

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة STC في
المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض دراسة حالة.

The Impact of the Work Environment on Achieving Managerial Creativity: A Case Study on STC in Riyadh, Saudi Arabia

لولوة فرج يوسف

2021205003

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، سواء بالدعم العلمي أو المعنوي. كان لتوجيهاتهم وتشجيعهم الأثر الكبير في تحقيق هذا العمل. كما أعبر عن امتناني لأفراد عائلتي وزملائي على دعمهم المستمر وتحفيزهم الدائم

أسأل الله أن يجعل هذا البحث نافعاً ومفيداً، وأن يجزي كل من ساهم فيه خير الجزاء

إهداء

جدول المحتويات:

6.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
7.....	1.1. المقدمة
8.....	1.2. مشكلة الدراسة
8.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
8.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9.....	1.3. أهمية الدراسة
9.....	1.3.1. على المستوى النظري:
9.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10.....	1.4. أسئلة الدراسة
10.....	1.5. أهداف الدراسة
10.....	1.6. فرضيات الدراسة
11.....	1.9. الدراسة الميدانية
12.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
13.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14.....	2.1. المقدمة:
14.....	2.2. المتغير المستقل
14.....	2.3. المتغير التابع
15.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
16.....	2.5. الخاتمة
17.....	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
18.....	3.1. المقدمة
18.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
18.....	3.2.1. بيئة العمل (المتغير المستقل)

18.....	3.2.2 الابداع الإداري (المتغير التابع)
19.....	3.3 نموذج البحث
19.....	3.3 تصميم البحث
20.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة.
20	3.4.1. مجتمع البحث.
20	3.4.2. عينة البحث
21.....	3.5. طريقة جمع البيانات.
21.....	3.5.1. المتغير المستقل.
21.....	3.5.2. المتغير التابع.
22	3.6.1. البيانات الأولية
22	3.6.2. البيانات الثانوية
23.....	3.7. طرق وإجراءات تحليل البيانات
24.....	3.8. الخاتمة
25.....	قائمة المراجع
27.....	الملاحق

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

قائمة الأشكال:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

في عالم الأعمال المتسارع والمتغير باستمرار، أصبح الإبداع الإداري ضرورة لا غنى عنها لتحقيق النجاح والاستدامة. لم يعد كافياً أن يدير المدير المهام اليومية بكفاءة فحسب، بل يتطلب الأمر منهم القدرة على ابتكار حلول جديدة ومبتكرة للتحديات التي تواجهها منظماتهم. يساهم الإبداع الإداري في تمكين المؤسسات من التكيف مع تغيرات السوق والتقنيات وسلوكيات المستهلكين، مما يمنحها ميزة تنافسية عبر تطوير عمليات تشغيل وتسويق مبتكرة، ويعزز الإنتاجية من خلال تحسين كفاءة العمليات. يتميز المدير المبدع بالرغبة المستمرة في التعلم، والانفتاح على الأفكار الجديدة، والمخاطرة المحسوبة، والثقة بالنفس، والقدرة على العمل الجماعي بفعالية. يمر الإبداع الإداري بعدة مراحل تشمل التحضير، التوليد، التقييم، التنفيذ، وتقييم النتائج النهائية. إن تنمية هذه المهارات الإبداعية لدى المديرين تعتبر أداة قوية لدعم منظماتهم في تحقيق النجاح والتفوق في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة.

أظهرت العديد من الدراسات الحديثة وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والإبداع الإداري، مشيرة إلى أن بيئة العمل الملائمة يمكن أن تحفز الموظفين على ابتكار أفكار جديدة وحلول إبداعية للمشكلات، مما يساهم في تحسين أداء المنظمة وزيادة قدرتها التنافسية. من بين أهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، دراسة بعنوان "دور بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري" (2019)، والتي أظهرت أن العوامل الأكثر تأثيراً في بيئة العمل على الإبداع الإداري تشمل المشاركة الفعالة في صنع القرار، التدريب والتطوير المستمر للموظفين، وتقديم المكافآت والحوافز التشجيعية. هذه العوامل تعزز من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي واتخاذ المبادرات، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للمنظمة وزيادة قدرتها على التكيف والتنافس في السوق.

على الرغم من وفرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، إلا أن هناك فجوات واضحة في البحث تتعلق بالتطبيق العملي لهذه العلاقة في سياقات مختلفة مثل قطاع الاتصالات. الكثير من الدراسات تركزت على القطاعات الصناعية والتكنولوجية دون الاهتمام الكافي بقطاع الاتصالات، مما يترك مجالاً كبيراً لاستكشاف تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات مثل شركة سوا في الرياض. هذه الفجوات تتطلب دراسات متعمقة تستهدف فهم الديناميكيات الفريدة في هذا القطاع وأثرها على الإبداع الإداري.

تواجه الشركات والمؤسسات في مختلف المجالات تحديات متزايدة تتطلب حلولاً إبداعية من قبل المديرين، حيث تنتوع هذه التحديات بين التغيرات السريعة في الأسواق، والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، وزيادة حدة المنافسة، وتغير احتياجات العملاء وتوقعاتهم. في هذا السياق، تلعب بيئة العمل دوراً هاماً وحاسماً في تحفيز الإبداع الإداري. بيئة العمل التي توفر الدعم المناسب وتشجع على التفكير الابتكاري يمكن أن تحفز المديرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول فعالة للمشكلات التي يواجهونها. هذه البيئة تتضمن عناصر مثل الثقافة التنظيمية التي تدعم التجريب وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم، وتوفير الموارد اللازمة للابتكار، وإتاحة الفرصة للتعاون وتبادل الأفكار بين الأفراد والفرق. على النقيض، يمكن لبيئة العمل التي تفقر إلى هذه العناصر أو التي تسودها البيروقراطية والقيود الصارمة أن تعيق قدرة المديرين على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة، مما يحد من قدرتهم على تطوير حلول فعالة تلبي احتياجات العمل المتغيرة.

يُعدّ الإبداع الإداري من العوامل الحيوية التي تُساهم في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث يتمثل في قدرة المديرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشاكل وتطوير أساليب عمل جديدة لتحسين الأداء وتعزيز الإنتاجية. تلعب بيئة العمل دوراً محورياً في تحفيز هذا الإبداع من خلال تأثيرها على سلوكيات المديرين ومستوى تفكيرهم، وقدرتهم على التعبير عن أفكارهم الإبداعية وتطبيقها. تكمن أهمية البحث في فهم العوامل البيئية التي تحفز الإبداع الإداري مثل بيئة العمل المريحة والثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار ونظام المكافآت المشجع على الأفكار الجديدة. كما يسعى البحث إلى تطوير استراتيجيات فعالة لخلق بيئة عمل محفزة للإبداع، مما يساهم في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاستفادة من نتائج البحث لتحسين مهارات المديرين الإبداعية من خلال برامج تدريبية، وتعزيز الإنتاجية والابتكار في المؤسسات، وبالتالي تحسين قدرتها على المنافسة في السوق.

مشكلة الدراسة

تواجه الشركات والمؤسسات في مختلف المجالات تحديات متزايدة تتطلب حلولاً إبداعية من قبل المديرين، حيث تتنوع هذه التحديات بين التغيرات السريعة في الأسواق، والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، وزيادة حدة المنافسة، وتغير احتياجات العملاء وتوقعاتهم. في هذا السياق، تلعب بيئة العمل دوراً هاماً وحاسماً في تحفيز الإبداع الإداري. بيئة العمل التي توفر الدعم المناسب وتشجع على التفكير الابتكاري يمكن أن تحفز المديرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول فعالة للمشكلات التي يواجهونها. هذه البيئة تتضمن عناصر مثل الثقافة التنظيمية التي تدعم التجريب وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم، وتوفير الموارد اللازمة للابتكار، وإتاحة الفرصة للتعاون وتبادل الأفكار بين الأفراد والفرق. على النقيض، يمكن لبيئة العمل التي تفتقر إلى هذه العناصر أو التي تسودها البيروقراطية والقيود الصارمة أن تعيق قدرة المديرين على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة، مما يحد من قدرتهم على تطوير حلول فعالة تلبي احتياجات العمل المتغيرة.

2.1. الفجوات النظرية:

تظهر الدراسات السابقة عدة فجوات نظرية في فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. أولاً، تعاني هذه الدراسات من نقص في التحليل المتعمق لتأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بشكل خاص، حيث تركز غالباً على تأثيرها العام على الإبداع. ثانياً، تختلف بيانات العمل وتأثيراتها على الإبداع بين الشركات والمؤسسات، مما يستدعي الحاجة إلى دراسات حالة محددة لفهم هذه الديناميكيات بشكل أفضل. ثالثاً، تفتقر الدراسات إلى التركيز على السياق السعودي وتحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في ظل التطورات الاقتصادية والثقافية التي تشهدها المملكة.

2.2. الفجوات العملية:

توجد عدة فجوات تطبيقية في الدراسات المتعلقة بالإبداع الإداري. أولاً، هناك حاجة ملحة لتطبيق النماذج النظرية المتعلقة بالإبداع على بيئة العمل الإدارية، حيث تفتقر الدراسات الحالية إلى هذا التطبيق مما يحد من فائدتها العملية. ثانياً، تركز الدراسات غالباً على تشخيص المشكلات المتعلقة بالإبداع في بيئة العمل دون تقديم حلول عملية لتحسينها. ثالثاً، تفتقر الدراسات إلى دراسات حالة مفصلة لفهم تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في سياقات محددة، مثل شركة سوا في مدينة الرياض.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي التالي:

“ما هو تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة STC في مدينة الرياض؟”

أهمية الدراسة

يُعدّ الإبداع الإداري من العوامل الحيوية لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث يتمثل في قدرة المديرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشكلات وتطوير أساليب عمل جديدة لتحسين الأداء والإنتاجية. تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحفيز هذا الإبداع من خلال تأثيرها على سلوكيات المديرين ومستوى تفكيرهم، وقدرتهم على التعبير عن أفكارهم الإبداعية وتطبيقها. تكمن أهمية البحث في فهم العوامل البيئية التي تحفز الإبداع الإداري مثل بيئة العمل المريحة، الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار، ونظام المكافآت المشجع على الأفكار الجديدة. كما يسعى البحث إلى تطوير استراتيجيات فعالة لخلق بيئة عمل محفزة للإبداع، مما يساهم في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاستفادة من نتائج البحث لتحسين مهارات المديرين الإبداعية من خلال برامج تدريبية، وتعزيز الإنتاجية والابتكار في المؤسسات، وبالتالي تحسين قدرتها على المنافسة في السوق.

3.1. أهمية نظرية:

تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري من خلال توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل المختلفة والإبداع الإداري. تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير بيئة العمل على قدرة المديرين على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الإنتاجية. من خلال تحليل الأبعاد المختلفة لبيئة العمل، مثل الثقافة التنظيمية والدعم الإداري والبنية التحتية التكنولوجية والتواصل الداخلي، يمكن تحديد العوامل التي تعزز أو تقلل الإبداع الإداري، مما يساهم في تطوير استراتيجيات لتحفيز الابتكار داخل المؤسسات.

3.2. الأهمية العلمية:

الإبداع الإداري هو أحد المفاهيم التنظيمية الهامة في الفكر الإداري الحديث، حيث يعد مصدرًا مهمًا لبقاء وديمومة المنظمات. تلجأ المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات الإدارة الحديثة إلى تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات واستغلال الفرص وزيادة قدراتها التنافسية والإبداعية. لذلك، يولي صانعو القرارات في المؤسسات العامة والخاصة اهتمامًا كبيرًا ببيئة العمل، لما لها من تأثيرات كبيرة، سواء كانت سلبية أو إيجابية، على الإبداع الإداري.

أسئلة البحث الفرعية:

- كيف تؤثر العناصر المادية في بيئة العمل (مثل تصميم المكاتب، الإضاءة، والتهوية) في شركة STC على الإبداع الإداري لدى الموظفين في مدينة الرياض؟
- ما هو دور الثقافة التنظيمية في شركة STC في تعزيز الإبداع الإداري بين الموظفين؟
- كيف تساهم السياسات والهيكل التنظيمي في شركة STC في تحفيز الموظفين على الابتكار والإبداع الإداري؟
- ما هي تأثيرات علاقات العمل والتفاعل بين الموظفين والإدارة في شركة STC على تحقيق الإبداع الإداري؟
- كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني المقدمة من شركة STC على تعزيز الإبداع الإداري في بيئة العمل في مدينة الرياض؟

أهداف البحث:

- إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة استكشاف تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة STC في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:
- تحديد تأثير الدعم الإداري على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض هذا الهدف يسعى لتحديد كيفية تأثير الدعم والتوجيه الإداري على قدرة الموظفين على الابتكار والإبداع في أعمالهم.
- تحليل تأثير بيئة العمل المادية على الإبداع الإداري في شركة STC في مدينة الرياض هذا الهدف يركز على تحليل دور البيئة المادية، مثل تصميم المكاتب وتجهيزات العمل، في تحفيز أو عرقلة الإبداع الإداري.
- تقييم تأثير بيئة العمل الثقافية على تحقيق الإبداع الإداري في شركة STC في مدينة الرياض هذا الهدف يهدف إلى تقييم كيف يمكن لثقافة العمل والقيم التنظيمية أن تؤثر على قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتحقيق الابتكارات.
- مقارنة تأثير بيئة العمل التعاونية مقابل بيئة العمل التنافسية على الإبداع الإداري في شركة STC في مدينة الرياض هذا الهدف يهدف إلى مقارنة تأثير بيئة العمل التي تشجع التعاون والمشاركة مقابل تلك التي تشجع المنافسة بين الموظفين على مستوى الإبداع الإداري.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر للدعم الإداري على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض عند مستوى الدلالة 5%.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد أثر للبيئة المادية لبيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض عند مستوى الدلالة 5%.

الفرضية الثالثة:

يوجد أثر لثقافة العمل والقيم التنظيمية على الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض عند مستوى الدلالة 5%.

الفرضية الرابعة:

يوجد أثر لبيئة العمل التعاونية مقارنة ببيئة العمل التنافسية على الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض عند مستوى الدلالة 5%.

الدراسة الميدانية:

تم اختيار شركة الاتصالات السعودية (STC) كإطار لدراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري لعدة أسباب. تُعد STC رائدة في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، وتتميز ببيئة عمل ديناميكية تشجع على الابتكار. كما أن حجم الشركة وتنوع أقسامها يوفر قاعدة بيانات غنية لدراسة الحالة. يعتبر قطاع الاتصالات من القطاعات الحيوية التي تشهد تطورات سريعة، مما يجعل شركة STC بيئة مناسبة لدراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. بالإضافة إلى ذلك، فإن الشركة تمتلك بنية تحتية تكنولوجية متطورة تدعم بيئة عمل محفزة للإبداع. للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً حول الشركة، يمكن الرجوع إلى موقعها

<https://www.stc.com.sa/>

مخطط البحث:

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة:

يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، وذلك من خلال التحقق من الفرضية القائلة بأن بيئة العمل المحفزة والمبتكرة تساهم في زيادة الإبداع لدى المدراء. تعتبر الدراسات السابقة حجر الزاوية لهذا البحث، حيث توفر الأساس المعرفي الذي يبنى عليه، وتساعد على تحديد الفجوات المعرفية وتطوير نموذج مفاهيمي خاص بالدراسة. سيتم التركيز على مجموعة من العوامل المتعلقة ببيئة العمل، مثل الدعم التنظيمي والاستقلالية والتنوع والتعاون، وكيفية تأثيرها على القدرة الإبداعية للمدراء. من خلال هذا البحث، نسعى إلى المساهمة في فهم أعمق للعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، وتقديم توصيات عملية للمؤسسات لتحسين بيئات عملها وتعزيز الإبداع لدى قياداتها.

المتغير الأول:

بيئة العمل هي مجموعة العوامل والظروف المحيطة بالفرد في مكان العمل، والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أدائه وسلوكه. تطورت المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل من مجرد التركيز على الظروف المادية إلى شمول جوانب نفسية واجتماعية وثقافية أكثر تعقيداً. تنقسم أبعاد بيئة العمل إلى ثلاثة أبعاد أساسية: البعد الأول يتضمن السياسات والإجراءات، بينما يتناول البعد الثاني ظروف العمل. أما البعد الثالث، فيركز على العلاقات العامة، ويضاف إلى هذه الأبعاد البعد الرابع، الذي يتناول التكوين.. تتأثر بيئة العمل بمجموعة من النظريات مثل نظرية الموارد التي تربط بين الموارد المتاحة في البيئة وقدرة الفرد على الإبداع، ونظرية الإدراك الاجتماعي التي تؤكد على دور التفاعلات الاجتماعية في تشكيل تصورات الأفراد عن بيئتهم.

المتغير الثاني:

الإبداع الإداري هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وحلول غير تقليدية للمشكلات التنظيمية، وذلك من خلال تطبيق المعرفة والمهارات الإدارية بطرق مبتكرة. تطورت مفاهيم الإبداع الإداري من مجرد التركيز على الأفكار الفردية إلى فهم أعمق لدوره في تحقيق الأهداف التنظيمية. يتضمن الإبداع الإداري أبعاداً متعددة مثل الإبداع في استراتيجيات الأعمال، وتطوير المنتجات والخدمات، وحل المشكلات المعقدة، وتحسين العمليات. تتأثر طبيعة الإبداع الإداري بمجموعة من النظريات مثل نظرية الإدراك الاجتماعي التي تربط بين الإبداع والمعرفة السابقة والتجارب الشخصية، ونظرية الموارد التي تؤكد على أهمية توفير الموارد اللازمة لتحقيق الإبداع.

العلاقة بين المتغير الأول والمتغير الثاني:

تحليل الدراسات السابقة حول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري يكشف عن مجموعة من الأنماط والاتجاهات المثيرة للاهتمام. تشير غالبية هذه الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر بيئة العمل الداعمة، مثل الدعم التنظيمي، الاستقلالية، والتعاون، وبين مستوى الإبداع لدى المدراء. كما أظهرت هذه الدراسات أن بيئة العمل التي تشجع على المخاطرة وتقبل الفشل تساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع. ومع ذلك، تكشف هذه الدراسات أيضاً عن بعض الصراعات في النتائج، حيث تختلف الآراء حول تأثير عوامل مثل الضغط الوظيفي على الإبداع، ففي حين تشير بعض الدراسات إلى أن الضغط المفرط قد يثبط الإبداع، إلا أن دراسات أخرى تشير إلى أن مستوى معين من الضغط قد يحفز الإبداع. بالإضافة إلى ذلك، توجد فجوات معرفية كبيرة في هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بتأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على الإبداع الإداري، وكذلك دور التكنولوجيا الحديثة في تشكيل بيئات عمل محفزة للإبداع. علاوة على ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تستكشف العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي على المدى الطويل. هذه الفجوات توفر فرصاً بحثية واعدة للمساهمة في تطوير فهمنا للعلاقة المعقدة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، وتقديم توصيات عملية للمؤسسات لتحسين بيئات عملها وتعزيز الإبداع لدى قياداتها.

الخاتمة:

اختتمت هذه الدراسة بتسليط الضوء على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الاتصالات السعودية (STC) ، حيث تم تحليل العلاقة بين مكونات بيئة العمل ومستوى الإبداع لدى المدراء. وقد أظهرت النتائج أن بيئة العمل التي تتسم بالدعم التنظيمي، والاستقلالية، والتعاون تسهم بشكل كبير في تعزيز القدرات الإبداعية للمدراء، مما يدل على أن بيئة العمل المحفزة ليست مجرد بيئة تشغيلية، بل هي عامل حيوي لتحقيق التميز الإداري والابتكاري.

بيّنت الدراسة أن التحديات والفرص في بيئة العمل تشكل جزءاً أساسياً من استراتيجية الشركة لتحقيق الابتكار. فقد وجد أن بيئة العمل التي تشجع على تبادل الأفكار وتقبل المخاطرة لها تأثير إيجابي ملحوظ على الإبداع الإداري، مما يؤدي إلى تقديم حلول جديدة وفعالة للمشكلات التنظيمية وتحسين العمليات والخدمات. وعلى الرغم من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية للعينة المدروسة، فإن الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحفيز الإبداع يظل ثابتاً بغض النظر عن الخلفيات الوظيفية أو الشخصية.

في ضوء هذه النتائج، يتضح أن المؤسسات مثل STC يمكنها تعزيز إبداع مدرائها من خلال الاستثمار في تطوير بيئات عمل مرنة وشاملة تدعم الابتكار. يجب على الشركات النظر في تحسين ظروف العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية بشكل مستمر، والتأكد من أنها توفر لموظفيها الأدوات والموارد اللازمة للإبداع. كما يجب أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات تعزز من التفاعل الإيجابي بين الموظفين، وتدعم التواصل المفتوح، وتوفر فرص التعلم والتطوير المستمر.

بالنظر إلى الأهمية المتزايدة للإبداع في بيئة الأعمال التنافسية الحالية، تفتح هذه الدراسة المجال لمزيد من الأبحاث المستقبلية. يمكن استكشاف تأثير التكنولوجيا الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي، على بيئة العمل والإبداع الإداري، بالإضافة إلى دراسة تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية بشكل أعمق. كما تبرز الحاجة إلى بحوث تركز على العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي على المدى البعيد، مما يمكن أن يوفر رؤى جديدة تسهم في صياغة سياسات واستراتيجيات تعزز من تنافسية المؤسسات في السوق.

بهذا، تُعد هذه الدراسة إضافة قيمة إلى الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري، وتوفر توصيات عملية يمكن أن تساعد الشركات في تحسين بيئات العمل وتعزيز الإبداع، مما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وبناء ثقافة مؤسسية داعمة

الفصل الثالث: منهجية البحث

٣،١. المقدمة

تعتبر منهجية البحث الأساس الذي يعتمد عليه الباحث لتحقيق أهداف الدراسة واستكشاف الظواهر بشكل منهجي. في هذا البحث ، يتم استخدام منهجية شاملة تجمع بين الأساليب النوعية والكمية STC حول تأثير بيئة العمل على الإبداع في شركة تبدأ العملية بتحديد المشكلة البحثية وصياغة الأهداف والفرضيات، تليها تصميم أدوات جمع البيانات، مثل الاستبيانات والمقابلات. سيتم جمع البيانات من مجموعة متنوعة من الموظفين، مما يضمن شمولية النتائج وموثوقيتها. سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة لفهم العلاقة بين العوامل المختلفة، مما يتيح استخلاص استنتاجات دقيقة STC. تدعم توصيات البحث. تهدف هذه المنهجية إلى تقديم رؤى قيمة تسهم في تعزيز الإبداع داخل بيئة العمل بشركة

٣،٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

هذه التعريفات الإجرائية تساهم في تحديد كيفية قياس المتغيرات، مما يسهل تحليل العلاقات بينها في سياق الدراسة:

٣،٢،١. بيئة العمل (المتغير المستقل):

- تُعرَّف بيئة العمل على أنها مجموعة العوامل الفيزيائية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على تجربة الموظف داخل مكان العمل. تشمل العناصر مثل تصميم المكاتب، مستوى الدعم الإداري، ثقافة العمل، وتوفير الموارد اللازمة

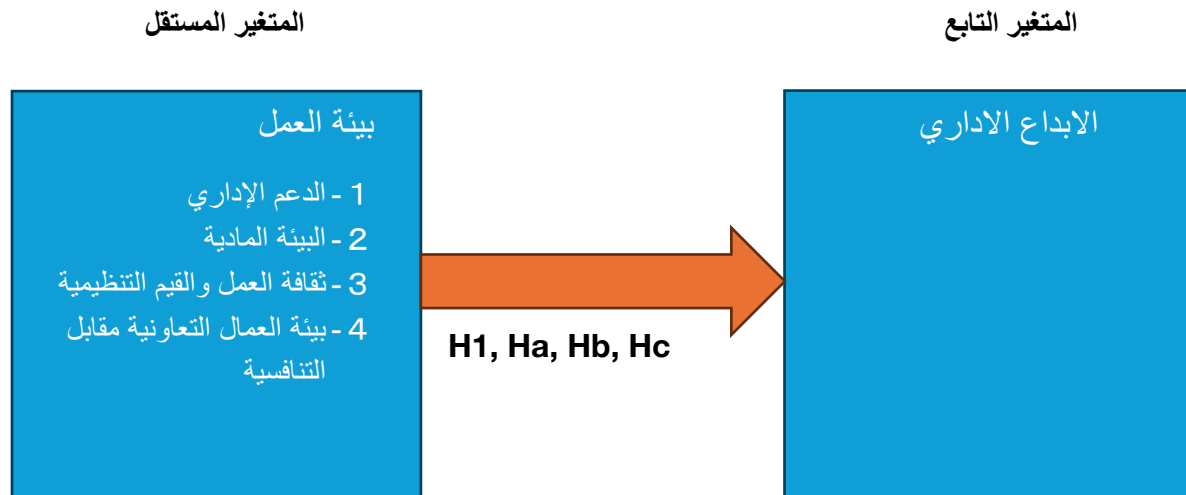
٣،٢،٢. الإبداع الإداري (عامل تابع):

- يُعرَّف بأنه نوعية الدعم والتشجيع الذي يتلقاه الموظفون من الإدارة العليا، بما في ذلك التوجيه والموارد المتاحة لتعزيز الابتكار.

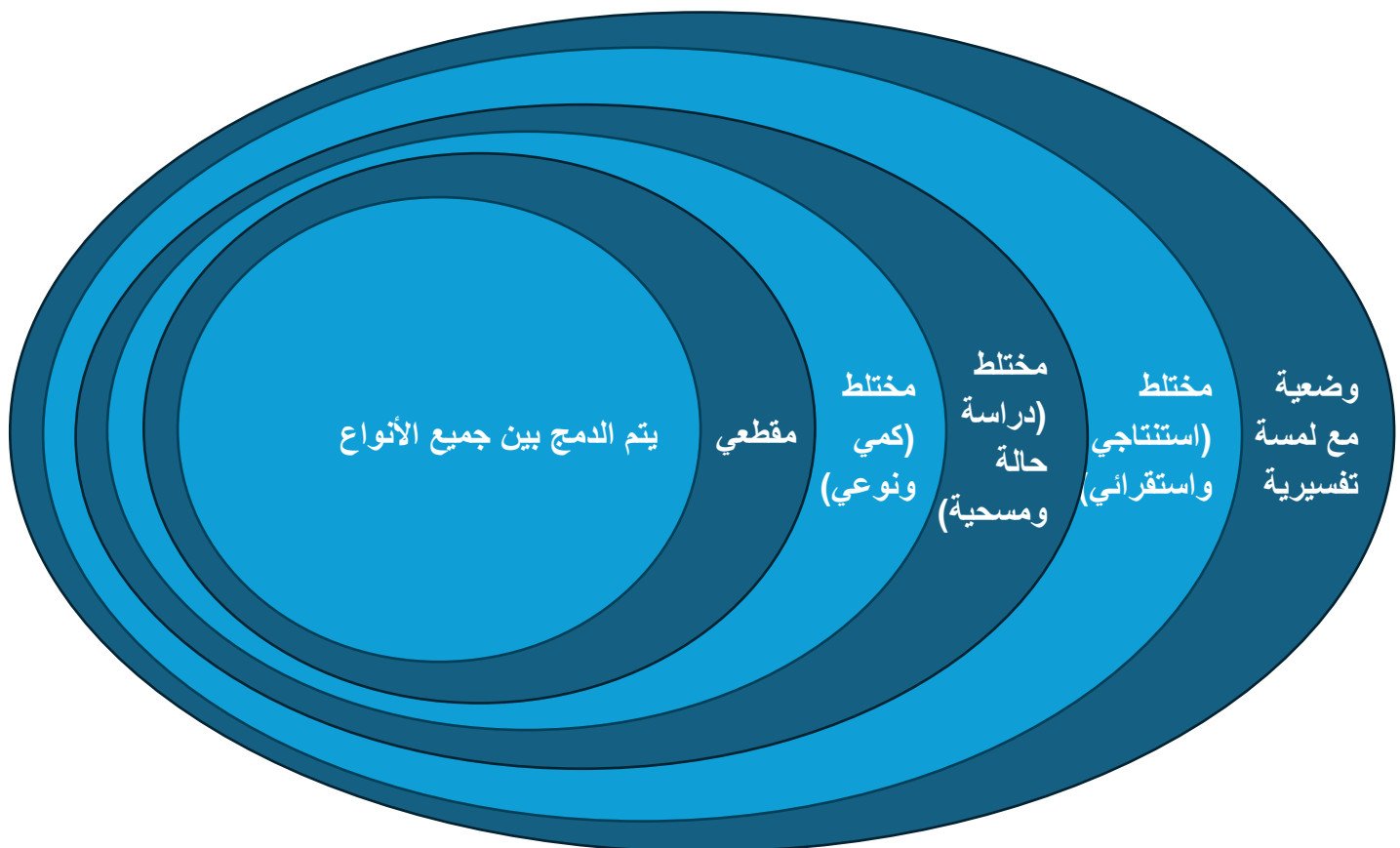
الثقافة التنظيمية (عامل فرعي):

- تُعرَّف بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة داخل المنظمة التي تؤثر على طريقة عمل الأفراد وتفاعلهم، وتساهم في تعزيز أو تقليل الإبداع

نموذج البحث



٣،٣. تصميم البحث:



٣،٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

٣،٤،١. مجتمع البحث

جدول رقم (1) مجتمع البحث

القطاع او اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
STC	الإدارة العليا	10
	الموظفين	20

٣،٤،٣. عينة البحث

جدول رقم (٢) عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
STC تستهدف الموظفين في شركة	موظف 30 – 35

٣،٤،٣. طريقة وتقنيات أخذ العينة

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة

٣،٥. طريقة جمع البيانات:

تعتبر طريقة جمع البيانات خطوة حاسمة في أي دراسة بحثية، حيث تحدد جودة النتائج ومصداقيتها. في هذا البحث حول تأثير ، سيتم استخدام مزيج من الأساليب الكمية والنوعية لجمع بيانات شاملة ومتكاملة STC بيئة العمل على الإبداع في شركة

ستستخدم الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينة واسعة من الموظفين، مما يتيح جمع بيانات قابلة للقياس الكمي حول تجاربهم وآرائهم. بالإضافة إلى ذلك، ستجرى مقابلات شبه منظمة مع عدد مختار من الموظفين لتوفير رؤى أعمق حول تأثير بيئة العمل على الإبداع.

ستمكن هذه الأساليب من تحليل العوامل بشكل شامل وفهم الروابط الدقيقة بين المتغيرات، مما يساهم في تقديم توصيات مدروسة لتعزيز الإبداع داخل الشركة.

٣،٥،١. المتغير المستقل (بيئة العمل):

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد البيانات	مصادر
بيئة العمل	السياسات والاجراءات	4	Google Scholar ResearchGate Qualtrics Academia.edu
	ظروف العمل	5	
	العلاقات العامة	4	
	التكوين	4	

٣،٥،٢. المتغير التابع (الإبداع الإداري):

المتغير التابع	الأبعاد	عدد البيانات	مصادر
الإبداع الإداري	الإبداع في العمل	12	MindTools Coursera CreativeBloq

٣،٦،١. البيانات الأولية:

البيانات الأولية تشير إلى المعلومات التي تم جمعها مباشرة من المصادر الأصلية من قبل الباحث. تعتبر هذه البيانات واقعية وأصيلة، حيث تعكس المشكلة البحثية بشكل مباشر. الهدف من جمع البيانات الأولية هو الوصول إلى حل للمشكلة البحثية المطروحة. تشمل طرق جمع البيانات الأولية ما يلي:

- المقابلات: تُعتبر المقابلات أداة فعالة لجمع المعلومات من الأفراد المعنيين بالموضوع. من خلال هذه المقابلات، يمكن الحصول على آراء وتجارب شخصية تتعلق بالمشكلة البحثية.
- الاستبيانات: تُستخدم الاستبيانات لجمع معلومات من مجموعة أكبر من الأشخاص. تتيح هذه الطريقة جمع بيانات كمية ونوعية، مما يسهل تحليل النتائج.
- الملاحظة: تُستخدم الملاحظة لرصد سلوك أو أحداث معينة في البيئة الطبيعية. توفر هذه الطريقة معلومات قيمة يمكن أن تكون غير متاحة من خلال الطرق الأخرى.

٣،٦،٢. البيانات الثانوية:

البيانات الثانوية تشير إلى المعلومات التي جمعها باحثون آخرون لأغراض مختلفة. تمثل هذه البيانات تحليل وتفسير للبيانات الأولية، وليست مخصصة لحل المشكلة البحثية الحالية. يمكن استخدام البيانات الثانوية كمرجع أو خلفية لدعم البحث. تشمل مصادر البيانات الثانوية:

- الكتب: تحتوي الكتب على معلومات متعمقة وموثوقة حول الموضوعات البحثية. يمكن استخدامها لتوفير سياق تاريخي أو نظري.
- المقالات: تُعتبر المقالات مصدراً مهماً للمعلومات المتعلقة بالموضوع. يمكن أن تحتوي على أبحاث جديدة وأفكار مبتكرة.
- الدوريات: تقدم المجلات العلمية دراسات وأبحاث حديثة تتعلق بالمجال، مما يساعد في التعرف على أحدث الاتجاهات.
- التقارير الرسمية: توفر التقارير الحكومية والإحصائية بيانات موثوقة تدعم البحث وتساعد في فهم المشكلة بشكل أعمق.

٣،٧. طرق وإجراءات تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها اختبارات الصدق التحليلي العاملي الاستكشافي لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

٣،٨. الخاتمة

استنادًا إلى الدراسة المعنونة "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة على شركة STC في الرياض"، توصلنا إلى مجموعة من النتائج الهامة التي تسلط الضوء على الأثر العميق لبيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري.

أولاً، أظهرت النتائج أن الدعم الإداري له تأثير ملحوظ على تعزيز الإبداع بين الموظفين، حيث يلعب التوجيه والتشجيع دوراً حاسماً في تحفيزهم على الابتكار واستكشاف أفكار جديدة. ثانياً، تبين أن العوامل المادية، مثل تصميم المكاتب والإضاءة، تساهم بشكل كبير في تحسين مستوى الإبداع الإداري، مما يدل على أهمية خلق بيئة مريحة ومحفزة.

ثالثاً، كانت الثقافة التنظيمية من العوامل الرئيسية التي تعزز التفكير الإبداعي، حيث تبين أن القيم المؤسسية التي تشجع على التعاون والتجريب تساهم في خلق بيئة مناسبة لتوليد الأفكار المبتكرة. وأخيراً، أبرزت الدراسة الفروق بين بيئة العمل التعاونية والتنافسية، حيث اتضح أن بيئات العمل التعاونية تُعزز من قدرة الموظفين على الابتكار بشكل أكبر.

بهذه النتائج، نجد أن بيئة العمل تمثل عنصراً محورياً في تحقيق الإبداع الإداري، مما يتطلب من المؤسسات التركيز على تحسين عناصر بيئة العمل لتشجيع الابتكار. إذ تؤكد الدراسة أهمية الاستثمار في تطوير بيئات عمل مشجعة للإبداع كاستراتيجية فعالة لضمان استدامة النجاح والتميز التنافسي في السوق.

ختاماً، إن تحقيق الإبداع الإداري ليس مجرد هدف، بل هو عملية مستمرة تتطلب تفاعلاً ديناميكياً بين مختلف عناصر بيئة العمل، مما يدعو الشركات إلى تبني استراتيجيات مبتكرة في هذا السياق لضمان التفوق والريادة.

المراجع:

الكتب:

- * الإبداع الإداري: مدخل إلى نظرية وممارسة الإبداع في المنظمات، جمال خير الله، دار الحصاد للنشر والتوزيع، ط1، 2014.
- * الإبداع في الإدارة: تحفيز الإبداع وتحقيق نتائج استثنائية، تأليف تيري كيللي وآخرون، ترجمة محمد عاطف، دار المعرفة للنشر والتوزيع، 2018.
- * الإبداع والابتكار في الإدارة: مفاهيم وتطبيقات، تأليف محمد عثمان، دار الأكاديمية للنشر والتوزيع، 2016.
- * الإبداع في المنظمات، تأليف تيريزا م. أمابيلي، ترجمة محمد عاطف، دار المعرفة للنشر والتوزيع، 2010
- * قيادة الإبداع: كيف تخلق بيئة عمل تحفز على الابتكار، تأليف توم كيللي وديفيد كيللي، ترجمة محمد عاطف، دار المعرفة للنشر والتوزيع، 2013

المواقع الإلكترونية:

- * موقع "الإدارة الإبداعية":

<https://www.creative-managing.com/software.html>

- * تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري:

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/5788>

- * أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان - جامعة الشرقية:

https://www.asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations_2022_m4d16_114239.pdf

- * البيئة الإبداعية في المنظمات:

[/https://uqu.edu.sa](https://uqu.edu.sa)

- عوامل بيئة العمل المؤثرة على الإبداع :

http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGAjah/AjahVol6No23Y2022/ajah_2022-v6-n23_221-250.pdf

- * مفهوم الإبداع الإداري وأهميته

https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A

- * دور الإبداع الإداري في تحقيق التميز المؤسسي:

<http://meijournals.com/ara/index.php/mejhcs/article/view/262>

البحوث الأكاديمية:

- * تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (خالد عبد الله البطيب، ومحمد عبد الكريم أحمد بخاري، 2022)
- * أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي (د. محمد عبد العزيز جبارة، 2021)
- * تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري (سلمى خالد سليمان، 2020)
- * تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفي شركات الاتصالات في الأردن (عبد محمد أبو صرار، 2019)

- * العلاقة بين بيئة العمل الإبداعية والإبداع الإداري لدى مديري الأقسام في المؤسسات الحكومية الأردنية (رانيا يوسف أبو العيش، 2018)
- * أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفي المؤسسات المصرفية في فلسطين (نور الدين محمد أبو جودة، 2017)
- * تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري:

<https://dspace.univadrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/5705/1/%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1%20%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A.pdf>

- * أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري:
- http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGAjah/AjahVol6No23Y2022/ajah_2022-v6-n23_221-250.pdf

الملاحق:

الاستبيان

في إطار إكمال متطلبات شهادة البكالوريوس في المشروع النهائي 1، تخصص إدارة مشاريع، نقوم بإجراء دراسة بعنوان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري". بهدف إتمام الجانب التطبيقي من الدراسة، نضع بين أيديكم هذه الاستمارة لمعرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين العملية الإنتاجية داخل المؤسسة

نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بدقة وموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة. نود أن نؤكد لكم أن جميع البيانات المقدمة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستتم معالجتها بسرية تامة.

نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم الكريم.

ملاحظة: نرجو منكم قراءتها بتمعن ثم الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة

1- الجزء الأول: البيانات الشخصية للمجيب

أ- الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

ب- السن:

أقل من 30 سنة ☐ من 31 إلى 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐

ج- المنصب الإداري:

موظف ☐ إطار ☐ رئيس مصلحة ☐

د- الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐ من 6 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

هـ - المؤهل العلمي:

تقني ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دراسات ☐ أخرى ☐

2- الجزء الثاني: محاور الاستبيان

أ. المتغير الأول: بيئة العمل

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبرة
السياسات والإجراءات					
					السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة ومفهومة لكل الموظفين
					تشجيع أنظمة الرقابة داخل المؤسسة لمراقبة فعالية تنفيذ التعليمات القوانين
					تمتاز السياسات والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة بالمرونة لتحقيق الاهداف المؤسسة
					تخدم الأساسيات والإجراءات المتبعة كافة الموظفين داخل المؤسسة
ظروف العمل					
					توفر لإدارة العليا كافة الموارد للموظفين لأداء أعمالهم في أحسن الظروف
					تحرص المؤسسة على تعزيز روح فرق العمل
					توفر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة لكافة الموظفين
					توفر المؤسسة كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة تعرضهم لحادث عمل
					يشعر الموظف في مكتبه بالإتياع خصوصاً مما يساعد أعماله بأريحية
العلاقات العامة					
					يوجد تعاون وانسجام كبير بين الموظفين داخل المؤسسة

					تتيح الإدارة العليا الإدارة الفرص الموظفين للاستماع إلى انشغالاتهم وأراءهم
					تنظم الإدارة العليا خرجات سياحية من أجل تعزيز روح العمل ما بين الموظفين
					تعتمد الإدارة العليا على أساليب تسيريه للموارد البشرية تمكن نشر روح التعاون بين العاملين
التكوين					
					تعتبر المؤسسة تكوين خيارًا إستراتيجيًا لإعداد كوادر بشرية مبدعة
					تتميز المؤسسة بإشراك الموظفين في دورات تكوينية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم
					تعمل المؤسسة على إتاحة فرص التكوين لجميع الموظفين في مختلف الأقسام بشكل عادل
					إذا قام الموظفون بدورات تكوينية ساهمت في رفع أداء العاملين على مستوى المدى المتوسط

ب. المتغير الثاني: الإبداع الإداري

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبرة
					أشعر بان لي مساهمه خاصه بإنتاج افكار جديده في مجال العمل
					أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي
					لدى القدرة على إظهار الأفكار الإبداعية بثقة عالية أمام الإدارة العليا
					اعمل على التطوير الدائم لإحداث تغيير في أساليب ابداعية وتحظى بالقبول

					أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها
					اعمل على اكتشاف نقاط الضعف والقوة في الأعمال التي أقوم بها بهدف تطوير ذاتي
					أحرص على تنفيذ الأمل وفقا للخطط والبرامج المرسومة بطرق إبداعية
					لدي استعداد لحل للمشكلات التي تواجهني في عملي بأسلوب إبداعي
					أحرص على معرفة القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل
					لا أتسرع في رفض أو قبول الأفكار
					أنجز ما يسند إلي من أعمال بكفاءة عالية
					لدي القدرة على تحقيق تقديم حلول المشاكل التي تواجهني في العمل