

Final Project 2

Code: PMG497

Prepared BY: Khaled Soud Muhammad

TO

Faculty of Management

Midocean University

تأثير بيئة العمل علي تحقيق الابداع الإداري: دراسته تطبيقية علي شركه
الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض

**The Impact of Work Environment on Achieving
Administrative Creativity: An Applied Study on
Al-Hilal Electronic Printing Company in Riyadh
City**

اسم الطالب: خالد سعود محمد

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٤٤٩

مشروع التخرج – ٢

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – ٢٠٢٤م

قائمة المحتويات

١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٤
١,١	المقدمة:	٥
١,٢	مشكلة البحث:	٧
١,٢,١	الفجوات النظرية:	٧
١,٢,٢	الفجوات العملية:	٨
١,٣	أهمية البحث:	٨
١,٣,١	الأهمية النظرية:	٩
١,٣,٢	الأهمية العلمية:	٩
١,٤	أسئلة البحث:	٩
١,٥	أهداف البحث:	١٠
١,٦	فرضيات البحث:	١٠
١,٧	منهجية البحث:	١١
١,٨	نطاق الدراسة:	١٢
1.9	هيكل المشروع:	١٣
٢	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	١٤
٢,١	المقدمة:	١٥
2.2	المتغير الأول: بيئة العمل	١٦
٢,٢,١	التعريف:	١٦
٢,٢,٢	التطور:	١٦
٢,٢,٣	الابعاد:	١٦
٢,٢,٤	النظريات:	١٧
٢,٢,٥	رسم توضيحي:	١٧
2.3	المتغير الثاني: الابداع الإداري	١٨
٢,٣,١	التعريف:	١٨
٢,٣,٢	التطور:	١٨
٢,٣,٣	الابعاد:	١٨
٢,٣,٤	النظريات:	١٩
٢,٣,٥	رسم توضيحي:	١٩
٢,٤	العلاقة بين متغيرات البحث: تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري	٢٠
٢,٤,١	الأنماط:	٢٠

٢٠	الصراعات:	٢,٤,٢
٢٠	الفجوات:	٢,٤,٣
٢١	رسم توضيحي:	٢,٤,٤
٢٢	الخلاصة:	٢,٥
٢٢	ملخص نتائج الإطار النظري:	٢,٥,١
٢٣	اثار البحث المستقبلية:	٢,٥,٢
٢٣	المساهمات الاجمالية للبحث في هذا المجال:	٢,٥,٣
٢٤	<u>المراجع</u>	<u>٣</u>
٢٦	<u>الملاحق</u>	<u>٤</u>
٢٦	الاستبيان:	٤,١

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

إن الإبداع هو عملية توليد الأفكار والحلول الجديدة والمبتكرة التي تضيف قيمة وتحقق فوائد ملموسة في مختلف جوانب الحياة، حيث يتجاوز الإبداع مجرد التفكير خارج الصندوق؛ فهو يتطلب القدرة على رؤية الفرص في التحديات والتعامل مع المشكلات بطرق غير تقليدية. يعتبر الإبداع عنصرًا حيويًا في التطور البشري، حيث يساهم في التقدم العلمي والتكنولوجي، ويحفز النمو الاقتصادي والاجتماعي. تظهر أهمية الإبداع في قدرته على تحسين المنتجات والخدمات، وتطوير أساليب جديدة للعمل، وتعزيز الكفاءة والإنتاجية. (المسلمية، ٢٠٢٢)

يعد الإبداع الإداري من المفاهيم المحورية التي تساهم في التطوير المستدام والتميز المؤسسي في بيئة الأعمال الحديثة. يتمثل الإبداع الإداري في القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتطبيقها بشكل فعال لتحسين العمليات الإدارية وحل المشكلات بطرق غير تقليدية، يتطلب الإبداع الإداري مزيجًا من المهارات الشخصية والمعرفية، بما في ذلك التفكير النقدي، والقدرة على التكيف، والمرونة، فضلاً عن الرغبة في التعلم المستمر واستكشاف آفاق جديدة (النهود، ٢٠٢٢)، تلعب القيادة الداعمة دورًا أساسيًا في تعزيز الإبداع الإداري من خلال توفير بيئة عمل تشجع على التجريب والمخاطرة المحسوبة، وتقديم الدعم اللازم للموظفين لتطوير أفكارهم وتحويلها إلى واقع ملموس. علاوة على ذلك، تساهم ثقافة التنظيم التي تقدر الابتكار وتكافئ المبادرات الإبداعية في تعزيز روح الإبداع بين جميع مستويات الموظفين. في ظل التحديات المتزايدة والتغيرات السريعة في الأسواق العالمية، يصبح الإبداع الإداري أداة استراتيجية تمكن المؤسسات من التكيف مع التغيرات وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، من خلال تشجيع الإبداع وتبني الأفكار الجديدة، يمكن للمؤسسات تحسين كفاءتها التشغيلية، وزيادة رضا العملاء، وتعزيز نموها وتطورها في بيئة الأعمال الديناميكية. (بريكة، ٢٠٢١)

تعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين ورضاهم وإنتاجيتهم، حيث تشكل الإطار العام الذي يمارسون فيه مهامهم اليومية. تشمل بيئة العمل العديد من الجوانب المادية والمعنوية، مثل تصميم المساحات المكتبية، وظروف السلامة والصحة المهنية، والعلاقات بين الزملاء، والثقافة التنظيمية، وأساليب القيادة، والإدارة، بيئة العمل الإيجابية تعزز من روح التعاون والإبداع، وتدعم التطور المهني والشخصي للموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى على الجانب الآخر، يمكن أن تؤدي بيئة العمل السلبية إلى زيادة مستويات التوتر والإجهاد، وانخفاض الرضا الوظيفي، وارتفاع معدلات الغياب ودوران الموظفين، مما ينعكس سلبًا على الأداء العام للمؤسسة لذا، تسعى المؤسسات الناجحة إلى خلق بيئة عمل داعمة ومشجعة من خلال توفير الموارد اللازمة، وتعزيز التواصل الفعال، وتبني سياسات مرنة تلبي

احتياجات الموظفين. إن الاستثمار في تحسين بيئة العمل ليس فقط يعزز من رفاهية الموظفين وسعادتهم، بل يحقق أيضًا فوائد ملموسة للمؤسسة من خلال زيادة الإنتاجية، وتعزيز الولاء المؤسسي، وتحسين القدرة على الابتكار والمنافسة في السوق (عون الله، ٢٠٢٣)، وأيضًا تعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات، تتجلى أهمية بيئة العمل في قدرتها على تحفيز الأفراد وتشجيعهم على التفكير الإبداعي والابتكار، مما يساهم في تحسين الأداء الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة. (المسلمية، ٢٠٢٢)

تشير العديد من الدراسات إلى أن بيئة العمل الداعمة تعد محفزًا رئيسيًا للإبداع الإداري. على سبيل المثال، أن بيئة العمل التي تشجع على الاستقلالية وتوفير الموارد اللازمة تعزز من الإبداع الإداري (عكر، ٢٠٢٠)، كما أن بيئة العمل التي تدعم التفاعل الاجتماعي والتعاون بين الأفراد تساهم في توليد الأفكار الإبداعية، هذه الآراء تعزز الفكرة القائلة بأن بيئة العمل المرنة والمحفزة تلعب دورًا كبيرًا في تشجيع الموظفين على الابتكار والإبداع. (خلفون، ٢٠١٦)

من ناحية أخرى، أن بيئة العمل ليست العامل الوحيد لتحقيق الإبداع الإداري. حيث لا يمكن تحقيق الإبداع الإداري فقط من خلال بيئة العمل، بل يجب أن تكون هناك عوامل أخرى مثل القيادة الداعمة وثقافة المؤسسة التي تشجع على الابتكار (السلمي، ٢٠٢٢)، أن التحفيز الداخلي والشخصية الإبداعية للأفراد تلعب دورًا كبيرًا في تحقيق الإبداع الإداري، بغض النظر عن بيئة العمل، وعليه يظهر أن البيئة ليست العامل الحاسم الوحيد، بل يجب أن تكون جزءًا من منظومة متكاملة تشمل القيادة والثقافة التنظيمية. (المسلمية، ٢٠٢٢)

ومع ذلك، يبقى الرأي السائد هو أن بيئة العمل تلعب دورًا محوريًا في تحقيق الإبداع الإداري حيث تشير الأبحاث إلى أن بيئة العمل التي توفر تحديات مناسبة، وتدعم التجربة والخطأ، وتعزز من الشعور بالإنجاز، تساهم بشكل كبير في تحقيق الإبداع الإداري (صلاح الدين، ٢٠١٨)، وأن بيئة العمل التي تدعم المخاطرة وتحفز على التفكير النقدي تساهم في توليد الأفكار الإبداعية وتحقيق الابتكار في القرارات الإدارية، هذه الآراء تدعم الفكرة القائلة بأن بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تعد من العوامل الحاسمة التي تساهم في تحقيق الإبداع الإداري. (خلفون، ٢٠١٦)

ويظهر أن لبيئة العمل تأثيرات متفاوتة على تحقيق الإبداع الإداري، في حين يشير البعض إلى أهمية البيئة الداعمة التي تشجع على الاستقلالية والتعاون، يرى آخرون أن العوامل الأخرى مثل القيادة وثقافة المؤسسة تلعب دورًا كبيرًا. من خلال استعراض آراء الباحثين، يتضح أن بيئة العمل تشكل جزءًا أساسيًا من منظومة

متكاملة تسهم في تحقيق الإبداع الإداري، مما يستدعي تبني استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الثقافة التنظيمية لدعم الابتكار والإبداع في المؤسسة. (عون الله، ٢٠٢٣)

وأخيراً تعتبر بيئة العمل من العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحفيز الموظفين وتوجيه طاقاتهم نحو الابتكار والتطوير، في شركة الهلال للطباعة الإلكترونية بالرياض، يمكن أن تكون بيئة العمل الداعمة للإبداع عاملاً حاسماً في تعزيز الأداء الإداري وتحقيق التفوق التنافسي، تشمل عناصر بيئة العمل المؤثرة على الإبداع الإداري كل من الثقافة التنظيمية، التي تشجع على التجريب والمخاطرة المحسوبة، والسياسات الإدارية التي تدعم التعلم المستمر وتبادل الأفكار بحرية. كما أن تصميم مكان العمل، وتوافر الموارد التكنولوجية، وأساليب القيادة التي تتبناها الإدارة تلعب أدواراً مهمة في تعزيز أو تثبيط الإبداع. من خلال دراسة تطبيقية على شركة الهلال للطباعة الإلكترونية، يمكن تحليل كيفية تأثير هذه العوامل على قدرة الموظفين الإداريين على ابتكار حلول جديدة وتحسين العمليات. تسلط هذه الدراسة الضوء على الاستراتيجيات التي يمكن للشركة تبنيها لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر تحفيزاً للإبداع، مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وتعزيز مكانتها في السوق، من خلال فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، يمكن للشركات تطوير بيئات عمل تلهم موظفيها وتدفعهم نحو تحقيق مستويات أعلى من الابتكار والإنتاجية. (النهود، ٢٠٢٢)

١,٢ مشكلة البحث:

في ظل التطورات المتسارعة والمنافسة الشديدة في بيئات الأعمال المعاصرة، أصبح الإبداع الإداري ليس فقط ميزة تنافسية بل ضرورة حتمية لبقاء الشركات وازدهارها ومع ذلك، تشير العديد من الدراسات إلى أن بيئة العمل تلعب دوراً كبيراً في تحفيز أو إعاقة هذا الإبداع، العديد من المنظمات تفشل في خلق بيئة عمل تدعم الإبداع الإداري بسبب عوامل متعددة مثل القيادة التقليدية، نقص التدريب، وغياب ثقافة الابتكار، هذا يؤدي إلى مشكلة رئيسية تتمثل في عدم قدرة هذه المنظمات على تحقيق أفضل النتائج الممكنة والاستفادة الكاملة من قدراتها الإدارية والإبداعية.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

النظريات المحدودة حول تأثير بيئة العمل حيث رغم وجود العديد من النظريات التي تناولت الإبداع والابتكار في بيئة العمل، إلا أن هناك نقصاً في النظريات التي تعالج تحديداً كيف يمكن لبيئة العمل أن تؤثر بشكل مباشر

وعميق على الإبداع الإداري. الكثير من هذه النظريات تركز على الأفراد وقدراتهم الشخصية دون الغوص في تأثيرات السياق الإداري والتنظيمي المحيط بهم.

غموض في تحديد مكونات البيئة الداعمة للإبداع حيث لا تزال الأبحاث تفتقر إلى وضوح في تحديد وتقييم العناصر الأساسية التي تجعل بيئة العمل محفزة للإبداع الإداري. هناك تباين كبير في تحديد أي العوامل (مثل الدعم الإداري، الحرية في العمل، الحوافز، تنوع الخبرات) هي الأكثر تأثيراً في تعزيز الإبداع.

١,٢,٢ الفجوات العملية:

تطبيقات نظريات الإبداع في البيئة العملية حيث على الرغم من وجود نظريات وأبحاث عديدة، إلا أن تطبيق هذه النظريات في الواقع العملي يبقى محدوداً. العديد من المنظمات لا تزال تعاني من عدم القدرة على ترجمة النظريات إلى ممارسات عملية تفضي إلى نتائج ملموسة، مما يؤدي إلى فجوة بين النظرية والتطبيق.

قياس الإبداع الإداري حيث تقييم الإبداع الإداري وقياسه في بيئة العمل يطرح تحديات كبيرة. العديد من المنظمات لا تمتلك الأدوات الكافية لقياس التأثير الحقيقي للإبداع الإداري على الأداء العام للمنظمة. هناك حاجة ماسة لتطوير معايير وأدوات قياس موثوقة تساعد في تقييم وتحسين بيئات العمل لتعزيز الإبداع.

سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟

١,٣ أهمية البحث:

إن تقصي تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري يعتبر من المواضيع الحيوية في مجال الإدارة والأعمال، خاصة في ظل الاقتصاد المعاصر الذي يتسم بالتغيرات السريعة والمنافسة الشديدة، الفهم العميق لكيفية تأثير البيئات المختلفة على الإبداع يمكن أن يساعد المنظمات ليس فقط في تحسين أدائها وإنتاجيتها، بل أيضاً في تعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف مع التحديات الجديدة بالتالي، فإن هذا البحث يقدم إسهامات مهمة قد تمكن المنظمات من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ويدعم تطوير استراتيجيات تعزز من الإبداع الإداري داخل المؤسسات.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

يمثل هذا البحث إضافة قيمة للأدبيات الإدارية بتقديمه تحليلاً مفصلاً للعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. من خلال استكشاف الأبعاد المختلفة لبيئة العمل وتأثيرها على الإبداع.

يمكن لهذا البحث أن يسلط الضوء على نظريات قائمة وربما يطور نظريات جديدة تساعد في فهم أكثر عمقاً للميكانيزمات التي من خلالها تفعل بيئة العمل تأثيراتها على الإبداع الإداري، كما يمكن أن يعمل البحث على ملء الفجوات النظرية الموجودة ويقدم توجيهات نظرية لتطوير بيئات عمل تعزز الإبداع.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

من الناحية العلمية، يقدم البحث نظرة شاملة على كيفية تأثير العوامل المختلفة داخل بيئة العمل على الإبداع الإداري، مما يسهم في تعزيز الفهم العلمي لهذه الديناميكيات.

النتائج التي يمكن أن يخلص إليها هذا البحث قد تكون مفيدة للباحثين والممارسين على حد سواء، حيث توفر بيانات تستند على الأدلة حول السياسات والممارسات التي يمكن أن تعزز الإبداع.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يشجع هذا البحث على مزيد من الأبحاث التجريبية والتحليلية في مجال الإبداع الإداري، مما يؤدي إلى تطوير أدوات ومنهجيات جديدة لدراسة وتحسين بيئة العمل.

١,٤ أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟

أسئلة البحث الفرعية:

- ما أثر الهيكل التنظيمي على تحقيق الإبداع الإداري لدى شركة الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض؟
- ما أثر الدعم التنظيمي المدرك على تحقيق الإبداع الإداري لدى شركة الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض؟

• ما أثر التمكين القيادي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض؟

• ما أثر التخطيط الاستراتيجي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض؟

١,٥ أهداف البحث:

الهدف العام للبحث هو:

التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري.

اهداف البحث الفرعية:

• تحديد أثر الهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

• تحديد أثر الدعم التنظيمي المدرك على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

• تحديد أثر التمكين القيادي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

• تحديد أثر التخطيط الاستراتيجي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

١,٦ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري.

الفرضية الفرعية الاولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتمكين القيادي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الرابعة Hd

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

١,٧ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

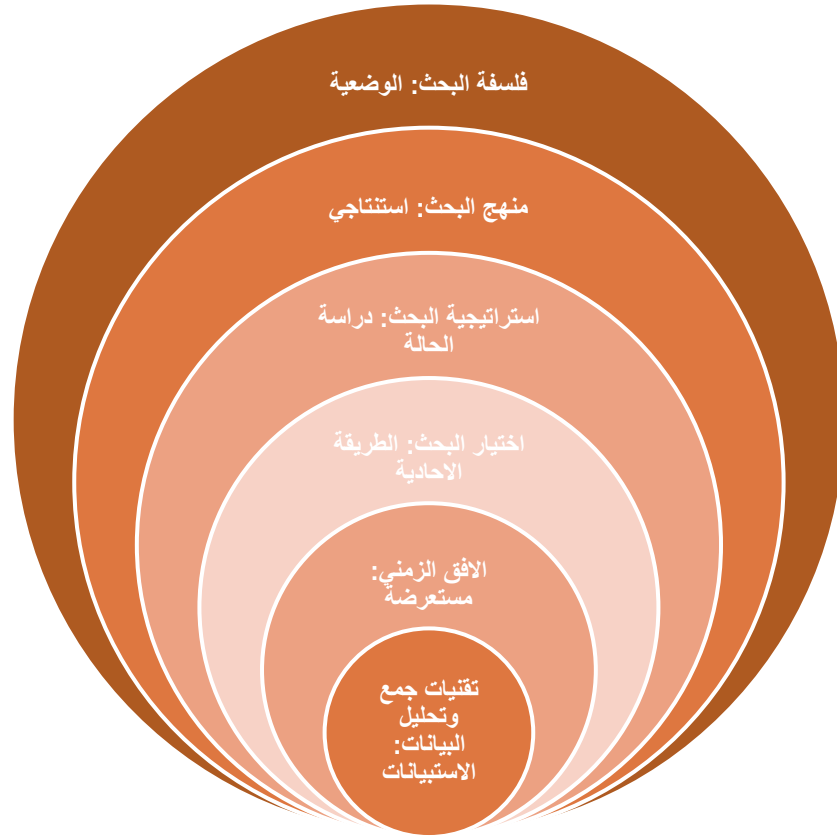
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ١: بصلة البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٨ نطاق الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع تأثير بيئة العمل علي تحقيق الابداع الإداري: دراسه تطبيقية علي شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض

الحدود الزمانية: يتم اجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثالث للعام الجامعي ٢٠٢٤م – ١٤٤٦هـ

الحدود البشرية: يتم اجراء الدراسة على عينة من الموظفين والاداريين شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض

الحدود المكانية: يتم اجراء في شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض

يشكل الإبداع الإداري أحد العوامل الحاسمة في نجاح الشركات وتفوقها، خاصةً في ظل التنافسية المتزايدة والتغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال. وتُعدّ بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر على قدرة العاملين على الإبداع والابتكار، حيث تُساهم البيئة الداعمة والمحفزة في إطلاق طاقات العاملين وتشجيعهم على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة، وأيضاً يشهد قطاع الطباعة والنشر في المملكة العربية السعودية تطوراً ملحوظاً في الفترة الأخيرة، مدفوعاً بتزايد الطلب على خدمات الطباعة والتغليف والتسويق. وتواجه الشركات العاملة في هذا القطاع تحديات كبيرة لمواكبة التطور التكنولوجي والتغيرات المستمرة في سوق العمل.

كما وتُعدّ شركة الهلال للطباعة الإلكترونية إحدى الشركات الرائدة في مجال الطباعة والنشر في مدينة الرياض، وتتميز بتقديمها مجموعة متكاملة من خدمات الطباعة باستخدام أحدث التقنيات والمعدات. وتسعى الشركة دائماً إلى تقديم أعلى مستوى من الجودة والاحترافية في خدماتها لتلبية احتياجات عملائها. (شركة الهلال، ٢٠٢٤)

وعليه تركز هذه الدراسة على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في شركة الهلال للطباعة الإلكترونية في مدينة الرياض. وتشمل متغيرات البحث المتغير المستقل بيئة العمل (ويتمثل في الهيكل التنظيمي، الدعم التنظيمي المدرك، التمكين القيادي، التخطيط الاستراتيجي)، والمتغير التابع حيث الإبداع الإداري

كما وتكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على أهمية بيئة العمل في تحفيز الإبداع الإداري، وسُساهم نتائج الدراسة في تقديم رؤية قيمة تساعد شركة الهلال للنشر الإلكتروني على تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين.

١,٩ هيكل المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

٢ الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ المقدمة

بيئة العمل تشكل أساساً رئيسياً لتحفيز الإبداع الإداري داخل المنظمات. الأبحاث التي تربط بين البيئة والابتكار تظهر بوضوح أن جودة وطبيعة بيئة العمل لها تأثير مباشر وكبير على قدرة الأفراد والفرق على التفكير بشكل إبداعي وتقديم حلول مبتكرة. بيئات العمل التي تدعم الحرية الفكرية وتقدر المبادرة الشخصية وتشجع على التواصل الفعال تعزز من الأداء الإبداعي للموظفين. (النهود، ٢٠٢٢)

الإطار النظري يوفر الأساس العلمي الذي يستند إليه البحث، مما يساعد على تحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة وفهم كيفية تأثيرها على بعضها البعض. في سياق الإبداع الإداري، الإطار النظري يساهم في تحديد العوامل البيئية التي يمكن أن تحفز أو تعيق الابتكار داخل المنظمات، ويقدم توجيهات لتصميم استراتيجيات فعالة لتحسين هذه البيئة. (المسلمية، ٢٠٢٢)

متغيرات البحث الرئيسية في هذا الدراسة تتمثل في العناصر المختلفة لبيئة العمل التي قد تؤثر على الإبداع الإداري. وهذه تشمل:

الدعم الإداري: كيفية دعم الإدارة للموظفين وتشجيعهم على الابتكار.

الحرية الفكرية: درجة الحرية التي يتمتع بها الموظفون في التعبير عن أفكارهم واقتراحاتهم.

الموارد المتاحة: توفر الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الإبداعية.

ثقافة المنظمة: القيم والمعتقدات المشتركة التي تؤثر على سلوكيات وتفاعلات الموظفين داخل المنظمة.

كل من هذه المتغيرات يمكن أن يلعب دوراً حيوياً في تعزيز أو تقييد الإبداع الإداري، وسيتم استكشافها بعمق في الفصول اللاحقة من هذا البحث. (الفيومي، ٢٠٢١)

٢,٢ المتغير الاول: بيئة العمل

٢,٢,١ التعريف:

بيئة العمل تعتبر مجموعة الظروف والعوامل التي تحيط بالموظفين أثناء أدائهم لمهامهم اليومية داخل المنظمة. تشمل هذه العوامل الأمور المادية مثل المساحات المكتبية والمعدات، والأمور الغير مادية مثل الثقافة التنظيمية، والعلاقات بين الزملاء والتفاعلات مع الإدارة. بيئة العمل تلعب دوراً حاسماً في تحديد مدى الكفاءة والفاعلية والإبداع في العمل، حيث أنها تؤثر على الرضا الوظيفي، والتحفيز، والولاء للمنظمة، وبالتالي على الأداء العام للمنظمة. (فني، ٢٠٢١)

٢,٢,٢ التطور:

تطور بيئة العمل كمفهوم وممارسة يعكس التحولات الكبرى في نظريات الإدارة والتنظيم عبر العقود. في البداية، كان التركيز ينصب على الكفاءة التشغيلية والهيكلية داخل المنظمات، مع تقدير قليل للجوانب الإنسانية أو الثقافية. مع الوقت، ومع ظهور نظريات إدارية جديدة مثل نظرية العلاقات الإنسانية، بدأ الاهتمام يتزايد بأهمية الرفاهية النفسية والاجتماعية للموظفين، مما أدى إلى تغييرات جذرية في تصميم وإدارة بيئات العمل. في العقود الأخيرة، شهد مفهوم بيئة العمل تحولاً كبيراً بفضل التقدم التكنولوجي والعولمة، حيث أصبحت المرونة والتكيف جزءاً لا يتجزأ من البيئة العملية المثالية. الشركات بدأت تُعيد النظر في هياكلها الجامدة وتتبنى نماذج أكثر مرونة مثل العمل عن بعد والفرق الافتراضية، وهي تغييرات ساهمت في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين وزيادة الإنتاجية. (النهود، ٢٠٢٢)

اليوم، يتم التأكيد بشكل متزايد على الابتكار والاستدامة داخل بيئات العمل. المنظمات الناجحة تسعى لخلق بيئات تعزز الإبداع من خلال تشجيع التفكير النقدي والتجريب، وتدعم الاستدامة من خلال الممارسات الصديقة للبيئة والاجتماعياً مسؤولة. هذا التطور يعكس اعتراً متزايداً بأن بيئة العمل المتكاملة والمتطورة تساهم بشكل مباشر في جذب واحتفاظ المواهب وتعزيز الريادة في السوق. (فني، ٢٠٢١)

٢,٢,٣ الابعاد:

الهيكل التنظيمي: يشير إلى ترتيب وتنظيم الوحدات والأقسام داخل المنظمة وكيفية تفاعلها.

الدعم التنظيمي المدرك: يعني مدى شعور الموظفين بالدعم من المنظمة، سواء من خلال الموارد المتاحة أو الدعم العاطفي.

التمكين القيادي: يتعلق بمدى تمكين القادة لموظفيهم، منحهم الحرية لاتخاذ قرارات وحل المشكلات بشكل مستقل.

التخطيط الاستراتيجي: يشمل كيفية وضع الأهداف والاستراتيجيات للمستقبل في المنظمة ومدى تأثيرها على العمل اليومي. (عون الله، ٢٠٢٣)

٢,٢,٤ النظريات:

في سياق بيئة العمل، تتنوع النظريات التي تحلل كيف يمكن للمنظمات تحفيز الإبداع وتحسين الأداء من خلال تحسين بيئة العمل. نظريات مثل نظرية الدوافع لماسلو تُظهر كيف يمكن أن تلبي بيئة العمل الحاجات الأساسية للموظفين وتدعمهم في تحقيق الذات والإبداع. نظريات القيادة التحويلية والتفاعلية تُبرز أهمية الأدوار القيادية في تشكيل بيئة عمل تعزز الابتكار والمشاركة. كما تعتبر نظرية الأنظمة المفتوحة مهمة لفهم كيفية تفاعل المنظمات مع بيئاتها الخارجية وتأثير ذلك على البيئة الداخلية. كل هذه النظريات توفر إطارًا قيمًا لفهم ديناميكيات بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري. (عكر، ٢٠٢٠)

٢,٢,٥ رسم توضيحي:

شكل ٢: خطوات تنظيم بيئة العمل



(صلاح الدين، ٢٠١٨)

٢,٣ المتغير الثاني: الابداع الإداري

٢,٣,١ التعريف:

الإبداع الإداري هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتطبيقها بطريقة تسهم في تحسين العمليات، حل المشكلات، وتطوير المنتجات أو الخدمات داخل المنظمة. يشمل هذا المفهوم استخدام الخيال والتفكير النقدي لتجاوز الأساليب التقليدية والوصول إلى حلول غير تقليدية قد تؤدي إلى تحسينات ملموسة في الأداء التنظيمي. (النهود، ٢٠٢٢)

٢,٣,٢ التطور:

المرحلة الأولى - التركيز على الكفاءة: في البداية، كان الإبداع الإداري مركزاً بشكل أساسي على زيادة الكفاءة وتقليل التكاليف داخل المنظمات الصناعية. الأفكار المبتكرة كانت تعتبر ضرورية لتحسين الإنتاجية والأداء الاقتصادي.

المرحلة الثانية - الابتكار الاستراتيجي: مع تطور نظريات الإدارة، بدأ التركيز يتحول نحو استخدام الإبداع لصياغة استراتيجيات مبتكرة تساعد المنظمات على التميز والنجاح في أسواق تنافسية. تم تقدير القدرة على التفكير خارج الصندوق وتطوير منتجات وخدمات جديدة كمحرك رئيسي للنمو.

المرحلة الثالثة - الثقافة الإبداعية: اليوم، يُنظر إلى الإبداع الإداري كجزء لا يتجزأ من ثقافة المنظمة، حيث يتم تشجيع جميع الموظفين على المشاركة في العملية الإبداعية. الهدف هو خلق بيئة تعزز التفكير الإبداعي وتسمح بتجريب أفكار جديدة بحرية، مما يساهم في الابتكار المستمر. (صقور، ٢٠٢٠)

٢,٣,٣ الابداع:

التفكير النقدي: القدرة على تحليل المواقف والمشاكل بعمق وتقديم حلول خلاقة.

الرؤية الاستراتيجية: القدرة على ربط الأفكار الإبداعية بأهداف المنظمة الاستراتيجية.

التجريب: الاستعداد لاختبار الأفكار الجديدة والمخاطرة بالفشل في سبيل الابتكار.

المرونة الثقافية: القدرة على تبني ودمج مختلف الأفكار والثقافات داخل المنظمة. (صبري، ٢٠٢٠)

٢,٣,٤ النظريات:

نظرية الحاجات: ترى أن الأشخاص يمكنهم الإبداع لتلبية حاجاتهم الداخلية، مثل الحاجة للإنجاز أو الاعتراف.
نظرية القيادة التحويلية: تقترح أن القادة الذين يستخدمون أساليب إلهامية وتحفيزية يمكنهم تعزيز الإبداع في فرقهم.

نظرية الأنظمة المفتوحة: تؤكد على أن المنظمات التي تتفاعل بشكل فعال مع بيئتها الخارجية تكون أكثر قدرة على الابتكار والتجديد الإداري.

نظرية التبادل الاجتماعي: تشير إلى أن العلاقات المبنية على الثقة والمكافأة بين الأفراد والمجموعات يمكن أن تعزز الإبداع الإداري. (صالح، ٢٠٢٢)

٢,٣,٥ رسم توضيحي:

شكل ٣: العملية الإدارية



(صقور، ٢٠٢٠)

٢,٤ العلاقة بين متغيرات البحث: تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

٢,٤,١ الأنماط:

تلعب بيئة العمل دورًا حاسمًا في تعزيز أو تقويض الإبداع الإداري داخل المنظمات. بيئة العمل التي تشجع على الانفتاح وتبادل الأفكار وتقدير المساهمات الإبداعية تمكن الأفراد من استكشاف حلول جديدة وغير تقليدية للمشكلات التي تواجهها المنظمة. هذه البيئات غالبًا ما تكون مزودة بموارد تعليمية وتكنولوجية تسمح بالتجريب والفحص الدقيق للأفكار الجديدة. علاوة على ذلك، الدعم الإداري والتحفيز المستمر للعاملين، سواء من خلال التقدير المعنوي أو المكافآت المالية، يعزز من ثقافة الإبداع.

في المقابل، بيئات العمل التي تفتقر إلى الدعم اللازم أو تعاني من سوء التواصل والمراقبة الصارمة قد تحد من القدرة الإبداعية للأفراد. الضغوط الزائدة، وعدم الاستقرار الوظيفي، وغياب الحوافز، كلها عوامل تؤدي إلى بيئة عمل محبطة تقلل من الميل للمخاطرة بأفكار جديدة وتقوض الإبداع الإداري. (السلمي، ٢٠٢٢)

٢,٤,٢ الصراعات:

الصراعات داخل بيئة العمل يمكن أن تكون لها تأثيرات مزدوجة على الإبداع الإداري. من ناحية، الصراعات البناءة التي تتميز بالنقاشات المفتوحة وتحدي الأفكار قد تؤدي إلى توليد حلول مبتكرة وتحسين القرارات الإدارية. هذه النوعية من الصراعات تعمل كمحفز للتفكير النقدي والتحليل العميق، مما يؤدي إلى اكتشاف أفكار جديدة وتحسين المشروعات والعمليات.

من الجانب الآخر، الصراعات السلبية التي تتميز بالتنافس الشخصي والنزاعات العدائية يمكن أن تدمر الثقة داخل الفريق وتعزل الأفراد عن بعضهم البعض. في هذه البيئة، يتم قمع الإبداع بسبب خوف الأفراد من النقد اللاذع أو الرفض، مما يؤدي إلى تقليص المبادرات الجديدة وانخفاض مستويات الابتكار الإداري. (صقور، ٢٠٢٠)

٢,٤,٣ الفجوات:

واحدة من الفجوات الرئيسية في الأبحاث الخاصة بتأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري تكمن في ندرة الدراسات التي تفصل بين أنواع مختلفة من البيئات العملية وتأثيرها المحدد على الإبداع. بينما يتم التأكيد عمومًا على الأهمية الكبرى لبيئة العمل المحفزة، لا تزال هناك حاجة لفهم أعمق لكيفية تفاعل الأفراد مع المكونات المختلفة لهذه البيئة، مثل السياسات التنظيمية، الهيكلية الإدارية، والدعم النفسي والمادي.

كما أن هناك فجوة في تقييم تأثير التكنولوجيا والابتكارات الجديدة في البيئة العملية على الإبداع الإداري. مع التقدم التكنولوجي المستمر، من المهم دراسة كيف يمكن لهذه الأدوات أن تعزز أو تعيق العمليات الإبداعية داخل المنظمات، وتحديد أفضل الممارسات لتنفيذ التكنولوجيا بشكل يخدم الإبداع الإداري بفعالية. (خضير، ٢٠١٩)

٢,٤,٤ رسم توضيحي:

شكل ٤: تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري



(صقور، ٢٠٢٠)

٢,٥ الخلاصة:

تُعد بيئة العمل عنصرًا حاسمًا في تحفيز الابتكار والإبداع الإداري داخل أي منظمة، حيث تلعب دورًا محوريًا في تشكيل السلوكيات والمواقف التي تمكن الأفراد من تقديم أفضل ما لديهم. البحوث والدراسات التي تناولت تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري تُظهر بوضوح أن العوامل مثل الدعم الإداري، الحرية في اتخاذ القرارات، والتقدير الملائم للموظفين، تُعزز بشكل مباشر من الأداء الإبداعي. من ناحية أخرى، تُشير الأدلة إلى أن البيئات التي تفتقر إلى الدعم الكافي وتعتمد على الهياكل الجامدة والأنظمة التقليدية تواجه صعوبات كبيرة في تحقيق الابتكار والتجديد. وبالتالي، تُصبح مسؤولية القيادات الإدارية ليست فقط في تنفيذ السياسات والإجراءات، ولكن أيضًا في تطوير بيئة عمل تعزز الإبداع وتدعم الجهود المبتكرة.

في ضوء هذه النتائج، يجب على القادة وصانعي السياسات أن يأخذوا في اعتبارهم أهمية إنشاء وصيانة بيئات عمل تمكينية تشجع على التفكير النقدي والحلول المبتكرة. يتطلب ذلك تطبيق مفاهيم مثل الشفافية، الثقة، والتواصل المفتوح داخل المنظمة، بالإضافة إلى توفير فرص للتدريب والتطوير المستمر الذي يُنمي المهارات ويُحفز الإبداع. إن الاستثمار في بيئة عمل إيجابية وداعمة ليس فقط يُعزز من الإبداع الإداري، ولكنه يساهم أيضًا في تحسين الرضا الوظيفي والولاء للمنظمة، مما يُعزز من الأداء العام ويُحقق ميزة تنافسية مستدامة في سوق العمل.

٢,٥,١ ملخص نتائج الإطار النظري:

يُظهر الإطار النظري لهذا البحث أن بيئة العمل لها تأثير مباشر وجوهري على الإبداع الإداري داخل المنظمات. من خلال التحليل الدقيق للأدبيات والدراسات السابقة، تبين أن العناصر مثل الدعم الإداري، الأمان الوظيفي، والحوافز، إلى جانب ثقافة تنظيمية تشجع على المشاركة والتحفيز الذهني، تساهم بشكل فعال في تعزيز الإبداع. وقد أشارت الدراسات إلى أن البيئات التي تعتمد على الشفافية، التواصل الفعال، وتحفيز المخاطرة بأفكار جديدة، تنتج مستويات أعلى من الابتكار الإداري.

من ناحية أخرى، تُظهر النتائج أيضًا أن البيئات المحملة بالصراعات السلبية، الضغوط المفرطة، وعدم الاستقرار يمكن أن تثبط الإبداع بشكل كبير. يتضح من الإطار النظري أن عدم الاهتمام بمعالجة هذه العوامل يمكن أن يؤدي إلى فقدان المنظمات لميزتها التنافسية، إذ يصبح الأفراد أقل ميلًا للمبادرة والابتكار في مواجهة بيئات عمل غير داعمة.

٢,٥,٢ اثار البحث المستقبلية:

الآثار المستقبلية لهذا البحث غنية بالإمكانيات لتعميق الفهم وتحسين الممارسات داخل المنظمات. بناءً على النتائج، يمكن للمنظمات أن تطور استراتيجيات مستهدفة لتحسين بيئة العمل بما يخدم الإبداع الإداري. ومن المتوقع أن تفضي الدراسات المستقبلية، التي قد تستخدم هذا البحث كأساس، إلى تطوير نماذج تفاعلية توضح كيف يمكن للتغييرات في البيئة التنظيمية أن تؤثر بشكل مباشر على الأداء الإبداعي.

كما يفتح هذا البحث الباب أمام دراسة الأثر الطويل الأمد للتغييرات الإدارية والبيئية على الابتكار داخل المنظمات. يمكن للباحثين المستقبليين استكشاف العلاقات بين الابتكارات التكنولوجية، بيئة العمل، والإبداع الإداري، بما يوفر بيانات أكثر دقة عن كيفية تحفيز الابتكار والتميز التنظيمي.

٢,٥,٣ المساهمات الاجمالية للبحث في هذا المجال:

هذا البحث يسهم في تعميق الفهم النظري والعملي لتأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. من خلال توضيح العلاقات بين مختلف العناصر البيئية والإبداع، يوفر البحث أساساً قوياً للمنظمات لتطوير بيئات عمل محفزة وداعمة للأفكار الإبداعية. كما أنه يساعد في تحديد العوامل التي تعوق الابتكار، مما يسمح بتصميم استراتيجيات تدخل فعالة لتجاوز هذه العقبات.

بالإضافة إلى ذلك، يقدم هذا البحث مساهمات مهمة في الأدبيات الأكاديمية حيث يجسر الفجوات في الدراسات السابقة ويقترح مجالات جديدة للبحث. من خلال التركيز على تأثير البيئات التنظيمية على الإبداع، يفتح البحث الطريق لدراسات مستقبلية قد تكشف عن تفاصيل أكثر دقة حول العلاقات الديناميكية بين بيئة العمل والابتكار الإداري.

٣ المراجع

١. بريكة، فاطمة (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) بأدرار. رسالة ماجستير. جامعة احمد دراية ادرار.
٢. بن حليم، علي (٢٠٢١). دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة رماح للبحوث والدراسات ، ٦٠ ع ،
٣. حمدان، حيان (٢٠٢٠). أثر عمليات إدارة المعرفة في عملية الإبداع الإداري. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية ، مج ٤٢ ، ع ٤١.
٤. خضير، أراذن (٢٠١٩). دور استراتيجية التمكين في تحقيق الإبداع الإداري. مجلة الإدارة والاقتصاد ، س ٤٢ ، ع ١٢٠.
٥. خلفون، ايمان (٢٠١٦). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة حالة جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل . رسالة ماجستير. جامعة محمد الصديق بن يحيى
٦. رميلة، لعمور (٢٠١٩) اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج ٦ ، ع ٣ .
٧. السلمي، خالد (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري: بالتطبيق على عينت من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز.
٨. شركة الهلال (٢٠٢٤). متاح في (emp.alhilalprinting.com)، تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٧/١٢م.
٩. صالح، قيس (٢٠٢٢). التخطيط الاستراتيجي للمكتبات الجامعية: المكتبة المركزية لجامعة تشرين أنموذجا"، مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية، مج ٣٨ ، ع ١
١٠. صبري، هالة (٢٠٢٠). واقع إدارة المعرفة ومتطلبات الابداع والتجديد في الادارة العربية. المجلة العربية للإدارة ، مج ٣٠ ، ع ٢
١١. صقور، مجد (٢٠٢٠). الدور الوسيط لأخذ المخاطرة في العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية ، مج ٤٢ ، ع ٣٦.

١٢. صلاح الدين، كرم (٢٠١٨). دور بيئة العمل في الإبداع الإداري في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني" رسالة ماجستير. جامعة القدس. فلسطين .
١٣. عبدالمحمود، ثوية (٢٠١٩). الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة وتطوير الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة النيلين
١٤. عكر، منى (٢٠٢٠). أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي.المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات. مج ١، ع ١١.
١٥. عون الله، شيماء (٢٠٢٣). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع. رسالة ماجستير. جامعة الشهيد الشيوخ العربي التبسي. تبسة.
١٦. فني، غنية (٢٠٢١). إدارة المعرفة: دراسة في الآليات وتحديات التطبيق في المنظمة. مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، مج ٤، ع ٣.
١٧. الفيومي، ميسون (٢٠٢١). دور إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار التنظيمي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية , مج ١٢ , ع ٢.
١٨. المسلمية، دلال (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي. رسالة ماجستير. جامعة الشرقية.
١٩. النهود، مراد (٢٠٢٢). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. المجلة العربية للنشر العلمي، ع ٤٥.
20. Ali, E. A. M. (2022). The work environment and its impact on administrative creativity: A case study of Sudan University of Science and Technology. Journal of Legal and Economic Studies, 5(1), 1963-1978.
21. Dul, J. (2014). The Impact of a Creativity-supporting Work Environment on a Firm's Product Innovation Performance. Journal of Product Innovation Management, 31(6). <https://doi.org/10.1111/jpim.12149>

٤ الملاحق

١,٤ الاستبيان:

بسم الله الرحمن الرحيم،

أخي/أختي الفاضلة،

تحية طيبة وبعد،

نرجو منكم الاطلاع على الاستبانة المرفقة والتي تتعلق بموضوع دراسة بعنوان " تأثير بيئه العمل علي تحقيق الابداع الاداري دراسه تطبيقية علي شركه الهلال للطباعه الالكترونية- الرياض"، والتي تم إعدادها كجزء تطبيقي خاص ببحث التخرج في تخصص الإدارة .

يرجى الإجابة على جميع الأسئلة الموجودة في الاستبانة، وعدم ترك أي فقرة دون الإجابة عليها، حيث أن ذلك يؤثر على قيمة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

تأثير بيئة العمل علي تحقيق الابداع الإداري: دراسه تطبيقية علي شركه الهلال للطباعه الالكترونية في مدينة الرياض

القسم الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى
2. الحالة الاجتماعية ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ غير ذلك
3. المستوى التعليمي ☐ دكتوراه ☐ ماجستير ☐ بكالوريوس
4. العمر ☐ أقل من 30 عاماً ☐ من 30 إلى أقل من 45 عاماً ☐ 45 عاماً فأكثر
5. سنوات الخبرة في المؤسسة ☐ أقل من 3 سنوات ☐ عشر سنوات فأكثر
6. الوظيفة الحالية ☐ أكاديمي بمهام إدارية ☐ إداري ☐ فني/ مهندس ☐ مدير/ رئيس قسم ☐ غير ذلك.....
7. مكان العمل ☐ جامعة/ كلية حكومية ☐ جامعة/ كلية خاصة

جدول ١: المتغير المستقل: بيئة العمل

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
بيئة العمل	الهيكل التنظيمي	٧ عبارات	المسلمية، دلال (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري.
	الدعم التنظيمي المدرک	٨ عبارات	المسلمية، دلال (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري.
	التمكين القيادي	١٠ عبارات	المسلمية، دلال (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري.
	التخطيط الاستراتيجي	٤ عبارات	المسلمية، دلال (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري.

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

الفقرات

القسم الرابع: تصف العناصر التالية (التمكن القيادي). يرجى توضيح إلى أي مدى توافق على البيان التالي من خلال اختيار الدرجة وفق المقياس: 7-موافق بشدة، 1-غير موافق بشدة.

1. يشجني المدير على إيجاد حلول لمشكلات العمل بدون تدخل مباشر

7 6 5 4 3 2 1

منه

2. يشجني المدير على تحمل مسؤولياتي في العمل بنفسي

7 6 5 4 3 2 1

3. يشجني المدير على حل المشكلات المطارة بدون انتظار الموافقة الرسمية

منه

4. يشجع المدير على البحث الذاتي عن حلول للمشكلات بدون إشراف من

7 6 5 4 3 2 1

الآخرين

5. يشجني المدير على التفكير في المشكلة كفرصة للتطوير وليس كعقبة

7 6 5 4 3 2 1

6. يشجني المدير على البحث عن الفرص في مشكلات العمل التي

أوجهها

7. يشجني المدير على النظر لممارستي غير الناجحة على أنها فرصة

7 6 5 4 3 2 1

للتعلم

8. يشجني المدير على العمل بروح الفريق مع زملائي في المؤسسة

7 6 5 4 3 2 1

9. يشجني المدير على التعاون مع زملائي في العمل

7 6 5 4 3 2 1

10. يشجني المدير على تنسيق جهودي مع زملائي في العمل

القسم الخامس: تصف العناصر التالية (التخطيط الاستراتيجي). يرجى الإشارة إلى مدى موافقتك على البيان التالي من خلال اختيار الدرجة وفق المقياس: 7-موافق بشدة، 1-غير موافق بشدة.

1. تملك الجامعة / الكلية إلى تغيير أولوياتها وتوجهاتها الاستراتيجية عند

7 6 5 4 3 2 1

وجود تغيرات جوهرية في بيئة عملها

2. لدى الجامعة/الكلية رؤية واضحة ومكتوبة.

3. يرتبط عمل الجامعة/الكلية وبرامجها وأنشطتها برسالتها وأولوياتها

الاستراتيجية

4. تقوم الجامعة بالتركيز على القضايا المهمة عبر تحديد ومراجعة أولوياتها

الاستراتيجية

القسم الثاني: تصف العناصر التالية (الهيكل التنظيمي). يرجى توضيح إلى أي مدى توافق على البيان التالي من خلال اختيار الدرجة وفق المقياس: 7-موافق بشدة، 1-غير موافق بشدة.							
7						1	الفقرات
7	6	5	4	3	2	1	1. يوجد لدى الجامعة/الكلية قنوات اتصال واضحة تنظم الوصول إلى الموارد المالية والتشغيلية الهامة.
7	6	5	4	3	2	1	2. يميل المدراء إلى تبني نمطاً متفجعاً (مرئياً) في إشرافهم على الأعمال اليومية للموظفين
7	6	5	4	3	2	1	3. يميل المدراء إلى منح الموظفين ذوي الخبرة صلاحيات أوسع في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم
7	6	5	4	3	2	1	4. يُتيح المدراء للموظفين تغيير أساليب العمل والتكيف مع مستجدات بيئة العمل.
7	6	5	4	3	2	1	5. يُركز المدراء على أهمية إنجاز الأعمال، حتى لو أدى ذلك إلى تجاهل الإجراءات الرسمية.
7	6	5	4	3	2	1	6. يعتمد المدراء على العلاقات غير الرسمية ويركزون على إنجاز الأعمال بطريقة تشاركية.
7	6	5	4	3	2	1	7. يُتيح المدراء للموظفين إنجاز أعمالهم اعتماداً على تقديراتهم الشخصية ومستجدات بيئة العمل.
القسم الثالث: تصف العناصر التالية (الدعم التنظيمي المعرفي). يرجى توضيح إلى أي مدى توافق على البيان التالي من خلال اختيار الدرجة وفق المقياس: 7-موافق بشدة، 1-غير موافق بشدة.							
7	6	5	4	3	2	1	1. تهتم الجامعة / الكلية بالاستقرار الوظيفي للعاملين.
7	6	5	4	3	2	1	2. تراعي الجامعة / الكلية أهداف وقيم العاملين
7	6	5	4	3	2	1	3. تظهر الجامعة / الكلية اهتماماً كبيراً بأوضاع العاملين.
7	6	5	4	3	2	1	4. تهتم الجامعة / الكلية بأراء العاملين وتوجهاتهم.
7	6	5	4	3	2	1	5. تحرس الجامعة / الكلية على تسخير مواردها لمساعدة العاملين في إنجاز مهامهم الوظيفية.
7	6	5	4	3	2	1	6. تتفادى الجامعة / الكلية عن أخطاء العاملين غير المقصودة
7	6	5	4	3	2	1	7. تبني الجامعة / الكلية فخرها بالعاملين الذين يحققون إنجازات مهمة.
7	6	5	4	3	2	1	8. تقدر الجامعة / الكلية إسهامات العاملين وجهودهم الإضافية التي تساعد في رخائها واستقرارها.

جدول ٢: المتغير المستقل: الابداع الاداري

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الابداع الاداري	الابداع الاداري	٥ عبارات	المسلمية، دلال (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري.

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

القسم السادس: تصف العناصر التالية (الإبداع الإداري). يرجى توضيح إلى أي مدى توافقت على البيان التالي من خلال اختيار الدرجة وفق المقياس: 7-موافق بشدة، 1-غير موافق بشدة.

1. أسعى لإيجاد أفكار جديدة للقضايا المعقدة. 7 6 5 4 3 2 1
2. أبحث عن أساليب وتقنيات وآليات عمل جديدة. 7 6 5 4 3 2 1
3. أسعى لإيجاد حلول جوهرية (أصيلة) لمشكلات العمل. 7 6 5 4 3 2 1
4. أسعى لحشد الدعم للأفكار المبتكرة. 7 6 5 4 3 2 1
5. أسعى إلى إدخال ودمج الأفكار المبتكرة في بيئة العمل بطريقة منهجية. 7 6 5 4 3 2 1