

عنوان البحث

تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري: دراسة تطبيقية علي وزاره التجارة في مدينة
الرياض بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب: سليمان حمود سليمان الجريان

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٤٠٣

إشراف/

د.الفصل عبد الحميد

د.فايز جراد

العام الدراسي الثاني:

٢٠٢٥ م / ١٤٤٧ هـ

فهرس المحتويات

المقدمة:	٣
مشكلة الدراسة:	٦
أهمية الدراسة:	٧
أهداف الدراسة:	٨
تساؤلات الدراسة	٩
فروض الدراسة:	٩
الدراسات السابقة:	١٠
١. الدراسات العربية:	١٠
٢. الدراسات الاجنبية:	١٢
٣. التعقيب على الدراسات السابقة:	١٥
المنطلقات النظرية للدراسة:	١٧
المنهجية وطرق البحث:	١٩
منهج الدراسة	١٩
مجتمع الدراسة:	١٩
عينة الدراسة:	٢٠
طرق جمع البيانات	٢٠
الأساليب الإحصائية:	٢٠
أدوات الدراسة:	٢١
حدود الدراسة:	٢١
المراجع:	٢٢
١. المراجع العربية:	٢٢
٢. المراجع الاجنبية:	٢٤

المقدمة:

تُعد بيئة العمل من العوامل الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الأفراد وكفاءتهم المهنية، فهي الإطار الذي يحيط بالموظف ويشكل علاقته بالزملاء، والإدارة، والمكان، والثقافة التنظيمية ولا تقتصر بيئة العمل على الجوانب المادية فقط كالمكاتب والمعدات والإضاءة، بل تشمل كذلك الأبعاد النفسية والاجتماعية والمعنوية التي تؤثر في شعور الموظف بالراحة أو الضغط، وبالتحفيز أو النفور (زيدان، ٢٠١٩، ٦٠)، إذ إن وجود مناخ تنظيمي إيجابي يعزز من الانتماء الوظيفي ويشجع على الإبداع والتعاون، بينما قد يؤدي غياب العدالة أو ضعف التواصل إلى تدهور الأداء وارتفاع معدلات التسرب الوظيفي ومن هنا، فإن المؤسسات الناجحة لا تكتفي بتوفير مقومات العمل الأساسية، بل تسعى إلى بناء بيئة محفزة تحتضن التعدد، وتحترم الخصوصية، وتتيح فرص النمو. (البرقاوي، ٢٠٢٣، ٤٢٤)

في ظل التحولات المتسارعة في عالم الأعمال، برزت أهمية بيئة العمل كأداة استراتيجية لا تقل عن الأدوات التقنية والإدارية الأخرى، خصوصاً مع تنامي التركيز على مفاهيم مثل الرفاه المهني، والتوازن بين الحياة والعمل، والتمكين المهني فالموظف اليوم لم يعد يكتفي بالراتب والمسمى الوظيفي، بل يبحث عن بيئة تدعم قيمه، وتراعي صحته النفسية، وتوفر له فرصاً للمشاركة والتقدير والتطور (بن حمو، ٢٠٢٢، ٦٣٨)، كما ساهمت جائحة كوفيد-١٩ في إعادة صياغة مفهوم بيئة العمل، حيث أصبحت أكثر مرونة، وظهر العمل الهجين والعمل عن بُعد كأنماط سائدة تتطلب تهيئة رقمية وتنظيمية مختلفة وبالتالي، فإن المؤسسات التي تدرك أهمية الاستثمار في بيئة العمل المتوازنة والمتكاملة ستكون الأقدر على استقطاب الكفاءات، وتحقيق الاستدامة في الأداء، والتأقلم مع المتغيرات المستقبلية. (الرماضنه، ٢٠٢٥، ١)

يشكل الإبداع الإداري اليوم أحد المرتكزات الحيوية في تطوير المؤسسات وبناء ميزتها التنافسية في بيئة متغيرة وسريعة التحول فالإدارة التقليدية التي تعتمد على النمطية والروتين لم تعد قادرة على مجاراة التحديات المعاصرة، في حين برزت الحاجة إلى أنماط إدارية تتسم بالمرونة والتجديد والقدرة على استباق الأزمات وتحويلها إلى فرص الإبداع الإداري ليس حكرًا على القادة

أو المدراء وحدهم، بل هو سلوك وثقافة جماعية تنمو في مناخ تنظيمي محفز، وتُترجم إلى أفكار غير مسبقة في التعامل مع المهام، أو في اتخاذ القرار، أو في تصميم العمليات، أو في تقديم الخدمات، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة النتائج وفي ظل التحول الرقمي وثورة الذكاء الاصطناعي، بات من الضروري أن تُعيد المؤسسات النظر في آلياتها الداخلية، وتتبنى أدوات تشجع على الإبداع وتكافئ أصحاب المبادرات والمقترحات الجديدة. (السلمي، ٢٠٢٢، ٢٢١)

إن الإبداع الإداري لا يُولد من فراغ، بل هو نتاج بيئة عمل تتيح حرية التفكير، وتحتضن التنوع في الآراء، وتمنح الموظفين مساحة للتجريب دون الخوف من الفشل المؤسسات التي تتبنى هذا الفكر الإداري المبدع، قادرة على إعادة هيكلة خدماتها وتكييف استراتيجياتها بما يتماشى مع احتياجات السوق والمجتمع، بل وتتفوق في قدرتها على التكيف مع التحديات المفاجئة وقد أثبتت التجارب أن فرق العمل التي يُمنح أفرادها حرية التعبير والمشاركة في صنع القرار، تنتج حلولاً أكثر ابتكاراً من تلك التي تُقيد بالإجراءات الصارمة لذلك، فإن تعزيز الإبداع الإداري لم يعد ترفاً تنظيمياً، بل ضرورة وجودية لضمان استمرارية المؤسسات، ومرونتها، وفعاليتها في مواجهة المستقبل. (الطيب، ٢٠٢٠، ١١٥)

أظهرت العديد من الدراسات السابقة اتفاقاً عاماً على وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل المحفزة وقدرة الأفراد على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات بمختلف أنواعها، سواء كانت حكومية أو خاصة إذ توصلت غالبية البحوث إلى أن توفير بيئة تنظيمية مشجعة تتسم بالدعم الإداري، وحرية التعبير، وتقدير الجهد الفردي (لعمور، ٢٠١٩، ٤٤٨)، يسهم بدرجة كبيرة في تنمية القدرات الابتكارية لدى الموظفين، ويزيد من رغبتهم في المشاركة بمبادرات تطويرية كما اتفقت الدراسات على أن وجود تواصل فعال بين مستويات الإدارة، مع وجود نظم تحفيز عادلة وفرص للنمو المهني، يُعد من المحفزات الجوهرية لظهور السلوك الإبداعي، ويؤثر إيجابياً على سرعة اتخاذ القرار وجودة الحلول التي تُقدمها الفرق الوظيفية (محمد، ٢٠٢٢، ٥٧)، وقد دعمت هذه الدراسات أهمية بناء ثقافة تنظيمية مرنة تركز على النتائج وتسمح بالتجريب والتعلم من الخطأ، معتبرة أن البيئة البيروقراطية والمغلقة تحد من التفكير الخلاق وتولد بيئة طاردة للأفكار الجديدة. (المدني، ٢٠١٩، ٢٩٩)

في المقابل، سجلت بعض الدراسات اختلافات واضحة تتعلق بحدود تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، مشيرة إلى أن هذا التأثير قد يتفاوت باختلاف نوع المؤسسة وطبيعة مهامها وهيكلها الإداري فقد رأت بعض البحوث أن الإبداع الإداري لا يتحقق فقط بتهيئة بيئة تنظيمية محفزة، بل يحتاج كذلك إلى وجود مهارات شخصية متقدمة لدى الموظفين مثل المرونة الذهنية، والقدرة على حل المشكلات، والاستعداد للمخاطرة المهنية كما بينت دراسات أخرى أن بعض عناصر بيئة العمل، كتوفر الحوافز المادية أو تحسين البنية التحتية، قد لا تكون كافية لتحفيز الإبداع إذا لم ترافقها سياسات تنظيمية تُشرك الموظفين في صنع القرار، وتمنحهم الاستقلالية في إدارة مهامهم وهذا التباين في النتائج يعكس أهمية تناول بيئة العمل كعامل مركب يتداخل فيه البعد الإداري مع البعد الإنساني والثقافي، ويعزز الحاجة إلى دراسات ميدانية تستند إلى سياقات واقعية لفهم العوامل المؤثرة بدقة، كما هو الحال في دراسة وزارة التجارة بمدينة الرياض. (ميا، ٢٠٢٤، ٣٥١)

وعليه فإنه في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم على الصعيدين الإداري والتقني، أصبح لبيئة العمل دور محوري في دعم الكفاءات وتحفيزها نحو الإبداع والابتكار، لا سيما في المؤسسات الحكومية التي تسعى لمواكبة مستهدفات التحول الوطني وتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ولم تعد بيئة العمل تقتصر على عناصرها المادية من مكاتب وتجهيزات، بل أصبحت تشمل أيضاً المناخ التنظيمي، ونمط القيادة، وآليات التواصل، وأساليب التحفيز والتمكين هذه العناصر مجتمعة تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سلوك الموظف، ومدى استعداده للمبادرة وتقديم الأفكار الخلاقة (النهود، ٢٠٢٢، ٥٩٢) وفي هذا السياق، برز الإبداع الإداري كأحد المتطلبات الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي، من خلال قدرته على إنتاج حلول جديدة وغير تقليدية، تسهم في تطوير الأداء وتحسين الخدمات العامة، وهو ما يتطلب بيئة عمل داعمة ومرنة، تُشجع التفكير النقدي، وتُقلل من القيود البيروقراطية، انطلاقاً من هذه الرؤية، تأتي هذه الدراسة التطبيقية التي تسعى إلى استكشاف أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل وزارة التجارة بمدينة الرياض، بوصفها إحدى الجهات الحكومية الفاعلة في تنفيذ برامج التحول المؤسسي، وتقديم خدمات نوعية تواكب تطلعات المستفيدين فالوزارة (يونس، ٢٠٢٣، ١)، التي تشهد في السنوات الأخيرة تطوراً ملحوظاً على مستوى الخدمات الرقمية وكفاءة الأداء، تُعد نموذجاً مهماً لفهم العلاقة بين

المناخ الإداري وبين سلوك الموظفين الإبداعي ومن خلال هذه الدراسة، سيتم التركيز على مكونات بيئة العمل (مثل: الهيكل التنظيمي، وأسلوب القيادة، والعلاقات الإنسانية، والدعم الإداري) وتحليل مدى تأثيرها في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة، والمشاركة في تطوير الأنظمة والعمليات كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات واقعية قابلة للتطبيق تُسهم في تعزيز بيئة عمل محفزة للإبداع داخل القطاع الحكومي، وتحقيق التميز في الأداء المؤسسي بما يتماشى مع متطلبات التنمية الإدارية في المملكة. (وسوف، ٢٠٢٣، ٧٣)

مشكلة الدراسة:

رغم التحولات الإدارية والرقمية التي تشهدها الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية، لا تزال بعض المؤسسات تعاني من فجوات بين ما يُعلن من سياسات داعمة للإبداع وما يُمارس فعلياً داخل بيئة العمل إذ تواجه بيئات العمل الحكومية تحديات ترتبط بجوانب متعددة مثل النمط البيروقراطي، وضعف التحفيز، ومحدودية المرونة في الإجراءات، وهي عوامل قد تُعيق ظهور الإبداع الإداري وتعطل تطوير الأداء المؤسسي وفي ظل سعي وزارة التجارة بمدينة الرياض إلى التحول نحو بيئة عمل مبتكرة ومتجددة، تبرز الحاجة الملحة لفهم مدى تأثير بيئتها التنظيمية الحالية على سلوك الموظفين الإبداعي، خاصة في ظل التوسع في الخدمات الإلكترونية وتزايد الضغوط نحو التميز الحكومي، فهل تتوفر فعلاً في الوزارة عناصر بيئة العمل التي تُعزز الإبداع الإداري؟ أم أن هناك معوقات تحد من تفعيل القدرات الابتكارية لدى الموظفين؟ ومن هنا تتبع مشكلة الدراسة، وهي غياب فهم دقيق وشامل للعلاقة بين خصائص بيئة العمل داخل وزارة التجارة وبين مستوى الإبداع الإداري المتحقق، مما يطرح سؤال الدراسة الرئيسي: ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في وزارة التجارة بمدينة الرياض؟

أهمية الدراسة:

١. الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تركيزها على أحد المفاهيم الحيوية في العلوم الإدارية المعاصرة، وهو "الإبداع الإداري"، وما يرتبط به من محددات وظروف بيئية يمكن أن تسهم في تحقيقه أو تعرقل ظهوره داخل المنظمات الحكومية ففي ظل التوسع الكبير في البحوث التي تناولت بيئة العمل في القطاع الخاص، تبقى الحاجة قائمة لدراسات تطبيقية تلامس واقع المؤسسات الحكومية في المملكة، وتُسلط الضوء على طبيعة المناخ الإداري فيها، ومدى تحفيزه للسلوك الإبداعي كما تصيف الدراسة إلى الأدبيات العلمية بعداً تطبيقياً مهماً، من خلال ربطها بين نظريات بيئة العمل والإبداع وبين الممارسات الواقعية في وزارة حكومية تُعد من الجهات الحيوية في منظومة التنمية الوطنية وتمثل هذه الدراسة خطوة نحو بناء نماذج تحليلية عربية تستند إلى الخصوصية التنظيمية والثقافية للمجتمع السعودي، وتسهم في تطوير النظريات الإدارية بما يعكس التنوع في السياقات.

كما أن الدراسة توفر فرصة للباحثين المهتمين بمجال الإدارة العامة لفهم التفاعل بين المتغيرات التنظيمية والسلوك الإبداعي من منظور تطبيقي عميق، خاصة في بيئات العمل التي تخضع لتحولات هيكلية وتقنية متسارعة ويمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في بناء أدوات قياس عربية لبيئة العمل المحفزة للإبداع، واستكشاف جوانب القوة والقصور فيها، مما يفتح المجال أمام دراسات مقارنة مستقبلية بين وزارات أو جهات حكومية مختلفة داخل المملكة أو خارجها ويتوقع أن تُثري هذه الدراسة الجانب النظري من خلال ما تقدمه من تحليل لعلاقة بيئة العمل بالإبداع في ضوء خصائص الهيكل الإداري الحكومي السعودي، وهو ما يُعد إسهاماً نوعياً في حقل الإدارة العامة المعاصرة.

٢. الأهمية العملية

أما على الصعيد العملي، فإن هذه الدراسة تأتي في وقت تتبنى فيه وزارة التجارة وغيرها من الجهات الحكومية في المملكة نهجاً قائماً على الابتكار والتميز المؤسسي، كجزء من التزاماتها برؤية السعودية ٢٠٣٠ ولذلك فإن فهم طبيعة بيئة العمل داخل الوزارة، ومدى توافقها مع متطلبات الإبداع

الإداري، يُعد أداة استراتيجية لدعم متخذي القرار في تحسين المناخ التنظيمي، وتهيئة ظروف أكثر تحفيزاً للعاملين على تقديم أفكار جديدة، واقتراح حلول إبداعية للتحديات اليومية كما أن نتائج الدراسة ستُساعد في تحديد الجوانب التنظيمية والإدارية التي تعوق الإبداع، مثل ضعف المشاركة في اتخاذ القرار، أو غياب الحوافز، أو غموض الأدوار، مما يمكن المسؤولين من وضع خطط تصحيحية واقعية قابلة للتطبيق، ترتقي بأداء الموظفين والجهاز الإداري ككل.

وتزداد أهمية هذه الدراسة العملية في ضوء التوجه المتسارع نحو التحول الرقمي والتوسع في الخدمات الإلكترونية، الأمر الذي يتطلب أن تكون بيئة العمل مرنة وداعمة للابتكار في جميع مستوياتها وستكون مخرجات هذا البحث ذات فائدة مباشرة لمدراء الإدارات ورؤساء الأقسام في وزارة التجارة، حيث تُقدم لهم تصوراً علمياً مبنياً على بيانات واقعية، يُساعدهم في تصميم بيئة عمل محفزة للإبداع وتحقيق نتائج ملموسة في تطوير الأداء المؤسسي كما يمكن أن تسهم التوصيات في بناء برامج تدريبية موجهة لتحفيز الإبداع الإداري، وتطوير سياسات الموارد البشرية نحو مزيد من الانفتاح والتقدير للكفاءات والمبادرات النوعية.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي

بيان أثر بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

- بيان أثر الهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.
- بيان أثر أسلوب القيادة على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.
- بيان أثر الدعم الإداري على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

بيان أثر بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.

الاسئلة الفرعية:

- بيان أثر الهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض؟
- بيان أثر أسلوب القيادة على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض؟
- بيان أثر الدعم الإداري على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ببيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الاولى Ha

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وتحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة وتحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدعم الإداري وتحقيق الابداع الإداري لدى وزارة التجارة بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

١. الدراسات العربية

يونس، عبدالشافع محمد أبكر (٢٠٢٣)

جاءت هذه الدراسة بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور"، وهدفت إلى تحليل دور بيئة العمل في دعم أو تقييد قدرات الموظفين الإبداعية داخل مشروع تنموي حكومي في بيئة ريفية استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستنداً إلى دراسة ميدانية طبقت على مجتمع يتكون من موظفي مشروع جبل مرة، حيث بلغت العينة ٧٦ موظفاً من مختلف الإدارات تمثلت أداة الدراسة في استبانة صممت لقياس الأبعاد النفسية والتنظيمية والمادية لبيئة العمل وعلاقتها بالإبداع توصلت الدراسة إلى أن العوامل البيئية وخاصة تلك المتعلقة بالتحفيز والدعم القيادي والموارد، لها تأثير كبير على سلوكيات الإبداع الإداري وأوصت الدراسة بضرورة تحسين مكونات بيئة العمل المادية والمعنوية، وزيادة الصلاحيات الممنوحة للموظفين، مما يشجعهم على التجريب واتخاذ المبادرة.

بن حمو، نجاة (٢٠٢٢)

تناولت هذه الدراسة "علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار"، وهدفت إلى استكشاف مدى تأثير الأبعاد المختلفة لبيئة العمل (كالقيادة، التحفيز، والعلاقات الإنسانية) على سلوك الإبداع الإداري في مؤسسة اتصالات جزائرية اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الدراسة على عينة بلغ قوامها ٨٨ موظفاً واستخدمت استبانة مقننة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية متعددة وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وجودة الإبداع الإداري، خصوصاً في ظل قيادة مرنة وتقدير مستمر للموظف وخلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة تبني برامج تدريبية تعزز التفكير الإبداعي، وتحسين بيئة العمل الداخلية لتدعيم الطموح الفردي والابتكار المؤسسي.

النهود، مراد حسين سالم (٢٠٢٢)

في دراسته الموسومة "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري"، سعى الباحث إلى تحديد أهم العوامل البيئية التي تؤثر على قدرة الموظف الإداري على الإبداع في المؤسسات الحكومية العربية استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب تحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام التحليل الإحصائي، واستند إلى عينة مكونة من ١٥٠ موظفاً وتم استخدام استبانة مركبة تتضمن أبعاداً نفسية وتنظيمية ومادية وقد أظهرت نتائج الدراسة أن غياب المرونة التنظيمية، وضعف الدعم الإداري، يؤثران سلباً على سلوك الإبداع بينما وجود بيئة قائمة على المشاركة والثقة تعزز من توليد الأفكار الجديدة وأوصى الباحث بتطوير الهياكل الإدارية بحيث تكون داعمة للإبداع، وتشجيع ثقافة المخاطرة المحسوبة داخل الفرق الإدارية.

المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠٢١)

هدفت هذه الدراسة المعنونة "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة" إلى دراسة أثر بيئة العمل الداخلية في مؤسسات الحكومة الأردنية على الأداء الإبداعي للعاملين الإداريين استخدم الباحث منهج الدراسة الميدانية مع تحليل وصفي للعلاقات وبلغت عينة الدراسة ١٠٢ موظفاً من العاملين في الدوائر المختلفة داخل سلطة العقبة استخدمت الدراسة استبانة تتناول عناصر بيئة العمل مثل المناخ التنظيمي، بيئة العمل الفيزيائية، والعلاقات الداخلية وتوصلت النتائج إلى أن بيئة العمل الإيجابية، وخاصة تلك التي تمنح الموظف حرية اتخاذ القرار، وتوفر له وسائل حديثة للعمل، تساهم بشكل كبير في رفع سلوكيات الإبداع وأوصت الدراسة بتوفير استقرار وظيفي ومادي، والتخلص من البيروقراطية في الإجراءات لدعم بيئة الإبداع.

البرقاوي، وفاء برهان أحمد (٢٠٢٣)

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "بيئة العمل المادية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك"، وسعت لتحديد أثر البنية التحتية والمرافق المادية على أداء العاملين من حيث المبادرات الإدارية الإبداعية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الدراسة

على عينة مكونة من ١٢٠ إدارياً من الهيئة العاملة في الجامعة وأعدت أداة الدراسة على شكل استبانة مقننة، تغطي محاور مثل الإضاءة، التهوية، الأثاث، وتكنولوجيا المعلومات وخلصت النتائج إلى أن توفر بيئة مادية مريحة ومنظمة يساهم في تحفيز الموظف على التجديد واتخاذ المبادرة، كما أن التحديث التكنولوجي للمكاتب والأجهزة ينعكس بشكل واضح على الأداء الإبداعي وأوصت الدراسة بضرورة تحديث بيئة العمل المادية في المؤسسات التعليمية، وتوفير الموارد التقنية اللازمة لتسريع وتحسين سير العمل الإداري.

زيدان، هبة عبدالكريم يوسف (٢٠١٩)

تناولت هذه الدراسة موضوع "أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري لدى العاملين بشركات السياحة المصرية"، وهدفت إلى قياس العلاقة بين المناخ الإداري والعوامل النفسية والمادية، وبين السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع السياحة الخاص اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الدراسة على ١٠٠ موظف من العاملين في شركات سياحة في القاهرة والغردقة تمثلت أداة الدراسة في استبانة طبقت ميدانياً، وقامت بقياس كل من القيادة، العلاقات، التحفيز، والموارد كشفت النتائج أن جودة بيئة العمل تعتبر حافزاً مهماً للإبداع، خصوصاً في قطاع يتميز بالتنافسية العالية والتطور التكنولوجي السريع وأوصت الدراسة بتبني إدارات الشركات السياحية لسياسات داعمة للإبداع، وزيادة الاستثمار في بيئة العمل ورفاهية الموظفين.

٢. الدراسات الأجنبية

(Lucius, Z. K., & Damberg, S. (2023)

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان: "لماذا نحتاج عودة الموظفين إلى المكتب؟ تأثير تصميم بيئة العمل على الإبداع داخل المؤسسات" وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين تصميم بيئة العمل المكتبية وبين قدرة الأفراد على توليد الأفكار الإبداعية داخل المنظمات، خصوصاً في ظل انتشار العمل عن بعد بعد جائحة كوفيد-١٩ اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي، حيث أجريت تجارب وملاحظات ميدانية في عدد من الشركات الأوروبية التي أعادت موظفيها إلى مقرات العمل، وتمت مقارنة مستويات الإبداع قبل العودة وبعدها وقد شمل مجتمع الدراسة عدداً من موظفي الشركات في

القطاعات التقنية والاستشارية، بينما تكونت العينة من ٢١٨ موظفًا من مستويات وظيفية مختلفة استخدمت أدوات الدراسة استبيانات كمية وتحليل سلوكي لتفاعلات الموظفين في بيئة العمل أظهرت النتائج أن تصميم بيئة العمل (مثل الإضاءة، المساحات المفتوحة، وأماكن الاستراحة) يلعب دوراً محفزاً في توليد الأفكار الإبداعية، كما أن التفاعل الوجيه بين الزملاء يعزز من فرص التفكير الجماعي الإبداعي مقارنة بالعزل الرقمي وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في تصميم المكاتب بشكل يحفز التعاون والتجديد، مع الإبقاء على بعض مرونة العمل الهجين.

(Din, I. U., Ijaz, S., & Khan, M. B. (2022

تناولت هذه الدراسة موضوع: "أثر بيئة العمل على أداء الموظفين والتزامهم الوظيفي" هدفت الدراسة إلى فحص الكيفية التي تؤثر بها الجوانب الفيزيائية والمعنوية لبيئة العمل على جودة الأداء ومدى التزام العاملين في المؤسسات المختلفة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى تحليل إحصائي لمتغيرات بيئة العمل وعلاقتها بالأداء، وذلك من خلال توزيع استبيان على موظفين في القطاع الصناعي والخدمي تكون مجتمع الدراسة من موظفي شركات في باكستان، وبلغ حجم العينة ٣٥٠ موظفًا تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية تمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من محاور تقيس كل من بيئة العمل، الالتزام، والأداء كشفت النتائج أن توفير بيئة عمل داعمة من حيث الإضاءة، التهوية، الأثاث، التحفيز، والمساواة، يؤدي إلى رفع أداء الموظفين وتعزيز ارتباطهم المؤسسي، كما أن بيئة العمل الإيجابية تقلل من معدلات الاستقالة وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير السياسات التنظيمية بما يضمن تحسين ظروف العمل المادية والنفسية، مما ينعكس على الإبداع والاستقرار الوظيفي.

(Choi, J. N., Price, R. H., & Vinokur, A. D. (2023

جاءت هذه الدراسة بعنوان: "التباين كأداة لتحفيز الإبداع في فرق تطوير البرمجيات" هدفت الدراسة إلى تحليل أثر خلق التباين في وجهات النظر ضمن الفرق التقنية على مستويات التفكير الإبداعي والإنتاج الابتكاري في بيئات العمل البرمجية اعتمد الباحثون على المنهج التجريبي، حيث أجروا سلسلة من الملاحظات والتجارب داخل شركات تكنولوجيا معلومات مجتمع الدراسة تمثل في

موظفي فرق تطوير برمجيات في أمريكا الشمالية، وشملت العينة ٩٦ فريقاً موزعاً على عدة مشاريع تقنية استخدمت الدراسة أدوات تحليل سلوكي، ونماذج تقييم جودة الأفكار الناتجة عن جلسات العصف الذهني الجماعي كشفت النتائج أن التباين الفكري المتعمد بين أعضاء الفرق - سواء من حيث الخلفية التعليمية أو الأسلوب التحليلي - ساهم بشكل مباشر في تحسين نوعية الأفكار، شرط وجود بيئة آمنة للحوار والاحترام المتبادل وأوصت الدراسة بضرورة أن تتبنى المؤسسات ممارسات تعزز من التباين البناء في فرق العمل، مع تدريب المدراء على إدارة الخلافات بصورة إيجابية تدعم الإبداع الجماعي.

(Appu, S. V., & Sia, X. Y. (2024

تناولت هذه الدراسة موضوع: "محددات الإبداع الوظيفي: نموذج الوساطة التنظيمية بين بيئة العمل والدافعية نحو الابتكار في معاهد البحوث الزراعية" وهدفت إلى بناء نموذج تفسيري يربط بين عناصر بيئة العمل، والدافعية المؤسسية، ومستوى الإبداع الفردي لدى الباحثين والعاملين في المؤسسات البحثية اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي البنائي باستخدام تحليل المسار (SEM) مجتمع الدراسة كان موظفي معاهد بحوث زراعية حكومية في ماليزيا، وبلغت العينة ٢٨٤ موظفاً من الإداريين والباحثين استخدمت أداة استبائية شاملة تضم محاور عن الدعم الإداري، القيادة، الموارد، والتحفيز أظهرت النتائج أن توفر بيئة عمل محفزة لا يكفي وحده لتوليد الإبداع، بل يجب أن تكون هذه البيئة مدعومة بدافعية تنظيمية داخلية تدفع العاملين نحو التجريب والتجديد كما أكدت النتائج أن القيادة التحويلية والموارد الكافية تُعد من أهم الموجهات الفاعلة للإبداع وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات إدارية تركز على بناء ثقافة مؤسسية محفزة ومتعلمة، وتطوير نظام للحوافز المعنوية والمادية المرتبطة بالابتكار.

(Edmondson, A. (2018

جاء كتابها تحت عنوان: "المنظمة الجريئة: بناء الأمان النفسي في مكان العمل من أجل التعلم والابتكار والنمو" وهو مرجع نظري تطبيقي يهدف إلى شرح مفهوم الأمان النفسي كشرط أساسي لنجاح الإبداع في المؤسسات استخدمت المؤلفة منهجاً كيفياً قائماً على دراسات حالة متعددة من

شركات عالمية، ودمجت بين التحليل النظري والمقابلات الميدانية مجتمع الدراسة شمل فرقاً وموظفين في قطاعات الرعاية الصحية، التعليم، والتكنولوجيا لم تكن هناك عينة بالمعنى الإحصائي، بل تم اختيار حالات نوعية لفرق عمل أظهرت نتائج متميزة أو تعثرت بسبب غياب الأمان النفسي اعتمدت أدوات تحليل مضمون، ومقابلات متعمقة، وتجارب عمل جماعي أظهرت النتائج أن غياب الأمان النفسي في بيئة العمل يمنع الموظفين من التعبير عن آرائهم بحرية، مما يقلل فرص الابتكار في المقابل، أظهرت الفرق التي يُسمح فيها بالمخاطرة الفكرية واحترام الفشل نسباً أعلى من التجديد والتعلم وأوصت الدراسة القادة بضرورة تبني أساليب إدارية تشجع الحوار المفتوح، وتقبل الخطأ كوسيلة للتطوير، وتوفير بيئة تُقدّر الاختلاف والتجريب.

٣. التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه التشابه:

أظهرت معظم الدراسات العربية مثل دراسة يونس (٢٠٢٣)، ودراسة النهود (٢٠٢٢)، ودراسة المعاينة (٢٠٢١)، وكذلك الدراسات الأجنبية مثل دراسة (Lucius & Damberg 2023) ودراسة (Din et al 2022)، اتفاقاً واضحاً على أن بيئة العمل تعتبر من أهم المحفزات على الإبداع الإداري جميع هذه الدراسات أكدت أن جودة عناصر بيئة العمل، سواء من حيث المناخ النفسي أو التنظيمي أو الفيزيائي، تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء الإبداعي لدى الموظفين كما اتفقت الدراسات على أهمية الدور القيادي في خلق مناخ داعم للتفكير الحر، حيث ركزت دراسات مثل بن حمو (٢٠٢٢) و (Appu & Sia 2024) على أثر القيادة التحفيزية في تعزيز المبادرة والتجريب كذلك، أجمعت دراسات مثل زيدان (٢٠١٩) و (Edmondson 2018) على أن الأمان النفسي والشعور بالاستقرار داخل بيئة العمل يمثلان أساساً لإطلاق الطاقات الإبداعية وتجاوز المخاوف من الفشل أو العقوبة.

كما اتفقت هذه الدراسات على أن الأبعاد المتنوعة لبيئة العمل – كالعلاقات الإنسانية، وتحفيز الموظف، وتوفير الموارد المادية – تعمل بصورة تكاملية على تهيئة بيئة إبداعية داخل المؤسسات وقد استخدمت معظم الدراسات أدوات كمية مثل الاستبانات (كما في دراسات البرقاوي ٢٠٢٣،

و(Din et al. 2022)، مما يعزز التشابه في المنهج والأسلوب التحليلي إضافة إلى ذلك، كان هناك اتفاق ضمني في التوصيات التي دعت إلى تحسين مكونات بيئة العمل وتنمية قدرات القادة الإداريين على دعم الإبداع، مع المطالبة بمراجعة السياسات الداخلية للمؤسسات بما يخدم روح الابتكار.

أوجه الاختلاف:

رغم اتفاق الدراسات في الفرضيات والنتائج العامة، فإن هناك تباينات ملحوظة في السياقات البحثية والمقاربات المنهجية فعلى سبيل المثال، ركزت دراسة المعاينة (٢٠٢١) على بيئة العمل في سلطة حكومية أردنية، بينما تناولت دراسة (Lucius & Damberg 2023) تأثير تصميم المكاتب في شركات أوروبية ما بعد الجائحة، مما يعكس اختلافاً في البيئة المؤسسية والثقافية كذلك، استخدمت الدراسات العربية كـ بن حمو (٢٠٢٢) ويونس (٢٠٢٣) منهجاً وصفيًا تحليليًا يعتمد على دراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع من خلال استبيانات تقليدية، بينما اعتمدت دراسات أجنبية مثل (Choi et al 2023) و (Appu & Sia 2024) على مناهج تجريبية أو نماذج بنيوية تحليلية (SEM)، وهو ما أتاح لها تحليلًا أكثر عمقاً للمتغيرات الوسيطة والمؤثرة.

كما اختلفت الدراسات في زاوية التركيز؛ فبينما ركزت دراسات مثل البرقاوي (٢٠٢٣) وزيدان (٢٠١٩) على الجانب المادي لبيئة العمل، أولت دراسات أخرى مثل Edmondson (2018) و (Choi et al. 2023) اهتماماً أكبر بالبعد النفسي والمعرفي كشرط أساسي للإبداع ومن أوجه الاختلاف اللافتة أيضاً أن الدراسة الأجنبية (Appu & Sia 2024) تناولت بيئة العمل ضمن إطار تنظيمي محفز، وتطرقت إلى دافعية الابتكار كوسيط، وهو ما لم تتعرض له غالبية الدراسات العربية بشكل مباشر وأخيراً، فإن بعض الدراسات الأجنبية مثل (Din et al. 2022) دمجت بين بيئة العمل والأداء الوظيفي والالتزام، في حين ركزت الدراسات العربية على العلاقة الثنائية بين بيئة العمل والإبداع دون التوسع في متغيرات الأداء المؤسسي.

الفجوة البحثية التي تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

تتميز دراستي عن الدراسات السابقة بأنها تركز على بيئة العمل في وزارة التجارة بمدينة الرياض، وهي جهة حكومية ذات دور محوري في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، ما يمنح

الدراسة بعداً استراتيجياً وحديثاً لم يتم التطرق إليه بشكل مباشر في الأدبيات السابقة كما أن دراستي تأتي في سياق التحول الرقمي والتطوير المؤسسي الذي تشهده الوزارات السعودية، مما يجعل تحليل بيئة العمل في هذه المرحلة ذا أهمية خاصة لقياس مدى مساهمتها في تحفيز الإبداع الإداري ومواكبة التغيرات التنظيمية والابتكارية التي تتطلبها المرحلة الراهنة.

وما ستضيفه دراستي هو تقديم نموذج تطبيقي محلي يعكس واقع بيئة العمل داخل إحدى أبرز المؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين أنفسهم، مع التركيز على الجوانب التنظيمية والقيادية والمادية والنفسية في آن واحد كما أنني أطمح من خلال هذه الدراسة إلى الخروج بتوصيات عملية قابلة للتنفيذ تساهم في تعزيز بيئة العمل وتحقيق أعلى مستويات الأداء الإبداعي، وهو ما سيفتح الباب أمام دراسات مستقبلية لمقارنة الأثر بين جهات حكومية متعددة داخل المملكة، بما يخدم تطوير الأداء الإداري بشكل أوسع.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى المنظور السلوكي والتنظيمي في علم الإدارة، والذي يربط بين البيئة التنظيمية وسلوك الأفراد داخل المؤسسات وتفترض هذه المقاربة أن العوامل البيئية المحيطة بالموظف - سواء كانت مادية، تنظيمية، نفسية أو اجتماعية - تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على أدائه، ومستوى إبداعه، ومدى التزامه بالمنظمة كما تنكئ الدراسة على نظرية الحاجات الإنسانية لـماسلو، ونظرية العاملين لـهيرزبرغ، وهما من أبرز النظريات التي وضعت إطاراً لفهم الدوافع النفسية والمادية المؤثرة على أداء الموظفين، وتساعد على تحليل بيئة العمل من منطلق إشباع الحاجات وخلق الرضا والتحفيز وفي هذا السياق، تُعد بيئة العمل عاملاً حاسماً في تحديد مستوى تفاعل الموظفين، ودرجة اندماجهم في العملية الإبداعية داخل المؤسسة.

ومن جهة أخرى، تنطلق الدراسة من المفهوم الإداري المعاصر للإبداع بوصفه عملية منظمة تهدف إلى إيجاد حلول جديدة، وتحسين مستمر في أساليب العمل، عبر تشجيع الموظف على التفكير النقدي، وتوليد الأفكار، وتطبيقها داخل بيئة مرنة ويُعد الإبداع الإداري أحد المخرجات الجوهرية لبيئة العمل الصحية، خاصة حين تتوفر للموظف مساحة من الحرية، والدعم، والثقة، مع وجود

أنظمة قيادية وتواصلية فعالة وهذا ما تؤكدته العديد من الدراسات الحديثة التي ربطت الإبداع بنمط القيادة، وهيكـل المنظمة، ونوعية العلاقات المهنية، ومرونة بيئة العمل ولهذا فإن الدراسة تتبنى فكرة أن الإبداع لا يمكن أن يولد في بيئة جامدة أو قمعية، بل يحتاج إلى مناخ إداري محفز ومبادر.

كما تستند الدراسة إلى أن بيئة العمل ليست مجرد مساحة مادية أو لوجستية فحسب، بل هي منظومة متكاملة تشمل ثقافة المنظمة، أساليب القيادة، أنظمة الحوافز، علاقات الزملاء، ومستوى الشعور بالعدالة والتمكين وهذه العوامل تشكل شبكة تأثير متداخلة، تؤثر في مدى رغبة الموظف في الإبداع، وشعوره بالأمان والتمكين وبناءً عليه، فإن الدراسة تنظر إلى بيئة العمل كمنظومة ذات أبعاد متعددة، تتفاعل لتنتج مخرجات تنظيمية قابلة للقياس، مثل الأداء الإبداعي، والتجديد الإداري، والابتكار المؤسسي، مما يجعل فهمها وتحليلها ضرورة لأي مؤسسة تسعى إلى التميز والاستدامة.

أبرز المفاهيم المرتبطة بالدراسة:

بيئة العمل: تشير إلى مجموعة من الظروف والعوامل المادية والتنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تحيط بالموظف داخل المؤسسة، وتؤثر في سلوكياته وأدائه.

الإبداع الإداري: هو قدرة الموظف على ابتكار أفكار وحلول جديدة لتحسين الأداء وتطوير العمل الإداري بما يسهم في رفع كفاءة المنظمة.

الدافعية التنظيمية: يقصد بها مستوى الحافز الداخلي والخارجي الذي يدفع الموظف إلى بذل مجهود إضافي وتبني ممارسات ابتكارية داخل المؤسسة.

الدعم القيادي: يشير إلى مدى توفير القادة والمرؤوسين للتمكين والثقة والتشجيع لموظفيهم من أجل تجريب أفكار جديدة وتنفيذها.

المرونة التنظيمية: تعني قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات والسماح للموظفين باتخاذ قرارات وتنفيذ أفكار خارج إطار الروتين التقليدي.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو من أكثر المناهج شيوعاً واستخداماً في البحوث الإدارية والاجتماعية يقوم هذا المنهج على وصف الظواهر موضوع الدراسة كما هي في الواقع، وتحليلها بصورة علمية ومنهجية للكشف عن العلاقات بين المتغيرات المختلفة، دون تدخل الباحث في تعديل أو تغيير الواقع وقد تم اختياره في هذه الدراسة لأنه الأنسب لفحص العلاقة بين بيئة العمل بجوانبها المختلفة (المادية، التنظيمية، النفسية) وبين مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين هذا المنهج لا يكتفي بتقديم بيانات كمية، بل يسهم كذلك في تفسيرها وربطها بالسياق الإداري داخل وزارة التجارة بمدينة الرياض، مما يتيح الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن تعميمها وتطبيقها.

يتميز المنهج الوصفي التحليلي بمرونته وفعاليته في تحليل مواقف قائمة داخل المنظمات، والكشف عن خصائصها وأسبابها وآثارها، خصوصاً عندما يكون الهدف هو بناء تصور واضح حول مدى تأثير بيئة العمل في إنتاجية الموظف وسلوكه الإبداعي وبما أن الإبداع الإداري ظاهرة سلوكية متعددة الأبعاد تتأثر بجوانب مكانية وتنظيمية وثقافية، فإن هذا المنهج يُعد الأنسب لتناول هذه العلاقة المركبة دون إخضاعها للتجريب المباشر، وهو ما يتماشى مع طبيعة الدراسة وهدفها في الوصول إلى توصيات عملية يمكن استخدامها في تطوير السياسات الداخلية للوزارة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التجارة بمدينة الرياض، والذين يشكلون عينة ذات طبيعة تنظيمية متنوعة من حيث الخبرة الوظيفية، والمستوى الإداري، والتخصص المهني وقد تم اختيار هذا المجتمع نظراً لما تمثله الوزارة من أهمية محورية في الهيكل الحكومي السعودي، وما تشهده من حراك تنظيمي وتحول رقمي متسارع في ظل رؤية ٢٠٣٠، مما يجعل من بيئة العمل فيها نموذجاً مهماً للدراسة والتحليل.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي من موظفي وزارة التجارة، وقد بلغ عدد أفراد العينة (١٠٠) موظف وموظفة من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية داخل مقر الوزارة في مدينة الرياض وتم توزيع الاستبيانات عليهم بهدف قياس آرائهم حول بيئة العمل التي يعملون بها، ومدى تأثيرها على قدرتهم على التفكير الإبداعي، والمبادرة، وتقديم الحلول التطويرية وتمثل هذه العينة نسبة كافية لإعطاء مؤشرات إحصائية معبرة عن مجتمع الدراسة، كما أنها تسهم في تحقيق قدر من التنوع في الآراء يعزز مصداقية النتائج.

طرق جمع البيانات

تعتمد الدراسة على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات، هما: البيانات الأولية والبيانات الثانوية بالنسبة للبيانات الأولية، فقد تم الحصول عليها من خلال أداة الاستبيان التي صممت بشكل علمي لقياس أبعاد بيئة العمل المختلفة (الهيكل التنظيمي، أسلوب القيادة، الدعم الإداري) وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى موظفي وزارة التجارة في مدينة الرياض وقد تم تصميم الاستبيان بناءً على الأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة، لضمان شمولية الأداة وقياسها الدقيق للمتغيرات محل الدراسة.

بينما شملت البيانات الثانوية مجموعة من المراجع والدراسات السابقة المنشورة، والكتب العلمية والمقالات المحكمة التي تناولت بيئة العمل والإبداع الإداري، وقد تم توظيفها في بناء الإطار النظري وتحليل نتائج الدراسة في ضوء ما توصلت إليه البحوث الأخرى.

الأساليب الإحصائية

ولتحقيق دقة في التحليل، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج SPSS، حيث تم إدخال البيانات وتحليلها إحصائياً وفقاً لاختبارات التكرارات والنسب المئوية، ومعاملات الارتباط (Pearson)، واختبار تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضيات وتحديد مدى الارتباط والمعنوية بين المتغيرات أتاح البرنامج استخراج مؤشرات كمية دقيقة تسهم في تفسير العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري، كما مكنت التحليلات من اختبار الفرضيات بشكل موضوعي وقياس قوة العلاقة واتجاهها.

أدوات الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة الرئيسة في الاستبيان، والذي تم تصميمه وتطويره بعناية لقيس العلاقة بين بيئة العمل (كمتغير مستقل) والإبداع الإداري (كمتغير تابع) يتكون الاستبيان من ٣٠ سؤالاً مغلقاً موزعة على النحو التالي: ١٥ سؤالاً لقياس المتغير الأول "بيئة العمل"، حيث خصصت ٥ أسئلة لكل بعد فرعي من أبعاده وهي: الهيكل التنظيمي، أسلوب القيادة، والدعم الإداري أما المتغير الثاني "الإبداع الإداري"، فقد تم قياسه من خلال ١٥ أسئلة تهدف إلى التعرف على قدرة الموظف على توليد الأفكار الجديدة، والمبادرة في العمل، وتقديم مقترحات تطويرية كما احتوى الاستبيان على ٥ أسئلة ديموغرافية تتعلق بالسن، والخبرة، والمؤهل العلمي، والإدارة التي يعمل بها الموظف، وذلك لأغراض تصنيفية وتحليلية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية علي وزاره التجارة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تمت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٥م - ١٤٤٧هـ.

الحدود البشرية: تمت الدراسة على عينة من الموظفين والاداريين في وزارة التجارة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الحدود المكانية: وزارة التجارة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

١. المراجع العربية

البرقاوي، وفاء برهان أحمد. (٢٠٢٣). بيئة العمل المادية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك. المجلة العربية للنشر العلمي، ٥٨، ٤٢٤-٤٤٠.

بن حمو، نجاه. (٢٠٢٢). علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار. مجلة البشائر الاقتصادية، ٨(١)، ٦٣٨-٦٥٤.

حمدان، أحمد محمد عبدالله. (٢٠٢٢). أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري من خلال جودة بيئة العمل كمتغير وسيط: دراسة ميدانية في كليات جامعة غزة. (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية (غزة)).

الذبيات، هشام بركات محمود. (٢٠٢٠). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة. (رسالة ماجستير، جامعة مؤتة).

الرماضنه، بلقيس حمدان سالم. (٢٠٢٥). أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في لواء ديرعلا. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٤٥(خاص)، ١-١٩.

زيدان، هبة عبدالكريم يوسف. (٢٠١٩). أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري لدي العاملين بشركات السياحة المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ١٦(٢)، ٦٠-٧٩.

السلمي، خالد عبدالله. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز في جدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ٢٣، ٢٢١-٢٤٩.

الطيب، مرام أحمد على. (٢٠٢٠). أثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري بالتطبيق على كليات محافظة أبها جامعة الملك خالد. المجلة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٨(٤)، ١١٥-١٤٧.

عابد، ليندا إبراهيم مصطفى. (٢٠٢٢). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين في بلدية غزة. (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية (غزة)).

لعمور، رميلة. (٢٠١٩). اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية بغرداية. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ٦(٣)، ٤٤٨-٤٦٨.

محمد، مجاهد الصديق عبدالقادر. (٢٠٢٢). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإبداع الإداري: دراسة حالة شركة جياذ للسيارات المحدودة. مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ١٤، ٥٧-٧٨.

المدني، معن بن محمد. (٢٠١٩). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية: دراسة ميدانية. مجلة التربية، ١٨١(٣)، ٢٩٩-٣٦٢.

المعاينة، علاء سعد الله محمود. (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. (رسالة ماجستير، جامعة مؤتة).

ميا، علي يونس. (٢٠٢٤). تقويم واقع بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٤٦(٣)، ٣٥١-٣٧٤.

النهود، مراد حسين سالم. (٢٠٢٢). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. المجلة العربية للنشر العلمي، ٤١، ٥٩٢-٦٠١.

وسوف، لمى عبداللطيف. (٢٠٢٣). ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في فنادق الثلاث والأربع نجوم في مدينة طرطوس. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، ٤٥(٢٢)، ٧٣-١١٢.

يونس، عبدالشافع محمد أبكر. (٢٠٢٣). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٨، ١-٣٠.

٢. المراجع الأجنبية

- Appu, S. V., & Sia, X. Y. (2024). Determinants of employees' creativity: Modeling the mediating role of organizational motivation to innovate in agricultural research institutes. *Innovation and Entrepreneurship in Health*, 11, Article 364 .<https://innovation-entrepreneurship.springeropen.com/articles/10.1186/s13731-024-00364-w>
- Choi, J. N., Price, R. H., & Vinokur, A. D. (2023). Contrasting to spark creativity in software development teams. *arXiv* .
<https://arxiv.org/abs/2503.06407>
- Din, I. U., Ijaz, S., & Khan, M. B. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance and commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), Article 9136 .<https://doi.org/10.3390/ijerph19149136>
- Edmondson, A. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons .
- Lucius, Z. K., & Damberg, S. (2023). Why we need employees back at the office: The effect of workplace design on creativity in organizations. *R&D Management*.<https://doi.org/10.1111/radm.12504>