

الموضوع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

أسم الطالب

ساره احمد عمر باوزير

الرقم الجامعي

2021202329

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

الحمد لله نستعنه ونشكره ونهتدي به ، من يهدي الله
فهو المهتدي ومن يضل ف لن تجد له وليا مرشدا
نحمد الله ونشكره سبحانه عز وجل
اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت
ولك الحمد بعد الرضى
نسأله حسن الختام وحسن الجزاء
اللهم إني أسألك علما نافعا و يقينا صادقا
نحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه للذي خلقنا و شق
سمعنا و بصرنا و صلى الله وسلم وبارك على سيدنا
محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين.
قال رسول الله صلى الله عليه وسلم
" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "
اتوجه بالشكر الجزيل و العرفان بالجميل إلى الدكتورة
: منى مصطفى
على كل ما قدمته من توجيهات قيمة و ملاحظات من
اجل إثراء هذا العمل..

الحمد لله الذي تتم بفضلُه الصالحات وتنال
بكرمه أعلى الدرجات
إلى من قال فيهما الله عز جلاله
" واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي إرحمهما كما ربياني
صغيراً"
أهدي ثمرة هذا الجهد إلى من علمني أن الأعمال الكبيرة لا تتم إلا
بالصبر والعزيمة والإصرار
وكان رضاه برا وأمان وإلى الذي علمني أن الحياة كفاح وأن العلم
سلاح إلى "أبي الغالي"
إلى التي أبصرت طريقي في الوجود على نور رعايتها إلى من تعجز
الكلمات عن وصفها إلى من نذرت عمرها في أداء رسالة الأمومة إلى
نبع الحنان وكان صدرها حبا واطمئنان إلى "أمي الحبيبة "

المستخلص:

يلخص هذا البحث تأثير بيئة العمل في تحقيق الابداع الإداري في المؤسسات ومدى توافر أدوات الإدارة المرنة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، تعدد الوظائف. العاملون، وتحديد قدرتهم على تحقيق الابداع في حل المشكلات واتخاذ القرار، قابلية التغيير، قبول المخاطر، تشجيع الابداع، ايضا يهدف هذ البحث إلى التعرف على مستوى المهارات الشخصية والادارة القيادية وكفاءة تلك المهارات في الابداع الاداري في المؤسسات.

جدول المحتويات:

1	صفحة الغلاف
2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	المستخلص
5	جدول المحتويات
6	قائمة الأشكال
7	قائمة الجداول
8	المقدمة
9	مشكلة البحث
10	أهمية البحث
11	أسئلة البحث
12	أهداف البحث
13	فرضيات البحث
14	نموذج البحث
15	منهجية البحث
16	الدراسة الميدانية
17	مخطط المشروع
18	الدراسات السابقة والإطار النظري
19	الملخص
20	المراجع

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

شهد عصرنا الحالي ولازال يشهد على العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتعددة في شتى مجالات وميادين الحياة .. تسعى المؤسسات الاقتصادية في العصر الحالي إلى مجموعة من التغيرات السريعة وهذا راجع إلى التغيرات الحاصلة في البيئة لضمان البقاء والاستمرارية , لذلك فهي تسعى لتحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها التي تمثل الغرض الأول من وجودها ومن هذا المنطلق يحظى موضوع بيئة العمل باهتمام عالمي متزايد حيث تعد من الجوانب و المقومات المهمة لنجاح المؤسسات الاقتصادية و باعتبار أن العنصر البشري هو العنصر الأهم لبيئة العمل في تحقيق كفاءة و فاعلية المؤسسة و هو أيضا يعتبر من أهم الأسباب التي تعمل على تحسين قرارات وأداء الموظفين من خلال تشجيعهم على عملية الإبداع الإداري ..و أصبح من الضروري توفير بيئة عمل مشجعة تجعل من الإبداع الإداري ظاهرة متأصلة و متجددة بالإضافة إلى اعتباره نشاط علمي في المؤسسات الاقتصادية التي تنشأ عن طريق أفراد مبدعين و بيئة عمل تشجع على الإبداع.. نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتطلب توافر عدد من المتغيرات التنظيمية وبطريقة مناسبة حيث تعكس اللين في المنظمة شخصيتها كما يراها موظفوها.. وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والاداريين 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 الابداع الإداري احد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز المؤسسات عن بعضها ، ونجد الإداريين يركزون عليه نظرا لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية ..

كما يؤثر على رضا الموظفين ومستوى أدائهم، حيث أن الإبداع هو العملية التي يقوم عليها أي تقدم، تعتبر أهمية الرضا الوظيفي مقياسا لفعالية الأداء إذا كان الموظفون راضيين تماما فستكون النتائج المكتسبة راضية وقابلة للمقارنة مع الزيادات المحتملة في أجور المنظمة ,, من ناحية أخرى، إذا كان العمال غير راضيين، فقد يتسبب ذلك في عدد كبير من حالات الغياب وحوادث العمل المتكررة ، و الانتقال إلى منظمات أخرى...

إن الإبداع الإداري يحتاج إلى بيئة عمل ملائمة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتهم و مهاراتهم الإبداعية و توظيفها بشكل مناسب في حل المشاكل بطريقة فريدة و الوصول إلى أفكار جديدة..

وبما أن المناخ التنظيمي يمثل وصفا لخصائص بيئة عمل المنظمات ، فمن الضروري أن يتأثر السلوك الإبداعي للأفراد بالمناخ التنظيمي السائد سواء كان تشجيعا او معوقا للإبداع..

بناءا على ماسبق يمكن صياغة السؤال الرئيسي التالي : مامدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي تطرح التساؤلات الفرعية التالية :
1- هل هناك فروقات ذات دلالات إحصائية في مستوى بيئة العمل تعزى للمتغيرات الشخصية (السن ، النوع، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، طبيعة عقد العمل ،المستوى الوظيفي)؟

2- هل توجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالات إحصائية بين بيئة للإبعاد (الهيكل التنظيمي ، التدريب ، الأنظمة والتعليمات ، الحوافز والمكافآت ، القدرة على التحليل والربط ، الحساسية للمشكلات) على مستوى الابداع الاداري لدى الموظفين في المؤسسة؟

أهمية البحث:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في مايلي:
- تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين بيئة العمل و الإبداع الإداري.
 - توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والابداع الإداري.
 - تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من النتائج التي توصلنا إليها والتعرف على معوقات الإبداع الإداري والعمل على توضيح أهمية تشكيل بيئة عمل داعمة
 - و محفزة للإداريين لجعلهم أكثر إبداعا.
 - إفادة الباحثين في هذا المجال الذي يتضمن بيئة العمل و الإبداع الاداري.

أسئلة البحث:

- هل تؤثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير؟
- هل الإبداع الإداري عامل أساسي في بقاء المؤسسة و استمرارها و تطويرها في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير؟
- ما أثر الهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري؟
- ما أثر التدريب في تحقيق الإبداع الإداري؟
- ما أثر الحوافز والمكافأة في تحقيق الإبداع الإداري؟
- ما أثر التكنولوجيا في تحقيق الإبداع الإداري؟
- ما أثر ظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري؟

أهداف البحث:

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف على تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسة وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :

1-تحديد مستوى أهمية بيئة العمل في المؤسسة

2-تحديد مستوى الإبداع الإداري في المؤسسة

فرضيات البحث:

* توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل في المؤسسة عند مستوى دلالة 1.10 تعزى للمتغيرات الشخصية (السن ، النوع ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، طبيعة عقد العمل ، المستوى الوظيفي) لأفراد عينة الدراسة .

* توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى الإبداع الإداري في المؤسسة ، عند مستوى دلالة 1.10 تعزى للمتغيرات الشخصية ، لأفراد عينة الدراسة .

* لا توجد عالقة اثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل للأبعاد (الهيكل التنظيمي ،

التدريب ، الحوافز و المكافآت ، الأنظمة والتعليمات (على الإبداع الإداري للمؤسسة عند مستوى دلالة 1.10.

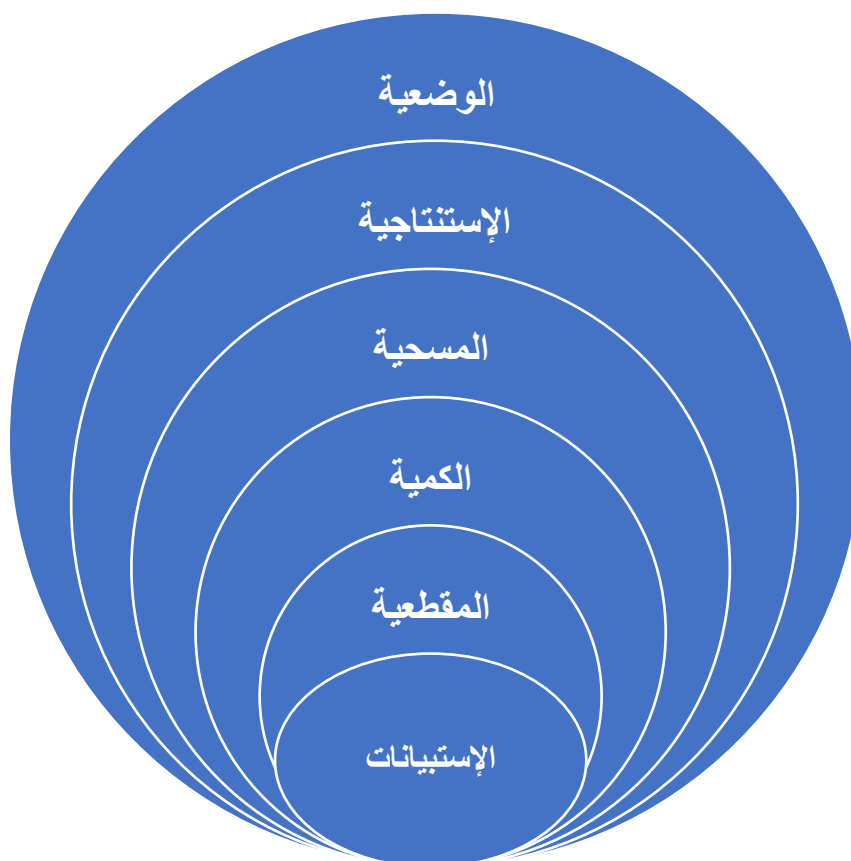
نموذج البحث:

الإبداع الإداري
- الأصالة -
الطلاقة
المرونة - قبول -
المخاطرة
القدرة على -
التحليل
والربط
الحساسية -

المتغيرات
الشخصية
النوع - السن -
المؤهل العلمي -
سنوات الخبرة -
طبيعة عقد -
العمل
المستوى -
الوظيفي

بيئة العمل
- الهيكل -
التنظيمي
التدريب -
الأنظمة -
والتعليمات
الحوافز -
والمكافآت
ظروف العمل -

منهجية البحث:



الدراسة الميدانية:

جريت الدراسة على فئة العاملين في المؤسسة (خلال الموسم الجامعي

. 0100/10/00

المنهج المتبع : للإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على

المنهج الوصفي التحليلي ، فالمنهج

الوصفي تم اعتماده للجانب النظري ، أما المنهج التحليلي اعتمدنا

علي في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات وتحليل نتائج

الدراسة .

مخطط المشروع:

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/5705/1/%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1%20%d8%a8%d9%8a%d8%a6%d8%a9%20%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84%20%d8%b9%d9%84%d9%89%20%d8%aa%d8%ad%d9%82%d9%8a%d9%82%20%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%a8%d8%af%d8%a7%d8%b9%20%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%af%d8%a7%d8%b1%d9%8a.pdf>

<http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/9693/%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b0%d9%83%d8%b1%d8%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://www.ajsp.net/research/%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1%20%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A.pdf>

الملاحق: