

تأثير بيئة العمل على تحقيق الأبداع الإداري بالتطبيق في شركة موبايلي
في مكة المكرمة

The impact of the work environment on the
realisation of administrative creativity in the
application in Mobily in Mecca

بحث تقدمت به الطالبة:

رنيم عبدالرحمن عبدالله

الرقم الجامعي

2021205685

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

المستخلص:

جدول المحتويات:

	صفحة الغلاف
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	المستخلص
	جدول المحتويات
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
٨	١.١ المقدمة
١٠	٢.١ مشكلة البحث
١٠	١.٢.١ الفجوات على المستوى النظري
١١	١.٢.٢ الفجوات على المستوى التطبيقي
١٢	١.٣ أهمية البحث
١٢	١.٣.١ على المستوى النظري
١٣	١.٣.٢ على المستوى التطبيقي
١٤	١.٤ أسئلة البحث
١٤	١.٥ أهداف البحث
١٤	١.٦ فرضيات البحث
١٤	١.٧ نموذج البحث
١٥	١.٨ منهجية البحث
١٦	١.٩ الدراسة الميدانية
١٧	١.١٠ مخطط المشروع
	الدراسات السابقة والإطار النظري
	الملخص
	المراجع

قائمة الأشكال:

الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
١	نموذج البحث المقترح	١٤
٢	منهجية البحث	١٥

قائمة الجداول:

١.١ المقدمة:

تعتبر دراسة بيئة العمل اليوم من بين الأمور المهمة في المؤسسة، ونطاق تحديها الواسع حيث أصبحت تشكل لها رهان من بين الرهانات الكبيرة التي تحدد الاستراتيجيات الضرورية لسير و عمل أي مؤسسة من المؤسسات، في ظل وجود نوعين من بيئات العمل "بيئة العمل الداخلية" و أيضا "بيئة العمل الخارجية" كونها تساهم في بناء نهج قوي وصرح قوي قادر على إرساء قواعدها وتحقيق النفع والربحية لها، إذا تم تفعيلها ومراعاة جوانبها بشكل صحيح و دائم ودوري للخروج من نسق الدائرة المغلقة ، وهذا لا يدل على عدم وجود طرف ثاني منافس لبيئة العمل والذي يتمثل في "أخلاقيات العمل" باعتبارها تشكل مجموعة من الصفات والسلوكيات الحسنة والواجب توفرها في كل عامل بالمؤسسة ، فقد بات لزاما على كل مؤسسة وكواجب أول تفعيل القيم الأخلاقية في جميع تعاملاتها وأنشطتها لما لها من نتائج مرضية ومقبولة باعتبارها مستمدة من تعاليم ديننا الحنيف. مخلوفي, وآخرون ،(2021).

وفقا لدراسة (نبيل علي مبخوت حسن حمادي ، 2018)، بعنوان بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية وكذا تحديد مستوى الأداء الإداري فيها مع تحديد العلاقة بين بيئة العمل الداخلية بمجالاتها الأربعة (الهيكل التنظيمي ، الثقافة التنظيمية ، التكنولوجيا المتاحة ، الموارد المتاحة) والأداء الإداري بمجاليه (الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري) في الجامعات اليمنية الأهلية ، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الملائمة الطبيعة الدراسة .

ووفقا لدراسة (نقيري مفيدة ، 2018) ، بعنوان اثر فرق العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات العاملين في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة ، والتعرف أيضا على مستوى الإبداع الإداري السائد لديهم ومعرفة اثر فرق العمل بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري ، وقد تم الاعتماد على استمارة استبيان وزعت على العمال الإداريين بالمؤسسة والبالغ عددهم 200 عامل وعاملة ، مع استخدام المنهج الوصفي للوصول لنتائج الدراسة . بريكة, وآخرون . (2021).

عرفت المؤسسات الاقتصادية في وقتنا الحالي العديد من التغيرات المتسارعة والتحول والتطورات التقنية الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة حيث أصبح من الضروري الاهتمام بالإبداع الإداري لمواكبة هذه التغيرات والتطورات، إن أهم

مميزات المؤسسات الناجحة من استعدادها الدائم للتخلي عن الأنظمة التي طالما نجحت في أداء مهامها ولكن هذا لا يعني بالطبع أن كل جديد أفضل من القديم ولكن الأشياء الجديدة فعلا قادرة على البقاء والاستمرار . عون الله, وآخرون . (2023).

ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري لابد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري الذي يعتبر شريان نبض المؤسسة الجوهر في عملية إنتاج وتوليد الأفكار الجديدة والخلقة ، لذا تسعى المنظمات جاهدة تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية ، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الأفراد داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الجديدة المبدعة ، وذلك لا يأتي الا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة. بريكة, وآخرون . (2021).

وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر ، إذ تسعى المنظمات وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري أحد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز المؤسسات عن بعضها ، ونجد الإداريين يركزون عليه نظرا لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. بريكة, وآخرون . (2021).

٢.١ مشكلة البحث:

يُعد الإبداع الإداري عنصراً هاماً لنجاح أي مؤسسة، حيث يُساهم في إيجاد حلول مبتكرة للتحديات، وتحسين كفاءة العمليات، وتعزيز التنافسية. تلعب بيئة العمل دوراً رئيسياً في تحفيز الإبداع الإداري، حيث توفر للمديرين بيئة داعمة ومريحة تُمكنهم من التفكير بشكل خلاق وتجربة أفكار جديدة.

١.٢.١ الفجوات النظرية:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات والأبحاث التي تُشير إلى وجود علاقة وثيقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، إلا أن هناك بعض الفجوات النظرية التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتدقيق. تشمل بعض هذه الفجوات ما يلي:

1. عدم وضوح مفهوم بيئة العمل:

يُعد مفهوم بيئة العمل مفهوماً واسعاً ويشمل العديد من العوامل، مثل:

العوامل المادية: مثل مساحة العمل، والإضاءة، والأثاث، والمعدات.

العوامل التنظيمية: مثل هيكل المؤسسة، والأنظمة واللوائح، وسياسات العمل.

العوامل الاجتماعية: مثل العلاقات بين المديرين والموظفين، وثقافة المؤسسة، وقيمها.

2. قلة التركيز على دور الوساطة:

تُركز معظم الدراسات على العلاقة المباشرة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. بينما تُهمل دور العوامل الوسيطة التي قد تؤثر على هذه العلاقة. على سبيل المثال، قد تلعب العوامل الشخصية للمديرين

3. قلة الدراسات المقارنة:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسة واحدة أو نوع واحد من المؤسسات. بينما تفتقر إلى الدراسات المقارنة التي تُقارن بين تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مختلف المؤسسات والقطاعات. قد يُساعد ذلك على فهم العوامل التي تؤثر على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بشكل أفضل.

4. قلة التركيز على الجانب الديناميكي:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في نقطة زمنية واحدة. بينما تفتقر إلى الدراسات الديناميكية التي تُحلل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري على مدار فترة زمنية. قد يُساعد ذلك على فهم كيفية تغير تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بمرور الوقت.

5. قلة التركيز على السياق الثقافي:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في سياق ثقافي واحد. بينما تفتقر إلى الدراسات التي تُحلل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مختلف الثقافات. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تعميم نتائج الدراسات على مختلف البلدان والمناطق.

١.٢.٢ الفجوات التطبيقية:

1. صعوبة قياس الإبداع الإداري:

يُعد قياس الإبداع الإداري مفهوماً صعباً، حيث لا يوجد تعريف موحد للإبداع. كما أن قياس مخرجات الإبداع الإداري،

2. قلة الوعي بأهمية بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري:

لا يدرك العديد من المديرين وأصحاب العمل أهمية بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى إهمالهم لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع.

3. قلة الممارسات العملية لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري:

لا توجد ممارسات عملية كافية لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ التوصيات التي تستند إلى نتائج الدراسات والأبحاث.

4. مقاومة التغيير:

قد يقاوم بعض المديرين والموظفين أي تغييرات في بيئة العمل، حتى لو كانت هذه التغييرات تهدف إلى تعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ برامج تحسين بيئة العمل.

5. نقص الموارد:

قد تفتقر بعض المؤسسات إلى الموارد المالية أو البشرية اللازمة لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ التوصيات التي تستند إلى نتائج الدراسات والأبحاث.

وفقًا لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

" إلى أي مدى يمكن أن تؤثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟ "

أهمية البحث: ١.٣

في عالم الأعمال الديناميكي اليوم، بات الإبداع الإداري ضرورةً حتميةً للنجاح والتميز. وتلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تعزيز هذا الإبداع أو إعاقته.

الأهمية النظرية: ١.٣.١

نظرية الدافع: تُشير هذه النظرية إلى أن بيئة العمل التي تُحفز الموظفين وتُشجعهم على المشاركة تؤدي إلى زيادة الإبداع.

وتشمل عوامل التحفيز هذه المكافآت المالية والتقدير والاعتراف بالإنجازات وإتاحة فرص التعلم والتطوير.

نظرية علم النفس المعرفي: تُركز هذه النظرية على دور العوامل المعرفية في الإبداع، مثل القدرة على حل المشكلات والتفكير النقدي وتوليد الأفكار الجديدة.

نظرية السلوك التنظيمي: تُركز هذه النظرية على دور العوامل الاجتماعية والثقافية في بيئة العمل، مثل القواعد والأعراف والمعايير السلوكية.

نظرية الموارد والقدرات: تُشير هذه النظرية إلى أن المنظمات التي تمتلك الموارد والقدرات اللازمة لدعم الإبداع، مثل التكنولوجيا المتقدمة ووجود خبراء مبدعين، تكون أكثر قدرة على تحقيق الإبداع الإداري.

وبشكل عام، تؤكد النظريات الإدارية على أن بيئة العمل تلعب دورًا هامًا في تعزيز الإبداع الإداري من خلال:

توفير بيئة محفزة: تُشجع الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وتقديم أفكار جديدة.

دعم المخاطرة: تُشجع الموظفين على تجربة أفكار جديدة غير تقليدية.

تعزيز التنوع: يُثري عملية التفكير الإبداعي ويُؤدي إلى حلول مبتكرة.

توفير الأدوات والموارد: تُمكن الموظفين من تنفيذ أفكارهم الإبداعية.

خلق ثقافة التعلم: تُشجع الموظفين على اكتساب مهارات وخبرات جديدة تُساهم في تعزيز قدراتهم الإبداعية.

الأهمية التطبيقية: ١.٣.٢

خلق بيئة عمل داعمة: توفير بيئة عمل آمنة ومريحة يُمكن للموظفين فيها التعبير عن أفكارهم دون خوف من الفشل.

تشجيع المشاركة والتعاون بين الموظفين من خلال خلق فرص للتواصل وتبادل الأفكار. تصميم أماكن عمل مُلهمة: توفير مساحات عمل مُريحة ومُحفزة تُساعد على تحفيز الإبداع، مثل أماكن العمل المفتوحة أو المزينة بأعمال فنية.

توفير أدوات وتكنولوجيا حديثة تُساعد الموظفين على تنفيذ أفكارهم الإبداعية. وخلق أماكن مخصصة للتعاون وتبادل الأفكار، مثل غرف العصف الذهني.

تبني ثقافة التعلم: تشجيع الموظفين على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم وقدراتهم.

إدارة المخاطر بشكل فعال: توفير بيئة عمل تُشجع الموظفين على تجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل.

توفير الدعم للموظفين الذين يُواجهون تحديات في تنفيذ أفكارهم الإبداعية.

١.٤ أسئلة البحث:

- سؤال البحث الرئيسي: كيف تؤثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
- 1 . كيف تؤثر العوامل المادية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
 - 2 . كيف تؤثر بيئة العمل الداخلية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
 - 3 . كيف تؤثر العوامل الاجتماعية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟

١.٥ أهداف البحث:

- الهدف الرئيسي : دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
- 1 . دراسة تأثير العوامل المادية على تحقيق الإبداع الإداري
 - 2 . التحقق من تأثير بيئة العمل الداخلية على تحقيق الإبداع الإداري
 - 3 . تقييم تأثير العوامل الاجتماعية على تحقيق الإبداع الإداري

١.٦ فرضيات البحث :

- الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري
- 1 . توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين العوامل المادية و تحقيق الإبداع الإداري
 - 2 . توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بيئة العمل الداخلية على تحقيق الإبداع الإداري
 - 3 . توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية و تحقيق الإبداع الإداري

١.٧ نموذج البحث:



الشكل 1: النموذج المقترح لدراسة الطالبة

٨.١ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة الموضوعية

منهج البحث: الاستقرائي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل والاستبيانات

الفلسفات والمناهج

أساليب التحليل

منهجيات البحث

طرق البحث

المدة الزمنية

التقنيات والإجراءات



الشكل ٢: ملخص منهجية البحث المصدر: الطالبة

١.٩ الدراسة الميدانية:

شركة اتحاد اتصالات (موبايلي) شركة سعودية تأسست في عام 2004م، وتمتلك مجموعة اتصالات الامارات النسبة الأكبر من أسهمها 27.99%، تليها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بنسبة 6.9%، أما النسبة المتبقية من أسهم الشركة فهي مملوكة لعدد من المؤسسات الاستثمارية والأفراد.

تتكون شبكة موبايلي من بنيتها التحتية الخاصة إلى جانب "بيانات الأولى" والشبكة السعودية الوطنية للألياف البصرية". وهي شبكة الألياف البصرية الأحدث في المملكة حيث تصل إلى جميع المدن الرئيسية فيها وتغطي أكثر من 58,060 كيلومتر من الطرق. وقد تمت توسعة الشبكة بحيث ترتبط مع الدول المجاورة بما في ذلك اليمن والإمارات العربية المتحدة والبحرين وقطر والكويت والأردن.

تم إدراج أسهم موبايلي في السوق المالية السعودية "تداول" منذ عام 2004، ويبلغ رأس مالها 7,700 مليون ريال سعودي موزعة على 770 مليون سهم، بقيمة اسمية 10.00 ريال سعودي للسهم الواحد، مدفوعة بالكامل كما في تاريخ 31 ديسمبر 2020م.

وقد حازت موبايلي في سنة تأسيسها على الرخصة الثانية لتقديم خدمات الاتصالات المتنقلة اللاسلكية في المملكة العربية السعودية، لتنتهي بذلك الاحتكار في قطاع الاتصالات اللاسلكية وتباشر تقديم خدماتها في أنحاء المملكة. وبعد انتهاء المرحلة التحضيرية والتي استمرت ستة أشهر، أطلقت موبايلي عملياتها التجارية في مايو 2005 لتسجيل ما يزيد على مليون مشترك خلال التسعين يومًا الأولى من بدء عملياتها. وفي عام 2006، منحت الرابطة العالمية لمشغلي الاتصالات المتنقلة (GSMA) شركة موبايلي جائزة مشغل الاتصالات الأسرع نموًا في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وفي العام نفسه أطلقت موبايلي خدمات شبكات الجيل 3.5، بينما أطلقت خدمات الجيل الرابع في عام 2011م وخدمات شبكة الجيل الخامس في العام 2019.

الفصل الأول : الإطار العام والدراسة.

الفصل الثاني : الإطار النظري.

الفصل الثالث : منهجية البحث.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس : المناقشة والخاتمة

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

مخلوفي, أمينة, بوسعيد, إكرام, رحمانى, & محمد/مؤطر. (2021). بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

بريكة, عيشاوي, كريمة, نعماي, & رشيدة/مؤطر. (2021). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

عون الله, مزهود, & وئام. (2023). تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).

ز علاني سندس, & مسعودي خلود. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.

الملاحق:

تحية طيبة وبعد

يشرفنا ان تمنحونا جزءا من وقتكم وذلك من اجل تعبئة استبيان " تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق في شركة موبايلى في مكه» من خلال ملء هذه الاستمارة بكل عناية لأن جودة وفعالية النتائج تعتمد على موضوعية وجودة هذه المعلومات. كما نحيط سيادتكم علما ان هذا الاستبيان ذو غاية علمية بحتة كما نضمن لكم السرية التامة لهذه المعلومات. وتقبلوا مني فائق التقدير والاحترام.

البعد الأول: بيئة العمل الداخلية.

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1-تلتزمون بالنظم واللوائح الأساسية في المؤسسة والتي تعمل على إرشادكم وتوجيهكم في العمل.					
2-تخلق لكم القوانين الداخلية للمؤسسة نوعا من الانسيابية في العمل.					
3-ترون بأن النمط القيادي كفيل بتحقيق الأهداف المشتركة بينكم و بشكل كاف.					
4-الحوافز الممنوحة لكم في المؤسسة تدفعكم نحو زيادة إنتاجيتكم للمؤسسة.					
5-مؤهلاتكم العقلية والجسمانية مناسبة لطبيعة العمل الذي تقومون به.					
6-يساهم نمط الإشراف المعمول به داخل مؤسستكم في زيادة فعاليتكم تجاه المؤسسة.					
7-رئيسكم المباشر يراقب					

مخلوفاي، وآخرون ،(2021).

المحور الأول: بيئة العمل
يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة التي تراها مناسبة وفق رأيك:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: العوامل المادية						
01	إضاءة مكان العمل ملائمة.					
02	درجة الحرارة مناسبة في مكان العمل.					
03	تعتقد بأن مكان العمل يتوفر على النظافة اللازمة.					

ز علاني سندس, & مسعودي خلود. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.