

عنوان البحث

اثر الابداع الاداري في تحقيق اهداف المؤسسة: دراسة تطبيقية علي الهيئة
السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

إعداد الطالبة: سناء هجھوج الشمري

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٦٧٤

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي الثاني:

٢٠٢٥ م / ١٤٤٧ هـ

فهرس المحتويات

المقدمة:	٣
مشكلة الدراسة:	٦
أهمية الدراسة:	٧
أهداف الدراسة:	٨
تساؤلات الدراسة	٩
فروض الدراسة:	٩
الدراسات السابقة:	١٠
الدراسات العربية	١٠
الدراسات الاجنبية	١٤
التعقيب على الدراسات السابقة	١٧
المنطلقات النظرية للدراسة:	٢٠
أبرز المفاهيم المرتبطة بالدراسة:	٢١
المنهجية وطرق البحث:	٢٣
منهج الدراسة:	٢٣
مجتمع الدراسة:	٢٣
عينة الدراسة:	٢٤
طرق جمع البيانات:	٢٤
الأساليب الإحصائية:	٢٥
نموذج الدراسة:	٢٥
أدوات الدراسة:	٢٥
حدود الدراسة:	٢٦
المراجع:	٢٧
أولاً: المراجع العربية	٢٧
ثانياً: المراجع الاجنبية	٢٨

المقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر على مختلف الأصعدة، باتت المؤسسات، سواء كانت حكومية أو خاصة، مطالبة بتبني مفاهيم وأساليب إدارية مبتكرة تواكب التحولات البيئية والتكنولوجية والاقتصادية ولم يعد ممكناً الاكتفاء بالأنماط التقليدية للإدارة، بل أصبح من الضروري التوجه نحو تبني الإبداع كركيزة أساسية في مختلف الممارسات الإدارية، انطلاقاً من قناعة راسخة بأن بقاء المؤسسة واستمراريتها في بيئة عمل تنافسية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرتها على التجديد والتطوير والتحسين المستمر في هذا السياق، يبرز الإبداع الإداري بوصفه أحد الأدوات الفاعلة لتحقيق التميز المؤسسي وضمان مواعمة الأداء مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة كما أن تحقيق أهداف المؤسسة لا يمكن أن يتم بمعزل عن الرؤية الإبداعية في إدارة الموارد وتنظيم العمليات وتوجيه الطاقات. (برزوق، ٢٠٢١، ١٤)

تعد الإدارة العامة أحد أقدم فروع الإدارة التي نشأت بهدف تنظيم العمل الحكومي وتقديم الخدمات العامة بكفاءة وفعالية وهي تهتم بإدارة الموارد العامة وفقاً للقوانين واللوائح والنظم التي تُسير عمل أجهزة الدولة ومؤسساتها وقد ركزت تقليدياً على الجوانب التنظيمية، والانتضباط الإداري، والالتزام بالأنظمة الرسمية، مما جعلها تميل إلى الجمود النسبي في بعض البيئات أما الإدارة الحديثة فقد جاءت لتكسر هذه النمطية، وتستجيب لمتطلبات العصر، حيث تتبنى منهجيات مرنة قائمة على الجودة، والحوكمة، والتحول الرقمي، والقيادة التشاركية، والاهتمام بالكفاءات والموارد البشرية باعتبارها محركاً رئيسياً للإنتاج والابتكار كما تعتمد الإدارة الحديثة على مفاهيم متطورة مثل إدارة المعرفة، وإدارة التغيير، والتفكير الاستراتيجي، ما يجعلها أكثر قدرة على الاستجابة للمتغيرات البيئية وتحقيق أهداف المؤسسة بطرق إبداعية ومستدامة. (جقبوب، ٢٠٢٠، ٥٨٧)

كما يُعرف الإبداع الإداري بأنه القدرة على ابتكار أساليب ووسائل جديدة في أداء الوظائف الإدارية التقليدية (مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة) بطريقة أكثر كفاءة وفعالية ويشمل ذلك تطوير النظم والعمليات، وتحسين إجراءات العمل، واقتراح حلول غير تقليدية للمشكلات، بالإضافة إلى تشجيع بيئة محفزة على التفكير الحر والتجريب والتجديد ويُعد الإبداع الإداري عاملاً حاسماً في

تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، حيث يتيح لها مواكبة التغيرات المتسارعة وتقديم خدمات متميزة ومبتكرة تتلاءم مع حاجات المستفيدين. (الحمادي، ٢٠٢١، ٣١)

يتطلب الإبداع الإداري وجود قيادة محفزة، وثقافة تنظيمية داعمة، ونظام إداري مرن يشجع المبادرات الفردية والجماعية كما أن توافر بيئة تنظيمية تحتضن التنوع الفكري، وتحترم الآراء، وتكافئ الأفكار الجديدة، يسهم بشكل مباشر في إنتاج أفكار إبداعية قابلة للتطبيق ولا يقتصر الإبداع الإداري على الأفراد، بل يشمل المؤسسة ككل من خلال قدرتها على تصميم نماذج عمل جديدة، وتطوير منتجات أو خدمات، وتبني تقنيات حديثة وبالتالي، فإن المؤسسات التي تستثمر في الإبداع الإداري تضمن بقاءها ونموها في أسواق تتسم بالتغير واللايقين. (خضير، ٢٠١٩، ٤٩)

أهداف المؤسسة هي النتائج التي تسعى لتحقيقها من خلال أنشطتها المختلفة، وتشمل أهدافاً اقتصادية وإدارية وإنسانية واجتماعية وتشكل هذه الأهداف الأساس الذي يُبنى عليه التخطيط واتخاذ القرار وتوزيع الموارد داخل المؤسسة وتختلف الأهداف باختلاف طبيعة المؤسسة، لكن جميعها يشترك في السعي لتحقيق الكفاءة الإنتاجية، ورفع مستوى الأداء، وتعزيز رضا العملاء، وضمان الاستدامة المالية والبيئية وتُعد هذه الأهداف مؤشراً مهماً لتقييم نجاح الإدارة في قيادة المؤسسة نحو التميز. (رحمة الله، ٢٠٢٣، ٨٨)

كما اتجهت بعض الدراسات السابقة إلى التأكيد على أن الإبداع الإداري يمثل أداة محورية وأساسية لتحقيق أهداف المؤسسات في العصر الحديث، معتبرة أن التفكير الابتكاري في الإدارة ينعكس بشكل مباشر على تطوير الأداء العام، وزيادة كفاءة العمليات، وتحسين جودة الخدمات المقدمة ووفقاً لهذا التوجه، فإن المؤسسات التي تشجع على الإبداع، وتتبنى استراتيجيات مرنة، وتسمح للعاملين بالمبادرة واقتراح الحلول، تكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية، خصوصاً في البيئات التي تتسم بالتغير المستمر كما أشارت هذه الدراسات إلى أن الإبداع الإداري يسهم في اختصار الوقت والتكلفة، وفي تحسين بيئة العمل الداخلية، مما يؤدي إلى تعزيز الانتماء المهني وتحقيق الرضا الوظيفي، وهي كلها عوامل تدعم المؤسسة في الوصول إلى غاياتها بكفاءة. (عبدالحسين، ٢٠٢٤، ٤٥٩)

وعلى الجانب الآخر، برزت دراسات أخرى تتبنى وجهة نظر أكثر تحفظاً، إذ ترى أن العلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف ليست دائماً مباشرة أو مضمونة، بل تخضع لعدة عوامل وسيطة كالثقافة التنظيمية، وطبيعة الهيكل الإداري، ومدى قابلية المؤسسة لتطبيق التغييرات فبعض المؤسسات، رغم تبنيها أفكاراً إبداعية، قد تواجه صعوبات في التنفيذ العملي نتيجة للمقاومة الداخلية، أو لضعف الدعم من القيادات، أو لضبابية الأهداف نفسها كما ذهبت بعض الدراسات إلى أن الإبداع غير المنضبط قد يؤدي إلى الفوضى أو الازدواجية في اتخاذ القرار، ما قد يعرقل مسيرة تحقيق الأهداف بدلاً من تسريعها وبذلك، يتبين أن النظرة إلى الإبداع الإداري تختلف بحسب الخلفية النظرية، ونوع المؤسسة، والسياق الذي تجري فيه الدراسة، مما يخلق تنوعاً في النتائج وتبايناً في الاستنتاجات. (عبدالحسين، ٢٠٢٤، ٤٥٩)

تقوم العلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة على أساس التفاعل والتكامل فكلما زاد مستوى الإبداع في الإدارة، انعكس ذلك إيجاباً على كفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها فالإبداع يمكن المؤسسة من تجاوز التحديات التقليدية، ويمنحها القدرة على ابتكار حلول جديدة تُسرّع من وتيرة الإنجاز، وتحسّن من جودة المخرجات، وتُعزز من رضا أصحاب العلاقة كما أن المؤسسات التي تتبنى ثقافة إدارية مبدعة تصبح أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات المحيطة، وتحقيق أهدافها بأقل تكلفة وأعلى فعالية وعليه، فإن الإبداع الإداري لا يعد رفاهية تنظيمية، بل ضرورة استراتيجية لضمان النجاح والتفوق المؤسسي. (العجمي، ٢٠٢٠، ٢٨١)

وأخيراً وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم نحو الاقتصاد الرقمي والمعرفي، أصبح الإبداع الإداري عاملاً محورياً في تمكين المؤسسات من التكيف مع المتغيرات وتحقيق أهدافها بكفاءة ومرونة ويتجلى ذلك بوضوح في المؤسسات الوطنية الرائدة التي تتبنى الابتكار كمنهجية عمل وثقافة تنظيمية، مثل الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض، حيث يشكل الإبداع الإداري ركيزة أساسية في صياغة الاستراتيجيات، وتحفيز القدرات البشرية، واستثمار التقنيات الحديثة لتحقيق التميز المؤسسي فالإبداع الإداري لا يقتصر على طرح الأفكار الجديدة، بل يمتد ليشمل إعادة تصميم العمليات والإجراءات، وتطوير أساليب العمل، وبناء بيئة

تشجع على المبادرة واتخاذ القرار الذكي، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات وكفاءة الأداء المؤسسي وفي سدايا، يظهر أثر الإبداع الإداري من خلال قدرتها على تطوير حلول تقنية متقدمة، وقيادة مشاريع وطنية نوعية في مجال البيانات والذكاء الاصطناعي، وتعزيز التعاون بين الجهات الحكومية والخاصة، بما يسهم في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ إن الاهتمام بتعزيز ثقافة الإبداع الإداري داخل الهيئة، وتوفير بيئة عمل محفزة على الابتكار والتطوير المستمر، يمثلان حجر الأساس في قدرتها على تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وتلبية تطلعات المجتمع، ومواكبة التغيرات المتسارعة في قطاع البيانات والتقنية على المستويين المحلي والعالمي. (فياض، ٢٠٢٣، ١٥٥)

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات في العصر الرقمي تحديات متزايدة تتعلق بسرعة التغيرات التقنية، وتعقيد بيئة العمل، وتزايد متطلبات أصحاب المصلحة وفي هذا السياق، لم يعد كافياً الالتزام بالأساليب الإدارية التقليدية لتحقيق الأهداف المؤسسية، بل أصبحت الحاجة ملحة إلى اعتماد الإبداع الإداري كوسيلة محورية لتجاوز العقبات وتحقيق التميز في الأداء ويُعد الإبداع في الإدارة أحد العوامل الحاسمة في رفع كفاءة المؤسسات وتمكينها من استثمار طاقاتها بطرق غير نمطية، خاصة في الجهات التي تقوم على المعرفة والتقنية والابتكار مثل الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا)، والتي تلعب دوراً حيوياً في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومع أهمية الأهداف الاستراتيجية التي تسعى "سدايا" إلى تحقيقها في مجالات البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، يبرز التساؤل حول مدى مساهمة الإبداع الإداري فعلياً في الوصول إلى تلك الأهداف، خصوصاً في ظل بيئة عمل تتسم بالديناميكية العالية والتنافسية التقنية ومن هنا، تتبع مشكلة الدراسة في محاولة فهم العلاقة بين مستوى الإبداع الإداري داخل "سدايا" ومدى انعكاسه على تحقيق أهدافها المؤسسية، وذلك للوقوف على نقاط القوة والتحديات، واقتراح سبل التحسين والتطوير وانطلاقاً من ذلك، تتمثل السؤال الرئيس للدراسة في:

"ما أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا)

في مدينة الرياض؟"

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كونها تسهم في إثراء المعرفة النظرية المتعلقة بعلاقة الإبداع الإداري بالأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف، ضمن بيئة تنظيمية متقدمة مثل "سدايا"، التي تُعد من أحدث الكيانات الحكومية في السعودية وأكثرها اعتماداً على الابتكار والتقنية رغم تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الإبداع الإداري، إلا أن غالبية هذه الدراسات ركزت على القطاعات التعليمية أو الصحية أو الصناعية، بينما لا تزال الدراسات التطبيقية في المؤسسات الحكومية التقنية محدودة ومن هنا، تُعد هذه الدراسة إضافة علمية نوعية تُسلط الضوء على مدى فاعلية الإبداع الإداري في مؤسسة تعتمد على الذكاء الاصطناعي والبيانات كركيزتين أساسيتين في عملها كما أنها توفر أساساً نظرياً يمكن الرجوع إليه في الدراسات المستقبلية، وتسهم في تطوير المفاهيم المتعلقة بالتكامل بين الإبداع وتحقيق الأهداف، مما يساعد في بناء إطار علمي يُعزز من فهم الباحثين والدارسين لكيفية توظيف الإبداع الإداري في المؤسسات التقنية الحديثة.

وتزداد أهمية الدراسة علمياً من خلال تركيزها على تحليل العلاقة بين متغيرين محوريين في علم الإدارة، وهما الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف المؤسسية، مع تقديم تصور نظري وتطبيقي قد يسهم في تطوير النماذج المعرفية المستخدمة في إدارة المؤسسات الحكومية ذات الطابع التكنولوجي فالدراسة لا تقتصر على عرض المفاهيم، بل تسعى إلى بناء تصور متكامل يستند إلى أدوات قياس علمية وتحليل واقعي لممارسات "سدايا"، مما يُعطيها طابعاً تجريبياً يعزز من مصداقيتها الأكاديمية كما أن النتائج التي قد تخرج بها الدراسة يمكن أن تُستخدم كمرجعية مقارنة مع دراسات أجنبية أو عربية أخرى أجريت في سياقات مشابهة أو مختلفة، الأمر الذي يُثري الحقل الأكاديمي، ويفتح المجال أمام مزيد من النقاش العلمي المتعلق بتطوير بيئات العمل من خلال الإبداع.

ثانياً: الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية للدراسة في كونها تلامس واقعاً عملياً في مؤسسة حكومية محورية تسهم بشكل مباشر في بناء مستقبل المملكة الرقمي، وهي الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي

(سدايا) حيث يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في مساعدة صناع القرار داخل "سدايا" على التعرف بشكل أكثر دقة على مدى فاعلية الممارسات الإبداعية الإدارية المتبعة حالياً، ومدى تأثيرها في تحقيق الأهداف المرسومة كما يمكن أن توضح الدراسة مكان القوة والضعف في بيئة العمل الإدارية، وتقديم مقترحات عملية مبنية على البيانات لتحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى التكيف مع متغيرات العمل والتقنية وهذا من شأنه أن يدعم جهود التطوير المؤسسي، ويعزز قدرة "سدايا" على مواكبة التغيرات التكنولوجية وتحقيق الريادة في مجال البيانات والذكاء الاصطناعي.

كما يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تقديم دليل إرشادي للمؤسسات الحكومية الأخرى ذات الطابع الابتكاري، حيث تُعد تجربة "سدايا" نموذجاً يُحتذى به في كيفية استثمار الإبداع الإداري لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وبالتالي، فإن ما تقدمه الدراسة من نتائج وتوصيات قد لا يقتصر أثره على "سدايا" فقط، بل يمتد إلى مؤسسات مماثلة تسعى لتحسين كفاءتها الداخلية من خلال تبني الفكر الإبداعي في الإدارة كما يمكن استخدام نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية موجهة للقادة والمديرين حول كيفية تعزيز بيئة العمل الإبداعية، وتطوير السياسات والإجراءات بما يتوافق مع متطلبات التطوير المؤسسي والتميز الحكومي في السعودية.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي

"بيان أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض."

الأهداف الفرعية:

١. بيان أثر حل المشكلات في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.
٢. بيان أثر القابلية للتغير في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

٣. بيان أثر روح المجازفة في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

"ما أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض؟"

الاسئلة الفرعية:

١. ما أثر حل المشكلات في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض؟

٢. ما أثر القابلية للتغير في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض؟

٣. ما أثر روح المجازفة في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع الإداري في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الاولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لحل المشكلات في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للقابلية للتغير في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لروح المجازفة في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

برزوق، عبدالرفيق (٢٠٢١).

عنوان الدراسة: "فاعلية الإبداع الإداري في تحقيق التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية الإبداع الإداري في دعم جهود التغيير التنظيمي داخل مؤسسة نفطال الجزائرية، وذلك من خلال تحليل ممارسات الإدارة الابتكارية ومدى تأثيرها على مرونة المؤسسة واستعدادها للتطور المؤسسي وقد ركز الباحث على ربط مفاهيم الإبداع الإداري بتوجهات التغيير التنظيمي، باعتبار أن الابتكار عنصر أساسي لمواكبة التحديات البيئية والإدارية في المؤسسات العامة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم إجراء الدراسة ميدانياً على مؤسسة نفطال بوصفها نموذجاً للمؤسسات الوطنية ذات الطابع الصناعي والخدمي وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مختلف المستويات الإدارية داخل المؤسسة، فيما تم استخدام استبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وقد شمل مجموعة من المحاور المتعلقة بالإبداع، التغيير، والثقافة التنظيمية وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مناسبة لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ممارسة الإبداع الإداري وقدرة المؤسسة على إحداث تغيير تنظيمي فعال، حيث تبين أن تعزيز بيئة العمل الإبداعية يساهم في تقليل مقاومة التغيير، ويزيد من تقبل الموظفين للتطوير، ويعزز من جاهزية المؤسسة للتحويل الإداري وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات واضحة لدعم الإبداع داخل المؤسسات الجزائرية، وتطوير مهارات القيادات الإدارية في مجال الابتكار، إضافة إلى ربط عمليات التغيير برؤية تنظيمية شاملة تشجع على التفكير غير التقليدي.

رحمة الله، أمير عباس (٢٠٢٣).

عنوان الدراسة: "دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير الإبداع الإداري على الأداء المتميز للعاملين، مع التركيز على دور الالتزام الوظيفي كوسيط في العلاقة بين الإبداع والأداء وسعى الباحث إلى اختبار ما إذا كانت بيئة العمل التي تعزز الإبداع تساهم في رفع مستوى التزام العاملين، ومن ثم تحسين مستوى أدائهم في مختلف المهام الوظيفية وقد صيغت الدراسة في إطار نظري يربط بين مفاهيم القيادة الإبداعية والولاء المؤسسي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على عينة من العاملين في عدد من المؤسسات العراقية وتكونت العينة من موظفين من مستويات إدارية مختلفة، ما منح الباحث فرصة لرصد تباين التصورات حول بيئة العمل ومستوى الدعم الإبداعي وتضمنت الاستبانة محاور تقيس الإبداع الإداري، الالتزام الوظيفي، والأداء المهني، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال معاملات الارتباط والانحدار.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً معنوياً مباشراً للإبداع الإداري على الأداء المتميز، كما أثبتت النتائج أن الالتزام الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً مهماً في تعزيز هذا الأثر بمعنى أن دعم الإدارة للأفكار الجديدة ومشاركة الموظفين في صنع القرار يولد شعوراً بالانتماء والولاء، ينعكس في تحسين الإنتاجية والأداء العام. وأوصى الباحث بضرورة تعزيز ثقافة الإبداع داخل المؤسسات،

وتبني أساليب إدارية مرنة تُمكن الموظفين من المساهمة في تطوير بيئة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية.

محمد، عمر حمد عبدالعاطي (٢٠٢٢).

عنوان الدراسة: "تكامل وظائف الإدارة وأثره على تحقيق الإبداع الإداري."

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير تكامل وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة) على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات، حيث افترض الباحث أن تفاعل هذه الوظائف بشكل متوازن ومنسق يدعم البيئة المحفزة على الابتكار والتطوير وسعى إلى تقديم تصور عملي لكيفية توظيف أسس الإدارة التقليدية بطريقة حديثة لتعزيز الإبداع وتحسين الأداء المؤسسي.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيقها على عينة من العاملين في قطاعات مختلفة من مؤسسات عامة وخاصة في السودان استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وشملت أسئلة تقيس درجة تكامل الوظائف الإدارية، ومستوى الإبداع الإداري كما يراه الموظفون وقد اعتمد التحليل الإحصائي على معاملات الارتباط والانحدار لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

أظهرت النتائج أن التكامل الفعلي بين الوظائف الإدارية يؤدي إلى تعزيز قدرة المؤسسات على التفكير الابتكاري، كما يزيد من مرونة الإدارة في التعامل مع المشكلات، ويشجع العاملين على طرح أفكار جديدة دون خوف من الفشل أو العقاب وأوصت الدراسة بضرورة العمل على بناء هياكل تنظيمية تتسم بالتكامل والانسجام بين الوظائف المختلفة، مع تمكين المديرين من أدوات التخطيط الإبداعي والرقابة المرنة، بما يعزز البيئة التنظيمية المشجعة على الإبداع.

لعمور، رميلة (٢٠١٩).

عنوان الدراسة: "اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري:

دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية بغرداية الجزائر."

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر مكونات بيئة العمل الداخلية في تعزيز الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين، حيث ركزت على عوامل مثل العلاقات الإنسانية، الهيكل التنظيمي، نمط

القيادة، والدعم الإداري، وتأثيرها على تحفيز الموظفين نحو التفكير الابتكاري والمبادرة وتم اختيار مديرية الإدارة المحلية بغرداية كنموذج تطبيقي للدراسة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة موجهة إلى عينة من موظفي المديرية وتتنوع الأسئلة لتغطي الجوانب المادية والمعنوية لبيئة العمل، مثل الأمان الوظيفي، والتشجيع، والتواصل الإداري وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات تحليل إحصائي مثل التكرارات، المتوسطات، ومعامل بيرسون.

خلصت النتائج إلى أن هناك علاقة مباشرة بين بيئة العمل الداخلية ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين، حيث أكدت غالبية العينة أن بيئة العمل التي تتسم بالاحترام والدعم والوضوح التنظيمي تدفعهم لتقديم أفكار جديدة والمساهمة في تطوير العمل وأوصت الباحثة بضرورة تطوير البيئة المؤسسية بما يتماشى مع متطلبات الإبداع، وإشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار، وتحسين المناخ التنظيمي بما يحفزهم على الابتكار.

فياض، ريا يوسف خليل (٢٠٢٣).

عنوان الدراسة: "دور الإبداع الإداري في أداء المعلمين في المدارس الحكومية."

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الإبداع الإداري لدى القيادات المدرسية في تحسين أداء المعلمين داخل المدارس الحكومية، من خلال استكشاف كيف تسهم أساليب الإدارة المبتكرة في رفع كفاءة المعلم، وزيادة إنتاجيته، وتحفيزه على تقديم أفكار تربوية وتعليمية متجددة انطلقت الدراسة من فرضية مفادها أن نمط الإدارة الإبداعية داخل المدرسة ينعكس مباشرة على أداء الطاقم التعليمي اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستهدفت عينة من المعلمين والمعلمات العاملين في عدد من المدارس الحكومية، حيث تم توزيع استبانة تقيس محورين رئيسيين: مستوى ممارسة الإدارة للإبداع، ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين وقد تم تحليل النتائج إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل بيرسون.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الإدارة للإبداع ومستوى أداء المعلمين، حيث تبين أن وجود بيئة إدارية مرنة، داعمة، ومشجعة على الأفكار الجديدة يسهم في رفع دافعية المعلم للعمل وتحسين جودة العملية التعليمية وأوصت الدراسة بتعزيز التدريب القيادي للإداريين في المدارس، وتشجيع المبادرات التربوية، وتبني أساليب تحفيزية مبتكرة لتطوير بيئة التعليم داخل المدارس الحكومية.

الدراسات الاجنبية

(Masa'd, F., & Aljawarneh, N. M. (2020

عنوان الدراسة: الإبداع الإداري وأداء العمل: دراسة تطبيقية في جامعة جدارا.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى أداء الموظفين الإداريين داخل جامعة جدارا في الأردن، حيث سعى الباحثان إلى تحليل مدى تأثير الأبعاد المختلفة للإبداع الإداري (مثل الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات) على كفاءة الموظفين وجودة أعمالهم الإدارية وقد انطلقت الدراسة من فرضية مفادها أن المؤسسات التي تدعم الإبداع قادرة على تحقيق نتائج أفضل على مستوى الأداء المؤسسي والفردية.

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات من عينة مكونة من ١٠٠ موظف إداري يعملون في مختلف أقسام جامعة جدارا صُممت الاستبانة لتقيس خمسة أبعاد رئيسية للإبداع الإداري، إلى جانب مؤشرات أداء وظيفي موضوعية، وتم تحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS عبر معاملات الارتباط والانحدار.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين وبين جودة أدائهم في بيئة العمل وتبين أن الموظفين الذين يتمتعون بدرجة أعلى من التفكير الابتكاري يحققون أداءً أكثر كفاءة في تنفيذ المهام واتخاذ القرارات وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد سياسات تنظيمية داعمة للإبداع داخل بيئات العمل الجامعية، وتعزيز برامج التدريب الإداري التي تركز على تنمية التفكير غير النمطي والقدرة على حل المشكلات بطرق إبداعية.

(Tsyuh, S. (2023

عنوان الدراسة: تأثير الإبداع الإداري على كفاءة اتخاذ القرارات الإدارية عبر الزمن: منظور ابتكاري.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل كيف يؤثر الإبداع الإداري لدى المديرين على جودة وسرعة اتخاذ القرارات في المؤسسات، خاصة في السياقات التي تتطلب معالجة معلومات معقدة واتخاذ قرارات حساسة ضمن أطر زمنية ضيقة وقد سعى الباحث إلى الربط بين سمات الإبداع الإداري - مثل الأصالة والمخاطرة - وبين فعالية القرار الإداري من حيث الزمن والجودة.

اتبعت الدراسة منهجاً كمياً باستخدام أداة الاستبانة التي وُزعت على مجموعة من المديرين ورؤساء الأقسام في مؤسسات صناعية وتجارية شملت العينة مجموعة متنوعة من المديرين ذوي الخبرة، وتم جمع البيانات المتعلقة بمدى اعتمادهم على التفكير الإبداعي أثناء اتخاذ القرارات، ومدى تأثير جودة قراراتهم بمرور الوقت وقد تم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام اختبارات الارتباط والانحدار متعدد المتغيرات.

أظهرت النتائج أن المديرين الذين يمتلكون قدرة عالية على التفكير الإبداعي كانوا أكثر كفاءة في اتخاذ قرارات دقيقة خلال فترات زمنية قصيرة، مع قدرتهم على التكيف السريع مع المعلومات الجديدة وتغيير الظروف كما أظهرت النتائج أن الإبداع الإداري يسهم في تقليل التردد وتحسين جودة القرارات، حتى في البيئات المعقدة وأوصى الباحث بضرورة دمج مهارات التفكير الإبداعي في برامج إعداد القادة الإداريين، وتشجيع المؤسسات على خلق بيئة مرنة تسمح بالتجريب وتقدير المخاطرة المحسوبة.

(Sirková, M., Ali Taha, V., & Ferencová, M. (2014

عنوان الدراسة: دراسة تحليلية حول الإبداع التنظيمي: دلالات للإدارة.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مفهوم الإبداع التنظيمي من منظور إداري، وبيان تأثيره على أداء المؤسسات وقدرتها على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئات الأعمال المعاصرة وركزت

على فهم كيف يمكن للإبداع التنظيمي أن يتحول إلى أداة استراتيجية للإدارة في تحسين العمليات، وتطوير المنتجات، ورفع الكفاءة التنافسية وانطلقت الدراسة من أن المؤسسات التي تتبنى ثقافة تنظيمية محفزة على الإبداع هي الأقدر على تحقيق النمو المستدام والتميز في الأداء.

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة من ١١٨ موظفاً ومديراً في عدد من المؤسسات الأوروبية تناولت الاستبانة أبعاداً مختلفة للإبداع التنظيمي، منها دعم القيادة، والمناخ التنظيمي، وتوافر الموارد، ومدى مشاركة العاملين في القرارات استخدم الباحثون مجموعة من الأدوات الإحصائية، أبرزها تحليل التباين والانحدار وتحليل العوامل، لتحديد تأثير الإبداع على مؤشرات الأداء المؤسسي.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة مباشرة وذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي وتحقيق الأهداف المؤسسية، خاصة في المجالات المتعلقة بتحسين الجودة وتطوير المنتجات والخدمات كما أشارت النتائج إلى أن المؤسسات التي تتبنى أسلوب إدارة تشاركي وتسمح بحرية التفكير والمبادرة تحقق معدلات أعلى من الابتكار وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع، وتدريب المديرين على مهارات قيادة الفرق الإبداعية، وتحفيز الموظفين من خلال بيئة عمل مرنة وتقديرية للأفكار الجديدة.

(Choi, J. N. (2025

عنوان الدراسة: متى وكيف يؤثر الإبداع على الأداء؟ دراسة تجريبية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الظروف التي يظهر فيها تأثير الإبداع المؤسسي على الأداء، والكيفية التي يتم من خلالها تحويل الأفكار المبدعة إلى نتائج ملموسة في بيئة العمل حاول الباحث الإجابة عن تساؤلين رئيسيين: متى يكون الإبداع فعالاً في تحسين الأداء؟ وكيف تؤثر طبيعة المهام وسياق العمل في توجيه هذا التأثير؟ وقد تم توجيه الدراسة نحو تحديد العوامل السياقية التي تقوي أو تضعف العلاقة بين الإبداع والأداء المؤسسي.

اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي باستخدام عينة من موظفين يعملون في مؤسسات كورية متنوعة في مجالات التقنية، والخدمات، والإنتاج تم استخدام استبانة مركبة إلى جانب

ملاحظات ميدانية ومقابلات شبه مهيكلة لقياس مستوى الإبداع المؤسسي، وتقييم الأداء بناءً على مؤشرات كمية ونوعية كما استُخدم تحليل الانحدار المتعدد والنماذج الإحصائية التفاعلية لتحديد أثر الإبداع في مراحل العمل المختلفة (مثل مرحلة التخطيط مقابل مرحلة التنفيذ).

أوضحت نتائج الدراسة أن الإبداع لا يؤثر بنفس الدرجة في جميع مراحل العمل، بل يكون أكثر فاعلية في المراحل المبكرة مثل التخطيط وتوليد الحلول، بينما يكون تأثيره محدوداً في مراحل التنفيذ الصارمة التي تتطلب الانضباط والإجراءات وأكدت الدراسة أن تهيئة البيئة الداخلية، وتوفير مساحة للمبادرة، وتقدير التنوع الفكري، هي عوامل حاسمة لتحويل الإبداع إلى أداء فعلي وأوصى الباحث المؤسسات بتصميم هياكل مرنة تسمح بمزج التفكير الإبداعي بالتنفيذ المنضبط، وتبني استراتيجيات إدارية تفرق بين أنماط العمل المختلفة من حيث الحاجة للابتكار.

التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه التشابه:

اتفقت جميع الدراسات على أن الإبداع الإداري يمثل متغيراً مؤثراً ومباشراً في تحسين الأداء المؤسسي، سواء من خلال دعم التغيير التنظيمي كما ورد في دراسة "برزوق"، أو عبر تحسين أداء الأفراد كما أكدت عليه دراسات "فياض" و"رحمة الله". وهذا الاتفاق يشير إلى أن الإبداع الإداري لا يُعد مجرد ترف تنظيمي، بل هو عنصر جوهري في بناء كفاءة المؤسسة وتحقيق أهدافها.

معظم الدراسات، سواء العربية أو الأجنبية، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأداة الأنسب لفهم العلاقة بين المتغيرات الإدارية والسلوكية داخل بيئات العمل. كما استخدمت جميعها الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ما يُظهر اتفاقاً منهجياً في التعامل مع الظواهر الإدارية كموضوعات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

أجمعت الدراسات على أهمية البيئة الداخلية الداعمة للإبداع، كعامل مساعد لتحقيق الأثر الإيجابي المطلوب، فقد تناولت دراسة "لعمور" أهمية المناخ التنظيمي والعلاقات الإنسانية، كما تطرقت دراسة "Sirková" إلى دور القيادة والمشاركة في دعم الإبداع المؤسسي.

بيّنت الدراسات مجتمعة أن الإبداع الإداري يسهم في تحسين جودة القرارات وسرعة اتخاذها، كما في دراسة "Tsyuh" التي ركزت على العلاقة بين الإبداع وكفاءة اتخاذ القرار، وكذلك دراسة "Choi" التي أظهرت أن الإبداع يؤثر في مراحل التخطيط بدرجة أكبر من التنفيذ.

تطرقت غالبية الدراسات إلى وجود أبعاد متعددة للإبداع الإداري (مثل: حل المشكلات، المرونة، المجازفة)، وهو ما يعكس رؤية مقاربة لمكونات هذا المفهوم، كما ظهر في دراسة "Masa'd & Aljawarneh"، والتي اعتمدت على تحليل الأبعاد الخمسة للإبداع وتأثيرها على أداء الموظف.

من ناحية النتائج، أثبتت جميع الدراسات أن الإبداع الإداري يرتبط بعلاقات إيجابية دالة إحصائياً مع متغيرات تابعة مهمة كالأداء، الالتزام، والتغيير، وهو ما يعزز من مصداقية فرضيات الدراسات ويؤكد على الاتجاه الإيجابي العام للعلاقة بين الإبداع وتحقيق أهداف المؤسسة.

أوجه الاختلاف:

اختلفت الدراسات في السياق المؤسسي الذي تناولت فيه الإبداع الإداري، حيث ركزت بعض الدراسات على المؤسسات التعليمية (مثل دراسة "فياض")، بينما تناولت أخرى مؤسسات صناعية وتجارية (مثل دراسة "Tsyuh")، ما يعكس تنوعاً في بيئات التطبيق قد يؤثر في نوعية النتائج ودرجة تعميمها.

تميزت بعض الدراسات بالتركيز على الأثر غير المباشر للإبداع من خلال متغيرات وسيطة مثل الالتزام الوظيفي (كما في دراسة "رحمة الله")، في حين اكتفت دراسات أخرى بقياس العلاقة المباشرة فقط بين الإبداع وتحقيق الأهداف دون تحليل العوامل الوسيطة أو المساندة.

من حيث العينة والمنهج الإحصائي، نجد أن الدراسات الأجنبية مثل "Choi" استخدمت أساليب تحليل متقدمة مثل النماذج التفاعلية والانحدار المتعدد، بينما اكتفت بعض الدراسات العربية بتحليل بيرسون والانحدار البسيط، ما قد يؤثر في عمق التحليل ودقته.

ركزت بعض الدراسات على الإبداع الإداري من منظور الفرد (الموظف)، مثل دراسة "Masa'd"، بينما نظرت دراسات أخرى للإبداع من منظور القيادة والإدارة العليا كما في دراسة "برزوق"، ما يبرز تبايناً في مستوى التحليل (جزئي مقابل كلي).

هناك تفاوت في درجة الاهتمام بأبعاد الإبداع الإداري، حيث اعتمدت بعض الدراسات على نماذج بأبعاد محددة مسبقاً، فيما اعتمدت أخرى على الإبداع كمفهوم عام دون تفصيل (مثل دراسة "محمد عمر" التي تناولت الإبداع كنتاج لتكامل وظائف الإدارة).

أخيراً، من حيث التوصيات، تنوعت بين دراسات ركزت على تطوير السياسات الإدارية والمؤسسية، وأخرى دعت إلى إصلاح المناخ الوظيفي وتحفيز العاملين، مما يعكس اختلافاً في تفسير النتائج وتوجيهها إما نحو الإدارة العليا أو نحو العاملين كأفراد داخل المؤسسة.

الفجوة البحثية التي تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

تتميز دراستي بأنها تُطبق على مؤسسة حكومية سعودية رائدة في مجال التقنية والذكاء الاصطناعي، وهي الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا)، والتي تُعد من الكيانات الاستراتيجية الداعمة لرؤية المملكة ٢٠٣٠. بعكس معظم الدراسات السابقة التي ركزت على قطاعات تعليمية أو صناعية تقليدية، تأتي دراستي لتسلط الضوء على الإبداع الإداري في بيئة عمل تعتمد على الابتكار والمعرفة الرقمية بشكل أساسي. كما أن اختياري لـ "سدايا" يعكس توجهاً بحثياً نحو دراسة الإبداع الإداري في مؤسسات المستقبل ذات الطابع الرقمي والتقني، وهو جانب لم يتم التطرق إليه بوضوح في الدراسات السابقة.

وتسعى دراستي أيضاً إلى تقديم إضافة علمية وتطبيقية من خلال قياس الأثر المباشر لأبعاد محددة من الإبداع الإداري (حل المشكلات، القابلية للتغير، روح المجازفة) على مدى تحقيق الأهداف المؤسسية في بيئة ديناميكية وحديثة. كما تعتمد الدراسة على منهجية كمية دقيقة من خلال أداة استبائية مصممة لقياس العلاقة بشكل تفصيلي، وهو ما يعزز موثوقية النتائج وقابليتها للتطبيق. وبذلك، فإن هذه الدراسة لا تكتفي بتأكيد أهمية الإبداع الإداري، بل تساهم في تطوير فهم أكثر عمقاً لكيفية توظيفه داخل مؤسسات تعتمد على التقنية والابتكار كعنصر أساسي في بنائها المؤسسي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية النظم العامة (General Systems Theory):

ترى هذه النظرية أن المؤسسة كيان مفتوح يتفاعل مع بيئته، ويتكون من وحدات مترابطة تؤثر وتتأثر ببعضها ووفقاً لهذه النظرية، فإن الإبداع الإداري يُعد استجابة تنظيمية للتغيرات الخارجية، حيث يعمل على تعديل مدخلات النظام وتحسين مخرجاته لتحقيق الأهداف فكلما زادت مرونة النظام، وارتفعت درجة تكامله الداخلي، أصبح أكثر قدرة على امتصاص المتغيرات وتوجيهها نحو الابتكار في الأداء وتحقيق النتائج.

في سياق الدراسة، تعزز هذه النظرية فكرة أن بيئة العمل في "سدايا" تحتاج إلى إدارة قادرة على التفاعل مع تحديات البيئة التقنية والرقمية، وتبني الإبداع كأداة لتوجيه النظام نحو التكيف والتحسين المستمر لذا، يُمكن النظر إلى الإبداع الإداري كمكون داخلي يعيد تشكيل العلاقات داخل النظام بما يتوافق مع أهداف المؤسسة الاستراتيجية. (فياض، ٢٠٢٣، ١٥٥)

نظرية الطوارئ (Contingency Theory):

تفترض هذه النظرية أنه لا يوجد أسلوب إداري مثالي يصلح لكل الظروف، وإنما تعتمد الممارسة الإدارية الفعالة على التفاعل بين الظروف البيئية والسياق الداخلي وبالتالي، فإن الإبداع الإداري يظهر عندما تُكيف المؤسسة استراتيجياتها وعملياتها الإدارية لنتناسب مع التغيرات المحيطة، كاستجابة مرنة تتيح تحقيق الأهداف بكفاءة.

وتتجلى أهمية هذه النظرية في تفسير العلاقة بين الإبداع الإداري وواقع "سدايا"، حيث تتطلب ديناميكية التحول الرقمي إدارة قادرة على اتخاذ قرارات مرنة ومخاطرة ومدركة للبيئة التقنية المتسارعة، بما يضمن التكيف مع المواقف الجديدة والابتكار في مواجهة التحديات. (لعمور، ٢٠١٩،

(٤٤٨)

نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory):

تركز هذه النظرية على أن العنصر البشري هو المصدر الأهم للميزة التنافسية، وأن استثمار المؤسسات في مهارات ومعارف وإبداع الموظفين يسهم في تحقيق الأهداف ووفقاً لها، فإن الإبداع الإداري ينبع من تحفيز الكفاءات داخل المؤسسة، ومنحها الثقة والحرية في تقديم حلول غير تقليدية في إطار "سدايا"، تلعب هذه النظرية دوراً جوهرياً، إذ تعتمد المؤسسة على نخبة من الخبراء والمبرمجين ومحلي البيانات، ما يجعل تمكينهم إدارياً وتشجيع مجازفتهم الفكرية أحد عوامل تحقيق الأهداف الوطنية المرتبطة بالبيانات والذكاء الاصطناعي. (لعمور، ٢٠١٩، ٤٤٨)

نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory):

تتعلق هذه النظرية من أن المؤسسات التي تتعلم باستمرار وتراجع ممارساتها هي الأكثر قدرة على البقاء والتطور فالإبداع الإداري يُعد ناتجاً عن بيئة تعلم داخلي، حيث يتم توليد المعرفة، وتحويل الأخطاء إلى فرص، وتكييف الأساليب التقليدية بما يتلاءم مع الطموحات المؤسسية.

ويساعد تطبيق هذه النظرية على فهم كيف أن "سدايا" كمؤسسة معرفية تعتمد على التعلم المستمر من التجارب السابقة والتقارير التحليلية لتطوير خططها، وهو ما يتطلب بيئة إدارية محفزة على الإبداع، والابتعاد عن الجمود التنظيمي. (محمد، ٢٠٢٢، ١٤٦)

أبرز المفاهيم المرتبطة بالدراسة:

الإبداع الإداري

يشير الإبداع الإداري إلى قدرة المؤسسة على تقديم أفكار وأساليب جديدة وغير تقليدية في أداء الوظائف الإدارية المختلفة، مثل التخطيط والتنظيم واتخاذ القرار وحل المشكلات ويُعد الإبداع الإداري أحد العوامل الأساسية التي تمكن المؤسسات من التكيف مع المتغيرات المتسارعة وتحقيق التميز المؤسسي كما يُعبر عن مدى مرونة الإدارة في التفكير، وكفاءة بيئة العمل في دعم المبادرات وتبني التحسين المستمر داخل النظام الإداري. (ناصر، ٢٠٢٢، ١٢)

حل المشكلات

يمثل هذا البُعد قدرة الإدارة على التعامل بفعالية مع التحديات والعقبات التي تواجهها المؤسسة، من خلال استخدام منهجيات تفكير مبتكرة وغير تقليدية ويعني ذلك تجاوز الحلول الروتينية، والسعي إلى تحليل جذور المشكلات واقتراح بدائل فعالة تسهم في تطوير الأداء العام فالإدارة المبدعة هي التي ترى في كل مشكلة فرصة للتحسين، وتُشجع العاملين على المساهمة في إيجاد حلول مستدامة. (ناصر، ٢٠٢٢، ١٦)

القابلية للتغير

تُعبّر القابلية للتغير عن مدى استعداد المؤسسة وإدارتها لتبني التغيير وقبول الأفكار الجديدة، والتكيف مع التطورات التقنية والتنظيمية ويُعد هذا البعد مؤشراً على المرونة الإدارية والانفتاح على التحولات الحديثة في بيئة العمل، بما في ذلك تحديث الإجراءات، وتعديل السياسات، وتطوير آليات اتخاذ القرار وكلما زادت القابلية للتغير، زادت قدرة المؤسسة على الابتكار وتحقيق التميز في إنجاز الأهداف.

روح المجازفة

تعني روح المجازفة استعداد الإدارة لتحمل المخاطر المحسوبة في سبيل تحقيق التطوير والتحسين ويشمل هذا البعد تبني قرارات غير تقليدية، وتجربة أساليب جديدة في العمل، والقدرة على التعامل مع النتائج المترتبة على التغيير فالمؤسسة التي تتسم روحها الإدارية بالمجازفة تكون أكثر جرأة في الابتكار، وأكثر استعداداً لاستثمار الفرص، حتى في ظل ظروف عدم اليقين أو المنافسة الحادة. (ناصر، ٢٠٢٢، ٢٢)

تحقيق أهداف المؤسسة

يقصد بتحقيق أهداف المؤسسة مدى نجاحها في الوصول إلى الغايات التي تسعى لتحقيقها ضمن خططها الاستراتيجية، سواء كانت أهدافاً تشغيلية أو تنموية أو نوعية وتشمل هذه الأهداف تحسين الأداء، وزيادة الكفاءة، ورفع جودة الخدمات، وتعزيز رضا المستفيدين، وضمان الاستدامة

المؤسسية ويُعتبر تحقيق الأهداف مقياساً حقيقياً لفاعلية السياسات الإدارية، ومدى انسجام الموارد البشرية والمادية مع الرؤية العامة للمؤسسة. (الحمادي، ٢٠٢١، ٣١)

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملاءمته لطبيعة الموضوع حيث يُستخدم لوصف مستوى الإبداع الإداري القائم في "سدايا" وتحليل مدى تأثيره على تحقيق أهداف المؤسسة. يتيح هذا المنهج للباحث فهم الواقع التنظيمي بدقة، من خلال جمع بيانات كمية وتحليلها إحصائياً لاستخلاص العلاقات بين المتغيرات.

كما يُعد المنهج الوصفي التحليلي مناسباً لدراسة العلاقات السببية غير التجريبية، خصوصاً حين يكون من غير الممكن التدخل في بيئة المؤسسة وبالتالي، يتيح هذا المنهج التوصل إلى مؤشرات وتوصيات عملية تعكس واقع "سدايا" الإداري بشكل علمي ومنهجي.

مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) بمدينة الرياض ويُعد هذا المجتمع مناسباً لطبيعة الدراسة نظراً لارتباط مهام أفرادها بالعمليات الإدارية والتخطيطية والتنظيمية داخل الهيئة، مما يعزز من قدرة العينة المستهدفة على التعبير عن واقع الإبداع الإداري وتقييم مدى مساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة. كما أن اختيار هذا المجتمع يعكس الطابع المعرفي والتقني العالي الذي تتميز به "سدايا"، مما يجعله بيئة مثالية لدراسة متغيرات ترتبط بالإبداع والتطوير المؤسسي.

عينة الدراسة:

تتكوّن عينة الدراسة من (١٠٠) موظف وموظفة من العاملين في الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة لضمان تمثيل كافة المستويات الإدارية بشكل موضوعي وقد رُوِيَ في اختيار العينة تنوع المهام والأدوار الوظيفية لضمان شمولية النتائج ودقتها، بحيث تعكس تصورات وآراء واقعية حول ممارسات الإبداع الإداري داخل الهيئة، ومدى ارتباطها بتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية للمؤسسة.

طرق جمع البيانات:

تعتمد هذه الدراسة على مصدرين رئيسيين في جمع البيانات: البيانات الأولية والبيانات الثانوية.

أولاً، البيانات الأولية تم الحصول عليها من خلال أداة الاستبيان التي تم إعدادها وتصميمها بدقة وفق أهداف الدراسة ومحاورها، حيث وزعت الاستبانات على أفراد العينة للحصول على إجابات مباشرة تعبّر عن مدى تطبيق أبعاد الإبداع الإداري في الهيئة، وتأثيرها على تحقيق أهداف المؤسسة وقد تضمن الاستبيان مجموعة من العبارات المغلقة التي تقيس مستوى الاتفاق مع الظواهر الإدارية محل الدراسة، وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتسهيل عملية التحليل الإحصائي.

ثانياً، تم دعم البيانات الأولية بمجموعة من البيانات الثانوية التي تم جمعها من مصادر متعددة، مثل الكتب العلمية والمراجع الإدارية الحديثة، إضافة إلى التقارير الرسمية الصادرة عن الهيئة، والمقالات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة وأسهمت هذه البيانات الثانوية في بناء الإطار النظري وتفسير بعض النتائج، وربطها بالمفاهيم العلمية، كما دعمت الباحث في صياغة الفرضيات وتحديد المتغيرات وتفسير سلوكها داخل البيئة الإدارية المستهدفة.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق دقة وموضوعية في تحليل بيانات الدراسة، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج (SPSS)، حيث تم أولاً استخدام معامل "ألفا كرونباخ" لقياس مستوى الثبات الداخلي للاستبيان والتأكد من صدقه كما تم استخدام اختبار بيرسون لقياس قوة العلاقة بين الإبداع الإداري (بأبعاده الثلاثة) وتحقيق أهداف المؤسسة بالإضافة إلى ذلك، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى توافر المتغيرات داخل العينة، إلى جانب النسب المئوية والتكرارات لوصف الخصائص الديموغرافية وتحليل الاستجابات التفصيلية بدقة.

نموذج الدراسة:

يتكوّن نموذج الدراسة من متغيرين رئيسيين:

المتغير الأول (المستقل): الإبداع الإداري، ويتضمن ثلاثة أبعاد فرعية:

- حل المشكلات
- القابلية للتغير
- روح المجازفة

المتغير الثاني (التابع): تحقيق أهداف المؤسسة

ويمثل النموذج الإطار العام الذي تقوم عليه فروض الدراسة وتحليلاتها الإحصائية، ويستخدم لاختبار العلاقات التأثيرية بين المتغيرات.

أدوات الدراسة:

تمثلت الأداة الأساسية للدراسة في الاستبيان، والذي تم تصميمه بعناية لقياس كل من الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة ويتكوّن الاستبيان من (٢٥) عبارة موزعة على النحو التالي:

١٥ عبارة لقياس متغير الإبداع الإداري، موزعة بالتساوي على أبعاده الثلاثة (٥ عبارات

لكل بعد).

١٠ عبارات لقياس متغير تحقيق أهداف المؤسسة، تركّز على الجوانب المتعلقة بالإنجاز والكفاءة والتحسين المستمر.

وقد تم بناء العبارات وفق مقياس ليكرت الخماسي، مع مراعاة وضوح الصياغة وسهولة الفهم، بما يضمن دقة الإجابات وسهولة تحليلها إحصائياً.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع اثر الابداع الاداري في تحقيق اهداف المؤسسة:

دراسة تطبيقية علي الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

الحدود الزمانية: تمت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٥م - ١٤٤٧هـ.

الحدود البشرية: تمت الدراسة على عينة من الموظفين والاداريين في السعودية للبيانات والذكاء

الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

الحدود المكانية: السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

برزوق، عبدالرفيق. (٢٠٢١). فاعلية الإبداع الإداري في تحقيق التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال. مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، ٦(١)، ١٤-٣٤.

برزوق، عبدالرفيق. (٢٠٢١). فاعلية الإبداع الإداري في تحقيق التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال. مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، ٦(١)، ١٤-٣٤.

جقبوب، عبدالحليم. (٢٠٢٠). أثر تخطيط الوقت على تحقيق الإبداع الإداري في الجامعات: دراسة حالة جامعة الجلفة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، ٦(١)، ٥٨٧-٦٠٨.

الحماضي، أمين عبد الوهاب سيف. (٢٠٢١). أثر الإبداع المنظمي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في الجامعات الأهلية العاملة في اليمن. المجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤١، ٣١-٦٨.

خضير، أرادن حاتم. (٢٠١٩). دور استراتيجيات التمكين في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تحليلية في مدينة الإمامين الكاظمين. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٤٢(١٢٠)، ٤٩-٦٦.

رحمة الله، أمير عباس. (٢٠٢٣). دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية. المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، ٢١(٧٧)، ٨٨-١١٣.

رحمة الله، أمير عباس. (٢٠٢٣). دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية. المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، ٢١(٧٧)، ٨٨-١١٣.

عبدالحسين، حنان ستار. (٢٠٢٤). أثر استراتيجيات تمكين الكوادر التدريسية في تحقيق الأهداف التربوية: دراسة لآراء عينة من الإدارات. المجلة الجامعة العراقية، ٦٩(١)، ٤٥٩-٤٦٧.

العجمي، جازي محمد عبيد. (٢٠٢٠). الثقافة التنظيمية وأثرها على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على مديرات رياض الأطفال بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، ٣١(١٢٢)، ٢٨١-٣٢٠.

فياض، ريا يوسف خليل. (٢٠٢٣). دور الإبداع الإداري في أداء المعلمين في المدارس الحكومية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٤٣(١)، ١٥٥-١٦٧.

لعمور، رميلة. (٢٠١٩). اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية بغرداية الجزائر. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ٦(٣)، ٤٤٨-٤٦٨.

محمد، عمر حمد عبدالعاطي. (٢٠٢٢). تكامل وظائف الإدارة وأثره على تحقيق الإبداع الإداري. مجلة جامعة السودان المفتوحة، ٩، ١٤٦-١٨٥.

ناصر، ضياء. (٢٠٢٢). دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على شركات الأدوية العاملة في اللاذقية. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، ٤٤(٥)، ١٢-٣٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Choi, J. N. (2025). When and how does creativity influence performance? An empirical study. Creative Management Journal.

Masa'd, F., & Aljawarneh, N. M. (2020). Administrative creativity and job performance: An empirical study at Jadara University. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(8), 9574-9588.

Sirková, M., Ali Taha, V., & Ferencová, M. (2014). An analytical study on organizational creativity: Implications for management. *Polish Journal of Management Studies*, 10(2), 179–193.

Tsyuh, S. (2023). The influence of managerial creativity on the optimality of managerial decisions over time: An innovative aspect. *JEECAR*.