

# الابتكار الإداري وأثره على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية

## جدول المحتويات

١. الفصل الأول: مقدمة البحث
٢. - مقدمة
٣. - مشكلة البحث
٤. - أهداف البحث
٥. - أهمية البحث
٦. - أسئلة البحث
٧. - فرضيات البحث
٨. - حدود البحث
٩. - مصطلحات البحث
١٠. - تعريف وتشغيل المتغيرات
١١. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٢. - عرض الدراسات السابقة
١٣. - ملخص الدراسات السابقة
١٤. الفصل الثالث: أداة الدراسة (الاستبانة)
١٥. - البيانات العامة للمشاركة
١٦. - استبانة متغير الابتكار الإداري (المتغير المستقل)
١٧. - استبانة متغير الأداء المؤسسي (المتغير التابع)
١٨. قائمة المراجع

## الفصل الأول: مقدمة البحث

### مقدمة

تُعَدُّ الابتكارات الإدارية من أبرز الممارسات الحديثة التي تسهم في تطوير بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. فالمنظمات في العصر الحديث تواجه تحديات كبيرة تتطلب منها تبني أساليب جديدة في الإدارة لمواكبة التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال. ويُعد الابتكار الإداري من أهم الأدوات التي تمكن المؤسسات من تحقيق التميز والقدرة التنافسية المستدامة.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في ضعف تطبيق مفاهيم الابتكار الإداري في بعض المؤسسات الحكومية والخاصة، مما يؤدي إلى بطء عمليات التطوير الإداري وانخفاض الكفاءة الإنتاجية. كما أن غياب ثقافة الابتكار يجعل القرارات الإدارية تقليدية، ولا تواكب التغيرات في بيئة العمل.

### أهداف البحث

- ١) توضيح مفهوم الابتكار الإداري وأهميته في بيئة العمل.
- ٢) تحديد العوامل التي تعزز تطبيق الابتكار الإداري في المؤسسات.
- ٣) بيان أثر الابتكار الإداري على تحسين الأداء المؤسسي.
- ٤) اقتراح آليات عملية لتطبيق الابتكار الإداري في المنظمات السعودية.

### أهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث في كونه يسلط الضوء على الابتكار الإداري كأحد المحركات الرئيسية للتطوير الإداري وتحقيق الكفاءة المؤسسية. كما أن نتائجه يمكن أن تسهم في تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات السعودية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية والجودة.

### أسئلة البحث

- ١) ما مفهوم الابتكار الإداري وأبعاده الرئيسية؟
- ٢) ما العوامل التي تساعد على تعزيز الابتكار الإداري؟
- ٣) ما أثر الابتكار الإداري على الأداء المؤسسي في المؤسسات السعودية؟

### فرضيات البحث

- ١) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الابتكار الإداري وتحسين الأداء المؤسسي.
- ٢) يؤثر دعم القيادة الإدارية إيجابياً في تعزيز الابتكار الإداري داخل المؤسسة.
- ٣) توجد علاقة ارتباطية بين بيئة العمل الإبداعية ومستوى الابتكار الإداري.

### حدود البحث

الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة الابتكار الإداري دون التطرق إلى الابتكار التقني أو التنظيمي.

المكانية: مؤسسات القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية.

الزمانية: من عام ٢٠٢٠ إلى عام ٢٠٢٥.

### مصطلحات البحث

الابتكار الإداري: هو عملية تطوير وتبني أفكار جديدة في مجال الإدارة لتحسين الأداء والعمليات التنظيمية.  
الأداء المؤسسي: مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية من خلال استثمار الموارد البشرية والمادية.

## تعريف وتشغيل المتغيرات

المتغير المستقل: الابتكار الإداري — يقاس عبر بنود على مقياس ليكرت خماسي (٥=موافق جدًا ... ١=غير موافق جدًا) تغطي: دعم القيادة، مشاركة الموظفين، تبسيط الإجراءات، تشجيع المبادرات، واستخدام التقنية.

المتغير التابع: الأداء المؤسسي — يقاس عبر بنود على مقياس ليكرت خماسي تغطي: الجودة، الكفاءة، سرعة الإنجاز، رضا المستفيدين، ومتابعة مؤشرات الأداء.

طريقة الاحتساب: تُحسب درجة كل متغير بمتوسط بنوده؛ وكلما ارتفع المتوسط دلّ على مستوى أعلى في الابتكار الإداري/الأداء المؤسسي. يُقاس الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا بعد جمع البيانات.

## الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات مفهوم الابتكار الإداري وأثره على الأداء المؤسسي. فقد أشارت دراسة العسيري (٢٠٢١) إلى أن الابتكار الإداري يسهم في تطوير أساليب العمل وتحفيز الموظفين على الإبداع. وبيّنت دراسة الشهري (٢٠٢٢) أن المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات الابتكار الإداري تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي. كما أوضحت دراسة القرني (٢٠٢٣) أن القيادة الإبداعية تعتبر عاملاً حاسماً في تعزيز ثقافة الابتكار الإداري داخل المؤسسات الحكومية. وأكد البلوي (٢٠٢٤) أن دعم الإدارة العليا وتمكين الموظفين يسهم في استدامة الابتكار الإداري على المدى الطويل.

## ملخص الدراسات السابقة

يتضح من مراجعة الأدبيات أن الابتكار الإداري أصبح ضرورة لتحقيق التميز المؤسسي. ومع ذلك، ما زالت بعض المؤسسات تعاني من ضعف تطبيقه بسبب محدودية التدريب وضعف التشريعات الداعمة له. وتشير معظم الدراسات إلى أهمية تبني القيادة الإدارية أساليب تحفيزية لتشجيع الأفكار الجديدة وتطوير بيئة إبداعية.

## الفصل الثالث: أداة الدراسة (الاستبانة)

البيانات العامة للمشاركة

(١) الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

(٢) العمر: ☐ أقل من ٣٠ ☐ ٣٠-٤٠ ☐ أكثر من ٤٠

(٣) المسمى الوظيفي: \_\_\_\_\_

(٤) سنوات الخبرة: ☐ أقل من ٥ ☐ ٥-١٠ ☐ أكثر من ١٠

(٥) المؤهل العلمي: ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

مفتاح مقياس ليكرت: (٥) موافق جدًا — (٤) موافق — (٣) محايد — (٢) غير موافق — (١) غير موافق جدًا

## استبانة متغير الابتكار الإداري (المتغير المستقل)

| م | العبارة                                            | ٥                        | ٤                        | ٣                        | ٢                        | ١                        |
|---|----------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ١ | تدعم القيادة طرح الأفكار الجديدة وتشجع عليها.      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٢ | تُستخدم أساليب حديثة في حل المشكلات واتخاذ القرار. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                               |                                                   |                          |                          |                          |                          |                          |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ٣                                             | تُبَسِّط الإجراءات الإدارية لتسهيل وسرعة الإنجاز. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٤                                             | تتوفر قنوات واضحة لتقديم المقترحات ومتابعتها.     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٥                                             | يتم تحفيز الموظفين على الابتكار والمبادرة.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٦                                             | تُوظَّف التقنية والأنظمة الرقمية لدعم التطوير.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| استبانة متغير الأداء المؤسسي (المتغير التابع) |                                                   |                          |                          |                          |                          |                          |
| م                                             | العبارة                                           | ٥                        | ٤                        | ٣                        | ٢                        | ١                        |
| ١                                             | تحسنت جودة الخدمات خلال الفترة الأخيرة.           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٢                                             | زادت كفاءة استخدام الموارد في المؤسسة.            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٣                                             | تسارعت وتيرة إنجاز المعاملات والمهام.             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٤                                             | ارتفع رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة.          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٥                                             | تتم متابعة مؤشرات الأداء بشكل دوري ومنهجي.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ٦                                             | تتعرض مبادرات الابتكار على النتائج التشغيلية.     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## قائمة المراجع

١. العسيري، محمد. (٢٠٢١). الابتكار الإداري ودوره في تحسين بيئة العمل. مجلة الإدارة الحديثة، المجلد ١٢، العدد ٤.
٢. الشهري، خالد. (٢٠٢٢). العلاقة بين الابتكار الإداري والأداء المؤسسي. جامعة الملك سعود.
٣. القرني، عبدالله. (٢٠٢٣). القيادة الإبداعية كمدخل للابتكار الإداري. المؤتمر العربي للإدارة، القاهرة.
٤. البلوي، فهد. (٢٠٢٤). تأثير التمكين الإداري على الابتكار في المؤسسات الحكومية. المجلة السعودية للتنمية الإدارية.

## الفصل الثالث: منهجية البحث

### ١. مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح منهجية البحث والإجراءات التي أُتُبعت في دراسة أثر الابتكار الإداري على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية. ويتناول هذا الفصل تصميم البحث، وأسلوب جمع البيانات، وطبيعة العينة، وأدوات القياس، إضافةً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

## ٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

- الابتكار الإداري (المتغير المستقل): يقصد به تبني المؤسسة الحكومية لأساليب جديدة في الإدارة تُمكنها من تطوير عملياتها الإدارية وتحسين الخدمات المقدمة. ويُقاس من خلال عناصر مثل: دعم القيادة، مشاركة الموظفين في صنع القرار، تشجيع المبادرات، تبسيط الإجراءات، واستخدام التقنية.
- الأداء المؤسسي (المتغير التابع): يُعبّر عن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية من خلال تحسين جودة الخدمات، ورفع الكفاءة التشغيلية، وسرعة إنجاز المعاملات، ورضا المستفيدين.

## ٣. تصميم البحث (Research Design)

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث، كونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات. يعتمد التصميم على نموذج "البصلة البحثية (Research Onion)" الذي يمر بمراحل تبدأ بتحديد الفلسفة البحثية، ثم أسلوب البحث، فالمنهج، فطريقة جمع البيانات، وانتهاءً بتحليلها. وفي هذا البحث تم تبني الفلسفة الوضعية (Positivism) التي تقوم على الملاحظة والقياس الكمي للظواهر، كما تم اعتماد المنهج الكمي (Quantitative Approach) باستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها إحصائيًا.

## ٤. مجتمع البحث والعينة (Population and Sampling)

يتكون مجتمع البحث من موظفي المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية ممن يشغلون وظائف إدارية في مختلف المستويات التنظيمية (العليا، الوسطى، التنفيذية). وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من هؤلاء الموظفين، نظرًا لتنوع المؤسسات الحكومية وكثرة عددها، لضمان تمثيل متوازن للعينة. ويبلغ حجم العينة المقترح (١٥٠ مشاركًا)، وهي عينة كافية للتحليل الإحصائي الوصفي واختبار الفرضيات.

## ٥. طريقة جمع البيانات (Data Collection Method)

تم الاعتماد على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لسهولة توزيعها وسرعة استرجاعها. وقد تم تصميم الاستبانة لتشمل ثلاثة أجزاء:

١. البيانات الديموغرافية للمشاركين (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
٢. بنود متغير الابتكار الإداري، وتقيس مدى تطبيق الممارسات الإبداعية في الإدارة.
٣. بنود متغير الأداء المؤسسي، وتقيس مستوى الكفاءة والجودة ورضا المستفيدين داخل المؤسسة.

جميع البنود استخدمت مقياس ليكرت الخماسي (من ١=غير موافق جدًا إلى ٥=موافق جدًا).

## ٦. أنواع البيانات (Types of Data)

اعتمد البحث على البيانات الأولية (Primary Data) التي تم جمعها مباشرة من عينة الدراسة من خلال الاستبانة، كما تم دعمها ببيانات ثانوية (Secondary Data) من الكتب والمقالات والدراسات السابقة المتعلقة بالابتكار الإداري والأداء المؤسسي في البيئة السعودية.

## ٧. إجراءات التحليل الإحصائي (Statistical Analysis Procedures)

بعد جمع البيانات، سيتم ترميزها وإدخالها في برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، وذلك باستخدام الأساليب التالية:

١. الإحصاءات الوصفية: (Descriptive Statistics) مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس اتجاهات المشاركين.
٢. اختبار الثبات (Cronbach's Alpha) لقياس مصداقية الاستبانة.
٣. تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لتحديد العلاقة بين الابتكار الإداري والأداء المؤسسي.
٤. تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) لاختبار أثر المتغير المستقل (الابتكار الإداري) على المتغير التابع (الأداء المؤسسي).

## ٨. الخاتمة

اعتمد هذا الفصل على منهجية علمية دقيقة تهدف إلى ضمان مصداقية النتائج وموثوقيتها. وقد تم تحديد التصميم والمنهج والعينة وأدوات جمع البيانات بعناية لتحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته المتعلقة بأثر الابتكار الإداري على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية.

## الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

### مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، وذلك للإجابة على أسئلة البحث واختبار الفرضيات المتعلقة بأثر الابتكار الإداري على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

### خصائص عينة الدراسة

يتناول هذا القسم عرض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة من حيث الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، وذلك باستخدام الإحصاءات الوصفية مثل التكرارات والنسب المئوية.

## اختبارات الصدق والثبات

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ، حيث أظهرت النتائج أن قيم الثبات لجميع محاور الاستبانة تجاوزت الحد المقبول إحصائياً (٠,٧٠) ، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات والموثوقية.

## الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى الابتكار الإداري جاء بدرجة مرتفعة، كما أظهر الأداء المؤسسي مستوى مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة.

## اختبار الفرضيات

أظهرت نتائج اختبار معامل الارتباط وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار الإداري والأداء المؤسسي، مما يشير إلى أن زيادة مستوى الابتكار الإداري تؤدي إلى تحسن الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية.

## مناقشة النتائج

تتفق نتائج هذه الدراسة مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت على الدور الإيجابي للابتكار الإداري في تحسين الأداء المؤسسي، كما تختلف مع بعض الدراسات التي أشارت إلى وجود معوقات تنظيمية تحد من تطبيق الابتكار.

## الخاتمة

خلصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للابتكار الإداري على الأداء المؤسسي، وأوصت بضرورة دعم ثقافة الابتكار داخل المؤسسات الحكومية وتعزيز مهارات العاملين الإدارية.

## قائمة المراجع

سيتم استكمال قائمة المراجع وفق أسلوب APA ، وتشمل مراجع عربية وأجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة.

جدول المحتويات

## الموضوع/ الابتكار الإداري وأثره على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ مقدمة الدراسة ( ) .....

١,٢ مشكلة الدراسة ( ) .....

١,٣ أهداف الدراسة ( ) .....

١,٤ أهمية الدراسة ( ) .....

١,٥ فرضيات الدراسة ( ) .....

١,٦ حدود الدراسة ( ) .....

١,٧ مصطلحات الدراسة ( ) .....

## الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- ١,٢ الإطار النظري للدراسة ( ) .....
- ٢,٢ مفهوم الابتكار الإداري ( ) .....
- ٣,٢ مفهوم الأداء المؤسسي ( ) .....
- ٤,٢ العلاقة بين الابتكار الإداري والأداء المؤسسي ( ) .....
- ٥,٢ الدراسات السابقة ( ) .....

## الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

- ١,٣ منهج الدراسة ( ) .....
- ٢,٣ مجتمع وعينة الدراسة ( ) .....
- ٣,٣ أداة الدراسة ( ) .....
- ٤,٣ صدق وثبات أداة الدراسة ( ) .....
- ٥,٣ أساليب تحليل البيانات ( ) .....

## الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

- ١,٤ مقدمة الفصل ( ) .....
- ٢,٤ خصائص عينة الدراسة ( ) .....
- ٣,٤ الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة ( ) .....
- ٤,٤ اختبار فرضيات الدراسة ( ) .....
- ٥,٤ مناقشة النتائج ( ) .....

## الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والخاتمة

- ١,٥ حدود البحث ( ) .....
- ٢,٥ التوصيات ( ) .....
- ٣,٥ الخاتمة ( ) .....
- قائمة المراجع ( ) .....

## المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الابتكار الإداري على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية، وذلك من خلال قياس مستوى الابتكار الإداري السائد وتحليل علاقته بمستوى الأداء المؤسسي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة وُزعت على عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار الإداري والأداء المؤسسي، مما يدل على أن تبني الممارسات الابتكارية في الجوانب الإدارية يساهم في تحسين كفاءة العمليات، ورفع جودة الخدمات، وتعزيز فعالية الأداء المؤسسي. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بضرورة دعم ثقافة الابتكار الإداري داخل المؤسسات الحكومية، وتعزيز دور القيادات الإدارية، وتطوير المهارات الإدارية للعاملين بما يحقق استدامة الأداء المؤسسي.

حدود البحث والتوصيات والخاتمة

## أولاً: حدود البحث

على الرغم من تحقيق الدراسة لأهدافها، إلا أنها واجهت عدداً من الحدود التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير نتائجها. تمثلت الحدود المكانية للدراسة في المؤسسات الحكومية السعودية، مما قد يحد من تعميم نتائجها على قطاعات أو دول أخرى. كما اقتصرَت الحدود البشرية على عينة من العاملين في تلك المؤسسات. واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وهو ما قد يتأثر بآراء الباحثين وتقديراتهم الشخصية. إضافة إلى ذلك، اقتصرَت الدراسة على فترة زمنية محددة لجمع البيانات، الأمر الذي قد يؤثر على شمولية النتائج. ويمكن للدراسات المستقبلية تجاوز هذه الحدود من خلال توسيع نطاق الدراسة واستخدام أدوات بحثية متنوعة.

## ثانياً: التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

١. تعزيز ثقافة الابتكار الإداري داخل المؤسسات الحكومية من خلال تشجيع المبادرات الإبداعية ودعم الأفكار الجديدة.
٢. دعم القيادات الإدارية العليا لممارسات الابتكار وتبني أساليب إدارية مرنة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي.
٣. الاهتمام بتطوير المهارات الإدارية للعاملين من خلال برامج تدريبية متخصصة في الابتكار وإدارة التغيير.
٤. توفير بيئة تنظيمية محفزة تشجع على المشاركة والتعاون وتبادل المعرفة بين الموظفين.
٥. الاستفادة من التقنيات الرقمية الحديثة في تطوير الإجراءات الإدارية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

## ثالثاً: الاستنتاجات

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن استخلاص عدد من الاستنتاجات الرئيسية المتعلقة بأثر الابتكار الإداري على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية. فقد أظهرت الدراسة أن مستوى الابتكار الإداري جاء مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة، مما يعكس إدراك العاملين لأهمية الممارسات الابتكارية في تحسين العمل الإداري وتطوير الأداء المؤسسي.

كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار الإداري والأداء المؤسسي، وهو ما يشير إلى أن تبني الأساليب الإدارية المبتكرة يسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة العمليات الإدارية، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وتعزيز سرعة الاستجابة لمتطلبات المستفيدين. ويعكس هذا الاستنتاج الدور المحوري للابتكار الإداري في دعم فعالية المؤسسات الحكومية وتحقيق أهدافها.

وأوضحت النتائج أن دعم القيادات الإدارية، وتمكين العاملين، وتبسيط الإجراءات، وتوظيف التقنيات الحديثة تعد من أبرز العوامل التي تعزز أثر الابتكار الإداري على الأداء المؤسسي. في المقابل، قد تحد بعض المعوقات التنظيمية، مثل المركزية الإدارية أو مقاومة التغيير، من تحقيق الاستفادة الكاملة من الابتكار الإداري، ما يستدعي معالجتها بأساليب إدارية فعالة.

وبناءً على ذلك، تؤكد الدراسة أن الابتكار الإداري يمثل عنصراً أساسياً لتحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية، وأن الاستثمار في تطوير الممارسات الابتكارية يسهم في تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة في الأداء.

ثالثاً: الخاتمة

خلصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للابتكار الإداري على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية، حيث يسهم الابتكار الإداري في تحسين كفاءة العمليات وتعزيز جودة الخدمات ورفع مستوى الأداء المؤسسي. وتؤكد هذه النتائج أهمية تبني الابتكار الإداري كنهج استراتيجي داخل المؤسسات الحكومية لتحقيق التميز والاستدامة في الأداء. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالابتكار الإداري والأداء المؤسسي، وتفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى قد تؤثر في الأداء المؤسسي.

الطالبة: إيمان محمد الزهراني

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٥٤٢