

أثر بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري بالتطبيق على شركة
ميادين في مدينة الرياض

The Impact of Work Environment on Achieving Managerial Creativity: An Applied Study on Mayadin Company in Riyadh City

اسم الطالب

عدنان أحمد جبر عبده حسن اللوح

الرقم الجامعي

221001207

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثاني

الإهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقول الآخرين...

إلى من سعيت دائماً لنيل رضاهم وإسعادهم دون سواهم...

إلى من يسعدهم نجاحنا، ويذكروننا بقوتنا في لحظات الضعف والانكسار، ويدفعوننا للاستمرار
بشغف وعزيمة...

إلى من كان لهم الفضل - بعد الله - في إنجاز هذا البحث وإعداده على أكمل وجه...

إلى ملاذي، وفخري، وموطن اعتزازي، فأنا منهم وهم مني...

أهدي هذا البحث: "إلى أهلي، وعزوتي، وأحبتي."

وإلى منارات العلم ورؤاده، إلى هذا الصرح الشامخ الذي كان لنا سندًا ومصدر إلهام...

إلى من حملوا أعظم رسالة في الحياة، "كاد المعلم أن يكون رسولا"...

إلى من مهّدوا لنا طريق المعرفة، وسهّلوا علينا الوصول إلى العلم بخبراتهم وتوجيهاتهم..

"إلى الدكاترة والمشرّفين الكرام."

وإلى أصدقائي الذين كانوا رفقاء الدرب في هذه الرحلة التعليمية، بتحدياتها وإنجازاتها...

إلى من منحوني دعمًا لا يُنسى، ومساندة صادقة في كل خطوة...

أهديكم هذا المشروع، عرفانًا بوفائكم، وشكرًا على صداقتكم ودعمكم الدائم.

ونسأل الله أن يجعلنا منارات يهتدي بها كل طالب علم.

الشكر والتقدير

أُتقدّم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل من أسهم في دعم هذا البحث وتوجيهه، سواء بالنصح، أو بالمساعدة، أو بالدعم المعنوي.

كما أعرب عن تقديري العميق لكل من شاركني أفكاره وخبراته، وكان لتوجيهاته وملاحظاته القيمة بالغ الأثر في إثراء هذا العمل.

ولا يفوتني أن أخص بالشكر أسرتي الكريمة، التي كانت سندي الحقيقي، ومصدر قوتي طوال فترة إعداد هذا البحث، فبدعمهم وتشجيعهم استمر عطائي.

أسأل الله العليّ القدير أن يوفق الجميع لما فيه الخير والصلاح، وأن يجعل هذا الجهد خالصاً لوجهه الكريم.

جدول المحتويات

1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
2.....	المقدمة:.....
4.....	مشكلة الدراسة.....
4.....	فجوات على المستوى النظري.....
4.....	فجوات على المستوى التطبيقي.....
5	أهمية الدراسة.....
5.....	على المستوى النظري:
5.....	على المستوى التطبيقي:
6.....	المراجع

الفصل الاول

الإطار النظري العام

المقدمة

يُعد الإبداع الإداري محورًا أساسيًا في عملية التنمية الشاملة، إذ يمثل قوة دافعة نحو التغيير والتطوير داخل المنظمات، ويسهم في تجاوز النمط التقليدي للعمل والانتقال به إلى آفاق أكثر اتساعًا وفاعلية، وقد أصبح هذا المفهوم محط اهتمام متزايد في الفكر الإداري العربي المعاصر، لما له من أثر مباشر في بناء حضارات قائمة على الابتكار، ولا يقتصر الإبداع الإداري على الجوانب العلمية التطبيقية، بل يشمل مختلف ميادين العلوم الإدارية، بوصفه أداة استراتيجية لتطوير القدرات ومواجهة التحديات، مما يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق التميز والاستدامة. (المدني، 2019)

ولقد أصبح الإبداع الإداري ضرورة ملحة لكل منظمة تسعى إلى البقاء والتفوق في بيئة عمل تتسم بالتغيير المستمر والتعقيد المتزايد في متطلباتها، فالإبداع لا يقتصر على إنتاج أفكار جديدة، بل يمتد إلى تطوير أساليب العمل، وتحسين العمليات الداخلية، وابتكار حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجه المنظمة، وكل ذلك يتطلب بيئة داعمة تمنح العاملين المساحة الكافية للتفكير الحر، وتشجعهم على المشاركة والمبادرة دون خوف من الفشل أو العقوبة، مع توفير الحوافز المادية والمعنوية التي تعزز من اندماجهم في العمل. (عكر، 2020)

وقد أجمع كتّاب الإدارة والباحثون المعاصرون على أن الإبداع يمثل حاجة ملحة للمنظمات، لما له من دور محوري في تطويرها وضمان بقائها، فهو يُعد وسيطتها للتكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية وغيرها من المتغيرات المحيطة، كما يُمكن الإبداع المؤسسات من مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية، من خلال إيجاد حلول أكثر فاعلية وسرعة لمختلف المشكلات. (السلمي، 2022)

ويمكن تعريف الإبداع بأنه تقديم أفكار جديدة ومفيدة ترتبط بحل مشكلات محددة، أو إعادة تجميع الأنماط المعرفية المعروفة في صور مبتكرة وفريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجوانب التكتيكية فقط، بل يتجاوز ذلك ليشمل تطوير السلع والعمليات المرتبطة بها، وإعداد الأسواق، وتحسين الآلات والمعدات، وطرائق التصنيع، وهيكل التنظيم، بالإضافة إلى نتائج التدريب ومستوى الرضا الوظيفي، بما يُسهم في رفع الإنتاجية. (العزاوي، 2012)

ويُعد الإبداع الوظيفي أحد الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها المؤسسات والمنظمات، لما له من دور في تعزيز قوتها ودعم استمراريته وبناء مستقبل واعد يميزها عن غيرها، ولا يتحقق هذا الإبداع إلا بتوفير بيئة عمل ملائمة للموظف، ترتقي بأسلوبه نحو الأفضل، وتمكّنه من توظيف قدراته ومهاراته بما يلبي احتياجات المؤسسة ويُسهم في رفع كفاءتها. (عكر، 2020)

وتُعرّف بيئة العمل على أنها المكان الذي يقضي فيه العاملون الجزء الأكبر من وقتهم أثناء أداء مهامهم الوظيفية، وتُعد البيئة المريحة عنصرًا محوريًا في تمكينهم من أداء أعمالهم بكفاءة وراحة، مما ينعكس إيجابًا على الإنتاجية، ويُسهم في تعزيز الصحة والسلامة وتقليل المخاطر. (زعلاني، مسعودي، 2022)

كما أن مناخ العمل الذي يسوده التشجيع على التعلم المستمر، وتبادل الخبرات، وبناء فرق العمل متعددة التخصصات، من شأنه أن يخلق بيئة خصبة للإبداع الإداري، حيث تسمح هذه البيئة للموظفين بالمشاركة في صنع القرار، والتعبير عن آرائهم بحرية، وتقبل الأفكار الجديدة دون مقاومة مسبقة، مما يسهم في تحسين جودة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية، وهذا ما يؤكد عليه العديد من الباحثين الذين أشاروا إلى أن المناخ التنظيمي الذي يوفر الوضوح في الأهداف، والتواصل الفعال، والدعم الإداري، وتحمل المسؤولية المشتركة، يمثل بيئة مثالية لتعزيز الإبداع الإداري. (زعلاني، مسعودي، 2023)

وقد أظهرت دراسة استقصائية شملت موظفي التطوير ومديريهم أن جودة علاقة التبادل بين القائد والمروؤوس، والتي تُقاس بمستوى الثقة، والإعجاب المتبادل، والاحترام، تؤثر بشكل إيجابي على إبداع المروؤوس كما يقيّمه المدير، ورغم أن هذا المقياس لا يُعد مؤشرًا شاملاً لسلوك القائد، إلا أنه يعكس بعض جوانب تفاعله مع المروؤوسين، وقد تبين أن العلاقة بين القائد والمروؤوس تؤثر على إبداع الموظف من خلال تصورات المروؤوسين لدعم الابتكار في بيئة العمل، مما يشير إلى أن إبداع الموظف يتأثر جزئيًا بتصوره لبيئة العمل الإبداعية، والتي ترتبط بدورها بجودة علاقته مع قائده، ومع ذلك فإن البيانات التي تم جمعها لم تُمكن من اختبار النموذج الوسيط بشكل كمي. (النهود، 2022)

وفي هذا الإطار، أصبح من الضروري دراسة وتحليل العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسات السعودية الخاصة، وذلك بهدف تحديد العوامل المحفزة والمعوقات التي تؤثر على السلوك الإبداعي للعاملين، ومن هذا المنطلق، يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في شركة ميادين بمدينة الرياض، من خلال تحليل مجموعة من الأبعاد التنظيمية المحورية مثل: وضوح الرؤية، وتحمل المسؤولية، وتنمية القدرات الذاتية، وتفعيل الحوافز المختلفة، وصولاً إلى بناء نموذج عملي يدعم المنظمات في تعزيز الإبداع الإداري وتطوير بيئة العمل بشكل فعال. (النهود، 2022)

وفي ضوء ما سبق، يتّضح أن الإبداع الإداري لم يعد مجرد خيارٍ تطمح إليه المنظمات الحديثة، بل أصبح ضرورة حتمية تفرضها التغيرات المتسارعة في البيئة التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية، كما أن بيئة العمل، بما تتضمنه من عناصر مادية ومعنوية، تُعد المحرك الأساس لهذا الإبداع، إذ تُمكن العاملين من استثمار قدراتهم وإطلاق طاقاتهم في أجواء تتسم بالدعم والتحفيز والثقة، ومن هنا تبرز أهمية هذا البحث في استكشاف العلاقة الجوهرية بين بيئة العمل والإبداع الإداري، ومحاولة فهم الكيفية التي تُسهم بها بيئة العمل في تعزيز أو إعاقة الممارسات الإبداعية داخل المنظمات، ويهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية علمية مبنية على الأدبيات والدراسات السابقة، تسلط الضوء على هذا الترابط الحيوي، وتُساهم في إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية في مجال الإدارة، وتقديم توصيات تساعد في بناء بيئات عمل أكثر كفاءة وابتكاراً، قادرة على مواكبة التغيرات وتحقيق التميز المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

تشكل بيئة العمل ومكوناتها تحديًا كبيرًا أمام أي تنظيم إداري، نظرًا لما لها من أثر مباشر في استمرارية المؤسسات وتطورها وقدرتها على تحقيق مزايا تنافسية سواء على مستوى الأفراد أو الهيكل التنظيمي، ومن أجل بلوغ هذه الأهداف، تبرز أهمية توفير محيط عمل مناسب قادر على تحفيز العاملين، وحثهم على تقديم أفضل ما لديهم من إبداع إداري، لما لهذا الإبداع من دور فعال في تحقيق أهداف المؤسسة وتنميتها، ورغم تنامي الاهتمام بمفهوم الإبداع الإداري، إلا أن العديد من المنظمات ما زالت تواجه صعوبة في فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وتحقيق الإبداع الإداري على مستوى الواقع العملي. (السلمي، ٢٠٢٢)

مشكلة الدراسة النظرية:

- وجود فجوة نظرية في تحديد طبيعة العلاقة الدقيقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
- اختلاف العناصر المؤثرة في الإبداع الإداري من منظمة لأخرى، مما يجعل من الصعب تعميم النماذج النظرية.
- إفتقار الأدبيات الإدارية إلى نموذج موحد يدمج بين مكونات بيئة العمل (كالتمكن، والتحفيز، والمشاركة) وتأثيرها على الإبداع.
- وجود جدل نظري حول ما إذا كانت الدوافع الداخلية (كالرضا الذاتي) أم الدوافع الخارجية (كالحوافز المادية) أكثر تأثيرًا على الإبداع في بيئة العمل.

مشكلة الدراسة التطبيقية:

- عدم وجود بيانات دقيقة أو تحليلات توضح ما إذا كانت بيئة العمل في شركة ميادين تساهم فعليًا في دعم الإبداع الإداري أم لا.
- غياب أدوات قياس محلية مخصصة لهذا النوع من العلاقة.
- عدم توفر دراسات تطبيقية موحدة تُحدد بوضوح آليات ونماذج تعزيز بيئة العمل ليكون أكثر فاعلية في تحسين الإبداع الإداري.

السؤال الرئيسي لدراسة : ما أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة ميادين في مدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونه يتناول أهم القضايا التنظيمية التي قد تواجه العديد من المؤسسات ألا وهي البيئة المهنية داخل المنظمات والمؤسسات ومدى تأثيرها على الإبداع الوظيفي والإداري، وتنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية:

الأهمية النظرية:

- إثراء المعرفة في مجال بيئة العمل، وتسليط الضوء على المعطيات المؤثرة في تحقيق الإبداع الإداري.
- الربط بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري، وتوضيح طبيعة العلاقة بينهما ومدى تأثير كل منهما على الآخر.
- بيان أثر بيئة العمل والإبداع الإداري على طبيعة العمل والموظفين، من حيث الآثار الإيجابية والسلبية.
- الاستجابة لتوصيات الدراسات السابقة، التي أوصت بإجراء أبحاث إضافية حول واقع الأداء الإداري والعوامل المؤثرة فيه في المؤسسات بشكل عام.
- التركيز على شركة ميادين بمدينة الرياض كنموذج تطبيقي لدراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، وتحليل واقعها الإداري.

الأهمية التطبيقية

- الإسهام في تحسين تنظيم وتنسيق بيئة العمل بما يدعم الجهاز الإداري ويعزز من فعالية محيط العمل.
- إبراز دور مناخ العمل في تنمية الأداء الوظيفي، ورفع إنتاجية الموظفين، وتعزيز انتمائهم لمؤسساتهم.
- تزويد المسؤولين في البيئة الإدارية برؤية واضحة حول نتائج البحث، مما يساعدهم على تطوير الممارسات الإدارية ذات العلاقة بالإبداع وتحسين بيئة العمل.
- تسليط الضوء على موضوع الإبداع الإداري كأحد المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري، لما له من أثر في تطوير أداء المؤسسات، والتغلب على العقبات، وتعزيز القدرة التنافسية والابتكارية، ومواكبة التغيرات والتطورات، بما يعكس طموحات وإمكانات الكادر الإداري.

المراجع

- السلمي، 2022، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة .
- العزاوي، 2012، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الاردنية.
- المدني، 2019، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية
- النهود، 2022، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.
- زعلاني، مسعود ، 2023، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر.
- عكر، 2020، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي.