

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

عنوان المشروع
أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري
بمنطقة مكة المكرمة: دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية

أسم الطالب
غادة حسين علي فارس
٢٢١٠٠٢٣٧٤

المشروع النهائي- ٢
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن
إشراف
د. . عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث
٢٠٢٥

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
١٠	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١٠	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١١	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١١	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٢	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٢	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٣	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٣	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٤	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٥	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٦	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٧	١,٩. مخطط المشروع.....
٢٢	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
٢٣	٢,١. المقدمة:.....
٢٣	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٤	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٤	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٥	٢,٥. الخاتمة.....
٢٦	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٦	٣,١. المقدمة.....

٢٧	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
٢٧	٣,٣. تصميم البحث
٢٨	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
٢٨	٣,٥. طريقة جمع البيانات
٢٩	٣,٦. أنواع البيانات
٢٩	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٣٠	٣,٨. الخاتمة
٣١	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٣٢	4.1. المقدمة
٣٢	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٣٢	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٣٣	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٣٣	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٣٣	٤,٦. الخاتمة
٣٤	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٣٥	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٣٥	٥,٢. توصيات الدراسة:
٣٥	٥,٣. الخاتمة:
٣٦	قائمة المراجع
٣٩	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

ازداد الاهتمام في الآونة الأخيرة بتطبيق مفاهيم التفكير الإبداعي في مجال الإدارة ، خاصة مع الحاجة المتزايدة لتحديث الأساليب التقليدية لمواجهة التحديات الإدارية المعاصرة وقد أظهرت دراسة (بن التومي وسارة) أن التفكير الإبداعي يؤثر بنسبة ١٦ بالمائة على مستوى المهارات القيادية وفي سياق التوسع الاقتصادي، و الحوكمة الإدارية الحديثة في منطقة مكة المكرمة يبرز دور القيادات القادرة على التفكير الابتكاري لتعزيز كفاءة الأداء وتحقيق التميز في الخدمات ومع ذلك ، لا تزال بعض المؤسسات تواجه تحديات في تفعيل المهارات الإبداعية لدى القيادات الإدارية، مما يشكل فجوة بين الوضع القائم والأداء المأمول

تشير الأدبيات الحديثة إلى وجود علاقة طردية بين التفكير الإبداعي وتحسين جودة العمل الإداري فكلما زاد تطبيق التفكير الإبداعي زادت جودة العمل الإداري فقد أظهرت دراسة (فرحي وخولة، ٢٠١٦) أن القيادة الإدارية تعتبر من العوامل المؤثرة في تحفيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسات، لكنها لاحظت أن هناك فجوة بين مستويات القيادة ومستويات الإبداع، ما يعكس وجود خلل في تفعيل التفكير الإبداعي ضمن العمليات الإدارية كما ركزت دراسة (النعيمي و محمد، ٢٠١٨) على دور مهارات التفكير الإبداعي كالمرونة والطلاقة في تشكيل نمط القيادة الإدارية، وأكدت أن القادة الذين يمتلكون مثل هذه المهارات تكون لديهم القدرة على تطبيق أساليب قيادية أكثر فاعلية

وبسبب البيئات الإدارية ذات الإجراءات الصارمة والمحكومة بالقوانين لم يكن هناك وضوح في المجال حول أفضل الطرق لتفعيل هذا التفكير

بالرغم من أن عددًا من الدراسات ناقشت العلاقة بين القيادة والتفكير الإبداعي، إلا أن القليل منها تناول أثر التفكير الإبداعي بشكل مباشر على جودة العمل الإداري، وخصوصًا في السياق المحلي السعودي كما لم تحظ منطقة مكة المكرمة بدراسة تطبيقية معمقة تتناول هذا الموضوع من هنا، تبرز الحاجة إلى بحث يملأ هذه الفجوة، ويعالج التأثير الحقيقي للتفكير الإبداعي على جودة الأداء الإداري في هذه المنطقة الحيوية تتجلى أهمية هذه الدراسة في مساهمتها النظرية والعملية؛ فهي من جهة تثري الأدبيات الخاصة بالإبداع الإداري في السياق العربي والسعودي تحديدًا، ومن جهة أخرى تقدم أداة تحليلية لقياس مدى تأثير التفكير الإبداعي على جودة العمل داخل المؤسسات كما تمكن القيادات وصناع القرار من تطوير سياسات تدريب وتحفيز تدعم بيئات العمل الإبداعية، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية السعودية ٢٠٣٠ في تحسين الكفاءة والتميز الحكومي

يهدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري لدى القيادات في منطقة مكة المكرمة، من خلال دراسة تطبيقية تقيس مستوى الإبداع لدى القادة، وتحدد مدى تأثيره في تحسين كفاءة الأداء الإداري وجودة المخرجات المؤسسية

١,٢. مشكلة الدراسة

يشهد القطاع الإداري في المملكة العربية السعودية وخصوصاً في منطقة مكة المكرمة تطورات متسارعة تتطلب تبني أساليب إدارية حديثة مبتكرة تواكب متطلبات التميز والجودة ويعتبر التفكير الإبداعي من أبرز المهارات التي تسهم في تجويد العمل الإداري وتحسين كفاءة الأداء التنظيمي وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الجهات الحكومية والخاصة لتعزيز الأداء المؤسسي، إلا أن الممارسة الواقعية تكشف عن ضعف في توظيف مهارات التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية، مما يحد من فرص التطوير المستدام وجودة المخرجات وعليه تبرز الحاجة إلى دراسة تطبيقية تستهدف فهم وتحليل أثر التفكير الإبداعي على جودة العمل الإداري لدى القيادات الإدارية في منطقة مكة المكرمة، من أجل سد الفجوات النظرية والتطبيقية في هذا المجال، وتقديم توصيات تسهم في تطوير السياسات التدريبية والإدارية الداعمة للإبداع المؤسسي

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١/ قصور في الربط المباشر بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري

معظم الدراسات السابقة كدراسة (فرحي و خولة، ٢٠١٦) ركزت على العلاقة بين القيادة والتفكير الإبداعي، لكنها لم تتناول العلاقة بين التفكير الإبداعي نفسه وبين مستوى جودة الأداء الإداري كمفهوم مستقل، مما يترك فراغاً نظرياً في فهم هذه العلاقة

٢/ نقص في الدراسات التي تدمج أبعاد التفكير الإبداعي مع مفاهيم الجودة الإدارية .

لا توجد نماذج نظرية كافية تدمج بشكل منهجي بين مكونات التفكير الإبداعي (كالمرونة، الطلاقة، الأصالة) وأبعاد جودة العمل الإداري (مثل الكفاءة، الفعالية، رضا المستفيدين، تحسين العمليات)

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١/ قلة الدراسات التطبيقية في منطقة مكة المكرمة

رغم أهمية المنطقة إدارياً واقتصادياً ، إلا أن هناك ندرة في البحوث الميدانية التي درست التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية في المؤسسات الحكومية أو الخاصة

٢/ ضعف البرامج التدريبية المخصصة للقيادات الإدارية في جانب الإبداع

التطبيقات الحالية في المؤسسات الإدارية تركز غالباً على الجوانب الإجرائية والتنظيمية دون تطوير برامج ممنهجة لتنمية التفكير الإبداعي لدى القادة

سؤال البحث الرئيسي: ما أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري لدى القيادات الإدارية بمنطقة مكة المكرمة؟

١,٣. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع التفكير الإبداعي كمدخل لتطوير جودة العمل الإداري، في ظل ما تشهده المؤسسات من تحديات تتطلب أساليب إدارية مبتكرة وتشير دراسة (فرحي وخولة، ٢٠١٦) إلى أن التفكير الإبداعي يُعد من المهارات الجوهرية التي تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحسين بيئة العمل، مما يعزز من أهمية تناول هذا الموضوع في سياقات تنظيمية متنوعة وتُعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تركز على القيادات الإدارية في منطقة مكة المكرمة، ما يمنحها بُعداً ميدانياً يسهم في فهم واقع الممارسات الإدارية في السياق المحلي كما أن نتائجها يمكن أن تساعد في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال تقديم توصيات عملية تدعم التفكير الإبداعي كأداة لتحسين كفاءة وجودة العمل الإداري

١,٣,١. على المستوى النظري:

تستند هذه الدراسة إلى دمج مفهومي التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري ضمن إطار نظري يربط بين القدرات الذهنية القيادية وتحسين الأداء المؤسسي وتكمن الأهمية النظرية في سد فجوة معرفية تتمثل في نقص الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، خاصة في السياق السعودي.

يسعى البحث إلى تطوير نموذج نظري يوضح أثر مهارات التفكير الإبداعي (كالمرونة والطلاقة والأصالة) في رفع مستوى الجودة الإدارية، مما يسهم في إثراء الأدبيات العلمية وتعزيز فهم العلاقة بين الإبداع والقيادة الإدارية في البيئات التنظيمية العربية

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم نتائج ميدانية يمكن أن تسهم في تحسين جودة الممارسات الإدارية لدى القيادات التنفيذية في المؤسسات داخل منطقة مكة المكرمة فمن خلال تحليل العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، توفر هذه الدراسة قاعدة معرفية تساعد متخذي القرار ومديري المشاريع على تطوير أساليب إدارة أكثر مرونة وابتكاراً.

ويمكن أن تسهم النتائج في تحسين مخرجات العمل الإداري من خلال اقتراح آليات عملية لتطبيق التفكير الإبداعي في حل المشكلات، واتخاذ قرارات أكثر فاعلية في البيئات المعقدة والمتغيرة كما تقدم الدراسة توصيات قابلة للتنفيذ تساعد على بناء بيئة عمل محفزة على الإبداع، ما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة وفعالية إدارتها للمشاريع

١,٤ . أسئلة الدراسة

- ١/ ما العلاقة بين التفكير الإبداعي لدى القائد على جودة العمل الإداري؟
- ٢/ مامدى تأثير التفكير الإبداعي على عمليات اتخاذ القرار الإداري في المؤسسات؟
- ٣/ هل تختلف أنماط التفكير الإبداعي باختلاف نوع المؤسسة (حكومية/ خاصة)؟
- ٤/ ما أبرز مهارات التفكير الإبداعي التي تؤثر في جودة العمل الإداري؟
- ٥/ ما هي المعوقات التي تواجه القيادات الإدارية في توظيف مهارات التفكير الإبداعي؟
- ٦/ هل يختلف مستوى التفكير الإبداعي حسب المتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، المؤهل، الخبرة) على جودة العمل الإداري ؟

١,٥ . أهداف الدراسة

- ١/ دراسة العلاقة بين التفكير الإبداعي لدى القائد الإداري وجودة العمل الإداري
- ٢/ قياس مدى تأثير التفكير الإبداعي على عمليات اتخاذ القرار الإداري
- ٣/ تحليل اختلاف أنماط التفكير الإبداعي حسب نوع المؤسسة (حكومية /خاصة)
- ٤/ تحديد أبرز مهارات التفكير الإبداعي التي تساعد في تحسين جودة العمل الإداري
- ٥/ التعرف على المعوقات التي تواجه القيادات الإدارية في توظيف مهارات التفكير الإبداعي
- ٦/ دراسة الفروقات في مستوى التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري وفقا للمتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، المؤهل، الخبرة)

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية وجودة العمل الإداري في المؤسسات (الحكومية / الخاصة) بمنطقة مكة المكرمة

الفرضيات الفرعية:

- ١/ يؤثر التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية على فاعلية اتخاذ القرار الإداري
- ٢/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط التفكير الإبداعي تعزى إلى نوع المؤسسة (حكومية/خاصة)
- ٣/ تؤثر مهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، المرونة، الأصالة) بدرجات متفاوتة على جودة العمل الإداري
- ٤/ توجد معوقات تحد من توظيف التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية في بيئة العمل
- ٥/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى التفكير الإبداعي تعود إلى الاختلاف في بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل، الخبرة)

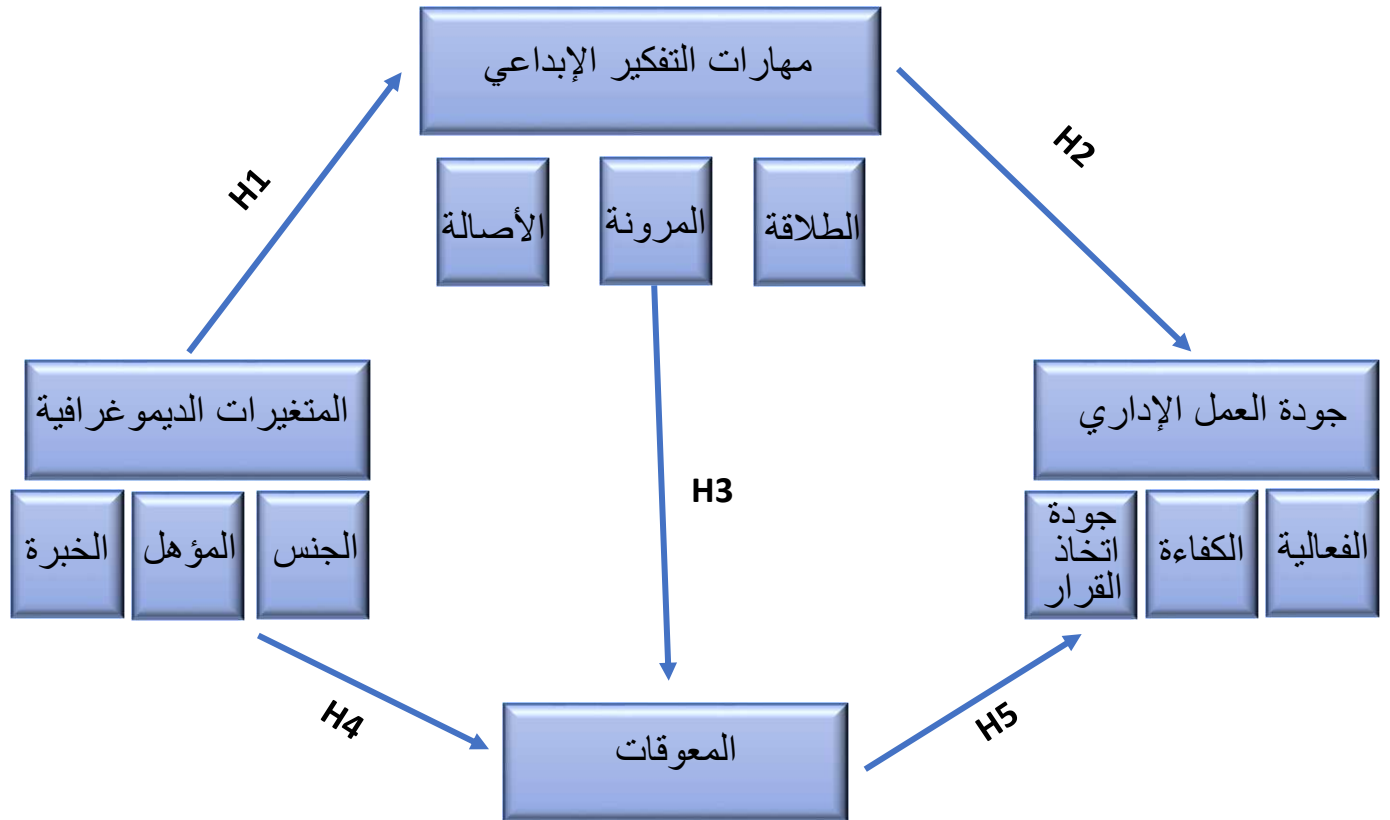
١,٧. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة الحالي على تحليل العلاقة بين مهارات التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية وجودة العمل الإداري في المؤسسات التعليمية، مع الأخذ في الاعتبار تأثير المتغيرات الديموغرافية والمعوقات التنظيمية.

حيث يشمل النموذج خمسة فروض رئيسية:

- H1: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل، الخبرة) ومهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، المرونة، الأصالة).
- H2: وجود علاقة بين مهارات التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، بما يشمل من الكفاءة، الفاعلية، وجودة اتخاذ القرار.
- H3: وجود علاقة بين مهارات التفكير الإبداعي والمعوقات التنظيمية التي قد تحد من تطبيقها.
- H4: تأثير المتغيرات الديموغرافية على المعوقات.
- H5: تأثير المعوقات على جودة العمل الإداري.

يسعى النموذج إلى تقديم فهم شامل للكيفية التي تساهم بها مهارات التفكير الإبداعي في رفع جودة الأداء الإداري، والظروف الشخصية والتنظيمية التي قد تُعزز أو تُقيد هذا التأثير.



١,٨ . الدراسة الميدانية

جمع البيانات عن طريق الاستبيان تُجرى هذه الدراسة الميدانية في المؤسسات التعليمية بمنطقة مكة المكرمة، وتحديدًا على الكادر الإداري العامل داخل هذه المؤسسات، مثل (مديري الإدارات، مشرفي الشؤون الإدارية، رؤساء الأقسام، منسقي الوحدات...).

١,٩ . مخطط المشروع

الفصل الأول: الأطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

عنوان المشروع

أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري بمنطقة مكة المكرمة :دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية

مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات متزايدة تتطلب من القيادات الإدارية امتلاك مهارات تفكير إبداعي تسهم في تحسين جودة العمل الإداري إلا أن مدى توفر هذه المهارات وأثرها الفعلي على كفاءة الأداء الإداري، لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث والفهم، خاصة في ظل متغيرات ديموغرافية ومؤسسية متعددة

أهداف المشروع

- ١/ تحديد مستوى التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية في المؤسسات التعليمية
- ٢/ قياس أثر التفكير الإبداعي على جودة العمل الإداري
- ٣/ معرفة تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) على مستوى التفكير الإبداعي
- ٤/ الكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه توظيف التفكير الإبداعي في بيئة العمل الإداري

أهمية المشروع

تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على جانب مهم من جوانب القيادة الإدارية وهو التفكير الإبداعي، ودوره في تحسين جودة العمل داخل المؤسسات التعليمية. كما تسهم في تقديم تصور واضح حول نقاط القوة والضعف في الممارسات الإدارية، مما يدعم صناع القرار في تحسين الأداء وتطوير بيئة العمل

أسئلة الدراسة/الفرضيات

تقوم الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي تربط بين مهارات التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، إلى جانب وجود فروق ذات دلالة إحصائية مرتبطة بالمتغيرات الديموغرافية، كما تتناول فرضيات تتعلق بالمعوقات المؤثرة على التفكير الإبداعي

منهجية الدراسة

تم اعتماد المنهج المختلط الذي يجمع بين المنهج الوصفي الارتباطي (في الجانب الكمي باستخدام أداة الاستبيان)، ومنهج دراسة الحالة (في الجانب النوعي). تم تطبيق الدراسة على عينة من القيادات الإدارية في المؤسسات التعليمية خلال الأفق الزمني من عام ٢٠٢٥

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وتم تصميمه ليغطي محاور متعددة مرتبطة بمهارات التفكير الإبداعي، جودة العمل الإداري، والمتغيرات الديموغرافية

نطاق الدراسة

- الحدود المكانية: مؤسسات تعليمية داخل نطاق محدد
- الحدود الزمانية: خلال الفترة من عام ٢٠٢٥
- الحدود البشرية: القيادات الإدارية في المؤسسات التعليمية فقط
- الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على مهارات التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري فقط

النتائج المتوقعة

من المتوقع أن تُظهر نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية وجودة العمل الإداري

كما يُتوقع أن تكشف الدراسة عن فروق في مستوى التفكير الإبداعي تعود لبعض المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة)، إضافة إلى تحديد أبرز المعوقات التي تحد من تفعيل التفكير الإبداعي في المؤسسات التعليمية

مخرجات المشروع

- ١/ تقديم توصيات عملية لتحسين مستوى التفكير الإبداعي لدى القيادات الإدارية
- ٢/ اقتراح آليات تدريبية وتنموية تساهم في تعزيز بيئة عمل إبداعية داخل المؤسسات التعليمية
- ٣/ توفير بيانات يمكن أن يستند إليها صناع القرار في تطوير السياسات الإدارية
- ٤/ دعم الأبحاث المستقبلية في مجال القيادة الإبداعية وجودة الأداء الإداري

الإطار النظري

يتناول هذا الإطار المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة: التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، وذلك بهدف بناء أساس علمي لفهم طبيعة العلاقة بينهما ودور التفكير الإبداعي في تطوير الأداء الإداري داخل المؤسسات التعليمية

١/ التفكير الإبداعي والقيادة الإدارية: يشير التفكير الإبداعي إلى القدرة على إنتاج أفكار جديدة وغير تقليدية، والمبادرة في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق مبتكرة وفعالة. يُعد من المهارات الأساسية للقيادة الناجحة، خاصة في البيئات الديناميكية والمتغيرة أظهرت دراسة قامت على عينة من موظفي المدارس الخاصة في الضفة الغربية أن القيادة الإبداعية، المتمثلة في ممارسات الإبداع الإداري المتبعة من قبل مديري المدارس، ترتبط بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية بأداء المؤسسات. وقد شملت الدراسة عدة أبعاد للإبداع الإداري وأسلوب القيادة، مع تحليل علاقاتها بالأداء المؤسسي

٢/ جودة العمل الإداري: تشير جودة العمل الإداري إلى كفاءة الأداء داخل المؤسسات من حيث وضوح الإجراءات، وسرعة الإنجاز، ودقة النتائج، والقدرة على التكيف مع التحديات. كما تعكس جودة العمل الإداري مدى فاعلية القيادة في تنظيم الموارد وتحقيق الأهداف بكفاءة

٣/ العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري

توجد علاقة قوية بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري، حيث يساعد التفكير الإبداعي القادة على تطوير آليات العمل، وتجاوز التحديات بأساليب مبتكرة، وتحفيز الموظفين على الإبداع، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء المؤسسي ورفع كفاءة الخدمات المقدمة

التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاستخلاص النتائج الإحصائية، واختبار الفرضيات، ومعرفة طبيعة العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري

مناقشة النتائج والخاتمة

استنادًا إلى الدراسات السابقة، يُتوقع أن تظهر نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري لدى القيادات التعليمية، خصوصًا في المؤسسات التي تشجع على الابتكار وتطوير الأداء

من خلال تصميم هذا البحث، تسعى الدراسة إلى إبراز أهمية التفكير الإبداعي كمدخل فعال لتحسين جودة العمل الإداري في المؤسسات التعليمية ونأمل أن تسهم النتائج المتوقعة في تقديم توصيات عملية تُسهم في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة القيادات الإدارية

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

يُعد التفكير الإبداعي من العناصر الجوهرية في تطوير المنظمات وتحسين أدائها، حيث يتيح للقادة والمديرين ابتكار حلول جديدة واستراتيجيات فعّالة لمواجهة التحديات في السياق الإداري، تبرز أهميته في تعزيز جودة العمل الإداري من خلال رفع كفاءة العمليات وتحقيق رضا المستفيدين وقد تناولت العديد من الدراسات (Fischer et al., 2019; Amabile & Pratt, 2016) دور الإبداع كأداة استراتيجية لتحقيق الابتكار المؤسسي، وأشارت إلى أن المناخ التنظيمي الداعم والتحفيز الداخلي من أهم المحركات التي تعزز السلوك الإبداعي داخل بيئات العمل

٢,٢. المتغير المستقل

التفكير الإبداعي هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة، وإعادة صياغة المشكلات لإيجاد حلول غير تقليدية أوضحت دراسة Fischer et al (2019) أن المحفزات الداخلية والخارجية التكميلية يمكن أن تعزز الإبداع والابتكار في بيئات العمل. كما طرح Amabile & Pratt (2016) نموذجًا ديناميكيًا يوضح أن الإبداع في المؤسسات يتأثر بتفاعل المهارات الفردية والدافعية مع بيئة العمل، مما يخلق قيمة مضافة في الأداء المؤسسي

٢,٣. المتغير التابع

تشير جودة العمل الإداري إلى كفاءة وفعالية العمليات الإدارية في تحقيق الأهداف التنظيمية، ويشمل ذلك وضوح الإجراءات، سرعة الإنجاز، ودقة الأداء أظهرت دراسة Yamin (2020) أن الابتكار المؤسسي يرتبط إيجابياً بالأداء المؤسسي، وأن مشاركة المعرفة بين الموظفين تعزز من جودة مخرجات العمل الإداري. كما بيّنت دراسة Mutonyi et al (2020) أن المناخ التنظيمي الإيجابي يسهم في رفع مستوى الأداء الإبداعي، مما ينعكس مباشرة على جودة العمل الإداري

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أشارت دراسة مجلة عادل وعبد الحميد (2019) إلى وجود علاقة مباشرة بين توقعات القائد الإبداعية والأداء الإبداعي للعاملين، وهو ما ينعكس على تحسين جودة العمل الإداري. كما تؤكد الأدبيات أن المؤسسات التي تدعم الإبداع وتوفر بيئة عمل محفزة، مثلما أوضح Yamin (2020)، تتمتع بمستوى أعلى من الكفاءة الإدارية وجودة المخرجات وفي المقابل، فإن غياب الدعم التنظيمي يحد من قدرة القادة على توظيف مهارات التفكير الإبداعي في تحسين الأداء

٢,٥ . الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن التفكير الإبداعي يعد محركاً أساسياً لتحسين جودة العمل الإداري، خاصة في المؤسسات التي تعتمد الابتكار كجزء من استراتيجيتها كما تكشف الأدبيات عن أهمية العوامل التنظيمية، مثل المناخ الإيجابي ومشاركة المعرفة، في تعظيم أثر التفكير الإبداعي على الأداء الإداري وتؤكد هذه النتائج الحاجة إلى دراسات ميدانية محلية لفهم طبيعة هذه العلاقة في المؤسسات التعليمية

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

٣,٥. طريقة جمع البيانات

٣,٦. أنواع البيانات

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

٣,٨. الخاتمة

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

٤,٣ . اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

٤,٦. الخاتمة

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

قائمة المراجع

- النعيمي، ص.ع & محمد، غ.ح. (٢٠١٨). مهارات التأثير في التفكير الإبداعي في القيادة الإدارية "ميداني البحث في دائرة مدينة الطب". *مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية*.
- <https://www.semanticscholar.org/paper/222bd180a7b8c8fa274c1f068461851940bdfc>

7d

- فرحي & خولة (2016). *أثر القيادة الإدارية في التفكير الإبداعي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة* (Doctoral dissertation، جامعة قاصدي مرباح ورقلة)
- <http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12417>
- بن التومي، & سارة. دور التفكير الإبداعي في تنمية مهارات القيادة الإدارية في المنظمة دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالمنسيلة
- <https://www.pnst.cerist.dz/detail.php?id=74576>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications. Retrieved from https://books.google.com/books/about/Research_Design.html?id=335ZDwAAQBAJ

- Salah, M., Shahwan, R., & Alnasr, F. (2024). The Influence of the Leadership Style and Administrative Creativity on the Performance of Private Schools in West Bank-Palestine. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 38(6), 1051–1092.
<https://doi.org/10.35552/0247.38.6.2213>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>

Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 137.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>

- مجلة عادل، م. س.، وعبد الحميد، ك. ب. (٢٠١٩). العلاقة بين توقعات إبداع القائد، والدافع الداخلي، والأداء الإبداعي. *مجلة سيسينس للإدارة*، ٢(٢)، ٥٨–٦٨.
<https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.123>

- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>

- Yamin, M. A. Y. (2020). Examining the effect of organisational innovation on employee creativity and firm performance: Moderating role of knowledge sharing between employee creativity and employee performance. *International Journal of Business Innovation and Research*, 22(3), 447–467. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2020.108009>

الملاحق

الملحق رقم (١) أداة الدراسة (الإستبانة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

السادة الكرام

تحية طيبة وبعد...

<https://forms.gle/mrNWSAbnmNr9jDFV6>

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء القيادات الإدارية حول أثر التفكير الإبداعي في تعزيز جودة العمل الإداري في المؤسسات التعليمية بمنطقة مكة المكرمة. ونُعد مشاركتكم الكريمة ذات أهمية كبيرة في توفير بيانات علمية دقيقة تساهم في تحقيق أهداف هذا البحث، وتقديم توصيات تدعم تطوير الأداء الإداري

✦ شاكراً لكم تعاونكم

المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (√) بمحاذاة الإجابة المناسبة:

الجنس:	☐ أنثى ☐ ذكر
العمر:	☐ أقل من 30 سنة ☐ 30_40 ☐ 41_50 ☐ أكثر من 50 سنة
المؤهل العلمي :	☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتورة ☐ أخرى
مامتوى خبرتك في المجال الإداري	☐ أقل من سنة ☐ من 1_3 سنوات ☐ من 3_5 سنوات ☐ أكثر من 5 سنوات

القسم الثاني: بيانات الدراسة

المحور الأول: التفكير الإبداعي

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا موافق	لا بشدة
البعد الأول: الطلاقة						
1	أستطيع توليد أكثر من فكرة عند مواجهة مشكلة في العمل					
2	أجد سهولة في اقتراح بدائل متعددة لحل المشكلات					
3	أشارك زملائي أفكارًا جديدة لتحسين العمل الإداري					
البعد الثاني: المرونة						
4	أبتنى طرقًا مختلفة إذا لم تنجح الطريقة المعتادة لإنجاز العمل					
5	أستطيع تغيير أسلوب في التفكير وفق متطلبات الموقف					
6	أقبل التغيير في بيئة العمل وأتعامل معه بسهولة					
البعد الثالث: الأصالة						
7	أقدم أفكارًا غير تقليدية لتحسين سير العمل الإداري					
8	أفكاري غالبًا ما تكون جديدة وغير مألوفة مقارنة بالآخرين					
9	أعتمد على التفكير المبتكر بدل الطرق الروتينية					
البعد الرابع: الحساسية للمشكلات						
10	ألاحظ الأخطاء أو الثغرات في العمل قبل أن تؤثر على سير المهام					
11	أبادر إلى اقتراح حلول عند ظهور مشكلة في العمل					
12	لدي قدرة على تحديد أسباب القصور الإداري بسرعة					

المحور الثاني: جودة العمل الإداري

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا موافق	لا موافق بشدة
البعد الأول: وضوح الإجراءات والكفاءة الإدارية						
1	الإجراءات الإدارية في المؤسسة واضحة ومفهومة لجميع الموظفين					
2	يتم تنفيذ المهام الإدارية بدقة واحترافية					
3	يتم اتخاذ القرارات الإدارية بناءً على معلومات صحيحة ومنظمة					
البعد الثاني: سرعة الإنجاز ودقة الأداء						
4	يتم إنجاز الأعمال في الوقت المحدد دون تأخير					
5	لا تؤثر سرعة الإنجاز على جودة الأداء الإداري					
6	تتم متابعة العمل بشكل مستمر لضمان دقته وجودته					
البعد الثالث: بيئة العمل ورضا الموظفين						
7	توفر الإدارة بيئة عمل مريحة ومحفزة للموظفين					
8	يشعر الموظفون بالرضا عن تعامل الإدارة معهم					
9	يسود التعاون والاحترام بين أفراد فريق العمل والإدارة					
البعد الرابع: الابتكار وتحسين العمليات						
10	تشجع الإدارة الموظفين على تقديم أفكار جديدة					
11	يتم الاستفادة من الأفكار المبتكرة لتحسين جودة العمل الإداري					
12	تعتمد الإدارة أساليب حديثة لتطوير الأداء الإداري					

السؤال المفتوح :

برأيك، ما أبرز المقترحات التي تسهم في تعزيز التفكير الإبداعي وجودة العمل الإداري في مؤسستك؟

