



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية في منطقة الرياض

**The impact of the work environment on achieving
administrative creativity at Ouellet Real Estate Company
in the Riyadh region**

حفصة صالح الأنصاري

2021205411

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

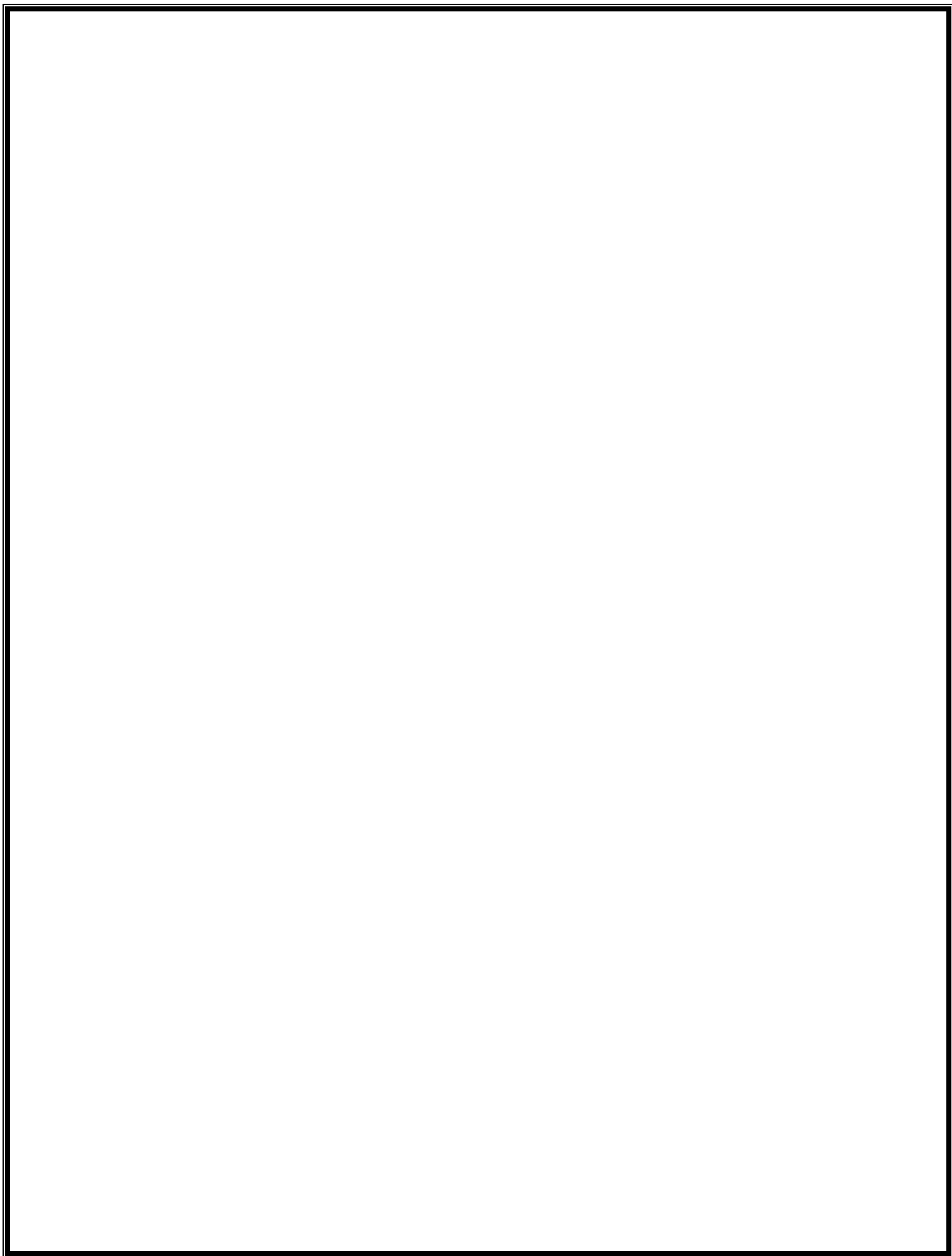
إهداء

جدول المحتويات:

٧	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٨	المقدمة:
٩	الفجوات النظرية:
٩	الفجوات العملية:
١٠	أهمية البحث:
١١	الأهمية النظرية:
١١	الأهمية العلمية:
١٢	أسئلة البحث:
١٢	أهداف البحث:
١٣	فرضيات البحث:
١٣	نموذج البحث:
	منهجية البحث: خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
١٥	الدراسة الميدانية:
١٦	مخطط البحث:
١٨	الفصل الثاني: الإطار النظري
١٨	المقدمة :
١٩	المتغير الأول :
١٩	المتغير الثاني :
٢٠	العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :
٢١	الخاتمة:
٢٢	المراجع:
٢٥	الملاحق:

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل



الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

إن أهمية دراسة استراتيجيات إدارة الوقت على إدارة الموارد البشرية هي كبيرة وتتمثل في النقاط التالية:

تحسين الإنتاجية: إدارة الوقت الفعالة تساعد الموظفين على تحقيق المزيد من الإنجازات في نفس الوقت، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية الإجمالية للموارد البشرية وتقليل الإجهاد والضغط: عندما يتمكن الموظفون من إدارة وقتهم بشكل أفضل، فإنهم يشعرون بأقل ضغط وإجهاد مما يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية: استراتيجيات إدارة الوقت الفعالة تسمح للموظفين بتخصيص الوقت المناسب للعمل والحياة الشخصية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين التخطيط والتنظيم: عندما يتقن الموظفون إدارة الوقت، فإنهم يصبحون أكثر قدرة على التخطيط والتنظيم لأعمالهم وأنشطتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الإجمالي وتحسين التعاون والتنسيق: إدارة الوقت الفعالة تساعد الموظفين على التنسيق والتعاون بشكل أفضل مع زملائهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي، ومن خلال دراسة هذه الآثار الإيجابية لاستراتيجيات إدارة الوقت على إدارة الموارد البشرية، يمكن للمنظمات أن تطور وتنفذ برامج تدريبية وتطويرية فعالة تساعد الموظفين على إدارة وقتهم بشكل أفضل وتحسين إنتاجيتهم وأدائهم الشامل في ظل البيئة المتغيرة والمتسارعة التي تواجه المنظمات اليوم، أصبح الإبداع الإداري أكثر أهمية من أي وقت مضى. فالقدرة على ابتكار أفكار جديدة وتطبيقها بنجاح تُعد محركاً رئيسياً لتحقيق الميزة التنافسية واستدامة النجاح التنظيمي.

في هذا السياق، تبرز أهمية دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. فالعناصر المكونة لبيئة العمل، مثل القيادة، هيكل التنظيم، التحفيز والتدريب، لها دور كبير في تعزيز السلوكيات والممارسات الإبداعية بين الموظفين.

سينتاول هذا البحث دراسة حالة شركة أوليت العقارية في الرياض، والتي تُعتبر إحدى الشركات الرائدة في قطاعها. سوف يتم استكشاف كيف أن بيئة العمل في الشركة، بما في ذلك السياسات والممارسات الإدارية، ساهمت في تعزيز الإبداع الإداري بين موظفيها. كما سيتم تحليل النتائج الإيجابية التي حققتها الشركة نتيجة تبنيها لنهج داعم للابتكار.

من خلال هذه المقدمة، سيكون البحث قادراً على توفير رؤى قيمة حول أهمية بيئة العمل في تنمية القدرات الإبداعية للموظفين، مما قد يساعد المنظمات الأخرى في تطوير استراتيجيات فعالة لتشجيع الإبداع في مكان العمل.

الفجوات النظرية:

١. محدودية النماذج النظرية المتكاملة: معظم النماذج النظرية تركز على جوانب محددة مثل القيادة، الهيكل التنظيمي أو الحوافز، بينما هناك حاجة لنماذج أكثر شمولية تربط بين مختلف العوامل البيئية.
٢. افتقار إلى نظريات سياقية: معظم النظريات الحالية لا تراعي السياق التنظيمي والثقافي الذي قد يختلف من منظمة لأخرى، مما يحد من قدرتها على التفسير الشامل.
٣. تركيز على الإبداع الفردي: هناك حاجة لتطوير نظريات تربط بين الإبداع الفردي والجماعي وتأثير البيئة التنظيمية عليهما.

الفجوات العملية:

١. محدودية الدراسات التطبيقية: هناك نقص في الدراسات الميدانية التي تختبر العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في سياقات تنظيمية متنوعة.
 ٢. الاعتماد على مقاييس محدودة: معظم الدراسات تعتمد على مقاييس ذاتية للإبداع الإداري، بينما هناك حاجة لتطوير مقاييس موضوعية وشاملة.
 ٣. غياب البحوث طويلة المدى: معظم الدراسات هي مقطعية، بينما هناك حاجة لبحوث طويلة تتتبع تأثير البيئة على الإبداع الإداري على مدى زمني أطول.
 ٤. التركيز على القطاعات المعينة: معظم الدراسات تركز على قطاعات معينة مثل التكنولوجيا والإبداعات، بينما هناك حاجة لدراسات في قطاعات أخرى.
- إن سد هذه الفجوات النظرية والعلمية سيساهم في تعميق فهمنا لكيفية تأثير بيئة العمل على تحفيز الإبداع الإداري في المنظمات المختلفة.

.ما مدى تأثير الاتصالات الإدارية كأحد عناصر بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين؟

أهمية البحث:

إن أهمية البحث عن تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري تتمثل في النقاط التالية:

1. تحديد العوامل البيئية المؤثرة: من خلال البحث والدراسة، يمكن التعرف على العناصر البيئية المختلفة (الهيكل التنظيمي، القيادة، المناخ التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الحوافز، بيئة العمل المادية) والتي تؤثر على تنمية وتحفيز الإبداع الإداري لدى الموظفين.

2. تحسين بيئة العمل: بناءً على نتائج البحث، يمكن اتخاذ إجراءات وتدابير لتحسين بيئة العمل بما يدعم وينمي الإبداع، كتنفيذ أساليب قيادية داعمة للإبداع، تطوير الهياكل التنظيمية المرنة، وتوفير الموارد والحوافز اللازمة.

3. زيادة الإنتاجية والأداء: تحسين بيئة العمل وتنمية الإبداع الإداري يؤدي إلى زيادة مستويات الأداء والإنتاجية للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة.

4. تعزيز الميزة التنافسية: القدرة على الإبداع والابتكار في بيئة العمل تُكسب المنظمة ميزة تنافسية مستدامة في ظل المنافسة الشديدة.

5. تطوير الموارد البشرية: البحث في هذا المجال يساهم في تطوير وتنمية الموارد البشرية داخل المنظمة من خلال إيجاد بيئة عمل إبداعية وداعمة للأفكار الجديدة.

يُعد البحث عن تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري أمراً بالغ الأهمية لتطوير أداء المنظمات وتعزيز قدرتها التنافسية في الأسواق.

الأهمية النظرية:

هناك عدة جوانب نظرية تؤكد على أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري:

- 1.نظرية الدافعية: تؤكد هذه النظرية على أهمية توفير بيئة عمل محفزة ومشجعة على الإبداع، حيث أن الموظفين يكونون أكثر إبداعًا عندما يشعرون بالتمكين والاستقلالية في العمل.
- 2.نظرية الموارد والقيود: ترى هذه النظرية أن بيئة العمل التي توفر الموارد اللازمة (مثل الوقت والأموال والمعلومات) وتقلل من القيود (مثل الضغوط الزمنية والإجراءات المعقدة) ستساهم في تعزيز الإبداع الإداري.
- 3.نظرية بيئة الإبداع: تؤكد هذه النظرية على أهمية توفير بيئة داعمة للإبداع من خلال عناصر مثل الهيكل التنظيمي المرن، القيادة الداعمة، المناخ التنظيمي الإيجابي، وتشجيع التعاون والتواصل بين الموظفين.
- 4.نظرية الفوضى البناءة: وفقًا لهذه النظرية، فإن بيئة العمل التي تشجع على المرونة والتجريب وتقبل الأفكار الجديدة والمختلفة هي بيئة مواتية للإبداع الإداري.

الأهمية العلمية:

- 1.الموارد والدعم المناسب: توفير الموارد والدعم اللازم للموظفين، مثل الميزانية والتجهيزات والوقت الكافي، يسهل عملية الإبداع الإداري وتطوير الأفكار الجديدة.
- 2.الثقافة التنظيمية المشجعة: وجود ثقافة تنظيمية تشجع على المبادرة والمخاطرة المحسوبة والتفكير خارج الصندوق يعتبر أمرًا بالغ الأهمية لتعزيز الإبداع الإداري.
- 3.القيادة الداعمة: دور القادة في تشجيع الموظفين وتمكينهم والاستماع إلى أفكارهم له تأثير كبير على تحفيز الإبداع.
- 4.التواصل الفعال: وجود قنوات اتصال مفتوحة وتشجيع الحوار والمناقشة البناءة يساعد على تدفق الأفكار وتبادل المعرفة.
- 5.التنوع والاختلاف: تنوع الخلفيات والمهارات والخبرات للموظفين يزيد من فرص ظهور أفكار إبداعية متنوعة.
- 6.التعلم والتطوير المستمر: توفير الفرص للموظفين للتعلم والتطوير المهني يساهم في تنمية قدراتهم الإبداعية.

أسئلة البحث:

كيف تساهم بيئة العمل الإيجابية في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة وحلول إبداعية للمشاكل؟
ما هي السمات التي يجب أن يتمتع بها القائد ليشجع على الإبداع في بيئة العمل؟
ما هي العلاقة بين درجة التسامح مع الفشل والإبداع في المؤسسات
ما هي العلاقة بين الاعتراف بالجهود الإبداعية وتحفيز الموظفين

أهداف البحث:

وصف بيئة العمل: وصف بيئة العمل السائدة في المؤسسات محل الدراسة، وتحديد خصائصها ومميزاتها.
قياس مستوى الإبداع: قياس مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين باستخدام أدوات قياس موثوقة.
تحليل العلاقة: تحليل العلاقة الإحصائية بين متغيرات بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري.

تحديد الآليات: تحديد الآليات التي من خلالها تؤثر بيئة العمل على الإبداع، مثل تأثير القيادة التحويلية على توليد الأفكار الإبداعية.

مقارنة بين المؤسسات: مقارنة بين المؤسسات المختلفة من حيث بيئة العمل ومستوى الإبداع، لتحديد أفضل الممارسات.

تطوير نموذج: تطوير نموذج مفاهيمي يوضح العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: هناك علاقة موجبة بين مستوى الإبداع الإداري وبين وجود بيئة عمل محفزة للإبداع.

الفرضية الثانية: تؤثر العناصر المختلفة لبيئة العمل (القيادة، الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، الحوافز، التكنولوجيا) بشكل مباشر على مستوى الإبداع الإداري.

نموذج البحث:

المتغير التابع: الإبداع الإداري (توليد الأفكار الجديدة، الابتكار في الحلول، تحسين الأداء الإداري)

المتغير المستقل: بيئة العمل (تجهيزات المكاتب، الثقافة التنظيمية، دعم الإدارة، السياسات)

منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية.

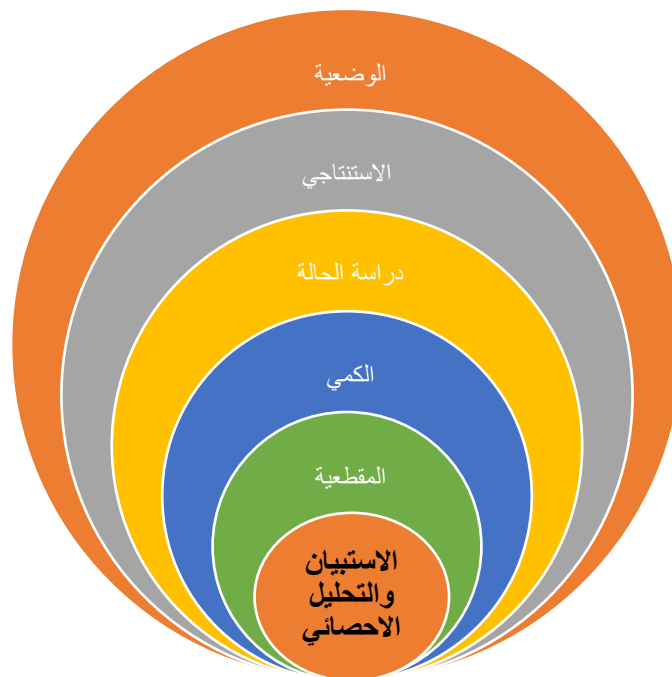
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (٢) ملخص منهجية البحث

المصدر: البحث

الدراسة الميدانية:

شركة أوليت العقارية

صناعة الفرص

متخصصون في تطوير و صناعة الفرص العقارية و عرض أفضل الأسعار للمستثمرين

نسعى من خلالها لتحقيق أهداف تتجاوز التوقعات بأسعار ترضي طموح عملائنا

عن طريق توفير آلية عمل احترافية في كافة المجالات العقارية

التطوير والإستثمار العقاري

نقوم بتحويل فكرة الاصل العقاري الغير مربح والعمل على دراسته وتصميمه وتطويره ليحقق أعلى عائد إستثماري في السوق من خلال الإستخدام الأمثل للعقار

التسويق العقاري

تتطلب كل شركة ناجحة إستراتيجية تسويق مبتكرة وبحث عميق ودراسة مستفيضة, لعرض كل منتج عقاري على شريحة محددة من كبار المستثمرين الذين يستهدفون إقتناص الفرص المميزة في منتجات محددة وفق أهدافهم الإستثمارية

الإستشارات و الدراسات العقارية

نقوم في أوليت بتقديم الخدمات الإستشارية العقارية والدعم اللوجستي الكامل من إدارة عمليات التفاوض بالنيابة وتقديم المساعدة بتحقيق المتطلبات القانونية والفنية المرتبطة بالعقار والخدمات المصاحبة

https://g.co/kgs/PSrvfhe الرياض olate real estate | شركة أوليت العقارية

مخطط البحث:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة :

المتغير الأول :

المتغير الثاني :

العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :

الخاتمة:

المراجع:

Amabile, 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.

Bronson, J. W., & Taylor, E. Z. (2022). Unleashing creativity in auditing: The impact of the audit environment on auditor innovation. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 41(2), 45-67

Amabile, 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.

Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.

Hunter, S. T., Bedell, K. E., & Mumford, M. D. (2007). Climate for creativity: A quantitative review. *Creativity Research Journal*, 19(1), 69-90.

Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder .creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53

1. Amabile, 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.

2. Dul, J., & Ceylan, C. (2014). The impact of a creativity-supporting work environment on a firm's product innovation performance. *Journal of Product Innovation Management*, 31(6), 1254-1267..

ϣ. Mazzei, M. J., & Rachman-Moore, D. (2017). The creation of innovative work environments: Defining and measuring innovative climates. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(6), 971-996.

ξ. Nisula, A. M., & Kianto, A. (2018). Stimulating organizational creativity with theatrical leadership. *Journal of Business Research*, 85, 484-493.

الملاحق: