

أثر جودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية لعينة من
مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

اعداد الطالب /

الاسم: رأفت سليمان النواجي

الرقم الجامعي: 253001182

اشراف /

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فيصل علي جراد

2026 م



شكر وتقدير

بعد أن مَنَّ الله علينا بإنجاز هذا العمل فإننا نتوجه إلى الله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً بالحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوفقنا إلى ما نحن فيه راجين مَنه دوام نعمه وكرمه وانطلاقاً مَن قوله صلى الله عليه وسلم: "مَن لا يشكر الناس لا يشكر الله"

فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى

د. فايز جراد د. الفیصل عبد الحمید

على إشرافه على هذه الدراسة البحثية وعلى الجهد الكبير الذي بذله معنا وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق إتمام هذه الدراسة فله مَننا فائق التقدير والاحترام

ونتقدم بالشكر أيضاً إلى كل إدارة مَيِّد أَوْشَن وجميع العاملين بها الذين ساعدونا مَن خلال تقديم جميع التسهيلات طيلة فترة الدراسة وفي الختام نشكر كل مَن ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء مَن قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

الملخص

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر جودة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري بعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة الدراسة بناء على مقاييس ودراسات سابقة كأداة لجمع البيانات اللازمة. وتم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتكونت (100) مفردة من مدراء فنادق منطقة الرياض في الإدارة العليا والوسطى، وتم اعتماد أداة الدراسة وهي الاستبيان الإلكتروني، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج العلوم الإحصائية SPSS. وكانت أهم النتائج: ارتفاع مستوى تحقيق الإبداع الإداري في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض، ودرجة موافقة عالية. وارتفاع مستوى البعد المادي، أحد أبعاد المتغير المستقل، ودرجة موافقة عالية. هو أيضاً ارتفاع مستوى البعد التنظيمي والإداري، أحد أبعاد المتغير المستقل، ودرجة موافقة عالية. ومستوى مرتفع البعد الثقافي والاجتماعي، أحد أبعاد المتغير المستقل، ودرجة موافقة عالية. وبناء على نتائج الدراسة فقد أوصت أنه من الضروري تطوير القدرات الرقمية للموظفين من خلال توفير التدريب والتثقيف في مجالات عمليات الإبداع الإداري، بما في ذلك التدريب على استخدام الأدوات الرقمية والحلول التقنية، وتزويد جميع الموظفين بالمهارات والخبرات الكافية لتعزيز أدائهم وضرورة تطبيق نتائج الدراسة في مختلف القطاعات الخدمية الأخرى مثل السياحة والصحة والتعليم. من خلال تحسين أداء الموظفين في وحداتهم التنظيمية المختلفة من خلال مراقبة التزامهم باللوائح والتعليمات لخدمة العملاء بكفاءة

الكلمات المفتاحية: جودة بيئة العمل – الإبداع الإداري – عينة من مدراء فنادق منطقة

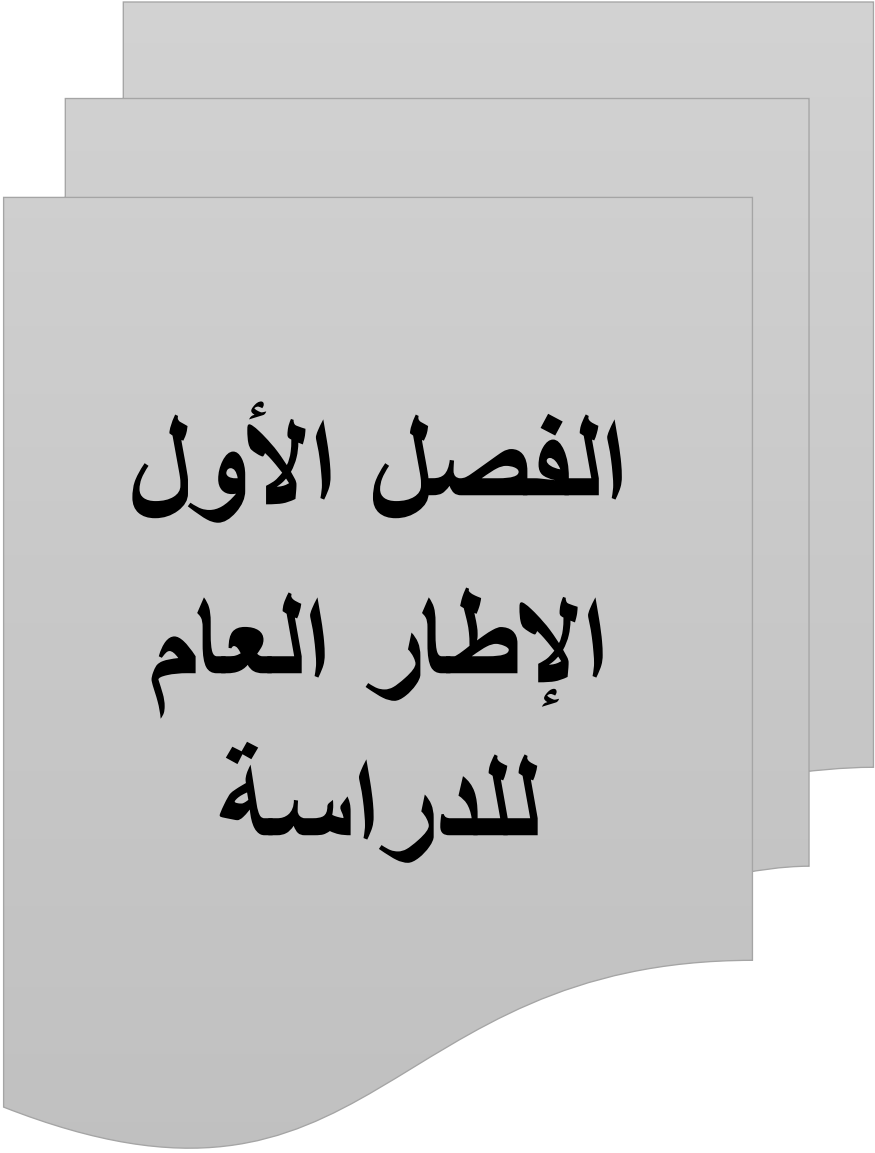
الرياض

فهرس المحتويات

المحتويات

3.....	شكر وتقدير.....
4.....	الملخص.....
5.....	فهرس المحتويات.....
7.....	الفصل الأول.....
7.....	الإطار العام للدراسة.....
1.....	المقدمة.....
2.....	مشكلة الدراسة:.....
3.....	أهمية الدراسة:.....
4.....	أهداف الدراسة:.....
5.....	أسئلة الدراسة.....
6.....	فرضيات الدراسة:.....
7.....	ثانيا: نموذج الدراسة:.....
8.....	مصطلحات الدراسة:.....
9.....	الإجراءات المنهجية للبحث.....
9.....	منهجية الدراسة.....
10.....	مجتمع الدراسة:.....
10.....	عينة الدراسة:.....
10.....	أداة الدراسة.....
11.....	طرق جمع البيانات والمعلومات:.....
11.....	طرق التحليل الاحصائي المقترح استخدامها.....
13.....	هيكلية الدراسة.....
14.....	الفصل الثاني.....
14.....	الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة.....
15.....	الدراسات السابقة.....
18.....	التعقيب على الدراسات السابقة.....
20.....	الإطار النظري:.....
20.....	المتغير المستقل: جودة بيئة العمل:.....
26.....	المتغير التابع: الإبداع الإداري:.....
35.....	الفصل الثالث.....

35.....	المنهجية
36.....	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للبحث
36.....	منهجية الدراسة
36.....	مجتمع الدراسة:
37.....	عينة الدراسة:
38.....	طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:
40.....	تصميم البحث وأسلوبه:
40.....	محاوَر أداة الدراسة:
43.....	الفصل الرابع
43.....	مناقشة فرضيات ونتائج الدراسة
44.....	تحليل البيانات والمناقشة
49.....	صدق - وثبات الاستبانة:
51.....	تحليل الإحصاء الوصفي:
61.....	تفسير البيانات
66.....	الفصل الخامس
66.....	النتائج والتوصيات
67.....	ملخص نتائج البحث:
68.....	التوصيات:
69.....	المراجع
69.....	المراجع العربية:
71.....	المراجع الأجنبية:
72.....	الملاحق
74.....	الاستبانة
81.....	الملخص
82.....	Abstract



الفصل الأول الإطار العام للدراسة

المقدمة

في العصر الحالي يتزايد اهتمام المؤسسات بموضوع البيئة التي يقوم فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم وأخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف إلى المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه، والوسيلة الرئيسة لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية (الخطيب، 2023).

إن تفهم بيئة عمل المؤسسات التي تتصف عادة بالتغير السريع في ظل سعي هذه المؤسسات لمواكبة التطور، يستلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة، وتجنب المركزية، وتفويض السلطات والمشاركة في صنع القرارات، والسرعة في اتخاذها، والتوجه نحو التخصص في العمل، وصولاً به إلى درجة من الاحتراف، والإبداع الوظيفي الذي يمكن معه تحقيق أهداف المؤسسة واستمرارها وتطورها ويعد العنصر البشري، العنصر الأهم في بيئة التنظيم، فهو يؤثر فيها، ويتأثر بها على جميع الصُّعد الإدارية، والهيكلية، والفنية (محمد، 2025).

ويقع على عاتق الإدارة مسؤولية تطوير، وتنمية الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة وتنميتها، لتحقيق أهداف العاملين بها وتحقيق التوازن بين مصالحها ومصالح أفرادها وزيادة ثقة العاملين فيها، ورفع روحهم المعنوية. وبما أن بيئة العمل التنظيمية الواجب توافرها للإبداع البشري يجب أن تتضمن جميع العوامل التي يؤدي التغير في خصائصها، إلى التأثير على المنظمة (الزهراني، 2023).

إذ إن العنصر البشري، أحد العناصر التي تؤدي التغير في خصائصه، وقدراته، ومهاراته، وثقافته إلى التأثير على المنظمة بشكل عام، وأهم ما يؤثر في إنتاجيتها وكفاءته، هو مدى توفر الكثير من العوامل، مثل الحوافز المادية والمعنوية، والسياسات الإدارية الجيدة والقيادة الإدارية الفعالة وكذلك المناخ التنظيمي القادر على تحقيق أهداف الأفراد العاملين فيه (الشرع، 2020).

فالإبداع ليس إلا رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة، لذلك يمكن القول إن الإبداع يتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة، ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف، ومبدع ومن ثم إيجاد الحل المناسب (نعمان، 2025).

لقد راي الباحث دراسة هذا الموضوع والوقوف على بيئة العمل وأبعادها وعلاقتها في الإبداع الإداري للاطلاع على واقعه في فنادق منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية ومحاولة التغير والتحسين من خلال ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج ومقترحات.، وتهدف الدراسة إلى بيان أثر جودة بيئة العمل من خلال كفاءة وفعالية مرونة بيئة العمل وقدرتها على تحقيق الإبداع الإداري بلعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

أصبحت الإدارة من القوى المؤثرة في العالم؛ لدورها الحيوي والفعال في كل نشاط يقوم به الإنسان؛ لتحقيق أهداف واضحة ومحددة، فإدارة اليوم إدارة الإبداع والابتكار وأصبح الإبداع حاجة ومطلبا مهما واساسيا لكل الشركات والإدارات والمؤسسات والهيئات ومنها إدارة في لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ونجد ان البيئة التنظيمية للعمل ومكوناتها تشكل تحديا لاي تنظيم لما لها من أثر كبير على تقدم المؤسسة واستمراريتها وتحقق أهدافها وهو الوصول إلى التميز والتفوق في الأداء وأيضاً الحفاظ على الميزة التنافسية لدى المؤسسة في الوقت الحالي والمستقبل أيضاً ولا يتم ذلك الا من خلال تنمية العنصر لبشري أساس العملية الإبداعية في المؤسسة (معاينة، 2021)

الدراسات السابقة التي تناولت بيئة العمل تناولتها من منظور آخر هو (معايير المحاسبة الدولية، المشاركة المعرفية، الرضا الوظيفي) والدراسات التي تناولت الإبداع الإداري تناولته من منظور (المتغيرات التنظيمية، القيادة التحويلية، معوقات الإبداع) وجاءت هذه الدراسة لسد الفجوة من

خلال تناول أثر جودة بيئة العمل على الإبداع الإداري. ولقد جاءت مشكلة الدراسة في أن أصبحت حاجة التنظيمات للإبداع مطلباً ملحاً ومهماً لكل الفنادق العاملة في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية والتي تسعى للوصول إلى التميز في الأداء، والمحافظة على استمراريتهما في بيئة تنافسية خاصة في الوقت الحاضر إذ أن التنافس الشديد على تنمية العنصر البشري باعتبار أن الإنسان هو حجر الأساس في العملية الإبداعية، وحتى تتبنى المؤسسات هذا المفهوم لابد من توافر بيئة تنظيمية خاصة تهدف إلى رعاية الإبداع، وتنمية وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب له

واستكمال لما انتهى عنده الباحثون مثل دراسة نعمان (2025) ودراسة محمد (2025) ودراسة ضياف (2023) ودراسة السلمي وحداد (2022)، ودراسة المعاينة (2021) قام الباحث بتحديد الفجوة البحثية لموضوع الدراسة الحالية، وهو ما ينعكس أيضاً على لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وبناء على ما تقدم وبعد التأكد على تحسين بيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري ولذلك فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر جودة بيئة العمل بأبعادها (البعد المادي - البعد التنظيمي والإداري - البعد الثقافي والاجتماعي - البعد النفسي والمعرفي) على تحقيق الإبداع الإداري في لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

تم تقسيم أهمية الدراسة إلى أهمية علمية وأهمية عملية كما يلي:

الأهمية العلمية:

— تسعى الدراسة إلى الربط بين الإبداع الإداري وجودة بيئة العمل من خلال توضيح

العلاقة بين أبعاد العمل والإبداع الإداري واختبار العلاقات

- اثبات جوانب بيئة العمل التي تؤثر على الابداع الإداري والتي تصب في مصلحة المنظمة
- تقديم مقترحات للمسؤولين وصناع القرار والباحثين الجدد حو مواجهة العديد من التطورات المتسارعة المتغيرات المتلاحقة في بيئة العمل ووسائل الابداع..
- تقدم الدراسة إطار نظري لإبراز كل من مفهومي بيئة العمل والإبداع الإداري وتعميق فهمهما وتقديم توصيات وحلول لمشكلة الدراسة الحالية بناء على ما سوف تتوصل اليه من نتائج الدراسة.

الأهمية العملية:

- إمكانية تطبيق نتائج تلك الدراسة على أرض الواقع وإعطاء صورة عملية وواقعية لواقع جودة بيئة العمل في تحقيق الابداع الاداري من خلال دراسته ميدانيا.
- مساهمة الدراسة في تعزيز فهم لسلوك مدراء الفنادق لأهمية جودة بيئة العمل، والإبداع الإداري داخل الفنادق والسعي للتوصل إلى بيئة عمل تضع المورد البشري ضمن أولوياتها
- أهمية الاستعداد لاستخدام الموارد المادية والبشرية والتنظيمية والسلوكية ومكونات الأخرى لتحقيق جودة بيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري بالفنادق
- بيان التحديات التي تواجه مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من خلال تهيئة بيئة العمل لتلبية متطلبات الإبداع الإداري.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة يتمثل في:

دراسة أثر جودة بيئة العمل بأبعادها (البعد المادي - البعد التنظيمي والإداري - البعد الثقافي والاجتماعي - البعد النفسي والمعرفي) على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

وبناء على ما ورد في مقدمة مشكلة الدراسة وما جاء في السؤال الرئيسي للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية كما يلي:

— دراسة أثر البعد المادي لجودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

— دراسة أثر البعد التنظيمي والإداري لجودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

— دراسة أثر البعد الثقافي والاجتماعي لجودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

— دراسة أثر البعد النفسي والمعرفي لجودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما هو أثر جودة بيئة العمل بأبعادها (البعد المادي - البعد التنظيمي والإداري - البعد الثقافي والاجتماعي - البعد النفسي والمعرفي) على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟

وبناء على السؤال الرئيسي يمكن اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية كما يلي:

— ما هو أثر البعد المادي لجودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض؟

— ما هو أثر البعد التنظيمي والإداري لجودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض؟

— ما هو أثر البعد الثقافي والاجتماعي لجودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض؟

— ما هو أثر البعد النفسي والمعرفي لجودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

"يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل بأبعادها (البعد المادي - البعد التنظيمي والإداري - البعد الثقافي والاجتماعي - البعد النفسي والمعرفي) على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

وبناء على الفرضية الرئيسية للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الفرضيات الفرعية للدراسة تتمثل الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها كما يلي:

— يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد المادي على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض.

— يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي والإداري على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض.

— يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد الثقافي والاجتماعي على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض.

— يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد النفسي والمعرفي على تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض.

ثانياً: نموذج الدراسة:

○ المتغير المستقل / بيئة العمل بأبعاده الأربعة

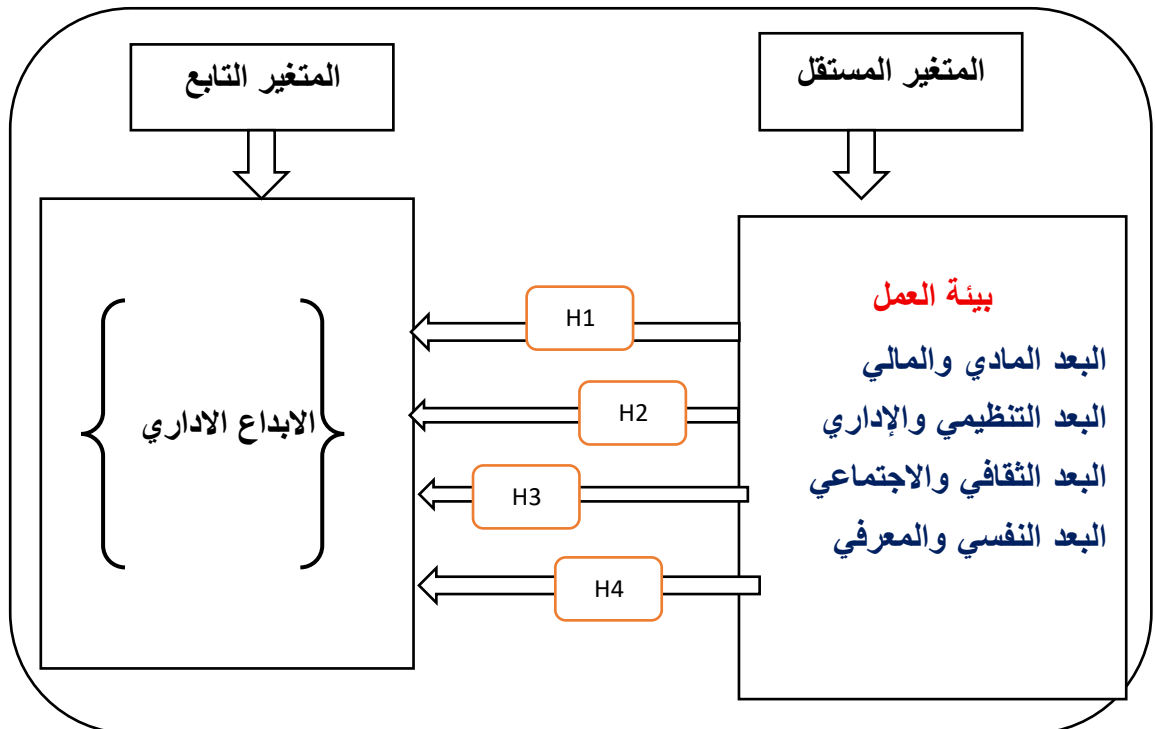
∠ البعد المادي

∠ البعد التنظيمي والإداري

∠ البعد الثقافي والاجتماعي

∠ البعد النفسي والمعرفي

○ المتغير التابع / تحقيق الإبداع الإداري للعاملين



شكل رقم 1 اعداد الباحث نموذج الدراسة

مصطلحات الدراسة:

جودة بيئة العمل:

تعرف اصطلاحاً: بأنها مجموعة الظروف والمحيط المادي، النفسي، والاجتماعي الذي يحيط بالموظف أثناء تأدية مهامه. تهدف إلى توفير مكان آمن ومريح يضمن رضا العاملين، يحترم احتياجاتهم، ويحفزهم على الإبداع والإنتاجية، مما يقلل من التوتر ويوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية. (Gebrehiwot, & Eleftheria, 2023)

تعرف إجرائياً: بأنها مجموعة الظروف المادية (موقع، تجهيزات، أمان) والنفسية والاجتماعية (علاقات، تقدير، توازن) التي توفرها المؤسسة، ويتم قياسها من خلال انخفاض معدل دوران العمل والغياب، وارتفاع الإنتاجية، والرضا الوظيفي، وتوفر فرص التطوير والتعاون.

مفهوم الإبداع الإداري:

يعرف اصطلاحاً: هو عملية فكرية ومنهجية تهدف إلى تبني أفكار، أساليب، أو إجراءات جديدة وغير مألوفة، يقدمها الأفراد أو المجموعات داخل المؤسسة، بهدف تحسين العمل، حل المشكلات المعقدة، وزيادة الفعالية التنظيمية، مما يحقق قيمة مضافة وميزة تنافسية. يُعد تطويراً جذرياً يهدف للتحديث والتجديد. (Manea, 2015)

يعرف إجرائياً: بأنه مجموع الأفكار، الأساليب، والسياسات الهيكلية المستحدثة التي يتبناها المدبرون والعاملون (مثل نظم التحفيز، تطوير أساليب العمل، أو التقنيات الجديدة)، والتي تهدف إلى رفع الكفاءة، تقليل التكاليف، وحل المشكلات الإدارية بطرق غير تقليدية. ويقاس عادةً بمستوى استجابة الموظفين على استبانات تقيس الأداء الإبداعي، المرونة، والتجديد

فنادق منطقة الرياض

تضم منطقة الرياض مجموعة متنوعة من الفنادق الراقية، أبرزها فنادق الـ 5 نجوم مثل بريـا العليا، فوكو الرياض، فورسيزونز، كارلتون، وتوفر المدينة أكثر من 100 فندق لتناسب مختلف الميزانيات.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تجري هذه الدراسة مكانيا تطبيق على لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تقتصر هذه الدراسة زمنيا على شهرين فبراير ومارس 2026م
- الحدود الموضوعية: تقتصر الحدود الموضوعية على أثر جودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية
- الحدود البشرية اقتصرت على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية.

الإجراءات المنهجية للبحث

منهجية الدراسة

منهجية الدراسة هي الإطار العام والاستراتيجية المنظمة التي يتبعها الباحث لإجراء دراسته، وتشمل تحديد أساليب جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى حقائق علمية. هي "خارطة الطريق" التي تبرر النهج المختار (كمي، كيفي، أو مختلط) للإجابة على أسئلة البحث، وتشمل خطوات منظمة كوضع الفرضيات وتصميم الأدوات. حيث تعتمد هذه الدراسة على المنهج المختلط (الوصفي التحليلي) في إعداد هذا البحث وذلك عن طري الحصول على البيانات الثانوية

الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية

مجتمع الدراسة:

بناءً على إحصاءات نهاية عام 2024 والربع الأول من 2025، ينمو قطاع الضيافة في السعودية بسرعة، حيث يوجد أكثر من 2,163 فندقاً مرخصاً على مستوى المملكة. تشير التقديرات إلى أن الرياض وحدها تستهدف الوصول إلى 120 ألف غرفة فندقية ضمن رؤية 2030 ويمثل مجتمع الدراسة جميع مدراء الفنادق في منطقة الرياض ويركز البحث الحالي على الإدارة العليا والعاملين بالإبداع الإداري في لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

عينة الدراسة:

تتكون عينة البحث المستهدف من العاملين الإداريين في كل من المستويات الإدارية العليا من مدراء ومساعدتهم في فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية حيث سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا في اختيار عينة البحث

أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

أداة الدراسة

أداة الدراسة هي الوسيلة أو الأداة المنهجية التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام بحثه، والإجابة عن تساؤلاته، واختبار فرضياته. وتعتبر الأداة (مثل الاستبيان، المقابلة، أو الملاحظة) العنصر الأساسي لتحويل مشكلة البحث إلى نتائج علمية قابلة للتحليل وتختلف حسب نوع المنهج العلمي المتبع. وفي إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث حيث تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف

الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة حول أثر جودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

سيتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات اللازمة من أفراد عينة الدراسة، وسوف يتم إعداد الاستبيان من خلال نماذج جوجل (Google Forms)، وتم إرسال الرابط الإلكتروني للاستبيان الى عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض وبعد ذلك تم سيتلقى الإجابات في نموذج جوجل (Google Forms).

طرق جمع البيانات والمعلومات:

أولاً: المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.

ثانياً: المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

طرق التحليل الاحصائي المقترح استخدامها

تم استخدام برامج متخصصة لتحليل البيانات الكمية، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث: حيث سيتم معالجة البيانات التي تم جمعها؛ عن طريق الاستبانة وذلك للإجابة عن الدراسة وسعياً نحو اختبار فروض الدراسة، تم اختيار مجموعة من أساليب تحليل البيانات من خلال استخدام حزمة من الأساليب الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية والمعروفة ببرنامج SPSS الإحصائي، فتمثلت تلك الأساليب في:

أولاً: الإحصاء الوصفي ويتكون من:

∠ المتوسطات الحسابية

∠ الانحرافات المعيارية

∠ التكرارات

∠ النسب المئوية

لوصف خصائص العينة ومستوى تطبيق أبعاد الذكاء الاصطناعي. وأثرها على ابعاد تطوير إدارة

الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي

ثانياً: الإحصاء الاستدلالي ويتكون من:

∠ معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد الذكاء الاصطناعي. وأثرها على ابعاد

تطوير إدارة الموارد البشرية.

∠ تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أبعاد الذكاء الاصطناعي. وأثرها على ابعاد تطوير

إدارة الموارد البشرية.

هيكلة الدراسة

تتكون الدراسة من خمسة فصول كما يلي

∠ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

∠ الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

∠ الفصل الثالث: منهجية الدراسة

∠ الفصل الرابع، الدراسة الميدانية (تحليل البيانات واختبار الفرضيات)

∠ الفصل الخامس الخاتمة وتشمل (ملخص النتائج ومناقشة النتائج وتوصيات الدراسة).

∠ مراجع

∠ ملاحق الدراسة

الفصل الثاني
الإطار النظري
للدراصة
والدراسات
السابقة

الدراسات السابقة

دراسة (نعمان، 2025)

بعنوان "أثر الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لدى العاملين في وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار – اليمن"

استهدفت الدراسة كشف تأثير الإبداع الإداري في تطوير، وتحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار في اليمن، كما سعت إلى تقييم مستوى الإبداع الإداري السائد داخل الوزارة، ومدى انعكاسه على كفاءة الموظفين وأدائهم. اتبعت الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليليّاً بهدف وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل أبعادها، وكانت الاستبانة الشاملة هي الأداة المستخدمة في تجميع البيانات؛ إذ استهدفت كافة الموظفين البالغ عددهم (215)، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامجي SPSS, AMOS تبين من النتائج أن هناك علاقةً طرديةً بين الإبداع الإداري ومؤشرات الأداء الوظيفي؛ إذ اتضح أن ارتفاع مستوى ممارسات الإبداع الإداري يساهم بشكلٍ واضحٍ في تحسين أداء العاملين، وقد بلغت قيمة معامل بيتا (0.340)، مما يشير إلى أن أي تطورٍ في ممارسات الإبداع الإداري يقابله تحسُّن ملموس في الأداء. توصلت الدراسة إلى أهمية إنشاء وحدة متخصصة لدعم الإبداع، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز الحوافز، وتنظيم برامج تدريبية لتنمية مهارات التفكير الإبداعي بما يساهم في رفع جودة، وكفاءة الأداء داخل الوزارة.

دراسة (محمد، 2025)

بعنوان "دور بيئة العمل وانعكاسها على الإبداع الإداري: بالتطبيق على مصرف المزارع التجاري بالسودان" هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى تحديد طبيعة العلاقة بين محاور بيئة العمل والإبداع الإداري في بنك المزارعين التجاري. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع المنهج التحليلي الوصفي

لملاءمته لطبيعة الدراسة. صمم الباحث استبياناً تضمن 450 بنداً لجمع المعلومات الأولية من المستجيبين. وبناءً على ذلك، تم جمع البيانات وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة. تنص الفرضية الرئيسية على عدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والأنظمة والتعليمات، والتدريب، والمشاركة في صنع القرار، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا). أما أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فهي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري، وعدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري. اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أهمها: التركيز على وصف الوظائف بدقة ووضوح، والعمل على إعادة صياغة نظام ومعايير ترقية الموظفين، ووضع أنظمة وتعليمات تتلاءم مع بيئة العمل لتجنب إرباك العمل وتأخيرها، وتجنب إصدار تعليمات متضاربة من أكثر من مسؤول.

دراسة ضياف: (2023)

بعنوان " تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير بيئة العمل في تحقيق الابداع الإداري، وذلك من خلال أبعاد بيئة العمل الأربعة (الهيكل التنظيمي، القيادة الادارية، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا)، توصلنا من خلال الدراسة أنه توجد علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد بيئة العمل و الابداع الإداري، وعليه فإن بيئة العمل تساهم في تحقيق الابداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة. كما أوصت الدراسة بأنه يجب العمل على تحسين بيئة العمل لدى الموظفين والإداريين بمديرية البيئة ولاية سكيكدة، خاصة فيما يتعلق بكل من الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، الحوافز المكافآت، وعدم إغفال ذلك حيث يرتبط ايجابيا بمستوى الابداع الإداري.

دراسة (السلمي وحداد، 2022)

بعنوان " ساهم في التعامل مع العمل الداخلي على الإبداع الإداري (بالتطبيق على الإبداع من الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة" تسعى المؤسسات بشكل خاص إلى البحث عن مكان لها في المقدمة، وتسعى إلى مجاهدة العبادة في التالي، وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات التي تحتاج إلى مساعدة للإبداع، وقد استجابت المنظمات للاحتياجات إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من البحث عن الآخرين، الباحث أحد المداخل والقضايا في الإدارة العامة وهو المساهمة ومحاولة ربطها بالإبداع، وذلك من خلال رصد مكونات العمل الداخلي وأثرها بالتعاون مع التعاون، استهدف هذا التعاون بين البحث في إطار العمل الداخلي بالتعاون مع الملك عبد العزيز بجدة، وأوضح باحثون ذوو علاقة سياقية للعمل المحلي بالتعاون مع الإبداع بـ "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من أبرز الباحثين الجامعيين، يعتمدون في ذلك على النظرية الوصفية التحليلية، مجتمع الدراسة التحليلية، العاملين في كافة الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة خلال عام 1442/1443هـ، وقد بلغ عددهم 326 وبدأوا في أكاديمية كلاس 326 وتعرفوا بشكل مباشر على لعبة التعلم باستعمال الحاسب الآلي في اختيار التعلم، وجود علاقة ارتباط طردية ذات إحصائية بين التمكين التقني و التوصيات وطبيعة العمل وإمكانية المشاركة في اتخاذ القرار مع الإبداع الإداري، مما يشير إلى إن بيئة العمل عاملاً أساسياً في البنية الأساسية للبنية الأساسية للإبداع الإداري.

دراسة (المعايضة، 2021)

بعنوان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والبالغ عددهم (2100) موظفاً، وتكونت عينة الدراسة من (340)

موظفا وموظفة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وقد تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل الانحدار المتعدد باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS 23.0) توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات بيئة العمل بلغ (3.92) بدرجة مرتفعة، كما أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات الإبداع الإداري بلغ (3.98) وجاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ووجود أثر دال إحصائي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري). وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.

التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى وجود اهتمام متزايد بموضوع جودة بيئة العمل وأثرها على تحقيق الإبداع الإداري. وقد أكدت معظم هذه الدراسات على وجود علاقة إيجابية لأثر جودة بيئة العمل على الإبداع الإداري. ومع ذلك، تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

1. تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة غالب (2024) ودراسة (مسعودي، 2023) ودراسة (عبد

اللطيف 2023) ودراسة (مسعودي 2023) ودراسة (بارودي، 2023) ودراسة (السلي،

2022) في تناول متغيرات الدراسة المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري)

في كل او جزء من ابعاد ومحاور متغيرات الدراسة وكذلك تشابهت مع تلك الدراسات في أداة الدراسة والمنهج المستخدم.

2. تختلف الدراسة الحالية مع دراسة غالب (2024) ودراسة (مسعودي، 2023) ودراسة (عبد اللطيف 2023) ودراسة (مسعودي 2023) ودراسة (بارودي، 2023) ودراسة (السلمي، 2022) في تناول ابعاد المتغير المستقل وعلاقتها بالمتغير التابع وأيضا عينة ومجتمع الدراسة وأيضا اختلفت في طبيعة المؤسسة المستخدمة في الدراسة وهي عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض.

3. تتناول الدراسة الحالية دور كفاءة فاعلية ومرونة جودة بيئة العمل بشكل متكامل، وتدرس تأثيرها على تحسين الإبداع الاداري، بينما ركزت الدراسات السابقة على جانب واحد أو جانبين فقط من جوانب جودة بيئة العمل

4. الدراسة الحالية على القطاع الخدمي المتمثل في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض، وهو ما يميزها عن الدراسات الأجنبية التي تناولت قطاعات مختلفة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

إن أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة يمكن تلخيصه في الآتي: أن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات، اتفقت معها في بعض الجوانب مثل المفهوم العام لبيئة العمل والإبداع الإداري وتبيان أهمية تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري للمنظمات سواء كانت صناعية أو حكومية أو غير حكومية. وقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث أن الدراسة الحالية هدفت إلى بيان أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في فنادق منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية.

الإطار النظري:

في بيئة الأعمال الحديثة، أصبحت قدرة المؤسسات على الابتكار والإبداع من أبرز العوامل التي تميز المؤسسات الناجحة وتساعد على الحفاظ على تنافسياتها واستدامة نموها. لكن الإبداع لا يظهر من فراغ، بل هو نتاج مباشر لبيئة العمل التي يعيشها الموظفون بشكل يومي. ان تطبيق مبادئ الجودة يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة رضا العملاء والمستفيدين، كما ينعكس إيجاباً على سمعة المؤسسة واستدامتها. فالجودة ليست فقط في المنتج أو الخدمة، بل في الفكر والسلوك والإدارة والتواصل، وهي عنصر أساسي لبناء مستقبل مزدهر قائم على التميز والإتقان. (على، 2017)

المتغير المستقل: جودة بيئة العمل:

جودة بيئة العمل هي مدى ملاءمة مكان العمل لاحتياجات الموظفين النفسية والمادية، وتشمل الثقافة الداعمة، التوازن بين الحياة والعمل، والتقدير، مما يرفع الرضا الوظيفي والإنتاجية. هي خليط من مشاعر الموظف تجاه وظيفته، وتصميم البيئة لتناسب العاملين، مما يضمن سلامتهم وتحفيزهم (Taboli & Zaerizdeh 2016)

هي مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر ومن المؤكد أن كل بيئة عمل تختلف عن الأخرى. وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يصدرها. (محمد، 2025).

ويرى الباحث انه يمكن تعريفها بأنها " مجموع العناصر والشروط الخاصة بالمجتمع الواسع التي تؤثر وتتأثر بها المؤسسة وبالتالي فإنها كل القوى ذات التأثير الفعال على المؤسسة وأدائها وكل ما يحيط بالمؤسسة بشكل عام ويؤثر في حركة العمل وأداء المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر، فالبيئة تحدد اتجاهات عمل المؤسسة وكونها المصدر للعديد من الأشياء التي تحتاجها المؤسسة كالمعلومات.

عناصر ومكونات جودة بيئة العمل: (نورس، 2020)

- بيئة مادية آمنة ومريحة.
- ثقافة تنظيمية إيجابية
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- فرص للتدريب، الترقية، والتعلم المستمر.
- تقليل الضغوط الوظيفية، وتوفير الدعم النفسي

أهمية جودة بيئة العمل:

تُعد جودة بيئة العمل ركيزة استراتيجية لنجاح أي مؤسسة، فهي تزيد من إنتاجية الموظفين وكفاءتهم، وتعزز إبداعهم من خلال توفير بيئة مريحة وداعمة. كما تساهم في رفع الرضا الوظيفي، تقليل معدل دوران الموظفين، وجذب أفضل الكفاءات، مما ينعكس على تحسين الأداء المالي والتميز المؤسسي. وإن الاهتمام بموضوع بيئة العمل على مستوى النظرية والتطبيق نابع من دورها الأساسي في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها وتفاعلها مع التجديد والتغيير والابتكار لمواكبة التطورات والمتغيرات المتسارعة للبيئة المعاصرة، كما وأن لبيئة العمل دور مهم في عملية التطوير المؤسسي، فهي تعد مؤشرات يمكن من خلاله قياس مدى رضا العاملين عن المؤسسة (نعمان، 2025).

أهمية دراسة بيئة العمل: (التلاوي، 2021).

- تضمن أهمية دراسة بيئة العمل في قدرة المؤسسة من التعرف على ما يلي:
- تشخيص أنماط السلوك الإنتاجي والاستهلاكي للأفراد العاملين والمنظمات.
- تحديد نقاط السوق المتوقعة ومجالات المعاملات والفرص المتاحة أمامها.
- تحديد سمات العملاء التي تتعامل معها المؤسسة.
- بيان علاقات التأثير والتأثر بالشركات المختلفة في نفس المجال.
- بيان الموارد المتاحة وكيفية الاستفادة منها.
- الأهداف والخطط التي يجب تحقيقها.

أهداف جودة بيئة العمل:

- تهدف جودة بيئة العمل إلى خلق مناخ وظيفي آمن، مريح، ومحفز لرفع الإنتاجية، وتعزيز رضا الموظفين، وتقليل معدلات دوران العمل والغياب. وتشمل الأهداف الأساسية تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، تعزيز الابداع، تحسين العلاقات الإنسانية، وتوفير السلامة الجسدية والنفسية للموظفين لضمان الاستقرار المؤسسي. (Li, Y., & Zeng, 2024)

أهداف جودة بيئة العمل تتلخص فيما يلي: (نورس، 2020)

- تحسين بيئة العمل المادية (إضاءة، تهوية، أدوات) والنفسية يؤدي مباشرة إلى زيادة أداء الموظفين وتركيزهم. وزيادة شعور الموظفين بالراحة والدعم يقلل من التوتر ويزيد من الانتماء للمنظمة، مما يقلل معدل دوران العمل والغياب.
 - بيئة العمل الإيجابية والأمنة تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة والمخاطرة المحسوبة لتحسين العمل. وتوفر بيئة إيجابية تقلل من النزاعات وتعزز التواصل الواضح والتعاون بين فرق العمل المختلفة. (السلمي، 2022)
 - الحد من مخاطر العمل الجسدية والنفسية، وتوفير بيئة تحمي الموظف من الإرهاق والتوتر المستمر. والسمعة الطيبة لبيئة العمل (كمكان مريح) تساعد في استقطاب الكفاءات العالية والحفاظ على الخبرات الحالية. (الخطيب، 2023)
- تحقيق هذه الأهداف يحول بيئة العمل من مجرد مكان لأداء المهام إلى بيئة خصبة تساهم في تحقيق النجاح المستدام للمؤسسة.

أبعاد بيئة العمل:

تتكون أبعاد بيئة العمل من مزيج متكامل من العناصر المادية، التنظيمية، والاجتماعية التي تشكل تجربة الموظف وتؤثر مباشرة على إنتاجيته ورضاه الوظيفي. تشمل الأبعاد الرئيسية: البيئة المادية (الإضاءة، التهوية، الأثاث)، البيئة التنظيمية (الهيكل، القيادة، السياسات)، والبيئة الاجتماعية (العلاقات، ثقافة الشركة)، بالإضافة إلى أبعاد الدعم النفسي والتدريب. (Keltu, 2024).

أبعاد بيئة العمل التفصيلية: (الزهراني، 2023)

- البعد المادي: يركز على الجوانب الملموسة في مكان العمل مثل:

- توفير الأمن والسلامة من خلال حماية الموظفين من المخاطر.
 - التصميم المريح عبر توفير الإضاءة المناسبة، جودة التهوية، ومساحة العمل المريحة (الأثاث والأجهزة).
 - البعد التنظيمي والإداري: يغطي الهيكل العام للشركة ويشمل: (السعدي، 2021)
 - القيادة الفعالة عبر دعم الإدارة وتحديد أهداف واقعية للموظفين.
 - ثقافة العمل من خلال القيم والمبادئ السائدة التي تعزز الابتكار والتعاون.
 - نظم الحوافز والمكافآت بتقدير الأداء والإنجازات لزيادة الولاء.
 - البعد الاجتماعي والثقافي: يتعلق بالتفاعلات البشرية داخل المؤسسة، ومن أبرز عناصره:
 - العلاقات بين الزملاء عبر تعزيز روح الفريق والتعاون.
 - التواصل الفعال باستخدام الشفافية والتبادل المفتوح للأفكار بين الإدارة والموظفين. (سفيان، 2021)
 - الاحترام والتقدير والشعور بالأمان النفسي والإنصاف في التعامل.
 - البعد النفسي والمعرفي (سيد، 2022)
 - التوازن بين العمل والحياة من خلال دعم المرونة في العمل لتقليل الإرهاق.
 - التطوير والتدريب بتوفير فرص للتعليم والنمو الوظيفي .
- تحقيق التوازن بين هذه الأبعاد (المادية والنفسية والتنظيمية) يضمن بيئة عمل إيجابية، بينما يؤدي الخلل فيها إلى بيئة عمل سامة

علاقة البيئة بالمؤسسة والعاملين بتلك المؤسسة:

تساعد تهيئة بيئة العمل في تكريس الوقت والجهد وتوجيه وحصر الفكر في الإنجاز الدقيق وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وابداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيأ من العمل الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة ومن هذا المنطلق فقد أصبح التعرف على بيئة العمل وسيلة مهمة لتحسين الأداء ورفع إنتاجية العاملين واجتذابهم نحو المنظمات لذا فإن الإدارة الفعالة هي التي تحرص على التعرف على عناصر هذه البيئة وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى حتى يتسنى لها تبني سياسات واجراءات لدعم الجوانب الإيجابية في المؤسسة والقضاء على السلبيات للوصول إلى بيئة عمل نموذجية ومن هنا تتجلى أهمية دراسة عناصر بيئة العمل بشكل عام وجودة بيئة العمل بشكل خاص (Gebrehiwot, & Eleftheria, 2023)

النظريات العلمية لبيئة العمل

تتنوع النظريات العلمية لبيئة العمل بين التركيز على الكفاءة المادية، والعوامل النفسية والإنسانية، لتعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي. تشمل أبرزها الإدارة العلمية، العلاقات الإنسانية، العوامل الثنائية (هيرزبرغ)، ومتطلبات العمل والموارد (JD-R) ، والتي تؤكد جميعها على أهمية التوازن بين الموارد المتاحة ومتطلبات العمل لضمان رفاهية الموظفين. (الشرع، 2020)

أبرز النظريات العلمية لبيئة العمل:

- نظرية الإدارة العلمية (فريدريك تايلور): تركز على تحليل العمل لزيادة الكفاءة، وتطبيق دراسات الوقت والحركة، وتوحيد العمليات، واستخدام الحوافز المالية لتحسين الإنتاجية.

- نظرية العلاقات الإنسانية (إلتون مايو): ظهرت كرد فعل على إهمال الجوانب الإنسانية، وتؤكد على أهمية العوامل النفسية والاجتماعية، والروح المعنوية، والعلاقات بين الموظفين في زيادة الإنتاجية. (صابر، 2020)
- نظرية العوامل الثنائية تقسم عوامل العمل إلى "عوامل صحية" (مثل الأجر، بيئة العمل) التي يمنع غيابها عدم الرضا، و"عوامل تحفيزية" (مثل التقدير، النمو) التي تزيد الرضا والإنتاجية. (صوربة، 2022)
- نظرية متطلبات العمل والموارد: تفترض أن التوازن بين متطلبات العمل (الضغط) وموارده (الدعم، الاستقلالية) يحدد رفاهية الموظف وأدائه، مما يقلل من الإرهاق الوظيفي.
- نظرية الحفاظ على الموارد: تركز على سعي الأفراد للحصول على الموارد وحمايتها (نفسية، مادية، اجتماعية) للتعامل مع ضغوط العمل وتجنب الإرهاق. (عبد الباسط، 2020)
- نظرية خصائص الوظيفة: تشير إلى أن تصميم الوظائف لتشمل التنوع، الاستقلالية، ومعرفة النتائج يعزز التحفيز الداخلي والرضا

المتغير التابع: الإبداع الإداري:

مفهوم الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري هو تبني أفكار، أساليب، أو إجراءات عمل جديدة ومفيدة تُحدث تطويراً، تزيد الكفاءة، وتحل المشكلات التنظيمية، مما يحقق أهداف المنظمة بفاعلية. يتضمن ذلك التجديد في الهياكل التنظيمية، السياسات، ونظم العمل، ويعد مزيجاً من قدرات المديرين والعاملين الإبداعية ووجود بيئة تنظيمية محفزة: (Olila, 2012)

يمكن تعريف الإبداع بأنه النظر الى الأشياء والظواهر والأحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء والإبتكار وهو لا يكون لدى أي شخص (العزاوي، 2018).

يمكن تعريف الإبداع بأنه القدرات الإبداعية والمهارات والأفكار المبتكرة تتفاوت وتباين من شخص لآخر وهذا يرجع الى انواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق اهدافها ومحبة للإبتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع الى نحو أفضل وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل أفضل. (عبد الباسط، 2020).

ويرى الباحث انه يمكن تعريف الإبداع بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه لا يشمل تطور السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضاً الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى زيادة الانتاجية

مبادئ الإبداع الإداري:

مبادئ للإبداع التنظيمي وهي عبارة عن أعمال أو دراسات يجب على المنظمات التي تسعى إلى الإبداع للقيام بها، وأطلق على هذه المجموعة من الممارسات، (علي، 2020)

— إن الإبداع الهادف المنظم يبدأ بتحليل الفرص، فهو يبدأ بالتفكير بمصادر الفرص الإبداعية.

— يجب عدم الاكتفاء بالتفكير في المشكلة، وإنما أيضاً مقابلة الناس والاستفسار منهم والاستماع إليهم. فللإبداع جانبان: جانب مفاهيمي وآخر إدراكي حسي..

— لكي يكون الإبداع فعالاً يجب أن يكون بسيطاً ومركزاً نحو حاجة محددة.

- الإبداع الفعال عادة يبدأ صغيراً بحيث لا يتطلب الكثير من الأموال والأفراد وغيرها من المصادر. (الفياض، 2019)

أبرز جوانب ومقومات الإبداع الإداري: (Olila, 2012)

- الانحراف عن الطرق التقليدية (البيروقراطية) إلى أساليب أكثر مرونة وتطوراً.
- الطلاقة عبر إنتاج أفكار كثيرة المرونة من خلال تغيير الحالة الذهنية، الأصالة للأفكار جديدة والحساسية للمشكلات.
- تحسين العمليات، حل المشكلات، وزيادة القدرة التنافسية.
- أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار الجديدة وتحمل المسؤولية الناتجة عنها.

فوائد الإبداع الإداري: (عبد البصير، 2016)

- يساهم في تحسين إنتاجية المؤسسة وتجويد الخدمات أو المنتجات.
- يوفر حلولاً مبتكرة للعقبات التنظيمية والبيئية.
- يساعد المؤسسات على التفوق والسبق في مجال عملها.
- يهدف إلى إعادة تصميم الهياكل والسياسات لتواكب التغيرات.

أهمية الإبداع الإداري

يعد الإبداع الإداري ركيزة أساسية لضمان بقاء المؤسسات ونموها، حيث يساهم في زيادة القدرة التنافسية، وتحسين الأداء الوظيفي، وتطوير أساليب العمل لمواكبة التغيرات المستمرة. كما يعزز

المرونة، ويساعد في حل المشكلات بأساليب غير تقليدية، ويدعم استثمار الموارد البشرية لتحقيق
تميز مستدام (محمد، 2025).

تتمثل أبرز نقاط أهمية الإبداع الإداري في النقاط التالية: (مخيمر، 2017)

- يمكن المؤسسات من التفوق في الأسواق الداخلية والخارجية عبر تقديم خدمات ومنتجات
مبتكرة. وتوجد علاقة طردية بين الإبداع الإداري وتحسين أداء العاملين، مما يرفع الكفاءة
التشغيلية.

- يمنح المؤسسات المرونة اللازمة للتأقلم مع البيئة المتغيرة، وتجاوز العقبات الهيكلية
والبيروقراطية. ويساهم في تطوير أساليب إدارية حديثة وحلول غير مألوفة للمشكلات.
ويشجع العاملين على إبراز أفكارهم وقدراتهم، مما يزيد من ولائهم وفعاليتهم.

اهداف الابداع الادري

يهدف الإبداع الإداري إلى تطوير أساليب العمل، زيادة الإنتاجية، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال
تبني أفكار جديدة وحلول غير تقليدية للمشكلات. يسعى إلى تعزيز مرونة المؤسسة، خلق بيئة عمل
إيجابية تشجع على التجديد، واستغلال الفرص المتاحة لضمان البقاء والنمو في ظل المنافسة
الشديدة (صراب، 2020)

أهداف الإبداع الإداري الرئيسية:

- تحسين الأداء والكفاءة الإنتاجية: تحديث العمليات الإدارية لرفع جودة الخدمات
والمنتجات. وحل المشكلات بأساليب مبتكرة: تطوير قدرات المديرين على التعامل الذكي مع
التحديات والتعقيدات الإدارية. (نعمان، 2025)

- تعزيز القدرة التنافسية: تمكين المؤسسة من البقاء والنمو من خلال ابتكار قيم جديدة وتجاوز المنافسين. وخلق بيئة عمل إيجابية: تشجيع الموارد البشرية على إبراز أفكارهم وقدراتهم، مما يزيد من الولاء والرضا الوظيفي. (المدني، 2019)
- التأقلم مع التغيرات: تبني أساليب إدارية مرنة تواكب التطورات المتسارعة في البيئة الخارجية، تطوير مهارات العاملين: نشر ثقافة التعلم المستمر والابتكار في كافة أقسام المؤسسة (نعمان، 2025)

أنواع الإبداع الإداري في المنظمات

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الإبداع الإداري في المنظمات، وهي: (معاينة، 2021)

أولاً: الإبداع الإداري على مستوى الفرد

هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية، وكتب الكثير عن الشخصية المبدعة، وتم تحديد السمات التي تميز الشخصية المبدعة عن غيرها من حيث القدرات والاستعدادات والميول

ثانياً: الإبداع الإداري على مستوى الجماعة

هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، أو دائرة، أو لجنة، ... الخ)، فإن إبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها. ولا شك فإن التحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات المعاصرة تتطلب تطوير جماعات العمل المبدعة. (الفياض، 2019)

ثالثاً: الإبداع الإداري على مستوى المنظمة

لا بد من التأكيد مرة أخرى على أن الإبداع في المنظمات المعاصرة، على اختلاف أنواعها، لم يعد مسألة ترف أو شيئاً كمالياً، وإنما بات أمراً ضرورياً وملحاً، ولا غنى لها عنه إذا ما أرادت البقاء والازدهار، وعليها أن تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارساتها اليومية: (Zhang, 2019)

متطلبات تحقيق الإبداع الإداري

وفيما يلي أهم جوانب ومتغيرات البيئة التنظيمية. (Van Laar, 2017)

- الهيكل التنظيمي يؤثر إيجاباً على الإبداع وذلك لأنه يتضمن درجة متدنية من تقسيم التمايز الرأسي، والرسمية والمركزية،
- إن استقرار الإدارة يوفر المشروعية والمعرفة في كيفية إنجاز العمل وتحقيق النتائج المرجوة.
- المنظمات المبدعة لديها ثقافات متشابهة، فهي تشجع المخاطرة والاختبار والتجربة، وتكافئ النجاح والفضل، على السواء، وتشجع بل وتكافئ الأخطاء، وتنظر إلى الفشل على أنه نتيجة ثانوية طبيعية للخوض في المجهول.
- الإبداع يتطلب قيادة ملتزمة بالتغيير وتدعم الإبداع وتسانده وتتسامح مع الأخطاء، بل وتشجعها، وعلى المدير أن يساعد الأفراد على التغلب على خوفهم من الفشل، وتطوير ثقافة المخاطرة الذكية التي تؤدي إلى الإبداع الدائم. (Schermerhorn, 2000:67)
- لقد دلت الدراسات على أن وجود درجة معتدلة من التنوع، والتماسك، والاستقلالية تتصف بها جماعة، فريق عمل يشجع ويعزز الإبداع
- أن المنظمة التي تسودها العلاقات الاجتماعية القوية يمكن أن تصبح راضية ذاتياً بالوضع الراهن).

- مما يحفز الإبداع ويسانده وضع نظم المكافآت التي تلائم الإبداع، والربط بين أنظمة المكافآت والإبداع هو منح الاعتراف والتقدير والأداء الجيد

تحديات تطبيق الإبداع الإداري.

يواجه تطبيق الإبداع الإداري تحديات هيكلية، ثقافية، وشخصية، أبرزها مقاومة التغيير والخوف من المخاطرة، ضعف الثقافة التنظيمية الداعمة، والبيروقراطية المفرطة. تعيق هذه العوامل تحويل الأفكار الجديدة إلى ممارسات فعلية، وتحد من قدرة المؤسسات على التميز والمنافسة، إضافة إلى نقص الحوافز ونقص الخبرات الإبداعية المناسبة. آثار هذه التحديات تؤدي إلى نقص الرؤى الإبداعية، انتشار النمطية، وفشل المؤسسات في تحقيق التميز والاستمرارية في بيئة أعمال تنافسية (الفياض، 2019)

أهم تحديات ومعوقات الإبداع الإداري: (Taboli & Zaerizdeh 2016)

أولاً: المعوقات التنظيمية والإدارية:

- التمسك بالطرق التقليدية والخوف من نتائج الأفكار الجديدة.
- الهياكل التنظيمية الجامدة التي تحد من حرية اتخاذ القرار وسرعة الإنجاز.
- ضعف الثقافة التنظيمية التي تشجع على الإبداع وعدم توفير مناخ ملائم
- غياب الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع الأفراد على التفكير الإبداعي.

ثانياً: المعوقات الشخصية (الخاصة بالأفراد):

- عدم الثقة بالنفس والخشية من المخاطرة والمسؤولية عند تبني أفكار غير مألوفة.

— انتشار الأنماط التفكيرية التقليدية وضعف القدرة على الإبداع.

ثالثاً: المعوقات البيئية والخارجية:

— تأثير عوامل خارج بيئة العمل (مثل التغير التكنولوجي السريع) الذي يتجاوز

القدرات الإبداعية الحالية للمؤسسة.

— قلة الموارد المالية والتقنية اللازمة لتنفيذ المشاريع الإبداعية.

نظريات الإبداع

قام عدد من العلماء والكتاب وعلماء الإدارة بطرح أفكار أصبحت تعرف فيما بعد بالنظريات وعرفت بأسمائهم، إذ قدمت هذه النظريات معالجات مختلفة حول الإبداع، كما استعرضت ملامح المنظمات والعوامل المؤثرة وهذه النظريات هي:

— نظرية (March & Simon; 1958) فسرت هذه النظرية الإبداع من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المنظمات إذ تواجه بعض المنظمات فجوة بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به، فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل.

— نظرية (Burns & Stalker; 1961) وكأنا أول من أكد على أن التراكيب والهيكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة، فمن خلال ما توصلوا إليه من أن الهياكل الأكثر ملائمة هي التي تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة والنمط العضوي الذي يلائم البيئات سريعة التغير.

— نظرية (Wilson; 1966) بين عملية الإبداع من خلال ثلاثة مراحل هدفت إلى إدخال تغييرات في المنظمة وهي: إدراك التغير، اقتراح التغير، وتبني التغير وتطبيقه، ويكون بإدراك الحاجة أو الوعي بالتغير المطلوب ثم توليد المقترحات وتطبيقها، فافترضت نسبة الإبداع في هذه المراحل الثلاث متباينة بسبب عدة عوامل منها التعقيد في المهام (البيروقراطية) وتنوع نظام الحفظ.

— نظرية (Harvey & Mill; 1970) قد استفادا مما قدمه كلا من (March & Simon) (Burns & Stalker)، فانصب تركيزهم على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية الإبداعية لما يعرف (بالحالة والحلول)، فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المنظمات وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك القضية (المشكلة) عن طريق ما تحتاجه من فعل لمجابهتها أو بلورتها (أي كيفية استجابة المنظمة) أو البحث بهدف تقدير أي الأفعال المحتملة التي قد تتخذها المنظمة أو اختيار الحل (انتقاء البديل الأمثل)..
— نظرية (Hang & Aiken; 1970) تعد من أكثر النظريات شمولية، إذ أنها تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع فضلاً عن العوامل المؤثرة فيه، وفسرت الإبداع على أنه تغير حاصل في برامج المنظمة تتمثل في إضافة خدمات جديدة

— نظرية (Zaltman & others; 1973) تنظر هذه النظرية للإبداع كعملية تتكون من مرحلتين هما: مرحلة البدء ومرحلة التطبيق ولهما مراحل جزئية ويعتبر على أنه فكرة أو ممارسة جديدة لوحدة التبني، ووصفوا الإبداع على أنه عملية جماعية وليست فردية،



الفصل الثالث المنهجية

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للبحث

منهجية الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث وذلك عن طري الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية منهجية الدراسة هي الإطار العام والاستراتيجية المنظمة التي يتبعها الباحث لإجراء دراسته، وتشمل تحديد أساليب جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى حقائق علمية. هي "خارطة الطريق" التي تبرر النهج المختار (كمي، كيفي، أو مختلط) للإجابة على أسئلة البحث، وتشمل خطوات منظمة كوضع الفرضيات وتصميم الأدوات. حيث تعتمد هذه الدراسة على المنهج المختلط (الوصفي التحليلي) في إعداد هذا البحث وذلك عن طري الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعني جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد الذي يكونون موضوع المشكلة ويركز البحث الحالي على الإدارة العليا والعاملين بالإبداع الإداري في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض، بناءً على إحصاءات نهاية عام 2024 والربع الأول من 2025، ينمو قطاع الضيافة في السعودية بسرعة، حيث يوجد أكثر من 2,163 فندقاً مرخصاً على مستوى المملكة. تشير التقديرات إلى أن الرياض وحدها تستهدف الوصول إلى 120 ألف غرفة فندقية ضمن رؤية 2030 ويمثل مجتمع الدراسة جميع مدراء الفنادق في منطقة الرياض ويركز البحث الحالي على الإدارة العليا والعاملين بالإبداع الإداري في لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

عينة الدراسة:

تتكون عينة البحث المستهدف من العاملين الإداريين في كل من المستويات الإدارية العليا والعاملين المبدعين إداريا في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض حيث سيتم إختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا في إختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها 103 موظفا وإداريا حيث تم استرجاع منها 103 استبياناً وبعد فحصها أُلغيت منها 3 استبيانات نظرا لعدم مصداقيتها وبالتالي أصبح لدينا 100 استبياناً وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما ان نسبته تساوي 99 % من إجمالي عدد الاستبيانات ويمكن حصر عدد الاستبيانات السليمة من خلال هذا الجدول

الجدول رقم (1): توزيع اداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع العائد	الفاقد	مستبعد	المستلم النهائي
المجموع	103	0	3	100
النسبة المئوية	100%	0%	2%	98%

أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

أداة الدراسة هي الوسيلة أو الأداة المنهجية التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام بحثه، والإجابة عن تساؤلاته، واختبار فرضياته. وتعتبر الأداة (مثل الاستبيان، المقابلة، أو الملاحظة) العنصر الأساسي لتحويل مشكلة البحث إلى نتائج علمية قابلة للتحليل وتختلف حسب نوع المنهج العلمي المتبع. وفي إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث حيث تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما في العلوم

الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة حول أثر جودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

سيتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات اللازمة من أفراد عينة الدراسة، وسوف يتم إعداد الاستبيان من خلال نماذج جوجل (Google Forms)، وتم إرسال الرابط الإلكتروني للاستبيان الى عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض وبعد ذلك تم سيتلقى الإجابات في نموذج جوجل (Google Forms).

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة حول دور جودة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أولاً: المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور جودة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم

لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانياً: المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

تم استخدام برامج متخصصة لتحليل البيانات الكمية، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث: حيث سيتم معالجة البيانات التي تم جمعها؛ عن طريق الاستبانة وذلك للإجابة عن الدراسة وسعياً نحو اختبار فروض الدراسة، تم اختيار مجموعة من أساليب تحليل البيانات من خلال استخدام حزمة من الأساليب الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية والمعروفة ببرنامج SPSS الإحصائي، فتمثلت تلك الأساليب في:

أولاً: الإحصاء الوصفي ويتكون من:

∠ المتوسطات الحسابية

∠ الانحرافات المعيارية

∠ التكرارات

∠ النسب المئوية

لوصف خصائص العينة ومستوى تطبيق أبعاد الذكاء الاصطناعي. وأثرها على ابعاد تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي

ثانياً: الإحصاء الاستدلالي ويتكون من:

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد الذكاء الاصطناعي. وأثرها على أبعاد

تطوير إدارة الموارد البشرية.

تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أبعاد الذكاء الاصطناعي. وأثرها على أبعاد تطوير إدارة الموارد البشرية

تصميم البحث وأسلوبه:

تصميم البحث هو الإطار الذي يحدد كيفية تنفيذ الدراسة وجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج والاستنتاجات المطلوبة. يتم اختيار تصميم البحث بناء على أهداف الدراسة والأسئلة البحثية ونوع البيانات المطلوب جمعها وتحليلها وانطلاقاً من طبيعة الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقاً لأهدافها فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيراً ما يتعدى الوصف إلى التفسير

محاور أداة الدراسة:

في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (دور جودة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس " دور جودة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فإن عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريباً لو

تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من أجل قياسه وقد تم الاستعانة في إعداد الدراسة بالاطلاع على مجموعة من الاستبيانات الخاصة دور جودة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض .

وقد انقسم الاستبيان البحث إلى قسمين رئيسيين:

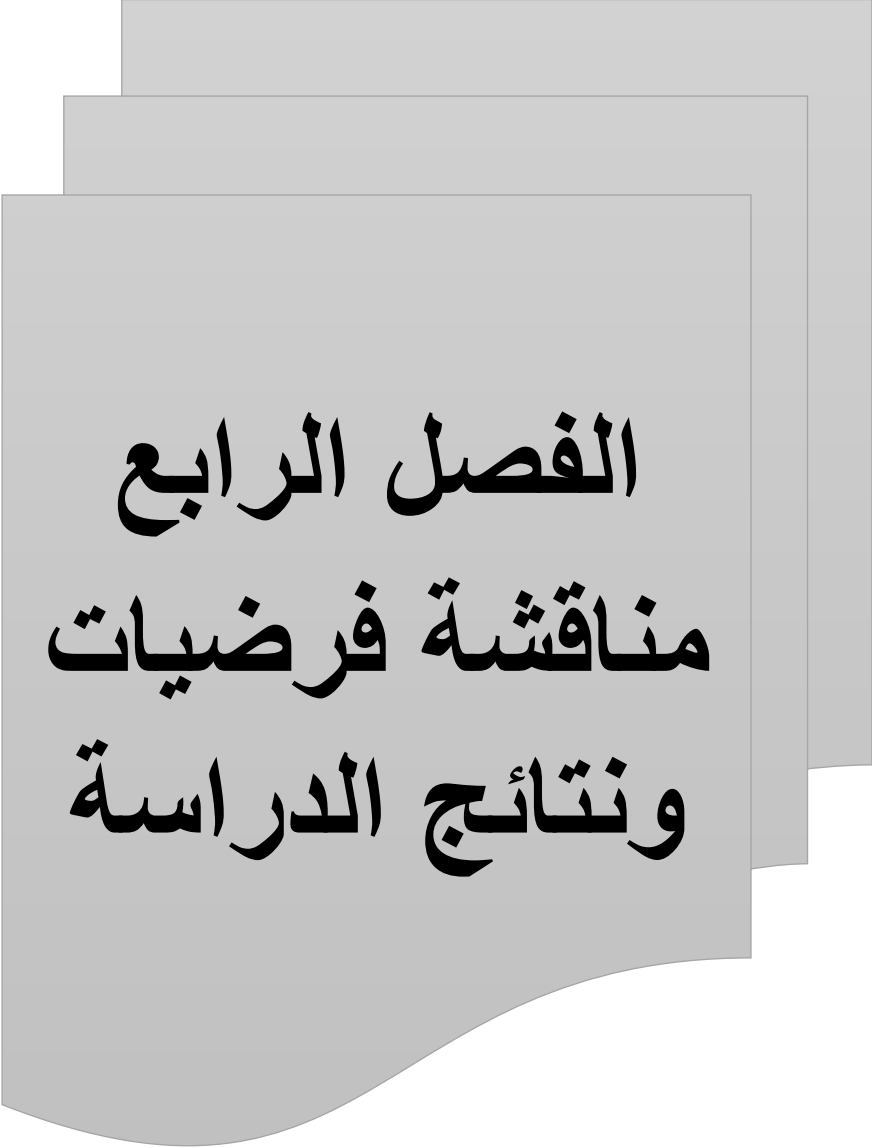
القسم الأول: الخاص بالبيانات الديموغرافية للمبحوثين: (الجنس- السن- الأقدمية - المؤهل العلمي - والوظيفة).

القسم الثاني: ويتضمن في الجزء الأول محاور المتغير المستقل وفي الجزء الثاني محاور المتغير التابع.

جدول رقم (2) مكونات استمارة الاستبيان

عدد الفقرات		القسم	درجة الموافقة
العمر – النوع – سنوات الخبرة - الوظيفية	البيانات الشخصية		الجزء الاول
ابعاد المتغير المستقل (جودة بيئة العمل)			
5 فقرات	البعد المادي		البعد الأول
5 فقرات	البعد التنظيمي والاداري		البعد الثاني
5 فقرات	البعد الثقافي والاجتماعي		البعد الثالث

المتغير التابع		
5 فقرات	تحقيق الإبداع الإداري بعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض	المتغير التابع



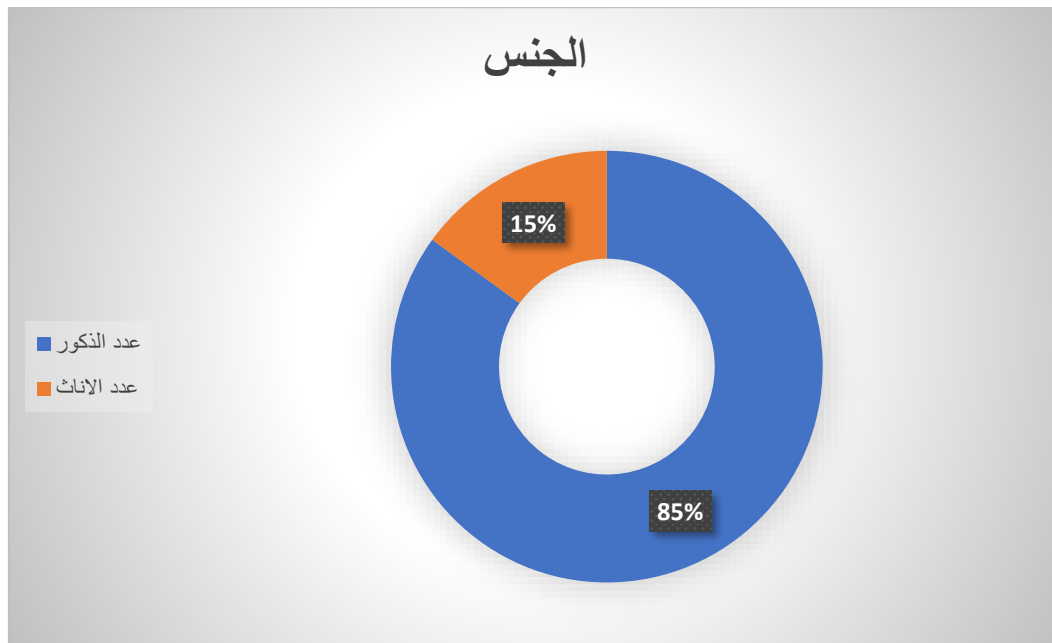
الفصل الرابع مناقشة فرضيات ونتائج الدراسة

تحليل البيانات والمناقشة

أولاً: التحليل الوصفي لنتائج القسم الأول: البيانات الديموغرافية.

جدول (5): توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
عدد الذكور	85	85%
عدد الاناث	15	15%
الإجمالي	100	100%



شكل رقم (2) توزيع افراد العينة حسب الجنس:

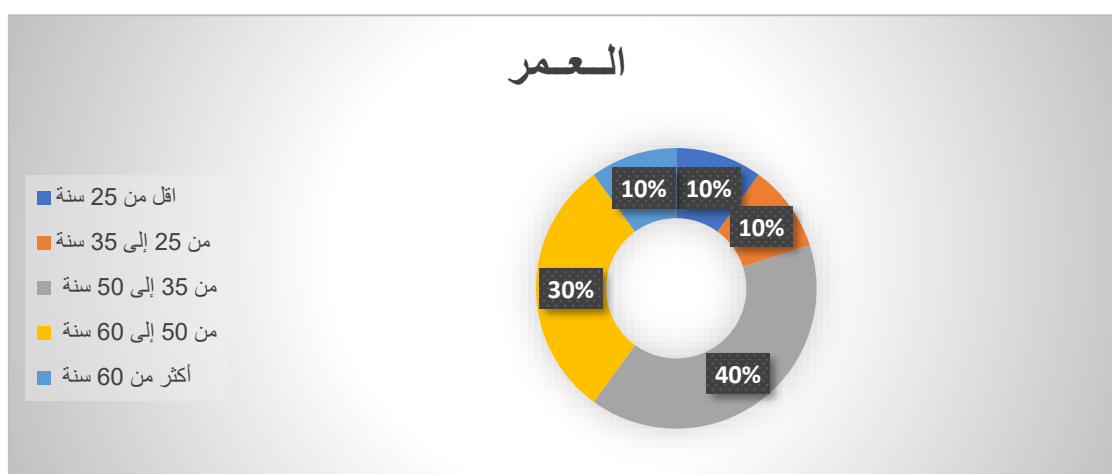
تحليل نتائج نوع الموظف: تبين أن معظم عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (85)

شخص وبنسبة مقدارها (85%) في حين كان عدد الإناث فقط (15) إناث وبنسبة مقدارها (15%)

وهذا يدل على تدني نسبة مشاركة الإناث في على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

جدول (6): توزيع افراد العينة حسب السن.

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من 25 سنة	10	10%
من 25 إلى 35 سنة	10	10%
من 35 إلى 50 سنة	40	40%
من 50 إلى 60 سنة	30	30%
أكثر من 60 سنة	10	10%
الاجمالي	100	100%



شكل رقم (3) توزيع افراد العينة حسب السن

تحليل نتائج العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة

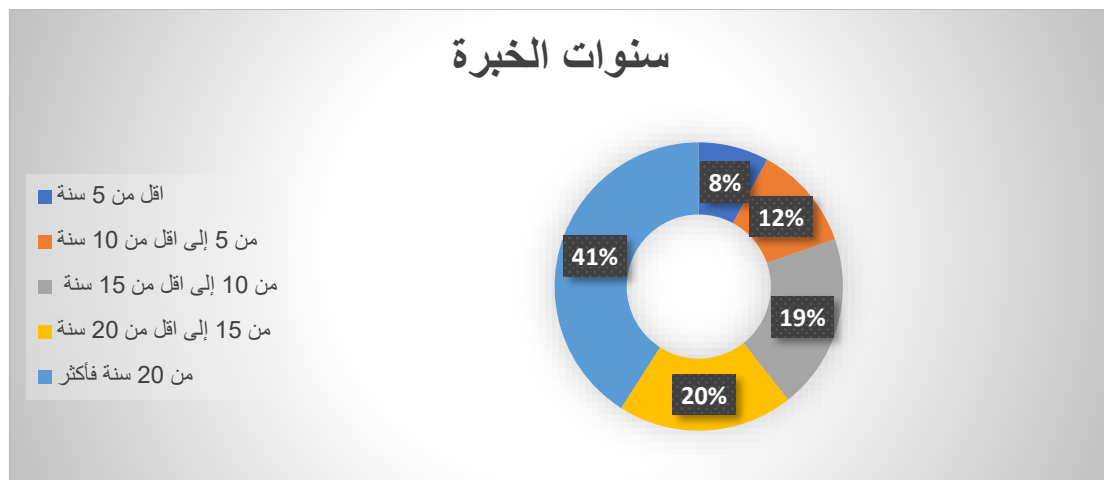
العمرية من 35 سنة إلى 60 سنة حيث بلغ عددهم (70) بنسبة مقدارها (70%) وبنفس النسبة

الفئة العمرية من 35 وقل بنسبه 20% الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة

مرتفع نسبيا بالنسبة إلى الفئات الأكبر عمرا. في على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

جدول (7): توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من 5 سنة	10	10%
من 5 إلى اقل من 10 سنة	15	15%
من 10 إلى اقل من 15 سنة	25	25%
من 15 إلى اقل من 20 سنة	25	25%
من 20 سنة فأكثر	25	52%
الاجمالي	100	100%



شكل رقم (4) توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة.

تحليل نتائج سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات

الخبرة حيث أن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة الأكبر من 10 سنوات فقد بلغ عدد أفرادها (75)

فرد وبنسبة (75%) تلتها عدد سنوات الخبرة الأقل من 10 سنوات فقد بلغت نسبتها (25%) وهذا

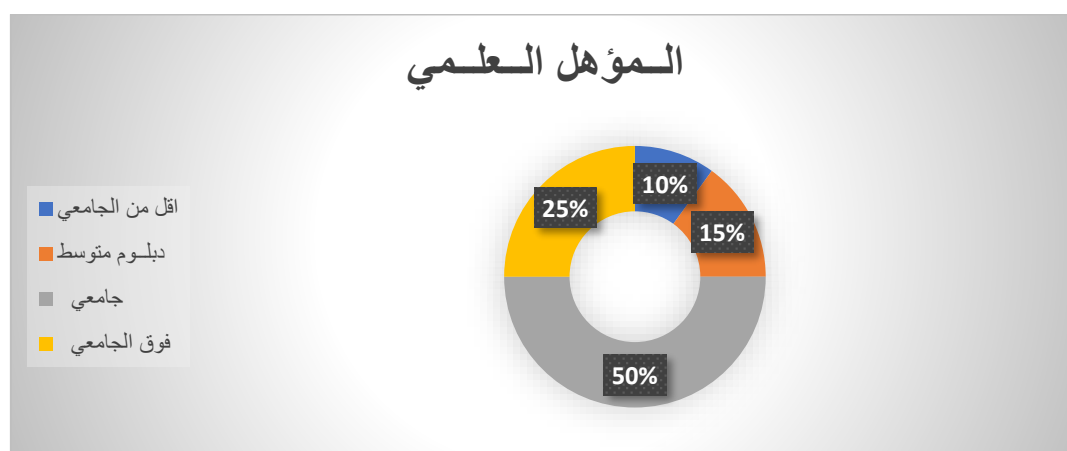
يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبياً وذلك لموضوع الدراسة الخاص

بدور جودة بيئة العمل على الإبداع الإداري بما يتناسب مع تلك الأعمار والخبرات في عينة من

مدراء فنادق منطقة الرياض

جدول (8): توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من الجامعي	10	10%
دبلوم متوسط	15	15%
جامعي	50	50%
فوق الجامعي	25	25%
الاجمالي	100	100%



شكل رقم (5) توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي:

تحليل نتائج المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة

الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (50) ونسبة تمثيل بلغت (50%) وتلتها نسبة حاملي

درجة الدبلوم ونسبة بلغت (15%) تلتها نسبة الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (25%) وهذا

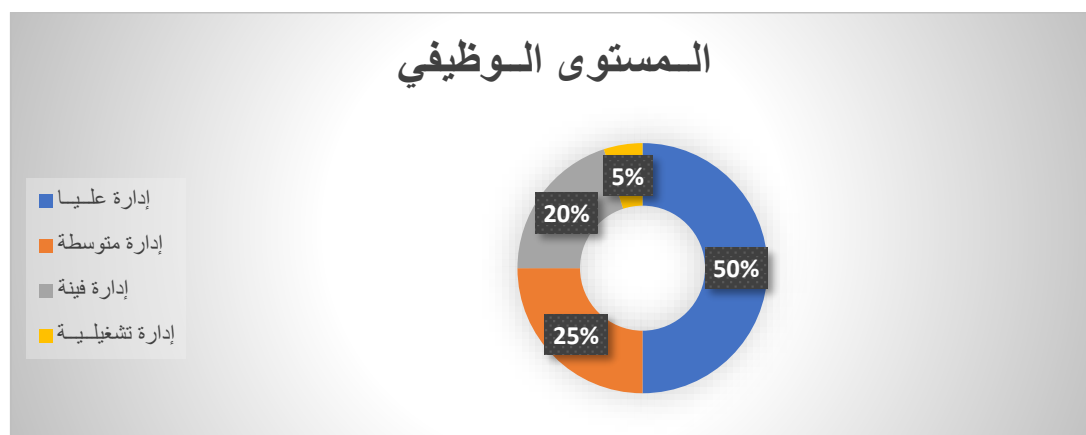
بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية نسبيا وذلك لموضوع الدراسة

الخاص بدور جودة بيئة العمل على الإبداع الإداري بما يتناسب مع تلك المؤهلات على عينة من

مدراء فنادق منطقة الرياض

جدول (9): توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية (%)
إدارة عليا	50	50%
إدارة متوسطة	25	25%
إدارة فنية	20	20%
إدارة تشغيلية	5	5%
الاجمالي	100	100%



شكل رقم (6) توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.

تحليل نتائج الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الإدارة العليا حيث بلغ عددهم (50) ونسبة تمثيل بلغت (50%) وتلتها نسبة موظفي قسم الإدارة المتوسطة ونسبة بلغت (25%) ونسبة وظيفة الإدارة التشغيلية بنسبة (5%) أما نسبة الإدارة الفنية والتي بلغ عدد أفرادها (20) ونسبة مقدارها (20%) وذلك لموضوع الدراسة الخاص بأثر الحوكمة الالكترونية على كفاءة الخدمات الحكومية بما يتناسب مع تلك الوظائف والخبرات على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

صدق - وثبات الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه وتم حسابه كما يلي:

1. الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف وتم الأخذ بملاحظته وإعادة صياغة بعض الفقرات وإجراء التعديلات المطلوبة بالاعتماد بشكل أساسي ودقيق بحيث يعمل على تحقيق التوازن بين محتويات الاستبانة في كل فقراته على حسب كل فرض.
2. صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لبيانات العينة الكلية للدراسة.

جدول (3): معامل ارتباط بيرسون دور جودة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

بالتطبيق على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

معامل الارتباط	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.831	5 فقرات	البعد المادي
0.852	5 فقرات	البعد التنظيمي والإداري
0.866	5 فقرات	البعد الثقافي والاجتماعي
0.784	5 فقرات	البعد النفسي والمعرفي
0.922	5 فقرات	تحقيق الإبداع الإداري بعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

يتضح من الجدول ان جميع متغيرات الدراسة له معاملات ارتباط قوية ومقبولة وكافية يمكن

الوثوق بها في تطبيقه أداة الدراسة الحالية

جدول (3-4): معامل الفأكرونباخ لقياس الثبات أداة الدراسة دور جودة بيئة العمل في

تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض .

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.831	5 فقرات	البعد المادي
0.822	5 فقرات	البعد التنظيمي والإداري
0.875	5 فقرات	البعد الثقافي والاجتماعي
0.755	5 فقرات	تحقيق الإبداع الإداري بعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

يتضح من الجدول ان جميع متغيرات الدراسة له تتمتع بثبات مقبول احصائيا قوية ومقبولة وكافية

يمكن الوثوق بها في تطبيقه أداة الدراسة الحالية

وسوف يتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي التي تتراوح اختياراته من موافق بشدة وموافق ومحايد وغير موافق وغير موافق بشدة كما يلي: الجدول التالي يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقا لمقياس ليكرت للتدرج الخماسي وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات متغيرات وأبعاد أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

جدول (4): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الموزون
موافق بشدة	5	5.0 – 4.20
موافق	4	4.20 >- 3.40
محايد	3	3.4 >- 2.60
غير موافق	2	2.6 >- 1.80
غير موافق بشدة	1	1.80 >- 1

تحليل الإحصاء الوصفي:

تحليل متغيرات الدراسة

المتغير المستقل

البعد الأول: البعد المادي والمالي

الجدول (10) البعد المادي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تتطلب بيئة العمل المبدعة استثماراً مادياً في مكاتب مريحة ومساحات تفكير عصرية	3.54	0.801	مرتفعة	5
2	تساعد جودة بيئة العمل الجيدة في زيادة عائدات الفنادق والعاملين بها	4.3	0.811	مرتفعة جداً	2
3	تساهم جودة بيئة العمل استخدام أدوات تكنولوجية حديثة متطورة توفر الوقت والجهد.	4.52	0.777	مرتفعة جداً	1
4	تدعم مكافآت وعلاوات فورية ومستمرة بناءً على الإنجازات الإبداعية والأفكار المبتكرة.	3.95	0.823	مرتفعة	4
5	تساعد الإبداع الإداري المرنة في تخفيض التكاليف الخاصة بفاعليات تحقيق الإبداع الإداري للعاملين	4.15	0.897	مرتفعة	3
	Total	4.09	0.822	عالية	

تم ترتيب أثر عبارات البعد المادي على تحقيق الإبداع الإداري حسب الأهمية النسبية. وقد جاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.52، وانحراف معياري 0.777، ودرجة موافقة عالية جدا. وجاءت العبارة (رقم 2) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.30، وانحراف معياري 0.811، ودرجة موافقة عالية جدا. وجاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.15، وانحراف معياري 0.897، ودرجة موافقة عالية. وجاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.95، وانحراف معياري 0.823، ودرجة موافقة عالية. بينما كانت العبارة (رقم 1) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.54، وانحراف معياري 0.801، ودرجة موافقة عالية. وعند فحص عبارات البعد الاول (توجد علاقة ايجابية بين البعد المادي والمالي لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض على تحقيق الإبداع الاداري)، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع التأثير الايجابي بين البعد المادي والمالي وتحقيق الإبداع الإداري للعاملين. بلغ المتوسط الحسابي (4.092)، والانحراف المعياري (0.8218)، ودرجة موافقة عالية.

● **البعد الثاني: البعد التنظيمي والاداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض**

الجدول (11) البعد التنظيمي والاداري

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	درجة	الترتيب
		الحسابي	المعياري	الموافقة	
1	تدعم جودة بيئة العمل الفعالة في جلب الكوادر الإدارية والفنية اللازمة للفنادق	3.54	0.801	مرتفعة	5
2	تعزز جودة بيئة العمل التعاون بين الجهات المختلفة للعاملين في الفنادق	4.3	0.811	مرتفعة جدا	2
3	تؤثر جودة بيئة العمل الجيدة علي جودة الفعاليات المقدمة للعاملين بالفنادق	4.52	0.777	مرتفعة جدا	1
4	يساعد الإبداع الاداري الفعالة في التنبؤ بالمخاطر وادارتها خلال الفعاليات	3.95	0.823	مرتفعة	4
5	تساعد جودة بيئة العمل الفعالة في تحقيق رضا العاملين والمستفيدين من الفنادق	4.15	0.897	مرتفعة	3
	Total	4.09	0.822	عالية	

تم ترتيب عبارات أثر البعد التنظيمي والاداري علي تحقيق الإبداع الإداري حسب الأهمية النسبية. وقد جاءت العبارة (رقم 1) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.54، وانحراف معياري 0.831، ودرجة موافقة عالية جدا. وجاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.06، وانحراف معياري 0.788، ودرجة موافقة عالية. وجاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.11، وانحراف معياري 0.898، ودرجة موافقة عالية. وجاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.77، وانحراف معياري 0.834، ودرجة موافقة عالية. وبينما كانت العبارة (رقم 2) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.66، وانحراف معياري 0.808، ودرجة موافقة عالية. وعند فحص عبارات البعد الثاني (توجد علاقة ايجابية بين البعد التنظيمي والاداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض على تحقيق الإبداع الاداري)، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع التأثير الايجابي بين فاعلية جودة بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري للعاملين. بلغ المتوسط الحسابي (4.028)، والانحراف المعياري (0.8318)، ودرجة موافقة عالية.

البعد الثالث: البعد الثقافي والاجتماعي في الشركة السعودية

الجدول (12) البعد الثقافي والاجتماعي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تدعم جودة بيئة العمل المرنة التوسع المستقبلي في فعاليات تحقيق الإبداع الإداري للعاملين	3.54	0.801	مرتفعة	5
2	تدعم جودة بيئة العمل التطور الثقافي والاجتماعي في فعاليات تحقيق الإبداع الإداري للعاملين	4.3	0.811	مرتفعة جدا	2
3	يساعد جودة بيئة العمل المرنة في تحسين التسويق لفاعليات تحقيق الإبداع الإداري للعاملين	4.52	0.777	مرتفعة جدا	1
4	يساعد الإبداع الإداري في زرع قيم التشارك، التعاون، والاعتزاز بالهوية المؤسسية الفريدة	3.95	0.823	مرتفعة	4
5	يساعد الإبداع الإداري في تعزيز التنوع كعامل أساسي يوسع نطاق الخيارات والحلول	4.15	0.897	مرتفعة	3

عالية	0.822	4.09	Total	
-------	-------	------	-------	--

تم ترتيب عبارات أثر البعد الثقافي والاجتماعي علي تحقيق الإبداع الإداري حسب الأهمية النسبية. وجاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.61، وانحراف معياري 0.798، ودرجة موافقة عالية جدا. وبينما كانت العبارة (رقم 1) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.54، وانحراف معياري 0.832، ودرجة موافقة عالية. وجاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.25، وانحراف معياري 0.844، ودرجة موافقة عالية جدا. وجاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.08، وانحراف معياري 0.788، ودرجة موافقة عالية. وجاءت العبارة (رقم 2) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.69، وانحراف معياري 0.888، ودرجة موافقة عالية. وعند فحص عبارات المحور (توجد علاقة ايجابية بين البعد الثقافي والاجتماعي لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض على تحقيق الإبداع الإداري) وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع التأثير الايجابي بين البعد الثقافي والاجتماعي جودة بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري للعاملين. بلغ المتوسط الحسابي (4.034)، والانحراف المعياري (0.829)، ودرجة موافقة عالية.

• **البعد الرابع: البعد النفسي والمعرفي لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض**

الجدول (11) البعد النفسي والمعرفي

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	درجة	الترتيب
				مرتفعة	الموافقة
1	تدعم جودة بيئة العمل العدالة في حصول العاملين على مكافآت معنوي ومادية نظير أدائهم المتميز.	3.54	0.801	مرتفعة	5
2	تؤدي جودة بيئة العمل إلى رفع إحساس الأفراد العاملين بانتمائهم للعمل داخل الإبداع الاداري بالفنادق	4.3	0.811	مرتفعة جدا	2
3	جودة بيئة العمل ساعدت على تنمية مهارات وبناء قواعد بيانات تشاركية	4.52	0.777	مرتفعة جدا	1
4	يعتمد نجاح الإبداع الاداري على تحقيق العدالة والمساواة بين	3.95	0.823	مرتفعة	4

				العاملين والشعور بالانتماء للفندق	
5	يتم التحفيز وفقا لتقييم من الإبداع الاداري يلائم مع العمل ونسبة الانجاز	4.15	0.897	مرتفعة	3
	Total	4.09	0.822	عالية	

تم ترتيب عبارات أثر البعد التنظيمي والاداري علي تحقيق الإبداع الإداري حسب الأهمية النسبية. وقد جاءت العبارة (رقم 1) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.54، وانحراف معياري 0.831، ودرجة موافقة عالية جدا. وجاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.06، وانحراف معياري 0.788، ودرجة موافقة عالية. وجاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.11، وانحراف معياري 0.898، ودرجة موافقة عالية. وجاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.77، وانحراف معياري 0.834، ودرجة موافقة عالية. وبينما كانت العبارة (رقم 2) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.66، وانحراف معياري 0.808، ودرجة موافقة عالية. وعند فحص عبارات البعد الثاني (توجد علاقة ايجابية بين البعد التنظيمي والاداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض على تحقيق الإبداع الاداري)، وجد

أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع التأثير الايجابي

بين فاعلية جودة بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري للعاملين. بلغ المتوسط الحسابي

(4.028)، والانحراف المعياري (0.8318)، ودرجة موافقة عالية.

● المتغير التابع: تحقيق الإبداع الإداري لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

الجدول (13) تحقيق الإبداع الإداري

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	درجة	الترتيب
		الحسابي	المعياري	الموافقة	
1	ساهم الإبداع الإداري بشكل مباشر في تحسين أداء العاملين ورفع الكفاءة الإنتاجية للفنادق	3.54	0.801	مرتفعة	5
2	يساعد الابداع الاداري المؤسسات على التميز في السوق من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة.	4.3	0.811	مرتفعة جدا	2
3	تعمل الابداع الإداري على كسر الروتين وتجاوز العقبات التنظيمية والبيروقراطية، وتبني أساليب إدارية حديثة ومرنة.	4.52	0.777	مرتفعة جدا	1

4	مرتفعة	0.823	3.95	يشجع الإبداع على التواصل المفتوح وتبادل الأفكار، ويمنح الموظفين الحرية في المبادرة واتخاذ القرارات	4
3	مرتفعة	0.897	4.15	يتيح الإبداع الإداري القدرة على مواجهة التحديات وحل المشكلات بأساليب مبتكرة وغير تقليدية.	5
	عالية	0.822	4.09	Total	

تم ترتيب عبارات توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري بعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض. وقد جاء في المرتبة الثانية كانت العبارة (رقم 1)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.16، وانحراف معياري 0.757، ودرجة موافقة عالية. وفي المرتبة الثالثة كانت العبارة (رقم 2)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.09، وانحراف معياري 0.822، ودرجة موافقة عالية. وفي المرتبة الرابعة كانت العبارة (رقم 5)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.07، وانحراف معياري 0.995، ودرجة موافقة عالية. بينما كانت العبارة (رقم 3) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.99، وانحراف معياري 0.995، ودرجة موافقة عالية. وعند دراسة عبارات المتغير التابع وجود علاقة لأثر جودة بيئة العمل على الإبداع الإداري، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.254) والانحراف المعياري (0.836). ودرجة موافقة عالية.

تفسير البيانات

لاختبار فرضيات الدراسة، استخدمت معاملات الانحدار، لتحديد العوامل المؤثرة في دور جودة بيئة العمل في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض على عملية تحقيق الإبداع الإداري. تتناول الدراسة ثلاثة أبعاد رئيسية ((الكفاءة والفاعلية والمرونة). تم فحص تأثير هذه الأبعاد على نتائج الإبداع الإداري من خلال استبيان أرسل إلى 100 من العاملين من مختلف المستويات التنظيمية في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض.

الجدول 17: تحليل الانحدار

لاختبار الفرض الرئيسي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية جودة بيئة العمل بأبعادها (المادي والمالي – التنظيمي والإداري- الثقافي والاجتماعي- النفسي والمعرفي) على تحقيق الإبداع الإداري في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض".

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(الإبداع الإداري)	.631	.161		3.893	.000	.324	.957
البعد المادي والمالي	.382	.059	.371	7.122	.000	.294	.512
البعد التنظيمي والإداري	.325	.060	.301	4.916	.000	.210	.455
البعد الثقافي والاجتماعي	.233	.071	.211	3.333	.000	.180	.354

.444	.222	.000		4.666	.300	.065	.355	البعد النفسي والمعرفي
------	------	------	--	-------	------	------	------	-----------------------

يلخص الجدول (17) نتائج تحليل الانحدار الخطي الاحتمالي، حيث يمثل تحقيق الابداع الاداري الوظيفي المتغير التابع، بينما تمثل الأبعاد الاربعة للمتغير المستقل وتشمل (المادي والمالي – التنظيمي والإداري- الثقافي والاجتماعي- النفسي والمعرفي) فيما يلي تفصيل للمعلومات الرئيسية لكل صف:

• الصف: يمثل تأثير كل بعد من أبعاد المتغير المستقل (دور جودة بيئة العمل) على المتغير التابع (تحقيق الابداع الاداري).

(ثابت): يمثل هذا الصف درجة تحقيق الابداع الاداري المتوقعة عندما تكون جميع أبعاد المتغير المستقل صفراً (أي بدون أي جهد تسويقي).

• **البعد المادي والمالي:** يكشف معامل B غير الموحد (0.382) عن تأثير إيجابي ودال، مما يشير إلى أنه مقابل كل زيادة قدرها وحدة واحدة في البعد المادي (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد تحقيق الابداع الاداري بنسبة 38.2%. يشير معامل بيتا الموحد (0.371) أيضاً إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين ال البعد المادي وتحقيق الإبداع الاداري. ترتبط زيادة انحراف معياري واحد في البعد المادي بزيادة في تحقيق الابداع الاداري بمقدار 0.371 انحراف معياري (مع ثبات المتغيرات الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (7.122) و Sig (0.000) إلى تأثير ذي دلالة إحصائية عالية.

تظهر هذه القيم وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين البعد المادي والمالي وتحقيق الإبداع الاداري. لذلك، ترفض H0 وتقبل الفرضية البديلة.

البعد التنظيمي والاداري يكشف معامل B غير الموحد (0.325) عن تأثير إيجابي وهام، مما يشير إلى أنه لكل زيادة بمقدار وحدة واحدة في البعد التنظيمي والاداري (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد تحقيق الابداع الاداري بنسبة 32.5%. يشير معامل بيتا الموحد (0.301) أيضاً إلى تأثير إيجابي معتدل، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية معتدلة بين البعد التنظيمي والاداري وتحقيق الإبداع الاداري. ترتبط الزيادة بمقدار انحراف معياري واحد في البعد التنظيمي والاداري بزيادة قدرها 0.301 انحراف معياري في تحقيق الابداع الاداري (مع ثبات العوامل الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (4.916) Sig. (0.000) إلى تأثير شديد الأهمية. توضح هذه القيم وجود علاقة إيجابية معتدلة وهامة إحصائياً بين البعد التنظيمي والاداري وتحقيق الإبداع الاداري. لذلك، تم رفض H0 وتم قبول الفرضية البديلة.

البعد الثقافي والاجتماعي: يكشف معامل B غير الموحد (0.233) عن تأثير إيجابي وهام، مما يشير إلى أنه لكل زيادة بمقدار وحدة واحدة في البعد الثقافي والاجتماعي (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد تحقيق الابداع الاداري بنسبة 23.3%. يشير معامل بيتا الموحد (0.211) أيضاً إلى تأثير إيجابي معتدل، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين معتدلة البعد الثقافي والاجتماعي وتحقيق الإبداع الاداري. ترتبط الزيادة بمقدار انحراف معياري واحد في البعد الثقافي والاجتماعي بزيادة قدرها 0.211 انحراف معياري في تحقيق الابداع الاداري (مع ثبات العوامل الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (3.333) Sig. (0.000) إلى تأثير شديد الأهمية. توضح هذه القيم وجود علاقة إيجابية معتدلة وهامة إحصائياً بين البعد الثقافي والاجتماعي وتحقيق الإبداع الاداري. لذلك، تم رفض H0 وتم قبول الفرضية البديلة.

البعد النفسي والمعرفي يكشف معامل B غير الموحد (0.355) عن تأثير إيجابي وهام، مما يشير إلى أنه لكل زيادة بمقدار وحدة واحدة في البعد النفسي والمعرفي (مع ثبات المتغيرات المستقلة

الأخرى)، من المتوقع أن يزداد تحقيق الابداع الاداري بنسبة 35.5%. يشير معامل بيتا الموحد (0.300) أيضاً إلى تأثير إيجابي معتدل، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية معتدلة بين البعد النفسي والمعرفي وتحقيق الإبداع الاداري. ترتبط الزيادة بمقدار انحراف معياري واحد في البعد النفسي والمعرفي بزيادة قدرها 0.300 انحراف معياري في تحقيق الابداع الاداري (مع ثبات العوامل الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء $t(4.666)$ و $Sig.(0.000)$ إلى تأثير شديد الأهمية. توضح هذه القيم وجود علاقة إيجابية معتدلة وهامة إحصائياً بين البعد النفسي والمعرفي وتحقيق الإبداع الاداري. لذلك، تم رفض H_0 وتم قبول الفرضية البديلة.



الفصل الخامس النتائج والتوصيات

ملخص نتائج البحث:

أهم نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية لعينة البحث. شملت الدراسة 100 موظفا يعملون في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمحاور الدراسة ما يلي:

1. ارتفاع مستوى تحقيق الابداع الاداري في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض، ودرجة موافقة عالية. وارتفاع مستوى البعد المادي، أحد أبعاد المتغير المستقل، ودرجة موافقة عالية. هو
2. ارتفاع مستوى البعد التنظيمي والاداري، أحد أبعاد المتغير المستقل، ودرجة موافقة عالية. ومستوى مرتفع البعد الثقافي والاجتماعي، أحد أبعاد المتغير المستقل، ودرجة موافقة عالية.
3. البعد المادي والمالي: لها تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين البعد المادي والإبداع الإداري للعاملين.
4. البعد التنظيمي والاداري: لها تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين البعد التنظيمي والاداري والإبداع الإداري للعاملين.
5. البعد الثقافي والاجتماعي: لها تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين البعد الثقافي والاجتماعي والإبداع الإداري للعاملين. البعد النفسي والمعرفي: لها تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين البعد النفسي والمعرفي والإبداع الإداري للعاملين.
6. توجد علاقة وطيدة بين كفاءة وفاعلية ومرونة جودة بيئة العمل وتحقيق الإبداع الاداري في عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض.

التوصيات:

1. من الضروري تطوير القدرات الرقمية للموظفين من خلال توفير التدريب والتثقيف في مجالات عمليات الإبداع الإداري، بما في ذلك التدريب على استخدام الأدوات الرقمية والحلول التقنية، وتزويد جميع الموظفين بالمهارات والخبرات الكافية لتعزيز أدائهم
2. ضرورة تطبيق نتائج الدراسة في مختلف القطاعات الخدمية الأخرى مثل السياحة والصحة والتعليم. من خلال تحسين أداء الموظفين في وحداتهم التنظيمية المختلفة من خلال مراقبة التزامهم باللوائح والتعليمات لخدمة العملاء بكفاءة.
3. من الضروري تحسين أداء الموظفين ضمن البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال إسناد مهام للموظفين تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم. وأن يمتلك المدراء استراتيجية رقمية واضحة ومتماسكة للإبداع الإداري عبر الإشراف على هذه الاستراتيجية وإدارتها
4. من الضروري تحديد احتياجات الإبداع الإداري وفقا للمهام والمسؤوليات المطلوبة والعمل على توفير برامج لعمليات الإبداع الإداري لتلبية احتياجات العاملين، بما في ذلك التدريب الفني، وتطوير القيادات، وتنمية المهارات لتعزيز قدراتهم.
5. ضرورة تخصيص الموارد اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات اللازمة التي تضمن وكفاءة وفاعلية ومرونة جودة بيئة العمل من خلال التركيز من القيادة العليا عبر تكثيف عمليات جودة بيئة العمل لمواكبة التطورات والمستجدات في تطوير الإبداع الإداري للعاملين في القطاع الفندقي.

المراجع

المراجع العربية:

- السلمي، خ; حداد. 2022. ساهم في التعامل مع العمل الداخلي على الإبداع الإداري (بالتطبيق على الإبداع من الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة). المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية. https://journals.ekb.eg/article_248854.html
- الخطيب، ي. 2023. تمكين الموظفين كأداة لتحسين الأداء المؤسسي: مراجعة نظرية وتطبيقية. المركز العربي للأبحاث والدراسات الإدارية.
- الزهراني، أ. 2023. تحديات تطبيق التمكين الإداري في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة والتنمية، 22(1)، 78-95.
- السعدي، ق. ع. (2021م): أثر المرونة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المنظمي من خلال الإبداع: دراسة ميدانية، صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا، رسالة دكتوراه.
- سفيان 2021 أثر جودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. القاهرة، مكتبة عين شمس.
- سيد، أ. 2022. دور التمكين الإداري في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في الوطن العربي. دار الفكر العربي.
- الشرع، ع. ح. (2020م): أثر بيئة العمل على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في المؤسسات الحكومية، عمان: المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 16، 115-132.
- صابر، ن. ا. (2020م): أخلاقيات العمل وتأثيراتها على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإدارية، الجزائر: جامعة إبراهيم سلطان، رسالة دكتوراه.
- صورية، ك. (2022م): دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي، الجزائر: جامعة محمد الصديق بن يحيى، رسالة ماجستير.
- ضياف، ه. 2023. تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري " <http://dspace.univ-skikda.dz:4000/items/43a08c05-b931-4c9c-b074-3b458ad73ee7>
- عبد الباسط، م. (2020م): إدراك الدور وغموضه وأثره على أداء العاملين: دراسة ميدانية في القطاع الصحي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(3)، 77-95.
- عبد البصير، ه. 2016. أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد. دراسة تطبيقية على مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز مجلة البحوث التجارية.

- العزاوي، ن، 2018. *تطور إدارة الموارد البشرية، المفهوم، الإستراتيجية، الموقع التنظيمي*، عمان، دار اليازوري، الأردن.
- على، أ. 2020. "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري" الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- الفياض، م. 2019، *أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري الصناعية المساهمة العامة الأردنية*، ورسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال الجامعة الأردنية، قسم إدارة الأعمال.
- محمد إبراهيم محمد علي. 2025. دور بيئة العمل وانعكاسها على الإبداع الإداري: بالتطبيق على مصرف المزارع التجاري بالسودان. جامعة الطائف المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للعلوم الإدارية.
- مخيمر، ش. 2017. القدرات الإبداعية للمديرين وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات، دار الفكر العربي
- المدني، م. 2019. بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية" دراسة ميدانية، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية والآداب، جامعة الحدود الشمالية، المملكة العربية السعودية
- معاينة، علاء سعد الله محمود 2021. تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. <https://search.mandumah.com>
- نعمان، ع. 2025. أثر الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لدى العاملين في وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار - اليمن. مجلة بن خلدون للدراسات والأبحاث. <https://www.benkjournal.com/article/view/1526>
- نورس، ع. 2020. *أثر جودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري*. القاهرة، مكتبة عين شمس.
- هاشم، ع. 2017. *أثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية*. الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية

المراجع الأجنبية

- Amabil, T.M & Pratt, M.G (2016): The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations; Making progress making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.
- Gebrehiwot, G. D., & Eleftheria, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, *Ethiopia. Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567
- Keltu, T. T. (2024). *The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia*.
- Li, Y., Song, Y., Sun, Y., & Zeng, M. (2024). *When do employees learn from artificial intelligence? The moderating effects of perceived enjoyment and task-related complexity*. *Technology in Society*, 77, 102518.
- Manea, A.D (2015). Innovation in the management of educational institutions. *Procedia, Journal of Social and Behavioral Sciences* (209), 310 – 315 .
- Olila, S. (2012): Open innovation and organizational creativity do they go together: A case study of the creative climate in an open innovation arena, Master of science thesis, Chalmers university of technology, Goteborg, Sweden.
- Taboli & Zaerizdeh (2016): Examine the effect of individual Creativity on job performance with the role of ethical leadership headquarters staff of Hormazgan University of Medical Science.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72, 577-588
- Zhang, Y., Khan, U., Lee, S., & Sailk, M. (2019): The influence of management innovation and technological innovation on organization performance. A mediating role of Sustainability, 11(2), 495



الملاحق

أثر جودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية لعينة من
مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

اعداد الطالب /

الاسم: رافت سليمان النواجي

الرقم الجامعي: 253001182

اشراف /

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فيصل علي جراد

2026 م

الاستبانة

أثر جودة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

السادة مدراء الفنادق بمنطقة الرياض:

تحية طيبة

بالإشارة الى الموضوع أعلاه نرجو التكرم بملاء الاستبانة مع العلم باننا نتعامل مع تلك البيانات لأغراض البحث العلمي نرجو الإجابة علي أسئلة الاستبانة مع العلم أنه سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري وسيتم عمل دراسة احصائية للنتائج ليتم معالجة نقاط الضعف والسلبيات الموجودة والتزامنا تجاهكم ان نأخذ باقتراحاتكم وملاحظاتكم بكل جدية لتقديم خدمات ترقى لأفضل الممارسات التي تلبي احتياجاتكم وتوقعاتكم حيث سيتم تحليل نتائج هذا الاستبيان لتحديد مجالات التحسين والعمل على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمعالجة نقاط الخلل وتحسين بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالفنادق في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية.

البيانات الشخصية لعينة الدراسة

الاسم		الجنسية	سعودي	غير سعودي
الجنس	ذكر	انثى		

بيانات سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	سنة الي 5	10-6	15-11	20-16	21 فأكثر

بيان العمر

الفئة العمرية	اقل من 30	40-31	50-41	60-51	اكثر من 60

البيانات الوظيفية

الإدارة - القسم	
مسمى الوظيفة	
الحالية	

الرجاء وضع علامة (x) في المربع المناسب الذي يعبر عن درجة موافقتكم وأمام كل

عبارة من العبارات التالية بدقة لتحقيق الاستفادة المرجوة:

البعد الأول: البعد المادي والمالي

م	العبارة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
1	تتطلب بيئة العمل المبدعة استثماراً مادياً في مكاتب مريحة ومساحات تفكير عصرية					
2	تساعد جودة بيئة العمل الجيدة في زيادة عائدات الفنادق والعاملين بها					
3	تساهم جودة بيئة العمل استخدام أدوات تكنولوجية حديثة متطورة توفر الوقت والجهد.					
4	تدعم مكافآت وعلاوات فورية ومستمرة بناءً على الإنجازات الإبداعية والأفكار المبتكرة.					
5	تساعد الإبداع الإداري المرنة في تخفيض التكاليف الخاصة بفاعليات تحقيق الإبداع الإداري للعاملين					

البعد الثاني: البعد التنظيمي والإداري

م	العبارة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تدعم جودة بيئة العمل الفعالة في جلب الكوادر الإدارية والفنية اللازمة للفنادق					
2	تعزز جودة بيئة العمل التعاون بين الجهات المختلفة للعاملين في الفنادق					
3	تؤثر جودة بيئة العمل الجيدة علي جودة الفعاليات المقدمة للعاملين بالفنادق					
4	يساعد الإبداع الإداري الفعالة في التنبؤ بالمخاطر وإدارتها خلال الفعاليات					
5	تساعد جودة بيئة العمل الفعالة في تحقيق رضا العاملين والمستفيدين من الفنادق					

البعد الثالث: البعد الثقافي والاجتماعي.

م	العبارة	درجة الموافقة				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تدعم جودة بيئة العمل المرنة التوسع المستقبلي في فعاليات تحقيق الإبداع الإداري للعاملين					
2	تدعم جودة بيئة العمل التطور الثقافي والاجتماعي في فعاليات تحقيق الإبداع الإداري للعاملين					
3	يساعد جودة بيئة العمل المرنة في تحسين التسويق لفاعليات تحقيق الإبداع الإداري للعاملين					
4	يساعد الإبداع الإداري في زرع قيم التشارك، التعاون، والاعتزاز بالهوية المؤسسية الفريدة					
5	يساعد الإبداع الإداري في تعزيز التنوع كعامل أساسي يوسع نطاق الخيارات والحلول					

البعد الرابع: البعد النفسي والمعرفي.

م	العبارة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تدعم جودة بيئة العمل العدالة في حصول العاملين على مكافآت معنوي ومادية نظير أدائهم المتميز.					
2	تؤدي جودة بيئة العمل إلى رفع إحساس الأفراد العاملين بانتمائهم للعمل داخل الإبداع الإداري بالفنادق					
3	جودة بيئة العمل ساعدت على تنمية مهارات وبناء قواعد بيانات تشاركية					
4	يعتمد نجاح الإبداع الإداري على تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين والشعور بالانتماء للفندق					
5	يتم التحفيز وفقا لتقييم من الإبداع الإداري يلائم مع العمل ونسبة الانجاز					

المتغير التابع: الابداع الاداري

م	العبرة	درجة الموافقة				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	ساهم الإبداع الإداري بشكل مباشر في تحسين أداء العاملين ورفع الكفاءة الإنتاجية للفنادق					
2	يساعد الابداع الاداري المؤسسات على التميز في السوق من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة.					
3	تعمل الابداع الإداري على كسر الروتين وتجاوز العقبات التنظيمية والبيروقراطية، وتبني أساليب إدارية حديثة ومرنة.					
4	يشجع الإبداع على التواصل المفتوح وتبادل الأفكار، ويمنح الموظفين الحرية في المبادرة واتخاذ القرارات					
5	يتيح الإبداع الإداري القدرة على مواجهة التحديات وحل المشكلات بأساليب مبتكرة وغير تقليدية.					



الملخص

Abstract

This study aimed to explore the impact of work environment quality on achieving administrative creativity among a sample of hotel managers in the Riyadh region. The descriptive-analytical approach was employed, and a questionnaire was designed based on previous studies and assessments as the data collection tool. A simple random sampling method was used, and the sample consisted of 100 hotel managers from the Riyadh region at the upper and middle management levels. The electronic questionnaire was the data collection instrument, and the data were analyzed using the SPSS statistical software. The most significant findings were: a high level of administrative creativity among the sample of hotel managers in the Riyadh region, with a high degree of agreement; and a high level of the material dimension, one of the dimensions of the independent variable, with a high degree of agreement. The study also found a high level of organizational and administrative skills, one of the dimensions of the independent variable, and a high degree of agreement. Similarly, the study found a high level of cultural and social skills, another dimension of the independent variable, and a high degree of agreement. Based on the study's findings, it recommended the necessity of developing employees' digital capabilities by providing training and education in areas of administrative innovation processes, including training on the use of digital tools and technological solutions. It also recommended equipping all employees with sufficient skills and experience to enhance their performance and the need to apply the study's findings in other service sectors such as tourism, health, and education. By improving employee performance in their various organizational units through monitoring their adherence to regulations and instructions to serve customers efficiently.

Keywords: Workplace quality – Managerial creativity – Sample of hotel managers in the Riyadh region

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Business Administration

**The Impact of Work Environment Quality on Achieving Managerial
Creativity: A Field Study of a Sample of Hotel Managers in Riyadh,
Saudi Arabia**

Preparing by/

Raafat Suliman Alnawaji

Advisor:

Dr. Al Faisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

2026