

خطة العرض المبدئي لبحث

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

(شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب أنموذجاً)

The Impact of Work Environment on Achieving Administrative Innovation

(Smart Experiences Company for Education and Training as a Model)

إعداد الطالبة/

سحر بنت المرتضى المقداد

العام الدراسي:

1446هـ/2024م



تعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الموظفين وقدرتهم على الإبداع والابتكار، وفي ظل التحديات المتزايدة والتنافس الشديد ومع التغيرات السريعة والتحديات المستمرة التي تواجهها المؤسسات اليوم، أصبحت الحاجة إلى الابتكار والإبداع أكثر أهمية من أي وقت مضى حيث يشكل الإبداع الإداري أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين الأداء وزيادة الكفاءة داخل المؤسسات. وتعتبر بيئة العمل أحد العوامل المؤثرة بشكل مباشر على قدرة الموظفين على الابتكار والإبداع.

ويعد الإبداع الإداري من العوامل الهامة لنجاح جميع المؤسسات ولاسيما تلك التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة، فهو يقع في مقدمة الأهداف التي تسعى المنظمات الحديثة إلى تحقيقها وذلك حفاظاً على ديمومتها وبقائها (خير الله، 2015).

إن بيئة العمل، بتعقيدها وديناميكياتها، تلعب دوراً مهماً في تحفيز الإبداع أو إخماده. وتشير الأبحاث السابقة الأدبيات السابقة إلى أن بيئة العمل يمكن أن تكون عاملاً محفزاً أو معيقاً للإبداع، حيث أن البيئة الإيجابية التي توفر الدعم والتشجيع والتقدير يمكن أن تساهم في تعزيز الإبداع الإداري. ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري وذلك من خلال تطبيقها على (شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب) بمدينة الرياض. تهدف الدراسة أيضاً إلى استكشاف السبل التي من شأنها تعزيز الابتكار والإبداع داخل بيئة العمل. تكمن مشكلة الدراسة على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. ويتكون مجتمع وعينة الدراسة من

موظفي شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب بمدينة الرياض والبالغ عددهم (100) موظفاً.

من خلال هذا البحث، سنقوم بتحليل العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، واستكشاف العوامل التي تساهم في خلق بيئة عمل محفزة للإبداع وسيتم ذلك من خلال جمع البيانات من موظفي شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب باستخدام أدوات بحثية متنوعة مثل الاستبيانات والمقابلات. نأمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري في المؤسسات المختلفة.

مشكلة الدراسة:

تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري:

تُعتبر بيئة العمل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على الإبداع الإداري. توفير بيئة مناسبة ومحفزة يمكن أن يساهم في تحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي وتطوير أفكار جديدة وحل المشكلات بأساليب مبتكرة. فيما يلي بعض التأثيرات التي قد تنشأ نتيجة بيئة العمل الإدارية:

- التنوع والشمولية: تشجيع التنوع والشمولية في مكان العمل يمكن أن يفضي إلى ظهور وجهات نظر متنوعة وأفكار جديدة. عندما يعمل مجموعة متنوعة من الأشخاص معًا، يتسنى لهم تقديم حلول مبتكرة استنادًا إلى خلفياتهم وتجاربهم المتنوعة.
- المرونة والحرية: توفير بيئة عمل تشجع على المرونة وتمنح الموظفين حرية في تنفيذ الأفكار والتجارب قد يحفز الإبداع بشكل كبير. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم حرية في تجربة أفكارهم بطرق مختلفة، يصبحون أكثر ابتكارًا ويكونون على استعداد لاستكشاف أفكار جديدة.
- التواصل والتعاون: تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين يمكن أن يعزز من الإبداع الإداري. عندما يتمكن الموظفون من التفاعل وتبادل الأفكار والمعرفة، يمكنهم تطوير حلول مشتركة وإنتاج أفكار جديدة بشكل أكبر.

– والدعم والتشجيع: تقديم الدعم والتشجيع من قبل الإدارة والزملاء يمكن أن يساهم في تعزيز علاقة الإبداع الإداري. عندما يعرف الموظفون أن لديهم دعماً واهتماماً من الفريق الإداري والزملاء فإنهم يشعرون بالثقة لتقديم أفكارهم والتجربة بطرق جديدة دون الخوف وال فشل.

– البيئة المحفزة: تصميم بيئة عمل محفزة تشجع على الإبداع يمكن أن يلعب دوراً كبيراً في تعزيز الإبداع الإداري. على سبيل المثال، توفير مساحات مفتوحة للتفاعل والتعاون، وتجهيز الموارد اللازمة للاستفادة من الأفكار والتجارب، وتعزيز التفكير الإبداعي والاسترخاء يمكن أن يساهم في تعزيز الإبداع الإداري بشكل كبير.

وتتمحور مشكلة هذه الدراسة حول السؤال التالي: ما هو تأثير دور بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب؟

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال عدة جوانب أساسية تتعلق بتأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في المؤسسات، ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

• الأهمية العلمية :

تمثلت أهمية الدراسة من الناحية العلمية بالنقاط التالية:

1. قلة الدراسات العربية، عمومًا، والسعودية خصوصًا، التي تناولت تأثير بيئة العمل

على تحقيق الإبداع الإداري.

2. توضيح أهمية تحقيق الإبداع الإداري كعامل أساسي في نجاح المؤسسات وتنميتها.

• تعزيز المكتبة العربية بمساهمة علمية جديدة في مجال إدارة الأعمال، مما يساهم في

استفادة أقسام وإدارات المنظمات الحكومية الأخرى في المملكة.

• الأهمية العملية

تمثلت الأهمية العملية للدراسة في أهمية موضوعها وهو بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

1. كشف وتوضيح جميع جوانب تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري ومعرفة

جوانب القصور لمعالجتها.

2. تحفيز الباحثين على إجراء مزيد من الدراسات المشابهة لسد النقص في المعرفة حول

هذا الموضوع.

3. توفير إطار نظري شامل يوضح أهمية تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

وتأثيرها على أداء المؤسسات.

4. تقديم دراسة تقييمية تحدد عدد الموظفين المستفيدين من بيئة عمل محفزة، وكذلك

عدد المنظمات التي شهدت زيادة في الإنتاجية بفضل بيئة العمل الجيدة، مع التركيز

على أسباب ووسائل هذه الزيادة ومدى رضا الموظفين.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في الأهداف التالية:

١. التعرف على طرق زيادة الإبداع والابتكار في بيئة العمل، من خلال دراسة عوامل محفزة وسياقات داعمة للإبداع الإداري.
٢. التعرف على الأسباب التي قد تؤثر في بيئة العمل وأداء الموظفين، بما في ذلك عوامل مثل الهيكل التنظيمي، الدعم الإداري، والثقافة التنظيمية.
٣. التعرف على طرق الوقاية من تأثير بيئة العمل السلبي على الموظفين، واستكشاف الإجراءات والسياسات التي يمكن اتخاذها لتحسين الظروف العملية وتعزيز الرفاهية النفسية والإبداعية للموظفين.

حدود الدراسة :

١. الحدود الموضوعية: تركز هذه الدراسة على تحليل تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. تسعى الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير عناصر محددة في بيئة العمل، مثل الهيكل التنظيمي والدعم الإداري، على مستوى الإبداع لدى الموظفين.
٢. الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على موظفي شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب فقط. تم اختيار هذه الشركة كموقع للدراسة نظراً لتوفر البيئة المناسبة للتحليل العميق لعلاقة بيئة العمل والإبداع الإداري.
٣. الحدود الزمانية: تمت الدراسة وجمع المعلومات في الفترة من عام 2024م. يتيح هذا التوقيت فرصة لتقديم صورة شاملة ودقيقة للوضع الراهن لتأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في الشركة المحددة.

تساؤلات الدراسة:

1. ما واقع تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري؟
2. كيف يمكن قياس هذا التأثير وتحديد مدى تأثيره على أداء الموظفين؟
3. كيف يساهم تصميم بيئة العمل في تحفيز الموظفين على الابتكار والتفكير الإبداعي؟
4. ما دور تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري؟
5. ما معوقات تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري؟
6. هل هناك عوامل داخلية أو خارجية تؤثر سلبًا على القدرة على التفكير الإبداعي في العمل؟
7. ما هي الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتخاذها للتغلب على هذه المعوقات وتعزيز بيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري.
8. كيف يمكن للمؤسسات تعزيز الدعم والتشجيع للموظفين من أجل تعزيز الإبداع في محيط العمل؟
9. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أداء العاملين (المبحوثين) نحو محاور الدراسة وفقا للمتغيرات الوظيفية والشخصية؟
10. كيف يمكن تحليل البيانات لفهم هذه الفروق وتطبيقها على تحسين بيئة العمل؟

فروض الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفروض التي تم صياغتها بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة، والتي تهدف إلى توجيه البحث نحو تحقيق أهدافه الأساسية. تتلخص فروض الدراسة فيما يلي:

الفرض الأول: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المحفزة ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب.

- فرضية فرعية 1.1: توجد علاقة إيجابية بين الدعم الإداري ومستوى الإبداع الإداري.
- فرضية فرعية 1.2: توجد علاقة إيجابية بين توافر الموارد والتقنيات ومستوى الإبداع الإداري.

- فرضية فرعية 1.3: توجد علاقة إيجابية بين التواصل الفعال بين الموظفين ومستوى الإبداع الإداري.

الفرض الثاني: تؤثر عوامل بيئة العمل بشكل مباشر على رضا الموظفين وبالتالي على مستوى إبداعهم الإداري.

- فرضية فرعية 2.1: يؤثر تصميم مكان العمل والبيئة الجسدية على رضا الموظفين وبالتالي على مستوى إبداعهم.
- فرضية فرعية 2.2: تؤثر فرص التدريب والتطوير المهني على رضا الموظفين ومستوى إبداعهم.

- فرضية فرعية 2.3: يؤثر نظام الحوافز والمكافآت على رضا الموظفين وبالتالي على مستوى إبداعهم.

الفرض الثالث: يختلف تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل العمر، والجنس، ومستوى التعليم، والوظيفة).

- فرضية فرعية 3.1: يختلف تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بناءً على الفئات العمرية للموظفين.

- فرضية فرعية 3.2: يختلف تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري باختلاف الجنس.

- فرضية فرعية 3.3: يختلف تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري باختلاف مستوى التعليم.

- فرضية فرعية 3.4: يختلف تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري باختلاف الوظيفة داخل الشركة.

صياغة الفروض

تم اختيار الفروض بناءً على دراسات سابقة وأدبيات نظرية تناولت موضوع بيئة العمل والإبداع الإداري، مما ساهم في تحديد العلاقات المحتملة التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظفين والإبداع داخل شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب. تهدف هذه الفروض إلى إضافة رؤى عملية ملموسة لتعزيز بيئة العمل وتحفيز الإبداع الإداري، وبالتالي دعم استراتيجيات التطوير والتحسين داخل المؤسسة.

الدراسات السابقة:

بناءً على الفهم الحالي للدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، يظهر أن هذا الموضوع يمثل مجالاً هاماً ومعقداً في البحوث الإدارية والتسويقية. الدراسات السابقة تبين أن هناك عدة جوانب من بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر على مستوى الإبداع الإداري في المؤسسات. على سبيل المثال، يشير بعض الباحثين إلى أن الهيكل التنظيمي واتخاذ القرارات وتكنولوجيا العمل والأنظمة المستخدمة ومحفزات العمل جميعها تلعب دوراً حيوياً في تشجيع أو تثبيط الإبداع الإداري داخل المؤسسات.

هذه الدراسات توضح أن هناك حاجة ماسة لمزيد من البحوث التي تناول بيئة العمل ودورها في تحفيز الإبداع الإداري، خاصة في سياقات معينة مثل المشاريع الريفية أو الجامعات أو المؤسسات الحكومية الكبيرة. بالإضافة إلى ذلك، يتبين أن الاهتمام بعناصر مثل التواصل الداخلي، ظروف العمل، التكنولوجيا المستخدمة، العمل الجماعي، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات يمكن أن يكون مفتاحاً لخلق بيئة عمل تسهم في الإبداع الإداري بشكل فعال.

لذا، تظل هذه الدراسات مرجعاً هاماً لفهم كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، وتوفر مدخلاً قيماً لدراسة.

أدناه بعض الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها:

1. دراسة (يونس، 2023) بعنوان " أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على

مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور – السودان"

هذه الدراسة إلى أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالتطبيق على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس المتمثل في هل هنالك أثر لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وبرزت أهمية الدراسة في أنها من الدراسات المهمة في مجالات البحوث العلمية المتعلقة بالتسويق والإدارة، إذ أن هناك قلة في الدراسات المحلية بولاية وسط دارفور، وحاضرتها مدينة زالنجي، والتي تناولت بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري، أي تقديم إطار نظري فيما يخص المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية وهذا يعتبر إثراء للمكتبة الوطنية والمحلية، وافترضت الدراسة بوجود علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، اتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، محفزات العمل) والإبداع الإداري بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي لملاءمته لهذا الموضوع، وتوصلت إلى عدة نتائج منها عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، ووجود علاقة بين اتخاذ القرارات والإبداع الإداري، وبين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري، وبين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري، وبين محفزات العمل والإبداع الإداري، وأوصت بضرورة أن تتبنى إدارة المشروع المزيد من العمل الجماعي والاستشارات والمشاركة في اتخاذ القرارات للوصول إلى الإبداع الإداري، وإعارة المزيد من الاهتمام بالأنظمة المستخدمة

الحالية مع المزيد من التطوير والمواكبة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتقديم دراسات الجدوى للحصول على التمويل للحفاظ على الدعم المادي والمعنوي للعاملين.

2. دراسة (السلي، 2022) بعنوان " أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري:

بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري ب "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين، تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام 1442/1443هـ، وقد بلغ عددهم 326 موظف أكاديمي من كلا الجنسين وباختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات، وأظهرت 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 عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

3. دراسة (بن حمود، 2022) بعنوان "علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين:

دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار"

هدفت الدراسة إلى الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تطوير الإبداع الإداري من بين أهم أولويات المؤسسات الرائدة في السوق. الهدف من وراء هذا البحث هو توضيح أهمية بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية موبليس بشار فرع 24. لهذا حاول البحث الإجابة على الإشكالية الآتية ما أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري للموظفين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي لتبيان أثر بيئة العمل بأبعادها وهي: الاتصال، ظروف العمل، التكنولوجيا المستخدمة، العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية موبليس بشار فرع 24. وأثبتت نتائج الدراسة الميدانية التي شملت عينة مقدره ب 63 مفردة من عمال المديرية صحة الفرضية الرئيسية والمتمثلة في أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري.

4. دراسة (المعايطه، 2021) بعنوان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري:

دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والبالغ عددهم (2100) موظفا، وتكونت عينة الدراسة من (340) موظفا وموظفة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع

إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وقد تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل الانحدار المتعدد باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS 23. V). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات بيئة العمل بلغ (3.92) بدرجة مرتفعة، كما أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات الإبداع الإداري بلغ (3.98) وجاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ووجود أثر دال إحصائي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري). وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.

5. دراسة (الذبيات، 2020) بعنوان "أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى

العاملين في الموانئ في منطقة العقبة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على عينة الدراسة (280) مفردة خضع للدراسة (246) مفردة؛ أي ما

نسبته (87.9%)، وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: 1- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة. 2- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لمستوى الإبداع الإداري كانت مرتفعة. 3- وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الإبداع الإداري، حيث تفسر ما مقداره (56.4%) من التباين في الإبداع الإداري. وتوصي الدراسة بضرورة قيام مؤسسة الموانئ بأخذ دورها في الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الداخلية، وذلك من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والموارد الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية، من خلال الاهتمام بوضع برامج تأهيلية للأفراد العاملين في المؤسسة من أجل تدريبهم على ثقافة الإبداع فهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.

6. دراسة (السرور، 2020) بعنوان "أثر عوامل البيئة الداخلية على الإبداع الإداري

في الجامعات الأردنية الخاصة"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل الداخلية المتمثلة بـ (الموارد، القدرات، الكفاءات) على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة وعددها (24). ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من الجامعات الخاصة في شمال الأردن وعددها (4) جامعات، ضمن مجتمع دراسة يتألف من جميع الجامعات الخاصة في الأردن. وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي المنهج التحليلي القياسي، والاستعانة بالأساليب

الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية لعينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها وجود أثر قوي لتوفر الموارد المادية والبشرية على الإبداع الإداري في الجامعات كما بينت وجود أثر متوسط لقدرة الجامعات على خلق بيئة عمل تحفز العاملين على الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى وجود أثر متوسط في ما يتعلق بتوافر الكفاءات اللازمة لخلق بيئة عمل مبدعة في الجامعات. أما بالنسبة للمتغير التابع (الإبداع الإداري) فقد أوجدت الدراسة أن الجامعات تقوم بإنجاز عملياتها وأنشطتها بأسلوب متجدد ومبتكر بعيد عن الروتين في العمل. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ضرورة التركيز على الإبداع الإداري واستخدام أفضل الطرق لتحقيقه، بالإضافة إلى العمل على تدعيم عوامل البيئة الداخلية في الجامعات الخاصة وإعطائها الأولوية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية تمثل الإطار الفكري الذي تستند إليه الدراسة في تحليل الظاهرة المدروسة. تساعد هذه المنطلقات في توضيح المفاهيم الأساسية وتقديم تفسير علمي للعلاقات بين المتغيرات المختلفة. في دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، يمكن استعراض المنطلقات النظرية التالية:

المنطلقات النظرية للدراسة تمثل الإطار الفكري الذي يستند إليه البحث لتحليل الظاهرة المدروسة، وتساعد في توضيح المفاهيم الأساسية وتقديم تفسير علمي للعلاقات بين المتغيرات المختلفة. في دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، يمكن استعراض المنطلقات النظرية التالية:

تطبيق نظرية البيئة التنظيمية : هذه النظرية تهتم بتحليل كيفية تأثير مكونات بيئة العمل، مثل الهيكل التنظيمي ودعم الإدارة، على مستوى الإبداع الإداري. على سبيل المثال، يمكن دراسة كيفية تنظيم الهيكل التنظيمي وتوجهات القيادة يمكن أن تعزز من تحفيز الموظفين للإبداع.

تطبيق نظرية الدافع والتحفيز: تركز هذه النظرية على دراسة كيفية تأثير العوامل المحفزة، مثل التقدير والإنجاز، على مستوى الإبداع لدى الموظفين. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تقدير الإنجازات الفردية وتقديم المكافآت إلى زيادة مستوى الإبداع والابتكار في بيئة العمل.

تطبيق نظرية الإبداع الإداري: تركز هذه النظرية على تحديد العوامل التي تسهم في خلق بيئة عمل تشجع على الإبداع. هذه العوامل قد تشمل المرونة في العمل، وتشجيع الابتكار، ودعم الإدارة لأفكار جديدة ومبتكرة.

تطبيق نظرية العدالة التنظيمية: تتناول هذه النظرية فحص تأثير شعور الموظفين بالعدالة على رضاهم ومستوى إبداعهم. فعندما يشعر الموظفون بأن هناك عدالة في المعاملة داخل المنظمة، يكونون أكثر رغبة في المساهمة بإبداعاتهم وأفكارهم الجديدة.

المنهجية وطرق البحث:

سوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسة "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري". حدد العساف (2012) المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة أو حدث أو قضية موجودة حالياً، حيث يمكن الحصول من خلاله على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل مباشر من الباحث في الظاهرة نفسها".

باستخدام المنهج الوصفي، يسعى الباحث إلى وصف وتحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بطريقة تفصيلية، دون التدخل في العمليات الداخلية للظاهرة المدروسة. هذا المنهج يتيح للباحث جمع البيانات وتحليلها بشكل مستقل، مما يساعد في فهم أعمق للعلاقات والمتغيرات التي تؤثر على الإبداع الإداري في سياق بيئة العمل.

أدوات الدراسة:

1. الاستبانة : تمثل الاستبانة أداة أساسية استخدمها الباحث في جمع البيانات للدراسة الحالية. تصميم الاستبانة يهدف إلى جمع آراء ومشاعر المشاركين حول موضوع تأثير بيئة الاستبانة: تمثل الاستبانة أداة أساسية استخدمها الباحث في جمع البيانات للدراسة الحالية. تصميم الاستبانة يهدف إلى جمع آراء ومشاعر المشاركين حول موضوع تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. تتضمن الاستبانة أسئلة متعددة الاختيارات أو أسئلة مفتوحة، تستهدف فهم وتحليل مختلف جوانب الظاهرة المدروسة بطريقة نظامية ومنظمة. توفر الاستبانة بيانات كمية قابلة للتحليل، تساعد في تحقيق أهداف البحث وفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

العمل على تحقيق الإبداع الإداري. تتضمن الاستبانة أسئلة متعددة الاختيارات أو أسئلة مفتوحة، تستهدف فهم وتحليل مختلف جوانب الظاهرة المدروسة بطريقة نظامية ومنظمة. توفر الاستبانة بيانات كمية قابلة للتحليل، تساعد في تحقيق أهداف البحث وفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

قائمة المراجع:

1. جاد الرب، سيد محمد (2017). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. ط٢. مصر: دار الفكر العربي.
2. جاد الرب، محمد، (2008) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دراسة بحثية، جامعة قناة السويس، مصر.
3. يونس، عبدالشافع (2023) أثر بيئة العمل على الابداع الاداري، دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور، السودان، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع18.
4. النجار، عماد (2012) تحليل أثر عوامل بيئة العمل الداخلية على الإلتزام التنظيمي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج5.
5. جودة، محفوظ أحمد، (2010) إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط1، عمان.
6. القحطان، سعيد (2012) بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
7. السيد، معين، والزيادين، يوسف. (2016). أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي: دراسة على شركة الصناعة الأردنية. مجلة الاقتصاد والتنمية، 1(7)، 33-67.

8. الهيتي، خالد عبد الرحمن، (2005) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.
9. الشمري، عايد. (2013). دور بيئة العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف الأمنية، الرياض، السعودية.
10. السويطي، شلي اسماعيل (2016م). أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
11. حسين، مراد (2014) تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، المجلة العربية للنشر العلمي، ع45.
12. النشي والدعيس، 2017
13. خبير، سيد (2008) الإدارة الابداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية القاهرة، مصر.
14. السكارنة، بلال (2011) الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر، ط1، عمان.
15. عبد العزيز، 2016
16. السليتي، فراس (2016) التفكير الناقد والابداعي، استراتيجية التعليم التعاوني في تدريس المطالعة والنصوص الأدبية، عالم الكتب للنشر، ط1، الاردن.

17.عثمان، عبدالرحمان (2012) علم النفس التربوي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ط2، الاردن.

18.حجازي، سناء محمد (2018) سيكولوجية الإبداع، تعريفه وتنميته وقياسه لدى الأفراد، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.

19.حمود، خضير (2012) السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر، ط1، الأردن.

20.المعاينة، علاء (2021) تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري : دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، أطروحة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.