



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال

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 على جراد

2026 م



خطة الدراسة

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 الصعد 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 وتحقيق 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 (معايضة، 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 استمرارياتها 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 ضيفاء (2023) ودراسة السلمي وحداد (2022)، ودراسة المعايشة (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 الإبداع 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

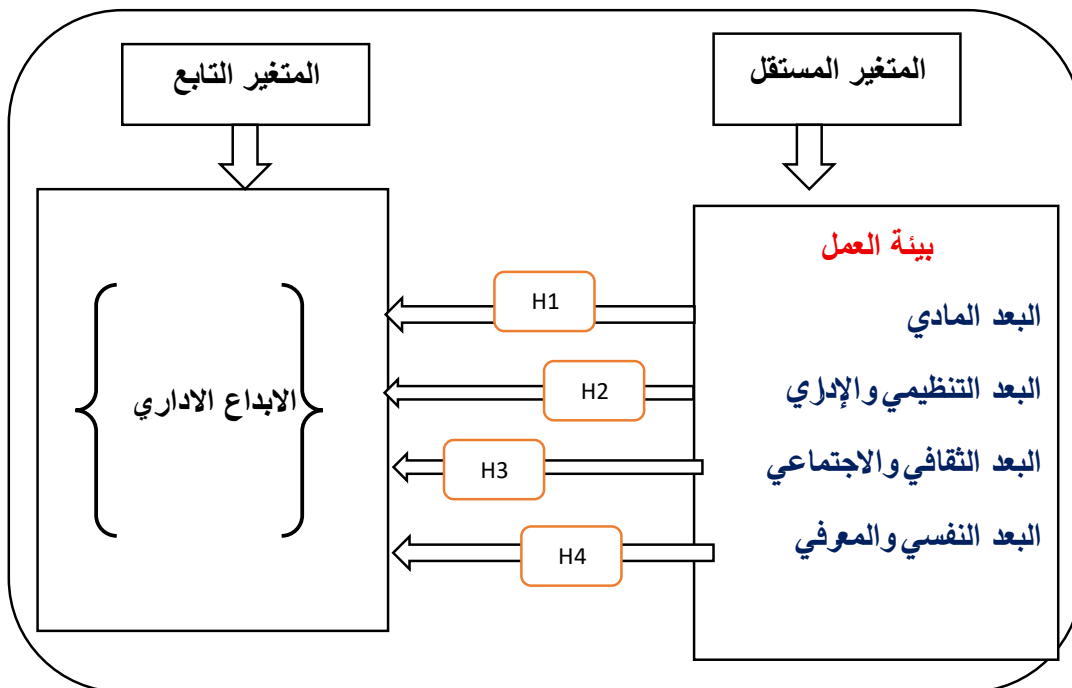
∠ البعد المادي

∠ 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 بريرا العليا، فوكو الرياض، فورسيزونز، وذا ريتز كارلتون، وتوفر المدينة أكثر من 100 فندق لتناسب مختلف الميزانيات.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تجري هذه الدراسة مكانياً تطبيقاً على لعينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تقتصر هذه الدراسة زمنياً 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 اقتصر على عينة من مدراء فنادق منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية.

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

وصفيًا تحليليًا 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 بشكل واضح 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 استبيانًا تضمن 450 بندًا 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 "سأهم 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 بجد" 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 (المعاينة، 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) موظفاً 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 إحصائياً 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.

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.

المنطلقات النظرية:

في بيئة الأعمال الحديثة، أصبحت قدرة المؤسسات على الابتكار والإبداع من أبرز العوامل التي تميز المؤسسات الناجحة وتساعد على الحفاظ على تنافسيتها واستدامة نموها. لكن الإبداع لا يظهر من فراغ، بل هو نتاج مباشر لبيئة العمل التي يعيشها الموظفون بشكل يومي. ان تطبيق مبادئ الجودة يسهم 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 ملائمة 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 أو 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).

اهداف 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 بالتفصيل:

- 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 والأمن تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة والمخاطرة المحسوبة لتحسين العمل. وتوفر بيئة إيجابية تقلل من النزاعات وتعزز التواصل الواضح والتعاون بين فرق العمل المختلفة.

- 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.

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:

- 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:

- 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.
 - الاحترام والتقدير والشعور بالأمان النفسي والإنصاف في التعامل.
 - البعد النفسي والمعرفي
 - التوازن بين العمل والحياة من خلال دعم المرونة في العمل لتقليل الإرهاق.
 - التطوير والتدريب بتوفير فرص للتعلم والنمو الوظيفي .
- تحقيق التوازن بين هذه الأبعاد (المادية والنفسية والتنظيمية) يضمن بيئة عمل إيجابية، بينما يؤدي الخلل فيها إلى بيئة عمل سامة

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

الهيكل 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 وتتباين 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 للابتكار 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).

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 الابداع 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 (صورية، 2022).

تتمثل أبرز نقاط أهمية الإبداع الإداري في النقاط التالية:

– 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 الاداري

يهدف الإبداع الإداري إلى تطوير أساليب العمل، وزيادة 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.

- 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.

- 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)

تحديات تطبيق الابداع 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:

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 .

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 تبرز 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 إختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا في إختيار 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 كالتالي:

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 الإحصائي المقترح استخدامها

سيتم 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

المراجع المقترحة

المراجع العربية:

- السلي، 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.
- 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. أ. (2020م): أخلاقيات العمل وتأثيراتها على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإدارية، الجزائر: جامعة إبراهيم سلطان، رسالة دكتوراه.
- صراب، ن. أ. (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 يحي، 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)، 95-77.
- 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.
- علي، أ. 2020. "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري" الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- علي، خ. (2017م): أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال، باتنة: جامعة باتنة الحاج لاخضر، أطروحة دكتوراه.
- 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>
- نعمان، ف. ع. (2018م): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري، صنعاء: الأكاديمية اليمنية للدراسات العليا.
- 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

- 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

●

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 Al Nawaji

253001182

Advisor:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

Dr. Fayez Ali Jarad

2026