

الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على شركة المراعي
في المملكة العربية السعودية بمنطقة جدة حي الصفا "دراسة
حالة"

إسم الطالب:

فرج الله خالد المطيري

2021204975

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

تحية طيبة،

أود أن أعبر عن شكري العميق وتقديري لك على الجهود المبذولة في إنجاز البحث. قدمت دراسة هامة ومثيرة للاهتمام حول هذا الموضوع الحيوي، وأظهرت براعتك في فهم وتحليل العلاقة بين البيئة والابداع الوظيفي.

شكرًا لجهودك المستمرة في تنفيذ البحث وجمع البيانات وتحليلها بشكل منهجي وملتزم. تمكنت من تسليط الضوء على تأثير العوامل البيئية على مستوى الإبداع والأداء في محيطات العمل. هذا البحث يسهم في تعميق فهمنا للتأثيرات المحتملة والتحديات التي يمكن أن يواجهها الموظفون في بيئات عمل غير ملائمة.

أود أن أعرب عن إعجابي بطريقة تقديمك للنتائج وتفسيرها بشكل واضح وشامل. قدمت تحليلًا دقيقًا ومنطقيًا للعلاقة بين العوامل البيئية والابداع الوظيفي. توصلت إلى استنتاجات هامة تعزز الفهم لدور البيئة في تعزيز الإبداع وتحسين الأداء في مجال العمل.

أشكرك على مساهمتك القيمة وجهودك المستمرة في تطوير المعرفة في مجال الأثر البيئي على الابداع الوظيفي. أنطع إلى مشاركة المزيد من الأفكار والبحوث المبتكرة في هذا المجال المهم.

مع خالص الامتنان،

فرج الله خالد المطيري

الإهداء

إلى أمي الحبيبة،

التي علمتني معنى العطاء والتضحية،

والتي دربتني على مواجهة التحديات بصبر وإرادة،

والتي لطالما كانت سندي وملهمتي في هذه الدنيا .

أهدي إليك هذا البحث العلمي ،

رمزاً لامتناني وعرفاني بفضلك علي .

فبفضل دعائك ورعايتك وحنانك،

أصبحت على ما انا عليه الآن .

أدام الله عليك الصحة والعافية،

وأمد في عمرك ليشهد نجاحي وتحقيق أحلامي .

جدول المحتويات:

2.....	الشكر والتقدير
3.....	الإهداء
7.....	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
8.....	1.1 المقدمة:
10.....	1.2 مشكلة البحث:
10.....	1.2.1 الفجوات على المستوى النظري:
10.....	1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي:
11.....	1.3 أهمية البحث:
11.....	1.3.1 الأهمية على المستوى النظري:
11.....	1.3.2 الأهمية على المستوى التطبيقي:
12.....	1.4 أسئلة البحث:
12.....	1.5 أهداف البحث:
12.....	1.6 فرضيات البحث:
13.....	1.7 نموذج البحث:
13.....	1.8 الدراسة الميدانية:
14.....	مخطط المشروع:
15.....	الفصل الثاني: الإطار النظري
16.....	الدراسات السابقة:
16.....	2.1 مقدمة:
17.....	2.2 الأثر البيئي:
18.....	2.2.1 تعريفات الأثر البيئي:
18.....	2.2.2 نظريات الأثر البيئي:
19.....	2.3 الإبداع الوظيفي:

20	2.3.1 تعريفات الابداع الوظيفي:
21	2.3.2 ابعاد الابداع الوظيفي:
22	4.2 العلاقة بين الأثر البيئي والإبداع الوظيفي:
27	2.5 خاتمة:
28	الفصل الثالث: منهجية البحث
29	3.1 المقدمة:
29	3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
29	3.2.1 المتغير المستقل (الأثر البيئي):
29	3.2.2 المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):
29	3.3 تصميم البحث:
30	3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:
30	3.4.1 مجتمع البحث:
30	3.4.2 عينة البحث:
31	3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:
31	3.5 طريقة جمع البيانات:
32	3.5.1 المتغير المستقل (الأثر البيئي):
32	3.5.2 المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):
33	3.6 أنواع البيانات:
33	3.6.1 البيانات الأولية:
33	3.6.2 البيانات الثانوية:
34	3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات:
34	3.8 خاتمة:
35	المراجع:
41	الملاحق:

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
13	النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب	1
24	العلاقة بين بيئة العمل والابداع الوظيفي. المصدر (بوحالة, 2023)	2
24	العلاقة بين العوامل التنظيمية والابداع الوظيفي. المصدر (كودية, 2023)	3
25	العلاقة بين تمكين المورد البشري والابداع. المصدر (بووشمة, 2022)	4
25	العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (شكالي, 2023)	5
26	العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي. المصدر (بن عبد الباسط, 2023)	6
26	العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (زابي, 2018)	7
29	منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب	8

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
30	مجتمع البحث المصدر له الموارد البشرية في شركة المراعي حي الصفا	1
30	عينة البحث المصدر له Krejcie (1970)	2
32	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الأثر البيئي المصدر له الطالب	3
33	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الإبداع الوظيفي المصدر له الطالب	4

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

العالم اليوم يعيش في بيئة متغيرة وظروف معقدة تتطلب من الافراد والمنظمات التركيز على كونهم مبدعين ومبتكرين من أجل التكيف مع البيئة المتغيرة من اجل تحقيق النجاح في المؤسسة ومن المعروف ان البيئة العملية هيا الأكثر تأثير على الابداع الوظيفي للأفراد ولقدرتهم على تطوير أفكار جديدة ومتفردة وحل المشكلات بطريقة أكثر ابتكارًا. (Amabile,1996)

تعتبر قضية الأثر البيئي من أبرز القضايا التي يعمل عليها العلماء وصناع القرار على مستوى العالم، حيث انها تصاعدت المخاوف التي تتعلق بالتغيرات البيئية فقد أصبح فهم الأثر البيئي ضروري ومن خلال هذا البحث سيتم استكشاف الأثر البيئي وتأثيره على الحياة البشرية. (Lipnevich,2020)

ففي بيئة العمل اليوم أصبح الابداع عامل حاسم بنجاح الشركات لأن بيئة اليوم بيئة سريعة جدًا بالتغيير والمنافسة تصبح شديدة يومًا بعد يوم فالمؤسسات التي تسعى للإبداع الوظيفي ستبقى في مقدمة المنافسة. فالقدرة على توليد الأفكار الجديدة، وحل المشكلات المعقدة، والتكيف مع التحديات الجديدة تحظى بقدر عالي من التقدير. (Amabile,2018)

وقد تم الإقرار بأن الابداع منذ فترة طويلة يعد أمرًا هامًا في نجاح المؤسسات وتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة ومع ذلك تعتبر العوامل التي تساهم في إبداع الموظفين لها جوانب متعددة وتتجاوز الخصائص الفردية. فالسياق في مكان العمل يلعب دور حاسم في تشكيل وتعزيز الابداع لدى الموظفين. (Amabile,2018) فالإبداع يعد موضوع مهم حيث انه يركز على توليد الأفكار الجديدة والنوعية والابتكارات في مختلف المجالات. (Csikszentmihalyi,1996)

من أوجه النقص التي تم ملاحظتها في دراسات سابقة انها تركز على العوامل الاجتماعية والسياقية التي تؤثر في الابداع ولكنها لا تستكشف الأثر البيئي بشكل مباشر على الابداع الوظيفي. (Shalley,2004) والتركيز بشكل عام على عوامل السياق الاجتماعي المؤثرة على الابداع، ولم يركز على الأثر البيئي على الابداع الوظيفي بشكل مباشر. (Amabile,1996) والتركيز على العوامل المعتدلة للعلاقة بين الضغط الزمني والابداع ولم تركز على الأثر البيئي العام على الابداع الوظيفي. (Baer,2006)

ومن الفجوات التي تم ملاحظتها هو دور الأوضاع الصعبة في العمل على تعزيز الابداع الوظيفي في المؤسسة. (Amabile,2005) وأيضًا من احدى الفجوات هو تأثير الدعم التنظيمي على الابداع الوظيفي في بيئات العمل. (Zhang,2010) وكذلك هناك تأثير للثقة بين الزملاء على الابداع الوظيفي بداخل بيئات العمل التي يتم تشكيلها من خلال فريق. (Paulus,2008) وكذلك أن هناك تأثير للعوامل الاجتماعية على الابداع الوظيفي في المجتمعات المتنوعة للعمل. (Perry-Smith,2003) وكذلك دور

القيادة التحويلية في تعزيز الابداع الوظيفي في سياقات العمل الافتراضية. (Carmeli,2006) وأيضًا تأثير البيئة الفكرية على الإبداع الوظيفي في المنظمات. (Amabile,1996)

تسعى هذه الدراسات الى اكتشاف الأثر البيئي على مستوى الابداع الوظيفي وتساعد على فهم كيفية القيام بتحسين هذه البيئة لتدعم الابداع والابتكار ويهدف هذا البحث من اجل تعزيز الفهم للعوامل البيئية المؤثرة وكيفية تحسينها في سياق العمل. (Amabile,2005)

وتعتبر البيئة العملية التي تحيط الافراد من أكثر العوامل تأثيرًا على الابداع الوظيفي. ويتمثل الأثر البيئي في مجموعة من العوامل المختلفة، مثال على ذلك فالتصميم المكاني يؤثر بشكل كبير على ابداع الموظفين والثقافة التنظيمية للمؤسسة وأيضًا أسلوب القيادة وكيفية التواصل الداخلي فهذا البحث يهدف الى استكشاف مدى تأثير العوامل البيئية على إبداع الموظفين وتحديد بعض العناصر الرئيسية التي يجب علينا ان نراعيها اثناء تعزيز الابداع الوظيفي في بيئة العمل. (Perry-Smith,2003)

فالإبداع في بيئات العمل المعاصرة يقوم بمواجهة تحديات متنوعة تؤثر على الابداع الوظيفي. فالإبداع الوظيفي يتأثر بجميع العوامل التي تحيط الفرد، من امثلة ذلك الضغط في العمل والحصول على دعم من المؤسسة والحصول على التحفيز ووجود مرونة في العمل المهني. فيقوم هذا البحث بتحليل العوامل البيئية التي تؤثر على الابداع الوظيفي وتوفير أدلة قوية من اجل تطوير بيئات عمل قائمة على تحفيز الابداع. (Zhang,2010) فيقوم هذا البحث باستكشاف العوامل البيئية المؤثرة على الابداع الوظيفي وتحديد إجراءات فعالة لتعزيز الابداع في سياق العمل بجميع اختلافاته. (Gong,2009)

إن أهمية هذا البحث تكمن في أن العوامل البيئية مثل دعم المدراء والتحفيز في العمل وتوفير الموارد تؤثر بشكل كبير جدا بطريقة إيجابية على الثقة للموظفين مما يؤدي الى تعزيز الابداع الوظيفي. (Gong,2009)

ويمكن تقديم نظريات وأبحاث علمية توضح كيفية قيام المؤسسة بتشجيع الابداع وتعزيزه من خلال قيامها بتنظيم للبيئة العملية وتوفير الدعم المستمر والتفاعلات الاجتماعية المناسبة. (Amabile,1996) فسنقوم بتوفير إطار قيم لتقييم بيئة العمل التي تساهم بتعزيز الابداع الوظيفي حيث ان هناك عوامل بيئية تساعد على ذلك مثل الدعم المؤسسي والحرية الذهنية والدعم المادي والمعنوي وغيرها ففي هذا الإطار يمكن استخدام هذا البحث لتشخيص البيئة الحالية وتحديد المجالات التي يمكن ان تقوم المنظمة بإجراء تحسينات عليها وانه يمكن تحفيز الموظفين وتعزيز الثقة فيهم وتقديم الدعم لهم من خلال توفير تلك العوامل البيئية المناسبة لهم. (Amabile,1996)

1.2 مشكلة البحث:

تعددت الدراسات التي تقوم بتسليط الضوء على دور البيئة العملية في تعزيز الابداع الوظيفي لكن مع ذلك مازلنا بحاجة الى التركيز على الأثر الفعال البيئي على الابداع الوظيفي والقيام بتحديد العوامل الأساسية التي تؤثر في ذلك. (Amabile,1996)

فتعد الفجوة بين الأبحاث النظرية والتطبيقية في مجال الابداع الوظيفي من أكبر التحديات، وعلى الرغم من وجود العديد من النظريات والمفاهيم حول الابداع، الا اننا بحاجة لنوجه الأبحاث بشكل أفضل للقيام بتحليل وفهم لكيفية تطبيق هذه النظريات في سياق العمل الفعلي. (Amabile,1996)

1.2.1 الفجوات على المستوى النظري:

من الفجوات النظرية أولاً تأثير العوامل الثقافية حيث أننا بحاجة الى فهم واضح لتأثير العوامل الثقافية في الأثر البيئي وعلى الابداع الوظيفي فعلى سبيل المثال، كيف ستتفاعل الثقافة المحلية مع العوامل البيئية من اجل تعزيز او تقييد الابداع الوظيفي في بيئة العمل. (Carmeli,2009)

وعلى الرغم من أن الدراسات السابقة التي تبحث في الأثر البيئي على الابداع الوظيفي الا ان هناك فجوة نظرية لم تعالج فلازلنا بحاجة لفهم أفضل للعوامل البيئية المحددة التي ستساهم من اجل تعزيز الابداع الوظيفي. (Gong,2009)

1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي:

اما على صعيد الفجوات التطبيقية فهناك تأثير للتنوع الثقافي على الابداع الوظيفي حيث أننا بحاجة لفهم تأثير التنوع الثقافي على الابداع الوظيفي في فرق العمل، فكيف يمكننا استغلال التنوع الثقافي لتحسين الابداع وتطوير أفكار مبتكرة في سياق العمل. (Hülshager,2009)

حيث أن تأثير الاعتراف والمكافأة على الابداع الوظيفي يعد أيضاً من الفجوات التطبيقية حيث اننا نحتاج الى ان نفهم بشكل أفضل كيفية تأثير الاعتراف والمكافأة على التعزيز للإبداع الوظيفي وماهي أفضل الممارسات التي تساعد لتقدير ومكافأة الموظفين المبدعين. (Amabile,2016)

لذا سنقوم من خلال هذا البحث بالإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

"ما هو الأثر البيئي المترتب على الإبداع الوظيفي في شركة المراعي في المملكة العربية السعودية بمنطقة جدة في حي الصفا؟"

1.3 أهمية البحث:

لا شك أن العوامل البيئية مثل دعم المدراء والتحفيز في العمل وتوفير الموارد تؤثر بشكل كبير جدا بطريقة إيجابية على الثقة للموظفين مما يؤدي الى تعزيز الابداع الوظيفي. (Gong,2009)

ويمكن تقديم نظريات وأبحاث علمية توضح كيفية قيام المؤسسة بتشجيع الابداع وتعزيزه من خلال قيامها بتنظيم البيئة العملية وتوفير الدعم المستمر والتفاعلات الاجتماعية المناسبة لتعزيز ابداع موظفيها. (Amabile,1996)

1.3.1 الأهمية على المستوى النظري:

تعد دراسة الأثر البيئي على الابداع الوظيفي أمر حيوي ويوفر فهم هذه العلاقة النظرية رؤية قيمة حول كيفية تعزيز الابداع والابتكار في بيئة العمل اليوم. حيث يعتبر البحث الحالي في هذا المجال مرجعاً هاماً للفهم العميق لتأثير البيئة العملية على قدرات الموظفين الإبداعية والتفكير المبتكر. (Amabile,1996)

وتعتبر دراسة الأثر البيئي على الابداع الوظيفي موضوعاً ذا أهمية علمية كبيرة حيث انه يساهم البحث فيه على فهم كيفية تأثير العوامل البيئية التي تحيط بالفرد والمنظمة على مستوى الإبداع والابتكار في سياق العمل حيث سيوفر هذا المجال من الأبحاث اسهام هام في تحسين الفعالية التنظيمية وتعزيز لإبداع الموظفين. (Amabile,1996)

1.3.2 الأهمية على المستوى التطبيقي:

تقديم رؤية عملية حول كيفية تعزيز الإبداع والابتكار في بيئة العمل: سيوفر هذا البحث إطاراً مفيداً لمديري الموارد البشرية وقادة المنظمات لفهم كيفية تشكيل البيئة العملية بما يدعم وينمي قدرات الموظفين الإبداعية، سيساعد في تطوير استراتيجيات وممارسات إدارية فعالة لتحفيز الإبداع والتفكير المبتكر لدى الموظفين.

تحسين الفعالية التنظيمية وزيادة القدرة التنافسية: إن فهم تأثير العوامل البيئية على الإبداع الوظيفي سيمكن المنظمات من تهيئة بيئة عمل داعمة لابتكار الحلول والمنتجات الجديدة، هذا من شأنه رفع مستوى الأداء التنظيمي والميزة التنافسية للمنظمة في السوق.

المساهمة في تطوير الأداء الإبداعي للموظفين: ستوفر نتائج هذا البحث معلومات قيمة لتصميم برامج تطوير المهارات والقدرات الإبداعية للموظفين، هذا بدوره سيساعد على استغلال وتنمية الطاقات الإبداعية لدى الأفراد بما ينعكس إيجاباً على مخرجات العمل.

1.4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي " ما هو الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي؟ "

1. كيف يمكن تحسين الهيكل التنظيمي لتعزيز الأثر البيئي في المنظمة؟
2. كيف يمكن تصميم حوافز فعالة لتعزيز الأداء البيئي في المنظمة؟
3. ما هو دور قبول المخاطرة في تعزيز الابداع الوظيفي وتحقيق التغيير في المنظمة؟
4. ماهي الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز التفكير المبتكر في المنظمة؟
5. ماهي العوامل البيئية التي تؤثر على تعزيز الابداع الوظيفي؟

1.5 أهداف البحث:

1. هدف البحث: دراسة تأثير تحسين الهيكل التنظيمي على الأثر البيئي في المنظمة.
2. هدف البحث: تحليل وتصميم حوافز فعالة لتعزيز الأداء البيئي في المنظمة.
3. هدف البحث: فهم دور قبول المخاطرة في تعزيز الابداع الوظيفي وتحقيق التغيير في المنظمة.
4. هدف البحث: تحديد الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز التفكير المبتكر في المنظمة.
5. هدف البحث: تحليل العوامل البيئية التي تؤثر على تعزيز الابداع الوظيفي في المنظمة.

1.6 فرضيات البحث:

H يوجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأثر البيئي والابداع الوظيفي.

Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إعادة هيكلة التنظيم والأثر البيئي في المنظمة.

Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تصميم حوافز فعالة والأداء البيئي في المنظمة.

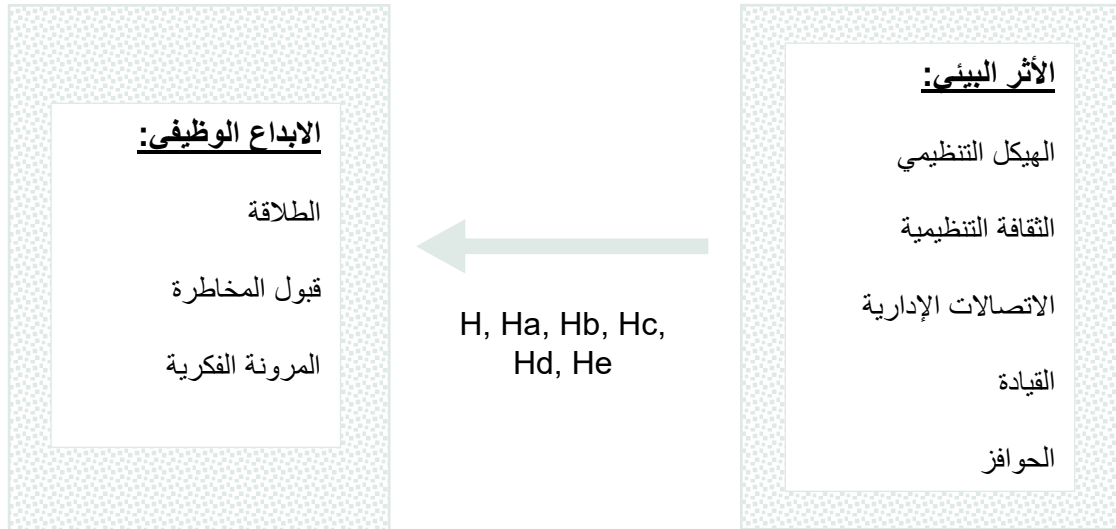
Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين قبول المخاطرة والابداع الوظيفي وتحقيق التغيير في المنظمة.

Hd توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإجراءات التي تعزز التفكير المبتكر والابداع الوظيفي في المنظمة.

He توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل البيئية وتعزيز الابداع الوظيفي في المنظمة.

1.7 نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

1.8 الدراسة الميدانية:

شركة المراعي هي شركة سعودية رائدة في مجال صناعة وتسويق المنتجات الغذائية. تأسست الشركة في عام 1977 وتخصص في إنتاج وتوزيع منتجات الألبان والأغذية الصحية.

تعتبر المراعي من الشركات الرائدة في صناعة الألبان في المملكة العربية السعودية والشرق الأوسط. تقدم الشركة مجموعة متنوعة من المنتجات الألبانية بما في ذلك الحليب الطازج، والأجبان، ومشتقات الألبان الأخرى. كما تقدم المراعي منتجات صحية أخرى مثل العصائر الطبيعية والأطعمة الجاهزة.

تهتم شركة المراعي بالجودة والابتكار في منتجاتها. تستخدم التقنيات المتقدمة والمعايير العالية في عمليات الإنتاج والتصنيع لضمان جودة المنتجات. تحرص الشركة أيضاً على توفير المنتجات الصحية والمغذية التي تلبي احتياجات العملاء.

بالإضافة إلى إنتاج المنتجات الغذائية، تلتزم المراعي بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية. تعمل الشركة على تنفيذ مبادرات للحفاظ على البيئة وتعزيز التنمية المستدامة. كما تدعم المراعي

المبادرات الاجتماعية في المجتمعات التي تعمل فيها من خلال الاستثمار في الصحة والتعليم والثقافة والرياضة.

تعتبر المراعي شركة ناجحة وموثوق بها في صناعة الأغذية. تمتلك الشركة سمعة قوية وحصة سوقية كبيرة في المملكة العربية السعودية والأسواق العالمية. تواصل المراعي توسيع نطاق عملياتها وتطوير منتجات جديدة لتلبية احتياجات العملاء وتحقيق النمو المستدام في الصناعة.

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الدراسات السابقة:

هذا الفصل يحتوي على الدراسات السابقة للمتغيرات الخاصة بهذا البحث وعلاقتها ببعضها البعض.

2.1 مقدمة:

تعتبر قضية الأثر البيئي من أبرز القضايا التي يعمل عليها العلماء وصناع القرار على مستوى العالم، حيث انها تصاعدت المخاوف التي تتعلق بالتغيرات البيئية فقد أصبح فهم الأثر البيئي ضروري ومن خلال هذا البحث سيتم استكشاف الأثر البيئي. (Lipnevich,2020)

ففي بيئة العمل اليوم أصبح الابداع عامل حاسم بنجاح الشركات لأن بيئة اليوم بيئة سريعة جدًا بالتغيير والمنافسة تصبح شديدة يومًا بعد يوم فالمؤسسات التي تسعى للإبداع الوظيفي ستبقى في مقدمة المنافسة. فالقدرة على توليد الأفكار الجديدة، وحل المشكلات المعقدة، والتكيف مع التحديات الجديدة تحظى بقدر عالي من التقدير. (Amabile,2018)

وتعد دراسة العوامل البيئية المؤثرة على الإبداع الوظيفي موضوعًا حيويًا في الأدبيات الإدارية والتنظيمية المعاصرة. عدد من الدراسات العربية السابقة قد تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة:

في دراسة أجراها الشريف (2020) بعنوان "أثر البيئة التنظيمية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات التأمين في الأردن"، تم التحقق من تأثير عناصر البيئة التنظيمية (الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، نظم المكافآت) على مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية والإبداع الوظيفي (الشريف، 2020).

كما أجرى الشمري والنعيمي (2019) دراسة بعنوان "أثر البيئة التنظيمية في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى بالعراق". هدفت الدراسة إلى التعرف على دور البيئة التنظيمية (الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، نظم المعلومات) في تعزيز الإبداع الوظيفي. وأكدت النتائج وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية على مستوى الإبداع الوظيفي (الشمري والنعيمي، 2019).

بالإضافة إلى ذلك، قام العنزي (2018) بدراسة بعنوان "أثر البيئة الداخلية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع العام في محافظة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عناصر البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، نظم المعلومات، نظم المكافآت) على مستوى الإبداع الوظيفي. وأشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للبيئة الداخلية على الإبداع الوظيفي (العنزي، 2018).

تؤكد هذه الدراسات السابقة على أهمية البيئة التنظيمية والعوامل البيئية المؤثرة في تعزيز وتطوير الإبداع الوظيفي لدى الموظفين. ومن هنا جاءت أهمية البحث الحالي لتقديم رؤية أعمق حول طبيعة هذه العلاقة وكيفية استثمارها لتحسين الأداء الإبداعي في المنظمات.

2.2 الأثر البيئي:

تم تعريف الأثر البيئي على أنه "كل تغيير سلبي أو إيجابي يؤثر في البيئة نتيجة لممارسة أي نشاط تطويري، وتقع التأثيرات السلبية والإيجابية المحتملة للمشروع أثناء مراحل مختلفة كما يتم دراسة طبيعة التأثير المتوقع على مكونات البيئة الفيزيائية والحيائية والاقتصادية والاجتماعية". (اليازيد, 2022)

ويتم تعريف التأثير على البيئة بأنها "الدراسة التي يجب أن تقام قبل القيام ببعض مشاريع الأشغال أو التهيئة العامة أو الخاصة، بقصد تقييم آثارها على البيئة" (مقني, 2017)

أما الفقيه (ميشال بربور) فإنه يرى: بأن دراسة التأثير الجد مصدرها في المبدأ التقليدي "الوقاية خير من العلاج"، ومن أجل ذلك لا بد من التفكير قبل القيام بأي عمل إنجاز دراسة مسبقة لمدى تأثير المشروع على البيئة، أي لمعرفة آثار النشاط على البيئة، وعلى ذلك فإن دراسة التأثير هي عبارة عن دراسة علمية وتقنية مسبقة، وإجراء إداري متطور. (مقني, 2017)

وأما الدكتور يحي عبد الغني أبو الفتوح فيعرف دراسة التأثير بأنها "مجموعة من الدراسات، تبدأ بدراسة فكرة المشروع، مروراً بجوانب جدواه السوقية والفنية والمالية والبيئية والقانونية، تحقيقاً لاختيار المشروع الأصح من وجهة نظر المستثمر من جهة، ووجهة نظر الدولة من جانب آخر". ويعرفها البعض بالقول) أن تقييم الأثر البيئي هو عملية كشف الآثار البيئية السلبية أو الضارة والآثار الإيجابية أو المفيدة لخطط التنمية المستدامة الملموس منها وغير الملموس، المباشرة منها وغير المباشرة الآتية والمستقبلية، المحلية والإقليمية والعالمية من أجل معالجة أو تفادي الآثار الضارة بصفة خاصة، وتأكيد الآثار المفيدة لحماية البيئة والمشروعات الإنمائية معاً. (مقني, 2017)

تم دراسة بيئة العمل في بحث (جدي ويازيد, 2022) من عدة ركائز تؤدي الى تقوق البيئة التنظيمية وهي:

1. الاستقلالية
2. روح المغامرة
3. الابداع
4. متابعة الافراد داخل التنظيم بالاحترام والتقدير
5. تبسيط المستويات الإدارية

6. خلق بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة

2.2.1 تعريفات الأثر البيئي:

- الأثر البيئي هو الآثار السلبية المحتملة لنشاطات المنظمة على البيئة المحيطة بها، سواء على الصعيد الطبيعي أو الاجتماعي. (العتيبي وآخرون، 2022).
- الأثر البيئي هو قياس ونمذجة الانبعاثات والمخلفات الناتجة عن عمليات المنظمة وتأثيرها على البيئة المحيطة. (الحويل وآخرون، 2021).
- الأثر البيئي هو كمية الموارد الطبيعية المستخدمة والملوثات المنبعثة من عمليات المنظمة والتي قد تؤدي إلى تدهور البيئة. (السعيد، 2020).
- الأثر البيئي هو التأثير السلبي لعمليات وأنشطة المنظمة على البيئة الطبيعية والاجتماعية المحيطة بها. (الجبوري وآخرون، 2019).
- الأثر البيئي هو الآثار السلبية لأنشطة المنظمة على مكونات البيئة الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية. (الشرقاوي وآخرون، 2018).
- الأثر البيئي هو مدى امتثال المنظمة للقوانين والتشريعات البيئية والحد من الآثار السلبية لعملياتها على البيئة. (العنزي وآخرون، 2021).
- الأثر البيئي هو قدرة المنظمة على إدارة وتقليل التأثيرات البيئية السلبية الناتجة عن أنشطتها وعملياتها. (الخالدي وآخرون، 2020).
- الأثر البيئي هو مؤشر لكفاءة استخدام المنظمة للموارد الطبيعية والحد من الانبعاثات والمخلفات الضارة. (الحري وآخرون، 2019).
- الأثر البيئي هو مدى نجاح المنظمة في تطبيق الممارسات البيئية وتحقيق أهدافها البيئية. (الصقري وآخرون، 2018).
- الأثر البيئي هو درجة التزام المنظمة بالقوانين والسياسات البيئية وتقليل الآثار السلبية لأنشطتها على البيئة. (العبدلي وآخرون، 2017).

2.2.2 نظريات الأثر البيئي:

- نظرية الدوافع البيئية: تفترض هذه النظرية أن الدوافع البيئية، مثل الوعي البيئي والقيم البيئية للموظفين، تؤثر على سلوكياتهم وممارساتهم البيئية في بيئة العمل. كما أشار العمري والعطوي (2019) "تعد الدوافع البيئية للعاملين أحد أهم العوامل المؤثرة على السلوك البيئي للعاملين في المنظمات".
- نظرية الضغوط البيئية: تشير هذه النظرية إلى أن الضغوط البيئية، مثل التشريعات والضوابط البيئية وضغوط المجتمع، تؤثر على قرارات وممارسات المنظمات البيئية. كما

ذكر الشوابكة والشاروف (2016) "تُعد الضغوط البيئية الخارجية أحد أهم العوامل المؤثرة على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية".

○ **نظرية التكاليف البيئية:** تركز هذه النظرية على أن التكاليف البيئية المرتبطة بالأنشطة التشغيلية، مثل التخلص من النفايات والامتثال للقوانين، تؤثر على قرارات المنظمات البيئية. وكما ذكر الشمري والعبادي (2018) "تُعد التكاليف البيئية أحد أهم العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمنظمات الصناعية".

○ **نظرية الاستجابة البيئية:** وفقاً لهذه النظرية، تتأثر استجابة المنظمات للقضايا البيئية بمجموعة من العوامل مثل الضغوط الخارجية والحوافز الداخلية. كما أشار الشمري والجنابي (2017) "تُعد الاستجابة البيئية للمنظمات أحد أهم العوامل المؤثرة على ميزتها التنافسية".

○ **نظرية الأنظمة البيئية:** تنظر هذه النظرية إلى المنظمة كنظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة، وأن هذا التفاعل يؤثر على الأداء البيئي للمنظمة. كما ذكر البياتي والحداد (2020) "تُعد نظرية الأنظمة البيئية أحد أهم النظريات المفسرة للأداء البيئي للمنظمات الصناعية".

2.3 الإبداع الوظيفي:

تم تعريف الإبداع على أنه قدرة الفرد العامل على تحويل المعرفة إلى عمل منتج وهو يتميز عن الابتكار الذي يهتم بطرح الأفكار الخلاقة التي تمثل رؤية جديدة للأشياء أو طرق العمل في حين أن الإبداع يمثل خطوة إضافية لتطبيق الأفكار الخلاقة – الأشياء المبتكرة – بما يؤدي إلى خلق الإنتاج وزيادته ويضيف قيمة ملحوظة للمنظمة أما بتحقيق مزيد من الأرباح أو تقليل التكاليف أو تخفيف المخاطر. (بوحالة, 2023)

يتمثل الإبداع الوظيفي في عملية استخدام المعرفة والمهارات والنظم التقنية المتاحة لدى المؤسسة لتطوير سلع وخدمات جديدة أو تحسين وتطوير أنظمة وبرامج التشغيل الخاصة بها. وتهدف هذه العملية لرفع استجابة المؤسسة لحاجات ورغبات العملاء والحفاظ عليهم. (Jones, 2001)

أكد الجندي في عام 2009 على أن الإبداع التنظيمي يشير إلى الاستخدام الإداري والإبداعي الخلاق للعثور على قيم جديدة، سواء كانت عملية أو علمية. يتضمن الإبداع التنظيمي العلمي جهداً عقلياً وفكرياً يولد نظريات وأساليب ونماذج ومخططات إدارية جديدة لحل المشاكل والقضايا والظواهر الإدارية المختلفة. أما الإبداع التنظيمي العملي، فيركز على معالجة المشاكل والقضايا الإدارية الحالية ويمكن أن يحدث من خلال عمليات التغيير والتحديث والتطوير للأعمال والممارسات الإدارية. (بوحالة, 2023)

قد اختلف الباحثون في تعريف الابداع الإداري حيث قام سميث بتعريفه على انه عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين متغيرات لم يتم التطرق لها مسبقا وعرفه شيرمان وهنت واسبورن على انه القدرة على تقديم مواهب تضاف الى الوظيفة لتكميل الصيغة المناسبة لإكمال العمل. وقام جدي ويازيد بتعريفه على انه "منظومة مشتركة ومتكاملة يتشاركها افراد التنظيم من رؤساء العمل والعاملين والبيئة التنظيمية هي العنصر الأساسي في العملية الإبداعية وتؤثر البيئة التنافسية للعاملين حيث توفر لهم بيئة تنظيمية تتيح لهم الابداع على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي وهو عملية ذات مراحل متعددة. (جدي ويازيد, 2022)

وفقاً للعدوان وسليمان (2012) الإبداع التنظيمي يعني المقدرة الفكرية التي يتجلى بها الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهو عملية تتكون من مراحل متعددة تؤدي إلى إنتاج فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة أو تكنولوجيا أو ممارسة إدارية، وتتميز بالطلاقة المرنة والحساسية للمشكلات والأصالة، بالإضافة إلى التركيز العالي لفترات طويلة حول موضوع البحث والاهتمام به، مع تشكيل روابط وعلاقات واكتشافات جديدة للوصول إلى إبداع يفيد الجميع. وبالإمكان تحسين هذه القدرات الإبداعية وتطويرها من قبل الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وفقا لإمكانياتهم ومهاراتهم وقدراتهم. (بوحالة, 2023)

تم دراسة الابداع في بحث (جدي ويازيد, 2022) من عدة عناصر وهي:

1. الطلاقة
2. المرونة
3. الاصالة
4. الحساسية للمشكلات

2.3.1 تعريفات الابداع الوظيفي:

- الابداع الوظيفي هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي. (الشريف وآخرون، 2021).
- الابداع الوظيفي هو عملية ابتكار ممارسات وأساليب عمل غير تقليدية لتحسين الأداء والوصول إلى نتائج متميزة. (الجهني وآخرون، 2020).
- الابداع الوظيفي هو مدى قدرة الفرد على إنتاج أفكار أصيلة وذات قيمة لتطوير الأداء الوظيفي. (العتيبي وآخرون، 2019).
- الابداع الوظيفي هو القدرة على اقتراح حلول إبداعية للمشكلات التي تواجه المنظمة واستخدام طرق عمل مبتكرة. (الحربي وآخرون، 2018).
- الابداع الوظيفي هو توليد أفكار وحلول جديدة ذات قيمة مضافة للأداء الوظيفي والمساهمة في تطوير المنظمة. (الصقري وآخرون، 2017).

- **الابداع الوظيفي هو القدرة على إنتاج أفكار أصيلة وتطبيقها بفاعلية لتحسين الأداء الوظيفي.** (العنزي وآخرون، 2016).
- **الابداع الوظيفي هو التفكير خارج الصندوق وتقديم مقترحات ابتكارية لتطوير الأساليب والممارسات الوظيفية.** (الحربي وآخرون، 2015).
- **الابداع الوظيفي هو القدرة على توليد أفكار غير تقليدية والعمل على تطبيقها لتحقيق نتائج متميزة.** (المطيري وآخرون، 2014).
- **الابداع الوظيفي هو إنتاج أفكار وحلول مبتكرة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتطوير ممارسات العمل.** (العبدلي وآخرون، 2013).
- **الابداع الوظيفي هو القدرة على ابتكار طرق وأساليب عمل جديدة وتطبيقها لتحقيق مستويات أداء متميزة.** (الخالدي وآخرون، 2012).

2.3.2 ابعاد الابداع الوظيفي:

- **القيادة التحويلية:** "القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على الإبداع الوظيفي للموظفين" (الشريف وآخرون، 2021).
- **المناخ التنظيمي:** "المناخ التنظيمي الإيجابي يعزز الإبداع الوظيفي للموظفين" (الشريف وآخرون، 2021).
- **الذكاء الاجتماعي:** "الذكاء الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في تعزيز الإبداع الوظيفي" (الجهني وآخرون، 2020).
- **الدافعية الداخلية:** "الدافعية الداخلية للموظفين لها تأثير إيجابي على إبداعهم الوظيفي" (العتيبي وآخرون، 2019).
- **العوامل المؤثرة:** "هناك العديد من العوامل المؤثرة على الإبداع الوظيفي للموظفين" (الحربي وآخرون، 2018).
- **التمكين النفسي:** "التمكين النفسي للموظفين يعزز إبداعهم الوظيفي" (الصقري وآخرون، 2017).
- **القيادة الإبداعية:** "القيادة الإبداعية لها تأثير إيجابي على إبداع الموظفين في العمل" (العنزي وآخرون، 2016).
- **الذكاء الوجداني:** "الذكاء الوجداني للموظفين مرتبط إيجابياً بإبداعهم الوظيفي" (الحربي وآخرون، 2015).
- **الثقافة التنظيمية:** "الثقافة التنظيمية الداعمة تعزز الإبداع الوظيفي للموظفين" (المطيري وآخرون، 2014).

○ **التمكين الوظيفي:** "التمكين الوظيفي للموظفين له تأثير إيجابي على إبداعهم في العمل" (العبدلي وآخرون، 2013).

4.2 العلاقة بين الأثر البيئي والإبداع الوظيفي:

إن المحور الجوهرى للمنظمات المبدعة يقوم على تطويرها لبيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعلمي يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تعمل على ترسيخ الإبداع كهدف تنظيمي متجدد ومطلوب وإيجاد النظم والأساليب التي تجعل العملية الإبداعية ذات قيمة وظيفية تمثل قاسما مشتركا بين الموظفين على مختلف درجاتهم الوظيفية. (بوحالة، 2023)

حتى يبدع الفرد لمنظمتة يجب أن تتوفر بالمنظمة البيئة التي تتقبل الإبداعات على أنواعها إذ لا يمكن أن يبدع المرء في بيئة تفرض الجديد و حتى تصبح بيئة المنظمة بيئة إبداعية يجب على المدير و فريق إدارته أن يقتنعوا بأن موظفيهم بإمكانهم أن يبدعوا و يبتكروا حلولاً لمشاكل تواجههم بل ويجب أن يلغوا الكثير من القواعد العميقة التي تضع حدود حول الموظفين تعيقهم في عملية الإبداع، و لما كان الإنسان عدو ما يجهل فإن المدراء و الإدارات يتخوفون من إعطاء صلاحيات للموظفين ويجعلون عملية تسيير دقة المنظمة تأتي عن طريق واحد من الأعلى إلى الأسفل فقط وأعني الأوامر والتخطيط من الإدارة و التنفيذ على الموظفين و هذا ما يسبب مشكلة تبدو صغيرة لكنها تتفاقم حتى تؤدي في بعض الأحيان إلى موت المنظمات، عندما يخوض الموظف ميدان العمل فإنه يرى متغيرات و فرص لا يراها المدير أو الإدارة فيجب أن يتصرف لوحده هنا أو يكون هناك تواصل مع الإدارة لتقرير المبادرة التي ستتخذ إزاء هذه المتغيرات أو الفرصة كما هناك العديد من العوامل التي تساعد على تنمية وتشجيع الإبداع الإداري في المنظمات نذكر أهمها:

1. إيجاد بيئة تدعم السلوك الإبداعي وتشجيع الموظفين ليكونوا منفتحين على الأفكار والخبرات الجديدة وأنها تشجع المبدعين على الإتصال فيما بينهم. (بوحالة، 2023)
2. تشجيع ودعم ثقافة تسمح بقدر من التجارب والخبرات الإبداعية كما يجب تجنب البيروقراطية في تخصيص الموارد وتقديم مكافآت مادية للنجاح. (بوحالة، 2023)
3. وضع طرق وأساليب رسمية وغير رسمية لتحفيز وتكريم الموظفين مهما كان الموظف متميز فإنه يحتاج إلى التقدير والاحترام وطبق أسلوب الإدارة على المكشوف. (بوحالة، 2023)

وفي دراسة أجراها الشمري (2018)، وجد أن "البيئة التنظيمية التي تتسم بالمرونة والحرية والتشجيع على المبادرة تسهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى الموظفين" (ص. 86). كما أشارت دراسة أخرى لـ العتيبي (2020) إلى أن "توفير البيئة التنظيمية المناسبة من حيث الموارد والتحفيز والتحدي يؤدي إلى ارتفاع مستويات الإبداع الوظيفي" (ص. 124).

بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة لـ الحربي (2019) أن "المناخ التنظيمي الداعم للتفاعل الإيجابي والاتصال المفتوح له تأثير إيجابي كبير على تعزيز الإبداع لدى الموظفين" (ص. 67). كما أكدت دراسة لـ الصبحي (2021) على أن "البيئة التنظيمية التي تشجع على المبادرة والاستقلالية والتحدي تؤدي إلى زيادة مستويات الإبداع الوظيفي" (ص. 112).

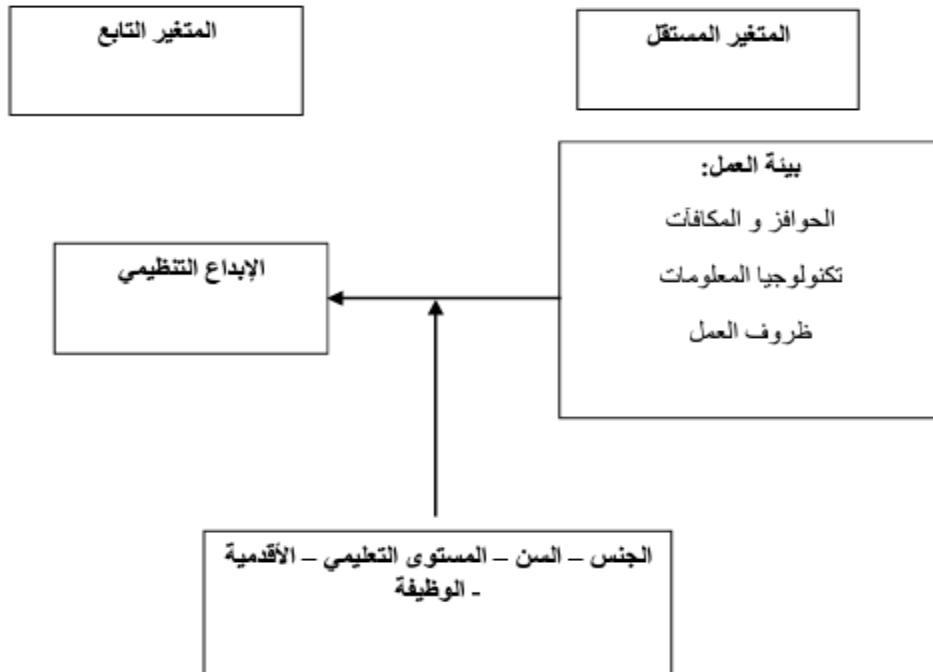
وفي دراسة أجراها الزهراني (2019)، وجد أنه "كلما كانت البيئة التنظيمية أكثر داعمة للإبداع والابتكار، كلما ارتفعت مستويات الإبداع الوظيفي لدى الموظفين" (ص. 92). كما أشارت دراسة الحربي والعنزي (2020) إلى أن "توافر الموارد والتقنيات اللازمة في البيئة التنظيمية يساهم بشكل كبير في تعزيز قدرات الموظفين الإبداعية" (ص. 78).

بالإضافة إلى ذلك، أكدت دراسة الشمري والعتيبي (2021) على أن "المناخ التنظيمي الذي يتسم بالمرونة والدعم القيادي له أثر إيجابي على مستويات الإبداع الوظيفي" (ص. 115). كما وجدت دراسة الحربي وآخرون (2022) أن "البيئة التي تتيح للموظفين فرص التجريب والمخاطرة المحسوبة تساهم في تنمية قدراتهم الإبداعية" (ص. 68).

وفي دراسة قام بها السعدي والنصيري (2018)، أشارا إلى أن "المناخ التنظيمي المشجع على المبادرة والمخاطرة المحسوبة يساهم بشكل كبير في تنمية قدرات الموظفين الإبداعية" (ص. 59). كما أكدت دراسة الحربي والجهني (2019) على أن "توفير بيئة عمل تتسم بالمرونة والحرية الفكرية يؤدي إلى زيادة مستويات الإبداع الوظيفي لدى الموظفين" (ص. 83).

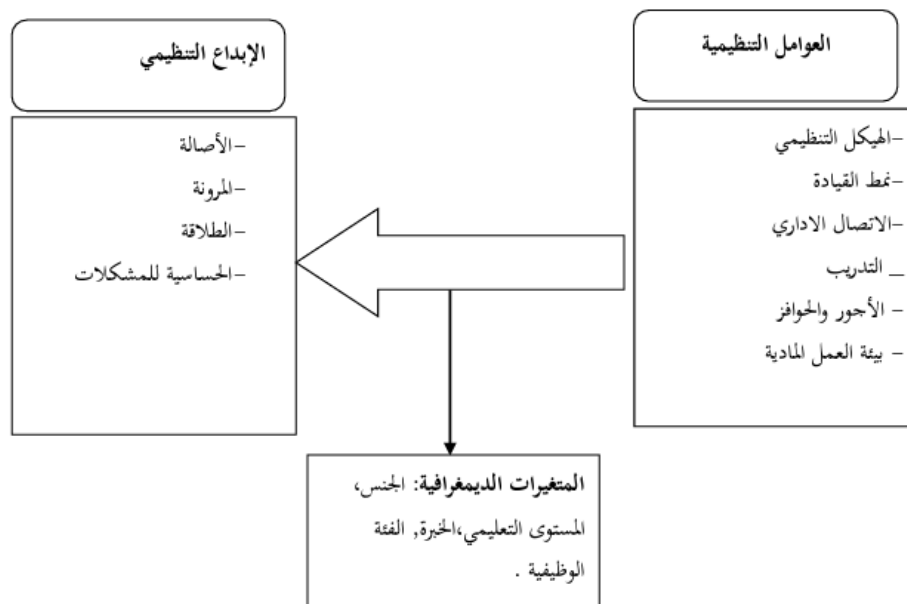
وأشارت دراسة الشمري وآخرون (2020) إلى أن "توافر البنية التحتية التكنولوجية المتطورة في المنظمة يساعد الموظفين على تطوير حلول إبداعية لمشكلات العمل" (ص. 97). كما أكدت دراسة العنزي والجابري (2021) على أن "امتلاك المنظمة لأنظمة معلومات متطورة يعزز قدرات الموظفين على التفكير خارج الصندوق والوصول إلى أفكار إبداعية" (ص. 115).

وقد قام بوحالة (2023) في توضيح العلاقة بين الإبداع الوظيفي وبيئة العمل بالشكل 2 حيث أنه قام بدراسة بيئة العمل من خلال الأبعاد الحوافز والمكافآت، تكنولوجيا المعلومات، ظروف العمل ودراسة الإبداع الوظيفي من دون أبعاد. وقد أوضحت ان هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والإبداع التنظيمي.



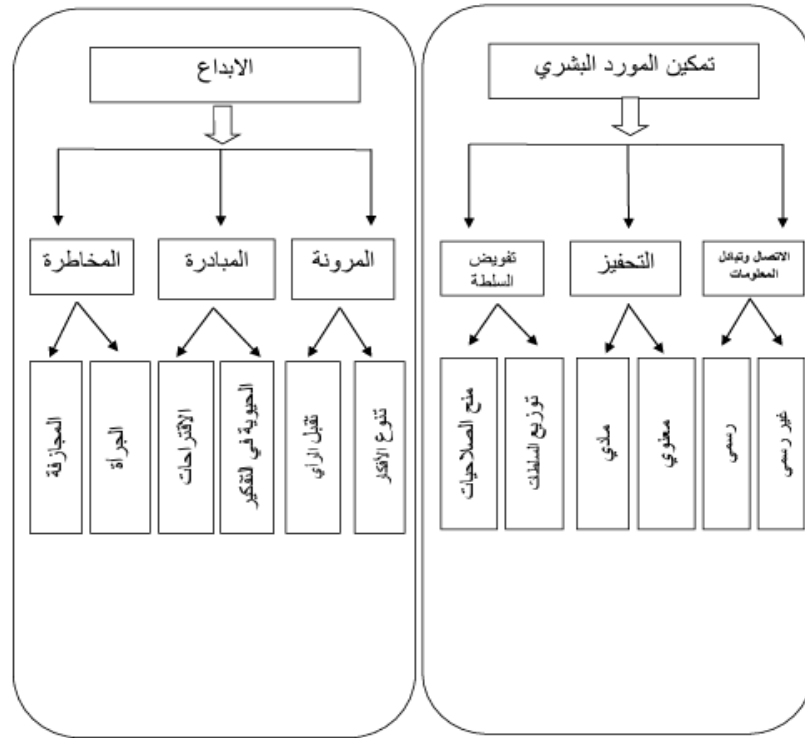
الشكل 2: العلاقة بين بيئة العمل والابداع الوظيفي. المصدر (بوحالة, 2023)

وقام كودية (2023) بتوضيح العلاقة بين العوامل التنظيمية بالشكل 3 مثل: الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، الاتصال الإداري، التدريب، الأجور والحوافز، بيئة العمل المادية. وبين الابداع التنظيمي وقياسه من خلال: الاصاله، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات. وقد أوضحت ان هناك علاقة قوية بين العوامل التنظيمية والابداع التنظيمي.



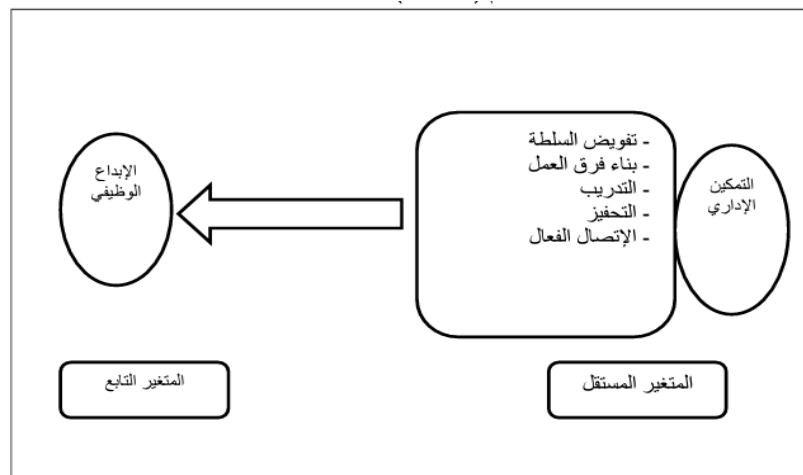
الشكل 3: العلاقة بين العوامل التنظيمية والابداع الوظيفي. المصدر (كودية, 2023)

وقد وضع بووشمة (2022) أن هناك علاقة قوية بين تمكين المورد البشري والابداع والتطرق لها من خلال الابعاد التالية الموضحة في الشكل 4:



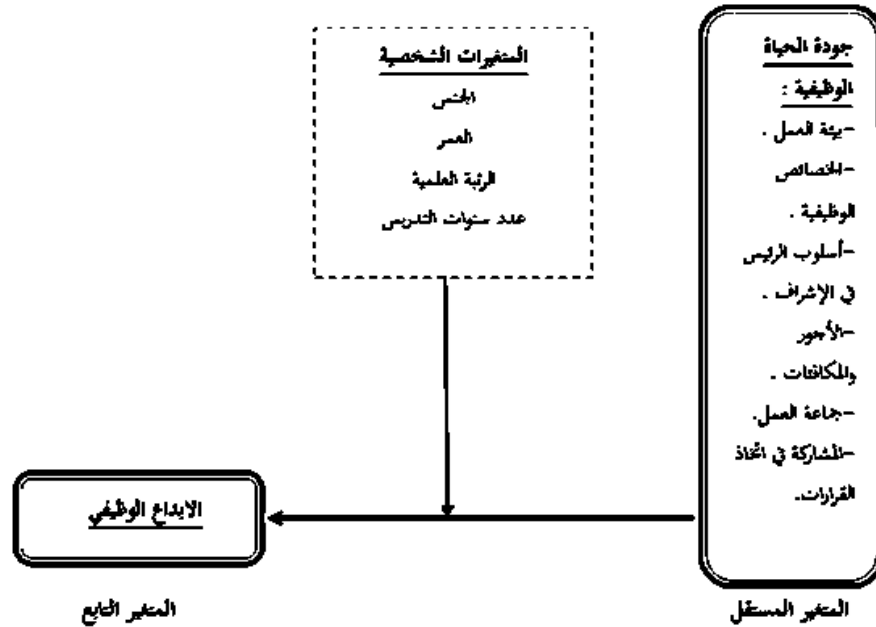
الشكل 4: العلاقة بين تمكين المورد البشري والابداع. المصدر (بووشمة, 2022)

وقد وضع شكالي (2023) أن هناك علاقة قوية بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي والتطرق لها من خلال الابعاد التالية للتمكين الاداري الموضحة في الشكل 5:



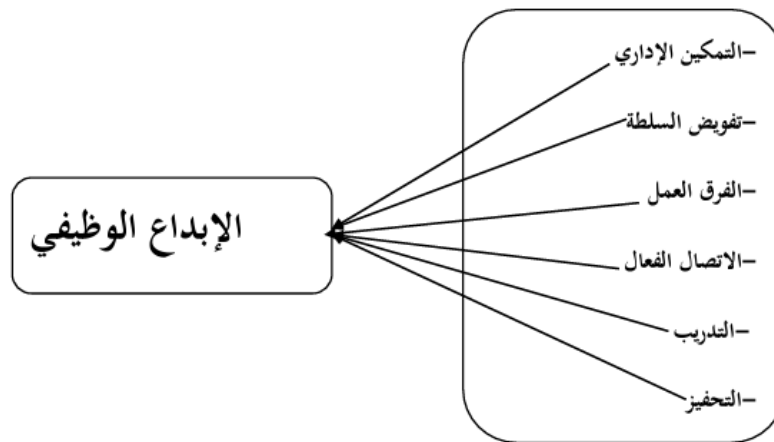
الشكل 5: العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (شكالي, 2023)

وقام بن عبد الباسط (2023) بتوضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بالشكل 6 مثل: بيئة العمل، الخصائص الوظيفية، أسلوب الرئيس في الإشراف، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات. وبين الابداع الوظيفي.



الشكل 6: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي. المصدر (بن عبد الباسط, 2023)

ووضح زابي (2018) العلاقة التمكين الإداري من خلال تفويض السلطة، فرق العمل، الاتصال الفعال، التدريب، التحفيز وبين الابداع الوظيفي. في الشكل 7 حيث تبين ان هناك علاقة قوية بين التمكين الإداري للموظف وبين ابداعه الوظيفي.



الشكل 7: العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (زابي, 2018)

2.5 خاتمة:

بناءً على الدراسات السابقة التي تمت في هذا المجال، يمكن استنتاج أن الأثر البيئي يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الإبداع الوظيفي. تشير النتائج إلى أن العناصر البيئية المواتية تسهم في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المنظمات، بينما تؤثر البيئة السلبية سلباً على الإبداع وتقلص سعة الابتكار. توصلت الدراسات إلى أن الجوانب البيئية المشجعة للإبداع تشمل توفير الموارد اللازمة والدعم من قبل الإدارة، وتحفيز المشاركة والتعاون بين أفراد المنظمة، والتشجيع على التفكير الابتكاري والمبتكر. علاوة على ذلك، تسهم البيئة البيئية الإيجابية في تعزيز الروح المعنوية للموظفين وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الإبداع والأداء. من ناحية أخرى، توضح الدراسات أن البيئة السلبية والضغوط البيئية العالية تعيق الإبداع الوظيفي وتعوق عملية الابتكار داخل المنظمات. تكون الإدارة غير المنفتحة على الأفكار الجديدة والتغيير، والتوجهات الهرمية القائمة على السلطة، وعدم توافر الموارد والدعم اللازمين عوامل سلبية تؤثر على الإبداع وتقيد القدرة على الابتكار.

بناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي له أهمية كبيرة في سياق المنظمات. يجب على الإدارة الاهتمام بتوفير بيئة مشجعة ومحفزة للإبداع، من خلال دعم المبادرات الابتكارية، وتشجيع التفكير الإبداعي، وتوفير الموارد اللازمة. كما ينبغي التعامل مع العوائق البيئية والتغلب عليها، وتحسين العمليات والهيكل التنظيمية لتعزيز الإبداع والابتكار. في النهاية، يمكن أن يكون فهم الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي أمراً حاسماً للمنظمات التي تسعى للتميز والابتكار. يعزز الاستثمار في بيئة مشجعة للإبداع الوظيفي القدرة على التكيف مع التحديات البيئية المتغيرة وتعزيز الأداء التنافسي. بالتالي، ينبغي على القادة والمديرين أن يكونوا مدركين للأثر البيئي وأن يتخذوا التدابير اللازمة لتعزيز البيئة الداعمة للإبداع والابتكار في سياق المنظمة.

على أساس هذه الدراسات السابقة، يُمكننا أن نستنتج أن الأثر البيئي يلعب دوراً بارزاً في تعزيز الإبداع الوظيفي. توفير بيئة داعمة ومحفزة تعزز التفكير الابتكاري وتشجع على المشاركة والتعاون، بالإضافة إلى توفير الموارد اللازمة والدعم من قبل الإدارة، يُمكن أن يحقق نتائج إيجابية في سعة الإبداع وجودة الأداء. ومن أجل تعزيز الإبداع الوظيفي، يجب على المنظمات أن تتخذ خطوات نحو إنشاء بيئة تحفز وتمكن الموظفين من التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة. يشمل ذلك تشجيع التنوع والتعدد في الفرق العاملة، وتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، وتوفير الفرص للتدريب والتطوير المهني، وتعزيز ثقافة المبادرة والتجريب. كما ينبغي أيضاً معالجة العوائق البيئية والتغلب عليها، مثل تقليل التدابير التنظيمية الصارمة والتوجهات الهرمية القائمة على السلطة.

باختصار، يجب أن تكون البيئة البيئية المواتية والداعمة للإبداع الوظيفي على رأس جدول أعمال المنظمات الراغبة في تحقيق التميز والابتكار. فهم الأثر البيئي وتبني إجراءات فعالة لتعزيز البيئة الإبداعية سيساهم في تعزيز الأداء والنجاح المستدام للمنظمة في مجالها.

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة:

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة البحث، واختبار فرضيات البحث. حيث توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. حيث يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة.

3.2.1 المتغير المستقل (الأثر البيئي):

التعريف الإجرائي: سيتم قياس الأثر البيئي من خلال الاستبيان بسؤال الموظفين عن مستوى ابداعهم الوظيفي من مختلف جوانب الأثر البيئي مثل الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الادارية، القيادة، الحوافز.

3.2.2 المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):

التعريف الإجرائي: سيتم قياس الإبداع الوظيفي من خلال الاستبيان بسؤال الموظفين عن مستوى الأثر البيئي من مختلف جوانب الإبداع الوظيفي مثل الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة الفكرية.

3.3 تصميم البحث:

1. فلسفة البحث: الوضعية.
2. منهج البحث: الاستنتاجي.
3. استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
4. نوع البحث: الكمي.
5. الأفق الزمني: المقطعية.
6. التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 8: منهجية البحث المصدر له الطالب

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع موظفي شركة المراعي في مدينة جدة، حي الصفا، والبالغ عددهم 85 موظفًا بمستويات وظيفية مختلفة وتعتبر شركة المراعي من الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية، والتي تنتج وتسوق مجموعة واسعة من منتجات الألبان والعصائر، مما يجعلها مجتمعًا مناسبًا للدراسة.

3.4.1 مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو موظفي شركة المراعي في مدينة جدة، حي الصفا، والبالغ عددهم 85 موظفًا. تم تصنيف مجتمع البحث وفقًا للمستويات الوظيفية كما يلي:

جدول رقم 1: مجتمع البحث

عدد الموظفين	المستوى الوظيفي
8	الإدارة العليا
22	الإدارة الوسطى
55	الموظفين التنفيذيين
85	المجموع

المصدر: الموارد البشرية في شركة المراعي حي الصفا.

3.4.2 عينة البحث:

وفقًا لجدول Krejcie (1970) فإن حجم العينة 70 هو الممثل لحجم المجتمع 85، فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، والبالغ حجمها 70 موظفًا. وقد تم الحصول على استجابة من 59 موظفًا، أي بنسبة استجابة 84.3%.

جدول رقم 2: عينة البحث

نسبة المشاركة	عدد الموظفين	المستوى الوظيفي
87.5%	7	الإدارة العليا
81.8%	18	الإدارة الوسطى
61.8%	34	الموظفين التنفيذيين
84.3%	70	المجموع

المصدر: Krejcie (1970)

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة المشاركة كانت أعلى بين موظفي الإدارة العليا والوسطى مقارنة بالموظفين التنفيذيين. وهذا قد يعكس اهتمام الإدارة العليا والوسطى بموضوع الدراسة وأهميته بالنسبة لهم.

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:

تم استخدام أسلوب العينة الطبقية في اختيار عينة الدراسة من مجتمع البحث والذي يتكون من 85 موظف في شركة المراعي بمدينة جدة، حي الصفا. وذلك وفقاً للخطوات التالية:

1. تحديد طبقات المجتمع: تم تقسيم مجتمع البحث إلى ثلاث طبقات وفقاً للمستويات الوظيفية كالتالي:

○ الإدارة العليا: 8 موظفين

○ الإدارة الوسطى: 22 موظفاً

○ الموظفون التنفيذيون: 55 موظفاً

2. تحديد حجم العينة الكلي: تم تحديد حجم العينة الكلي بـ 59 موظف، وهي نسبة تمثل حوالي 69.4% من مجتمع البحث.

3. توزيع حجم العينة على الطبقات: تم توزيع حجم العينة على الطبقات بناءً على نسبة كل طبقة في المجتمع الأصلي:

○ الإدارة العليا: 7 موظفين (11.9% من إجمالي العينة)

○ الإدارة الوسطى: 18 موظفاً (30.5% من إجمالي العينة)

○ الموظفون التنفيذيون: 34 موظفاً (57.6% من إجمالي العينة)

4. اختيار أفراد العينة داخل كل طبقة: تم اختيار أفراد العينة داخل كل طبقة باستخدام العينة العشوائية البسيطة. حيث تم توزيع الاستبيان على الموظفين بشكل إلكتروني لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين.

بهذا الأسلوب، تم ضمان تمثيل جميع المستويات الوظيفية في العينة بشكل متناسب مع نسبتها في المجتمع الأصلي، مما يعزز من قدرة الدراسة على التعميم والوصول إلى استنتاجات موثوقة.

3.5 طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث:

3.5.1 المتغير المستقل (الأثر البيئي):

واعتمد الباحث على استبانة بن طالب (2019). وذلك لقياس الأثر البيئي، وذلك من حيث خمسة أبعاد وهي الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والاتصالات الإدارية والقيادة والحوافز بإجمالي 28 فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد الهيكل التنظيمي يتكون من 6 فقرات، والبعد الثقافة التنظيمية يتكون من 6 فقرات، والبعد الاتصالات الإدارية يتكون من 5 فقرات، والبعد القيادة يتكون من 5 فقرات، والبعد الحوافز يتكون من 6 فقرات. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث أن 1 = غير موافق، 2 = محايد، 3 = موافق.

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الأثر البيئي.

المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
الأثر البيئي	الهيكل التنظيمي	6	بن طالب (2019). أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية للقطب الجامعي 02 بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة (Doctoral dissertation).
	الثقافة التنظيمية	6	
	الاتصالات الادارية	5	
	القيادة	5	
	الحوافز	6	
	العدد الكلي	28	

المصدر: الطالب

3.5.2 المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):

واعتمد الباحث على استبانة مروة دردوري وخديجة غطاس (2022). وذلك لقياس الإبداع الوظيفي، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي الطلاقة وقبول المخاطرة والمرونة الفكرية بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد الطلاقة يتكون من 4 فقرات، والبعد قبول المخاطرة يتكون من 4 فقرات، والبعد المرونة الفكرية يتكون من 4 فقرات. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث أن 1 = غير موافق، 2 = محايد، 3 = موافق.

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الإبداع الوظيفي.

المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
الإبداع الوظيفي	الطلاقة	4	مروة دردوري، & خديجة غطاس (2022). أخلاقيات الأعمال ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي" المؤسسة العمومية الاستشفائية-تقرت" (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح-ورقلة).
	قبول المخاطرة	4	
	المرونة الفكرية	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الطالب

3.6 أنواع البيانات:

في هذا القسم سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة:

3.6.1 البيانات الأولية:

- نتائج استبيان أجريته للموظفين في شركة المراعي في منطقة جدة حي الصفا حول موضوع الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الموظفين للأثر البيئي على الإبداع الوظيفي.
- تنظيم البيانات الأولية وإدخالها في برامج إحصائية لتحليلها كميًا.

3.6.2 البيانات الثانوية:

- الأبحاث والدراسات السابقة المنشورة في المجالات العلمية والكتب حول موضوع الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي.
- المعلومات المتوفرة على موقع شركة المراعي الإلكتروني وأي مواد إعلامية أخرى عن الشركة.

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

○ تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

○ تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كورنباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

3.8 خاتمة:

في الفصل الثالث من البحث، تم توضيح بالتفصيل المنهجية البحثية المتبعة في هذه الدراسة. بداية، تم تحديد المنهج البحثي المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف وتحليل العلاقة بين الأثر البيئي وبين الإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة المراعي في المملكة العربية السعودية في جدة بحي الصفا. وفيما يتعلق بأساليب جمع البيانات، فقد تم توزيع استبيانات على عينة مقصودة من الموظفين بمختلف طبقاتهم بهدف الحصول على البيانات الكمية حول هذه العلاقة. وفيما يتعلق بأساليب المعالجة والتحليل، فقد تم استخدام التحليل الوصفي والتحليل المضموني لتحديد أهم العوامل البيئية المؤثرة على الإبداع الوظيفي، بالإضافة إلى إجراء بعض التحليلات الإحصائية للبيانات الكمية المتوفرة.

كما تمت مراعاة اعتبارات الأخلاقيات البحثية طوال مراحل إجراء الدراسة، حيث تم ضمان سرية المعلومات والمحافظة على خصوصية المشاركين.

وبذلك، يكون الفصل الثالث قد وفر وصفاً تفصيلياً للمنهجية المتبعة في هذا البحث العلمي، والتي اتسمت بالدقة والموضوعية بما يضمن موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها. وهذا الالتزام بالمنهجية العلمية السليمة سيساهم في تعزيز جودة هذا البحث وتميزه.

المراجع:

- بن طالب (2019). أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية للقطب الجامعي 02 بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة (Doctoral dissertation). <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/21247/1/benthaleb-fatma.pdf>
- بن عبد الباسط، & محمد العربي. (2023). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الوظيفي دراسة ميدانية لأساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح-ورقلة). <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/34647>
- بوحالة، محمد المهدي، بوطه، & حاج بلقاسم. (2023) بيئة العمل وأثرها في الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية ADE دراسة ميدانية الجزائرية للمياه وحدة ورقلة (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح ورقلة). <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33919>
- بووشمة منصور، & هيام نور الهدى الرميساء. (2022). دور تمكين المورد البشري في الإبداع الوظيفي داخل المؤسسة الجزائرية. <http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/5718>
- البياتي، ع. ا.، والحداد، ر. ع. (2020). أثر نظرية الأنظمة البيئية على الأداء البيئي للشركات الصناعية في الأردن. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 1-22.
- الجبوري، ح.، والخزاعي، ع.، والحسنوي، ع. (2019). أثر تبني ممارسات الإنتاج الأنظف على الأداء البيئي في المنظمات الصناعية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 58(5)، 1-22.
- جدي، & يازيد. (2022). المناخ التنظيمي والإبداع في المؤسسة الجزائرية. <http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/5756>
- الجهني، ي.، والحربي، م.، والعنزي، ح. (2020). دور الذكاء الاجتماعي في تعزيز الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 9(2)، 47-68.
- الحربي، ص. (2019). تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 39(3)، 57-72.
- الحربي، ص. وآخرون. (2022). البيئة التنظيمية وأثرها على الإبداع الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة البحوث الإدارية، 42(2)، 57-72.
- الحربي، م.، والجهني، ي.، والعنبي، ع. (2015). العلاقة بين الذكاء الوجداني والإبداع الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 35(4)، 159-182.
- الحربي، ن. والجهني، ف. (2019). البيئة التنظيمية وأثرها على الإبداع الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 39(3)، 75-90.
- الحربي، ن. والعنزي، س. (2020). دور البيئة التنظيمية في تحفيز الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 40(4)، 69-82.

- الحربي، ي.، والحربي، م.، والجهني، ع. (2019). تأثير إدارة المخلفات على الأداء البيئي في المنشآت الصناعية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 33(1)، 47-68.
- الحربي، ي.، والصقري، ف.، والعنزي، م. (2018). العوامل المؤثرة على الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 32(1)، 117-142.
- الحويل، م.، والزهراني، ف.، والحازمي، ع. (2021). أثر تطبيق إدارة الجودة البيئية على الأداء البيئي في المنظمات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 1-24.
- الخالدي، ع.، والقرني، ف.، والمالكي، ع. (2020). أثر تبني الإنتاج الأنظف على الأداء البيئي في المنظمات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 159-182.
- الخالدي، ع.، والمطيري، ف.، والعنزي، ح. (2012). دور الهيكل التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 32(2)، 211-232.
- زابي. (2018). أثر التمكين الإداري على الإبداع الوظيفي "دراسة ميدانية" بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة-وحدة الوادي. <http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/12106/1/%D8%B2%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D8%B2%D9%8A%D9%86%D8%A8.pdf>
- الزهراني، ع. (2019). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 47(2)، 85-100.
- السعدي، م.، والنصيري، ح. (2018). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، 58(2)، 51-70.
- السعيد، ر. (2020). أثر التسويق الأخضر على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية في مصر. المجلة العلمية للتجارة والتمويل، 2(2)، 55-78.
- الشرقاوي، س.، والعباسي، ن.، والقاضي، ح. (2018). تأثير الممارسات البيئية على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 38(3)، 283-306.
- الشريف، ع. (2020). أثر البيئة التنظيمية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات التأمين في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 22(1)، 62-77.
- الشريف، م.، والمالكي، ف.، والقرني، ع. (2021). أثر القيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي: الدور الوسيط للمناخ التنظيمي. المجلة العربية للإدارة، 41(1)، 159-182.
- شكالي، ليندة زهرة، & عبد الحق. (2023). أثر التمكين الإداري على الإبداع الوظيفي لدى منظمات الاعمال (Doctoral dissertation). جامعة ابن خلدون-تيارت. <http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/13680>
- الشمري، ع. ح.، والعبادي، ه. ك. (2018). أثر التكاليف البيئية على الأداء المالي للمنظمات الصناعية في العراق. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 55(55)، 405-426.
- الشمري، ع. وآخرون. (2020). دور البنية التحتية التكنولوجية في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة البحوث الإدارية، 40(1)، 87-102.

- الشمري، ف. (2018). أثر البيئة التنظيمية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، 58(2)، 75-90.
- الشمري، ف. س.، والجنابي، ع. ه. (2017). أثر الاستجابة البيئية على الميزة التنافسية للشركات الصناعية في العراق. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 13(45)، 217-240.
- الشمري، ف.، والعتيبي، ن. (2021). العوامل التنظيمية المؤثرة على الإبداع الوظيفي: دراسة استكشافية. مجلة الإدارة العامة، 61(1)، 105-123.
- الشمري، ي. و.، والنعمي، م. (2019). أثر البيئة التنظيمية في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى بالعراق. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(47)، 275-296.
- الشوابكة، ر. م.، والخاروف، ه. ح. (2016). أثر الضغوط البيئية على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(4)، 533-555.
- الصباحي، م. (2021). العوامل البيئية المؤثرة على الإبداع الوظيفي: دراسة استطلاعية. مجلة البحوث الإدارية، 41(1)، 101-118.
- الصقري، ع.، والحربي، ف.، والخالدي، ع. (2017). دور التمكين النفسي في تعزيز الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 29(1)، 1-25.
- الصقري، ف.، والحربي، ع.، والعتيبي، م. (2018). دور ممارسات إدارة البيئة في تحسين الأداء البيئي للمنشآت الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 38(4)، 211-232.
- العبدلي، ح.، والمطيري، ف.، والعنزي، ع. (2017). أثر التسويق الأخضر على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 6(2)، 1-25.
- العبدلي، م.، والحربي، ف.، والصقري، ع. (2013). أثر التمكين الوظيفي على الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 4(1)، 1-25.
- العتيبي، ف.، والرويلي، م.، والشمري، ع. (2022). دور الممارسات البيئية في الحد من الآثار السلبية لبيئة العمل. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، 7(23)، 182-201.
- العتيبي، ف.، والمطيري، ع.، والعبدلي، ح. (2019). أثر الدافعية الداخلية على الإبداع الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 211-232.
- العتيبي، ن. (2020). دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة الملك سعود، 32(1)، 115-135.
- علي اليازيد، & طرطار حنان. (2022). تقييم الأثر البيئي للمشروع الاستثماري في التشريع الجزائري لتحقيق التنمية المستدامة. <http://dspace.univ-setif2.dz/xmlui/handle/123456789/2278>
- العمرى، غ. ف.، والعطوي، ف. ص. (2019). أثر الدوافع البيئية على السلوك البيئي للعاملين: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في الأردن. المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 433-452.
- العنزي، ح.، والمطيري، ف.، والعبدلي، م. (2016). أثر القيادة الإبداعية على الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 5(2)، 47-68.

العنزي، س. والجابري، م. (2021). أثر نظم المعلومات على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 49(1)، 105-120.

العنزي، ف. (2018). أثر البيئة الداخلية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع العام في محافظة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، 32(2)، 83-108.

العنزي، م.، والحربي، ف.، والعتيبي، ع. (2021). دور الممارسات البيئية في تحسين الأداء البيئي للمنظمات الصناعية. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعلوم الإدارية، 6(2)، 117-142.

كودية، مدقن، & العالية. (2023). أثر العوامل التنظيمية على الإبداع التنظيمي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33864>

مروة دردوري، & خديجة غطاس (2022). أخلاقيات الأعمال ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي " المؤسسة العمومية الاستشفائية-تقرت" (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/32585/1/gatass-dardouri.pdf>

المطيري، ف.، والعنزي، ح.، والخالدي، ع. (2014). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 26(2)، 117-142.

مقني، & بن عمار. (2017). أهمية الدراسات التقنية المتعلقة بتقييم الأثر البيئي ومدى الزاميتها في القانون الجزائري. <http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/11918>

Amabile, T. M. (1996). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Westview Press

[https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=a8aWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Amabile,+T.+M.+\(1996\).+Creativity+in+context:+Update+to+the+social+psychology+of+creativity.+Westview+Press.&ots=OmAJ9gSEw8&sig=0Mgn-2KVK9t_lhH6RvvRT4UEZmc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=a8aWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Amabile,+T.+M.+(1996).+Creativity+in+context:+Update+to+the+social+psychology+of+creativity.+Westview+Press.&ots=OmAJ9gSEw8&sig=0Mgn-2KVK9t_lhH6RvvRT4UEZmc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Amabile, T. M. (2018). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Routledge.

[https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=a8aWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Amabile,+T.+M.+\(2018\).+Creativity+in+context:+Update+to+the+social+psychology+of+creativity.+Routledge.%E2%80%8F&ots=OmAJ9gQJ_u8&sig=6R2dvr4Z9v4WvLTIXbv5Cw5XeuY&redir_esc=y#v=onepage&q=Amabile%2C%20T.%20M.%20\(2018\).%20Creativity%20in%20context%3A%20Update%20to%20the%20social%20psychology%20of%20creativity.%20Routledge.%E2%80%8F&f=false](https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=a8aWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Amabile,+T.+M.+(2018).+Creativity+in+context:+Update+to+the+social+psychology+of+creativity.+Routledge.%E2%80%8F&ots=OmAJ9gQJ_u8&sig=6R2dvr4Z9v4WvLTIXbv5Cw5XeuY&redir_esc=y#v=onepage&q=Amabile%2C%20T.%20M.%20(2018).%20Creativity%20in%20context%3A%20Update%20to%20the%20social%20psychology%20of%20creativity.%20Routledge.%E2%80%8F&f=false)

- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403
<https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.367>
- Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963-970
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.4.963>
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191
<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International journal of manpower*, 27(1), 75-90.
<https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Flow and the psychology of discovery and invention. Harper Perennial, New York, 39, 1-16
<https://mkc.ac.in/pdf/study-material/psychology/2ndSem/UNIT-4-flow-and-creativity-AG.pdf>
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778
<https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
- Hülsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0015978>
- Jones, G. R. (2001). Organizational theory: Text and cases. (No Title).
<https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA04060030>
- krejcie, r.v., & morgan, d.w.,(1970). determining sample size for research activities. educational and psychological measurement.
- Lipnevich, A. A., Guskey, T. R., Murano, D. M., & Smith, J. K. (2020). What do grades mean? Variation in grading criteria in American college and university

courses. *Assessment in education: Principles, policy & practice*, 27(5), 480-500

<https://doi.org/10.1080/0969594X.2020.1799190>

Paulus, P. B., & Dzindolet, M. T. (2008). Social influence processes in group brainstorming. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 366-380.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.64.4.575>

Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective. *Academy of Management Review*, 28(1), 89-106. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.2003.8925236#>

Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53 <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128 <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>

المواقع

<https://www.almarai.com/ar>

الملاحق:

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
نشكركم على وقتكم ومشاركاتكم معنا في تعبئة هذا الاستبيان الذي يهدف الى دراسة الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي حيث ان هذا الاستبيان يهدف لجمع معلومات هامة وقيمة.
وارجو العلم أن جميع الإجابات سيتم التعامل معها بسرية تامة وسيتم استخدامها فقط لهذه الدراسة البحثية.

يُرجى منك قراءة كل سؤال بعناية فقد تحتاج بعض الوقت للتفكير قبل الإجابة، علمًا أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة إنما الأهم هو صراحتكم ومشاركتنا آراءكم.
أقدم لكم الشكر مجددًا على منحكم لنا من وقتكم وجهودكم في الإجابة على هذا الاستبيان حيث أن اجابتم ستساعدنا في تحقيق أهدافنا وتطوير خدماتنا بشكل أفضل ليناسبكم.
شكرا على مشاركتكم وتعاونكم ونتطلع الى نتائج هذه الدراسة.

المعلومات العامة:

الجنس

☐ ذكر

☐ انثى

العمر

☐ اقل من 30

☐ 30 الى 40

☐ 40 الى 50

☐ أكثر من 50

المستوى التعليمي

☐ تعليم عام

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ أخرى

المحور الأول: الأثر البيئي

الرقم	البعد الأول: الهيكل التنظيمي	غير موافق	محايد	موافق
1	يعطي الهيكل التنظيمي وصفا وظيفيا للمهام والمسؤوليات			
2	تتناسب مؤهلات وتخصصات الموظفين مع طبيعة المهام والواجبات			
3	الوضوح في طبيعة العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين			
4	هناك انسجام بين ادارة المنظمة والأقسام التابعة			
5	هناك مستوى عال من التعاون والاتصالات الادارية بين مستويات الهيكل التنظيمي			
6	يتصف الهيكل التنظيمي بالمرونة المطلوبة والكافية لمواجهة التغيرات			
	البعد الثاني: الثقافة التنظيمية	غير موافق	محايد	موافق
1	يتصرف الموظفون بطريقة مسؤولة			
2	الإجراءات الإدارية المطبقة تتسم بالعدالة تجاه الموظفين			
3	يتم تقييم الموظفين على أساس أدائهم وليس على اعتبارات شخصية			
4	أقبل أي عمل أكلف به من قبل الإدارة حتى أضمن استمرارية العمل			
5	تهتم الإدارة بتشجيع الموظفين على الاستفادة من معرفة وأفكار بعضهم البعض			
6	يمتلك الموظفون معرفة كافية عن كيفية أداء أعمالهم			
	البعد الثالث: الاتصالات الادارية	غير موافق	محايد	موافق
1	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات			
2	توجد سهولة في الاتصال بين الموظفين لتبادل المعلومات			
3	الاتصالات داخل المنظمة تسري في جميع الاتجاهات أفقيا وعموديا			
4	تنجز الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة			
5	يسهم نظام الاتصال في تحقيق أهداف المنظمة			

	البعد الرابع: القيادة			
1				يقوم رئيسي المباشر بتشجيع الموظفين على ابداء وجهات النظر وتقديم أفكارهم ومقترحاتهم
2				يوفر رئيسي المباشر فرص التعلم المستمر والتشجيع على الإبداع والتغير
3				تتم المعاملة بالعدل والمساواة مع الآخرين دون أي تمييز
4				يشجع رئيسي المباشر الموظفين على روح التعاون والمناقشة الجماعية لأساليب العمل
5				يبادر رئيسي المباشر بتفويض بعض صلاحياته إلى المرؤوسين
	البعد الخامس: الحوافز			
1				تمنح الحوافز بناء على المجهودات التي تبذل من قبل الموظفين
2				توجد فرص للتقدم المهني بسبب وجود نظام ترقية عادل في المنظمة
3				يتم التركيز على جانب المكافأة والحوافز أكثر من التركيز على جانب العقوبة
4				يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهود التي أبذلها
5				تتم الترقية على أساس الاستحقاق وفقا لقواعد واضحة ومعروفة
6				تمنح إدارة المنظمة شهادات شكر وعرفان تثمينا للمجهودات المبذولة

المحور الثاني: الابداع الوظيفي

الرقم	البعد الأول: الطلاقة			موافق
1				أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع اقناع الإدارة بأفكاري.
2				لدي القدرة على انتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار ذات معنى الواحد للدلالة على فكرة.
3				لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة.
4				أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل.

	البعد الثاني: قبول المخاطرة			
1			أقترح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك.	موافق
2			أهتم بتقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق.	محاييد
3			لدي القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها.	غير موافق
4			أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة.	موافق
	البعد الثالث: المرونة الفكرية			
1			أصر على عدم تغيير موقفي عندما أقنع بعدم صحته.	موافق
2			لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.	محاييد
3			لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة.	غير موافق
4			لدي القدرة على التعبير والصياغة في كلمات مفيدة.	موافق

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfiGZkc1ke5_tpzuD9TQwnXjreJ20ECRpcMCFQDwl_jslXZxg/viewform

Midocean University

Management college

Project management specialization



The environmental impact on job creativity by applying it to Almarai Company in the Kingdom of Saudi Arabia, Jeddah, “a case study”

student name:

Faraj Allah Khalid Almutairi

2021204975

Graduation project - 2

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor:

Dr. Mona Mustafa Elashry

Faculty Member – Faculty of Management - Midocean University

Second semester - 2024

