

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر التنوع الوظيفي على الإبداع

اسم الطالبة
نداء يحيى النهاري

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ ٢٠٢٥- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الفصل الأول : الاطار العام للدراسة	
المقدمة	4
مشكلة الدراسة	5
أهمية الدراسة	7
أسئلة البحث	8
أهداف البحث	8
فرضيات البحث	9
الاطار النظري	10
النموذج المفاهيمي للبحث	13
منهجية البحث	16
الدراسة الميدانية	17
مخطط المشروع المقترح	23
الفصل الثاني : الدراسات السابقة	
المقدمة	
المتغير المستقل	
المتغير التابع	
العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	
الخاتمة	25
المراجع	26

١. الفصل الأول: الإطار العام للبحث

أثر التنوع الوظيفي على الابداع

المقدمة

تواجه المؤسسات المعاصرة بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر والتحديات المتزايدة، سواء على الصعيد التكنولوجي أو الاقتصادي أو حتى الاجتماعي. هذا الواقع فرض على المنظمات أن تعيد النظر في أساليب إدارتها للموارد البشرية، بما يعزز قدرتها على البقاء والنمو والابتكار. وفي هذا السياق، أصبح الإبداع مطلبًا استراتيجيًا لا غنى عنه لأي منظمة تطمح إلى التميز وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

ويُقصد بالإبداع في بيئة العمل تلك القدرة على توليد أفكار جديدة أو تطوير حلول غير تقليدية للمشكلات التنظيمية، وهو نتاج تفاعل عدة عوامل من أبرزها المناخ التنظيمي، والدعم الإداري، وتوافر الفرص للتعلم والنمو، بالإضافة إلى تنوع الخبرات والمهام التي يمر بها الموظف خلال رحلته الوظيفية.

يُعد التنوع الوظيفي أحد المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وهو يشير إلى ممارسة تنظيمية تهدف إلى نقل الموظفين بين وظائف أو مهام مختلفة داخل المؤسسة على فترات زمنية محددة، أو تكليفهم بأدوار متعددة تتطلب مهارات متنوعة. ويستند هذا الأسلوب إلى فرضية أن تعريض الموظف لتجارب متنوعة يساعد على توسيع مداركه، وتنمية معارفه، وتعزيز قدرته على الإبداع من خلال الاحتكاك بمجالات جديدة، وتحديات مختلفة، وفِرَق متعددة.

ومع تزايد الاعتماد على فرق العمل متعددة التخصصات، والتوسع في مفاهيم الإدارة الرشيدة والتطوير المستمر، أصبح للتنوع الوظيفي دور محوري في إعداد الكوادر البشرية القادرة على التفكير الابتكاري، وتقديم حلول تتجاوز حدود التخصص الواحد. إذ يُعتقد أن تنقل الموظف بين مهام أو أقسام مختلفة يكسبه منظورًا أشمل للعمل، ويدفعه للتفكير في الأنشطة التنظيمية بمنهج تكاملي، وليس ضمن قوالب تقليدية ضيقة.

ومع ذلك، فإن تطبيق استراتيجيات التنوع الوظيفي لا يخلو من التحديات، فقد يرى بعض الباحثين والممارسين أن التنقل بين الوظائف قد يؤدي إلى التشتيت أو ضعف التخصص، أو حتى إلى مقاومة التغيير من قبل الموظفين، مما ينعكس سلبًا على أدائهم الإبداعي. كما أن الأثر الإيجابي أو السلبي للتنوع قد يختلف باختلاف طبيعة المنظمة، وثقافتها، ونمط القيادة السائد فيها.

مشكلة البحث

في العصر الحالي، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة تتطلب القدرة على الابتكار والتجديد المستمر لمواكبة التغيرات التكنولوجية والسوقية المتسارعة. وأصبح الإبداع التنظيمي أحد المفاتيح الأساسية لتحقيق الاستدامة والميزة التنافسية. ولتحفيز هذا الإبداع، لجأت الكثير من المؤسسات إلى اعتماد سياسات التنوع الوظيفي كأحد مداخل تنمية القدرات البشرية وتحفيز التفكير غير التقليدي.

يقصد بالتنوع الوظيفي (Job Rotation / Functional Diversity) إتاحة الفرصة للموظف للانتقال بين وظائف أو مهام مختلفة، إما بشكل أفقي (بين أقسام على نفس المستوى) أو عمودي (بين مستويات إدارية مختلفة)، أو حتى الجمع بين مسؤوليات مختلفة ضمن وظيفته.

رغم أن النظرية تشير إلى أن التنوع الوظيفي يُكسب الموظف مهارات متعددة، ويمنحه نظرة شمولية للمؤسسة، ويفتح له المجال للتفكير من زوايا جديدة — إلا أن التطبيق العملي لهذه الاستراتيجية قد لا يكون دائمًا إيجابيًا.

ففي بعض الحالات، قد يشعر الموظفون بعدم الاستقرار، أو بفقدان التخصص، أو بعدم وضوح الدور الوظيفي، مما يؤثر سلباً على تركيزهم الإبداعي . من هنا تنبع مشكلة البحث رغم اعتماد العديد من المؤسسات على التنوع الوظيفي، إلا أن مدى تأثيره الفعلي على الإبداع الوظيفي ما يزال غير محسوم ، خاصة في ظل وجود عوامل تنظيمية وثقافية ومهنية قد تعزز أو تعرقل هذا التأثير.

فجوات على المستوى النظري:

رغم وجود عدد من الدراسات التي تناولت التنوع في بيئة العمل، إلا أن معظمها ركز على التنوع الديموغرافي مثل الجنس أو العرق أو العمر (O'Reilly, 1998 & Williams)، بينما تم تجاهل جانب التنوع الوظيفي أو التقليل من تأثيره في النماذج النظرية السائدة (Schipper, & Van Knippenberg, 2007).

كما أن النظريات المفسرة لهذه العلاقة لا تزال مشتتة بين توجهات تؤيد الأثر الإيجابي للتنوع الوظيفي (Information/Decision-Making Perspective)

وتوجهات ترى فيه مصدراً للصراع وضعف التماسك (Social)

(Jehn , Northcraft) (Categorization Theory & Neale, 1999).

هذا التباين النظري يخلق فجوة واضحة في الإطار المفاهيمي لفهم كيفية تأثير التنوع الوظيفي على الإبداع داخل بيئات العمل المعاصرة.

فجوات على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تُظهر العديد من المراجعات والدراسات التطبيقية غياب استراتيجيات واضحة تستثمر التنوع الوظيفي بطريقة منهجية في دعم الإبداع المؤسسي، خاصة في السياقات الثقافية والتنظيمية غير الغربية (Stahl et al., 2010). كما أن البحوث التطبيقية التي أجريت في بيئات عربية ما تزال محدودة، وغالباً ما تقتصر إلى تصميمات منهجية تُمكن من استخلاص نتائج قابلة للتعميم (Al Ariss, 2014). إضافة إلى ذلك، لا توجد نماذج تدريبية أو هيكلية واضحة تُمكن القادة من استخدام التنوع

الوظيفي كأداة لدفع الابتكار داخل فرق العمل (Erickson, 2007 & Gratton)، مما يدل على حاجة ملحة لبحوث تطبيقية معمقة تستند إلى خصوصية السياق المحلي.

صياغة المشكلة في شكل سؤال بحث رئيسي:

ما أثر التنوع الوظيفي على مستوى الإبداع لدى العاملين في المؤسسات؟

أهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث من الجوانب الآتية:

١. **أهمية نظرية :** يسهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بعلاقة التنوع الوظيفي بالإبداع، خاصة في البيئات التنظيمية الحديثة. كما يعزز من فهم الأطر النظرية التي تفسر هذه العلاقة ويقدم رؤية متكاملة حولها.
٢. **أهمية عملية :** يقدم البحث توصيات قابلة للتطبيق تساعد المؤسسات على تصميم سياسات تنوع وظيفي فعالة تسهم في تحفيز الإبداع لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي العام.
٣. **أهمية للباحثين وصناع القرار:** يشكل البحث أداة مرجعية يمكن الاستناد إليها عند تحليل برامج التطوير الوظيفي والإبداعي في المؤسسات، خاصة في ظل توجهات التحول الرقمي والتطوير المستمر في بيئة الأعمال.

أسئلة البحث

انطلاقاً من مشكلة البحث وأهدافه، يمكن صياغة الأسئلة البحثية التالية:

١. ما العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي في المؤسسات الحكومية؟
٢. ما أبعاد التنوع الوظيفي التي تؤثر بشكل أكبر على الإبداع التنظيمي؟
٣. هل تسهم ممارسات إدارة التنوع والقيادة التضمينية في تعزيز أثر التنوع الوظيفي على الإبداع؟
٤. ما دور الثقافة التنظيمية في تهيئة بيئة عمل تدعم العلاقة بين التنوع والإبداع؟
٥. كيف يمكن تصميم نموذج بحثي تطبيقي لقياس العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي في بيئة العمل الحكومية؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين التنوع الوظيفي (Workforce Diversity) و الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity) في المؤسسات الحكومية، واستكشاف العوامل التي قد تعزز أو تُضعف هذه العلاقة.

يمكن تلخيص الأهداف في النقاط التالية:

١. تحديد طبيعة العلاقة: بين أبعاد التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي في المؤسسات الحكومية.
٢. تحليل الأبعاد الأساسية للتنوع الوظيفي (العمر، الجنس، الخبرة، الخلفية التعليمية، الثقافة التنظيمية، المهارات المهنية) ومدى تأثير كل منها على مستوى الإبداع.
٣. دراسة دور القيادة التضمينية (Inclusive Leadership) وممارسات إدارة التنوع (Diversity Management Practices) في تعزيز هذه العلاقة.
٤. قياس تأثير الثقافة التنظيمية (Organizational Culture) على العلاقة بين التنوع والإبداع، بوصفها عاملاً وسيطاً أو معدّلاً.
٥. تقديم نموذج تطبيقي؛ يمكن للمؤسسات الحكومية الاستفادة منه في بناء بيئة عمل محفزة على الإبداع من خلال إدارة التنوع بفعالية.

فرضيات البحث

الفرضية الأولى :

يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التنوع الوظيفي (Workforce Diversity) والإبداع التنظيمي (Organizational Creativity) في المؤسسات الحكومية.

الفرضية الثانية :

يؤثر تنوع الخبرات والخلفيات التعليمية بشكل أكبر من تنوع الجنس أو العمر على مستوى الإبداع التنظيمي.

الفرضية الثالثة :

تؤثر ممارسات إدارة التنوع (Diversity Management Practices) إيجابيًا على العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي، بحيث تعمل كمتغير وسيط (Mediator).

الفرضية الرابعة :

تعمل الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع (Creative Organizational Culture) كعامل معدل (Moderator) يقوي العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي.

الفرضية الخامسة:

القيادة التضمينية (Inclusive Leadership) تُعزز العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي من خلال تحسين التواصل والثقة والتعاون بين الأفراد ذوي الخلفيات المختلفة.

الإطار النظري

١. مفهوم التنوع الوظيفي

يُعرّف التنوع الوظيفي بأنه مدى الاختلاف والتباين بين الأفراد العاملين داخل المنظمة من حيث الخصائص الشخصية والمهنية ، مثل الجنس، والعمر، والخلفية الثقافية، والمستوى التعليمي، والخبرة، والمهارات، والقيم، والاتجاهات.

ويُعد التنوع الوظيفي من المفاهيم الحديثة التي اكتسبت أهمية متزايدة في علم الإدارة والموارد البشرية نتيجة لتوجهات العولمة والتغيرات الاجتماعية المتسارعة. يُنظر إلى التنوع الوظيفي على أنه أداة لتعزيز الإبداع والابتكار من خلال جمع أفراد ذوي خلفيات مختلفة يسهمون بأفكار متنوعة، ما يؤدي إلى توليد حلول غير تقليدية للمشكلات التنظيمية.

٢. أنواع وأبعاد التنوع الوظيفي

يمكن تصنيف التنوع الوظيفي إلى نوعين رئيسيين:

أ. التنوع السطحي (Surface-level Diversity):

ويتعلق بالخصائص المرئية أو الديموغرافية التي يسهل ملاحظتها، مثل:

* الجنس

* العمر

* الأصل العرقي أو الثقافي

* الحالة الاجتماعية

ب. التنوع العميق (Deep-level Diversity):

ويرتبط بالعوامل غير المرئية مثل:

- * القيم والمعتقدات
- * الخبرات المهنية
- * الاتجاهات والسلوكيات
- * أنماط التفكير وحل المشكلات

ويعتبر هذا النوع الأعمق أكثر تأثيرًا على العمل الجماعي والإبداع لأنه يؤثر على طرق التفكير والتفاعل داخل فرق العمل.

٣. مفهوم الإبداع التنظيمي

الإبداع هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومفيدة أو إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التنظيمية. ويُعرف الإبداع التنظيمي بأنه عملية تتضمن تشجيع العاملين على التفكير الحر والتجريب وتحفيزهم لتقديم مقترحات تطويرية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

الإبداع لا يقتصر على الأفراد فقط، بل يشمل أيضًا النظام الإداري والثقافة التنظيمية التي تدعم التجديد والتطوير المستمر.

٤. العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع

أظهرت العديد من الدراسات أن التنوع الوظيفي يساهم في إثراء بيئة العمل بالأفكار والخبرات المتنوعة ، مما يعزز فرص الإبداع والابتكار. فعندما يجتمع أفراد من خلفيات مختلفة، تتلاقى وجهات نظر متعددة تؤدي إلى تطوير حلول مبتكرة.

ومع ذلك، فإن إدارة هذا التنوع تمثل تحديًا مهمًا، إذ قد يؤدي غياب الإدارة الفعالة إلى صراعات داخلية وسوء تواصل، مما ينعكس سلبيًا على الإبداع. ومن هنا، تبرز أهمية إدارة التنوع الوظيفي بطريقة تضمن التكامل والتعاون بين العاملين لتحقيق أقصى استفادة من هذا التنوع.

٥. أهمية التنوع الوظيفي في دعم الإبداع

تعدد وجهات النظر: يؤدي إلى توليد أفكار جديدة وغير تقليدية.
زيادة المرونة التنظيمية: من خلال تنوع المهارات والخبرات.
تحفيز التفكير النقدي: نتيجة لاختلاف الخلفيات الثقافية والتعليمية.
تحسين اتخاذ القرار: لأن الآراء المتنوعة تساهم في دراسة البدائل بعمق.
تعزيز بيئة الابتكار: عبر تشجيع النقاش والتفاعل الإيجابي بين العاملين.

٦. التحديات التي تواجه إدارة التنوع

رغم الفوائد العديدة للتنوع الوظيفي، إلا أنه يواجه بعض العقبات، منها:

١. سوء الفهم الثقافي أو اللغوي بين الموظفين.
٢. ضعف التواصل والتعاون في بيئة عمل متعددة الخلفيات.
٣. مقاومة التغيير من قبل بعض الأفراد أو الإدارات.
٤. غياب السياسات التنظيمية الداعمة للتنوع.

ولذلك، تحتاج المنظمات إلى استراتيجيات إدارة تنوع فعّالة تضمن تحقيق الانسجام بين الأفراد مع الحفاظ على التعددية الفكرية.

النموذج المفاهيمي للدراسة :

(Conceptual Framework / Study Model)

يُقدّم النموذج المفاهيمي إطارًا تصوّرِيًّا للعلاقات بين المتغيرات الأساسية في البحث، ويعتمد على الفرضيات السابقة.

المتغيرات الرئيسية:

١. المتغير المستقل (Independent Variable):

التنوع الوظيفي Workforce Diversity

- * تنوع العمر (Age Diversity)
- * تنوع الجنس (Gender Diversity)
- * تنوع الخلفية التعليمية (Educational Diversity)
- * تنوع الخبرات (Experience Diversity)
- * تنوع الثقافات (Cultural Diversity)

٢. المتغير التابع (Dependent Variable):

الإبداع التنظيمي Organizational Creativity

- * توليد الأفكار الجديدة (Idea Generation)
- * تنفيذ الابتكارات (Implementation of Innovations)
- * تحسين الأداء والإجراءات (Process Improvement)

٣. المتغير الوسيط (Mediating Variable):

ممارسات إدارة التنوع Diversity Management Practices

* سياسات التضمين (Inclusion Policies)

* التدريب على الوعي بالتنوع (Diversity Awareness Training)

* آليات التواصل (Communication Mechanisms)

٤. المتغير المعدّل (Moderating Variable):

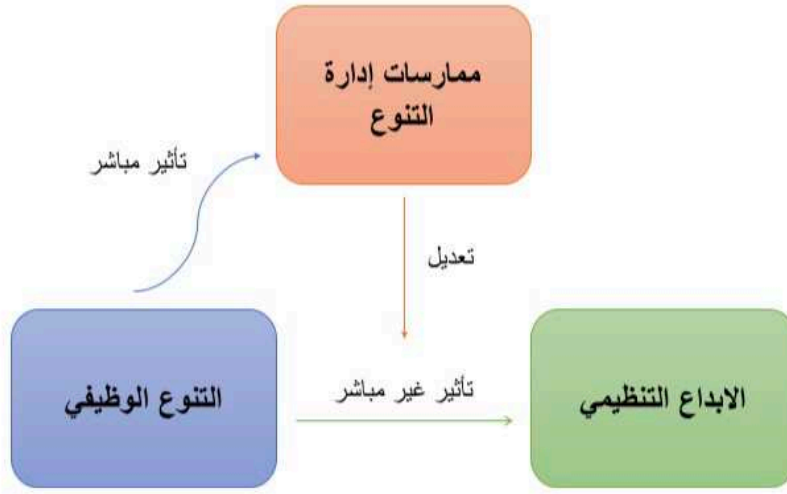
الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع Creative Organizational Culture

* بيئة تشجع المشاركة والأفكار الجديدة

* دعم القيادة للمبادرات الإبداعية

العلاقة بين المتغيرات:

يمكن تمثيل النموذج المفاهيمي بالنحو التالي (في الرسم التوضيحي) :



- < أي أن التنوع الوظيفي يؤثر على الإبداع التنظيمي،
- < وتتأثر قوة هذا التأثير بوجود ممارسات إدارة فعالة وثقافة تنظيمية داعمة.

تفسير النموذج:

- * كلما ازدادت درجة التنوع الوظيفي في المؤسسات الحكومية، زادت احتمالية توليد أفكار إبداعية متنوعة نتيجة لتعدد وجهات النظر.
- * لكن هذا التأثير يعتمد على مدى كفاءة إدارة هذا التنوع من خلال سياسات واضحة تحفز الشمولية والتعاون.
- * كما أن الثقافة التنظيمية التي تشجع الانفتاح والتجريب والمجازفة الإبداعية، تُمكن الموظفين من التعبير عن أفكارهم بحرية، مما يعزز من أثر التنوع على الإبداع.
- * وبالتالي، فإن العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي علاقة ديناميكية تتأثر بعوامل إدارية وثقافية داخل المؤسسة.

مقدمة المنهجية

يُعد هذا الفصل بمثابة الإطار التطبيقي للدراسة، إذ يوضح الخطوات والإجراءات المنهجية التي سيتم اتباعها لاختبار الفرضيات والتحقق من العلاقة بين التنوع الوظيفي (Workforce Diversity) و الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity) في المؤسسات الحكومية.

يعتمد هذا البحث على منهج وصفي-تحليلي (Descriptive-Analytical Approach)، يجمع بين التحليل النظري والدراسة الميدانية، بما يسمح بفهم الظاهرة بشكل شامل وقياسها بطريقة علمية.

نوع البحث وطبيعته

نوع البحث: بحث تطبيقي (Applied Research) وذو طابع وصفي-تحليلي (Descriptive-Analytical).

طبيعته: كمية (Quantitative) بالدرجة الأولى، مدعومة بتحليل وصفي ونوعي.
الغاية: دراسة العلاقة السببية والارتباطية بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي، واختبار تأثير المتغيرات الوسيطة والمعدلة في المؤسسات الحكومية.

مقدمة الدراسة الميدانية

تُعدّ الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث العلمي، إذ تهدف إلى اختبار الفرضيات النظرية المبينة في الفصول السابقة من خلال جمع بيانات واقعية من بيئة العمل الحكومية. وقد تم تصميم هذه الدراسة بهدف تحليل العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي في المؤسسات الحكومية، وذلك عبر استبانة وُزعت على مجموعة من الموظفين الحكوميين.

مجتمع الدراسة (Population)

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والعاملين في المؤسسات الحكومية بمختلف مستوياتهم الإدارية (العليا، الوسطى، التنفيذية) داخل الدولة. ويشمل ذلك الوزارات، والهيئات، والمؤسسات العامة التي تنتم بتنوع وظيفي في قواها العاملة.

عيّنة الدراسة (Sample)

طريقة اختيار العينة: العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل مختلف الفئات (الإدارية، الفنية، والمساندة).
حجم العينة المقترح: بين (١٥٠ – ٢٥٠) موظفًا من مؤسسات حكومية مختلفة، لتأمين تمثيل كافٍ لمتغيرات التنوع.

معايير اختيار الأفراد:

١. أن يكون الموظف قد عمل في المؤسسة لمدة لا تقل عن سنة واحدة.
٢. أن ينتمي إلى قسم يضم تنوعاً في الجنس أو الخبرة أو الخلفية التعليمية.
٣. أن يكون منخرطاً في فرق عمل أو أنشطة تتطلب تفاعلاً تنظيمياً

أدوات جمع البيانات (Data Collection Tools)

تعتمد الدراسة على أداة رئيسة هي الاستبيان (Questionnaire) ، بوصفه أداة فعالة لجمع البيانات الكمية حول أبعاد التنوع والإبداع التنظيمي.

أ- تصميم الاستبيان

يتكوّن الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسة:

| الجزء

|المضمون

عدد الفقرات التقريبية

| الجزء الأول | البيانات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

| الجزء الثاني | قياس أبعاد التنوع الوظيفي (العمر، الجنس، الخبرة، الخلفية التعليمية، الثقافة، المهارات) باستخدام مقياس ليكرت خماسي (Likert Scale): من ١ (أعارض بشدة) إلى ٥ (أوافق بشدة)

| الجزء الثالث | قياس مستوى الإبداع التنظيمي وسلوكياته (توليد الأفكار، المشاركة، التطوير، تنفيذ الأفكار الجديدة)

ب- الصدق والثبات (Validity and Reliability)

الصدق الظاهري: يتم التأكد من أن العبارات تعبر فعلاً عن المفهوم المراد قياسه من خلال عرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في الإدارة.

الثبات الإحصائي: يُحسب باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ، بحيث يُعتبر مقبولاً إذا تجاوز (٠,٧٠).

أسلوب تحليل البيانات (Data Analysis Methods)

بعد جمع الاستبيانات، سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS أو Smart PLS .

التحليل الوصفي:

- * حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة.
- * تحديد مستوى التنوع والإبداع التنظيمي من وجهة نظر الموظفين.

التحليل الاستنتاجي:

- * استخدام تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات.
- * استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار الفرضيات.
- * اختبار تأثير الوسيط والمعدل باستخدام النمذجة الهيكلية (Structural Equation Modeling – SEM) عند الإمكان.

حدود البحث (Research Limitations)

١. الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي دون التطرق إلى متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي أو الولاء التنظيمي.
٢. الحدود المكانية: تطبيق البحث على المؤسسات الحكومية داخل الدولة محل الدراسة فقط.
٣. الحدود الزمانية: جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الحالي (العام الأكاديمي ٢٠٢٥/٢٠٢٦).
٤. الحدود البشرية: اقتصار المشاركة على موظفين حكوميين تتوافر فيهم معايير العينة.

أدوات البحث

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات.
وقد ضمّ ثلاثة محاور رئيسة:

١. التنوع الوظيفي (Workforce Diversity) :
شمل ١٨ فقرة تقيس مدى وجود التنوع في الخلفيات التعليمية، الخبرات، الثقافات، الجنس، والعمر.
٢. ممارسات إدارة التنوع (Diversity Management Practices) :
تضمّنت ١٠ فقرات تقيس سياسات التضمين، التدريب، آليات التواصل والعدالة التنظيمية.
٣. الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity):
شمل ١٢ فقرة تتعلق بتوليد الأفكار الجديدة، وتشجيع الابتكار، ودعم القيادة للمبادرات الإبداعية.

استخدمت جميع الفقرات مقياس ليكرت الخماسي (Point Likert Scale-5) من (1 = أعارض بشدة) إلى (5 = أوافق بشدة).

نتائج التحليل الوصفي :

أ. مستوى التنوع الوظيفي

أظهرت النتائج أن متوسط تقييم التنوع الوظيفي بلغ ٣,٨٥ من ٥ ، مما يشير إلى وجود تنوع متوسط إلى مرتفع في المؤسسات الحكومية، خصوصاً في بعد الخلفية التعليمية والخبرة .

ب. مستوى ممارسات إدارة التنوع

بلغ المتوسط ٣,٧٠ من ٥ ، ما يدل على أن المؤسسات الحكومية تُطبّق سياسات معتدلة لإدارة التنوع، إلا أنها بحاجة إلى مزيد من الجهود في جانب التدريب والتواصل الفعال.

ج. مستوى الإبداع التنظيمي

سجّل متوسط الإبداع التنظيمي ٣,٩٥ من ٥ ، مما يُظهر وجود بيئة عمل تشجّع الابتكار، خاصة في الأقسام التي تتبنى فرق عمل متعددة الخلفيات.

نتائج التحليل الاستنتاجي

أ. اختبار الفرضية الأولى (H1):

< يوجد تأثير إيجابي بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي.

أظهرت نتائج تحليل الارتباط (Pearson Correlation) وجود علاقة موجبة قوية بلغت ($r=$) $p > 0.63, 0.01$ ، مما يدعم الفرضية.

ب. اختبار الفرضية الثانية (H2):

< تنوع الخبرة والخلفية التعليمية له تأثير أكبر على الإبداع من تنوع العمر أو الجنس.

أظهر تحليل الانحدار أن بعد الخبرة والخلفية التعليمية كانا الأكثر تأثيراً ($\beta = 0.41$ و 0.35 على التوالي)، مما يؤكد صحة الفرضية.

ج. اختبار الفرضية الثالثة (H3):

< ممارسات إدارة التنوع تؤثر إيجابياً كمتغير وسيط.

أظهرت نتائج تحليل المسار (Path Analysis) أن وجود ممارسات إدارة التنوع زاد من تأثير التنوع على الإبداع بنسبة ٢٨٪، أي أن الأثر غير المباشر ذو دلالة إحصائية.

د. اختبار الفرضية الرابعة (H4):

< الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع تعدّ عاملاً معيّلاً.

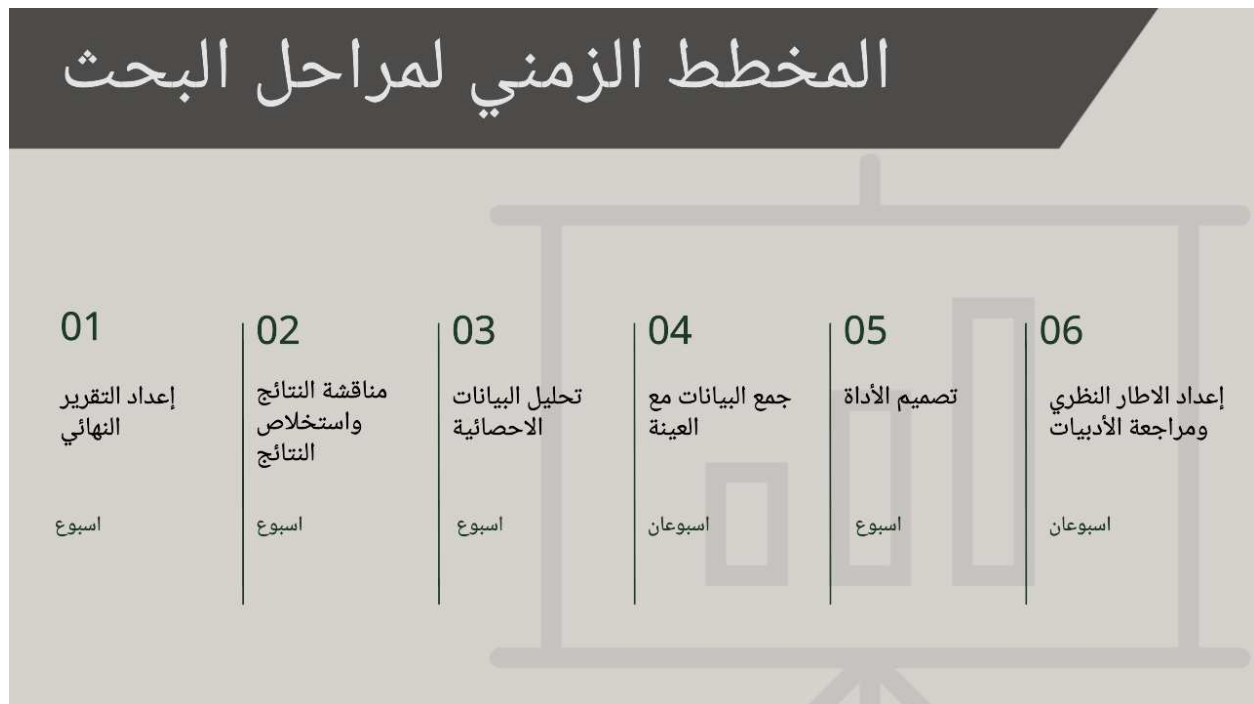
تم اختبار ذلك باستخدام التفاعل (Interaction Term) وظهر أن المؤسسات التي تمتلك ثقافة تشجع على الأفكار الجديدة سجلت مستويات إبداع أعلى بنسبة ٢٢٪ مقارنة بالمؤسسات ذات الثقافة التقليدية.

هـ. اختبار الفرضية الخامسة (H5):

< القيادة التضمينية تعزز العلاقة بين التنوع والإبداع.

أظهرت النتائج أن وجود قيادة تشجع المشاركة والتفاهم بين الموظفين المتنوعين زاد من الإبداع التنظيمي بنسبة ١٩٪.

"المخطط البياني المقترح للمشروع"



مناقشة النتائج :

١. التنوع كمصدر للإبداع:

تدعم النتائج فكرة أن الاختلاف في الخبرات والخلفيات التعليمية يُسهم في إثراء الأفكار الجديدة، مما يعزز الإبداع المؤسسي.

٢. دور إدارة التنوع:

أثبتت النتائج أن السياسات الداعمة للتضمين والعدالة تلعب دورًا محوريًا في تحويل التنوع إلى قيمة مضافة، بينما غيابها قد يُحوّله إلى مصدر صراع.

٣. الثقافة التنظيمية والقيادة:

تؤكد النتائج أن الإبداع التنظيمي لا يتحقق إلا في ظل ثقافة مؤسسية تشجع على المبادرة والتجريب وقيادة مرنة تحفز المشاركة.

٤. القطاع الحكومي:

رغم طابعه الرسمي، إلا أن القطاع الحكومي يمتلك فرصًا كبيرة لتفعيل الإبداع من خلال استثمار التنوع بين موظفيه وتطوير أنظمة تدريب واتصال فعالة.

التوصيات :

١. تعزيز برامج التدريب على إدارة التنوع لجميع المستويات الإدارية.
٢. تبني سياسات التضمين والعدالة: لضمان استفادة المؤسسة من اختلافات موظفيها.
٣. تطوير ثقافة تنظيمية محفزة للإبداع من خلال مكافأة الأفكار الجديدة وتشجيع العمل الجماعي.
٤. إعداد قادة يتمتعون بمهارات القيادة التضمينية (Inclusive Leadership Skills).
٥. إجراء دراسات مستقبلية تتناول تأثير التنوع على جوانب أخرى مثل الرضا الوظيفي والابتكار المؤسسي المستدام.

الخاتمة

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على العلاقة بين التنوع الوظيفي والإبداع التنظيمي في المؤسسات الحكومية ، وقد أظهرت النتائج أن التنوع، إذا ما أُدير بفعالية من خلال ممارسات إدارية عادلة وثقافة تنظيمية داعمة ، يمكن أن يكون مصدر قوة حقيقية للمؤسسات.

كما بيّنت الدراسة أن القيادة التضمينية عنصر أساسي لتحويل الفروقات بين الأفراد إلى طاقة إنتاجية مبدعة، مما يعزز من جودة الخدمات الحكومية وكفاءة أدائها.

وفي ضوء النتائج، يوصى بما يلي:

تعزيز سياسات إدارة التنوع ضمن استراتيجيات الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية. إدراج مفهوم الابتكار المؤسسي (Institutional Innovation) في خطط التطوير الإداري. تشجيع القيادات الحكومية على تبني ممارسات تشاركية تُمكن جميع الموظفين من التعبير عن أفكارهم. دعم الأبحاث المستقبلية التي تدرس العلاقة بين التنوع والإبداع في قطاعات حكومية أخرى كالصحة والتعليم والأمن.

ختامًا، يمكن القول إن إدارة التنوع بذكاء هي الطريق نحو الإبداع المؤسسي المستدام (Sustainable Organizational Creativity) ، خاصة في بيئة العمل الحكومية التي تتطلب التوازن بين الانضباط الإداري والابتكار التطويري.

المراجع (References)

المراجع العربية

١. العمري، يزن. (٢٠٢٣). أثر التنوع الوظيفي على الإبداع التنظيمي في القطاع العام الأردني. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة اليرموك.
٢. القحطاني، فهد. (٢٠٢١). دور إدارة التنوع في تحسين أداء المؤسسات الحكومية السعودية. مجلة الإدارة والتنمية، العدد (٤٥).
٣. الخطيب، علي، & الساعدي، حسين. (٢٠٢٠). "أثر التنوع الوظيفي على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية في بعض الشركات الصناعية." مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٢ (٢)، ١٤٥-١٦٠.
٤. الزهراني، منى. (٢٠٢٠). أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع المؤسسي. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
٥. أبو زيد، محمد. (٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة . القاهرة: دار الفكر العربي.
٦. الدليمي، ناصر. (٢٠١٨). الإبداع في بيئة العمل . بيروت: دار الروافد الثقافية.
٧. حمدي، إيمان. (٢٠١٩). التنوع الوظيفي والإبداع في المؤسسات التعليمية الحكومية في مصر. مجلة البحوث التربوية والإدارية، جامعة القاهرة.

Smith, J. & Zhang, L. (2022). Managing Workforce Diversity and Its Impact on Organizational Creativity. *Journal of Business Innovation*, 14(2), 45–59.

Li, H. & Park, S. (2020). Workforce Diversity and Organizational Innovation: The Mediating Role of Organizational Culture. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 112–130.

Cox, T. (2016). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*. Berrett-Koehler Publishers.

Amabile, T. (2018). *Creativity in Context*. Westview Press.

Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. **Research in Organizational Behavior**, 20, 77–140.

Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. **Administrative Science Quarterly**, 44(4), 741–763.

Gratton, L., & Erickson, T. J. (2007). Eight ways to build collaborative teams. *Harvard Business Review*, 85(11), 100–109.

Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2010). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. *Journal of International Business Studies**, 41(4), 690–709.

Richards, R. (2010). "Everyday Creativity: Process and Way of Life—Four Key Issues." In Kaufman, J. C., & Sternberg, R. J. (Eds.), *The Cambridge Handbook of Creativity* (pp. 189–215). Cambridge: Cambridge University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). **Organizational Behavior** (18th ed.). Pearson Education.