

# Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

## Project Template

**Prepared by:** Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management  
Midocean University

عنوان المشروع  
"تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري"

أسم الطالب

زيد فهد الفايز

2021204448

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

30 ذو الحجة 1445 - الفصل الدراسي الصيفي

## جدول المحتويات

|    |                                      |
|----|--------------------------------------|
| 2  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة |
| 3  | 1.1. المقدمة:                        |
| 6  | 1.2. مشكلة الدراسة                   |
| 6  | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري      |
| 7  | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي    |
| 8  | 1.3. أهمية الدراسة                   |
| 8  | 1.3.1. على المستوى النظري:           |
| 9  | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:         |
| 10 | قائمة المراجع                        |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة:

المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة وتكون قادرة على الإقدام في المنافسة وعلى إحراز أفضل الفاعليات ومن الأكيد أن كل المنظمات المتميزة هي التي تكون مقتدرة على الابتكار والتجديد والإبداع وذلك على أساس متواصل ودائم وأن الرؤساء المتميزون هم الذين يكون لديهم القدرة على مساندة الأشخاص في منشآتهم ويكون لديهم القدرة على الانتفاع من المواهب الابتكارية وتوظيف كل ما لديهم من طاقات وقدرات.

وينوه اللوزي إلى أن التطور الإداري الذي نشهده في هذا العصر ساهم في التركيز والاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام بدوره في تحقيق النمو والنجاح للمؤسسات، وأدت تلك التطورات والتوسعات التقنية والمتحولات الكثيرة في الوسط المحيط بالمنشآت إلى بزوغ العديد من المشكلات والأعراض التي توجب ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتوجب التركيز على تنمية أنظمة الحوافز المادية والمعنوية والاهتمام بها لخلق مناخ وبيئة ملائمة للتطوير والإبداع (اللوزي، ٢٠١٢، ص ٢٣٩).

فالمنظمات المعاصرة تعمل في ظل العد من الأوضاع المعقدة والمتغيرة التي تلزم عليها الكثير من التحديات الهائلة التي لم تشاهدها سابقا، ولهذا يتوجب عليهم التصدي لذلك المواجهات والتحديات سريعا وفي نفس الحين بفعالية وكفاءة، الموضوع الذي يستلزم قدرات ابتكارية كثيرة لدى المؤسسات تتمكن من تنمية الأفكار والحلول وأراء حديثة تجعل المؤسسات في نمو واستمرار. وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع لما له من منابوة مهمة في التطوير للمؤسسة وبقائها، فهو أدواتها في التأقلم مع التبدلات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية وغيرهم من الأمور الأخرى التي تحيط بها، كما أن الإبداع يساعد في مواجهة المشاكل المواقبة والتحديات المقبلة عن طريق ما يصل لها من حل لمواجهة هذه المشاكل بشكل أفضل وأسرع (شاهيناز، ٢٠١١، ص (١)).

هذا وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام، فالبعض تبنى سياسات شاملة للإبداع على مستوى الأفراد والجماعة والمنظمة، وقد قام البعض الآخر بإنشاء وحدات تنظيمية خاصة لتطوير الإبداع وتنميته مثل وحدات التطوير الإداري والتطوير التنظيمي والبحوث

والتطوير وغيرها.

إن الإدارة في حاجة ماسة إلى إدارة وإبداع تنبذ التقاليد وتكيف معها وتدير التغيير بفاعلية وكفاءة، وتشجع العاملين فيها على الابتكار وتحفيزهم على ممارسة الأساليب الجديدة والإبداعية، حفاظًا على بقاء وتنمية المجتمع المعهد. حتى يتمكنوا من مواجهة المشاكل والتعامل معها. وفقًا لنتائج بعض الدراسات السابقة، من أجل ضمان عمل المؤسسات وتطوير القدرات الإبداعية للموظفين، يجب على الموظفين، وبالتالي تبني بيئة تنظيمية مناسبة وداعمة توجه سلوكهم نحو استكشاف الفرص وتوليد الأفكار الجديدة والمجازفة دعمها وتنفيذها.

بحيث يصبح الإبداع سلوكًا لأن بذور الإبداع موجودة في كل فرد إذا كان لديه بيئة عمل.

كما يجب علينا فهم بيئة العمل حيث أنها عبارة عن مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولية التحكم بها وبشكل مباشر واكيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى. وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها. كما يجب علينا أيضا أن نعرف ما هو معنى الإبداع حيث يكمن في القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها، وبطريقة جديدة وفريدة.

وهو أيضا النظر إلى الأشياء والظواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء الذي يكون لدى أي شخص.

ومن هنا نتمكن من تعريف الأبداع الوظيفي بأنه القدرات الإبداعية والمهارات والأفكار المبتكرة تتفاوت وتتناب من شخص آخر، لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق أهدافها ومحبة الابتكار وصنع أفكار جديدة تؤدي إلى الرقي بالمجتمع إلى نحو أفضل، وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل افضل.

فالمقدرة الابتكارية مكونات أو عناصر أساسية لا يمكن التحدث عن الإبداع الفعال بدونها، تكمن أهميته في تحديد قياس ومستوى الإبداع على المستوى الفردي والمجمعي والتنظيمي.

ونجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتطلب توافر عدد من المتغيرات التنظيمية وبطريقة مناسبة حيث تعكس اللين في المنظمة شخصيتها كما يراها موظفوها ، و هو أيضًا أحد العوامل المحددة للسلوك التنظيمي ، حيث يؤثر على رضا الموظفين ومستوى أدائهم. مع تزايد أهمية اللين في سياق التغيرات البيئية السريعة التي تمر بها المنظمات ، والمنافسة الشديدة والدخول إلى العولمة والتطور التكنولوجي السريع ، مما يفرض على المنظمة الابتكار والتطوير المستمر ، حيث أن الإبداع هو العملية التي يقوم عليها أي تقدم . (مرام احمد علي )

(2020)صفحة 14.

وبما أن المناخ التنظيمي يمثل وصفًا لخصائص بيئة عمل المنظمات ، فمن الضروري أن يتأثر السلوك الإبداعي للأفراد بالمناخ التنظيمي السائد سواء كان تشجيعًا أو معوقًا للإبداع ، لذا فإن المناخ التنظيمي الصحي يعطي الفرصة لتنمية الطاقات الإبداعية وتشجيع الابتكار ، ويمنح الأفراد مجالًا أوسع للعمل والتواصل واتخاذ القرارات، ويوفر الحوافز المادية والمعنوية. المنظمات الإبداعية هي التي توفر المناخ التنظيمي المناسب، حيث يتجذر الإبداع كهدف مؤسسي متجدد ، ويجعل الإبداع مهمة أساسية وحيوية يشترك فيها جميع الموظفين ، لأنه أساس نموه ووجوده وازدهاره .

سيتم إجراء تحقيق حول الإمكانيات في المؤسسات الخاصة التي تدفع السلوك الإبداعي للموظفين من خلال تطبيق عدد من أبعاد وهي الحساسية والقدرة الذاتية ، ووضوح الرؤية ، والمسؤولية المشتركة ، والاختيار . تعتبر أهمية الرضا الوظيفي مقياسًا لفعالية الأداء. إذا كان الموظفون راضين تمامًا ، فستكون النتائج المكتسبة راضية وقابلة للمقارنة مع الزيادات المحتملة في أجور المنظمة. من ناحية أخرى، إذا كان العمال غير راضين، فقد يتسبب ذلك في عدد كبير من حالات الغياب، وحوادث العمل المتكررة ، والانتقال إلى منظمات أخرى. الرضا الوظيفي يقلل من معدل دوران العمل ويزيد من مستوى طموح العمال.

## 1.2. مشكلة الدراسة:

أن البيئة ومكوناتها تشكل تحدياً لأي تنظيم نظراً إلى ما له من أثر كبير في استمرارية المؤسسات وتقدمها وتحقيقها أكبر قدر من الميزات التنافسية على صعيد أفرادها وتنظيمها. ولتحقيق هذا الهدف لابد أن ندرك مكانة توفير المحيط المناسب القادر على تحفيز العاملين وحثهم نحو الإبداع الإداري لما له من دور فاعل في تحقيق أهداف المنظمة، ولأهمية الإبداع الإداري ودوره في إنماء المؤسسات الحكومية حاولت ذلك التقارير الاستكشاف على العلاقة بين الإحداث الإداري وبيئة العمل الداخلية.

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص في الفهم الشامل للعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري: تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والإبداع الإداري، لكن هناك حاجة إلى المزيد من البحث لفهم هذه العلاقة بشكل أفضل. يجب على الدراسات المستقبلية تحديد العوامل المحددة في بيئة العمل التي تؤثر على الإبداع الإداري، وكيف تؤثر هذه العوامل على سلوكيات القادة الإبداعية.
- قلة الدراسات حول تأثير العوامل المختلفة في بيئة العمل على الإبداع الإداري: تركز العديد من الدراسات على العوامل العامة في بيئة العمل، مثل ثقافة المنظمة ودعم الإدارة، لكن هناك حاجة إلى المزيد من البحث حول تأثير العوامل المحددة، مثل ممارسات القيادة، وتوفر الموارد، وفرص التعاون، على الإبداع الإداري.
- عدم وجود إطار نظري متكامل لفهم الإبداع الإداري: هناك العديد من النظريات التي تُفسّر الإبداع، لكن لا يوجد إطار نظري واحد متكامل لفهم الإبداع الإداري. يجب على الدراسات المستقبلية العمل على تطوير إطار نظري يُمكن من فهم الإبداع الإداري بشكل أفضل في سياق بيئة العمل.

## 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- قلة الأدوات المستخدمة لقياس الإبداع الإداري: لا توجد أدوات موحدة لقياس الإبداع الإداري، مما يجعل من الصعب مقارنة نتائج الدراسات المختلفة. يجب على الدراسات المستقبلية العمل على تطوير أدوات موثوقة لقياس الإبداع الإداري.
- قلة البرامج التدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري: لا يوجد عدد كافٍ من البرامج التدريبية التي تساعد القادة على تنمية مهاراتهم الإبداعية. يجب على الدراسات المستقبلية العمل على تطوير برامج تدريبية فعالة تساعد القادة على تنمية مهاراتهم الإبداعية وتطبيقها في بيئة العمل.
- قلة الاهتمام من قبل المنظمات بخلق بيئة عمل تشجع الإبداع الإداري: لا تولي العديد من المنظمات اهتمامًا كافياً بخلق بيئة عمل تشجع الإبداع الإداري. يجب على الدراسات المستقبلية العمل على رفع وعي المنظمات بأهمية الإبداع الإداري وتقديم توصيات عملية لخلق بيئة عمل تشجعه.

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على الأسئلة الرئيسية التالية :

" ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟"

" ما المقصود ببيئة العمل؟"

" ما هو الابداعي الوظيفي؟"

" ما هي خصائص بيئة العمل المناسبة؟"

" كيفية الحصول على الابداع الوظيفي المطلوب؟"

" هل هناك أثر لبيئة العمل على الابداع الوظيفي؟"

### 1.3. أهمية الدراسة:

في عالم يتغير باستمرار، تُصبح الحاجة إلى الإبداع والابتكار أكثر أهمية من أي وقت مضى. وتُعدّ المنظمات التي تُشجّع الإبداع أكثر قدرة على التكيف مع التحديات، وتطوير منتجات وخدمات جديدة، والمحافظة على ميزة تنافسية في السوق.

أهمية ذلك البحث يأتي من كونه يتناول في واحد من الموضوعات الهامة البيئة وعلاقتها بالإبداع الإداري حيث تظافر تجهيز محيط العمل المناسبة في تخصيص الجهد والوقت وإرشاد وإحصاء الأفكار في الإنجازات الدقيقة للعمل وما يتخلل ذلك العمل من تنظيم وتنسيق وإبداع وغير ذلك من الجوهريات التي تدعم الجهاز الإداري وتجهز جو من العمل الفعال، وأن مناخ العمل بعد وسيلة هامة لتحسين وتطوير الأداء ورفع إنتاجية العاملين واستمالتهم تجاه مؤسساتهم، ويعد البحث كذلك إثراء للمعرفة في مجال بيئة العمل وما تحويه من معطيات ذات تأثير في تحقيق الإبداع الإداري. كذلك تعتبر الدراسة اعتبارها من مكانة النتائج التي يأمل العالم الوصول إليها وإصدار العديد من الإرشادات ووضعها تحت تصرف صناع القرار.

يلعب القادة دورًا محوريًا في تعزيز الإبداع في المنظمات. وتُعدّ بيئة العمل أحد العوامل الرئيسية التي تُؤثر على سلوكيات القادة الإبداعية. ففي بيئة عمل تُشجّع المخاطرة والتعاون، من المرجح أن يُظهر القادة سلوكيات إبداعية أكثر.

#### 1.3.1. على المستوى النظري:

- تطوير فهم أعمق للإبداع الإداري: يمكن أن تُساهم الدراسة في فهمنا للإبداع الإداري بشكل أفضل، من خلال تحديد العوامل المؤثرة عليه وكيفية تفاعلها مع بعضها البعض. يمكن أن يُساعد ذلك في تطوير نظريات جديدة للفهم والإبداع الإداري.

- تحسين فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري: لا تزال العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري غير مفهومة بشكل كامل. يمكن أن تُساعد الدراسة في تحديد العوامل المحددة في بيئة العمل التي تؤثر على الإبداع الإداري، وكيفية تأثير هذه العوامل على سلوكيات القادة الإبداعية.
- تطوير إطار نظري متكامل لفهم الإبداع الإداري: لا يوجد إطار نظري واحد متكامل لفهم الإبداع الإداري. يمكن أن تُساعد الدراسة في تطوير إطار نظري يُمكن من فهم الإبداع الإداري بشكل أفضل في سياق بيئة العمل.

### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تقديم توصيات عملية لخلق بيئة عمل تُشجّع الإبداع الإداري: يمكن أن تُساعد الدراسة في تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية خلق بيئة عمل تُشجّع الإبداع الإداري. يمكن أن يشمل ذلك توصيات حول ممارسات القيادة، وتوفير الموارد، وفرص التعاون، وغيرها من العوامل المؤثرة على الإبداع.
- تطوير برامج تدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري: يمكن أن تُساعد الدراسة في تطوير برامج تدريبية فعّالة تُساعد القادة على تنمية مهاراتهم الإبداعية وتطبيقها في بيئة العمل. يمكن أن تشمل هذه البرامج تدريبات على حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، وإدارة المخاطر، وغيرها من المهارات المهمة.
- تحسين أداء المنظمات: يمكن أن تُساعد الدراسة في تحسين أداء المنظمات من خلال زيادة الإنتاجية، وتحسين جودة المنتجات والخدمات، وتعزيز الابتكار. يمكن أن يُساهم الإبداع الإداري في إيجاد حلول جديدة للتحديات، واتخاذ قرارات فعّالة، وتحسين العمليات.
- تطوير القادة: يمكن أن تُساعد الدراسة في تطوير القادة من خلال مساعدتهم على تنمية مهاراتهم الإبداعية والتي تُمكنهم من أن يكونوا أكثر فعالية في عملهم. يمكن أن يُساهم ذلك في تحسين مهارات القيادة، وتعزيز الابتكار، وإلهام الموظفين.

## قائمة المراجع:

- ❖ قضايا معاصرة في الإدارة بناء قدرات حاسمة لنجاح الأعمال، محمد الكساسبة، 18 مايو 2010
- ❖ مرام احمد علي ( 2020)، "أثر القيادة الداربية على جودة بيئة العمل والبداع الإداري"، الجامعة السالمية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد، 4 المجلد، 28 صفحة. 115-147. اطلع عليه بتاريخ 1-19-2022. نورس عتوم (2020)، "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري"، عربي، اطلع عليه بتاريخ 19/1.
- [تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري \(ajsp.net\).pdf](https://ajsp.net/pdf)
- ❖ Buch, K., & Aldridge, J. 1991. O.D. under conditions of organizational decline. Organization Development Journal, 9(1): 1- 5. Tjosvold, D. 1984. Effects of crisis orientation on managers' approach to controversy in decision making. Academy of Management Journal, 27: 130-138 .
- ❖ Tombaugh, J. R., & White, L. P. 1990. Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a postlayoff environment. Organization Development Journal, 8(2): 32-43.
- ❖ [O.D. under conditions of organization decline. \(apa.org\)](https://apa.org)
- ❖ [O.D. under conditions of organization decline. | Semantic Scholar](https://semantic.scholar)
- ❖ الإبداع الإداري: مبادئ وتطبيقات تأليف د. أحمد مرسى (2019)
- ❖ الإبداع والابتكار في الإدارة تأليف د. عبد الرحمن العتيبي (2018)
- ❖ قيادة الإبداع: كيف تلهم وتحفز موظفيك على الابتكار تأليف تيموثي كاوس (2016)
- ❖ [Psychology Today: Health, Help, Happiness + Find a Therapist](https://psychologytoday.com)
- ❖ [Academy of Management \(aom.org\)](https://aom.org)
- ❖ [ILO Homepage | International Labour Organization](https://ilo.org)
- ❖ • أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي :  
[https://www.asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations\\_2022\\_m4d16\\_114239.pdf](https://www.asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations_2022_m4d16_114239.pdf)
- ❖ • تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري- [https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/15531/1/ZAALANI\\_SOUNDIOUS\\_F2.pdf](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/15531/1/ZAALANI_SOUNDIOUS_F2.pdf)
- ❖ • أبو الخير، عيبر محمد. (2022). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري "دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك فيصل". مجلة العلوم الإدارية والمالية، (2)23، 444-423.
- ❖ • الحمود، عادل عبد الرحمن، والطويري، ياسر بن حمد. (2020). أثر بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين في المنظمات. مجلة دراسات المنظمات الإدارية، (2)11، 404-377.
- ❖ • السعدون، غادة بنت محمد. (2019). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان. مجلة جامعة الشرق الأوسط، (2)10، 172-153.

❖ •العمري، ريم بنت عبد الله. (2018). تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري (دراسة ميدانية على موظفي أمانة العاصمة المقدسة). مجلة الإدارة، 20(2)، 235-254.