

دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات: دراسة ميدانية
على (شبكة المجد الفضائية) بالمملكة العربية السعودية

**The Role of Managerial Innovation in Enhancing Job
Performance in Organizations: A Field Study on Al-
Majd TV Network In the Kingdom of Saudi Arabia**

إعداد الطالب/ شريف مصطفى سليمان الشريف

الرقم الجامعي / 2021204901

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2025

تبقى حقوق الطباعة والنشر لصالح جامعة ميد أوشن

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تتحقق الإنجازات وبتوفيقه يكتمل هذا العمل العلمي الذي بين أيديكم.

إن إنجاز هذا البحث لم يكن ليرى النور لولا توفيق الله أولاً ثم جهود ودعم العديد من الأشخاص الذين كان لهم الفضل الكبير بعد الله في كل خطوة من خطوات هذا العمل، وأتقدم بدايةً بجزيل الشكر إلى اللجنة العلمية التي راجعت هذا العمل وناقشته بموضوعية وعلمية عالية مقدّمةً ملاحظات بناءة وتوصيات قيّمة كان لها بالغ الأثر في تحسين جودة البحث وإثرائه من الناحية النظرية والتطبيقية. ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني الكبير لأساتذتي الكرام في مرحلة الماجستير الذين غرسوا فينا حب البحث العلمي وروح الإبداع وكانوا قدوة في العلم والأخلاق والتقاني في العمل الأكاديمي فلكل واحد منهم بصمة واضحة في هذا الإنجاز.

وكما أخص بالشكر والتقدير إدارة الجهة التي أُجري فيها الجانب الميداني من الدراسة ولكل من ساهم في تعبئة الاستبيانات أو شارك في المقابلات، مقدّراً تعاونهم الكريم الذي ساعدني على جمع البيانات بدقة وموضوعية.

ولا أنسى أن أرفع أسمى آيات العرفان إلى عائلتي العزيزة الذين كانوا سندي الدائم في كل مراحل حياتي العلمية والعملية فقد أحاطوني بالصبر والتشجيع والدعم النفسي والمعنوي فكانت كلماتهم مصدر طاقة وإصرار على الاستمرار رغم التحديات.

فهرس الموضوعات

6.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة.....
7.....	المقدمة.....
9.....	مشكلة الدراسة.....
9.....	فجوات على المستوى النظري.....
10.....	فجوات على المستوى التطبيقي.....
10.....	أهمية الدراسة
10.....	على المستوى النظري.....
10.....	على المستوى التطبيقي.....
11.....	أهداف الدراسة.....
11.....	أسئلة الدراسة.....
12.....	فرضيات الدراسة.....
13.....	المنظمات النظرية للدراسة.....
15.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
16.....	المقدمة:.....
21.....	الفصل الثالث منهجية الدراسة.....
22.....	المنهجية وطرق البحث.....
23.....	تصميم الدراسة.....
24.....	طرق البحث:.....

24.....	مجتمع الدراسة
25.....	خصائص مجتمع الدراسة
27.....	حدود الدراسة
27.....	مصطلحات الدراسة
30.....	الفصل الرابع الدراسة الميدانية
31.....	المقدمة
32.....	خصائص عينة الدراسة
34.....	قياس صدق وثبات الدراسة
35.....	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
38.....	ثبات أداة الدراسة
40.....	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
43.....	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
45.....	اختبار صدق الدراسة
51.....	النتائج
53.....	التوصيات
54.....	المراجع
56.....	الملاحق
59.....	الملخص

فهرس الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	تصميم الدراسة - الباحث، 2025	23
2	البيانات الشخصية (الجنس) - الباحث، 2025	33
3	البيانات الشخصية (الخبرة) - الباحث، 2025	33
4	البيانات الشخصية (المؤهل الدراسي) - الباحث، 2025	34

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	خصائص عينة الدراسة - الباحث، 2025	32
2	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة - الباحث، 2025	36
3	ثبات أداة الدراسة - الباحث، 2025	38
4	خيارات التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة - الباحث، 2025	40

5	تفسيرات التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة – الباحث، 2025	40
6	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة(2) – الباحث، 2025	41
7	معاملات الارتباط الخطي بين (الابداع الاداري والأداء الوظيفي) – الباحث، 2025	43
8	معاملات الارتباط الخطي بين (الطلاقة الفكرية والأداء الوظيفي) – الباحث، 2025	43
9	معاملات الارتباط الخطي بين (المرونة الذهنية والأداء الوظيفي) – الباحث، 2025	43
10	معاملات الارتباط الخطي بين (البناء التنظيمي والأداء الوظيفي) – الباحث، 2025	44
11	معاملات الارتباط الخطي بين (الحوافز والأداء الوظيفي) – الباحث، 2025	44
12	معاملات الارتباط الخطي بين (التدريب والأداء الوظيفي) – الباحث، 2025	44

الفصل الاول: الإطار العام

مقدمة:

تواجه العديد من المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها مجموعة من التحديات التي تعرقل المنظمات في تحقيق أهدافها وعملياتها وأداء موظفيها، ومن أجل تحقيق الازدهار في البيئات المتنافسة والمضطربة اتجهت العديد من المنظمات إلى الاعتماد والتركيز على مواردها البشرية وتطوير قدرات الموظفين، وتأهيلهم، وتزويدهم بالمهارات والسلوكيات التي تدعم الإبداع والابتكار، للوصول إلى أفضل الممارسات في تقديم الخدمات وإنجاز الأعمال، وانطلاقاً من الأهمية القصوى للعنصر البشري في المنظمات الحديثة، فقد نالت القسط الوافر من اهتمام الباحثين والخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية؛ انطلاقاً من قناعتهم بالمكانة التي يحتلها العنصر البشري داخل المنظمة، كونها أحد العناصر الأساسية لنجاح المنظمة، بل يمكن القول: إن الموارد البشرية هي المحدد الأساسي للنجاح. (الهدفي، 2022)

وحيث تكافح المنظمات من أجل تحقيق الازدهار في البيئات المضطربة التنافسية، فإن الإبداع يصبح أمراً في غاية الأهمية، فالمنظمات تعيش في اقتصاديات غير ملموسة، اقتصاديات المعلوماتية التي تعتمد على السرعة والخيال والمرونة والابتكار والإبداع، فلا تقتصر قيمة المشاركة الإبداعية على المنظمة وحدها، بل إن القدرة على الوصول إلى أفكار وحلول فريدة وملائمة في الوقت نفسه يمكن أن يعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضاً، فالإبداع يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى. (الجعبري، 2009)

كما ينبغي تقدير أهمية دور الإبداع الإداري من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يمكن للعاملين في المنظمات على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها للاستغلال الأمثل بما ينعكس إيجاباً على روحهم المعنوية حيث يؤدي بهم إلى الحماس للعمل والبحث عن حلول للمشاكل التي تواجههم بصورة إبداعية مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ويدفع عجلة النمو والتطوير للمنظمة. (العجلة، 2009)

ويبرز للأبداع الإداري دوراً مهماً في زيادة وتحسين الانتاجية من خلال النتائج الايجابية المتحققة على مستوى الاداء المتميز، فعبير الإبداع الإداري يمكن تقديم الحلول والتخلص من التفكير التقليدي، فضلاً عن انتاج اكبر قدر ممكن من الأفكار في اقصر وقت و اقل جهد اذ تحرص الكثير من المؤسسات على تحسين وتطوير صورتها في اذهان زبائنها عبر الاداء المتميز لذلك هناك حاجة ماسة لامتلاك الموظفين الى صفات تمكنها من زيادة المحفزات الشخصية التي تساعد على الاستثمار الامثل لموجوداتها وصولاً الى تحقيق الأداء المتميز التي تسعى اليها المؤسسات بغية تحقيق اهدافها، وهذا يتطلب الاهتمام استحداث آليات جديدة في المؤسسات والتي يمكن أن تسهل عملية التحول إلى عالم

التميز في الأداء، بهدف تمكين الإدارة العليا على تطوير قدرات المؤسسة وصولاً إلى تحقيق الأداء المتميز للموظفين بما ينسجم مع الخطط المرسومة وتطلعاتها. (ابو عفونة، وآخرون، 2023)

والإبداع الإداري أحياناً يتعلق بإنتاج أو تبني الأفكار الجديدة وغير المألوفة والعمل على تطبيقها في المؤسسات المختلفة بما فيها المؤسسات الحكومية كما أن استمطار الأفكار الجديدة والحديثة يعتبر مرحلة واحدة فقط من المراحل المتعددة والتي تتأثر بالعوامل الأخرى، وبهذا فالإبداع الإداري يبدأ من القدرة على تحديد المشكلة بكل دقة ثم تجميع المعلومات والأفكار والحلول المناسبة لها وإيجاد الدعم والإمكانات المناسبة لتنفيذ هذا الدعم، ثم بعد ذلك بناء نموذج للفكرة المبتكرة وتهيئتها من أجل نشرها وتعميمها، وبهذا فإن الإبداع الإداري هو قدرة العاملين في استعمال أساليب التفكير والقدرات العقلية والذهنية وإيجاد وابتكار طرق وأساليب جديدة، لتسيير وتنفيذ الأعمال، وأن تتسم بقدر من الطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات بما يحقق ازدهار المؤسسة، ويرفع من قدراتها التنافسية. (عبد المطلب، وآخرون، 2020)

كما أن الإبداع والتحسين المستمر والسعي نحو التجديد بات متوقفاً على ما في عقل الإنسان من معرفة وخيال مبدع، فالمورد البشري الذي يعد مصدر التميز في المنظمة وهو أحد الموارد الأساسية فيها، فالفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطوير العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار، لذلك فإن اتجاه المنظمات نحو الإهتمام بالإبداع لا ينبغي أن يقتصر على ادخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل لابد أن يشمل أحداث تغييرات فعلية في توجهات وسلوكيات العاملين. (بوالزيت، وآخرون، 2022)

كما يساعد الإبداع المنظمات على التكيف مع التغيرات المتلاحقة ويساعدها على مواجهة التحديات المتعددة والمختلفة وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، فالإبداع الإداري يقود إلى التجديد والتجديد يقود إلى التقدم والتطور. (هرقون، 2024)

وتُعد فاعلية فرق العمل من القواعد الأساسية للابتكار والمفتاح الأساسي لخلق قيمة مضافة وتحقيق التميز، كما أنها أصبحت ركناً محورياً لأي تنظيم، فالمنظمات اليوم لم تعد قادرة على اعتماد نموذج البناء الهرمي التقليدي، وتوجهت نحو عمل الفريق؛ وذلك للأهمية التي يُحظى بها بغرض تحقيق الاستمرارية والنجاح. (الغامدي، وآخرون، 2022)

وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، من خلال توضيح العلاقة بين التفكير الابتكاري الإداري وكفاءة الموظفين، مع التركيز على سد الفجوات البحثية في الأدبيات العربية، وتقديم إطار علمي عملي يدعم تطوير بيئات العمل ويساعد صناع القرار على تحقيق التميز المؤسسي.

وتسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أبعاد العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، وتحليل مدى تأثير الإبداع الإداري في رفع كفاءة العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة، ومن خلال هذا الإطار، تهدف الدراسة إلى إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية، وتقديم نتائج تسهم في دعم صناع القرار في المؤسسات بمقترحات فاعلة لتعزيز الأداء وتحقيق التميز الإداري

مشكلة الدراسة:

وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، أصبحت المؤسسات مطالبة بتبني أنماط إدارية حديثة تضمن لها البقاء والتفوق في بيئات تنافسية معقدة، ويُعد الإبداع الإداري من أهم هذه الأنماط، لما له من دور كبير في تطوير آليات العمل، وتحفيز الموظفين، ورفع مستويات الأداء الوظيفي، إلا أن الواقع العملي يشير إلى وجود فجوة بين الإمكانيات الإبداعية المتاحة في بعض المؤسسات وبين تفعيلها بصورة مؤسسية فعالة، ما يؤثر سلباً على كفاءة الأداء ويحدّ من القدرة التنافسية للمؤسسة، كما أن هناك قصوراً في فهم العلاقة بين الإبداع الإداري بمختلف أبعاده (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب) وبين نتائج الأداء الوظيفي على المستويين الفردي المؤسسي، ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة في الحاجة إلى استكشاف مدى تأثير الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي، وتحليل العوامل التي تسهم في تفعيل هذا الدور داخل المؤسسات، بما يسهم في سد الفجوة المعرفية وتقديم توصيات عملية تدعم الإدارة الفعالة وتحسين بيئة العمل.

المشكلة النظرية

- ضعف الفهم النظري للعلاقة بين الإبداع الإداري وأبعاده المختلفة (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب) وبين الأداء الوظيفي.
- وجود فجوة في الأدبيات الإدارية، خصوصاً في السياق العربي، حول كيفية تأثير الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي.
- نقص النماذج النظرية التي تفسر بدقة آليات تأثير الإبداع الإداري على كفاءة الموظفين وفعالية المؤسسات.
- الحاجة إلى إطار علمي متكامل يربط بين مفاهيم الإبداع الإداري ونتائج الأداء في بيئات العمل الحديثة.

المشكلة العملية

- قصور بعض المؤسسات في تفعيل القدرات الإبداعية المتاحة داخلها بشكل مؤسسي منظم.
- ضعف الأداء الوظيفي الناتج عن غياب الممارسات الإبداعية في الإدارة اليومية.
- انخفاض مستويات التحفيز والرضا الوظيفي بسبب عدم توظيف أساليب إدارية مبتكرة.
- غياب استراتيجيات واضحة تدمج الإبداع الإداري ضمن خطط تطوير الأداء المؤسسي.
- الحاجة الماسة إلى حلول عملية تساعد المؤسسات على الاستفادة من الإبداع الإداري لتحسين الإنتاجية وتعزيز التنافسية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية من خلال تسليط الضوء على مفهوم الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي.
- تقدم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملاً يمكن أن يستند إليه الباحثون لفهم أعمق لأبعاد الإبداع الإداري (كالمرونة والطلاقة الفكرية والتحفيز) وتأثيرها في كفاءة الموظفين.
- تساعد في توسيع نطاق المعرفة الأكاديمية حول الأساليب الحديثة للإدارة، وتبرز أهمية الابتكار كعنصر أساسي في تطوير منظومات العمل المؤسسية.
- تطرح الدراسة رؤية تحليلية جديدة للعلاقة بين القيادة الإدارية المبدعة ونتائج الأداء، مما يفتح آفاقاً لدراسات لاحقة تهتم بتحسين مخرجات المؤسسات.

الأهمية العلمية:

- توفر الدراسة مؤشرات عملية يمكن أن تساعد صناع القرار في تبني استراتيجيات إبداعية فعالة لتحسين الأداء الوظيفي داخل مؤسساتهم.
- تسهم في تشخيص واقع الممارسات الإدارية الحالية، والكشف عن جوانب القصور في استثمار الإبداع الإداري بصورة مؤسسية ممنهجة.
- تقدم توصيات عملية قابلة للتنفيذ حول كيفية تحفيز الإبداع داخل بيئات العمل، مما يساعد في رفع كفاءة الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

- تدعم المؤسسات في بناء بيئة عمل محفزة على الابتكار، من خلال التركيز على تطوير الموارد البشرية وتفعيل دور القيادة المبدعة في دفع عجلة التميز التنظيمي.

أهداف الدراسة:

الهدف العام: التعرف على دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات في شبكة المجد الفضائية.

من خلال تحليل أثر ممارساتها في تطوير بيئة العمل، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتعزيز القيم الإنسانية والتنموية التي تسهم في بناء مجتمع فعال ومتوازن، وقادر على التكيف مع التحديات والمتغيرات، تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على هذا الدور من خلال تناول الإبداع الإداري عبر أبعاده الخمسة :

- **الطلاقة الفكرية:** تحليل أثر الطلاقة الفكرية لدى القيادات الإدارية في تطوير أساليب العمل، واستكشاف مدى مساهمتها في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسات.
- **المرونة الذهنية :** تقييم اتخاذ القرارات الإدارية، وتحديد علاقتها بقدرة الموظفين على التكيف مع المتغيرات وتحقيق مستويات أداء أعلى.
- **البناء التنظيمي:** تقييم فعالية دعم بيئة العمل الإبداعية، وبيان مدى تأثيره على تمكين الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.
- **الحوافز:** تقييم أثر الحوافز الإدارية الموجهة نحو الابتكار، ومدى إسهامها في رفع مستوى الرضا والتحفيز الذاتي لدى الموظفين وتحسين أدائهم.
- **التدريب :** قياس فاعلية برامج التدريب والتأهيل في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين، وتحليل دورها في تطوير الأداء الوظيفي على المستويين الفردي والجماعي.

تساؤلات الدراسة:

ما دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟ ويتفرع من التساؤلات الرئيسي السابق الأسئلة البحثية التالية:

- ما مدى تأثير الطلاقة الفكرية للقيادات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي داخل مؤسسة شبكة المجد الفضائية ؟
- كيف تسهم المرونة الذهنية في تحسين قدرة الموظفين على التكيف ورفع مستوى الأداء بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟
- ما دور البناء التنظيمي في تهيئة بيئة داعمة للإبداع تؤثر إيجابيًا على الأداء الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟
- إلى أي مدى تؤثر الحوافز الإبداعية على تحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم في العمل بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟
- ما أثر برامج التدريب والتأهيل في تنمية المهارات الإبداعية للموظفين وانعكاس ذلك على أدائهم الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية؟

فروض الدراسة:

- H1:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- Ha:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية للقيادات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- Hb:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الذهنية في اتخاذ القرار الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- Hc:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية البناء التنظيمي وتهيئة بيئة عمل محفزة، ومستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- Hd:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقديم الحوافز الإدارية المرتبطة بالإبداع ومستوى تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.
- He:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتأهيل التي تعزز الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين بمؤسسة شبكة المجد الفضائية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory):

تفترض هذه النظرية أن الاستثمار في تنمية الأفراد (عن طريق التعليم والتدريب والتأهيل) يساهم في زيادة إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي، وفي سياق الدراسة يُعد تعزيز الإبداع الإداري أحد أشكال هذا الاستثمار، حيث يُكسب الموظف مهارات عقلية وسلوكية ترفع من كفاءته، وبالتالي تُحسن مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

نظرية النظم المفتوحة (Open Systems Theory):

ترى هذه النظرية أن المؤسسة نظام مفتوح يتأثر بالبيئة المحيطة ويتفاعل معها، ويُعد الإبداع الإداري آلية تكيف فعالة تتيح للمؤسسة التعامل مع المتغيرات البيئية من خلال تحسين أنماط التفكير وأساليب العمل، فالإدارة المبدعة تُمكن المؤسسة من التفاعل بمرونة مع البيئة الخارجية والداخلية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

نظرية تعزيز الدافعية (Motivation-Hygiene Theory) لهيرزبرغ:

تفترض أن هناك عوامل تحفيزية ترفع من رضا الموظف وأدائه، مثل الإنجاز، والتقدير، وفرص النمو. الحوافز الإدارية المرتبطة بالإبداع تُعد أحد المحفزات الجوهرية التي ترفع دافعية الموظف وتشجعه على تقديم أداء متميز، كما أن البيئة الإبداعية توفر إحساسًا بالقيمة والتمكين.

نظرية الإبداع الإداري (Administrative Creativity Theory):

تُبرز هذه النظرية أن الإبداع الإداري هو القدرة على توليد أفكار جديدة لحل المشكلات الإدارية بطرق غير تقليدية. وتشمل عناصرها: الطلاقة الفكرية، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، كل هذه العناصر تساهم في تحسين كفاءة اتخاذ القرار وتطوير بيئة العمل، مما ينعكس على الأداء العام للمؤسسة.

نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory):

تركز على أن التعلم المستمر داخل المؤسسة يُعد شرطًا أساسيًا للتحسين والتطوير، التدريب والتطوير المهني ضمن الإبداع الإداري يعززان بيئة تعلمية، ما يرفع من قدرات الأفراد والجماعة على التكيف والتطوير، وبالتالي تحقيق أداء وظيفي أكثر فعالية.

نظرية السلوك التنظيمي الإبداعي (Creative Organizational Behavior Theory):
تشير إلى أن السلوك الإبداعي في المؤسسات لا ينتج فقط عن الخصائص الفردية، بل أيضًا عن عوامل تنظيمية مثل: الدعم القيادي، التمكين، الحوافز، والثقافة التنظيمية، فوجود بيئة تنظيمية تُمكن الأفراد من الإبداع ويُعزز أدائهم.

كيفية تطبيق هذه النظريات:

نظرية رأس المال البشري: الاستثمار في العنصر البشري عبر برامج التدريب والتأهيل التي تنمي مهارات التفكير الإبداعي، ورفع كفاءة الموظفين في المؤسسات.

نظرية النظم المفتوحة: استخدام ممارسات إدارية مبتكرة لتحسين التواصل بين الإدارات، وتحفيز الموظفين على تبني حلول إبداعية تساهم في رفع الأداء.

نظرية تعزيز الدافعية: تطبيق سياسات الحوافز التي ترتبط بالإبداع الإداري، مثل مكافآت الإبداع والابتكار، والتقدير المعنوي، لتحفيز الموظفين على تقديم أفضل أداء.

نظرية الإبداع الإداري: تعزيز الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية لدى القيادات الإدارية من خلال ورش العمل والبرامج التدريبية التي تركز على التفكير الابتكاري وحل المشكلات بطرق غير تقليدية.

نظرية التعلم التنظيمي: برامج تدريبية وتطوير مهني مستمر يهدف إلى تعزيز مهارات الإبداع لدى الموظفين، وخلق ثقافة تعلم تشاركية داخل المؤسسة، تفعيل آليات تبادل المعرفة والخبرات بين فرق العمل لدعم بيئة العمل الإبداعية، مما ينعكس على تحسين الأداء الوظيفي.

تطبيق نظرية السلوك التنظيمي الإبداعي: تطوير ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والتمكين، من خلال توفير الدعم القيادي والموارد اللازمة لتعزيز السلوك الإبداعي بين الموظفين، وخلق بيئة عمل تشجع على المخاطرة المحسوبة، وتحفز الأفكار الجديدة، وتعزز من مشاركة العاملين في عمليات صنع القرار.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

مقدمة:

يُعد الإبداع الإداري من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية والنفسية، نظرًا لما يمثله من عنصر فاعل في تطوير أداء المؤسسات ورفع كفاءة العاملين فيها، وقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، موضحة أن المؤسسات التي تتبنى أساليب إدارية مبتكرة تكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة، وقد أظهرت الأدبيات أن الإبداع الإداري لا يُمارس بصورة عشوائية، بل يركز على مجموعة من الأبعاد الجوهرية، أبرزها الطلاقة الفكرية التي تعكس قدرة القادة على توليد الأفكار المتعددة لحل المشكلات، والمرونة الذهنية التي تعبر عن قابلية التكيف مع التغيرات والتفكير بطرق غير تقليدية، إلى جانب البناء التنظيمي الذي يوفر الهيكل والبيئة المناسبة لتفعيل هذه القدرات الإبداعية، كما أن الحوافز تلعب دورًا كبيرًا في تحفيز الموظفين على المشاركة في العمل الإبداعي، بينما يُعد التدريب أحد المحركات الرئيسية التي تمكن الموظفين من تطوير مهاراتهم وتحقيق أداء وظيفي متميز، وقد تعددت الاتجاهات البحثية في هذا المجال، حيث ركز بعضها على البعد القيادي للإبداع الإداري، فيما اهتم البعض الآخر بالجانب السلوكي للموظفين الناتج عن تلك الممارسات الإبداعية، وتفاوتت نتائج الدراسات بحسب البيئة الثقافية والتنظيمية، إلا أنها اتفقت في مجملها على وجود علاقة إيجابية بين تطبيق أبعاد الإبداع الإداري وتحقيق مستويات أداء وظيفي عالية.

ومن هنا تبرز أهمية مراجعة هذه الدراسات السابقة وتحليل نتائجها، بهدف بناء تصور علمي رصين يدعم الإطار النظري للدراسة الحالية، ويُسهّم في سد الفجوات البحثية من خلال الربط المتكامل بين الأبعاد الخمسة للإبداع الإداري ومجمل مكونات الأداء الوظيفي في بيئات العمل المختلفة.

الدراسات السابقة:

(الهديفي، 2022)

العنوان: قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان، من خلال تحليل استجابات عينة من الموظفين حول أبعاد الإبداع الإداري وتأثيرها في أبعاد الأداء الوظيفي، وتبرز أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على

جانب حيوي من جوانب الإدارة المعاصرة، يتمثل في الإبداع الإداري، وما له من انعكاسات مباشرة على مستوى الكفاءة والفعالية في أداء الموظفين.

النتائج: أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لجميع أبعاد الإبداع الإداري السبعة على الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة (القدرات، إدراك الدور، والجهد). كما تبين أن "القدرة على التحليل" جاءت في مقدمة الأبعاد التي كان لها التأثير الأقوى على الأداء الوظيفي، حيث أظهرت علاقة إيجابية وفعالة مع جميع أبعاد الأداء. وتشير النتائج إلى أن تبني ممارسات الإبداع الإداري يعزز بشكل ملحوظ من قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، ويدعم إدراكهم لأدوارهم، ويزيد من مستوى الجهد المبذول في بيئة العمل.

(الجعبري، 2009)

العنوان: دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي

المحتوى: سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات من خلال تطبيقها على المؤسسة على قياس مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين ومدى استخدام الإدارة لأساليب تدعمه بالإضافة إلى تقييم واقع الأداء الوظيفي ومعرفة العلاقة بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستند إلى استبانة وزعت على جميع موظفي الشركة باستثناء فئات محددة وتم تحليل البيانات للوصول إلى فهم أفضل لطبيعة العلاقة بين الإبداع والأداء داخل بيئة العمل

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي الشركة كان مرتفعاً في حين كان استخدام الإدارة لأساليب تعزز هذا الإبداع متوسطاً أما الأداء الوظيفي فقد كان جيداً ومرتفعاً بشكل عام ومع ذلك فإن تأثير الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي جاء ضعيفاً نسبياً مما يشير إلى الحاجة لتفعيل الإبداع الإداري بشكل أعمق داخل المؤسسة لرفع مستوى الأداء بشكل مباشر وملحوس

(العجلة، 2009)

العنوان: الإبداع الإداري وعلاقته في الأداء الوظيفي

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين في الوزارات، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعها وفق أسلوب العينة الطبقية، وتم تحليل 305 استبانة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وتتوّعت الاختبارات الإحصائية المستخدمة للوصول إلى مؤشرات دقيقة تدعم موضوع الدراسة وتسهم في توضيح العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.

النتائج: أظهرت النتائج أن المديرين يمتلكون صفات الشخصية المبدعة بدرجة عالية، كما تبين أن المتغيرات التنظيمية تساهم في توفير بيئة محفزة للإبداع بدرجات متفاوتة. واتضح أن مستوى الإبداع الإداري العام يُعد مقبولاً، إلا أن عملية تقويم الأداء لا تُمارس بطريقة فعالة تخدم مصالح الموظف والمؤسسة، في حين أن الأداء الوظيفي العام يُقِيم أيضاً كمستوى مقبول.

(أبو عفونة، وآخرون، 2023)

العنوان: دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري ومدى مساهمته في تحقيق الأداء المتميز للعاملين، وذلك في ظل ملاحظة ضعف الأداء وانعكاسه على عدم تحقيق الأهداف المنشودة. وقد تم اختيار الإبداع الإداري كمدخل رئيسي لمعالجة هذه الإشكالية، من خلال تعزيز التزام الموظفين بمهامهم ورفع كفاءتهم. تبرز أهمية الدراسة في قدرتها على تقديم توصيات تساعد الإدارة العليا على صياغة استراتيجيات تدعم بيئة العمل، وتنمي ثقافة الإبداع الوظيفي، وتؤسس لمناخ تنظيمي يتسم بالمرونة والالتزام.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن ارتفاع مستوى الأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات لدى الموظفين يساهم بشكل مباشر في رفع جودة أدائهم الوظيفي، ويزيد من تميزهم وتركيزهم في العمل، مما ينعكس على مستوى التزامهم الوظيفي ويعزز من فرص تحقيق الأهداف المؤسسية، كما بينت النتائج أن بيئة العمل التي تحتضن الإبداع وتدعم التفكير غير النمطي تؤدي إلى تحسين مستوى النضج المهني لدى الأفراد وتدفعهم نحو أداء أكثر فاعلية وكفاءة.

(عبد المطلب، وآخرون، 2020)

العنوان: أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في إحدى المؤسسات الحكومية، حيث تمحورت المشكلة حول ضعف الأداء الوظيفي والحاجة إلى تحسينه من خلال التركيز على أبعاد الإبداع مثل الأصالة والطلاقة الفكرية

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير مباشر للإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بنسبة بلغت 41.2%، ما يعكس أهمية تبني أساليب قيادية تقوم على الإبداع وتفعيل الحوافز والترقيات وبرامج التأهيل والتدريب. كما أوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات مماثلة في مؤسسات ومحافظات أخرى بهدف تعميم النتائج ومعالجة التحديات المرتبطة بالأداء الوظيفي.

(بوالزيت، وآخرون، 2022)

العنوان: أثر الإبداع الإداري في تحسين أداء العاملين

المحتوى: تهدف هذه الدراسة إلى معالجة موضوع أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين، حيث سعت إلى الإجابة على الإشكالية المتعلقة بمدى تأثير الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة على مستوى الأداء الوظيفي داخل بيئة العمل. ولتحقيق ذلك، تم تطوير استبانة شملت مجموعة من المؤشرات المتعلقة بالإبداع الإداري، مثل الطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وقبول المخاطرة

النتائج: أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري بمختلف أبعاده على تحسين أداء العاملين، عند مستوى دلالة $(0.05 \leq \alpha)$ وتبين أن كل من الطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وقبول المخاطرة تسهم بشكل إيجابي في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

(هرقون، 2024)

العنوان: دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية

المحتوى: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع الإبداع الإداري في إحدى مؤسسات النقل الحضري وشبه الحضري، وبيان أثره على تحقيق الميزة التنافسية في قطاع النقل والمواصلات. تنطلق الدراسة من فرضية أن الإبداع الإداري يمثل عنصرًا محوريًا في بناء ميزة تنافسية مستدامة، من خلال استغلال التغيرات والفرص لتطوير الخدمات والاستراتيجيات المعتمدة، بما يسهم في تحسين الجودة وتقليل التكاليف.

النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية، حيث أظهرت النتائج أن تبني أساليب إبداعية في الإدارة يسهم بشكل واضح في تحسين جودة الخدمة، ورفع كفاءة الأداء، وتعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات، كما بينت النتائج أن الإبداع الإداري يُعدّ محفزًا رئيسيًا للاستغلال الأمثل للموارد والفرص، بما يعزز من مكانة المؤسسة في السوق ويضمن استمراريته وتطورها.

(الغامدي، وآخرون، 2022)

العنوان: دور فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين

المحتوى: سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين في إحدى المؤسسات الصحية، وذلك في ضوء التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة وسعيها نحو

التحول إلى منظمات متعلمة ومرنة. تمحورت مشكلة الدراسة حول الحاجة إلى العمل الجماعي وتبادل المعارف والخبرات كمدخل أساسي لتعزيز الإبداع الإداري، وهدفت الدراسة إلى استكشاف واقع فرق العمل من حيث بنائها، وطبيعة العنصر الفني، وأنماط القيادة، وسلوكيات الأعضاء، والبيئة التنظيمية والاجتماعية، وتأثير كل من هذه الجوانب على تنمية الإبداع الإداري.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية فرق العمل وتنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين، حيث تبين أن بناء فرق عمل فعالة يسهم بشكل مباشر في تعزيز التفكير الإبداعي وتحسين الأداء الإداري. كما أظهرت النتائج أن العنصر الفني داخل الفريق، ونمط القيادة، والسلوكيات التعاونية بين الأعضاء، إضافة إلى البيئة التنظيمية والاجتماعية الداعمة، كلها عوامل تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الإبداع الإداري.

المقارنة بين الدراسات:

التوجه العام: جميع الدراسات ركزت على دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مع تباين في الزوايا؛ فبعضها تناول الأثر المباشر، وبعضها ربطه بمتغيرات وسيطة مثل الالتزام الوظيفي أو فرق العمل.

مجال التطبيق: تنوعت المجالات بين وزارات، مؤسسات حكومية، شركات خاصة، ومؤسسات خدمية (صحية ونقل)، مما يعكس اهتمامًا واسعًا بتأثير الإبداع الإداري في قطاعات متعددة.

النتائج: اتفقت الدراسات على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء، ولكن بدرجات متفاوتة؛ إذ أظهرت بعض الدراسات تأثيرًا قويًا، بينما كشفت أخرى عن ضعف التفعيل المؤسسي لهذا الإبداع.

أبرز الفجوات: ضعف التكامل بين الإبداع الإداري والعوامل التنظيمية (كالقيادة والتقييم والتحفيز)، وغياب الدراسات التي تدمج التأثير على الأداء الفردي والمؤسسي في آن واحد.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المنهجية وطرق البحث:

في ظل التحولات المتسارعة والتحديات المتنامية التي تواجه المؤسسات الحديثة، أصبحت الحاجة ملحة إلى تبني أنماط إدارية متجددة تواكب التغيرات وتدعم استمرارية النمو والتنافسية. وفي هذا السياق، يبرز الإبداع الإداري كأحد المرتكزات المحورية التي تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، من خلال قدرته على تطوير أساليب العمل وتوليد حلول مبتكرة تدعم الكفاءة والفعالية التنظيمية.

ويعتمد الإبداع الإداري على مجموعة من الأبعاد الجوهرية، تشمل الطلاقة الفكرية التي تعكس قدرة القيادات والعاملين على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار والحلول، والمرونة الذهنية التي تمكنهم من التكيف مع المتغيرات وصياغة بدائل استراتيجية غير تقليدية، إضافة إلى البناء التنظيمي الذي يوفر بيئة إدارية مرنة ومحفزة على الابتكار، والحوافز التي تُعد من أهم أدوات دعم السلوك الإبداعي، وبرامج التدريب التي تهدف إلى تنمية المهارات وتوسيع مدارك الموظفين الإبداعية.

وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الإبداع الإداري بأبعاده الخمسة في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، من خلال تحليل العلاقة بين تلك الأبعاد وبين مؤشرات الكفاءة، والرضا، والإنجاز المهني للموظفين، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتشخيص واقع الممارسات الإبداعية، واستخدام استبانة ميدانية لقياس تصورات الموظفين حول مدى تطبيق الإبداع الإداري في بيئة عملهم، وانعكاسه على أدائهم.

وسيتم استخدام هذه الأداة على عينة مختارة من موظفي إحدى المؤسسات، ومعالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في توضيح الأثر الحقيقي للإبداع الإداري في رفع كفاءة الموارد البشرية، وتقديم توصيات عملية تدعم صناع القرار في تطوير بيئة العمل وتحقيق التميز المؤسسي، كما أجريت تعديلات وصياغة على بعض فقرات الاستبانة لتتلاءم مع طبيعة البيئة البحثية الحالية.

تحليل الأدبيات: إجراء تحليل نقدي ومنهجي للأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، مع التركيز على الأبعاد الخمسة للإبداع الإداري (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب).

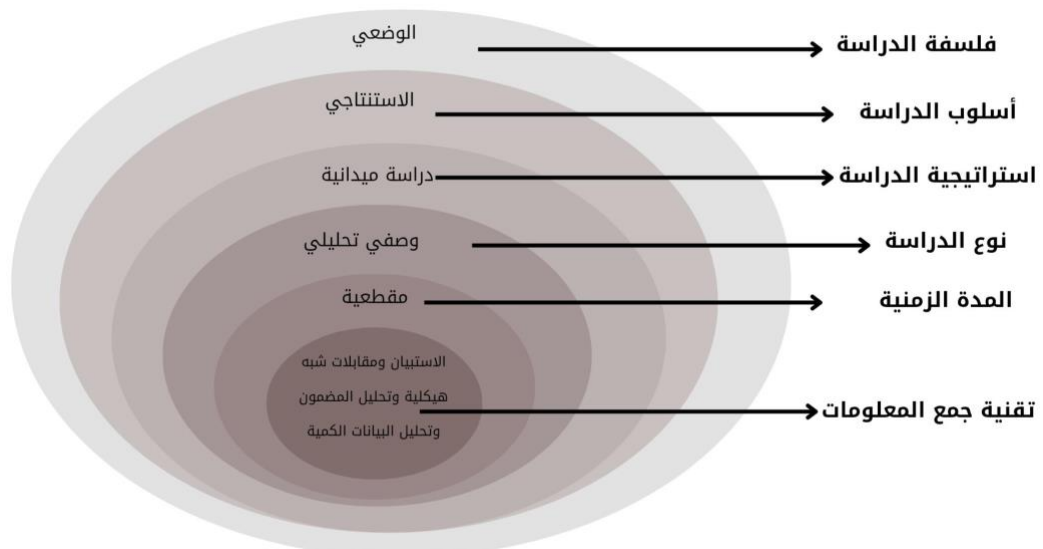
المقارنة: ستستخدم الدراسة المنهج المقارن من أجل تحليل أوجه الشبه والاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج دراسات مماثلة في بيئات تنظيمية أو ثقافية مختلفة، وسيسهم ذلك في وضع النتائج ضمن سياق أوسع، وإبراز الخصائص المحلية أو الخاصة بالمؤسسة المستهدفة، مع دعم التفسير العلمي للفروقات الإحصائية أو السياقية التي قد تظهر.

التحليل الكمي: ستقوم الدراسة بجمع بيانات ميدانية من خلال تصميم استبانة مخصصة تشمل الأبعاد الخمسة للإبداع الإداري، بالإضافة إلى مؤشرات الأداء الوظيفي (مثل الكفاءة، الفاعلية، الرضا، التكيف) وسيتم توزيع هذه الاستبانة على عينة طبقية عشوائية من موظفي المؤسسة قيد الدراسة، لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والإدارية.

التحليل النوعي: ستُعزَّز النتائج الكمية ببيانات نوعية يتم جمعها من خلال مقابلات نصف موجهة مع مجموعة مختارة من القادة الإداريين والموظفين، وستركَّز هذه المقابلات على استكشاف التصورات والسلوكيات الإبداعية، والعوامل التي تدعم أو تعيق تطبيق الإبداع الإداري داخل المؤسسة.

تصميم الدراسة:

- فلسفة الدراسة: المنهج الوضعي
- أسلوب الدراسة: استنتاجي
- استراتيجية الدراسة: دراسة ميدانية
- نوع الدراسة: وصفي تحليلي
- المدة الزمنية: دراسة مقطعية
- تقنية جمع المعلومات: الاستبيان ومقابلات شبه هيكلية وتحليل المضمون وتحليل البيانات الكمية



شكل رقم (1) تصميم الدراسة الطالب، 2025

طرق البحث:

الاستطلاعات: سيتم إجراء استطلاعات ميدانية تستهدف العاملين في المؤسسات محل الدراسة، وذلك بهدف جمع بيانات كمية حول تجاربهم العملية وانطباعاتهم بشأن ممارسات الإبداع الإداري، ومدى انعكاس أبعاده (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب) على أدائهم الوظيفي.

المقابلات الهيكلية: ستجرى مقابلات هيكلية مع عدد من القادة الإداريين في المؤسسات، وذلك لاستكشاف رؤاهم حول أهمية الإبداع الإداري، وتحليل التحديات التي تواجه تفعيل ممارسات إبداعية داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى فهم الأثر المؤسسي لهذه الممارسات على الإنتاجية والتحفيز.

تحليل البيانات الكمية: ستستخدم برامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS أو Excel) لتحليل البيانات المجمعة من الاستطلاعات، وسيجرى اختبار الفرضيات، وقياس العلاقات بين متغيرات الدراسة، بما يساهم في الوصول إلى نتائج كمية دقيقة تدعم الإجابة على تساؤلات البحث.

تحليل المضمون: سيتم تحليل محتوى المقابلات والوثائق المؤسسية ذات الصلة، بهدف رصد الاتجاهات السائدة المتعلقة بالإبداع الإداري، وتحديد القضايا الجوهرية المرتبطة ببيئة العمل، ونمط القيادة، والدعم التنظيمي، مما يساهم في تقديم تفسيرات نوعية تعزز نتائج التحليل الكمي.

المنهج المستخدم في الدراسة:

سيُعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لطبيعة الموضوع، حيث يتيح فهم الظاهرة كما هي متمثلة في الإبداع الإداري وتحليل علاقته بتعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسة، ويساعد هذا المنهج في وصف الواقع الإداري وتحليل البيانات التي سيتم جمعها من خلال أدوات البحث المختلفة، مما يساهم في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وتفسيرات منطقية تساهم في تقديم توصيات فاعلة لدعم الممارسات الإبداعية وتحسين الأداء الوظيفي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في شبكة المجد الفضائية، وذلك بمختلف مستوياتهم الوظيفية، كونهم المعنيين بممارسات الإبداع الإداري وتأثيرها المباشر في أدائهم الوظيفي، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية من هذا المجتمع تمثل مختلف الأقسام الإدارية في الشبكة، لضمان

شمولية التمثيل وتنوع الاستجابات، وستستخدم هذه العينة في توزيع أدوات الدراسة كأداة الاستبانة والمقابلات، بهدف جمع بيانات كمية ونوعية تساهم في تحليل العلاقة بين الإبداع الإداري وأداء الموظفين في بيئة العمل الإعلامي.

خصائص مجتمع البحث:

يتميز مجتمع البحث في دراسة دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات بعدد من الخصائص التي تعكس تنوعه وأهميته في تحقيق أهداف الدراسة، فهو يتكوّن من موظفين إداريين يعملون في بيئة مهنية منظمة تتمتع بهيكل تنظيمي واضح، ويمثلون مستويات وظيفية متعددة تشمل القيادة والإشراف والتنفيذ.

كما يتصف هذا المجتمع بخبرات عملية متفاوتة، مما يتيح إمكانية رصد تأثير ممارسات الإبداع الإداري بشكل دقيق عبر مختلف المستويات، كما يتسم بوجود تفاعل دائم مع متغيرات العمل والتطورات التقنية، مما يعزز أهمية دراسة العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي ضمن بيئة مهنية تتطلب الابتكار المستمر والاستجابة للتحديات.

التنوع الوظيفي:

يضم فئات وظيفية متعددة تشمل:

مديري الإدارات

المشرفين الإداريين

الموظفين التنفيذيين

العاملين في الأقسام

التنوع الجغرافي:

يشمل موظفي امتداد فروع وإدارات الشبكة المجد الفضائية في مناطق مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.

الخبرات المتفاوتة:

يضم المجتمع ذوي خبرات مهنية متفاوتة (أقل من 5 سنوات، من 5 الى 10 سنوات ، من 10 سنوات فأكثر) ما يعكس تفاوتاً في وجهات النظر حول دور الإبداع الإداري.

العدد التقريبي للمجتمع:

يتراوح العدد أفراد البحث بين [50 الى 100] وسيتم اختبار عينة مماثلة لهذا المجتمع وفق معايير علمية مناسبة تضمن التنوع والتمثيل العادل.

أدوات جمع البيانات:

لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، سيتم استخدام أداة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية، وذلك لما لها من قدرة على تغطية عدد كبير من المبحوثين وتحقيق مستوى مناسب من الصدق والثبات.

وتتكون الاستبانة من المحاور الآتية:

1. البيانات الديموغرافية: النوع العمر ، المؤهل سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي.
 2. محاور الإبداع الإداري: الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب.
 3. محور الأداء الوظيفي: يقيس الأثر الخارجي المترتب على تطبيق مفاهيم دور الإبداع الإداري.
- وسيتيم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (من: أوافق بشدة الى: لا أوافق بشدة).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، وذلك من خلال الأساليب الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية (التحليل البيانات الديموغرافية).
- المتوسطات والانحرافات المعيارية الوصف الاتجاهات العامة).
- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) لقياس ثبات الاستبانة.
- اختبار الصدق الظاهري والمحتوى بالاستعانة برأي خبراء لتحكيم أداة الدراسة).
- التحليل العاملي الاستكشافي لتأكيد صلاحية المحاور.
- الارتباط البسيط (Pearson Correlation) لاختبار العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري والأداء الوظيفي

- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression) لاختبار الفرضيات
- الإحصائية وقياس أثر كل بعد على المتغير التابع.

منهجية اختبار الفروض

- سيتم اختبار الفرضيات باستخدام دلالة معنوية عند مستوى ثقة (0.05).
- اختبار الفرضيات سيتم من خلال تحليل الانحدار لتحديد قوة التأثير لكل بعد من أبعاد الإبداع الإداري.
- مدى تفسير التغيرات في الأداء الوظيفي بناء على تطبيق تلك الأبعاد.

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على أداة الاستبانة كوسيلة أساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث تم إعدادها بناءً على مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، مع إجراء التعديلات اللازمة لتناسب مع طبيعة البيئة البحثية في مؤسسة شبكة المجد الفضائية بالمملكة العربية السعودية.

تضمنت الاستبانة محورين رئيسيين:

الأول يتعلق بـ الإبداع الإداري، وتم قياسه من خلال خمسة أبعاد هي: الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي، الحوافز، التدريب أما المحور الثاني فيتعلق بـ الأداء الوظيفي. وقد تم اختيار هذه الأبعاد بناءً على ما يتوافق مع أهداف الدراسة، واستناداً إلى دراسة "العجلة (2009)"، مع إجراء تعديلات لتتلاءم مع خصوصية المؤسسة وواقعها العملي، لضمان دقة وملاءمة النتائج.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على إحدى المؤسسات الإعلامية وهي شبكة المجد الفضائية.

الحدود الزمانية: تم تنفيذها خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 2025م.

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة الإبداع الإداري من خلال أبعادها الخمسة فقط وأثرها على الأداء.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على العاملين داخل شبكة المجد الفضائية، سواء في المستويات الإدارية أو التشغيلية.

مصطلحات الدراسة:

الإبداع الإداري:

يقصد بالإبداع الإداري في هذه الدراسة تلك القدرة الفكرية والسلوكية التي يمتلكها الأفراد داخل المنظمة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتطبيقها بطرق عملية تهدف إلى تطوير بيئة العمل وتحسين كفاءة الأداء الإداري في مختلف المستويات التنظيمية، ويُعد الإبداع الإداري أحد المحركات الرئيسة لتجديد العمليات والسياسات والإجراءات إذ يتيح للعاملين التفكير بمرونة وخارج الأطر التقليدية في سبيل إيجاد حلول غير مسبقة للمشكلات التي تواجه المنظمة، ويتمثل هذا الإبداع في قدرة الموظفين على تحليل المواقف الإدارية بأسلوب مبتكر واستحداث طرق وأساليب عمل أكثر فاعلية تسهم في رفع الإنتاجية وترشيد استخدام الموارد إلى جانب تعزيز ثقافة التغيير والتطوير المستمر داخل المؤسسة، وكما يتضمن الإبداع الإداري إعادة النظر في الأنماط التنظيمية القديمة والعمل على تحديثها بما يتماشى مع التطورات التقنية والإدارية ومتطلبات المنافسة الحديثة، وذلك من خلال تحفيز التفكير الخلاق وتشجيع المبادرات الفردية والجماعية، ومن هذا المنطلق فإن الإبداع الإداري لا يقتصر على طرح أفكار جديدة فحسب بل يمتد ليشمل قدرة المنظمة على تطبيق تلك الأفكار وتحويلها إلى ممارسات عملية ملموسة تسهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز مكانتها التنافسية ويُعد هذا النوع من الإبداع عنصراً أساسياً في بناء ثقافة تنظيمية مرنة تستجيب للمتغيرات وتستثمر قدرات العاملين لتحقيق التميز المؤسسي. (الجعبري، 2009)

ويمكن تعريف الإبداع الإداري وفقاً لما ذكره (Daft 2016) بأنه:

القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة تتعلق بالعمليات الإدارية داخل المنظمة، وتطبيق هذه الأفكار بطرق تسهم في تحسين الكفاءة والفاعلية وتحقيق الأهداف التنظيمية بصورة أفضل. (Daft 2016)

الأداء الوظيفي:

ويقصد بالأداء الوظيفي في هذه الدراسة مجمل السلوكيات والجهود والنتائج التي يظهرها العاملون أثناء قيامهم بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليهم داخل بيئة العمل ومدى قدرتهم على توظيف قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم لتحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية وكفاءة، ويعكس الأداء الوظيفي مدى التحسن الذي يطرأ على أسلوب الموظف في تنفيذ مهامه ومدى التزامه بمعايير الجودة والإنتاجية والانضباط في العمل،

ويُعد الأداء الوظيفي مؤشراً أساسياً على كفاءة العنصر البشري داخل المنظمة إذ يتجلى من خلاله مدى الإلتقان في تنفيذ الواجبات وحسن استخدام الوقت والموارد والقدرة على الابتكار والتعاون والعمل بروح الفريق الواحد، وكما يُعبّر عن الدرجة التي يترجم بها الفرد قدراته الكامنة إلى إنجازات فعلية تسهم في رفع مستوى الإنتاج وتحقيق رضا المستفيدين وتعزيز الصورة المؤسسية، ويستند هذا التعريف إلى ما أورده الهديفي (2022) بأن الأداء هو "الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد" وأنه يمثل مجموعة السلوكيات والتصرفات التي يظهر بها العاملون أثناء تأدية أعمالهم والتي تعكس مقدار التحسن في أسلوب أدائهم لتلك الأعمال، وبذلك فإن الأداء الوظيفي في هذه الدراسة يُعبّر عن مدى كفاءة وفاعلية الموظف في إنجاز مهامه وتحقيق أهداف المنظمة من خلال سلوكيات وممارسات عملية يمكن ملاحظتها وقياسها ويعرفه. (الهديفي، 2022)

ويُعرف الأداء الوظيفي وفقاً لما أورده **Armstrong (2020)** بأنه مستوى إنجاز الفرد للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفقاً للمعايير المحددة في المنظمة بما يعكس كفاءته وفعاليته في تحقيق الأهداف التنظيمية. **Armstrong (2020)**

تعريف الباحث للإبداع الإداري:

الإبداع الإداري هو القدرة على التفكير بطرق غير تقليدية لإيجاد حلول جديدة ومبتكرة للتحديات الإدارية التي تواجه المنظمة، من خلال توظيف مهارات التفكير التحليلي والابتكاري في تطوير أساليب العمل وتحسين بيئته، ويظهر الإبداع الإداري عندما يتمكن القائد أو الموظف من تحويل الأفكار المبتكرة إلى ممارسات عملية تُسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق التميز التنظيمي، وذلك عبر تبني ثقافة التغيير المستمر وتشجيع المبادرات الفردية والجماعية التي تدفع المؤسسة نحو التطور والنمو.

تعريف الباحث للأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو المحصلة الفعلية لما يقدمه الموظف من جهود وإنجازات أثناء ممارسته لعمله ويعكس مدى كفاءته في تنفيذ المهام الموكلة إليه بجودة والتزام ومسؤولية، ويتجسد الأداء الوظيفي في الطريقة التي يستخدم بها الفرد مهاراته ومعارفه لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال إتقانه للعمل وقدرته على التعاون مع الآخرين والتكيف مع متطلبات بيئة العمل، كما يعد الأداء الوظيفي مؤشراً واضحاً على مستوى الإنتاجية والفاعلية التنظيمية وركيزة أساسية في تقييم نجاح الأفراد والمؤسسات على حد سواء.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض مفصل وشامل للنتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية والتي تشكل الركيزة الأساسية لفهم طبيعة العلاقات بين متغيرات البحث وتفسير النتائج المرتبطة بها.

ويأتي هذا الفصل ليكمل المراحل السابقة من الدراسة حيث يمثل الرابط الحيوي بين جمع البيانات وتحليلها واستنتاج النتائج التي تساعد الباحث على الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات البحثية المطروحة، حيث بدأ التحليل بالمرحلة الوصفية التي تهدف إلى تقديم صورة دقيقة عن خصائص العينة ومكوناتها والتعرف على توزيعها فيما يتعلق بالمتغيرات الأساسية للدراسة، وتعد هذه المرحلة ضرورية لفهم السياق العام للبيانات وتحديد أنماط الاستجابات بما يمكن الباحث من التعمق لاحقاً في التحليل الاستدلالي.

وقد تم خلال التحليل الاستدلالي البحث عن العلاقات بين المتغيرات المختلفة واختبار الفرضيات العلمية للدراسة بما يتيح الكشف عن الروابط الدلالية والإحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي وتحديد طبيعة التأثيرات الممكنة بينهما، ويمثل المتغير الأول في هذه الدراسة وهو الإبداع الإداري بعدة أبعاد رئيسة تم التركيز عليها تشمل الطلاقة الفكرية التي تشير إلى قدرة الأفراد على توليد عدد كبير من الأفكار الجديدة، والمرونة الذهنية التي تتعلق بقدرة الموظفين على التكيف مع المواقف المختلفة وإيجاد حلول متنوعة، والبناء التنظيمي الذي يعكس مدى قدرة المنظمة على دعم الابتكار وتوفير بيئة محفزة للإبداع، إضافة إلى الحوافز التي تشجع الأفراد على تقديم أفكار جديدة والتدريب الذي يساهم في صقل مهارات الإبداع وتمييزها لدى الموظفين.

وكما تم التركيز في هذا الفصل على تقييم أدوات الدراسة المستخدمة، وذلك من خلال اختبار الصدق والثبات وهما عاملان حاسمان لضمان موثوقية النتائج ودقتها حيث يساهم الصدق في التأكد من قدرة الأداة على قياس ما صُممت لقياسه فيما يضمن الثبات اتساق الاستجابات وموثوقية القياس على مستوى العينة، ويعد التحقق من صدق وثبات الأدوات خطوة أساسية قبل الانتقال إلى تحليل الفرضيات والتوصل إلى النتائج العملية، وبعد ذلك تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة حيث يتيح هذا التحليل تحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة وكما يساعد في تفسير العلاقة بين الإبداع الإداري كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس والخبرة والتنوع الوظيفي ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الشخصية التي تشمل:

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر - أنثى

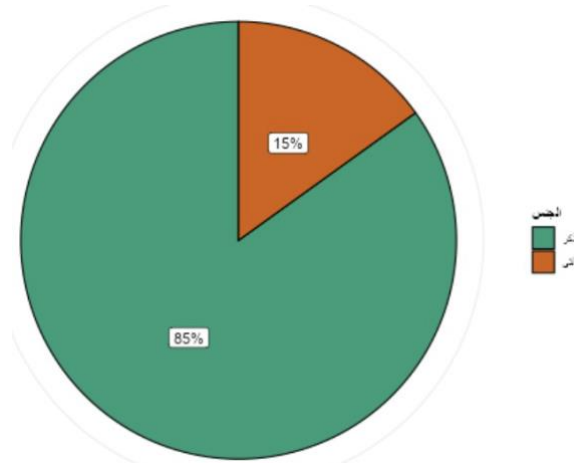
الخبرة: أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات

التنوع الوظيفي: مديري الإدارات - المشرفين - موظفي الموارد البشرية - الموظفين التنفيذيين - عامل

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	45	84.9%
	انثى	8	15.1%
	الإجمالي	53	100%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	11	20.8%
	أكثر من 10 سنوات	35	66.0%
	من 5 إلى 10 سنوات	7	13.2%
	الإجمالي	53	100%
التنوع الوظيفي	المشرفين	9	17.0%
	الموظفين التنفيذيين	15	28.3%
	عامل	1	1.9%
	مديري الإدارات	22	41.5%
	موظفي الموارد البشرية	6	11.3%
	الإجمالي	53	100%

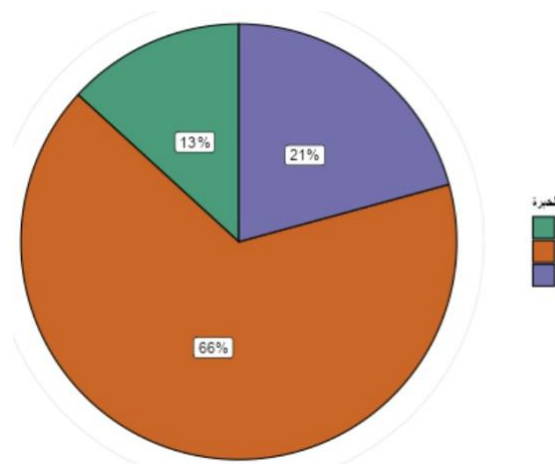
جدول رقم (1)

من بيانات الجدول السابق تم استخلاص النتائج التالية:



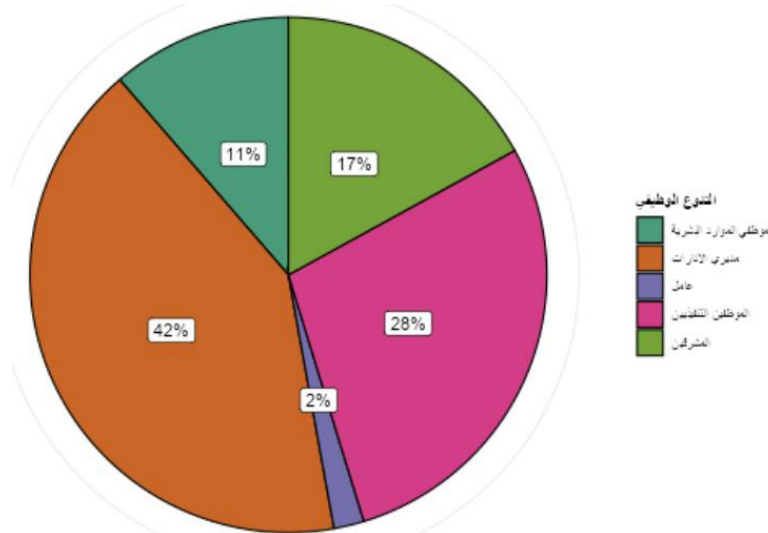
التصنيف وفق الجنس شكل رقم (2)

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين شاركوا بالإجابة على الإستبيان بلغ (45) بنسبة 15.1% بينما بلغ عدد الإناث (8) بنسبة 84.9%



التصنيف وفق الخبرة شكل رقم (3)

الخبرة: أظهرت النتائج الإحصائية أن الأشخاص ذو الخبرة الأقل من 5 سنوات بلغ عددهم (11) بنسبة 20.8% بينما بلغ عدد الأشخاص ذو الخبرة الأكثر من 10 سنوات (35) بنسبة 66.0% واما الأشخاص ذو الخبرة من 5 الى 10 سنوات بلغ عددهم (7) بنسبة 13.2%



التصنيف وفق التنوع الوظيفي شكل رقم (4)

التنوع الوظيفي: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الأشخاص المشرفين يصل الى (9) بنسبة 17.0% وبلغ عدد الموظفين التنفيذيين (15) بنسبة 28.3% بينما بلغ عدد العمال شخص واحد بنسبة 1.9% واما مديري الإدارات فبلغ عددهم 22 شخص بنسبة 41.5% واما موظفي الموارد البشرية فبلغ عددهم 6 بنسبة 11.3% .

قياس صدق وثبات الدراسة

سعى الباحث في هذه الدراسة إلى التحقق من جودة الأدوات البحثية من خلال اعتماد منهج علمي متكامل يهدف إلى فحص صدق المقاييس وثباتها بطريقة تضمن دقة النتائج وموثوقيتها، فقد تم التعامل مع عملية التحقق من الصدق بوصفها خطوة جوهرية تهدف إلى التأكد من أن البنود المستخدمة في أدوات القياس تعكس فعلياً المفاهيم النظرية المقصودة، وأنها تقيس الظواهر المراد دراستها دون انحراف أو غموض.

وأما فيما يتعلق بالثبات فقد جرى التحقق منه بالاعتماد على المعايير الإحصائية الدقيقة التي تُظهر مدى الترابط والاتساق الداخلي بين العبارات المكونة لكل محور من محاور الدراسة، وهو ما يعكس استقرار أداة القياس وقدرتها على إعطاء نتائج متشابهة عند تكرار تطبيقها في ظروف متقاربة.

ولم يقتصر التحقق على الجوانب التقليدية فحسب بل امتد ليشمل اختبار العلاقات البنائية بين المتغيرات ضمن إطار تحليلي متقدم يتيح فهماً أعمق للترابطات الإحصائية ومدى توافق النموذج المفترض مع البيانات الواقعية، وهذا الأسلوب التحليلي ساعد على التأكد من جودة النموذج البحثي وتكامل بنيته المفاهيمية والإحصائية مما أضفى على النتائج قدراً عالياً من الموثوقية والدقة، وفي ضوء ذلك جاءت

هذه الخطوات بمثابة ضمان علمي يؤكد أن أدوات الدراسة قادرة على تمثيل ظواهر موضوع البحث تمثيلاً صادقاً وثابتاً، وأن النتائج المستخلصة تستند إلى أسس منهجية قوية تدعم مصداقية التحليل وتثري التفسير العلمي للعلاقات قيد الدراسة.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

في إطار ضمان جودة أدوات القياس ودقتها العلمية تم التركيز على بناء منظومة تحقق دقة للصدق تعكس مدى انسجام العبارات المستخدمة وقدرتها على تمثيل المفاهيم النظرية المستهدفة. وانطلقت هذه المنظومة من مبدأ أن الصدق لا يُقاس فقط بالأرقام بل يتجلى في التماسك المنطقي والاتساق الداخلي بين عناصر الأداة ومدى اتفاقها في التعبير عن البعد المفاهيمي ذاته الذي وضعت لقياسه، لذلك تم تحليل العلاقات الارتباطية بين فقرات كل بعد من أبعاد الدراسة بدقة للكشف عن مدى قوة ترابطها واتجاهها المشترك في تمثيل المتغير الذي تنتمي إليه.

وهذا الترابط الداخلي يعد مؤشراً على جودة البناء الداخلي للأداة حيث تُظهر البنود المتقاربة في معناها انسجاماً دلاليّاً يعكس صدق الاتساق الداخلي، وكما تم التحقق من درجة التوافق بين العبارات ومدى مساهمتها في تفسير التباين الكامن في كل بعد بما يسمح بتقدير مدى تقاربها في التعبير عن المفهوم نفسه وهو ما يمثل جوهر الصدق التقاربي.

ومن خلال هذا التحليل المنهجي تم استبعاد البنود التي لم تحقق مستوى الارتباط المطلوب لضمان صفاء البنية المفاهيمية ودقة القياس.

وقد أسهم هذا النهج في بلورة أداة قياس تتمتع بدرجة عالية من الصدق إذ تعبّر جميع فقراتها عن المفاهيم المستهدفة دون تشويش أو تداخل مما يمنح نتائج الدراسة قوة تفسيرية ومصداقية علمية تعزز من موثوقيتها وإن هذا الحرص على الاتساق المفاهيمي والصدق البنائي يعكس التزام الباحث بالصرامة المنهجية في اختيار أدوات القياس وضمان مطابقتها لأعلى معايير الجودة البحثية.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير		
0.398	0.439	0.00	0.671	0.578	0.645	A1	الطلاقة الفكرية	الإبداع الإداري	
			0.701	0.775		A2			
			0.720	0.617		A3			
	0.487	0.00	0.664	0.798		B1	المرونة الذهنية		
0.935			0.850	B2					
0.898			0.695	B3					
0.722			0.325	B4					
	0.234	0.00	0.635			0.658	C1		البناء التنظيمي
				0.372			C2		
		0.00	0.860	0.355			C3		
	0.431	0.00	0.909				D1		الحوافز
				0.848			D2		
			0.952	0.595	D3				
	0.367	0.00	0.784	0.470			التدريب		
								E1	
			0.812	0.716	E2				
			0.887	0.308	E3				
	0.494	0.00	0.872	0.555			A1	الأداء الوظيفي	

0.556	0.00	0.720	0.500	A2	الأداء الوظيفي
	0.00	0.922	0.979	A3	
	0.00	0.960	0.769	A4	
	0.00	0.909	0.810	A5	
	0.00	0.841	0.748	A6	
	0.00	1.050	0.754	A7	

جدول رقم (2)

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: الإبداع الإداري

أظهرت معاملات الارتباط الخاصة بعبارات مقياس الإبداع الإداري تفاوتاً بين المتوسط والمرتفع، حيث تراوحت القيم بين 0.308 و0.850، وتبين أن عدداً من العبارات تجاوز قيمة 0.70 مما يشير إلى قوة ارتباطها بالبعد الكلي، بينما ظهرت بعض العبارات بقيم ارتباط أقل من ذلك (مثل 0.325، 0.355، 0.308) مما يعكس ارتباطاً ضعيفاً نسبياً، ورغم هذا التباين، جاءت أغلب معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وبناءً عليه فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس في مجمله. أما بالنسبة لمتوسط التباين المستخرج AVE فقد بلغت قيمته 0.398 للمتغير ككل، وهي قيمة قريبة من الحد المقبول (0.40)، مما يشير إلى تحقق الصدق التقاربي بدرجة مقبولة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: الأداء الوظيفي

تراوحت معاملات الارتباط الخاصة بعبارات مقياس الأداء الوظيفي بين 0.500 و0.979، وهي قيم تشير في معظمها إلى ارتباط قوي، مع وجود قيمة عالية جداً (0.979) تدل على ارتباط شديد، وبناءً على ذلك يمكن القول بأن صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي قد تحقق بشكل جيد، إذ جاءت جميع القيم ضمن الحدود المقبولة ودالة إحصائياً. كما بلغت قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير الأداء الوظيفي 0.556، وهي ضمن الحد المقبول (0.50)، مما يؤكد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير مفهوم ثبات الاستبيان إلى درجة الاتساق والاستقرار في النتائج التي يقدمها عند تطبيقه أكثر من مرة على نفس العينة أو في ظروف متشابهة، أي إلى مدى إمكانية الاعتماد على أداة القياس في إعطاء نتائج متقاربة عند تكرار استخدامها، وللتأكد من مستوى هذا الثبات تم الاعتماد على حساب معامل ألفا كرونباخ الذي يعد من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، ووفقاً لما أوضحه Hair وآخرون (2010) فإن قيمة معامل ألفا كرونباخ التي تتجاوز (0.70) تُعد مؤشراً مقبولاً وجيداً على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية.

Cronbach's alpha		Number of statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0.806	0.792	3عبارات	الطلاقة الفكرية	ثبات الأداة
	0.792			
	0.789			
	0.791	4عبارات	المرونة الذهنية	
	0.808			
	0.822			
	0.797			
	0.787	3عبارات	البناء التنظيمي	
	0.798			
	0.795			
	0.805	3عبارات	الحوافز	
	0.797			
0.802				

	0.781 0.781 0.798	3 عبارات	التدريب	
0.733	0.699 0.700 0.654 0.673 0.728 0.683 0.763	7 عبارات	الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي

جدول رقم (3)

الإبداع الإداري:

أظهرت النتائج الإحصائية المتعلقة بمتغير الإبداع الإداري أن معامل الثبات لأداة القياس المتمثل في ألفا كرونباخ، بلغ 0.806، وهي قيمة مرتفعة جداً تتجاوز الحد الأدنى المقبول إحصائياً البالغ 0.70. وتعكس هذه القيمة درجة عالية من الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان مما يشير إلى تجانس الفقرات وتوافقها في قياس المفهوم نفسه بدقة عالية وبمستوى متسق من الثبات، ويُعتبر هذا الإنجاز مؤشراً قوياً على قدرة الأداة البحثية على تقديم نتائج موثوقة حيث يشير Hair وآخرون (2010) إلى أن أي قيمة لألفا كرونباخ تفوق 0.70 تعد دليلاً واضحاً على الثبات الداخلي للقياس وموثوقية الأداة في الدراسات الميدانية والتطبيقية. وكما تؤكد النتائج أن جميع عبارات المقياس جاءت متسقة في اتجاهها ومضمونها وهو ما يعزز قدرة الاستبيان على تقييم الإبداع الإداري بشكل دقيق، ويضمن أن البيانات المستخلصة منه تعكس الواقع البحثي للمتغير دون انحراف أو غموض مما يمنح الباحث ثقة عالية في الاعتماد على هذه الأداة عند إجراء التحليلات الإحصائية واستنتاج النتائج المتعلقة بتأثير الإبداع الإداري على المتغيرات الأخرى في الدراسة.

الأداء الوظيفي:

أظهرت النتائج الإحصائية المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي أن معامل الثبات لأداة القياس المتمثل في ألفا كرونباخ، بلغ 0.733، وهي قيمة مرتفعة جداً تتجاوز الحد الأدنى المقبول إحصائياً البالغ 0.70. وتعكس هذه القيمة درجة عالية من الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان مما يشير إلى تجانس الفقرات وتوافقها في قياس المفهوم نفسه بدقة عالية وبمستوى متسق من الثبات، ويُعتبر هذا مؤشراً قوياً على قدرة الأداة البحثية على تقديم نتائج موثوقة.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

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

جدول رقم (4)

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في [100 5] (المقياس الخماسي) = 20%

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض

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 (5)

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		المتوسط الحسابي		المتغير	
منخفض	منخفض جداً	غير موافق	غير موافق بشدة	1.83	1.75	الطلاقة الفكرية	الإبداع الإداري
	منخفض جداً	غير موافق	غير موافق بشدة		1.74	المرونة الذهنية	
	منخفض	غير موافق	غير موافق		1.92	البناء التنظيمي	

منخفض	منخفض	غير موافق	غير موافق		1.88	الحوافز	
منخفض	منخفض	غير موافق	غير موافق		1.89	التدريب	
منخفض	منخفض	غير موافق	غير موافق	2.11	2.11	الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي
منخفض	منخفض	غير موافق	غير موافق				
منخفض	منخفض	غير موافق	غير موافق				

جدول رقم (6)

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يبين الجدول التالي نتائج معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة التي تم احتسابها باستخدام معامل بيرسون بعد جمع بيانات العينة ومعالجتها إحصائيًا بالاعتماد على مجموعة من الأدوات والأساليب التي تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، ويهدف هذا التحليل إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات من حيث درجة الارتباط وقوته واتجاهه سواء كان طرديًا أم عكسيًا لتكوين تصور أولي عن كيفية تفاعل هذه المتغيرات داخل الإطار النظري للدراسة، ويُعد هذا الإجراء من المراحل المهمة التي تساهم في بناء نموذج تفسيري متكامل يعزز من موثوقية النتائج ويقود إلى استنتاجات علمية دقيقة تدعم أهداف الدراسة ومنهجيتها البحثية.

• الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي:

الإبداع الإداري	الأداء الوظيفي
Pearson correlation	0.671
Sig. (2 tailed)	<0.01
N	50

جدول رقم (7)

• الطلاقة الفكرية على الأداء الوظيفي

الطلاقة الفكرية	الأداء الوظيفي
Pearson correlation	0.473
Sig. (2 tailed)	<0.01
N	50

جدول رقم (8)

• المرونة الذهنية على الأداء الوظيفي

المرونة الذهنية	الأداء الوظيفي
Pearson correlation	0.330

<0.01	Sig. (2 tailed)	المرونة الذهنية على الأداء الوظيفي
50	N	

جدول رقم (9)

• البناء التنظيمي على الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي	البناء التنظيمي	
0.615	Pearson correlation	البناء التنظيمي على الأداء الوظيفي
<0.01	Sig. (2 tailed)	
50	N	

جدول رقم (10)

الحوافز على الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي	الحوافز	
0.387	Pearson correlation	الحوافز على الأداء الوظيفي
<0.01	Sig. (2 tailed)	
50	N	

جدول رقم (11)

التدريب على الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي	التدريب	
0.501	Pearson correlation	التدريب على الأداء الوظيفي
<0.01	Sig. (2 tailed)	
50	N	

جدول رقم (12)

اختبار صدق الدراسة

العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي

Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.671	0.450

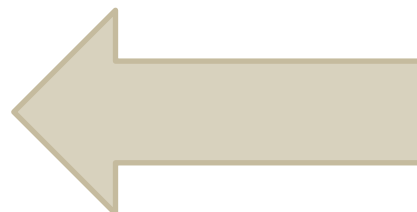
Note. Models estimated using sample size of N=50

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الاول (الابداع الاداري)	6.91	1	6.911	39.3	<.001
Residuals	8.45	48	0.176		

Note. Type 3 sum of squares

المتغير الثاني (الاداء الوظيفي) - Model Coefficients				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.444	0.274	1.62	0.112
المتغير الاول (الابداع الاداري)	0.914	0.146	6.27	<.001

الأداء الوظيفي



الإبداع الإداري

العلاقة بين الطلاقة الفكرية والأداء الوظيفي

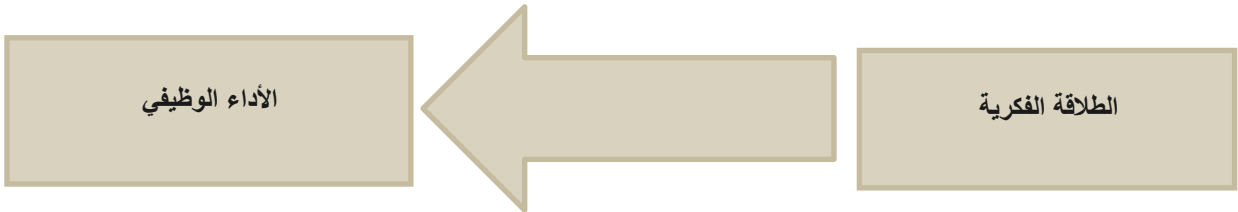
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.473	0.224

Note. Models estimated using sample size of N=50

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
البعد 1 متغير 1 (الطلاقة الفكرية)	3.44	1	3.435	13.8	<.001
Residuals	11.93	48	0.248		

Note. Type 3 sum of squares

المتغير الثاني (الاداء الوظيفي) - Model Coefficients				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	1.291	0.234	5.52	<.001
البعد 1 متغير 1 (الطلاقة الفكرية)	0.475	0.128	3.72	<.001



العلاقة بين المرونة الذهنية والأداء الوظيفي

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.330	0.109

Note. Models estimated using sample size of N=50

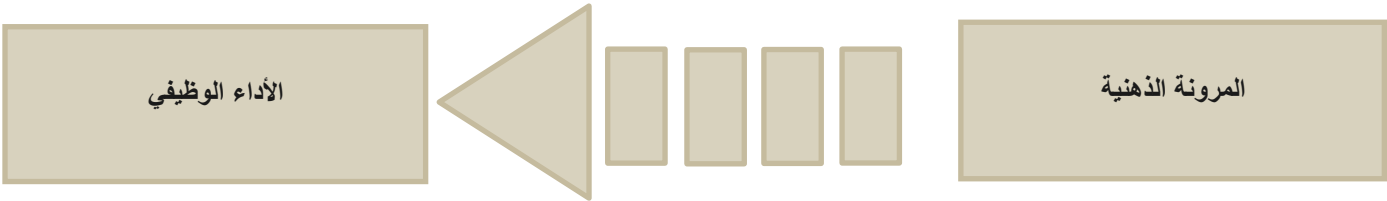
Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
البعد2 متغير1 (المرونة الذهنية)	1.67	1	1.674	5.87	0.019
Residuals	13.69	48	0.285		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - المتغير الثاني (الاداء الوظيفي) -

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	1.531	0.255	6.01	<.001
البعد2 متغير1 (المرونة الذهنية)	0.338	0.139	2.42	0.019



العلاقة بين البناء التنظيمي والأداء الوظيفي

Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.615	0.378

Note. Models estimated using sample size of N=50

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
البعء3 متغير1 (البناء التنظيمي)	5.81	1	5.806	29.2	<.001
Residuals	9.56	48	0.199		

Note. Type 3 sum of squares

المتغير الثاني (الاداء الوظيفي) - Model Coefficients				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	1.006	0.216	4.66	<.001
البعء3 متغير1 (البناء التنظيمي)	0.580	0.107	5.40	<.001



العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي

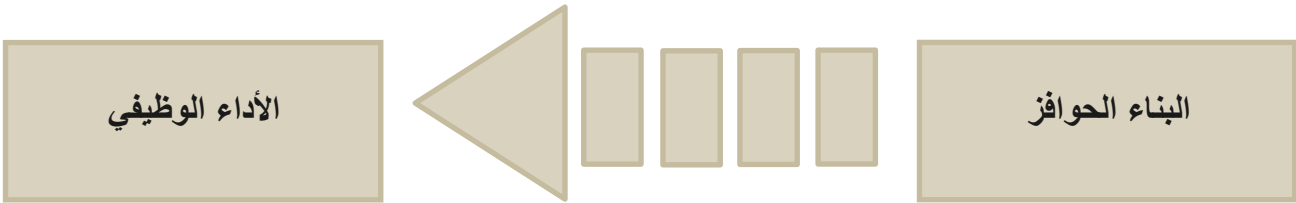
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.387	0.150

Note. Models estimated using sample size of N=50

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
البعد4 متغير1 (الحوافز)	2.30	1	2.298	8.44	0.006
Residuals	13.06	48	0.272		

Note. Type 3 sum of squares

المتغير الثاني (الاداء الوظيفي) - Model Coefficients				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	1.518	0.220	6.90	<.001
البعد4 متغير1 (الحوافز)	0.319	0.110	2.91	0.006



العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي

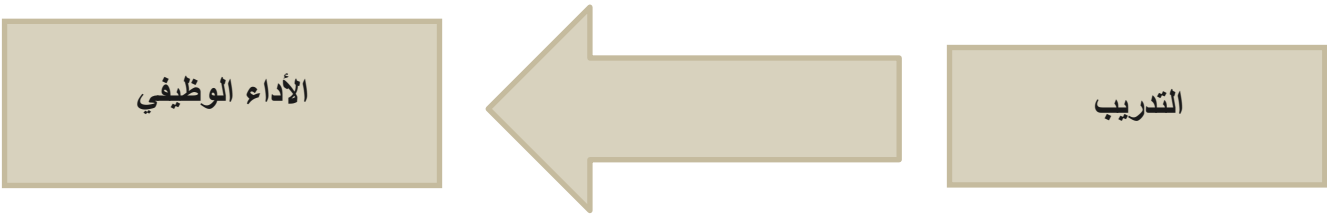
Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.501	0.251

Note. Models estimated using sample size of N=50

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
البعد5 متغير1 (التدريب)	3.85	1	3.855	16.1	<.001
Residuals	11.51	48	0.240		

Note. Type 3 sum of squares

المتغير الثاني (الاداء الوظيفي) - Model Coefficients				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	1.330	0.209	6.36	<.001
البعد5 متغير1 (التدريب)	0.416	0.104	4.01	<.001



النتائج:

في ضوء مقارنة نتائج الدراسة الحالية التي تناولت دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي في مؤسسة شبكة المجد الفضائية مع نتائج الدراسات السابقة ذات الصلة يمكن تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين النتائج على النحو التالي:

أولاً: أوجه التشابه

1- اتفاق عام حول وجود علاقة إيجابية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي: أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي وهو ما يتسق مع نتائج معظم الدراسات السابقة مثل دراسات الهديفي (2022)، وبوالزيت وآخرون (2022)، وأبو عفونة وآخرون (2023)، وعبد المطلب وآخرون (2020)، التي أكدت جميعها وجود تأثير واضح ومباشر للإبداع الإداري بمختلف أبعاده على رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين وقد أشارت هذه الدراسات إلى أن الإبداع الإداري يسهم في تحسين الكفاءة وزيادة الفاعلية وتحقيق الالتزام الوظيفي وتعزيز جودة الأداء.

2- تشابه في تأثير الأبعاد الفرعية للإبداع الإداري: بينت نتائج الدراسة الحالية أن الطلاقة الفكرية والبناء التنظيمي وبرامج التدريب تمثل أبعاداً محورية في التأثير على الأداء الوظيفي وهو ما يتفق مع نتائج دراسات مثل بوالزيت وآخرون (2022) التي أبرزت أثر الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية في تحسين الأداء، وكذلك دراسة عبد المطلب وآخرون (2020) التي أكدت أن الطلاقة الفكرية تعد من أبرز محددات الأداء وكما أظهرت دراسات مثل العجلة (2009) والهديفي (2022) أهمية العوامل التنظيمية في تعزيز بيئة الإبداع وتحسين الأداء الوظيفي.

3- تطابق في النتائج المتعلقة ببرامج التدريب والتأهيل: كشفت الدراسة الحالية عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب التي تدعم الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي وهو ما يتسق مع ما توصلت إليه دراسات مثل عبد المطلب وآخرون (2020) والغامدي وآخرون (2022)، حيث أكدت هذه الدراسات أن التدريب المستمر وتنمية مهارات العاملين الإبداعية يساهمان في رفع كفاءة الأداء وتحقيق نتائج تنظيمية أفضل.

4- اتفاق في الإشارة إلى دور البيئة التنظيمية والحوافز: أشارت الدراسة الحالية إلى أهمية فاعلية البناء التنظيمي وتهيئة بيئة عمل محفزة كأحد محددات الأداء الوظيفي وهو ما يتفق مع ما ورد في دراسة

العجلة (2009) التي أبرزت أن البيئة التنظيمية المساندة تسهم في توفير مناخ إداري يساعد على الإبداع، وكذلك دراسة **أبو عفونة وآخرون (2023)** التي أكدت أن بيئة العمل المرنة والداعمة تسهم في رفع جودة الأداء والالتزام الوظيفي.

ثانياً: أوجه الاختلاف

1- **اختلاف في النتائج المتعلقة بالمرونة الذهنية:** على خلاف أغلب الدراسات السابقة مثل **بوالزيت وآخرون (2022)** و **أبو عفونة وآخرون (2023)** التي أثبتت وجود علاقة إيجابية بين المرونة الذهنية والأداء الوظيفي فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الذهنية في اتخاذ القرار الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مؤسسة شبكة المجد الفضائية ويُعزى هذا الاختلاف إلى طبيعة البيئة التنظيمية بالمؤسسة والتي قد لا تمنح القيادات الإدارية المرونة الكافية في اتخاذ القرار أو قد يكون أسلوب القيادة فيها أكثر تقليدية وحدودية في منح الصلاحيات.

2- **اختلاف في أثر الحوافز الإدارية على الأداء:** أوضحت الدراسة الحالية عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز الإدارية المرتبطة بالإبداع وتحفيز الموظفين على تحسين الأداء، في حين توصلت معظم الدراسات السابقة مثل **عبد المطلب وآخرون (2020)** و **العجلة (2009)** إلى أن الحوافز المادية والمعنوية تلعب دوراً جوهرياً في تعزيز الإبداع والأداء ويمكن تفسير هذا التباين بأن نظام الحوافز في مؤسسة شبكة المجد الفضائية قد لا يكون موجهاً بشكل مباشر نحو دعم السلوك الإبداعي أو مكافأة الأفكار الجديدة، بل ربما يركز على الأداء التقليدي أو الإنجاز الكمي.

3- **اختلاف في درجة التأثير العام للإبداع الإداري:** رغم اتفاق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في وجود علاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي إلا أن قوة هذه العلاقة ومستوى تأثيرها قد يختلف إذ أظهرت بعض الدراسات مثل **الجعبري (2009)** أن التأثير ضعيف نسبياً رغم وجود علاقة، بينما أشارت الدراسة الحالية إلى وجود تأثير إيجابي واضح لأبعاد محددة مثل الطلاقة الفكرية والتدريب والبناء التنظيمي، مما يعني أن بعض أبعاد الإبداع الإداري في المؤسسة كانت أكثر فاعلية من غيرها.

4- **التركيز المؤسسي المختلف:** ركزت الدراسة الحالية على بيئة إعلامية خاصة (مؤسسة شبكة المجد الفضائية)، وهي تختلف عن بيئات الدراسات السابقة التي تناولت مؤسسات حكومية أو خدمية أو تعليمية، مثل دراسات **الهديفي (وزارة العمل) والعجلة (الوزارات) وعبد المطلب (القطاع الحكومي)**. هذا الاختلاف في السياق المؤسسي ربما أثر على طبيعة العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء، خاصة أن

المؤسسات الإعلامية تعتمد بدرجة أكبر على العمل الجماعي والابتكار السريع، مما يجعل بعض الأبعاد أكثر تأثيرًا من غيرها.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تلخيص التوصيات فيما يلي:

1. تعزيز ثقافة الإبداع الإداري داخل المؤسسة من خلال تشجيع الموظفين على طرح الأفكار الجديدة ودعم المبادرات الإبداعية.
2. تطوير برامج تدريب وتأهيل تركز على تنمية مهارات التفكير الإبداعي وصنع القرار الفعال لدى القيادات والموظفين.
3. تحسين البناء التنظيمي بما يضمن المرونة وتقليل التعقيد الإداري، لتهيئة بيئة عمل محفزة للإبداع والأداء المتميز.
4. إعادة تفعيل نظام الحوافز وربطه بمدى إسهام الموظف في الإبداع والابتكار لتحفيز الأداء الإيجابي والمتميز.
5. تمكين القيادات الإدارية من ممارسة قدر أكبر من المرونة في اتخاذ القرارات وتشجيع التفكير غير التقليدي.
6. تعزيز التواصل الداخلي وتبادل المعرفة والخبرات الإبداعية بين الإدارات المختلفة لدعم التكامل في الأداء المؤسسي.
7. تشجيع البحث والتطوير المستمر في مجال الإدارة الإبداعية لرفع كفاءة الأداء وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسة.
8. اعتماد آليات واضحة لقياس وتقييم الإبداع الإداري وتأثيره على الأداء الوظيفي لضمان التحسين المستمر.
9. توفير بيئة عمل داعمة لتجربة الأفكار الجديدة وتنفيذ المبادرات الإبداعية دون مخاطر مفرطة قد تثبط الإبداع.
10. تعزيز روح الفريق والعمل الجماعي كعامل أساسي في تنمية الإبداع وتحقيق التكامل بين الموظفين والإدارات.

المراجع:

- العجلة، ت. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال).
- الجعبري، ع. (2009). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية (رسالة ماجستير، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا).
- عبد المطلب، م.، & سليمان، إ. (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 4(14).
- الهديفي، م. (2022). قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان. *المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي*، (37)، 05 مايو 2022.
- الغامدي، أ.، & فلان، ك. (2022). دور فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين: دراسة ميدانية على الموظفين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة (رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة).
- بوالزيت، أ.، & بخبخ، ل. (2022). أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميله (رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير).
- رحمة الله، أ.، أبو عفونة، ن.، & حمزة، م. (2023). دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من

الموظفين في الشركة العامة للمنتجات الغذائية. *المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية*، (77).

- هرقون، ه. (2024). دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة: دراسة حالة المؤسسة العمومية للنقل الحضري والشبه حضري تيارت ETUS (رسالة ماجستير، جامعة تيارت).

المراجع الأجنبية

1-Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (6th ed.). Kogan Page.

2-Daft, R. L. (2016). Organization theory and design (12th ed.). Cengage Learning.

الملاحق

في إطار هذه الدراسة الميدانية، أضع بين أيديكم استبيانًا حول الإبداع الإداري في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات على شبكة المجد الفضائية بالمملكة العربية السعودية ، نرجو منكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة من خلال وضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعكس وجهة نظركم علمًا بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، فالغاية الأساسية من الاستبيان هي التعرف على آرائكم وتوجهاتكم.

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- الخبرة: اقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐
- التنوع الوظيفي: مديري الإدارات ☐ المشرفين ☐ موظفي الموارد البشرية ☐
- الموظفين التنفيذيين ☐ عامل ☐

الاستبيان

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
المحور الأول : الإبداع الإداري					
الطلاقة الفكرية					
					لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل
					لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة
					لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة
المرونة الذهنية					

					لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر
					أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه
					لا أتردد في تغيير موقعي عندما أقتنع بعدم صحته
					أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة
البناء التنظيمي					
					تنسم الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات وجهة المساءلة بالوضوح وعدم الازدواجية
					يتمتع المديرون بدرجة من الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرارات
					يتوفر لدى المديرين التسهيلات والإمكانات اللازمة لانجاز أعمالهم
الحوافز					
					أعتقد أن نظام الحوافز جيد ويعمل على تحسين الأداء
					أعتقد أن نظام الحوافز يمتاز بالعدالة والموضوعية
					يكافأ الموظف عندما يقدم أفكار جديدة تخدم العمل
التدريب					

					تعتبر الإدارة العليا بالوزارة التدريب خيارا استراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة
					تهتم الإدارة العليا بالتدريب باعتباره يساعد على جودة الأداء وتحسين الإنتاجية
					تنظر الإدارة العليا بعين الاحترام والتقدير لمن شارك في برامج تدريبية هادفة
المحور الثاني: الأداء الوظيفي					
					يتوفر لدى الموظفين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية
					تتوفر لدى الموظفين الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعمالهم
					يدرك الموظفون أدوارهم بدقة ووضوح ويعرفون ما الذي يجب عمله وما هي الكيفية المناسبة للقيام بذلك
					يتم تقويم أداء الموظفين خلال فترة معينة وفقاً لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة ووضوح
					يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف وذلك لتوفير أسس الترقيات
					يطلع الموظف على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف
					تتم عملية تقويم الأداء بشكل روتيني بلا جدوى حقيقية

المخلص:

تتناول هذه الدراسة موضوع الإبداع الإداري وأثره في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسات مع التركيز على تطبيق عملي في شبكة المجد الفضائية، وتتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي للعنصر البشري في تحقيق النجاح المؤسسي، وتستند الدراسة إلى فرضية أن الإبداع الإداري ليس مجرد توليد أفكار جديدة، بل يمثل منظومة متكاملة تشمل الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والبناء التنظيمي والحوافز وبرامج التدريب والتأهيل والتي بدورها تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للموظفين، وتبرز الدراسة الفجوة بين الإمكانيات الإبداعية المتاحة داخل المؤسسات وغياب تفعيلها بصورة ممنهجة ما يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي والقدرة التنافسية، لذلك تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي مع تقديم إطار علمي عملي يدعم صناع القرار في المؤسسات على تبني استراتيجيات تعزز التفكير الإبداعي وتحسين بيئة العمل، وتحقيق التميز المؤسسي، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي بشكل عام إلا أن درجة هذا التأثير تختلف بحسب مدى التفعيل المؤسسي لممارسات الإبداع وطبيعة البيئة التنظيمية، وتعد هذه الدراسة إضافة معرفية وعملية تسهم في توجيه صناع القرار نحو اعتماد سياسات إدارية مبتكرة تدعم الأداء المؤسسي وتحقق أهداف المؤسسات، كما توفر توصيات عملية لتفعيل الإبداع الإداري وتعزيز قدرة الموظفين على مواجهة التحديات وتحقيق الأداء المتميز في بيئات العمل الحديثة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الأداء الوظيفي، التدريب، الحوافز، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، البناء التنظيمي.

Abstract:

This study addresses administrative creativity and its impact on enhancing employee performance within organizations, with a practical application in Al-Majd Satellite Network. The importance of this study stems from the critical role of human resources in achieving organizational success. The study is based on the premise that administrative creativity is not merely the generation of new ideas but represents an integrated system encompassing intellectual fluency, mental flexibility, organizational structure, incentives, and training and qualification programs, all of which directly influence employees' job performance.

The study highlights the gap between the available creative potential within organizations and the lack of its systematic activation, which leads to decreased job performance and competitive ability. Therefore, the study aims to explore the relationship between the dimensions of administrative creativity and the level of employee performance while providing a practical scientific framework to assist decision-makers in adopting strategies that foster creative thinking, improve the work environment, and achieve organizational excellence.

The results indicated a positive relationship between administrative creativity and overall improvement in employee performance, although the degree of this effect varies depending on the institutional implementation of creative practices and the nature of the organizational environment. This study represents both a theoretical and practical contribution, guiding decision-makers toward adopting innovative administrative policies that support institutional performance and achieve organizational goals. It also provides practical recommendations for activating administrative creativity and enhancing

employees' ability to face challenges and achieve outstanding performance in modern work environments.

Keywords: Administrative Creativity, Employee Performance, Training, Incentives, Intellectual Fluency, Mental Flexibility, Organizational Structure

Midocean University

College of Management

Department of Business Administration



**The Role of Managerial Innovation in Enhancing Job Performance in
Organizations: A Field Study on Al-Majd TV Network In the Kingdom of
Saudi Arabia**

Prepared by: Sherif Mostafa Suleiman Alsharif

University ID: 2021204901

Year:2025