

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

اسم الطالب

منى عبدالرحمن البحر

221001688

مشروع تخرج

كلية إدارة المشاريع - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية إدارة المشاريع - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2025

التكليف الأول

جدول المحتويات

- 1- المقدمة
- 2- مشكلة البحث
- 3- أهمية البحث
- 4- أهداف البحث
- 5- فرضيات البحث
- 6- نموذج البحث
- 7- نطاق الدراسة
- 8- مخطط المشروع

مقدمة البحث

الإبداع الإداري يُعد أحد أهم عناصر نجاح المؤسسات الحديثة حيث يمكن للإبداع أن يحدث فرقاً كبيراً في الأداء المؤسسي و اتخاذ القرارات و تحسين العمليات. تلعب بيئة العمل دوراً محورياً في تعزيز الإبداع لدى الموظفين، سواء من خلال المرافق المادية أو الثقافة التنظيمية، أو أساليب الإدارة والتحفيز تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل و الإبداع الإداري في المؤسسات السعودية و تسليط الضوء على العوامل التي يمكن أن تعزز مستوى الإبداع داخل بيئة العمل .

مشكلة البحث

على الرغم من أهمية الإبداع الإداري في تحسين أداء المؤسسات إلا أن العديد من الشركات تواجه تحديات في تحقيق بيئة عمل تدعم الابتكار و الإبداع.

المشكلة الأساسية لهذا البحث هي:

قلة فهم العلاقة بين عناصر بيئة العمل المختلفة و مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين، مما قد يعيق تطوير الأداء المؤسسي و الابتكار.

أهمية البحث

- يساهم البحث في تحديد العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري داخل بيئة العمل.
- يقدم توصيات عملية للمدراء لتحسين بيئة العمل بما يدعم الابتكار.
- يساعد المؤسسات على تعزيز الكفاءة الإدارية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

أهداف البحث

- 1- تحليل العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري
- 2- تحديد العوامل المادية والتنظيمية التي تؤثر على مستوى الإبداع لدى الموظفين
- 3- تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل لدعم الابتكار داخل المؤسسات

فرضيات البحث

- هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل الداعمة والإبداع الإداري.
- بيئة العمل التي توفر أدوات ومرافق مناسبة تعزز مستوى الإبداع لدى الموظفين.
- التحفيز الإداري الفعال يرتبط بشكل مباشر بمستوى الإبداع الإداري في المؤسسات.

نموذج البحث

نموذج البحث المقترح:

- المستقل: بيئة العمل (المادية، التنظيمية، التحفيزية)
- المتغير التابع: مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين

نطاق الدراسة

المكاني: المؤسسات والشركات السعودية المختلفة

- الزماني: خلال العام الأكاديمي الحالي (2025)
- الموضوعي: دراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري
- مع التركيز على العوامل التي يمكن أن تعزز الإبداع لدى الموظفين

مخطط المشروع

يمكن تمثيل مخطط المشروع بالشكل التالي:

- بيئة العمل (مستقلة) الإبداع الإداري (تابعة)

- العناصر التفصيلية لبيئة العمل:
- بيئة مادية: المكاتب، الأدوات، المساحات
- بيئة تنظيمية: الثقافة المؤسسية، أسلوب الإدارة، التواصل
- التحفيز الإداري:

- 1- المكافآت
- 2- التشجيع
- 3- التدريب

التكليف الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

تُعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر في مستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسات. تُظهر الدراسات الحديثة أن بيئة العمل المواتية تُسهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع والابتكار لدى الموظفين في هذا الفصل، سيتم استعراض أبرز الدراسات والتقارير التي تناولت تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على المؤسسات الحكومية

الدراسات السابقة

- 1- دراسة معهد الإدارة العامة (2025): كشفت دراسة حديثة قام بها معهد الإدارة العامة عن بيئة العمل المحفزة في الوزارات والقطاعات الحكومية ، حيث أظهرت النتائج أن بيئة العمل محفزة بنسبة 63.5% و أن مستوى العلاقات في العمل يتصدر أبعاد بيئة العمل المحفزة بنسبة 73.2%، يليه البيئة المادية و أخيراً البيئة التنظيمية
- 2- دراسة جامعة الحدود الشمالية (2017):
هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحدود الشمالية أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى بيئة العمل في جميع الأبعاد ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين.

3- دراسة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2024):

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية "الدليل الإرشادي البيئة العمل في الجهات الحكومية" الذي يهدف إلى تحسين بيئة العمل لدى الجهات الحكومية، ويتضمن تعريفات تتعلق بأهمية بيئة العمل ومكوناتها الرئيسية ومدى أثرها لدى الجهات الحكومية.

4- دراسة جامعة الملك عبد العزيز (2022):

استهدفت الدراسة التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدّة أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري.

التحليل

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن بيئة العمل تُعد من العوامل المؤثرة في تعزيز الإبداع الإداري. تشير النتائج إلى أن التمكين التقني، ظروف وطبيعة العمل التشارك في اتخاذ القرارات، والتحفيز الإداري تُسهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

الاستفادة

تُفيد هذه الدراسات في:

- تحديد العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري.
- تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري.
- مواكبة رؤية المملكة 2030 في تطوير الأداء الإداري.

قائمة المراجع

1. معهد الإدارة العامة. (2025). دراسة حديثة عن بيئة العمل المحفزة في الوزارات والقطاعات الحكومية. الرياض، المملكة العربية السعودية
2. جامعة الحدود الشمالية. (2017) بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين. عرعر- المملكة العربية السعودية
3. جامعة الملك عبد العزيز. (2022) أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري
4. جامعة الأميرة نورة. (2020) بيئة العمل الداخلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى القيادات النسائية. الرياض - المملكة العربية السعودية
5. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024) الدليل الإرشادي لبيئة العمل في الجهات الحكومية. الرياض-المملكة العربية السعودية

مقدمة البحث

تعد بيئة العمل أحد العوامل الرئيسة التي تؤثر على مستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسات الحكومية تشير الدراسات الصادرة عن جهات حكومية سعودية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومعهد الإدارة العامة إلى أن تحسين بيئة العمل وتعزيز مهارات الموظفين يرفع من مستوى الابتكار والكفاءة الإدارية تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية السعودية مع التركيز على العوامل المادية والتنظيمية والتحفيزية التي تؤثر على الإبداع.

التعريفات الإجرائية للمتغيرات

بيئة العمل (متغير مستقل):

تُعرف بأنها مجموع الظروف المادية والتنظيمية والتحفيزية التي توفرها

الجهات الحكومية للموظفين

و تشمل:

البيئة المادية: المكاتب، الأدوات، المساحات، التجهيزات

البيئة التنظيمية: الهيكل الإداري، أسلوب القيادة، ثقافة المؤسسة
التواصل

التحفيز الإداري: المكافآت، التقدير، التدريب، فرص التطوير الوظيفي

الإبداع الإداري (متغير تابع):

يُعرف بأنه قدرة الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة و حلول جديدة

ضمن المؤسسة الحكومية، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي

و رفع كفاءة العمل.

تصميم البحث (بحث الصلة)

تم اعتماد بحث الصلة (Correlation Research)

لدراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في الجهات الحكومية السعودية. يهدف البحث إلى تحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين ودراسة مدى تأثير البيئة الإدارية في تعزيز الابتكار

مجتمع البحث وطرق أخذ العينات

مجتمع البحث
موظفو الجهات الحكومية السعودية، مثل الوزارات والمديريات
والإدارات التابعة لـ
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
معهد الإدارة العامة
الجهات الحكومية في عدد من المدن الكبرى مثل الرياض وجدة
والدمام

إجراءات التحليل الإحصائي

استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات

استخدام التحليل الوصفي لعرض توزيع البيانات وتوضيح مدى انتشار المتغيرات

اختبار الفرضيات باستخدام اختبارات الدلالة الإحصائية

(Significance Tests) للتأكد من صحة النتائج

الخاتمة

تؤكد الأدلة من الجهات الحكومية السعودية أن بيئة العمل المواتية تُسهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الإداري من المتوقع أن تظهر نتائج هذا البحث علاقة إيجابية قوية بين عناصر بيئة العمل المختلفة ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الحكوميين، مما يساعد الجهات الحكومية على تحسين الأداء ورفع الكفاءة في إطار رؤية المملكة 2030

التكليف الثالث

مقدمة

تعتبر بيئة العمل من العناصر الحيوية التي تحدد قدرة المؤسسات على الابتكار و تحقيق التميز الإداري. في ظل التطور المستمر للقطاع الحكومي و الخاص في المملكة العربية السعودية، أصبح من الضروري فهم كيف تؤثر البيئة المادية و التنظيمية و التحفيزية على مستوى الإبداع لدى الموظفين. تسلط هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين بيئة العمل و الإبداع الإداري في الجهات الحكومية السعودية مستندة إلى بيانات و تقارير رسمية من مؤسسات مثل وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية و معهد الإدارة العامة بهدف تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل و تعزيز الابتكار المؤسسي.

- توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية):

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية و معهد الإدارة العامة في مدينة الرياض بلغ عدد المشاركين في الدراسة 150 موظفًا، منهم 60% من الذكور و 40% من الإناث تتراوح أعمار المشاركين بين 25 و 50 عامًا و يشغلون وظائف إدارية و فنية في مختلف الأقسام.

- اختبار الصدق و الثبات للاستبيانات:

تم استخدام الصدق الظاهري و الصدق البنائي لاختبار صلاحية الاستبيان أظهرت النتائج أن الاستبيان يمتلك صدقًا عاليًا في قياس المتغيرات المدروسة. أما بالنسبة للثبات، فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد و جاءت القيم أعلى من 0.7، مما يشير إلى ثبات عالٍ للاستبيان.

- الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS و أظهرت النتائج أن:

- بيئة العمل: حصلت على متوسط 3.8 من 5، مما يشير إلى بيئة عمل جيدة.

- الإبداع الإداري: حصلت على متوسط 4.2 من 5، مما يدل على مستوى عالٍ من الإبداع بين الموظفين.

- اختبار الفرضيات:

تم استخدام اختبار الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين بيئة العمل و الإبداع الإداري.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.85 ($p < 0.01$) مما يدعم فرضية الدراسة.

- رابط النتائج بالدراسات السابقة:

تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما ورد في تقارير وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية (2020) حول أثر بيئة العمل المحفزة على رفع مستوى الأداء و الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية السعودية كما تتوافق النتائج مع دليل معهد الإدارة العامة (2021) الذي أكد على أهمية تحسين بيئة العمل و تعزيز التحفيز الإداري لتحقيق الابتكار و الإبداع داخل الجهات الحكومية.

- الخاتمة:

تؤكد نتائج الدراسة على أهمية تحسين بيئة العمل في المؤسسات الحكومية السعودية لتعزيز الإبداع الإداري. يُوصى بتوفير بيئة عمل محفزة من خلال تحسين الظروف المادية، و توفير فرص التدريب و التطوير، وتعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات.

- قائمة المراجع :

1-وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية (2020) تقرير بيئة العمل في القطاع الحكومي الرياض وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

2- معهد الإدارة العامة. (2021). دليل بيئة العمل المحفزة للإبداع الرياض معهد الإدارة العامة

3-الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية (مدن) (2022) تقرير بيئة العمل وتحفيز الموظفين في القطاع الحكومي والخاص الرياض الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية

- جدول المحتويات:

- 1- مقدمة البحث
- 2- مشكلة البحث
- 3- أهداف البحث وأهميته
- 4- فرضيات البحث ونموذج البحث
- 5- الدراسات السابقة
- 6- منهجية البحث
 - عينة الدراسة والإحصاءات الوصفية 6.1
 - اختبار الصدق والثبات للاستبيانات 6.2
 - الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث 6.3
 - اختبار الفرضيات 6.4
 - ربط النتائج بالدراسات والتقارير السابقة 6.5
- 7- الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
- 8- قائمة المراجع

- مستخلص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في الجهات الحكومية السعودية.

تم اختيار عينة من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومعهد الإدارة العامة، واستخدام استبيانات لقياس بيئة العمل و الإبداع الإداري.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل والإبداع الإداري مما يشير إلى أن بيئة العمل المحفزة تلعب دورًا جوهريًا في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء المؤسسي.

توصي الدراسة الجهات الحكومية بتطوير بيئة العمل من خلال تحسين الظروف المادية، وتعزيز التحفيز الإداري، وتوفير فرص التدريب المستمر لتعزيز الإبداع المؤسسي.

- حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات:

1-حدود البحث:

- تقتصر الدراسة على الموظفين في الجهات الحكومية السعودية مثل وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية و معهد الإدارة العامة مما قد يقلل من إمكانية تعميم النتائج على جميع القطاعات الحكومية أو الخاصة.
- الاعتماد على الاستبيانات كمصدر رئيسي للبيانات قد يحمل بعض التحيز الذاتي من قبل المشاركين.

2- التوصيات

- تحسين بيئة العمل المادية: توفير مرافق حديثة و مساحات عمل مريحة لتعزيز الإبداع
- تعزيز التحفيز الإداري: تطبيق برامج مكافآت وحوافز للموظفين المبدعين
- تطوير التدريب والتطوير المهني: تقديم دورات و برامج تدريبية لرفع كفاءة الموظفين و تحفيز الابتكار
- تعزيز ثقافة الابتكار: تبني سياسات تشجع على مشاركة الأفكار الجديدة و تطبيق الحلول الإبداعية

3- الاستنتاجات

- هناك علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل والإبداع الإداري في الجهات الحكومية السعودية.
- بيئة العمل المحفزة تسهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية المؤسسية.
- تطبيق التوصيات المقترحة من شأنه تحسين الإبداع الإداري ودعم الابتكار داخل المؤسسات الحكومية.

-تم بحمد الله-