

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
The Impact of Work Environment on Achieving
Administrative Innovation

مشروع تخرج

إعداد

راكان عبدالله العتيبي

إبراهيم سليمان المقداد

إشراف

د. وليد سليمان

1445هـ/2023م

1-1 المقدمة

تلعب البيئة دوراً رئيسياً في شجيع أو تعطيل الإبداع بين الأفراد، فهناك تفاعل بين البيئة والشخص، وهذا يؤكد مسؤولية الظروف المحيطة والبيئة، سواء كانت في ظروف خاصة تتعلق بالمناخ المؤسسي الذي يوفر الموظفين. مع قدر أكبر من الاستقلال والحرية في استكشاف البيئة للمساعدة في إنتاج الإبداع والأفكار الإبداعية.

تهتم المؤسسات اليوم بشكل متزايد بالبيئة التي يؤدي فيها موظفوها مهمتهم، وتدرك هذه المؤسسات أن فهم بيئة العمل أصبح أفضل طريقة لتحديد المؤشرات التي تؤثر بشكل كبير على السلوك الفرد ودوافعه وأدائه، وتعد وسيلة من الوسائل الرئيسية لتحسين وتطوير الأداء في العمل وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية والمادية للموظفين.

ويعد العنصر البشري العنصر الأهم في بيئة العمل، فهو يؤثر ويتأثر بها على جميع الصعد الإدارية، والهيكلية، والفنية. ويقع على عاتق الإدارة مسؤولية تطوير، وتنمية الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة، وتنميتها، لتحقيق أهداف العاملين بها يحقق التوازن بين مصالحها ومصالح أفرادها، وزيادة ثقة العاملين فيها، ورفع روحهم المعنوية، وبما أن بيئة العمل الواجب توافرها للإبداع البشري يجب أن تتضمن جميع العوامل التي يؤدي التغير في خصائصها إلى التأثير على المنظمة، إذ أن العنصر البشري أحد العناصر التي تؤدي التغير في خصائصه، وقدراته، ومهاراته، وثقافته إلى التأثير على المنظمة بشكل عام، وأهم ما يؤثر في إنتاجيته، وكفاءته، هو مدى توفر الكثير من العوامل مثل الحوافز المادية والمعنوية، والسياسات الإدارية الجيدة، والقيادة الإدارية الفعالة، وكذلك المناخ التنظيمي القادر على تحقيق أهداف الأفراد العاملين فيها.

ويعد الإبداع الإداري من العوامل الهامة لنجاح جميع المؤسسات ولاسيما تلك التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة، فهو يقع في مقدمة الأهداف التي تسعى المنظمات الحديثة إلى تحقيقها وذلك حفاظاً على ديمومتها وبقائها (خير الله، 2015).

إن الإدارة في حاجة ماسة إلى إدارة وإبداع تنبذ التقاليد وتتكيف معها وتدير التغيير بفاعلية وكفاءة، وتشجع العاملين فيها على الابتكار وتحفيزهم على ممارسة الأساليب الجديدة والإبداعية، حفاظاً على بقاء وتنمية المجتمع المعهد. حتى يتمكنوا من مواجهة المشاكل والتعامل معها. وفقاً لنتائج بعض الدراسات السابقة، من أجل ضمان عمل المؤسسات وتطوير القدرات الإبداعية للموظفين، يجب على الموظفين، وبالتالي تبني بيئة تنظيمية مناسبة وداعمة توجه سلوكهم نحو استكشاف الفرص وتوليد الأفكار الجديدة والمجازفة دعمها وتنفيذها. بحيث يصبح الإبداع سلوكاً لأن بذور الإبداع موجودة في كل فرد إذا كان لديه بيئة عمل..

2-1 مشكلة الدراسة

تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري:

بيئة العمل لها تأثير كبير على الإبداع الإداري. توفير البيئة المناسبة والمحفزة يمكن أن تساعد الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وتطوير أفكار جديدة وحل المشاكل بطرق مبتكرة. فيما يلي بعض التأثيرات التي يمكن أن تؤثر بها بيئة العمل الإداري:

- **التنوع والشمولية:** تشجيع التنوع والشمولية في مكان العمل يمكن أن يؤدي إلى ظهور وجهات نظر مختلفة وأفكار جديدة. عندما يعمل مجموعة متنوعة من الأشخاص معاً يمكنها تقديم أفكار مبتكرة وحلول مبتكرة بناءً على خلفيات وتجارب مختلفة
- **المرونة والحرية:** توفير بيئة عمل تشجع على المرونة وتمنح الموظفين حرية في تنفيذ الأفكار والتجارب يمكن أن يحفز الإبداع. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم حرية في تجربة أفكارهم وتنفيذها بطرق مختلفة، فإنهم يصبحون أكثر ابتكاراً ويستعدون لتجربة أشياء جديدة.
- **التواصل والتعاون:** تشجيع التواصل والتعاون بين الموظفين يمكن أن يعزز الإبداع الإداري. عندما يتمكن الموظفون من التفاعل وتبادل الأفكار والمعرفة يمكنهم تطوير حلول مشتركة وإنتاج أفكار جديدة بشكل أكبر.

- **والدعم والتشجيع:** تقديم الدعم والتشجيع من قبل الإدارة والزملاء يمكن ان يساهم في تعزيز العلاقة الإبداع الإداري. عندما يعرف الموظفون أن لديهم دعماً واهتماماً من الفريق الإداري والزملاء فإنهم يشعرون بالثقة لتقديم أفكارهم والتجربة بطرق جديدة دون الخوف وال فشل.
- **البيئة المحفزة:** تصميم بيئة عمل محفزة تشجع على الإبداع يمكن أن يكون له تأثير كبير. على سبيل المثال توفر مساحات مفتوحة للتفاعل والتعاون وتوفير المواد اللازمة للأفكار والتجارب وتشجيع الاسترخاء والتفكير والإبداعي يمكن أن يساعد في تعزيز الإبداع الإداري.
- ومشكلة الدراسة تتمحور حول السؤال التالي: ما هو تأثير دور بيئة العمل على الإبداع الإداري؟

3-1 أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في الأهداف التالية:

1. التعرف على طرق زيادة الإبداع والابتكار في بيئة العمل.
2. التعرف على الأسباب التي من الممكن أن تؤثر في بيئة العمل وأداء الموظفين.
3. التعرف على طرق الوقاية من تأثير بيئة العمل على الموظفين.

4-1 أسئلة الدراسة

4. ما واقع تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري؟
5. ما دور تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري؟
6. ما معوقات تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري؟
7. ما وسائل التغلب على المعوقات تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري؟
8. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أداء العاملين (المبحوثين) نحو محاور الدراسة وفقاً للمتغيرات الوظيفية والشخصية؟

5-1 أهمية الدراسة

1-5-1 الأهمية العلمية

تمثلت أهمية الدراسة من الناحية العلمية بالنقاط التالية:

أ. قلة الدراسات العربية عموماً والسعودية خصوصاً التي تعرضت لا تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري .

ب. توضيح أهمية تحقيق الإبداع الإداري.

ج. تعتبر هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية، وإدارة الأعمال بشكل خاص للاستفادة منها وتعميمها على أقسام وإدارات المنظمات الحكومية الأخرى بالمملكة.

2-5-1 الأهمية العملية

تمثلت الأهمية العملية للدراسة في أهمية موضوعها وهو بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

أ. كشف وبيان كل ما يعتري هذا الموضوع من غموض ومعرفة جوانب القصور لمعالجتها.

ب. تحفيز الباحثين على إجراءات دراسات مشابهة لسد النقص في هذا المجال.

ج. تقديم إطار نظري يشرح أهم تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

د. تسعى الدراسة إلى تقييم عدد الموظفين الذين تأثروا بسبب بيئة العمل وأيضاً إلى عدد المنظمات التي ازدادت إنتاجية موظفيها بسبب بيئة العمل الجيدة وتحديد أسباب ووسائل ازدياد الانتاجية ومدى رضى الموظفين.

6-1 منهج الدراسة

استناداً إلى الأهداف التي سعت الدراسة الحالية لتحقيقها؛ والاطلاع على أدبيات الدراسة والدراسات السابقة. فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي للتعرف على "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري"، وقد عرفه العساف (2012) بأنه " المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً حيث يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحث فيها".

7-1 حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.
2. الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على موظفي المؤسسات.
3. الحدود الزمانية: تم عقد البحث وجمع المعلومات من (2023م).

8-1 الدراسات السابقة

1. دراسة (يونس، 2023) بعنوان " أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة

للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور – السودان"

هذه الدراسة إلى أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالتطبيق على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس المتمثل في هل هنالك أثر لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وبرزت أهمية الدراسة في أنها من الدراسات المهمة في مجالات البحوث العلمية المتعلقة بالتسويق والإدارة، إذ أن هناك قلة في الدراسات المحلية بولاية وسط دارفور، وحاضرتها مدينة زالنجي، والتي تناولت بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري، أي تقديم إطار نظري فيما يخص المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية وهذا يعتبر إثراء للمكتبة الوطنية والمحلية، وافترضت الدراسة بوجود علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، اتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، محفزات العمل) والإبداع الإداري بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي لملاءمته لهذا الموضوع، وتوصلت إلى عدة نتائج منها عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، ووجود علاقة بين اتخاذ القرارات والإبداع الإداري، وبين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري، وبين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري، وبين محفزات العمل والإبداع الإداري، وأوصت بضرورة أن تتبنى إدارة المشروع المزيد من العمل الجماعي والاستشارات والمشاركة في اتخاذ القرارات للوصول على الإبداع الإداري، وإعارة المزيد

من الاهتمام بالأنظمة المستخدمة الحالية مع المزيد من التطوير والمواكبة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتقديم دراسات الجدوى للحصول على التمويل للحفاظ على الدعم المادي والمعنوي للعاملين.

2. دراسة (السلي، 2022) بعنوان " أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة

من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة"

هدفت الدراسة إلى 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 1442/1443هـ، وقد بلغ عددهم 326 موظف أكاديمي من كلا الجنسين وباختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري، مما يدل على أن بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

3. دراسة (بن حمود، 2022) بعنوان " علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة

المديرية الجهوية موبليس بشار"

هدفت الدراسة إلى الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تطوير الإبداع الإداري من بين أهم أولويات المؤسسات الرائدة في السوق. الهدف من وراء هذا البحث هو توضيح أهمية بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية موبليس بشار فرع 24. لهذا حاول البحث الإجابة على الإشكالية الآتية ما أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري للموظفين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي لتبيان أثر بيئة العمل بأبعادها وهي: الاتصال، ظروف العمل، التكنولوجيا المستخدمة، العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية موبليس بشار فرع 24. وأثبتت نتائج الدراسة الميدانية التي شملت عينة مقدر ب

63 مفردة من عمال المديرية صحة الفرضية الرئيسية والمتمثلة في أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري.

4. دراسة (المعاينة، 2021) بعنوان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة

منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة"

هدفت 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 إحصائياً 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.

5. دراسة (الذبيات، 2020) بعنوان "أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ

في منطقة العقبة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر 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 والبوادر 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.

6. دراسة (السرور، 2020) بعنوان " أثر عوامل البيئة الداخلية على الإبداع الإداري في الجامعات

الأردنية الخاصة"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل الداخلية متمثلة بـ (الموارد، القدرات، الكفاءات) على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة وعددها (24). ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من الجامعات الخاصة في شمال الأردن وعددها (4) جامعات، ضمن مجتمع دراسة يتألف من جميع الجامعات الخاصة في الأردن. وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي المنهج التحليلي القياسي، والاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية لعينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها وجود أثر قوي لتوفر الموارد المادية والبشرية على الإبداع الإداري في الجامعات كما بينت وجود أثر متوسط لقدرة الجامعات على خلق بيئة عمل تحفز العاملين على الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى وجود أثر متوسط في ما يتعلق

بتوافر الكفاءات اللازمة لخلق بيئة عمل مبدعة في الجامعات. أما بالنسبة للمتغير التابع (الإبداع الإداري) فقد أوجدت الدراسة أن الجامعات تقوم بإنجاز عملياتها وأنشطتها بأسلوب متجدد ومبتكر بعيد عن الروتين في العمل. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ضرورة التركيز على الإبداع الإداري واستخدام أفضل الطرق لتحقيقه، بالإضافة إلى العمل على تدعيم عوامل البيئة الداخلية في الجامعات الخاصة وإعطائها الأولوية.

تحليل الدراسات السابقة:

تناول الباحث عدد من الدراسات السابقة المرتبطة وموضوع الدراسة بلغ عددها (6) دراسة، وجاءت في تواريخ زمنية متعددة تراوحت (2020-2023)، ومن خلال هذا تناول هذه الدراسات كان هناك عدد من نقاط الاتفاق والاختلاف والاستفادة يمكن توضيحها على النحو التالي:

أوجه الاتفاق:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، ولكن من وجهات نظر متعددة، كما تتفق معها في اعتمادها على الاستبانة كأداة للدراسة، واستخدامها للمنهج الوصفي.

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري من خلال بيئة العمل الداخلية، في حين تناولت بعض الدراسات السابقة الإبداع الإداري بناء على العمليات والادوات والأساليب.

أوجه الاستفادة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدة أمور يمكن توضيحها على النحو التالي:

- إعداد مشكلة الدراسة والتدرج فيها والربط بينها وبين نتائج بعض الدراسات.
- إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) وربطها بمتغيرات ومحاور الدراسة.

التصور العام لهيكل الدراسة

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أسئلة الدراسة

أهمية الدراسة

منهج الدراسة

حدود الدراسة:

الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري

أولاً: بيئة العمل.

ثانياً: الإبداع الإداري.

ثالثاً: دور القيادة الإدارية في تهيئة روح الإبداع الإداري لدى العاملين.

الفصل الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

أولاً: منهج البحث

ثانياً: مجتمع وعينة البحث

ثالثاً: أداة البحث

رابعاً: صدق أداة البحث

خامساً: ثبات أداة البحث

سادساً: فترات المقياس

سابعاً: الأساليب الإحصائية

الفصل الرابع: عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

الفصل الخامس: أهم النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج.

ثانياً: التوصيات.

المراجع.