

**تأثير بيئة العمل على تحقيق الأبداع الإداري بالتطبيق في شركة موبايلى
في مكة المكرمة**

**The impact of the work environment on the
realisation of administrative creativity in the
application in Mobily in Mecca**

بحث تقدمت به الطالبة:

رنيم عبدالرحمن عبدالله

الرقم الجامعي

2021205685

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

المستخلص:

جدول المحتويات:

1.....	الشكر والتقدير
2.....	الاهداء
3.....	مستخلص الدراسة
4.....	جدول المحتويات
6.....	قائمة الاشكال
7.....	قائمة الجداول
8.....	الفصل الأول: الإطار العام
8.....	1.1 المقدمة
10.....	2.1 مشكلة الدراسة
10.....	1.2.1 الفجوات على المستوى النظري
11.....	1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي
12.....	1.3 أهمية الدراسة
12.....	1.3.1 على المستوى النظري
13.....	1.3.2 على المستوى التطبيقي
14.....	1.4 أسئلة الدراسة
14.....	1.5 أهداف الدراسة
14.....	1.6 فرضيات الدراسة
14.....	1.7 نموذج الدراسة
15.....	1.8 الدراسة الميدانية
16.....	1.9 مخطط المشروع
19.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
19.....	2.1 المقدمة
19.....	2.2 المتغير المستقل
20.....	2.3 المتغير التابع
22.....	2.4 العلاقة بين المتغيرين
23.....	2.5 الخاتمة

قائمة الأشكال:

الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
١	نموذج البحث المقترح	١٤
٢	منهجية البحث	١٥

قائمة الجداول:

١.١ المقدمة:

تعتبر دراسة بيئة العمل اليوم من بين الأمور المهمة في المؤسسة، ونطاق تحديها الواسع حيث أصبحت تشكل لها رهان من بين الرهانات الكبيرة التي تحدد الاستراتيجيات الضرورية لسير و عمل أي مؤسسة من المؤسسات، في ظل وجود نوعين من بيئات العمل "بيئة العمل الداخلية" و أيضا "بيئة العمل الخارجية" كونها تساهم في بناء نهج قوي وصرح قوي قادر على إرساء قواعدها وتحقيق النفع والربحية لها، إذا تم تفعيلها ومراعاة جوانبها بشكل صحيح و دائم ودوري للخروج من نسق الدائرة المغلقة ، وهذا لا يدل على عدم وجود طرف ثاني منافس لبيئة العمل والذي يتمثل في "أخلاقيات العمل" باعتبارها تشكل مجموعة من الصفات والسلوكيات الحسنة والواجب توفرها في كل عامل بالمؤسسة ، فقد بات لزاما على كل مؤسسة وكواجب أول تفعيل القيم الأخلاقية في جميع تعاملاتها وأنشطتها لما لها من نتائج مرضية ومقبولة باعتبارها مستمدة من تعاليم ديننا الحنيف. مخلوفي, وآخرون ،(2021).

وفقا لدراسة (نبيل علي مبخوت حسن حمادي ، 2018)، بعنوان بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية وكذا تحديد مستوى الأداء الإداري فيها مع تحديد العلاقة بين بيئة العمل الداخلية بمجالاتها الأربعة (الهيكل التنظيمي ، الثقافة التنظيمية ، التكنولوجيا المتاحة ، الموارد المتاحة) والأداء الإداري بمجاليه (الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري) في الجامعات اليمنية الأهلية ، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الملائمة الطبيعة الدراسة .

ووفقا لدراسة (نقيري مفيدة ، 2018) ، بعنوان اثر فرق العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات العاملين في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة ، والتعرف أيضا على مستوى الإبداع الإداري السائد لديهم ومعرفة اثر فرق العمل بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري ، وقد تم الاعتماد على استمارة استبيان وزعت على العمال الإداريين بالمؤسسة والبالغ عددهم 200 عامل وعاملة ، مع استخدام المنهج الوصفي للوصول لنتائج الدراسة . بريكة, وآخرون . (2021).

عرفت المؤسسات الاقتصادية في وقتنا الحالي العديد من التغيرات المتسارعة والتحول والتطورات التقنية الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة حيث أصبح من الضروري الاهتمام بالإبداع الإداري لمواكبة هذه التغيرات والتطورات، إن أهم

مميزات المؤسسات الناجحة من استعدادها الدائم للتخلي عن الأنظمة التي طالما نجحت في أداء مهامها ولكن هذا لا يعني بالطبع أن كل جديد أفضل من القديم ولكن الأشياء الجديدة فعلا قادرة على البقاء والاستمرار . عون الله, وآخرون . (2023).

ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري لابد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري الذي يعتبر شريان نبض المؤسسة الجوهر في عملية إنتاج وتوليد الأفكار الجديدة والخلقة ، لذا تسعى المنظمات جاهدة تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية ، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الأفراد داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الجديدة المبدعة ، وذلك لا يأتي الا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة. بريقة, وآخرون . (2021).

وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر ، إذ تسعى المنظمات وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري أحد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز المؤسسات عن بعضها ، ونجد الإداريين يركزون عليه نظرا لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. بريقة, وآخرون . (2021).

٢.١ مشكلة البحث:

يُعد الإبداع الإداري عنصرًا هامًا لنجاح أي مؤسسة، حيث يُساهم في إيجاد حلول مبتكرة للتحديات، وتحسين كفاءة العمليات، وتعزيز التنافسية. تلعب بيئة العمل دورًا رئيسيًا في تحفيز الإبداع الإداري، حيث توفر للمديرين بيئة داعمة ومريحة تُمكنهم من التفكير بشكل خلاق وتجربة أفكار جديدة.

١.٢.١ الفجوات النظرية:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات والأبحاث التي تُشير إلى وجود علاقة وثيقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، إلا أن هناك بعض الفجوات النظرية التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتدقيق. تشمل بعض هذه الفجوات ما يلي:

1. عدم وضوح مفهوم بيئة العمل:

يُعد مفهوم بيئة العمل مفهومًا واسعًا ويشمل العديد من العوامل، مثل:

العوامل المادية: مثل مساحة العمل، والإضاءة، والأثاث، والمعدات.

العوامل التنظيمية: مثل هيكل المؤسسة، والأنظمة واللوائح، وسياسات العمل.

العوامل الاجتماعية: مثل العلاقات بين المديرين والموظفين، وثقافة المؤسسة، وقيمها.

2. قلة التركيز على دور الوساطة:

تُركز معظم الدراسات على العلاقة المباشرة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. بينما تُهمل دور العوامل الوسيطة التي قد تؤثر على هذه العلاقة. على سبيل المثال، قد تلعب العوامل الشخصية للمديرين

3. قلة الدراسات المقارنة:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسة واحدة أو نوع واحد من المؤسسات. بينما تفتقر إلى الدراسات المقارنة التي تُقارن بين تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مختلف المؤسسات والقطاعات. قد يُساعد ذلك على فهم العوامل التي تؤثر على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بشكل أفضل.

4. قلة التركيز على الجانب الديناميكي:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في نقطة زمنية واحدة. بينما تفتقر إلى الدراسات الديناميكية التي تُحلل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري على مدار فترة زمنية. قد يُساعد ذلك على فهم كيفية تغير تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بمرور الوقت.

5. قلة التركيز على السياق الثقافي:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في سياق ثقافي واحد. بينما تفتقر إلى الدراسات التي تُحلل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مختلف الثقافات. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تعميم نتائج الدراسات على مختلف البلدان والمناطق.

١.٢.٢ الفجوات التطبيقية:

1. صعوبة قياس الإبداع الإداري:

يُعد قياس الإبداع الإداري مفهوماً صعباً، حيث لا يوجد تعريف موحد للإبداع. كما أن قياس مخرجات الإبداع الإداري،

2. قلة الوعي بأهمية بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري:

لا يدرك العديد من المديرين وأصحاب العمل أهمية بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى إهمالهم لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع.

3. قلة الممارسات العملية لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري:

لا توجد ممارسات عملية كافية لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ التوصيات التي تستند إلى نتائج الدراسات والأبحاث.

4. مقاومة التغيير:

قد يقاوم بعض المديرين والموظفين أي تغييرات في بيئة العمل، حتى لو كانت هذه التغييرات تهدف إلى تعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ برامج تحسين بيئة العمل.

5. نقص الموارد:

قد تفتقر بعض المؤسسات إلى الموارد المالية أو البشرية اللازمة لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ التوصيات التي تستند إلى نتائج الدراسات والأبحاث.

وفقًا لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

" إلى أي مدى يمكن أن تؤثر بيئة العمل على تحقيق الأبداع الإداري ؟"

أهمية البحث: ١.٣

في عالم الأعمال الديناميكي اليوم، بات الإبداع الإداري ضرورةً حتميةً للنجاح والتميز. وتلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تعزيز هذا الإبداع أو إعاقته.

الأهمية النظرية: ١.٣.١

نظرية الدافع: تُشير هذه النظرية إلى أن بيئة العمل التي تُحفز الموظفين وتُشجعهم على المشاركة تؤدي إلى زيادة الإبداع.

وتشمل عوامل التحفيز هذه المكافآت المالية والتقدير والاعتراف بالإنجازات وإتاحة فرص التعلم والتطوير.

نظرية علم النفس المعرفي: تُركز هذه النظرية على دور العوامل المعرفية في الإبداع، مثل القدرة على حل المشكلات والتفكير النقدي وتوليد الأفكار الجديدة.

نظرية السلوك التنظيمي: تُركز هذه النظرية على دور العوامل الاجتماعية والثقافية في بيئة العمل، مثل القواعد والأعراف والمعايير السلوكية.

نظرية الموارد والقدرات: تُشير هذه النظرية إلى أن المنظمات التي تمتلك الموارد والقدرات اللازمة لدعم الإبداع، مثل التكنولوجيا المتقدمة ووجود خبراء مبدعين، تكون أكثر قدرة على تحقيق الإبداع الإداري.

وبشكل عام، تؤكد النظريات الإدارية على أن بيئة العمل تلعب دورًا هامًا في تعزيز الإبداع الإداري من خلال:

توفير بيئة محفزة: تُشجع الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وتقديم أفكار جديدة.

دعم المخاطرة: تُشجع الموظفين على تجربة أفكار جديدة غير تقليدية.

تعزيز التنوع: يُثري عملية التفكير الإبداعي ويُؤدي إلى حلول مبتكرة.

توفير الأدوات والموارد: تُمكن الموظفين من تنفيذ أفكارهم الإبداعية.

خلق ثقافة التعلم: تُشجع الموظفين على اكتساب مهارات وخبرات جديدة تُساهم في تعزيز قدراتهم الإبداعية.

الأهمية التطبيقية: ١.٣.٢

خلق بيئة عمل داعمة: توفير بيئة عمل آمنة ومريحة يُمكن للموظفين فيها التعبير عن أفكارهم دون خوف من الفشل.

تشجيع المشاركة والتعاون بين الموظفين من خلال خلق فرص للتواصل وتبادل الأفكار. تصميم أماكن عمل مُلهمة: توفير مساحات عمل مُريحة ومُحفزة تُساعد على تحفيز الإبداع، مثل أماكن العمل المفتوحة أو المزينة بأعمال فنية.

توفير أدوات وتكنولوجيا حديثة تُساعد الموظفين على تنفيذ أفكارهم الإبداعية. وخلق أماكن مخصصة للتعاون وتبادل الأفكار، مثل غرف العصف الذهني.

تبني ثقافة التعلم: تشجيع الموظفين على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم وقدراتهم.

إدارة المخاطر بشكل فعال: توفير بيئة عمل تُشجع الموظفين على تجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل.

توفير الدعم للموظفين الذين يُواجهون تحديات في تنفيذ أفكارهم الإبداعية.

١.٤ أسئلة البحث:

- سؤال البحث الرئيسي :كيف تؤثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
- 1 . كيف تؤثر العوامل المادية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
 - 2 . كيف تؤثر بيئة العمل الداخلية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
 - 3 . كيف تؤثر العوامل الاجتماعية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟

١.٥ أهداف البحث:

- الهدف الرئيسي : دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
- 1 . دراسة تأثير العوامل المادية على تحقيق الإبداع الإداري
 - 2 . التحقق من تأثير بيئة العمل الداخلية على تحقيق الإبداع الإداري
 - 3 . تقييم تأثير العوامل الاجتماعية على تحقيق الإبداع الإداري

١.٦ فرضيات البحث :

- الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري
- 1 . توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين العوامل المادية و تحقيق الإبداع الإداري
 - 2 . توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بيئة العمل الداخلية على تحقيق الإبداع الإداري
 - 3 . توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية و تحقيق الإبداع الإداري

١.٧ نموذج البحث:



الشكل 1: النموذج المقترح لدراسة الطالبة

٨.١ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة الموضوعية

منهج البحث: الاستقرائي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل والاستبيانات

الفلسفات والمناهج

أساليب التحليل

منهجيات البحث

طرق البحث

المدة الزمنية

التقنيات والإجراءات



الشكل ٢: ملخص منهجية البحث المصدر: الطالبة

١.٩ الدراسة الميدانية:

شركة اتحاد اتصالات (موبايلي) شركة سعودية تأسست في عام 2004م، وتمتلك مجموعة اتصالات الامارات النسبة الأكبر من أسهمها 27.99%، تليها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بنسبة 6.9%، أما النسبة المتبقية من أسهم الشركة فهي مملوكة لعدد من المؤسسات الاستثمارية والأفراد.

تتكون شبكة موبايلي من بنيتها التحتية الخاصة إلى جانب "بيانات الأولى" والشبكة السعودية الوطنية للألياف البصرية". وهي شبكة الألياف البصرية الأحدث في المملكة حيث تصل إلى جميع المدن الرئيسية فيها وتغطي أكثر من 58,060 كيلومتر من الطرق. وقد تمت توسعة الشبكة بحيث ترتبط مع الدول المجاورة بما في ذلك اليمن والإمارات العربية المتحدة والبحرين وقطر والكويت والأردن.

تم إدراج أسهم موبايلي في السوق المالية السعودية "تداول" منذ عام 2004، ويبلغ رأس مالها 7,700 مليون ريال سعودي موزعة على 770 مليون سهم، بقيمة اسمية 10.00 ريال سعودي للسهم الواحد، مدفوعة بالكامل كما في تاريخ 31 ديسمبر 2020م.

وقد حازت موبايلي في سنة تأسيسها على الرخصة الثانية لتقديم خدمات الاتصالات المتنقلة اللاسلكية في المملكة العربية السعودية، لتنتهي بذلك الاحتكار في قطاع الاتصالات اللاسلكية وتباشر تقديم خدماتها في أنحاء المملكة. وبعد انتهاء المرحلة التحضيرية والتي استمرت ستة أشهر، أطلقت موبايلي عملياتها التجارية في مايو 2005 لتسجيل ما يزيد على مليون مشترك خلال التسعين يوماً الأولى من بدء عملياتها. وفي عام 2006، منحت الرابطة العالمية لمشغلي الاتصالات المتنقلة (GSMA) شركة موبايلي جائزة مشغل الاتصالات الأسرع نمواً في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا. وفي العام نفسه أطلقت موبايلي خدمات شبكات الجيل 3.5، بينما أطلقت خدمات الجيل الرابع في عام 2011م وخدمات شبكة الجيل الخامس في العام 2019.

الفصل الأول : الإطار العام والدراسة.

الفصل الثاني : الإطار النظري.

الفصل الثالث : منهجية البحث.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس : المناقشة والخاتمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المقدمة:

المؤسسات والمنظمات الناجحة تجد ان اهم ما يؤهلها للصدارة وما يبقياها قوية هو انها لا تعتمد الاعتماد الكلي على الخبرة والكفاءة للموظف او الاداري، وانهاء المسؤوليات على أكمل واتم وجه وبالشكل الصحيح والامثل بل انها تبحث طرقا اخرى لتبقى في المقدمة وليزيد الحماس داخل بيئة العمل، لأنها تطمح إلى التقدم والتطور بالشكل الاعظم، لتتقدم بأفكارها وآراءها واهدافها امام نظائرها من

المؤسسات، لتكون مبدعة في شتى المجالات حيث انه في الآونة الاخير قد لقي الاهتمام ببيئة العمل في المؤسسات والمنظمات اهتماما كبيرا لما له تأثير مباشر واساسي على طبيعة العمل وجودة العمل المستخرج. فبيئة العمل هي السبب الأول في طريقة اداء العاملين وزيادة دوافعهم للعمل الذين يقومون بأدائه كل يوم ، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسية

. لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطوره وتزيد من كفاءته (المعايطة ، 2006)

مفهوم بيئة العمل:

بيئة العمل هي كافة العناصر المحيطة بالموظف والتي تؤثر على أدائه الوظيفي وإنتاجيته في العمل يوميا، وتشمل هذه العناصر ثقافة الشركة أو المؤسسة من التواصل بين الموظفين، وأهداف الشركة ورسالتها.

فلا بد أن تعمل الشركة على تحسين جوانب بيئة العمل، إلى جانب ما تُجهّز به الشركة من أجهزة وأثاث، بالإضافة إلى الأجواء التي تُحيط بالموظف سواء سلبية أو إيجابية والتي تؤثر على الحالة النفسية في بيئة العمل والأداء الوظيفي موقع الوارد،(التاريخ لم يذكر)

بيئة العمل القائمة على مبادئ صحيحة تمنح الفرص للموظفين للنمو والتطور وظيفياً، فهي تتيح له معرفة نقاط ضعفهم من مهارات أو معرفة ومن ثم تطويرها عبر الفرص التدريبية التي توفرها لهم الشركة أو المؤسسة، كما أن تواصلهم الفعال مع زملائهم من فريق العمل أو غيره يمنحهم الفرصة للاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم
(2024)، بكه

بيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه الموظف وقته، وتتكون من عدة عناصر مهمة تؤثر على أداء وإنتاجية الموظف، وتشمل هذه العناصر ما يلي:

1 المساحة المكتبية:

مساحة العمل المخصصة لكل موظف
التصميم والترتيب المناسب للمساحة
إضاءة وتهوية كافية
مستوى الضوضاء والصوت المناسب

2 التجهيزات والأثاث:

نوعية وراحة أجهزة الكمبيوتر والمكاتب والكراسي
توفر مساحات للتخزين والأرشفة

3 الراحة والخدمات المساعدة :

وجود مساحات للاستراحة والتحدث
خدمات مطبخ أو منطقة تناول الطعام
مرافق صحية نظيفة وكافية -

4 البيئة التكنولوجية:

توفر أجهزة وبرامج تكنولوجية حديثة وفعالة
سرعة وموثوقية الإنترنت والاتصالات

5 البيئة الاجتماعية والنفسية:

علاقات العمل الإيجابية بين الزملاء
وجود دعم إداري وقيادي مناسب -
تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية

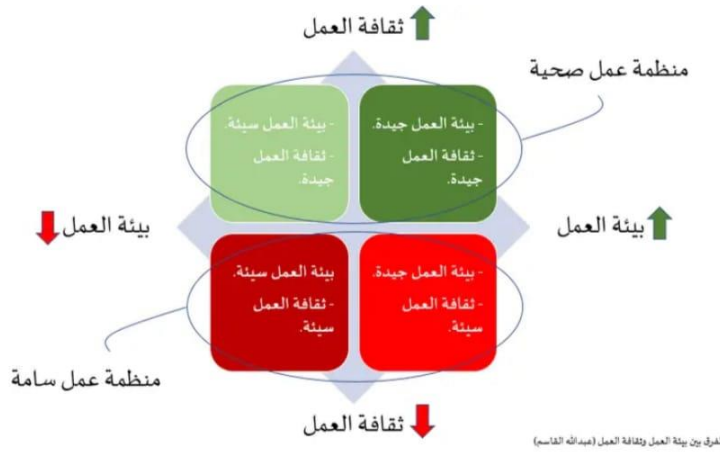
تصميم بيئة العمل بشكل مناسب يعزز من الإنتاجية والرضا الوظيفي للموظفين، ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة .

لقد تعددت الأدبيات التي تناولت الإطار المفاهيمي لبيئة العمل، ونتيجة لذلك تعددت وتنوعت تعريفات بيئة العمل الداخلية من دراسة إلى أخرى فمنها

يعرفها «العديلي، 1995» بأنها: "العوامل والخصائص الداخلية للمؤسسة التي يعمل بها الموظف - مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات السائدة في بيئة العمل". ونوع العمل وظروف العمل

ويعرفها «القریوتي، 2000» بأنها: "القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية ومدى - "تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية

وعرفها «بومخلوف، 2001» بأنها: "عبارة عن الأفراد والجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم - (2023) التي تعمل داخل المؤسسة بموجبها". الدكتور هاني آل غزوي، (2023)



(2019), المصدر: عبد الله القاسم

مفهوم الابداع الإداري:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما ال يوجد حل لها ، وبطريقة جديدة وفريدة .وهو ايضا النظر الى الاشياء والظواهر و الاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء وهو الا يكون لدى شخص

الابداع الإداري :

القدرات الابداعية والمهارات و الافكار تتفاوت وتنباين من شخص الى اخر ، وهذا يرجع الى انواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام ، لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق اهدافها ومحبة الابتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع الى نحو أفضل ، واذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين الا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل افضل.

عناصر الابداع:

القدرة على التحليل : يستطيع الشخص المبدع ان يحلل كل فكرة او عملية تحليل ومبسطة ومدرسا بالشكل السهل حتى يستطيع ان يقدم افضل ما لديه في العملية التنظيمية .

المخاطرة : الشخص المبدع يأخذ على عاتقه ومسؤوليته تبني أي فكرة جديدة او مبتكرة ويجازف دائما للوصول الى الحلول المناسبة ويخاطر من اجل تحقيق ما يقول

الثقة بالنفس : لن تستطيع تطوير نفسك وان ترقى بنفسك الى الابداع مادامت ثقتك بنفسك ضئيلة او معدومة ، فكلما وثقت بنفسك وبقدراتك اكثر كلما استطعت ان تبذل وتبتكر بالشكل المطلوب وبأفضل ما يكون

تطوير بيئة العمل لزيادة الابداع الوظيفي :

من الضروري أن يختار قسم الموارد البشرية بعناية فريق عمل وموظفين لديهم خبرة بالاضافة -إلى موظفين لديهم القدرة على التعاون لتحمل الضغط وأخذ الالتزامات على محمل الجد. يجب

تدريب عدد من الموظفين الجدد وتزويدهم بالمهارات اللازمة لاداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة .
عالية ، مع التأكيد على ضرورة التعاون مع رؤسائهم
منى خالد عكر
(2020)

ضرورة تنمية المهارات الإبداعية في صنع المشكلات أو بناءها وذلك في العدم والعمل على حلها .
حلها فالمشكلة الإدارية لا تعلن عن نفسها بل هي التي نضعها ونعمل على حلها

4 مراحل الإبداع الإداري

تتذكر أدبيات الإدارة بالعديد من النماذج التي تتحدث عن الإبداع الجماعي في حل المشكلات ومن ، والذي يتميز بإمكانية تطبيقه على المستويين الاجتماعي (West - ويست 1990) أشهرها نموذج : والتطبيقي، ويتكون هذا النموذج من أربعة مراحل

أ. مرحلة إدراك الحاجة إلى الإبداع

تدرك الجماعة الحاجة إلى الإبداع حين يكون هناك فجوة بين الأداء المتوقع والأداء الحالي وبالتالي فإن التفكير الإبداعي يحدث كاستجابة لهذه الفجوة أو حينما تدرك المنظمة أو الجماعة أهمية بعض الإبداعات كمطلب أساسي لاستمرارها وبقائها

ب. مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية

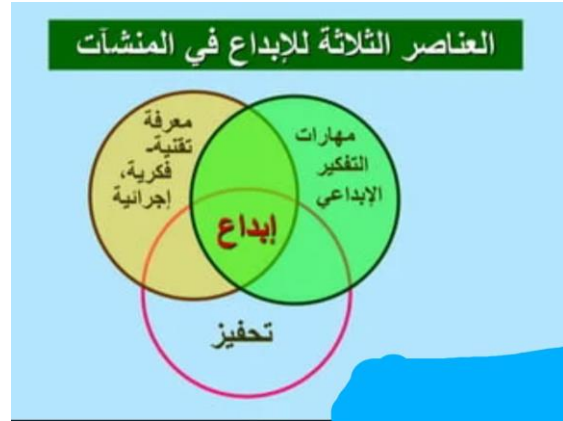
وتتضمن هذه المرحلة الاقتراحات الإبداعية للآخرين الذين يمثلون جماعة العمل وذلك بغرض حل المشكلة أو تحسين الوضع الراهن

فلا شك أن لهذه المرحلة أهميتها في تفعيل العملية الإبداعية من خلال قبول الأفكار الإبداعية التي تسهم في حل المشكلة أو تقود إلى توليد أفكار إضافية أو رفض تلك الأفكار وبالتالي فقدت العملية الإبداعية جزءا في وجودها

ج. مرحلة التطبيق

يتم في هذه المرحلة تبني وتوظيف الأفكار الإبداعية المرغوبة ومن المتوقع في هذه المرحلة إجراء بعض التعديلات على الأفكار لتمكينها من التطبيق بنجاح .
هـ . مرحلة الثبات

وهي المرحلة التي يصبح فيها العمل الإبداعي أو الفكرة الإبداعية جزءا اعتياديا من المنظمة حيث (2019). يرتبط بكفاءة ومعايير وإجراءات الرقابة في المنظمة. فركوس، & دليلة فتيحة



المصدر: حسن الماضي، (التاريخ لم يذكر)

العلاقة بين بيئة العمل والابداع الإداري:

المؤسسات والمنظمات الناجحة تجد ان اهم ما يؤهلها للصدارة وما يبقياها قوية هو انها لا تعتمد الاعتماد الكلي على الخبرة والكفاءة للموظف او الاداري، وانهاء المسؤوليات على أكمل واتم وجه وبالشكل الصحيح والامثل بل انها تبحث طرقا اخرى لتبقى في المقدمة وليزيد الحماس داخل بيئة العمل، لأنها

تطمح إلى التقدم والتطور بالشكل الاعظم، لتتقدم بأفكارها وآراءها واهدافها امام نظائرها من

المؤسسات، لتكون مبدعة في شتى المجالات.

حيث انه في الآونة الاخير قد لقي الاهتمام ببيئة العمل في المؤسسات والمنظمات اهتماما كبيرا لما له تأثير مباشر واساسي على طبيعة العمل وجودة العمل المستخرج. فبيئة العمل هي السبب الأول في

طريقة اداء العاملين وزيادة دوافعهم للعمل الذين يقومون بأدائه كل يوم ، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسة

لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطوره وتزيد من كفاءته (المعاينة ، 2006) .

الخاتمة

إن توفير موارد كافية للموظفين كالأجهزة والبرامج والأدوات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة يسهل عليهم التركيز على الإبداع وتطوير الأفكار الجديدة. كما أن المكافآت والحوافز المادية والمعنوية المرتبطة بالإنجازات الإبداعية تشكل دافعاً قوياً للموظفين لتقديم المزيد.

علاوة على ذلك، تشجيع ثقافة الحوار والتعاون بين الموظفين وتبادل الأفكار يساهم في ظهور رؤى مبتكرة. كما أن السماح للموظفين بالمشاركة في برامج تدريبية وتطويرية متخصصة في الإبداع والإدارة الابتكارية يزيد من مهاراتهم الإبداعية.

من ناحية أخرى، البيئة المليئة بالضغوط والنزاعات والصراعات تعرقل الإبداع وتحد من قدرة الموظفين على التركيز وتوليد الأفكار الجديدة. لذلك على القيادات الإدارية أن تسعى باستمرار لتحسين بيئة العمل وتهيتها لتكون محفزة على الإبداع والابتكار.

في الختام، بيئة العمل الداعمة والمرنة والمتفتحة على الأفكار الجديدة هي أساس تعزيز الإبداع الإداري وتطوير أداء المنظمات على المدى الطويل.

المراجع:

مخلوفي, أمينة, بوسعيد, إكرام, رحمانى, & محمد/مؤطر. (2021). بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرا).
بريكة, عيشاوي, كريمة, نعماي, & رشيدة/مؤطر. (2021). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرا).

عون الله, مزهود, & وئام. (2023). تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).

ز علاني سندس, & مسعودي خلود. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.

بكه, (2024)

<https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>

موقع الوارد, (التاريخ لم يذكر)

[/https://mawaredplatform.com/contact-us](https://mawaredplatform.com/contact-us)

الدكتور هاني آل غزوي (2023)

<https://jehat.net/index.php?act=artc&id=94599>

عبد الله القاسم, (2019)

[/https://saudihcc.org/wivswc](https://saudihcc.org/wivswc)

(المعايطة ، 2006) .

<https://www.ijrsp.com/pdf/issue-11/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9%20%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%81%D9%8A%20%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A.pdf>

حسن الماضي، (التاريخ لم يذكر)

<https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fimage.slidesharecdn.com%2Frandom-150530215143-lva1-app6892%2F85%2F-39-320.jpg&tbnid=bGFAh-SHhltN6M&vet=1&imgrefurl=https%3A%2F%2Fwww.slideshare.net%2Fslideshow%2Fss-48794854%2F48794854&docid=OiJLnteGLdaK7M&w=320&h=240&hl=ar-SA&source=sh%2Fx%2Fim%2Fm1%2F4&kgs=01701b9d216f087f&shem=abme%2Ctrie>

فرکوس، & دليلة فتيحة. (2019). دور التدريب في تحقيق الابداع الاداري

https://scholar.google.com/scholar?hl=ar&as_sdt=0%2C5&q=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9+%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A+%&btnG=#d=gs_cit&t=1724445967551&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Ans2u2ljCNCoJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D1%26hl%3Dar

(2020) منى خالد عكر

<https://www.ijrsp.com/pdf/issue->

[11/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9%20%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%81%D9%8A%20%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A.pdf](https://www.ijrsp.com/pdf/issue-11/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9%20%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%81%D9%8A%20%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A.pdf)

الملاحق:

تحية طيبة وبعد

يشرفنا ان تمنحونا جزءا من وقتكم وذلك من اجل تعبئة استبيان " تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق في شركة موبايلي في مكه» من خلال ملء هذه الاستمارة بكل عناية لأن جودة وفعالية النتائج تعتمد على موضوعية وجودة هذه المعلومات. كما نحيط سيادتكم علما ان هذا الاستبيان ذو غاية علمية بحتة كما نضمن لكم السرية التامة لهذه المعلومات. وتقبلوا مني فائق التقدير والاحترام.

البعد الأول:بيئة العمل الداخلية.

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1-تلتزمون بالنظم واللوائح الأساسية في المؤسسة والتي تعمل على إرشادكم وتوجيهكم في العمل.					
2-تخلق لكم القوانين الداخلية للمؤسسة نوعا من الانسيابية في العمل.					
3-ترون بأن النمط القيادي كفيل بتحقيق الأهداف المشتركة بينكم و بشكل كاف.					
4-الحوافز الممنوحة لكم في المؤسسة تدفعكم نحو زيادة إنتاجيتكم للمؤسسة.					
5-مؤهلاتكم العقلية والجسمانية مناسبة لطبيعة العمل الذي تقومون به.					
6-يساهم نمط الإشراف المعمول به داخل مؤسستكم في زيادة فعاليتكم تجاه المؤسسة.					
7-رئيسكم المباشر يراقب					

مخلوفي، وآخرون ،(2021).

المحور الأول: بيئة العمل

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة التي تراها مناسبة وفق رأيك:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: العوامل المادية						
01	إضاءة مكان العمل ملائمة.					
02	درجة الحرارة مناسبة في مكان العمل.					
03	تعتقد بأن مكان العمل يتوفر على النظافة اللازمة.					

ز علاني سندس, & مسعودي خلود. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.