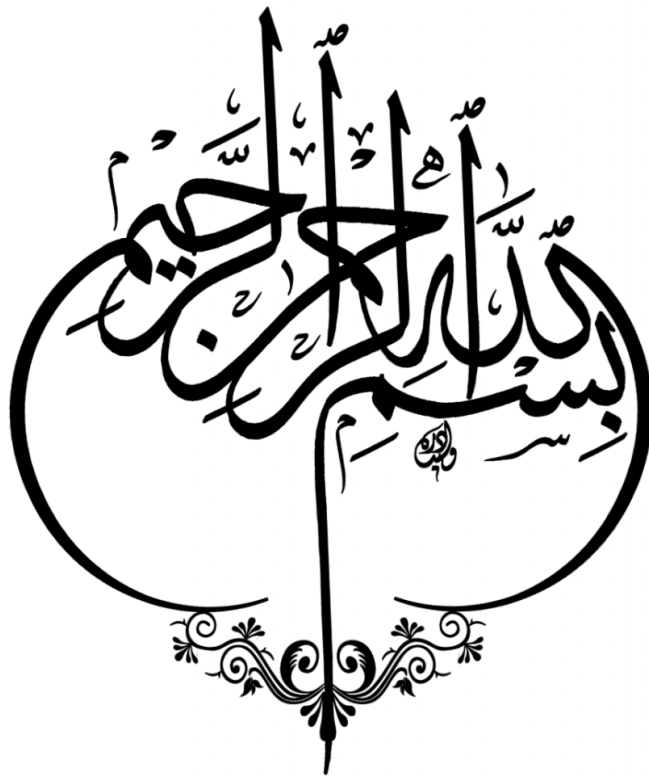




دور المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى رواد

الأعمال الشباب بمدينة الرياض

The role of small projects in developing
administrative creativity among some young
entrepreneurs in Riyadh



جامعة ميدأوشن – جامعة جميع الذكاء

كلية الإدارة

تخصص إدارة المشاريع

دور المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى رواد الأعمال الشباب بمدينة

الرياض

The role of small projects in developing administrative creativity among

some young entrepreneurs in Riyadh

بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة المشاريع

قائد المجموعة: سعيد علي ثامر الشهري رقم أكاديمي ٢٠٢٢٣٠٠٦٢٦٨

أعضاء المجموعة: احمد علي إبراهيم العسيري رقم أكاديمي ٢٠٢٢٣٠٠٦٢٦٤

المشرف العلمي

د. وليد عبد الجواد

١٤٤٤هـ - ٢٠٢٣م

MIDOCEAN UNIVERSITY

Faculty of Business Administration

Project Management Department

The role of small projects in developing administrative creativity among some young entrepreneurs in Riyadh

Team Leader: Saeed Ali Alshahrani

Academic number ٢٠٢٢٣٠٠٦٢٦٨

Group Member: Ahmed Ali Alasiri

Academic number ٢٠٢٢٣٠٠٦٢٦٤

Scientific Supervisor

DR.Waleed Abdaljawad

٢٠٢٣-١٤٤٤ هـ

شكر وتقدير

في البداية الحمد والشكر لله تعالى الذي وفقنا لإنجاز هذا البحث، والخروج به بهذه الصورة المتكاملة إن بحثنا يحمل في طياته طموح شباب يحلمون أن تكون أمتهم العربية كالشامة بين الأمم. ثم نتقدم بالشكر والتقدير لإدارة "جامعة MIDOCEAN" وجميع العاملين بهذا الصرح المتميز و نخص بالذكر الأستاذ / عبدالرحمن المحيميد المحترم الذي كان له الأثر العميق في أن تصل الجامعة إلى هذه الصورة.

كما لا يفوتنا ان نوجه جزيل الشكر إلى دكتورالماده الدكتور/ وليد عبدالجواد زالذي كانت خبرته لا تقدر بثمن في صياغة أهم مواضيع البحث ومنهجيته. فقد دفعتني ملاحظاته الثاقبة إلى صقل تفكيري ورفع عملي إلى مستوى أعلى.

وبالختام أود أن أشكر والديّ على دعمهما الودي والمعنوي. فكنتم دائما الدعم الأول بالنسبة لي. وأخيراً، لم يكن بإمكانني إكمال هذه الرسالة بدون دعم زملائي الذين قدموا لي مشورات محفزة ودعم بالإضافة إلى إيجاد عوامل وفرص لجعلي واثقاً من تقديم الخبرة خلال إنجاز المشروع.

قائمة المحتويات

٨	المستخلص abstract
١٠	المقدمة Introduction
١١	مشكلة الدراسة وأسئلتها Research Problem and Questions
١١	أهداف الدراسة Research Objectives
١١	أهمية الدراسة Research importance
١١	الأهمية النظرية:
١٢	الأهمية التطبيقية:
١٢	الاطار النظري Theoretical Framework
١٢	مصطلحات الدراسة
١٤	الدراسات السابقة
١٦	الفرضيات النظرية للدراسة Research Hypotheses
١٦	المنهجية وطرق البحث Methodology and research methods
١٦	أدوات الدراسة Research Tools
١٦	مجالات الدراسة Research Areas
١٧	إجراءات البحث:
١٧	مجتمع وعينة البحث:
١٧	وسائل جمع البيانات:
١٩	المعالجة الإحصائية المستخدمة في البحث:
٢٠	تحليل البيانات واختبار الفرضيات:
٣٣	النتائج والتوصيات
٣٣	أولاً: النتائج
٣٣	ثانياً: التوصيات:
٣٤	قائمة المراجع
٣٥	الملاحق
٣٥	الملخص

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
جدول ١	توصيف مجتمع وعينة البحث	١٧
جدول ٢	صدق المقياس	١٩
جدول ٣	مصفوفة معاملات الثبات للمحاور والدرجة الكلية حسب معادلة معامل كرونباخ ألفا	١٩
جدول ٤	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الأول	٢٠
جدول ٥	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثاني	٢٢
جدول ٦	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثالث	٢٤
جدول ٧	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الرابع	٢٦
جدول ٨	اختبار (ت) $T - \text{Test}$ لنتائج المحور الأول	٢٨
جدول ٩	اختبار (ت) $T - \text{Test}$ لنتائج المحور الثاني	٢٩
جدول ١٠	اختبار (ت) $T - \text{Test}$ لنتائج المحور الثالث	٣٠
جدول ١١	اختبار (ت) $T - \text{Test}$ لنتائج المحور الرابع	٣٢

المستخلص

هدفت الدراسة التعرف على دور المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى رواد الأعمال الشباب بمدينة الرياض، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة من خلال تصميم استبانة مكونة من أربعة محاور، المحور الأول شمل مدى تأثير إدارة المشروعات الصغيرة على الإبداع الإداري من خلال إبراز أهمية المشروعات الصغيرة، والمحور الثاني تضمن أبعاد الإبداع الإداري في تطوير مهارات العمل، والمحور الثالث شمل أثر الإبداع الإداري على تنمية مهارات المدير، والمحور الرابع تضمن أثر الإبداع الإداري على تطوير ونجاح المشروع، وشملت عينة الدراسة (٦٠) مدير تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS.٢٢) لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

أشارت النتائج إلى أن المتوسط العام للمشروعات الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة على جميع الأبعاد، وإن المتوسط العام للإبداع الإداري جاء بدرجة مرتفعة على جميع محاوره الثلاثة، ووجود دور دال احصائيا لأبعاد دور المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى رواد الأعمال الشباب بمدينة الرياض، ووجود دور دال احصائيا لأبعاد المنظمة المتعلمة بصورة مجتمعة في أبعاد الإبداع الإداري على كل من (مهارات العمل – المديرين - نجاح المشروع)، ووجود فروق دالة احصائيا بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة على متغير المشروعات الصغيرة تعزى لنوع المشروع " وإن اتجاه الفروق كانت لصالح المشروعات الصناعية وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة تمت التوصية بضرورة التأكيد على أهمية العمل بمشروعات تساعد على تحقيق الإبداع الإداري.

الكلمات المفتاحية: المشروعات الصغيرة، الإبداع الإداري.

abstract:

The study aimed to identify the role of small projects in developing administrative creativity among young entrepreneurs in Riyadh. The analytical descriptive approach was relied upon to achieve the objectives of the study by designing a questionnaire consisting of four axes. The first axis included the impact of small project management on administrative creativity by highlighting The importance of small projects, and the second axis included the dimensions of administrative creativity in the development of work skills, The third axis included the impact of administrative creativity on the development of the manager's skills, and the fourth axis included the impact of administrative creativity on the development and success of the project. The study sample included (٦٠) managers who were randomly selected, and the statistical package program (SPSS ٢٢) was used to analyze the data and extract the results.

The results indicated that the general average for small projects was high on all dimensions.

And the general average of administrative creativity came with a high degree on all its three axes, and there is a statistically significant role for the dimensions of the role of small projects in developing administrative creativity among young entrepreneurs in Riyadh, and there is a statistically significant role for the dimensions of the educated organization collectively in the dimensions of administrative creativity on each of (skills work - managers - project success), and there are statistically significant differences between the arithmetic averages of the study sample individuals on the variable of small projects due to the type of project, and that the direction of the differences was in favor of industrial projects Because of the results of the study, it was recommended to emphasize the importance of working on projects that help achieve administrative creativity.

Keywords: small projects, administrative creativity.

أصبحت المشروعات الصغيرة من أهم عوامل التنمية على المنحى الاقتصادي والاجتماعي؛ ويرجع ذلك لمردودها الايجابي على الاقتصاد الوطني، كما أن دورها لم يقتصر فقط على التنمية بل في توفير فرص عمل للشباب والشابات لم تسنح لهم من قبل في مجالات عديدة، كما تحقق المشروعات الصغيرة زيادة ملحوظة في حجم الاستثمار، من خلال زيادة حجم المبيعات، إضافة إلى جانب دورها التنموي الفاعل بتكاملها مع المنشآت الكبيرة في تحقيق التكامل بين الأنشطة الاقتصادية، ولها مساهمات كبيرة في الصادرات. كما تعتبر المشروعات الصغيرة سبيل لمحدودي الدخل، باعتبارها أداة لتحقيق دخلاً لصاحبها. (الزامل، ٢٠١٣).

فلذلك تعتبر المشروعات الصغيرة حجر الزاوية في العملية التنموية والتي تؤثر بشكل كبير على رائد الأعمال و تنمية مهارات الإبداع الإداري لديه ويشير باشيوة (٢٠١٩) : إلى أن من أهم مميزات العمل الإداري هو أن يكون المدير مبدعا إداريا؛ لأنه يحدث تأثيرا جيدا له فوائده على المؤسسات والعاملين فيها، كما يفترض أن يكون الإبداع في الإدارة متماشيا مع التحديات والتطورات المتسارعة في العالم من حولنا.

ويعد الإبداع الإداري من أهم مجالات الإدارة المعاصرة، ويساعد بشكل مؤثر وفعال في إيجاد المساعدات والحلول المبتكرة للمشكلات التي تواجه المؤسسات مع تجنب الوقوع في الأخطاء، ويظهر دور الإبداع الإداري فيما تسعى إليه أية منظمة كانت وفي أي مجتمع، ويعد مطلبا رئيسيا للمنظمات ومؤشرا يستدل منه على نجاح المؤسسات أو فشلها في تحقيق أهدافها مما يتطلب جهودا إبداعية من أجل النهوض بمستوى أداء هذه المنظمات بكفاءة؛ لأن المؤسسات الناجحة تعرف بمدى استمراريته وقدرتها على البقاء لأطول فترة ممكنة. إن المؤسسات اليوم بحاجة إلى إدارة قيادية مبدعة تتمكن من التجديد والتعامل مع المغريات بفاعلية ومرونة، وتعد المشروعات الصغيرة هي الحاضنة الرئيسية للبحث والإبداع والابتكار في مختلف المجالات، والإبداع الإداري منوط بها أكثر من غيرها من المؤسسات والمنظمات الأخرى، لذلك يأتي هذا البحث لمحاولة الكشف عن دور المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى رواد الأعمال الشباب بمدينة الرياض.

مشكلة الدراسة وأسئلتها Research Problem and Questions

تواجه العديد من المنظمات مشكلة في اختيار مدير كفاء تستشعر فيه بالإبداع الإداري والذي أصبح جزء لا يتجزأ من شخصية المدير وذلك بسبب إما عامل الخبرة أو قلة التجارب والاحتكاك بسوق العمل فمن خلال دراسة الباحث الاستطلاعية وجد أنه توجد علاقة طردية بين إدارة المشروعات الصغيرة وتنمية الإبداع الإداري لدى مدير المشروع فمنه تكونت عند الباحث مشكلة الدراسة التي تمثلت في السؤال الرئيسي التالي ما دور المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى رواد الأعمال الشباب بمدينة الرياض؟ ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدة أسئلة فرعية:

- ◆ ما مدى تأثير إدارة المشروعات الصغيرة على الإبداع الإداري؟
- ◆ ما أثر الإبداع الإداري على تنمية مهارات العمل؟
- ◆ ما أثر الإبداع الإداري على تنمية مهارات مدير المشروع؟
- ◆ ما أثر الإبداع الإداري في نجاح المشروع؟

أهداف الدراسة Research Objectives

- تتمثل أهداف الدراسة في التعرف على أهمية المشروعات الصغيرة، وتوضيح مدى ارتباط نجاحها في تحقيق الإبداع الإداري لمدير المشروع ومن أهم الأهداف:
- توضيح أثر المشروعات الصغيرة في تنمية مهارات الإبداع الإداري لمدير المشروع.
 - تحديد إطار مفاهيمي للإبداع الإداري.
 - توضيح أهمية الإبداع الإداري.

أهمية الدراسة Research importance

تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تعالج موضوعاً حيويًا في إدارة المشاريع وريادة الأعمال، كما تساعد أصحاب الشركات والمشروعات في اختيار مدير ذو خبرة وبراعة وإبداع وذلك من خلال:

الأهمية النظرية:

الأهمية النظرية للدراسة تتمثل في حداثة موضوعها، حيث تعد هذه الدراسة حديثة في البيئة السعودية، كما يعد مفهوم الإبداع الإداري لدى الشباب من رواد الأعمال من المفاهيم المهمة نسبيًا في مجال إدارة الأعمال، وخاصة إذا تم

استخدامه بشكل سليم وفعال في الشركات والمؤسسات الكبرى بشكل عام، والمشروعات الصغيرة بشكل خاص، إذ أنه من خلال المسح الذي قام به الباحث في قواعد البيانات اتضح محدودية الدراسات التي ناقشت هذا الموضوع وهاذين المتغيرين معاً.

الأهمية التطبيقية:

تسهم بدور ملحوظ في تأهيل الكوادر الإدارية من الشباب في مختلف التخصصات والمجالات العملية، وبالتالي قد يفتح البحث بعض الآفاق على هذا المجال من قبل رجال ورواد الأعمال في مساعدة الشباب بتقديم مشروعات صغيرة تزيد من خبراتهم وتقدم لهم مفهوم الاستقلالية على أكمل وجه مما يزيد من كفاءتهم وتنمية مهارات الإبداع الإداري لديهم، ويتوقع أن يسهم البحث في فهم طبيعة المشروعات الصغيرة ومدى أهميتها في تطوير مديرتها. مما يمكنه من تهيئة الظروف التي تساعد على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة. ونأمل أن تزود هذه الدراسة المسؤولين بالدولة بمعلومات وتوصيات ومقترحات تسهم في ازدهار و كفاءة وفاعلية المشروعات الصغيرة والإبداع الإداري.

الاطار النظري Theoretical Framework

مصطلحات الدراسة

◆ المشروعات الصغيرة:

"عرفت المشروعات الصغيرة بأنها: المنشأة المستقلة في الملكية والإدارة، وتحصل على نصيب محدود من السوق فهي مؤسسة ذات ارتباط عائلي، مديرتها في القمة، وهو مالك المشروع والإدارة تمول نحو اللارسمية، والتوجهات شفهية في الغالب دون الحاجة إلى توثيق ورقي أو اعتمادات كبيرة" (Otto، ٢٠٠٢).

عرفها الحلواني (٢٠١٧) أنها "المشروعات التي يديرها مالك واحد يتكفل بكامل المسؤولية ويتراوح عدد العاملين فيها ما بين ١٠-٥٠ عامل، وهذا ما عرفته منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو).

"هي استثمار فردي أو جماعي صغير يوجه لإنتاج منتج (سلعة)، أو تقديم خدمة، أو تجارة، بغرض تحقيق الربح، وأيضاً عائد اجتماعي يعود على المجتمع بالنفع، ويمكن للأفراد العاديين القيام به اعتماداً على تمويلهم الذاتي، ولا يحتاج إقامته إلى رأسمال كبير، أو عدد كبير من العمالة، أو تنظيمات ونظم إدارية وفنية معقدة، أو تكنولوجيا ذات آلية تفوق المتاح. (سالم والشاعر، ٢٠١٧)

التعريف الإجرائي: هي فكرة تعتمد على صاحب المشروع والذي يعمل على تطوير الفكرة من خلال تنفيذها على أرض الواقع في هيئة منشأة يكون صاحبها هو المدير ويعمل معه عدد صغير من العاملين توفر فرص عمل للعديد من الشباب كما أنها تزيد من خبرة واستقلالية صاحب المشروع.

أهمية المشروعات الصغيرة:

- تلعب المشروعات الصغيرة وخاصة في الدول النامية دوراً حيوياً في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب والشابات فبرأس مال بسيط من الممكن أن تصل فرصة عمل لنفسك توفر بها رأس المال وتنتج أرباحاً، وذلك باعتبار أن الشركات الكبرى قد فشلت في لعب دور مميز في المساعدة في حل مشكلة البطالة. (Alam . ٢٠٠٦)
- أن المشروعات الصغيرة تعتبر هي أصل الأنشطة الاقتصادية التي بدأت بمشروعات صغيرة قبل أن تبدأ المشروعات الكبيرة في الانتشار والتوسع، وهي طوق النجاة للخروج من الأزمات الاقتصادية، والمصدر الرئيسي لتقديم احتياجات المواطنين من السلع والخدمات. (دوابه. ٢٠٠٦)

♦ الإبداع الإداري:

يعرفه السكارنة (٢٠١١): بأنه القدرة على العمل بأساليب ووسائل مبتكرة وأفكار جديدة للعمل على تحفيز العاملين في المنظمات وتطوير ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق أهداف المنظمة.

التعريف الإجرائي:

الإبداع الإداري يعني مواصلة الابتكار والتغيير والتي تظهر: المرونة، وتوفير المناخ المناسب والبيئة الإدارية المبدعة، والمشاركة والديموقراطية في اتخاذ القرارات، ومنح العاملين فرصة لأداء الأعمال بحرية واستقلالية، فالإبداع الإداري يتضمن في الغالب إيجاد طرق تطوير في الأنظمة الإدارية مختلفة عن غيرها، وتؤدي إلى نتائج إيجابية بشكل مباشر أو غير مباشر.

يعد تنمية الإبداع الإداري وسيلة المنظمات لتحقيق التميز والتفوق والسبق في مجال عملها، وذلك من خلال العمل على تنمية الكوادر البشرية وزيادة قدراتها وصقل خبراتها علمياً، فضلاً عن تطوير الخطط والإستراتيجيات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، وأساليب وطرق العمل، مع توفير البيئة التنظيمية التي تشجع الإبداع والتجديد لأن إغفال عنصر من هذه العناصر يقلل نسبياً من فرص الإبداع والتميز.

عناصر الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري يتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية:

- مهارات التفكير الإبداعي: التي تمكن المدير من الخروج عن النطاق التقليدي في التفكير وابتكار استراتيجيات حل مختلفة وخارج الصندوق وتمثل في المرونة و القدرة على الانتقال والتنوع الملائم من فكرة إلى أخرى بسرعة وسلاسة، وعدم التشدد والتشبث بوجهة الرأي.
- الخبرة: هي الاستجابات المبتكرة التي تتكون من خلال خلفية المدير والتي تمكنه من الوصول لحلول غير متوقعة للمشكلات.
- الدافعية: هي الوعي بنواحي القصور فالشخص المبدع يستنبط المشكلات الطارئة في الموقف الواحد ومن ثم ينبع الدافع في الوصول للحل الأمثل للمشكلة من خلال استعراض كافة الفرص المتاحة وتحديد الأفضل.

الدراسات السابقة Previous Studies

-دراسة حسن وإبراهيم (٢٠١٤) بعنوان: "إدارة المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية البشرية". هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية إدارة المشروعات الصغيرة على الموارد البشرية بالمشروع، ومعرفة دور إدارة المشروعات الصغيرة في تطوير التنمية البشرية ، وأهم الضمانات التي تؤدي لاستمرارية هذه المشروعات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة طبقها الباحث على ٤٢٢ فرد من أصحاب المشروعات الصغيرة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن للتدريب أثرا إيجابيا على أداء المشروعات الصغيرة تتمثل في تحسين أداء المشروعات في مجال الإنتاجية وتطوير أساليب الشباب، وكذلك للتدريب أثرا فاعلا على تطوير مهارات وقدرات أصحاب المشروعات الصغيرة مما انعكس بشكل واضح على قدرة وفاعلية المشاركين على إدارة العمليات الإنتاجية في مشروعاتهم بشكل أفضل، وأوصت الدراسة بضرورة عقد ورش عمل مختلفة لأصحاب المشروعات الصغيرة يشارك فيها أصحاب المشروعات والوزارات المعنية والجامعات لتحديث الحاجات التدريبية لهذه الفئة ومساعدتهم في النهوض بمشروعاتهم.

- دراسة سعيد (٢٠١٦): هدفت الدراسة إلى اختبار أثر المقدرات الإبداعية في إدارة المشروعات الصغيرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الاستطلاعي التحليلي من خلال رصد آراء مجموعة من مديري المشروعات الصغيرة وتحليلها، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة معنوية بين

المقدرات الإبداعية وإدارة المشروعات الصغيرة وكذلك تأثير المقدرات الإبداعية في إدارة المشروعات الصغيرة، فضلاً عن وجود فروق بين المديرين في كلا المتغيرين، وقد أوصت الدراسة بوضع أسس لإجراء اختبارات للمتقدمين للحصول على قروض في مستوى قدراتهم الإبداعية واختيار الذين يمتلكون أفضل القدرات لتمويل مشروعاتهم، وإجراء دورات تدريبية لتطوير المقدرات الإبداعية لمديري المشروعات الصغيرة لما لها من أثر في تحسين قدرتهم على إدارة المشروعات. دراسة (Deakins et al. ٢٠٠٧) بعنوان: "الإدارة المالية للمشروع الصغير". والتي هدفت البحث حول اكتساب مدراء المشروعات الصغيرة بعض المهارات الخاصة من خلال إدارتهم للمشروع الصغير خلال مراحل النمو المختلفة للمشروع، وتم استخدام المنهج الوصفي كمنهجية للدراسة، واعتمدت في أبحاثها على ٣٠ مقابلة شخصية تمت وجها لوجه مع مدراء المشروعات الصغيرة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر على الإدارة المالية بواسطة المدراء في الشركات الصغيرة، كما أوضحت أن قرارات مدراء المشروعات الصغيرة الإدارية معتمدة على العقلانية الراسخة الناتجة عن مهارات الإبداع الإداري، وقد أوصت الدراسة بضرورة إتقان الأعمال الريادية كجزء أساسي للمدير، وأهمية الابتكار والإبداع خاصة فيما يخص الإدارة المالية.

- دراسة النشفي والدعيس (٢٠١٧): هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق (الاستبانة) كأداة للدراسة التي انقسمت إلى قسمين احتوى القسم الأول أبعاد الإبداع الإداري (المناخ الإبداعي القدرات الإبداعية- السلوك الإبداعي- التنفيذ الإبداعي) واشتمل القسم الثاني الميزة التنافسية، وأظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد علاقة ارتباط طردية بين أبعاد الإبداع الإداري و الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن.

- دراسة الشهراني (٢٠١٨): أوضحت الدراسة أهمية الإبداع الإداري وتأثيره في المدارس الثانوية، والتعرف على واقع الإدارة الإبداعية في المدارس الثانوية وأيضاً مدى العلاقة بين القيادة الإبداعية والإبداع الإداري في المساهمة في النجاح على كافة المستويات بمدينة خميس مشيط، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الباحثة إلى العديد من النتائج منها:

وجود أثر على العاملين بالقطاع التعليمي نتيجة تطبيق الإبداع الإداري لدى قائدات المدارس الثانوية.

الفرضيات النظرية للدراسة Research Hypotheses

من خلال مشكلة الدراسة، وتحقيقاً لأهدافها، وبالاستفادة من الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

- ١- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المشروعات الصغيرة وتنمية الاستقلالية لدى رائد الأعمال.
- ٢- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المشروعات الصغيرة وتنمية المشاركة في اتخاذ القرار لدى رائد الأعمال.
- ٣- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المشروعات الصغيرة وتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى رائد الأعمال.

المنهجية وطرق البحث Methodology and research methods

تماشياً مع طبيعة الدراسة الحالية فقد اتبعنا "المنهج الوصفي" لوصف وتحليل المتغير المستقل "المشروعات الصغيرة" واخضاعها للدراسة الدقيقة من قبل الباحث للوصول إلى نتائج محددة حول المتغير التابع "الإبداع الإداري"

أدوات الدراسة Research Tools

تم اختيار الاستبانة كأداة للدراسة الاستطلاعية التي هدفت إلى جمع البيانات، حيث تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية من مجموعة من مديري الشركات لقياس الصعوبة في إيجاد الإبداع الإداري لدى المديرين الجدد من الشباب ، وفي الدراسة الوصفية لدراسة مدى تأثير المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى مدير المشروع.

مجالات الدراسة Research Areas

- الحدود الموضوعية: دور المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى رواد الأعمال الشباب
- الحدود البشرية: مجموعة من رواد الأعمال الشباب السعودي أصحاب المشروعات الصغيرة حيث تمثلت عينة الدراسة في ١٠ أصحاب مشاريع صغيرة منهم ٧ من الذكور و ٤ من الإناث.
- الحدود الزمانية: تتركز المدة الزمنية لإتمام الدراسة خلال عام ١٤٤٤ هـ .
- الحدود الجغرافية: مدينة الرياض -المملكة العربية السعودية.

إجراءات البحث:

مجتمع وعينة البحث:

اشتمل مجتمع البحث على عدد من أصحاب المشاريع الصغيرة بمدينة الرياض و عددهم ١٠٠ صاحب مشروع صغير وتم اختيار ٦٠ رائد أعمال من الشباب مديري المشروعات الصغيرة بناء على المرحلة العمرية بواسطة العينة العشوائية البسيطة.

جدول رقم (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

المتغيرات	المستويات	التكرارات	النسبة المئوية
المؤهل	الثانوية العامة	١٤	٢٣٪
	بكالوريوس فأعلى	٤٦	٧٧٪
الفئة العمرية	من ١٨ إلى ٣٥ سنة	٦٠	١٠٠٪
مجال المشروع	تجاري	٣٥	٥٨٪
	صناعي	١٣	٢٢٪
	خدمي	١٢	٢٠٪
المجموع		٦٠	١٠٠٪

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

وسائل جمع البيانات:

استمارة الاستبيان من اعداد الباحث :

لتحقيق أهداف هذا البحث قام الباحث بإعداد أداة البحث، وهي (استبيان عن دور المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري لدى رواد الأعمال الشباب بمدينة الرياض)، حيث تمت مراجعة الأدب المرتبط والدراسات المرتبطة المتعلقة بالموضوع، وبناء على ذلك تم بناء الاستبيان.

تحديد محاور استمارة الاستبيان:

تم الاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرتبطة بموضوع البحث واستطلاع رأى الخبراء حيث تم تحديد محورين للمناقشة وهما الدور الذي تلعبه المشروعات الصغيرة في تنمية الإبداع الإداري، وأثر الإبداع الإداري على مسار العملية الإدارية.

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق المحتوى بعرضه على مجموعة من المحكمين للتأكد من أن عبارات الاستبيان تمثل بدقة ما وضعت لأجله.

ثبات الأداة:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية، بحيث تم التطبيق لإيجاد الاتساق وتم اجراء التطبيق الثانى لإيجاد الثبات بعد اعتبار تطبيق الاتساق الداخلى تطبيق أول للثبات وكانت الفترة بين التطبيقين شهر بين التطبيق الأول والتطبيق الثانى وذلك على عينة من أصحاب المشاريع الصغيرة وصل عددهم لعشرين صاحب مشروع وذلك لإيجاد المعاملات العلمية للاستبيان. وتم حساب معامل الثبات للاستبيان عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين التطبيق الأول لكل عبارة، والتطبيق الثانى لنفس العبارة بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق وأشارت النتيجة إلى أن معامل الثبات ألفا كروم باخ هو (٠,٩٤).

جدول رقم (٢)

صدق المقياس

المقياس	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
كرونباخ الفا	٪٩٤	٪٩٥

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

جدول (٣)

مصفوفة معاملات الثبات للمحاور والدرجة الكلية حسب معادلة معامل كرونباخ ألفا

المحاور	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
الأول: مدى تأثير إدارة المشروعات الصغيرة على الابداع الإداري.	٨	٪٩٣,٥
الثاني: أثر الابداع الإداري على تنمية مهارات العمل.	٧	٪٩٥,٨
الثالث: أثر الابداع الإداري على تنمية مهارات مدير المشروع.	٧	٪٩٥
الرابع: أثر الابداع الإداري في نجاح المشروع.	٥	٪٩١,٩
الثبات الكلي للأداة	٢٧	٪٩٤,٥

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

المعالجة الإحصائية المستخدمة في البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية

للعلوم الاجتماعية وذلك لاستخدام نتائج الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة على العبارات.
٢. التجزئة النصفية لحساب معامل الثبات والصدق الإحصائي.
٣. الوسط الحسابي (mean) والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على العبارات.
٤. اختبار ت (T - test) لاختبار الفرضيات.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات :

التحليل الوصفي لعينة الدراسة الميدانية: تم تطبيق أداة الدراسة بعد تحكيم الاستبانة إلى توزيعها على عينة الدراسة المقررة. بعد استلام نتائج الاستبانة من أفراد عينة الدراسة تم تفرغ البيانات في الجداول وذلك لإدخالها في البرنامج الإحصائي (SPSS) حيث تم تحويل المتغيرات الاسمية (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) إلى متغيرات كمية (١، ٢، ٣، ٤، ٥). وتعددت المحاور التي ساعدت على مناقشة أسئلة البحث حيث:

تحليل ومناقشة عبارات المحور الأول:

الذي يهدف إلى معرفة آراء أصحاب المشروعات الصغيرة في أثر المشروعات الصغيرة على تنمية الإبداع الإداري . واختبار عبارات هذا المحور لابد من بيان اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عباراته واستخدم الوسط الحسابي لمعرفة نتيجة كل عبارة.

جدول (٤)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الأول

العبارة	لا أو افاق بشدة	لا أو افاق	محايد	أو افاق	أو افاق بشدة	الوسط الحسابي	درجة الموافقة
تحرص المؤسسة على أن تكون ادارتها متميزة وذات قيمة.	٦	٨	٩	١٩	١٨	٣,٧	أوافق
	٠,٨	٠,١٢	٠,١٤	٠,٣٤	٠,٣٢		
تقوم المؤسسة بدراسة وتقييم ادارتها وفقاً لأهميتها الاستراتيجية.	٣	٩	٩	٢٦	١٣	٣,٧٥	أوافق
	٠,٢	٠,١٤	٠,١٤	٠,٤٨	٠,٢٢		
	٣	١٤	١٣	٢١	٩	٣,٣٨	أوافق

		٠,١٤	٠,٣٨	٠,٢٢	٠,٢٤	٠,٢	النسبة	تسعى المؤسسة باستمرار للحصول على إدارة تتسم بالندرة.
		٤	١٨	٩	١٧	١٢	التكرار	تستحوذ المؤسسة على إدارة لا تتوفر لدى المؤسسات الشبيهة.
أوافق	٢,٧	٠,٤	٠,٣٢	٠,١٤	٠,٣	٠,٢	النسبة	

"المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

		٦	٢٠	١٤	١٠	١٠	التكرار	تمتلك المؤسسة نظاماً يشجع على استقطاب الكوادر المتميزة والمبدعة.
		٠,٨	٠,٣٦	٠,٢٤	٠,١٦	٠,١٦	النسبة	
أوافق	٣,٠٤							
		٢٦	٩	٩	٣	١٣	التكرار	تعمل المؤسسة على تعزيز مواردها البشرية باعتبارها قوة استراتيجية.
		٠,٤٨	٠,١٤	٠,١٤	٠,٢	٠,٢٢	النسبة	
أوافق	٣,٣١							
		١٣	٢٧	٨	٩	٣	التكرار	تمتلك المؤسسة إدارة متميزة يصعب تقليدها.
		٠,٢٢	٠,٥٠	٠,١٢	٠,١٤	٠,٢	النسبة	
أوافق	٣,٧٥							
		٤	١٨	٩	١٧	١٢	التكرار	تتبنى المؤسسة وتكافئ الموظفين المبدعين والموهوبين لتشجيعهم وتحفيزهم.
		٠,٤	٠,٣٢	٠,١٤	٠,٣	٠,٢	النسبة	
أوافق	٢,٧							

"المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

بعد دراسة الجدول السابق لنتائج المحور الأول (أثر المشروعات الصغيرة على تنمية الإبداع الإداري) نجد أنه حصل على وسط حسابي (٣,٣١) أي وافق حسب مقياس ليكارت الخماسي .

أي أن غالبية المبحوثين يوافقون على ما جاء بالعبارات المكونة لمحور الإبداع الإداري.

تحليل ومناقشة عبارات المحور الثاني:

يهدف هذا المحور لمعرفة الآراء حول أثر الإبداع الإداري على تنمية مهارات العمل ولمعرفة ذلك لابد من بيان اتجاه

آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات هذا المحور، واستخدم الوسط الحسابي لمعرفة نتيجة كل عبارة

من عبارات هذا المحور.

جدول (٥)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثاني

العبارة	لا أو افق بشدة	لا أو افق	محايد	أو افق	أو افق بشدة	الوسط الحسابي	درجة الموافقة
غياب الأهداف المحددة تؤثر سلباً على الأداء.	٧	٧	١٨	١٤	١٤	٣,٤٢	أوافق
	النسبة	٠,١٠	٠,١٠	٠,٣٢	٠,٢٤		
تحرص المؤسسة على العمل في فريق.	٩	١٠	١٤	١٨	٩	٣,١٦	أوافق
	النسبة	٠,١٤	٠,١٦	٠,٢٤	٠,٣٢		
إهمال الموظف لعمله يساعد على وجود أخطاء وأثر سلبي على النتائج.	٥	١١	١١	١٩	١٤	٣,٨٦	أوافق
	النسبة	٠,١٨	٠,١٨	٠,٣٤	٠,٢٤		

أوافق	٣,٥	٤	١٤	٩	٢٢	١١	التكرار	اهتمام الإدارة بالرضا الوظيفي يزيد
		٠,٤	٠,٢٤	٠,١٤	٠,٤٠	٠,١٨	النسبة	من أداء الموظفين.
أوافق	٢,٧	٤	١٨	٩	١٧	١٢	التكرار	الإبداع الإداري يزيد
		٠,٤	٠,٣٢	٠,١٤	٠,٣	٠,٢	النسبة	الرغبة والتحفيز للإنجاز وإعطاء أسبقية للفعل.
أوافق	٢,٧	٤	١٨	٩	١٧	١٢	التكرار	بناء النظام المؤسسي
		٠,٤	٠,٣٢	٠,١٤	٠,٣	٠,٢	النسبة	الفعال يأمن استمرارية العمل بدرجة عالية من الكفاءة.
أوافق	٣,٦٢	٩	١٨	١٤	١٠	٩	التكرار	الابداع الإداري تنمي
		٠,١٤	٠,٣٢	٠,٢٤	٠,١٦	٠,١٤	النسبة	بيئة تؤمن الانتماء للقيم الرئيسية للمؤسسة.

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

بعد دراسة الجدول السابق لنتائج المحور الثاني (أثر الإبداع الإداري على تنمية مهارات العمل) نجد أنه حصل على

وسط حسابي (٣,٤٧) أي وافق حسب مقياس ليكارت الخماسي، أي أن غالبية المبحوثين يوافقون على ما جاء

بالعبارات المكونة لهذا المحور.

تحليل ومناقشة عبارات المحور الثالث:

يهدف هذا المحور لمعرفة الآراء حول أثر الابداع الإداري على تنمية مهارات مدير المشروع ولمعرفة ذلك لابد من بيان اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات هذا المحور، واستخدم الوسط الحسابي لمعرفة نتيجة كل عبارة من عبارات هذا المحور.

جدول (٦)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثالث

العبارة	لا أو افق بشدة	لا أو افق	محايد	أو افق	أو افق بشدة	الوسط الحسابي	درجة الموافقة
يجمع المديرون في العمل المعلومات البيئية ذات العلاقة بالعمل ويعتبرونها جوهر التخطيط المستقبلي.	التكرار	٥	١١	١١	١٩	١٤	أوافق
	النسبة	٠,٦	٠,١٨	٠,١٨	٠,٣٤	٠,٢٤	
يعتمد المديرون في العمل على الواقعية لتحديد احتياجات بيئة العمل.	التكرار	٣	١٤	١٣	٢١	٩	أوافق
	النسبة	٠,٢	٠,٢٤	٠,٢٢	٠,٣٨	٠,١٤	
يستثمر المديرون في العمل الفرص ويواجهون التحديات في البيئة المحيطة.	التكرار	١٢	١٥	١١	١٨	٤	أوافق
	النسبة	٠,٢٠	٠,٢٦	٠,١٨	٠,٣٢	٠,٠٤	
يجتهد المديرون في العمل بأن يكونوا على	التكرار	١١	٢٢	٩	١٤	٤	أوافق
	النسبة	٠,١٨	٠,٤٠	٠,١٤	٠,٢٤	٠,٠٤	

							دراية بيئة عملهم.
أوافق	٢,٧	٤	١٨	٩	١٧	١٢	يوظف المديرون في العمل أساليب إدارة الصراع للتعامل مع الجهات المعوقة لرؤيته المستقبلية.
		٠,٤	٠,٣٢	٠,١٤	٠,٣	٠,٢	النسبة
أوافق	٣,٣٨	٩	٢١	١٣	٣	١٤	بناء النظام المؤسسي الفعال يأمن استمرارية العمل بدرجة عالية من الكفاءة
		٠,١٤	٠,٣٨	٠,٢٢	٠,٢	٠,٢٤	النسبة
أوافق	٣,٠٤	٦	٢٠	١٤	١٠	١٠	الابداع الإداري تنمي بيئة تؤمن الانتماء للقيم الرئيسية للمؤسسة
		٠,٨	٠,٣٦	٠,٢٤	٠,١٦	٠,١٦	النسبة

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

بعد دراسة الجدول السابق لنتائج المحور الثالث (أثر الابداع الإداري على تنمية مهارات مدير المشروع) نجد أنه

حصل على وسط حسابي (٣,٣٧) أي وافق حسب مقياس ليكارت الخماسي، أي أن غالبية المبحوثين يوافقون على ما

جاء بالعبارات المكونة لهذا المحور.

تحليل ومناقشة عبارات المحور الرابع:

يهدف هذا المحور لمعرفة الآراء حول أثر الابداع الإداري في نجاح المشروع ولمعرفة ذلك لابد من بيان اتجاه آراء أفراد

عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات هذا المحور، واستخدم الوسط الحسابي لمعرفة نتيجة كل عبارة من عبارات هذا

المحور.

جدول (٧)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الرابع

العبارة	لا أو افق بشدة	لا أو افق	محايد	أو افق	أو افق بشدة	الوسط الحسابي	درجة الموافقة
يسعى العاملون إلى الحفاظ على التعلم المستمر.	٧	٧	١٨	١٤	١٤	٣,٤٢	أوافق
	٠,١٠	٠,١٠	٠,٣٢	٠,٢٤	٠,٢٤		
تشجيع العاملين على التعلم مع بعضهم البعض.	٩	١٠	١٤	١٨	٩	٣,١٦	أوافق
	٠,١٤	٠,١٦	٠,٢٤	٠,٣٢	٠,١٤		
يملك الموظفون القدرة على الربط بين الأجزاء المختلفة في المواقف	٥	١١	١١	١٩	١٤	٣,٨٦	أوافق
	٠,٦	٠,١٨	٠,١٨	٠,٣٤	٠,٢٤		
التكرار	١١	٢٢	٩	١٤	٤	٣,٥	أوافق

		٠,٤	٠,٢٤	٠,١٤	٠,٤٠	٠,١٨	النسبة	يملك الموظفون القدرة على التفكير بشمولية.
		٨	١٤	٩	١٩	١٠	التكرار	استخدام منهجيات متنوعة للتسريع من
أوافق	٣,٣١	٠,١٢	٢٤٠٠	٠,١٤	٠,٣٤	٠,١٦	النسبة	قدرة العمل

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

بعد دراسة الجدول السابق لنتائج المحور الرابع (أثر الابداع الإداري على نجاح المشروع) نجد أنه حصل على وسط حسابي (٣,٥٩) أي وافق حسب مقياس ليكارت الخماسي، أي أن غالبية المبحوثين يوافقون على ما جاء بالعبارات المكونة لهذا المحور.

اختبار (ت) Test – T لعبارات المحاول الأربعة :

تحليل ومناقشة نتائج المحور الأول:

تم استخدام الوسيط واختبار مربع كاي لمعرفة نتيجة كل عبارة من عبارات هذه الفرضية يوضح في الجدول رقم (٨) ادناه :

جدول (٨)

اختبار (ت) T – Test لنتائج المحور الأول

العبارة	قيمة اختبار (ت)	درجات الحرية	المعنوية	الوسط الحسابي	الاتجاه
تحرص المؤسسة على أن تكون ادارتها متميزة وذات قيمة.	٢٠,٦٧	٤٩	٠,٠	٣,٧	أوافق
تقوم المؤسسة بدراسة وتقييم ادارتها وفقاً لأهميتها الاستراتيجية.	٢٥,٧٧	٤٩	٠,٠	٣,٧٥	أوافق
تسعى المؤسسة باستمرار للحصول على إدارة تتسم بالندرة.	٢٢,٤٠١	٤٩	٠,٠	٣,٣٨	أوافق
تستحوذ المؤسسة على إدارة لا تتوفر لدى المؤسسات الشبيهة.	١٥,٤٢	٤٩	٠,٠	٢,٧	أوافق
تمتلك المؤسسة نظاماً يشجع على استقطاب الكوادر المتميزة والمبدعة.	١٧,٠٥	٤٩	٠,٠	٣,٠٤	أوافق
تعمل المؤسسة على تعزيز مواردها البشرية باعتبارها قوة استراتيجية.	٢٢,١	٤٩	٠,٠	٣,٣١	أوافق
تمتلك المؤسسة إدارة متميزة يصعب تقليدها.	٢٥,٧٧	٤٩	٠,٠	٣,٧٥	أوافق
تتبنى المؤسسة وتكافئ الموظفين المبدعين والموهوبين لتشجيعهم وتحفيزهم.	١٥,٤٢	٤٩	٠,٠	٢,٧	أوافق

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

بلغت قيمة ت المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الموافقين بشدة والموافقين على ماجاء بجميع عبارات المحور الأول بلغت القيمة المعنوية (٠,٠٠٠) لمعظم العبارات المكونة لهذا المحور وهي أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٤٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين.

تحليل ومناقشة نتائج المحور الثاني:

يهدف هذا المحور لمعرفة الآراء حول أثر الإبداع الإداري على تنمية مهارات العمل واختبار هذا المحور لابد من بيان اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عباراته ، وتم استخدام الوسط الحسابي واختبار (ت) لمعرفة نتيجة كل عبارة من عباراته.

جدول (٩)

اختبار (ت) Test – T لنتائج المحور الثاني

العبارة	قيمة اختبار (ت)	درجات الحرية	المعنوية	الوسط الحسابي	الاتجاه
غياب الأهداف المحددة تؤثر سلباً على الأداء.	٢٤,٧٧	٤٩	٠,٠	٣,٥٥	أوافق
تحرص المؤسسة على العمل في فريق.	٢٣,١	٤٩	٠,٠	٣,٤١	أوافق
إهمال الموظف لعمله يساعد على وجود أخطاء وأثر سلبى على النتائج.	٢٢,٤٠١	٤٩	٠,٠	٣,٣٨	أوافق
اهتمام الإدارة بالرضا الوظيفي يزيد من أداء الموظفين.	٢٥,٧٧	٤٩	٠,٠	٣,٧٥	أوافق
الإبداع الإداري يزيد الرغبة والتحفيز للإنجاز وإعطاء أسبقية للفعل.	٢٥,٧٧	٤٩	٠,٠	٣,٧٥	أوافق
بناء النظام المؤسسي الفعال يأمّن استمرارية العمل بدرجة عالية من الكفاءة.	٢٩,٢١٢	٤٩	٠,٠	٣,٦٨	أوافق
الابداع الإداري ينمي بيئة تؤمن الانتماء للقيم الرئيسية للمؤسسة.	٢٨,٦٧	٤٩	٠,٠	٣,٧٨	أوافق

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

بلغت قيمة ت المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الموافقين بشدة والموافقين على ماجاء بجميع عبارات المحور الثاني بلغت القيمة المعنوية (٠,٠٠٠) لمعظم العبارات المكونة لهذا المحور وهي أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٤٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين.

تحليل ومناقشة نتائج المحور الثالث:

يهدف هذا المحور لمعرفة الآراء حول أثر الابداع الإداري على تنمية مهارات مدير المشروع ولاختبار هذا المحور لابد من بيان اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عباراته ، وتم استخدام الوسط الحسابي واختبار (ت) لمعرفة نتيجة كل عبارة من عباراته.

جدول (١٠)

اختبار (ت) Test – T لنتائج المحور الثالث

العبارة	قيمة اختبار (ت)	درجات الحرية	المعنوية	الوسط الحسابي	الاتجاه
يجمع المديرون في العمل المعلومات البيئية ذات العلاقة بالعمل ويعتبرونها جوهر التخطيط المستقبلي.	٢٤,٧٧	٤٩	٠,٠	٣,٥٥	أوافق
يعتمد المديرون في العمل على الواقعية لتحديد احتياجات بيئة العمل.	٢٣,١	٤٩	٠,٠	٣,٤١	أوافق
يعتمد المديرون في العمل على الواقعية لتحديد احتياجات بيئة العمل.	٢٢,٤٠١	٤٩	٠,٠	٣,٣٨	أوافق
يستثمر المديرون في العمل الفرص ويواجهون التحديات في البيئة المحيطة.	٢٥,٧٧	٤٩	٠,٠	٣,٧٥	أوافق
يوظف المديرون في العمل أساليب إدارة الصراع للتعامل مع الجهات المعوقة لرؤيته المستقبلية.	٢٥,٧٧	٤٩	٠,٠	٣,٧٥	أوافق

أوافق	٣,٦٨	٠,٠	٤٩	٢٩,٢١٢	بناء النظام المؤسسي الفعال يأمن استمرارية العمل بدرجة عالية من الكفاءة.
أوافق	٣,٧٨	٠,٠	٤٩	٢٨,٦٧	بناء النظام المؤسسي الفعال يأمن استمرارية العمل بدرجة عالية من الكفاءة

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

بلغت قيمة ت المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الموافقين بشدة والموافقين على ماجاء بجميع عبارات المحور الثاني بلغت القيمة المعنوية (٠,٠٠٠) لمعظم العبارات المكونة لهذا المحور وهي أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٤٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين.

تحليل ومناقشة نتائج المحور الرابع:

يهدف هذا المحور لمعرفة الاراء حول أثر الابداع الإداري في نجاح المشروع ولاختبار هذا المحور لابد من بيان اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عباراته ، وتم استخدام الوسط الحسابي واختبار (ت) لمعرفة نتيجة كل عبارة من عباراته.

جدول (١١)

اختبار (ت) T – Test لنتائج المحور الرابع

العبارة	قيمة اختبار (ت)	درجات الحرية	المعنوية	الوسط الحسابي	الاتجاه
يسعى العاملون إلى الحفاظ على التعلم المستمر.	١٤,٢٨٩	٤٩	٠,٠	٣,٠٠	أوافق
يعتمد المديرون في العمل على الواقعية لتحديد احتياجات بيئة العمل.	٢٠,٢٠٧	٤٩	٠,٠	٣,٤٢	أوافق
تشجيع العاملين على التعلم مع بعضهم البعض.	١٨,٦٤	٤٩	٠,٠	٣,٤٦	أوافق
يستثمر المديرون في العمل الفرص ويواجهون التحديات في البيئة المحيطة.	١٨,٨٥	٤٩	٠,٠	٣,٥٤	أوافق
يملك الموظفون القدرة على الربط بين الأجزاء المختلفة في المواقع	٢٣,٣٧	٤٩	٠,٠	٣,٤٨	أوافق

"المصدر إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الاستطلاعية ٢٠٢٣ م"

بلغت قيمة ت المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الموافقين بشدة والموافقين على مجاء بجميع عبارات المحور الثاني بلغت القيمة المعنوية (٠,٠٠٠) لمعظم العبارات المكونة لهذا المحور وهي أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٤٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين. وجاءت الدرجة الكلية لهذه المحاور "المشروعات الصغيرة" بدرجة مرتفعة وحصلت على وزن نسبي (٩١,٣٠٪)، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع جميع الدراسات التي تم الاستعانة بها في هذه الدراسة وجاءت المشروعات الصغيرة بوزن نسبي (٨٧,٢٠٪) مع الدراسات السابقة ويفسر ذلك هذا المستوى المرتفع لمدى تأثير إدارة المشروعات الصغيرة محل الدراسة على الإبداع الإداري

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

أظهرت نتائج الدراسة أن:

- ١- توليد الأفكار والمشاركة في إتخاذ القرارات ينتج عنه الابداع الإداري.
- ٢- المهارة في النقاش والحوار والقدرة علي الإقناع يقود رائد الأعمال إلى الابداع الإداري.
- ٣- يساعد التفكير الإستراتيجي لإدارة المشروع على الإستفادة من مواردها النادرة.
- ٤- الإبداع الإداري يساعد في تفعيل قدرات ومهارات الموظفين لزيادة الأداء.
- ٥- لثقافة الكيان أثر كبير في توليد آراء وأفكار إبداعية مؤثرة على فاعلية الأداء والنجاح الإداري.
- ٦- تعليم الأفراد الجدد للمفاهيم وطرائق التفكير الإبداعية وتبادل الأفكار والآراء تساعد على تطوير العمل
- ٧- إنعدام المعايير المحددة داخل أي كيان يؤثر سلباً علي الفعالية.
- ٨- غياب الأهداف المحددة يؤثر سلباً علي الأداء.
- ٩- إهمال الموظف لعمله يساعد علي وجود أخطاء وأثر سلبي علي النتائج.
- ١٠- بناء الإبداع الإداري الفعال يأمن استمرارية العمل بدرجة عالية من الكفاءة.

ثانياً: التوصيات:

- ١- ضرورة التحلي بالشجاعة للدخول لمجال المشروعات الصغيرة لتطوير الأداء الإبداعي
- ٢- أن تعتمد المؤسسة علي التفكير الإستراتيجي في صياغة رسالتها.
- ٣- على إدارة المشروعات اتباع طرق أكثر إبداعاً للتفكير في كيفية تحديد القضايا المستقبلية.
- ٤- على الإدارة الاهتمام بمعتقدات الموظفين والتغيرات التي يرغبون فيها.
- ٥- ضرورة أن ينجز الموظف ما يسند إليه من أعمال بأسلوب متجدد.
- ٦- على المدير الناجح الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل المشكلات ومحاولة الوصول لحلول ابتكارية.
- ٧- نوصي المؤسسة بتكوين فرق العمل لزيادة الابداع الإداري.
- ٨- على الإدارة الاهتمام بالرضا الوظيفي لزيادة ولاء الموظفين للمؤسسة.
- ٩- ضرورة أن تكون المؤسسة قادرة على تحديد الأهداف ووضع معايير محددة للعمل لضمان نجاح المشروع.

قائمة المراجع references

- الحلواني، شيماء. (٢٠١٧م). واقع أبعاد الريادة في الأعمال الصناعية الصغيرة في محافظتي القدس والخليل. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الخليل.
- الزامل، أسامة عبدالعزيز. (٢٠١٣). تنمية دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني. منتدى الرياض الاقتصادي نحو تنمية اقتصادية مستدامة. الدورة السادسة.
- السكرانة، بلال. (٢٠١١). الإبداع الإداري. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان: الأردن
- باشيوة، الحسن عبدالله. (٢٠١٩). روائع التميز المؤسسي: الإبداع و الابتكار والقيادة الرشيدة أفضل الممارسات المتميزة. عمان(الأردن): مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- الشهراني، حنان سفر. (٢٠١٨). تطوير الإبداع الإداري لدى قيادات المدارس الثانوية بمحافظة خميس مشيط في ضوء القيادة الإبداعية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢(١٥)، ١٠٠-٧٥.
- النشعي، مراد محمد. والدعيس، هدى أحمد. (٢٠١٧). الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. جامعة العلوم والتكنولوجيا. مج ١٠، ع ٢٩٦. ١٨١ - ١٩٩
- دوابه، أشرف. (٢٠٠٦). إشكالية تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية. مجلة البحوث الإدارية- مركز الاستشارات والبحوث والتطوير. أكاديمية السادات للعلوم الإدارية. ع ٤، ١١٢-١٤٠.
- سالم، هيام . الشاعر، منال. (٢٠١٧). تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال في مقرر الاشغال الفنية لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي. مجلة كلية التربية. ٤(١)، ٨٦ - ١٢١.
- Alam, Mohammed. (٢٠٠٦). A comparative study of financing small and cottage industries by interest – free banks in Turkey, Cyprus, Sudan and Bangladesh. Humanomics. Vol. ٢٤, No. ٢, pp. ١٤٥- ١٦٩.
- Deakins et al. (٢٠٠٧). Ethnique minority businesses in Scotland and the role of social capital. International Small Business Journal, Vol. ٢٥(٣), pp. ٣٠٧-٣٢٦.
- Otto, Loesener Diaz. (٢٠٠٢). Benefits of Quality Management Systems for Small & Medium Enterprises. Industrial Development Officer. unido.

الملاحق

الملخص

تعتبر المشروعات الصغيرة حجر الزاوية في العملية التنموية والتي تؤثر بشكل كبير على رائد الأعمال وتنمية مهارات الإبداع الإداري لديه، ويعد الإبداع الإداري من أهم مجالات الإدارة المعاصرة، كما يساعد بشكل مؤثر وفعال في إيجاد المساعدات والحلول المبتكرة للمشكلات التي تواجه المؤسسات مع تجنب الوقوع في الأخطاء. كما تواجه العديد من المنظمات مشكلة في اختيار مدير كفاء تستشعر فيه بالإبداع الإداري والذي أصبح جزء لا يتجزأ من شخصية المدير وذلك بسبب إما عامل الخبرة أو قلة التجارب والاحتكاك بسوق العمل.

فبالنتالي تمثلت أهمية البحث في توضيح مدى ارتباط نجاحها في تحقيق الإبداع الإداري لمدير المشروع ومن أهم الأهداف:

- توضيح أثر المشروعات الصغيرة في تنمية مهارات الإبداع الإداري لمدير المشروع.
- تحديد إطار مفاهيمي للإبداع الإداري.
- توضيح أهمية الإبداع الإداري.
- كما أن الإبداع الإداري يسهم بدور ملحوظ في تأهيل الكوادر الإدارية من الشباب في مختلف التخصصات والمجالات العملية.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة من خلال تصميم استبانة مكونة من أربعة محاور، المحور الأول شمل مدى تأثير إدارة المشروعات الصغيرة على الإبداع الإداري من خلال إبراز أهمية المشروعات الصغيرة، والمحور الثاني تضمن أبعاد الإبداع الإداري في تطوير مهارات العمل، والمحور الثالث شمل أثر الإبداع الإداري على تنمية مهارات المدير، والمحور الرابع تضمن أثر الإبداع الإداري على تطوير ونجاح المشروع، وشملت عينة الدراسة (٦٠) مدير تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) ٢٢ لتحليل البيانات واستخراج النتائج. أشارت النتائج إلى أن المتوسط العام للمشروعات الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة على جميع المحاور. ويوصي البحث بضرورة التدريب وأخذ الخطوة الجديدة في التحلي بالشجاعة وبدء الاستثمار في المشروعات الصغيرة لتنمية مهارات عديدة لدى رائد الأعمال الشاب ومن أهمها تطوير الأداء الإبداعي.

The summary

Small projects are considered the cornerstone of the development process, which greatly affect the entrepreneur and the development of his administrative creativity skills. Administrative creativity is one of the most important areas of contemporary management. It also helps effectively and effectively in finding aid and innovative solutions to problems facing institutions while avoiding making mistakes.

Many organizations also face a problem in choosing a competent manager in whom they sense administrative creativity, which has become an integral part of the manager's personality, due to either the experience factor or the lack of experience and exposure to the labor market.

Therefore, the importance of the research was to clarify the extent of its success in achieving the administrative creativity of the project manager, and the most important objectives:

- Clarifying the impact of small projects on developing the managerial creativity skills of the project manager.
- Determine a conceptual framework for administrative creativity.
- Explain the importance of administrative creativity.

It also contributes a significant role in qualifying young administrative cadres in various disciplines and practical fields.

The analytical descriptive approach was relied upon to achieve the objectives of the study by designing a questionnaire consisting of four axes. The first axis included the impact of small project management on administrative creativity by highlighting the importance of small projects. The second axis included the dimensions of administrative creativity in developing work skills, and the third axis included The impact of administrative creativity on the development of the manager's skills, and the fourth axis included the impact of administrative creativity on the

development and success of the project. The study sample included (٦٠) managers who were randomly selected, and the statistical package program (SPSS-٢٢) was used to analyze the data and extract the results.

The results indicated that the general average for small projects was high on all aspects. The research recommends the necessity of training and taking the serious step in having the courage and starting to invest in small projects to develop many skills of the young entrepreneur, the most important of which is the development of creative performance.