

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

أسم الطالب

رحاب اول خير نور حسين

الرقم الجامعي

222000049

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	4
1.1. المقدمة :	5
1.2. مشكلة الدراسة	7
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	7
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	7
1.3. أهمية الدراسة	8
1.3.1. على المستوى النظري:	8
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة الدراسة	9
1.5. أهداف الدراسة	9
1.6. فرضيات الدراسة	10
1.7. نموذج الدراسة	10
1.8. منهجية الدراسة	11
1.9. الدراسة الميدانية	12
1.10. مخطط المشروع المقترح	12
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	13
2.2. الإبداع الإداري	15
2.3. الأداء الوظيفي	22
2.4. العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي	27
2.5. الخاتمة	29

الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة المصدر: الطالبة، 2026	10
2	منهجية الدراسة المصدر: الطالبة، 2026	11
3	العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري المصدر: الطالب، 2026	21
4	مكونات الأداء الوظيفي المصدر الطالب، 2026	24

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعيش المنظمات في الوقت الراهن ضمن بيئة تتسم بالتغير السريع وشدة المنافسة، الأمر الذي يضعها أمام تحديات متعددة تؤثر في قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة، وعلى مستوى جودة أدائها المؤسسي والوظيفي، مما يدفعها إلى البحث عن أساليب إدارية أكثر مرونة وابتكارًا تضمن لها الاستمرار والنمو، وفي هذا الإطار أصبح الاهتمام بالموارد البشرية خيارًا استراتيجيًا لا غنى عنه، باعتبار أن العنصر البشري يمثل القوة المحركة للمنظمة والعامل الحاسم في نجاحها أو تعثرها، إذ إن تطوير مهارات الموظفين وصقل خبراتهم وتعزيز سلوكياتهم الإبداعية يسهم بصورة مباشرة في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية وتحقيق أفضل النتائج. (الهدفي، 2022)

ويؤكد الباحثون والممارسون في مجال الإدارة أن ترسيخ الإبداع داخل المنظمات يستلزم توفير بيئة عمل داعمة تتيح لجميع العاملين، على اختلاف مستوياتهم وقدراتهم، فرصة التعبير عن طاقاتهم الخلاقة واستثمارها بأفضل صورة ممكنة، الأمر الذي يسهم في تسريع وتيرة النمو المؤسسي وتعزيز مستوى الأداء الوظيفي، كما أن المنظمات التي تسعى إلى البقاء والاستمرار بقوة وتأثير لا يكفيها الاكتفاء بحدود الكفاءة التشغيلية، بل يتعين عليها أن تتطلع إلى ما هو أبعد من ذلك عبر تبني نهج يقوم على التألق في الأفكار والممارسات والأهداف، بحيث تصبح مؤسسة قادرة على الابتكار والتجديد، ويغدو الإبداع سمة أصيلة تميز أداؤها وخدماتها في بيئة تتسم بالتنافسية والتغير المستمر. (الجعبري، 2009)

ومن هنا برز مفهوم الإبداع الإداري بوصفه مدخلًا أساسيًا لتحديث أساليب العمل وتطوير الإجراءات والقرارات داخل المنظمة، بحيث لا يقتصر دور الإدارة على التسيير التقليدي، بل يمتد إلى تبني الأفكار الجديدة وتشجيع المبادرات الخلاقة وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التنظيمية، وعلى مستوى الوطن العربي، تتعاظم الحاجة إلى تبني هذا التوجه بصورة أوسع وأكثر عمقًا، في ظل التحديات التنموية والاقتصادية المتزايدة، حيث إن تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي يعدان ركيزتين أساسيتين لتحقيق التنمية الشاملة وبناء مؤسسات قادرة على المنافسة إقليميًا ودوليًا، بما يسهم في تقليص فجوة الابتكار وتحويل الطاقات البشرية إلى قيمة مضافة حقيقية تدعم مسيرة التقدم. (الهدفي، 2022)

وكذلك حظي الأداء الوظيفي باهتمام كبير من الباحثين والممارسين في الإدارة، إذ ركزت الدراسات على تحسينه من خلال إعادة هيكلة المنظمات، وإشراك العاملين في صنع القرار، وتطبيق نظم الجودة، وكذلك

ابتكار حوافز لتعزيز الجهود الفردية والجماعية، مع التركيز على تمييز الأداء الوظيفي عن مفاهيم قريبة مثل الإنتاجية لضمان وضوح القياس والتحليل. (العجلة، 2009)

وتعرّف الدراسات السابقة الإبداع الإداري بأنه عملية توظيف منهجية للقدرات العقلية والفكرية لدى الأفراد داخل المنظمة، بما تتضمنه من طلاقة في إنتاج الأفكار، ومرونة في التفكير، وأصالة في الطرح، وحساسية في إدراك المشكلات وتحليلها، بهدف التوصل إلى ترابطات وعلاقات جديدة تُفضي إلى ابتكار أفكار أو أساليب عمل أو حلول إدارية تسهم في تطوير الأداء وتحسين كفاءة العمل المؤسسي. (الهدف، 2022)

أما الأداء الوظيفي فهو مستوى تنفيذ الموظف للمهام والمسؤوليات المرتبطة بوظيفته، ومدى قدرته على تحقيق النتائج المتوقعة منه ضمن الإطار التنظيمي المعتمد في المؤسسة، مع الالتزام باللوائح والتعليمات والإجراءات المحددة، والاستفادة المثلى من الموارد المتاحة، ويعكس هذا المفهوم درجة الكفاءة في إنجاز العمل، ومستوى الفاعلية في بلوغ الأهداف المرسومة، بما ينسجم مع متطلبات الوظيفة وأهداف المنظمة. (الجعبري، 2009)

وقد أثبتت الدراسات السابقة أن للإبداع الإداري أثرًا واضحًا على تحسين الأداء الوظيفي، ويسهم في تطوير مهارات الموظفين وكفاءتهم، وقد أوصت بضرورة الاهتمام به وإجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال. (الحراصي، 2020)

وبناءً على ما سبق، يتضح للباحثة أن الأداء الوظيفي والإبداع الإداري يعدان من أبرز العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات واستمراريتها، وأن تحسينهما يتطلب التركيز على تنمية قدرات العاملين وتهيئة بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار والتفكير الإبداعي.

كما تبين أن هناك فجوة واضحة على المستوى النظري والتطبيقي فيما يخص العلاقة بين الإبداع الإداري ورفع مستوى الأداء الوظيفي، خاصة في السياقات المحلية، مما يستدعي إجراء دراسة متعمقة لفهم كيفية تفعيل الإبداع الإداري وتأثيره على كفاءة الأداء الوظيفي للموظفين.

لذلك، اختارت الباحثة هذا العنوان، "الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الأداء الوظيفي"، للتوصل إلى فهم أعمق لهذه العلاقة، وتسليط الضوء على الطرق العملية والنظرية التي يمكن من خلالها سد الفجوة العلمية والتطبيقية، والمساهمة في تطوير آليات واستراتيجيات تدعم المنظمات في رفع مستوى أداء موظفيها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

1.2. مشكلة الدراسة

تعد العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي من المواضيع الحيوية في مجال إدارة الأعمال، حيث يسهم الإبداع الإداري في تطوير قدرات الموظفين وتحسين مستوى إنجازهم للمهام، بما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، وتسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي في مؤسسة عادل عبدالعزيز القريشي للتجارة بالرياض، انطلاقاً من أهمية فهم العلاقة بين تطوير قدرات الموظفين وتنمية مهاراتهم الإبداعية وبين تحسين كفاءتهم وفعاليتهم في إنجاز المهام المؤسسية، وتنقسم مشكلة الدراسة إلى:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- غياب دراسة محددة تربط بين الإبداع الإداري ورفع الأداء الوظيفي في المؤسسات التجارية بالمملكة العربية السعودية.
- تعدد التعريفات لمفهوم الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، ووجود تداخل بينها وبين مفاهيم أخرى مثل الإنتاجية والكفاءة، مما يحد من وضوح الفهم النظري.
- نقص الدراسات التي تركز على تحليل أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي في سياقات عملية محددة، خاصة في الشركات التجارية الكبرى.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- عدم وجود آليات واضحة في مؤسسة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة لتعزيز الإبداع الإداري واستثماره في رفع مستوى الأداء الوظيفي.
- ضعف البرامج التدريبية والحوافز العملية التي تشجع الموظفين على الابتكار والمبادرة.
- وجود فجوة بين النتائج النظرية لما أشارت إليه الدراسات السابقة وما يُطبق فعلياً داخل المؤسسة، مما يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي الفعلي.

السؤال الرئيسي: ما أثر الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الدور الحيوي للإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي داخل مؤسسة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة بالرياض، حيث يسهم الإبداع في تطوير مهارات الموظفين، وتحفيز الابتكار، ورفع مستوى الإنتاجية والكفاءة المؤسسية، كما تتيح الدراسة التعرف على الفجوات العلمية والتطبيقية في العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، وتقديم حلول عملية تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.

1.3.1. على المستوى النظري:

- توضيح العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي بما يعزز الفهم النظري للمفاهيم.
- سد الفجوة المعرفية في الدراسات السابقة المتعلقة بتطبيق الإبداع الإداري في المؤسسات التجارية.
- المساهمة في تطوير الأطر النظرية التي تربط بين مهارات الموظفين وقدرتهم على الابتكار والأداء.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسة على تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع بين الموظفين.
- وضع آليات وبرامج تدريبية وحوافز تشجع على الابتكار والمبادرة لدى الموظفين.
- دعم تطوير الأداء الوظيفي بما ينعكس على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية، وتعزيز استدامة نجاحها في بيئة العمل التنافسية.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما أثر الأصالة كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض؟
- ما أثر الطلاقة الفكرية كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض؟
- ما أثر المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض؟
- ما أثر الحساسية للمشكلات كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض؟
- ما أثر المبادرة والمخاطرة كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام: استكشاف أثر الابداع الإداري على تعزيز الاداء الوظيفي في شركة عادل عبدالعزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

- تقييم أثر الأصالة كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- بيان أثر الطلاقة الفكرية كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- قياس أثر المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- تحليل أثر الحساسية للمشكلات كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.

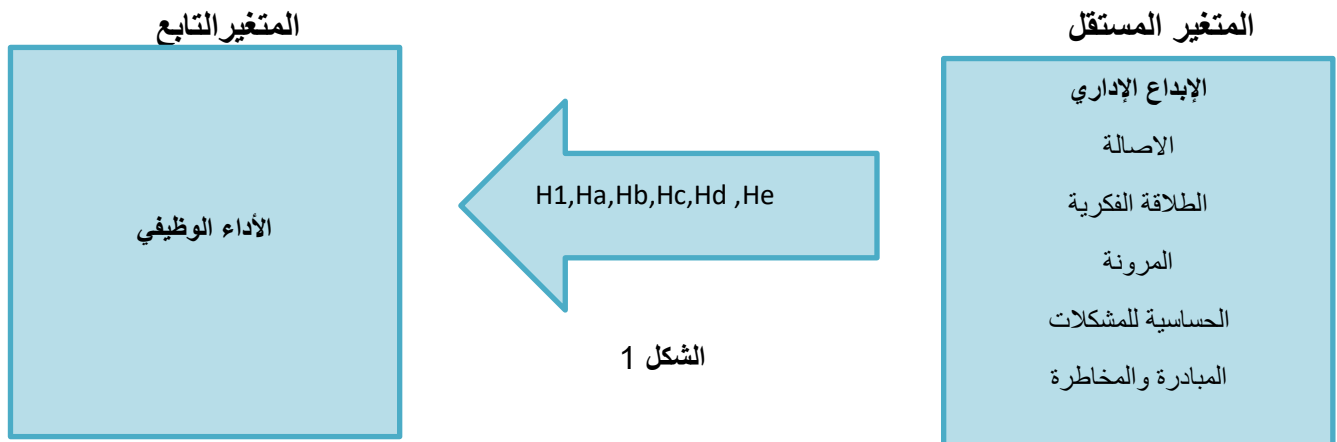
- تحديد أثر المبادرة والمخاطرة كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.

1.6. فرضيات الدراسة

- H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الاداء الوظيفي في شركة عادل عبدالعزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأصالة كأحد أبعاد الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية كأحد أبعاد الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات كأحد أبعاد الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- He: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المبادرة والمخاطرة كأحد أبعاد الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي:



الشكل 1

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث : المنهج الوضعي

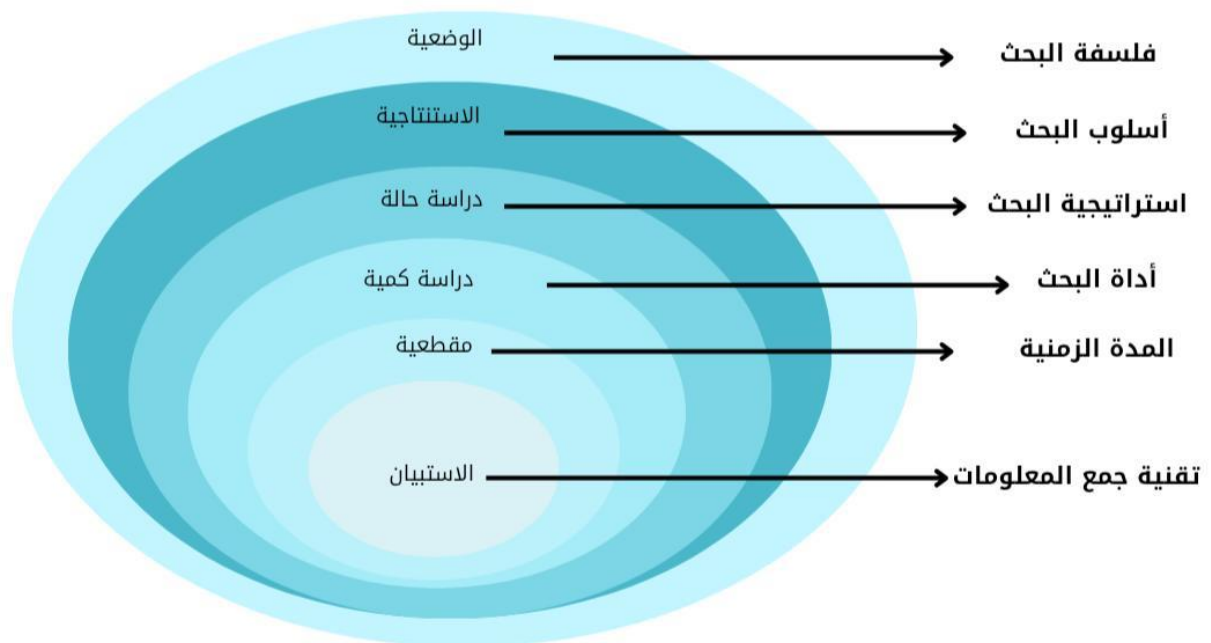
أسلوب البحث : استنتاجي

استراتيجية البحث : دراسة حالة

أداة البحث : كمية

المدة الزمنية : مقطعية

تقنية جمع المعلومات : استبيان



الشكل 2

1.9. الدراسة الميدانية

تُعَدُّ دراسة الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الأداء الوظيفي داخل الشركات من الموضوعات المهمة في بيئة العمل الحديثة، نظرًا لما يشهده قطاع الأعمال من تطورات متسارعة تتطلب تبني أساليب إدارية قائمة على الابتكار والتجديد، فالإبداع الإداري يُسهم في تحسين أساليب العمل ورفع كفاءة العمليات وتطوير قدرات الموظفين ومهاراتهم المهنية، وكما يعزز اتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل ويساعد في بناء انطباع إيجابي تجاه الشركة وزيادة مستوى الانتماء والالتزام الوظيفي.

وانطلاقًا من ذلك تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي، وقياس مدى إسهام الممارسات الإبداعية في رفع مستوى الإنجاز والكفاءة لدى العاملين ولتحقيق أهداف الدراسة ستجري الباحثة دراسة ميدانية على شركة عادل عبدالعزيز القريشي للتجارة بمدينة الرياض باعتبارها من الشركات ذات الحضور الاستثماري والنشاط التجاري الملحوظ، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة هذا الموضوع وتحليل نتائجه بصورة علمية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: المقدمة .
- الفصل الثاني: الإطار النظري .
- الفصل الثالث : منهجية البحث.
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي .
- الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة .

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يشهد العصر الحديث تزايداً ملحوظاً في الاهتمام بالإبداع الإداري بوصفه أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق التميز والتفوق في بيئات عمل تتسم بالتغير السريع والتحديات المتلاحقة، فلم يعد الأداء الوظيفي الفعّال مرتبطاً فقط بتوافر الموارد أو الالتزام بالإجراءات التقليدية بل أصبح يتأثر بدرجة كبيرة بقدرة القيادات والعاملين على التفكير الإبداعي، وتحليل المشكلات بطرق مبتكرة، وتقديم حلول تساهم في تطوير العمل وتحسين نتائجه، ومن هذا المنطلق تبرز العلاقة الوثيقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي حيث يساهم تبني الممارسات الإبداعية في رفع مستوى كفاءة العاملين، وتعزيز قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية، وتنمية إدراكهم لأدوارهم الوظيفية، إضافة إلى زيادة الجهد المبذول لتحقيق الأهداف التنظيمية، وكما أن الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة يمثل أداة فاعلة في تحسين جودة الأداء، من خلال دعم مهارات التحليل واتخاذ القرار مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية والتميز المؤسسي ويعزز من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة واستمرارية. (الهديفي، 2022)

وفي ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة بات الإبداع الإداري يمثل أحد المحركات الجوهرية التي تعتمد عليها المؤسسات في تطوير أدائها وتحسين مخرجاتها الوظيفية، إذ لم يعد النجاح التنظيمي قائماً على الأساليب التقليدية في الإدارة، بل أصبح مرتبطاً بمدى قدرة الإدارات على تبني الأفكار الجديدة، وتشجيع الابتكار، وتهيئة بيئة عمل محفزة تُمكن العاملين من تقديم أفضل ما لديهم، ومن هنا تتجلى أهمية الإبداع الإداري بوصفه وسيلة فعّالة لإحداث نقلة نوعية في مستوى الأداء الوظيفي حيث يساهم في تحسين طرق العمل، وتبسيط الإجراءات، وتعزيز كفاءة الموظفين في إنجاز مهامهم، وكما أن العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي تُعد علاقة تكاملية، إذ يؤدي تفعيل الممارسات الإبداعية داخل المنظمة إلى رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة الأداء، وتعزيز قدرة العاملين على مواجهة التحديات المهنية بمرونة وكفاءة، ويساعد ذلك بدوره في تحقيق أهداف المؤسسة بصورة أكثر فاعلية من خلال استثمار الطاقات البشرية وتنميتها، وتوجيهها نحو الابتكار والتطوير المستمر، بما يدعم تقدم المنظمة ويعزز قدرتها على المنافسة في بيئة عمل ديناميكية ومتغيرة. (الجعبري، 2009)

ولم تعد المنظمات في الوقت الحالي قادرة على الاكتفاء بالأساليب الإدارية التقليدية في إدارة أعمالها، في ظل ما يشهده العالم من تغيرات سريعة وتحديات متزايدة تتطلب استجابات أكثر مرونة وابتكاراً، ومن هنا برز الإبداع الإداري كعنصر أساسي في تطوير العمل المؤسسي كونه يعتمد على توليد أفكار جديدة وتبني

ممارسات حديثة تسهم في تحسين أساليب العمل ورفع كفاءة الأداء داخل المنظمة، ويُعد الإبداع الإداري من العوامل المؤثرة بشكل مباشر في تعزيز الأداء الوظيفي إذ يساهم في تنمية قدرات العاملين، وتحفيزهم على الإنجاز، ورفع مستوى جودة العمل لديهم، وكما أنه يخلق بيئة تنظيمية محفزة تدعم المبادرة والتجديد مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وزيادة فاعلية الأداء، وبذلك تتضح العلاقة التكاملية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، حيث يمثل الإبداع مدخلًا رئيسيًا لتطوير أداء الأفراد وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى. (العجلة، 2009)

2.2. الإبداع الإداري

تعريف الإبداع الإداري:

هو قدرة المنظمة على تبني أفكار وأساليب عمل جديدة ومبتكرة تُمكنها من التكيف مع التغيرات السريعة ومواجهة التحديات بكفاءة وفعالية، ويشمل ذلك تطوير أساليب التفكير الإداري، وإحداث تغييرات إيجابية في سلوكيات العاملين وتوجهاتهم، بما يساهم في خلق بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار وتسمح بظهور القدرات الإبداعية على مختلف المستويات التنظيمية، وكما يعتمد الإبداع الإداري على استثمار الطاقات البشرية وتنميتها، وتحفيز العاملين على تقديم حلول غير تقليدية للمشكلات، بما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة العمل داخل المنظمة ودفعها نحو التطور والنمو المستمر. (رحمة الله وآخرون، 2023)

أهمية الإبداع الإداري:

تتضح أهمية الإبداع الإداري في كونه عنصرًا محوريًا في تطوير أداء المنظمات وتحسين كفاءتها، إذ يساهم في رفع جودة العمل وتعزيز القدرة على مواكبة التغيرات والتحديات، ويمكن توضيح أهميته في النقاط التالية:

- تحسين جودة الخدمات المقدمة:

يساعد الإبداع الإداري في تطوير أساليب تقديم الخدمات داخل المنظمة مما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا لدى المستفيدين وتحقيق منفعة متبادلة بين المنظمة والعاملين فيها.

- تنمية قدرات العاملين الفكرية والعقلية:

يتيح الإبداع الإداري للعاملين فرصًا للتفكير بأساليب جديدة وغير تقليدية مما يساهم في تطوير مهاراتهم العقلية وتعزيز قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ القرارات بفعالية.

- الاستغلال الأمثل للموارد المالية:

من خلال تبني أساليب عمل حديثة وأكثر كفاءة، يساعد الإبداع الإداري في تقليل الهدر وتحسين استخدام الموارد المالية بما يتماشى مع التطورات الحديثة.

- تحقيق التوازن بين الأهداف والإمكانات:

يساهم في تحقيق الإنسجام بين الأهداف التنموية التي تسعى المنظمة لتحقيقها وبين الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، بما يضمن تحقيق نتائج واقعية وقابلة للتطبيق.

- تعزيز استثمار الموارد البشرية:

يعمل على تمكين العاملين وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في تطوير العمل، مما يفتح المجال أمامهم لتقديم أفكار إبداعية تساهم في تحسين الأداء العام.

- تطوير أنظمة العمل بشكل مستمر:

يساهم الإبداع الإداري في تحديث وتطوير أساليب وإجراءات العمل بصورة دائمة، بما يضمن مواكبة التغيرات البيئية والتنظيمية وتحقيق كفاءة أعلى في الأداء. (محجوبي، 2014)

أهداف الإبداع الإداري: (صقر، 2018)

يمكن النظر إلى أهداف الإبداع الإداري باعتباره أحد المداخل الحديثة في تطوير العمل داخل الشركات،

حيث يركز على تحفيز الأفكار الجديدة، وتحسين أساليب العمل، ورفع كفاءة الأداء على المستويين التنظيمي والفردى، ويمكن توضيح هذه الأهداف كما يلي:

أولاً: على مستوى الشركة

- **تعزيز فرص الابتكار والتجديد:** يساهم الإبداع الإدارى فى خلق بيئة عمل مرنة تشجع الموظفين على طرح الأفكار الجديدة وتبنى الحلول غير التقليدية التى تساعد الشركة على التطور ومواكبة التغيرات.
- **رفع مستوى الولاء والانتماء التنظيمى:** عندما تُشجع الإدارة على الإبداع وتقدّر الأفكار المبتكرة، يشعر العاملون بالاهتمام والثقة، مما يزيد من ارتباطهم بالشركة وولائهم لها.
- **دعم عمليات التطوير والتغيير:** يساعد الإبداع الإدارى الشركة على تقليل مقاومة التغيير، من خلال إيجاد بيئة إيجابية تتقبل التطوير وتدعم التحول نحو أساليب عمل أكثر كفاءة.
- **تاحة المجال للإدارة العليا للتركيز الاستراتيجى:** من خلال تفويض بعض المهام وتشجيع المبادرات الإبداعية، يتمكن القادة من التفرغ للتخطيط الاستراتيجى ورسم الأهداف بعيدة المدى.
- **رفع كفاءة وإنتاجية الشركة:** يساهم الإبداع الإدارى فى تحسين استثمار الموارد البشرية وتنمية قدرات العاملين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المخرجات.

ثانياً: على مستوى الموظف

- **تعزيز الشعور بالانتماء:** يساعد الإبداع الإدارى على رفع مستوى ارتباط الموظف بعمله وبفريقه وبالمنظمة بشكل عام، مما ينعكس إيجاباً على استقراره الوظيفى وتقليل الغياب ودوران العمل.
- **تنمية روح المشاركة الفاعلة:** يتيح الإبداع الإدارى للموظف فرصة المشاركة فى اتخاذ القرار وتقديم الأفكار، مما يعزز شعوره بالمسؤولية تجاه أهداف الشركة.
- **تحسين وتطوير الأداء الوظيفى:** يساهم الإبداع الإدارى فى اكتشاف قدرات الموظفين وتنميتها، وتحفيزهم على أداء أعمالهم بجودة أعلى وطرق أكثر كفاءة وابتكاراً.

وبشكل عام فإن أهداف الإبداع الإداري تركز على بناء بيئة عمل محفزة تدعم التفكير الخلاق، وتحقيق التوازن بين تطور الشركة ورضا العاملين فيها.

• أبعاد الإبداع الإداري: (العبيدي، 2016)

تُعد أبعاد الإبداع الإداري مجموعة من الخصائص التي تُظهر قدرة الفرد على التفكير بطريقة مبتكرة والتعامل مع المشكلات بأساليب غير تقليدية، وهي تعكس مدى مرونة العقل الإداري وقدرته على إنتاج أفكار وحلول تساهم في تطوير العمل وتحسين الأداء داخل المنظمة، وتكمن أهمية هذه الأبعاد في أنها تساعد على قياس مستوى الإبداع وفهم كيفية توظيفه بشكل عملي في بيئة العمل.

وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

- **الأصالة:** وتعني القدرة على تقديم أفكار جديدة وغير مألوفة بعيدة عن التكرار أو التقليد بحيث تكون حلولاً مبتكرة للمشكلات.
- **الطلاقة:** وتشير إلى سرعة وقدرة الفرد على إنتاج عدد كبير من الأفكار في وقت قصير مما يعكس غزارة التفكير وتنوعه.
- **المرونة:** وتعني القدرة على تغيير أسلوب التفكير بسهولة والتعامل مع المواقف من زوايا مختلفة مما يساعد على إيجاد حلول متعددة للمشكلة الواحدة.
- **الحساسية للمشكلات:** وهي القدرة على ملاحظة المشكلات واكتشافها مبكراً قبل تفاقمها مما يساهم في معالجتها بشكل أسرع وأكثر فاعلية.

خصائص الإبداع الإداري: (الجعبري، 2009)

يحظى الإبداع الإداري باهتمام كبير من قبل الباحثين، نظرًا لدوره الحيوي في تنمية القدرات البشرية وتطوير الأداء المؤسسي، بما يساهم في تحسين كفاءة العمليات وتحقيق التميز في مختلف المجالات. كما يساعد فهم خصائصه على توظيفه بشكل فعال على مستوى الأفراد والجماعات والمنظمات.

1- الإبداع ظاهرة فردية وجماعية:

لم يتفق الباحثون بشكل قاطع على طبيعة الإبداع، هل هو نتاج فردي أم جماعي، إلا أن الاتجاه الحديث يرى أنه يجمع بين الاثنين، فغالبًا ما تبدأ الأفكار الإبداعية كنتاج ذهني فردي، ثم تتطور وتُصقل من خلال التفاعل والعمل الجماعي داخل المنظمات.

كما أن البيئة المؤسسية الداعمة تساهم في تحويل الأفكار الفردية إلى إنجازات ملموسة، بينما قد يؤدي غياب الدعم إلى اندثار العديد من الأفكار الإبداعية.

1- الإبداع ظاهرة إنسانية عامة:

الإبداع ليس حكرًا على العلماء أو الخبراء، بل هو سمة إنسانية موجودة لدى جميع الأفراد بدرجات متفاوتة، حيث يمتلك كل إنسان قدرًا من الاستعداد الإبداعي، يتأثر بالفطرة والبيئة التي يعيش فيها.

كما يُعد الإبداع مهارة أساسية تُمارس في الحياة اليومية، سواء لتحقيق التميز الشخصي أو تحسين الأداء الوظيفي، غير أن ضعف الاهتمام المؤسسي به قد يؤدي إلى تقليص دوره وتحويل الجهود من فكرية إلى روتينية.

2- الإبداع قابل للتنمية رغم ارتباطه بالوراثة:

يرتبط الإبداع جزئيًا بالعوامل الوراثية التي تساهم في تشكيل الاستعداد الإبداعي، إلا أنه ليس ثابتًا، بل يمكن تنميته وتطويره من خلال العوامل التربوية والبيئية، وكلما تحقق التوازن والتكامل بين الاستعداد الفطري والتنشئة المناسبة، ارتفع مستوى الإبداع لدى الفرد.

كما يرتبط الإبداع بعملية ذهنية منظمة تمر بعدة مراحل، تبدأ بتحديد المشكلة والبحث عن حلول لها، ثم توليد مجموعة من البدائل والأفكار، وصولاً إلى اختيار الحل الأنسب. وتتسم هذه العملية بعدة خصائص، منها: وجود دافع داخلي للتغيير، والوعي بأهمية حل المشكلة، والسعي المستمر نحو تحسين الوضع القائم، إلى جانب استخدام أسلوب المحاولة والخطأ، مع احتمال ظهور الحل بشكل مفاجئ أو عن طريق الصدفة، وغالباً ما يصاحبه شعور بالدهشة لبساطته.

وفي ضوء ذلك، يُعد السلوك الإبداعي مؤشراً أساسياً على فعالية التغيير داخل المنظمات، إذ يسهم في استثمار طاقات الأفراد، وتعزيز بيئة عمل قائمة على الثقة والانفتاح، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات وتجاوز توقعات المستفيدين، مع توفير الوقت والجهد في إنجاز الأعمال.

العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري:

تتأثر عملية الإبداع الإداري بعدد من العوامل التي تعمل مجتمعة على دعمها أو الحد منها داخل المنظمة، ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى ثلاثة محاور رئيسية: عوامل البيئة العامة، والعوامل التنظيمية، والعوامل البشرية، وفيما يلي توضيح لها بشكل مختصر ومفهوم:

• عوامل البيئة العامة:

وتشمل مجموعة من المؤثرات الخارجية التي تحيط بالمنظمة وتؤثر في مستوى الإبداع لديها، مثل العوامل الاجتماعية التي تتعلق بعادات وقيم المجتمع ومدى تقبله للأفكار الجديدة، والعوامل الثقافية التي تعكس مستوى الوعي والمعرفة وتشجيع الابتكار، إضافة إلى العوامل السياسية التي تتمثل في الاستقرار والسياسات الداعمة للتطوير، وكذلك العوامل الاقتصادية التي تؤثر في توفر الموارد والإمكانات اللازمة لتبني الأفكار الإبداعية وتنفيذها.

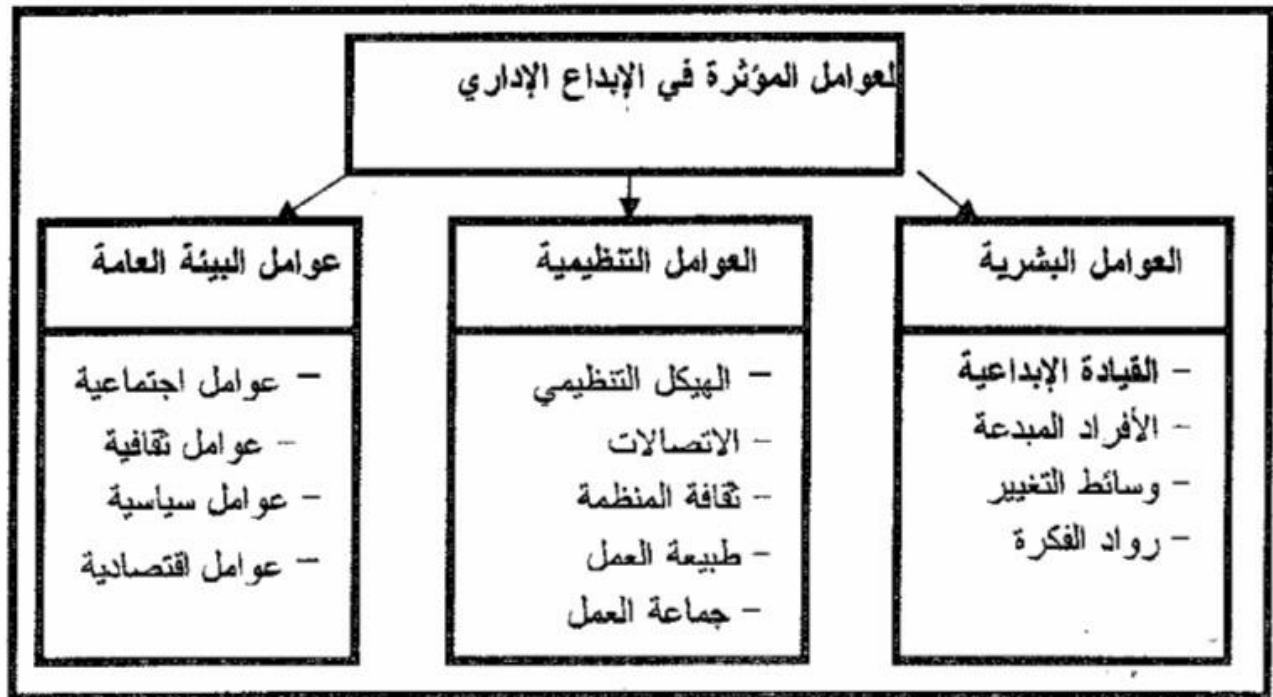
• العوامل التنظيمية:

وهي العوامل المرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمة، وتشمل الهيكل التنظيمي ومدى مرونته في تسهيل تدفق

الأفكار واتخاذ القرار، والاتصالات التي تساعد على تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة، وثقافة المنظمة التي تحدد مدى تشجيع الإبداع أو مقاومته، بالإضافة إلى طبيعة العمل وما إذا كانت روتينية أو تتطلب التفكير الابتكاري، وكذلك أساليب التغيير وقيادته داخل المنظمة.

• العوامل البشرية:

وهي من أهم العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري، وتشمل جماعات العمل التي قد تشجع التعاون وتبادل الأفكار أو تحد منه، والقيادة الإبداعية التي تلعب دورًا أساسيًا في تحفيز العاملين ودعم الأفكار الجديدة، إضافة إلى الأفراد المبدعين الذين يمتلكون قدرات ابتكارية تسهم في تطوير العمل، وكذلك رواد الأفكار الذين يبادرون بطرح حلول جديدة، إلى جانب وسائط التغيير التي تساعد على نشر وتبني الأفكار الإبداعية داخل المنظمة. (نصر الدين)



شكل 3 العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري

المصدر: الطالب، 2026

2.3. الأداء الوظيفي

تعريف الاداء الوظيفي:

يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه المحصلة النهائية لمستوى كفاءة وفاعلية الفرد في إنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة إليه داخل المنظمة، حيث يعكس مدى قدرته على استخدام مهاراته وخبراته وإمكاناته لتحقيق الأهداف المحددة وفق معايير معينة من الجودة والدقة والإنتاجية، ولا يقتصر الأداء الوظيفي على مجرد تنفيذ العمل بل يمتد ليشمل درجة الإتقان، والالتزام، والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل وظروفه المختلفة، ويرتبط الأداء الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بعدة عوامل مؤثرة، من أبرزها الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي للفرد حيث يساهم شعور العامل بالرضا عن عمله في تعزيز دافعيته وزيادة انتمائه للمنظمة مما ينعكس إيجاباً على مستوى أدائه وكما أن تحقيق التوافق بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة يعد عنصراً أساسياً في تحسين الأداء، إذ يؤدي ذلك إلى استثمار أفضل للطاقات البشرية ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية، وتحقيق أداء متميز يساهم في نجاح المنظمة واستمرارها. (مرزوق، 2024)

مفهوم الاداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي يُعد من المفاهيم التي حظيت باهتمام واسع في مجالات الإدارة ودراسات الموارد البشرية وذلك لما له من دور محوري في نجاح المنظمات ورفع كفاءتها، إضافة إلى تأثيره المباشر على أداء الأفراد داخل بيئة العمل، ويلاحظ أن غالبية الدراسات تربط الأداء الوظيفي بالأداء الصادر عن العنصر البشري داخل المنظمة، باعتبار أن كفاءة الموظفين وجودة أدائهم تنعكس بشكل مباشر على الأداء العام للمؤسسة، مما يجعل الاهتمام بهذا المفهوم ضرورة أساسية لتحسين مستوى العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية، وكما يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه مدى قيام الفرد بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه في وظيفته من خلال بذل جهد محدد يتسم بالجودة والنمط المناسب للأداء، بحيث يساهم هذا الجهد في تحويل المدخلات إلى مخرجات تحقق الأهداف المطلوبة بأعلى كفاءة وأقل وقت ممكن، ويمكن قياس الأداء الوظيفي من خلال ثلاثة جوانب رئيسية تتمثل في كمية الجهد المبذول في العمل، وجودة ذلك الجهد، بالإضافة إلى أسلوب أو نمط الأداء الذي يتبعه الموظف أثناء تنفيذ مهامه. (عبدالمطلب وآخرون، 2020)

مكونات الأداء الوظيفي:

تتمثل مكونات الأداء الوظيفي في مجموعة مترابطة من العناصر الأساسية التي يعتمد عليها أداء العامل داخل المنظمة، حيث تشكل هذه المكونات في مجموعها الإطار العام الذي يحدد مستوى الكفاءة والفعالية في إنجاز المهام، ويمكن توضيح هذه المكونات على النحو الآتي:

1. الأهداف التفصيلية أو الجزئية للعمل:

وهي الغايات المحددة بدقة التي يسعى الموظف إلى تحقيقها أثناء أداء مهامه اليومية حيث تمثل هذه الأهداف البوصلة التي توجه الجهود وتحدد اتجاه العمل، وكما تساعد على وضوح المطلوب من العامل وتسهم في قياس مستوى الإنجاز بشكل دقيق، مما يجعل الأداء أكثر تركيزاً وفاعلية.

2. المراحل المختلفة التي يتكون منها الأداء:

ويقصد بها التسلسل المنظم للخطوات والعمليات التي يمر بها العمل منذ بدايته وحتى الوصول إلى النتيجة النهائية، فالأداء الوظيفي لا يتم بشكل عشوائي بل يمر بمراحل متتابعة تبدأ بالتخطيط، ثم التنفيذ، ثم المتابعة والتقييم، وهو ما يضمن إنجاز العمل بطريقة منظمة تقل فيها الأخطاء وتزداد فيها الكفاءة.

3. درجة التجانس بين السلوك المطلوب وبيئة العمل:

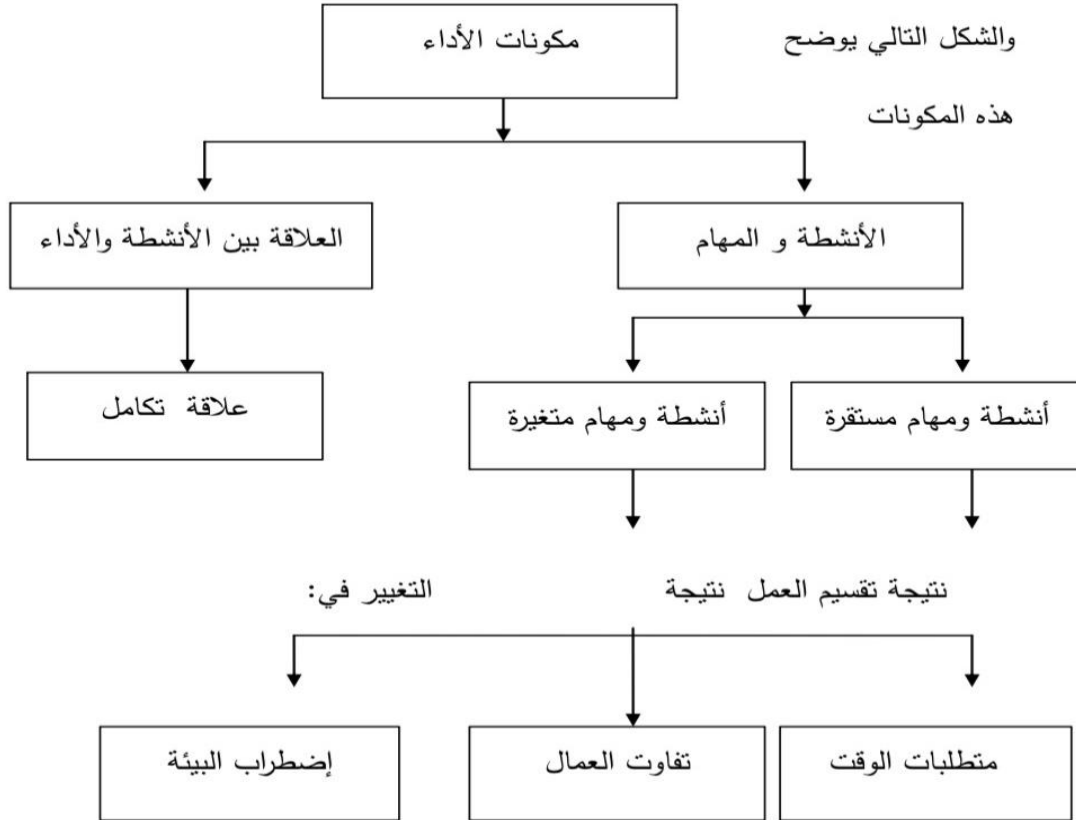
وتعني مدى توافق سلوك الموظف وتصرفاته مع متطلبات الوظيفة والبيئة التنظيمية التي يعمل فيها، بما يشمل الالتزام بالقواعد، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء، والتكيف مع ثقافة المنظمة، وكلما زاد هذا التجانس، ارتفعت مستويات الانسجام داخل بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية وجودة الأداء.

4. الأنشطة والمهام التي يتكون منها الأداء:

وهي مجموعة الأعمال التي يقوم بها الموظف سواء كانت ذهنية أو جسدية بهدف تحقيق أهداف محددة، ويمكن أن تتنوع هذه الأنشطة بحسب طبيعة العمل والظروف المحيطة، ومنها:

- أنشطة ثابتة ترتبط بمتطلبات الوظيفة الأساسية.
- أنشطة متغيرة تتأثر بتغير الوقت أو الجداول التنظيمية.
- أنشطة تختلف باختلاف الأفراد من حيث الخبرة والمهارة.
- أنشطة تتغير وفقًا للظروف الداخلية والخارجية للمنظمة.

وفي ضوء ذلك يتضح أن الأداء الوظيفي ليس مجرد تنفيذ مهام بسيطة بل هو منظومة متكاملة تتداخل فيها الأهداف والمراحل والسلوكيات والأنشطة، بحيث تعمل جميعها معًا لتحديد مستوى كفاءة الفرد وقدرته على تحقيق نتائج فعالة داخل بيئة العمل. (صالحي وآخرون، 2013)



شكل 4 مكونات الأداء الوظيفي

عناصر الأداء الوظيفي:

تتمثل عناصر الأداء الوظيفي المستخلصة من النص في أربعة عناصر رئيسية، وهي:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل امتلاك الموظف للمعارف والمعلومات والمهارات الفنية والمهنية إضافة إلى فهمه الشامل لطبيعة وظيفته والوظائف المرتبطة بها.
- **نوعية العمل:** وتعبّر عن مستوى جودة الأداء، من خلال إدراك الموظف لمهامه، ومدى امتلاكه للمهارات والقيم والاتجاهات، وقدرته على تنظيم العمل وتنفيذه بدقة دون أخطاء.
- **كمية العمل المنجز:** وتشير إلى حجم العمل الذي ينجزه الموظف في الظروف العادية، إضافة إلى سرعة إنجازه.

• **المثابرة والثوق:** وتتمثل في درجة التزام الموظف وتفانيه في أداء مهامه، وتحمله للمسؤولية، وحرصه على تحقيق أهداف العمل في الوقت المحدد، مع تقليل حاجته إلى التوجيه والإشراف. (عبدالمطلب وآخرون، 2020)

مؤشرات الأداء الوظيفي:

مؤشرات الأداء الوظيفي تُعد من العناصر الأساسية التي يُقاس من خلالها مستوى كفاءة الموظف وقدرته على تحقيق أهداف العمل داخل المنظمة، حيث تعكس هذه المؤشرات جودة الأداء الفعلي ومدى فاعليته في بيئة العمل. ويمكن توضيحها على النحو التالي:

- **سرعة الأداء:** تشير إلى قدرة الموظف على إنجاز المهام الموكلة إليه في الوقت المحدد أو في أقل وقت ممكن دون التأثير على جودة العمل، حيث يعكس هذا المؤشر مدى كفاءة الفرد في استثمار وقته وتنظيم جهوده لإنهاء الأعمال المطلوبة بكفاءة عالية.

- **جودة الأداء:** تعبر عن مستوى الإتقان والدقة في تنفيذ الأعمال والمهام، وتشمل مدى توافق المخرجات مع المعايير المطلوبة في المنظمة. كما ترتبط جودة الأداء بقدرة الموظف على تحسين أسلوب العمل وتطويره، بما يضمن تحقيق نتائج متميزة تعكس الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ورفع كفاءة الأداء العام.

- **دقة الأداء:** يقصد بها مدى التزام الموظف بتنفيذ العمل بالشكل الصحيح والخالٍ من الأخطاء، بحيث يتم إنجاز المهام وفق المعايير المحددة مسبقاً. وتُعد الدقة مؤشراً مهماً في تقليل نسبة الأخطاء، مما يساهم في تحسين كفاءة العمل وزيادة موثوقية النتائج وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

- **حجم الأداء:** يشير إلى كمية العمل التي يتم إنجازها من قبل الموظف خلال فترة زمنية معينة، أي مقدار المهام أو الإنتاج الذي يقدمه العامل داخل المنظمة. ويعكس هذا المؤشر القدرة الإنتاجية للموظف ومدى مساهمته في تحقيق الأهداف التشغيلية للمؤسسة. (الخميس، 2023)

أساليب الأداء الوظيفي:

تُعد أساليب الأداء الوظيفي من العناصر المهمة في تحسين كفاءة العمل داخل المنظمات، حيث تهدف إلى رفع مستوى إنجاز العاملين وجودة ما يقدمونه من مهام، من خلال مجموعة من الممارسات التي تساعد على تنظيم العمل وتحسين نتائجه وتعزيز الإنتاجية، وتتمثل هذه الأساليب في ما يلي:

1. الإثراء الوظيفي

ويعني تنويع مهام الوظيفة ومسؤولياتها وإتاحة فرص التجديد والابتكار في الأداء، مما يساعد الموظف على تطوير مهاراته وقدراته ويزيد من قدرته على إنجاز العمل بكفاءة أعلى وجودة أفضل.

2. المشاركة في صنع القرار

وتتمثل في إشراك الموظفين في القرارات المتعلقة بالعمل، مما يساهم في رفع مستوى دقتهم في الأداء وزيادة التزامهم بالمهام، وبالتالي تحسين جودة الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

3. الأجر

وتشير إلى المقابل المادي الذي يحصل عليه الموظف والذي يعد أحد المحفزات المهمة التي تؤثر على مستوى الجهد المبذول في العمل مما ينعكس إيجاباً على كمية وجودة الأداء الوظيفي. (مرزوق، 2024)

2.4. العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي

توجد علاقة وثيقة وغير مباشرة بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي حيث يُعد الإبداع الإداري أحد المحركات الأساسية التي تسهم في رفع كفاءة العمل داخل المنظمات، فاعتماد المؤسسات على عناصر الإبداع مثل الأصالة، والتحليل، والمرونة يؤدي إلى تحسين أساليب التفكير واتخاذ القرار مما ينعكس إيجاباً على جودة أداء العاملين وقدرتهم على إنجاز المهام بكفاءة وفعالية أعلى، وكما أن تشجيع الإداريين على تبني الممارسات الإبداعية والمشاركة في تطوير العمل يسهم في استثمار القدرات البشرية بشكل أفضل، ويعزز من قدرتهم على الابتكار في مواجهة التحديات، وهو ما يؤدي بدوره إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وكذلك فإن توفير بيئة تنظيمية داعمة للإبداع من خلال التخطيط الاستراتيجي الواضح واستغلال الموارد المتاحة يساعد في تمكين العاملين من تقديم أداء متميز وتحقيق نتائج أفضل، وبناءً على ذلك يمكن القول بأن الإبداع الإداري يسهم في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال تطوير القدرات الفكرية والعملية للعاملين، وتحسين جودة القرارات، ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية داخل المنظمة. (الزعيبي، 2022)

وكما توجد علاقة قوية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي حيث يُعد الإبداع الإداري عنصراً أساسياً في تطوير أداء الأفراد والمنظمات وتحسين كفاءتها، فالإبداع يسهم في توليد أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة تساعد على مواجهة التحديات والتغيرات المتسارعة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى أداء العاملين داخل المنظمة، وكما أن الإبداع الإداري يرتبط بقدرة العاملين على التعامل مع المشكلات وإدارتها بشكل استباقي من خلال التنبؤ بها ووضع حلول مبتكرة قبل وقوعها بدلاً من الاكتفاء بالاستجابة لها بعد حدوثها وهو ما يؤدي إلى رفع جودة الأداء الوظيفي وتحسين فعاليته، وإضافة إلى ذلك فإن اعتماد المنظمات على الأفراد المبدعين يسهم في تعزيز قدرتها على التطوير المستمر وتحقيق أهدافها بكفاءة أعلى حيث يؤدي ذلك إلى رفع مستوى الإنتاجية وتحسين الأداء العام، وكما أن الإبداع يساعد على تحويل التحديات إلى فرص مما يعزز من قدرة العاملين على الإنجاز والتكيف مع متطلبات العمل المختلفة، وبناءً على ذلك فإن الإبداع

الإداري يمثل عاملاً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تطوير أساليب العمل، ورفع كفاءة العاملين، وتعزيز قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل أكثر فاعلية وابتكاراً. (محمد، 2024)

وتقوم العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي على أساس تكاملي حيث يُمثل الإبداع الإداري أحد العوامل المؤثرة في تطوير أداء العاملين داخل المؤسسات ورفع مستوى كفاءتهم في إنجاز المهام، فكلما زادت قدرة الإداريين على تبني أساليب عمل مبتكرة وتطوير طرق جديدة في التعامل مع المواقف الإدارية انعكس ذلك بشكل مباشر على تحسين جودة الأداء الوظيفي ورفع مستوى الفاعلية داخل المؤسسة، وكما أن واقع الإبداع الإداري في بعض المؤسسات قد يكون متوسطاً وهو ما يشير إلى وجود مساحة للتحسين والتطوير، الأمر الذي ينعكس بدوره على الأداء الوظيفي الذي يرتبط بمدى توفر بيئة داعمة للإبداع، فوجود معوقات تحد من الإبداع يؤدي إلى تقليل فرص التطوير المهني للعاملين، وبالتالي ينعكس على مستوى أدائهم، وفي المقابل فإن دعم القيادات الإدارية للكفاءات المبدعة وتشجيعها إلى جانب توفير برامج تدريبية مستمرة ومواكبة المستجدات يساهم في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي وزيادة قدرتهم على الإنجاز والتكيف مع متطلبات العمل، وبناءً على ذلك يمكن القول إن تعزيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات يعد مدخلاً أساسياً لرفع مستوى الأداء الوظيفي من خلال تنمية المهارات، وتحفيز الابتكار، وتقليل المعوقات التي تحد من تطور العمل الإداري. (ذيابات، 2016)

وترتكز العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي على ارتباط مباشر يتمثل في أن الإبداع الإداري يُعد أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين أداء العاملين ورفع كفاءتهم داخل المؤسسة، فالمؤسسات في بيئة تنافسية متغيرة تحتاج إلى تبني الإبداع والابتكار كضرورة استراتيجية تساعدها على فهم السوق ومواجهة المنافسة، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء الوظيفي للعاملين وقدرتهم على إنجاز مهامهم بفاعلية أعلى، وكما أن رأس المال البشري يُعد المحرك الأساسي داخل أي مؤسسة وعندما يتم الاستثمار في الموظفين المبدعين وتوفير بيئة عمل محفزة تدعم التفكير الإبداعي فإن ذلك يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم مما ينعكس إيجاباً على نتائج المؤسسة وقدرتها التنافسية، فكلما توفرت الحوافز المادية والمعنوية وبيئة تنظيمية داعمة زادت قدرة العاملين على الابتكار وتقديم أداء أفضل، وإضافة إلى ذلك فإن الإبداع الإداري يساهم في تحويل الأفكار إلى ممارسات ونتائج عملية سواء كانت منتجات أو خدمات جديدة أو تحسينات في أساليب العمل وهذا التطوير المستمر يعزز من فاعلية الأداء الوظيفي ويرفع من مستوى جودة العمل داخل المؤسسة، وبناءً على ذلك يمكن القول إن الإبداع الإداري

يمثل عنصرًا حيويًا في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تنمية قدرات العاملين، وتحفيزهم على الابتكار، وتوفير بيئة عمل داعمة تساعد على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة واستدامة أعلى. (بختي وآخرون، 2021)

2.5. الخاتمة

تسعى دراسة الهديفي (2022) إلى إبراز أهمية الإبداع الإداري كعامل رئيسي في تعزيز الأداء الوظيفي، حيث ركزت على بيان دوره في رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة العمل داخل المنظمات، واستنتجت أن تبني الأساليب الإبداعية يسهم بشكل مباشر في تحقيق التميز المؤسسي وزيادة الإنتاجية.

وكما تناولت دراسة الجعبري (2009) العلاقة التكاملية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، حيث ركزت على تأثير البيئة التنظيمية المحفزة في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين، وتوصلت إلى أن دعم الابتكار يؤدي إلى تحسين الأداء ورفع كفاءة تحقيق الأهداف التنظيمية.

وسلطت دراسة العجلة (2009) الضوء على دور الإبداع الإداري في تطوير العمل المؤسسي، إذ ركزت على أهمية تبني الأفكار الجديدة في مواجهة التحديات واستنتجت أن الإبداع يمثل مدخلًا أساسيًا لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الإنتاجية.

وكما تناولت دراسة رحمة الله وآخرون (2023) مفهوم الإبداع الإداري وأبعاده، حيث ركزت على تنمية القدرات الإبداعية واستثمار الطاقات البشرية، واستنتجت أن الإبداع الإداري يسهم في تحسين الأداء الوظيفي ودفع المنظمات نحو التطور المستمر.

وفي السياق نفسه، ركزت دراسة محجوبي (2014) على أهمية الإبداع الإداري في تحسين كفاءة المنظمات، وتوصلت إلى أنه يعزز جودة العمل ويحقق الاستخدام الأمثل للموارد ويرفع من مستوى الأداء.

وكما استعرضت دراسة صقر (2018) أهداف الإبداع الإداري على مستوى المنظمة والموظف، حيث ركزت على تعزيز الابتكار والولاء التنظيمي، واستنتجت أن بيئة العمل المحفزة تسهم في تحسين الأداء وزيادة إنتاجية العاملين.

وسلطت دراسة العبيدي (2016) الضوء على أبعاد الإبداع الإداري، حيث ركزت على الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات، وتوصلت إلى أن هذه الأبعاد تسهم في تطوير التفكير الإداري وتحسين الأداء.

وكما تناولت دراسة مرزوق (2024) مفهوم الأداء الوظيفي ومؤشراته، حيث ركزت على العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء، واستنتجت أن تحفيز العاملين يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء وجودته.

واستعرضت دراسة عبدالمطلب وآخرون (2020) مكونات الأداء الوظيفي، حيث ركزت على الجهد والجودة ونمط الأداء، وتوصلت إلى أن تكامل هذه العناصر يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، ركزت دراسة الزعبي (2022) على دور الإبداع في تحسين جودة الأداء، واستنتجت أن تبني الممارسات الإبداعية يسهم في رفع الكفاءة والإنتاجية.

وكما تناولت دراسة محمد (2024) أثر الإبداع الإداري في تطوير أداء العاملين، حيث ركزت على مواجهة التحديات بأساليب مبتكرة، وتوصلت إلى أن الإبداع يعزز فعالية الأداء داخل المنظمة.

وأخيرًا، استعرضت دراسة ذيابات (2016) واقع الإبداع الإداري في المؤسسات، حيث ركزت على دعم القيادات وبرامج التدريب، واستنتجت أن توفير بيئة داعمة للإبداع يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة العاملين.

وبشكل عام تؤكد هذه الدراسات بمختلف توجهاتها وأزميتها أن الإبداع الإداري يمثل عنصرًا محوريًا في تطوير الأداء الوظيفي، وأن الاستثمار في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين وتهيئة بيئة تنظيمية محفزة يعدان من أهم العوامل لتحقيق التميز والاستمرارية في المنظمات.

قائمة المراجع:

- بختي، ج.، وبوشطارة، م. (2021). أهمية الإبداع الإداري والتنظيمي في دعم الميزة التنافسية.
- الجعبري، ع. (2009). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية: دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل. جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، الخليل، فلسطين.
- الحراصي، م. (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية القانونية، 4(14). جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
- الخميس، ف. (2023). أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين (جمعية النجاة الخيرية).
- رحمة الله، أ.، أبو عفونة، ن.، وحمزة، م. (2023). دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي الشركة العامة للمنتوجات الغذائية/المقر.
- الزعبي، م. (2022). مدى تأثير الإبداع الإداري في البنوك الأردنية ودوره في تحقيق الميزة التنافسية.
- صالحى، أ.، وقندوز، ك.، وكربوسة، ك. (2013). أهمية تحفيز الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية ورقلة.
- ذيابات، ن. (2016). واقع الإبداع الإداري ومعوقاته بالمؤسسات الرياضية في الأردن.
- صقر، ع. (2018). أثر التمكين الإداري على الالتزام التنظيمي للعاملين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبيليس ورقلة.
- العبيدي، س. (2016). الإبداع الإداري في الشركات الصناعية الليبية.
- عبدالمطلب، م.، وسليمان، إ.، والحراصي، م. (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.
- العجلة، ت. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديرية القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة. الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- مرزوق، ف. (2024). الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي: قراءة تربوية.

- محجوبي، أ. (2014). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- محمد، ح. (2024). الإبداع الإداري وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى العاملين بالإدارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم.
- نصر الدين، ب، دور القيادة الإدارية في تطوير الإبداع الإداري.
- الهديفي، م. 2022، قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار السابع والثلاثون.