

Final Project 1

Code: MGM 496 – PMG496

Prepared BY: Aqeel Hajhouj Al-Shammari

TO

Faculty of Management

Midocean University

**تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري دارسه تطبيقية علي شركة
الجزيرة للصناعات الدوائية - الرياض.**

**The Impact of Work Environment on Achieving
Administrative Creativity: An Applied Study on Al
Jazeera Pharmaceutical Industries Company - Riyadh**

اسم الطالب: عقيل هجهوج الشمري

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٦٦٨

مشروع التخرج – ١

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – ٢٠٢٤م

قائمة المحتويات

م	الموضوع	الصفحة
١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٣
٢	المقدمة	٤
٣	مشكلة البحث	٦
٤	أهمية البحث	٧
٥	المراجع	٩
٦	الملاحق	١٢

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

يعد الإبداع والإبداع الإداري من المفاهيم الجوهرية التي تسهم في تحقيق التميز والتفوق في بيئة الأعمال المعاصرة حيث الإبداع هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة تساهم في حل المشكلات، وتحسين العمليات، وتطوير المنتجات والخدمات بطرق غير تقليدية، يتطلب الإبداع رؤية متجددة، وخيالاً واسعاً، وجرأة على التجريب والمخاطرة المحسوبة من ناحية أخرى، يركز الإبداع الإداري على تطبيق هذه الأفكار المبتكرة في السياق التنظيمي، من خلال تحسين أساليب الإدارة، وتطوير استراتيجيات فعالة، وتعزيز كفاءة العمليات الإدارية، يساهم الإبداع الإداري في بناء ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار، وتدعم التعلم المستمر، وتتيح للموظفين التعبير عن أفكارهم والقيام بمبادرات جديدة كما وتعتمد المؤسسات الناجحة على الإبداع والإبداع الإداري لتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، من خلال تبني نهج شامل للإبداع، يمكن للمؤسسات تحسين الأداء، وزيادة رضا العملاء، وتعزيز النمو المستدام. في النهاية، يعد الإبداع والإبداع الإداري من الأدوات الأساسية التي تمكن المؤسسات من تحويل التحديات إلى فرص، وتحقيق التميز في جميع جوانب العمل. (فضل الدين، ٢٠٢٢)

يُعدّ الإبداع الإداري محركاً أساسياً لنمو وتطور المؤسسات في ظل التنافسية المتزايدة والتغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال اليوم ولا يقتصر الإبداع على ابتكار منتجات جديدة فحسب، بل يشمل أيضاً تطوير أساليب عمل مبتكرة وحلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجهها المؤسسات وتُشير العديد من الدراسات إلى أنّ بيئة العمل تلعب دوراً محورياً في تحفيز الإبداع الإداري أو تثبيطه حيث أنّ بيئة العمل الداعمة للإبداع تُوفّر للأفراد الحرية في التفكير والتجريب وتحمل المخاطر، مما يُشجعهم على إنتاج أفكار جديدة وحلول مبتكرة (سليم، ٢٠١٧)، كما أنّ وجود ثقافة تنظيمية تُقدّر الإبداع وتُشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات يُساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الإداري. (المعاينة، ٢٠١٦)

كما وتتعدد عوامل بيئة العمل التي يمكن أن تؤثر على الإبداع الإداري، منها الثقافة التنظيمية حيث تُعدّ الثقافة التنظيمية المُشجعة على التجريب والتعلّم من الأخطاء وتقبل الفشل كجزء من عملية الإبداع من أهم العوامل التي تُحفز الإبداع الإداري، ويؤثر أسلوب القيادة بشكل كبير على مستوى الإبداع في المؤسسة، حيث تُشجع القيادة التحويلية والتشاركية على الإبداع أكثر من القيادة التسلطية، ويُساهم التواصل الفعال والتعاون بين أعضاء فريق العمل في توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة. (لعمور، ٢٠١٩)

وعليه تُجمع الدراسات على أنّ بيئة العمل تلعب دوراً مهماً في تحقيق الإبداع الإداري، وأنّ هناك عوامل محدّدة في بيئة العمل تُساهم في تحفيز الإبداع أكثر من غيرها، ولكن قد تختلف بعض الدراسات حول أهمية بعض العوامل مقارنةً بغيرها، حيث تعتمد أهمية كل عامل على طبيعة العمل والقطاع الذي تُعمل فيه المؤسسة، وأخيراً تُعدّ بيئة العمل من العوامل الحاسمة في تحقيق الإبداع الإداري، ويتطلّب الأمر من المؤسسات الساعية لتعزيز الإبداع الاهتمام بخلق بيئة عمل إيجابية وداعمة للإبداع من خلال توفير العوامل المُحفزة للإبداع وتذليل العقبات التي تُعيق ظهوره. (الصاوي، ٢٠٢٠)

وفي الخلاصة تعتبر بيئة العمل من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات، حيث تلعب دوراً محورياً في تحفيز الموظفين وتوجيه طاقاتهم نحو الابتكار والتطوير المستمر، حيث في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بالرياض، تكون بيئة العمل الداعمة للإبداع عاملاً أساسياً في تعزيز الأداء الإداري وتحقيق التفوق التنافسي في السوق الدوائية، تشمل عناصر بيئة العمل المؤثرة على الإبداع الإداري الثقافة التنظيمية التي تشجع على التجريب والمخاطرة المحسوبة، والسياسات الإدارية التي تدعم التعلم المستمر وتبادل الأفكار بحرية. إضافة إلى ذلك، يؤثر تصميم مكان العمل، وتوافر الموارد التكنولوجية، وأساليب القيادة التي تتبناها الإدارة بشكل مباشر على إمكانيات الموظفين للإبداع والابتكار، من خلال دراسة تطبيقية على شركة الجزيرة للصناعات الدوائية، يمكن تحليل كيفية تأثير هذه العوامل على قدرة الموظفين الإداريين على ابتكار حلول جديدة وتحسين العمليات. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الاستراتيجيات التي يمكن للشركة تبنيها لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر تحفيزاً للإبداع، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وتعزيز مكانتها في السوق وإيضاً من خلال فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، يمكن للشركات تطوير بيئات عمل تلهم موظفيها وتدفعهم نحو تحقيق مستويات أعلى من الابتكار والإنتاجية. (المعاينة، ٢٠١٦)

١,٢ مشكلة البحث:

على الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية الإبداع الإداري كمحرك أساسي للنمو والتنافسية في عالم الأعمال، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تعاني من ضعف في استثمار وتحفيز الإبداع الإداري لديها، وتكمن مشكلة البحث في فهم الكيفية التي تؤثر بها بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، وتحديد العوامل التي تعزز أو تُعيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

يُعد تحقيق الإبداع الإداري أحد أهم التحديات التي تواجه المنظمات في الوقت الراهن، نظراً لما للإبداع من أثر كبير في رفع مستوى أداء المنظمات وقدرتها التنافسية وتميزها في السوق. وتلعب بيئة العمل دوراً محورياً في دعم الإبداع الإداري من خلال تهيئة المناخ الملائم والبيئة الداعمة لإطلاق العنان لإبداعات ومواهب العاملين الكامنة. إلا أن العديد من الدراسات أشارت إلى وجود قصور في بيئة العمل بالمنظمات فيما يتعلق بتحفيز الإبداع الإداري.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي ركزت بشكل معمق على أثر خصائص بيئة العمل المختلفة في تحفيز وتشجيع الإبداع الإداري بين القيادات والمدراء في المنظمات. كما تفتقر معظم الدراسات إلى التحليل الشامل للعوامل البيئية المؤثرة وآليات تفاعلها في دعم الإبداع الإداري أو عرقلته داخل المنظمة.

١,٢,٢ الفجوات العملية:

على المستوى العملي، لوحظ وجود قصور لدى العديد من المنظمات في تهيئة بيئة عمل داعمة ومحفزة للإبداع، حيث تفتقر البيئة إلى المرونة وسهولة تبادل الأفكار، كما تسودها الروتين وغياب الحوافز المادية والمعنوية، مما يؤدي إلى شعور المدراء والقيادات بالملل وعدم الرغبة في المبادرة والابتكار، لذا هناك حاجة ماسة لدراسات ميدانية تحلل بيئة العمل القائمة وتقتراح حلولاً عملية لتطويرها بما يدعم ثقافة الإبداع والابتكار على المستوى الإداري.

على المستوى العملي، لوحظ وجود قصور في بيئة العمل بشركة الجزيرة للصناعات الدوائية فيما يتعلق بتحفيز ودعم الإبداع الإداري، حيث تفتقر البيئة إلى المرونة وسهولة تبادل الأفكار، كما تسودها الروتين

وغياب الحوافز المادية والمعنوية، مما يؤدي إلى شعور المدراء والقيادات بالملل وعدم الرغبة في المبادرة والابتكار.

سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري؟

١,٣ أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهميته من أهمية موضوع تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري في شركات الأدوية، وما لذلك من دور كبير في رفع القدرة التنافسية لهذه الشركات وتميزها في السوق.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات الموجودة حول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. من خلال مراجعة الدراسات السابقة وتحليل النظريات ذات الصلة، حيث يهدف هذا البحث إلى توسيع فهمنا للعوامل والديناميكيات التي تشكل هذه العلاقة. سيتم استكشاف مختلف أبعاد بيئة العمل، مثل الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والقيادة، والموارد، وتأثيرها على الإبداع الإداري، كما سيتم التحقيق في الدور الوسيط أو المعدل للعوامل الفردية والتنظيمية في هذه العلاقة، من خلال تطوير إطار نظري شامل، يسعى هذا البحث إلى المساهمة في النظرية الإدارية وتوفير أساس متين لمزيد من البحث في هذا المجال.

علاوة على ذلك، تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في معالجة الفجوات في الأدبيات الحالية. على الرغم من الاهتمام المتزايد بالإبداع الإداري وبيئة العمل، إلا أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم الآليات الكامنة وراء هذه العلاقة، خاصة في سياق المنظمات في المملكة العربية السعودية، من خلال تقديم أدلة تجريبية من شركة الجزيرة للصناعات الدوائية، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوة وتقديم رؤية جديدة حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في البيئة السعودية.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

بالإضافة إلى الأهمية النظرية، يكتسب هذا البحث أهمية عملية كبيرة لمجتمع الأعمال، في بيئة الأعمال شديدة التنافسية والديناميكية اليوم، يعد الإبداع الإداري عاملاً حاسماً في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح على المدى

الطويل، من خلال تسليط الضوء على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، يهدف هذا البحث إلى تزويد المديرين وصناع القرار برؤى قابلة للتنفيذ حول كيفية تعزيز الإبداع في منظماتهم.

تتمثل إحدى النتائج العملية المحتملة لهذا البحث في تحديد الممارسات والاستراتيجيات الفعالة التي يمكن للمنظمات تبنيها لتعزيز بيئة عمل تفضي إلى الإبداع الإداري، من خلال فهم العوامل المحددة في بيئة العمل التي تؤثر على الإبداع، يمكن للمنظمات اتخاذ خطوات استباقية لتوفير الهياكل والثقافة والموارد اللازمة لتعزيز السلوك الإبداعي بين الموظفين. يمكن أن يشمل ذلك، على سبيل المثال، تصميم مساحات عمل تعاونية، وتعزيز ثقافة تنظيمية تقدر الأفكار الجديدة، وتوفير التدريب والموارد لدعم التفكير الإبداعي.

علاوة على ذلك، توفر نتائج هذا البحث رؤى قيمة لشركة الجزيرة للصناعات الدوائية وغيرها من المنظمات في قطاع الصناعات الدوائية، من خلال دراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في سياق شركة الجزيرة، يمكن للبحث تحديد التحديات والفرص الخاصة بالصناعة فيما يتعلق بتعزيز الإبداع، يؤدي ذلك إلى توصيات محددة حول كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء التنظيمي والنمو في قطاع الصناعات الدوائية.

٢ المراجع

- (١) جلاب، إحسان دهش، والمطيري، نوار كريم. (٢٠١٦). دور التمكين النفسي في العلاقة بين متطلبات العمل ونواتج العمل الإيجابية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة الطيران المدني العراقية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ع ١٠٨
- (٢) حريم، حسين. (٢٠٠٩). إدارة المنظمات: منظور كلي (ط٢). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- (٣) سليم، عبدالعزيز إبراهيم (٢٠١٧). فعالية برنامج تدريبي قائم على إدارة العقل لتحسين التميز الإداري لدى القيادات الإدارية بكلية التربية. مجلة كلية التربية، مج ١٧، ع ٤
- (٤) الشمري، فهد بن عايض. (٢٠١٩). واقع الإبداع الإداري وعلاقته بمستوى أداء العاملين: دراسة تطبيقية على موظفي الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٣، ع ٥٥.
- (٥) شهاب، فيصل علي (٢٠٢٣). الاستراتيجيات التنافسية ودورها في تحقيق التماسك الاستراتيجي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٩، ع ٦١
- (٦) الصاوي، لطيفات (٢٠٢٠). الإبداع والابتكار. مجلة الدراسات الانسانية، عدد ١٣.
- (٧) العلوان، جعفر أحمد عبدالكريم (٢٠١٧). الاتجاهات الإدارية المعاصرة في تنمية الموارد البشرية: مراجعة منهجية للأدبيات ذات العلاقة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٤٦
- (٨) العنزي، سعد علي، والعطوي، عامر علي. (٢٠١٧). أثر البيئة الداخلية على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية في المصارف التجارية الكويتية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مج ٤٣، ع ١٦٥.
- (٩) فضل الدين، أميمة (٢٠٢٢). فعالية فرق العمل في الفكر التنظيمي: دراسة تحليلية. مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، مج ١٣، ع ١٤.
- (١٠) القحطاني، محمد بن علي. (٢٠١٥). القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية (رسالة دكتوراه). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

١١) لعمور، رميلة (٢٠١٩). اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال , مج ٦ , ع ٣

١٢) المسلمية، دلال (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي. رسالة ماجستير. جامعة الشرقية.

١٣) المعايطه، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة

- 14) Abun, D., Macaspact, L. G. R., Valdez, E. B., & Julian, F. P. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 12(3), 140-158. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2467>
- 15) Ali, E. A. M. (2022). The work environment and its impact on administrative creativity: A case study of Sudan University of Science and Technology. Journal of Legal and Economic Studies, 5(1), 1963-1978. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6785175>
- 16) Carnevale, D.G., (1992). Physical Settings of Work. Public productivity and management Review
- 17) Chandrasekar K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations, International Journal Of Enterprise Computing and Business Systems, Vol:1,Issue:1.
- 18) Ramos, M. A. W., Figueiredo, P. S., & Pereira-Guizzo, C. (2018). Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment

factors on creative performance. *Innovation & Management Review*, 15(3), 269-285. <https://doi.org/10.1108/INMR-05-2018-0032>

- 19) Tsaur, S.-H., Yen, C.-H., & Yang, W.-Y. (2010). Do job characteristics lead to employee creativity in travel agencies? *International Journal of Tourism Research*, n/a-n/a. 13(2), 191-204. Retrieved 12 November 2021, from: <https://doi.org/10.1002/jtr.809>
- 20) Inayatullah A& Jahangir P. (2012) .Teachers Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of social science*, Vol. 5, No. 2Information Discovery and Solutions.

٣ الملاحق

٣,١ الاستبيان:

يسرنا دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بالرياض والذي يهدف إلى فهم العلاقة بين مختلف جوانب بيئة العمل، مثل الثقافة التنظيمية، وأساليب القيادة، وتوافر الموارد، ومدى دعم الابتكار، وكيفية تأثيرها على قدرة الموظفين الإداريين على الابتكار وتقديم حلول إبداعية.

من خلال مشاركتكم القيمة، ستسهمون في توفير بيانات مهمة تساعد في تحليل وتحسين بيئة العمل في شركتنا، مما يعزز من قدرتنا على الابتكار والتطوير المستمر، نؤكد لكم أن جميع الإجابات ستظل سرية وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

نشكركم جزيل الشكر على وقتكم ومساهمتم في هذا البحث، ونتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم وآرائكم القيمة.

أولاً: البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (√) في ما ينطبق عليك:

الجنس:	☐	ذكر	☐	أنثى	☐
العمر:	☐	30 سنة فأقل	☐	من 31 سنة - 40 سنة	☐
	☐	من 41 سنة - 50 سنة	☐	51 سنة فأكثر	☐
المؤهل العلمي:	☐	ثانوية عامة فأقل	☐	بكالوريوس	☐
	☐	ماجستير	☐	دكتوراه	☐
سنوات الخبرة:	☐	من 5 سنوات فأقل	☐	6 سنوات - 10 سنوات	☐
	☐	11 سنة - 15 سنة	☐	16 سنة فأكثر	☐
المسمى الوظيفي:	☐	موظف	☐	رئيس قسم	☐
	☐	مساعد مدير	☐	مدير	☐

ثانياً: بيئة العمل

رقم الفقرة	الفقرة	وضوح الفقرة		مدى انتماء الفقرة		ملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تتنمي	
ظروف العمل						
1.	يشعر العاملون في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.					
2.	يتلاءم الأثاث في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.					
3.	توفر منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة الأمن والسلامة لكافة العاملين.					
4.	تسعى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث.					
5.	تسعى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة إلى توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم.					
6.	توفر إدارة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة للعاملين أماكن مناسبة للترفيه وتناول الوجبات فيأثناء فترات الاستراحة.					
7.	توفر إدارة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة مناخا تنظيميا مناسباً يحفز على الإبداع.					
8.	توفر إدارة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ظروفاً مادية مناسبة من مكاتب					

					ومرافق خدماتية (مرافق صحية، عيادة، مكتبة، إلخ).
الهيكل التنظيمي					
9.					تتوفر المرونة في الهيكل التنظيمي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.
10.					يوفر الهيكل التنظيمي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة نماذج للإبداع.
11.					يوفر الهيكل التنظيمي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة وصفاً وظيفياً دقيقاً للعمل الموظفين.
12.					ترتبط المسميات الوظيفية والرتب في الهيكل التنظيمي بمستوى الكفاءة في العمل.
13.					وضوح طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه.
14.					وضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات.
15.					وضوح جهة المساءلة.
16.					انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات.
17.					تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق.
الحوافز والمكافآت					
18.					يمتاز نظام المكافآت والحوافز في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة بالفعالية.
19.					الدخل الذي أتقاضاه من منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة يعتبر مرتفعاً مقارنة مع رواتب الموظفين يحملون نفس المؤهل العلمي في مؤسسات أخرى.
20.					نظام المكافآت والحوافز في منطقة العقبة الاقتصادية يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج

					الأداء.	
					تعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة عادلة تؤدي إلى محافظة على معنويات الموظف وتحسين الأداء.	21.
					يسد الدخل وملحقاته الذي أنقاضه حاجاتي الأساسية.	22.
					تقييم أداء العاملين تحكمه معايير موضوعية.	23.
					أشعر أنني حاصل على حقوقي الوظيفية في هذه الجامعة.	24.
					اختيار وتعيين العاملين في المستويات الإدارية العليا تحكمه معايير موضوعية وشفافية.	25.
تكنولوجيا						
					يستخدم الهيكل التنظيمي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة التكنولوجيا لتطوير التنظيم فيها.	26.
					تستثمر إدارة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة وسائل وأساليب تكنولوجيا حديثة ومتنوعة في العمل.	27.
					تلجأ منطقة العقبة إلى استخدام شبكة الإنترنت في عملها.	28.
					يتوفر لدى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة نظام معلومات متكامل.	29.
					لدى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة خطة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل.	30.
					تهتم منطقة العقبة الاقتصادية بالتكنولوجيا	31.

					المعاصرة في تحقيق مستويات أداء أفضل.
					32. تمتلك منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية.

ثالثاً: الإبداع الإداري

رقم الفقرة	الفقرة	وضوح الفقرة		مدى انتماء الفقرة		ملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي	
السلوك الإبداعي						
1.	تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث.					
2.	لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.					
3.	أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل.					
4.	أقدم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل.					
5.	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة.					
القدرات الإبداعية						
6.	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل.					
7.	أنجز ما يُسند لي من أعمال بكفاءة عالية.					
8.	لدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل.					
9.	أحرص على إحداث تفسيرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى.					
10.	أمتلك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني					

					منها الآخرون في العمل.	
					لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل.	.11