

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص.....ادارة اعمال .....



عنوان البحث

الابداع الاداري وتأثير بيئة العمل في تحقيقه في التطبيق على شركة الادوية السورية

Administrative creativity and the impact of work environment on

إعداد الطالب/ ريم تيسير الديري

Reem tyseer alderi

الرقم الجامعي : ٢٤١٠٠٠٥١٠

إشراف/ dr. Asma Abuanzeh

العام الدراسي: ٢٠٢٣

فهرس المحتوى:

## ١-المستخلص

### ٢-الفصل الاول: المقدمة

- ١ - مشكلة الدراسة
- ٢ - أهمية الدراسة
- ٣ - اهداف الدراسة
- ٤ - تساؤلات الدراسة ( فروض الدراسة )

## ٣- الفصل الثاني :

- ١-الدراسات السابقة
- ٢-المنطلقات النظرية للدراسة
- ٣-المنهجية وطرق البحث
- ٤-ادوات الدراسة
- ٥-حدود الدراسة
- ٦-المراجع

## ٤-الفصل الثالث: الملخص

## ٥- الفصل الرابع : التوصيات

## المستخلص :

تهدف هذه الدراسة الى اثر الابداع الاداري وتأثيره على بيئة العمل وتوجيها بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ فأن الابداع الاداري مهما على مستوى الشركات ودوره في تنمية الاقتصاد وتحسين بيئة العمل . يتضمن المستخلص أهمية الدراسة في إطار توفير فهم عميق لعناصر الابداع الاداري والعوامل التي تؤثر عليه وكيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الابداع الاداري . كما يبرز هذا المستخلص اهداف الدراسة والتحديات المتوقعة والفروض المقترحة. بالإضافة الى ذلك، يتم شرح المنهجية وطرق البحث المستخدمة، مع التركيز على ادوات جمع البيانات ومجالات الدراسة و يتم تلخيص النتائج الرئيسية للدراسة وتقديم التوصيات العملية التي تهدف إلى تعزيز الابداع الاداري في المؤسسات الخاصة والحكومية.

# الفصل الاول

## مقدمة:

لطالما كان الابداع في صميم الأعمال التجارية ومع ذلك لم يحظ بالأولوية القصوى في اجندة الإدارة حتى الآن يعرف الابداع الاداري ابتكار افكار وحلول جديدة لحل المشاكل ويشمل الابداع تطوير المواد المنتجة والعمليات وعمليات الانتاج المختلفة وتجهيز السوق والالات والمعدات وطرق التصنيع والقدرة على تطوير انظمة العمل المختلفة وتظهر نتائج التطوير والتدريب على شكل زيادة في الإنتاجية والجودة .

### مشكلة الدراسة:

لقد أصبحت حاجة الشركات والمنظمات للابداع الاداري حاجة ملحة ومهمة والمحافظة على استمراريته في بيئة تنافسية خاصة في الوقت الحالي إذ أن التنافس الشديد على تنمية العنصر البشري باعتبار ان الإنسان هو حجر الاساس في العملية الأبداعية وحتى تتبنى المؤسسات هذا المفهوم لابد كم توافر بيئة تنظيمية خاصة تهدف إلى رعاية الأبداع وتنمية وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب له .

وتتمثل مشكلة الدراسة في تأثير بيئة العمل على تطبيق هذا الابداع الاداري وصعوبة بعض المنظمات والمؤسسات في تبني مثل هذا النوع من الابداع وقد توصل الباحثون السابقون إلى بعض ادوات البحث التي من شأنها ان تزيد الابداع الاداري في قطاعات العمل الخاصة والحكومية وسوف نتناول في هذا البحث اثر الابداع الاداري على انتاجية العمل بكفاءة .

### أهمية الدراسة:

### الاهمية العلمية :

أهمية هذه الدراسة هي التعرف على أهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الابداع الإداري في العمل وتبني افكار الموظفين والعاملين في القطاعات الخاصة والحكومية.

### الاهمية العملية :

كما نعلم جميعاً، هناك العديد من مجالات الابتكار الإداري، سواء كان ذلك في صياغة الاستراتيجيات أو الخطط، أو ابتكار الأساليب والأنظمة، أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة، أو في أحدث استجابة للمتطلبات البيئية من حيث السلع والخدمات. يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية. ومع ذلك، بالنسبة للمديرين، يعتبر تصميم طريقة جديدة لتطبيق نظرية الإدارة والحصول على نتائج جيدة ابتكاراً إبداعاً. يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري، وهي قدرة الموظف على تنظيم أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤخر عملية الإنتاج. يرتبط مفهوم الابداع الإداري بالابتكار الذي يبحث عن طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمؤسسة.

## أهداف الدراسة:

لا يقتصر الابداع الاداري على الأفراد الرياديين ذوي الأدوار الإبداعية فقط؛ بل هو ضروري في جميع مستويات المنظمة. وتوجيه بيئة العمل لتبني هذا النوع من التفكير ؛ يمكن أن يحدث تحولاً كبيراً في الأداء العام للشركة و تحقيق نتائج أعمال استثنائية. فإن كنت رائد أعمال أو موظفاً في مؤسسة؛ فإن تنمية الابداع الاداري سينعكس بالضرورة على نجاحك في عملك. وهنا تكمن أهمية الابداع الاداري في بيئة العمل والهدف الرئيسي هو تعزيز الابتكار ووجود بيئة عمل ترحب بكل ما هو جديد ومن ثم تأتي الاهداف الفرعية للابداع الاداري وهيا:

**تحسين الأداء والإنتاجية،** تبنّي كصاحب عمل للابداع الاداري؛ يجعل بيئة العمل أكثر ديناميكية وتفاعلية، مما يزيد من إنتاجية ورغبة موظفيك على العمل بشغف أكبر.

**تحفيز التعاون الفعال،** فعند إتاحتك مساحة لتبادل الأفكار بين موظفيك؛ تتحول بيئة العمل لتصبح تشاركية وتعاونية، مما يسهم في توليد حلول وأفكار إبداعية من خلال العمل الجماعي.

**تعزيز التطور المعرفي،** وذلك من خلال أنشطة مثيرة تحفز عقول موظفيك على الاهتمام بالتفاصيل أو الأنماط داخل العملية أو الاستراتيجية أو المنتج. مما يزيد من معرفتهم و يحفز الإلهام لديهم لتحديد مجالات تحسين مستقبلية.

**حل المشكلات بفعالية،** عندما يستخدم الموظف لديك التفكير الإبداعي لحل المشكلات؛ يستطيع أن يقدم حلولاً غير تقليدية وفعالة، تساهم في تجاوز التحديات وتحسين أداء العمل.

### تساؤلات الدراسة (الفروض):

١. يكون التساؤل الرئيسي دائماً هل يوجد تأثير ملموس لتطبيق الابداع الاداري في قطاعات العمل الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية يفترض الباحثون ان هناك علاقة ايجابية بين بيئة العمل ومدى تطبيق الابداع الاداري في قطاعات العمل الخاصة والحكومية في المملكة ومن المحتمل ان يكون للابداع الاداري دور مهم في تعزيز الابتكار داخل المنظمات ومن هنا تبدأ عدة تساؤلات فرعية ومن ضمنها :ذ

٢- ماهي الآليات التي يمكن أن تستخدم لتعزيز الابداع الاداري في قطاعات العمل الخاصة والحكومية في المملكة

العربية السعودية ؟

• يفترض الباحثون ان هناك مجموعة من السياسات والإجراءات يمكن اتخاذها لتحسين تطبيق الابداع الاداري وبالتالي تعزيز الابتكار في قطاعات العمل الخاصة والحكومية في المملكة العربية السعودية. ومن الممكن أن تتضمن هذه الآليات إصلاحات بالهيكل التنظيمي .

٣- ماهو دور الابداع الاداري ورؤية المملكة ٢٠٣٠ في تعزيز الابداع الاداري في قطاعات العمل الخاصة والحكومية ؟

- يفترض الباحثون أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ والانداع الإداري لهما دور حيويًا في دعم وتعزيز الابتكار في قطاعات العمل الخاصة والحكومية.

## الفصل الثاني

#### الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى أن هناك اهتمامًا متزايدًا بعلاقة الإبداع الإداري وتأثير بيئة العمل في تحقيقه في قطاعات العمل الخاصة والحكومية ولكن البحث في هذا المجال مازال محدوداً فيما يتعلق بتبني أفكار إدارية جديدة غير المعتاد عليه .

١ - دراسة سارة مكناسي وزكية العمراوي (٢٠١٧) بعنوان دور الإبداع في تحقيق التنمية الإدارية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن سيدي ارغيس - أم البواقي).

هدفت هذه الدراسة إلى فهم الجوانب المتعلقة بالإبداع والتي تساعد على تحقيق التنمية الإدارية والتعرف على مستوى الإبداع في المنظمة محل الدراسة وإمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض المقترحات التي تساعد المؤسسة المبحوثة في تحسين برامج التنمية الإدارية وذلك لتحقيق أعلى مستوى للإبداع ومحاولة الكشف عن تأثير الإبداع في استمرارية المؤسسات وبقائها ونموها واستغلالها للفرص لتعظيم نتائجها و إبراز أهمية الإبداع في مواجهة التحديات والمشاكل التي تواجهها المنظمات، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي

الذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها وما إلى ذلك من جوانب تدور حول أسباب ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع.

## ٢- دراسة نضال محمود برباوي (٢٠١١) بعنوان: واقع ثقافة الإبداع وعلاقته بالأداء التسويقي لشركات الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في هذا القطاع والصيدالة والأطباء في الضفة الغربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ثقافة الإبداع، وعلاقته بالأداء التسويقي لشركات الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في هذا القطاع والصيدالة والأطباء في الضفة الغربية". ولتحقيق هذا الهدف كان لابد من التعرف على واقع ثقافة الإبداع لشركات الأدوية الفلسطينية من خلال دراسة مجموعة من العوامل المؤثرة، ودراسة الأداء التسويقي من وجهة نظر الأطباء والصيدالة عبر اختبار مجموعة من المقاييس التسويقية غير المالية، وكذلك التعرف على اثر العوامل والديموغرافية للمبحوثين في هذه الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي، لملائمته لمثل هذه الدراسات، وتكون مجتمع الدراسة من شقين الأول من العاملين في الصناعات الدوائية والثاني من واصفي الدواء الصيدالة والأطباء في الضفة الغربية، وبني لتحقيق هدف الدراسة استبيانين، الأول مكون من ثمانية مجالات تقس ثقافة الإبداع داخل الشركة والثاني من ست مجالات تقس الأداء التسويقي لهذه الشركات. وتم توزيع هذه الاستبيانات بطريقة طبقية عشوائية لتشمل جميع الشركات والتخصصات وبالنسب الممثلة، وبلغت نسبة الاستعادة (٨٩.٦%) للأطباء والصيدالة و (٧٠%) للعاملين في الصناعات الدوائية.

من أهم نتائج هذه الدراسة أن الصناعات الدوائية الفلسطينية لم تتميز بالأداء التسويقي المرتفع فكانت الدرجة الكلية لنسبة الرضا عند الصيدالة والأطباء عن هذا الأداء (٦١.٨%) وهي درجة متوسطة من الأداء، ولم يكن الأداء التسويقي مرتفعاً في أي من المحاور المدروسة حيث تراوحت (٦٥.٢) وهي نسب متوسطة بالاجمال - التقديرات ما بين (٦٠.٦%) وأظهرت الدراسة أن ثقافة الإبداع كانت متوسطة في الشركات الدوائية الفلسطينية حيث كان تقييم ورضا الموظفين عن وجود هذه الثقافة والعوامل الداعمة لها متوسطاً من خلال المجالات المستخدمة في قياس هذا الواقع، وكانت الدرجة الكلية للمجالات المدروسة هي (٦٣.٢%) وكانت (٧٠%) ، وكان أدناها في نظام - المحاور مجملها متوسطة حيث تراوحت النسب بين (٥٨.٣) الحوافز والتقييم حيث أبدى الموظفون عدم رضا عن الواقع الموجود وأعلاها في دعم المشرفين.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لبعض العوامل الشخصية والديموغرافية على إجابات وتوجهات العينة، كما وأثبتت الدراسة وجود علاقة ايجابية طردية بين واقع ثقافة الإبداع وبين الأداء التسويقي للشركات الدوائية الفلسطينية بحيث كلما تحسن الواقع الداعم للبيئة الإبداعية تحسن الأداء التسويقي للشركة والعكس.

### ٣- دراسة خراز الأخضر (٢٠١١) بعنوان: دور الإبداع في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية الإبداع طبيعته أشكاله عوائده وأهمية الإبداع بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية خاصة الجزائرية ، حيث تم استعمال نموذج "كانو" لرضا العميل وتطبيقه في المؤسسة الجزائرية حيث أخذ مؤسسة حمام "ربي" نموذج EGTT قام الباحث بدراسة تطبيقية لمؤسسة التسيير السياحي للدراسة وتطبيق نموذج كانو علما باعتماد منهج دراسة الحالة، كما اعتمد على المقابلات الشخصية مع مسري المؤسسة إضافة إلى اختيار طريقة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات والمتمثلة في استمارة موجهة إلى الجماهير الخارجية المتعاملة مع المؤسسة ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن الزبون يرضى بالمنتجات الجاذبة وأنه لا يوجد فروق إحصائية بين المنتجات الجاذبة ومتغير الجنس وأنه يوجد فروق إحصائية بين المنتجات الجاذبة ومتغير الجنس.

### ٤- دراسة الجعري (٢٠١٠) بعنوان: دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية

#### الفلسطينية دراسة حالة شركة كهرباء الخليل

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء في شركة كهرباء الخليل والتعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين في الشركة ، والتعرف على واقع الأداء الوظيفي في هذه الشركة ومدى علاقة العوامل الشخصية والديموغرافية للمبحوثين بمتغيرات الدراسة.

وأجريت هذه الدراسة على جميع موظفي الشركة في مسح شامل لعدد (١٥١) موظف باستخدام الاستبانة ونسبة استعادة وصلت إلى استبانة صحيحة و كان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين مرتفع جدا بنسبة تصل إلى (٨٠.٥) وأن الإدارة تستخدم وأساليب تعزز الإبداع بنسبة متوسطة (٦١.٩%) ، مما اظهر أداء وظيفياً لدى العاملين بدرجة كبيرة، وان دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي ضعيف بنسبة تصل (٥٨%)

يتطلب البحث الحالي استعراض هذه الدراسات وتحليلها بمزيد من التفصيل ، واستخلاص الدروس المستفادة منها لتوجيه الدراسة الحالية نحو اضافة قيمة فعلية في فهم الابداع الاداري وتأثير بيئة العمل في تحقيقه.

المنطلقات النظرية للدراسة:

لقد حاول الانسان فهم نظريات الابداع ولكنه لم يستطع الوصول إلى مفهوم واضح حتى اخضع هذا المفهوم للبحث والتجارب وقد تنوعت النظريات التي تسعى إلى تفسير الابداع الاداري وسنعرض اهم هذه النظريات والتي لا تزال تتفاعل مع مجتمعنا في العصر الراهن :

#### أولاً: النظريات الطبيعية

وهي التي مجموع النظريات التي تفسر الابداع على اساس نظريات طبيعية منطقية وفيما يلي عرض مفصل لكل نظرية:

##### - افلاطون : الألهام

يرى افلاطون أنه لا يوجد شيء يسمى بالأبداع الشخصي ، ولم يركز على عقلية الانسان كالذكاء والذاكرة وانما يوجد هناك قوة خارجية تعمل على وجود الابداع وقد اطلق على هذه القوة مسمى ( الألهام ) وتعد هذه القوة سماوية ودليله على ذلك :

على سبيل المثال عندما تكون مشغولاً بمسألة رياضية ولا تستطيع حلها فتتركها وتنام ، ولكن اثناء المنام يتراءى لك الحل بكامله ، فما الذي اوصلك إلى هذا الحل ، يعتقد افلاطون انها القوة الخارجية التي يسميها الألهام حيث ربط افلاطون بين الألهام والابداع فالابداع عبارة عن قوة خارجية تدفع الشخص وتسيطر عليه والألهام يأتي في لحظة وينتهي.

##### - أرسطو : الابداع كصنع

يرى ارسطو أن الموهبة تخضع لقوانين طبيعية ، وأنها تأتي من الفن أو الطبيعة أو قد تأتي تلقائياً فالطبيعة تنتج مواد ، وهذه المواد تنتج مواد أخرى ، تسمى صناعات ، وجميع هذه الصناعات تأتي اما من مهارة أو افكار وقد تحدث بشكل تلقائي او بالخط وهذه تمثل عمليات الابداع .

##### - ايمونيل كانت : العبقرية تعطي قوانين

يركز كانت على الطبيعة العفوية للعملية الإبداعية ، ويقول بأن العبقرية تعطي القواعد لأي نشاط ، ومنا هنا كانت العبقرية عاملاً موحياً كما ركز على أهمية الخبرة الجمالية ، وبعد كانت الإبداع موهبة طبيعية وإنه انتاج فطري ويعزز هذا بقوله:

- العبقرية هي موهبة للإنتاج الإبداعي ، وأنها ليست استعداداً مجرداً يمكن تعلمه بواسطة التعليمات.

الإنتاج الإبداعي يكون أصيلاً ولا يمكن أن يكون تقليداً.

لا يمكن أن نصف وبشكل علمي كيف يتم التوصل إلى الإنتاج حيث لا يستطيع المؤلف العبقري نفسه أن يفسر كيف أنته هذه الفكرة أي أن الموهبة هي إنتاج فطري من حيث لا توجد تعليمات محددة يمكن أن تعطي من أجل انتاجها.

- فرنسيس جالتون: وراثة العبقرية

وهو من أشهر العلماء الذين برزوا في نهاية القرن التاسع عشر، وكان قد بحث في دراسة العلاقة بين كل من العبقرية والإبداع والوراثة، وقد افترض جالتون بأن الفرد يرث قدرات الطبيعة كما يرث شكله معاملته الجسمية، ولإثبات اعتقاداته عن علاقة العبقرية والإبداع بالوراثة، قام بدراسة تتبعيه درس من خلالها أسر حكام إنجلترا البارزين خلال مائة عام، أي ما قبل سنة ١٨٦٨ ودرس أيضا اعلام الموسيقى والرسم والشعر والعلوم الذين تكلم عنهم التاريخ وبعد جمع البيانات واستخلاص النتائج تبين أن ٤٠% من الشعراء لهم علاقات قرابة مع مبدعين وأن ٢٠% من الروائيين لهم أبناء مبدعين، أما البقية فقد وجد أن لديهم دلائل بسيرة الطبيعة الإبداعية تستمد من خلال الوراثة فلا يمكن النظر إلى الفرد على أنه منفصل . عن طبيعة والديه.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على منهجية البحث الوصفي باعتباره الأنسب لتحقيق أهدافها من خلال التعرف على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع لدى الموظفون الإداريين ويتضمن ذلك استخدام أدوات محددة لجمع البيانات وتحليلها بطرق احصائية فيما يلي تفاصيل عن المنهجية وطرق البحث المستخدمة :

- ١- تصميم الدراسة : يتم تصميم الدراسة على اساس تحليل العلاقة بين تأثير بيئة العمل في تطبيق الابداع الاداري وذلك من خلال استخدام استبيانات لجمع البيانات من عينة مماثلة من الموظفين الإداريين في قطاعات العمل الخاصة والحكومية.
- ٢- جمع البيانات : يتم استخدام استبانات موضوعية ومحكمة تحتوي على مجموعة من الاسئلة المصممة بعناية لقياس مستوى تطبيق الابداع الاداري في جميع اركان المنظمة.
- ٣- التحليل الاحصائي : يتم تحليل البيانات باستخدام اساليب احصائية متقدمة مثل التحليل الاستباقي وتحليل الارتباطات الاحصائية لتحديد طبيعة العلاقة بين اثر الابداع الاداري على قطاعات العمل .
- ٤- الثقة والموثوقية : يتم التأكد من جودة البيانات وموثوقيتها من خلال استخدام اساليب احصائية موثوقة وتطبيق اجراءات الاختبار الاحصائي للتحقق من صحة النتائج.
- ٥- تحليل النتائج والتفسير : يتم تحليل البيانات وتفسير النتائج بعناية لفهم العلاقة بين الابداع الاداري واثره على بيئة العمل . واستنتاج النتائج الرئيسية والتوصيات العلمية التي يمكن اتخاذها استنادًا إلى النتائج المستندة الى البيانات.

#### أدوات الدراسة :

تم تحديد الاستبيان كأداة لمعرفة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى الموظفون الإداريين وعند إعداد الاستبيان تم الاطلاع على البحوث المنشورة في بعض الدوريات والمجلات التربوية والرسائل العلمية ذات الصلة بمشكلة الدراسة، كما تم التواصل مع بعض المختصين في هذا المجال للاستفادة من خبراتهم ، وبعد الانتهاء من إعداد الاستبيان في صورته الأولية والتي تكونت من قسمين هما:

القسم الأول: اشتمل على بيانات أولية عن عينة الدراسة من حيث (الجنس، سنوات الخدمة بالجامعة، المؤهل العلمي، المرتبة الوظيفية ) .

القسم الثاني: اشتمل على محورين، تضمن المحور الأول (بيئة العمل) والذي تكون من خمس أبعاد هي (الهيكل التنظيمي، التدريب، التقنية، الحوافز، ظروف العمل)، أما المحور الثاني فقد تضمن (الإبداع الإداري).

#### حدود الدراسة :

#### **تمثلت حدود الدراسة الحالية في:**

- 1-حدود بشرية: تقتصر الدراسة الحالية على عينة عشوائية وبلغ عددهم (٦٥) فردا يتعلق بالأفراد المشاركين في الدراسة ، مثل الموظفين واعضاء مجلس الادارة في قطاعات العمل الخاصة والحكومية .  
يتم التركيز على فهم مدى تأثير الابداع الاداري على بيئة العمل لهؤلاء الافراد وكيفية تأثيره على سلوكياتهم داخل المنظمة.
- 2-حدود مكانية: تم التطبيق الميداني في قطاعات العمل الحكومية والخاصة في محافظة جدة.  
يتعلق بالمواقع الجغرافية لقطاعات العمل الحكومية والخاصة المشاركة في الدراسة والتي تقع في مختلف احياء محافظة جدة .
- 3-حدود زمنية: تم التطبيق الميداني من العام ٢٠١٣-٢٠١٤م.  
يتعلق بالفترة الزمنية التي تستمر فيها الدراسة ، والتي يمكن ان تشمل فترة زمنية محددة أو متغيرة حسب الاحتياجات والأهداف.

يهدف هذا المجال إلى فهم تطور تطبيق الابداع الاداري في قطاعات العمل على مر الزمن، وتحديد التغيرات والاتجاهات التي قد تحدث في هذه النوع من الابداع على مدى الفترة المحددة للدراسة .

#### المراجع:

#### المرجع العربية:

- ١- ججلان ، نور سالم حمد ، (١٩٩٧) ، اثر المناخ التنظيمي على ابداع الموظفين ، دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية في جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة .
- ٢- المدني، معن بن محمد ، (٢٠١٩) ، بيئة العمل وعلاقتها بالابداع الاداري لدى الموظفين الاداريين ، جدة .
- ٣- الحارثي، مشعل بن مبارك العايض،(٢٠١٢)، واقع تطبيق عناصر الابداع الاداري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، عمان .
- ٤- حريم ، حسين ، (٢٠١٢) ، ادارة المنظمات ، دار حامد للنشر ، عمان ، الاردن .
- ٥- اسماعيل، مودة حسن اسماعيل،(٢٠١٢) ، اثر بيئة العمل في الابداع الاداري ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، الخرطوم ،السودان .

#### - المراجع الاجنبية :

Gerald Starka A (1999). Conditions promoting self-directed learning at the workplace. Paper presented at the annual meeting of the American Education Research Association, Montreal, Canada, April. 19-23.

Manea, A.D (2015). Innovation in the management of educational institutions. Procedia, Journal of Social and Behavioral Sciences (209), 310 – 315 .

Schermerhron, J. Hunt, J. & Osborn, R (2000). Organizational behavior (5th ed). John wiley.

## الفصل الثالث

## الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الإبداع الإداري ومشكلاته لدى الموظفون في قطاعات العمل الخاصة والحكومية بمحافظة جدة في المملكة العربية السعودية والوصول إلى مقترحات تنمي الإبداع الإداري واتباع البحث المنهج الوصفي حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية بإبعادها (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، والتحفيز، والتمكين) على الإبداع الإداري (المجازفة، الإقناع، المرونة، المنهجية) في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم عند مستوى دلالة معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، كما أثبتت نتائج التحليل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس والعمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ). وفي ضوء هذه النتيجة أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: ضرورة اهتمام القيادات العليا بمفهوم القيادة التحويلية واتخاذ السياسات والإجراءات اللازمة التي تعمل على رفع مستوى الإبداع لدى العاملين، والاهتمام بالكوادر الوطنية المؤهلة والمدربة ممن يتوافر فيهم الاستعداد المبدئي لامتلاك خصائص وسمات القيادة.

## الفصل الرابع

## التوصيات :

وفي ضوء النتائج السابقة توصل الباحث إلى عدة توصيات أهمها :

- ١- العمل على تحسين بيئة العمل لدى الموظفون الإداريين في قطاعات العمل الخاصة والحكومية خاصة فيما يتعلق بكل من الهيكل التنظيمي، التدريب، التقنية، الحوافز، وعدم إغفال ذلك حيث يرتبط إيجابيا بمستوى الإبداع الإداري، وذلك بالاستفادة من التجارب المحلية والإقليمية والعالمية المتطورة في ذلك باستقدام الخبراء وعقد الشراكات وما شابه ذلك.
- ٢- اجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفون الاداريين في قطاع العمل.
- ٣- عقد لقاء بين فئات مختلفة من الموظفون الاداريين لمناقشة أسباب اختلافهم حول مستوى بيئة العمل أو الإبداع الإداري حسب اختلاف خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية والمرتبة الوظيفية.
- ٤- المحافظة على مستوى الإبداع الإداري الحالي واستمرارية التدريب والتقنية وتقديم الحوافز لتشجيع الموظفون الاداريين على الإبداع الإداري

**Midocean University**

**College of Management**

**Master of Business Administration**

**Administrative creativity and the impact of work environment on**

**Prepared by :**

**Reem Tyseer Alderi**

**NO.241000510**

**Supervised by :**

**dr. Asma Abuanzeh**

Year : 2024