

Final Project 1

Code: MGM 496 – PMG496

Prepared BY: Ahmed Hussein Al-Shammari

TO

Faculty of Management

Midocean University

**أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة بالتطبيق على مكتبة الملك
عبد العزيز العامة - جدة**

**The Impact of Managerial Creativity on Achieving
Organizational Goals: An Applied Study on King Abdulaziz
Public Library - Jeddah**

اسم الطالب: احمد حسين الشمري

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٦٧٣

مشروع التخرج – ١

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – ٢٠٢٤م

جدول المحتويات

٣	١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١ المقدمة:
٦	١,٢ مشكلة البحث:
٦	١,٢,١ الفجوات النظرية:
٧	١,٢,٢ الفجوات العملية:
٨	١,٣ أهمية البحث:
٨	١,٣,١ الأهمية النظرية:
٩	١,٣,٢ الأهمية العلمية:
١٠	٢ قائمة المراجع
١٢	٣ الملاحق
١٢	٣,١ الاستبيان:

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

تعتمد المؤسسات الناجحة على وضع أهداف استراتيجية تتوافق مع مواردها وإمكاناتها، وتتكيف مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، مما يضمن مرونتها وقدرتها على المنافسة في الأسواق المتغيرة، ومن خلال تحقيق أهدافها، تستطيع المؤسسة تحقيق التميز والتفوق في مجالها، وتلبية احتياجات وتوقعات عملائها وأصحاب المصلحة بشكل فعال، كما أن وضوح الأهداف يساعد في تحديد الأولويات واتخاذ القرارات الصائبة، مما يعزز من قدرة المؤسسة على النمو والابتكار. (بوسماحة، ٢٠١٨)

تُعتبر أهداف المؤسسة الركيزة الأساسية التي تبنى عليها استراتيجياتها وخططها التشغيلية، وهي تمثل الغايات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها على المدى القصير والطويل، تُحدد هذه الأهداف رؤية المؤسسة ورسالتها وتوجهاتها العامة، مما يساعد في توجيه كافة الأنشطة والجهود نحو تحقيق نتائج محددة وملموسة، تتنوع أهداف المؤسسة بين أهداف مالية، مثل زيادة الإيرادات وتحقيق الربحية؛ وأهداف تشغيلية، مثل تحسين الكفاءة والإنتاجية؛ وأهداف تسويقية، مثل زيادة حصة السوق وتعزيز الولاء للعلامة التجارية؛ وأهداف اجتماعية، مثل الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة، حيث تنسم الأهداف الجيدة بكونها واضحة وقابلة للقياس ومحددة زمنياً، مما يتيح متابعة التقدم نحو تحقيقها وتقييم الأداء بشكل دوري، كما أن مشاركة جميع أعضاء المؤسسة في فهم وتبني هذه الأهداف يساهم في تعزيز روح الفريق والانتماء، ويحفز الجميع للعمل بجدية نحو تحقيقها. (الحبالي، ٢٠١٠)

وأيضاً إن الإبداع الإداري يُعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات في العصر الحديث، في بيئة أعمال تتسم بالتغير السريع والتنافسية الشديدة، أصبح الإبداع الإداري ليس مجرد خيار بل ضرورة للمنظمات التي تسعى للبقاء والنمو، يتضمن الإبداع الإداري القدرة على تطوير أفكار وحلول جديدة ومبتكرة للتحديات التي تواجه المؤسسة، مما يساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة، مع التركيز على مكتبة الملك عبد العزيز العامة في جدة كمثال تطبيقي. (ملاس، ٢٠٢٠)

كما تناولت العديد من الدراسات مفهوم الإبداع الإداري وأثره على تحقيق أهداف المؤسسات حيث تم الإشارة إلى أن الإبداع الإداري يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات البيئية ويزيد من مرونتها وقدرتها على الابتكار، وأوضحوا أن المؤسسات التي تتبنى نهجاً إبداعياً في الإدارة تحقق مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية في تحقيق أهدافها (غراز، ٢٠٢٢)، من جهة أخرى أن الإبداع الإداري يساهم بشكل مباشر في

تحسين الأداء المالي من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة وزيادة رضا العملاء ومع ذلك أن هذا الأثر يمكن أن يكون محدودًا إذا لم تتوافر بيئة تنظيمية داعمة للإبداع (القلع، ٢٠٢١)، كما تختلف آراء الباحثين حول كيفية تفعيل الإبداع الإداري لتحقيق أهداف المؤسسة حيث يرى البعض أن الإبداع الإداري يجب أن يكون جزءًا من الثقافة التنظيمية للمؤسسة، وأنه يجب تشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة، ويؤكدون على أهمية توفير الموارد والدعم اللازمين لتحقيق ذلك (الروسان، ٢٠١٥)، في المقابل أن الإبداع الإداري قد يواجه مقاومة من قبل الإدارة العليا إذا لم يكن هناك توافق بين النهج الإبداعي والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ويؤكدون على أهمية وجود رؤية واضحة تدعم الإبداع وتوجهه نحو تحقيق الأهداف المحددة. (المصري، ٢٠١٧)

بالإضافة إلى ذلك أن الإبداع الإداري يتطلب قيادة قوية وملهمة تدعم الابتكار وتخلق بيئة تشجع على المخاطرة المدروسة، ويشيرون إلى أن القادة الذين يتمتعون بمهارات إبداعية يمكنهم تحفيز فرق العمل وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف بطرق غير تقليدية (العلوان، ٢٠١٨)، في المقابل أن الإفراط في التركيز على الإبداع دون وجود هيكل تنظيمي قوي يمكن أن يؤدي إلى فوضى وعدم استقرار في العمليات (قباجة، ٢٠١٩)، في النهاية تُظهر الدراسات أن الإبداع الإداري يلعب دورًا حاسمًا في تحقيق أهداف المؤسسات، ولكن نجاحه يعتمد بشكل كبير على البيئة التنظيمية والدعم القيادي. (بوعطيط، ٢٠١٩)

كما يُعتبر الإبداع الإداري من العناصر الحاسمة التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات وتطوير أدائها بشكل مستدام، وهو ذو أهمية خاصة في المؤسسات الثقافية والتعليمية مثل مكتبة الملك عبد العزيز العامة في جدة، يُعنى الإبداع الإداري بتقديم حلول مبتكرة وفعالة للتحديات الإدارية والتنظيمية، ويشمل تطبيق أفكار جديدة في مجالات التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، مما يعزز من كفاءة العمليات ويحقق نتائج متميزة، في سياق مكتبة الملك عبد العزيز العامة، يمكن للإبداع الإداري أن يلعب دورًا محوريًا في تحسين خدمات المكتبة، وتوسيع نطاق الوصول إلى المعرفة، وتعزيز التجربة التعليمية والثقافية للزوار. (خير الله، ٢٠١٧)

حيث يتجلى أثر الإبداع الإداري في القدرة على تحسين العمليات الداخلية، وتطوير برامج وخدمات جديدة تلبي احتياجات المجتمع المتزايدة والمتنوعة، من خلال تبني ممارسات إدارية مبتكرة، يمكن للمكتبة تحسين إدارة الموارد البشرية، وتوفير بيئة عمل محفزة تدعم التفكير الإبداعي وتطوير المهارات، بالإضافة إلى ذلك، يمكن للإبداع الإداري أن يساهم في تعزيز التعاون مع المؤسسات الأكاديمية والثقافية، وتطوير شراكات استراتيجية تساهم في تحقيق أهداف المكتبة على المدى الطويل، وعليه تتناول هذه الدراسة التطبيقية كيفية تأثير الإبداع الإداري على تحقيق الأهداف المؤسسية لمكتبة الملك عبد العزيز العامة في جدة، من خلال

تحليل الممارسات الإدارية المبتكرة والمبادرات التي تم تبنيها لتحسين الأداء وتلبية احتياجات المستفيدين، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى وتوصيات عملية يمكن أن تساعد المكتبة في تعزيز قدراتها الإدارية والابتكارية، وبالتالي تحقيق مستويات أعلى من الفعالية والكفاءة في خدماتها، في النهاية، يُعتبر الإبداع الإداري وسيلة فعالة لتحقيق التميز المؤسسي والاستجابة للتغيرات المستمرة في البيئة الثقافية والتعليمية. (الرشدي، ٢٠١٨)

١,٢ مشكلة البحث:

في عالم الأعمال المعاصر، يُعد الإبداع الإداري عاملاً حاسماً لتحقيق أهداف المؤسسات وضمان بقائها ونموها في بيئة تتسم بالتغير السريع والتنافسية العالية حيث تتجلى مشكلة البحث في الحاجة الملحة لفهم كيفية تأثير الإبداع الإداري على تحقيق أهداف المؤسسات، مع التركيز على تطبيق هذه المفاهيم في مكتبة الملك عبد العزيز العامة في جدة كما تبرز هذه المشكلة في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات في تبني ممارسات إدارية مبتكرة تساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، على الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية الإبداع الإداري، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تستكشف هذا التأثير بشكل معمق في السياق المحلي للمملكة العربية السعودية، وخاصة في المؤسسات الثقافية والتعليمية مثل المكتبات العامة.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

من الناحية النظرية، توجد فجوات واضحة في الأدبيات المتعلقة بتأثير الإبداع الإداري على تحقيق أهداف المؤسسات، أولاً، تركز العديد من الدراسات على الأطر النظرية للإبداع الإداري في البيئات التجارية والصناعية، مما يترك فجوة في فهم كيفية تطبيق نفس المبادئ في المؤسسات الثقافية والتعليمية، هذا النقص في الأبحاث يحد من القدرة على تحديد العوامل المحددة التي تسهم في تعزيز الإبداع داخل هذه المؤسسات.

ثانياً، هناك عدم توافق بين النماذج النظرية المختلفة التي تشرح كيفية تأثير الإبداع الإداري على الأداء المؤسسي، بعض النظريات تركز على القيادة كمحرك رئيسي للإبداع، بينما تركز أخرى على الثقافة التنظيمية أو الموارد المتاحة، هذا التباين في الأطر النظرية يخلق حاجة ماسة لتطوير نموذج شامل يجمع بين هذه العوامل ويوضح تفاعلها وتأثيرها المتبادل في تحقيق الأهداف المؤسسية.

ثالثاً، الأدبيات الحالية تفتقر إلى الدراسات التي تستكشف تأثير السياق الثقافي والاجتماعي على الإبداع الإداري، الثقافة المحلية والقيم الاجتماعية في المملكة العربية السعودية تلعب دوراً كبيراً في تشكيل كيفية تبني وتنفيذ ممارسات الإبداع الإداري، الفجوة النظرية هنا تتعلق بعدم فهم كافٍ لهذه التأثيرات وكيفية التعامل معها لتحقيق أقصى استفادة من الإبداع الإداري في السياق المحلي.

٢,٢,١ الفجوات العملية:

من الناحية العملية، تواجه مكتبة الملك عبد العزيز العامة في جدة تحديات متعددة تتعلق بتطبيق ممارسات الإبداع الإداري بفعالية لتحقيق أهدافها، أولاً، هناك قضية تتعلق بالبنية التحتية للإدارة والتي قد لا تكون مجهزة بشكل كافٍ لدعم الابتكار، يمكن أن تكون الأنظمة الحالية غير متكاملة أو غير مرنة بما يكفي لتبني الأفكار الإبداعية، مما يعيق قدرة المكتبة على تحسين خدماتها وتوسيع نطاق تأثيرها.

ثانياً، هناك نقص في التدريب والتطوير المهني للموظفين في مجال الإبداع الإداري، على الرغم من أهمية هذا الجانب، إلا أن البرامج التدريبية الحالية قد تكون غير كافية أو غير موجهة بشكل صحيح لتلبية احتياجات المكتبة، هذا النقص يمكن أن يؤدي إلى ضعف في تنفيذ الأفكار الإبداعية، مما يقلل من فرص تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية، تحتاج المكتبة إلى برامج تدريبية متخصصة ومستدامة لتحسين مهارات وكفاءات الموظفين في مجال الإبداع الإداري.

ثالثاً، الثقافة التنظيمية في المكتبة قد تشكل حاجزاً أمام تطبيق ممارسات الإبداع الإداري، البيروقراطية والهيكل الهرمي الصارم يمكن أن يعيق تنفيذ الأفكار الجديدة ويقلل من حرية الموظفين في التعبير عن آرائهم واقتراحاتهم، هذه الحواجز الثقافية تتطلب استراتيجيات محددة للتغلب عليها وتعزيز بيئة تنظيمية تدعم الابتكار والتحسين المستمر.

أخيراً، هناك نقص في أنظمة التقييم الفعالة لقياس تأثير الإبداع الإداري على تحقيق الأهداف المؤسسية، بدون أدوات تقييم دقيقة، يصعب تحديد مدى فعالية الممارسات الإبداعية وتأثيرها الحقيقي على الأداء المؤسسي، تحتاج المكتبة إلى تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس وتحليل تأثير الإبداع الإداري بشكل دوري، مما يتيح اتخاذ قرارات مستنيرة ومستندة إلى بيانات دقيقة.

سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة؟

١,٣ أهمية البحث:

تُعتبر دراسة أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة من الدراسات الحيوية والمهمة في العصر الحديث، حيث تواجه المؤسسات تحديات متزايدة في بيئات الأعمال المتغيرة والسريعة التطور، الإبداع الإداري يمكن أن يكون العامل الرئيسي الذي يميز المؤسسات الناجحة عن غيرها، من خلال تقديم حلول مبتكرة وفعّالة للتحديات المختلفة وعليه هذه الدراسة التي تطبق على مكتبة الملك عبد العزيز العامة في جدة، تسعى لفهم كيفية تأثير الإبداع الإداري على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة حيث تُعد مكتبة الملك عبد العزيز العامة من المؤسسات الثقافية الرائدة في المملكة العربية السعودية، وتحقيق أهدافها يتطلب تبني ممارسات إدارية مبتكرة وفعّالة.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

من الناحية النظرية، تسهم هذه الدراسة في سد الفجوات الموجودة في الأدبيات المتعلقة بالإبداع الإداري وتأثيره على تحقيق أهداف المؤسسات، خاصة في السياق الثقافي والاجتماعي للمملكة العربية السعودية، أولاً، تقدم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا يربط بين ممارسات الإبداع الإداري والأداء المؤسسي، مما يعزز فهمنا لكيفية تفاعل هذه الممارسات مع العوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة، هذا الإطار يمكن أن يكون مرجعاً هاماً للباحثين والأكاديميين الذين يسعون لدراسة تأثير الإبداع الإداري في بيئات مشابهة.

ثانياً، تعزز الدراسة من فهم الأبعاد الثقافية والاجتماعية للإبداع الإداري في السياق السعودي، الثقافة التنظيمية والقيم الاجتماعية تلعب دوراً كبيراً في تحديد كيفية تبني وتنفيذ ممارسات الإبداع الإداري، من خلال تحليل هذه الأبعاد، تقدم الدراسة رؤى جديدة حول كيفية تكييف نماذج الإبداع الإداري لتلائم الاحتياجات والتحديات الفريدة للمؤسسات في المملكة.

ثالثاً، تساهم الدراسة في تطوير نماذج نظرية جديدة تربط بين القيادة والإبداع الإداري، القيادة الفعّالة تُعتبر أحد العوامل الرئيسية لتعزيز الإبداع داخل المؤسسات، من خلال استكشاف دور القيادة في دعم وتوجيه الإبداع الإداري، تقدم الدراسة إطاراً شاملاً يمكن استخدامه لفهم كيفية تأثير الأنماط القيادية المختلفة على تحقيق الأهداف المؤسسية.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

من الناحية العملية، تُعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لأنها تقدم حلولاً تطبيقية لتحسين ممارسات الإبداع الإداري في مكتبة الملك عبد العزيز العامة، مما يساهم في تحقيق أهدافها الثقافية والتعليمية بكفاءة وفعالية، أولاً، توفر الدراسة توصيات محددة لتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات الإبداع الإداري لدى الموظفين، هذه البرامج يمكن أن تساهم في تحسين قدرات الموظفين على التفكير بشكل مبتكر وتقديم حلول جديدة للتحديات التي تواجهها المكتبة.

ثانياً، تساعد الدراسة في تطوير سياسات وإجراءات تدعم بيئة تنظيمية تشجع على الإبداع والابتكار، من خلال تحليل الحواجز الثقافية والتنظيمية التي تعيق الإبداع، تقدم الدراسة استراتيجيات محددة للتغلب على هذه الحواجز وتعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة، هذه السياسات يمكن أن تشمل تقديم حوافز للموظفين المبدعين، وتوفير موارد لدعم الأفكار الجديدة، وتشجيع التعاون بين الأقسام المختلفة.

ثالثاً، تساهم الدراسة في تصميم أنظمة تقييم فعالة لقياس تأثير الإبداع الإداري على تحقيق الأهداف المؤسسية، من خلال تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس الابتكار والأداء الإداري، يمكن للمكتبة متابعة تقدمها في تحقيق الأهداف واتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على بيانات دقيقة، هذه الأنظمة تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في ممارسات الإبداع الإداري وتقديم توصيات لتحسينها باستمرار.

أخيراً، يمكن أن تكون نتائج هذه الدراسة مفيدة لمؤسسات أخرى في المملكة العربية السعودية تسعى لتحسين أدائها من خلال تبني ممارسات الإبداع الإداري، من خلال تقديم أمثلة عملية وتوصيات مستندة إلى بيانات فعلية، يمكن للدراسة أن تكون دليلاً عملياً للمؤسسات الراغبة في تعزيز قدراتها الإبداعية وتحقيق التميز المؤسسي، بهذه الطريقة، يمكن أن تساهم الدراسة في تحسين الأداء العام للمؤسسات في المملكة وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات والتحديات المستقبلية.

٢ قائمة المراجع

١. بن حليم، علي (٢٠٢١). دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة رماح للبحوث والدراسات ، ٦٠ع ،
٢. بوسماحة، نسمة (٢٠١٨). علاقة القيادة الخادمة بالإبداع الإداري: دراسة ارتباطية على عينة من موظفي المؤسسات الاستشفائية. رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.
٣. بوعطيط، جلال الدين (٢٠١٩). الإبداع الإداري: خصائصه وعناصره ودور القيادة الإدارية في تنميته لدى العاملين. مجلة التكامل ، ع٥.
٤. حمدان، حيان (٢٠٢٠). أثر عمليات إدارة المعرفة في عملية الإبداع الإداري. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية ، مج٤٢ ، ع٤١.
٥. الحياي، محمد (٢٠١٠). تحليل العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأداء الجامعات الأردنية الخاصة: دراسة تحليلية. رسالة ماجستير. جامعة عمان العربية.
٦. خضير، أراذن (٢٠١٩). دور استراتيجية التمكين في تحقيق الإبداع الإداري. مجلة الإدارة والاقتصاد ، س٤٢ ، ع١٢٠.
٧. خير الله، جمال (٢٠١٧). الإبداع الإداري. مجلة الإداري ، س٣٩ ، ع١٤٨.
٨. الرشدي، نواف (٢٠١٨). التدريب والإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، مج٣٢ ، ع٢.
٩. الروسان، إخلاص (٢٠١٥). الأثر الإستراتيجي للقيادة التحويلية على الإبداع الإداري والرضا الوظيفي. رسالة دكتوراه. جامعة أم درمان الإسلامية.
١٠. صبري، هالة (٢٠٢٠). واقع إدارة المعرفة ومتطلبات الابداع والتجديد في الادارة العربية. المجلة العربية للإدارة ، مج٣٠ ، ع٢.
١١. صقور، مجد (٢٠٢٠). الدور الوسيط لأخذ المخاطرة في العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية ، مج٤٢ ، ع٣٦.

١٢. عبدالمحمود، ثويبة (٢٠١٩). الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة وتطوير الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة النيلين.
١٣. العلوان، جعفر أحمد عبدالكريم (٢٠١٨). المتغيرات المؤثرة في الإبداع الإداري: مراجعة للأدبيات العربية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية ، ع ١٣.
١٤. غراز، الطاهر (٢٠٢٢). مساهمة الإبداع الإداري في تدعيم الميزة التنافسية للمنظمات: عرض نظري. مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية ، مج ٤ ، ع ١.
١٥. فني، غنية (٢٠٢١). إدارة المعرفة: دراسة في الآليات وتحديات التطبيق في المنظمة. مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، مج ٤ ، ع ٣.
١٦. الفيومي، ميسون (٢٠٢١). دور إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار التنظيمي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، مج ١٢ ، ع ٢.
١٧. قباجة، عدنان (٢٠١٩). الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية: التحديات وسبل تطويرها من وجهة نظر الأكاديميين. مجلة أماراباك ، مج ١٠ ، ع ٣٥.
١٨. القلع، نجوى (٢٠٢١). دور الإبداع الإداري في فاعلية الأداء المؤسسي: دراسة حالة. مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية ، ع ٨.
١٩. المصري ، نضال (٢٠١٧). دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في قطاع غزة. المجلة العربية للإدارة، مج ٣٧ ، ع ٣.
٢٠. ملاس، حسبية (٢٠٢٠). ثقافة التميز في المنظمة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية الفعالة. مجلة العلوم الإنسانية ، مج ٧ ، ع ١.

٣ الملاحق

٣,١ الاستبيان:

تحية طيبة وبعد،

نشكركم على تخصيص جزء من وقتكم الثمين للمشاركة في هذا الاستبيان، الذي يهدف إلى دراسة "أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة بالتطبيق على مكتبة الملك عبد العزيز العامة - جدة" حيث يتناول هذا البحث كيفية تأثير ممارسات الإبداع الإداري على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمكتبة الملك عبد العزيز العامة في جدة، ويسعى إلى تقديم رؤى وتوصيات لتحسين الأداء المؤسسي عبر تبني نهج إداري مبتكر.

إن آرائكم وتجاربكم القيمة تعتبر أساسية لتحقيق أهداف هذا البحث. نؤكد لكم أن جميع البيانات التي ستقدمونها ستعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. لن نطلب منكم أي معلومات شخصية يمكن أن تحدد هويتكم بشكل مباشر.

مع خالص الشكر والتقدير،

الجزء الأول

بيانات عامة:

1- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر:

☐ أقل من 40 ☐ 40-50 ☐ 50-60 ☐ 60 فأكثر

3- الموقع الإداري في الجامعة:

☐ عميد ☐ رئيس قسم

4- سنوات الخبرة في الموقع الإداري الحالي في الجامعة:

☐ أقل من سنة_2 ☐ أكثر من 2 سنة_4 سنة

☐ أكثر من 4 سنة _6 سنة ☐ أكثر من 6 سنة

5- الرتبة العلمية:

☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ مشارك

☐ أستاذ

مقياس الابداع الاداري

الرقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	أتناقش مع زملاء العمل من أجل إيجاد وسائل حديثة من شأنها تيسير التنظيم الإداري.					
02	لا أتردد في تقديم مقترحات جديدة حتى أحسن من طرق تسيير العمل.					
03	أخطط بطرق مغايرة عن المعتاد حتى أطور من أدائي المهني					
04	أتردد أثناء التخطيط في إدخال أساليب جديدة خوفا من عدم نجاحها.					
05	أستقبل وأرد على المراسلات بطرق تقليدية دون أي تغيير.					
06	أخطط لمواجهة المشكلات التي يمكن أن تصادفني أثناء تجسيد المخططات في الميدان.					
07	أتحمل مسؤولية نتائج تغيير الموظفين حسب المهام					
08	أسعى للحصول على مقترحات من زملاء العمل خلال عملية التخطيط...					
09	أدخل أساليب متطورة للتنظيم الإداري للملفات.					
10	أملك رؤيا ثابتة لحل المشاكل التي تعيق عملية التنظيم.					
11	أنتبأ بوقوع المشكلات وأخطط لتجنبها من البداية.					
12	أسعى إلى أن أغير من طرق تنظيم العمل حتى لا أقع في مشاكل.					
13	أحرص على طرح أفكار متنوعة لتنظيم عملية استقبال المراسلات والرد عليها					
14	أطبق أي فكرة جديدة قد تمكنني من تحقيق الأهداف المسطرة.					
15	أطبق الأوامر الفوقية دون أي نقاش أو تغيير.					
16	لا أتردد في تغيير موقفي إذا علمت أنه لا يتماشى مع تحقيق أهداف المنظمة					
17	أتردد عند تطبيق أساليب مغايرة عن المعتاد مخافة عدم نجاحها.					
18	أسعى دائما لتقديم الأفكار الجديدة لإتجاز المهام الخاصة بي					
19	أسهر على تطبيق المخططات المعدة مسبقا بطريقة مغايرة عن المعتاد					
20	أحاول ألا أغير من طرق تنفيذ المخططات حتى لا أواجه أي مشكل.					
21	أتابع نسبة انجاز الأعمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة					

					22	أنتقل أي اقتراح من شأنه تجسيد المخططات بطرق ناجحة.
					23	أتابع مدى تقدم الأعمال الإدارية اليومية بنفس الأسلوب المعتاد حتى لا أتحمّل نتائج التغيير.
					24	تراودني أفكار كثيرة لمتابعة مختلف الأعمال والتخلي عن الطرق التقليدية
					25	أحاول الاستفادة من تجارب الآخرين في ما يخص طرق التقييم
					26	أأخذ قرارات فريدة عند مواجهة أي مشكل دون العودة إلى الرؤساء
					27	أحاول تجنب المشاكل التي صعبت من إنجاز العمل بناء على نتائج التقييم
					28	أصغي لاقتراحات وملاحظات الزملاء أثناء الرقابة بغرض تطوير المنظمة.
					29	أقدم الكثير من الاقتراحات في ضوء نتائج التقييم
					30	أحرص على سيرورة العمل بطريقة روتينية حتى لا أحتاج إلى رقابة الموظفين
					31	تتكون عندي أكثر من فكرة لتغيير طرق متابعة مدى إنجاز المهام في المصلحة.
					32	أحرص على تسوية الأخطاء وحل المشاكل بأسلوب ذكي.
					33	أقيم جوانب الضعف والقوة بطرق علمية ممنهجة.
					34	أعمل على عدم تغيير طرق التقييم حتى لا أتحمّل النتائج المترتبة عنه
					35	أعمل على الربط بين المصالح بطرق روتينية حتى أتجنب حدوث مشاكل
					36	أشخص مدى إنجاز المهام بطرق روتينية
					37	أنتقل الانتقادات والملاحظات في سبيل تحقيق المصلحة العامة
					38	أأخذ القرارات التي أرى أنها تحقق أهداف المنظمة بعد التقييم.

الجزء الثالث: إلى أي مدى تتفق مع محتوى الفقرات الآتية والمتعلقة بأداء الجامعات:

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
تلتزم إدارة الجامعة بما يأتي:					
31. بالحرص على جودة الإنتاج العلمي					
32. بأن ينجز الإنتاج العلمي حسب ما هو مخطط له					
33. بأن ينصب الاهتمام بالإنجاز العلمي المميز					
34. بتوظيف الإنجاز العلمي لتطوير المناهج					
تتبنى إدارة الجامعة (الكلية) برامج خدمة المجتمع وفقاً ما يأتي :					
35. التأكد من جودة الخدمات المقدمة للمجتمع					
36. العمل على مطابقة توقيت تقديم الخدمات الاجتماعية مع ما هو مخطط له					
37. تعمل على الإسهام في حل مشكلات المجتمع المحلي و تتبنى قضايا للإسهام في حلها					

تستجيب إدارة الجامعة (الكلية) للقرارات الوزارة التعليم العالي المتعلقة فيما يأتي:					
العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
39. الطاقة الاستيعابية على مستوى الكلية					
40. الطاقة الاستيعابية على مستوى التخصص					
41. الطاقة الاستيعابية على مستوى القاعة الدراسية والمختبر					
تستخدم إدارة الجامعة (الكلية) نظام معلومات إلكتروني في المجالات الآتية:					
42. نظم معلومات عن الطلبة					
43. نظم معلومات عن ضمان الجودة					
44. نظم معلومات عن الموارد البشرية					
45. نظم معلومات عن خدمة المجتمع					
46. نظم معلومات عن مصادر المعلومات (المكتبة)					