

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة رسن  
العربية لتقنية المعلومات بالرياض

## The Impact of the Work Environment on Achieving Administrative Creativity: An Application on Rasan Arabian Company for Information Technology in Riyadh

أسم الطالب

ريناس جمال فقيه

الرقم الجامعي

2021205263

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثاني

## جدول المحتويات

|    |                                                  |
|----|--------------------------------------------------|
| 2  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة             |
| 4  | 1.1. المقدمة:                                    |
| 5  | 1.2. مشكلة الدراسة                               |
| 5  | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري                  |
| 6  | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي                |
| 6  | 1.3. أهمية الدراسة                               |
| 6  | 1.3.1. على المستوى النظري:                       |
| 7  | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:                     |
| 7  | 1.4. أسئلة الدراسة                               |
| 7  | 1.5. أهداف الدراسة                               |
| 7  | 1.6. فرضيات الدراسة                              |
| 7  | 1.7. نموذج الدراسة                               |
| 8  | 1.8. منهجية الدراسة                              |
| 8  | 1.9. الدراسة الميدانية                           |
| 8  | 1.10. مخطط المشروع المقترح                       |
| 9  | 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة                |
| 10 | 2.1. المقدمة:                                    |
| 10 | 2.2. المتغير المستقل                             |
| 10 | 2.3. المتغير التابع                              |
| 10 | 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع |
| 10 | 2.5. الخاتمة                                     |
| 11 | قائمة المراجع                                    |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة:

أدت بيئة الأعمال التنافسية بلا شك إلى زيادة السرعة والمعدل الذي تحتاج فيه المؤسسات إلى الإبداع للحفاظ على بقائها وتعزيز مركزها التنافسي وتكمن إحدى الطرق التي تكون فيها المنظمة مبدعة في قدرتها على تعزيز وتطوير واستغلال مواهب الموظفين على وجه الخصوص وإمكاناتهم الإبداعية القضية الرئيسية للمنظمات وهي كيفية خلق الظروف التي يمكن لأعضاء المنظمة من خلالها تنفيذ أفكارهم الإبداعية. (النهود، ٢٠٢٢)

كما ان الشركات الناجحة لا تعتمد فقط على الخبرة والكفاءة للموظفين، بل تسعى إلى طرق أخرى لتبقى في المقدمة وتزيد الحماس داخل بيئة العمل، حيث أن بيئة العمل الجيدة لها تأثير مباشر وأساسي على طبيعة العمل وجودة المخرجات لأنها الوسيلة الرئيسة لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطويرهم وزيادة كفاءتهم، كما أن الشركات الناجحة تسعى باستمرار للتطوير والتقدم من خلال الاهتمام ببيئة العمل، لأنها تدرك أهمية ذلك في المحافظة على التميز والريادة في السوق. (عكر، ٢٠٢٠)

أن المحور الجوهري للشركات المعاصرة المبدعة يقوم على تطويرها لبيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعلمي، يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تنعكس على تحسين أداء العاملين في الشركة، والنظام الإداري المرن الذي لا يتصف بالتعقيد أو الجمود والمناخ التنظيمي الذي تسوده الثقة بين العاملين والتي هي أساس تنمية الاتصال المفتوح الذي يساعد بدوره على تدفق المعلومات وحل المشكلات، من شأنها أن تؤثر على السلوك الإبداعي وتحسين أداء الشركة على حد سواء. (نصير، وآخرون، ٢٠١٢)

في حين عرف الإبداع الإداري بأنه استغلال الموظف لجميع مهاراته الشخصية الإبداعية في استخراج أنماط إدارية جديدة أو استغلالها لتوصله إلى حلول إبداعية للمشاكل الإدارية التي تواجه مصلحة المنظمة أو الوصول لتصورات جديدة لمعالجة هذه المشكلة اعتمادًا على التحليل العقلاني والاختبار والتقويم والتجريب"، في حين يرى تعريف آخر بأن الإبداع الإداري هو : " قدرة الموظفين على استعمال أساليب التفكير الجديدة والقدرات الفعلية والذهنية وابتكار وإيجاد طرق وأساليب جديدة لم يسبق وأن استحدثت وان تتسم بتحقيق المنفعة العامة ". (السلي، ٢٠٢٢)

والإبداع الإداري هو موضوع بالغ الأهمية في عالمنا العربي المعاصر، فهو يُعد عنصراً أساسياً في عملية التنمية الشاملة، حيث إن التنمية تؤدي إلى ظهور حضارة جديدة وهي بذلك عملية إبداعية. (المدني، ٢٠١٩)

كما إن التغيرات الاجتماعية والتطور التكنولوجي قد أثرت بشكل كبير على الأسباب التي تدفع الأفراد للعمل، والطريقة التي يؤدون من خلالها أعمالهم، وبيئة العمل التي يعملون بها. هذه التغيرات سمحت للأفراد بتنسيق بيئة عملهم الخاصة، وخلق جو يساعدهم على إظهار مستوى إبداعي وخلاق أكبر، ومع ذلك، هناك أعمال تتطلب تضافر جهود جماعية وفريق عمل فعال، حيث يعتبر التواصل والتفاعل بين الأفراد عنصراً أساسياً لإنجاحها. لذلك، من الضروري توفير بيئة عمل مناسبة من الناحية الفيزيائية، مثل تصميم المكاتب والإنارة والتهوية، لضمان راحة الأفراد أثناء أدائهم لأعمالهم، علاوة على ذلك، تلعب عناصر بيئة العمل السلوكية دوراً مهماً، من خلال تشجيع التفاعل الإيجابي بين الأفراد، وتوفير الأدوات اللازمة لإتمام العمل، وتعزيز الأفكار الخلاقة والإبداعية، بالإضافة إلى تجنب المقاطعات والضجيج التي قد تؤثر سلباً على أداء الأفراد وراحتهم. (البرغلي، ٢٠١٥)

وقد أكدت الدراسات والأدبيات على أهمية الإبداع الإداري كأحد الأدوار الحيوية في العملية الإدارية، باعتباره مدخلاً مهماً للتغيير والتطوير في المنظمات التي تهتم بتنمية القدرات الإبداعية وتوفير الفرص لتطوير أساليب العمل المختلفة، ولا يقتصر الإبداع على ابتكارات العلماء في العلوم البحثية والتطبيقية، بل يمتد ليشمل الابتكارات في العلوم الإدارية بمختلف مجالاتها، وتكمن أهمية الإبداع في مساعدة المنظمات على الخروج من الأساليب التقليدية والارتقاء بها إلى آفاق أوسع وأرحب، كما أن ممارسة الإبداع الإداري المتجدد والمتطور يمكن أن تساعد في تجاوز العديد من العقبات والمعوقات التي قد تواجه الإدارة. (المدني، ٢٠١٩)

ويهتم مفهوم التمكين – الذي يعني إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات، وتشجيعهم على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة، ومنحهم الحرية والثقة لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة – بشكل رئيس بتوثيق العلاقة بين الإدارة والعاملين والمساعدة على تحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار، وكسر الجمود الإداري، والتنظيمي الداخلي بين الإدارة والعاملين، وهو ما يجعل الاهتمام بمبدأ تمكين العاملين عنصراً أساسياً لنجاح المنظمات، وبخاصة في العالم العربي الذي يشهد العديد من التحديات والتغيرات السريعة والمتلاحقة في الوقت الراهن، التي تتطلب اتخاذ العديد من الآليات والإجراءات الكفيلة بمواجهتها ومسايرتها. (العزاوي، ٢٠١١)

وتلعب بيئة العمل دوراً محورياً في تحفيز وتعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين، فتوفير المناخ التنظيمي المناسب، والهيكل التنظيمية المرنة، والقيادة الداعمة للابتكار، وتشجيع روح المبادرة والمخاطرة المحسوبة، كلها عوامل تساهم في خلق بيئة عمل مُحفزة للإبداع الإداري.

وفي هذا السياق، تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض، وذلك من خلال استكشاف مختلف عناصر بيئة العمل وأثرها على السلوكيات الإبداعية للعاملين.

## 1.2. مشكلة الدراسة

تتبع مشكلة هذه الدراسة من أهمية الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، وما لبيئة العمل من دور محوري في استثارة وتنمية هذا الإبداع، فالشركات الناجحة هي تلك التي تولي اهتماماً كبيراً بتوفير بيئة عمل مناسبة تُعزّز وتُحفّز قدرات ومهارات الموظفين الإبداعية، وعلى الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تتناول تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركات تقنية المعلومات، وبناءً على ذلك تنقسم المشكلة إلى فجوة نظرية وفجوة تطبيقية:

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- عدم وجود استراتيجيات واضحة لبيئات العمل الإيجابية بما يُساهم في تعزيز السلوكيات الإبداعية للموظفين.
- افتقار شركات تقنية المعلومات إلى دراسات تحليلية تُبرز واقع تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفيها.
- عدم توفر الوضوح الكافي بما يتعلق بأبعاد بيئة العمل الإبداعية.

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ندرة الدراسات التي تربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري في قطاع تقنية المعلومات بالمملكة العربية السعودية، فمعظم الدراسات السابقة ركزت على قطاعات أخرى أو كانت دراسات نظرية بعيدة عن الواقع العملي.
- ركزت الدراسات السابقة على دراسة تأثير عناصر بيئة العمل بشكل منفرد على الإبداع الإداري، دون النظر إلى التأثير المتكامل لمختلف العناصر البيئية.

**وإشكالية البحث هي:** ما تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض؟

### 1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أنها تركز على موضوع الإبداع الإداري في منظمات تقنية المعلومات المعاصرة والدور الحيوي لبيئة العمل في تحفيز هذه السلوكيات الإبداعية، كما أنها ستقدم رؤية عملية لتطوير بيئة العمل مما يساهم تعزيز قدرة الشركة على المنافسة والتميز في قطاع تقنية المعلومات، وتنقسم أهمية الدراسة إلى نظرية وتطبيقية:

#### 1.3.1. على المستوى النظري:

- فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري وتحديد نقاط القوة والضعف في بيئة العمل الحالية لوضع توصيات عملية لتطوير بيئة العمل وتعزيز قدرات الإبداع الإداري لدى الموظفين.
- دراسة واقع الإبداع الإداري في الشركة والعوامل التنظيمية المؤثرة عليه، مع التركيز على دور بيئة العمل.
- توفير أهم المعلومات حول أبعاد بيئة العمل الإبداعية.

### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- وضع وتحديد استراتيجية واضحة لبيئات العمل الإيجابية بما يُسهم في تعزيز السلوكيات الإبداعية للموظفين.
- تزويد المؤسسات بالنتائج التي تستكشف العوامل التنظيمية المؤثرة على تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات.
- توضيح الأثر المتكامل لمختلف عناصر بيئة العمل الإبداعية.

### 1.4. أسئلة الدراسة

### 1.5. أهداف الدراسة

### 1.6. فرضيات الدراسة

### 1.7. نموذج الدراسة

**1.8. منهجية الدراسة**

**1.9. الدراسة الميدانية**

**1.10. مخطط المشروع المقترح**

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## 2.1. المقدمة:

## 2.2. المتغير المستقل

## 2.3. المتغير التابع

## 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

## 2.5. الخاتمة

## قائمة المراجع

1. البرغلي، ٢٠١٥، اثر عناصر بيئة العمل الفيزيائية و السلوكية على الابداع الاداري.
2. السلمي، ٢٠٢٢، اثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.
3. العزاوي، ٢٠١١، اثر التمكين و الإبداع في تحسين أداء العاملين.
4. المدني، ٢٠١٩، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الاداري لدى الموظفين الإداريين.
5. النهود، ٢٠٢٢، تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري.
6. عكر، ٢٠٢٠، اهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الاداري.