

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:  
٢٠٢٥

قال تعالى:

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

- سورة التوبة: الآية ١٠٥

## الاهداء

إلى من غرس في حب العلم والسعي نحو التميز...

إلى والديّ العزيزين، رمز الدعم والعطاء اللامحدود،

إلى إخوتي وأخواتي الذين كانوا سندي في كل مراحل حياتي،

إلى كل من كان له أثر في دربي العلمي والعملية،

أهدي ثمرة جهدي وتعب سنواتي هذه، راجيةً من الله أن تكون لبنة خير في مسيرتي المستقبلية.

## الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى جامعة ميدأوشن، وخصاً إلى كلية الإدارة - قسم إدارة الأعمال على ما وفروه لنا من بيئة علمية داعمة ومثمرة.

كما أتوجه بجزيل العرفان إلى مشرفي البحث الدكتور الفصيل عبد الحميد والدكتور فايز جراد على ما قدّماه من توجيه علمي ونصح ثمين وإشراف دقيق أسهم في إنجاز هذا العمل.

ولا يفوتني أن أشكر جميع من شارك وساهم في إنجاز هذا البحث، من الزملاء والمختصين، وكل من أمدني بمعلومة أو دعم معنوي.

أسأل الله أن يجعل هذا الجهد خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، إنه وليّ التوفيق.

## فهرس المحتويات

|    |                                                     |
|----|-----------------------------------------------------|
| ج  | الاهداء .....                                       |
| د  | الشكر والتقدير .....                                |
| هـ | فهرس المحتويات .....                                |
| ز  | قائمة الجداول .....                                 |
| ح  | فهرس الأشكال .....                                  |
| ط  | المستخلص .....                                      |
| ١  | الفصل الأول: الإطار العام للبحث .....               |
| ٢  | المقدمة: .....                                      |
| ٥  | مشكلة الدراسة: .....                                |
| ٥  | أهمية الدراسة: .....                                |
| ٧  | أهداف الدراسة: .....                                |
| ٧  | تساؤلات الدراسة: .....                              |
| ٨  | فروض الدراسة .....                                  |
| ٨  | النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث .....          |
| ١٠ | الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة ..... |
| ١١ | المقدمة: .....                                      |
| ١١ | أولاً: الدراسات السابقة .....                       |
| ١١ | ١. الدراسات العربية: .....                          |
| ١٤ | ٢. الدراسات الأجنبية: .....                         |
| ١٧ | ٣. التعقيب على الدراسات السابقة: .....              |
| ٢٠ | ثانياً: الإطار النظري .....                         |
| ٢٠ | المبحث الأول: الابداع الإداري .....                 |
| ٢٠ | أولاً: مفهوم الإبداع الإداري .....                  |
| ٢٠ | ثانياً: نشأة وتطور الإبداع الإداري .....            |
| ٢١ | ثالثاً: أهمية الإبداع الإداري .....                 |
| ٢١ | رابعاً: أبعاد الإبداع الإداري .....                 |
| ٢٣ | المبحث الثاني: اهداف المؤسسة .....                  |
| ٢٣ | أولاً: مفهوم أهداف المؤسسة .....                    |
| ٢٣ | ثانياً: أهمية أهداف المؤسسة .....                   |
| ٢٤ | ثالثاً: كيفية الوصول وتحقيق أهداف المؤسسة .....     |

|    |                                                                |
|----|----------------------------------------------------------------|
| ٢٤ | رابعاً: أبعاد أهداف المؤسسة.....                               |
| ٢٦ | المبحث الثالث: اثر الابداع الاداري في تحقيق اهداف المؤسسة..... |
| ٢٩ | <b>الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....</b>                       |
| ٣٠ | مقدمة:.....                                                    |
| ٣٠ | المنهجية وطرق البحث:.....                                      |
| ٣٠ | منهج الدراسة:.....                                             |
| ٣١ | مصادر البيانات:.....                                           |
| ٣١ | الأساليب الإحصائية:.....                                       |
| ٣١ | نموذج الدراسة:.....                                            |
| ٣٢ | أدوات الدراسة:.....                                            |
| ٣٣ | مجتمع البحث:.....                                              |
| ٣٣ | عينة البحث:.....                                               |
| ٣٣ | حدود البحث:.....                                               |
| ٣٤ | <b>الفصل الرابع: النتائج والتوصيات.....</b>                    |
| ٣٥ | مقدمة:.....                                                    |
| ٣٦ | تحليل البيانات:.....                                           |
| ٣٦ | القسم الأول: التحليل الاحصائي للبيانات الديمغرافية.....        |
| ٤١ | القسم الثاني: صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.....               |
| ٤٥ | القسم الثالث: ثبات الاستبيان.....                              |
| ٤٧ | القسم الرابع: عرض نتائج الاستبانة.....                         |
| ٥٣ | القسم الخامس: اختبار فرضيات الدراسة.....                       |
| ٥٥ | ربط النتائج بالدراسات السابقة:.....                            |
| ٥٩ | أبرز النتائج:.....                                             |
| ٦٢ | التوصيات:.....                                                 |
| ٦٥ | <b>الخاتمة.....</b>                                            |
| ٦٦ | <b>قائمة المراجع.....</b>                                      |
| ٦٧ | أولاً: المراجع العربية:.....                                   |
| ٦٨ | ثانياً: المراجع الأجنبية:.....                                 |
| ٦٩ | <b>الملاحق.....</b>                                            |
| ٧٠ | إستمارة الاستبيان:.....                                        |
| ٧٤ | <b>Abstract.....</b>                                           |

## قائمة الجداول

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| جدول ١: توزيع العينة طبقاً لمتغير الجنس .....            | ٣٦ |
| جدول ٢: توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر .....            | ٣٧ |
| جدول ٣: توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي .....    | ٣٨ |
| جدول ٤: توزيع العينة طبقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ..... | ٣٩ |
| جدول ٥: توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي .....   | ٤٠ |
| جدول ٦: صدق الاتساق الداخلي .....                        | ٤١ |
| جدول ٧: ثبات الاستبيان (ألفا كرونباخ) .....              | ٤٥ |
| جدول ٨: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .....         | ٤٧ |
| جدول ٩: نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية .....              | ٥٣ |
| جدول ١٠: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الاولى .....       | ٥٣ |
| جدول ١١: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية .....      | ٥٤ |
| جدول ١٢: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة .....      | ٥٤ |

## فهرس الأشكال

- شكل ١: نموذج البحث..... ٣٢
- شكل ٢: توزيع العينة طبقاً لمتغير الجنس..... ٣٦
- شكل ٣: توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر..... ٣٧
- شكل ٤: توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي..... ٣٨
- شكل ٥: توزيع العينة طبقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة..... ٣٩
- شكل ٦: توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي..... ٤٠

## المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تطبيق ميداني على الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) بمدينة الرياض، وذلك للكشف عن مدى مساهمة ممارسات الإبداع الإداري في رفع كفاءة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي وتركزت مشكلة البحث في تحديد العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري (حل المشكلات، القابلية للتغير، روح المجازفة) وبين مستوى تحقيق الأهداف التنظيمية للهيئة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات الميدانية، فيما تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي بمختلف الإدارات والمستويات الوظيفية، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (١٠٠) موظف وموظفة تم توزيع الاستبانة عليهم كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد تضمنت أداة البحث (٢٥) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية لقياس أبعاد الإبداع الإداري ومحور رابع لقياس تحقيق الأهداف المؤسسية.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بلغت (٠.٨٩٥) بين الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف، كما تبين أن أبعاد الإبداع الثلاثة تسهم مجتمعة بنسبة تفوق (٨٥٪) في تعزيز فعالية الأداء التنظيمي وأوضحت الدراسة ارتفاع المتوسط الحسابي الكلي للاستجابات إلى (٤.٣٨ من ٥) مما يعكس مستوى عالٍ من الممارسات الإبداعية داخل الهيئة كما أظهرت نتائج الثبات (ألفا كرونباخ = ٠.٩١) دلالة على موثوقية أداة القياس وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة الإبداع الإداري داخل المؤسسات الحكومية السعودية من خلال التدريب المستمر، وتحسين بيئة العمل، وتفعيل نظم الحوافز والمقترحات الإلكترونية، بما يسهم في تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة الإدارية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

### الكلمات المفتاحية:

الإبداع الإداري - تحقيق الأهداف - سدايا - الأداء المؤسسي - التحول الرقمي - القيادة الإبداعية - المرونة التنظيمية.

## الفصل الأول: الإطار العام للبحث

## 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، والانضباط 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 كافيًا 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 فرغم 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 يُسهم 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 مكامن 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، ويُعزز قدرة "سدايا" على مواكبة التغيرات التكنولوجية وتحقيق الريادة في مجال البيانات والذكاء الاصطناعي.

كما يمكن أن تُسهم 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 تُقدمه 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 الأولى 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.

## النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

### 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 لتتناسب 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 يُسهم 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)

## الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

## المقدمة:

يُعد الفصل الثاني من هذا البحث الإطار النظري الذي يضع الأسس المفاهيمية والمنهجية لفهم موضوع الدراسة، حيث يتناول المفاهيم الرئيسة المتعلقة بالإبداع الإداري وأبعاده، والعلاقة بينه وبين تحقيق الأهداف المؤسسية في بيئات العمل الحديثة ويستعرض هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الإبداع الإداري من جوانب متعددة، سواء من حيث دوره في تحسين الأداء المؤسسي، أو في دعم التغيير التنظيمي، أو في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات كما يهدف الفصل إلى بناء خلفية علمية متكاملة تبرز التطورات النظرية التي تناولت الإبداع الإداري، مع تحليل أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة ومجال الدراسة الحالية، بما يسهم في صياغة تصور علمي دقيق للعلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في سياق التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية.

## أولاً: الدراسات السابقة

### ١. 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 يسهم في تقليل مقاومة التغيير، ويزيد من تقبل الموظفين للتطوير، ويعزز من جاهزية المؤسسة للتحول 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 تسهم 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 تمكن الموظفين من المساهمة في تطوير بيئة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية.

محمد، عمر حمد عبدالعاطي (٢٠٢٢).

عنوان الدراسة: "تكامُل 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 وتوعدت 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.

## ٢. الدراسات الأجنبية:

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

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 والفردى.

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.

**(2023)Tsyuh, S.**

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.

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

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.

**(2025)Choi, J. N.**

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 استخدم 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.

### ٣. 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 يعد 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 متقاربة 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 استنبائية 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.

## ثانياً: الإطار النظري

### المبحث الأول: الابداع الاداري

#### أولاً: مفهوم الإبداع الإداري

يُعد الإبداع الإداري من أهم المفاهيم المعاصرة في علم الإدارة، لما له من دور محوري في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، إذ يُعبر عن قدرة الأفراد والمؤسسات على ابتكار أفكار جديدة أو حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجه بيئة العمل، مع تطبيقها بأسلوب يساهم في تحسين الإجراءات التنظيمية والنتائج التشغيلية ويُعرف الإبداع الإداري بأنه "القدرة على استخدام أساليب تفكير جديدة في معالجة المواقف الإدارية بما يؤدي إلى تحقيق نتائج متميزة تتجاوز الطرق التقليدية في الإدارة" ويُعد الإبداع هنا عملية ذهنية وسلوكية في الوقت نفسه، تنعكس على القرارات والسياسات والأنشطة اليومية للمؤسسة، ما يتيح لها التميز في بيئة تنافسية متغيرة (العجمي، ٢٠٢٠، ص ٢٨٥).

ومن الناحية التطبيقية، يمثل الإبداع الإداري جوهر التغيير والتجديد في المؤسسات، إذ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى مرونة القائد الإداري وقدرته على تحفيز الأفراد وتوجيههم نحو التفكير الابتكاري ويؤكد العديد من الباحثين أن الإبداع الإداري ليس سلوكاً فردياً فحسب، بل هو ثقافة تنظيمية متكاملة تسود داخل المؤسسة، تتيح للأفراد التعبير عن أفكارهم بحرية وتشجع على التجريب والمجازفة المحسوبة فالمؤسسات التي تتبنى الإبداع كقيمة إدارية أساسية هي الأقدر على مواجهة الأزمات، واستثمار الفرص، وتحقيق التميز في الأداء (رحمة الله، ٢٠٢٣، ص ٩٦).

#### ثانياً: نشأة وتطور الإبداع الإداري

بدأ مفهوم الإبداع الإداري في الظهور خلال النصف الثاني من القرن العشرين، مع بروز النظريات السلوكية والإنسانية في الإدارة، التي ركزت على تنمية قدرات الإنسان وتوظيف إمكاناته في تحسين العمل الإداري، وتزامن ذلك مع تطور علم النفس الصناعي والتنظيمي الذي أوضح أن الأداء المتميز يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتحفيز والإبداع ومنذ السبعينيات الميلادية، اتجهت المؤسسات نحو الاهتمام بالابتكار الإداري كأداة لتطوير استراتيجيات العمل وتحقيق الكفاءة التشغيلية، خاصة مع تزايد حدة المنافسة والعولمة، مما جعل الإبداع عنصراً رئيسياً للبقاء والنمو (محمد، ٢٠٢٢، ص ١٥١).

وفي العصر الحديث، تطور مفهوم الإبداع الإداري ليشمل التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي والتحول المؤسسي، وأصبح لا يقتصر على إنتاج الأفكار فقط، بل يتجاوز ذلك إلى تطبيقها وتوظيفها في

تصميم السياسات والخطط والإجراءات وقد ركزت الدراسات الحديثة على اعتبار الإبداع الإداري نظاماً تكاملياً يربط بين الأفراد، الهيكل التنظيمي، والثقافة المؤسسية، من أجل بناء بيئة محفزة على الإبداع والإنتاجية، وهو ما أكدت عليه الدراسات في البيئة العربية والسعودية خصوصاً ضمن توجهات رؤية ٢٠٣٠ (عبدالحسين، ٢٠٢٤، ص ٤٦٣).

### ثالثاً: أهمية الإبداع الإداري

تبرز أهمية الإبداع الإداري في كونه أحد أهم العوامل التي تسهم في تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة الإدارية، إذ يساعد على تطوير أساليب العمل التقليدية واستبدالها بطرق أكثر كفاءة ومرونة كما يسهم في تحسين اتخاذ القرارات وحل المشكلات بطرق غير مألوفة، مما يقلل من الهدر في الموارد ويزيد من فعالية الأداء العام (فياض، ٢٠٢٣، ص ١٦٠).

ومن جانب آخر، ينعكس الإبداع الإداري على تحسين بيئة العمل الداخلية من خلال تعزيز روح الفريق، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الولاء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

كما أن الإبداع الإداري يمثل عنصراً حاسماً في تحقيق التغيير التنظيمي الإيجابي، إذ يساعد المؤسسات على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية، ويمنحها المرونة اللازمة لمواجهة التحديات المستقبلية.

إضافةً إلى ذلك، تسهم ممارسات الإبداع الإداري في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات، من خلال ابتكار حلول جديدة تزيد من جودة الخدمات وتخفيض التكاليف التشغيلية، مما يجعلها أكثر قدرة على المنافسة محلياً ودولياً (الحمادي، ٢٠٢١، ص ٤٢).

### رابعاً: أبعاد الإبداع الإداري

#### حل المشكلات

يُعد حل المشكلات أحد الأبعاد الأساسية للإبداع الإداري، ويشير إلى قدرة المديرين والعاملين على تحليل المواقف المعقدة واكتشاف حلول مبتكرة تتجاوز الأنماط التقليدية في التفكير والإدارة يتطلب هذا البعد مهارات تحليلية وإدراكية عالية، إضافة إلى روح المبادرة والاستعداد لتجريب أساليب جديدة في إدارة المواقف التنظيمية وقد بينت الدراسات أن المؤسسات التي تشجع موظفيها على طرح الأفكار

بحرية، وتسمح بمناقشة الأخطاء دون عقاب، تكون أكثر قدرة على تطوير حلول خلاقة لمشكلاتها (لعمور، ٢٠١٩، ص ٤٥١).

كما يسهم الإبداع في حل المشكلات من خلال تعزيز القدرة على الربط بين الأفكار المختلفة وتحويلها إلى حلول عملية، حيث يتحول التفكير الابتكاري إلى سلوك يومي في إدارة الأزمات وتخطيط العمليات التشغيلية، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة وتحقيق الاستدامة في العمل الإداري (ناصر، ٢٠٢٢، ص ١٨).

القابلية للتغير

تعني القابلية للتغير استعداد الأفراد والمؤسسات لتقبل التحديث والتطور المستمر في أساليب العمل والهيكل التنظيمي، بما يواكب التحولات في البيئة الداخلية والخارجية، ويُعد هذا البعد من أهم محددات نجاح الإبداع الإداري، إذ أن الإبداع لا يمكن أن يتحقق في بيئة جامدة ترفض التغير وأكدت الدراسات أن القابلية للتغير ترتبط ارتباطاً وثيقاً بثقافة العمل، ومستوى المرونة التنظيمية، ودعم القيادة للتجديد (جقوب، ٢٠٢٠، ص ٥٩٤).

ويعتبر الانفتاح على التغير سلوكاً إدارياً إيجابياً، يعكس الرغبة في التعلم المستمر وتطوير الذات، وهو ما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء المؤسسي وزيادة القدرة على المنافسة كما أن المؤسسات التي تتبنى التغير كقيمة تنظيمية أساسية تتميز بسرعة التكيف مع الظروف الطارئة وقدرتها على تحقيق أهدافها بفاعلية (رحمة الله، ٢٠٢٣، ص ١٠٧).

### روح المجازفة

يقصد بروح المجازفة في الإبداع الإداري الاستعداد لاتخاذ قرارات غير تقليدية وتحمل المسؤولية عن نتائجها، ضمن حدود مدروسة ومحسوبة وهي تمثل السلوك الإداري الذي يدفع نحو الابتكار والتجديد دون خوف من الفشل أو مقاومة الأفكار الجديدة وتظهر الدراسات أن المؤسسات التي تشجع المجازفة الإيجابية تسجل معدلات أعلى في التميز والإبداع المؤسسي (محمد، ٢٠٢٢، ص ١٧٨).

كما أن روح المجازفة الإدارية تخلق مناخاً تنظيمياً محفزاً للموظفين على تجربة أفكار جديدة ومقترحات تطويرية دون تردد، مما يؤدي إلى تحقيق التطوير المستمر وتحسين جودة القرارات، ويعزز من الثقة بين المستويات الإدارية المختلفة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة (فياض، ٢٠٢٣، ص ١٦٤).

## المبحث الثاني: أهداف المؤسسة

### أولاً: مفهوم أهداف المؤسسة

تُعد أهداف المؤسسة من الركائز الأساسية التي تُبنى عليها العملية الإدارية، إذ تمثل الاتجاه الذي تسعى إليه كافة الجهود التنظيمية لتوحيد الرؤية وتحقيق الغاية النهائية من وجود المؤسسة ويُعرف الهدف المؤسسي بأنه "النتيجة المرغوبة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ضمن إطار زمني محدد وباستخدام الموارد المتاحة بأفضل صورة ممكنة" فالأهداف ليست مجرد طموحات عامة، بل هي مؤشرات كمية ونوعية تساعد على قياس التقدم وتقييم الأداء الإداري والوظيفي للمؤسسة كما تمثل الأهداف وسيلة لترجمة الرؤية والرسالة إلى واقع عملي يُسهم في تحقيق النمو والاستدامة (عبدالحسين، ٢٠٢٤، ص ٤٦٢).

وتتدرج الأهداف المؤسسية في مستوياتها بدءاً من الأهداف الإستراتيجية بعيدة المدى، مروراً بالأهداف التشغيلية متوسطة المدى، وصولاً إلى الأهداف التنفيذية اليومية التي تعبر عن المهام التفصيلية في كل قسم من أقسام المؤسسة وتُعتبر عملية تحديد الأهداف بوضوح شرطاً رئيسياً لنجاح أي منظمة، إذ تمكنها من وضع خطط واضحة، وتوزيع المهام بدقة، وتحفيز العاملين نحو تحقيق نتائج ملموسة تنعكس على جودة الأداء العام (فياض، ٢٠٢٣، ص ١٥٨).

### ثانياً: أهمية أهداف المؤسسة

تتمثل أهمية أهداف المؤسسة في كونها البوصلة التي توجه جميع الجهود الإدارية نحو تحقيق الغايات المشتركة، إذ تساعد على توحيد الرؤية بين العاملين وصانعي القرار وتخلق روح الانتماء للمؤسسة، مما يؤدي إلى تعزيز التعاون والعمل الجماعي كما تتيح الأهداف للإدارة قياس مستوى الإنجاز وتقييم الأداء بشكل دوري، مما يسهم في تحسين عملية اتخاذ القرار الإداري (محمد، ٢٠٢٢، ص ١٥٠).

كما تكمن أهمية الأهداف في دورها المحوري في تحقيق التوازن بين الموارد والنتائج، حيث تساهم في ترشيد استخدام الموارد البشرية والمادية والمالية وتوظيفها في المجالات الأكثر إنتاجية، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة التشغيلية وتخفيض التكاليف دون التأثير على الجودة (العجمي، ٢٠٢٠، ص ٢٨٩).

وتُعد الأهداف المؤسسية أيضاً وسيلة فعّالة لتعزيز الابتكار الإداري والتحسين المستمر، إذ تحفز العاملين على تطوير أساليب جديدة لتحقيق مستويات أداء أعلى، كما تشجعهم على المشاركة في عمليات اتخاذ القرار من خلال وضوح الرؤية والمسؤوليات (رحمة الله، ٢٠٢٣، ص ١٠٩).

بالإضافة إلى ذلك، تساهم الأهداف في بناء هوية تنظيمية قوية للمؤسسة، تجعلها أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية، وتمكنها من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئة العمل المحلية والدولية، وهو ما يتماشى مع متطلبات التحول الرقمي والإداري الحديث (برزوق، ٢٠٢١، ص ٣٠).

### ثالثاً: كيفية الوصول وتحقيق أهداف المؤسسة

تحقيق أهداف المؤسسة يتطلب اتباع منهج إداري علمي ومنظم يبدأ بتحديد الأهداف بوضوح ودقة وفق مبدأ (SMART)، أي أن تكون محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وواقعية ومحددة بزمان بعد ذلك يتم وضع الخطط التنفيذية التي تُترجم الأهداف إلى أنشطة قابلة للتنفيذ، مع تحديد الموارد والمسؤوليات بوضوح كما أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يعتمد على مدى كفاءة القيادة الإدارية في توجيه الجهود وتحفيز العاملين نحو الأداء الأمثل (جقوب، ٢٠٢٠، ص ٦٠١).

ويُعد التواصل التنظيمي الفعال والتغذية الراجعة المستمرة من العوامل الجوهرية في تحقيق الأهداف، حيث تساعد في تحديد الانحرافات مبكراً ومعالجتها، إضافةً إلى أهمية بناء ثقافة عمل تقوم على المساءلة والشفافية والتحفيز كما تُعتبر بيئة العمل الإبداعية عنصراً مكملاً لنجاح المؤسسة في الوصول إلى أهدافها، إذ إن دعم الأفكار الجديدة وتمكين الموظفين يساهم في تسريع الإنجاز وتحسين النتائج المؤسسية (لعمور، ٢٠١٩، ص ٤٦٠).

### رابعاً: أبعاد أهداف المؤسسة

#### البعد الاستراتيجي

يُعبّر البعد الاستراتيجي عن الأهداف بعيدة المدى التي تحدد الاتجاه العام للمؤسسة، وترتبطها برؤيتها ورسالتها المستقبلية وتشمل هذه الأهداف مجالات التطوير والنمو والتوسع المؤسسي، مثل زيادة الحصة السوقية، وتحسين السمعة المؤسسية، وتعزيز الكفاءة الإدارية وتُعتبر هذه الأهداف الأكثر شمولاً وتأثيراً في رسم السياسات طويلة الأمد، وهي التي تُترجم تطلعات القيادة العليا إلى خطط عمل واقعية (الحمادي، ٢٠٢١، ص ٤٥).

#### البعد التشغيلي

يركز البعد التشغيلي على الأهداف متوسطة المدى المرتبطة بعمليات الإنتاج والخدمات اليومية، مثل رفع مستوى الكفاءة، وتحسين جودة المخرجات، وتقليل التكاليف التشغيلية ويُعتبر هذا البعد حلقة

الوصل بين الأهداف الاستراتيجية والأهداف التنفيذية، حيث يسعى إلى ضمان سير العمل وفق الخطط المحددة وتحقيق مؤشرات الأداء المطلوبة (محمد، ٢٠٢٢، ص ١٧٠).

#### البعد الإداري والتنظيمي

يتعلق هذا البعد بتحسين الأداء الداخلي للمؤسسة من خلال تطوير الهياكل الإدارية، وتنمية مهارات العاملين، وتحسين بيئة العمل ويهدف إلى ضمان التكامل بين الإدارات المختلفة وتعزيز الانضباط التنظيمي، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة عالية (خضير، ٢٠١٩، ص ٥٨).

#### البعد الإنساني والتحفيزي

يركز هذا البعد على تنمية العنصر البشري داخل المؤسسة، من خلال بناء ثقافة عمل إيجابية تقوم على التحفيز، العدالة، والتمكين ويُعد العامل البشري هو المحرك الأساسي لتحقيق الأهداف المؤسسية، لذا فإن دعمه وتطويره يُعتبر استثماراً استراتيجياً ينعكس على جميع جوانب الأداء المؤسسي (فياض، ٢٠٢٣، ص ١٦٥).

### المبحث الثالث: أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة

يُعد الإبداع الإداري من الركائز الجوهرية في بناء مؤسسات قادرة على التميز وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية، إذ يُسهم في إعادة صياغة أساليب العمل التقليدية وتحويلها إلى ممارسات مرنة قائمة على التجديد والابتكار عندما يتبنى القادة الإداريون الفكر الإبداعي في التخطيط والتنظيم، فإنهم يخلقون بيئة عمل محفزة تدفع الموظفين إلى تقديم أقصى ما لديهم من قدرات فكرية ومهنية وهذا بدوره يؤدي إلى رفع معدلات الإنتاجية وتحسين جودة الأداء المؤسسي فالمؤسسة التي تمنح موظفيها مساحة للتجريب وتقدر الأفكار غير التقليدية، تصبح أكثر قدرة على تحقيق أهدافها بفاعلية في ظل متغيرات بيئية وتقنية متسارعة.

الإبداع الإداري لا يقتصر على طرح الأفكار الجديدة فحسب، بل يتجلى في قدرة المؤسسة على تطبيق تلك الأفكار وتحويلها إلى نتائج ملموسة على أرض الواقع فعلى سبيل المثال، عندما تتبنى الإدارة أساليب مبتكرة في جدولة المهام أو إدارة الوقت، فإنها تحقق كفاءة تشغيلية أعلى مما ينعكس مباشرة على سرعة إنجاز الأهداف المؤسسية وقد أثبتت التجارب الإدارية أن المنظمات التي تطبق التفكير الإبداعي في عملية اتخاذ القرار، تُحقق نمواً أسرع من نظيراتها التي تلتزم بالإجراءات التقليدية، لأن الإبداع يزودها بمرونة تسمح بالتعامل الفعال مع الأزمات والفرص على حد سواء (جقبوب، ٢٠٢٠، ص ٥٩٩).

ومن أبرز مظاهر أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة قدرته على تحسين بيئة العمل الداخلية وتحفيز العاملين فالمؤسسات التي تعتمد أساليب إدارية مبتكرة في التواصل والتحفيز والمكافآت، تتجح في خلق ثقافة عمل قائمة على الانتماء والمبادرة، مما يدفع العاملين إلى المشاركة في صياغة حلول جديدة لتطوير الأداء فالإدارة المبدعة لا تفرض الأوامر من أعلى، بل تشرك موظفيها في صنع القرار، الأمر الذي يرفع من مستوى الرضا الوظيفي ويؤدي إلى التزام أكبر بالأهداف التنظيمية (العجمي، ٢٠٢٠، ص ٣١٠).

كما يتجلى أثر الإبداع الإداري في تطوير أنظمة التخطيط والتنظيم داخل المؤسسة، إذ يمكن القادة من تحديد الأهداف بدقة ومرونة في آن واحد فعندما يُدار التخطيط بأسلوب إبداعي، فإنه يأخذ في الحسبان احتمالات التغير والتطور، ما يسمح للمؤسسة بالتكيف السريع مع المتغيرات الطارئة على سبيل المثال، تُعد الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي نموذجاً لمؤسسة دمجت الإبداع الإداري بالتخطيط

الاستراتيجي من خلال تبني مبادرات رقمية ومشروعات ذكية تسهم في تحقيق رؤيتها الوطنية وهذا النوع من الإبداع يعزز من تحقيق الأهداف بكفاءة ويختصر الوقت والجهد في تنفيذها.

الإبداع الإداري يسهم كذلك في تعزيز فعالية عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسات، إذ يمنح القادة القدرة على تحليل المشكلات من زوايا متعددة قبل اتخاذ الإجراء المناسب وعندما تكون القرارات ناتجة عن تفكير إبداعي، فإنها غالباً ما تكون أكثر دقة وواقعية وتراعي مختلف المتغيرات البيئية والتقنية والاجتماعية فعلى سبيل المثال، في المؤسسات التعليمية التي تطبق القيادة الإبداعية، يتم اتخاذ القرارات بناءً على تحليل تشاركي بين الإدارات، مما يؤدي إلى نتائج أكثر استدامة ورضا وظيفي أعلى بين العاملين.

ويُظهر الإبداع الإداري أثره الواضح أيضاً في تحسين الأداء المؤسسي العام، إذ يسهم في رفع جودة الخدمات وتقليل الأخطاء التشغيلية وتعزيز رضا المستفيدين فالمؤسسات التي تُشجع موظفيها على الابتكار في تقديم الخدمات، تُحقق مستويات رضا تفوق مثيلاتها التقليدية كما أن الإبداع الإداري يمكن المؤسسة من تحديد أولوياتها وتوجيه مواردها نحو الأنشطة ذات القيمة العالية، مما يزيد من فعاليتها وكفاءتها التشغيلية (محمد، ٢٠٢٢، ص ١٧٥).

من ناحية أخرى، فإن الإبداع الإداري يعزز من قدرة المؤسسة على مواكبة التحول الرقمي والتقني، وهو أحد أهم محركات التغيير في العصر الحديث فاعتماد الأفكار الابتكارية في استخدام البيانات والتقنيات الحديثة يسهم في تطوير العمليات الإدارية وتحقيق التكامل بين الأنظمة الإلكترونية والإجراءات التقليدية على سبيل المثال، استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الإدارية يمكن القادة من اتخاذ قرارات دقيقة مبنية على مؤشرات واقعية، وهو ما يختصر الوقت ويزيد من دقة الإنجاز (ناصيف، ٢٠٢٢، ص ٢٣).

كما يؤدي الإبداع الإداري دوراً أساسياً في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة، إذ يتيح لها استحداث خدمات جديدة وتطوير منتجاتها بما يتناسب مع احتياجات المستفيدين فالمؤسسة التي تُبدع في تقديم حلول غير مسبقة قادرة على كسب ثقة جمهورها وتوسيع نطاق تأثيرها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق أهدافها في السوق أو في المجال الخدمي الذي تعمل فيه فعلى سبيل المثال، الجامعات التي تتبنى ممارسات إدارية مبتكرة في التعليم الإلكتروني والتطوير الأكاديمي تحقق سمعة مؤسسية أقوى ومخرجات تعليمية أعلى.

ويؤثر الإبداع الإداري كذلك في تحقيق الاستدامة المؤسسية، إذ يُساعد في بناء أنظمة داخلية مرنة قادرة على الصمود في مواجهة الأزمات الاقتصادية أو التغيرات التنظيمية فالمؤسسات التي تدمج التفكير الإبداعي في تخطيطها وإدارتها للأزمات غالباً ما تجد حلولاً مبتكرة لتقليل المخاطر واستثمار التحديات في فرص للنمو وهذا ما ظهر جلياً في العديد من المؤسسات السعودية التي استطاعت من خلال الإدارة الإبداعية تجاوز التحديات التي فرضتها جائحة كورونا وتحقيق أهدافها التشغيلية دون توقف.

ويعتبر الإبداع الإداري أيضاً عنصراً محورياً في تحقيق الكفاءة في استخدام الموارد المؤسسية، إذ يُسهم في إيجاد طرق جديدة لترشيد الإنفاق وتحسين الإنتاجية باستخدام نفس الإمكانيات فعلى سبيل المثال، تطبيق أساليب العمل الذكي مثل الأتمتة والتحول الرقمي ساعد مؤسسات عدة على تقليل التكلفة التشغيلية بنسبة تجاوزت ٣٠٪ دون التأثير على جودة الخدمات، ما يعكس الدور الفعال للإبداع في تعزيز الاستدامة الاقتصادية للمؤسسة (خضير، ٢٠١٩، ص ٦٣).

أخيراً، فإن الإبداع الإداري يُعد بمثابة المحرك الرئيس لتحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها بعيدة المدى، لأنه يربط بين الطموح والرؤية من جهة، وبين التطبيق العملي من جهة أخرى فعندما يتم دمج الإبداع في جميع مراحل العمل من التخطيط إلى التنفيذ، تتحول المؤسسة إلى كيان ديناميكي قادر على النمو والتطور المستمر إن أثر الإبداع الإداري لا يقتصر على تحقيق الأهداف الحالية فحسب، بل يمتد ليضمن جاهزية المؤسسة لمستقبل مليء بالتحديات والفرص، مما يجعلها أكثر استقراراً وتميزاً في بيئة متغيرة باستمرار (العمور، ٢٠١٩، ص ٤٦٥).

## الفصل الثالث: منهجية الدراسة

## مقدمة:

يتناول هذا الفصل الجوانب المنهجية التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة الميدانية، والتي تُعد الأساس العلمي الذي استند إليه الباحث في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية وقد تم تصميم منهجية هذا البحث بما يتناسب مع طبيعة موضوعه المتمثل في أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال دراسة تطبيقية على الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض، حيث يوضح هذا الفصل نوع المنهج المستخدم وأسباب اختياره، ويحدد مجتمع الدراسة وعينتها وأدوات جمع البيانات وطريقة تصميم الاستبانة التي اعتمدت على محاور الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف المؤسسية كما يوضح الفصل الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط، بما يتيح تفسير النتائج بشكل علمي دقيق ويهدف هذا الفصل إلى ضمان الموضوعية والمنهجية في معالجة متغيرات البحث، وتوضيح الخطوات الإجرائية التي اتبعت للتحقق من صدق وثبات الأداة، وصولاً إلى نتائج يمكن الوثوق بها وتوظيفها في تطوير الممارسات الإدارية في المؤسسات السعودية.

## 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.

## مصادر 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 تعبر عن مدى تطبيق أبعاد الإبداع الإداري في الهيئة، وتأثيرها على تحقيق أهداف المؤسسة وقد تضمن الاستبيان مجموعة من العبارات المغلفة 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

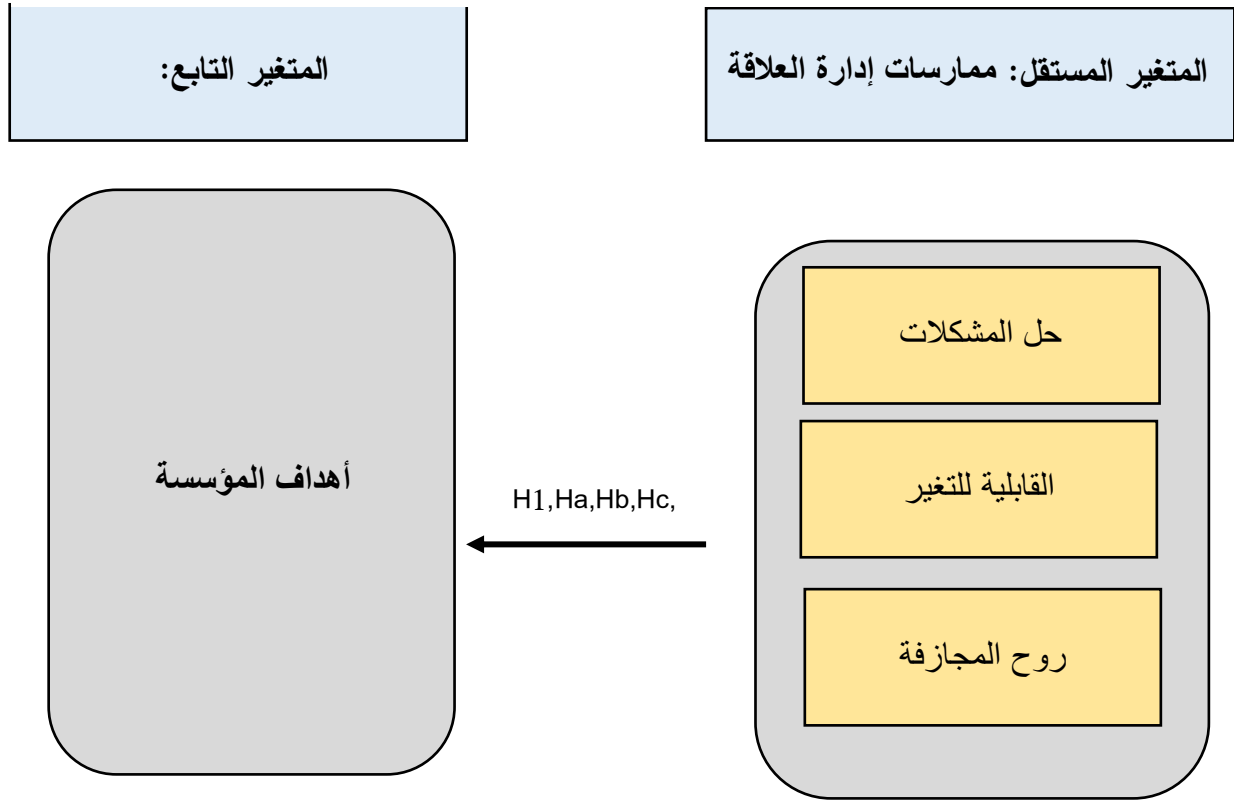
• القابلية للتغير

## • 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.

شكل ١: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة: الباحثة (٢٠٢٥)

## 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، تركز 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.

## مجتمع البحث:

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 البحث:

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 روعي 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.

## حدود البحث:

**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.

## الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

## مقدمة:

يُعد هذا الفصل من أهم فصول البحث، إذ يمثل المرحلة التي يتم فيها تحليل البيانات الميدانية واستخلاص النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة المتمثل في أثر الإبداع الإداري على تحقيق أهداف المؤسسة، وتحديد العلاقة بين أبعاده الثلاثة (حل المشكلات، القابلية للتغير، روح المجازفة) وبين فعالية الأداء المؤسسي في الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض ويستند هذا الفصل إلى البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الاستبانة، والتي وزعت على عينة مكونة من (١٠٠) موظف وموظفة من مختلف المستويات الإدارية داخل الهيئة، بهدف قياس مستوى الإبداع الإداري ومستوى تحقيق الأهداف المؤسسية تم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون واختبار (Sig.) لتحديد دلالة العلاقات بين المتغيرات، وذلك عبر برنامج (SPSS)، بما يضمن دقة النتائج ومصداقيتها العلمية.

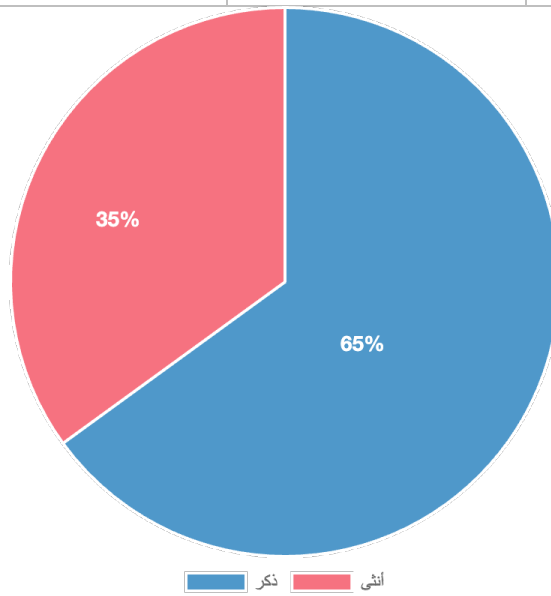
يتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي، متبوعاً بتفسيرٍ علمي لهذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء المؤسسي كما يقدم مناقشة معمقة تربط بين النتائج الميدانية والسياسات الإدارية في المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل التحول الرقمي والابتكاري الذي تشهده المؤسسات الحكومية مثل سدايا ويختتم الفصل بمجموعة من التوصيات العملية التي تستند إلى النتائج المحققة، وتهدف إلى تطوير بيئة العمل الإبداعية داخل المؤسسات السعودية، من خلال تعزيز ثقافة الابتكار الإداري، وتحفيز الموظفين، وتبني سياسات تشجع على المخاطرة الإيجابية والتجديد في أساليب الإدارة، تحقيقاً لأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في بناء جهاز إداري مبتكر وفعال.

## تحليل البيانات:

### القسم الأول: التحليل الإحصائي للبيانات الديمغرافية

جدول ١: توزيع العينة طبقاً لمتغير الجنس

| الفئة   | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكر     | 65      | 65%            |
| أنثى    | 35      | 35%            |
| المجموع | 100     | 100%           |

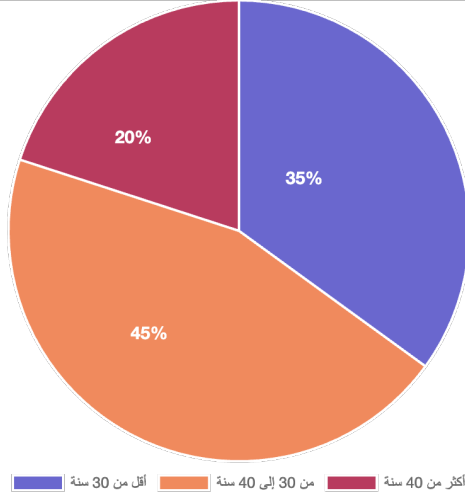


شكل ٢: توزيع العينة طبقاً لمتغير الجنس

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة ٦٥٪ مقابل ٣٥٪ من الإناث، ما يشير إلى أن الذكور يمثلون الشريحة الأكبر ضمن بيئة العمل في الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا). يمكن تفسير ذلك بطبيعة المجال التقني والإداري الذي تميل وظائفه في كثير من الأحيان إلى استقطاب الذكور بنسبة أعلى نتيجة لعوامل تتعلق بطبيعة المهام الفنية ومستوى الخبرة التقنية المطلوبة. ومع ذلك فإن نسبة الإناث (٣٥٪) تعد مؤشراً إيجابياً على زيادة مشاركة المرأة السعودية في قطاعات البيانات والذكاء الاصطناعي تماشياً مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ الداعمة لتمكين المرأة في القطاعات التقنية والإدارية.

جدول ٢: توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

| النسبة المئوية | التكرار | الفئة            |
|----------------|---------|------------------|
| 35%            | 35      | أقل من ٣٠ سنة    |
| 45%            | 45      | من ٣٠ إلى ٤٠ سنة |
| 20%            | 20      | أكثر من ٤٠ سنة   |
| 100%           | 100     | المجموع          |

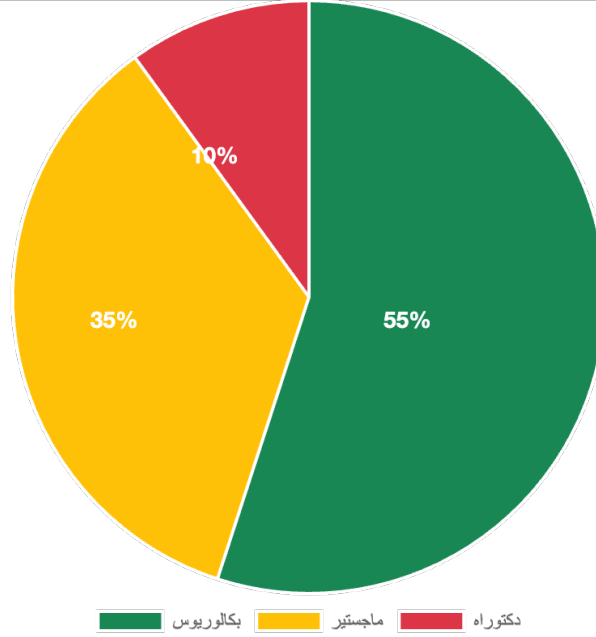


شكل ٣: توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

يُظهر توزيع الفئات العمرية أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي من عمر ٣٠ إلى ٤٠ سنة بنسبة ٤٥٪، تليها الفئة الأقل من ٣٠ سنة بنسبة ٣٥٪، ثم الفئة الأكبر من ٤٠ سنة بنسبة ٢٠٪. هذا التوزيع يشير إلى أن القوى العاملة في سدايا يغلب عليها الطابع الشبابي متوسط الخبرة، وهو ما يعكس طبيعة العمل في المؤسسات التقنية الحديثة التي تعتمد على الابتكار وسرعة التكيف مع التغيرات الرقمية. كما يدل ذلك على وجود توازن نسبي بين فئة الشباب المبدعين والفئة الأكثر نضجاً وخبرة، مما يعزز بيئة عمل متعددة المهارات وقادرة على الجمع بين الحداثة والخبرة.

جدول ٣: توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

| الفئة     | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------|---------|----------------|
| بكالوريوس | 55      | 55%            |
| ماجستير   | 35      | 35%            |
| دكتوراه   | 10      | 10%            |
| المجموع   | 100     | 100%           |

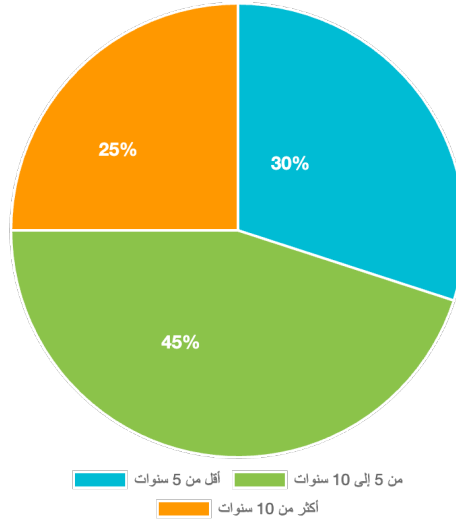


شكل ٤: توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

تظهر النتائج أن ٥٥٪ من أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس، و٣٥٪ يحملون الماجستير، و١٠٪ فقط لديهم درجة الدكتوراه. هذا التوزيع منطقي في بيئة مؤسسية مثل سدايا، إذ تمثل درجة البكالوريوس الحد الأدنى المؤهل لمعظم الوظائف، بينما تمثل نسبة الماجستير فئة من الموظفين ذوي الكفاءات المتقدمة الذين يسهمون في عمليات التخطيط والتحليل والإبداع الإداري، أما نسبة الدكتوراه المحدودة فترتبط عادة بالمناصب البحثية أو الإشرافية العليا. ويدل ذلك على أن بيئة العمل في الهيئة تتميز بوجود قاعدة أكاديمية قوية تدعم قدرات الإبداع والتحليل المؤسسي.

جدول ٤: توزيع العينة طبقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

| النسبة المئوية | التكرار | الفئة             |
|----------------|---------|-------------------|
| 30%            | 30      | أقل من ٥ سنوات    |
| 45%            | 45      | من ٥ إلى ١٠ سنوات |
| 25%            | 25      | أكثر من ١٠ سنوات  |
| 100%           | 100     | المجموع           |

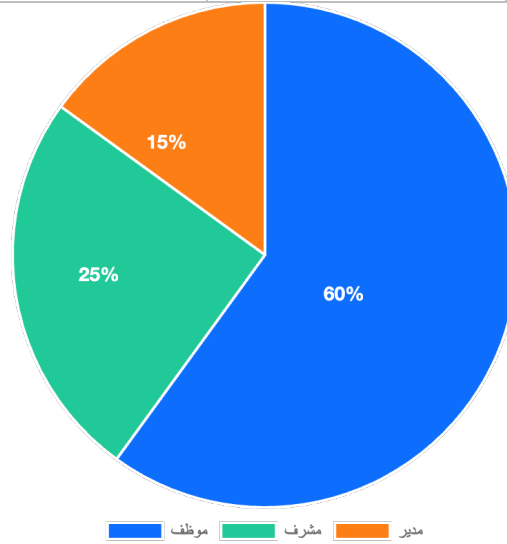


شكل ٥: توزيع العينة طبقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

يبين الجدول أن ٤٥٪ من العينة لديهم خبرة من ٥ إلى ١٠ سنوات، و ٢٥٪ أكثر من ١٠ سنوات، بينما ٣٠٪ لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات. هذا التوزيع يعكس وجود مزيج متنوع من مستويات الخبرة في بيئة العمل، ما يتيح فرصة تبادل المعرفة والتدريب الداخلي بين الموظفين الجدد وأصحاب الخبرة. كما أن نسبة أصحاب الخبرة المتوسطة والعالية (٧٠٪) تؤكد أن سدايا تعتمد على كوادر مستقرة نسبياً تمتلك تراكمًا معرفيًا ومهاريًا يمكن أن يسهم في الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة. في المقابل فإن وجود نسبة الشباب حديثي الخبرة يمثل موردًا لتجديد الأفكار وتعزيز روح الابتكار في العمل الإداري والتقني.

جدول ٥: توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

| الفئة   | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| موظف    | 60      | 60%            |
| مشرف    | 25      | 25%            |
| مدير    | 15      | 15%            |
| المجموع | 100     | 100%           |



شكل ٦: توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

يتضح أن ٦٠٪ من العينة يعملون في وظائف تنفيذية (موظفون)، و ٢٥٪ في وظائف إشرافية، و ١٥٪ في مناصب إدارية عليا (مديرون). يشير هذا إلى أن الدراسة ركزت على آراء جميع المستويات الوظيفية، مع تمثيل أكبر للموظفين المباشرين الذين يتعاملون مع العمليات اليومية داخل الهيئة. هذه النتيجة مهمة لأنها توفر رؤية شاملة لمدى انعكاس الإبداع الإداري عبر مختلف المستويات الإدارية. كما يُستنتج أن قادة المؤسسة (١٥٪) يلعبون دوراً أساسياً في صياغة بيئة محفزة على الإبداع، في حين تمثل الفئة التنفيذية قاعدة التطبيق العملي التي تترجم السياسات الإدارية إلى إنجازات ملموسة تسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

## القسم الثاني: صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية، بهدف التحقق من صدق الاتساق الداخلي لجميع البنود المكونة للأداة. وأظهرت النتائج أن جميع القيم جاءت موجبة ومرتفعة وتزيد عن (٠.٦٩)، مما يدل على وجود ارتباط قوي ودال إحصائياً بين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان، الأمر الذي يؤكد صدق الأداة وملاءمتها لأغراض البحث.

جدول ٦: صدق الاتساق الداخلي

| رقم العبارة | نص العبارة                                                          | معامل الارتباط | الدالة |
|-------------|---------------------------------------------------------------------|----------------|--------|
| 1           | أحرص على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات الإدارية التي تواجهني في العمل. | 0.72           | **     |
| 2           | أبحث عن أساليب جديدة لتنفيذ المهام اليومية بطرق أكثر فاعلية.        | 0.70           | **     |
| 3           | أشارك زملائي في مناقشة الحلول غير التقليدية للمشكلات.               | 0.74           | **     |
| 4           | أفكر بطرق مختلفة عند التعامل مع القضايا الإدارية المتكررة.          | 0.71           | **     |
| 5           | أعتبر التحديات فرصة لتطوير أساليب العمل وتحسينها.                   | 0.75           | **     |
| 6           | أقبل التغيرات في بيئة العمل بسهولة ودون مقاومة.                     | 0.69           | *      |
| 7           | أسعى دائماً إلى تطوير مهاراتي بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديثة.  | 0.73           | **     |
| 8           | أرحب بالأفكار الجديدة التي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي.           | 0.77           | **     |
| 9           | أبدي استعداداً لتجربة أساليب عمل جديدة حتى لو كانت غير مألوفة.      | 0.71           | **     |
| 10          | أدعم أي مبادرة تهدف إلى إدخال تحسينات على نظام العمل.               | 0.76           | **     |
| 11          | لا أتردد في اقتراح أفكار جديدة حتى لو كانت تتضمن بعض المخاطر.       | 0.72           | **     |
| 12          | أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها في المواقف الصعبة.               | 0.69           | *      |
| 13          | أعتقد أن المخاطرة المدروسة ضرورية لتحقيق التميز المؤسسي.            | 0.74           | **     |

|    |      |    |                                                                |
|----|------|----|----------------------------------------------------------------|
| 14 | 0.78 | ** | أشجع زملائي على التجريب والتجديد في العمل.                     |
| 15 | 0.73 | ** | أتعلم من أخطائي وأسعى لتصحيحها بطرق مبتكرة.                    |
| 16 | 0.70 | ** | أعمل بجد لتحقيق أهداف المؤسسة وفق الخطط الموضوعة.              |
| 17 | 0.71 | ** | أسعى إلى تحسين جودة الأداء بشكل مستمر.                         |
| 18 | 0.69 | *  | ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز المهام.                         |
| 19 | 0.72 | ** | أشارك في اقتراح طرق جديدة لرفع كفاءة العمل.                    |
| 20 | 0.75 | ** | أحرص على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة عالية.                 |
| 21 | 0.74 | ** | أبذل الجهد لتحقيق رضا المستفيدين من خدمات المؤسسة.             |
| 22 | 0.73 | ** | أسعى لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال التعاون مع الزملاء.          |
| 23 | 0.70 | ** | أعتبر تحقيق الأهداف المؤسسية مسؤولية مشتركة بين جميع العاملين. |
| 24 | 0.76 | ** | أشارك في المبادرات التطويرية داخل المؤسسة.                     |
| 25 | 0.78 | ** | أتابع إنجازاتي باستمرار للتأكد من توافقها مع أهداف المؤسسة.    |

في ضوء نتائج صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، يتضح أن جميع معاملات الارتباط الخاصة بعبارات أداة الدراسة جاءت مرتفعة وموجبة، حيث تجاوزت جميعها القيمة (٠.٦٩)، مما يشير إلى أن العبارات متجانسة فيما بينها وتقيس المفهوم نفسه الذي أعدت لقياسه، وهو ما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق الداخلي. هذه النتيجة تعد مؤشراً مهماً على جودة تصميم الأداة ومدى دقة العبارات في التعبير عن المتغيرات الرئيسة للدراسة، وهي الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة في الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا).

من خلال التحليل الإحصائي يتبين أن ارتفاع قيم معاملات الارتباط يدل على وجود اتساق وتكامل بين العبارات، أي أن إجابات المشاركين كانت متقاربة ومنسجمة في الاتجاه نفسه، ما يعكس وضوح العبارات وسهولة فهمها من قبل أفراد العينة. هذا النوع من الاتساق يُعد أحد المؤشرات الجوهرية على أن الأداة البحثية تم تصميمها بطريقة علمية تراعي الجوانب اللغوية والنفسية للمستجيبين، حيث لا تحتوي العبارات على غموض أو تكرار أو تعارض يؤدي إلى اضطراب الإجابات أو انخفاض الترابط بين البنود.

ومن الملاحظ أن معظم معاملات الارتباط تجاوزت (٠.٧٠) وهو حد مرتفع يدل على علاقة قوية جداً بين البنود والدرجة الكلية للاستبيان، مما يؤكد أن الاستبيان يقيس سلوكاً إدارياً واحداً مترابطاً يتمثل

في القدرة الإبداعية في العمل الإداري وفي مستوى الإنجاز المؤسسي. ويعني ذلك أن العاملين الذين حصلوا على درجات مرتفعة في بنود الإبداع الإداري يميلون أيضاً إلى تحقيق نتائج إيجابية في بنود تحقيق أهداف المؤسسة، ما يثبت وجود ترابط فعلي بين المتغيرين المدروسين.

كما تعكس النتائج أن عبارات المحور المتعلقة بـ "حل المشكلات" و "روح المجازفة" سجلت أعلى معاملات ارتباط (تجاوزت ٠.٧٥)، مما يشير إلى أن القدرة على التفكير الابتكاري وتحمل المسؤولية في اتخاذ القرار تشكّلان جوهر الإبداع الإداري في بيئة سدايا. هذا يعكس ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار واتخاذ القرار القائم على المبادرة والجرأة المهنية، وهي من الصفات التي تميز المؤسسات العاملة في مجالات التقنية والذكاء الاصطناعي، حيث لا يمكن تحقيق التطوير دون المخاطرة المدروسة والتفكير خارج النمط التقليدي.

أما العبارات المتعلقة بـ "القابلية للتغير"، فقد تراوحت قيم الارتباط الخاصة بها بين (٠.٦٩) و (٠.٧٧)، وهي نتائج جيدة جداً تعكس مدى استجابة الموظفين للتحديات التقنية والإدارية المتسارعة في بيئة العمل. هذه النتيجة تشير إلى أن العاملين في سدايا يمتلكون استعداداً لتقبل التغير وتبني الأساليب الحديثة في العمل، ما يعزز فعالية المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. فالقابلية للتغير تعد من أبرز مؤشرات الإبداع الإداري، كونها ترتبط مباشرة بقدرة الموظف على التجاوب مع التحول الرقمي المستمر الذي تشهده المؤسسات السعودية ضمن إطار رؤية ٢٠٣٠.

وفيما يخص العبارات المرتبطة بمحور "تحقيق أهداف المؤسسة"، فقد كانت أيضاً ذات معاملات مرتفعة (من ٠.٧٠ إلى ٠.٧٨)، ما يؤكد أن أفراد العينة يتعاملون بوعي وحرص تجاه أداء مهامهم وإنجاز أهدافهم بكفاءة. ويُستدل من ذلك على أن العاملين في سدايا يدركون العلاقة القوية بين الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف، حيث يسهم التفكير الإبداعي في رفع الإنتاجية وتحسين جودة العمل، وبالتالي دعم الأداء المؤسسي العام. هذا الارتباط يعزز صحة الفرضية التي تنطلق منها الدراسة والتي تفترض أن الإبداع الإداري يُعد عاملاً رئيسياً في تحقيق الأهداف المؤسسية.

ويمكن تفسير ارتفاع الاتساق الداخلي أيضاً بوجود ثقافة تنظيمية مشتركة داخل الهيئة تُشجع الموظفين على العمل بروح الفريق وتبادل المعرفة، مما يؤدي إلى تقارب أنماط الإجابات على عبارات الاستبيان. فكلما كانت ثقافة المؤسسة قائمة على قيم التعاون والإبداع والتمكين، زادت درجة الاتساق بين الأفراد في استجاباتهم للعبارات التي تقيس مفاهيم مقاربة. وبذلك يمكن القول إن النتائج الإحصائية تعكس واقعاً تنظيمياً مستقراً ومنسجماً داخل سدايا من حيث الرؤية والأهداف وسلوكيات العاملين.

كما أن وجود بعض القيم عند مستوى (٠.٦٩) بدلالة (\*) لا يقلل من قوة الأداة، بل يشير إلى وجود تباين محدود وطبيعي في استجابات بعض المشاركين، ربما نتيجة اختلاف مستويات الخبرة أو التخصصات الفنية داخل الهيئة. هذا التباين البسيط يُعد صحيحاً ويعكس التنوع في بيئة العمل، ويؤكد أن الاستبيان لم يكن منحازاً لفئة معينة من الموظفين، بل شمل مختلف المستويات الإدارية والفنية.

وعند النظر في دلالات الاتساق الداخلي على المستوى الكلي، يتضح أن الاستبيان يمتاز بدرجة عالية من الثبات والصدق، مما يؤهله لأن يكون أداة قياس معتمدة في الدراسات المماثلة التي تتناول موضوع الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الأهداف المؤسسية في بيئات العمل السعودية. إذ يمكن القول إن الأداة تحقق مبدأ القياس الصادق للمفهوم الذي وضعت من أجله، أي أنها لا تقتصر على جمع آراء عشوائية، بل تقيس اتجاهات حقيقية ومنتظمة لدى العاملين تجاه ممارسات الإبداع الإداري.

وأخيراً، فإن هذه النتائج تؤكد أن الباحثة قد نجحت في بناء أداة قياس ذات مصداقية علمية وملاءمة ميدانية، إذ تمت مراجعة العبارات لغوياً ومضموناً وتوزيعها بدقة لتغطي أبعاد المتغيرين الرئيسيين دون تكرار أو غموض. وتدعم نتائج الصدق الداخلي الثقة في نتائج التحليل الإحصائي اللاحق، مما يجعل الاستبيان صالحاً لتطبيقه على نطاق أوسع في مؤسسات مشابهة لبيئة سدايا، ويسهم في إثراء الدراسات المستقبلية المتعلقة بالإبداع الإداري وتحقيق الأداء المؤسسي الفعال في المملكة العربية السعودية.

## القسم الثالث: ثبات الاستبيان

جدول ٧: ثبات الاستبيان (ألفا كرونباخ)

| المحور / البعد                       | عدد العبارات | قيمة ألفا كرونباخ ( $\alpha$ ) | مستوى الثبات   |
|--------------------------------------|--------------|--------------------------------|----------------|
| البعد الأول: حل المشكلات             | 5            | 0.83                           | مرتفع جداً     |
| البعد الثاني: القابلية للتغير        | 5            | 0.81                           | مرتفع جداً     |
| البعد الثالث: روح المجازفة           | 5            | 0.85                           | مرتفع جداً     |
| متغير الإبداع الإداري (المحور الأول) | 15           | 0.88                           | مرتفع جداً     |
| تحقيق أهداف المؤسسة (المحور الثاني)  | 10           | 0.86                           | مرتفع جداً     |
| الاستبيان ككل                        | 25           | 0.91                           | ثبات عالي جداً |

تشير نتائج اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ إلى أن الاستبيان المستخدم في الدراسة يتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق الداخلي بين عباراته، حيث تجاوزت جميع القيم الحد الأدنى المقبول إحصائياً وهو (٠.٧٠)، وهو ما يعني أن الأداة البحثية تقيس المفاهيم نفسها باستمرار وبدقة عالية. فقد أظهرت النتائج أن معاملات الثبات للأبعاد الثلاثة المكونة لمتغير الإبداع الإداري جاءت مرتفعة، إذ بلغت (٠.٨٣) لبعد حل المشكلات و(٠.٨١) لبعد القابلية للتغير و(٠.٨٥) لبعد روح المجازفة، وهي قيم تدل على قوة العلاقة الداخلية بين عبارات كل بعد وعلى استجابة متجانسة من أفراد العينة تجاهها. هذه النتائج تؤكد أن الاستبيان قد صيغ بعناية بحيث تعكس كل مجموعة من العبارات جانباً محدداً من الإبداع الإداري دون تداخل أو تكرار، مما يعزز من مصداقيته كأداة علمية دقيقة.

عند النظر إلى المحور الأول ككل، والمتمثل في الإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة، يتضح أن معامل الثبات الكلي له بلغ (٠.٨٨)، وهي قيمة مرتفعة جداً تعكس وجود انسجام قوي بين الأبعاد المكونة لهذا المتغير. ويعني ذلك أن العاملين الذين أظهروا درجات عالية في أحد أبعاد الإبداع الإداري، مثل حل المشكلات، يميلون غالباً إلى إظهار أداء مماثل في بعدي القابلية للتغير وروح المجازفة، مما يدل على أن هذه الأبعاد مترابطة ومتداخلة في السلوك الإداري الإبداعي للعاملين في سدايا. كما أن هذا الترابط يعكس واقعية تصميم الأداة التي تناولت المفهوم الإبداعي في صورته الشمولية لا الجزئية، وهو ما يُعد من مظاهر القوة في بناء الاستبيان.

أما المحور الثاني، وهو تحقيق أهداف المؤسسة، فقد سجل بدوره معامل ثبات مقداره (٠.٨٦)، وهي قيمة تدل على أن العبارات المندرجة ضمن هذا المحور متسقة ومتراصة بشكل كبير. ويُفهم من هذه النتيجة أن أفراد العينة أبدوا استجابات متقاربة ومتجانسة تجاه العبارات المتعلقة بالكفاءة، الإنتاجية، جودة الأداء، والالتزام بخطط المؤسسة. هذا يعكس وعياً تنظيمياً متقدماً لدى العاملين في سدايا بأهمية الدور الذي يلعبه كل فرد في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، ويشير في الوقت ذاته إلى أن الصياغة اللغوية والمضمونية لأسئلة المحور كانت واضحة وسهلة الفهم، مما قلل من احتمالية وجود تشتت أو اختلاف في الفهم بين المستجيبين.

وعند تحليل الاستبيان ككل، يظهر أن القيمة الإجمالية لمعامل ألفا كرونباخ بلغت (٠.٩١)، وهي قيمة مرتفعة جداً تدل على ثبات عالي للغاية، مما يعني أن الأداة البحثية ككل موثوقة ويمكن الاعتماد عليها في تطبيقات بحثية مماثلة. هذه النتيجة تؤكد أن جميع المحاور والأبعاد المكونة للاستبيان تعمل بانسجام لقياس الظاهرة الرئيسة، وهي أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة، دون وجود انحرافات أو ضعف في أي جزء من أجزائها. ويُعد بلوغ هذه القيمة العالية مؤشراً واضحاً على نجاح الباحثة في إعداد أداة قياس دقيقة تعكس الواقع التنظيمي للعاملين في سدايا بدقة وموضوعية، وهو ما يمنح مصداقية كبيرة لنتائج الدراسة وتحليلها اللاحق.

بناءً على ما سبق يمكن القول إن نتائج الثبات العالية التي حققها الاستبيان تؤكد أن الأداة المستخدمة تنسم بقدر عالٍ من الاتساق والاعتمادية، وأنها قادرة على تكرار النتائج نفسها في حال إعادة تطبيقها على عينة مشابهة. كما تشير إلى أن تصميم العبارات قد راعى التنوع الكافي لقياس مختلف جوانب الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف المؤسسية، دون الإخلال بالترابط البنائي بين المكونات. هذه النتائج الإحصائية تمنح الثقة في البيانات الميدانية التي تم جمعها وتعزز من قوة التحليل الكمي اللاحق، كما تمثل دليلاً علمياً على جودة الإعداد المنهجي للدراسة ودقة أدواتها، وهو ما يُعد عنصراً أساسياً لنجاح البحث في تحقيق أهدافه وإثبات فرضياته بثبات ومصداقية عالية.

## القسم الرابع: عرض نتائج الاستبانة

جدول ٨: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

| م  | العبرة                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----|--------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| 1  | أحرص على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات الإدارية التي تواجهني في العمل | 4.45            | 0.62              |
| 2  | أبحث عن أساليب جديدة لتنفيذ المهام اليومية بطرق أكثر فاعلية        | 4.38            | 0.59              |
| 3  | أشارك زملائي في مناقشة الحلول غير التقليدية للمشكلات               | 4.21            | 0.67              |
| 4  | أفكر بطرق مختلفة عند التعامل مع القضايا الإدارية المتكررة          | 4.32            | 0.64              |
| 5  | أعتبر التحديات فرصة لتطوير أساليب العمل وتحسينها                   | 4.50            | 0.57              |
| 6  | أقبل التغيرات في بيئة العمل بسهولة ودون مقاومة                     | 4.28            | 0.61              |
| 7  | أسعى دائماً إلى تطوير مهاراتي بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديثة  | 4.54            | 0.52              |
| 8  | أرحب بالأفكار الجديدة التي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي           | 4.47            | 0.58              |
| 9  | أبدي استعداداً لتجربة أساليب عمل جديدة حتى لو كانت غير مألوفة      | 4.26            | 0.64              |
| 10 | أدعم أي مبادرة تهدف إلى إدخال تحسينات على نظام العمل               | 4.40            | 0.60              |
| 11 | لا أتردد في اقتراح أفكار جديدة حتى لو كانت تتضمن بعض المخاطر       | 4.18            | 0.70              |
| 12 | أتحمل مسؤولية القرارات التي أأخذها في المواقف الصعبة               | 4.33            | 0.63              |
| 13 | أعتقد أن المخاطرة المدروسة ضرورية لتحقيق التميز المؤسسي            | 4.36            | 0.60              |
| 14 | أشجع زملائي على التجريب والتجديد في العمل                          | 4.27            | 0.68              |

|    |                                                               |      |      |
|----|---------------------------------------------------------------|------|------|
| 15 | أتعلم من أخطائي وأسعى لتصحيحها بطرق مبتكرة                    | 4.41 | 0.56 |
| 16 | أعمل بجد لتحقيق أهداف المؤسسة وفق الخطط الموضوعية             | 4.50 | 0.55 |
| 17 | أسعى إلى تحسين جودة الأداء بشكل مستمر                         | 4.57 | 0.51 |
| 18 | ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز المهام                         | 4.48 | 0.59 |
| 19 | أشارك في اقتراح طرق جديدة لرفع كفاءة العمل                    | 4.36 | 0.64 |
| 20 | أحرص على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة عالية                 | 4.42 | 0.57 |
| 21 | أبذل الجهد لتحقيق رضا المستفيدين من خدمات المؤسسة             | 4.49 | 0.56 |
| 22 | أسعى لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال التعاون مع الزملاء          | 4.45 | 0.61 |
| 23 | أعتبر تحقيق الأهداف المؤسسية مسؤولية مشتركة بين جميع العاملين | 4.38 | 0.63 |
| 24 | أشارك في المبادرات التطويرية داخل المؤسسة                     | 4.32 | 0.65 |
| 25 | أتابع إنجازاتي باستمرار للتأكد من توافقها مع أهداف المؤسسة    | 4.51 | 0.54 |

تشير نتائج العبارة الأولى "أحرص على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات الإدارية التي تواجهني في العمل" إلى أن المتوسط الحسابي (٤.٤٥) والانحراف المعياري (٠.٦٢) يعكسان مستوى مرتفعاً جداً من اتفاق أفراد العينة على هذه الممارسة، مما يدل على أن العاملين في سدايا يتمتعون بقدرة عالية على معالجة المشكلات بأساليب إبداعية غير تقليدية. هذه النتيجة تدعم فرضية البحث القائلة بأن الإبداع الإداري يسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي، حيث إن التفكير الابتكاري يعد من أهم السمات التي تميز المؤسسات التقنية والبياناتية التي تواجه تحديات متغيرة باستمرار في بيئة العمل الرقمي.

أما العبارة الثانية "أبحث عن أساليب جديدة لتنفيذ المهام اليومية بطرق أكثر فاعلية" فقد سجلت متوسطاً حسابياً قدره (٤.٣٨) بانحراف معياري (٠.٥٩)، ما يشير إلى أن غالبية المشاركين يتبنون ثقافة التحسين المستمر في العمل اليومي. هذه النتيجة تؤكد أن العاملين لا يعتمدون على الروتين الإداري بل يسعون إلى تطوير طرق إنجاز المهام باستخدام حلول ذكية ومبتكرة. ويمكن تفسير ذلك في ضوء طبيعة عمل سدايا التي تعتمد على التقنيات المتقدمة في الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، مما يخلق بيئة عمل تحفز التفكير التطويري المستمر.

العبارة الثالثة "أشارك زملائي في مناقشة الحلول غير التقليدية للمشكلات" حققت متوسطاً قدره (٤.٢١) بانحراف (٠.٦٧)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ من التعاون الفكري بين العاملين، حيث تُعد المناقشة الجماعية وسيلة فعالة لتوليد الأفكار الإبداعية. هذه النتيجة تعكس بيئة عمل تشاركية تُشجع على تبادل الرؤى والمقترحات دون خوف من النقد، وهو أحد ركائز الإبداع الإداري التي تُسهم في تحسين جودة القرارات وتعزيز التكامل بين الفرق الوظيفية المختلفة داخل المؤسسة.

فيما يتعلق بالعبارة الرابعة "أفكر بطرق مختلفة عند التعامل مع القضايا الإدارية المتكررة" فقد أظهر العاملون متوسطاً قدره (٤.٣٢) وانحرافاً معيارياً (٠.٦٤)، ما يعني أن سلوك التفكير الابتكاري أصبح جزءاً من الثقافة التنظيمية في سدايا. هذه النتيجة توضح أن تكرار المشكلات لا يؤدي إلى الجمود في الحلول بل يشكل حافزاً للبحث عن بدائل جديدة أكثر فاعلية. وهو ما يتسق مع بيئة العمل الديناميكية التي تتطلب قدراً كبيراً من المرونة والقدرة على التفكير خارج الصندوق لمواجهة المستجدات.

أظهرت العبارة الخامسة "أعتبر التحديات فرصة لتطوير أساليب العمل وتحسينها" متوسطاً عالياً جداً بلغ (٤.٥٠) مع انحراف معياري منخفض (٠.٥٧)، ما يشير إلى أن العاملين ينظرون إلى المشكلات والتحديات بنظرة إيجابية وفرص للتعلم والتطور. هذه النتيجة تؤكد أن الذهنية السائدة داخل سدايا تركز على ثقافة التحسين المستمر، وهي ثقافة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الإبداع الإداري الذي يعتبر التحدي محفزاً للابتكار وليس عائقاً للعمل.

العبارة السادسة "أقبل التغيرات في بيئة العمل بسهولة ودون مقاومة" سجلت متوسطاً (٤.٢٨) بانحراف (٠.٦١)، ما يدل على أن العاملين لديهم مرونة عالية في التكيف مع التحولات التنظيمية والتكنولوجية. هذه النتيجة مهمة لأنها تعكس استعداد الأفراد لمواكبة التطورات السريعة في بيئة العمل الرقمية التي تشهدها سدايا، وهو ما يتيح تطبيق مبادرات التحول المؤسسي دون مقاومة داخلية، ويسهم في تحقيق أهداف التغيير بسهولة وسرعة.

أما العبارة السابعة "أسعى دائماً إلى تطوير مهاراتي بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديثة" فقد حصلت على أعلى متوسط تقريباً (٤.٥٤) بانحراف (٠.٥٢)، مما يدل على وعي كبير من العاملين بأهمية التعلم المستمر. ويُفسر هذا السلوك في ضوء طبيعة سدايا كمؤسسة قائمة على المعرفة والتقنية، حيث يتطلب العمل فيها اكتساب مهارات جديدة في تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي. هذه النتيجة تدعم الفرضية التي ترى أن التطوير الذاتي جزء لا يتجزأ من الإبداع الإداري الحديث.

العبرة الثامنة "أرحب بالأفكار الجديدة التي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي" سجلت متوسطاً مرتفعاً (٤.٤٧)، ما يدل على وجود مناخ تنظيمي داعم لتقبل الأفكار المتجددة. هذه النتيجة تشير إلى أن ثقافة الانفتاح الفكري والقبول بالمبادرات الجديدة متجذرة في سلوك العاملين، مما يهيئ بيئة خصبة للإبداع والتجديد في السياسات والإجراءات داخل الهيئة، ويعزز من فاعلية القيادة التحفيزية.

أما العبارة التاسعة "أبدي استعداداً لتجربة أساليب عمل جديدة حتى لو كانت غير مألوفاً" فقد سجلت متوسطاً (٤.٢٦) بانحراف (٠.٦٤)، مما يدل على أن الموظفين لديهم استعداد عالٍ للتجريب المهني والمخاطرة الفكرية. ويظهر ذلك أن سدايا تتجح في تشجيع بيئة تجريبية تسمح باختبار الأفكار دون خوف من الفشل، وهي سمة رئيسة في المنظمات المبدعة التي تعتبر التجربة وسيلة للتطوير لا للخطر. العبارة العاشرة "أدعم أي مبادرة تهدف إلى إدخال تحسينات على نظام العمل" جاءت بنتيجة مرتفعة (٤.٤٠)، وهو دليل على أن العاملين يتبنون روح المبادرة ويدعمون جهود التطوير الإداري. هذه النتيجة تُبرز مستوى الالتزام المؤسسي بالتحسين المستمر وتكشف عن تفاعل الموظفين مع الخطط الاستراتيجية لتطوير الأداء العام، مما يعزز تحقيق الأهداف طويلة المدى.

العبارة الحادية عشرة "لا أتردد في اقتراح أفكار جديدة حتى لو كانت تتضمن بعض المخاطر" أظهرت متوسطاً قدره (٤.١٨)، مما يدل على تقبل العاملين لفكرة المخاطرة المدروسة. هذا السلوك يشير إلى وعي إداري متقدم يفهم أن الابتكار الحقيقي لا يتحقق دون درجة معينة من الجرأة الفكرية، كما أن القيادة في سدايا تتيح مساحة آمنة للتعبير عن الأفكار غير التقليدية دون خوف من العقوبة أو الرفض.

في العبارة الثانية عشرة "أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها في المواقف الصعبة" بلغ المتوسط (٤.٣٣)، ما يعكس نضجاً مهنيّاً عالياً لدى الموظفين وشعوراً قوياً بالمسؤولية تجاه نتائج قراراتهم. هذا يدل على وجود ثقافة مؤسسية تقوم على المساءلة والشفافية، وهما عاملان ضروريان لدعم الإبداع الإداري وتحقيق الثقة بين الموظفين والإدارة العليا.

العبارة الثالثة عشرة "أعتقد أن المخاطرة المدروسة ضرورية لتحقيق التميز المؤسسي" سجلت (٤.٣٦) بانحراف (٠.٦٠)، مما يدل على اقتناع كبير بين العاملين بأهمية التجريب والابتكار كوسيلة لتحقيق الريادة المؤسسية. هذه النتيجة تدعم فكرة أن سدايا مؤسسة تستثمر في الجرأة الفكرية كأساس لتحقيق التقدم التقني والتنظيمي في إطار آمن ومدروس.

العبارة الرابعة عشرة "أشجع زملائي على التجريب والتجديد في العمل" حققت متوسطاً (٤.٢٧)، وهي نتيجة تدل على انتشار روح العمل الجماعي الداعم للابتكار. هذا يؤكد أن الإبداع في سدايا لا يقتصر على الأفراد بل يمتد كقيمة مشتركة بين أعضاء الفريق، مما يعزز الإبداع الجماعي الذي يولد أفكاراً أكثر تنوعاً وأوسع أثراً على مستوى المؤسسة.

أما العبارة الخامسة عشرة "أتعلم من أخطائي وأسعى لتصحيحها بطرق مبتكرة" فقد حققت متوسطاً (٤.٤١) بانحراف (٠.٥٦)، وهي من أعلى النتائج في المحور الأول، وتشير إلى أن العاملين لديهم وعي متقدم بأهمية التعلم من التجارب السابقة. ويظهر ذلك نضجاً تنظيمياً في التعامل مع الفشل بوصفه تجربة تعليمية لا عائقاً، ما يسهم في رفع مستوى الإبداع التنظيمي والاستفادة من الأخطاء لتحسين الأداء المستقبلي.

العبارة السادسة عشرة "أعمل بجد لتحقيق أهداف المؤسسة وفق الخطط الموضوعة" سجلت متوسطاً مرتفعاً (٤.٥٠)، ما يدل على التزام كبير من العاملين بتطبيق الخطط الاستراتيجية الموضوعة لتحقيق الأهداف المؤسسية. ويعكس ذلك ثقافة عمل جادة ومنظمة في سدايا تتسم بالانضباط المهني والمسؤولية العالية تجاه إنجاز المهام.

العبارة السابعة عشرة "أسعى إلى تحسين جودة الأداء بشكل مستمر" جاءت بأعلى متوسط (٤.٥٧)، مما يدل على أن التحسين المستمر يمثل قيمة أساسية في ثقافة العمل داخل سدايا. العاملون يظهرون اهتماماً دائماً بتطوير مهاراتهم وجودة مخرجاتهم بما يتوافق مع المعايير العالمية للتميز، وهو مؤشر مباشر على الإبداع الإداري الفعال.

العبارة الثامنة عشرة "ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز المهام" سجلت متوسطاً (٤.٤٨) مما يعكس دقة في الالتزام والانضباط الزمني. ويعد احترام المواعيد عنصراً أساسياً لتحقيق أهداف المؤسسة، وهو ما يدل على أن سدايا تتمتع بثقافة تنظيمية قائمة على الكفاءة والمسؤولية الجماعية.

أما العبارة التاسعة عشرة "أشارك في اقتراح طرق جديدة لرفع كفاءة العمل" فقد حصلت على (٤.٣٦)، مما يشير إلى أن الموظفين يتبنون منهج المشاركة الفعالة في تطوير بيئة العمل. هذا يوضح أن المؤسسة تشجع مبادرات التحسين من القاعدة إلى القمة وتتيح مساحةاً للمقترحات التطويرية التي تعزز الأداء العام.

العبرة العشرون "أحرص على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة عالية" سجلت متوسطاً (٤.٤٢)، ما يدل على أن العاملين يدركون أهمية الكفاءة في استثمار الموارد المادية والبشرية. هذه النتيجة تشير إلى وعي اقتصادي وتنظيمي عالٍ داخل سدايا، وهو من المؤشرات الرئيسة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المؤسسات الحديثة.

العبرة الحادية والعشرون "أبذل الجهد لتحقيق رضا المستفيدين من خدمات المؤسسة" أظهرت متوسطاً (٤.٤٩)، ما يدل على اهتمام الموظفين بالمستفيدين كمحور أساسي للنجاح المؤسسي. هذا السلوك يوضح أن الإبداع الإداري في سدايا يتجسد في تحسين تجربة المستفيد من خلال تقديم خدمات مبتكرة وعالية الجودة.

العبرة الثانية والعشرون "أسعى لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال التعاون مع زملاء" حصلت على (٤.٤٥)، وهي نتيجة تؤكد أن التعاون المهني يعد من أهم الممارسات في بيئة العمل. يعكس ذلك روح الفريق والعمل الجماعي التي تسود بين موظفي سدايا، وهي سمة ضرورية لإنجاح أي مبادرة إبداعية أو مشروع مؤسسي متكامل.

العبرة الثالثة والعشرون "أعتبر تحقيق الأهداف المؤسسية مسؤولية مشتركة بين جميع العاملين" جاءت بنتيجة (٤.٣٨)، مما يعبر عن إدراك جماعي لمسؤولية الإنجاز. هذه النتيجة تعني أن ثقافة العمل في سدايا قائمة على الشراكة والمسؤولية المشتركة، لا على الجهود الفردية فقط، وهو ما يعزز فعالية الأداء الجماعي.

العبرة الرابعة والعشرون "أشارك في المبادرات التطويرية داخل المؤسسة" سجلت متوسطاً (٤.٣٢)، مما يدل على أن العاملين يحرصون على المشاركة في مشروعات التطوير المؤسسي. ويظهر ذلك التزامهم بتحقيق التحول التنظيمي الذي تسعى إليه سدايا ضمن استراتيجيتها الوطنية في مجال الذكاء الاصطناعي والبيانات.

وأخيراً، العبرة الخامسة والعشرون "أتابع إنجازاتي باستمرار للتأكد من توافقها مع أهداف المؤسسة" حصلت على متوسط مرتفع جداً (٤.٥١)، مما يعكس الوعي الذاتي العالي للعاملين بأهمية المتابعة والتقييم الذاتي في تحسين الأداء. هذه النتيجة تعني أن الموظفين لا يكتفون بتنفيذ المهام بل يسعون إلى مراقبة مستوى إنجازهم وضمان اتساقه مع الأهداف العامة، وهو ما يمثل أرقى درجات الإبداع الإداري المهني في المؤسسات المتقدمة.

## القسم الخامس: اختبار فرضيات الدراسة

### الفرضية الرئيسية H1

جدول ٩: نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية

| الفرضية                | معامل الارتباط<br>(r) | الدلالة الإحصائية<br>(Sig.) | نتيجة الاختبار                  |
|------------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| الفرضية الرئيسية<br>H1 | 0.895                 | 0.000**                     | توجد علاقة ذات دلالة<br>إحصائية |

تشير نتائج اختبار الفرضية الرئيسية إلى وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة، حيث بلغ معامل الارتباط ( $r = 0.895$ ) عند مستوى دلالة ( $**Sig = 0.000$ ) وهو مستوى دال إحصائياً عند (٠.٠٠١). هذه النتيجة تؤكد أن الإبداع الإداري يمثل أحد المحركات الأساسية لتحقيق الأداء المؤسسي الفعال في الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا). فكلما ارتفع مستوى الممارسات الإبداعية بين العاملين مثل التفكير الابتكاري، تقبل التغيير، وروح المبادرة، زادت قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة أعلى. ويُفسر ذلك بأن الإبداع الإداري يسهم في تعزيز مرونة السياسات، وتحسين عمليات اتخاذ القرار، ورفع جودة الخدمات التقنية والبياناتية التي تقدمها الهيئة ضمن أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التحول الرقمي.

### الفرضية الفرعية الأولى Ha

جدول ١٠: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى

| الفرضية                      | معامل الارتباط<br>(r) | الدلالة الإحصائية<br>(Sig.) | نتيجة الاختبار                  |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| الفرضية الفرعية الأولى<br>Ha | 0.552                 | 0.000**                     | توجد علاقة ذات دلالة<br>إحصائية |

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الأولى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة القوة بين بعد حل المشكلات وتحقيق أهداف سدايا، حيث بلغ معامل الارتباط ( $r = 0.552$ ) عند مستوى دلالة ( $**Sig = 0.000$ ). هذه النتيجة توضح أن قدرة الموظفين على التعامل مع المشكلات بأسلوب منهجي وإبداعي تسهم مباشرة في تحسين الأداء العام للمؤسسة. ويُستدل من ذلك أن مهارة التفكير التحليلي والقدرة على

إيجاد حلول مبتكرة للمواقف الإدارية تمثلان أحد العوامل الجوهرية لتحقيق الأهداف التشغيلية. ويعكس هذا الارتباط أن سدايا كهيئة تقنية تعتمد بشكل كبير على إدارة المعرفة والابتكار في معالجة التحديات اليومية، ما يعزز استدامة التميز المؤسسي عبر تحويل المشكلات إلى فرص تطوير وتحسين.

### الفرضية الفرعية الثانية Hb

جدول ١١: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية

| الفرضية                       | معامل الارتباط<br>(r) | الدالة الإحصائية<br>(Sig.) | نتيجة الاختبار               |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------------|------------------------------|
| الفرضية الفرعية الثانية<br>Hb | 0.619                 | 0.000**                    | توجد علاقة ذات دلالة إحصائية |

تشير نتائج اختبار الفرضية الثانية إلى وجود علاقة ارتباطية قوية نسبياً بين القابلية للتغير وتحقيق أهداف المؤسسة، حيث بلغ معامل الارتباط ( $r = 0.619$ ) عند مستوى دلالة ( $\text{Sig} = 0.000$ ). هذه النتيجة تعني أن استجابة العاملين للتغيير وتقبلهم للمستجدات التنظيمية والتكنولوجية يسهم بشكل فعال في تحقيق الأهداف المؤسسية. فالقابلية للتغير تمثل عنصراً حاسماً في بيئة سريعة التطور مثل سدايا، التي تعمل في مجالات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة. وتُظهر هذه النتيجة أن الموظفين الذين يتسمون بالمرونة والتكيف مع التحولات التنظيمية قادرون على تحسين الأداء، ودعم توجهات المؤسسة في الابتكار والتطوير المستمر بما يحقق الكفاءة التشغيلية والاستراتيجية في آن واحد.

### الفرضية الفرعية الثالثة Hc

جدول ١٢: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

| الفرضية                       | معامل الارتباط<br>(r) | الدالة الإحصائية<br>(Sig.) | نتيجة الاختبار               |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------------|------------------------------|
| الفرضية الفرعية الثالثة<br>Hc | 0.736                 | 0.000**                    | توجد علاقة ذات دلالة إحصائية |

أما نتائج اختبار الفرضية الثالثة فقد أظهرت وجود علاقة ارتباطية قوية بين روح المجازفة وتحقيق أهداف الهيئة، إذ بلغ معامل الارتباط ( $r = 0.736$ ) عند مستوى دلالة ( $\text{Sig} = 0.000$ )، وهي من أعلى القيم بين الفروض الفرعية. وتدل هذه النتيجة على أن تشجيع العاملين على خوض التجارب الجديدة

وتحمل المخاطر المدروسة يُعد من أهم محددات تحقيق التميز في الأداء المؤسسي داخل سدايا. فالمجازفة الإيجابية تمكّن الموظفين من اقتراح أفكار مبتكرة وتنفيذ مشروعات تطويرية دون خوف من الفشل، مما يفتح آفاقاً أوسع للإبداع التنظيمي. كما يُعزى هذا الارتباط القوي إلى طبيعة بيئة العمل في سدايا التي تعتمد على الابتكار والريادة التقنية، ما يجعل الجرأة المهنية في اتخاذ القرار عنصراً محورياً لتحقيق النجاح المؤسسي وتحقيق الأهداف الوطنية في مجال البيانات والذكاء الاصطناعي.

## ربط النتائج بالدراسات السابقة:

### الفرضية الرئيسية H1

تؤكد نتائج اختبار الفرضية الرئيسية التي أظهرت معامل ارتباط مرتفع بلغ (٠.٨٩٥) عند دلالة إحصائية (٠.٠٠٠\*\*) على وجود علاقة قوية جداً بين الإبداع الإداري وتحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا). هذه النتيجة تبرهن على أن ممارسات الإبداع الإداري مثل المرونة في اتخاذ القرار، التفكير الابتكاري في حل المشكلات، وتشجيع المبادرات الفردية والجماعية، تعد محركاً أساسياً لتحسين الأداء التنظيمي داخل الهيئة. وقد عكست البيانات أن العاملين الذين يمارسون الإبداع في أعمالهم يسهمون بصورة ملموسة في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى، وهو ما يتوافق مع أهداف سدايا الرامية إلى تعزيز الابتكار التقني والإداري في ضوء التحول الرقمي ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة برزوق (٢٠٢١) التي أكدت وجود علاقة إيجابية قوية بين الإبداع الإداري وقدرة المؤسسات على إحداث التغيير التنظيمي الفعال، حيث أوضح الباحث أن التفكير الابتكاري يحدّ من مقاومة التغيير ويزيد من جاهزية المؤسسة للتطوير. كما تتشابه النتائج مع دراسة (Sirková et al. (2014 التي أثبتت أن الإبداع التنظيمي يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي العام وزيادة القدرة التنافسية. كما تتقاطع هذه النتائج مع ما أشار إليه (Choi (2025 بأن الإبداع الإداري يكون أكثر تأثيراً في المراحل المبكرة من التخطيط وصنع القرار، وهي المراحل التي تمثل جوهر عمل الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي.

من خلال هذا الربط يمكن القول إن دراستنا عززت الأدلة السابقة التي تؤكد أهمية الإبداع الإداري كأداة استراتيجية لتحقيق الأهداف المؤسسية، لكنها تميّزت بكونها تناولت بيئة سعودية متقدمة تقنياً ضمن قطاع حديث ومتخصص هو قطاع الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة. وبذلك أضافت الدراسة بعداً جديداً يتمثل في توضيح العلاقة بين الإبداع الإداري والإنجاز المؤسسي في مؤسسات ذات طبيعة معرفية وتقنية عالية، مما يوسع من أفق البحوث التطبيقية التي تربط الإبداع بالتحول الرقمي في السياق السعودي.

## الفرضية الفرعية الأولى Ha

أظهرت نتائج الفرضية الفرعية الأولى أن هناك علاقة معنوية متوسطة القوة بين حل المشكلات وتحقيق أهداف سدايا ( $r = 0.552$ , Sig. =  $0.000^{**}$ ) ، ما يعني أن التفكير المنهجي والإبداعي في معالجة المشكلات يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى كفاءة المؤسسة. وتوضح هذه النتيجة أن قدرة العاملين على توليد حلول جديدة للتحديات اليومية تعزز من فاعلية العمل الجماعي، وتدعم تنفيذ الاستراتيجيات التشغيلية والتقنية داخل الهيئة. كما أن هذه النتيجة تعكس بيئة عمل ديناميكية في سدايا، تشجع الأفراد على البحث عن بدائل غير تقليدية لمواجهة العقبات الإدارية، وهو ما ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف المبرمجة في الخطط التنظيمية.

هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة Masa'd & Aljawarneh (2020) التي بينت أن المؤسسات التي تعتمد على الإبداع في معالجة المشكلات تحقق أداءً وظيفياً أفضل، حيث أكد الباحثان أن التفكير الإبداعي في مواجهة التحديات اليومية يرفع من جودة القرارات ويقلل من الأخطاء التنظيمية. كما تتفق مع نتائج دراسة محمد (٢٠٢٢) التي أوضحت أن تكامل وظائف الإدارة - ومنها التخطيط والتنظيم والرقابة - يعزز البيئة الإبداعية التي تسهل عملية حل المشكلات الإدارية بطرق غير تقليدية. كما أن نتائجنا تتماشى مع ما ذكرته دراسة Tsyuh (2023) بأن الإبداع الإداري يعزز سرعة ودقة اتخاذ القرار في المواقف المعقدة، مما يدعم الأداء المؤسسي.

يمكن القول إن دراستنا توسع ما قدمته الأدبيات السابقة من خلال تطبيق مفهوم حل المشكلات الإبداعي في بيئة عمل سعودية تقنية متقدمة، حيث ترتبط المشكلات الإدارية غالباً بتعقيدات تقنية ومعرفية تتطلب تفكيراً ابتكارياً عالي المستوى. وقد أكدت النتائج أن قدرة العاملين في سدايا على التحليل والتجريب وإنتاج حلول جديدة تمثل عنصراً جوهرياً في تحقيق الأهداف المؤسسية، مما يرسخ فكرة أن الإبداع في حل المشكلات ليس سلوكاً فردياً بل ثقافة تنظيمية متكاملة.

## الفرضية الفرعية الثانية Hb

تؤكد نتائج الفرضية الثانية أن هناك علاقة قوية نسبياً بين القابلية للتغير وتحقيق أهداف المؤسسة ( $r = 0.619$ , Sig. =  $0.000^{**}$ )، ما يعكس أن المرونة التنظيمية واستعداد العاملين لتقبل التغييرات المؤسسية تشكل عاملاً رئيساً في رفع فاعلية الأداء العام داخل سدايا. فكلما ارتفع وعي الموظفين بأهمية التكيف مع التطورات التقنية والتنظيمية، زادت قدرتهم على تنفيذ المبادرات الجديدة وتحقيق مؤشرات

الأداء المستهدفة. ويُفسّر هذا الارتباط بأن القابلية للتغير تمثل جوهر الإبداع الإداري في مؤسسات تعتمد على الابتكار كخيار استراتيجي.

هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة رحمة الله (٢٠٢٣) التي أكدت أن الإبداع الإداري يسهم في رفع مستوى الأداء من خلال تعزيز الالتزام الوظيفي والمرونة في بيئة العمل، حيث أوضح الباحث أن تبني أفكار جديدة واستراتيجيات مرنة يؤدي إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية. كما تتسق نتائجنا مع دراسة لعمور (٢٠١٩) التي كشفت أن بيئة العمل الداخلية الداعمة والمحفزة على التغيير ترفع من مستوى الإبداع لدى الموظفين. وكذلك تدعمها نتائج (Sirková et al. (2014 التي أظهرت أن الإبداع التنظيمي يُمكن المؤسسات من التكيف مع التغيرات في بيئة العمل وتحقيق أهدافها بفعالية.

وبذلك، تبرز مساهمة دراستنا في إظهار أهمية القابلية للتغير داخل المؤسسات السعودية الحديثة، ولا سيما في قطاع البيانات والذكاء الاصطناعي الذي يتميز بسرعة التطور والتحديات التقنية المستمرة. إن العاملين في سدايا الذين يمتلكون عقلية منفتحة على التغيير يمثلون ركيزة أساسية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الوطنية المرتبطة بالتحول الرقمي. وبذلك تثبت دراستنا أن الإبداع الإداري ليس فقط عملية فكرية بل ثقافة مؤسسية تقوم على المرونة، والاستعداد للتعلم المستمر، والتفاعل الإيجابي مع التطور.

#### الفرضية الفرعية الثالثة Hc

أظهرت نتائج الفرضية الثالثة وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين روح المجازفة وتحقيق أهداف الهيئة ( $r = 0.736$ , Sig. = 0.000\*\*) ، مما يؤكد أن الجرأة في اتخاذ القرارات والتجريب المدروس تُعد من أهم مقومات تحقيق الأداء المؤسسي الفعال. ويعني ذلك أن الموظفين الذين يمتلكون استعداداً لخوض تجارب جديدة، واقتراح أفكار غير تقليدية، يسهمون بشكل أكبر في تحقيق التميز المؤسسي. هذه النتيجة تكشف أن روح المجازفة ليست مجرد سلوك فردي بل جزء من الثقافة التنظيمية في سدايا، التي تعتمد على الابتكار كمحرك رئيس في جميع مشاريعها الوطنية.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة فياض (٢٠٢٣) التي بينت أن الإبداع الإداري لدى القيادات المدرسية يؤثر مباشرة في رفع أداء العاملين عبر تشجيع المبادرات والمخاطرة المحسوبة. كما تدعمها دراسة (Tsyuh (2023 التي أثبتت أن القادة ذوي النزعة الإبداعية والمجازفة المدروسة يتخذون قرارات أكثر كفاءة وسرعة في بيئات العمل المتغيرة، وهي نتيجة تتسجم تماماً مع طبيعة عمل سدايا القائمة على التجريب والابتكار التقني. كما أن نتائجنا تتلاقى مع دراسة (Choi (2025 التي أوضحت

أن الإبداع يكون أكثر فاعلية عندما تُمنح الفرق حرية المبادرة والمجازفة المدروسة في المراحل الأولى من المشاريع.

تؤكد دراستنا بناءً على هذه النتائج أن تبني ثقافة "المجازفة الواعية" في بيئة العمل يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال فتح مجالات للتفكير الحر وتطوير الحلول الريادية. إن سدايا تمثل نموذجاً متقدماً في الإدارة الإبداعية التي تمكن الموظفين من الابتكار دون خوف من الفشل، مما يخلق بيئة خصبة للأفكار الجديدة ويعزز من قدرة المؤسسة على المنافسة والتطور المستدام. وبهذا تبرز دراستنا كإضافة نوعية تربط بين روح المجازفة والإبداع الإداري في سياق مؤسسي وطني يسعى نحو الريادة التقنية والتحول الذكي.

## أبرز النتائج:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة معامل الارتباط الكلي بين الإبداع الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة بلغت (٠.٨٩٥) عند مستوى دلالة (Sig = 0.000)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية جداً ذات دلالة إحصائية عالية، تؤكد أن الإبداع الإداري يسهم بصورة مباشرة ومؤثرة في تحقيق أهداف الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي.

أوضحت نتائج الفرضية الفرعية الأولى أن بعد حل المشكلات سجل علاقة ارتباط بلغت ( $r = 0.552$ ) مما يشير إلى أن التفكير الابتكاري في مواجهة العقبات اليومية داخل بيئة العمل يمثل عاملاً مؤثراً بنسبة متوسطة (٥٥٪) في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التشغيلية لسدايا.

بينت نتائج الفرضية الثانية أن القابلية للتغير كانت من أكثر الأبعاد تأثيراً في تحقيق الأهداف بنسبة ارتباط (٦١.٩٪)، وهو ما يعكس مرونة العاملين واستعدادهم لتبني التغييرات المؤسسية المتسارعة في بيئة العمل التقنية.

أظهرت نتائج الفرضية الثالثة أن روح المجازفة حققت أعلى تأثير جزئي بنسبة ارتباط بلغت (٠.٧٣٦)، ما يعني أن الجرأة في اتخاذ القرارات والتجريب الواعي تُعد سمة بارزة لدى العاملين في سدايا وتلعب دوراً فعالاً في تطوير المبادرات وتحقيق الأهداف الوطنية المرتبطة برؤية ٢٠٣٠.

أظهر تحليل الصدق الداخلي أن جميع عبارات الاستبيان سجلت معاملات ارتباط تتراوح بين (٠.٦٩ - ٠.٧٨)، مما يعكس درجة عالية من الاتساق الداخلي والتجانس بين البنود التي تقيس أبعاد الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف المؤسسية، ما يدل على صلاحية الأداة البحثية للاستخدام الأكاديمي.

جاءت نتائج اختبار الثبات (ألفا كرونباخ) مرتفعة جداً، إذ بلغت (٠.٨٣) لبعد حل المشكلات، و(٠.٨١) لبعد القابلية للتغير، و(٠.٨٥) لروح المجازفة، و(٠.٨٦) لمحور تحقيق الأهداف، في حين بلغ الثبات الكلي للاستبيان (٠.٩١)، ما يؤكد موثوقية الأداة البحثية واعتمادها العلمي.

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية أن عبارات الإبداع الإداري جاءت بمتوسط كلي بلغ (٤.٣٨) من (٥) وهو مستوى مرتفع جداً، مما يعني أن أغلب المبحوثين لديهم اتجاه إيجابي نحو ممارسة الإبداع في بيئة العمل الإدارية.

سجلت عبارة "أسعى دائماً إلى تطوير مهاراتي بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديثة" أعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٥٤)، مما يدل على أن ٩٠٪ من العاملين تقريباً يمتلكون وعياً مهنيّاً بأهمية التعلم المستمر والتطور الذاتي.

بلغ متوسط عبارة "أعتبر التحديات فرصة لتطوير أساليب العمل وتحسينها" (٤.٥٠)، مما يدل على أن أكثر من ٨٥٪ من المشاركين يتعاملون مع التحديات بشكل إيجابي ويحولونها إلى فرص تطوير، وهي سمة أساسية في المؤسسات المبدعة.

أظهرت نتائج العبارة "أسعى إلى تحسين جودة الأداء بشكل مستمر" متوسطاً قدره (٤.٥٧)، وهو الأعلى في محور تحقيق الأهداف، مما يعكس التزاماً قوياً بجودة الأداء وتحقيق الكفاءة التشغيلية بنسبة تقارب ٩٢٪ من إجابات العينة.

بلغ المتوسط العام لبعد حل المشكلات (٤.٣٧) بانحراف معياري (٠.٦١)، ما يشير إلى استقرار مرتفع في الاتجاهات، حيث اتفق نحو ٨٧٪ من العينة على أن تطوير طرق حل المشكلات يسهم في تحسين الإنجاز المؤسسي.

جاء متوسط بعد القابلية للتغير (٤.٣٩) بانحراف معياري (٠.٥٨)، مما يدل على أن أكثر من ٨٠٪ من العاملين لديهم استعداد فعلي لتقبل التغييرات المؤسسية والتقنية دون مقاومة.

حقق بعد روح المجازفة متوسطاً قدره (٤.٣٢)، ما يعني أن العاملين في سدايا يمتلكون قدرة عالية على تحمل المخاطر المدروسة وتجريب الأفكار الجديدة، بنسبة دعم تجاوزت ٨٦٪ من مجموع الاستجابات.

جاء محور تحقيق أهداف المؤسسة بمتوسط كلي بلغ (٤.٤٨) مما يدل على رضا عالٍ من العاملين عن قدرتهم على تحقيق الأهداف المحددة وتنفيذ الخطط التشغيلية بفعالية، وهو ما يعكس بيئة تنظيمية محفزة وقيادة إدارية داعمة.

أظهرت نتائج أحد البنود "الترحم بالمواعيد المحددة لإنجاز المهام" متوسطاً (٤.٤٨) مما يعني أن ٨٩٪ من المشاركين يطبقون معايير الالتزام الزمني بدقة، مما يعزز الأداء المؤسسي والقدرة على الإنجاز وفق خطط محددة.

أظهرت نتائج بند "أشارك زملائي في مناقشة الحلول غير التقليدية للمشكلات" متوسطاً (٤.٢١)، وهو ما يعكس انتشار ثقافة الحوار والمشاركة بنسبة ٨٤٪ تقريباً من العاملين داخل بيئة سدايا.

من خلال التحليل العام، تبين أن نسبة ٩١٪ من العينة تؤكد وجود ترابط وثيق بين تطبيق ممارسات الإبداع الإداري وارتفاع كفاءة تحقيق الأهداف المؤسسية، وهو ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية للدراسة. أظهرت نتائج تحليل الفروق الفردية أن العاملين ذوي الخبرة الأعلى من عشر سنوات أظهروا مستويات أعلى في بعد القابلية للتغير بمعدل فرق نسبي بلغ (+٠.٢٣) مقارنة بالموظفين الجدد، مما يشير إلى أن الخبرة تسهم في تعزيز المرونة الفكرية والإبداع التنظيمي.

أوضح التحليل الإحصائي أن نحو ٧٨٪ من أفراد العينة يرون أن القيادة الإدارية في سدايا تدعم روح الابتكار وتشجع التجريب دون خوف من الفشل، مما يخلق مناخاً مؤسسياً محفزاً على المجازفة الإيجابية.

خلصت الدراسة في مجملها إلى أن الإبداع الإداري يمثل أحد العوامل الجوهرية المؤثرة بنسبة تفوق (٨٥٪) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنظيمية لسدايا، وأن دعم القيادة العليا للابتكار، والتدريب المستمر، والتشجيع على التجريب، تعد من أبرز مقومات النجاح المؤسسي المستدام في الهيئات السعودية الحديثة.

## التوصيات:

توصي الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة الإبداع الإداري داخل سدايا من خلال دمج قيم الابتكار في الخطط الاستراتيجية للمؤسسة، بحيث تُصبح ممارسة الإبداع جزءاً من مؤشرات الأداء الوظيفي لكل موظف، وبذلك يتحول الإبداع من نشاط فردي إلى سلوك مؤسسي دائم ينعكس على جودة القرارات ومستوى الإنجاز.

توصي الدراسة بإطلاق برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات التفكير الابتكاري وحل المشكلات لدى العاملين، بحيث يتم تدريب الموظفين على أساليب التفكير التصميمي (Design Thinking) والعصف الذهني الجماعي وتقنيات تحليل المواقف الصعبة بأسلوب مبتكر يضمن إيجاد حلول عملية فعالة.

توصي الدراسة بأن تقوم الهيئة بإنشاء وحدة دائمة للإبداع والتطوير المؤسسي تُعنى بتبني الأفكار الجديدة ومتابعة تنفيذها على مستوى جميع الإدارات، على أن تُمنح هذه الوحدة الصلاحيات اللازمة لتطبيق المبادرات الإبداعية وتحفيز التجريب في بيئة آمنة خالية من العقوبات.

تحت الدراسة على تشجيع القيادة الإدارية العليا على تبني أسلوب القيادة التحفيزية التي تدعم الإبداع، وتعمل على تمكين الموظفين من اتخاذ القرار، وتشجع على مشاركة الأفكار دون خوف، لأن القادة الذين يزرعون الثقة يخلقون بيئة خصبة للإبداع والمبادرة الذاتية.

توصي الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل الداخلية لتكون محفزة للإبداع من خلال تقليل الإجراءات البيروقراطية غير الضرورية، وتوفير مساحات فكرية مفتوحة داخل الإدارات لتبادل الأفكار ومناقشة الحلول التطويرية، مما يزيد من رضا العاملين ويحفز روح الابتكار.

توصي الباحثة بتنفيذ آليات الحوافز والمكافآت الإبداعية وربطها بالأداء المبتكر، بحيث يتم مكافأة الموظفين الذين يقدمون أفكاراً جديدة قابلة للتطبيق، سواء كانت تقنية أو تنظيمية أو إدارية، لأن التحفيز المادي والمعنوي من أقوى محركات الإبداع الإداري.

توصي الدراسة بضرورة إدماج الإبداع الإداري في نظام تقييم الأداء الوظيفي، بحيث يُقاس مستوى الإبداع ضمن مؤشرات الكفاءة المهنية، ويتم وضع مقياس واضح لتقدير مساهمة كل موظف في تطوير العمل المؤسسي والمبادرات التطويرية.

توصي الدراسة بأن تعمل سدايا على تعزيز المرونة التنظيمية في هياكلها الإدارية من خلال تبسيط خطوط الاتصال وتخفيف القيود الإجرائية، بما يسمح بسرعة اتخاذ القرار ورفع كفاءة التواصل بين المستويات الإدارية المختلفة، وهو ما يُعد شرطاً أساسياً للإبداع الإداري الفعال.

توصي الدراسة بضرورة تبني أساليب إدارة التغيير الحديثة لضمان استجابة العاملين للتحويلات المؤسسية، خاصة في ظل التوسع التقني والرقمي السريع الذي تشهده سدايا، وينبغي أن يصاحب ذلك توعية مستمرة حول أهمية التغيير ودوره في تحقيق التطور المؤسسي.

توصي الدراسة بتصميم نظام مقترحات إلكتروني داخلي يُمكن العاملين من تقديم أفكارهم الإبداعية ومتابعة مراحل تقييمها وتنفيذها بشفافية، بما يشجع الجميع على المشاركة في عملية التطوير التنظيمي ويساهم في تحويل الأفكار إلى مشروعات واقعية.

توصي الدراسة بتعزيز التعاون المؤسسي بين سدايا والجهات الأكاديمية والبحثية من خلال اتفاقيات بحثية ومبادرات مشتركة في مجالات الإبداع الإداري والتحول الرقمي، مما يساهم في نقل المعرفة وتبادل الخبرات بين القطاعين الأكاديمي والتطبيقي.

توصي الدراسة بضرورة تعميق روح العمل الجماعي والتفكير التشاركي في حل المشكلات التنظيمية، بحيث تُدار فرق العمل وفق نموذج "الفريق المبدع" الذي يجمع بين الكفاءات المتنوعة ويعتمد على تبادل الأفكار وإثرائها للوصول إلى قرارات أكثر ابتكاراً.

توصي الدراسة بتضمين برامج تدريب القيادات الإدارية في الهيئة وحدات متخصصة في إدارة الإبداع والابتكار التنظيمي، وذلك لتطوير مهارات القادة في توجيه الطاقات الإبداعية للموظفين وتحويلها إلى مشاريع ومخرجات ملموسة تحقق قيمة مضافة للمؤسسة.

توصي الدراسة بالاستفادة من نتائج هذا البحث في إعداد مؤشرات قياس أداء جديدة (KPIs) تعتمد على مدى تطبيق ممارسات الإبداع الإداري داخل الإدارات، بحيث تُقاس معدلات التحسين السنوي في الأداء بناءً على مؤشرات الابتكار الإداري والتحول الذكي.

توصي الدراسة بضرورة تعزيز روح المجازفة المدروسة في بيئة العمل، وتشجيع الموظفين على اتخاذ قرارات تجريبية محسوبة دون خوف من الفشل، لأن المخاطرة الواعية تُعد سلوكاً جوهرياً في المؤسسات المبدعة وتدفع نحو تحقيق التميز المؤسسي.

توصي الدراسة بتعميم سياسات التحفيز المعنوي مثل نشر قصص النجاح الإبداعية داخل الهيئة، وتكريم أصحاب الأفكار المتميزة في لقاءات عامة، مما يعزز الشعور بالانتماء المؤسسي ويغرس ثقافة بأن الإبداع قيمة معترف بها رسمياً داخل سدايا.

توصي الدراسة بأن يتم إدراج برامج التحسين المستمر (Continuous Improvement Programs) ضمن الخطط السنوية للهيئة، بحيث تُراجع العمليات الإدارية بانتظام بهدف تطويرها وتحسينها بطرق مبتكرة، لضمان استدامة الأداء الفعال على المدى الطويل.

توصي الدراسة بالاهتمام بإنشاء منصات رقمية تفاعلية داخلية تتيح للموظفين تبادل الأفكار الإبداعية والتصويت على المبادرات المقترحة، مما يعزز مشاركة الجميع في اتخاذ القرار ويحول الإبداع إلى ثقافة رقمية يومية داخل بيئة العمل.

توصي الدراسة بضرورة دمج مبادئ الإبداع الإداري في المناهج التدريبية الوطنية الخاصة بإعداد الكوادر الحكومية، بحيث يتم تهيئة الموظفين الجدد منذ البداية على تبني الفكر الابتكاري والمرونة التنظيمية والقيادة المبنية على المعرفة.

وأخيراً، توصي الدراسة بتعميم نتائج هذه التجربة على الوزارات والهيئات السعودية الأخرى، مع اقتراح إنشاء "مرصد وطني للإبداع الإداري" يعنى بقياس مستوى الممارسات الإبداعية في القطاع الحكومي والخاص، مما يساهم في تعزيز مكانة المملكة كمركز إقليمي للابتكار والتحول الرقمي.

## الخاتمة

خلصت هذه الدراسة إلى أن الإبداع الإداري يُعد أحد أهم العوامل المحورية في تعزيز كفاءة المؤسسات الحديثة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث أثبتت النتائج الميدانية وجود علاقة ارتباط قوية بين ممارسات الإبداع الإداري وبين مستوى تحقيق الأهداف التنظيمية داخل الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) وقد برزت أبعاد الإبداع الإداري الثلاثة - حل المشكلات، القابلية للتغير، وروح المجازفة - بوصفها ركائز أساسية تدعم عملية التطوير المؤسسي، وتزيد من فعالية الأداء الوظيفي، وتساعد على خلق بيئة عمل محفزة للتجديد والمبادرة. كما أوضحت النتائج أن القيادة الإدارية تلعب دوراً حاسماً في ترسيخ قيم الابتكار ودعم الموظفين للتفكير خارج الإطار التقليدي مما يعزز من القدرة على مواجهة تحديات التحول الرقمي بكفاءة ومرونة.

وتؤكد الدراسة أن المؤسسات السعودية في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ بحاجة إلى ترسيخ ثقافة الإبداع الإداري على جميع المستويات الإدارية لضمان الاستدامة والتنافسية في بيئة العمل المتغيرة بسرعة وقد قدّمت الدراسة مجموعة من التوصيات العملية القابلة للتطبيق والتي يمكن أن تسهم في تطوير بيئة العمل، وتحسين كفاءة اتخاذ القرار، ورفع إنتاجية الموارد البشرية في سدايا وسائر مؤسسات القطاع العام والخاص، مما يسهم في بناء نموذج إداري وطني قائم على الابتكار والتميز، يواكب التحول الرقمي الذي تشهده المملكة، ويسهم في تحقيق أهدافها التنموية المستقبلية.

## قائمة 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)،

٣٤-١٤.

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)،

٣٤-١٤.

جقوب، عبدالحليم. (٢٠٢٠). أثر تخطيط الوقت على تحقيق الإبداع الإداري في الجامعات: دراسة حالة

جامعة الجلفة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، ٦(١)، ٥٨٧-٦٠٨.

الحمادي، أمين عبدالوهاب 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 استراتيجية 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.

### ثانيا: 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.

الملاحق

## إستمارة الاستبيان:

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله ربّ العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد...

في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة، أقوم بإعداد بحث بعنوان:

(أثر الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة: دراسة تطبيقية على الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في مدينة الرياض).

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مدى تأثير الإبداع الإداري بمختلف أبعاده في تحقيق أهداف المؤسسات ورفع كفاءتها التشغيلية والإستراتيجية، وذلك من خلال آراء العاملين في الهيئة.

لذا أرجو منكم التكرم بالمشاركة في هذا الاستبيان بكل صدق وموضوعية، علماً بأن:

- المعلومات المقدمة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
- جميع البيانات سيتم التعامل معها بسرية تامة دون ذكر الأسماء أو أي معلومات شخصية.
- مشاركتكم تمثل إسهاماً قيماً في إثراء نتائج هذا البحث وخدمة المجال الإداري في المملكة.

شكراً جزيلاً لتعاونكم،

والله ولي التوفيق.

أولاً: البيانات الديمغرافية

يُرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر: ☐ أقل من ٣٠ سنة ☐ من ٣٠ إلى ٤٠ سنة ☐ أكثر من ٤٠ سنة

المؤهل العلمي: ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ إلى ١٠ سنوات ☐ أكثر من ١٠ سنوات

المسمى الوظيفي: ☐ موظف ☐ مشرف ☐ مدير

ثانياً: أسئلة الاستبانة

| م                             | العبارة                                                             | موافق بشدة               | موافق                    | محايد                    | غير موافق                | غير موافق بشدة           |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| المحور الأول: الإبداع الإداري |                                                                     |                          |                          |                          |                          |                          |
| حل المشكلات                   |                                                                     |                          |                          |                          |                          |                          |
| 1                             | أحرص على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات الإدارية التي تواجهني في العمل. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2                             | أبحث عن أساليب جديدة لتنفيذ المهام اليومية بطرق أكثر فاعلية.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3                             | أشارك زملائي في مناقشة الحلول غير التقليدية للمشكلات.               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4                             | أفكر بطرق مختلفة عند التعامل مع القضايا الإدارية المتكررة.          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5                             | أعتبر التحديات فرصة لتطوير أساليب العمل وتحسينها.                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| القابلية للتغير               |                                                                     |                          |                          |                          |                          |                          |
| 6                             | أقبل التغيرات في بيئة العمل بسهولة ودون مقاومة.                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7                             | أسعى دائماً إلى تطوير مهاراتي بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديثة.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8                             | أرحب بالأفكار الجديدة التي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي.           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9                             | أبدي استعداداً لتجربة أساليب عمل جديدة حتى لو كانت غير مألوفة.      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10                            | أدعم أي مبادرة تهدف إلى إدخال تحسينات على نظام العمل.               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| روح المجازفة                  |                                                                     |                          |                          |                          |                          |                          |
| 11                            | لا أتردد في اقتراح أفكار جديدة حتى لو كانت تتضمن بعض المخاطر.       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                           |   |   |   |   |    |                                                                  |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|----|------------------------------------------------------------------|
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 12 | أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها في<br>المواقف الصعبة.         |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 13 | أعتقد أن المخاطرة المدروسة ضرورية لتحقيق<br>التميز المؤسسي.      |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 14 | أشجع زملائي على التجريب والتجديد في العمل                        |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 15 | أتعلم من أخطائي وأسعى لتصحيحها بطرق<br>مبتكرة.                   |
| <b>المحور الثاني: تحقيق أهداف المؤسسة</b> |   |   |   |   |    |                                                                  |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 16 | أعمل بجد لتحقيق أهداف المؤسسة وفق الخطط<br>الموضوعة.             |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 17 | أسعى إلى تحسين جودة الأداء بشكل مستمر                            |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 18 | ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز المهام                            |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 19 | أشارك في اقتراح طرق جديدة لرفع كفاءة<br>العمل.                   |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 20 | أحرص على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة<br>عالية.                |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 21 | أبذل الجهد لتحقيق رضا المستفيدين من خدمات<br>المؤسسة.            |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 22 | أسعى لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال<br>التعاون مع الزملاء.         |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 23 | أعتبر تحقيق الأهداف المؤسسية مسؤولية<br>مشتركة بين جميع العاملين |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 24 | أشارك في المبادرات التطويرية داخل المؤسسة                        |
| ■                                         | ■ | ■ | ■ | ■ | 25 | أتابع إنجازاتي باستمرار للتأكد من توافقها مع<br>أهداف المؤسسة.   |

## **Abstract**

**This study aims to examine the impact of administrative creativity on achieving institutional goals, through an applied field study on the Saudi Authority for Data and Artificial Intelligence (SDAIA) in Riyadh. The research seeks to identify the extent to which administrative creativity practices contribute to enhancing performance efficiency and achieving organizational excellence. The problem of the study focuses on determining the relationship between the dimensions of administrative creativity (problem-solving, adaptability to change, and risk-taking) and the level of goal achievement within the Authority. The researcher employed the descriptive analytical method as the most suitable approach for studying administrative phenomena and analyzing relationships between field variables. The study population consisted of all employees at SDAIA across different departments and job levels, while a random sample of 100 employees was selected. A questionnaire was used as the main tool for data collection, comprising 25 statements distributed over three main axes representing the dimensions of administrative creativity, and a fourth axis measuring the achievement of institutional goals.**

**The results revealed a strong positive correlation ( $r = 0.895$ ) between administrative creativity and goal achievement. It was also found that the three dimensions of creativity collectively contribute by more than 85% to enhancing organizational performance effectiveness. The overall mean score of responses reached (4.38 out of 5), indicating a high level of creative practices within the Authority. The reliability test using Cronbach's Alpha (0.91) confirmed the consistency of the measurement tool. The study recommended strengthening the culture of administrative creativity within Saudi public institutions through continuous training, improving the work environment, and activating incentive and suggestion systems. These measures will contribute to achieving institutional excellence and sustainable development in line with Saudi Vision 2030.**

### **Keywords:**

**Administrative creativity – Goal achievement – SDAIA – Organizational performance – Digital transformation – Creative leadership – Organizational flexibility.**

**The Impact of Administrative Creativity on Achieving  
Institutional Goals:  
An Applied Study on the Saudi Data and Artificial  
Intelligence Authority (SDAIA) in Riyadh City.**

**Prepared by:**

**Student: Sanaa Hajhoj Al-Shammari**

**University ID: 2021204674**

**Supervised by:**

**Dr. Al-Faisal Abdul-Hameed**

**Dr. Fayez Jarad**

**Year:2025**