

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 - ٢

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - ٢٠٢٤م

جدول المحتويات

٥	المستخلص
٦	Abstract
٧	١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٨	١,١ المقدمة
١٠	١,٢ مشكلة البحث
١٠	١,٢,١ الفجوات النظرية
١١	١,٢,٢ الفجوات العملية
١١	١,٣ أهمية البحث
١٢	١,٣,١ الأهمية النظرية
١٢	١,٣,٢ الأهمية العلمية
١٣	١,٤ أسئلة البحث
١٤	١,٥ أهداف البحث
١٤	١,٦ فرضيات البحث
١٥	١,٧ منهجية البحث
١٦	١,٨ نطاق الدراسة
١٧	١,٩ هيكل المشروع
١٨	٢ الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٩	٢,١ المقدمة
٢١	2.2 المتغير الأول: الإبداع الإداري
٢١	٢,٢,١ التعريف
٢١	٢,٢,٢ التطور
٢١	٢,٢,٣ الأبعاد
٢٢	٢,٢,٤ النظريات
٢٣	٢,٢,٥ رسم توضيحي
٢٤	2.3 المتغير الثاني: أهداف المؤسسة
٢٤	٢,٣,١ التعريف
٢٤	٢,٣,٢ التطور
٢٤	٢,٣,٣ الأبعاد
٢٥	٢,٣,٤ النظريات
٢٦	٢,٣,٥ رسم توضيحي
٢٧	2.4 العلاقة بين متغيرات البحث: أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة
٢٧	٢,٤,١ الأنماط
٢٧	٢,٤,٢ الصراعات
٢٨	٢,٤,٣ الفجوات
٢٨	٢,٤,٤ رسم توضيحي
٢٩	2.5 الخلاصة
٢٩	٢,٥,١ ملخص نتائج الإطار النظري
٢٩	٢,٥,٢ آثار البحث المستقبلية
٣٠	٢,٥,٣ المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال
٣١	٣ الفصل الثالث: منهجية البحث
٣٢	3.1 المقدمة
٣٢	٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
٣٢	٣,٢,١ الإبداع الإداري

٣٢	3.2.2 أهداف المؤسسة
٣٢	٣,٣ تصميم البحث:
٣٣	٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة
٣٣	٣,٤,١ مجتمع البحث
٣٤	٣,٤,٢ عينة البحث
٣٤	٣,٤,٣ طرق وتقنيات أخذ العينة
٣٥	٣,٥ طرق جمع البيانات
٣٥	٣,٥,١ المتغير المستقل: الإبداع الإداري
٣٦	3.5.2 المتغير التابع: أهداف المؤسسة
٣٦	٣,٦ أنواع البيانات
٣٦	٣,٦,١ البيانات الأولية
٣٦	٣,٦,٢ البيانات الثانوية
٣٧	٣,٧ طرق وأساليب تحليل البيانات
٣٨	٣,٨ الخاتمة
٣٩	٤ الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة
٤٠	٤,١ المقدمة:
٤٠	٤,٢ خصائص عينة الدراسة:
٤١	٤,٣ قياس صدق وثبات أداة الدراسة:
٤١	٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
٤٤	٤,٣,٢ ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة
٤٥	٤,٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:
٤٧	4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:
٤٨	٤,٦ نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:
٥٠	٤,٧ الخاتمة:
٥١	٥ الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات
٥٢	٥,١ المقدمة:
٥٢	٥,٢ المساهمة النظرية:
٥٢	٥,٣ التطبيقات العملية:
٥٢	٥,٤ التوصيات:
٥٣	٥,٥ حدود الدراسة:
٥٣	٥,٦ الدراسات المستقبلية:
٥٣	٥,٧ الخاتمة:
٥٤	٦ قائمة المراجع
٥٦	٧ الملاحق
٥٦	٧,١ الاستبيان:

قائمة الجداول

الرقم	اسم الجدول	رقم الصفحة
جدول ١	مجتمع البحث	33
جدول ٢	عينة البحث	33
جدول ٣	المتغير المستقل	34
جدول ٤	المتغير التابع	35
جدول ٥	خصائص عينة الدراسة	39
جدول ٦	صدق مقاييس الدراسة	45
جدول ٧	ثبات مقاييس الدراسة	48
جدول ٨	مقياس ليكرت	49
جدول ٩	الوزن النسبي	49
جدول ١٠	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	50
جدول ١١	معاملات الارتباط الخطي	51

المستخلص

الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة بالتطبيق على مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام مجتمع الدراسة المكون من ١٢٠ موظفاً وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٦٠ موظفاً وإدارياً في مكتبة الملك عبد العزيز العامة - جدة

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات وزارة العدل السعودية بمدينة جدة حول أهمية تطبيق الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة مما يرفع من مستوى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة .

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري ، أهداف المؤسسة ، مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

Abstract

Study Objective : This study aims to explore the impact of administrative creativity on achieving institutional goals, with an application to the King Abdulaziz Public Library in Jeddah.

Study Methodology : To achieve the study's objectives, the researcher adopted the descriptive-analytical method. The study population consisted of 120 employees, and the research was applied to a sample of 70 employees and administrators at the King Abdulaziz Public Library in Jeddah.

Study Results : The results revealed a statistically significant correlation between administrative creativity and achieving institutional goals.

Theoretical Contribution : This study contributes to the literature by examining the relationship between administrative creativity and achieving institutional goals.

Practical Applications : The study provides recommendations to the Saudi Ministry of Justice in Jeddah regarding the importance of implementing administrative creativity to achieve institutional goals, thereby enhancing the performance of the King Abdulaziz Public Library in Jeddah.

Keywords:

Administrative creativity, institutional goals, King Abdulaziz Public Library in Jeddah.

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.

١,٢,٢ 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 وفعالة 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 وفعالة.

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 الفعالة 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.

ثانيًا، 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.

ثالثًا، 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.

أخيرًا، 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.

١,٤ أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي:

- ما أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة؟

أسئلة البحث الفرعية:

- ما أثر الشمولية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة؟
- ما أثر المرونة في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة؟
- ما أثر التجريبية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة؟

١,٥ أهداف البحث:

الهدف العام للبحث هو:

التعرف على أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة.

اهداف البحث الفرعية:

- تحديد أثر الشمولية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.
- تحديد أثر المرونة في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.
- تحديد أثر التجريبية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

١,٦ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة.

الفرضية الفرعية الاولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للشمولية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للمرونة في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتجريبية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

١,٧ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ١: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٨ نطاق الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة بالتطبيق على مكتبة الملك عبد العزيز العامة - جدة

الحدود الزمانية: يتم اجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثالث للعام الجامعي ٢٠٢٤م - ١٤٤٦هـ

الحدود البشرية: يتم اجراء الدراسة على عينة من الموظفين والاداريين في مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة

الحدود المكانية: يتم اجراء في مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة

يشهد العالم اليوم تحولات متسارعة في شتى المجالات، مما يفرض على المؤسسات ضرورة التكيف مع هذه المتغيرات المتلاحقة، والبحث عن سبل جديدة ومبتكرة لتحقيق أهدافها وترسيخ مكانتها. ويُعتبر الإبداع الإداري أحد أهم المقومات التي تُمكن المؤسسات من مواجهة التحديات، واغتنام الفرص المتاحة، وتحقيق التميز والريادة. فالإبداع الإداري لا يقتصر على ابتكار منتجات أو خدمات جديدة فحسب، بل يشمل أيضاً تطوير أساليب عمل مبتكرة، وإيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار بين أفراد المؤسسة. (العلوان، ٢٠١٨)

كما وتُعتبر المكتبات من أهم المؤسسات الثقافية والتعليمية في المجتمع، حيث تلعب دوراً محورياً في نشر المعرفة، وتنمية الوعي، ودعم البحث العلمي. وتُعد مكتبات اليوم أكثر من مجرد أماكن لحفظ الكتب والمخطوطات، بل أصبحت مراكز إشعاع ثقافي وفكري، تُقدم خدمات متنوعة تلبي احتياجات مختلف شرائح المجتمع.

وعليه تُعد مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة إحدى أهم المكتبات العامة في المملكة العربية السعودية، وتتميز بمكانتها المرموقة، ومقتنياتها الثمينة، وخدماتها المتنوعة. وتسعى المكتبة جاهدة لمواكبة التطورات المتلاحقة في مجال المكتبات والمعلومات، وتوظيف أحدث التقنيات لتقديم خدماتها بأعلى معايير الجودة والكفاءة. (مكتبة الملك عبد العزيز العامة، ٢٠٢٤)

وتُدرّك مكتبة الملك عبد العزيز العامة أهمية الإبداع الإداري في تحقيق أهدافها، وتحسين خدماتها، وتعزيز دورها الريادي. وتسعى المكتبة جاهدة لتطبيق مبادئ الإبداع الإداري في مختلف أنشطتها وعملياتها، من خلال (مكتبة الملك عبد العزيز العامة، ٢٠٢٤):

تشجيع روح المبادرة والإبداع لدى الموظفين: تُشجع مكتبة الملك عبد العزيز العامة موظفيها على إطلاق العنان لأفكارهم الإبداعية، وتقديم مقترحاتهم لتحسين بيئة العمل، وتطوير الخدمات المقدمة.

توفير بيئة عمل محفزة على الإبداع: توفر المكتبة بيئة عمل إيجابية ومحفزة على الإبداع، تُشجع على التعاون، وتبادل الأفكار، والتعلم المستمر.

تطبيق أساليب عمل مرنة وغير تقليدية: تتبنى مكتبة الملك عبد العزيز العامة أساليب عمل مرنة وغير تقليدية، تُمكنها من التكيف مع المتغيرات، واغتنام الفرص المتاحة.

توظيف التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات: تُوظف المكتبة أحدث التقنيات في تقديم خدماتها، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات، وتسهيل الوصول إليها.

دراسة أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف مكتبة الملك عبد العزيز العامة (قباجة، ٢٠١٩):

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى قياس أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة. وسيتم التركيز على ثلاثة أبعاد رئيسية للإبداع الإداري، وهي:

الشمولية: والتي تُشير إلى مدى مشاركة جميع أفراد المؤسسة في عملية الإبداع، وتبادل الأفكار والخبرات.
المرونة: والتي تُشير إلى قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات، وتعديل خططها وبرامجها وفقاً لاحتياجات المستفيدين.

التجريبية: والتي تُشير إلى استعداد المؤسسة لتجربة أفكار جديدة، وتحمل المخاطر، والتعلم من الأخطاء.

١,٩ هيكل المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

٢ الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ المقدمة

يعتبر الإبداع الإداري أحد الأعمدة الأساسية التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات الحديثة، حيث يتيح القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال وتطوير استراتيجيات مبتكرة للتغلب على التحديات. في هذا الفصل، سنستعرض الإطار النظري الذي يوضح كيف يمكن للإبداع الإداري أن يكون عاملاً حاسماً في تحقيق النجاح المؤسسي. سنقوم بتحديد المفاهيم الرئيسية ذات الصلة، وتوضيح العلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف المؤسسية من خلال ربط الأدبيات والنظريات الأكاديمية بالواقع العملي. يهدف هذا الفصل إلى تقديم فهم شامل للطرق التي يمكن من خلالها توظيف الإبداع الإداري لتعزيز الكفاءة التنظيمية، وتحسين الأداء العام للمؤسسة، مما يساعد في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل فعال ومستدام. (المصري، ٢٠١٧)

تعد الإدارة المبدعة محركاً رئيسياً للابتكار التنظيمي، مما يجعلها أداة حيوية لتحقيق الأهداف المؤسسية في بيئات العمل المعاصرة التي تتسم بالتعقيد والتغيير المستمر. يشمل الإبداع الإداري القدرة على التفكير خارج الصندوق، وتطوير حلول جديدة للمشكلات القائمة، وإعادة هيكلة العمليات التنظيمية بطريقة تعزز من الكفاءة والفعالية. في هذا السياق، يُنظر إلى الإبداع الإداري ليس فقط كوسيلة لتحسين الأداء الفوري، بل أيضاً كاستراتيجية طويلة الأمد تساهم في بناء ثقافة تنظيمية تعتمد على التجديد المستمر. تتناول النظرة العامة في هذا الفصل كيفية تكامل الإبداع الإداري مع استراتيجيات الإدارة التقليدية، وكيف يمكن أن يؤدي إلى تحويل التحديات إلى فرص للنمو والتطور. سنتناول أيضاً كيف أن الإبداع الإداري يمكن أن يساهم في تعزيز مرونة المؤسسة وقدرتها على التأقلم مع المتغيرات، مما يدفعها نحو تحقيق أهدافها بكفاءة أكبر. (ملاس، ٢٠٢٠)

يعد الإطار النظري جزءاً أساسياً من أي بحث علمي، حيث يوفر السياق المفاهيمي الذي يمكن من خلاله فهم وتحليل المتغيرات والعلاقات بينها. في دراسة أثر الإبداع الإداري على تحقيق أهداف المؤسسة، يساعد الإطار النظري على تحديد الأسس الأكاديمية التي تركز عليها هذه العلاقة، مما يتيح للباحثين تطوير فرضيات مدروسة واستراتيجيات تحليلية دقيقة. الإطار النظري لا يقتصر فقط على تحديد المفاهيم، بل يتعدى ذلك ليشمل مناقشة النظريات والنماذج التي تم تطويرها في هذا المجال، والتي يمكن أن تكون بمثابة أدوات لفهم كيفية تأثير الإبداع الإداري على الأداء المؤسسي. من خلال هذا الإطار، يتمكن الباحث من وضع البحث ضمن سياق أكبر من الدراسات السابقة، مما يعزز من موثوقية وموضوعية النتائج التي سيتم التوصل إليها. إضافةً إلى ذلك، يعتبر الإطار النظري أداة هامة لتحديد الفجوات في المعرفة الحالية، مما يمهد الطريق لأبحاث مستقبلية تساهم في تطوير هذا المجال الحيوي. (القلع، ٢٠٢١)

يركز هذا البحث على متغيرين رئيسيين: الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة. يُعرف الإبداع الإداري بأنه القدرة على تطوير أفكار وأساليب جديدة لتحسين العمليات الإدارية وحل المشكلات التنظيمية بطرق مبتكرة. يتجلى الإبداع الإداري في مختلف جوانب العمل المؤسسي، بدءًا من اتخاذ القرارات الإستراتيجية وحتى تحسين العمليات اليومية. من جهة أخرى، يُشير تحقيق أهداف المؤسسة إلى مدى قدرة المنظمة على الوصول إلى الأهداف المحددة مسبقًا، والتي قد تشمل زيادة الربحية، تحسين الكفاءة التشغيلية، تعزيز ولاء العملاء، وتطوير رأس المال البشري. العلاقة بين هذين المتغيرين هي محور هذا البحث، حيث سنقوم بدراسة كيفية تأثير مستويات الإبداع الإداري على فعالية تحقيق الأهداف المؤسسية. ستساعد هذه النبذة العامة في توضيح كيف يمكن للإبداع الإداري أن يكون أداة فعالة لتحقيق النجاح المؤسسي، وكيف يمكن للمؤسسات توظيف هذا المتغير لتعزيز أدائها وتحقيق رؤيتها المستقبلية. (قباجة، ٢٠١٩)

٢,٢ المتغير الاول: الإبداع الإداري

٢,٢,١ التعريف:

الإبداع الإداري يُعرّف بأنه القدرة على تطوير حلول وأفكار جديدة ومبتكرة لتحسين العمليات الإدارية وحل المشكلات التنظيمية بطرق غير تقليدية. يشمل الإبداع الإداري القدرة على التفكير خارج الأطر التقليدية من أجل تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. لا يقتصر الإبداع الإداري على مجرد ابتكار أفكار جديدة، بل يتضمن أيضًا القدرة على تنفيذ هذه الأفكار بفعالية ضمن سياق العمل اليومي. يعكس الإبداع الإداري مستوى عالٍ من التفكير النقدي والتحليلي، حيث يتمكن المديرون من تحدي الوضع القائم واستكشاف طرق جديدة لتحقيق الكفاءة والفعالية. هذا النوع من الإبداع يتطلب توافر بيئة عمل تشجع على المخاطرة المدروسة، والتعلم المستمر، والمرونة في التعامل مع التحديات. (الفيوم، ٢٠٢١)

٢,٢,٢ التطور:

شهد مفهوم الإبداع الإداري تطورًا كبيرًا على مر العقود، متأثرًا بالتغيرات الجذرية في بيئة الأعمال العالمية. في البداية، كان الإبداع يُنظر إليه بشكل تقليدي على أنه مرتبط فقط بالابتكار التقني أو تطوير المنتجات الجديدة. ولكن مع تطور العلوم الإدارية وزيادة تعقيد المنظمات، أصبح الإبداع الإداري يشمل نطاقًا أوسع من الأنشطة التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي. في العقود الأخيرة، ومع تزايد الضغوط التنافسية والعولمة، بدأ الإبداع الإداري يُعتبر حجر الزاوية في بناء ميزة تنافسية مستدامة. كما أن ظهور تقنيات جديدة مثل الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي قد دفع المنظمات إلى إعادة التفكير في نماذجها الإدارية التقليدية وتبني أساليب إبداعية في التنظيم وإدارة الموارد. هذا التطور يعكس تحولًا من مجرد التركيز على الكفاءة التشغيلية إلى الابتكار المستمر في جميع جوانب العمل المؤسسي. (الفيوم، ٢٠٢١)

٢,٢,٣ الأبعاد:

يتألف الإبداع الإداري من عدة أبعاد رئيسية تساهم في تشكيل القدرة الإبداعية للإدارة. هذه الأبعاد تشمل: الشمولية: يشير هذا البعد إلى القدرة على النظر في جميع جوانب المشكلة أو التحدي الإداري، واستكشاف مختلف الاحتمالات والخيارات المتاحة. الشمولية تعني أن الإبداع الإداري لا يقتصر على مجال معين من العمل، بل يشمل جميع جوانب الأداء المؤسسي، بدءًا من الاستراتيجيات وصولاً إلى العمليات اليومية. الإدارة الشاملة تتيح الفرصة لتوجيه الابتكار نحو تحقيق تحسينات شاملة ومتكاملة.

المرونة: تعكس المرونة قدرة الإدارة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، واستخدام هذه التغيرات كفرص للابتكار. المرونة في الإدارة تعني القدرة على تغيير الخطط والاستراتيجيات بسرعة وكفاءة، دون فقدان التركيز على الأهداف الأساسية. الإدارة المرنة تكون قادرة على استيعاب الأفكار الجديدة وتطبيقها بطرق تتناسب مع الظروف المتغيرة، مما يضمن استمرار الابتكار وتحقيق الأهداف.

التجريبية: يشير هذا البعد إلى الاستعداد لتجربة أفكار وأساليب جديدة، حتى وإن كانت غير مألوفة أو محفوفة بالمخاطر. التجريبية تعني أن الإدارة مستعدة لاستكشاف مسارات جديدة، واختبار الفرضيات بطرق علمية ومدروسة. من خلال التجريب، يمكن للإدارة تحديد ما إذا كانت الأفكار الجديدة قابلة للتطبيق وفعالة في تحقيق الأهداف، مما يعزز من قدرتها على الابتكار وإيجاد حلول غير تقليدية للمشاكل القائمة. (فني، ٢٠٢١)

٢,٢,٤ النظريات:

نظرية الإبداع الموقفي (Situational Creativity Theory): تشير هذه النظرية إلى أن الإبداع الإداري يتأثر بشكل كبير بالسياق أو البيئة التي يعمل فيها الفرد أو الفريق. تعني هذه النظرية أن الإبداع ليس مجرد سمة فردية بل هو نتاج للتفاعل بين الفرد والبيئة التنظيمية التي تتيح أو تعيق الفرص الإبداعية. يمكن للمنظمات تعزيز الإبداع من خلال خلق بيئة عمل داعمة تشجع على التجريب والمخاطرة المدروسة.

نظرية رأس المال الإبداعي (Creative Capital Theory): تركز هذه النظرية على أهمية تجميع وتوظيف الموارد البشرية والمالية التي تساهم في تطوير الأفكار الإبداعية. وفقًا لهذه النظرية، يمكن للإبداع الإداري أن يزدهر عندما تتوفر الموارد اللازمة، مثل الوقت، والتمويل، والدعم التنظيمي. تعزز هذه النظرية فكرة أن الإبداع هو استثمار يمكن أن يؤدي إلى عوائد كبيرة إذا تم دعمه وإدارته بشكل صحيح.

نظرية التحفيز الذاتي (Self-Determination Theory): تربط هذه النظرية بين الدوافع الداخلية للأفراد ومستوى إبداعهم الإداري. تشير إلى أن الأفراد يكونون أكثر إبداعًا عندما يشعرون بالاستقلالية، والقدرة على التأثير، والانتماء إلى فريق عمل. تعزز هذه النظرية فكرة أن التحفيز الداخلي يمكن أن يكون دافعًا قويًا للإبداع الإداري، خاصة عندما يشعر الأفراد بأنهم يساهمون بشكل مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة.

نظرية الابتكار المفتوح (Open Innovation Theory): هذه النظرية تشير إلى أن الإبداع الإداري يمكن تعزيزه من خلال تبني استراتيجيات الابتكار المفتوح، حيث تتعاون المنظمات مع مصادر خارجية مثل العملاء، والشركاء، والجامعات لتطوير أفكار جديدة. الابتكار المفتوح يعزز من قدرة المؤسسات على الوصول إلى مجموعة أوسع من الأفكار والموارد، مما يساهم في تحسين الإبداع الإداري. (غراز، ٢٠٢٢)

شكل ٢: الإبداع الإداري



(العلوان، ٢٠١٨)

٢,٣ المتغير الثاني: أهداف المؤسسة

٢,٣,١ التعريف:

أهداف المؤسسة تُعرّف بأنها النتائج أو الغايات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها في إطار زمني محدد، وهي تعكس الرؤية الاستراتيجية والتوجه العام للمنظمة. تشكل الأهداف المؤسسية حجر الزاوية في بناء الهيكل التنظيمي وتوجيه الأنشطة المختلفة نحو تحقيق نتائج ملموسة. تتنوع هذه الأهداف بناءً على طبيعة المؤسسة، حيث قد تشمل زيادة الربحية، تحسين الكفاءة التشغيلية، تعزيز رضا العملاء، توسع السوق، تطوير المنتجات أو الخدمات، أو بناء ثقافة تنظيمية قوية. الأهداف المؤسسية تُعتبر بمثابة المعيار الذي تُقاس به فعالية الأداء العام، كما أنها توفر الإطار الذي يتم من خلاله توجيه الجهود والموارد لتحقيق النجاح. تُحدد الأهداف المؤسسية بشكل استراتيجي، ويجب أن تكون محددة وقابلة للقياس والتحقيق ومرتبطة بالزمن، مما يوفر وضوحًا وتوجيهًا لجميع العاملين في المؤسسة. (الفيومي، ٢٠٢١)

٢,٣,٢ التطور:

شهد مفهوم أهداف المؤسسة تطورًا ملحوظًا على مر العقود، حيث انتقل من التركيز على الأهداف المالية والاقتصادية البحتة إلى تبني مجموعة أوسع من الأهداف التي تشمل البعد الاجتماعي والبيئي. في البداية، كانت الأهداف المؤسسية تركز بشكل رئيسي على تحقيق الربحية وتعظيم عوائد المساهمين، ولكن مع تطور الفكر الإداري وزيادة الوعي بدور المؤسسات في المجتمع، بدأت الأهداف تشمل عناصر مثل الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية وتحقيق رفاه الموظفين. تطور الأهداف المؤسسية يعكس أيضًا التحولات الكبرى في بيئة الأعمال، مثل العولمة والتكنولوجيا الرقمية، التي دفعت المؤسسات إلى إعادة التفكير في استراتيجياتها وأهدافها لتظل قادرة على المنافسة في السوق العالمية. اليوم، أصبحت الأهداف المؤسسية أكثر تعقيدًا وتكاملاً، حيث تسعى المؤسسات إلى تحقيق توازن بين النجاح المالي وبين تحقيق تأثير إيجابي على المجتمع والبيئة، مما يتطلب نهجًا استراتيجيًا شاملاً يأخذ في الاعتبار مجموعة متنوعة من العوامل الداخلية والخارجية. (المحمود، ٢٠١٩)

٢,٣,٣ الابعاد:

الربحية (Profitability): يعد هذا البعد من أكثر الأبعاد التقليدية للأهداف المؤسسية، حيث تسعى المؤسسة إلى تحقيق عوائد مالية تتناسب مع استثماراتها وتضمن استدامتها المالية. الربحية تعني قدرة المؤسسة على توليد دخل يتجاوز التكاليف، مما يتيح لها النمو والتوسع.

الكفاءة التشغيلية (Operational Efficiency): هذا البعد يركز على تحسين العمليات الداخلية للمؤسسة لتقليل الهدر وزيادة الإنتاجية. الكفاءة التشغيلية تُعنى بتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة، سواء كانت بشرية أو مادية، لضمان تحقيق الأهداف بأقل تكلفة ممكنة وفي الوقت المحدد.

رضا العملاء (Customer Satisfaction): يعتبر هذا البعد حاسماً في بناء ولاء العملاء وضمان استمرارية الأعمال. تسعى المؤسسات لتحقيق مستوى عالٍ من رضا العملاء من خلال تقديم منتجات أو خدمات تلبي توقعاتهم وتتفوق عليها. تحقيق رضا العملاء يعزز من سمعة المؤسسة ويزيد من فرص النمو في السوق.

الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية (Sustainability and Social Responsibility): هذا البعد يعكس التزام المؤسسة بتحقيق أهدافها بطرق تتماشى مع معايير الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية. يشمل ذلك تبني ممارسات تقلل من الأثر البيئي وتساهم في رفاه المجتمع، مما يعزز من سمعة المؤسسة ويجعلها أكثر قبولاً لدى المجتمع. (صقور، ٢٠٢٠)

٢،٣،٤ النظريات:

نظرية الأهداف الذكية (SMART Goals Theory): تشير هذه النظرية إلى أن الأهداف الفعالة يجب أن تكون محددة (Specific)، قابلة للقياس (Measurable)، قابلة للتحقيق (Achievable)، ذات صلة (Relevant)، ومحددة بالزمن (Time-bound). تساعد هذه النظرية المؤسسات في تصميم أهداف واضحة ومحددة تساعد في توجيه الجهود نحو تحقيق نتائج ملموسة بطريقة منظمة ومدرسة.

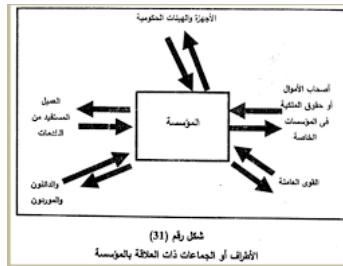
نظرية إدارة الأهداف (Management by Objectives - MBO): طور هذه النظرية بيتر دراكر، وهي تشير إلى أن تحقيق الأهداف المؤسسية يتطلب مشاركة جميع المستويات التنظيمية في تحديد الأهداف والعمل على تحقيقها. وفقاً لهذه النظرية، يتم تحديد الأهداف بالتنسيق بين الإدارة والموظفين، مما يزيد من التزام الجميع بتحقيقها ويعزز من التفاعل والتعاون داخل المؤسسة.

نظرية المحاذاة الاستراتيجية (Strategic Alignment Theory): تشير هذه النظرية إلى أن الأهداف المؤسسية يجب أن تكون متوافقة مع الاستراتيجية العامة للمؤسسة. المحاذاة الاستراتيجية تعني أن جميع الأهداف، سواء كانت قصيرة الأمد أو طويلة الأمد، يجب أن تدعم تحقيق الرؤية والرسالة الاستراتيجية للمؤسسة. هذه النظرية تضمن أن جميع الجهود داخل المؤسسة تتجه نحو تحقيق نفس الأهداف الاستراتيجية.

نظرية دورة الحياة المؤسسية (Organizational Life Cycle Theory): هذه النظرية تشير إلى أن أهداف المؤسسة تتغير وتتكيف مع مراحل دورة حياتها، بدءاً من التأسيس والنمو وصولاً إلى النضج والتجديد. في كل مرحلة من مراحل دورة الحياة، تتبنى المؤسسة أهدافاً تتناسب مع التحديات والفرص التي تواجهها في تلك المرحلة. مثلاً، في مرحلة التأسيس قد تركز المؤسسة على البقاء في السوق، بينما في مرحلة النضج قد تركز على الكفاءة التشغيلية والاستدامة. (الفيومي، ٢٠٢١)

٥, ٣, ٢ رسم توضيحي:

شكل ٣: أهداف المؤسسة



(صبري، ٢٠٢٠)

٢,٤ العلاقة بين متغيرات البحث: أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة

٢,٤,١ الأنماط:

الأنماط في العلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة تُظهر كيف يتفاعل هذان المتغيران بشكل إيجابي لتعزيز الأداء المؤسسي. أحد الأنماط الشائعة هو أن المؤسسات التي تشجع على الإبداع الإداري من خلال سياسات واضحة وداعمة تتمكن من تحقيق أهدافها بكفاءة أعلى. عندما يُمنح الموظفون حرية التفكير خارج الصندوق ويتم تشجيعهم على تقديم أفكار جديدة، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين العمليات، تطوير منتجات أو خدمات مبتكرة، وزيادة رضا العملاء. هذا النمط يعكس العلاقة التكاملية بين الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف، حيث يُعتبر الإبداع وسيلة فعالة لتحسين الأداء المؤسسي بشكل شامل. على سبيل المثال، عندما تُطبق الأفكار الإبداعية في مجالات مثل تحسين الكفاءة التشغيلية أو تطوير استراتيجيات تسويقية جديدة، يمكن للمؤسسة تحقيق أهدافها المالية والتنافسية بصورة أفضل. المؤسسات التي تتبنى هذا النمط من الإدارة المبدعة غالبًا ما تتميز بقدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال والاحتفاظ بميزة تنافسية مستدامة. (الروسان، ٢٠١٥)

٢,٤,٢ الصراعات:

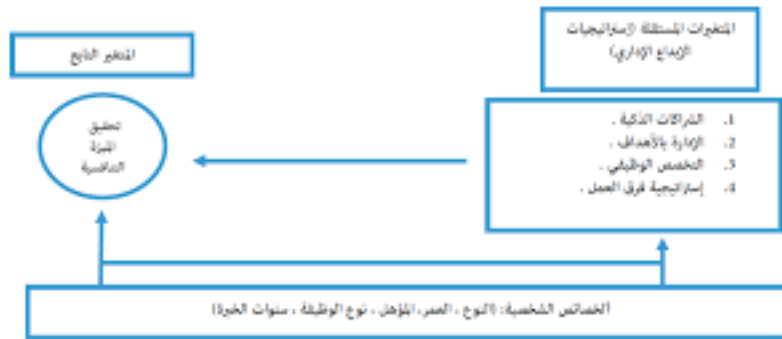
على الرغم من الفوائد الواضحة للإبداع الإداري، قد تنشأ الصراعات عند محاولة تفعيل هذا الإبداع لتحقيق أهداف المؤسسة. أحد أبرز هذه الصراعات يتعلق بالتوازن بين الحرية الإبداعية والانضباط المؤسسي. في بعض الأحيان، قد يؤدي التركيز المفرط على الإبداع إلى تجاهل القواعد والإجراءات المنظمة، مما يحدث حالة من الفوضى أو يضعف السيطرة الإدارية. هذا الصراع يظهر بوضوح في المؤسسات التي تعتمد على هياكل تنظيمية صارمة، حيث قد يُنظر إلى الأفكار الإبداعية على أنها تهديد للوضع القائم. كما يمكن أن تنشأ صراعات بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة، حيث قد تنتظر بعض الأقسام إلى التغييرات الإبداعية على أنها عبء إضافي أو تهديد لاستقرار العمليات الحالية. بالإضافة إلى ذلك، قد يواجه الإبداع مقاومة من قبل الموظفين الذين يفضلون الطرق التقليدية في العمل ويخشون من المجهول أو من احتمال الفشل. إدارة هذه الصراعات تتطلب من القيادة العليا تحقيق توازن دقيق بين تشجيع الإبداع والحفاظ على النظام والاستقرار، مع توفير بيئة تتيح للابتكار أن يزدهر دون الإخلال بالأهداف الأساسية للمؤسسة. (الرشيدي، ٢٠١٥)

٢,٤,٣ الفجوات:

تشير الفجوات في العلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة إلى المسافات أو التفاوتات بين التوقعات والواقع العملي عند محاولة دمج الإبداع في استراتيجيات تحقيق الأهداف. أحد الفجوات الشائعة يظهر عندما تكون هناك فجوة بين الرؤية الإبداعية للإدارة العليا والقدرة الفعلية للموظفين على تنفيذ هذه الرؤية. قد تمتلك الإدارة أفكارًا إبداعية وطموحة، لكن إذا لم يتم توفير التدريب والموارد اللازمة للموظفين لتنفيذ هذه الأفكار، فإن الأهداف قد لا تتحقق بشكل كامل. فجوة أخرى يمكن أن تظهر عندما تركز المؤسسة على الإبداع في جانب واحد من العمل (مثل تطوير منتجات جديدة) على حساب جوانب أخرى (مثل تحسين الكفاءة التشغيلية)، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف جزئية أو غير متوازنة. كما قد تظهر فجوات في المؤسسات التي تروج للإبداع كقيمة أساسية لكنها تفشل في خلق بيئة عمل فعلية تدعم هذا الإبداع، مثل عدم توفير الوقت الكافي للبحث والتطوير أو عدم تشجيع التواصل المفتوح بين الأقسام. سد هذه الفجوات يتطلب من المؤسسات تبني نهج شامل ومتكامل، حيث يتم تزويد جميع العاملين بالأدوات والموارد اللازمة لتحقيق التوازن بين الإبداع وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال ومستدام. (خضير، ٢٠١٩)

٢,٤,٤ رسم توضيحي:

شكل ٤: أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة



(حمدان، ٢٠٢٠)

٢,٥ الخلاصة:

٢,٥,١ ملخص نتائج الإطار النظري:

يعكس الإطار النظري في هذا البحث أهمية الإبداع الإداري كعامل حاسم في تحقيق أهداف المؤسسة، موضّحًا كيف يمكن توظيف الإبداع لتعزيز الأداء المؤسسي على مستويات متعددة. من خلال استعراض المفاهيم والنظريات المتعلقة بالإبداع الإداري وأهداف المؤسسة، يتضح أن هناك علاقة تكاملية قوية بين الإبداع وتحقيق الأهداف؛ حيث يُمكن الإبداع الإداري المؤسسات من التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، وتطوير استراتيجيات مبتكرة تساعد في تحقيق الأهداف بفعالية أكبر. كما أظهر الإطار النظري أن تبني أبعاد الإبداع الإداري، مثل الشمولية، المرونة، والتجريبية، يمكن أن يسهم بشكل مباشر في تحسين الكفاءة التشغيلية، وزيادة رضا العملاء، وتحقيق الاستدامة المؤسسية. باختصار، يُظهر الإطار النظري أن الإبداع الإداري ليس مجرد خيار إضافي، بل هو ضرورة استراتيجية لتحقيق التفوق التنافسي والنجاح المستدام.

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت نتائج الإطار النظري أن هناك حاجة ماسة لتفعيل الإبداع الإداري بشكل متوازن ومدرّوس لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة. بينما يمكن للإبداع أن يفتح آفاقًا جديدة ويعزز من فرص النمو، فإن التحديات المرتبطة بالصراعات المحتملة والفجوات بين التوقعات والواقع تتطلب إدارة دقيقة وتخطيطًا استراتيجيًا محكمًا. من خلال فهم هذه الديناميكيات، يمكن للمؤسسات أن تستفيد من الإبداع الإداري بشكل أكثر فعالية، مما يساهم في تحقيق الأهداف قصيرة وطويلة الأمد على حد سواء. هذه النتائج تسلط الضوء على أهمية وجود قيادة إدارية واعية وقادرة على توجيه الإبداع نحو تحقيق أهداف ملموسة، مع الحفاظ على توازن بين الابتكار والاستقرار التنظيمي.

٢,٥,٢ آثار البحث المستقبلية:

تحمل نتائج هذا البحث آثارًا مهمة على الدراسات المستقبلية في مجال الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة؛ حيث تفتح الأبواب أمام مزيد من الاستكشاف حول كيفية تحسين تفاعل الإبداع مع مختلف جوانب الإدارة المؤسسية. يمكن أن تركز الأبحاث المستقبلية على دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية تطبيق الإبداع الإداري في تحقيق الأهداف المؤسسية، خاصة في بيئات العمل المتنوعة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون هناك اهتمام متزايد بفهم العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري، وكيف يمكن لهذه العلاقة أن تعزز من تحقيق الأهداف بطرق مبتكرة وفعالة. هذا البحث يمهّد الطريق أيضًا لدراسات تطبيقية

تدرس تأثير الإبداع الإداري على الأداء المؤسسي في قطاعات صناعية محددة أو في سياقات ثقافية مختلفة، مما يساهم في تعميق الفهم حول كيفية تكييف استراتيجيات الإبداع لتحقيق نجاحات ملموسة.

من ناحية أخرى، يمكن توجيه الأبحاث المستقبلية لدراسة الفجوات والصراعات التي يمكن أن تنشأ عند محاولة دمج الإبداع الإداري في استراتيجيات تحقيق الأهداف المؤسسية. من المهم فهم كيفية تجاوز هذه العقبات بطريقة تدعم استدامة الابتكار وتحقيق الأهداف على المدى الطويل. كذلك، يمكن أن تركز الأبحاث على تطوير نماذج جديدة لإدارة الإبداع في المؤسسات، تتضمن أدوات وأساليب عملية لتقييم وتطبيق الأفكار الإبداعية بطرق تقلل من المخاطر وتزيد من احتمالية النجاح. هذه الدراسات ستضيف قيمة كبيرة للممارسات الإدارية، حيث ستوفر رؤى جديدة حول كيفية تحقيق التوازن بين الابتكار والتشغيل الفعال، مما يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال العالمية.

٣,٥,٢ المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال:

يساهم هذا البحث بشكل ملحوظ في تعزيز الفهم الأكاديمي والعملي لكيفية توظيف الإبداع الإداري لتحقيق أهداف المؤسسة، حيث يسلط الضوء على العلاقة الديناميكية بين هذين المتغيرين ويوضح كيف يمكن للإبداع أن يكون أداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي. من خلال تقديم إطار نظري شامل، يتيح هذا البحث للباحثين والممارسين فهماً أعمق للعوامل المؤثرة في نجاح الابتكار الإداري، وكيف يمكن لهذه العوامل أن تترجم إلى تحقيق أهداف ملموسة في مختلف البيئات التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، يعزز البحث من أهمية توازن المؤسسات بين تبني الإبداع والحفاظ على الانضباط الإداري، مما يساهم في تطوير سياسات إدارية أكثر تكاملاً وشمولية. هذه المساهمات تساعد في تقديم رؤى جديدة حول كيفية إدارة الإبداع بطرق تدعم الاستدامة والتفوق التنافسي.

علاوة على ذلك، فإن هذا البحث يفتح مجالاً جديداً للدراسات التطبيقية التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تطوير استراتيجيات إبداعية مخصصة، وفقاً للاحتياجات الفريدة لكل مؤسسة وبيئة عملها. من خلال تقديم نماذج ونظريات جديدة لفهم وتطبيق الإبداع الإداري، يساهم البحث في إغناء الأدبيات الأكاديمية ويوفر أدوات عملية يمكن استخدامها من قبل المديرين لتحسين أداء مؤسساتهم. كما يساهم البحث في توجيه النقاش المستقبلي حول أفضل الممارسات في إدارة الإبداع، وكيفية تكييف هذه الممارسات مع التحديات المعاصرة في بيئات العمل المختلفة. بشكل عام، تبرز مساهمات هذا البحث في تعزيز قدرة المؤسسات على دمج الإبداع بفعالية في عملياتها لتحقيق أهدافها بكفاءة واستدامة.

٣ الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق من أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة بالتطبيق على مكتبة الملك عبد العزيز العامة – جدة، وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تعد التعريفات الإجرائية من الخطوات المهمة في البحث العلمي، حيث تساعد على تحديد المفاهيم بدقة وتسهيل قياسها بشكل عملي، وفيما يلي التعريفات الإجرائية لمتغيرات هذا البحث:

٣,٢,١ الإبداع الإداري

الإبداع الإداري هو القدرة على تطوير وتطبيق أفكار وأساليب جديدة تساهم في تحسين أداء المؤسسة وتسهيل سير العمليات الإدارية. يشمل الإبداع الإداري تبني حلول غير تقليدية لمشكلات العمل، والتفكير بطرق مبتكرة لتحسين الكفاءة والإنتاجية، وكذلك تعزيز التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل، مما يساعد في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة.

٣,٢,٢ أهداف المؤسسة

أهداف المؤسسة هي النتائج المرغوب تحقيقها والتي توجه عمليات المؤسسة وسياساتها. تتنوع هذه الأهداف بين قصيرة وطويلة الأجل، وتشمل زيادة الربحية، تحسين جودة المنتجات أو الخدمات، تعزيز رضا العملاء، وتطوير رأس المال البشري. تُعد أهداف المؤسسة أساسية في توجيه التخطيط واتخاذ القرارات، وتعكس رؤية المؤسسة ورسالتها في تحقيق النجاح المستدام.

٣,٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ٥: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

٣,٤,١ مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الموظفين مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة، والبالغ عددهم (١٢٠) موظفًا، موزعين على الوظائف الإدارية والأكاديمية والفنية.

جدول ١: مجتمع البحث

اسم الشركة	التصنيف	العدد
مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة	مدير	٣
	موظف اداري	١٠٠
	موظف فني	١٧

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤,٢ عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٦٠) موظفًا، بنسبة (٥٠%) من مجتمع الدراسة، وتوزع العينة على النحو التالي:

جدول ٢: عينة البحث

اسم الشركة	التصنيف	العدد
مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة	مدير	٣
	موظف اداري	٥٠
	موظف فني	٧

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤,٣ طرق وتقنيات اخذ العينة

نظرًا لاستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهي من الأدوات الكمية، فقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة، بحيث يكون لكل فرد فرصة متساوية للاختيار ضمن العينة. وقد تم توزيع (٦٠) استبانة على أفراد العينة.

٣,٥ طرق جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (الإبداع الإداري) والمتغير التابع (أهداف المؤسسة) في مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

٣,٥,١ المتغير المستقل: الإبداع الإداري

تم الاعتماد على استبانة الباحث بوسمache ٢٠١٨، من أجل قياس إدارة الرواتب والأجور في المكتبة، حيث تتكون الاستبانة من عدد ٣ ابعاد مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول ٣: المتغير المستقل: الابداع الاداري

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الابداع الاداري	الشمولية	٥ عبارات	بوسمache، نسمة (٢٠١٨). علاقة القيادة الخادمة بالإبداع الإداري.
	المرونة	٥ عبارات	بوسمache، نسمة (٢٠١٨). علاقة القيادة الخادمة بالإبداع الإداري.
	التجريبية	٥ عبارات	بوسمache، نسمة (٢٠١٨). علاقة القيادة الخادمة بالإبداع الإداري.

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٥,٢ المتغير التابع: أهداف المؤسسة

تم الاعتماد على استبانة الباحث بوسماحة ٢٠١٨، من أجل قياس أهداف المؤسسة في المكتبة، حيث تتكون الاستبانة من عدد ١٠ عبارات مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول ٢: المتغير التابع: أهداف المؤسسة

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
اهداف المؤسسة	اهداف المنظمة	١٠ عبارات	الحيالي، محمد (٢٠١٠). تحليل العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأداء الجامعات.

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٦ أنواع البيانات

تم الاعتماد على نوعين من البيانات في هذه الدراسة، هما:

٣,٦,١ البيانات الأولية

وهي البيانات التي قام الباحث بجمعها من مصادرها الأساسية، وتعبر عن مشكلة الدراسة بشكل مباشر. وتهدف هذه البيانات إلى الوصول لحل المشكلة البحثية. وفي هذه الدراسة، تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، وتضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة.

٣,٦,٢ البيانات الثانوية

وهي البيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين آخرين لأغراض مختلفة عن الوصول إلى حل المشكلة البحثية الخاصة بهذه الدراسة. وتعتبر البيانات الثانوية بمثابة تحليل وتفسير للبيانات الأولية. وقد تم الاعتماد على

البيانات الثانوية في كتابة الإطار النظري للدراسة، من خلال الرجوع إلى الكتب والمقالات والدوريات والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية. كما تم الاستفادة من هذه المصادر في تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها.

٣,٧ طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة، تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي)

لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت، تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨ الخاتمة

في هذا الفصل، تم توضيح منهجية البحث المستخدمة لدراسة أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة بالتطبيق على مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة، حيث تم تقديم التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، بدءًا من تعريف الإبداع الإداري كقدرة الموظفين على تطوير وتطبيق أفكار جديدة لتحسين الأداء المؤسسي، ومرورًا بتحديد أهداف المؤسسة التي تشمل زيادة الربحية وتحسين جودة الخدمات. تم اعتماد تصميم بحث وضّعي باستخدام منهج استنتاجي واستراتيجية دراسة الحالة، مع اختيار عينة عشوائية بسيطة تشمل ٦٠ موظفًا من أصل ١٢٠ موظفًا يمثلون مجتمع البحث، توزعت العينة على الفئات الإدارية والفنية. تم جمع البيانات باستخدام استبيانات قائمة على مقياس ليكرت الخماسي، وتم تحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للإصدار ٢٨، حيث تم التركيز على تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (الإبداع الإداري) والمتغير التابع (أهداف المؤسسة). كما تم استخدام البيانات الأولية التي تم جمعها عبر الاستبيانات والبيانات الثانوية المستندة إلى مصادر نظرية لدعم الإطار النظري للدراسة. تم إجراء اختبار توصيف العينة باستخدام التحليل الوصفي للحصول على نظرة تفصيلية لخصائص مجتمع العينة، مع اختبارات الصلاحية والموثوقية (مثل كرونباخ ألفا) لضمان اتساق ودقة البيانات.

٤ الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

٤,١ المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS٢٨

٤,٢ خصائص عينة الدراسة:

تم تصميم عينة الدراسة لتعكس توزيعاً متنوعاً يشمل مختلف الجوانب الديموغرافية والمهنية للعاملين، تم تحديد تكرارات ونسب مئوية لأفراد العينة وفقاً للمعايير التالية:

١. الجنس: يشمل الذكور والإناث.

٢. الفئة العمرية: تنقسم إلى أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى ٥٠ سنة، وأكثر من ٥٠ سنة.

٣. المؤهل العلمي: يشمل ثانوي ، دبلوم عالي، بكالوريوس، دراسات عليا.

٤. طبيعة العمل: قادة ، موظفين، تقنيين

٥. عدد سنوات الخبرة: تشمل أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، من ١١ إلى ٢٠ سنة، ومن ٢١ سنة فأكثر.

وفيما يلي نتيجة البيانات الديمغرافية:

جدول ٤: خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكور	32	53.33
الجنس	إناث	28	46.67
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	12	20.0
الفئة العمرية	من 30 إلى 40 سنة	19	31.67

23.33	14	من 40 إلى 50 سنة	الفئة العمرية
25.0	15	أكثر من 50 سنة	الفئة العمرية
13.33	8	ثانوي	المؤهل العلمي
25.0	15	دبلوم عالي	المؤهل العلمي
38.33	23	بكالوريوس	المؤهل العلمي
23.33	14	دراسات عليا	المؤهل العلمي
20.0	12	قادة	طبيعة العمل
56.67	34	موظفين	طبيعة العمل
23.33	14	تقنيين	طبيعة العمل
13.33	8	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
28.33	17	من 5 إلى 10 سنوات	عدد سنوات الخبرة
31.67	19	من 11 إلى 20 سنة	عدد سنوات الخبرة
26.67	16	21 سنة فأكثر	عدد سنوات الخبرة

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٤,٣ قياس صدق وثبات أداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha ، من خلال نموذج المعادلة البنائية Structural equation modeling (SEM) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار ٢٨ . الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser ١٩٧٤) معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الأستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ وفقاً (Hair et al. ٢٠٠٦)

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة المحسوبة وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٨ ، كما يلي:

جدول ٥: صدق مقاييس الدراسة

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج	
المتغير الأول: الابداع الاداري	البعد الاول: الشمولية	١	0.85	0.69	0.53	0.01	0.77	0.75
		٢		0.79	0.65	0.01		
		٣		0.77	0.46	0.01		
		٤		0.73	0.49			
		٥		0.87	0.46			
		١		0.74	0.45	0.01	0.75	

		0.01	0.46	0.81		٢	البعد الثاني: المرونة	
		0.01	0.39	0.75		٣		
			0.54	0.86		٤		
			0.50	0.72		٥		
	0.78	0.01	0.58	0.82		١	البعد الثالث: التجريبية	
		0.01	0.65	0.78		٢		
		0.01	0.58	0.83		٣		
			0.58	0.74		٤		
			0.43	0.79		٥		

0.79	0.79	0.01	0.39	0.80		١	اهداف المنظمة	المتغير الثاني:
		0.01	0.63	0.68		٢		
		0.01	0.54	0.79		٣		
		0.01	0.56	0.72		٤		
		0.01	0.65	0.88		٥		
		0.01	0.42	0.70		٦		
		0.01	0.60	0.77		٧		

			0.58	0.79		٨		
			0.49	0.84		٩		
			0.58	0.70		١٠		

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

مقياس تطبيق المتغير الأول (الابداع الاداري): جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها (المتغير وابعاده)، عند قيم اكبر من ٠.٦٥، بالإضافة الى أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠١)، ووفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE)، يتضح أن قيمته للمتغير المستقل اكبر من ٠.٠٥، لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني (اهداف المنظمة): جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها (المتغير وابعاده)، عند قيم اكبر من ٠.٦٥، بالإضافة الى أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠١)، ووفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE)، يتضح أن قيمته للمتغير التابع اكبر من ٠.٠٥، لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

٢,٣,٤ ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائجه وعدم تغيرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية محددة، ولقياس استقرار الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم حساب قيم ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨. وفقاً لـ Hair وآخرون (٢٠١٠)، يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ ليكون المقياس مستقرًا.

جدول ٦: ثبات مقاييس الدراسة

المتغيرات		عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
المتغير الاول	البعد الأول	٥	٠.٧٥٨
	البعد الثاني	٥	٠.٨٢١
	البعد الثالث	٥	٠.٨٨٣
المتغير الثاني		١٠	٠.٨٤٥

المصدر: الباحثة (٢٠٢٤)

المتغير الأول وابعاده: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم معامل الفا كرونباخ مرتفعة مما يدل على أن جميع القيم اكبر من ٠.٧ ، ووفقا ل (هيو وآخرون، ٢٠١٠)، فقد تحقق ثبات المقياس

المتغير الثاني وابعاده: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم معامل الفا كرونباخ هي (٠.٨٤٥) مما يدل على أن جميع القيم اكبر من ٠.٧ ، ووفقا ل (هيو وآخرون، ٢٠١٠)، فقد تحقق ثبات المقياس

٤,٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان من خلال الاستناد الى مقياس ليكرت الخماسي وكان كما يلي:

جدول ٧: مقياس ليكرت

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

المصدر: الباحثة (٢٠٢٤)

حيث تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في (١٠٠ / ٥) حيث أن (٥) هي مقياس الخماسي، وفيما يلي جود يوضح دلالة المتوسطات الحسابية:

جدول ٨: الوزن النسبي

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من ١ الى أقل من ١.٨	غير موافق بشدة	من ٢٠ الى أقل من ٣٦ %	منخفض جدا
من ١.٨ الى أقل من ٢.٦	غير موافق	من ٣٦ الى أقل من ٥٢ %	منخفض
من ٢.٦ الى أقل من ٣.٤	محايد	من ٥٢ الى أقل من ٦٨ %	متوسط
من ٣.٤ الى أقل من ٤.٢	موافق	من ٦٨ الى أقل من ٨٤ %	مرتفع
من ٤.٢ الى أقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ الى أقل من ١٠٠ %	مرتفع جدا

المصدر: الباحثة (٢٠٢٤)

ويبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في المتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي:

جدول ٩: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
المتغير الأول	٤.١	٠.٣٣	موافق	مرتفع
المتغير الثاني	٤.١	٠.٣٩	موافق	مرتفع
المتغير الثالث	٤.٣	٠.٤١	موافق	مرتفع

مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	٠.٣٧	٠.٣٧	٣.٩	٣.٩	المتغير الثاني
-------	-------	-------	-------	------	------	-----	-----	----------------

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

توضح نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة آراء عينة الدراسة العلاقة بين تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي بالتطبيق على بنك الإنماء في المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض

فيما يخص المتغير الأول، أظهرت النتائج وجود اتجاه إيجابي نحو أبعاد هذا المتغير الثلاثة، حيث جاءت المتوسطات الحسابية عالية ، مما يشير إلى موافقة أفراد العينة على فقرات هذا المتغير. كما بلغ مستوى الأهمية مرتفعاً لجميع أبعاده، وهذا يعكس إدراك ووعي أفراد الدراسة بأهمية تبني الموضوع في الشركة محل الدراسة.

أما بالنسبة للمتغير الثاني المتعلق ، فقد أشارت النتائج إلى وجود اتجاه إيجابي قوي نحو أبعاد هذا المتغير أيضاً، حيث اظهرت المتوسطات الحسابية نتيجة مرتفعة وهذا يعكس إدراك أفراد الدراسة لأهمية تبني الموضوع.

٤,٥ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

جدول ١٠: معاملات الارتباط الخطي

اهداف المنظمة	التجريبية	المرونة	الشمولية	
0.67	0.53	0.59	1.0	الشمولية
0.66	0.72	1.0	0.66	المرونة
0.69	1.0	0.7	0.57	التجريبية
1.0	0.76	0.77	0.87	اهداف المنظمة

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يوضح جدول معاملات الارتباط الخطية بين متغيرات الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جميع متغيرات الدراسة.

حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات ما بين ٠.٥٧ إلى ٠.٨٧، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١. وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين جميع متغيرات وابعاد الدراسة.

٤,٦ نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

ينطلق البحث من الفرضية الرئيسية التالية:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة.

وينبثق من الفرضية الرئيسية للدراسة الفرضيات التالية:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للشمولية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

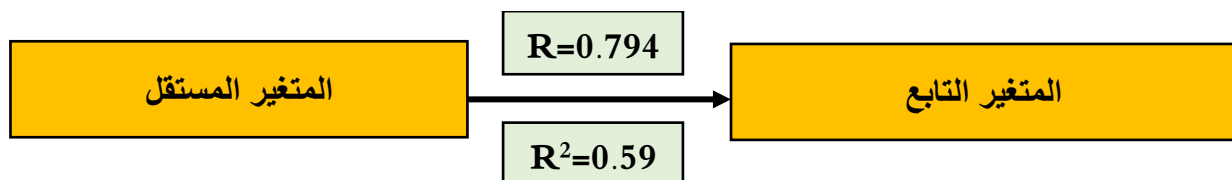
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للمرونة في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتجريبية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة.

وفيما يلي نتائج التحليل الإحصائي للفرضيات:

نتائج الفرضية الأولى:

شكل ٦: الفرضية الأولى

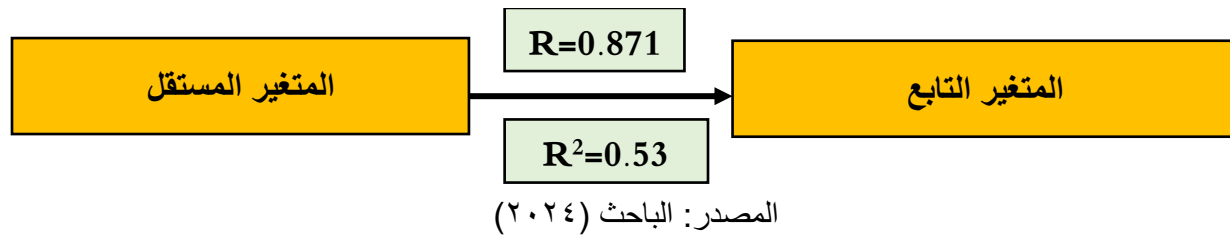


المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للشمولية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

نتائج الفرضية الثانية:

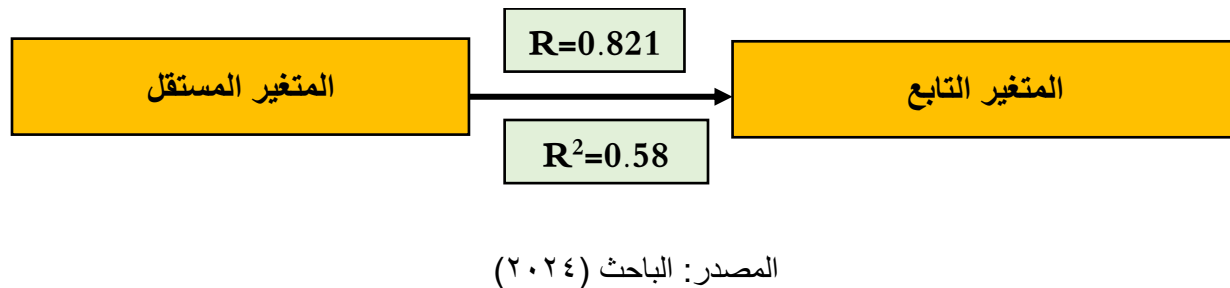
شكل ٧: الفرضية الثانية



يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للمرونة في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

نتائج الفرضية الثالثة:

شكل ٨: الفرضية الثالثة



يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتجريبية في تحقيق أهداف المؤسسة لدى مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

٤,٧ الخاتمة:

من خلال نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، يمكن الاستنتاج بأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (الإبداع الإداري وأبعاده: الشمولية، المرونة، التجريبية) والمتغير التابع (تحقيق أهداف المؤسسة). حيث أظهرت نتائج اختبار الفرضيات وجود تأثير معنوي إيجابي في جميع أبعاد الإبداع الإداري على تحقيق أهداف المؤسسة، مما يعكس أهمية الإبداع الإداري في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة قوية ودالة إحصائية بين الشمولية، المرونة، والتجريبية كأبعاد للإبداع الإداري وبين تحقيق أهداف المؤسسة. فقد أظهرت جميع الأبعاد ارتباطاً إيجابياً وقوياً مع أهداف المؤسسة، مما يعكس الدور الكبير للإبداع الإداري في تعزيز قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها بفعالية.

أظهرت النتائج أن الإبداع الإداري يعزز بشكل كبير قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها. وبناءً على الفرضيات التي تم اختبارها، تم تأكيد وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كل من الشمولية والمرونة والتجريبية على تحقيق أهداف المؤسسة، مما يدل على أن المؤسسات التي تعتمد هذه الأبعاد في استراتيجياتها تكون أكثر قدرة على النجاح وتحقيق أهدافها بفعالية عالية.

٥ الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

٥,١ المقدمة:

يتناول هذا الفصل المساهمة النظرية والتطبيقات العملية للدراسة، بالإضافة إلى التوصيات وحدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، والخاتمة، على النحو التالي:

٥,٢ المساهمة النظرية:

الإبداع الإداري يعد ركيزة أساسية لتحقيق الأهداف المؤسسية في بيئة العمل المتغيرة، حيث يسهم في تحسين العمليات واتخاذ القرارات بطرق مبتكرة تسهم في تعزيز كفاءة المؤسسة. يتيح الإبداع الإداري إمكانية استكشاف فرص جديدة لم تكن مرئية من قبل، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف مكتبة الملك عبد العزيز العامة بجدة، ويعزز دورها كمركز ثقافي وتعليمي متميز.

كما يسهم الإبداع الإداري في تعزيز روح المبادرة والابتكار بين الموظفين، مما يساعد على خلق بيئة عمل محفزة تشجع على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بأساليب جديدة وفعالة. يمثل هذا الإبداع عاملاً مهماً لتحسين الأداء المؤسسي وضمان تقديم خدمات متميزة تلبي احتياجات المجتمع بشكل مستدام.

٥,٣ التطبيقات العملية:

من الناحية العملية، يمكن لمكتبة الملك عبد العزيز العامة بجدة تطبيق الإبداع الإداري من خلال تحسين عملية تقديم الخدمات للزوار باستخدام تقنيات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي والرقمنة. يمكن للإدارة تطوير منصات رقمية تتيح الوصول السريع إلى الموارد المكتبية وتقديم تجربة تعليمية مبتكرة للزوار.

علاوة على ذلك، يمكن تبني برامج تدريبية تستهدف تعزيز المهارات الإبداعية للعاملين في المكتبة. يتيح هذا التوجه خلق ثقافة تنظيمية مبتكرة تساعد على التكيف مع التحديات المتغيرة وتحقيق التميز في تقديم الخدمات المكتبية والثقافية.

٥,٤ التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

تعزيز ثقافة الإبداع: تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم مقترحاتهم لتحسين أداء المكتبة.

استخدام التكنولوجيا الحديثة: الاستثمار في أدوات وتقنيات مبتكرة لتحسين جودة الخدمات المكتبية وتعزيز تجربة المستخدم.

برامج تدريبية متخصصة: تصميم برامج تدريبية لتعزيز المهارات الإدارية والإبداعية لدى الموظفين.
تعزيز الشراكات: التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية لتعزيز تبادل الخبرات الإبداعية وتطوير الخدمات.

٥,٥ حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة بالتطبيق على مكتبة الملك عبد العزيز العامة - جدة

الحدود الزمانية: يتم اجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثالث للعام الجامعي ٢٠٢٤م – ١٤٤٦هـ

الحدود البشرية: يتم اجراء الدراسة على عينة من الموظفين والاداريين في مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة

الحدود المكانية: يتم اجراء في مكتبة الملك عبد العزيز العامة بمدينة جدة

٥,٦ الدراسات المستقبلية:

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بإجراء دراسات مستقبلية تركز على تحليل دور الإبداع الإداري في مختلف أنواع المؤسسات الثقافية والتعليمية، مع التركيز على تأثير التقنيات الحديثة والتحول الرقمي على تعزيز الإبداع وتحقيق الأهداف المؤسسية. يمكن أن تتناول الدراسات المستقبلية تقييم أثر الإبداع الإداري على رضا المستفيدين من الخدمات، وأفضل الممارسات لتبني الإبداع في البيئات المؤسسية. كما يمكن التعمق في دراسة العوامل التنظيمية والثقافية التي تعيق الإبداع الإداري واقتراح حلول لمعالجتها.

٥,٧ الخاتمة:

في الختام، يظهر الإبداع الإداري أهمية بالغة في تحسين أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها بطرق مبتكرة ومستدامة. تسهم مكتبة الملك عبد العزيز العامة بجدة، كمناخ ثقافية وتعليمية، في تعزيز المعرفة وخدمة المجتمع بفضل تطبيق مبادئ الإبداع الإداري. يمثل تعزيز هذا الإبداع داخل المكتبة فرصة كبيرة لضمان مواكبة التطورات والتحديات المعاصرة.

ومن خلال تعزيز بيئة عمل تشجع على الابتكار واستخدام التكنولوجيا الحديثة، يمكن لمكتبة الملك عبد العزيز العامة بجدة تحقيق رؤيتها بأن تكون واحدة من أهم المراكز الثقافية المتميزة محليًا ودوليًا، مما يعزز من دورها في بناء مجتمع معرفي متقدم.

٦ قائمة المراجع

١. بن حليم، على (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، ٥ع.
٤. حمدان، حيان (٢٠٢٠). أثر عمليات إدارة المعرفة في عملية الإبداع الإداري. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، مج ٤٢، ع ٤١.
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، س ٤٢، ع ١٢٠.
٧. خير الله، جمال (٢٠١٧). الإبداع الإداري. مجلة الإداري، س ٣٩، ع ١٤٨.
٨. الرشدي، نواف (٢٠١٨). التدريب والإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج ٣٢، ع ٢.
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، مج ٣٠، ع ٢.
١١. صقور، مجد (٢٠٢٠). الدور الوسيط لأخذ المخاطرة في العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، مج ٤٢، ع ٣٦.

١٢. عبدالمحمود، ثويبة (٢٠١٩). الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة وتطوير الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة النيلين.
١٣. العلوان، جعفر أحمد عبد الكريم (٢٠١٨). المتغيرات المؤثرة في الإبداع الإداري: مراجعة للأدبيات العربية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية ، ع١٣.
١٤. غراز، الطاهر (٢٠٢٢). مساهمة الإبداع الإداري في تدعيم الميزة التنافسية للمنظمات: عرض نظري. مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، مج٤، ع١.
١٥. فني، غنية (٢٠٢١). إدارة المعرفة: دراسة في الآليات وتحديات التطبيق في المنظمة. مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، مج٤، ع٣.
١٦. الفيومي، ميسون (٢٠٢١). دور إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار التنظيمي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج١٢، ع٢.
١٧. قباجة، عدنان (٢٠١٩). الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية: التحديات وسبل تطويرها من وجهة نظر الأكاديميين. مجلة أماراباك ، مج١٠، ع٣٥.
١٨. القلع، نجوى (٢٠٢١). دور الإبداع الإداري في فاعلية الأداء المؤسسي: دراسة حالة. مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ع٨.
١٩. المصري، نضال (٢٠١٧). دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في قطاع غزة. المجلة العربية للإدارة، مج٣٧، ع٣.
٢٠. مكتبة الملك عبد العزيز العامة (٢٠٢٤) متاح في (<https://www.kapl.org.sa>). تاريخ الاثاحة (٢٠٢٤/٧/٢٧م)
٢١. ملاس، حسبية (٢٠٢٠). ثقافة التميز في المنظمة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية الفعالة. مجلة العلوم الإنسانية، مج٧، ع١.

٧ الملاحق

٧,١ 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.

الإبداع الإداري: هو القدرة على تطوير أفكار وحلول جديدة لتحسين العمليات الإدارية وتحقيق الأهداف التنظيمية بطرق مبتكرة. يشمل الإبداع الإداري تقديم طرق جديدة لحل المشكلات، تحسين الكفاءة، وتعزيز بيئة العمل من خلال تشجيع الابتكار والتفكير خارج الصندوق. يسهم هذا الإبداع في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق ميزة تنافسية.

أهداف المؤسسة: هي النتائج التي تسعى إلى تحقيقها على المدى القصير والطويل. تشمل هذه الأهداف تحسين الربحية، زيادة الإنتاجية، توسيع الحصة السوقية، وتحقيق رضا العملاء. تُحدد الأهداف بناءً على رؤية ورسالة المؤسسة وتوجهاتها الاستراتيجية، وهي توجه العمل نحو تحقيق النجاح والاستدامة.

إن آرائكم وتجاربكم القيمة تعتبر أساسية لتحقيق أهداف هذا البحث. نؤكد لكم أن جميع البيانات التي ستقدمونها ستُعامل 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

جدول ١١: المتغير المستقل: الابداع الاداري

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الابداع الاداري	الشمولية	٥ عبارات	بوسماحة، نسمة (٢٠١٨). علاقة القيادة الخادمة بالإبداع الإداري.
	المرونة	٥ عبارات	بوسماحة، نسمة (٢٠١٨). علاقة القيادة الخادمة بالإبداع الإداري.
	التجريبية	٥ عبارات	بوسماحة، نسمة (٢٠١٨). علاقة القيادة الخادمة بالإبداع الإداري.

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

الجزء الثاني: الإبداع الإداري

رقم السؤال	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الشمولية						
١	تُشجع إدارة المكتبة على مشاركة جميع الموظفين في إيجاد حلول إبداعية					
٢	تأخذ إدارة المكتبة بآراء واقتراحات الموظفين من مختلف المستويات					
٣	تُشجع إدارة المكتبة على تبادل الأفكار والخبرات بين الموظفين					
٤	تتيح إدارة المكتبة فرصًا متساوية لجميع الموظفين للمشاركة في المبادرات الإبداعية					
٥	تُوفر إدارة المكتبة بيئة عمل تُشجع على الإبداع والابتكار					
المرونة						
٦	تُبدي إدارة المكتبة مرونة في تعديل الخطط والبرامج وفقًا للمتغيرات					

٧	تشجع إدارة المكتبة على تبني أساليب عمل مرنة وغير تقليدية				
٨	تُظهر إدارة المكتبة استعدادًا لتجربة حلول جديدة وغير مألوفة				
٩	تُمكن إدارة المكتبة الموظفين من العمل بأريحية واتخاذ القرارات بشكل مستقل				
١٠	تشجع إدارة المكتبة على التعلّم من الأخطاء وتحويلها إلى فرص للتحسين				
التجريبية					
١١	تشجع إدارة المكتبة على تجربة أفكار جديدة حتى وإن لم تكن مضمونة النجاح				
١٢	تُوفر إدارة المكتبة بيئة آمنة للموظفين لتجربة أفكارهم ومبادراتهم الجديدة				
١٣	تشجع إدارة المكتبة على التعلم من التجارب السابقة وال فشل				
١٤	تُوفر إدارة المكتبة الموارد اللازمة لدعم المبادرات والتجارب الإبداعية				
١٥	تُقيّم إدارة المكتبة نتائج التجارب الإبداعية بشكل دوري لتحسين الأداء				

جدول ٢: المتغير التابع: اهداف المنظمة

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
اهداف المنظمة	اهداف المنظمة	١٠ عبارات	الحيالي، محمد (٢٠١٠). تحليل العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأداء الجامعات.

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

الجزء الثالث: أهداف مكتبة الملك عبدالعزيز العامة

رقم السؤال	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تُحقق مكتبة الملك عبدالعزيز العامة هدفها في نشر المعرفة والثقافة					
٢	تُلبي مكتبة الملك عبدالعزيز العامة احتياجات المجتمع من مصادر المعلومات					
٣	تُوفر مكتبة الملك عبدالعزيز العامة بيئة ملائمة للقراءة والبحث والدراسة					
٤	تُساهم مكتبة الملك عبدالعزيز العامة في تنمية المجتمع وتطويره					
٥	تُقدم مكتبة الملك عبدالعزيز العامة خدماتها بجودة وكفاءة عالية					
٦	تُستخدم مكتبة الملك عبدالعزيز العامة التكنولوجيا الحديثة لتقديم خدماتها					
٧	تُشجع مكتبة الملك عبدالعزيز العامة على القراءة والاطلاع					
٨	تُقيم مكتبة الملك عبدالعزيز العامة فعاليات وأنشطة ثقافية متنوعة					

					تُحقق مكتبة الملك عبدالعزيز العامة رضا المستفيدين من خدماتها	٩
					تُساهم مكتبة الملك عبدالعزيز العامة في تعزيز الحوار الثقافي	١٠