



مركز الاستشارات والبحوث والتطوير
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة البحوث الإدارية

Journal of Administrative Research

علمية - متخصصة - مُكمّة - دورية ربع سنوية

للسنة
الثالثة والأربعين

Volume 43 | Issue 4 | Oct. 2025

عدد أكتوبر 2025

 jso.journals.ekb.eg

رئيس مجلس الإدارة
أ.د. محمد صالح هاشم
رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس التحرير
د. حسن رشاد صابر
مدير مركز الاستشارات والبحوث والتطوير

ISSN : 1110-225X

مجلة البحوث الإدارية

الصادرة عن:

مركز الاستشارات والبحوث والتطوير - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس مجلس إدارة المجلة

أ.د. محمد صالح هاشم

رئيس التحرير

د. حسن رشاد صابر

المحرر التنفيذي

أ. نادر مكي

سكرتير التحرير

أ. أحمد جابر

البراعة الاستراتيجية وأثرها في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على إدارة التعليم بمنطقة عسير

" Strategic ingenuity and its impact on achieving administrative creativity: an applied study on education administration in the Asir region "

اعداد الباحث: علي حسن جحاف حمدي

المخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البراعة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين البالغ عددهم (28774) مفردة، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات للوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف الدراسة، وتم أخذ عينة عشوائية طبقية، إذ تم بتوزيع (380) استبانة، ليسترد (343) استبانة، بنسبة (90.26%). وتوصلت الدراسة إلى الدرجة الكُلِّيَّة لإجابات أفراد العينة للبراعة الاستراتيجية بأبعادها المتمثلة في (براعة استكشاف الفرص، براعة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) جاءت بدرجة متوسطة، كما جاءت الإجابات على محور الإبداع الإداري من قبل أفراد العينة بمتوسط حسابي (3.24)، وأهمية نسبية (64.79%)، وبدرجة موافقة متوسطة، وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (براعة استكشاف الفرص، براعة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) وتحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد البراعة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير، وكانت من أهم توصيات الدراسة زيادة الاهتمام في متابعة كافة التطورات التكنولوجية التي تتعلق بجميع العمليات التي تقوم بها إدارة التعليم بمنطقة عسير، وتخصيص موارد وقدرات لرصد التغييرات في بيئة العمل، والعمل على تأهيل كوادر كافية تمكن الإدارة من استغلال الفرص المتاحة، والاهتمام ببناء علاقات استراتيجية مع المجتمع المحلي من أجل التعرف على احتياجاته وتقديم الخدمات التي تناسبه، وضرورة أن يتوافق الهيكل التنظيمي مع العمل لإدارة التعليم مع طبيعة الوظائف المتاحة، والعمل على التنسيق بين جميع المستويات الإدارية لمواجهة الظروف الاستثنائية.

الكلمات المفتاحية: البراعة الاستراتيجية، الإبداع الإداري، إدارة التعليم بمنطقة عسير.

" Strategic ingenuity and its impact on achieving administrative creativity: an applied study on education administration in the Asir region"

:Abstract

The study aimed to identify the impact of strategic ingenuity in achieving administrative creativity in the education administration in Asir region. The study relied on the descriptive analytical approach. The study community consisted of all employees, numbering (28,774) individuals. The researcher used the questionnaire to collect data to reach the results and achieve the study objectives. A stratified random sample was taken, as (380) questionnaires were distributed, and (343) questionnaires were returned, at a rate of (90.26%). The study concluded that the total score of the sample members' answers to strategic dexterity in its dimensions (opportunity exploration dexterity, opportunity exploitation dexterity, structural dexterity) was average.

The answers to the administrative creativity axis by the sample members also came with an arithmetic mean (3.24), relative importance (64.79%), and an average degree of agreement. There was also a statistically significant relationship between strategic dexterity in its dimensions (opportunity exploration dexterity, opportunity exploitation dexterity, structural dexterity) and achieving administrative creativity in the Education Department in the Asir region, and the presence of a statistically significant effect of the dimensions of strategic dexterity in achieving administrative creativity in the Education Department in the Asir region.

Among the most important recommendations of the study were increasing interest in following up on all technological developments related to all operations carried out by the Education Department in the Asir region, allocating resources and capabilities to monitor changes in the work environment, working to qualify sufficient cadres that enable the administration to exploit available opportunities, and paying attention to building strategic relationships with the local community in order to identify its needs and provide services that suit it. The organizational structure of the Education Department must be compatible with the nature of the available jobs, and work to coordinate between all administrative levels. To face exceptional circumstances.

Keywords: Strategic ingenuity, administrative creativity, education management in Asir region.

مقدمة:

تشهد المنظمات المعاصرة العديد من التغيرات والتطورات نتيجة التطورات التي تشهدها تكنولوجيا المعلومات في مجال الأعمال، والتي جعلت تلك المنظمات تتبنى مفاهيم ونظم إدارية حديثة تستطيع من خلالها الاستجابة للتغيرات البيئة المتسارعة وتحقيق الإبداع الإداري، وأيضاً تعزيز البراعة الاستراتيجية من خلال توفير معلومات ذات جودة عالية في الوقت المناسب، لذلك تقوم البراعة الاستراتيجية بدور كبير في التكيف مع الظروف البيئة المحيطة بالمنظمة لاكتشاف الفرص الجديدة واستغلالها وفق هيكل تنظمي يتمتع بمرونة عالية لتلبية متطلبات البيئة في محيط أعمالها. (الإبراهيمي، 2022)

يحظى موضوع الإبداع الإداري باهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين، وذلك باعتباره نمط من أنماط التغيير للأفضل، إذ يحتاج إلى بيئة داعمة لضمان عدم هجرة المبدعين والأكفاء فهو يؤثر بشكل مباشر على مستقبل المنظمات والقدرة على زيادة قدراتها التنافسية، وقابليتها على مواكبة التغيير، إذ أن إهمال الإبداع الإداري في أي مؤسسة يعتبر خطأ كبير ويهدد وجودها. (السعود، 2021)

كما يعد الإبداع الإداري من أهم الأهداف التي تسعى إليها المنظمات لتحقيقه نتيجة الظروف المعقدة والمتغيرة التي تمر بها تلك المنظمات وما تشهده من تسارع للأحداث والتطورات المستمرة، حيث أصبح من المكونات الأساسية للبيئات التنظيمية الحديثة والمواكبة التي تؤهل الموظفين لتطوير أنفسهم وإشراكهم في عملية التطوير والتحسين المستمر، وتحسين قدراتهم على حل المشكلات وإيجاد البدائل وتوليد الأفكار الإبداعية لمواكبة التطورات التقنية الحديثة. (Salama, 2018)

ويستخدم مفهوم البراعة الاستراتيجية في القطاعات الخدمية في المقام الأول، والقطاعات الإنتاجية في المرتبة الثانية، ومن بين هذه القطاعات الخدمية إدارة التعليم الذي يعتبر من أبرز مظاهر التطور الحضاري وتقدم المجتمع، إذ يعد الرافد والمصدر الأساسي الذي يزود المؤسسات بالموارد البشرية المؤهلة وذات الكفاءة، من هنا تظهر أهمية الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم وإجراء مراجعة دورية لبرامجها وانظمتها وسياساتها المختلفة لتحقيق الكفاءة من مخرجاتها. (الهيتمي، 2023)

من هنا جاءت الدراسة الحالية لتسلط الضوء على البراعة الاستراتيجية بأبعادها: براعة استكشاف الفرص، براعة استغلال الفرص، براعة الهيكلية وتأثيرها في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت البراعة الاستراتيجية مع متغيرات أخرى:

دراسة (أمين، 2024)، هدفت إلى تحديد مفهوم وأبعاد مفهوم رأس المال الفكري ومدى توافره في الجامعات المصرية، وتحديد مفهوم البراعة الاستراتيجية وإمكاناتها في تنمية رأس المال الفكري، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي وتصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومن أهم النتائج: انخفاض مستوى رأس المال الفكري بأبعاده في الجامعات المصرية، ووجود علاقة موجبة دالة بين رأس المال الفكري بأبعاده على البراعة الاستراتيجية، وتبين أن البراعة الاستراتيجية تسعى إلى التطوير على مستوى الجامعات، وأن فهم وإدراك أبعاد البراعة الاستراتيجية في سياق العمل يسهم في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

هدفت دراسة (Al Aqrabawi, 2024)، التعرف على أثر الإدارة الاستراتيجية بأبعادها في التوجه الريادي بأبعاده من خلال الدور الوسيط للبراعة الاستراتيجية في فنادق الخمس نجوم في الأردن، وتألف مجتمع الدراسة من (8620) مديراً يعملون في المستويات الإدارية العليا والوسطى في الفنادق محل الدراسة، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (400) مدير تم تحديدهم بأسلوب العينة الطبقية التناسبية، ومن أهم النتائج: أن مستوى الأهمية النسبة للإدارة الاستراتيجية والتوجه الريادي والبراعة الاستراتيجية جاءت بدرجة مرتفعة في الفنادق محل الدراسة، وكشفت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الاستراتيجية بأبعادها في التوجه الريادي بأبعاده في الفنادق بنسبة (88.5%)، وأيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية كمتغير وسيط بين الإدارة الاستراتيجية والتوجه الريادي في فنادق الخمس نجوم في الأردن.

بينما دراسة (نسيمة وطوايبي، 2024)، هدفت إلى إبراز مدى وعي وتبني مؤسسة روائح الورود بواد سوف الجزائر بالبراعة الاستراتيجية بأبعادها (براعة استغلالية، براعة استكشافية، براعة هيكلية) ومدى مساهمتها في تحقيق الأداء المتميز، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتوزيع الاستبانة على عينة قصدية مكونة من (53) عامل من فئة الإطارات، ومن أهم النتائج: وجود مستوى متوسط لكل من البراعة الاستراتيجية والأداء المتميز لدى مسؤولي المؤسسة محل الدراسة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة على الأداء المتميز لدى مؤسسة روائح الورود بواد سوف الجزائر.

سعت دراسة (الهيبي، 2023)، للكشف عن العلاقة والتأثير بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (استكشاف الفرص، استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) بالأداء الإبداعي، وتم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وتركزت عينة الدراسة على عدد من مدراء أقسام رئاسة جامعة الأنبار وبعض الأقسام العلمية في الكليات لتكون عينة مقصودة موزعة في الجامعة والتي بلغت (60) مديراً، ومن أهم النتائج: وجود علاقة ارتباط معنوية بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها الثلاثة على تطوير الأداء الإبداعي لتدريسي جامعة الأنبار.

أما دراسة (مالك والإمارة، 2023)، هدفت للتعرف على دور البراعة الاستراتيجية بأبعادها المتمثلة (استكشاف الفرص، استثمار الفرص، الهيكل التنظيمي المرن) في الأداء الابتكارية ببعديه من خلال متطلبات إدارة الجودة الشاملة، واعتمدت الدراسة المنهجية الكمية في تحليل البيانات مستخدمة الاستبانة كأداة لجمع البيانات لتطبيقها على ميناء أم قصر الشمالي في محافظة البصرة، إذ بلغ حجم عينة التحليل الكمي (136) مفردة من المختصين في الأنشطة الرئيسية في الميناء محل الدراسة، ومن أهم نتائجها: أن ميناء أم قصر الشمالي من خلال ممارسة البراعة الاستراتيجية تمكن من تحديد الطرق الأمثل لتطبيق إدارة الجودة ودمجة مع الهيكل التنظيمي للميناء ما يؤدي إلى تمكين العاملين في الميناء من خلق المعرفة وتداولها، لينتج عن ذلك نموذج معرفي ملائم لبيئة الأعمال الحالية لخلق أداء ابتكاري، وهو ما يدعم التوجه الاستراتيجي للمؤسسة الذي يتبنى الاستباقية والمبادرة لإنجاز العمل بصورة مبتكرة، الذي قد يكون محفوف بالمخاطر، ولكنه سيؤدي إلى إنتاج نماذج عمل ابتكارية.

أشارت دراسة (النسور، 2023)، إلى معرفة أثر البراعة الاستراتيجية في تحسين الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية: الدور المعدل للقيادة التحويلية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الصناعية الأردنية والبالغ عددهم (74) شركة مدرجة في بورصة عمان ويعمل فيها (12) ألف موظف وتم اختيار (20) شركة، وتوزيع الاستبانة على (322) مفردة يعملون في تلك الشركات، ومن أهم النتائج: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية بأبعادها (استكشاف الفرص، استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) على الأداء التنظيمي بأبعاده وذلك بوجود القيادة التحويلية كمتغير معدل للشركات الصناعية الأردنية.

الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري مع متغيرات أخرى:

دراسة (البلوي والعنزي، 2025)، هدفت إلى معرفة دور الإبداع الإداري للقيادات الأكاديمية في تحسين الميزة التنافسية بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية وقد أجاب على العينة (354) مفردة، ومن أهم النتائج: وجود علاقة ارتباط إيجابية وقوية بين ممارسة القيادات الأكاديمية للإبداع الإداري ودرجة تحقيق الميزة التنافسية بجامعة تبوك بمعامل ارتباط (0.619)، وأن ممارسة القيادات الأكاديمية للإبداع الإداري بجامعة تبوك بأبعاده (الأصالة، المرونة، الطلاقة، حساسية المشكلات) بدرجة متوسطة، وكذلك درجة التحقق للميزة التنافسية بدرجة متوسطة.

هدفت دراسة (عودة وجردات، 2024)، إلى التعرف على دور الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين في بنك فلسطين، وتم اتباع المنهج الكمي والكيفي، وتكونت عينة أداة الاستبانة من (75) موظفاً إدارياً في بنك فلسطين منطقة جنوب الضفة، وعينة المقابلة من (6) مدراء ومراقبين، ومن أهم النتائج: أن أبعاد الإدارة الرشيقة تتوفر بشكل مرتفع في بنك فلسطين، وأيضاً أبعاد الإبداع الإداري تتوفر بشكل مرتفع، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين أبعاد الإدارة الرشيقة وعوامل الإبداع الإداري لدى بنك فلسطين.

أشارت دراسة (طه، 2023)، إلى التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركات الدواء الأردنية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون عينة الدراسة من (280) مدير ممن يعملون في شركات الدواء الأردنية من كافة المستويات الإدارية، وتم بناء استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة إلكترونياً، ومن أهم النتائج: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركات الدواء الأردنية، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها على بعد المرونة والانفتاح على التغيير وقبول المخاطر.

كشفت دراسة (عفيف، 2023)، عن دور الإبداع الإداري في الولاء الوظيفي لدى العاملين في البنوك الإسلامية الأردنية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في البنوك الإسلامية الأردنية وعددهم (6698) موظفاً وموظفة، وتم تصميم استبانة وتوزيعها من خلال رابط إلكتروني إذ بلغ عدد الردود (405) رداً، وتكونت عينة الدراسة من (396) رداً صالحاً للتحليل، ومن أهم

النتائج: وجود دور ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري في الولاء الوظيفي لدى العاملين في البنوك الإسلامية الأردنية، من خلال وجود دور ذو دلالة إحصائية للأصالة والتجديد، الطلاقة الفكرية، القدرة على التحليل، المرونة، والتنبؤ في الولاء الوظيفي لدى العاملين في البنوك الإسلامية الأردنية.

أما دراسة (البدر، 2023)، هدفت إلى معرفة أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في تحسين جودة الخدمات مستهدفة مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية، إذ تم قياس الإبداع الإداري (الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل)، وتم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (255) موظفاً وموظفة في الإدارة العامة، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع، ومن أهم النتائج: وجود أثر دال إحصائي لأبعاد الإبداع الإداري مجتمعة على جودة الخدمات في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وليست جميع أبعاد الإبداع الإداري تسهم في التأثير على جودة الخدمات، حيث أظهرت النتائج أن المرونة ليس لها تأثير على جودة الخدمات، بالمقابل يعتبر بعد القدرة على التحليل ذات القدرة التفسيرية الأكبر على جودة الخدمات.

سعت دراسة (السلمي وحداد، 2022)، إلى معرفة علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة لجمع البيانات الأولية، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة، وقد بلغ عددهم (326) موظفي أكاديمي من كلا الجنسين، ومن أهم النتائج: وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري، مما يدل على أن بيئة العمل عامل أساسي في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

مناقشة الدراسات السابقة:

ناقشت الدراسات السابقة العربية والأجنبية متغيرات الدراسة (البراعة الاستراتيجية، الإبداع الإداري)، وذلك من خلال ما يلي:

- أسهمت الدراسات السابقة تحديد الدراسة الحالية، وأيضاً منهجية الدراسة الحالية وقياسها والبناء النظري لها، إذ أن أغلب الجهود المعرفية عرضت مراجعة فكرية ونظرية آراء عديد من الكتاب والباحثين حول متغيرات الدراسة.

- الدراسة الحالية مكمله للدراسات الأخرى من حيث وجود قواسم مشتركة وهذه الدراسة تعزز موقف الدراسات السابقة.
- اعتمدت أغلب الدراسات السابقة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهذا ما سوف تتجه إليه هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة:

بالنظر لأهمية العلاقة بين المرونة الاستراتيجية والإبداع الإداري والقدرة على تبني منظومة مرنة وإبداعية في العمل كان لا بد من الاهتمام بالمرونة الاستراتيجية لما تؤديه من استكشاف واستغلال للفرص في إدارة التعليم بمنطقة عسير لتحقيق أهدافها. إذ تشكل العملية التعليمية جوهر النظام التعليمي السائد وأساسه في المملكة العربية السعودية.

وبمراجعة الدراسات السابقة نجد أن دراسة (البلوي والعنزي، 2025) أكدت على أن ممارسة القيادات الأكاديمية للإبداع الإداري بجامعة تبوك بأبعاده (الأصالة، المرونة، الطلاقة، حساسية المشكلات) بدرجة متوسطة، كما أوصت دراسة كل من (السلمي وحداد، 2022)، ودراسة (أمين، 2024)، دراسة (الهيدي، 2023) البحث في المرونة و الإبداع الإداري، كما يتضح من الدراسات السابقة أن مشكلة الدراسة تتمثل بوجود فجوة بحثية تتمثل في ندرة الدراسات التي ربطت بين متغيرات الدراسة الحالية وهي البراعة الاستراتيجية و الإبداع الإدارية، من هنا يمكن صياغة التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر البراعة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير؟ وينبثق منه التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما واقع تطبيق البراعة الاستراتيجية لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير؟.
- 2- ما مستوى الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير؟.
- 3- ما طبيعة العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير؟.
- 4- هل يوجد تأثير بين البراعة الاستراتيجية في الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير؟.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في التعرف على البراعة الاستراتيجية ومدى تأثيره على إدارة التعليم بمنطقة عسير الإبداع الإداري، إذ تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

- 1- تكمن أهمية الدراسة من طبيعة ونوع العلاقة القائمة بين أبعاد البراعة الاستراتيجية والإبداع الإداري.
- 2- مساهمة الدراسة الحالية في مدى إفادة إدارة التعليم بمنطقة عسير التي تم دراستها من النتائج العلمية التي تم التوصل إليها.

3- تؤكد الدراسة على استكشاف الفرص والمهارات والقدرات البراعة للقائمين على إدارة التعليم في منطقة عسير لتنفيذ عملية البراعة الاستراتيجية التي تسهم في تحقيق الإبداع الإداري.

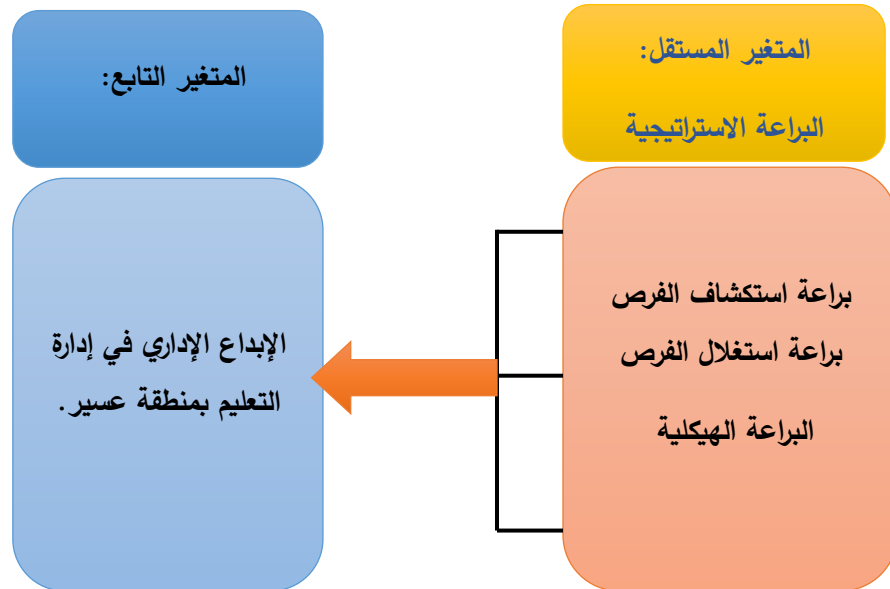
أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيس التعرف إلى أثر البراعة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير، ويتفرع منه الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف على واقع تطبيق البراعة الاستراتيجية لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.
- 2- إلقاء الضوء على مستوى الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.
- 3- توضيح طبيعة العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.
- 4- تحديد مدى وجود أثر بين البراعة الاستراتيجية في الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

نموذج متغيرات الدراسة:

يمكن تحديد مسار نموذج الدراسة حسب متغيراتها المتمثلة في المتغير المستقل البراعة الاستراتيجية ويتمثل بالأبعاد التالية: البراعة الاستراتيجية، وتتمثل بالأبعاد التالية (براعة استكشاف الفرص، براعة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية). والمتغير التابع الإبداع الإداري في إدارة التعليم بمنطقة عسير.



شكل رقم (1) يوضح متغيرات الدراسة.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها تمت صياغة الفرضيات الرئيسية والفرعية الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (براعة استكشاف الفرص، براعة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) والإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية في الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير، ومنه تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبراعة استكشاف الفرص في الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبراعة استغلال الفرص في الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الهيكلية في الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: تحليل البراعة الاستراتيجية والإبداع الإدارية.

الحد المكاني: تركز الدراسة على (البيئة السُّعُودية) ويشمل مجتمع (إدارة التعليم بمنطقة عسير).

الحد الزمني: تمتد مدة الدراسة عام (2025) م.

مصطلحات الدراسة:

▪ **البراعة الاستراتيجية:** قدرة المنظمات على التوازن بين عمليات اكتشاف الفرص في بيئة الأعمال، والقدرة على الاستغلال الأمثل لقدراتها ومواردها للاستفادة من الفرص، وأيضاً اكتشاف التهديدات وتجنبها، بما يضمن تحقيق النجاح لتلك المنظمات في الحاضر والمستقبل. (الحنيطي، 2018)

وتعرف إجرائياً: قدرة إدارة التعليم بمنطقة عسير على تطوير استراتيجياتها للاستجابة للتغيرات البيئية وتحقيق التوازن بين اكتشاف الفرص واكتشاف التهديدات والمخاطر وتجنبها بالشكل الأمثل.

■ **الإبداع الإداري:** هو مزيج من الكفايات والقدرات، إذ يستطيع الفرد من خلالها توليد وإنتاج الأفكار المستجدة والمتميزة، وتكون قابلة للتطبيق للمساهمة في حل إشكالية قائمة، أو العمل على تطوير نظام حالي، أو إيجاد مفهوم عملي أصيل لتنفيذ العمليات داخل المؤسسة بما يضمن أو يساهم في إنجاز أهداف المؤسسة بأفضل كفاءة وفاعلية. (العربي وبو لرباح، 2017)

ويعرف إجرائياً: عملية تفكير تقوم على جمع المعرفة في إدارة التعليم بمنطقة عسير في العديد من المجالات للتعامل مع الواقع ومتغيراته، والتكيف مع كل ما هو جديد وبما يتناسب مع تحقيق أهدافها.

الإطار النظري للدراسة

مفهوم البراعة الاستراتيجية:

اختلف الكتاب والباحثين حول مفهوم البراعة الاستراتيجية، وعليه اختلف المفهوم حسب توجهات وآراء الباحثين، إذ عرفت البراعة الاستراتيجية هي المهارات التي تتطلب التنسيق بين الخطط الاستراتيجية الحالية وقدراتها الداخلية وكيفية تطوير الخطط في المستقبل، والتي يتم تطويرها من خلال التعلم والتدريب والسرعة في الإنجاز والدقة في العمل. (Wegwu, 2020)

ويعرف رضوان (2020) أنها قدرة المؤسسة على تلبية احتياجات الأعمال والتكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة من خلال استكشاف واستغلال المؤسسة لمواردها بهدف تحقيق التوازن بين أنشطتها.

ويضيف إبراهيم وآخرون (2021) هي قدرة المؤسسة على الاستفادة من الفرص المتاحة والتقليل من التهديدات، والقدرة على التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية من أجل تعزيز الميزة التنافسية، وذلك من خلال استغلال الطاقات والمهارات التي يتميز بها الموظفون.

يرى الحسناوي والحفار (2021) أنها تتمثل في قدرة المؤسسة على الجمع بين استراتيجيات الاستكشاف والاستثمار ضمن نطاق المؤسسة واستجابتها للتغيرات البيئية بما يتماشى ويتكيف مع الخطط الاستراتيجية.

ويشير اليساري واللامى (2022)، أن البراعة الاستراتيجية بأنها تمثل قدرة المؤسسة على تنفيذ الاستراتيجية الحالية وتطويرها في المستقبل.

فيما يرى الهيتي (2023) أنها قدرة المنظمة على تطوير وتنفيذ استراتيجيات تهدف إلى استكشاف واستغلال الفرص في نفس الوقت ضمن هياكل تنظيمية مرنة تتكيف مع بيئة المؤسسة وتسهم في تحقيق تلك الاستراتيجيات.

ويعرف هلال (2024) أنها إطار عمل جوهري بعني بقدرة المؤسسة على تحقيق التوازن بين استراتيجية الاستغلال والاستكشاف، إذ أنها يمثلان وجهين لعملة واحدة للاستفادة من الموارد المتاحة بالشكل الأمثل، وفي نفس الوقت البحث عن الفرص الجديدة وتطوير الأفكار الإبداعية بما يسهم في تحقيق النمو والاستمرارية.

يعتقد الباحث أن المرونة الاستراتيجية أنها قدرة المؤسسات سواء الإنتاجية أو الخدمية على استغلال طاقات ومهارات الموظفين من أجل تحقيق التحسين المستمر، والعمل على إدارة أعمال المؤسسة بكفاءة، والتكيف مع المتغيرات البيئية للمؤسسة من أجل استكشاف واستغلال الفرص المتاحة لها.

أهمية البراعة الاستراتيجية:

تكمّن أهمية البراعة الاستراتيجية من خلال ما يلي: (طه، 2022)، (Hussain, et. al., 2021)

- تكمّن المؤسسات من استشعار الفرص الحالية ومتابعة الفرص واغتنامها من خلال تخصيص إمكانات وموارد الأصول التنظيمية.
- تؤدي البراعة الاستراتيجية السعي المتزامن مع الاستدامة الاستراتيجية المؤيدة على القدرة للنمو والاستمرار.
- كما تمكن البراعة الاستراتيجية الأفراد من الاستكشاف والاستثمار، كما أنها ليست مجرد مسألة هيكلية وإنما قدرة ديناميكية وإبداعية تتجسد في مجموعة معقدة من الإجراءات.
- تساعد البراعة الاستراتيجية على لفت أنظار المدراء للتكيف مع قرارات أصحاب المصلحة في الحاجة إلى تحقيق توازن بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل.
- القدرة على التفكير بطرق جديدة ومتطورة لتلبية احتياجات ورغبات متلقي الخدمات والحفاظ على الميزة التنافسية في ظل تطورات العصر.

- شعور المؤسسات بأنها تتحسن في أداء عملياتها وأنشطتها المختلفة. مما يدفعها لمواصلة العمل والانجاز.

أبعاد البراعة الاستراتيجية:

▪ **مرونة استكشاف الفرص:** يمثل استكشاف الفرص قدرة المؤسسة على الاستجابة بسرعة والتكيف مع الفرص الجديدة وتعزيز القدرة، وقد يكون من الصعب قياس الاستكشاف على المدى القصير في بيئة مضطربة، إذ أن الاهتمام الرئيس هو الاستكشاف الي يهتم بالتوسع والنمو، واتباع المنهج العلمي لتطوير الأنشطة والخدمات، حيث أن الاستكشاف يكون الوضع السائد لأداء المؤسسة. (الهيبي، 2023)

ويرى إبراهيم وآخرون (2021) أن استكشاف الفرص هو قدرة المؤسسات على الاستعداد التام للتكيف مع الفرص الجديدة في ظل التغير السريع في بيئة الأعمال، وذلك من خلال المعارف الجديدة والتي تتسم بالبحث والاختلاف والمرونة.

▪ **مرونة استغلال الفرص:** يرتبط الاستغلال بتعزيز الكفاءة، والتأكد على التغيير المستمر والتحسين بصورة تدرجية، وأيضا يشير إلى استثمار المعرفة الحالية واستخدام الموارد بفعالية مع تحسين العمليات الحالية، إذ يستهدف التركيز على احتياجات المستفيدين الحاليين. مما يسهم في تحقيق أقصى درجات السيطرة على البيئة التنافسية وتحسين مستوى جودة الخدمات. (التيم، 2021)

في حين يرى رضوان (2020) قدرة المؤسسة الاستراتيجية لتحقيق الاستفادة القصوى من جميع الموارد والإمكانيات المتوفرة لديها في الوقت الحالي.

▪ **مرونة الهيكل التنظيمي:** تتحقق براعة الهيكل التنظيمي عندما يتم الفصل الهيكلي لأنشطة الاستكشاف والاستغلال في وحدات العمل من أجل إدارة الطلبات المتعارضة لتحقيق التوازن، حيث يكون الفصل الهيكلي ضروري بسبب طبيعة هذه الأنشطة، ويتم توجيه كل نوع من الوحدات نحو وظيفتها الأساسية، أما الاستكشاف والاستغلال يرتكز على الكفاءة والقدرة على التكيف، ويتم اتخاذ القرارات فيها عن طريق الإدارة العليا ويتمتع الموظفون في البراعة الهيكلية بالتخصص في وظائفهم. (كاظم، 2022)

ويؤكد صويص وعابدين (2019) أنها عملية لتطوير آليات هيكلية تتناسب مع متطلبات العمل التي تواجهها المؤسسة من أجل تحقيق القدرة على التكيف، ويظهر ذلك من خلال هياكل تنظيمية منفصلة لعدة أنواع من الأنشطة التي تمارسها المؤسسة.

مفهوم الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري هو عملية شاملة تكاملية يشترك فيها كافة أعضاء المؤسسة على كافة المستويات الإدارية. وتكون الإدارة والموظفين عنصرين حاسمين في تحقيق العملية الإبداعية (السلمان، 2020)

ويعرف (Davenport, 2020) أنه العملية التي تتضمن الأفكار الخلاقة والنظر إلى المألوف بطرق غير مألوفة. كما يتضمن الإبداع الإداري تطوير حلول جديدة للمشكلات الإدارية، والتحسين المستمر للعمليات والقدرة على تطوير أنظمة العمل، ويتصف بالخبرة والأصالة والقيمة والفائدة الاجتماعية.

ووفقاً لكل من داود وأبو بكر (2022) أنه القدرة الفردية والجماعية على توليد الأفكار الجديدة أو حل المشكلات بطرق يكون فيها الأشخاص قادرين على تغيير الطرق والأنشطة التي كانوا يعملون بها.

ويشير هلو والخطيب (2023) أن الإبداع الإداري القدرة على ابتكار أفكار وأساليب ووسائل جديدة ومفيدة للعمل، إذ تلقت هذه الأساليب والأفكار التجاوب الذي يجب ان تلقاه من قبل الموظفين في المؤسسة، وتحفز لديهم مواهب وقدرات لتحقيق مصالحهم ومصالح المؤسسة.

وتؤكد عفيف (2023) أن الإبداع الإداري عملية تكيف الإدارة واندماجها فكرياً مع المؤسسة لتكون قادرة على التكيف مع التغيرات البيئية المحيطة والقدرة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

وترى عطون (2024) أن الإبداع الإداري مفهوم إداري يختص بالقدرة على إظهار المواهب والقدرات الفردية التي تؤثر في المؤسسة، وتحسن من أدائها بطريقة إبداعية.

في ضوء ما سبق من تعريفات حول الإبداع الإداري نجد أنها ركزت على قدرة الإدارة على التمتع بقدرات واستعدادات متنوعة تتعلق الحساسية للمشكلات الطلاقة، المرونة، والتحليل والربط، وذلك من خلال إيجاد بيئة تنظيمية مشجعة وداعمة للموظفين على اختلاف مستوياتهم الإدارية لإظهار القدرات الإبداعية الهادفة لتوليد أفكار إبداعية جديدة ومبتكرة.

أهمية الإبداع الإداري:

تكمُن أهمية الإبداع الإداري في عملية التطوير والتقدم على كافة مستويات المؤسسة كما وضحتها: (الطيب، 2022)

- 1- الاهتمام بممارسة الديمقراطية في الإدارة عبر توسيع قاعدة المشاركة لأفكار الموظفين من خلال تفويض السلطات، وتوسيع نطاق المسؤولية.
- 2- الاهتمام بجماعات العمل الصغيرة والتنظيمات اللارسمية وتشكيلاتها بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية.
- 3- الاستغلال الأمثل للموارد المالية من خلال تطوير عمل المؤسسة وإمدادها بالوسائل الحديثة.
- 4- يعمل على تطوير قدرة الموظف على استنباط الأفكار الإدارية الجديدة، ويساعده في الوصول للحل الناجح للمشكلات بطريقة أصلية.
- 5- يسهم في تحقيق الذات الإبداعية. وتطوير المنتجات والخدمات الإبداعية. والمساهمة في تنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل.
- 6- يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة. والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات.

أبعاد (مؤشرات) الإبداع الإداري:

■ الحساسية للمشكلات:

وهي القدرة على تحديد الاختلافات بين الوضع الفعلي والوضع المطلوب، وتتطوي على تحديد المشكلات الموجودة أو أي مؤشرات أو مخاطر محتملة يمكن ان تحدث أو تسبب مشكلة، كما أنها تعتبر عملية تفكير منظمة تسند إلى استخدام مهارات التفكير الإبداعي والخلق بهدف رصد التنبؤ بالمخاطر التي قد تحدث، والاستعداد لإيجاد حلول لهذه المشكلات وفق خطوات منطقية متعاقبة وممنهجة. (السلمي، 2022)

■ الطلاقة:

وهي القدرة على صنع أفكار كثيرة ومتنوعة وفريدة وغير تقليدية، وأيضا تغيير نمط التفكير مع تغير الظروف أو تغير المواقف، والمرونة والتي تعكس مفهوم الجمود الذهني الذي يعني تبني أنماط تفكير

محددة بشكل مسبق، وثابتة أو غير قابلة للتعديل والتغيير، وذلك بحسب ما تقضيه الحاجة. (عايد، 2021)

■ المرونة:

وتعرف بانها القدرة على تغيير الحالة العقلية لكي تتسجم مع الموقف الإبداعي وتشجيع الموظفين على استخدام كامل مهاراتهم وطاقاتهم في العمل، ومن أقسامها "المرونة التلقائية والمرونة التكيفية، ومرونة التعرف أو التخلي عن المفاهيم. (Shaghael, et, al, 2020)

■ القدرة على التحليل:

تتمثل القدرة على التحليل مجموعة واسعة من المهارات بما في ذلك المهارات الفنية والشخصية والتفكير التحليلي الذي يعتبر نوه خاص من المهارات التي يمكن تطويرها من خلال الخبرة والتفكير، وتستخدم المؤسسات القدرة على التحليل في عملية تقييم المعلومات والحقائق التي تستخدم في حل المشاكل وتنفيذ أفضل الحلول. (العتيبي، 2020)

منهجية الدراسة والدراسة الميدانية واختبارات الفرضيات

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير في المملكة العربية السعودية، وبلغ حجم مجتمع الدراسة 28774 مفردة.

2- عينة الدراسة:

تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لمجتمع الدراسة من العاملين لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير في المملكة العربية السعودية والتي بلغت 380 مفردة، وذلك طبقاً لمعادلة حجم العينة عند معامل ثقة 95% ونسبة خطأ 5%، ولقد تم استرداد 343 قائمة من الاستبيانات الموجهة إلى العينة أي بنسبة استرداد بلغت 90.26%، ولقد تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة، وذلك نظراً لأن مجتمع الدراسة غير متجانس حيث يضم مجموعة من العاملين (المعلمون، الإداريون) الذين تختلف أعدادهم من فئة إلى أخرى.

ثانياً: معاملات الثبات والصدق:

ثبات المقياس:

تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" لحساب الثبات وقياس مدى صلاحية الأداة المستخدمة وذلك لأنه يعتبر من أدق وأهم وأشهر معاملات قياس الثبات حيث يعتمد على حساب الارتباط الداخلي للإجابات على

العبارات، ويتضح من خلال الجدول التالي أن معامل الثبات وفق مقياس "ألفا كرونباخ" لكل بعد من أبعاد الدراسة أعلى من (0.50) وأن معاملات الثبات لقائمة الاستبيان ككل بلغت (0.827) وبذلك تعتبر فقرات قائمة الاستبيان تتميز بدرجة مرتفعة من الثبات.

صدق المقياس:

يتبين من خلال الجدول السابق أن درجة معامل الصدق لكل بعد من أبعاد الدراسة أعلى من (0.60) وأن معاملات الصدق لقائمة الاستبيان ككل بلغت (0.931) وبذلك تعتبر فقرات قائمة الاستبيان تتميز بدرجة مرتفعة من الصدق.

جدول رقم (1) الثبات والصدق لأبعاد الاستبانة.

الأبعاد	الثبات	الصدق	الفقرات
براءة استكشاف الفرص	0.8.9	0.899	5
براءة استغلال الفرص	0.821	0.906	5
البراءة الهيكلية	0.784	0.885	5
جميع فقرات أبعاد البراءة الاستراتيجية	0.814	0.902	15
فقرات بعد الإبداع الإداري	0.838	0.915	15
الاستبانة كلياً	0.867	0.931	30

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

ثالثاً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية:

يتضح فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية:

أ. توزيع عينة الدراسة حسب النوع:

جدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب النوع.

النوع	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	185	53.9%
أنثى	158	46.1%
المجموع	343	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (53.9%) من إجمالي العينة هم من الذكور، وأن نسبة (46.1%) من إجمالي العينة هم من الإناث.

ب. توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب العمر.

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	78	22.7%
من 30 إلى أقل من 45 سنة	141	41.1%
45 سنة فأكثر	124	36.2%
المجموع	343	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد العينة طبقاً لسنوات العمر كانت بنسبة 22.7% من إجمالي أفراد العينة لمن أعمارهم أقل من 30 سنة، وأن نسبة 41.1% من إجمالي أفراد العينة لمن أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 45 سنة، بينما نسبة 36.2% من أفراد العينة كانت أعمارهم أكثر من 45 سنة.

ج. توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
دبلوم أو أقل	38	11.1%
بكالوريوس/ليسانس	215	62.7%
دراسات عليا	90	26.2%
المجموع	343	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد العينة طبقاً للمؤهل الدراسي يتمثل في المؤهل الجامعي أي أن نسبة 62.7% من إجمالي أفراد العينة حاصلون على تعليم جامعي سواء كان بكالوريوس أو ليسانس، يليهم في الترتيب بنسبة 26.2% من إجمالي العينة حاصلين على مؤهل في الدراسات العليا سواء كان ماجستير أو دكتوراه، فيما كانت النسبة الأقل والتي بلغت 11.1% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي دبلوم أو أقل.

د. توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة:

جدول رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة.

عدد سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	84	24.5%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	150	43.7%
10 سنوات فأكثر	109	31.8%
المجموع	343	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد العينة طبقاً لسنوات الخدمة كانت بنسبة 43.7% من إجمالي أفراد العينة لديهم سنوات خدمة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، وأن نسبة 31.8% من إجمالي أفراد العينة سنوات الخدمة لديهم أكثر من 10 سنوات، بينما نسبة 24.5% من أفراد العينة كانت سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات.

هـ. توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة:

جدول رقم (6): توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة.

المستوى الإداري	العدد	النسبة المئوية %
معلم	270	78.7%
إداري	73	21.3%
المجموع	343	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد العينة طبقاً للوظيفة يتمثل في فئة المعلمون حيث كانت نسبتهم 78.7% من إجمالي مفردات العينة، بينما كانت نسبة الإداريون 21.3% من إجمالي مفردات العينة.

رابعاً: الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

أ. تحليل أبعاد البراعة الاستراتيجية:

1. تحليل فقرات بعد براءة استكشاف الفرص:

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبُعد براءة استكشاف الفرص.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	تقوم الإدارة بتدريب وتطوير عناصرها البشرية لإكسابهم مهارات جديدة.	3.36	0.826	67.29%	2
2.	تهتم الإدارة بمتابعة كافة التطورات التكنولوجية التي تتعلق بجميع عملياتها.	2.95	0.806	59.01%	5
3.	تعمل الإدارة إلى التعرف على نقاط الضعف باستمرار وتحاول تقليصها.	3.16	0.774	63.27%	3
4.	تخصص الإدارة موارد وقدرات لرصد التغييرات في بيئة عملها.	3.09	0.764	61.75%	4
5.	تبحث الإدارة باستمرار على طرق مبتكرة لتلبية حاجات المستفيدين.	3.54	0.836	70.73%	1
	متوسط البعد	3.22	0.668	64.41%	

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببُعد براءة استكشاف الفرص جاءت متوسطة.
 - جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تبحث الإدارة باستمرار على طرق مبتكرة لتلبية حاجات المستفيدين".
 - جاءت أقل إجابات لأفراد العينة من للفقرة التي تنص على "تهتم الإدارة بمتابعة كافة التطورات التكنولوجية التي تتعلق بجميع عملياتها".
- في ضوء ما سبق من نتائج نجد أن إدارة التعليم بمنطقة عسير تطبق براءة استكشاف الفرص، وذلك من خلال البحث بشكل مستمر على طرق جديدة ومبتكرة لتلبية احتياجات المستفيدين، كما تعمل على تدريب وتطوير عناصرها البشرية لإكسابهم مهارات جديدة، والتعرف على نقاط الضعف وتحاول تلاشيها.

2. تحليل فقرات بعد براءة استغلال الفرص:

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية المرتبطة ببُعد براءة استغلال الفرص.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	تعمل الإدارة على الاستغلال الأمثل لمواردها وقدراتها المتاحة لتقديم خدمات فريدة.	3.18	0.831	63.56%	3
2.	تقوم الإدارة بشكل دوري على تطوير المهارات التقنية للاستفادة من التطورات التكنولوجية الحديثة.	26.3	0.812	65.13%	2
3.	يوجد لدى الإدارة كوادر مؤهلة كافية تمكنها من استغلال الفرص المتاحة.	2.85	0.836	56.91%	5
4.	تتمتع الإدارة بعلاقات استراتيجية جيدة مع المجتمع المحلي.	3.07	0.819	61.34%	4
5.	تقوم الإدارة بالتواصل المستمر مع المستفيدين ومتابعة تلبية حاجاتهم بالوقت المناسب.	3.49	0.848	69.74%	1
	متوسط البعد	3.17	0.691	63.34%	

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد براعة استغلال الفرص جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تقوم الإدارة بالتواصل المستمر مع المستفيدين ومتابعة تلبية حاجاتهم بالوقت المناسب".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "يوجد لدى الإدارة كوادر مؤهلة كافية تمكنها من استغلال الفرص المتاحة".

يتضح للباحث أن إدارة التعليم بمنطقة عسير على تواصل مستمر بالمستفيدين من أجل متابعة احتياجاتهم ورغباتهم والعمل على تلبيةها، وأيضاً تقوم بشكل دوري على تطوير المهارات التقنية للاستفادة من التطورات التكنولوجية الحديثة، واستغلال مواردها بشكل أمثل لتقديم خدمات فريدة.

3. تحليل فقرات البراعة الهيكلية:

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد البراعة الهيكلية.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	يتميز الهيكل التنظيمي في إدارة التعليم بالمرونة لمواجهة تغيرات بيئة العمل.	3.23	0.828	62.55%	3
2.	يتوافق الهيكل التنظيمي مع العمل لإدارة التعليم مع طبيعة الوظائف المتاحة.	2.91	0.897	58.13%	5
3.	تعمل الإدارة على التنسيق بين جميع المستويات الإدارية لمواجهة الظروف الاستثنائية.	3.04	0.837	60.82%	4
4.	تعمل الإدارة على تخصيص فرق عمل متخصصة ذات صلة بطبيعة العمل.	3.31	0.884	66.18%	2
5.	تقوم الإدارة على تطبيق مداخل الإدارة المعاصرة لتحقيق التميز في تقديم خدماتها.	3.46	0.897	69.21%	1
	متوسط البعد	3.19	0.737	63.78%	-

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد البراعة الهيكلية جاءت متوسطة.
 - جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تقوم الإدارة على تطبيق مداخل الإدارة المعاصرة لتحقيق التميز في تقديم خدماتها".
 - جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "يتوافق الهيكل التنظيمي مع العمل لإدارة التعليم مع طبيعة الوظائف المتاحة".
- يرى الباحث أن قيام الإدارة في منطقة عسير بتطبيق مداخل الإدارة المعاصرة يحقق لها التميز في تقديم الخدمات التي تقدمها، وأيضاً تعمل على تخصيص فرق عمل للوصول إلى التميز في تقديم الخدمة وتلبية احتياجات المستفيدين.
- وتؤكد النتائج أن جميع أبعاد البراعة الاستراتيجية (براعة استكشاف الفرص، براعة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وبالتالي تتشابه هذه النتيجة مع دراسة (نسيمة وطوايبيبة، 2024).

ب. تحليل فقرات الإبداع الإداري:

جدول رقم (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد الإبداع الإداري.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	تحرص الإدارة على إنجاز الأعمال الموكلة للموظفين بأساليب متطورة.	3.43	0.918	%68.57	4
2.	تسهم الإدارة على إنتاج أفكار جديدة واستخدامها في العمل.	34.3	0.686	%66.82	6
3.	تهتم الإدارة بالموظفين وإتاحة الفرص الكافية للمشاركة في اتخاذ القرارات.	3.29	0.796	%65.77	7
4.	تعمل الإدارة بالتحسين المستمر في جميع المستويات الإدارية.	3.09	0.869	61.81%	11
5.	تقوم الإدارة بعقد اجتماعات دورية لاستحداث أفكار جديدة.	2089	0.872	57.78%	14
6.	تقوم الإدارة بالكشف على الخطط المستقبلية وتدعيمها مع الموظفين.	3.52	0.878	%70.32	3
7.	تتمتع الإدارة بسهولة الأفكار وسرعة تصنيف المشكلات الإدارية.	3.13	0.847	%70.32	10
8.	تعمل الإدارة على تقسيم الأفكار لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.	3.73	0.899	%74.52	1
9.	تقوم الإدارة بتحديد الكفاءات الحالية والمستقبلية المتاحة والمطلوبة.	3.05	0.887	%61.05	12
10.	تتعامل الإدارة بإيجابية مع جميع فئات الموظفين.	3.38	0.897	%67.70	5
11.	تقوم الإدارة بتطبيق أساليب جديدة في العمل لتتناسب مع التكنولوجيا.	78.2	0.949	%55.69	15
12.	تحرص الإدارة على معرفة الآراء المختلفة والاستفادة منها.	3.22	0.846	64.37%	8
13.	تعمل الإدارة على تحديث الإجراءات حسب التغييرات في بيئة العمل.	3.18	0.847	%63.67	9
14.	تحرص الإدارة على اكتشاف المشكلات قبل حدوثها.	2.96	0.847	%59.18	13
15.	تقوم الإدارة ببناء خطط استراتيجية لمواجهة المشكلات قبل حدوثها.	3.61	0.844	%72.13	2

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
-	متوسط البعد	3.24	0.654	%64.79	-

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الإبداع الإداري جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة التي تنص على أن "تعمل الإدارة على تقسيم الأفكار لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "تقوم الإدارة بتطبيق أساليب جديدة في العمل لتناسب مع التكنولوجيا".

في ضوء النتائج السابقة في جدول رقم (10) يتضح أن متوسط الفقرات لمحور الإبداع الإداري جاء بدرجة متوسطة، وهذا ينعكس على الجهود التي تبذلها إدارة التعليم بمنطقة عسير للارتقاء بالخدمات التي تقدمها، وتلبية حاجات ورغبات متلقي الخدمات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البولي والعنزي، 2025).

خامساً: اختبارات الفرضيات

1. اختبارات الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (براعة استكشاف الفرص، براعة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) وتحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

ولاختبار هذه الفرضية تم القيام بإجراء تحليل معامل الارتباط بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (براعة استكشاف الفرص، براعة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) كمتغير مستقل وبعد الإبداع الإداري كمتغير تابع.

جدول رقم (11) معامل الارتباط للفرضية الرئيسية الأولى.

المتغيرات	الإبداع الإداري	
	معامل الارتباط	المعنوية،
براعة استكشاف الفرص	0.853	0.000
براعة استغلال الفرص	0.795	0.000
البراعة الهيكلية	0.828	0.000

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتبين من الجدول السابق

- أن معامل الارتباط بين براعة استكشاف الفرص كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع بلغ 0.853 مما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 85.3% عند مستوى معنوية 0.05 بين براعة استكشاف الفرص والإبداع الإداري.

- أن معامل الارتباط بين براءة استغلال الفرص كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع بلغ 0.795 مما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 79.5% عند مستوى معنوية 0.05 بين براءة استغلال الفرص والإبداع الإداري.
- أن معامل الارتباط بين البراعة الهيكلية كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع بلغ 0.828 مما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 82.8% عند مستوى معنوية 0.05 بين البراعة الهيكلية والإبداع الإداري.
- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاصة بمعامل ارتباط "بيرسون" أقل من قيمة 0.05 مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (براءة استكشاف الفرص، براءة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) وبعد الإبداع الإداري.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (براءة استكشاف الفرص، براءة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) وبعد الإبداع الإداري.
- مما سبق يمكن رفض الفرضية الرئيسية الأولى لعدم وقبول الفرضية الرئيسية الأولى البديلة أي أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (براءة استكشاف الفرص، براءة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) وتحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.
- وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة كل من (أمين، 2024)، ودراسة (الهيتمي، 2023)، ودراسة (عودة وجردات، 2024) التي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين أبعاد الإدارة الرشيدة وعوامل الإبداع الإداري لدى بنك فلسطين، ودراسة (السلمي وحداد، 2022).

2. اختبارات الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبراءة استكشاف الفرص في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

ولاختبارها تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ. معامل التحديد:

يوضح الجدول التالي إلى معامل التحديد الذي تم إجرائه لتحليل وقياس مدى التأثير لبعد براءة استكشاف الفرص كمتغير مستقل على بعد الإبداع الإداري كمتغير تابع.

جدول رقم (12): معامل التحديد للفرضية الفرعية الأولى.

معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
0.728	0.727	0.3415

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يشير الجدول السابق أن معامل التحديد ($R^2 = 0.728$)، وهو ما يعني أن براءة استكشاف الفرص تفسر التغير في الإبداع الإداري بنسبة 72.8%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

يستعرض الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث يتم قياس قيمة "ف" المحسوبة والتي يجب أن تكون أعلى من قيمة "ف" الجدولية وكذلك يبين قيمة مستوى المعنوية والتي يجب أن تكون أقل من 0.05 وذلك لكي تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (13): تحليل التباين للفرضية الفرعية الأولى.

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية
الانحدار	106.49	1	106.49	913.18	0.000
البواقي	39.765	341	0.117		
المجموع	146.25	342	—		

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين ANOVA Test أن قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك تبين أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) مما يدل على صحة الدلالة الإحصائية وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج. تحليل الانحدار:

يبين الجدول التالي تحليل الانحدار بواسطة التركيز على قيمة "ت" المحسوبة بحيث يجب أن تكون أعلى من قيمة "ت" الجدولية، كما يجب ألا يزيد مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وذلك عند قياس العلاقة بين المتغيرين حتى تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (14): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الأولى.

المعنوية،	اختبار t	المعاملات المعيارية	المعاملات الغير معيارية		النموذج	
		Beta	الخطأ المعياري	B		
0.000	6.046	0.853	0.091	0.55	الثابت	1
0.000	30.219		0.028	0.835	براءة استكشاف الفرص	

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح بواسطة الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما يظهر أن قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من (0.05)، وهذا يبين أنها ذات دلالة معنوية، وذلك يبين قوة العلاقة الانحدارية بين المتغيرين.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كانت القيمة الخاصة بمعامل التحديد " R^2 " لقياس الأثر أكبر من الصفر مما يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار التباين "ANOVA" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج النموذج المقدر، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، كما كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار "F" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- كانت قيم معامل تحليل الانحدار "B" أكبر من الصفر، ثم أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار "t" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه يؤثر بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- يمكن مما سبق رفض الفرضية الفرعية الأولى لعدم وقبول الفرضية الفرعية الأولى البديلة أي إنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبراءة استكشاف الفرص في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبراءة استغلال الفرص في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

ولاختبارها تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ. معامل التحديد:

يوضح الجدول التالي إلى معامل التحديد والذي تم إجراؤه لتحليل وقياس مدى التأثير لبعد براءة استغلال الفرص كمتغير مستقل على بعد الإبداع الإداري كمتغير تابع.
جدول رقم (15): معامل التحديد للفرضية الفرعية الثانية.

معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
0.632	0.631	0.3971

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يشير الجدول السابق أن معامل التحديد ($R^2 = 0.632$)، وهو ما يعني أن براءة استغلال الفرص تفسر التغير في الإبداع الإداري بنسبة 63.2%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

يستعرض الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث يتم قياس قيمة "ف" المحسوبة والتي يجب أن تكون أعلى من قيمة "ف" الجدولية وكذلك يبين قيمة مستوى المعنوية والتي يجب أن تكون أقل من 0.05 وذلك لكي تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (16): تحليل التباين للفرضية الفرعية الثانية.

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية
الانحدار	92.474	1	92.474	586.38	0.000
البواقي	53.777	341	0.158		
المجموع	146.25	342	—		

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين ANOVA Test أن قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك تبين أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) مما يدل على صحة الدلالة الإحصائية وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج. تحليل الانحدار:

يبين الجدول التالي تحليل الانحدار بواسطة التركيز على قيمة "ت" المحسوبة بحيث يجب أن تكون أعلى من قيمة "ت" الجدولية، كما يجب ألا يزيد مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وذلك عند قياس العلاقة بين المتغيرين حتى تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (17): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الثانية

المعنوية،	اختبار t	المعاملات المعيارية	المعاملات الغير معيارية		النموذج
		Beta	الخطأ المعياري	B	
0.000	8.517	0.795	0.101	0.857	الثابت
0.000	24.215		0.031	0.752	1 براعة استغلال الفرص

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح بواسطة الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما يظهر أن قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من (0.05)، وهذا يبين أنها ذات دلالة معنوية، وذلك يبين قوة العلاقة الانحدارية بين المتغيرين.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كانت القيمة الخاصة بمعامل التحديد " R^2 " لقياس الأثر أكبر من الصفر مما يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار التباين "ANOVA" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج النموذج المقدر، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، كما كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار "F" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- كانت قيم معامل تحليل الانحدار "B" أكبر من الصفر، ثم أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار "t" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه يؤثر بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- يمكن مما سبق رفض الفرضية الفرعية الثانية لعدم وقبول الفرضية الفرعية الثانية البديلة أي إنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبراعة استغلال الفرص في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الهيكلية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

ولاختبارها تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ. معامل التحديد:

يوضح الجدول التالي إلى معامل التحديد والذي تم إجراءه لتحليل وقياس مدى التأثير لبعد البراعة الهيكلية كمتغير مستقل على بعد الإبداع الإداري كمتغير تابع.
جدول رقم (18): معامل التحديد للفرضية الفرعية الثالثة.

معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
0.686	0.685	0.3671

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يشير الجدول السابق أن معامل التحديد ($R^2 = 0.686$)، وهو ما يعني أن البراعة الهيكلية تفسر التغير في الإبداع الإداري بنسبة 68.6%، أما النسبة الباقية فنفسرها بمتغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

يستعرض الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث يتم قياس قيمة "ف" المحسوبة والتي يجب أن تكون أعلى من قيمة "ف" الجدولية وكذلك يبين قيمة مستوى المعنوية والتي يجب أن تكون أقل من 0.05 وذلك لكي تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (19): تحليل التباين للفرضية الفرعية الثالثة.

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية
الانحدار	100.3	1	100.3	744.31	0.000
البواقي	45.952	341	0.135		
المجموع	146.25	342	—		

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين ANOVA Test أن قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك تبين أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) مما يدل على صحة الدلالة الإحصائية وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج. تحليل الانحدار:

يبين الجدول التالي تحليل الانحدار بواسطة التركيز على قيمة "ت" المحسوبة بحيث يجب أن تكون أعلى من قيمة "ت" الجدولية، كما يجب ألا يزيد مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وذلك عند قياس العلاقة بين المتغيرين حتى تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (20): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة.

النموذج	المعاملات الغير معيارية		اختبار t	المعنوية،
	B	الخطأ المعياري		
1	0.896	0.088	10.169	0.000
	0.735	0.027	27.282	0.000
		Beta		
		0.828		
		الثابت		
		البراعة الهيكلية		

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح بواسطة الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما يظهر أن قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من (0.05)، وهذا يبين أنها ذات دلالة معنوية، وذلك يبين قوة العلاقة الانحدارية بين المتغيرين.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

■ كانت القيمة الخاصة بمعامل التحديد " R^2 " لقياس الأثر أكبر من الصفر مما يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع.

■ كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار التباين "ANOVA" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج النموذج المقدر، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، كما كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار "F" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.

■ كانت قيم معامل تحليل الانحدار "B" أكبر من الصفر، ثم أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار "t" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه يؤثر بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.

■ يمكن مما سبق رفض الفرضية الفرعية الثالثة العدم وقبول الفرضية الفرعية الثالثة البديلة أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الهيكلية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير. يتضح من خلال كل ما سبق لاختبارات الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية عدم صحة الفرضية الرئيسية الثانية العدم وصحة الفرضية الرئيسية الثانية البديلة أي أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

تتشابه هذه النتيجة مع دراسة كل من (Al Aqrabawi, 2024) التي أكدت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية كمتغير وسيط بين الإدارة الاستراتيجية والتوجه الريادي في فنادق الخمس نجوم في الأردن، ودراسة (نسيمة وطوايبية، 2024)، ودراسة (النسور، 2023)، والتي أظهرت وجود أثر

ذو دلالة إحصائية للبراءة الاستراتيجية بأبعادها (استكشاف الفرص، استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) على الأداء التنظيمي بأبعاده وذلك بوجود القيادة التحويلية كمتغير معدل للشركات الصناعية الأردنية، ودراسة (طه، 2023)، ودراسة (عفيف، 2023).

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج التي صُنِّفَتْها نحو التالي: النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (البراءة الاستراتيجية)، والنتائج المتعلقة بالمتغير التابع (الإبداع الإداري)، والنتائج المتعلقة باختبار الفرضيات.

1- كشفت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة بالمتغير المستقل (البراءة الاستراتيجية) جاءت بدرجة متوسطة، وفي ضوء ما سبق حول إجابات مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بالبراءة الاستراتيجية في إدارة التعليم بمنطقة عسير، وهذا مؤشر جيد على تطبيق ممارسات البراعة الاستراتيجية موضع الدراسة، ولكنها ليست بالقدر المأمول من خلال استقراء ومشاهدات الوضع العام في مجتمع الدراسة، وقد جاء ملخص نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد البراعة الاستراتيجية على النحو التالي:

- "بعد براءة استكشاف الفرص" جاءت بمتوسط حسابي (3.22)، وبأهمية نسبية (64.41%) وبدرجة موافقة متوسطة.
- "بعد براءة استغلال الفرص" جاءت بمتوسط حسابي (3.17)، وبأهمية نسبية (63.34%) وبدرجة موافقة متوسطة.
- "بعد البراعة الهيكلية" جاءت بمتوسط حسابي (3.19)، وبأهمية نسبية (63.78%) وبدرجة موافقة متوسطة.

2- أظهرت إجابات مفردات عينة الدراسة لمحور الإبداع الإداري في إدارة التعليم بمنطقة عسير، أن مستوى الإبداع الإداري جاء بمتوسط حسابي (3.24)، والأهمية النسبية (64.79%)، وبدرجة موافقة متوسطة.

3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البراعة الاستراتيجية بأبعادها (براءة استكشاف الفرص، براءة استغلال الفرص، البراعة الهيكلية) وتحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

4- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد البراعة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري لدى إدارة التعليم بمنطقة عسير.

توصيات الدراسة:

بواسطة النتائج التي توصل إليها هذه الدراسة يقوم الباحث في هذا الجزء باقتراح مجموعة من التوصيات التي تعزز البراعة الاستراتيجية وزيادة الإبداع الإداري، وذلك على النحو التالي:

- 1- زيادة الاهتمام في متابعة كافة التطورات التكنولوجية التي تتعلق بجميع العمليات التي تقوم بها إدارة التعليم بمنطقة عسير.
- 2- تخصيص موارد وقدرات لرصد التغييرات في بيئة العمل، والعمل على تأهيل كوادر كافية تمكن الإدارة من استغلال الفرص المتاحة.
- 3- الاهتمام ببناء علاقات استراتيجية مع المجتمع المحلي من أجل التعرف على احتياجاته وتقديم الخدمات التي تناسبه.
- 4- ضرورة أن يتوافق الهيكل التنظيمي مع العمل لإدارة التعليم مع طبيعة الوظائف المتاحة، والعمل على التنسيق بين جميع المستويات الإدارية لمواجهة الظروف الاستثنائية.
- 5- العمل على التحسين المستمر في جميع المستويات الإدارية، وعقد اجتماعات دورية لاستحداث أفكار جديدة، والسرعة في تصنيف المشكلات الإدارية.
- 6- الاهتمام من قبل الإدارة بتحديد الكفاءات الحالية والمستقبلية المتاحة والمطلوبة، وتطبيق أساليب جديدة في العمل لتناسب مع التكنولوجيا، والحرص على اكتشاف المشكلات قبل حدوثه.

المراجع العربية:

أ. الرسائل العلمية:

- 1- البدر، إيناس بشير فايز (2023)، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في تحسين جودة الخدمات في مركز وزارة التربية والتعليم: دراسة حالة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الزرقاء، الأردن.
- 2- التيم، آية عبد اللطيف (2021)، أثر إدارة المواهب في البراعة الاستراتيجية من خلال الذكاء المنظمي لدى مجموعة نقل في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.

- 3- الحنيطي، سالم (2018)، القيادة الريادية وأثرها في البراعة الاستراتيجية: الدور الوسيط لمشاركة المعرفة: دراسة ميدانية على مجموعة طلال أبو غزالة الدولية، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية، الأردن.
- 4- السعود، راتب (2021)، اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية، طارق للخدمات المكتبية، الأردن.
- 5- السلمي، عادل منصور (2022)، إدارة المعرفة من منظور تطبيقي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 6- طه، هبه مهند (2023)، ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركات الدواء الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 7- عايد، سلامة أحمد (2021)، أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في شركات صناعة الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 8- العتيبي، عبد الرحمن (2020)، دور نظم المعلومات في تحسين عمليات صنع القرار بناء على إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الكويت، الكويت.
- 9- عفيف، سها عبد الكريم عيسى (2023)، دور الإبداع الإداري في الولاء الوظيفي لدى العاملين في البنوك الإسلامية الأردنية، رسالة ماجستير، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة جرش، الأردن.
- 10- كاظم، سلطان سلمان مواهب (2022)، تأثير البراعة الاستراتيجية في التطوير التنظيمي: دراسة تحليلية في دائرة التنسيق والمتابعة وزارة الشباب والرياضة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق.
- 11- النصور، نسرین محمد عبد الله (2023)، أثر البراعة الاستراتيجية في تحسين الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية: الدور المعدل للقيادة التحويلية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.

ب. المجالات والمؤتمرات العلمية:

- 1- إبراهيم، رؤى والكرعاوي، محمد وخلف، بسام (2021)، ممارسات القدرات التنافسية لتعزيز البراعة التنظيمية في ظل التغيرات البيئية، مجلة الإدارة والاقتصاد، 1(47)، 33-48.
- 2- الإبراهيمي، إحسان عبد الأمير (2022)، البراعة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة تطبيقية في معمل أسمنت الكوفة الجديد، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، 54(2)، 582-600.

- 3- أمين، مصطفى أحمد (2024)، دور البراعة الاستراتيجية في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية: تصور مقترح، *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، 26(1)، 375-287.
- 4- البلوي، صباح سويلم والعنزي، يوسف بن عبد الله (2025)، دور الابداع الإداري للقيادات الأكاديمية في تحسين الميزة التنافسية بجامعة تبوك، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، العدد (47)، 458-417.
- 5- الحسناوي، حسين والحفار، مؤيد (2021)، تأثير الارتجال الاستراتيجي في تعزيز البراعة الاستراتيجية: بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات الطبية والصحية في مستشفى الكفيل التخصصي في كربلاء، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 17(68)، 23-2.
- 6- داود، غريب وأبو بكر، باسم (2022)، أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في جامعة جيجل، *مجلة الاقتصاد والبيئة*، 5(1)، 123-95.
- 7- رضوان، طارق (2020)، أثر أبعاد إدارة المواهب في البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية، *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، 1(1)، 85-44.
- 8- السلمي، خالد عبد الله وحداد، محمد عبد الكريم أحمد (2022)، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة، *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، العدد (23)، 249-221.
- 9- صويس، محمد وإبراهيم، عبد عابدين (2019)، دور نظم ذكاء الأعمال في بناء البراعة التنظيمية بالتطبيق على البنوك العاملة في فلسطين، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 1(27)، 55-23.
- 10- طه، منى حسنين السيد (2021)، دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الملهمة والتماثل التنظيمي، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 10(1)، 109-150.
- 11- الطيب، عبد الله عبد الخالق (2022)، أثر المعرفة الضمنية على الإبداع الإداري: دراسة حالة مصرف الصناعية الخرطوم-السودان، *مجلة جامعة السودان المفتوحة*، العدد (9)، 124-98.
- 12- العربي، حران وبو لرباح، زرقط (2017)، أنماط القيادة الإدارية ودورها في تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات، *مجلة العلوم الاجتماعية*، 11(5)، 256-234.
- 13- عطون، ولاء إبراهيم (2024)، دور التمكين الإداري في تعزيز الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة القدس الشرقية، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 15(45)، 45-15.

- 14- عودة، ريم محمد طه قراقع وجردات، ناصر (2024)، الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين في بنك فلسطين، *مجلة جامعة فلسطين الأهلية للبحوث والدراسات*، 3(1)، 96-114.
- 15- مالك، أحمد علي والإمارة، أحمد عبد الحسين (2023)، دور البراعة الاستراتيجية في تعزيز الأداء الابتكاري من خلال متطلبات إدارة الجودة: دراسة حالة ميناء أم قصر الشمالي، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 19(1)، 173-200.
- 16- هلال، نسيم (2024)، دور القيادة الذكية في تحقيق البراعة الاستراتيجية: دراسة حالة مؤسسة روائح الورود واد سوف الجزائر، *مجلة مجاميع المعرفة*، 10(2)، 136-155.
- 17- هلال، نسيم وطوايبي، سليم (2024)، مساهمة البراعة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المتميز: دراسة حالة مؤسسة روائح الورود واد سوف، الجزائر، *مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية*، 8(2)، 108-127.
- 18- هلولو، إسلام والخطيب، احمد (2023)، أثر الارتجال الاستراتيجي في الابداع الإداري في الهيئات المحلية بالمحافظة الوسطى الفلسطينية، *مجلة العلوم الإدارية والمالية*، 1(1)، 31-49.
- 19- الهيتي، علي جبير مصطفى (2023)، دور البراعة الاستراتيجية في تطوير الأداء الإبداعي لتدريسي جامعة الأنبار: دراسة ميدانية في جامعة الأنبار، *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 15(3)، 182-195.
- 20- اليساري أحمد كاظم واللامى، علي دغير (2022)، تأثير الاتصالات الإدارية في تعزيز البراعة الاستراتيجية، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 18(72)، 90-115.

المراجع الأجنبية:

- 1- Al Aqrabawi, Rowaida Ibrahim (2024). The Impact of Strategic Management on the Entrepreneurial Orientation: The Mediating Role of Strategic Ambidexterity at Five Star Hotels in Jordan, Doctoral dissertation, College of Graduate Studies, International Islamic University, Jordan
- 2- . Salama, I, K, Y, (2018). The Relationship Between Organizational Culture and Administrative Creativity in Universities, *European Scientific Journal*, 14(4), 146-157.
- 3- Wegwu, Macaulay Enyindah (2020). Organisational technology: moderating effect on strategic orientation and organisational ambidexterity relationship. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(2), 1-8.
- 4- Hussain, I., Nazir, M., Hashmi, S. B., Shaheen, I., Akram, S., Waseem, M. A., & Arshad, A. (2021). Linking green and sustainable entrepreneurial intentions and social networking sites; the mediating role of self-efficacy and risk propensity. *Sustainability*, 13(13), 7050.

-
- 5- Shaghael, S, A, & Simon, D, V, Likanzy, C, R (2020). Performance Improvement through Knowledge Management and Innovation in Educational Institutions: Teachers, Perception, Journal of management review, 6(5), 411-416.
 - 6- Davenport, T, and J, Glaser, (2020). Just-in-time delivery comes to knowledge management, Harvard Business Review, 50(7), 5-9.