

الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة عادل
عبد العزيز القرشي للتجارة بمدينة الرياض

Administrative Creativity and Its Relationship to
Enhancing Job Performance :An Applied Study on
Adel Abdulaziz Al-Quraishi Trading Company in
Riyadh City

أسم الطالب

رحاب اول خير نور حسين

الرقم الجامعي

222000049

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1. المقدمة:	10
2.2. المتغير المستقل	10
2.3. المتغير التابع	10
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	11

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. (الهديفي، 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. (الهديفي، 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)

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

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

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

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

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

لذلك، اختارت الباحثة هذا العنوان، "الإبداع الإداري وعلاقته بتعزيز الأداء الوظيفي"، للتوصل إلى فهم أعمق لهذه العلاقة، وتسلط 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- العجلة، ت. ٢٠٠٩. الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديرية القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة. الجامعة الإسلامية بغزة، عمادة كلية الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، إدارة موارد بشرية. دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال. غزة، فلسطين.
- الجعبري، ع. ٢٠٠٩. دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية: دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل. جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي. دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال. الخليل، فلسطين.
- الحراصي، م. ٢٠٢٠. أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية سلطنة عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية القانونية، 4(14). جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، كلية القيادة والإدارة.
- الهديفي، م. ٢٠٢٢. قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، 37. ISSN: 2706-6495.