

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 يسלט الضوء على الابتكار الإداري كأحد المحركات الرئيسة 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 الرئيسة؟
- 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 التثريعات 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 للمشارك

(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	١	٢	٣	٤	٥
١	تدعم القيادة طرح الأفكار الجديدة وتشجع عليها.	☐	☐	☐	☐	☐
٢	تُستخدم أساليب حديثة في حل المشكلات واتخاذ القرار.	☐	☐	☐	☐	☐
٣	تُبسّط الإجراءات الإدارية لتسهيل وسرعة الإنجاز.	☐	☐	☐	☐	☐
٤	تتوفر قنوات واضحة لتقديم المقترحات ومتابعتها.	☐	☐	☐	☐	☐

٥	يتم تحفيز الموظفين على الابتكار والمبادرة.	☐	☐	☐	☐	☐
٦	تُوظَّف التقنية والأنظمة الرقمية لدعم التطوير.	☐	☐	☐	☐	☐
استبانة متغير الأداء المؤسسي (المتغير التابع)						
م	العبارة	٥	٤	٣	٢	١
١	تحسنت جودة الخدمات خلال الفترة الأخيرة.	☐	☐	☐	☐	☐
٢	زادت كفاءة استخدام الموارد في المؤسسة.	☐	☐	☐	☐	☐
٣	تسارعت وتيرة إنجاز المعاملات والمهام.	☐	☐	☐	☐	☐
٤	ارتفع رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة.	☐	☐	☐	☐	☐
٥	تتم متابعة مؤشرات الأداء بشكل دوري ومنهجي.	☐	☐	☐	☐	☐
٦	تتعرض مبادرات الابتكار على النتائج التشغيلية.	☐	☐	☐	☐	☐

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.

الطالبة : ايمان محمد الزهراني

الرقم الجامعي : ٢٠٢١٢٠٤٥٤٢