

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

٤	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	١
٥	المقدمة:	١,١
٧	مشكلة البحث:	١,٢
٧	الفجوات النظرية:	١,٢,١
٨	الفجوات العملية:	١,٢,٢
٨	أهمية البحث:	١,٣
٩	الأهمية النظرية:	١,٣,١
٩	الأهمية العلمية:	١,٣,٢
٩	أسئلة البحث:	١,٤
١٠	أهداف البحث:	١,٥
١٠	فرضيات البحث:	١,٦
١١	منهجية البحث:	١,٧
١٢	نطاق الدراسة:	١,٨
١٣	هيكل المشروع:	1.9
١٤	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	٢
١٥	المقدمة:	٢,١
١٦	المتغير الأول: بيئة العمل:	2.2
١٦	التعريف:	٢,٢,١
١٦	التطور:	٢,٢,٢
١٦	الابعاد:	٢,٢,٣
١٧	النظريات:	٢,٢,٤
١٧	رسم توضيحي:	٢,٢,٥
١٨	المتغير الثاني: الابداع الإداري:	2.3
١٨	التعريف:	٢,٣,١
١٨	التطور:	٢,٣,٢
١٨	الابعاد:	٢,٣,٣
١٩	النظريات:	٢,٣,٤
١٩	رسم توضيحي:	٢,٣,٥
٢٠	العلاقة بين متغيرات البحث: تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري:	٢,٤
٢٠	الأنماط:	٢,٤,١
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	الفصل الثالث: منهجية البحث	٣
٢٥	المقدمة:	3.1
٢٥	ملخص نتائج الإطار النظري:	٣,١,١
٢٥	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:	٣,٢
٢٥	بيئة العمل:	٣,٢,١
٢٥	الابداع الإداري:	3.2.2

٢٥	تصميم البحث:	٣,٣
٢٦	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة	٣,٤
٢٦	مجتمع البحث	٣,٤,١
٢٧	عينة البحث	٣,٤,٢
٢٨	طرق وتقنيات أخذ العينة	٣,٤,٣
٢٨	طرق جمع البيانات	٣,٥
٢٨	المتغير المستقل: بيئة العمل	٣,٥,١
٢٩	المتغير التابع: الابداع الإداري	3.5.2
٣٠	أنواع البيانات	٣,٦
٣٠	البيانات الأولية	٣,٦,١
٣٠	البيانات الثانوية	٣,٦,٢
٣٠	طرق وأساليب تحليل البيانات	٣,٧
٣٢	الخاتمة	٣,٨
٣٣	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة	٤
٣٤	المقدمة:	٤,١
٣٤	خصائص عينة الدراسة:	٤,٢
٣٦	قياس صدق وثبات أداة الدراسة:	٤,٣
٣٦	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة	٤,٣,١
٤٠	ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة	٤,٣,٢
٤١	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:	٤,٤
٤٣	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:	4.5
٤٤	نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:	٤,٦
٤٧	الخاتمة:	٤,٧
٤٨	المراجع	٥
٥٠	الملاحق	٦
٥٠	الاستبيان:	٦,١

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

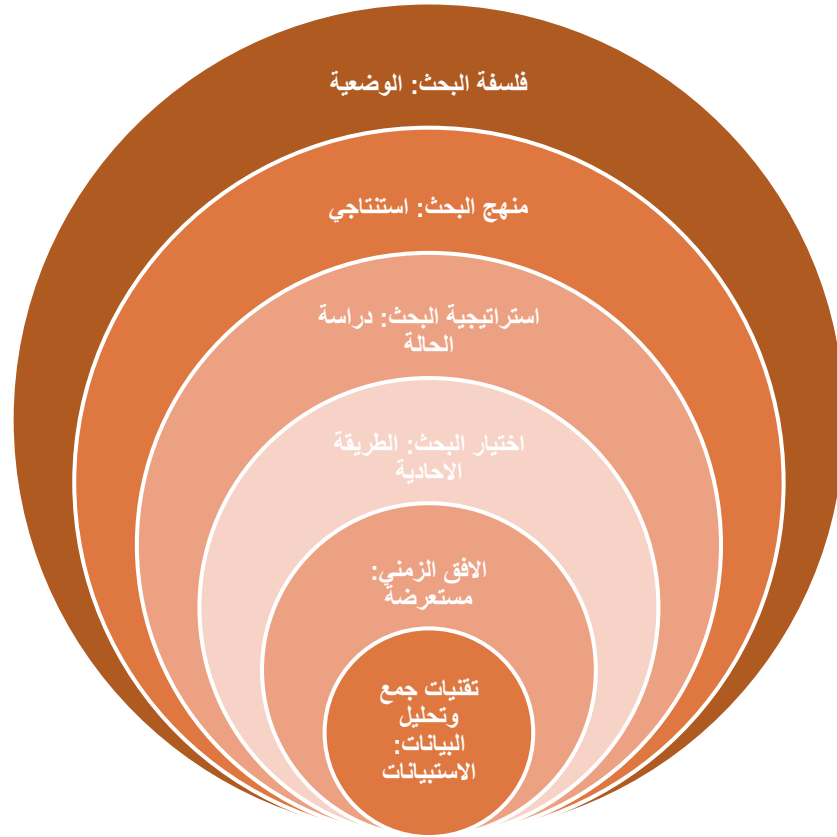
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

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 الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ المقدمة:

٣,١,١ ملخص نتائج الإطار النظري:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق من تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري: دراسه تطبيقية علي شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تعد التعريفات الإجرائية من الخطوات المهمة في البحث العلمي، حيث تساعد على تحديد المفاهيم بدقة وتسهيل قياسها بشكل عملي، وفيما يلي التعريفات الإجرائية لمتغيرات هذا البحث:

٣,٢,١ بيئة العمل

تشير بيئة العمل إلى مجموعة العوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على أداء الأفراد داخل مكان العمل. تشمل بيئة العمل كل من الظروف الفيزيائية مثل الإضاءة ودرجة الحرارة وتوزيع المساحات، إضافة إلى التفاعل بين العاملين، والثقافة التنظيمية التي تؤثر على إنتاجيتهم وراحتهم النفسية، وبالتالي على مستوى الأداء العام.

٣,٢,٢ الابداع الإداري

يُعرف الإبداع الإداري بأنه القدرة على تقديم أفكار جديدة أو حلول مبتكرة تتعلق بإدارة الموارد وتنظيم العمل وتطوير السياسات التي تساهم في تحسين أداء المؤسسة. يشمل ذلك التحفيز على التفكير الإبداعي وتبني استراتيجيات إدارية جديدة تزيد من كفاءة العمل وتعزز القدرة التنافسية للمؤسسة.

٣,٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

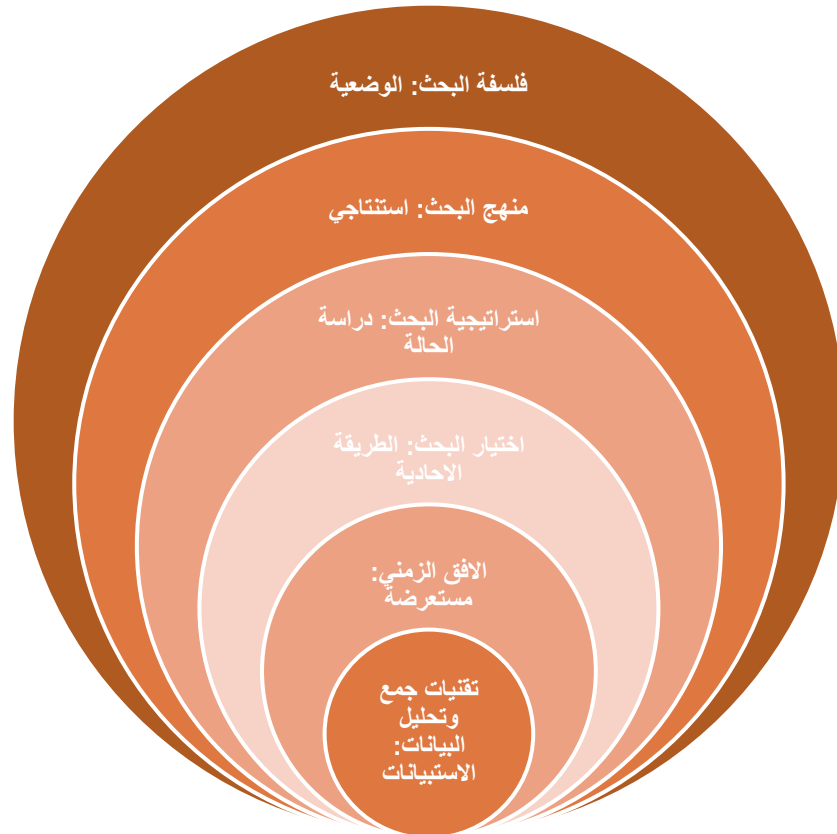
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ٥: بصلة البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

٣,٤,١ مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الموظفين في شركة الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (٣٠٠) موظفًا، موزعين على الوظائف الإدارية والأكاديمية والفنية.

جدول ١: مجتمع البحث

العدد	التصنيف	اسم الشركة
٣٠	مدير	شركة الهلال للطباعة الالكترونية
٧٠	موظف اداري	
٢٠٠	عامل وفني	

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤,٢ عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٤٠) موظفًا، بنسبة (١٣.٣٣%) من مجتمع الدراسة، وتوزع العينة على النحو التالي:

جدول ٢: عينة البحث

العدد	التصنيف	اسم الشركة
١٠	مدير	شركة الهلال للطباعة الالكترونية
٤٠	موظف اداري	
١٠	عامل وفني	

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤,٣ طرق وتقنيات اخذ العينة

نظراً لاستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهي من الأدوات الكمية، فقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة، بحيث يكون لكل فرد فرصة متساوية للاختيار ضمن العينة. وقد تم توزيع (٤٠) استبانة على أفراد العينة.

٣,٥ طرق جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (التواصل الفعال) والمتغير التابع (اداء الموظفين) في شركة الدنواب في مدينه جدة

٣,٥,١ المتغير المستقل: بيئة العمل

تم الاعتماد على استبانته الباحث المسلمية، ٢٠٢٢، من اجل قياس بيئة العمل في الشركة، حيث تتكون الاستبانته من عدد ٤ ابعاد مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول ٣: 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 المدرك	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)

٣,٥,٢ المتغير التابع: الابداع الإداري

تم الاعتماد على استبانته الباحث م المسلمية، ٢٠٢٢، من اجل قياس الابداع الإداري في الشركة، حيث تتكون الاستبانته من عدد ٥ عبارات مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي.

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)

٣,٦ أنواع البيانات

تم الاعتماد على نوعين من البيانات في هذه الدراسة، هما:

٣,٦,١ البيانات الأولية

وهي البيانات التي قام الباحث بجمعها من مصادرها الأساسية، وتعبر عن مشكلة الدراسة بشكل مباشر. وتهدف هذه البيانات إلى الوصول لحل المشكلة البحثية. وفي هذه الدراسة، تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، وتضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة.

٣,٦,٢ البيانات الثانوية

وهي البيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين آخرين لأغراض مختلفة عن الوصول إلى حل المشكلة البحثية الخاصة بهذه الدراسة. وتعتبر البيانات الثانوية بمثابة تحليل وتفسير للبيانات الأولية. وقد تم الاعتماد على البيانات الثانوية في كتابة الإطار النظري للدراسة، من خلال الرجوع إلى الكتب والمقالات والدوريات والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية. كما تم الاستفادة من هذه المصادر في تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها.

٣,٧ طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار ٢٨ 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 العاملي الاستكشافي)

لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

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.

٣,٨ الخاتمة

في ختام هذا الفصل الذي تناول منهجية البحث، تم تسليط الضوء على الخطوات المهمة التي تم اتباعها لضمان تحقيق الأهداف البحثية بكفاءة ودقة. تم تعريف المتغيرات الإجرائية بدقة، حيث شملت بيئة العمل والإبداع الإداري، مما ساعد على تحديد المفاهيم الأساسية التي تم الاعتماد عليها لقياس وتفسير النتائج لاحقاً. كما أوضح الفصل تصميم البحث الذي اعتمد على دراسة الحالة لشركة الهلال للطباعة الإلكترونية في مدينة الرياض، وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان شمولية النتائج ودقتها.

أحد أبرز النتائج من هذا الفصل هو أهمية التحديد الدقيق لمجتمع الدراسة، والذي بلغ عدد أفراده ٣٠٠ موظف، واختيار عينة ممثلة من ٤٠ موظفاً. هذا الاختيار يدعم إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة بأكمله. كما تم استخدام استبانات قائمة على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل من بيئة العمل والإبداع الإداري، مع الاعتماد على أدوات موثوقة تم اختبار صلاحيتها وموثوقيتها من خلال اختبارات كرونباخ ألفا والتحليل العاملي الاستكشافي.

إضافة إلى ذلك، تناول الفصل تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، مما يضمن التعامل مع البيانات بطريقة علمية دقيقة. تم الاعتماد على البيانات الأولية التي جمعت من الاستبانات بشكل مباشر، وكذلك البيانات الثانوية المستقاة من الأدبيات السابقة، مما ساهم في بناء إطار نظري قوي يدعم تفسير النتائج النهائية.

٤ الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

٤,١ المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS٢٨

٤,٢ خصائص عينة الدراسة:

تم تصميم عينة الدراسة لتعكس توزيعاً متنوعاً يشمل مختلف الجوانب الديموغرافية والمهنية للعاملين، تم تحديد تكرارات ونسب مئوية لأفراد العينة وفقاً للمعايير التالية:

١. الجنس: يشمل الذكور والإناث.

٢. الفئة العمرية: تنقسم إلى أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى ٥٠ سنة، وأكثر من ٥٠ سنة.

٣. المؤهل العلمي: يشمل ثانوي ، دبلوم عالي، بكالوريوس، دراسات عليا.

٤. طبيعة العمل: قادة ، موظفين، تقنيين

٥. عدد سنوات الخبرة: تشمل أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، من ١١ إلى ٢٠ سنة، ومن ٢١ سنة فأكثر.

وفيما يلي نتيجة البيانات الديمغرافية:

جدول ٤: خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	العدد	(%) النسبة المئوية
الجنس	ذكور	23	54.8%
	إناث	19	45.2%
الإجمالي	-	42	100%
الفئة العمرية	أقل من ٣٠ سنة	8	19.0%

31.0%	13	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	
23.8%	10	من ٤٠ إلى ٥٠ سنة	
26.2%	11	أكثر من ٥٠ سنة	
100%	42	-	الإجمالي
14.3%	6	ثانوي	المؤهل العلمي
23.8%	10	دبلوم عالي	
38.1%	16	بكالوريوس	
23.8%	10	دراسات عليا	
100%	42	-	الإجمالي
16.7%	7	قادة	طبيعة العمل
54.8%	23	موظفين	
28.6%	12	تقنيين	
100%	42	-	الإجمالي
16.7%	7	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة
26.2%	11	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
33.3%	14	من ١١ إلى ٢٠ سنة	
23.8%	10	سنة فأكثر 21	
100%	42	-	الإجمالي

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٤,٣ قياس صدق وثبات أداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha ، من خلال نموذج المعادلة البنائية Structural equation modeling (SEM باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار ٢٨ . الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser ١٩٧٤) معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ وفعال (Hair et al. ٢٠٠٦)

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة المحسوبة وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٨ ، كما يلي:

جدول ٥: صدق مقاييس الدراسة

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.79	0.83	0.01	0.48	0.72	0.88	١	البعد الاول: الهيكل التنظيمي	المتغير الأول: بيئة العمل
		0.01	0.54	0.85		٢		
		0.01	0.43	0.74		٣		
		0.01	0.55	0.77		٤		
		0.01	0.60	0.68		٥		
		0.01	0.52	0.83		٦		
		0.01	0.62	0.71		٧		
	0.79	0.01	0.40	0.80		١	البعد الثاني: الدعم التنظيمي المدرك	
		0.01	0.50	0.70		٢		
		0.01	0.45	0.79		٣		
		0.01	0.63	0.88		٤		
		0.01	0.50	0.73		٥		
		0.01	0.58	0.81		٦		

		0.01	0.44	0.75		٧		
		0.01	0.47	0.76		٨		
	0.80	0.01	0.61	0.82		١	البعد الثالث: التمكين القيادي	
		0.01	0.49	0.70		٢		
		0.01	0.67	0.84		٣		
		0.01	0.42	0.72		٤		
		0.01	0.53	0.78		٥		
		0.01	0.46	0.76		٦		
		0.01	0.55	0.69		٧		
		0.01	0.41	0.74		٨		
		0.01	0.60	0.80		٩		
		0.01	0.38	0.77		١٠		
	0.79	0.01	0.64	0.86		١	البعد الرابع: التخطيط الاستراتيجي	
		0.01	0.52	0.73		٢		
		0.01	0.48	0.79		٣		
		0.01	0.59	0.71		٤		

0.83	0.83	0.01	0.43	0.75		١	الابداع الاداري	المتغير الثاني:
		0.01	0.56	0.87		٢		
		0.01	0.50	0.81		٣		
		0.01	0.61	0.83		٤		
		0.01	0.49	0.75		٥		

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

مقياس تطبيق المتغير الأول (بيئة العمل): جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها (المتغير وابعاده)، عند قيم اكبر من ٠.٦٥، بالإضافة الى أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠١)، ووفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE)، يتضح أن قيمته للمتغير المستقل اكبر من ٠.٠٥، لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني (الابداع الاداري): جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها (المتغير وابعاده)، عند قيم اكبر من ٠.٦٥، بالإضافة الى أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠١)، ووفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE)، يتضح أن قيمته للمتغير التابع اكبر من ٠.٠٥، لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

٢, ٣, ٤ ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائجه وعدم تغيرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية محددة، ولقياس استقرار الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم حساب قيم ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨. وفقاً لـ Hair وآخرين (٢٠١٠)، يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ ليكون المقياس مستقرًا.

جدول ٦: ثبات مقاييس الدراسة

المتغيرات		عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
المتغير الاول	البعد الأول	٧	٠.٧٧٤
	البعد الثاني	٨	٠.٨٠٤
	البعد الثالث	١٠	٠.٨٠٢
	البعد الرابع	٤	
المتغير الثاني		٥	٠.٨٨٤
			٠.٨٨٤

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

المتغير الأول وابعاده: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم معامل الفا كرونباخ مرتفعة مما يدل على أن جميع القيم اكبر من ٠.٧ ، ووفقا ل (هيو وآخرون، ٢٠١٠)، فقد تحقق ثبات المقياس

المتغير الثاني وابعاده: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم معامل الفا كرونباخ مرتفعة مما يدل على أن جميع القيم اكبر من ٠.٧ ، ووفقا ل (هيو وآخرون، ٢٠١٠)، فقد تحقق ثبات المقياس

٤,٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان من خلال الاستناد الى مقياس ليكرت الخماسي وكان كما يلي:

جدول ٧: مقياس ليكرت

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

حيث تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في (١٠٠ / ٥) حيث أن (٥) هي مقياس الخماسي، وفيما يلي جود يوضح دلالة المتوسطات الحسابية:

جدول ٨: الوزن النسبي

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الاهمية
من ١ الى اقل من ١.٨	غير موافق بشدة	من ٢٠ الى اقل من ٣٦ %	منخفض جدا
من ١.٨ الى اقل من ٢.٦	غير موافق	من ٣٦ الى اقل من ٥٢ %	منخفض
من ٢.٦ الى اقل من ٣.٤	محايد	من ٥٢ الى اقل من ٦٨ %	متوسط
من ٣.٤ الى اقل من ٤.٢	موافق	من ٦٨ الى اقل من ٨٤ %	مرتفع
من ٤.٢ الى اقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ الى اقل من ١٠٠ %	مرتفع جدا

المصدر: الباحثة (٢٠٢٤)

ويبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في المتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي:

جدول ٩: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الأول	البعد الأول	٤.٢	٤.٣	٠.٣٣	٠.٣٨٢	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني	٤.٣		٠.٣٩		موافق		مرتفع	
	البعد الثالث	٤.٤		٠.٤١		موافق		مرتفع	
	البعد الرابع	٤.٣		٠.٣٩		موافق		مرتفع	
المتغير الثاني		٤	٤	٠.٤٧	٠.٤٧	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

توضح نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة آراء عينة الدراسة العلاقة بين تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي بالتطبيق على بنك الإنماء في المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض

فيما يخص المتغير الأول، أظهرت النتائج وجود اتجاه إيجابي نحو أبعاد هذا المتغير الثلاثة، حيث جاءت المتوسطات الحسابية عالية ، مما يشير إلى موافقة أفراد العينة على فقرات هذا المتغير. كما بلغ مستوى الأهمية مرتفعاً لجميع أبعاده، وهذا يعكس إدراك ووعي أفراد الدراسة بأهمية تبني الموضوع في الشركة محل الدراسة.

أما بالنسبة للمتغير الثاني المتعلق ، فقد أشارت النتائج إلى وجود اتجاه إيجابي قوي نحو أبعاد هذا المتغير أيضاً، حيث أظهرت المتوسطات الحسابية نتيجة مرتفعة وهذا يعكس إدراك أفراد الدراسة لأهمية تبني الموضوع.

٤,٥ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

جدول ١٠: معاملات الارتباط الخطي

الابداع الاداري	التخطيط الاستراتيجي	التمكين القيادي	الدعم التنظيمي المدرک	الهيكل التنظيمي	
0.84	0.67	0.53	0.59	1.0	الهيكل التنظيمي
0.84	0.66	0.84	1.0	0.66	الدعم التنظيمي المدرک
0.78	0.69	1.0	0.7	0.57	التمكين القيادي
0.84	1.0	0.76	0.77	0.87	التخطيط الاستراتيجي
1.0	0.84	0.74	0.78	0.84	الابداع الاداري

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يوضح جدول معاملات الارتباط الخطية بين متغيرات الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جميع متغيرات الدراسة.

حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات ما بين ٠.٥٧ إلى ٠.٨٧، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١. وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين جميع متغيرات وابعاد الدراسة.

٤,٦ نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

ينطلق البحث من الفرضية الرئيسية التالية:

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

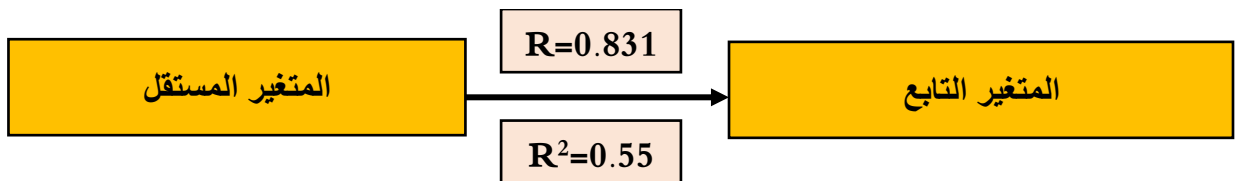
وينبثق من الفرضية الرئيسية للدراسة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتمكين القيادي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض.

وفيما يلي نتائج التحليل الاحصائي للفرضيات:

نتائج الفرضية الأولى:

شكل ٦: الفرضية الاولى

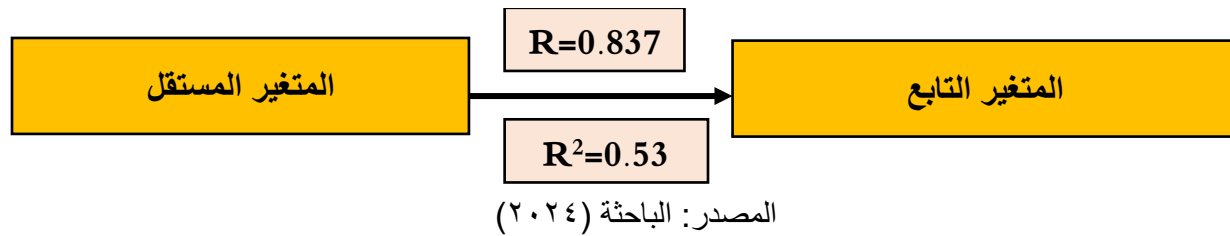


المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

نتائج الفرضية الثانية:

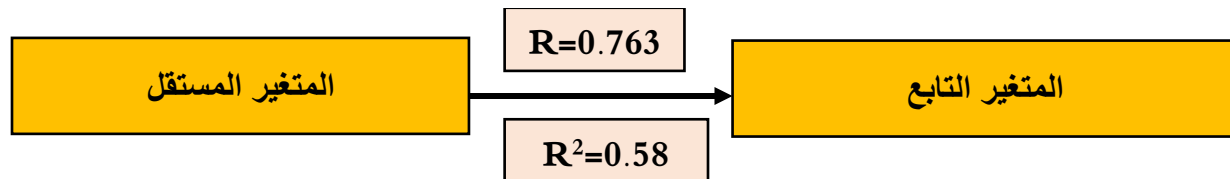
شكل ٧: الفرضية الثانية



يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

نتائج الفرضية الثالثة:

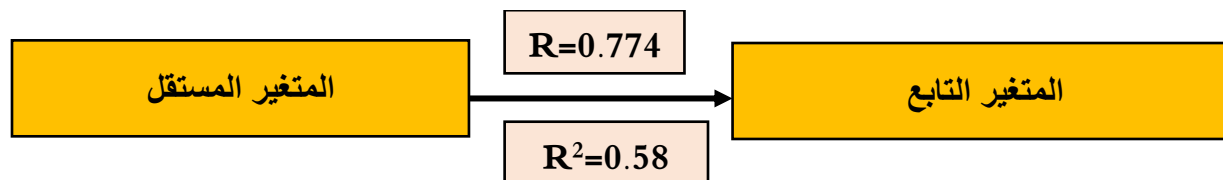
شكل ٨: الفرضية الثالثة



يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتمكين القيادي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركه الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

نتائج الفرضية الرابعة:

شكل ٩: الفرضية الرابعة



المصدر: الباحثة (٢٠٢٤)

يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الهلال للطباعة الالكترونية في مدينة الرياض، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

٤,٧ الخاتمة:

من خلال نتائج الإحصائيات السابقة يتضح أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والابتكار الإداري. حيث أظهرت نتائج اختبار فرضيات الدراسة أن جميع الأبعاد المرتبطة ببيئة العمل، مثل الهيكل التنظيمي، والدعم التنظيمي المدرك، والتمكين القيادي، والتخطيط الاستراتيجي، تؤثر بشكل إيجابي وقوي على تحقيق الإبداع الإداري. وقد تم قبول جميع فرضيات البحث بناءً على النتائج الإحصائية التي أظهرت علاقات معنوية قوية بين هذه المتغيرات. كما أظهرت التحليلات أن كل من الهيكل التنظيمي، الدعم التنظيمي المدرك، التمكين القيادي، والتخطيط الاستراتيجي يعد من العوامل الحاسمة التي تسهم بشكل كبير في تحفيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات.

وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة معنوية قوية بين الهيكل التنظيمي وابتكار الإدارة في شركة الهلال للطباعة الإلكترونية في مدينة الرياض. حيث أظهرت البيانات أن تحسين الهيكل التنظيمي له تأثير إيجابي كبير على تعزيز الإبداع الإداري، كما أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك له تأثير كبير على الإبداع الإداري، مما يدل على أهمية توفير بيئة داعمة تشجع على الابتكار، كان للتمكين القيادي دور بارز في تعزيز الإبداع الإداري، حيث أظهرت البيانات وجود علاقة إيجابية بين مستوى التمكين القيادي وأداء الإبداع الإداري، في النهاية، تم تأكيد أن التخطيط الاستراتيجي يسهم بشكل مباشر في تحسين الإبداع الإداري، مما يعكس أهمية وضع استراتيجيات طويلة المدى لضمان استدامة الابتكار في المؤسسات.

٥ 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 ٢٠٢٤/٧/١٢ م.
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>

٦ الملاحق

٦,١ 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 للطباعة الالكترونية- الرياض"، والتي تم إعدادها كجزء تطبيقي خاص ببحث التخرج في تخصص الإدارة .

تشير بيئة العمل إلى مجموعة العوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على أداء الأفراد داخل مكان العمل. تشمل بيئة العمل كل من الظروف الفيزيائية مثل الإضاءة ودرجة الحرارة وتوزيع المساحات، إضافة إلى التفاعل بين العاملين، والثقافة التنظيمية التي تؤثر على إنتاجيتهم وراحتهم النفسية، وبالتالي على مستوى الأداء العام.

يُعرف الإبداع الإداري بأنه القدرة على تقديم أفكار جديدة أو حلول مبتكرة تتعلق بإدارة الموارد وتنظيم العمل وتطوير السياسات التي تساهم في تحسين أداء المؤسسة. يشمل ذلك التحفيز على التفكير الإبداعي وتبني استراتيجيات إدارية جديدة تزيد من كفاءة العمل وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.

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.

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 ١١: 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)

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 منه
2. يشجني المدير على تحمل مسؤولياتي في العمل بنفسي
3. يشجني المدير على حل المشكلات المطارة بدون انتظار الموافقة الرسمية منه
4. يشجع المدير على البحث الذاتي عن حلول للمشكلات بدون إشراف من الآخرين
5. يشجني المدير على التفكير في المشكلة كفرصة للتطوير وليس كعقبة
6. يشجني المدير على البحث عن الفرص في مشكلات العمل التي أواجهها
7. يشجني المدير على النظر لممارستي غير الناجحة على أنها فرصة للتعلم
8. يشجني المدير على العمل بروح الفريق مع زملائي في المؤسسة
9. يشجني المدير على التعاون مع زملائي في العمل
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 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.

- الفقرات
1. يوجد لدى الجامعة/الكلية قنوات اتصال واضحة تنظم الوصول إلى الموارد المالية والتشغيلية الهامة.
2. يميل المدراء إلى تبني نمطاً مفتوحاً (مرناً) في إشرافهم على الأعمال اليومية للموظفين
3. يميل المدراء إلى منح الموظفين ذوي الخبرة صلاحيات أوسع في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم
4. يُتيح المدراء للموظفين تغيير أساليب العمل والتكيف مع مستجدات بيئة العمل.
5. يُركز المدراء على أهمية إنجاز الأعمال، حتى لو أدى ذلك إلى تجاهل الإجراءات الرسمية.
6. يعتمد المدراء على العلاقات غير الرسمية ويركزون على إنجاز الأعمال بطريقة تشاركية.
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.

1. تهتم الجامعة / الكلية بالاستقرار الوظيفي للعاملين.
2. تراعي الجامعة / الكلية أهداف وقيم العاملين
3. تظهر الجامعة / الكلية اهتماماً كبيراً بأوضاع العاملين.
4. تهتم الجامعة / الكلية بأراء العاملين وتوجهاتهم.
5. تحرس الجامعة / الكلية على تسخير مواردها لمساعدة العاملين في إنجاز مهامهم الوظيفية.
6. تتفادى الجامعة / الكلية عن أخطاء العاملين غير المقصودة
7. تبدي الجامعة / الكلية فخرها بالعاملين الذين يحققون إنجازات مهمة.
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