



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة المشاريع

**"تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في
الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً"**

اعداد الطالب /

محمد عبدالقادر العيدروس

241002134

اشراف /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفايصل عبد الحميد محمد حسن

2024 م

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفهرس

المحتويات

3	مقدمة عامة.....
4	مشكلة الدراسة.....
5	أهمية الدراسة.....
5	أولا- الأهمية العلمية للدراسة -.....
5	ثانيا- الأهمية العملية للدراسة -.....
6	أهداف الدراسة:.....
6	أسئلة الدراسة:.....
7	فروض الدراسة:.....
8	متغيرات الدراسة.....
9	الدراسات السابقة.....
18	المنطلقات النظرية للدراسة:.....
20	منهج وخطة البحث.....
20	أدوات الدراسة.....
21	حدود الدراسة.....
22	مصطلحات الدراسة.....
23	الخاتمة:.....
24	المراجع:.....
24	المراجع العربية:.....
25	المراجع الأجنبية.....

مقدمة عامة

تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل ظروف اقتصادية وسياسية وتكنولوجية واجتماعية من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة من أجل تحقيق أهداف تنبع من المجتمع وتسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة وملتشبكة والمتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة هي سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته من الناحية النظرية إلا أنها تتشابك من الناحية العملية فرغم وجود علوم متخصصة في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والفنون والاجتماع إلا أن النظم المتعلقة بهذه المجالات المتعددة والمختلفة تتفاعل مع بعضها وتؤثر في بعضها البعض من أجل استقرار المجتمع وازدهاره. قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية وتسعي الدراسة الى توضيح ان بيئة العمل أصبحت تتميز بالتغير المستمر والسريع لمواكبة التطور مما استلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة والمشاركة في صنع القرارات والسرعة في اتخاذها وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر وتحقيق التوازن بين مصالحها ومصالح الافراد العاملين فيها إذ تسعى الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق وتجتهد من اجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري احد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز شركة سابق عن بعض الشركات والمؤسسات الأخرى الامر الذي جعلها بحاجة ماسة الى إدارات إدارية مبدعة ومرنة لمعالجة القصور في الإمكانيات ورفع مستوى الاداء لتحقيق الأهداف العامة للشركة بكفاءة وفعالية ولتحقيق عنصر

الإبداع الإداري لابد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري وهو العنصر الأهم في بيئة العمل في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

تسعى المنظمات جاهدة تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الأفراد العاملين داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الحديثة والجديدة المبدعة وذلك لن يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع العاملين إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة فالإبداع يتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة وبالتالي القدرة على التفكير بشكل مختلف ومبدع وفي النهاية يتم إيجاد الحل المناسب حيث أصبح الإبداع حاجة ومطلبا مهما واساسيا لكل الشركات والإدارات والمؤسسات والهيئات ومنها إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق ونجد ان البيئة التنظيمية للعمل ومكوناتها تشكل تحديا لاي تنظيم لما لها من أثر كبير على تقدم المؤسسة واستمراريتها وتحقيق أهدافها وهو الوصول الي التميز والتفوق في الأداء وأيضا الحفاظ على الميزة التنافسية لدي المؤسسة في الوقت الحالي والمستقبل أيضا ولا يتم ذلك الا من خلال تنمية العنصر لبشري أساس العملية الإبداعية.

يمكن صياغة المشكلة الرئيسية للدراسة في السؤال التالي:

ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق؟

أهمية الدراسة

أولاً- الأهمية العلمية للدراسة -

- تستمد أهمية هذه الدراسة من طبيعة العلاقة الموجودة بين بيئة العمل والإبداع الإداري والتأثير المباشر بينهما داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.
- معرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم بمعرفة مدى رضاهم عن عناصرها المكونة لها داخل المؤسسة.
- التركيز على أهمية المورد البشري وسلوكه الإبداعي في ظل بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار الإداري.
- معرفة مدى استيفاء بيئة العمل لعناصرها الإدارية والمادية المكونة لها داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

ثانياً- الأهمية العملية للدراسة -

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في إمكانية تطبيق نتائجها على أرض الواقع وإعطاء صورة عملية وواقعية لواقع الإدارة محل الدراسة من خلال دراسته ميدانياً في تعزيز فهم لسلوك العاملين بكافة مستوياتهم الإدارية العليا ووسطي ودنيا لأهمية بيئة العمل والإبداع الإداري داخل الإدارة والسعي للتوصل إلى بيئة عمل تضع المورد البشري ضمن أولوياتها لينتج عن ذلك أن يكون لديه الاستعداد لاستخدام مخزونه من الطاقة القصوى من الموارد البشرية ومكونات الأخرى لبيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري واستثمار إخلاص العنصر البشري وكفاءته لتنمية ولأداء إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية

أهداف الدراسة:

- ✓ دراسة مفهوم بيئة العمل داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ إبراز العلاقة الموجودة بين عناصر بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ دراسة إدراك شركة مدى أهمية بيئة العمل لتحسين الأداء الوظيفي والإداري ومن ثم الإبداع الإداري.
- ✓ تقديم إطار نظري لإبراز كل من مفهومي بيئة العمل والإبداع الإداري وتعميق فهمهما داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ تحديد العلاقة بين الإبداع الوظيفي وبيئة العمل داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ التعرف على واقع الإبداع الإداري بكل أبعاده الأساسية لدى الموظفين في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة:

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة المشكلة الرئيسية للدراسة في السؤال التالي:

ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً؟

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن اشتقاق عدة أسئلة فرعية فيما يلي:

- 1- ما المقصود ببيئة العمل وأبعادها وما هي أهم العوامل المؤثرة فيها؟
- 2- ما مفهوم الإبداع الإداري وما هي عناصره ودور إدارة الموارد البشرية في عملية تطويره؟
- 3- ما هي علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي للموظفين؟

فروض الدراسة:

تم اشتقاق الفروض البحثية خلال الإطار الفكري للبحث بما يحقق أهدافه في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها تمثلت فروض الدراسة في صورتها العدمية فيما يلي: الفرض الرئيسي للدراسة:

وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

وتشعب من تلك الفرضية بعض الفرضيات الفرعية التي تتمثل في التالي:

الفرضية الأولى: أ

ثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الادارية – الرقابة – التكنولوجيا - ظروف العمل- التشارك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

الفرضية الثانية:

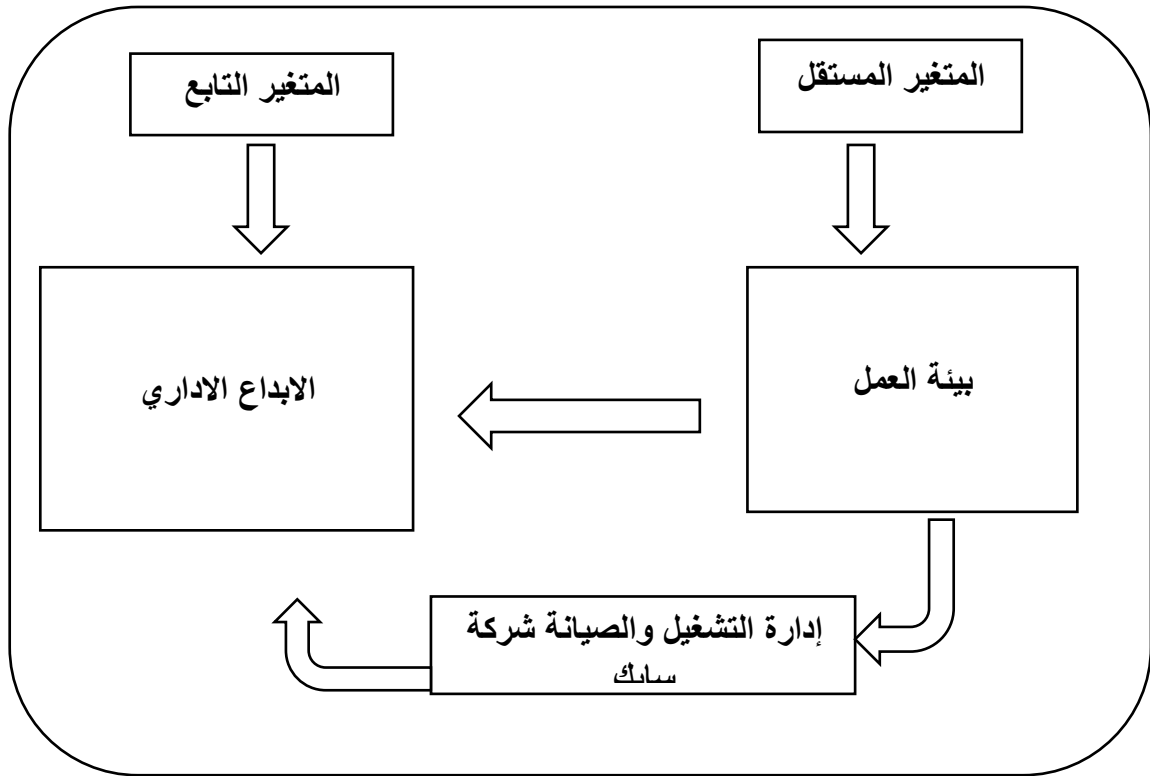
توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

الفرضية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل:
تأثير بيئة العمل في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابك.
- المتغير التابع:
الابداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابك.
- المتغيرات الديموغرافية:
السن والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والوظيفة.



شكل 1 - اعداد الباحث

الدراسات السابقة

دراسة (عون الله 2023):

بعنوان (تأثير بيئة العمل علي تحقيق الابداع الإداري) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - تبسة -، وتمثلت أبعاد بيئة العمل في (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافأة، التكنولوجيا، ظروف العمل)، وتم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث اشتملت الدراسة الميدانية على مجتمع متكون من موظفين للكلية البالغ عددهم (192) تم اختيار عينة عشوائية منهم بالغة (50) موظف وموظفة، بالإضافة إلى استبيان في جمع البيانات وبغرض تحليلها مع اختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS). وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الكلية تهتم ببيئة العمل ولديها توجه إبداعي في مجالها، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري للكلية محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، وتمثلت مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة اهتمام الكلية بالتطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها، يجب فرض التدريب على جميع الموظفين بشكل إلزامي.

دراسة (عبد اللطيف 2023):

بعنوان ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري - ركزت هذه الدراسة على دراسة ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري، وتشرح الباحثة كلا المصطلحين ضغوط بيئة العمل والإبداع الإداري والتعرف على العلاقة بينهما في فنادق الدراسة، وكل من إجابات المبحوثين حول ضغوط بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري، ترجع إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، المسمى الوظيفي، الأجر الشهري).

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي التي تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وشمل مجتمع البحث فنادق الثلاث والأربع نجوم في مدينة طرطوس والبالغ عددها (7) فنادق، أما عينة البحث فهي

عينة من العاملين في المستويات الإدارية العليا في هذه الفنادق بطريقة عشوائية، تم توزيع الاستبانة أداة البحث عليهم، وأعيد منها (45) استبانة كاملة صالحة للتحليل الإحصائي.

وأهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها: يوجد أثر عكسي لصراع الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لغموض الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لعبء الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويعد بعد صراع الدور أكثر الأبعاد تأثيراً في مستوى الإبداع الإداري.

دراسة (مسعودي 2023):

بعنوان أثر بيئة العم في تنمية الابداع الإداري - هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري يحدد مختلف المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري، وتحليل مدى توفر بيئة عمل جيدة بأبعادها الأربعة (العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية) في مؤسسة اتصالات الجزائر بقالة، ومحاولة معرفة أثرها في تنمية الإبداع الإداري. وقد طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 41 بشكل مستهدف من الإداريين، وتم جمع المعلومات عن الاستبيانات، والمعالجة في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. توصلت هذه الدراسة إلى نتائج تبين أن هناك دور لبيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري في مؤسسة اتصالات الجزائر في قالة وبالأخص في الجانب الاجتماعي للشخص كما خلصت بمجموعة من التوصيات تحث على ضرورة توفير بيئة عمل ملائمة لأداء مختلف الأعمال في المؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها.

دراسة (بارودي، 2023):

بعنوان "تأثير بيئة العم على تحقيق الابداع الإداري دراسة ميدانية -مديرية الضرائب) تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي تؤديه بيئة العمل في تنمية الابداع الاداري في المؤسسة، وذلك من خلال إجراء مسح ميداني على عينة من عمال مديرية الضرائب ببو هراوة ولاية غرداية. حيث تناول الاستبيان الموجه للعينة المدروسة نقاط تتعلق بجوانب تخص ابعاد بيئة العمل، والابداع الاداري في المؤسسة الاقتصادية، وقد توصلت الدراسة

إلى نتائج أهمها أن بيئة العمل لها دور كبير في تنمية الابداع الاداري، وقد خلصت الدراسة إلى توصيات مقترحة تفي بضرورة التزام بتوفير بيئة عمل مناسبة تساعد في العمل داخل المؤسسة وتنعكس بالإيجاب على تكريس الابداع الاداري داخل المؤسسة

دراسة (سالم 2022)

بعنوان تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري - يلخص هذا البحث تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية ومدى توافر أدوات الإدارة المرنة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، تعدد الوظائف. العاملون، وتحديد قدرتهم على تحقيق الإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرار، قابلية التغيير، قبول المخاطر، تشجيع الإبداع، أيضا يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى المهارات الشخصية والإدارة القيادية وكفاءة تلك المهارات في الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية.

دراسة (سالم النهود 2022)

يلخص هذا البحث تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية ومدى توافر أدوات الإدارة المرنة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، تعدد الوظائف. العاملون، وتحديد قدرتهم على تحقيق الإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرار، قابلية التغيير، قبول المخاطر، تشجيع الإبداع، أيضا شخصية والإدارة القيادية يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى المهارات الكفاءة تلك المهارات في الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية.

دراسة (أبوزيد 2021):

بعنوان تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري دراسة حالة سلطنة 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. V). 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 إحصائي 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.

دراسة (عبد الله السلمي 2020):

المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة، وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع، وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام، تناول الباحث أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل الداخلية وأثرها بالإبداع الإداري، استهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين، تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام 1443/1442هـ، وقد بلغ عددهم 326 موظف أكاديمي من

كلا الجنسين و باختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني و ظروف وطبيعة العمل و إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري ، مما يدل على ان بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

دراسة شلالى (2020):

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري في مؤسسة هالي رتون حاسي مسعود ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة، وزع الاستبيان على عينة قدرها 140 مفردة ولتحليل هذه البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: موظفي شركة هالي رتون يتمتعون بمستوى إبداع عالي في مؤسسة هالي رتون؛ يوجد اهتمام بالغ ببيئة العمل في المؤسسة محل الدراسة؛ توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة وذلك من خلال كل من بعد الهيكل التنظيمي وبعد التدريب؛ بعد الحوافز والمكافآت، بعد التكنولوجيا، في حين لا توجد علاقة ارتباط بين بعد ظروف العمل؛ وبعد الأنظمة والمعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة.

دراسة (خالد عكر 2020)

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الابتداع الوظيفي في العمل. كما نعلم جميعا، هناك العديد من مجالات الابتكار الوظيفي، سواء كان ذلك في صياغة الاستراتيجيات أو الخطط، أو ابتكار الأساليب والأنظمة، أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة، أو في أحدث استجابة للمتطلبات البيئية من حيث السلع

والخدمات. يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات

المنظمات الإدارية. ومع ذلك، بالنسبة للمديرين، يعتبر تصميم طريقة جديدة لتطبيق نظرية الإدارة

والحصول على نتائج جيدة ابتكاراً للإبداع. يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري، وهي قدرة الموظف على تنظيم أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤثر عملية الإنتاج. يرتبط مفهوم الابتداع الوظيفي بالابتكار الذي يبحث عن طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمؤسسة.

دراسة (هشام بركات 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على عينة الدراسة (280) مفردة خضع للدراسة (246) مفردة؛ أي ما نسبته (87.9%)، وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: 1- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة. 2- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لمستوى الإبداع الإداري كانت مرتفعة. 3- وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الإبداع الإداري، حيث تفسر ما مقداره (56.4%) من التباين في الإبداع الإداري. وتوصي الدراسة بضرورة قيام مؤسسة الموانئ بأخذ دورها في الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الداخلية، وذلك من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والموارد الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية، من خلال الاهتمام بوضع برامج تأهيلية للأفراد العاملين في المؤسسة من أجل تدريبهم على ثقافة الإبداع فهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.

دراسة (حجي مصطفى 2017):

عنوان الدراسة: دور بيئة العمل في تحقيق الابداع الاداري الرياضي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة أهداف الدراسة - التعرف على دور بيئة العمل الداخلية منها أو الخارجية في العملية الإبداعية في الإدارات الرياضية وعلى وجه الخصوص مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. مشكلة الدراسة: هل لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي؟ فرضيات الدراسة: الفرضية العامة: لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. الفرضيات الجزئية: - للهيكل التنظيمي دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - للتدريب دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - لظروف العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. المنهج المتبع في الدراسة: إعتد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي. الأدوات المستعملة في الدراسة: فقد تم إتباع تقنية الاستبيان، التي تعتبر من أنجح الطرق للحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة. جاء في هذا البحث فصول: الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة أما الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها النتائج المتوصل إليها: ² وضوح طبقات الهيكل التنظيمي ودوره ومساهمته في الإبداع الإداري. إن تدريب الموارد البشرية وفق خطط استراتيجية من خلال توزيع فترات تدريبية حسب برامج سنوية تلي متطلبات واحتياجات الإدارة لمختلف فئات العنصر البشري. أهم التوصيات: - نشر الوعي بأهمية الإبداع الإداري وإبراز دوره في تسهيل إجراءات العمل الإداري في الإدارات الرياضية. - أهمية تطوير المهارات السلوكية والقدرات الإبداعية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة للتغلب على المعوقات التنظيمية للإبداع الإداري.

دراسة عواد 2016:

عنوان التدريب وانعكاساته على كفاءة أداء العاملين بحث استطلاعي في المؤسسة العامة السورية للتأمين والتي أجريت على 54 موظف في المؤسسة العامة السورية للتأمين حيث درست أثر التدريب كمتغير مستقل

على المتغيرات التابعة التالية كفاءة أداء العاملين - الجودة - الوقت - المهارة - روح الفريق بينت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب وكفاءة أداء العاملين وهذا يعني وجود حاجة إلى التدريب لتحسين كفاءة أداء العاملين كما بينت وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل من التدريب والجودة والوقت والمهارة وروح الفريق.

وأهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة قيام إدارة المؤسسة المبحوث عليها بإقامة البرامج التدريبية بشكل جيد ومدرّس والذي من شأنه.
- تحسين أداء العاملين وبالتالي تدعيم مركز المؤسسة التنافسي.
- إجراء عمليات المناقلة وإعادة هيكلة المؤسسة من أجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي ممارسة الإثراء الوظيفي لرفع مستويات الخبرة والمعرفة والمهارة.
- الاهتمام بالكفاءات ذات الخبرات العالية من أجل الاستفادة من خبراتهم وأفكارهم في تأهيل الصف الثاني من الأفراد العاملين في المؤسسة.
- ضرورة الاستفادة من تجارب الدول الناجحة في برامج التدريب وفي مجال صناعة التأمين بما يحقق المصلحة المشتركة بين المؤسسة والمتعاملين معها من أفراد المجتمع.

دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك 2016

"هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الاستراتيجيات المتبعة لإدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي للعاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك وقد تم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من افراد العينة المكونة من (158) مفردة لقياس وجهات نظرهم وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وقد توصلت الدراسة عند اختبار ابعاد استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بأن الاختيار والتعيين قد احتل المرتبة الأولى في مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في حين ان جودة العمل جاء بالمرتبة

الأولى في مستوى تطبيق الاداء الوظيفي. وبالنتيجة فقد توصلت الى وجود أثر لتطبيق استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بمستوى مرتفع من وجهة نظر الادارة العليا والوسطى للعاملين في الدوائر الحكومية في تبوك.

دراسة (عايد رحيل عيادة الشمري 2013)

بعنوان " دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية" والتي هدفت إلى التعرف على دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية استخدام المنهج الوصفي الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصل الباحث من خلال دراسته إلى وجود ارتباط قوي بين بيئة العمل الداخلية ومستويات الالتزام التنظيمي أون هناك دور كبير لبيئة العمل الداخلية تعزيز ورفع درجة الالتزام التنظيمي.

دراسة الشريف (2013)

بعنوان: دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة) تهدف الدراسة إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: قيام إدارة التطوير الإداري بتطوير الهياكل التنظيمية على ضوء حجم وطبيعة العمل وتحديد الاحتياجات الوظيفية للعاملين كما أظهرت النتائج عدم وجود متابعة وعناية بالموارد المتاحة للجامعة كالمعدات والأجهزة والأدوات المكتبية المستعملة بالجامعة وقدمت الدراسة توصيات عدة أهمها: ضرورة توعية الإدارة العليا في كل جهة بأهمية مشاركة العاملين عند الرغبة بالقيام بإحداث تغيير مما يساعد في كسب ثقتهم وتأييدهم لها وضرورة تعاون إدارة التطوير الإداري مع الإدارات العليا في إعادة دراسة اجراءات العمل والتغلب على

التعقيدات المتبعة وذلك لتسهيل العمل الإداري كما أوصت الدراسة بضرورة توعية الرؤساء بأهمية ملائمة مكان وظروف العمل لعاملين مما يساعد في تحسين أدائهم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تم التحقيق في جودة بيئة العمل والإبداع كانت العلاقات بين بيئة العمل والإبداع مع عوامل أخرى في المؤسسة لها تأثير وذلك من خلال ممارسات ادارة الموارد البشرية من حيث ظروف العمل والتعويضات والتمكين والتوظيف والتحفيز والمكافئات وأثر ذلك على الرضا الوظيفي لموظفي المؤسسة السعودية للاتصالات إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقا بالمملكة العربية السعودية بالمؤسسة ولقد تأسس أن ممارسات الموارد البشرية لها تأثير حاسم على الرضا الوظيفي للموظفين أظهر أثر الرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي مما سام بشكل كبير في زيادة الابداع الإداري والوظيفي في المؤسسة وقد أثبتت أن الاهتمام والعناية بالموظفين كانت من العوامل المهمة التي تؤثر على الابداع الإداري كما تم تضمين تعزيز القدرة والإنصاف والاهتمام بظروف العمل مفهوم بيئة العمل

تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل ظروف اقتصادية وسياسية وتكنولوجية واجتماعية من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة من أجل تحقيق أهداف تنبع من المجتمع وتتسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة والمتشابكة والمتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة هي سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته من الناحية النظرية إلا أنها تتشابك من الناحية العملية فرغم وجود علوم متخصصة في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والفنون والاجتماع إلا أن النظم المتعلقة بهذه المجالات المتعددة والمختلفة تتفاعل مع بعضها وتؤثر في بعضها البعض من أجل استقرار المجتمع وازدهاره. حيث يحتاج الهيكل التنظيمي إلى استيفاء أدنى حد من المطالب الخاصة بالوضوح والاستقرار والتلاؤم وكذا فهم الفرد لمهمته لتحقيق التجديد الذاتي للتنظيم ويتوفر هذه الشروط يمكن لأفراد التعامل مع مكونات التنظيم بطريقة مبتكرة

ومتغيرة بتغير الظروف المحيطة. من المعروف أن الإبداع هو أكثر عوامل نجاح الاقتصاد الحديث أهمية فهو يدر معدلات عالية من عوائد الاستثمار كما يعد العلم و التكنولوجيا و الإبداع الدوافع الأساسية لتحقيق الرخاء و النمو الاقتصادي لأي بلد فالاستثمار في مجال التكنولوجيا و في إنجاز مبادرات إبداعية تعتبر محفزاً للمعرفة وتوليد الثروة من خلال دعم البحوث العلمية وتسهيل إجراءات البحث والتطوير كما يوفر الإبداع في التكنولوجيا القيمة على شكل منتجات جديدة و عمليات إنتاجية وسلع وخدمات ذات جودة عالية وهذا ما يجبر المنظمات اليوم على مواكبة التطورات التكنولوجية حتى تستطيع الصمود أمام السوق التنافسية العالمية القائمة أساساً على ابتكار أفكار و أساليب إبداعية في المنتجات ذات الجودة العالية والتكلفة المنخفضة. وترتكز الأفكار الابتكارية والحلول الإبداعية في تصميم العمليات على زيادة الجودة وسرعة الإنتاج وخفض التكلفة فالإستراتيجيات الفكرية والمعرفة بالمنتج وبالعملية تتطلب تقييم المساحة التي تناسب التصميم بفحص كل جوانبه واختيار التكنولوجيا المناسبة وتحديد المعوقات والعمل على مواجهتها ولقد ساعدت الثورة التكنولوجية المهندسين والخبراء على ابتكار أساليب إبداعية لاستخدامها في إجراء تعديلات وتحسينات على مختلف التصميم حيث تطورت من التصميم اليدوي التقليدي إلى التصميم الآلي الكمبيوتر.

قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية. الدوافع الخارجية مثل الحوافز والمكافآت لها بعض التأثير الإيجابي على إبداع الموظفين من المتوقع أن يكون الأفراد أكثر إبداعاً عندما يواجهون مستوى عالٍ من الدوافع الجوهرية بحيث يكونون متحمسين لنشاط العمل ويستمتعون به من أجله مصلحة في ظل هذه الظروف يكون الأفراد خاليين من المخاوف الخارجية ومن المرجح أن يخاطروا ويستكشفوا مسارات معرفية جديدة ويكونوا مرحين بالأفكار والمواد من المحتمل أيضاً أن يظلوا مركزين على الطبيعة الداخلية للمهمة والعمل لفترة أطول على فكرة أو مشكلة. يجب أن تزيد المواقف التي تشجع هذا الاستكشاف والمثابرة من احتمالية الأداء الإبداعي

منهج وخطة البحث

لإنجاز بحثنا هذا والتوصل إلى إجابات عن التساؤلات المطروحة مسبقاً وبالتالي الإجابة على الإشكالية الرئيسية فقد اعتمدنا في هذه الدراسة في جزئها النظري على المنهج الوصفي التحليلي وذلك قصد استيعاب الإطار النظري للبحث وفهم عناصره وتحليل أبعاده معتمدين في ذلك على مختلف الكتب والمراجع العلمية المتاحة والمتعلقة بالموضوع محل الدراسة واستخلاص المعلومات المفيدة لنا والتي تساعدنا على استيفاء الجانب النظري من الدراسة وأيضاً استخدام وسائل مساعدة أخرى مثل المجلات والمواقع الإلكترونية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد اعتمدنا في جمع المعلومات الخاصة بمتغيرات الدراسة على نموذج الاستبيان الذي يحتوي على أسئلة على مشكلة الدراسة وفرضياتها والخاصة بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة

هي الأداة أو عدد من الأدوات الدراسية المستخدمة من قبل الباحث لجمع المعلومات والبيانات من العينة البحثية، ثم العمل على دراسة المعلومات ومناقشتها وتحليلها لاستخلاص نتائج الدراسة يمكن للباحث وفقاً لطبيعة المعلومات المطلوب الحصول عليها، ولطبيعة وأهداف البحث والعينة الدراسية، وإمكانيات الباحث وخصوصاً المادية منها تحديد الأداة الدراسية المناسبة. تتعدد أدوات الدراسة المستخدمة في الرسائل العلمية، ومن أكثر هذه الأدوات استخداماً نجد الاستبيانات، والمقابلات، والاختبار، والملاحظة، حيث يعتمد طالب الماجستير في اختيار الأداة الدراسية على مجموعة أسس علمية، بهدف الوصول إلى النتائج الدقيقة التي تحقق أهداف رسالة الماجستير. إن الاستبيان أو الاستبانة من أكثر الأدوات الدراسية المستخدمة في الأبحاث العلمية، حيث تقدم الاستبانة إلى أفراد عينة الدراسة لتتم الإجابة عليها من قبلهم، ثم تتم دراستها وتحليلها وصولاً إلى نتائج البحث هذا وقد يستخدم الطالب أداة دراسية واحدة أو عدة أدوات في الدراسة العلمية الواحدة، وذلك

وفق طبيعة وأهداف البحث، فما هي أهم أدوات الدراسة في رسالة الماجستير هناك بعض الأدوات الدراسية تكون مناسبة في رسالة علمية ولا تكون مناسبة في رسالة أخرى، وبالتالي على طالب الماجستير أن يترىث عند اختياره للأداة والتصميم. في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (تأثير بيئة العمل علي تحقيق الابداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقك تم اختيار الاستبيان كوسيلة للقياس" حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة بتأثير بيئة العمل علي تحقيق الابداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقك

حدود الدراسة

- الحدود المكانية:

إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقك في المملكة العربية السعودية.

- الحدود الزمانية:

العام الدراسي 2024م

- الحدود العلمية:

استعرضت الدراسة بيان تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقك".

- الحدود البشرية:

لعاملين في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة

بيئة العمل:

وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافآت والظروف الاجمالية داخل نطاق العمل وهو ايضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والاوامر المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية.

بيئة عمل معنوية ونفسية:

هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية وهي بيئة غير ملموسة.

بيئة عمل مادية ملموسة:

وهي كل شيء يوجد داخل مكان العمل ملموس ومادية كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة وعدد ساعات العمل المحددة وفترات الراحة والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية.

التدريب:

تطوير مهارات العاملين في المؤسسة وهي عملية مسبقة التخطيط ولها اهداف وقواعد محددة من اهمها زيادة كفاءة الموظفين ورفع قدراتهم الى المستوى المطلوب.

الحوافز والمكافآت:

كل شيء مادي او معنوي يمكن ان يزيد من انتاجية وابداع الموظف في المؤسسة.

السلوك الابداعي:

كل فكرة جديدة تخرج من الموظف تفيد وتزيد من تطور المؤسسة التنظيمية التي يعمل لصالحها.

تعريف الابداع:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها وبطريقة جديدة وفريدة. وهو أيضا النظر الى الاشياء والظواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء وهو لا يكون لدى أي شخص.

الخاتمة:

أصبح الابداع الإداري حاجة ملحة في كل المؤسسات والشركات وكان لابد من توفير البيئة المناسبة سواء كانت الخارجية او الداخلية وتؤثر بيئة العمل المناسبة من جميع الجهات مثل توفير بنية تحتية جيدة وطقس جيد ومرافق عامة وحواجز وغيرها على أداء العاملين في المؤسسة إن بيئة العمل تشمل الهيكل التنظيمي والحواجز وظروف العمل المختلفة مجتمعة والتي اذا تحققت بشروط وكفاءة عالية يؤدي ذلك إلى تحقق مفهوم الإبداع الإداري و يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية وتكوين قيادة إدارية قادرة على مواجهة الظروف الصعبة كما تستطيع أن تستثمر مواهب العمال وبالتالي تحقيق أقصى درجات الإبداع لجميع العاملين ومن اجل ان تحقق أهدافها تحتاج الى افكار حديثة ومتطورة عن ذي قبل لتواكب العصر وهو الذي يأتي من خلال الابداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية والتي اسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها لذلك تجدها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء الإداري من خلال توفير الإمكانيات والموارد المادية والبشرية والمعلومات الضرورية ترتبط بيئة العمل بالتطور والأبداع الوظيفي بشكل كبير من خلال الابداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية والخدمات المقدمة ومما لاشك أن وجود بيئة عمل ملائمة للعمل ومثالية ومشجعة تعد مقوماً أساسياً للنجاح وتعتبر إدارة بيئة العمل هي العنصر الفعال في أداء المؤسسة نحو تحقق الإدارة أهدافها والتي تتماشى مع اهداف المؤسسة.

المراجع:

• المراجع العربية:

- (1) إسماعيل مودة إسماعيل حسن 2014 تأثير بيئة العمل في الإبداع الإداري.
- (2) القحطاني سعد بن سعيد بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض -2012.
- (3) بلال خلف 2011م الإبداع الإداري دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان الأردن
- (4) بن رحمون سهام 2014م بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- (5) حريم حسين ومنصور ياسر 2006 إدراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشجيعها للإبداع التنظيمي.
- (6) سفيان 2021 تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري.
- (7) صيابي وفاء 2019 تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.
- (8) صلاح التلاوي 2021م (الإدارة الاستراتيجية في منظمات الأعمال).
- (9) صلاح الدين محمد عبد الباقي 2008م السلوك التنظيمي - مدخل تطبيقي معاصر مصر.
- (10) كاظم محمود 2010م منظمة المعرفة دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن.
- (11) محمد سعد فهد الممشوط 2011م تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري يناير.
- (12) محمد عبد الوهاب حسن ع شماوي 2014م دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشري.
- (13) مرام احمد علي 2020 "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والابداع الإداري" الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- (14) مروان حسن 2016 دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من حالة الاحتراق الوظيفي.
- (15) نورس عتوم 2020 - تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.
- (16) هاشم عيسى 2017 أثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.
- (17) هند لبصير 2016م أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد.

(18) وليد حميد رشيد الأميري 2016م تقييم وتطوير نظام تقويم اداء العاملين عمان الأردن.

• المراجع الأجنبية

- 1) D-Tjosvold, D. 1984. Effects of crisis orientation on managers' approach to controversy in decision making.
- 2) D-Westermann & Simmons, 2007 The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory study
- 3) Marloes, 2008 Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Exploring the Relevance of Gender Differences
- 4) Saros, et...al, 2008 Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture
- 5) Tombaugh, J. R., & White, L. P. 1990. Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a post lay off environment

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Project Management



**The impact of the work environment on achieving administrative creativity in the
Operations and Maintenance Department at the Saudi Basic Industries Corporation
(SABIC).**

Preparing students

Advisor:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq.

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan.

2024