

عنوان المشروع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على مكتبة جرير في مكة

The Impact of the Work Environment on Achieving
Administrative Creativity: A Case Study of Jarir
Bookstore in Makkah

أسم الطالبة

حفصة إبراهيم صالح

الرقم الجامعي

2021204812

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7	1.4. أسئلة الدراسة
7	1.5. أهداف الدراسة
7	1.6. فرضيات الدراسة
7	1.7. نموذج الدراسة
8	1.8. منهجية الدراسة
8	1.9. الدراسة الميدانية
8	1.10. مخطط المشروع المقترح
9	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
10	2.1. المقدمة:
10	2.2. المتغير المستقل
10	2.3. المتغير التابع
10	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
11	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إن ما نشهده اليوم من تطورات تكنولوجية متسارعة وتغيرات اقتصادية وثقافية واجتماعية وما أحدثته العولمة حتمت على المجتمعات والمؤسسات التعامل معها والاستجابة لها بأساليب إبداعية، وذلك لا يكتمل دون وجود بيئة عمل فعّالة تتوفر فيها كافة الإمكانيات التي تمكن الفرد من مواكبة هذه التغيرات الحاصلة، ويزداد في وقتنا الحاضر الاهتمام من قبل العديد من المؤسسات في موضوع بيئة العمل التي تؤثر على الموارد البشرية داخل المؤسسة. (المسلمية، 2022)

والمحور الأساسي للمؤسسات المبدعة المعاصرة هو تطوير بيئة تنظيمية تعزز الاتجاهات الإبداعية من خلال أسس فكرية وعلمية، وهذا يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تساهم في تحسين أداء الموظفين وكما يتطلب نظاماً إدارياً مرناً وغير معقد أو جامد، وبيئة تنظيمية تسودها الثقة بين الموظفين، وينتج عن ذلك تأسيس اتصال مفتوح يساعد على تدفق المعلومات وحل المشكلات، مما يؤثر إيجابياً على السلوك الإبداعي وأداء المؤسسة ككل. (العزاوي وآخرون، 2012)

كما يعد الإبداع الإداري من أهم المهارات التي يطمح الموظف إلى تحقيقها في بيئة العمل سعياً منه لتطوير ذاته وزيادة إنتاجيته وتعزيز دوره الحيوي في المؤسسة، وكما أصبحت المؤسسات في الوقت الحالي دائماً تبحث عن مكان لها لتكون في الصدارة ولتكون قادرة على المنافسة، فالمنظمات المميزة هي التي تكون لديها القدرة على الإبداع والابتكار والتجديد بشكل دائم، كما إن إدارتها تكون قادرة على تقديم الدعم والمساندة للموظفين في بيئة العمل وإخراج ما لديهم من طاقات إبداعية، والاستفادة من المواهب والقدرات التي يمتلكونها. (المسلمية، 2022)

ولتعزيز الإبداع الإداري من الضروري توفير بيئة عمل صحية وملائمة تشجع الإبداع والمبدعين، كما يعتبر العنصر البشري الشريان الحيوي للمؤسسة، فهو المسؤول عن إنتاج وتوليد الأفكار الجديدة، لذلك تسعى المؤسسات إلى خلق بيئة عمل تطور الإبداع والتميز، وتُمكن الأفراد من إبراز قدراتهم الإبداعية والاستفادة منها، ويتم ذلك من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية وتشجيع العمل الجماعي ضمن فرق العمل، مما يساعد على استحداث أفكار جديدة وفريدة. (زعلاني وآخرون، 2023)

والجدير بالذكر أن معظم المؤسسات اهتمت بالمفاهيم الإدارية الحديثة لتحقيق التميز والنجاح، وهذا ما يؤكد من أنه في ظل مسؤولية القيادات عن فشل أو نجاح المؤسسات أصبح الاهتمام بالإنسان وإدارته وتوجيهه وتحفيزه يفوق غيره من الأمور الأخرى المتعلقة بالمال والتقنية، والهياكل التنظيمية، وذلك لكونه يزخر بقدرات كثيرة غير ملموسة، وهو ما يجعل الاهتمام بمبدأ تمكين العاملين عنصراً أساسياً لنجاح

المؤسسات، وبخاصة في العالم العربي الذي يشهد العديد من التحديات والتغيرات السريعة والمتلاحقة في الوقت الراهن التي تتطلب اتخاذ العديد من الآليات والإجراءات الكفيلة بمواجهتها ومسايرتها لا سيما وأن للتمكين الإداري دوراً في تعزيز الإبداع الإداري من حيث تنوع المهارات والقدرات، وتنوع الكفاءات، وكذلك تنوع الخبرات، وهذا ما ينعكس بالنتيجة النهائية على الأداء والإبداع الإداري. (الهاجري، 2011)

كما أن الإبداع الإداري من الموضوعات المهمة والحديثة نسبياً ويعد أحد أهم الوسائل الناجحة في مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات سعياً للتقدم والتطور في عصر أصبح الإبداع فيه ضرورة ملحة لمواجهة عالم شديد التغير وحاد المنافسة. (المدني، 2019)

وهناك العديد من الأمور التي تقوم المؤسسات بالتركيز عليها لخلق بيئة عمل داعمة ومحفزة للأفراد العاملين كالإهتمام بالحاجات النفسية للأفراد مثل الشعور بالأهمية والراحة مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وتعزيز الدافعية والإبداع عن طريق توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة، وكذلك تعزيز ارتباط الأفراد بالمؤسسة وزيادة قدرتهم على التفاعل الإيجابي مع زملائهم واحتمالية استمرارهم في العمل بالمؤسسة على المدى الطويل وبشكل عام تهدف الشركات من خلال هذه الجهود إلى تحسين بيئة العمل بهدف تعزيز الأداء والرضا الوظيفي للأفراد العاملين لديها. (البرغلي، 2015)

ومن الضروري على المؤسسات أن تكون قادرة على توفير بيئة عمل داخلية ملائمة لكي تصبح ناجحة وتضمن استمرارها والتقدم، فالإبداع أصبح ميزة تنافسية حاسمة للمؤسسات المعاصرة، لذلك نجاح أي مؤسسة أو فشلها يعتمد على قدرة الإدارة العليا على مواكبة التغيرات السريعة في بيئة العمل والاستعداد لها من خلال فهم عناصر البيئة الداخلية وتأثيرها على إبداع الموظفين، ولاشك أن الدول المتقدمة تبحث اليوم عن المبتكرين في جميع مجالات المعرفة، وهي تعمل على توجيههم وتسهيل سبل عملهم وإبداعهم، وتقدم لهم الدعم والتشجيع لتمكينهم من الإبداع والاختراع والتقدم، ولذا يجب على المؤسسات بذل أقصى جهودها للاهتمام بالإبداع وتنميته. (فضل، 2011).

وبشكل عام فإن بيئة العمل تعد الوسيلة الأساسية لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطويرهم وزيادة كفاءتهم. (عكر، 2020)

وقد أخذ موضوع الإبداع الإداري والمعوقات التي تحول دون تحقيقه اهتمام كثير من الإدارة والباحثين الذين أوصوا في دراساتهم بمواصلة البحوث والدراسات الميدانية فيه في مختلف المؤسسات الإدارية وبأنواعها كافة في ظل الظروف ومستجدات العولمة والتطور الاقتصادي والثقافي والتقني، الذي يتطلب أن يكون الإبداع الإداري متطوراً ومتجدداً باستمرار. (المدني، 2019)

وبعد استعراض ما سبق، قرر الباحث إجراء دراسة للتعرف على أثر التمكين والإبداع الإداري في تحسين بيئة العمل.

1.1 مشكلة الدراسة:

يُعد تعزيز البيئة المحيطة بالمؤسسات أمراً حيوياً لتطوير الإبداع الإداري لدى الموظفين، ففقدان عنصر الإبداع في بيئة العمل قد يؤدي ليس فقط إلى انخفاض الإنتاجية، بل قد يهدد بقاء المؤسسة على المدى البعيد، لذا لا يكفي أن يقوم الموظف بمهامه اليومية فقط، بل ينبغي إتاحة الفرصة له لتوظيف إبداعاته بطريقة مرنة ومحفزة، لما لذلك من أهمية في إنجاز الأعمال بكفاءة، لذا تنقسم مشكلة البحث إلى فجوة نظرية وفجوة تطبيقية:

1.1.1.1 فجوات على المستوى النظري

1. بعض المؤسسات لا تولي اهتماماً كافياً بالجوانب المتعلقة ببيئة العمل وتحفيز الإبداع الإداري لدى الموظفين.
2. قلة الإثراء المعرفي، فهناك نقص في المصادر والأبحاث التي تتناول بشكل شامل جوانب بيئة العمل والإبداع الإداري، وهذا ما يؤدي إلى قلة الفهم والمعرفة في هذا المجال.
3. الحاجة إلى زيادة الاهتمام والتركيز من قبل المؤسسات على بيئة العمل وتطوير الإبداع الإداري.

3.1.1.1 فجوات على المستوى التطبيقي

1. ضعف الدراسات التطبيقية التي تقيس بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري في المكتبات.
2. عدم وجود فهم واضح للآليات والعوامل التنظيمية التي قد تؤثر على القدرات الإبداعية للموظفين والإدارة، فهناك حاجة لدراسة هذه العوامل بشكل أكبر.

3. غياب التوصيات العملية لتصميم بيئة عمل داعمة للسلوكيات الإبداعية وتحقيق الابتكار المؤسسي، وهذا يشير إلى الحاجة لبحوث تطبيقية تقدم توصيات واضحة في هذا المجال.

3.2. أهمية الدراسة

لقد توجهت العديد من المؤسسات في الوقت الحالي إلى التركيز على تنمية الإبداع الإداري لدى الكادر البشري لديها والذي أصبح يشغل حيزاً كبيراً في تعزيز وبقاء المؤسسات أكثر من أي شيء آخر، ولا شك أننا نشهد اليوم مؤسسات عالمية تسعى إلى أن تصل إلى الميزة التنافسية بالدرجة الأولى، ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في جانبين النظري والتطبيقي:

3.2.1. على المستوى النظري:

1. التشجيع على البحث والدراسة عن موضوع بيئة العمل والإبداع الإداري، وحث الباحثين والمهتمين على إجراء هذا النوع من الأبحاث.
2. تعزيز معارف ومعلومات الباحث، وتعميق فهمه والاهتمام بجوانب بيئة العمل والإبداع الإداري.
3. تسليط الضوء على أهمية تركيز المؤسسات على بيئة العمل وتطوير الإبداع الإداري.

3.2.2. على المستوى التطبيقي:

- 1- إجراء استقصاء شامل لفهم الأهمية البالغة التي تمثلها بيئات العمل، بمختلف أبعادها في تعزيز الجانب الإبداعي لدى الموظفين.
2. توفير قاعدة بيانات قيمة يمكن للمؤسسات الاستفادة منها في سبيل تنمية القدرات الإبداعية لدى موظفيها.
2. حث المنظمات والمؤسسات على الاهتمام الوافر بالإبداع الإداري وبيئة العمل، نظراً للأهمية الحاسمة التي يمثلانها في تحسين جودة العمل وتطويره، وكذلك في تسريع إنجاز المهام الخاصة بالموظفين.

3.3. أسئلة الدراسة

3.4. أهداف الدراسة

3.5. فرضيات الدراسة

3.6. نموذج الدراسة

3.7. منهجية الدراسة

3.8. الدراسة الميدانية

3.9. مخطط المشروع المقترح

4. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

4.1. المقدمة:

4.2. المتغير المستقل

4.3. المتغير التابع

4.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

4.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- (البرغلي، 2015، أثر عناصر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية على الإبداع الإداري)
- (المدني، 2019، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية)
- (المسلمية، 2022، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان)
- (الهاجري، 2011، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين)
- (زعلاني وآخرون، 2023، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بقالة)
- (عكر، 2020، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي)
- (فضل، 2011، تأثير بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين)
- (العزاوي وآخرون، 2012، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية)