظفون بالمهام الموكلة إليهم بدقة و لهذا فهم ينجزونها كاملة
					أقترح أساليب جديدة ومبدعة في عملي دائماً ما يزيد من نجاحي في مهماتي الإدارية

					تتم مراجعة قواعد وإجراءات العمل بشكل دوري و تطويرها باستمرار بما يتلائم مع قدرات العامل و ما تقتضيه الظروف
					تخصص الإدارة الوقت لعقد اجتماعات من أجل تقديم الأفكار والمقترحات لتحسين الأداء
					لديك جميع الصلاحيات في عملك و هو ما يزيد من مقدرتك على أداءه بطريقة أفضل و مغايرة
					تبذل الإدارة جهود في تدريب وتكوين عمالها من خلال الندوات والمحاضرات التي تطور قدرات الإبداعية في حل المشكلات و تحسين مستوى أدائهم
					لدى إدارة المؤسسة نظام حوافز عادل ومشجع مرتبط بالأداء المتميز للعمال
					يشعر العامل في المؤسسة باستقلالية و حرية أكبر في أداء عمله لأن المسؤولين يؤيدون جهوده
					تقدر الإدارة وتبجل العامل المبدع في عمله
					عندما أنجز أعمالي وفق قناعاتي أشعر بأن هناك لمسة شخصية و إبداعية إدارية أكبر
					أصبحت الجأ الى اساليب وحلول مغايرة لضمان أداء مهامي بنجاح
					الذي الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتي الخاطئة

					لدي الرغبة الكاملة في أداء أعمالي على أكمل وجه
					لدي القدرة والمهارة على التكيف مع الحالات الطارئة في العمل
					أقوم بإنجاز الأعمال المكلف بها في وقتها
					لدي المهارة الكافية في تنفيذ التعليمات بكل دقة