



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

قائمة المحتويات

8.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
9.....	المقدمة:
11.....	مشكلة الدراسة.
11.....	فجوات على المستوى النظري.
11.....	فجوات على المستوى التطبيقي.
12	أهمية الدراسة.
12.....	على المستوى النظري:
12.....	على المستوى التطبيقي:
12.....	أسئلة الدراسة.
13.....	أهداف الدراسة.
14.....	فرضيات الدراسة.
14.....	نموذج الدراسة.
15.....	الدراسة الميدانية.
15.....	مخطط المشروع المقترح.
16.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
17.....	المقدمة:
18.....	المتغير المستقل.
24.....	المتغير التابع.
29.....	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
31.....	الخاتمة:
34.....	الفصل الثالث منهجية البحث.
35.....	المقدمة.

35.....	التعريفات الإجرائية.
36.....	تصميم البحث.
37.....	مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات.
37.....	طرق جمع البيانات.
29.....	أنواع البيانات.
40.....	طرق وأساليب تحليل البيانات.
40.....	الخاتمة.
41.....	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.
42.....	المقدمة.
42.....	تحليل البيانات.
46.....	قياس صدق الدراسة.
47.....	صدق المقاييس.
51.....	ثبات أداة الدراسة.
56.....	التحليل الوصفي.
58.....	معاملات الارتباط.
65.....	اختبار صدق الدراسة.
66.....	الفصل الخامس.
67.....	المقدمة.
67.....	الحدود.
67.....	مناقشة النتائج والاستنتاجات.
68.....	التوصيات.
68.....	الخاتمة.
69.....	المراجع:
71.....	الملاحق.

جدول الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة المصدر: الطالب، 2026	14
2	منهجية الدراسة المصدر: الطالب، 2026	24
3	العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري المصدر: الطالب، 2026	27
4	مكونات الأداء الوظيفي المصدر: الطالب، 2026	36
3	التصنيف وفق الجنس المصدر: الطالب، 2026	44
4	التصنيف وفق العمر المصدر: الطالب، 2026	45
5	التصنيف وفق المؤهل الوظيفي المصدر: الطالب، 2026	46

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
37	مجتمع الدراسة (الطالب، 2026)	1
37	عينة الدراسة (الطالب، 2026)	2
38	المتغير المستقل (الطالب، 2026)	3
39	المتغير التابع (الطالب، 2026)	4
43	خصائص عينة الدراسة المصدر: الطالب، 2026	5
48	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة المصدر: الطالب، 2026	6
52	ثبات أداة الدراسة المصدر: الطالب، 2026	7
54	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة المصدر: الطالب، 2026	8
54	دلالة المتوسطات الحسابية المصدر: الطالب، 2026	9
55	دلالة المتوسطات الحسابية 2 المصدر: الطالب، 2026	10

11	معاملات الارتباط الخطي (الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي) المصدر: الطالب، 2026	56
12	معاملات الارتباط الخطي (الطلاق الفكري على تعزيز الأداء الوظيفي) المصدر: الطالب، 2026	56
13	معاملات الارتباط الخطي (المرونة الذهنية على تعزيز الأداء الوظيفي) المصدر: الطالب، 2026	57
14	معاملات الارتباط الخطي (الأصالة على تعزيز الأداء الوظيفي) المصدر: الطالب، 2026	57
15	معاملات الارتباط الخطي (الإبداع الإداري على الأصالة) المصدر: الطالب، 2026	57
16	معاملات الارتباط الخطي (الإبداع الإداري على الطلاقة الفكرية) المصدر: الطالب، 2026	57

الملخص:

الهدف من الدراسة: استكشاف أثر الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي في شركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الانحدار الخطي، على عينة قوامها 30 مفردة من الإدارة والموظفين خلال عام 2026.

نتائج الدراسة: وجود علاقة موجبة متوسطة ودالة إحصائياً بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي $R^2=0.369$, $p=0.002$. وجميع الأبعاد: الأصالة، المرونة الذهنية، الطلاقة الفكرية، لها أثر دال على تعزيز الأداء. الإبداع الإداري يفسر 73.9% من التباين في الطلاقة الفكرية و 69.1% في الأصالة.

المساهمة النظرية: سد فجوة بحثية في البيئة التجارية السعودية حول العلاقة الكمية بين أبعاد الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.

التطبيقات العلمية: تقديم إطار عملي للشركة لتعزيز الأداء من خلال برامج وأنظمة داعمة للإبداع والمبادرة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الأداء الوظيفي، الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، شركة عادل عبد العزيز القرشي.

Abstract

Study Objective: To explore the impact of managerial creativity on enhancing job performance at Adel Abdulaziz Al-Qurashi Trading Company in Riyadh.

Study Methodology: Descriptive analytical approach using linear regression, with a sample of 30 individuals from management and employees during 2026.

Study Results: A moderate positive and statistically significant relationship exists between managerial creativity and job performance $R^2=0.369$, $p=0.002$. All dimensions: originality, flexibility, intellectual fluency, problem sensitivity, and initiative/risk-taking significantly enhance performance. Managerial creativity explains 73.9% of variance in intellectual fluency and 69.1% in originality.

Theoretical Contribution: Fills a research gap in the Saudi commercial sector regarding the quantitative relationship between managerial creativity dimensions and job performance.

Practical Implications: Provides a practical framework for the company to enhance performance through creativity-supporting programs and systems.

Keywords: Managerial Creativity, Job Performance, Originality, Intellectual Fluency, Mental Flexibility, Adel Abdulaziz Al-Qurashi Company.

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. (الهديفي، 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:

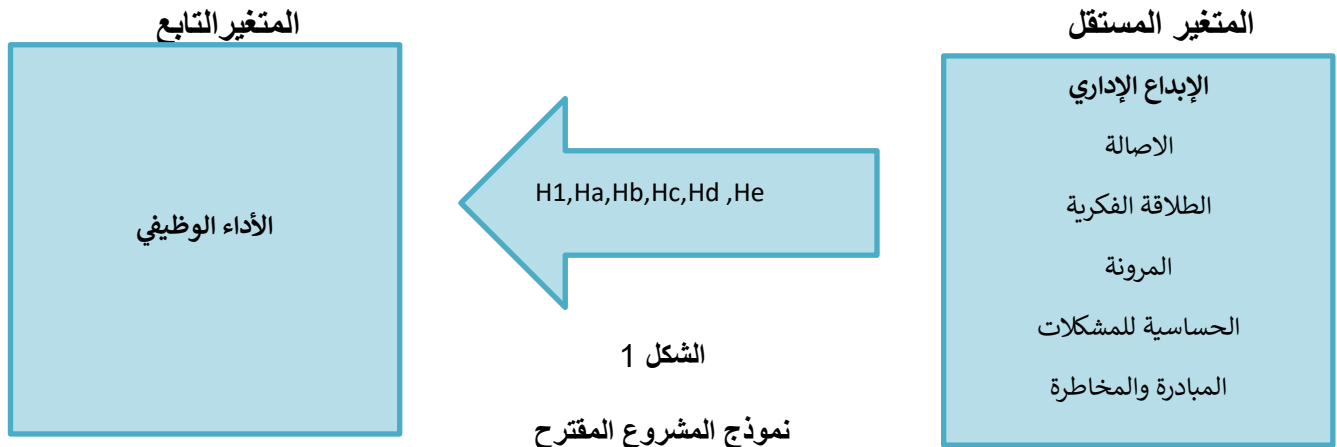
- تقييم أثر الأصالة كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- بيان أثر الطلاقة الفكرية كأحد أبعاد الإبداع الإداري على تعزيز الأداء الوظيفي بشركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.
- قياس أثر المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري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



المصدر: الطالبة، 2026

1.8. 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.

1.9. 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 تسهم في تطوير العمل وتحسين نتائجه، ومن هذا المنطلق تبرز العلاقة الوثيقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي حيث يسهم 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 يسهم 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 مدخلاً رئيسياً 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 عنصراً محورياً 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 يسهم 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:**

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

ثانياً: على مستوى الموظف

- **تعزيز الشعور بالانتماء:** يساعد الإبداع الإداري على رفع مستوى ارتباط الموظف بعمله وبفريقه وبالمنظمة بشكل عام، مما ينعكس إيجاباً على استقراره الوظيفي وتقليل الغياب ودوران العمل.
- **تنمية روح المشاركة الفاعلة:** يتيح الإبداع الإداري للموظف فرصة المشاركة في اتخاذ القرار وتقديم الأفكار، مما يعزز شعوره بالمسؤولية تجاه أهداف الشركة.
- **تحسين وتطوير الأداء الوظيفي:** يساهم الإبداع الإداري في 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: (الجعيري، 2009)

يحظى الإبداع الإداري باهتمام كبير من قبل الباحثين، نظراً 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 تسهم 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 تسهم 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، وصولًا 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، وغالبًا ما يصاحبه شعور بالدهشة لبساطته.

وفي ضوء ذلك، يُعد السلوك الإبداعي مؤشرًا أساسيًا 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:

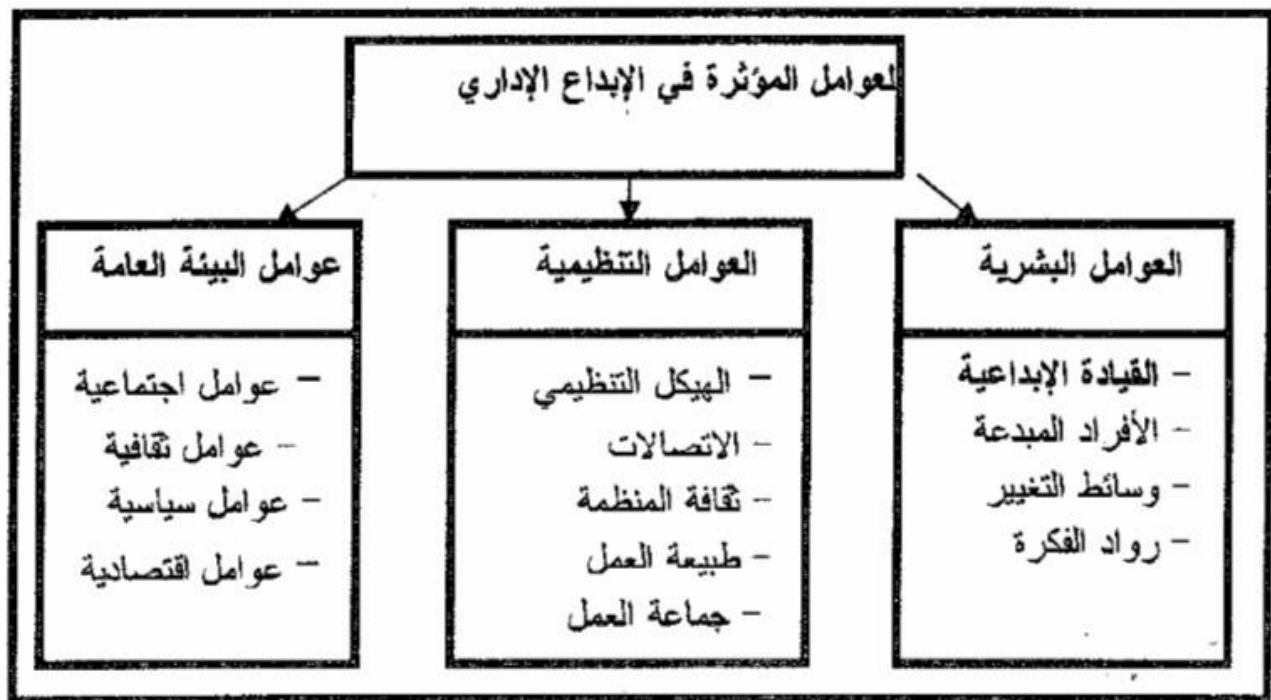
وتشمل مجموعة من المؤثرات الخارجية التي تحيط بالمنظمة وتؤثر في مستوى الإبداع لديها، مثل العوامل الاجتماعية التي تتعلق بعبادات وقيم المجتمع ومدى تقبله للأفكار الجديدة، والعوامل الثقافية التي تعكس مستوى الوعي والمعرفة وتشجيع الابتكار، إضافة إلى العوامل السياسية التي تتمثل في الاستقرار والسياسات الداعمة 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 تساهم 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 يسهم 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 يسهم في نجاح المنظمة واستمرارها. (مرزوق، 2024)

مفهوم الأداء 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 يسهم 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:

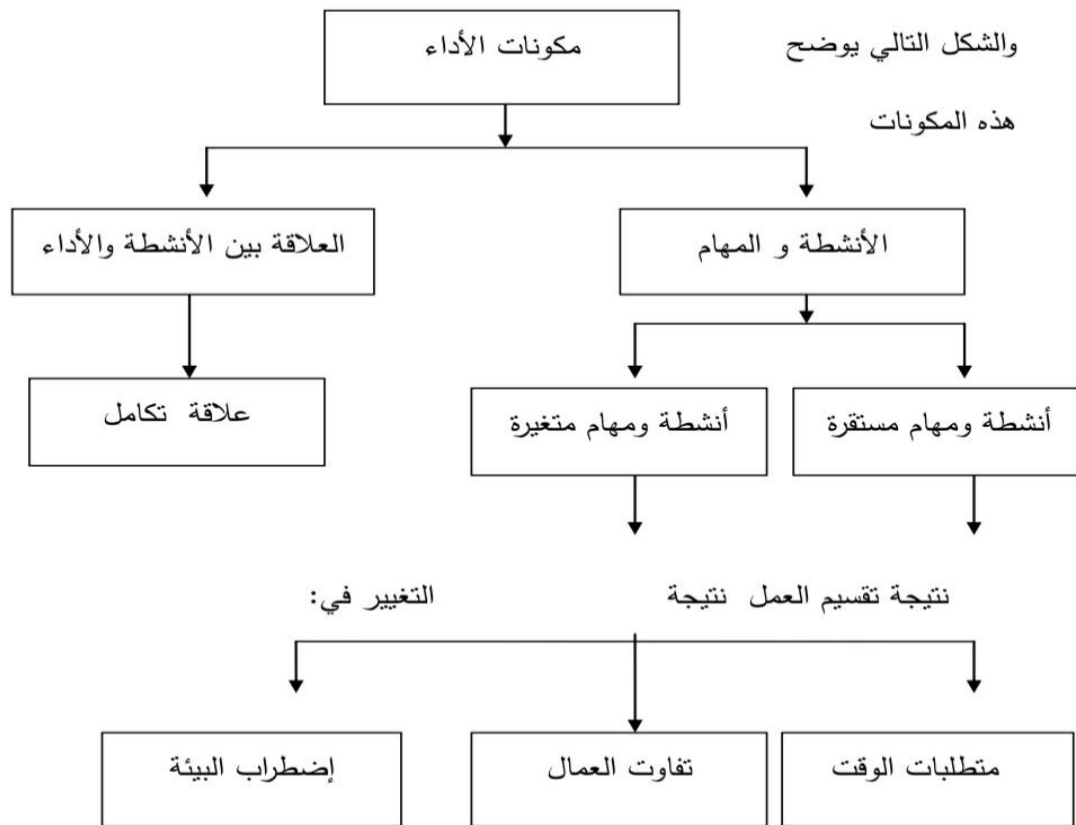
وتعني مدى توافق سلوك الموظف وتصرفاته مع متطلبات الوظيفة والبيئة التنظيمية التي يعمل فيها، بما يشمل الالتزام بالقواعد، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء، والتكيف مع ثقافة المنظمة، وكلما زاد هذا التجانس، ارتفعت مستويات الانسجام داخل بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية وجودة الأداء.

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 وفقاً 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.(صالح وآخرون،2013)



شكل 4 مكونات الأداء الوظيفي

المصدر الطالب،2026

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:** وتعتبر 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:** تعتبر 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 والخالي 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. الأجور

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 تساهم 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 يساهم 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 يساهم 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 يساهم 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 يساهم 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 يسهم 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 تسهم في تحسين أداء العاملين ورفع كفاءتهم داخل المؤسسة، فالمؤسسات في بيئة تنافسية متغيرة تحتاج إلى تبني الإبداع والابتكار كضرورة استراتيجية تساعد 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 يسهم في تحويل الأفكار إلى ممارسات ونتائج عملية سواء كانت منتجات أو خدمات جديدة أو تحسينات في أساليب العمل وهذا التطوير المستمر يعزز من فعالية الأداء الوظيفي ويرفع من مستوى جودة العمل داخل المؤسسة، وبناءً على ذلك يمكن القول إن الإبداع الإداري يمثل عنصراً حيوياً 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.

وسلّطت 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 مدخلاً أساسياً 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.

وسلّطت 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 وأزماتها 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.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. 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.

3.2. 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)

3.3. تصميم البحث

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

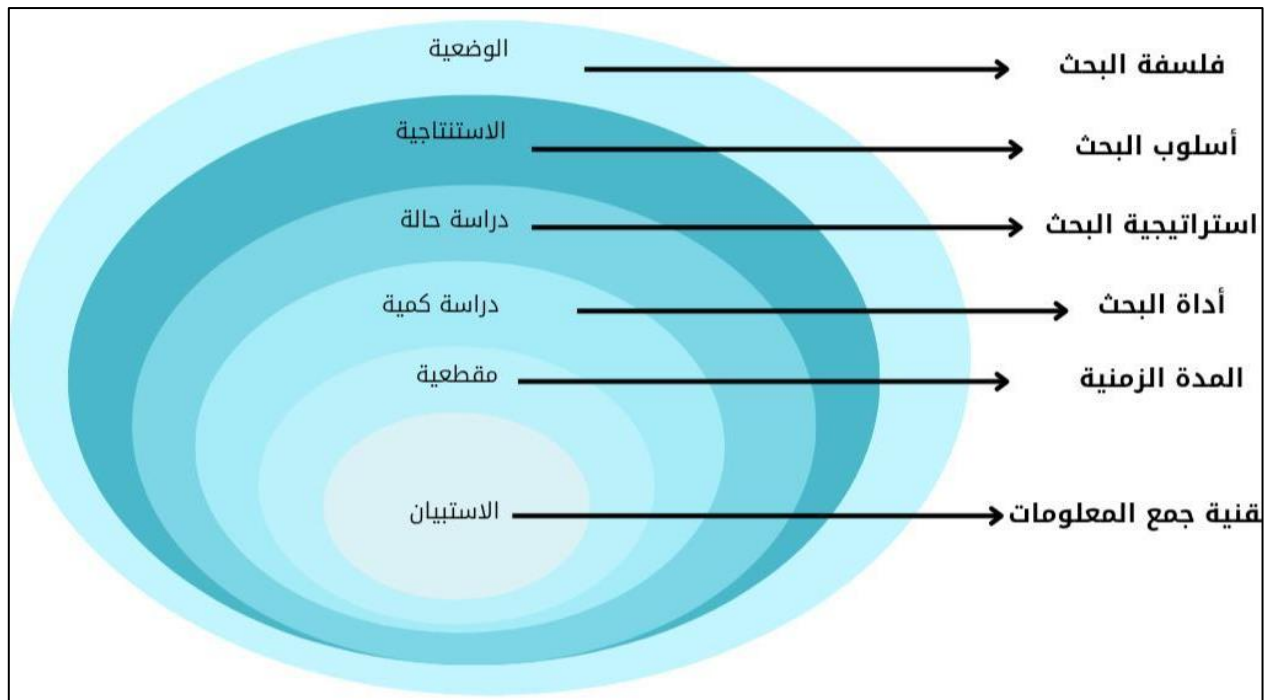
أسلوب البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

أداة البحث: كمية

المدة الزمنية: مقطعية

تقنية جمع المعلومات: استبيان



الشكل 2 ملخص تصميم البحث، المصدر: الطالب، 2026

3.4. 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)

3.5. طريقة وتقنيات أخذ العينة:

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

3.6. 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.

الابداع الاداري:

اعتمدت الطالبة على استبانة بوالزيت، بخبخ، 2022، من اجل قياس المتغير المستقل (الابداع الاداري) بإجمالي 14 عنصر للمتغير ، كما ان 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 اجل قياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بإجمالي 21 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)

3.3. 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.

3.8. 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).

3.9. 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.

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 ☐

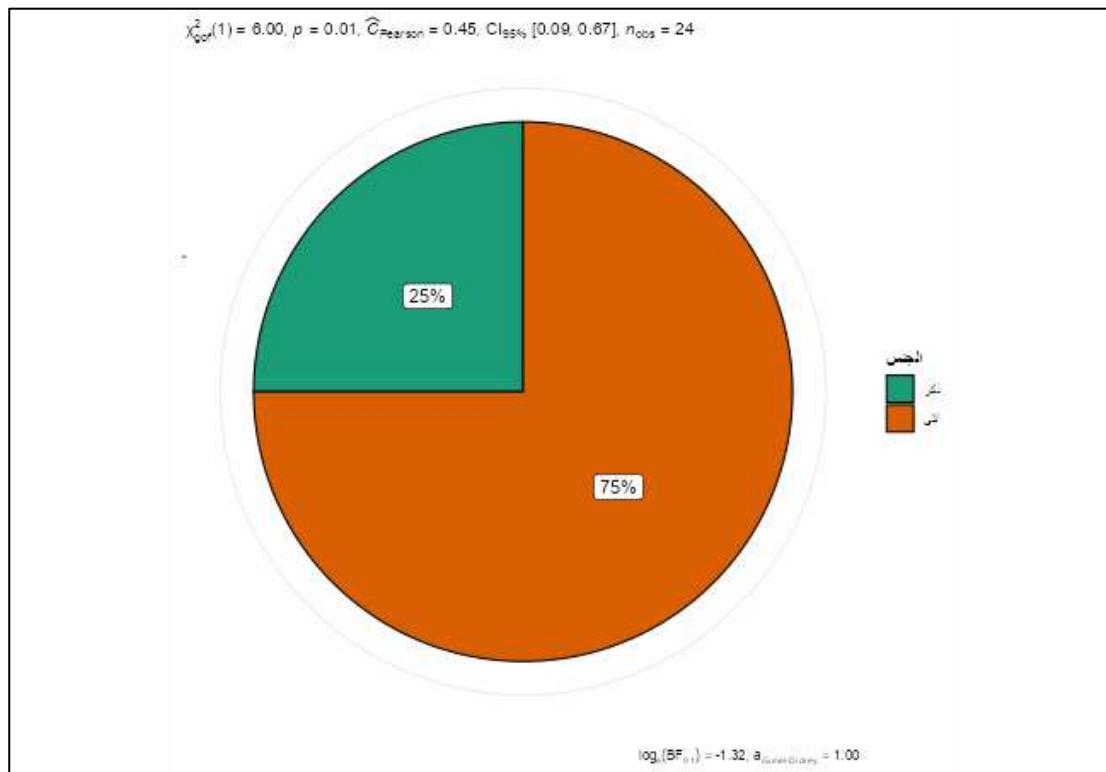
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	8	25.8%
	أنثى	23	74.2%
	الإجمالي	31	100%
العمر	من 20 إلى 29 سنة	19	61.3%
	من 30 إلى 39 سنة	8	25.8%
	من 40 إلى 49 سنة	3	9.7%
	50 سنة فأكثر	1	3.2%
	الإجمالي	31	100%
المؤهل الوظيفي	إدارة عليا	6	19.4%
	مشرف	6	19.4%
	موظف	17	54.8%

6.5%	2	عامل
100%	31	الإجمالي

جدول رقم: 5
المصدر الطالبة 2026

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

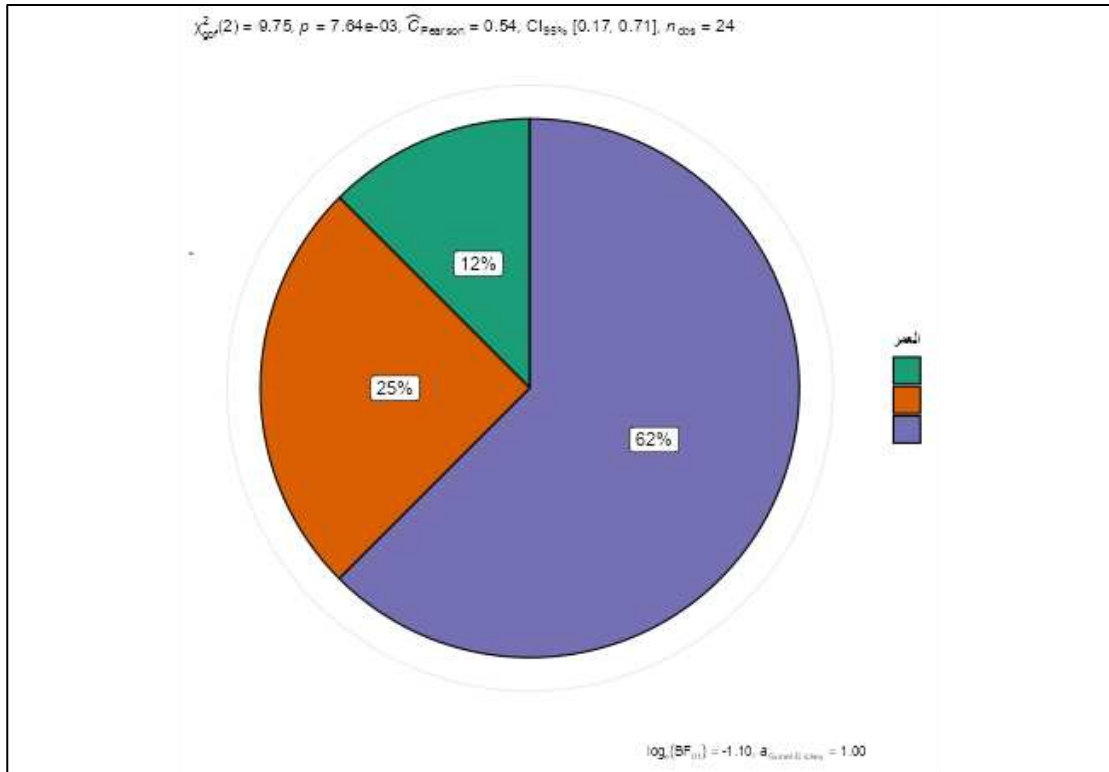
أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين استجابوا للاستبيان بلغ 8 أفراد بنسبة 25.8%، في حين بلغ عدد الإناث 23 فردًا بنسبة 74.2%، وتشير هذه النتائج إلى أن نسبة الإناث مرتفعة وتمثل الغالبية ضمن عينة الدراسة.



الشكل رقم : 3 التصنيف وفق الجنس
المصدر الطالبة 2026

العمر:

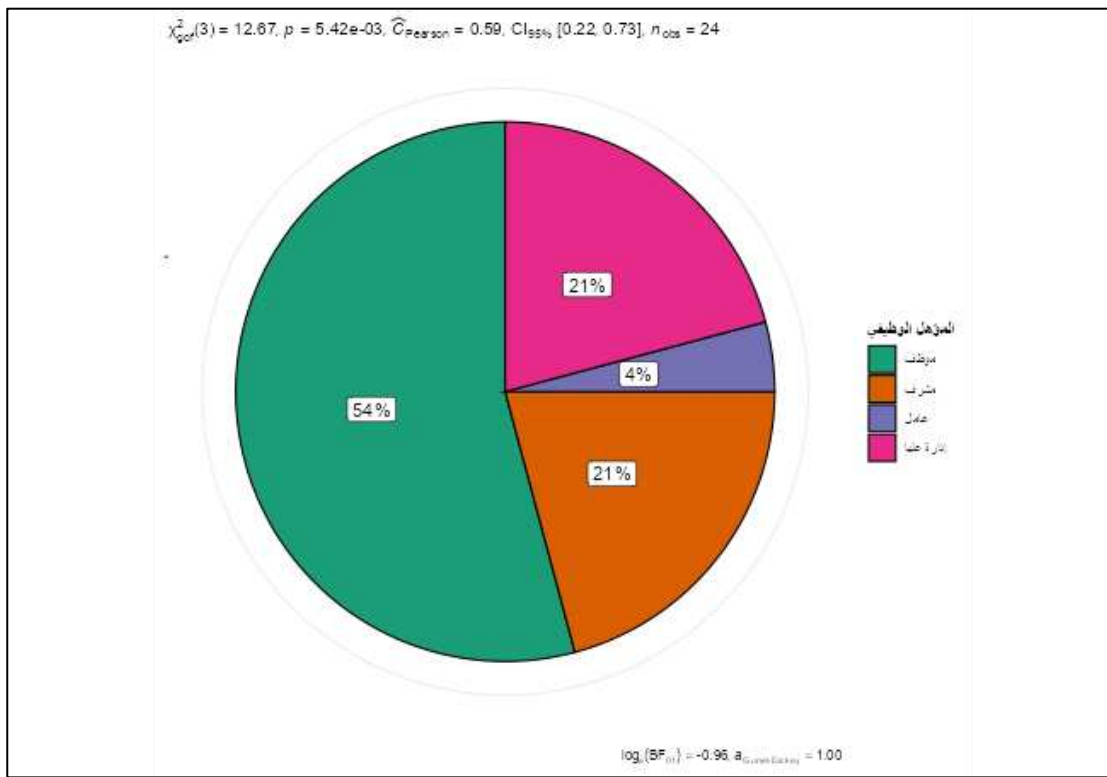
أظهرت النتائج أن عدد الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 29 سنة بلغ 19 فردًا بنسبة 61.3%، بينما بلغ عدد الأفراد من 30 إلى 39 سنة 8 أفراد بنسبة 25.8%، في حين بلغ عدد الأفراد من 40 إلى 49 سنة 3 أفراد بنسبة 9.7%، وكذلك بلغ عدد من هم 50 سنة فأكثر فردًا واحدًا بنسبة 3.2%، وتشير هذه النتائج إلى أن الفئة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

4.5 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

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

جدول رقم: 10
المصدر الطالبة 2026

4.6 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 إحصائيًا 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 تقدمًا، 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 الإطلاق الفكرية
24	N	

جدول رقم: 16
المصدر الطالبة 2026

4.7 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

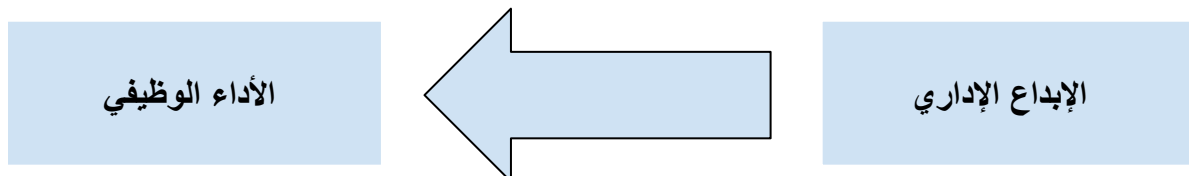
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.607	0.369

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

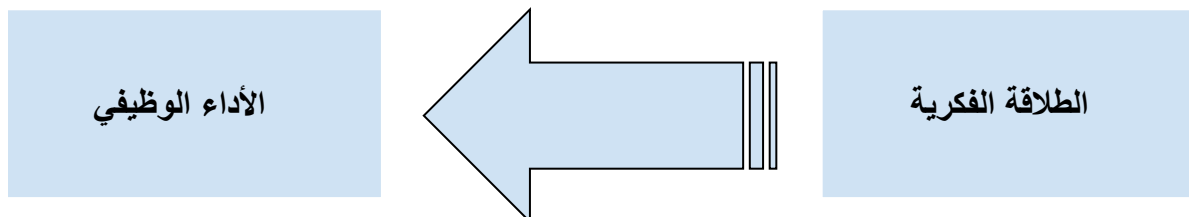
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.500	0.250

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

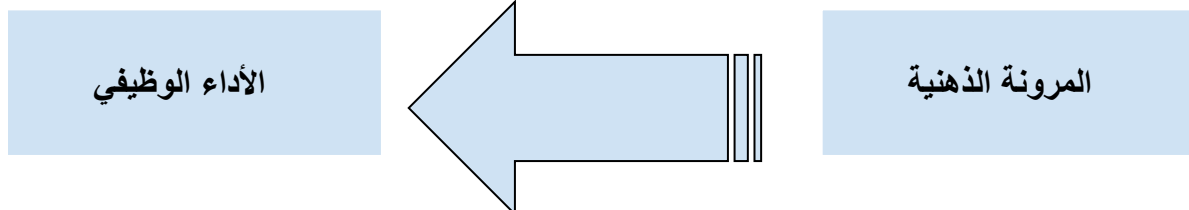
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.514	0.264

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

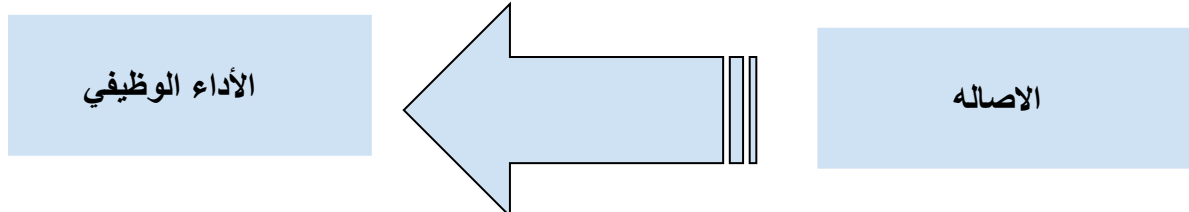
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.534	0.285

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

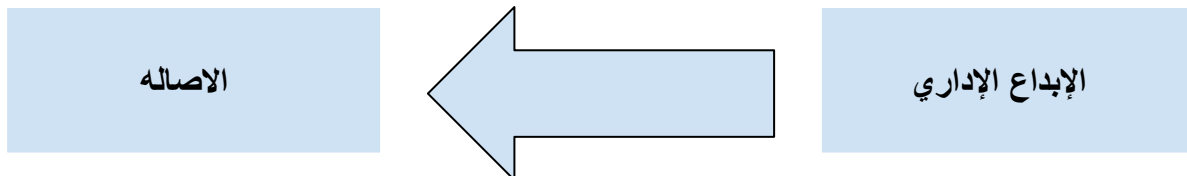
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.831	0.691

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

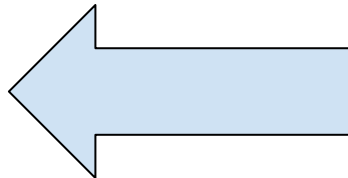
Note. Models estimated using sample size of N=24

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.

5. الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

5.1. المقدمة

يُعد الإبداع الإداري محركاً رئيساً لتطوير بيئات العمل ورفع كفاءة المنظمات في ظل التنافسية المتزايدة.

وانطلاقاً من أهمية ربط الممارسات الإبداعية بالأداء الوظيفي، هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة على تعزيز الأداء الوظيفي في شركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بالرياض.

ويعرض هذا الفصل مناقشة مختصرة للنتائج الإحصائية وتفسير دلالاتها للوصول إلى استنتاجات وتوصيات قابلة للتطبيق.

5.2. الحدود

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على قياس أثر الإبداع الإداري بأبعاده: الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، على تعزيز الأداء الوظيفي.

الحدود البشرية: شملت الدراسة 30 عينة مختلفة من الإدارة والموظفين في الشركة محل الدراسة.

الحدود المكانية: طُبقت الدراسة على شركة عادل عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الميدانية خلال عام 2026.

5.3. مناقشة النتائج:

أثبتت النتائج وجود علاقة موجبة متوسطة ودالة إحصائياً بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بقيمة $R=0.607$ و $R^2=0.369$ عند مستوى دلالة $p=0.002$.

وجميع أبعاد الإبداع الإداري كان لها أثر دال إحصائياً على الأداء الوظيفي، حيث جاءت الأصالة في المقدمة $R^2=0.285$ ، تليها المرونة الذهنية $R^2=0.264$ ، ثم الطلاقة الفكرية

$R^2=0.250$.

كما أظهرت النتائج أن الإبداع الإداري يفسر بدرجة كبيرة كلاً من الطلاقة الفكرية $R^2=0.739$ والأصالة $R^2=0.691$ ، مما يؤكد ترابط أبعاد الإبداع مع بعضها.

5.4. التوصيات

1. تبني ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع عبر تمكين الموظفين من طرح الأفكار الجديدة دون خوف من النقد.
2. تصميم برامج تدريبية متخصصة لتنمية الأصالة والمرونة الذهنية والطلاقة الفكرية لدى العاملين.
3. تفعيل نظام حوافز ومكافآت يرتبط بالمبادرات الإبداعية التي تحسن الأداء الوظيفي.
4. تخصيص قنوات رسمية لاستقبال المقترحات ومعالجتها بشكل سريع لتعزيز الحساسية للمشكلات.
5. تشجيع المبادرة والمخاطرة المحسوبة من خلال تفويض الصلاحيات وتقليل البيروقراطية.
6. ربط تقييم الأداء السنوي بمؤشرات الإبداع الإداري لضمان استمرارية الممارسات الإبداعية.

5.5. الخاتمة

أكدت الدراسة أن الإبداع الإداري ليس رفاهية إدارية بل متطلب أساسي لتعزيز الأداء الوظيفي في شركة عادل عبد العزيز القريشي للتجارة. وأظهرت النتائج أن الأصالة والمرونة والطلاقة الفكرية تمثل أبعاداً مؤثرة مباشرة في رفع كفاءة وفاعلية الموظفين. لذا فإن استثمار الشركة في بيئة محفزة للإبداع سينعكس مباشرة على تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية، ويعزز قدرتها على التكيف مع متغيرات السوق التجاري.

المراجع

- بختي، ج.، وبوشطارة، م. (2021). أهمية الإبداع الإداري والتنظيمي في دعم الميزة التنافسية.
- بوالزيت، أ.، بخبخ، ل. 2022، أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين، جامعة ميله، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 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.
- خلوف، ز. (2017). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. مجلة الاقتصاد الجديد، 17(2).
- 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.

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
					أقتراح 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