

عنوان البحث

الإبداع الإداري وأثره الإيجابي على نشاط بيئة العمل.

إعداد الطالب/

عمار مكي آل عبدالله

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

يُعد الإبداع الإداري من الركائز الجوهرية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في سبيل تحقيق التميز والريادة في ظل بيئة تتسم بالتغير السريع والتنافسية المتزايدة. ومع ازدياد الضغوطات والتحديات التي تواجه بيئة العمل، أصبح من الضروري تبني ممارسات إدارية مبتكرة تسهم في تحسين الكفاءة التنظيمية وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية. ويُنظر إلى الإبداع الإداري كعنصر محفز للنمو والتطور، إذ إنه يفتح آفاقاً جديدة للتفكير في حلول غير تقليدية للمشكلات الإدارية ويعزز ثقافة الابتكار داخل بيئة العمل. ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر الإبداع الإداري في تحفيز بيئة العمل وتفعيل دور الموظفين بشكل إيجابي .

مشكلة الدراسة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، تعاني بعض المؤسسات من ضعف واضح في ممارسات الإبداع الإداري، مما ينعكس سلباً على بيئة العمل ويؤثر على أداء الموظفين ومعدلات الإنتاج. إن غياب المبادرات الإبداعية وقصور الأساليب الإدارية التقليدية يؤدي إلى ركود بيئة العمل وظهور مشكلات تنظيمية متكررة. وبالتالي، تنبع مشكلة هذه الدراسة من الحاجة إلى معرفة ما إذا كان الإبداع الإداري يسهم فعلاً في تنشيط بيئة العمل وتحفيز العاملين. وبناءً عليه، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

"ما هو أثر الإبداع الإداري على نشاط بيئة العمل؟"

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على أحد المفاهيم الحديثة في الإدارة، وهو الإبداع الإداري، وتُظهر علاقته المباشرة بنشاط الموظفين وتفاعلهم داخل بيئة العمل. كما تُساهم في تقديم توصيات قد تساعد صناع القرار في تعزيز الأداء المؤسسي.

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على مفهوم الإبداع الإداري وأبعاده المختلفة في بيئة العمل.
- ٢- تحديد العلاقة بين الإبداع الإداري وتحفيز الموظفين داخل المؤسسات.
- ٣- قياس أثر الممارسات الإبداعية على مستوى النشاط والتفاعل في بيئة العمل.
- ٤- تقديم توصيات تساعد في دعم وتفعيل الإبداع الإداري في المؤسسات الإدارية.

تساؤلات الدراسة

- ١- ما المقصود بالإبداع الإداري؟
- ٢- ما مدى إدراك العاملين لأهمية الإبداع الإداري في بيئة العمل؟
- ٣- كيف يؤثر الإبداع الإداري على أداء الموظفين وتحفيزهم؟
- ٤- ما هي أبرز المعوقات التي تحد من تطبيق الإبداع الإداري في المؤسسات؟

فروض الدراسة:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري وارتفاع النشاط في بيئة العمل.
٢. يساهم الإبداع الإداري في تعزيز الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين.
٣. كلما زادت درجة تبني الإدارة لأساليب مبتكرة، تحسن أداء الموظفين وارتفعت كفاءتهم.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع الإبداع الإداري باعتباره أحد المحددات الأساسية لتحسين الأداء المؤسسي. وقد خلصت معظم الدراسات إلى أن تطبيق ممارسات إبداعية ينعكس بشكل إيجابي على بيئة العمل، من خلال تحسين التواصل الداخلي، وزيادة معدلات الرضا الوظيفي، وتعزيز روح العمل الجماعي. وتشير نتائج بعض الدراسات إلى أن المؤسسات التي تتبنى الإبداع الإداري تُظهر مرونة أعلى في التعامل مع التغيرات، كما تحقق مستويات أداء أفضل مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد على الأساليب التقليدية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

ترتكز هذه الدراسة على عدد من الأطر النظرية الحديثة في علم الإدارة، أبرزها **نظرية النظم المفتوحة**، والتي تنظر إلى المؤسسة كمنظومة ديناميكية تتفاعل باستمرار مع بيئتها الخارجية والداخلية، مما يفرض عليها تبني الإبداع لتواكب هذه المتغيرات. كما تستند الدراسة إلى **نظرية القيادة التحويلية** التي تؤكد أهمية الدور القيادي في تحفيز الإبداع، وتعزيز العمل الجماعي، وخلق بيئة داعمة للتجديد والتطوير.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، وذلك لجمع المعلومات ذات الصلة بالإبداع الإداري وتحليلها لفهم علاقته بنشاط بيئة العمل. وقد تم الاعتماد على الأدبيات النظرية ذات الصلة، بالإضافة إلى تصميم أداة بحثية (استبانة) تم توزيعها على عينة مختارة من العاملين في عدد من المؤسسات. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة.

أدوات الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعدادها بشكل علمي لتتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة لقياس آراء المبحوثين حول مدى تطبيق الإبداع الإداري، وأثره على بيئة العمل. كما تم الاستعانة بمصادر نظرية ومراجع علمية تدعم الإطار النظري للدراسة.

حدود الدراسة:

- ١- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٥.
- ٢- الحدود المكانية: عدد من المؤسسات الإدارية في البيئة المحلية.
- ٣- لحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع الإبداع الإداري فقط، دون التطرق إلى بقية أنواع الإبداع التنظيمي أو الإبداع الفني.

المراجع:

- ١- العزاوي، طارق عبد الله. (2019). *الإبداع الإداري في منظمات الأعمال*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ٢- عبد الغني، أحمد. (2020). *أثر الإبداع الإداري على الأداء المؤسسي في بيئة العمل العربية*. مجلة العلوم الإدارية، ١٥(٢)، ٤٥-٦٣.
- ٣- حسن، محمد سعيد. (2021). *العوامل المؤثرة في تنمية الإبداع الإداري داخل المؤسسات الحكومية*. مجلة الإدارة العامة، ١٩(١)، ٧٧-٩٤.
- ٤- الكبيسي، عبد الستار. (2018). *السلوك التنظيمي وتطبيقات الإبداع الإداري*. بيروت: دار اليازوري العلمية.
- 5- • Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.
- 6- • Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson.
- 7- • Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- 8- • Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.