

## الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على شركة المراعي في المملكة العربية السعودية بمنطقة جدة "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 ومتقن. 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.

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

مع خالص الامتنان،

فرج الله خالد المطيري

## الإهداء

إلى جميع الأشخاص الذين ساهموا في إنجاز هذا البحث الرائع، أود أن أهدي هذا الإنجاز إليكم. بفضل جهودكم المتواصلة واهتمامكم بالبيئة وتأثيرها على الإبداع الوظيفي، تمكنا من فهم أفضل لهذا العلاقة المهمة.

أشكركم على تفانيكم وتفاعلكم في إجراء البحث وتوجيهه نحو تحديد العوامل البيئية التي تؤثر على الإبداع في سياق العمل. من خلال جهودكم، تم تسليط الضوء على أهمية خلق بيئة عمل ملائمة ومحفزة لتعزيز الإبداع وتحسين الأداء.

أعلم أن هذا البحث يمثل نتاج جهودكم المستمرة والمثابرة في مجال دراسة الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي. أود أن أعبر عن امتناني العميق لكم على تفانيكم وشغفكم في تحقيق تطورات جديدة وإثراء المعرفة في هذا المجال المهم.

أتطلع إلى رؤية المزيد من الأبحاث والمساهمات المثيرة للاهتمام من جانبكم في المستقبل، وأتمنى أن يؤدي هذا البحث إلى تحسين السياسات والممارسات المؤسسية لتعزيز الإبداع والاستدامة في محيطات العمل.

مع فائق التقدير والامتنان،

## جدول المحتويات:

|         |                                                |
|---------|------------------------------------------------|
| 1.....  | صفحة الغلاف                                    |
| 2.....  | الشكر والتقدير                                 |
| 3.....  | الإهداء                                        |
| 7.....  | المقدمة:                                       |
| 9.....  | مشكلة البحث:                                   |
| 9.....  | ○ الفجوات النظرية                              |
| 9.....  | ○ الفجوات التطبيقية                            |
| 10..... | أهمية البحث:                                   |
| 10..... | ○ الأهمية النظرية                              |
| 10..... | ○ الأهمية العلمية                              |
| 11..... | أسئلة البحث:                                   |
| 11..... | أهداف البحث:                                   |
| 11..... | فرضيات البحث:                                  |
| 12..... | نموذج البحث:                                   |
| 13..... | منهجية البحث:                                  |
| 14..... | الدراسة الميدانية:                             |
| 15..... | مخطط المشروع:                                  |
| 17..... | الدراسات السابقة والإطار النظري:               |
| 17..... | 1.2 مقدمة:                                     |
| 17..... | 2.2 الأثر البيئي:                              |
| 18..... | 3.2 الإبداع الوظيفي:                           |
| 19..... | 4.2 العلاقة بين الأثر البيئي والإبداع الوظيفي: |
| 23..... | 5.2 خاتمة:                                     |
| 24..... | المراجع:                                       |

## قائمة الأشكال:

| الصفحة | عنوان الشكل                                                                     | رقم الشكل |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 12     | النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب                                         | 1         |
| 13     | منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب                                           | 2         |
| 20     | العلاقة بين بيئة العمل والابداع الوظيفي. المصدر (بوحالة, 2023)                  | 3         |
| 20     | العلاقة بين العوامل التنظيمية والابداع الوظيفي. المصدر (كودية, 2023)            | 4         |
| 21     | العلاقة بين تمكين المورد البشري والابداع. المصدر (بووشمة, 2022)                 | 5         |
| 21     | العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (شكالي, 2023)              | 6         |
| 22     | العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي. المصدر (بن عبد الباسط, 2023) | 7         |
| 22     | العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (زابي, 2018)               | 8         |

## الفصل الأول: المقدمة

## 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 ابتكاراً. (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 جداً بالتغيير والمنافسة تصبح شديدة يوماً 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 أمراً هاماً 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)

وأيضاً 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)

في 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)

### 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)

### ○ الفجوات النظرية

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)

### ○ الفجوات التطبيقية

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)

### سؤال البحث الرئيسي

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

### 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 للبيئة العملية وتوفير الدعم المستمر والتفاعلات الاجتماعية المناسبة لتعزيز ابداع موظفيها. (Amabile,1996)

### ○ الأهمية النظرية

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)

### ○ الأهمية العلمية

تعتبر 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)

### 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 الإبداع الوظيفي وتحقيق التغيير في المنظمة؟
4. ماهي الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز التفكير المبتكر في المنظمة؟
5. ماهي العوامل البيئية التي تؤثر على تعزيز الإبداع الوظيفي؟

### 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 الإبداع 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 الإبداع الوظيفي في المنظمة.

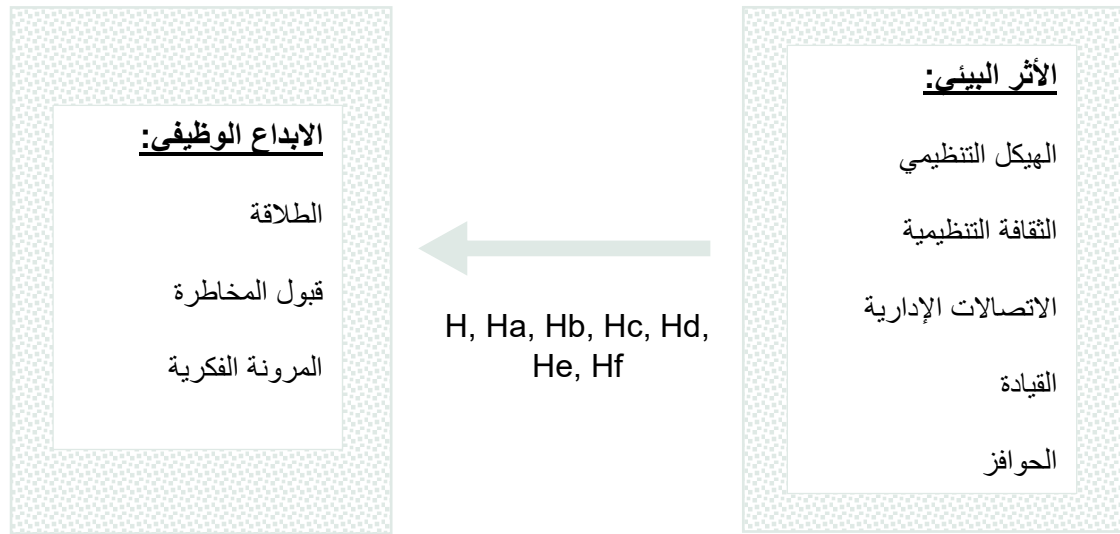
### فرضيات البحث:

H يوجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأثر البيئي والإبداع 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 والإبداع الوظيفي وتحقيق التغيير في المنظمة.
- Hd توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإجراءات التي تعزز التفكير المبتكر والإبداع الوظيفي في المنظمة.
- Hf توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل البيئية وتعزيز الإبداع الوظيفي في المنظمة.

## نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

## منهجية 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 الإحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث المصدر له الطالب

## 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: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

## الفصل الثاني: الإطار النظري

## الدراسات السابقة والإطار النظري:

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

### 1.2 مقدمة:

تعتبر قضية الأثر البيئي من أبرز القضايا التي يعمل عليها العلماء وصناع القرار على مستوى العالم، حيث أنها 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 جداً بالتغيير والمنافسة تصبح شديدة يوماً 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)

### 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 اثناء مراحل مختلفة كما يتم دراسة طبيعة التأثير المتوقع على مكونات البيئة الفيزيائية والحياتية 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 لابد 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 يحيى 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 الآنية 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 تفوق 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

### 3.2 الإبداع الوظيفي:

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

يتمثل الابداع الوظيفي في عملية استخدام المعرفة والمهارات والنظم التقنية المتاحة لدى المؤسسة لتطوير سلع وخدمات جديدة او 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. (بوالة، 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 مسبقاً 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 المرونة 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:

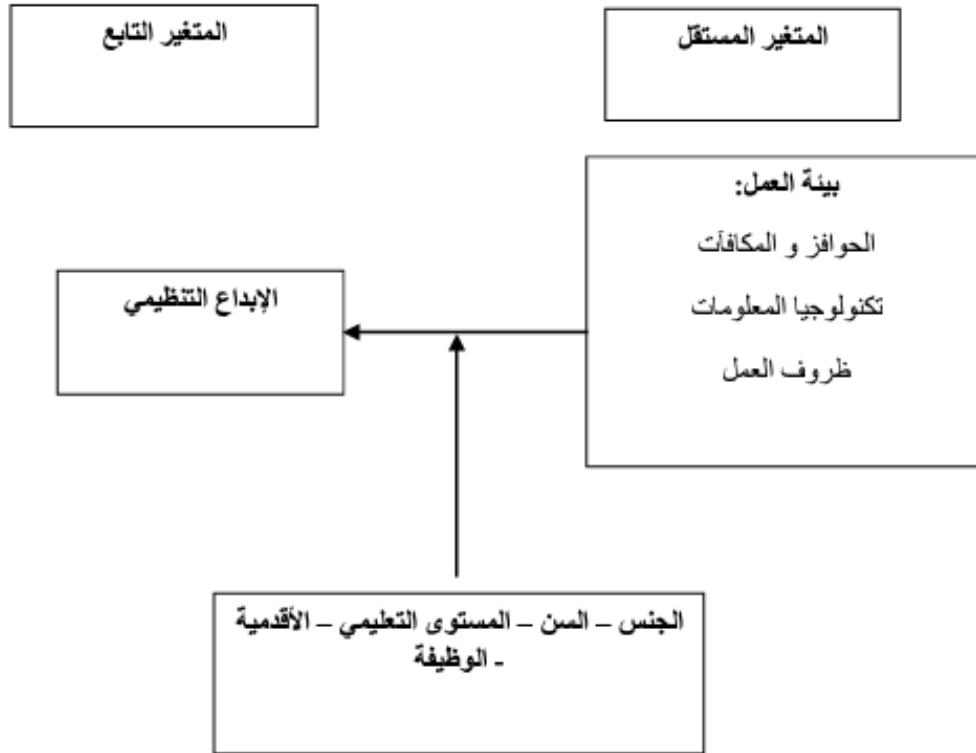
1. الطلاقة
2. المرونة
3. الاصالة
4. الحساسية للمشكلات

#### 4.2 العلاقة بين الأثر البيئي والإبداع الوظيفي:

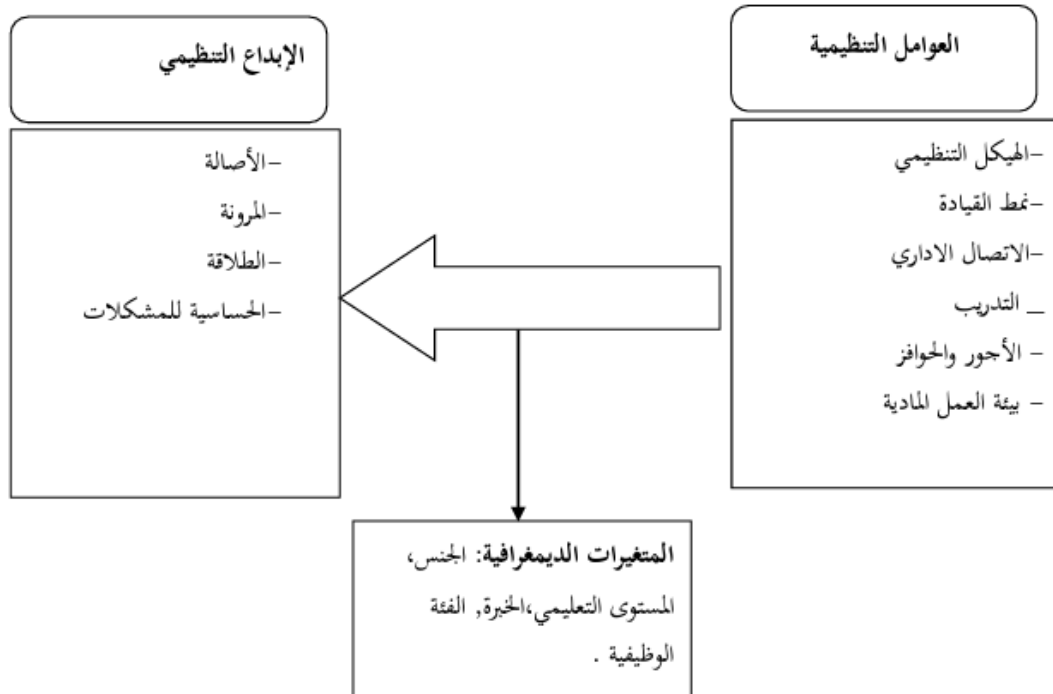
إن المحور الجوهري للمنظمات المبدعة يقوم على تطويرها لبيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعلمي يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تعمل على ترسيخ الإبداع كهدف تنظيمي متجدد ومطلوب وإيجاد النظم والأساليب التي تجعل العملية الإبداعية ذات قيمة وظيفية تمثل قاسما مشتركا بين الموظفين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

حتى يبدع الفرد لمنظّمته 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 ويبتكروا حلولاً لمشاكل تواجههم بل ويجب أن يلغوا الكثير من القواعد العميقة التي تضع حدود حول الموظفين تعيقهم في عملية الإبداع، ولما كان الإنسان عدو ما يجهل فإن المدراء و الإدارات يتخوفون من إعطاء صلاحيات للموظفين ويجعلون عملية تسيير دفة 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:

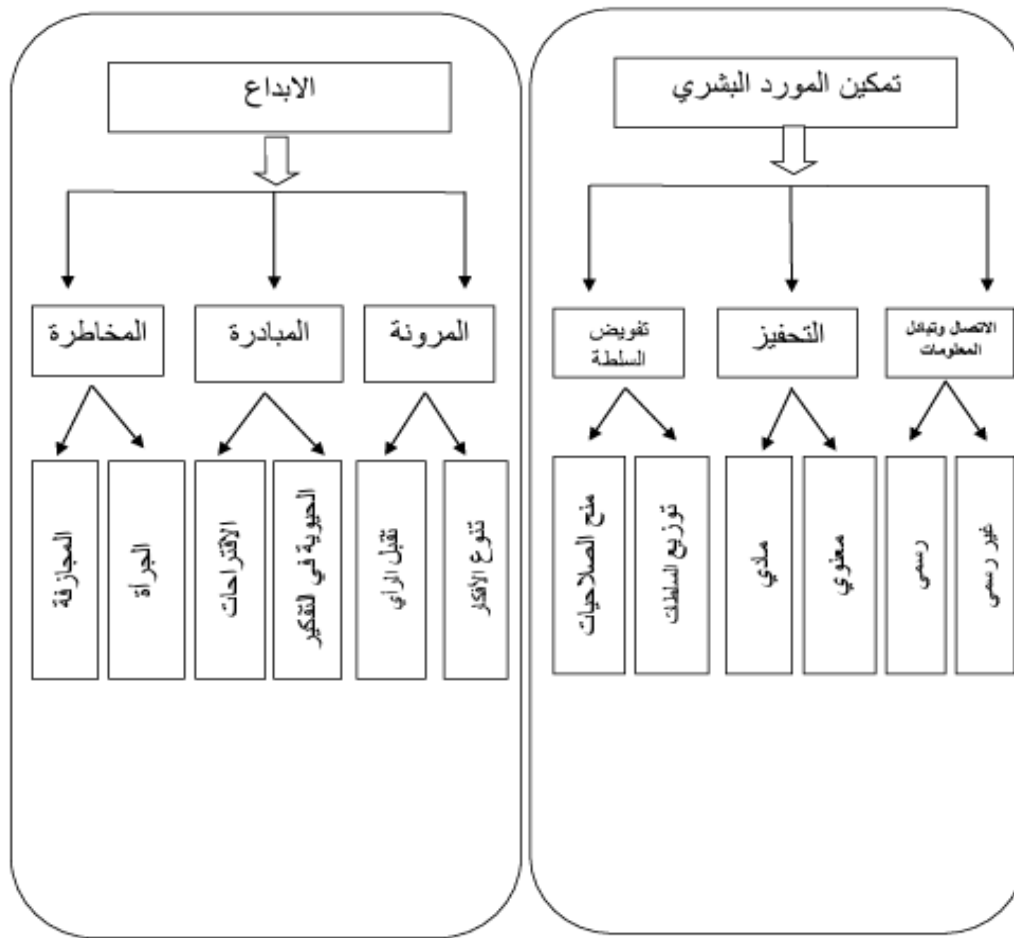
1. إيجاد بيئة تدعم السلوك الإبداعي وتشجيع الموظفين ليكونوا منفتحين على الأفكار والخبرات الجديدة وأنها تشجع المبدعين على الإتصال فيما بينهم.
2. تشجيع ودعم ثقافة تسمح بقدر من التجارب والخبرات الإبداعية كما يجب تجنب البيروقراطية في تخصيص الموارد وتقديم مكافآت مادية للنجاح.
3. وضع طرق وأساليب رسمية وغير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



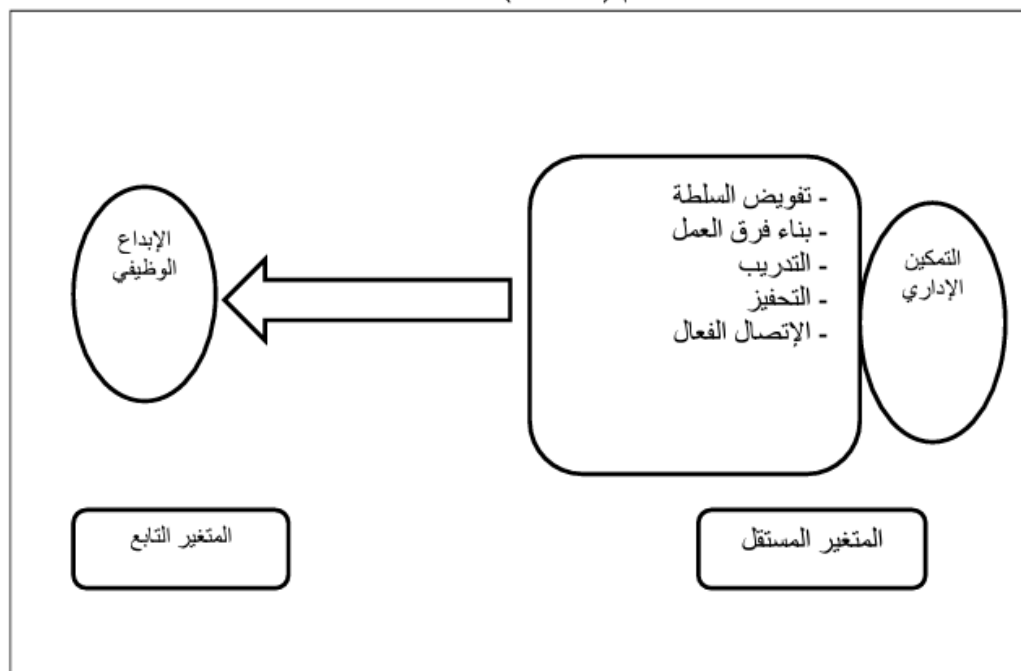
الشكل 3: العلاقة بين بيئة العمل والابداع الوظيفي. المصدر (بوحالة, 2023)



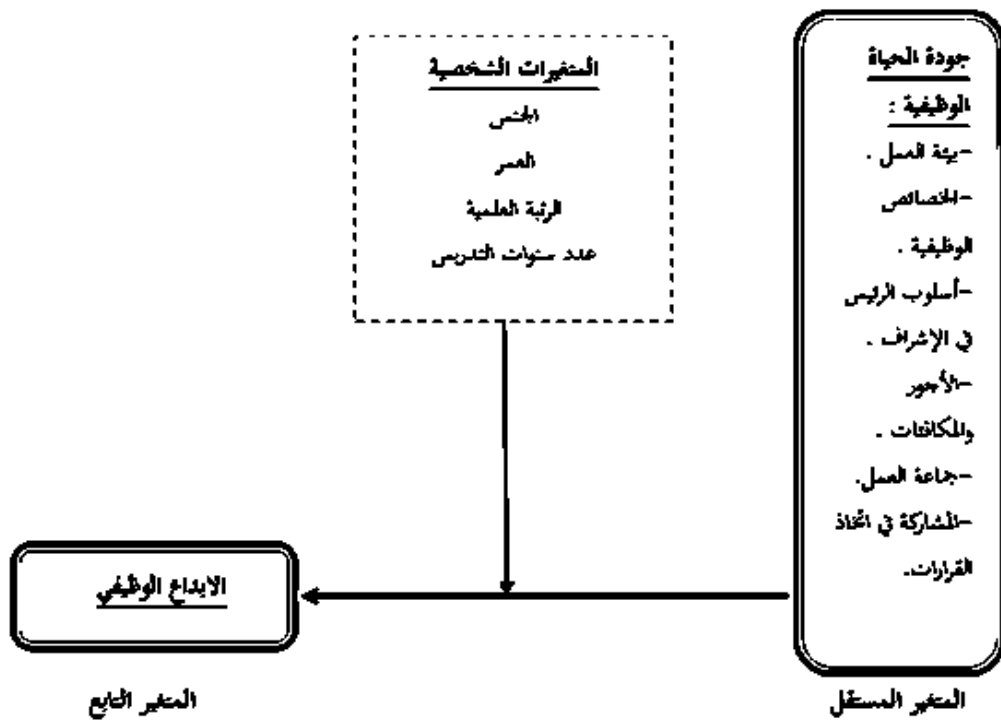
الشكل 4: العلاقة بين العوامل التنظيمية والابداع الوظيفي. المصدر (كودية, 2023)



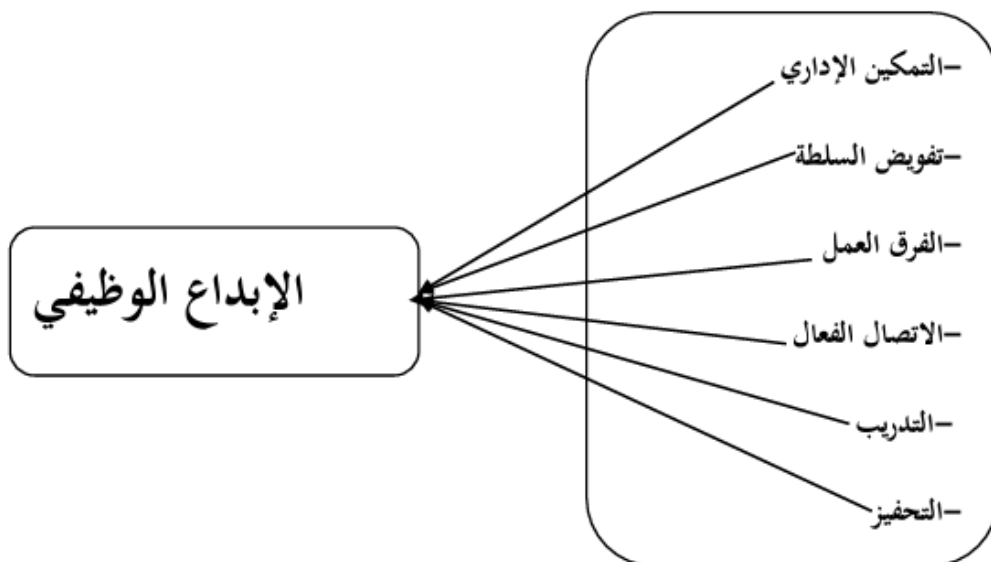
الشكل 5: العلاقة بين تمكين المورد البشري والابداع. المصدر (بووشمة, 2022)



الشكل 6: العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (شكالي, 2023)



الشكل 7: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الوظيفي. المصدر (بن عبد الباسط, 2023)



الشكل 8: العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي. المصدر (زابي, 2018)

## 5.2 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 والهياكل 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 والتوجيهات 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.

## المراجع:

### الأبحاث

بن طالب. أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية للقطب الجامعي 02 بجامعة قاصدي

مرباح-ورقلة (Doctoral dissertation). [https://dspace.univ-](https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/21247/1/benthaleb-fatma.pdf)

[ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/21247/1/benthaleb-fatma.pdf](https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/21247/1/benthaleb-fatma.pdf)

بن عبد الباسط، & محمد العربي. (2023). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي دراسة ميدانية لاساتذة 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 الابداع الوظيفي

داخل المؤسسة الجزائرية. <http://dspace.univ->

[tebessa.dz:8080/jspui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/12](http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/5718)

[3456789/5718](http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/5718)

جدي، & يازيد. (2022). المناخ التنظيمي والإبداع في المؤسسة الجزائرية. <http://dspace.univ->

[tebessa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/12](http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/5756)

[3456789/5756](http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/5756)

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%D9%86%D8%A8.pdf](http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/12106/1/%D8%B2%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D9%86%D8%A8.pdf)

[A%D9%86%D8%A8.pdf](http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/12106/1/%D8%B2%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D9%86%D8%A8.pdf)

شكالي، ليندة زهرة، & عبد الحق. (2023). أثر التمكين الإداري على الابداع الوظيفي لدى منظمات الاعمال

(Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت). <http://dspace.univ->

[tiaret.dz/handle/123456789/13680](http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/13680)

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>

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

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

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

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>

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>

### الكتب

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=OmAJ9gQJu8&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=OmAJ9gQJu8&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)

### المواقع

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

## الملاحق:

### استبيان

تحية طيبة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نشكركم على وقتكم ومشاركتكم معنا في تعبئة هذا الاستبيان الذي يهدف الى دراسة الأثر البيئي على الابداع 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

#### المركز الوظيفي

☐ غير موظف

☐ موظف

☐ رجل اعمال

☐ أخرى

## الملاحق:

أبعاد المتغير المستقل: الأثر البيئي (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، القيادة، الحوافز)

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

## 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 والمرووسين                   |           |       |       |
| 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     | يملك الموظفون معرفة كافية عن كيفية أداء أعمالهم                           |           |       |       |
|       | البعد الثالث: الاتصالات الإدارية                                          | 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     | تتجز الاتصالات بين الرؤساء والمرووسين بسرعة كبيرة                         |           |       |       |
| 5     | يسهم نظام الاتصال في تحقيق أهداف المنظمة                                  |           |       |       |

|   | البعد الرابع: القيادة                                                              | غير موافق | محايد | موافق |
|---|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| 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 اي 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                                                              | غير موافق | محايد | موافق |
| 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 ألقاضاه مع الجهود التي أبذلها                                   |           |       |       |
| 5 | تتم الترقية على أساس الاستحقاق وفقا لقواعد واضحة ومعروفة                           |           |       |       |
| 6 | تمنح إدارة المنظمة شهادات شكر وعرفان نتمينا للمجهودات المبذولة                     |           |       |       |

## الملاحق:

أبعاد المتغير التابع: الابداع الوظيفي (الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة الفكرية)

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

## المحور الثاني: الابداع الوظيفي

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

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfiGZkc1ke5 tpzuD9TQwnXjreJ20ECRpcMCFQDwl jsIXZxg/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