

عنوان البحث

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
لدى الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد
بن سعود بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

خالد بن صالح النداف

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

يواجه العالم حاليًا العديد من التغيرات والتطورات في المجال التكنولوجي التي أسهمت في إحداث تغييرات في جميع المجالات داخل المنظمات والمؤسسات حيث أنتجت الثورة المعلوماتية والتسارع التكنولوجي معارف عديدة ومتزايدة بشكل يومي، وقد

جعلت من الأساليب الإدارية والتشغيلية التي تتبعها المنظمات أساليب متقدمة وغير قادرة على التكيف مع التطورات المتسارعة وتحقيق التميز للمؤسسة على المستوى المحلي والعالمي، كما أن عجز البيئة المؤسسية عن تهيئة الظروف البيئية الملائمة للموظفين يحد من قدرتها على استغلال المواهب والمبدعين من العمال وعدم الاستفادة من إمكانياتهم داخل العمل وتوجيهها بشكل يعزز من استمرارية بقائها واستمرارية وضعها التنافسي.

ويعتمد نجاح المنظمات على استغلالها الكامل لكوادرها البشرية بشكل كفء وفعال وإخضاع ظروف البيئة ومقوماتها وعناصرها للموظفين بحيث تمكنهم من خلق نوعاً من الإبداع يساعدهم على تحقيق الأهداف المنشودة بأسرع وقت وبأقل جهد وتقديم حلولاً للمشكلات التي تواجههم أثناء سير عملهم، إلى جانب أن المنظمات التي تستطيع تذليل العقبات التي تواجه الموظفين تقوم بذلك على رفع مستويات أدائهم داخل العمل، ولن يحدث ذلك إلا من خلال التخلي عن الأساليب الإدارية التقليدية البيروقراطية التي تتبعها المنظمات وتبني أساليب إدارية حديثة تعتمد في مبدأها الأول على التكنولوجيا، وعلى اعتبار أن بيئة العمل هي المحفز الأساسي لتحفيز مستويات الإبداع لدى الموظفين لهذا فقد تطلب من القيادات الإدارية تطوير الهياكل التنظيمية التي تعتمد عليها إلى هياكل أكثر تفاعلاً من التغيرات الحادثة في مجال المنظمة.

وقد تأثرت المؤسسات التعليمية بالتطورات التكنولوجية التي اجتاحت العالم في الفترة الأخيرة، حيث إن استمرار الجامعات على استخدام أساليبها الإدارية المعتادة والقيام بأنشطتها التقليدية يحد من تميزها ويخفض من مستوى التنافسية لها على مستوى الجامعات المحلية والعالمية، كما أن الاعتماد على الثبات الإداري داخل الجامعات يحد من استفادة الجامعة الحقيقية من موظفيها وقدراتهم، وقد ظهر مؤخراً أن بيئة العمل تقوم بدور المحفز الأساسي للعملية الإبداعية لدى الموظفين، حيث إن قدرة الجامعة على تهيئة بيئة العمل للموظفين وترك مساحة تفكير لهم يساعدهم على الإبداع والابتكار، كما أن مشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم يعطي القيادة الإدارية أفكاراً حديثة تقوم من خلالها على تطوير بيئة العمل بما يساعد على التميز والاستمرار المحلي والعالمي.

مشكلة الدراسة:

لقد أصبحت الأساليب الإدارية التقليدية التي تتبعها الجامعات حالياً من أهم العقبات التي تقف حائلاً أمام الجامعة في تحقيق التنافسية على مستوى الجامعات المحلية و العالمية، كما أن كفاءة العاملين والموظفين داخل المنظمة تعتمد بشكل أساسي على القواعد التنظيمية داخل الجامعة، حيث تعاني جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية من انخفاض مستويات الكوادر البشرية داخلها ويعاني الموظفون من البيروقراطية التي تتصف بها الإدارة داخل الجامعة كما أن البيئة الداخلية للجامعة تحد من قدرة الموظفين على الإبداع وابتكار حلول وأساليب تقوم من خلالها التصدي للعقبات التي تواجههم، إلى جانب أن الجامعة لا تحقق التقدم والتميز إلا عن طريق استغلال كوادرها البشرية بشكل كفاء وفعال فهم العمود الفقري للجامعة، لهذا فإن تنمية العنصر البشري وتحفيزه على توليد أفكاراً إبداعية يتطلب تهيئة بيئة عمل تساعد الموظفين على الإبداع وتقوم على تنمية مهاراتهم الشخصية بما يدفعهم لإبراز قدراتهم الإبداعية وتوظيفها داخل العمل بشكل يساعد الجامعة على تحقيق أكبر استفادة، ومن هنا يتضح لنا تساؤل رئيسي يتمثل في:

"كيف تساعد بيئة العمل الداخلية داخل الجامعة على تحقيق الإبداع الإداري؟"

أهمية الدراسة:

1. الأهمية العلمية: تساعد الدراسة الحالية في:

- تسليط الضوء على الأهمية الكبيرة للإبداع الإداري داخل المنظمات بصفة عامة و الجامعات بصفة خاصة.
- توضيح الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري داخل الجامعات.
- زيادة المعرفة النظرية بمفهوم الإبداع الإداري وأهم العوامل المؤثرة فيه.
- زيادة عدد الدراسات التي تتناول تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل المنظمات والجامعات.

2. الأهمية العملية:

- تقوم هذه الدراسة بتوجيه أنظار القائمين على الإدارة في جامعة الإمام محمد بن سعود بأهمية تطوير بيئة العمل لما لها من تأثير كبير على تحقيق الإبداع الإداري

لدى الموظفين الإداريين.

- o تساعد هذه الدراسة في توفير إطار نظري مرجعي للموظفين الإداريين داخل جامعة الإمام محمد بن سعود يمكنهم من تطوير البيئة الداخلية لهم لتساعدهم على تحقيق الإبداع الإداري داخل الجامعة.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

- o التعرف على ماهية بيئة العمل الداخلية، وإبراز أهم أبعادها.
- o توضيح مفهوم الإبداع الإداري وتحديد أهم أبعاده.
- o إبراز أهم العوائق الموجودة داخل بيئة العمل وتحد من قدرة الجامعة على تحقيق الإبداع الإداري.
- o توضيح تأثير بيئة العمل الداخلية على مستويات الإبداع الإداري داخل الجامعات.
- o تحديد مستوى الإبداع الإداري داخل جامعة الإمام محمد بن سعود.
- o بيان خصائص بيئة العمل المناسبة التي تساعد على تحقيق الإبداع الإداري داخل الجامعات.
- o تحديد درجة مساهمة كل بعد من أبعاد بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين.

تساؤلات الدراسة:

- وفقاً لأهداف ومشكلة الدراسة يتضح لنا جلياً هذه التساؤلات الفرعية والتي تتمثل في:
- o ماهية بيئة العمل الداخلية، وما هي أبعادها؟
 - o ما هو مفهوم الإبداع الإداري؟ وما هي أبعاده؟
 - o ما هي العوائق الموجودة داخل بيئة العمل وتحد من قدرة الجامعة على تحقيق الإبداع الإداري؟
 - o ما هو تأثير بيئة العمل الداخلية على مستويات الإبداع الإداري داخل الجامعات؟
 - o ما هو مستوى الإبداع الإداري داخل جامعة الإمام محمد بن سعود؟

o ما هي خصائص بيئة العمل المناسبة التي تساعد على تحقيق الإبداع الإداري داخل الجامعات؟

o ما هي درجة مساهمة كل بعد من أبعاد بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين؟

الدراسات السابقة:

1. الدراسات العربية:

❖ دراسة (عون الله، مزهود، 2023) بعنوان "تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري، إلى جانب التعرف على بيئة العمل داخل المجتمع محل الدراسة وتحديد مستوى الإبداع الإداري داخل المجتمع المحدد مع توضيح العلاقة بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري، وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك علاقة ارتباط قوية بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري داخل المجتمع محل الدراسة وذلك عند مستوى معنوية 0.05، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على الدراسة الميدانية وذلك بإجرائها على عينة من مجتمع الدراسة تقدر ب (192) موظف، وتوصلت الدراسة إلى المجتمع محل الدراسة يهتم ببيئة العمل ولديها مستوى عال من الإبداع، كما توصلت على أن المؤسسة تسعى للبقاء على المستوى المحلي والعالمي من خلال اعتمادها على الإبداع والابتكار في أسلوب عملها، وتوصلت إلى أن بيئة العمل تلعب دوراً في تحقيق الإبداع الإداري داخل المجتمع محل الدراسة لهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة مواكبة المجتمع للتطور التكنولوجي الحادث إلى جانب توفير تدريبات لجميع العاملين بالمؤسسة وتحفيزهم على تقديم حلولاً إبداعية للمشكلات التي يتعرضون لها.

❖ دراسة (زعلاني، مسعودي، 2023) بعنوان "أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفاهيم بيئة العمل مع توضيح أهمية الإبداع الإداري والتعرف على مبادئه وأنواعه ومراحلها، إلى جانب بيان الدور الذي تقوم به بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري مع توجيه نظر القائمين على اتخاذ القرار في المؤسسة

محل الدراسة تجاه بيئة العمل ودورها في زيادة المستوى الإبداعي للعاملين، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل المادية على تنمية الإبداع الإداري، وللتأكد من صحة هذه الفرضية فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل من أهم العوامل المؤثرة على مستويات أداء العاملين كما أن الإبداع عاملاً أساسياً لبقاء المنظمة و لإمكانية منافستها على المستوى المحلي والعالمي وقدرتها على التكيف مع التغيرات و التطورات العالمية، وتوصلت أخيراً إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً لبيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري كما أن هناك ارتباطاً قوياً بين العوامل المادية والعوامل الشخصية، ولهذا قدمت الدراسة بعض المقترحات مثل توظيف مختصين تقوم على تهيئة ظروف عمل مناسبة تساعد على تحقيق الإبداع الإداري مع استخدام أساليب التفكير الجماعي التي تحفز من القدرات الإبداعية للعاملين، خلق نوعاً من المنافسة بين الموظفين يعزز من اقتراح أفكاراً وحلولاً إبداعية جديدة، الاهتمام بمشاركة الموظفين في عملية صنع القرارات ووضع السياسات والرؤى المستقبلية للمنظمة، تشجيع العاملين على تحسين مهاراتهم وقدراتهم من خلال توفير المواد التي تساعد على ذلك، وأخيراً اقترحت الدراسة بإنشاء إدارة حاضنة للأفكار الإبداعية تقوم على دعم وتشجيع المبدعين داخل المؤسسة.

❖ دراسة (المسلمية، 2022) بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاهتمام ببيئة العمل داخل المؤسسة محل الدراسة مع بيان مستويات الإبداع الإداري لدى العاملين داخل المؤسسة كما استهدفت توضيح طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري لدى العاملين في المجتمع محل الدراسة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك تأثيراً إيجابياً لبيئة العمل على الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة وذلك عند مستوى معنوية 0.05، وللتأكد من صحة هذه الأهداف قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة بأن هناك تأثيراً إيجابياً لبيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة حيث يتمتع العاملون داخل المؤسسة بمستوى مرتفع من الإبداع الإداري كما يمتلكون قدرة على توفير حلولاً إبداعية للمشكلات التي تواجههم، لهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة بتطوير بيئة العمل داخل المؤسسة مع

توفير ورش ودورات تدريبية للعاملين بما يساعدهم على تطوير مهاراتهم وزيادة قدراتهم بالإضافة إلى خلق بيئة تساعد العاملين على المشاركة بآرائهم في عملية اتخاذ القرارات، إلى جانب العمل على زيادة مستوى الإبداع لدى العاملين وتقديم محفزات تساعد على استمرار وجوده.

❖ دراسة (السلمي، 2022) بعنوان "أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة نوع العلاقة بين الإبداع الإداري والتمكين التقني في المؤسسة محل الدراسة، مع إبراز ظروف وطبيعة العمل داخل المؤسسة وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري، إلى جانب توضيح تأثير مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات على مستوى الإبداع الإداري، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك علاقة ارتباط بين المحيط الداخلي للمؤسسة وبين الإبداع الإداري وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين التمكين التقني والإبداع الإداري إلى جانب وجود علاقة ارتباط طردية بين طبيعة العمل والإبداع الإداري، إضافة إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الإداري، ولهذا فقد أوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام ببيئة العمل وتطويرها بما يساعد على تحفيز الإبداع لدى العاملين والموظفين مع توفير حلولاً للمشكلات تلائم مهارات وقدرات العاملين، وتوفير نوعاً من التواصل الفعال بين المديرين والموظفين وتشجيعهم على ابتكار حلولاً جديدة وإبداعية، مع الاهتمام بزيادة مستويات الإبداع لدى الموظفين بما يساعد على تطور الأعمال داخل المؤسسة.

❖ دراسة (بريكة، عيشاوي، 2021) بعنوان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة، كما هدفت إلى التعرف على أهمية بيئة العمل داخل المؤسسة إلى جانب تحديد مستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل داخل المؤسسة محل الدراسة ترجع

على المتغيرات الشخصية عند مستوى معنوية 0.05 وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل تتكون من مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية التي من المحتمل أن تؤثر على كفاءة وفعالية التنظيم، كما توصلت إلى أن الإبداع الإداري يندرج تحت الأساليب الإدارية التي تعتمد على العنصر البشري عن طريق اقتراح حلولاً للمشكلات و التي تحسن من أداء العمل كما توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير لبيئة العمل بجميع أبعادها على الإبداع الإداري، ولهذا فقد أوصت الدراسة إلى ضرورة تحسين بيئة العمل وخاصة الهيكل التنظيمي لها إلى جانب توفير البرامج والدورات التدريبية التي تحسن من بيئة العمل، كما أوصت بضرورة السماح للعاملين داخل المنظمة بمشاركة آرائهم المعتمدة على خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية إلى جانب تحقيق مستوى عالٍ من الإبداع الإداري وذلك باستخدام التقنيات الحديثة ووسائل التكنولوجيا المتقدمة.

❖ دراسة (عكر، 2020) بعنوان "أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفاهيم بيئة العمل وتحديد مدى إدراك المؤسسات لأهمية بيئة العمل ودورها في تحسين الأداء الوظيفي والإداري داخل المؤسسة، مع توضيح طبيعة العلاقة بين الإبداع الإداري وبيئة العمل، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً كبيراً للمؤسسات على مستوى الإبداع لدى الموظفين والمديرين كما توصلت إلى أن المنظمات التي تقدم أقل الرواتب فإنها لن تستمر طويلاً بالإضافة إلى أن الإبداع الوظيفي ما هو إلا نتيجة لبيئة عمل مريحة وآمنة، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة نشر روح الفريق داخل بيئة العمل لتحفيز الإبداع لديهم، كما أوصت بضرورة استخدام المكافآت كنوع من التحفيز الذي يزيد من إنتاجية الموظفين وكفاءتهم، مع الاهتمام بالتكنولوجيا الحديثة ومواكبة التطور التكنولوجي الذي يوفر من الوقت والجهد والمال.

❖ دراسة (المدني، 2019) بعنوان "بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى

الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بيئة العمل داخل المؤسسة محل الدراسة مع

توضيح الاختلافات في وجهات النظر للموظفين الإداريين حول بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسة، كما استهدفت تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد صانع القرار في المؤسسة محل الدراسة على زيادة مستوى الإبداع لدى العاملين بالمؤسسة، ولتحقيق هذه الأهداف قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وقد تم إجراء دراسة ميدانية على المجتمع محل الدراسة حيث قدرت عينة الدراسة بـ (288) موظفًا داخل المؤسسة محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فروقًا إحصائية بين أبعاد بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل والعمل على تحسينها وتطويرها وخاصة الاهتمام بالهيكل التنظيمي، مع ضرورة توفير دورات تدريبية تساعد العاملين على تحسين مستواهم الإبداعي مع الاهتمام بالمستوى الحالي للإبداع لدى الموظفين والمحافظة عليه والعمل على استمراريته.

2. الدراسات الأجنبية:

❖ دراسة (Abun, Macaspact, Valdez, Julian, 2023) بعنوان "تأثير بيئة

العمل المبتكرة على العمل المبتكر"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى وجود بيئة عمل مبتكرة داخل المجتمع محل الدراسة مع دراسة تأثيرها على سلوك الموظفين المبتكر، ولتحقيق هذا الهدف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الموظفين داخل العمل، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على منهجية تصميم البحوث التي تقوم على جمع البيانات عن الظاهرة محل الدراسة وعدد سكان الدراسة وموقع الدراسة والقيام بمعالجة هذه البيانات، وتعتمد هذه الدراسة على التقييم الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل المبتكرة ذات تأثير كبير على سلوك الموظفين المبتكر، ومن هنا فقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل من خلال إدخال سياسات تساعد الموظفين على استخراج الروح الإبداعية لديهم.

❖ دراسة (AL. Shukri, Khazaal, Arslan, 2021) بعنوان "تأثير الإبداع الإ

داري على تحسين أداء الموظف"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع داخل الشركة محل الدراسة، إلى جانب توضيح أهمية تحسين نتائج الموظف داخل الشركة مع بيان تأثير الإبداع الإداري على تحسين أداء الموظفين داخل الشركة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة

فرضية رئيسية مفادها أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وأداء الموظفين داخل الشركة، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي إلى جانب إجراء دراسة استطلاعية باستخدام استمارة استبيان، وتوصلت الدراسة إلى أن الإبداع الإداري يسهم في زيادة فعالية العاملين ورفع مستوى أداء الموظفين داخل الشركة، كما توصلت إلى أن الإبداع الإداري من أكثر الأساليب الإدارية المعترف بها عالمياً داخل العمليات الإدارية، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة تحفيز العمال على خلق أفكاراً جديدة مما يحسن من المهام التي يقومون بها، ضرورة العمل على تحسين أداء الموظفين داخل الشركة من خلال توفير دورات تدريبية تقوم برفع كفاءة وقدرات العاملين إلى جانب الاعتماد على الأساليب الحديثة والتخلي عن الأساليب الإدارية التقليدية التي تتسم بالبيروقراطية.

❖ دراسة (2018, Guizzo,Ramos, Figueiredo) بعنوان "سلف الابتكار في

الصناعة: تأثير عوامل بيئة العمل على الأداء الإبداعي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل البيئة التي تساعد المنظمة على خلق الإبداع إلى جانب العوامل التي لا تؤثر في الإبداع الإداري مع بيان النتائج المحتملة من وراء تأثير هذه العوامل على إدارة الإبداع في العمليات الابتكارية داخل الشركات، كما استهدفت دراسة تصورات العاملين عن عوامل البيئة داخل العمل ذات التأثير على العملية الإبداعية مع وضع مقترحات تستطيع من خلالها تحسين إدارة المنظمة وتطوير بيئة العمل لتعزيز الابتكار داخل المنظمة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن العوامل التي تضمنتها أبعاد النظرية المكونة لبيئة العمل ذات تأثير على الإبداع داخل المنظمات، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد أجرى الباحثون دراسة استكشافية أو ميدانية تقوم على اختيار عينة من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع عوامل بيئة العمل لها تأثيراً إيجابياً للإبداع الإداري كما أن عامل التشجيع التنظيمي هو المؤثر الرئيسي في تحقيق عملية الإبداع خاصة في الأعمال التجارية الصناعية، كما أن الحوافز التنظيمية تشجع على تخليق العملية الإبداعية، وقد جاء العمل الصعب أو المهام الصعبة في المرتبة الثانية من العوامل الأكثر تأثيراً على تحفيز الإبداع لدى الموظفين، ثم يأتي بعد ذلك الدعم المقدم من فريق العمل مما يسهم في تقديم حلولاً تساعد الفريق على مواجهة المشكلات التي تواجههم.

❖ دراسة (EKMEKÇİ, TEKİN, 2011) بعنوان "دراسة العلاقة بين الإبداع

وعوامل بيئة العمل والبحث في قطاع السلع البيضاء في تركيا"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بيئات العمل في تركيا نظراً لقلة البحوث التي تتناول هذا الموضوع كما استهدفت التعرف على تأثير العوامل البيئية التي لها تأثير على الإبداع لدى الموظفين وخاصة في تركيا، إلى جانب توضيح طبيعة العلاقة بين العوامل البيئية وعوامل الإبداع لدى العاملين مع القيام بعملية تقييم للحواجز التي تمنع من ظهور إبداع العاملين داخل العمل، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية مفادها أن هناك عامل واحد على الأقل من العوامل البيئية ذات تأثير على الإبداع لدى الموظفين، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد أجريت دراسة ميدانية على عينة من المجتمع محل الدراسة، وتوصلت من خلالها إلى أن بيئة العمل تساهم بشكل كبير في خلق الإبداع لدى الموظفين حيث إن هناك أربعة عوامل لبيئة العمل قد ساعدت على تحفيز الإبداع وهي دعم المشرف، والحكم الذاتي، والمشاركة، التعاون بين الفريق.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة لاتي تم عرضها في تحقيق الهدف الرئيسي لها وهو معرفة تأثير البيئة الداخلية للمنظمات على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين، إلى جانب اتفاقها مع بعض الدراسات في المنهجية المتبعة حيث اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وذلك كما في دراسة (بريكة، عيشاوي، 2021)، ودراسة (السلمي، 2022)، ودراسة (المسلمية، 2022)، في حين اتفقت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في الدراسة الميدانية التي أجرتها الدراسة كما في دراسة (EKMEKÇİ, TEKİN, 2011)، ودراسة (Guizzo,Ramos, Figueiredo, 2018)، دراسة (المدني، 2019)، كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في الفرضية الرئيسية التي وضعتها وذلك كما في دراسة (عكر، 2020)، ودراسة (زعلاني، مسعودي، 2023).

في حين اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات التي تم عرضها في مجتمع الدراسة حيث لم يسبق لأي من الدراسات تناول هذا الموضوع داخل جامعة الإمام محمد بن سعود، كما اختلفت أيضاً الدراسة في حجم العينة اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية،

وعليه فقد اختلفت النتائج جزئياً مع نتائج الدراسات السابقة لاختلاف العينة والمجتمع و
الفرض الأساسي. واختلفت الدراسة في بعض الأهداف المنشود تحقيقها.

الفجوة البحثية:

لقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات التي تم عرضها في تناولها العلاقة بين بيئة
العمل الداخلية وتحقيق الإبداع الإداري داخل جامعة الإمام محمد بن سعود حيث
تخصصت الدراسة في توضيح التأثير الذي تقوم به البيئة الداخلية للجامعة على
مستويات الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين داخل الجامعة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية ويلسن (1966):

تقوم هذه النظرية على أن الإبداع الذي يسهم في إحداث تغييرات داخل المنظمة يمر بثلاث
مراحل وهي: إدراك التغييرات، اقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه، ولكنها قامت على
افتراض أساسي وهو أن نتائج هذه المراحل مختلفة وفقاً للتعقيدات في المهام
البيروقراطية التي يقوم بها الموظفون مع تنوع الأنظمة، حيث مع زيادة عدد المهام الغير
روتينية تزداد نسبة تحفيز الإبداع لدى الموظفين حيث يسهل إدراك الإبداع بشكل
جماعي مع عدم ظهور صراعات تحد من المستوى الإبداعي للموظفين.

2. نظرية آج واكن (1970):

تعتبر هذه النظرية من أشمل النظريات التي تناولت مفهوم الإبداع على أنه تغيير يحدث
في برامج المنظمة مع توفير خدمات جديدة كما عبرت عن المراحل المختلفة لعملية الإ
بداع وتمثلت في:

o مرحلة تقييم النظام الحالي للمنظمة.

o مرحلة الإعداد أي توفير المهارات الوظيفية والدعم المالي اللازم لإحداث التغيير.

o مرحلة تطبيق الإبداع للقيام بعملية التغيير.

o مرحلة الروتينية أي القيام بسلوكيات ومعتقدات المنظمة.

وتحدثت النظرية عن العوامل المؤثرة في الإبداع وتتمثل في: (المركزية، الرسمية، الإنتاج، الكفاءة، والرضا عن العمل).

المنهجية وطرق البحث:

1. فرضيات الدراسة:

وفقاً لما تم عرضه في مشكلة الدراسة وأهدافها قد وضعت الدراسة عدة فرضيات حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل (كمتغير مستقل) وتحقيق الإبداع الإداري (كمتغير تابع) داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

ويندرج من الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل المادية (البعد الأول للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية (البعد الثاني للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية (البعد الثالث للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

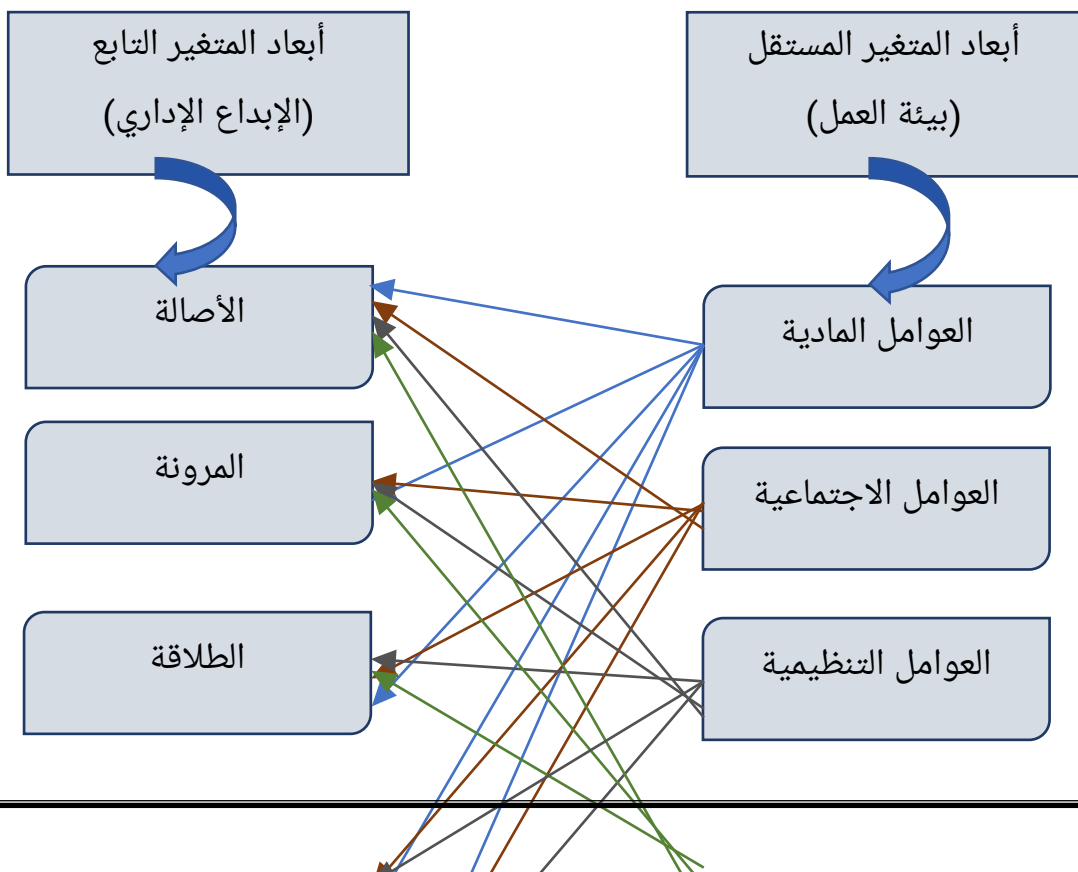
الفرضية الفرعية الرابعة:

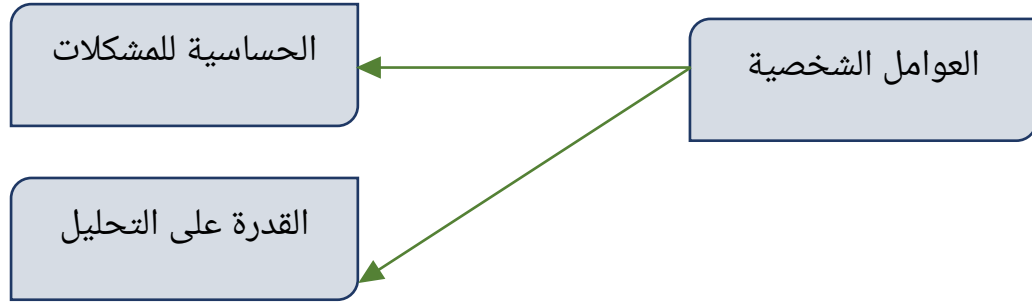
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية (البعد الرابع للمتغير المستقل)

وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

2. نموذج الدراسة:

شكل رقم (1) يوضح نموذج متغيرات الدراسة





3. منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والتأكد من صحة فرضياتها قد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي ويتم ذلك من خلال:

▪ المنهج الوصفي:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لملائمته لموضوع ومتغيرات الدراسة حيث يساعد المنهج الوصفي في التعرف على متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة والبحث في البحوث النظرية والميدانية في مجال الإبداع الإداري بهدف تحصيل إطار نظري قوي يساعد على توضيح مفهوم الإبداع الإداري وأهميته وأبعاده ومجالات تطبيقه وآليات تحقيقه داخل الشركات والمؤسسات الاقتصادية وتوضيح الدور الذي تقوم به بيئة العمل في تحفيز الإبداع الإداري.

▪ المنهج التحليلي:

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة حيث يقوم بقياس تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية، مع الاعتماد على أداة الاستبانة، من أجل استخدام ردود الاستبانة في اكتشاف العلاقة بين المتغيرين، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية في

تحليل ردود الاستبانة اعتماداً على برنامج SPSS، لاختبار صحة فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

1. مجتمع الدراسة:

يتضمن مجتمع الدراسة في جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

2. عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، فيمكن تحديد حجم عينة البحث بواسطة القانون التالي:

حجم العينة =

$$\frac{Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{\alpha^2}$$

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95%.

p: الخطأ المسموح به (5%).

α: مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\frac{0.50 \times 0.50 \times (1.96)^2}{(0.05)^2} = 260$$

سابعاً: أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث على أداة الاستبانة، من أجل الحصول على البيانات من عينة الدراسة المتمثلة في عدداً الموظفين الإداريين داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة

العربية السعودية وتتألف الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الآتي:

▪ **المحور الأول:**

سيتضمن هذا المحور الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

▪ **المحور الثاني:**

سيتضمن هذا المحور دراسة بيئة العمل (المتغير المستقل) وأبعادها المتمثلة في (العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية).

المحور الثالث:

سيتضمن هذا المحور دراسة الإبداع الإداري (المتغير التابع) مع التطرق لدراسة تأثير بيئة العمل داخل الجامعة على تحقيق الإبداع الإداري، من خلال دراسة أثر كل بعد من أبعاد بيئة العمل على كل بعد من أبعاد الإبداع الإداري.

1. صدق أداة الدراسة.

سيتم التأكد من صدق أداة الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

2. ثبات أداة الدراسة.

سيتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

ثامناً: مجالات الدراسة:

تتمثل مجالات الدراسة في التعرف على كل من الحدود الموضوعية، المكانية، البشرية، بالإضافة إلى الحدود الزمانية، وسيتم توضيح كل منهم على حدة كالآتي:

• الحدود الموضوعية:

اقتصرت الحدود الموضوعية في الدراسة على دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

• الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق الدراسة على جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود البشرية:

تم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين الإداريين داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية:

تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي 2025/2024 م.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS Version 26)، وتتمثل تلك الأساليب الإحصائية في الآتي:

▪ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):

وذلك بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

▪ المتوسط الحسابي (Mean):

وذلك بهدف التعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

▪ استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation):

ذلك بهدف التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات

متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

▪ تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis:

وذلك بهدف التعرف على تأثير بيئة العمل على كل بعد من أبعاد الإبداع الإداري.

▪ تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression):

وذلك بهدف التعرف على تأثير أبعاد بيئة العمل على أبعاد الإبداع الإداري المتمثلة في (الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل).

عاشراً: تقسيم الدراسة:

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: مناقشة النتائج

قائمة المراجع

الملاحق

المراجع:

- o بريكة، فاطمة. عيشاوي، كريمة. (2021)، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) بأدرار، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- o زعلاني، سندس. مسعودي، خلود، (2023)، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.
- o السلمي، خالد عبد الله، (2022)، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بـ التطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، م6، ع23، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، مصر.
- o عكر، منى خالد، (2020)، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، م1، ع11.
- o عون الله، شيماء. مزهود، وئام. (2023)، تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة، الجزائر.
- o المدني، معن بن محمد، (2019)، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ع181، الجزء الثالث، مصر.
- o المسلمية، دلال بنت خلفان، (2022)، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية، عمان.
- o النهود، مراد حسين سالم، (2022)، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، المجلة العربية للنشر العلمي، ع45، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

- o Abun, Damianus. Macaspact, Libertine Gertrude R., Valdez, Elita B., Julian, Fredolin P., (2023), The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees, INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE 12(3).
- o AL. Shukri, Dhrgham Ibrahim Kadhim. Khazaa, Baseer Khalaf, Arslan, Muaid Akram, (2021), The Effect of Administrative Creativity on Improving Employee Performance (An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees of the Asia Cell Communications Company in Kirkuk), Webology, Volume (18), Number (2).
- o EKMEKÇİ, Aslı KÜÇÜKASLAN. TEKİN, Begüm, (2011), THE EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVITY AND WORK ENVIRONMENT FACTORS WITH A RESEARCH IN WHITE-GOODS SECTOR IN TURKEY, Ocak, p (51 -74).
- o Ramos, Marco Andre Willey. Figueiredo, Paulo S., Guizzo, Camila Pereira-, (2018), Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment factors on creative performance, Innovation & Management Review, vol. (15), no. (3).



Medauchen University
Faculty of Management
Department/Specialty
Business Management

Research Title

**The Impact of the working environment on
achieving administrative creativity among
the administrative staff of Imam
Mohammed bin Saud University in Saudi
Arabia**

**Student Preparation/
Khalid Saleh Alnaddaf**

**Supervision/
Dr.Al-Faisal Abdul
Hamid**

Dr.Fayez Jarad

**Academic year:
2024**