



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

قسم / إدارة المشاريع

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

جدول الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة المصدر: الطالب، 2026	6
2	منهجية الدراسة المصدر: الطالب، 2026	7
3	التصنيف وفق الجنس	15
4	التصنيف وفق العمر	16
5	التصنيف وفق المؤهل الوظيفي	17

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
8	مجتمع الدراسة (الطالب، 2026)	1
8	عينة الدراسة (الطالب، 2026)	2
9	المتغير المستقل (الطالب، 2026)	3
10	المتغير التابع (الطالب، 2026)	4
14	خصائص عينة الدراسة	5
19	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة	6
23	ثبات أداة الدراسة	7
25	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	8
26	دلالة المتوسطات الحسابية	9
27	دلالة المتوسطات الحسابية 2	10
28	معاملات الارتباط الخطي	11

	(الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي)	
12	معاملات الارتباط الخطي (الطلاق الفكري على تعزيز الأداء الوظيفي)	28
13	معاملات الارتباط الخطي (المرونة الذهنية على تعزيز الأداء الوظيفي)	28
14	معاملات الارتباط الخطي (الأصالة على تعزيز الأداء الوظيفي)	29
15	معاملات الارتباط الخطي (الإبداع الإداري على الأصالة)	29
16	معاملات الارتباط الخطي (الإبداع الإداري على الطلاقة الفكرية)	29

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 القرشي 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 (خلوف، 2017).

تحسين الأداء:

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 يسهم في تلبية توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة وتعزيز كفاءة الأداء التنظيمي بصورة مستدامة (خلوف، 2017)

تصميم البحث

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

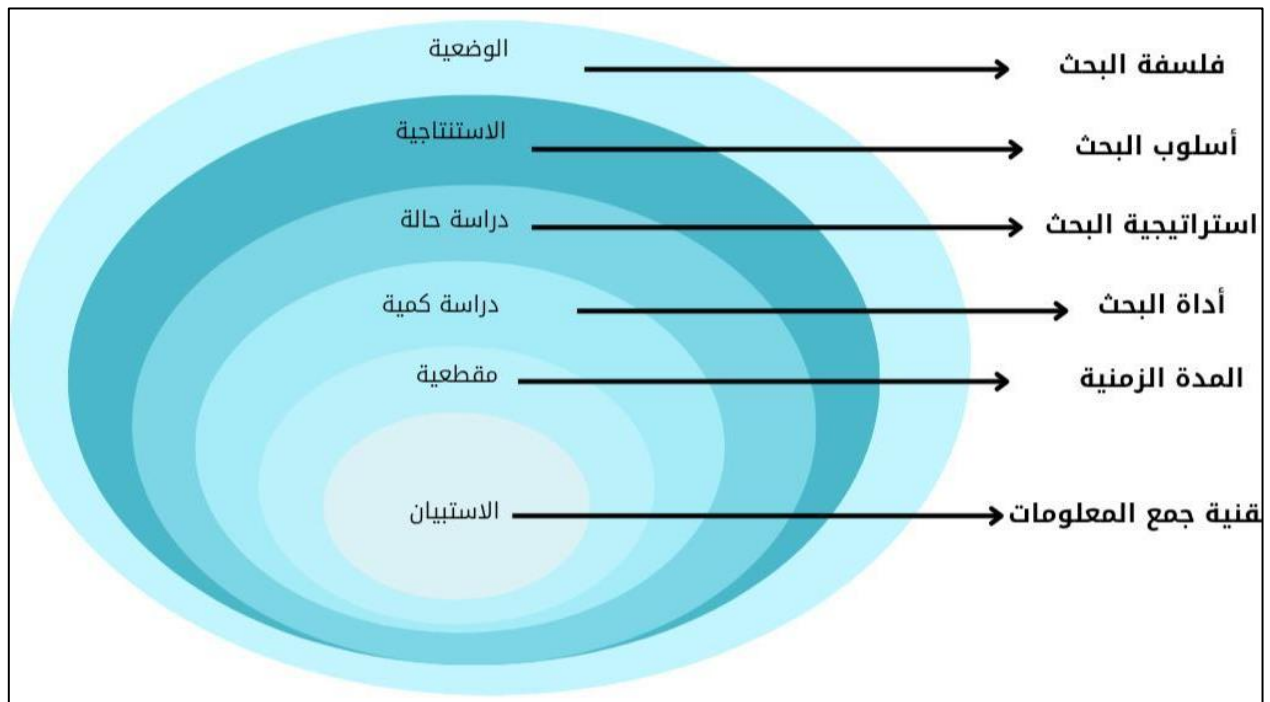
أسلوب البحث: استنتاجي

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 القرشي 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

والمتمغير 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 المتمغير المستقل (الإبداع الإداري) بإجمالي 14 عنصر للمتمغير، 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 المتمغير التابع (الأداء الوظيفي) بإجمالي 21 عنصر للمتمغير، 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 تساؤلاته، تمهيداً لعرض النتائج ومناقشتها في الفصل التالي.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يسعى هذا الفصل إلى تقديم ودراسة النتائج الميدانية التي تم بلوغها من خلال دراسة الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الأداء الوظيفي في شركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض، حيث ركزت الدراسة على متغيرين أساسيين؛ يتمثل الأول في الإبداع الإداري الذي يعبر عن مدى تبني الأساليب الإبداعية داخل المؤسسة، بينما يتمثل المتغير الثاني في تعزيز الأداء الوظيفي بوصفه مؤشراً على كفاءة وفعالية أداء العاملين.

وقد تم الإقرار على برنامج التحليل الإحصائي لتنفيذ مراحل التحليل بشكل منهجي ومنظم، حيث انطلق العمل بالوصف الإحصائي لخصائص أفراد العينة، والتي تضمنت المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في الجنس، والعمر، والمؤهل الوظيفي، وذلك بهدف تكوين تصور واضح عن طبيعة العينة محل الدراسة.

وقد أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة من الإناث، وأن الفئة العمرية الغالبة كانت من فئة الشباب، كما تبين أن النسبة الأكبر تركزت ضمن فئة الموظفين مقارنة ببقية الفئات الوظيفية.

كما جرى التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، بما يعكس مدى موثوقيتها وصلاحياتها لإجراء التحليل الإحصائي، ومن ثم تم الانتقال إلى التحليل الاستدلالي واختبار الفرضيات المرتبطة بالعلاقة بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي.

وقد تضمنت الإجراءات استخدام أسلوب الارتباط والانحدار لتحليل طبيعة العلاقة بين المتغيرين وقياس مدى تأثير الإبداع الإداري في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

وبناءً على ذلك، تسعى الدراسة إلى تقديم فهم أكثر عمقاً للعلاقة بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي، إلى جانب مقارنة النتائج الحالية بنتائج الدراسات السابقة لتحديد أوجه التشابه والاختلاف، وصولاً إلى مجموعة من التوصيات العملية التي من شأنها الإسهام في تطوير الأداء الوظيفي وتعزيز بيئة العمل بما يتماشى مع متطلبات العمل الحديثة وتطورات بيئة الأعمال.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع أفراد عينة الدراسة وفق عدد من المتغيرات الديموغرافية الأساسية، والتي شملت: الجنس، والعمر، والمؤهل الوظيفي، حيث جرى تحليل هذه البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية لكل فئة من فئات هذه

المتغيرات، وذلك بهدف التعرف على الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة وتقديم وصف دقيق لها، بما يسهم في تفسير نتائج الدراسة بشكل موضوعي وموثوق، وتشمل هذه الخصائص ما يلي:

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
 العمر: من 20 إلى 29 سنة ☐ من 30 إلى 39 سنة ☐ من 40 إلى 49 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
 المؤهل الوظيفي: إدارة عليا ☐ مشرف ☐ موظف ☐ عامل ☐

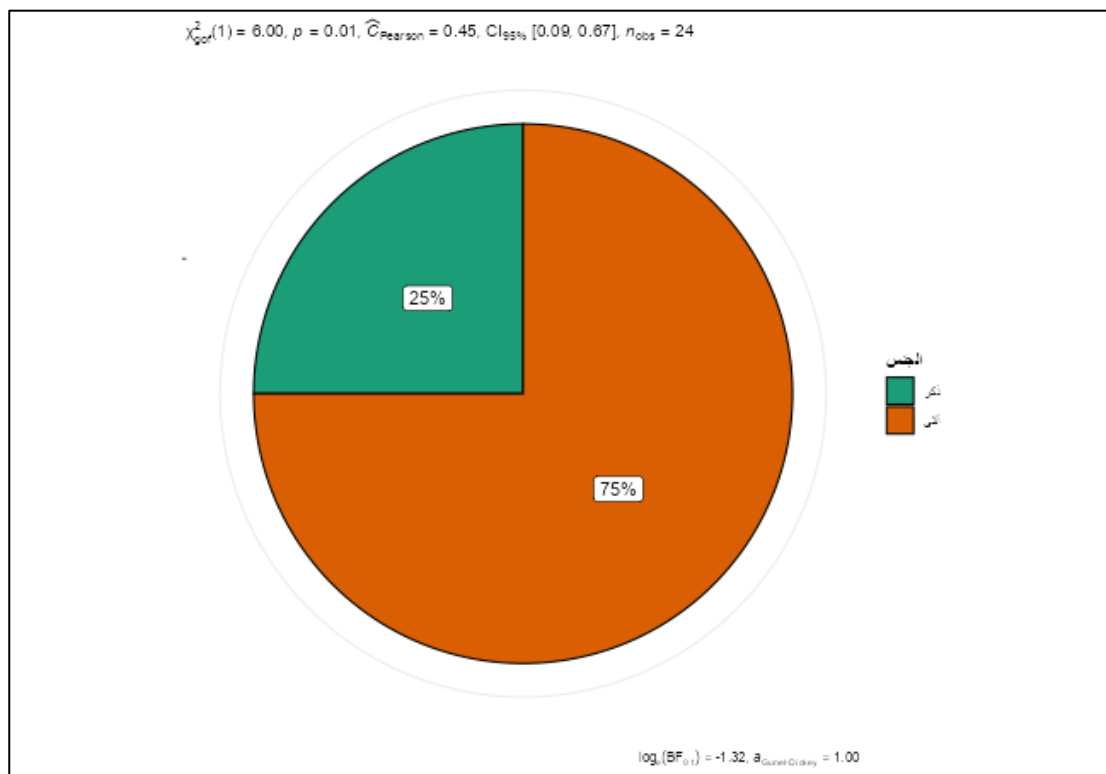
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	8	25.8%
	أنثى	23	74.2%
	الإجمالي	31	100%
العمر	من 20 إلى 29 سنة	19	61.3%
	من 30 إلى 39 سنة	8	25.8%
	من 40 إلى 49 سنة	3	9.7%
	50 سنة فأكثر	1	3.2%
	الإجمالي	31	100%
المؤهل الوظيفي	إدارة عليا	6	19.4%
	مشرف	6	19.4%
	موظف	17	54.8%

6.5%	2	عامل
100%	31	الإجمالي

جدول رقم: 5 المصدر الطالبة 2026

من بيانات جدول الرقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:
الجنس:

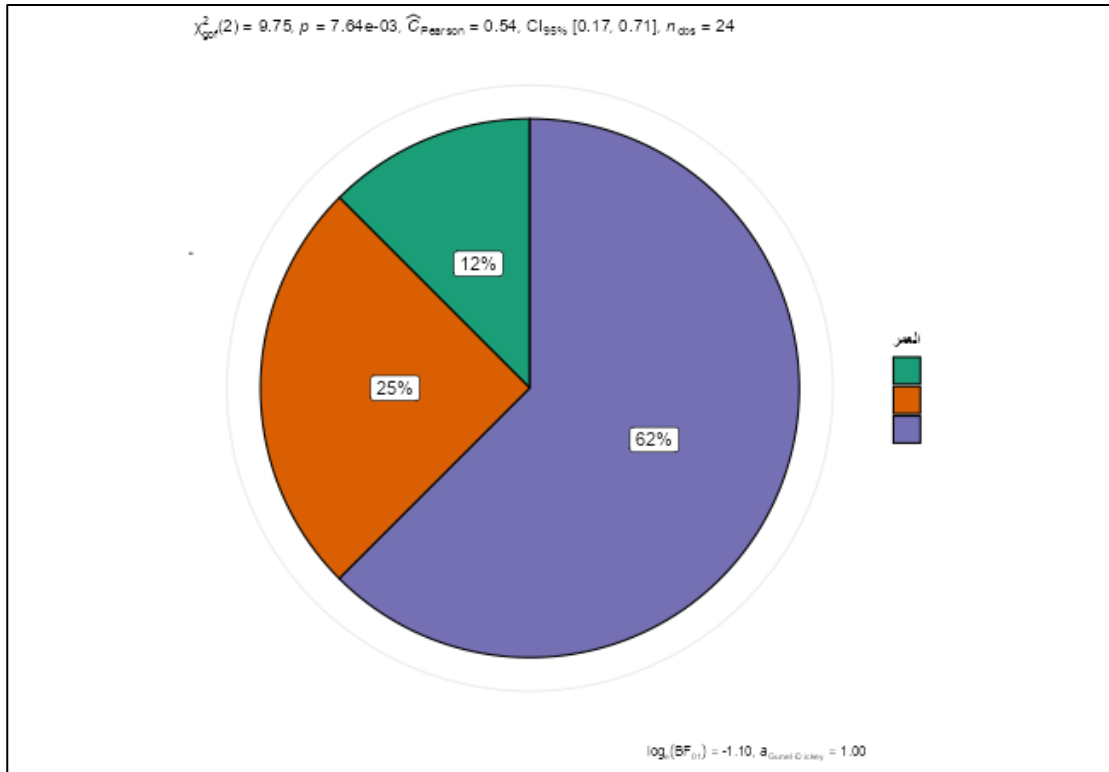
أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين استجابوا للاستبيان بلغ 8 أفراد بنسبة 25.8%، في حين بلغ عدد الإناث 23 فردًا بنسبة 74.2%، وتشير هذه النتائج إلى أن نسبة الإناث مرتفعة وتمثل الغالبية ضمن عينة الدراسة.



الشكل رقم : 3 التصنيف وفق الجنس
المصدر الطالبة 2026

العمر:

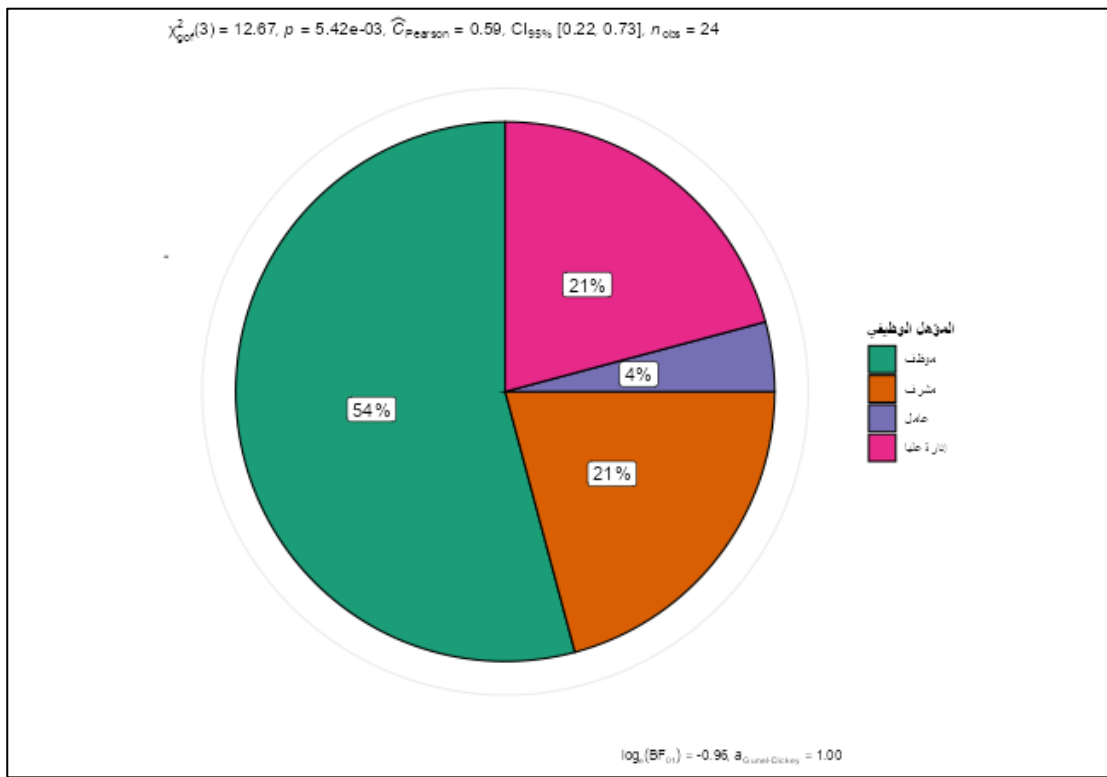
أظهرت النتائج أن عدد الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 29 سنة بلغ 19 فردًا بنسبة 61.3%، بينما بلغ عدد الأفراد من 30 إلى 39 سنة 8 أفراد بنسبة 25.8%، في حين بلغ عدد الأفراد من 40 إلى 49 سنة 3 أفراد بنسبة 9.7%، وكذلك بلغ عدد من هم 50 سنة فأكثر فردًا واحدًا بنسبة 3.2%، وتشير هذه النتائج إلى أن الفئة العمرية من 20 إلى 29 سنة تمثل النسبة الأكبر، وهي نسبة مرتفعة مقارنة ببقية الفئات.



الشكل رقم : 4 التصنيف وفق العمر
المصدر الطالبة 2026

المؤهل الوظيفي:

أوضحت النتائج أن عدد العاملين بلغ 2 أفراد بنسبة 6.5%، في حين بلغ عدد المديرين 6 أفراد بنسبة 19.4%، بينما بلغ عدد الموظفين 17 فرداً بنسبة 54.8%، وبلغ عدد المشرفين 6 أفراد بنسبة 19.4%، وتشير هذه النتائج إلى أن فئة الموظفين تمثل النسبة الأكبر ضمن عينة الدراسة، وهي نسبة مرتفعة مقارنة ببقية الفئات.



الشكل رقم: 5 التصنيف وفق المؤهل الوظيفي

المصدر الطالبة 2026

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

حرصًا على ضمان دقة البيانات وجودة أدوات القياس، تم إخضاع أداة الدراسة لعدد من الاختبارات المنهجية بهدف التحقق من خصائصها القياسية، وبشكل خاص صدق البناء وثبات القياس عبر مختلف المتغيرات. ويُقصد بالصدق مدى قدرة الأداة على قياس المفهوم المستهدف بدقة وموضوعية، في حين يشير الثبات إلى درجة الاتساق والاستقرار في النتائج عند إعادة تطبيق الأداة في ظروف متشابهة.

وقد اعتمدت الدراسة على أساليب تحليل إحصائي مناسبة للتحقق من توافق البيانات مع النموذج المفاهيمي، بما يسهم في تعزيز قوة النتائج ودعم تفسيرها.

كما تم قياس الثبات الداخلي للأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والذي يُعد من أكثر المؤشرات شيوعًا في تقييم درجة الاتساق الداخلي بين فقرات كل بُعد من أبعاد الدراسة.

وتم تنفيذ جميع التحليلات الإحصائية وفق منهجية علمية دقيقة، بما يضمن موثوقية النتائج وسلامة الاستنتاجات، حيث تتضمن الجداول والفقرات التالية عرضًا للمؤشرات الكمية المرتبطة بدرجات الصدق والثبات، وذلك لبيان مستوى جودة أداة الدراسة ومدى صلاحية البيانات المستخدمة في تحليل متغيراتها.

4.4. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

في سياق رفع جودة أدوات القياس في هذه الدراسة، تم تسليط الضوء على الاتساق الداخلي باعتباره أحد المعايير الأساسية لتقييم صدق الأداة، حيث تم الإقرار على معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة تجانس استجابات أفراد العينة على البنود المرتبطة بكل متغير من متغيرات الدراسة، وذلك لانتشاره وتوسعه في البحوث الاجتماعية والسلوكية وقدرته على قياس ترابط فقرات كل مقياس.

ولتعزيز الصدق البنائي، وتمت معاينة الصدق التقاربي باستخدام متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يوضح مدى تقارب البنود التي تمثل كل بُعد، بما يضمن اتساقها في قياس المفهوم المستهدف.

كما احتوى تحليل الاتساق الداخلي دراسة معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبُعد الذي ينتمي إليه، وفقًا لمعيار كايزر (Kaiser, 1974)، مع اعتماد حد أدنى مقبول لمعامل الارتباط يبلغ (0.50)، واستبعاد البنود التي تقل عن هذا المستوى لضمان دقة تمثيلها للبُعد المقاس.

وقد أسهمت هذه الإجراءات مجتمعة في تحسين موثوقية أداة الدراسة ورفع دقتها، مما يدعم قوة النتائج ويعزز سلامة الاستنتاجات الإحصائية المستخلصة.

Average variance expected متوسط التباين المستخرج		P Valu es	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Stat eme nts العبارا ت	Variable المتغير	
0.58	1.65	0.00	0.576	0.820	0.445	A1	الطلاقة الفكرية	الإبداع الإداري
		0.00	0.955	0.754		A2		
		0.00	0.830	1.000		A3		
		0.00	0.737	0.445		A4		
		0.00	0.816	0.606		A5		
	1.64	0.00	0.847	0.488		B1	المرونة الذهنية	
		0.00	0.576	0.924		B2		
		0.00	0.806	0.670		B3		
		0.00	1.076	0.815		B4		

		0.00	0.722	0.715		B5	الأصالة	
	1.86	0.00	0.933	0.909		C1		
		0.00	1.154	0.823		C2		
		0.00	0.917	0.741		C3		
		0.00	1.141	1.047		C4		
0.51	1.66	0.00	0.897	0.782	0.433	A1	الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي
		0.00	0.963	0.635		A2		
		0.00	1.018	0.767		A3		
		0.00	0.654	0.570		A4		
		0.00	0.717	0.875		A5		
		0.00	0.830	0.706		A6		
		0.00	0.737	0.623		A7		
		0.00	0.711	0.735		A8		
		0.00	0.779	0.852		A9		
		0.00	0.676	0.547		A10		

		0.00	0.676	0.326		A11		
		0.00	0.770	0.691		A12		
		0.00	0.780	0.616		A13		
		0.00	0.834	0.631		A14		
		0.00	0.830	0.865		A15		
		0.00	0.794	0.617		A16		
		0.00	0.770	0.716		A17		
		0.00	0.711	0.710		A18		
		0.00	0.588	0.912		A19		
		0.00	0.955	0.926		A20		
		0.00	0.721	0.617		A21		

جدول رقم: 6

المصدر الطالبة 2026

مقياس تطبيق المتغير الأول (الإبداع الإداري):

أوضحت النتائج أن معاملات الارتباط بين فقرات متغير الإبداع الإداري جاءت بمستويات متفاوتة تميل إلى المقبولة، حيث أظهرت التحميلات العملية أن معظم الفقرات ترتبط بدرجات مناسبة مع الأبعاد التي تنتمي

إليها، مما يعكس وجود مستوى مقبول من الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، مع ملاحظة وجود تباين في قوة بعض التحويلات العاملة.

كما أظهرت نتائج اختبار (Bartlett) دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، مما يشير إلى وجود علاقات ارتباطية كافية بين الفقرات تسمح بإجراء التحليل العاملي، في حين بلغت قيمة معامل كفاية العينة ($KMO = 0.445$)، وهي قيمة منخفضة نسبياً، مما يدل على محدودية ملائمة البيانات للتحليل العاملي، الأمر الذي يتطلب توخي الحذر عند تفسير النتائج.

أما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد بلغت قيمته حوالي (0.58)، وهي قيمة مقبولة تتجاوز الحد الأدنى المعتمد (0.50)، مما يشير إلى أن متغير الإبداع الإداري يفسر نسبة مقبولة من التباين في فقراته، ويعكس تحقق الصدق التقاربي بدرجة مقبولة وفق المعايير الإحصائية المتبعة في الدراسات التطبيقية.

مقياس تطبيق المتغير الثاني (الأداء الوظيفي):

أوضحت النتائج أن معاملات الارتباط بين فقرات متغير الأداء الوظيفي جاءت بمستويات متفاوتة تميل إلى المقبولة، حيث أظهرت التحويلات العاملة أن غالبية الفقرات ترتبط بشكل مناسب بالأبعاد التي تنتمي إليها، مما يعكس درجة مقبولة من الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، رغم وجود بعض التباين في قوة هذه التحويلات.

كما أظهرت نتائج اختبار (Bartlett) دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، مما يشير إلى وجود ارتباطات كافية بين الفقرات تسمح بإجراء التحليل العاملي. في المقابل، بلغت قيمة معامل كفاية العينة ($KMO = 0.433$)، وهي قيمة منخفضة نسبياً، مما يدل على أن ملائمة البيانات للتحليل العاملي محدودة وتستدعي الحذر عند تفسير النتائج.

أما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد بلغت قيمته حوالي (0.51)، وهي قيمة تقع ضمن الحد الأدنى المقبول، وتشير إلى أن متغير الأداء الوظيفي يفسر نسبة مقبولة من التباين في فقراته، مما يعكس تحقق الصدق التقاربي بدرجة مقبولة وفق المعايير الإحصائية المعتمدة في الدراسات التطبيقية.

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائجه واتساقها عند تطبيقه، ويُعد ذلك من المؤشرات الأساسية على موثوقية الأداة البحثية.

وللتحقق من مستوى الثبات، تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، حيث أظهرت النتائج أن قيمة الثبات الكلي لمقياس الإبداع الإداري بلغت (0.886)، في حين بلغت لمقياس الأداء الوظيفي (0.957)، وهي قيم مرتفعة تتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.70) وفقاً لمعايير Hair.

كما أظهرت قيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية في كلا المتغيرين مستويات تراوحت بين الجيدة والمرتفعة، مما يعكس وجود اتساق داخلي قوي بين فقرات الاستبيان، ويؤكد قدرة الأداة على قياس متغيري الإبداع الإداري والأداء الوظيفي بدرجة عالية من الدقة والموثوقية.

Cronbach's alpha		Number of statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0.885	0.887	14	الطلاقة	الإبداع الإداري
	0.873		الفكرية	
	0.878		المرونة	
	0.877		الذهنية	
	0.871			
	0.867			
	0.891			
	0.879			
	0.873			
	0.875		الأصالة	
	0.872			

	0.879			
	0.869			
	0.883			
0.897	0.891	21	الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي
	0.889			
	0.890			
	0.888			
	0.894			
	0.891			
	0.891			
	0.897			
	0.891			
	0.892			
	0.889			
	0.889			
	0.892			
	0.899			
	0.897			
	0.891			
	0.898			
	0.895			

جدول رقم: 7

المصدر الطالبة 2026

الإبداع الإداري:

تشير نتائج تحليل الثبات إلى أن معامل ألفا كرونباخ لمتغير الإبداع الإداري بلغ (0.886)، وهي قيمة تعكس مستوى جيداً من الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، ووفقاً للمعايير الإحصائية المعتمدة، فإن القيم التي تتجاوز (0.80) تدل على درجة عالية من الثبات، مما يشير إلى أن فقرات المقياس مترابطة بشكل جيد وتتمتع بموثوقية مناسبة لقياس متغير الإبداع الإداري بدقة.

الأداء الوظيفي:

كما أظهرت النتائج أن معامل ألفا كرونباخ لمتغير الأداء الوظيفي بلغ (0.957)، وهي قيمة مرتفعة جداً تشير إلى مستوى ممتاز من الثبات الداخلي. وتدل هذه النتيجة على وجود اتساق قوي بين فقرات المقياس، مما يعزز موثوقية الأداة وقدرتها على قياس متغير الأداء الوظيفي بدرجة عالية من الدقة والاعتمادية.

4.5. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

جدول رقم: 8

المصدر الطالبة 2026

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في [5 100] (المقياس الخماسي)

= 20%

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة)
----------------------	-------------------------	----------------	--------------

الممارسة / الأهمية			
منخفض جداً	من 20 إلى أقل من 36%	غير موافق بشدة	من 1 إلى أقل من 1.80
منخفض	من 36 إلى أقل من 52%	غير موافق	من 1.80 إلى أقل من 2.60
متوسط	من 52 إلى أقل من 68%	محايد	من 2.60 إلى أقل من 3.40
مرتفع	من 68 إلى أقل من 84%	موافق	من 3.40 إلى أقل من 4.20
مرتفع جداً	من 84 إلى أقل من 100%	موافق بشدة	من 4.20 إلى أقل من 5

جدول رقم: 9
المصدر الطالبة 2026

ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		المتوسط الحسابي		المتغير	
منخفض جداً	منخفض	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	1.71	1.65	الطلاقة الفكرية	الإبداع الإداري

المرونة الذهنية	1.64	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جداً	منخفض جداً
الأصالة	1.86	غير موافق	غير موافق	منخفض	منخفض
الأداء الوظيفي	1.66	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جداً	منخفض جداً

جدول رقم: 10
المصدر الطالبة 2026

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

تُظهر الجداول التالية معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك بعد إدخال بيانات العينة ومعالجتها إحصائياً بالأساليب المناسبة، ويهدف هذا التحليل إلى تحديد طبيعة وقوة العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث يُعد معامل الارتباط من الأساليب الإحصائية الأساسية التي تُستخدم لقياس درجة الترابط بين المتغيرات دون افتراض وجود علاقة سببية مباشرة بينها.

كما يُسهم هذا التحليل في توفير أساس إحصائي تمهيدي لإجراء تحليلات أكثر تقدماً، مثل تحليل الانحدار أو النمذجة الإحصائية، بما يتماشى مع أهداف الدراسة وطبيعة البيانات المستخدمة.

الإبداع الإداري	الأداء الوظيفي
Pearson correlation	0.607
Sig.(2tailed)	0.002
N	24

جدول رقم: 11
المصدر الطالبة 2026

الطلاقة الفكرية	الأداء الوظيفي
-----------------	----------------

0.500	Pearson correlation	الطلاقة الفكرية على تعزيز الأداء الوظيفي
0.013	Sig.(2tailed)	
24	N	

جدول رقم: 12
المصدر الطالبة 2026

الأداء الوظيفي	المرونة الذهنية	
0.514	Pearson correlation	المرونة الذهنية على تعزيز الأداء الوظيفي
0.010	Sig.(2tailed)	
24	N	

جدول رقم: 13
المصدر الطالبة 2026

الأداء الوظيفي	الأصالة	
0.534	Pearson correlation	الأصالة على تعزيز الأداء الوظيفي
0.007	Sig.(2tailed)	
24	N	

جدول رقم: 14
المصدر الطالبة 2026

الأصالة	الإبداع الإداري	
0.831	Pearson correlation	الإبداع الإداري على الأصالة
<.001	Sig.(2tailed)	
24	N	

جدول رقم: 15
المصدر الطالبة 2026

الطلاقة الفكرية	الإبداع الإداري	
0.860	Pearson correlation	

<.001	Sig.(2tailed)	الإبداع الإداري على الطلاقة الفكرية
24	N	

جدول رقم: 16
المصدر الطالبة 2026

4.6. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

H1 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الأداء الوظيفي في شركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض.

Ha : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأصالة كأحد أبعاد الإبداع الإداري، وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض.

Hb : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية كأحد أبعاد الإبداع الإداري، وتعزيز الأداء الوظيفي بالشركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض.

Hc : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض.

Hd : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات كأحد أبعاد الإبداع الإداري، وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض.

He : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المبادرة والمخاطرة كأحد أبعاد الإبداع الإداري، وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض.

العلاقة بين الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي

Linear Regression

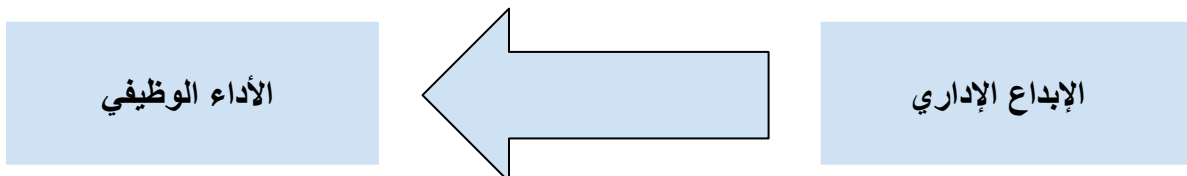
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.607	0.369

Note. Models estimated using sample size of N=24

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الأول الإبداع الإداري	1.72	1	1.723	12.8	0.002
Residuals	2.95	22	0.134		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - المتغير الثاني تعزيز الأداء الوظيفي				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.809	0.245	3.30	0.003
المتغير الأول الإبداع الإداري	0.491	0.137	3.58	0.002



العلاقة بين الطلاقة الفكرية على تعزيز الأداء الوظيفي

Linear Regression

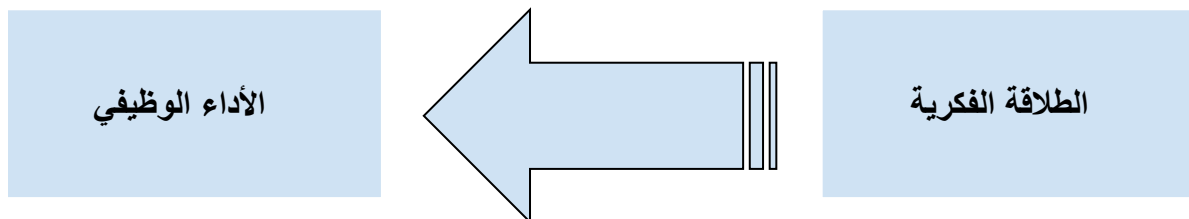
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.500	0.250

Note. Models estimated using sample size of N=24

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
متغير 1 بعد 1 الطلاقة الفكرية	1.17	1	1.167	7.32	0.013
Residuals	3.51	22	0.159		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - المتغير الثاني تعزيز الأداء الوظيفي				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.998	0.253	3.94	<.001
متغير 1 بعد 1 الطلاقة الفكرية	0.393	0.145	2.71	0.013



العلاقة بين المرونة الذهنية على تعزيز الأداء الوظيفي

Linear Regression

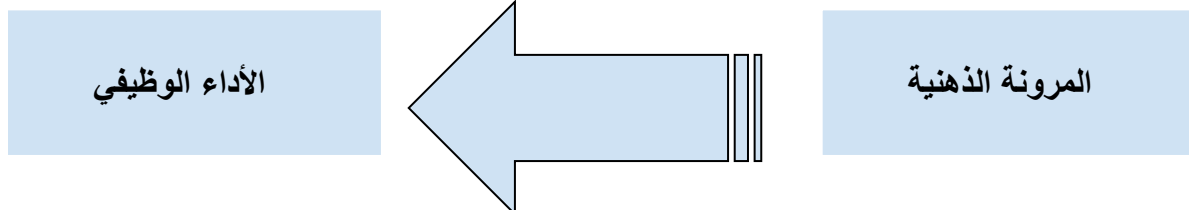
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.514	0.264

Note. Models estimated using sample size of N=24

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
متغير 1 بعد 2 المرونة الذهنية	1.23	1	1.233	7.88	0.010
Residuals	3.44	22	0.156		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - المتغير الثاني تعزيز الأداء الوظيفي				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.999	0.244	4.09	<.001
متغير 1 بعد 2 المرونة الذهنية	0.395	0.141	2.81	0.010



العلاقة بين الأصالة على تعزيز الأداء الوظيفي

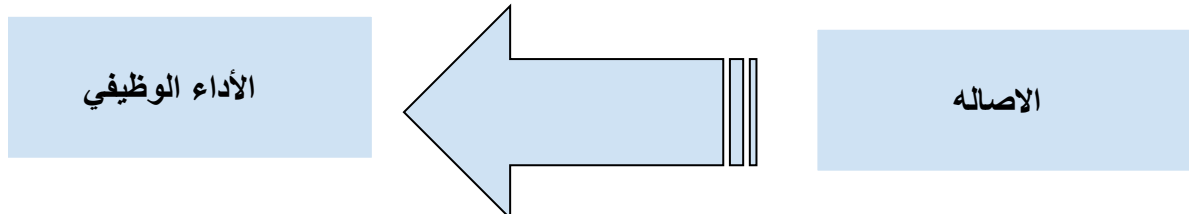
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.534	0.285

Note. Models estimated using sample size of N=24

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
متغير 1 بعد 3 الأصالة	1.33	1	1.332	8.76	0.007
Residuals	3.34	22	0.152		

Note. Type 3 sum of squares

المتغير الثاني تعزيز الأداء الوظيفي - Model Coefficients				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	1.118	0.1956	5.71	<.001
متغير 1 بعد 3 الأصالة	0.285	0.0964	2.96	0.007



العلاقة بين الإبداع الإداري على الأصالة

Linear Regression

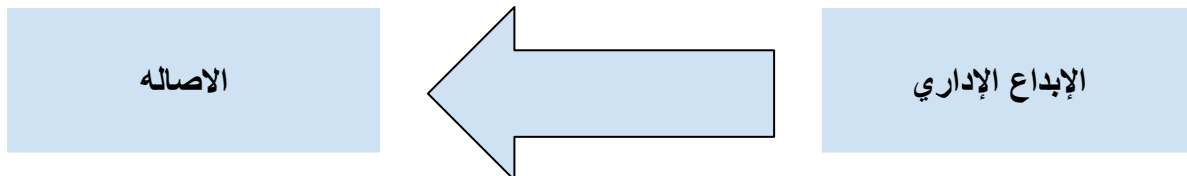
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.831	0.691

Note. Models estimated using sample size of N=24

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الأول الإبداع الإداري	11.30	1	11.301	49.1	<.001
Residuals	5.06	22	0.230		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - متغير 1 بعد 3 الأصالة				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	-0.290	0.321	-0.904	0.376
المتغير الأول الإبداع الإداري	1.258	0.179	7.007	<.001



العلاقة بين الإبداع الإداري على الطلاقة الفكرية

Linear Regression

Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.860	0.739

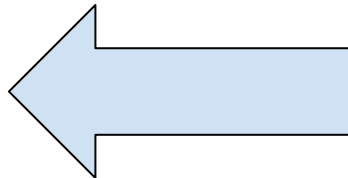
Note. Models estimated using sample size of N=24

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الأول الإبداع الإداري	5.57	1	5.5730	62.3	<.001
Residuals	1.97	22	0.0894		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - متغير 1 بعد 1 الطلاقة الفكرية				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.144	0.200	0.719	0.480
المتغير الأول الإبداع الإداري	0.883	0.112	7.895	<.001

الطلاقة الفكرية



الإبداع الإداري

4.7. الخاتمة

في هذا الفصل، تم تقديم وصف شامل ومتكامل لعينة الدراسة، تلاه إجراء اختبارات الصدق والثبات للتأكد من صلاحية أدوات البحث ودرجة موثوقية نتائجها.

كما تم تحليل الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة بهدف التعرف على مستويات استجابات أفراد العينة تجاه محاورها المختلفة.

إضافة إلى ذلك، تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وأهداف البحث، وبناءً على ذلك، يسهم هذا الفصل في تقديم صورة تحليلية شاملة لنتائج الدراسة، ويمهد للانتقال إلى الفصل اللاحق الذي يتناول الاستنتاجات والتوصيات بما يدعم تحقيق أهداف البحث ويخدم الإطار العلمي للدراسة.

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 ميلة، 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 القرشي 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 20 إلى 29 سنة ☐ من 30 إلى 39 سنة ☐ من 40 إلى 49 سنة ☐ 50 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 بالآراء 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 مهامي و إيجاد حلول لمشاكلي العملية
					تتوفر المؤسسة على نظام إتصالات و معلومات فعال ومتكامل وحديث لتسيير تنقل المعلومات صعودا ونزولا
					يعلم الموظفون بالمهام الموكلة إليهم بدقة و لهذا فهم ينجزونها كاملة
					أقترح أساليب جديدة ومبدعة في عملي دائما ما يزيد من نجاحي في مهامي 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 قدراتم 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