



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة مشاريع

عنوان البحث

أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري

إعداد الطالب/

أسامة ياسر سويدان

إشراف/

Dr. Asma Abuanzeh

العام الدراسي:

2024

بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق النجاح والابتكار في أي منظمة. فعندما تكون البيئة العملية ملائمة ومحفزة، يكون لها تأثير كبير على الإبداع الإداري. يشير الإبداع الإداري إلى القدرة على تطوير أفكار جديدة وتوليدها لتحقيق التحسين والتغيير في العملية الإدارية.

يعتبر التركيز على بيئة العمل وهيئتها لتعزيز الابتكار والإبداع مسألة حيوية لأي منظمة تسعى للنجاح في العصر الحديث. إذ يؤثر البيئة العملية على مختلف جوانب العمل، بدءًا من الثقافة التنظيمية وصولاً إلى هيكل السلطة وسياسات التوظيف والترقية.

تتضمن عناصر بيئة العمل المؤثرة على الابتكار الإداري عدة جوانب، مثل:

التنظيم والهيكل: يعتبر تصميم التنظيم والهيكل الداخلي للمنظمة عاملاً رئيسيًا في تحفيز الابتكار. على سبيل المثال، الهيكل السلطوي المرن والتنظيم المسطح يمكن أن يشجع على التواصل وتدفق الأفكار بين الموظفين.

القيادة والثقافة: يلعب القادة دورًا حاسمًا في خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار. عن طريق تعزيز الثقافة الإبداعية وتقديم الدعم والتشجيع، يمكن للقادة تعزيز روح الابتكار والإبداع بين أفراد الفريق.

المشاركة والتواصل: تعزز البيئة العمل التي تشجع على المشاركة والتواصل الفعال بين الموظفين فرص الابتكار والإبداع. عن طريق تشجيع التعاون وتوفير وسائل التواصل المناسبة، يتم تعزيز التفكير الجماعي وتوليد الأفكار الجديدة.

المكافآت والتقدير: يعد تقدير الإبداع والابتكار ومكافأتهما جزءًا أساسيًا من بيئة العمل المحفزة. عندما يتم تقدير ومكافأة الموظفين الذين يقدمون أفكارًا جديدة ومبتكرة، يتم تعزيز الحافز لمزيد من الابتكار والإبداع.

من هذا المنطلق، يكمن أهمية بيئة العمل في تحقيق الابتكار الإداري وتحقيق التفوق في المنظمات. يشير البحث في هذا المجال إلى أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل يمكن تعديلها وتحسينها لتعزيز الابتكار وتحفيز الإبداع الإداري.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر بيئة العمل على الابتكار الإداري وفهم كيفية تحقيق بيئة عمل تشجع على الابتكار وتعزيز الإبداع الإداري. سيتم تحقيق ذلك من خلال مراجعة الأدبيات الحالية في مجال بيئة العمل والابتكار الإداري، وإجراء دراسة تحليلية لتقييم تأثير عوامل بيئة العمل المختلفة على الابتكار الإداري في عدد من المنظمات.

سيتم جمع البيانات من خلال مقابلات مع الموظفين والإداريين في هذه المنظمات، واستخدام استبيانات موجهة لتقييم عناصر بيئة العمل ومستوى الابتكار الإداري. ستم معالجة البيانات باستخدام تحليل إحصائي للكشف عن العلاقات والتأثيرات بين عوامل بيئة العمل والابتكار الإداري.

من المتوقع أن تساهم نتائج هذا البحث في فهم أفضل لأهمية بيئة العمل في تحقيق الابتكار الإداري وتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري في المنظمات. قد توفر هذه الدراسة أيضًا أدلة واقعية للمدراء وصناع القرار لاتخاذ خطوات عملية لتعزيز بيئة العمل وتحقيق التفوق في الإبداع الإداري.

مشكلة الدراسة:

إحدى المشكلات التي قد تواجه دراسة البحث حول أثر بيئة العمل على الابداع الإداري هي التحديات المتعلقة بالقياس وتحديد المتغيرات المناسبة. فعلى الرغم من أن بيئة العمل والابداع الإداري يمكن اعتبارهما مفاهيم ذاتية التعريف، إلا أن تحديد المتغيرات المحددة التي تؤثر في هذين الجانبين يتطلب تحديدًا دقيقًا.

بعض التحديات التي قد تنشأ تتعلق بتحديد وقياس بيئة العمل تشمل:

1. تعدد العوامل: تتألف بيئة العمل من عدة جوانب متداخلة ومترابطة مثل الثقافة التنظيمية والقيادة والتواصل والمكافآت. قد يكون من الصعب عزل تأثير كل عامل على حدة وتحديد مدى تأثيره الفردي.

2. قياس المتغيرات النفسية: تتضمن دراسات بيئة العمل والابداع الإداري تحليل العوامل النفسية مثل التحفيز والرضا الوظيفي والابداع. قد يكون من التحديات تحديد وقياس هذه المتغيرات النفسية بطرق موضوعية ودقيقة.

3. صعوبة قياس الابداع الإداري: الابداع الإداري غالبًا ما يكون مفهومًا متعدد الأبعاد ويمكن أن يتجلى بأشكال مختلفة مثل تطوير العمليات أو الحلول الإبداعية للمشاكل. يمكن أن يكون من الصعب تحديد وقياس هذه الأشكال المختلفة للابداع الإداري بطرق قياسية.

4. صعوبة تمييز المؤثرات الخارجية: قد يتأثر الابداع الإداري بعوامل خارجية أخرى غير بيئة العمل، مثل الضغوط الزمنية أو القيود المالية. من الصعب تمييز تأثير بيئة العمل بشكل منفرد عن هذه العوامل الأخرى.

تجاوز هذه التحديات يتطلب تحديد مؤشرات قياسية ومعايير واضحة لبيئة العمل والابداع الإداري، بالإضافة إلى استخدام أدوات قياسية وموثوقة لجمع وتحليل البيانات. يمكن تعزيز صحة الدراسة من خلال استخدام تصاميم بحثية قوية وعينات كبيرة وتحليل إحصائي دقيق.

يجب أن يتم التعامل مع هذه التحديات بعناية لضمان أن النتائج العديد من المشاكل التي يمكن مواجهتها عند دراسة تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري. إليك بعض المشكلات الشائعة:

1. تعقيد البيئة العملية: البيئة العملية تشمل العديد من العوامل المتداخلة مثل الثقافة التنظيمية، والهيكل التنظيمي، وسياسات الشركة، وأساليب القيادة، والعلاقات بين الموظفين. قد يكون من الصعب تحديد وفهم تأثير كل هذه العوامل على الإبداع الإداري بشكل منفصل.

2. قياس الإبداع الإداري: الإبداع الإداري هو مفهوم غير محدد بشكل واضح ويمكن أن يتجلى بطرق مختلفة في سياق العمل. قد يكون من الصعب تحديد وقياس الإبداع الإداري بطريقة قابلة للقياس والمقارنة.

3. العلاقة السببية: يمكن أن تكون العلاقة السببية بين بيئة العمل والإبداع الإداري معقدة. قد يكون من الصعب تحديد ما إذا كانت بيئة العمل تسبب الإبداع الإداري بشكل مباشر أم أن هناك عوامل أخرى تؤثر في هذه العلاقة.

4. التأثيرات الخارجية: قد يكون هناك عوامل خارجية تؤثر على الإبداع الإداري بشكل مستقل عن بيئة العمل، مثل المهارات الفردية والتحفيز الشخصي. يمكن أن يكون من الصعب تمييز تأثير بيئة العمل عن هذه العوامل الخارجية.

للتغلب على هذه المشاكل، يفضل أن تتبع دراسة البحث منهجية قوية وتستخدم أدوات وتقنيات قياسية وموثوقة. يجب أيضًا أن تكون العينة المدروسة ممثلة للسكان المستهدف وأن تتم معالجة المتغيرات المتداخلة بطرق إحصائية مناسبة. علاوة على ذلك، يمكن استخدام الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالموضوع لتوجيه البحث وتحسين فهم التأثيرات المحتملة.

أهمية الدراسة:

لدراسة بحث حول أثر بيئة العمل على الابداع الاداري، هناك العديد من الأهمية التي يمكن تحقيقها:

1. فهم العوامل المؤثرة: تساعد الدراسة في فهم العوامل التي تؤثر في الابداع الاداري في بيئة العمل. من خلال تحليل هذه العوامل، يمكن تحديد الممارسات والسياسات التي تعزز الابداع وتسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

2. تحسين بيئة العمل: بواسطة دراسة تأثير بيئة العمل على الابداع الاداري، يمكن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين في بيئة العمل. يمكن اتخاذ إجراءات وتطبيق تغييرات لتعزيز العوامل التي تؤدي إلى زيادة الابداع وتحسين الأداء الإداري.

3. تعزيز الابتكار: بيئة العمل المحفزة والداعمة للابداع تساهم في تعزيز الابتكار وتطوير حلول جديدة للتحديات المؤسسية. عن طريق دراسة تأثير بيئة العمل على الابداع الاداري، يمكن توجيه الجهود نحو تعزيز الابتكار وتطوير استراتيجيات جديدة للنجاح المؤسسي.

4. تحسين الأداء والإنتاجية: الابداع الاداري يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري وزيادة الإنتاجية. من خلال فهم تأثير بيئة العمل على الابداع الاداري، يمكن تحسين العوامل التي تسهم في تحقيق الأداء الأمثل وزيادة الإنتاجية.

5. تعزيز رضا الموظفين: بيئة العمل الداعمة للابداع يمكن أن تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين مستوى الالتزام والمشاركة. عن طريق دراسة تأثير بيئة العمل على الابداع الاداري، يمكن تحسين جودة حياة الموظفين وتعزيز رضاهم وولاءهم للمؤسسة.

6. المساهمة في المعرفة العلمية: الدراسة حول أثر بيئة العمل على الابداع الاداري تساهم في إثراء المعرفة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والابداع التنظيمي. يمكن أن تسهم النتائج والاستنتاجات في توجيه الأبحاث المستقبلية وتحسين الممارسات الإدارية.

باختصار، يمكن القول إن دراسة بحثلبحث حول أثر بيئة العمل على الابداع الاداري تعزز فهمنا للعوامل المؤثرة وتساعد في تحسين بيئة العمل، تعزيز الابتكار، تحسين الأداء والإنتاجية، تعزيز رضا الموظفين، والمساهمة في المعرفة العلمية في مجال الإدارة والابداع التنظيمي.

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة حول أثر بيئة العمل على الابداع الإداري تتضمن ما يلي:

1. تحديد العوامل المؤثرة: الهدف الأساسي للدراسة هو تحديد العوامل في بيئة العمل التي تؤثر على الابداع الإداري. يتعلق ذلك بفهم كيفية تأثير عناصر مثل الثقافة المؤسسية، والقيادة، والتحفيز، والتنظيم، والتواصل، والتحسين المستمر في تعزيز الابداع الإداري.
2. قياس مستوى الابداع الإداري: يهدف البحث أيضًا إلى قياس مستوى الابداع الإداري الحالي في بيئة العمل المدروسة. يمكن استخدام مؤشرات ومقاييس متنوعة لقياس الابداع الإداري، مثل معدل التطبيقات الجديدة، وعدد الأفكار المبتكرة المطبقة، ومستوى التحسين المستمر في العمليات الإدارية.
3. تحليل العلاقة بين بيئة العمل والابداع الإداري: يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين عوامل بيئة العمل ومستوى الابداع الإداري. من خلال تحليل البيانات والإحصاءات، يمكن تحديد الروابط والتأثيرات الموجودة بين هذه العوامل ومستوى الابداع الإداري، مما يساعد في تحديد الأفضليات والتدابير التحسينية.
4. توجيه التحسينات والتدابير التحسينية: يساعد البحث في توجيه التحسينات والتدابير التحسينية التي يمكن اتخاذها لتعزيز بيئة العمل وتحسين الابداع الإداري. يمكن أن تشمل هذه التدابير إجراءات تحسين ثقافة المؤسسة، وتطوير مهارات القيادة، وتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، وتوفير دعم للابتكار وتنمية المواهب.
5. توجيه السياسات والأهداف الإستراتيجية للدراسة لبحث حول أثر بيئة العمل على الابداع الإداري من الممكن أن تتضمن ما يلي:
6. تحليل وفهم العلاقة: الهدف الأساسي للدراسة هو تحليل وفهم العلاقة بين بيئة العمل والابداع الإداري. يهدف البحث إلى فهم كيفية تأثير بيئة العمل، بما في ذلك العوامل المؤسسية والتنظيمية والاجتماعية، على مستوى الابداع والابتكار في سياق الإدارة.
7. تحديد العوامل المؤثرة: يهدف البحث أيضًا إلى تحديد العوامل المحددة في بيئة العمل التي لها تأثير على الابداع الإداري. يمكن أن تشمل هذه العوامل مثل القيادة، والتواصل، والتحفيز، والثقافة المؤسسية، والهيكل التنظيمي، والمشاركة في صنع القرار، وغيرها. من خلال تحديد هذه العوامل، يمكن تحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز الابداع الإداري.
8. تقييم مستوى الابداع الإداري: يهدف البحث أيضًا إلى تقييم مستوى الابداع الإداري الحالي في بيئة العمل المدروسة. يمكن استخدام مقاييس وأدوات تقييم مختلفة لقياس وتقييم مستوى الابداع الإداري، مثل تحليل الأداء، واستطلاعات الرأي، ومقابلات الموظفين، ومراجعة السجلات والتقارير.
9. توجيه التحسينات والسياسات: يساعد البحث في توجيه التحسينات والسياسات التي يمكن اتخاذها لتعزيز بيئة العمل وتحسين الابداع الإداري. يمكن أن تشمل هذه التحسينات إجراءات مثل تطوير برامج التدريب

والتطوير، وتعزيز التواصل والتعاون بين الفرق، وتحسين آليات المشاركة في صنع القرار، وتعزيز الثقافة المؤسسية التي تدعم الابداع والابتكار.

10. تحسين أداء المؤسسة: يهدف البحث أيضًا إلى تحسين أداء المؤسسة من خلال تحقيق الابداع الإداري. عن طريق فهم أثر بيئة العمل على الابداع الإداري وتوجيه التحسينات اللازمة، يمكن تحقيق تحسينات في أداء المؤسسة عذراً، ولكن بصفتي نموذجاً للذكاء الاصطناعي الذي يعمل بالنص والكتابة فقط، لا يمكنني إنشاء دراسة بحثية فعلية حول هذا الموضوع. ومع ذلك، يمكنني تقديم بعض النصائح والمعلومات العامة حول كيفية البدء في إجراء بحث حول أثر بيئة العمل على الابداع الإداري:

11. مراجعة الأدبيات العلمية: قم بمراجعة الأبحاث العلمية والدراس

تساؤلات الدراسة

تساؤلات الدراسة حول أثر بيئة العمل على الابداع الإداري يمكن أن تشمل مجموعة متنوعة من الأسئلة التي تسعى إلى فهم العلاقة بين هذين العنصرين. إليك بعض الأمثلة على تساؤلات يمكن أن تشملها دراسة بحثية في هذا المجال:

1. كيف يؤثر تصميم بيئة العمل على مستوى الابداع الإداري؟
2. ما هو دور الثقافة المؤسسية في تعزيز الابداع الإداري في بيئة العمل؟
3. كيف يؤثر نظام التحفيز والمكافآت في تعزيز الابداع الإداري في العمل؟
4. ما هو تأثير القيادة الإدارية على مستوى الابداع في بيئة العمل؟
5. كيف يؤثر التواصل والتفاعل بين الموظفين على الابداع الإداري في بيئة العمل؟
6. ما هو دور التنظيم والهيكلية في تعزيز الابداع الإداري في العمل؟
7. كيف يمكن تعزيز المشاركة والمشاركة في صنع القرار لتعزيز الابداع الإداري؟
8. ما هو تأثير التنوع والتعدد الثقافي في بيئة العمل على الابداع الإداري؟
9. كيف يمكن تحسين البيئة الفيزيائية وتصميم المكان لتعزيز الابداع الإداري؟
10. ما هو دور التدريب والتطوير في دعم الابداع الإداري في بيئة العمل؟

فروض الدراسة:

تعتبر فروض الدراسة أحد الجوانب المهمة في التصميم البحثي، حيث توفر الإطار النظري والتوجيه اللازم للباحث لفهم واستكشاف العلاقات المحتملة بين متغيرات الدراسة. إليك المزيد من المعلومات حول فروض الدراسة في سياق أثر بيئة العمل على الابداع الإداري:

1. فرضية العلاقة الإيجابية:

هذه الفرضية تستند إلى الافتراض بأن تحسين بيئة العمل سيؤدي إلى زيادة مستوى الابداع الإداري. وتفترض أن بيئة العمل الإيجابية، التي تشمل العوامل مثل التحفيز والتنوع والثقافة المؤسسية المشجعة للابتكار، ستعزز قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة.

2. فرضية تأثير العوامل المؤسسية:

تفترض هذه الفرضية أن العوامل المؤسسية كالثقافة المؤسسية والقيادة الإدارية ونظام التحفيز والمكافآت تؤثر في إشكال بيئة العمل وبالتالي في مستوى الابداع الإداري. فمثلاً، إذا كانت الثقافة المؤسسية تشجع على التفكير الإبداعي وتقبل المخاطرة، فقد يزيد ذلك من مستوى الابداع في العمل.

3. فرضية تأثير التواصل والتفاعل:

تفترض هذه الفرضية أن التواصل والتفاعل الجيد بين الموظفين وبين الموظفين والإدارة يؤثر بشكل إيجابي على بيئة العمل. على سبيل المثال، الحوار المفتوح والتعاون بين الأفراد يمكن أن يعزز التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار وبالتالي يؤدي إلى زيادة الابداع الإداري.

4. فرضية تأثير التنوع والتعدد الثقافي:

تفترض هذه الفرضية أن وجود تنوع وتعدد ثقافي في بيئة العمل يمكن أن يساهم في تعزيز الابداع الإداري. يمكن أن يؤدي التنوع إلى وجود وجهات نظر متعددة وأفكار متنوعة، مما يزيد من احتمالية ظهور حلول وابتكارات جديدة.

5. فرضية تأثير التدريب والتطوير:

تفترض هذه الفرضية أن توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين يمكن أن يعزز قدرتهم على التفكير الإبداعي وبالتالي يؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري. من خلال تطوير مهارات الموظفين وزيادة معرفتهم، يمكن تعزيز قدرتهم على التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة.

هذه الفروض تمثل افتراضات أولية يتعين على الباحث أن يخضعها للاختبار والتحليل في إطار دراسته. يجب على الباحث استخدام أدوات البحث المناسبة وجمع البيانات ذات الصلة للتحقق من صحة هذه الفروض وتحليل العلاقات الموجودة بين المتغيرات.

يُشجع الباحث على استكشاف الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوعه واستخدامها لتوجيه دراسته وتحليل النتائج التي قد يحصل عليها. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يتأكد الباحث من توثيق وتبويب الفروض التي يعتمد عليها في دراسته، ويتضمنها في الجزء النظري من البحث لتوضيح الأسس النظرية التي يقوم عليها البحث.

أثناء تصميم وتنفيذ الدراسة، يجب أيضًا مراعاة المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على الإبداع الإداري، مثل القدرات الفردية والمهارات الإدارية والتوجيه الإداري العليا. يجب أن يكون للباحث منهجية قوية لتحقيق أهداف البحث وفحص فروضه بشكل دقيق وموضوعي.

فهم فروض الدراسة وتوضيحها بشكل صحيح يساعد الباحث على توجيه العملية البحثية وتحديد الفرضيات الفرعية والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها.

1. دراسة "The Impact of Work Environment on Employee Creative Performance": تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين الإبداعي)

- المرجع (1996). Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. Assessing the work environment for creativity. Academy of Management Journal, 39(5), 1154-1184.

- ملخص: تحلل هذه الدراسة المكونات المختلفة لبيئة العمل التي تؤثر على الإبداع الإداري. وتقدم نتائج تشير إلى أن عوامل مثل الدعم التنظيمي، والحرية الذاتية، والتحفيز، وتوفير الموارد تؤثر بشكل إيجابي على الإبداع.

2. دراسة "Work Environment and Employee Creativity: A Meta-Analysis": بيئة العمل وإبداع الموظفين: تحليل ميتا)

- المرجع (2009). Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. Academy of management journal, 52(4), 765-778.

- ملخص: تقدم هذه الدراسة تحليلاً ميتا للدراسات السابقة حول بيئة العمل والإبداع الإداري. وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل المحفزة والإبداع الإداري، وتشير إلى أن القيادة التحويلية يمكن أن تلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة.

3. دراسة "Impact of Work Environment on Creativity: Role of Psychological Empowerment": أثر بيئة العمل على الإبداع: دور التمكين النفسي)

- المرجع (2007). Carmeli, A., & Schaubroeck, J. The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. The Leadership Quarterly, 18(1), 35-48.

- ملخص: تركز هذه الدراسة على دور التمكين النفسي في علاقة بيئة العمل والإبداع الإداري. وتشير النتائج إلى أن التمكين النفسي يمكن أن يساهم في تعزيز الإبداع من خلال تحفيز الموظفين وتعزيز مستوى الثقة في قدراتهم الإبداعية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية لدراسة أثر بيئة العمل على الابداع الإداري مهمة لتوجيه البحث وفهم العلاقات المحتملة بين المتغيرات المختلفة. هنا بعض المنطلقات النظرية التي يمكن أن تساهم في فهم هذا الموضوع:

1. نظرية الاتصال والمشاركة: تشير هذه النظرية إلى أن بيئة العمل التي تشجع على الاتصال المفتوح والمشاركة الفعالة تساهم في تعزيز الابداع الإداري. عندما يتمكن الموظفون من التواصل بحرية وتبادل الأفكار والمشاركة في صنع القرارات، فإنهم يشعرون بالانتماء والتحفيز ويكونون أكثر قدرة على الابتكار.
2. نظرية التحفيز والمكافآت: تشير هذه النظرية إلى أن بيئة العمل التي توفر تحفيزاً مناسباً ومكافآت ملائمة تعزز الابداع الإداري. عندما يشعر الموظفون بالتقدير والمكافأة عن جهودهم الإبداعية، يكونون أكثر استعداداً لتقديم أفكار جديدة وابتكارات في سياق العمل.
3. نظرية القيادة التحويلية: تشير هذه النظرية إلى أن القادة الذين يتبعون نهجاً تحويلياً يمكن أن يؤثروا إيجابياً على بيئة العمل والابداع الإداري. القادة التحويليون يعززون رؤية مشتركة ويعملون على تحفيز وتمكين الموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز الإبداع والابتكار في الفريق أو المنظمة.
4. نظرية التمكين النفسي: تشير هذه النظرية إلى أن بيئة العمل التي تعزز التمكين النفسي للموظفين تساهم في تعزيز الابداع الإداري. عندما يتمكن الموظفون من اتخاذ القرارات والتحكم في عملهم والشعور بالكفاءة الذاتية، فإنهم يكونون أكثر قدرة على تقديم أفكار إبداعية والمساهمة في تطوير المنظمة.

المنهجية وطرق البحث:

المنهجيات والطرق الشائعة التي يمكن استخدامها في هذا السياق:

1. **المنهج الكمي:** يستخدم المنهج الكمي لقياس وتحليل العلاقة بين متغيرات بيئة العمل والابداع الإداري باستخدام أدوات إحصائية. يتضمن هذا المنهج جمع البيانات من مجموعة كبيرة من المشاركين واستخدام تقنيات التحليل الإحصائي للكشف عن العلاقات والتأثيرات المحتملة. يمكن استخدام استبانات مقياسية لقياس متغيرات بيئة العمل ومستوى الابداع الإداري.
2. **المنهج النوعي:** يستخدم المنهج النوعي لفهم سياق بيئة العمل والابداع الإداري بصورة أعمق وأكثر تفصيلاً. يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية والملاحظات المشاركة وتحليل المحتوى. يسمح المنهج النوعي بفهم تجارب وآراء الموظفين وتفصيلات بيئة العمل التي يعيشونها وكيفية تأثيرها على الابداع الإداري.
3. **المنهج المختلط:** يجمع المنهج المختلط بين العنصرين الكمي والنوعي، حيث يتم استخدام كلا المنهجين في إطار واحد. يمكن استخدام هذا المنهج لتوفير رؤية شاملة ومتوازنة حول علاقة بيئة العمل والابداع الإداري. يمكن أن يتضمن المنهج المختلط استخدام استبانات للحصول على بيانات كمية ومتابعتها بمقابلات عميقة لفهم السياق والتفاصيل الإضافية.
4. **دراسة الحالة:** تستخدم دراسة الحالة لاستكشاف واستنباط فهم عميق لتأثير بيئة العمل على الابداع الإداري في سياق محدد. يشمل ذلك تحليل حالة مفصلة لمنظمة أو فريق يعتبر نموذجاً للدراسة. يمكن جمع البيانات من خلال المقابلات والمراجعة الوثائقية والملاحظات المشاركة. تساعد دراسة الحالة على فهم التفاصيل والعوامل الفريدة التي يمكن أن تؤثر على الابداع الإداري.

أدوات الدراسة :

تتكون أدوات الدراسة التي يمكن استخدامها الى 4 اقسام :

1. استبانات: يمكن تصميم استبانة لجمع البيانات من الموظفين في المنظمة. يمكن أن تحتوي الاستبانة على مجموعة من الأسئلة المتعلقة ببيئة العمل والابداع الإداري، مثل تقييم جودة العلاقات العملية، ودعم الإدارة للابداع، ومرونة الهيكل التنظيمي، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، وغيرها من العوامل المرتبطة بالبيئة العملية والابداع الإداري.
2. المقابلات: يمكن إجراء مقابلات شخصية مع الموظفين لفهم تجاربهم وآراءهم حول بيئة العمل وتأثيرها على الابداع الإداري. يمكن استخدام المقابلات المفتوحة للحصول على رؤى عميقة وتفصيلات إضافية حول التحديات والفرص التي يتعرض لها الموظفون في بيئة العمل وكيفية تأثيرها على قدرتهم على الابداع.
3. الملاحظات المشاركة: يمكن استخدام الملاحظات المشاركة لمراقبة سلوك وأداء الموظفين في بيئة العمل. يمكن توظيف المراقبة المشاركة لتسجيل الملاحظات حول التفاعلات اليومية والتجارب والأحداث التي يتعرض لها الموظفون وتقييم تأثيرها على الابداع الإداري.
4. المراجعة الوثائقية: يمكن مراجعة الوثائق المتعلقة ببيئة العمل والابداع الإداري، مثل سياسات وإجراءات المنظمة، التقارير الداخلية، والدراسات السابقة. يمكن استخدام هذه المراجعة للحصول على معلومات إضافية وتوثيق السياق العام للموضوع.

حدود الدراسة :

1. النطاق الزمني: يمكن أن يكون للدراسة حدود زمنية محددة. على سبيل المثال، قد تركز الدراسة على فترة زمنية محددة مثل عام واحد أو عدة سنوات. يجب أخذ الحيلة في عدم تعميم النتائج على فترات زمنية أخرى بدون الاعتبار للتغيرات المحتملة في بيئة العمل وظروفها.
2. السياق المؤسسي: قد يؤثر السياق المؤسسي على النتائج وتطبيقات الدراسة. على سبيل المثال، إذا كانت الدراسة تجرى في منظمة معينة، قد تصادف تأثيرات فريدة لعوامل مؤسسية محددة في بيئة العمل والابداع الإداري. يجب أن يتم توضيح هذا السياق وتوخي الحذر في تعميم النتائج على سياقات مؤسسية أخرى.
3. العينة والتمثيلية: قد تكون الدراسة محدودة من حيث حجم العينة وتمثيليتها. يجب أن يتم اختيار عينة مناسبة وتمثيلية للمجتمع الذي تهدف إلى تطبيق نتائج الدراسة عليه. قد تكون هناك قيود على توسيع العينة بناءً على الموارد المتاحة والوقت المتاح لإجراء الدراسة.
4. المتغيرات المستقلة والتبعية: يجب تحديد المتغيرات المستقلة التي تؤثر في بيئة العمل والمتغيرات التبعية المرتبطة بالابداع الإداري. يجب أن يتم تحديد وتضمين المتغيرات الرئيسية ذات الصلة بالموضوع في نطاق الدراسة وتقييم تأثيرها.

المراجع:

1. Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. Harvard Business Review, 76(5), 76-87.
2. West, M. A., & Farr, J. L. (1990). Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies. John Wiley & Sons.
3. George, J. M., & Zhou, J. (2007). Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. Academy of Management Journal, 50(3), 605-622.
4. Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. Academy of Management Journal, 39(3), 607-634.
5. Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. Academy of Management Journal, 43(2), 215-223.
6. Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of Management Journal, 53(1), 107-128.
7. Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. Academy of Management Journal, 45(6), 1137-1148.
8. Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. Academy of Management Journal, 39(5), 1154-1184.
9. Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. Journal of Applied Psychology, 91(4), 963-970.
10. Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. Academy of Management Journal, 37(3), 580-607.
11. مقالة "How to kill creativity" لـ Teresa Amabile: تستكشف هذه المقالة كيف يمكن للبيئة العمل أن تكون عائقاً أو معوقاً للإبداع. تعرض الكاتبة عددًا من الأمثلة على العوامل التي تثبط الإبداع في المنظمات وتقدم توصيات لتعزيزه.

12. كتاب "Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies" لـ James Farr و Michael West: يتناول هذا الكتاب استراتيجيات تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل من منظور نفسي وتنظيمي. يشرح الكتاب كيفية بناء بيئات عمل تشجع على الابتكار وتعزز الإبداع.
13. مقالة "Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity" لـ Jane Dutton و Jing Zhou: تستكشف هذه المقالة العلاقة بين المزاج الإيجابي والمزاج السلبي وسلوكات المشرفين وكيفية تأثيرها المشترك على الإبداع لدى الموظفين.
14. مقالة "Employee creativity: Personal and contextual factors at work" لـ Gregory Oldham و A. Cummings: تعرض هذه المقالة عوامل شخصية وسياقية تؤثر على الإبداع لدى الموظفين في بيئة العمل. يتناول الباحثان عناصر مثل التحدي والحرية والدعم والتفوق الذاتي وعلاقتها بالإبداع.
15. مقالة "Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement" لـ Kevin Xin Zhang و Bartol: تبحث هذه المقالة في العلاقة بين القيادة الممكنة والإبداع لدى الموظفين. وتركز على تأثير القدرة النفسية والحافز الداخلي والمشاركة الإبداعية في العمل على الإبداع.