

تأثير بيئة العمل في تحقيق الابداع الإداري

(دراسة حاله مؤسسة زوار المشاعر- مكة - المملكة العربية السعودية)

The impact of the work environment on achieving administrative creativity

رحاب احمد شعلان الحاشدي

مشروع تخرج- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

المحتويات

٤		الفصل الأول: الأطار العام للدراسة
٥		المقدمة
٧		1. مشكلة البحث
٧		١,١. الفجوة النظرية:
٧		١,٢. الفجوة التطبيقية:
٨		٢. أهمية البحث
٨		٢,١. الأهمية النظرية :
٨		٢,٢. الأهمية التطبيقية:
٩		٣. أسئلة البحث :
٩		٤. اهداف البحث:
٩		٥. فرضية البحث :
١٠		٦. نموذج البحث
١٠		7. الدراسة الميدانية :
١٢		الفصل الثاني: الإطار النظري
١٣		٢,١ المقدمة
١٤		٢,٢ بيئة العمل:
١٧		٢,٣ الإبداع الإداري
٢٢		٢,٤ الدراسات السابقة:
٢٢		العلاقة بين بيئة العمل والابداع الإداري
٢٥		٢,٥ الخاتمة
٢٦		الفصل الثالث: منهجية البحث
٢٧		٣,١ المقدمة
٢٧		٣,٢ -التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :
٢٧		٣,٢,١ -المتغير المستقل : بيئة العمل
٢٧		٣,٢,٢ -المتغير التابع: الابداع الإداري
٢٧		٣,٣ -تصميم البحث:
٢٩		٣,٤ -مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة :

٢٩	٣,٤,١-مجتمع البحث :
٢٩	٣,٤,٢-عينة البحث :
٢٩	٣,٤,٣-طريقة وتقنيات اخذ العينة :
٣٠	٣,٥-طريقة جمع البيانات
٣٠	٣,٥,١-المتغير المستقل :بيئة العمل
٣٠	٣,٥,٢- المتغير التابع : الابداع الإداري
٣١	٣,٦- أنواع البيانات:
٣١	٣,٦,١-البيانات الأولية :
٣١	٣,٦,٢- البيانات الثانوية :
٣١	٣,٧- طرق وأساليب تحليل البيانات :
٣٢	٣,٨-الخاتمة :
٣٣	الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة
٣٤	٤,١-المقدمة
٣٤	٤,٢- خصائص عينة الدراسة
٣٧	٤,٣- قياس الصدق والثبات لأدوات الدراسة:
٣٧	٤,٣,١-صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :
٣٩	٤,٣,٢-ثبات أداة الدراسة:
٤١	٤,٤-التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
٤٣	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة: ٤,٥-
٤٤	٤,٦- نتائج اختبار فروض الدراسة
٤٨	٤,٧-الخاتمة
٤٩	8. المراجع
٥٢	قائمة الملاحق
٥٨	ملاحق ٢

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على اشرف المرسلين في أولين وآخرين

امأبعد: أهدي هذا العمل إلى تاج راسي وفخري

في هذي الدنيا الى الوالدين الكريمين حفظهما الله واطال في

عمرهما والى اخواني وخواتي وفقهما الله

وأخيرا الى كل من يعرفني

وفي الختام اللهم صلي وسلم وبارك على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى
آله وصحبه اجمعين .

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

يعتبر الإبداع الإداري أحد مكونات الأساسية للمنظمات الإدارية لكونه وسيلة لنمو المؤسسات الاقتصادية و يعمل هذه الأخير على تجديدها و تطويرها بشكل عام و خاص و ذلك من أجل ديمومتها من ناحية، ومن أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة من ناحية أخرى، وقد تساعد هذه المؤسسات على التكيف مع التغيرات و مواجهة التحديات و لتحقيقه ينبغي على هذه المؤسسات تبنيه في بنائها التنظيمي للإبداع الإداري. (عون الله، مزهود، وآخرين ٢٠٢٣).

شهد عصرنا الحالي والازال يشهد على العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتعددة في شتى مجالات وميادين الحياة ، نتيجة الانفجار المعرفي وثور المعلومات والاتصالات والتسارع العلمي والتكنولوجي الهائل والعولمة وغيرها ، ويتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم ، واخذت هذه المؤسسات تترك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية . مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر،.(بريكة، عيشاوي، وآخرين ٢٠٢١)

إذ تسعى المنظمات وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري احد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز المؤسسات عن بعضها ، ونجد الإداريين يركزون عليه نظر لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية و تعتبر البيئة احد الأركان الرئيسية والمكملة لدراسة دنيا الأعمال في المنظمات الحالية ، فالمنظمات الناجحة تتميز ببحثها المستمر عن طرق جديدة ومميزة وأفكار خالقة ومبتكرة لتحقيق أهدافها المسطرة بكفاءة عالية وفعالية كبيرة ، ونحت اسمها في السوق بين المنظمات المنافسة الأخرى ،.(بريكة، عيشاوي، وآخرين ٢٠٢١)

ففي عصرنا الحالي نجد أن موضوع بيئة العمل وأثرها في تحقيق الإبداع الإداري من أهم المواضيع التي يهتم بها كافة الإداريين والرؤساء نظرا لأهميتها في التأثير على سلوك وأداء الأفراد العاملين داخل وخارج المنظمة سلبا وإيجابا ، فالعنصر البشري يؤثر ويتأثر بالبيئة التي يتعامل معها ، لذلك تبدل المنظمات الناجحة وسعيها على تحقيق كافة الوسائل الرئيسية واللازمة لتوفير حاجات العاملين النفسية والمادية والمعنوية ، وقيادتهم نحو الخروج عن الأداء التقليدي والاتجاه نحو الأداء الإبداعي المتميز عن طريق إجراء تعديلات وتحسينات في البيئة وتوفير بيئة عمل مريحة تساعد على تحسين الأداء الإبداعي وتطويره .(بريكة، عيشاوي وآخرين ٢٠٢١)

الإبداع يواجه العديد من المعوقات التي تقطع سيورتها و هو الخوف من المخاطرة و النظر بسلبية الى النتائج و كذلك العراقيل البيئية البيت ستواجه و التي ستعكس فكرته و الخوف من عدم تقبلها و عدم دعمها من الهيئات العليا. (فريضي، & دوالي ٢٠٢٠)

إن الإبداع الإداري يحتاج إلى بيئة عمل ملائمة وسليمة تدفع الفرد إلى إبراز قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية وتوظيفها بشكل مناسب في حل المشاكل بطريقة فريدة والوصول إلى أفكار جديدة فإن هذه الدراسة سنعتمد على

تحليل بيئة العمل في الكلية ومدى ملائمتها في تحقيق إدارة الإبداع من أجل البقاء والاستمرارية. (عون الله, مزهود واخرين ٢٠٢٣).

وتعتبر بيئة العمل اليومية وما يواجه الفرد من مؤثرات ذات اثر على العملية الإبداعية ، حيث نجد إن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء عالقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي ما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين ما يؤدي بالتالي إلى خلق وإطلاق العالقات الإبداعية لديهم ، كما إن تبسيط كما أن التعامل اليومي بين العاملين داخل . إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤدي أيضا إلى هذه النتيجة الإدارة والعالقات التي تنشأ بينهم، نتيجة لهذا التعامل لها تأثير كبير في خلق بيئة إبداعية ،فإن كان التعامل بينهم يقوم على أساس المحبة والمودة والتعاون فإن هذا يفسح المجال لخلق بيئة إبداعية والعكس صحيح ، وهنا يبرز دور القائد الإداري الذي يحاول توفير هذا البيئة من خلال خلق التعاون البناء المثمر بين المتعاملين .(بريكة, عيشاوي واخرين ٢٠٢١)

هناك عدة أسباب لا اختيار هذا الموضوع لأن الإبداع الإداري في وقت الحالي من أهم الموضوعات في مجال الإدارة الذي يساهم في تطور واستمرار المؤسسات الاقتصادية من خلال تكوين فرق العمل وكذلك حل المشكلات والالتيان بأفكار جديدة و الا يتم تحقيق هذا الأخير إلا بتوفر بيئة عمل مثالية و ملائمة ومحفزة على عملية الإبداع. (عون الله, مزهود, واخرين ٢٠٢٣)

من خلال هذا يمكن القول بان دراسة بيئة العمل هي دراسة جد دقيقة ومهمة حيث أنها تساعد المؤسسة على تحقيق الإبداع الإداري والذي أصبح يشكل هدفا مشروعا تسعى جل المؤسسات إلى تحقيقه والعمل به ، لأنها أصبحت تعيش اليوم في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر ، حيث تسعى المؤسسات الأخرى المنافسة إلى تبنيه للحصول على موقع استراتيجي يميزها عن المؤسسات الأخرى ، وحتى تستطيع نيل هاته الميزة وجب عليها امتلاك خصائص مميزة لبيئة عملها تتسم بالمرونة من أجل تحقيق التميز والإبداع عن طريق توفير بيئة عمل جيدة وملائمة وإدارة تها بشكل ناجح وفعال يضمن تحقيق عنصر الإبداع ، لذلك فإن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى إظهار إبداع العاملين في العمل وبالتالي يقود الإبداع إلى تحقيق النجاح والتميز في المؤسسة.(بريكة, عيشاوي ٢٠٢١ واخرين)

ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري لبد امن أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري الذي يعتبر شريان نبض المؤسسة الجوهر في عملية إنتاج وتوليد الأفكار الجديدة والخالقة ، لذا تسعى المنظمات جاهدة تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية ، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الافراد داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الجديدة المبدعة ، وذلك ال يأتي الا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة.(بريكة, عيشاوي واخرين ٢٠٢٢)

١. مشكلة البحث

عرفت المؤسسات في وقتنا الحالي العديد من التغيرات المتسارعة و التحولات و التطورات التقنية الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء و توليد الأفكار الجديدة حيث أصبح من الضروري الاهتمام بالإبداع الإداري لمواكبة هذه التغيرات والتطورات, إن أهم مميزات المؤسسات الناجحة من استعدادها الدائم للتخلي عن الأنظمة التي طالما نجحت في أداء مهامها و لكن هذا ال يعني بالطبع أن كل جديد أفضل من . القديم ولكن الأشياء الجديدة فعال قادرة على البقاء والاستمرار. (عون الله, مزهود واخرين ٢٠٢٣)

١,١. الفجوة النظرية:

تمثل بيانات العمل مصدرا من مصادر معوقات الإبداع و خاصة في البيئات التي لا يتوفر فيها مناخ و الظروف الملائمة للإبداع حيث أن بعض من المنظمات تقتصر إلى عدم وجود قنوات اتصال بني الأفراد مما يحد من انسياب المعلومات و كذلك عدم قدرة الإدارة في بعض الأحيان على إدراك قدرات و إمكانيات الأفراد و استثمارها الاستثمار الأمثل في حل المشكلات و قد يعزى ذلك لعدم ثقة الإدارة العاملين. (فريضي, & دوالي ٢٠٢٠)

١,٢. الفجوة التطبيقية:

إن الإبداع الإداري يحتاج إلى بيئة عمل ملائمة وسليمة تدفع الفرد إلى إبراز قدراتهم و مهاراتهم الإبداعية و توظيفها بشكل مناسب في حل المشاكل بطريقة فريدة و الوصول إلى أفكار جديدة فإن هذه الدراسة سنعتمد على تحليل بيئة العمل في الكلية ومدى ملائمتها في تحقيق إدارة الإبداع من أجل البقاء و الاستمرارية. (عون الله, مزهود, واخرين ٢٠٢٣)

السؤال البحثي:

"كيف تؤثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري؟"

٢. أهمية البحث

تعد بيئة العمل إحدى أهم المتغيرات التنظيمية لنجاح المؤسسات و المنظمات من أجل سلامة و صحة العنصر البشري في مكان العمل جزءا مهما من إستراتيجية إدارة الموارد البشرية, حيث تهتم إدارة بيئة العمل بدراسة الظروف المناخية و النفسية و السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات التي تحظى حاليا باهتمام عالمي متزايد على اعتبار إن رضا العاملين يعبر في المؤسسة عن بيئة العمل بما ينعكس على كفاءتهم وأدائهم وبالتالي نجاح المؤسسة.(عون الله, مزهود, & ونام ٢٠٢٣)

٢,١. الأهمية النظرية :

من خلال الدراسة النظرية متغيرات الدراسة وجد أن الإبداع هو مجموعة من الأفكار و المهارات الجديدة اليت تعمل على خلق الجديد سواء كانت سلع أو خدمات و غريها يعد الإبداع عامل رئيسي في ارتقاء المجتمعات و له دور فعال في تنمية الميزة التنافسية من خلال خلق أفكار جديدة ومهارات وتجعل من المؤسسات القدرة على خارج المؤسسة التي تؤثر عليها و تتأثر بها سواء كانت هذه مباشرة داخل المؤسسة أو خارجها لا يمكن السيطرة عليها حيث تعد بيئة العمل أداة مساعدة لدراسة و متابعة و تحليل تغيرات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة كما يتضح لنا أن بيئة العمل عامل أساسي .وتشخيص مواطن القوة والضعف في أنشطتها ومواردها المختلفة خلق جو الإبداع فهو مصدر جوهري للعملية إبداعية فكما كان مناخ أو بيئة العمل واضحة للفرد العامل أو الجماعة مع توفري له متطلبات الإبداع كانت عملية إبداع أسهل.(فريضي, & دوالي ٢٠٢٠)

٢,٢. الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية استفادة من النتائج التي توصلنا إليها والتعرف على معوقات الإبداع الإداري في الكلية محل الدراسة و العمل على توضيح أهمية تشكيل بيئة عمل داعمة و محفزة للإداريين لجعلهم أكثر إبداعا (عون الله, مزهود واخرين ٢٠٢٣)

٣. أسئلة البحث :

تأثير بيئة العمل في تحقيق الابداع الإداري في شركة زوار المشاعر
السؤال الرئيسي:

" كيف تؤثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري؟"

التساؤلات الفرعية: من خلال الإشكالية السابقة يمكن طرح عدة تساؤلات فرعية نذكر منها ما يلي

- هل تؤثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع ؟
- ما أثر التدريب في تحقيق الابداع الإداري ؟
- ما أثر التكنولوجيا في تحقيق الابداع الإداري؟
- ما أثر الحوافز والمكافآت في تحقيق الابداع الإداري؟
- ما أثر ظروف العمل في تحقيق الابداع الإداري؟
- ما أثر الهيكل التنظيمي في تحقيق الابداع الإداري؟

٤. اهداف البحث:

يمكن إيجاز الأهداف الجوهرية لهذه الدراسة في ما يلي :

الهدف الرئيسي هو :

التحقق من تأثير بيئة العمل في تحقيق الابداع الإداري

الأهداف الفرعية :

التحقق من أثر التدريب في تحقيق الابداع الإداري

التحقق من أثر ظروف العمل في تحقيق الابداع الإداري

التحقق من أثر لهيكل التنظيمي في تحقيق الابداع الإداري

٥. فرضية البحث :

من اجل معالجة إشكالية هذه الدراسة يمكن صياغة الفرضيات الرئيسية التالية

الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و الإبداع الإداري

الفرضية الأولى :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب ولإبداع الإداري

الفرضية الثانية :

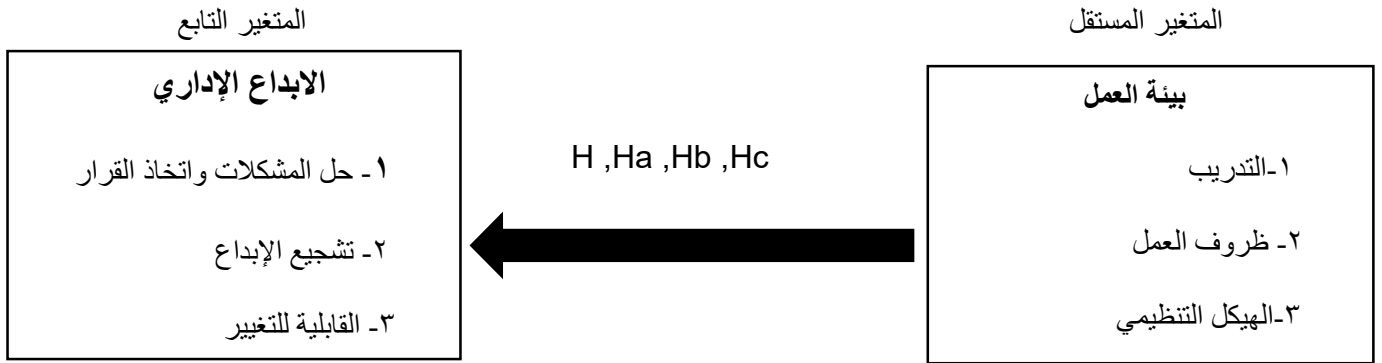
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والابداع الادري

الفرضية الثالثة :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والابداع الادري

٦. نموذج البحث

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي :



الشكل ١: النموذج المقترح للمشروع المصدر: الطالب

٧. الدراسة الميدانية :

بعد ما تم التعرف اليه المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري و توضيح طبيعة العلاقة بينهما سيتم التحقق من هذه الأمور ميدانيا و ذلك من خلال محاولة إسقاط ما تم التوصل إليه خلال دراسة ميدانية في مؤسسة زوار المشاعر سيتم التطرق إلى دراسة تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة زوار المشاعر من اجل الوقوف على مدى نجاعة الدراسة الميدانية لقد تم اختيار مؤسسة زوار المشاعر التي تعتبر وحدة من المؤسسة التي تقوم على تنظيم وتوفير خدمات المعتمرين على مدار ٢٤ ساعة والكائن في مكة المكرمة ولان بيئة العمل تعتبر الحيز والمحيط الذي يعمل فيه الإداري داخل المؤسسة فان هذا الدراسة تهدف الى تحقيق اهداف وطموحات المؤسسة ، خاصة إذا كانت واضحة المعالم والحدود ولان الإبداع الإداري جزء لا يتجزأ من ثقافة أي مؤسسة تسعى للنجاح كونه يحتل موقع القلب في ممارسة أنشطتها وعملياتها، كما انه يساعد المؤسسة على التكيف مع كافة التغيرات البيئة المحيطة بها .

هيكل المشروع المقترح :

الفصل الأول : الأطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الأطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

	الفصل الاول:الاطار العام للدراسة
	الفصل الثاني :الإطار النظري
	الفصل الثالث :منهجية البحث
	الفصل الرابع :التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس :مناقشة النتائج والخاتمة

الشكل ٣ : المصدر: الطالب

الفصل الثاني: الإطار النظري

٢,١ المقدمة

تشهد مؤسسات الأعمال العديد من التغيرات و التطورات نتيجة الانفجار المعرفي مما جعل المؤسسات تواجه العديد من التحديات و العراقيل نتيجة هذه التطورات ظهر عامل الإبداع الذي هو سر من أسرار التفوق في ميدان الحياة،ويمكن صاحبه من كشف سبل جديدة في تغيري العام الذي يحيط بنا وكذلك تجعل المؤسسات تواكب و تتجاوب مع هذه التغيرات و التطورات فيعمل الإبداع جعل المؤسسات في إنتاج الجديد دائما سوى فكرة أو خدمة أو سلعة للبقاء في السوق و مواجهة المنافسين

وفي ظل بيئة معقدة سريعة التغيير أصبح الزما على المؤسسة دراسة البيئة الداخلية و الخارجية المحيطة بالمؤسسة بشكل صحيح وعلمي ألن جناحها يتوقف بالدرجة الأولى على نوعين من العوامل اليت تؤثر فيها و هي العوامل الداخلية اليت يكن التحكم أو السيطرة عليها وهناك عوامل خارجية الا يكن التحكم بها والسيطرة عليها هذا يعين أنه الا يكن للمؤسسة ان تقوم بالإبداع إلا من خلال دراسة بيئة عمله أصبح الإبداع اليوم موردا مهما للمؤسسات و احد أسلحة التنافس حيث تكمن حاجة المؤسسة إلى الإبداع في أنها تمكنها من مواكبة التطورات الحاصلة وعلى المؤسسة التسارع معها لضمان بقاء و استمرارية . (فريضي, & دوالي ٢٠٢٠)

تعد بيئة العمل إحدى أهم المتغيرات التنظيمية لنجاح المؤسسات و المنظمات من اجل سلامة و صحة العنصر البشري في مكان العمل جزءا مهما من إستراتيجية إدارة الموارد البشرية, حيث تهتم إدارة بيئة العمل بدراسة الظروف المناخية و النفسية و السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات التي تحظى حاليا باهتمام عالمي متزايد على اعتبار إن رضا العاملين يعبر في المؤسسة عن بيئة العمل بما ينعكس على كفاءتهم وأدائهم وبالتالي نجاح المؤسسة

ومن هذا المنطق فقد حظي مفهوم بيئة العمل باهتمام بالغ من قبل المعنيين بالفكر التنظيمي المعاصر. كما يعد الإبداع ظاهرة إنسانية وجدت منذ خلق اهلل البشرية، إذ كان الإنسان يبدع ويخترع كل جديد والإبداع ليس حكرا على أحد إلا أن الاهتمام به ضرورة لنجاح منظمات العمل وسببا لقدرتها على البقاء ومواجهة تغيرات البيئة الخارجية، وحيث تضمن هذه المنظمات منو القدرات الإبداعية فب محيطها يتوجب عليها أن تكون داعمة ومشجعة للإبداع و الابتكار

٢, ٢ بيئة العمل:

تعد بيئة العمل من الموضوعات الحديثة نسبيا في علم الإدارة و التي لها دور كبير في تشكيل السلوك الوظيفي و الأخلاقي لدى العاملين, وقد تعتبر بيئة العمل الداخلية و الخارجية إحدى عوامل نجاح المؤسسات الاقتصادية و استمراريتها و الهدف من هذا المبحث التعرف على مختلف الجوانب النظرية لبيئة العمل نظرا أهمية بيئة العمل في دورة حياة المؤسسة تعدد الآراء حول مفهومها, و لشرح بيئة العمل تم تقسيم هذا المطلب إلى مجموعة عناصر بداية من المفهوم والأهمية, مرورا بعناصرها و مكوناتها, و وصولا إلى أبعادها.

تعريف البيئة:

يوجد عدة تعاريف كثيرة للبيئة وهي كالآتي:

1-البيئة هي " كل ما يحيط بالإنسان أو (المنظمة) من طبيعة و مجتمعات بشرية و نضم اجتماعية و علاقات شخصية". (محمود سلمان العميان ٢٠٠٨)

2-البيئة هي " العلم الذي يهتم بدراسة البيئة الطبيعية بعناصرها العضوية و الفيزيكية دون الالتفاف إلى تلك العلاقات التفاعلية الناشئة عن العيش المشترك"(جم العزاوي ٢٠١٠)

3- البيئة هي " المجال الذي تحدث فيه الإثارة و التفاعل لكل وحدة حية"(مؤيد سعيد السالم ٢٠٠٠)

٤-البيئة هي " كل ما يحيط بالإنسان ويؤثر فيه و يتأثر به, وبذلك تتضمن البيئة الطبيعية الجغرافية و الاجتماعية و الثقافية(تقوى الجيلي بريمة حمدان ٢٠٢٠)

من خلال ما تقدم من التعاريف, نستنتج أن البيئة هي "ذلك المحيط الذي يحتك به الإنسان من طبيعة و بيئة اجتماعية و ثقافية و غيرها"

تعريف العمل :

يوجد عدة تعاريف كثيرة للعمل وهي كالآتي:

1-العمل هو " أي فعالية تنتج أي شيء ذي قيمة للأفراد الآخرين"(عامر عوض ٢٠٠٨)

٢-لعمل هو " النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة ويعد العمل المصدر الأساسي لإنتاجية المجتمع وتطويره"(محمد طاقة ٢٠٠٨)

٣- العمل هو " النشاط الذي يدخل في حدود الإنتاج و المواجهة لإنتاج البضائع و الخدمات التي من الممكن للمشارك فيها دخال بالمعنى العام"(هاني أحمد يونس)

٤-العمل هو " السلوك الذي يسير طبق خطة منظمة و يقتضى القيام بوظائف معينة و يستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين, مقابل أجر مادي أو معنوي"(عماد لعالوي ٢٠١٢)

من خلال ما تقدم من التعاريف, نستنتج أن العمل بأنه "كل جهد سواء كان جسميا أو عقليا النجاز بضائع أو خدمات تعود بفائدة للمجتمع مثل صناعة الملابس"

مفهوم بيئة العمل:

أن بيئة العمل تلعب دور هاماً وحيوياً في أداء المنظمات وذلك على النحو التالي:

تعريف بيئة العمل :

- تعرف بيئة العمل على أنها " عبارة عن جميع مواقع العمل والمنشآت و فروعها أيما كان نوعها أو تبعيتها ". سواء كانت برية أو بحرية وكذلك وسائل المواصلات المختلفة" (خالد السيد محمد عبد المجيد موس ٢٠١٤)
- وتعرف أيضاً على أنها " حالة خارجية وداخلية يمكن أن تؤثر على روح العمل و تؤدي إلى وظائف منتهيا على الفور.
- ويعرف أيضاً على أنها " البيئة الخاصة التي تتضمن مجموعة العوامل أو القوى المؤثرة في المنظمة بشكل مباشر ويمكن للمنظمة نسبياً التأثير فيها" (مؤيد سعيد السالم ٢٠٠٥)
- من خلال ما تقدم من التعاريف, نستنتج أن بيئة العمل هي " كل ما يحيط بالمنظمة بشكل عام ويؤثر في حركة و عمل وأداء المنظمة بشكل مباشر أو غير مباشر"

أهمية بيئة العمل:

تبرز أهمية بيئة العمل على النحو التالي:

- أهمية بيئة العمل من خلال علاقاتها بالتجديد
- أهمية بيئة العمل من خلال الآثار التي يمكن تجاهلها على سلوك الأفراد و الجماعات التنظيمية و بالتالي على إنتاجيتهم و على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها
- أهمية بيئة العمل من خلال تأثيره على الجوانب النفسية و الاجتماعية للعاملين داخل المؤسسة
- أهمية بيئة العمل من خلال العالقة القائمة بينه و بين المتغيرات التنظيمية الأخرى
- أهمية بيئة العمل من خلال عالقة المباشرة بين المناخ الإيجابي بين تحسين سلوك العاملين وأدائهم لتنفيذ أهداف التنظيم(مجيد صالح عزيز ٢٠١٨)
- أهمية بيئة العمل من خلال التأثير على المنظمات في تحقيق أهدافها المختلفة و التي ترتبط بالمناخ السائد داخل العمل(مجد عبد الرحمان الأهل ٢٠١١)

أبعاد بيئة العمل:

البعد الاقتصادي: البعد الاقتصادي ليس على مستوى الشركة أو المنظمة فقط بل على مستوى البلاد ككل, كلما زادت كفاءة العاملين ارتقاء الاقتصاد في المجتمع و الدول, و يتجسد ذلك من خلال التكلفة, عادة ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المنظمة نفسها كإصابات العمل و الرواتب و الأجور و التعويضات و حل مشكلات العجز المؤقت و الدائم, و الاقتصاد الوطني للدول يتمثل في كلما قدمت ودفعت المنظمة نفقات كبيرة على

الحوادث و الإصابات, يؤثر ذلك سلبا على اقتصاد الدول لأنها تنفق معظم نفقاتها على تصحيح و علاج وليس على عمل المنظمة الأساسي الذي سوف يقد مخرجات للمجتمع, بل كافة نفقاتها سوف تذهب اشباع بيئة العمل كي الرضاء و تكون قادرة على المزيد من العطاء

البعد الإنساني: حيث عندما يصاحب احد العاملين في المنظمة أو الشركة فإنه قد إعاقه العملية الإخراجية بشكل عام, و أيضا أثر ذلك على حياته الشخصية فهو قد يكون أصيب بعجز لم يعد قادرا على العمل لينفق على أسرته وهذا قد يؤدي به إلى الإحباط حتى و أن تعافى مستقبلا فلم يعد يريد العمل إن لم تتدخل الشركة المسؤولة عنه و تعيل أسرته أو حتى تصرف له نصف راتب, لفرع معنوياته و تشجيعه على الشفاء بأسرع وقت, وهكذا لن تخسر الشركة كثيرا من النفقات.

بيئة العمل الصحية: لكي تضمن أن بيئة عمل شركتك صحية توفر ما يلي

- التطوير الدائم للمنظمة أو شركة بما يتواءم مع العصر خاصة في إجراء الوقاية و السلامة للموظفين
- مراجعة العملية الإخراجية و عملية الإنتاج للتأكد أنها سليمة و ال تحدث ضرر و تفقدها على مدار الشهر لتصحيح الإعطاب بشكل مستمر, للتقليل من حوادث و صابات العمل أيضا و لزيادة الإنتاج بشكل أسرع وبدون أي عائق(منى خالد عكر ٢٠٢٠)

البيئة الخارجية و الداخلية لبيئة العمل:

يوجد عدة تعاريف كثيرة للبيئة الخارجية وهي كالآتي:

- تعريف بيئة خارجية: هي " مجمل المكونات, و الأبعاد, و العناصر التي تقع منظمات الأعمال تحت تأثيرها من خلال التعامل المباشر و الغير مباشر و تشكل من خلال هذا التعامل علاقات سببية مركبة تعطي دالات و نتائج مختلفة"(عبد الناصر محمد سيد أحمد ٢٠٢٤)

- بيئة العمل الخارجية هي " بأنها العناصر و المتغيرات البيئة خارج المنظمة ذات عالقة أو التأثير على المنظمة(محمد بن دليم القحطاني ٢٠١٩)

من خلال ما تقدم من التعاريف, نستنتج أن البيئة الخارجية " تشمل جميع المتغيرات أو العوامل التي تقع خارج حدود المؤسسة و نطاقها و تؤثر بشكل أو بآخر على أدائها و أنشطتها"

تعريف بيئة الداخلية:

يوجد عدة تعاريف كثيرة للبيئة الداخلية وهي كالآتي:

- بيئة الداخلية هي " إدراك أعضاء المنظمة لطبيعته و نمط و أسلوب إدارته"(خضر مصباح إسماعيل الطيطي ٢٠١٣)

- بيئة العمل الداخلية هي " البيئة التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة الواحدة و الإطار الذي يتم من خلال إنجاز العمل"(محمد سرور الحريري ٢٠١٦)

من خلال ما تقدم من التعاريف, نستنتج أن البيئة الداخلية على أنها " كل ما هو موجود داخل إطار المؤسسة من العلاقات السائد بين العاملين و ثقافتهم و هيكلها التنظيمي و مواردها المادية و المعنوية و القوانين التي تحكمها"

٢,٣ الإبداع الإداري

يعتبر الإبداع الإداري أحد مكونات الأساسية للمنظمات الإدارية لكونه وسيلة لنمو المؤسسات الاقتصادية و يعمل هذه الأخير على تجديدها و تطويرها بشكل عام و خاص و ذلك من أجل ديمومتها من ناحية, ومن أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة من ناحية أخرى, وقد تساعد هذه المؤسسات على التكيف مع التغيرات و مواجهة التحديات و لتحقيقه ينبغي على هذه المؤسسات تبنيه في بنائها التنظيمي الهدف من هذا المبحث التعرف على مختلف الجوانب النظرية للإبداع الإداري

مفهوم الإبداع :

حاول العديد من العلماء و الباحثين التطرق مفهوم الإبداع إلا أن كل واحد أعطى مفهوم للإبداع وسيتم في هذا الجزء التعرف بعض المفاهيم الخاصة بالإبداع.

1-**التعريف الاول:** إيلين برس يرى أن الإبداع "هو قدرة الفرد على تجنب الروتين العادي و الطرق التقليدية في التفكير مع إنتاج جديد يمكن تنفيذه و تحقيقه.(محمد حسن ٢٠٠٧)

2-التعريف الثاني:

يعرف العام جوان الإبداع:هو مزيج من القدرات و الاستعدادات و الخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة التي أن ترقى بالعمليات العقلية و لتؤدي نتائج أصلية و مفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العامل.(جمال خير الله ٢٠٠٩)

3-التعريف الثالث:

الابداع هو صفه من الصفات التي يوتني بها الله امن يشاء من بني البشر فقد جاء في محكم كتابه (يوتني الحكمه من يشاء ومن يوتي الحكمه فقد اوتي خير كثير وما يذكر الا اولو الاباب) والحكمه هنا هي اعلى مراحل المعرفه والتي تشكل القاعدة الاساسيه للابداع وان من الم تكن لديه مستويات عاليه من المعرفه لا يمكن ان يكون مبدعا.(مؤيد عبد المحسن ٢٠٠٩)

4-لتعريف الرابع:

الابداع يتراوح كثير بين تصور كشيء يحل المشكلات الصغرية حتى فهمه كإدراك كامل و تعبري واضح للقدرات الفريدة البيت يتمتع بها الشخص المبدع و لهذا فالإبداع على الأرجح يحمل كل هذه المعاني،وغريها الكثري فهو الواقع متعدد الأوجه.(خير سليمان ٢٠١١)

5-التعريف السادس:

و جاء في الموسوعة الفلسفية تعريف الإبداع على أنه إنتاج الشيء جديد أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في إحدى مجالات العلوم و الفنون و الاداب،أما الموسوعة البريطانية الجديدة فتعرف الإبداع على انه قدره على إحياء شيء كحل لمشكلة ما أو أداة جديدة أو أثر فني أو أسلوب جديد.(خراز الأخضر ٢٠١٨)

نستنتج من خلال التعاريف السابقة إن الابداع هو صفة من صفات الله يوتي بها عبده و هو كذلك مجموعة من الصفات الشخصية اليت يتمتع بها الشخص المبدع من أساليب و قدرات عقلية و ذهنية لإنتاج شيء جديد لم يسبق تداوله وتحقق المنفعة العامة للمجتمع كما أرى أن الإبداع هو ترك الطرق التقليدية و البحث عن الحداثة والأفكار الجديدة و كذلك أرى على أنها بعض القدرات و المهارات إن وجدت بيئة ملائمة تعمل بها إر تفت وأعطت نتائج أصلية جديدة حيث رآها الكثير على أنها القدرة على إيجاد شيء جديد لحل مشكلة أما الإبداع ع بالنسبة للمؤسسة عبارة عن طرح أفكار جديد أو منتجات جديدة أو تحسن من المنتجات لضمان بقاءها في سوق

أهمية الابداع :

يعد الابداع ذات اهميه كبيره سوى في حياة فرد او المؤسسه لانه يساعد على مواكبة التغيرات الحاصله في البيئة بحث تمكن أهمية في النقاط التاليه:

- طور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة تطوير الحساسيه مشكلات الآخرين
 - يساعد الفرد في الو صول للحل الناجح للمشكلة بطريقة أصلية
 - يسهم في تحقيق الذات الإبداعية و تطوير الناتج الإبداعية و الإسهام في تنمية المواهب و إدراك العام بطريقة أفضل
 - يسهم في تطوير اتجاهات إيجابية نحو حلول المشكلات التحديات التي تواجه الأفراد في حياتهم العادية
 - يجعل الفرد يستمتع اكتشاف الأشياء بنفسه
 - يعد مهارة حياتية يمارسها الفرد يوميا ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم و التدريب
 - يحفز على الميل إلى التعاون مع الآخرين إلى اكتشاف الأفكار
 - يسهم في مساعدة الأفراد على تلبية ميولهم و مواهبهم وتنميتها
 - يسهم في تطوير أساليب التعلم و أنماطه لتصبح أكثر فعالية .(أسامة خيرى ٢٠١٢)
- من خلال ما سبق اتضح أن أهمية الإبداع يغني المؤسسة على الإنتاج الأفضل لهم و للآخرين و زايده في الرابع و ديمومة عملها و توسع مكانتها في السوق أو التحكم بسوق بفضل العملية الإبداعية.

أنواع الابداع:

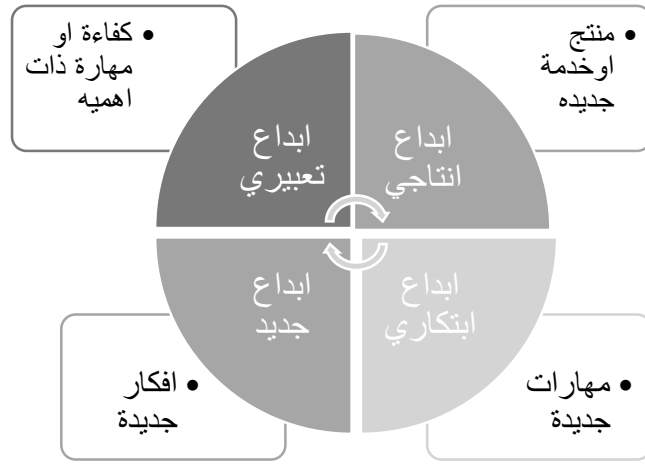
هناك عدة أنواع للإبداع يقسم تاييلور الإبداع إلى أنواع وهي:

الإبداع التعبيري: تكون فيه الأصالة و الكفاءة على قدر قليل من الأهمية

الإبداع ظهوري: هو نادر الحدوث ملا يتطلبه من وضع أفكار و افتراضات جديدة

إبداع الابتكاري: يشير إلى التطوير المستر للأفكار وينجم عنه اكتساب مهارات جديدة

الإبداع الانتاجي: وهو الذي يرتبط بتطوير آلة أو منتج أو خدمة (الزهري)



الشكل ٤: المصدر: الزهري

خصائص الإبداع:

- القدرة على اكتشاف علاقات جديدة
- القدرة على استنتاج تلك العلاقات و الإفصاح عنه
- الربط بني العلاقات الجديدة و بني العلاقات القديمة التي سبق لغريه اكتشافها
- توظيف العلاقات الجديدة لتحقيق أهداف معينة
- الاحجام عن الأخذ عن الآخرين الا بالقدر الذي يخدم و يحقق الإبداعية لديه
- يوجد الإبداع عند كل الناس بدرجات متفاوتة و مجالات مختلفه، فقد أودع الله سبحانه و تعالى القدرة على الإبداع في البشر و ترك لهم أمر تنميتها
- قابل للانتقال و التطبيق
- حساس للمشكلات أي قادر على إيجاد حلول مختلفة لها
- قادر على ملاحظة التناقضات و النواقص في البيئة

- لا يشترط الجودة للآخرين بل يكفي أن تكون جديدة و ينظر إلى الشخص نفسه

-أ لمبدع يفكر في حل جديد فحسب بل يدرك مشكلات جديدة و ينظر الى المألوف و الشائع خلال منظور جديد(جمال خير الله ٢٠٠٩)

حاجة المؤسسة للإبداع الإداري:

تعتبر إبداعية سمة من سمات المنظمات الحديثة في ظل المنافسة الشرسية و كذلك ديناميكية بيئة الأعمال و ما تحمله من فرص و تهديدات و ظهور التكتلات الاقتصادية و بالتالي هناك مجالات كثيرة لإدارة الإبداعية سواء في بناء الاستراتيجيات أو في الاستجابات المحدثّة للاحتياجات البيئية مع سلع وخدمات فان اهم أسباب حاجة المنظمات للأدرة الإبداعية ترجع الى ما يأتي .(ندى صارم ٢٠١٩)

- تعيش المنظمات الحديثة ظروف متغيرة و معقدة فرضت الحاجة إلى الإدارة الإبداعية

- زايذ المشكلات الإدارية و التنظيمية داخل المنظمات الحديثة يفرض التغيير و التطوير الذي يتطلب الإبداع في إحدائه

- تزايد حدة المنافسة الشرسية يفرض الحاجة إلى الإدارة الإبداعية لزيادة القدرة التنافسية

- تقنيات الاتصالات و ثورة المعلومات و شبكة انترنت و ما تتيحه من قدرات غير مسبوقه نتج عنها العديد من المشكلات التي تواجهها المنظمات الحديثة الأمر الذي يتطلب إدارة إبداعية لحل هذه المشكلات

- تعتبر الإدارة الإبداعية عنصرا أساسيا في جميع نشاطات أي منظمة للرفع كفاءتها و تحسن مخرجاتها سوء كانت منتجات أو خدمات.(ندى صارم ٢٠١٩)

دوافع الإبداع:

تتمثل دوافع الإبداع فيما يلي:

الدوافع الذاتية الداخلية:

-منها الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية

-الحصول على رضا النفس

-الوصول إلى الأهداف و الغايات بطريقة أسرع

-تجريب أكثر من جمال للعمل

الدوافع البيئية الخارجية:

-الحاجة إلى الحيوية و النمو

-التصدي للمشكلات العامة و الخاصة

-صنع الأحداث و مجاراة الزمن السريع التغير

دوافع مادية و معنوية:

-الحصول على مكافآت مالية

-الحصول على التقدير و الثناء و السمعة الحسنة و الشهرة

-الحصول على رضا الناس

-الحصول على مرتبة وظيفية مرموقة

-الحصول على درجة علمية راقية

دوافع خاصة بالعمل الإبداعي

الرغبة الشديدة في إيجاد الفكرة و الحصول عليها) أي عملية العصف الذهني(أسامة خيرى ٢٠١٢)

نظريات الإبداع:

هناك خمس نظريات يمكن أن تفسر خصوبة مخ المبدع و إجابتيه يفي ضوءها على النحو التالي:

نظرية التوافق و التبادل(كما هو معروف في جمال الرياضيات)

نظرية التفاعلات الكيميائية(كما هو معروف يفي جمال الكيمياء)

نظرية تلافح الخبرات) التي يتلقاها المبدع من محيطه الخارجي)

نظرية الخبرات الجمعية الملتقطة و المتوارثة

يمكن القول أن نظريات الإبداع تكون في شتى المجالات سوى في الرياضيات أو يفي الكيمياء أو تكون وراثية

أي مكتسبة من أحد أفراد العائلة أو خبرات ناتجة عن العمل قد يؤدي تراكمها إلا اكتساب مهارات و أفكار

جديدة أو خلقها.(جمال خير الله ٢٠٠٩)

٤, ٢ الدراسات السابقة: العلاقة بين بيئة العمل والابداع الإداري .

سنتناول في هذا المطلب عالقة النظرية بين كل من متغير مستقل (بيئة العمل) متغير تابع ٠ الإبداع الإداري) بحث تم تقسيم هذا المطلب حسب أبعاد المتغير المستقل, بداية بعلاقة الهيكل التنظيمي بالإبداع الإداري, و عالقة التدريب بالإبداع الإداري, وعالقة الحوافز بالإبداع الإداري, وعالقة التكنولوجيا بالإبداع الإداري, وأخيرا عالقة ظروف العمل بالإبداع الإداري.

علاقة الهيكل التنظيمي بالإبداع الإداري.

يعتبر الهيكل التنظيمي أهم عناصر المناخ التنظيمي المؤثرة على الإبداع الإداري ذلك أن طبيعة الهيكل التنظيمي- باعتباره يشمل حجم المنظمة و نمط السلطة و نمط اتخاذ القرارات - و نظرة العاملين إليه تؤثر في قدرتهم على المشاركة و الإبداع, إذا كان الهيكل جامد و غير مرن و ال يتيح مجال ألي علاقات للعاملين خارج إطاره, فإن ذلك يؤدي و بهؤلاء إلى التخوف من أي اتصالات خارج هذا الإطار, و يجعلهم غير متحمسين الاقتراح ما من شأنه تحسن العمل, و على العكس من ذلك, فإن الهيكل التنظيمي المرن يمكن له أن يتطور ليستوعب المتغيرات المستجدة, و يشجع العاملين على الاجتهاد لتطويره و تحسينه, مما يساعد على تحقيق الأهداف, كذلك ال يرى الموظفون في هذا التنظيم أي تعارض ما بين التنظيمات غير الرسمية الموجودة و التنظيم الرسمي أنهم يتصورون انه ما دامت التنظيمات غير الرسمية في خدمة التنظيم الرسمي فال ضرر من يخلق وجودها, مما يؤدي بهم إلى استثمار عضويتهم في مثل تلك التنظيمات لخدمة الأهداف المحددة وهذا ما جوا مساعدا على الإبداع الإداري.(عائشة سمسوم ٢٠٠٨)

علاقة التدريب بالإبداع الإداري:

قد أثبتت العديد من الدراسات و البحوث أن التطور و النمو و مواكبة المستجدات التي تشهدها المنظمات في جميع القطاعات و جعلها مبدعة في مواجهة التحديات و المشكلات التي تتعرض لها تتم من خلال عملية التدريب فأنها تجعل موظفيها قادرين على إدخال مفاهيم جديدة و تطبيقات حيث تساهم هذه أفكار المقدمة على تحسن البيئة الداخلية, و يعد التدريب أحد أهم العوامل و أساسيات التي تساعد على الإبداع الإداري من خلال الوصول إلى الأداء المتميز و الإبداعي خصوصا أن المنظمات على اختلاف أنشطتها تواجه تغيرات و تطورات متسارعة, مما يتطلب من المنظمات الإدارية الاهتمام الكبير بالعنصر البشري و عطاءه الأولوية ا و التركيز, حتى يكون الموظف أكثر كفاءة في مجال عمله و محافظا على مستوى أداءه و تطوير مهارته و معارفه و قدراته و مواكبة التطورات الحديثة, و من المتفق عليه بين الكتاب و الباحثين هو أن الإبداع يمكن الحصول عليه عن طريق التدريب, بحسب استعداد الشخص إذا انه ليس موهبة نظرية قاصرة على أناس دون غيرهم وانه ال يمكن للفرد اكتسابها أو تعلمها, و لكن من الممكن تلقيه و التدريب عليه مثله مثل الكثير من المهارات التي يتم التدريب عليها كأساليب القيادة, و يلعب التدريب دور كبيرا في تحقيق الإبداع لدى الأفراد إذ انه يسمح بتنمية روح الفريق و التعاون بين الأفراد, و الاعتراف بمساهمة الآخرين, كما يؤدي التدريب إلى حل مشاكل العمل, وكذلك نجد أن التدريب على الإبداع يغرس في العاملين الرغبة في استخدام وسائل الإبداع التي تتدربوا عليها في التعامل مع المشاكل التي يواجهونها في العمل و خارجها, أما بالنسبة للمؤسسات فإن تدريب أفرادها على الإبداع سوف يحقق

لها العديد من الفوائد أهمها تعزيز ريادتها في مجال الخدمات و المنتجات التي تقدمها وبالتالي استمرارها و بقاءها في السوق. (لطاهر احمد محمد علي ٢٠٢٠)

علاقة الحوافز بالإبداع الإداري:

وتعتبر الحوافز إحدى الوسائل التي تهدف إلى حث الأفراد على العمل بكفاءة و فعالية و عليه ظهور و استمرار الإبداع الإداري في المنظمات من خلال الحوافز المادية و المعنوية, فالحوافز لها أثرها في تشجيع الموظفين على الإبداع و المبادرة و التجديد, و بذل مزيد من الجهد من النجاز و تطوير مستوى الأداء, وزيادة الطالقة الفكرية و الإنتاجية, حيث يعتبر غياب المكافأة المادية و المعنوية المناسبة للتشجيع الأفراد العاملين على طرح الأفكار و الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجه المنظمات التي يعملون فيها كأحد معوقات الإبداع الإداري, و تعتمد عالقة الحوافز بالإبداع على طبيعة الأحوال و الظروف و طريقة منحها و هدفها, فإذا ارتبطت بأهداف واضحة و محددة ال يتم الوصول إليها إلا عن طريق الإبداع و تقييم الأفكار الجديدة وكان الشخص المعني في حاجة لهذا الحافز, فإنها تصبح ذات اثر مهم على الإبداع أما إذا كانت العالقة ضعيفة بين الحافز و الهدف المتعلق بالإبداع فسوف يكون أثر المكافأة ضعيفا و ربما يكون معدوما (قرماش و هيبه ٢٠١٤)

علاقة ظروف العمل بالإبداع الإداري:

تعد ظروف العمل عاملا أساسيا في التأثير على المنظمة و هي عنصر أساسي للإبداع الإداري, إذ تحفز على إنشاء منتجات و خدمات جديدة و التكيف مع التغيير و قدرة المنظمة على المنافسة في السوق, و تبين أن لكل فرد قدراته الإبداعية و توافر كافة المستلزمات التي يحتاجها الموظف في بيئة العمل من التنظيم و غيرها من وسائل التكنولوجيا و الراحة و مستلزمات ضرورية و الظروف المريحة يزيد من الإبداع, و تقع تلك المسؤولية على و الأثر, المدير أو مجلس الإدارة, إذ أن العمل الناجح ال يركز فقط على معدلات الربح بل على العمل المنظم الناتج عن توافر هذه الإمكانيات في زيادة الإبداع الإداري فيرى بعض أن الإبداع ال يحتاج إلى أي دوافع حتى يظهر, فالموظف يستخدم طرقة الإبداعية حتى في أصعب الظروف كافة, بينما رأي موظفون آخرون أن حس الإبداع ال يظهر دون اكتشاف و تشجيعه لتخرج كفاءات إدارية قادرة على العمل في كافة الظروف, و تختلف دوافع الإبداع في مدى تأثيرها على الموظف إذ أن زيادة في توفير كافة الظروف المناسبة تعطى نتائج مختلفة عن اكتفاء بالتشجيع المعنوي للموظف, و ينعكس الإبداع الإداري على المؤسسة في القدرة على تقديم أفكار عديدة فريدة من نوعها ووجهات نظر متنوعة, و التالي يمكن القول أن ظروف العمل ذات أثر جيد على الإبداع الإداري (إيمان خشعي ٢٠٢١)

علاقة التكنولوجيا بالإبداع الإداري:

-ان استخدام نظم المعلومات المحسوبة يسهل عملية الإبداع الإداري, و ذلك لتخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية, و التالي انجاز العمل بدقة و سرعة و كفاءة اكبر بتكلفة اقل
-ان الاهتمام و السعي الدائم من قبل المؤسسات لتحقيق الميزة التنافسية, سيدفعها الاستخدام تكنولوجيا المعلومات, مما ينعكس على زيادة الاهتمام بالتدريب و البحث و التطوير, و الذي بدوره يسهم في تنمية القدرات الإبداعية

-إن البحث و التطوير يشكلان أهم جوانب التطوير و التقدم التكنولوجي، كونه وسيلة مهمة لاكتساب المعارف التكنولوجية التي تعتمد على عملية الابتكار و الإبداع

-إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في تعزيز التعاون و الاتصال بين كافة الدوائر و المستويات الإدارية المختلفة, ما ينعكس على شكل فرص مناسبة لعمليات إبداعية جديدة(عبد المحسن الفاتح إبراهيم٢٠١٧)

دراسة (محمد جبوري و آخرون) بعنوان: قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهرا, مجلة إضافات اقتصادية, الموسم ٢٠٢٠

تهدف الدراسة إلى التعرف على قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين المديرية الجهوية للخزينة لواهرن, و استخدمت في ذلك المنهج الوصفي التحليلي, وقد تكونت عينة الدراسة العشوائية من (١١٨) فردا, وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: توجد عالقة بين تجعل العمال يخلقون الإبداع وجود عناصر بيئة العمل و الإبداع الإداري, أن إجناح استقرار بيئة العمل الإداري.

دراسة (معن بن محمد المدني) بعنوان: بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية " دراسة ميدانية ", مجلة كلية التربية, الموسم ٢٠١٩م, جامعة الزهر

وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: بأن المتوسط الحسابي العام لدى الموظفين الإداريين جاء في محور بيئة العمل بمستوى متوسط في محور الإبداع الإداري بمستوى عالي جاءت أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي, التقنية, التدريب, الحوافز) بمستوى متوسط بينما جاء بعد ظروف العمل بمستوى عالي و في ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة, إعطاء أهمية لتحسين بيئة العمل لدى الإناث عن طريق البرامج المتخصصة

دراسة(دينا فتحي احمد الناصو)ربعنوان: أثر الإدارة بالتجوال على الإبداع الإداري (دراسة ميدانية المصارف التجارية الاردنية)قدمت هذه الدراسة استكمال لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال, الموسم ٢٠١٥ كلية الدراسات العليا في جامعة البلقان التطبيقية – السلط - الاردن

دلت النتائج على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة بالتجوال على الإبداع الإداري باستثناء متغير الحالة الاجتماعية و العمر, وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: تعزيز درجة ممارسة الإدارة بالتجوال, تحسين العالقة بين المدراء و الموظفين و مناقشة وجهات النظر فيما يخص العمل, تبني الإدارة الموظفين المبدعين و تنمية القدرات الإبداعية لديهم و تخصيص مبالغ مالية لدعم الإبداع

٢,٥ الخاتمة

من خلال هذا الفصل تم التوصل إلى إن الإبداع الإداري في وقت الحالي من أهم الموضوعات في مجال الإدارة الذي يساهم في تطور و استمرار المؤسسات الاقتصادية من خلال تكوين فرق العمل و كذلك حل المشكلات و الإتيان بأفكار جديدة و ال يتم تحقيق هذا الأخير إلا بتوفر بيئة عمل مثالية و ملائمة ومحفزة على عملية الإبداع, كما تم التعرف على أن الإبداع مفهوم شامل ينقسم إلى مجموعة من الأنواع حيث تم التطرق إلى مفهوم الإبداع الإداري الذي يعرف على انه إدارة الأنشطة والعمليات المختلفة بطريقة حديثة و غير روتينية من أجل تحقيق التميز والابتكار كما تم أيضا اكتشاف أهمية الإبداع الإداري في المؤسسات ودوره في الرفع من مستوى التنافسية لدى المؤسسة, فالإبداع الإداري يقوم على مجموعة من المبادئ و الأنواع التي يجب أن يلتزم بها الجميع من أجل تحقيق أقصى العوائد والنتائج, حيث يمر الإبداع الإداري بمجموعة من الخطوات التي يجب التقيد بها وذلك في تعد بيئة العمل أداة مساعدة لدراسة و متابعة و تحليل تغيرات البيئة الداخلية و .مختلف المستويات الإدارية الخارجية للمؤسسات الاقتصادية, وقد تعتبر عامل أساسي لخلق جو الإبداع كلما كانت واضحة للفرد العامل أو الجماعة. كما تم التعرف على بيئة العمل على أنها مجموعة التغيرات و أحداث قد تكون داخل محيط معين وهو حيث تم التطرق إلى مفهوم بيئة العمل و أهميتها و تم التوصل إلى أن بيئة العمل لها اثر كبير في , المؤسسة التأثير على أداء المؤسسة و التالي أداء المورد البشري مما يؤدي إلى الإبداع الإداري و تنقسم هذه الأخيرة إلى بيئة العمل خارجية ال يمكنها التحكم في عناصرها في حين تشير إلى مجموعة العوامل البيئية: الاقتصادية, التكنولوجية, الاجتماعية و التي تعمل المؤسسة في تأثر فيها و تتبادل التأثير معها, أما بيئة العمل ,السياسية و , الداخلية فتتمثل إحدى التحديات التي ينبغي ألي مؤسسة مواجهتها بغض النظر على نشاطها أو نطاق عملها ,تشمل العديد من العناصر التي تتفاعل فيما بينها, وتناولنا أبعادها المتمثلة في الهيكل التنظيمي, التدريب التكنولوجيا, الحوافز و المكافأة, ظروف العمل, و أهمية بيئة العمل الداخلية.(. عون الله, مزهود, واخرين ٢٠٢٣)

الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية لبحث المستخدمة في التحقيق في تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري في مؤسسة زوار المشاعر مكة. وهو يعرض التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات. الهدف هو توفير صورة شاملة وموثوقة تمكن من فحص الفرضيات المتعلقة بتأثير بيئة العمل على الابداع الإداري

٣,٢ -التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها .

٣,٢,١-المتغير المستقل : بيئة العمل

البيئة تمثل مجموعة العوامل و الأبعاد و المكونات التي تؤثر في التدريب وظروف العمل والهيكل التنظيمي، و تتطلب من الإدارة فهم لطبيعة هذه البيئة و تفاعلاتها و طبيعة العلاقة بينها بحيث تستطيع إيجاد أفضل الصيغ التعامل معها و بشكل متوازن و حركي، و يعطي للمنظمة قدرات متجددة باستمرار و إمكانية الحصول على أفضل النتائج المرغوبة من جراء هذا الفهم.

٣,٢,٢-المتغير التابع: الابداع الإداري

مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي تشمل (حل المشكلات واتخاذ القرار، تشجيع الابداع، القابلية للتغيير) تؤدي نتائج اصلية و مفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العامل.

٣,٣-تصميم البحث:

١-فلسفة الدراسة: الوضعية

استخدام الأساليب العلمية وتسعى إلى الكشف عن القوانين العالمية والمعرفة القابلة للتعميم. ويفترض وجود واقع موضوعي يمكن دراسته بالملاحظة والقياس التجريبي

٢- منهج البحث: الاستنتاجية

تطبيق نظرية عامة على حالة محددة مثال: اختبار الفرضيات يتم اختبارها باستخدام الملاحظة التجريبية

٣-استراتيجية البحث: دراسة حاله

٤- نوع البحث: الكمية

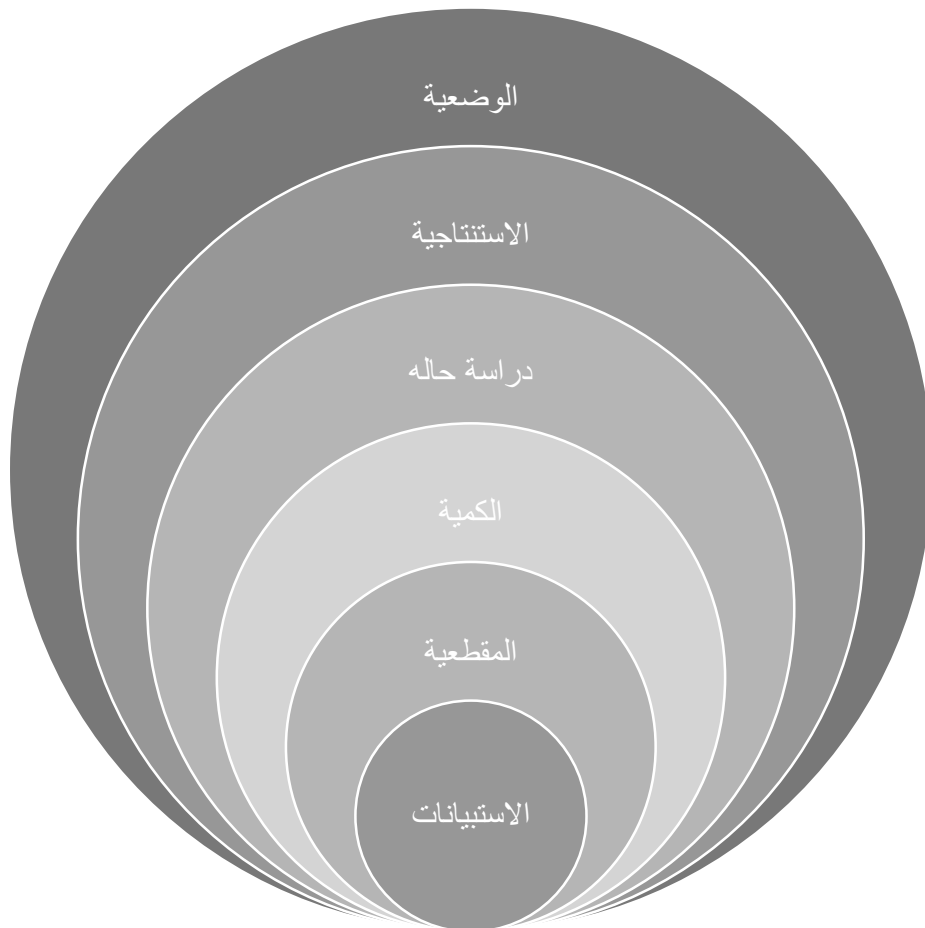
يتضمن جمع وتحليل البيانات النوعية والكمية في دراسة واحدة أو عبر مراحل متعددة من البحث. والغرض من ذلك هو الحصول على فهم أكثر شمولاً لمشكلة البحث من خلال دمج أنواع مختلفة من البيانات

٥- الأفق الزمني: المقطعية

تجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة وهذا يتيح لنا فهم الوضع الحالي وتأثير العوامل في الوقت الحاضر

٦- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

جمع البيانات الموحدة من المستخدمين والتي يمكن تحليلها احصائيا لاستخلاص الاستنتاجات حول فرضيات البحث.



ملخص تصميم البحث .المصدر :الطالب

٣,٤-مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة :

يقدم هذا الجزء من البحث معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها ،بالإضافة إلى ذلك يوضح الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختبار عينة الدراسة وتحديد حجم العينة .

٣,٤,١-مجتمع البحث :

في إطار هذا البحث تم تحديد المجتمع في مؤسسة زوار المشاعر وهي مؤسسة قائمة على خدمة الحجاج والمعتمرين تشمل ٣٥موظف ككل .منقسمين الى مجلس الإدارة والمدير العام والمشرفين ومندوب المشتريات والمحاسب والموظفين

جدول (١) مجتمع البحث

مجتمع البحث	التصنيفات	عدد الموظفين
مؤسسة زوار المشاعر -مكة -المملكة العربية السعودية	مجلس الإدارة	4
	المدير العام	1
	المشرفين	3
	المحاسب	1
	مندوب المشتريات	1
	موظفين العمل	25

اعداد أطالب

٣,٤,٢-عينة البحث :

مجتمع البحث يشمل ٣٥موظف ككل فان حم العينة يساوي ٣٥ بطريقة الحصر الشامل

الجدول (٢)عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
تستهدف الموظفين في مؤسسة زوار المشاعر	٣٥

اعداد الطالب

٣,٤,٣- طريقة وتقنيات اخذ العينة :

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات اخذ العينات العشوائية البسيطة ،هذه الطريقة تضمن ان يكون كل فرد من المجتمع فرصة ان يكون جزءا من العينة .

٣,٥-طريقة جمع البيانات :

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

٣,٥,١-المتغير المستقل :بيئة العمل

اعتمد لباحث على استبيان عون الله، مزهود (٢٠٢٣) وذلك لقياس المتغير المستقل (بيئة العمل) وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي التدريب ، وظروف العمل ، الهيكل التنظيمي بإجمالي ٩ فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد التدريب يتكون من ٣ عناصر، والبعد ظروف العمل يتكون من ٣ عناصر، والبعد الهيكل التنظيمي يتكون من ٣ عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي. حيث، ١= غير موافق بشدة، بينما ٥= موافق بشدة

جدول (٣) المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل بيئة العمل

المتغير	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
بيئة العمل	التدريب	٣	عون الله، مزهود & ونام . (2023) تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation), جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة
	ظروف العمل	٣	
	الهيكل التنظيمي	٣	
	المجموع	٩	

المصدر : الطالب

٣,٥,٢- المتغير التابع : الابداع الإداري

اعتمد لباحث على استبيان بودرهم، & هجير. وذلك لقياس المتغير التابع (الابداع الإداري) وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي حل المشكلات واتخاذ القرار ،تشجيع الابداع ، القابلية للتغيير بإجمالي ١٩ فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد حل المشكلات واتخاذ القرار يتكون من ٧ عناصر، والبعد تشجيع الابداع يتكون من ٦ عناصر، والبعد القابلية للتغيير يتكون من ٦ عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي. حيث، ١= غير موافق بشدة، بينما ٥= موافق بشدة

جدول (٤) المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الابداع الإداري

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
الابداع الإداري	حل المشكلات واتخاذ القرار	٦	هجير ه & بودرهم، أثر التمكين الإداري على الإبداع الإداري لدى العاملين (Master's thesis).
	تشجيع الابداع	٦	
	القابلية للتغيير	٦	
	المجموع	١٨	

المصدر: الطالب

٣,٦- أنواع البيانات:

٣,٦,١-البيانات الأولية :

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

٣,٦,٢- البيانات الثانوية :

تم البحث بشكل مكثف في الأبحاث السابقة ذات الصلة بموضوع البحث ، وتشمل الأبحاث والكتب والمقالات العلمية .

٣,٧- طرق وأساليب تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها الاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد 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 الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليل العملي الاستكشافي (لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ 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 :

تعرفنا في هذه الدراسة الى معرفة (تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري) من خلال استخدام استبيانات يتم توزيعها على عينة البحث ولقد تضمن الاستبيان قسمين رئيسيين القسم الأول تضمن البيانات الشخصية والوظيفية إما القسم الثاني الخاص بمحاور الاستبيان ،المحور الأول يتضمن المتغير المستقل (بيئة العمل) إما المحور الثاني يتضمن المتغير المستقل (الابداع الإداري) وهذه المحاور تجيب على الإشكالية الرئيسية ، وبعد استرجاع الاستبيان تتم معالجته ببرنامج (SPSS) باستخدام أساليب إحصائية عديدة .كما تم التعرف على التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وتصميم البحث وطرق جمع البيانات وأنواع البيانات وطرق وإجراءات تحليل البيانات

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

٤,١-المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٢، الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٢ 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 SPSS ٢٢

٤,٢- خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس- الفئة العمرية- عدد سنوات الخبرة- والمستوى التعليمي تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل: الجنس ويشتمل على (ذكر، أنثى)
-الفئة العمرية وتشمل (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى ٥٠ سنة، أكثر من ٥٠ سنة)
-المستوى التعليمي ويشمل (ثانوي، جامعي، ماجستير أو دكتوراة، شهادة اخرا)
-عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ من ١٠ إلى ١٥ سنة/ من ١٥ سنة فأكثر)

الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي:

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	18	51.4
	أنثى	17	48.6
	الإجمالي	35	100%
الفئة العمرية	أقل من ٣٠ سنة	18	51.4
	من ٣٠ الى ٤٠	8	22.9
	من ٤٠ الى ٥٠	7	20
	أكثر من ٥٠ سنة	2	5.7
	الإجمالي	35	100%
المستوى التعليمي	ثانوي	15	42.9
	جامعي	15	42.9
	ماجستير أو دكتوراة	3	8.6
	شهادة اخرا	2	5.7
	الإجمالي	35	100%

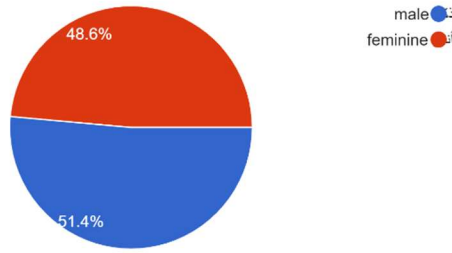
31.4	11	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة
34.3	12	من ٥ إلى ١٠	
25.7	9	من ١٠ إلى ١٥	
8.6	3	أكثر من ١٥	
100%	35	الإجمالي	

المصدر : الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة

من بيانات الجدول رقم تم استخلاص النتائج الآتية:

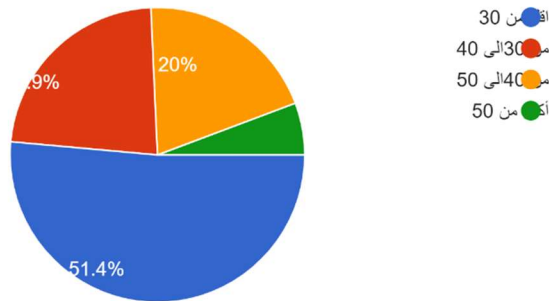
بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان, على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد الذكور أكبر من عدد الاناث, حيث بلغت عدد الذكور ١٨ مفردة بنسبة %٥١,٤ من إجمالي العينة, بينما بلغت عدد الإناث ١٧ مفردة بنسبة %٤٨,٦ من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي

الجنس
رد: 35



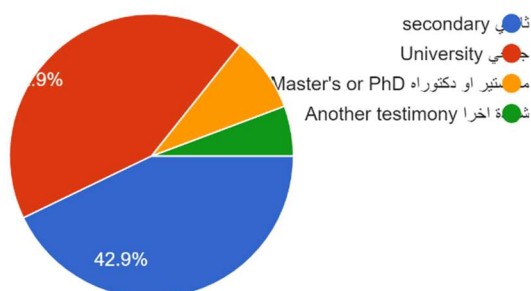
ما فيما يتعلق بالعمر: فإن ١٨ فردة أقل من ٣٠ سنة بنسبة %٥١,٤ . بينما الفئة العمرية من ٣٠ إلى ٤٠ سنة ٨ فرد بنسبة ٢٢,٩ . والفئة العمرية من ٤٠ إلى ٥٠ سنة جاء بها ٧ فردة بنسبة %٢٠ بن أكثر من ٥٠ جاء بها ٢ فردة بنسبة %٥,٧. الشكل التالي يوضح ذلك

العمر
رد: 35



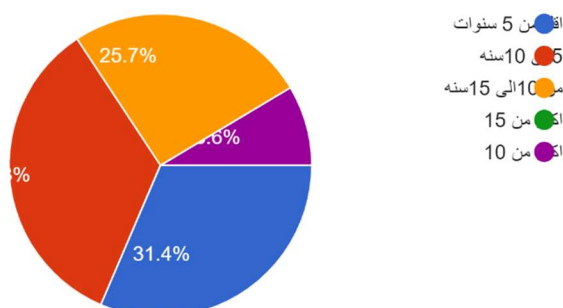
إما بالنسبة للمستوى التعليمي : بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي ١٥ مفردة بنسبة %٤٢,٩ من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل جامعي ١٥ مفردة بنسبة %٤٢,٩ من إجمالي أفراد العينة. وبلغ عدد الذين يحملون مؤهل الماجستير أو الدكتوراة ٣ مفردة بنسبة %٨,٦، وبلغ عدد الذين يحملون شهادة أخرى ٢ فرد بنسبة %٥,٧. الشكل التالي يوضح ذلك

المسئ
رد 35



وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة : فإن ١١ مفردة أقل من ٥ سنوات خبرة بنسبة %٣١,٤. بينما مستوى الخبرة من ٥ إلى ١٠ سنوات جاء به ١٢ مفردة بنسبة %٣٤,٣. مستوى الخبرة من ١٠ إلى ١٥ سنة جاء به ٩ مفردة بنسبة %٢٥,٦. بينما مستوى الخبرة من ١٥ سنة فأكثر جاء به ٣ مفردة بنسبة %٨,٦ من إجمالي العينة. الشكل التالي يوضح ذلك

الخبر
رد 35



٤,٣ - قياس الصدق والثبات لأدوات 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 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 ٢٢ للفقرات 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 مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه, لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي لاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة, Kaiser (1974) 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 وفقا ل (Hair et al (2006)

. الجداول التالية توضح النتائج الحسابية الخاصة ب (معاملات الارتباط , الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيم P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك, احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربية للاستبانات, وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٢, كما يلي :

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.603778	0.307667	0.00	1.092	.932	.640	A1	التدريب	بيئة العمل
		0.00	1.067	.750		A2		
		0.00	1.378	-.759		A3		
	0.762	0.00	.932	.865		B1	ظروف العمل	
		0.00	.954	.757		B2		
		0.00	.780	.664		B3		
	0.741667	0.00	.919	.861		C1	الهيكل التنظيمي	
		0.00	1.110	.658		C2		
		0.00	.877	.706		C3		
0.708222	0.644667	0.00	1.060	.805	.424	E1	حل المشكلات واتخاذ القرار	الابداع الاداري
		0.00	.917	.624		E2		
		0.00	.881	.630		E3		
		0.00	.910	.461		E4		
		0.00	.873	.508		E5		
		0.00	1.010	.840		E6		
	0.734167	0.00	.857	.834		F1	تشجيع الابداع	
		0.00	1.117	.512		F2		
		0.00	.785	.503		F3		
		0.00	.891	.882		F4		
		0.00	.981	.802		F5		
		0.00	1.170	.872		F6		
	0.745833	0.00	.964	.794		G1	القابلية للتغيير	
		0.00	.900	.661		G2		
		0.00	.808	.882		G3		
		0.00	1.011	.684		G4		
		0.00	.993	.654		G5		
		0.00	1.031	.800		G6		

يتضح من الجدول بالأعلى:

• مقياس تطبيق بيئة العمل: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها بيئة العمل (التدريب، ظروف العمل، الهيكل التنظيمي). عند قيم أكبر من ٠,٧، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج EVE يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق بيئة العمل هو ٠,٣٧٧٨ < ٠,٥، وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

• مقياس الابداع الاداري: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير الابداع (حل المشكلات واتخاذ القرار، تشجيع الابداع، القابلية للتغيير) قيمتها أكبر من ٧.٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE للمتغير الابداع الإداري الذي يساوي ٠,٧٠٨٢٢٢، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (حل المشكلات واتخاذ القرار، تشجيع الابداع، القابلية للتغيير) ٠,٦٤٤٦٦٧ - ٠,٧٣٤١٦٧ - ٠,٧٤٥٨٣٣، على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

٢,٣,٤- ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرو نباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٢. وفقا لـ (Hair et al, ٢٠١٠)، يجب ان تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

المتغير		عدد العبارات	Cronbach's alpha
بيئة العمل	الدريب	2	.346
	ظروف العمل	2	.678
	الهيكل التنظيمي	2	.637
			.753

.777	.549	5	حل المشكلات واتخاذ القرار	الابداع الاداري
	.335	5	تشجيع الابداع	
	.757	6	القابلية للتغيير	

المصدر: الطالب بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

بيئة العمل: ظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرو نباخ للأبعاد (٣٤٦،٦٧٨،٦٣٧) وقيم ألفا كرو نباخ للمتغير ككل (.753) ما يدل على أن القيم أكبر من ٠,٧، ووفقاً (هير وآخرون، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

الابداع الإداري : ظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرو نباخ للأبعاد (٥٤٩،٣٣٥،٧٥٧) وقيم ألفا كرو نباخ للمتغير ككل هي (777) ما يدل على أن القيم أكبر من ٠,٧، ووفقاً (هير وآخرون، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها و صالحة هذه الاستبانة للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

٤,٤- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $[100 \div 5]$ (المقياس [الخماسي]) = 20%

يوضح الجدول التالي دالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/ الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	غير موافق تماماً	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦% ٣٦%	منخفض جداً
ن ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢% ٥٢%	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨% ٦٨%	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	موافق	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤% ٨٤%	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥	موافق تماماً	من ٨٤ إلى ١٠٠% ١٠٠%	مرتفع جداً

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق التحول الرقمي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الاهمية	
بيئة العمل	التدريب	3.17	3.59	.702	.524	محايد	موافق	متوسط	مرتفع
	ظروف العمل	3.89		.631		موافق		مرتفع	
	الهيكل التنظيمي	3.72		.712		موافق		مرتفع	
الابداع الاداري	حل المشكلات واتخاذ القرار	3.63	3.73	.497	.417	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	تشجيع الابداع	3.71		.451		موافق		مرتفع	
	القابلية للتغيير	3.85		.641		موافق		مرتفع	

المصدر: الطالب بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (بيئة العمل): أوضحت النتائج أن اتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق بيئة العمل . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (٣,٥٩) بنسبة موافقة بلغت (٧١٪) عند إحراف معياري (٥٢٤) كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد بيئة العمل (التدريب ،ظروف العمل ،الهيكل التنظيمي) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (التدريب) هو (٣,١٧) بنسبة محايد (٦٣,٤٪) عند انحراف معياري (٧٠٢) ، لمتوسط الحسابي لبعد (ظروف العمل) هو (٣,٨٩) بنسبة موافق (٧٧,٨٪) عند انحراف معياري (٦٣١)، بلغ المتوسط الحسابي لبعد (الهيكل التنظيمي) هو (٣,٧٢) بنسبه موافق (٧٤,٤٪) عند انحراف معياري (٧١٢).

تظهر نتائج توصيف المتغير التابع (الابداع الإداري) : أوضحت النتائج أن اتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق الابداع الاداري . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (٣,٧٣) بنسبة موافقة بلغت (٧٤,٦٪) عند إحراف معياري (٤١٧) . كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الابداع الإداري (حل المشكلات واتخاذ القرار ، تشجيع الابداع، القابلية للتغيير) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (حل المشكلات واتخاذ القرار) هو (٣,٦٣) بنسبة موافق (٧٢,٦٪) عند انحراف معياري (٤٩٧) ، لمتوسط الحسابي لبعد (تشجيع الابداع) هو (٣,٧١) بنسبة موافق (٧٤,٢٪) عند انحراف معياري (٤٥١)، بلغ المتوسط الحسابي لبعد (القابلية للتغيير) هو (٣,٨٥) بنسبه موافق (٧٧٪) عند انحراف معياري (٦٤١).

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (بيئة العمل) وأبعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الابداع الإداري) وأبعاده ذات مستوى مرتفع وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

٥, ٤ - معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

عرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS.V22 وذلك على النحو التالي:

المتغير	بيئة العمل	التدريب	ظروف العمل	الهيكل التنظيمي	الابداع الإداري
بيئة العمل	Pearson Correlation	.678**	.860**	.777**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
التدريب	Pearson Correlation	.678**	.392*	.163	.259
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.349	.133
	N	35	35	35	35
ظروف العمل	Pearson Correlation	.860**	.392*	.626**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000
	N	35	35	35	35
الهيكل التنظيمي	Pearson Correlation	.777**	.163	.626**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.349	.000	.001
	N	35	35	35	35
الابداع الإداري	Pearson Correlation	.590**	.259	.570**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.133	.000	.001
	N	35	35	35	35

-الارتباط الخطي بين أبعاد بيئة العمل وبين متغير بيئة العمل ككل، وبين بعضها البعض: يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين بيئة العمل وبين أبعادها (التدريب ، ظروف العمل ، الهيكل التنظيمي) عند مستوى دلالة (٠,٠١) .

الارتباط الخطي بين بيئة العمل وابعادها(كمتغير مستقل)والابداع الإداري (كمتغير تابع) :
-تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (٠,٠٩٥) بين بيئة العمل (اجمالي)وبين الابداع الإداري ككل كمتغير تابع عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠١)

تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من ابعاد بيئة العمل (التدريب ،ظروف العمل ، الهيكل التنظيمي) عند معامل ارتباط (٠,٢٥٩،٠,٧٥٠،٠,٥٤١)وبين الابداع الاداري كمتغير مستقل ،عند مستوى دلالة اقل (٠,٠١)

يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط

٦,٤- نتائج اختبار فروض الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية SPSS.V22

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و الإبداع الإداري

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

الفرضية الأولى :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب و لإبداع الإداري

الفرضية الثانية :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل و الابداع الاداري

الفرضية الثالثة :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي و الابداع الاداري

-نتائج اختبار الفرضية الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و الإبداع الإداري)

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Analysis Simple Regression بين بيئة العمل (اجمالي) كمتغير مستقل و الابداع الإداري كمتغير تابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.328	.342

a. Predictors: (Constant), بيئة

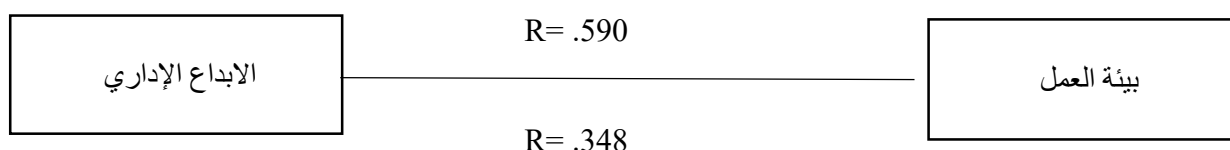
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.060	1	2.060	17.608	.000 ^b
	Residual	3.861	33	.117		
	Total	5.921	34			

a. Dependent Variable: الابداع

b. Predictors: (Constant), بيئة

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.042	.407		.000
	بيئة	.470	.112	.590	.000

a. Dependent Variable: الابداع



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (F.sig) أقل من (٠,٠١) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١

وتشير قيمة معامل الارتباط (R=0.590) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين بيئة العمل (اجمالاً) والابداع الإداري.

يشير (معامل التحديد المعدل R²) إلى أن (٥٩%) من التباين الحاصل فالإبداع الاداري يمكن تفسيره من خلال التباين في بيئة العمل.

تشير قيمة (ت) (V.alue.T) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا(β)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (٠,٠١)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والابداع الإداري

من خلال الاحصائيات او الدراسات السابقة يتضح ان :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و الإبداع الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير- تبسة – عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$). من وجهة نظر أفراد العينة, و بالتالي فإنه حسب نتائج برنامج SPSS إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل أو تساوي مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$), فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة في هذه الدراسة. وحسب نتائج برنامج SPSS فإنه يتم قبول الفرضية البديلة كفرضية رئيسية, التي تفيد بأنه توجد عالقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و الإبداع الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية :

الفرضية الأولى :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب و لإبداع الإداري

الفرضية الثانية :

توجد علاقة معنويه ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل و الإبداع الإداري

الفرضية الثالثة :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي و الإبداع الإداري

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.326	.343

a. Predictors: (Constant), الهيكل, التدريب, ظروف

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.282	3	.761	6.480	.002 ^b
	Residual	3.639	31	.117		
	Total	5.921	34			

a. Dependent Variable: الإبداع

b. Predictors: (Constant), الهيكل, التدريب, ظروف

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.022	.408		4.951	.000
	التدريب	.043	.092	.073	.471	.641
	ظروف	.229	.129	.346	1.773	.086
	الهيكل	.184	.107	.313	1.722	.095

a. Dependent Variable: الإبداع

الإبداع الإداري	H1	التدريب
	H2	ظروف العمل
	H3	الهيكل التنظيمي

يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (F.sig) أقل من (٠,٠٢) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١.
- وتشير قيمة معامل الارتباط (R=0.621) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين بيئة العمل (اجمالاً) والإبداع الإداري.
- يشير (معامل التحديد المعدل R²) إلى أن (٣٨,٥%) من التباين الحاصل بالإبداع الإداري يمكن تفسيره من خلال التباين في بيئة العمل.
- تشير قيمة (ت) (V.value.T) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (β)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (٠,٠١).
- وبناء على النتائج السابقة يتم رفض صحة الفرض الذي ينص على أنه لا يوجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين (التدريب) كمتغير مستقل والأبداع الإداري كمتغير تابع.
- وبناء على النتائج السابقة يتم رفض صحة الفرض الذي ينص على أنه لا يوجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين (ظروف العمل) كمتغير مستقل والأبداع الإداري كمتغير تابع.
- وبناء على النتائج السابقة يتم رفض صحة الفرض الذي ينص على أنه لا يوجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين (الهيكل التنظيمي) كمتغير مستقل والأبداع الإداري كمتغير تابع.
- كما أن المتغيرات (التدريب، ظروف العمل، الهيكل التنظيمي) مع بعض تشكل علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية مع الإبداع الإداري.

من خلال الاحصائيات او الدراسات السابقة يتضح ان :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب و الإبداع الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - تبسة - عند مستوى الدلالة (٠,٠٥ ≤ α). وتشير نتائج الجدول رقم (١٠) أن معامل الارتباط بين التدريب والإبداع الإداري يساوي 0,574 وهذا ما يشير إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين التدريب و الإبداع الإداري، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0,000 وتقيد أن هناك علاقة مقبولة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين المدرسين، كما أن معامل التحديد قدرة ب32.9% ويشير ذلك إلى أن هذه النسبة من التغيرات الممكن حصولها فيما يخص الإبداع الإداري يمكن إرجاعها إلى متغير التدريب، بالتالي تتأكد صحة الفرضية الفرعية الثانية والتي تقيد بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب و الإبداع الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - تبسة - عند مستوى الدلالة (0.05 ≥ α). (عون الله، مزهود، وآخرين ٢٠٢٣)

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل و الإبداع الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - تبسة - عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$). ومن خلال الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط بين ظروف العمل والإبداع الإداري يساوي 0.701 ويشير إلى وجود عالقة طردية قوية بين ظروف العمل و الإبداع الإداري, كما أن القيمة الاحتمالية تساوى 0.000 و تفيد أن هناك عالقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين المدرسين, كما أن معامل التحديد قدرة 49.1% إذا أن هذه النسبة من التغيرات الممكن حصولها في متغير الإبداع الإداري يمكن إرجاعها إلى متغير ظروف العمل, بالتالي تتأكد صحة الفرضية الفرعية الخامسة والتي تفيد بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل و الإبداع الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - تبسة - عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$). (عون الله, مزهود, واخرين ٢٠٢٣)

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي و الإبداع الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - تبسة - عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$). وجاءت هذه الفرضية لمعرفة مدى تأثير الهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري, وتشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن معامل ارتباط بيرسون بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير تساوي 0.661 وهو يشير إلى وجود عالقة طردية قوية بين الهيكل التنظيمي و الإبداع الإداري من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة, كما أن القيمة الاحتمالية تساوى 0.000 و هي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وتثبت وجود عالقة إحصائية بين المتغيرين, كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها تشير إلى أن 43.6% من التغيرات التي تطرأ على الإبداع الإداري يمكن إرجاعها إلى الهيكل التنظيمي, ومن هنا تتأكد صحة الفرضية الفرعية الأولى والتي تفيد بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي و الإبداع الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - تبسة - عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$). (عون الله, مزهود, واخرين ٢٠٢٣)

٤,٧- الخاتمة

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية, فقد تم استخدام من برنامجي SPSS.V22 فقد قمت بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة, كذلك قمت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقا لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة, فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك, فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثالث الفرعية.

٨. المراجع

- ١-بريكة, عيشاوي, كريمة, نعماوي, & رشيدة/مؤطر. (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري جامعة احمد دراية-ادار (Doctoral dissertation, ١)
- ٢ - (Doctoral -dissertation,) عون الله, مزهود, & وئام. (٢٠٢٣). تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).
- (جامعة العربي التبسي تبسة, Doctoral dissertation) تأثير بيئة العمل على الابداع. (2020). دوالي & فريضي
- تأثير بيئة العمل على التوجه الإبداعي في المؤسسات . مرابط. (جامعة قاصدي مرباح ورقلة, Doctoral dissertation) قرت الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-
- 5-محمد حسن محمد حمادات, السلوك التنظيمي, ط١, دار الحامد للنشر والتوزيع, الاردن ٢٠٠٧, م 7
- 6-جمال خير الله, الإبداع الإداري, الطبعة ١, دار أسامة, عمان ٢٠٠٩
- مؤيد عبد الحسين الفضل, الإبداع في إتخاذ القرارات الإدارية, الطبعة ١, دار اثراء للنشر والتوزيع, الاردن ٢٠٠٢
- 8-خير سليمان شواهين, الإبداع, عالم الكتب الحديث, الاردن ٢٠١١
- ٩-خراز الاخضر, تنمية الإبداع لخدمة التحسين المستمر, أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه, تخصص مالية دولية, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, تلمسان, جامعة ابي بكر بلقايد ٢٠١٨
- 10-أسامة خيري إدارة الإبداع والابتكارات دار الراية للنشر والتوزيع عمان 2012.
- 11-الزهري, رندة, الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية عالم فكر, المجلد ٣٠, العدد ٣
- 12-جمال خير الله, الإبداع الإداري, الطبعة ١, دار أسامة, عمان ٢٠٠٩
- ١٣ - ندى صارم, دور إدارة المعرفة في تحقيق لأبداع الإداري: جامعة الافتراضية السورية, ٢٠١٩ ص ٤٢

- ١٤- محمود سلمان العميان, السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, الأردن ٢٠٠٤, ط٤
- 15- نجم العزاوي, عبدالله النقار, إدارة البيئة نظم ومتطلبات وتطبيقات, دالر المسيره للنشر والتوزيع, عمان ٢٠١٠م, ط٢, ١٤٣٠هـ
- ١٦- مؤيده سعيد السالم الفضل, الابدع في اتخاذ القرارات و الإدارية, اثراء للشهر والتوزيع, عمان, الأردن ٢٠٠٩, ط٢.
- ١٧- تقوى الجيلي بريمه حمدان, دور القياده والاداريه في تطوير بيئة العمل دراسة حالة, بنك المزارع التجاري في الفتره من ٢٠١٦-٢٠٢٠, بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير كلية العلوم الاداريه جامعه افريقيا العالميه الخرطوم, السودان ١٤٤٢هـ-٢٠٢١م
- 18- عامر عوض السلوك التنظيمي الإداري, دار اسامه للنشر والتوزيع, الأردن, عمان, ٢٠٠٨, ط١
- 19- محمد طاقة, حين عجلان حسن, اقتصاديات العمل, اثراء للنشر والتوزيع, عمان, الأردن ٢٠٠٨, ط١
- ٢٠- د هاني احمد يونس, انعكاس أجواء بيئة العمل على المستوى الإنتاجي دراسة اجتماعية -ميدانية -,مجلة الجامعة العراقية 'الجامعة العراقية كليه الاعلام ' العدد ٥٢, الجزء ٢
- ٢١- عماد علاوي 'مفهوم العمل لدى العمال و علاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال اشباع الحوافز المادية: دراسة ميدانية بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة, دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس و علوم التربية, تخصص علم النفس العمل و التنظيم, كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية, جامعة الإخوة متنوري, قسنطينة, ٢٠٢٠-٢٠٢٤م, ص.٤٢
- ٢٢- مجيد صالح عزيز, بيئة العمل في المؤسسات العالمية, مكتب العربي للمعارف, القاهرة, مصر الجديدة, ٢٠١١ص, ط١
- ٢٣- مجد عبد الرحمان الأهل, أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية, قدمت هذه الرسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال, قسم إدارة الأعمال, كلية الأعمال, جامعة الشرق الأوسط, تموز ٢٠١١م, ص.٠٧
- ٢٤- منى خالد عكر, أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي, المجلة الدولية للنشر والبحوث و الدراسات, ص ٣١-٣٠ 0202/21/02, جامعة الجنان, المجلد, ٠١, العدد, ١١ لبنان
- ٢٥- عبد الناصر محمد سيد أحمد, تأثير أدوات العمل و بيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة و الجيزة, المجلة العربية للإدارة, المجلد ٤ العدد, ٠١, الجيزة, جمهورية مصر العربية, تحت النشر, مارس, ٢٠٢٤ ص ٤٠.
- ٢٦- محمد بن دليم القحطاني, بيئة عمل الشركات: نحو منظمة صحية و احترافية و طموحة, شركة بريطانية مسجلة في إنجلترا, لندن, ٢٠١٩, ط١, ص.٧٦
- ٢٧- خضر مصباح إسماعيل الطيطي, الإدارة الإستراتيجية, دار حامد للنشر والتوزيع, عمان, الأردن, ١٣١٤هـ- ٢٠١٣م, ط١, ص ١٨٤.
- ٢٨- محمد سرور الحريري, ثقافة العلاقات الإستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية و , دون طبعة, ص ٦٨, 2016, الخاصة, شركة دار الأكاديميون للنشر و التوزيع

٢٩- عائشة سمسوم, مكانة الإبداع الإداري في تنظيم الإدارة الجزائرية - دراسة حالة الإدارة الجامعية جامعة سعد دحلب بالبلدية , -مذكرة ماجستير, قسم علوم التسيير, تخصص إدارة أعمال, كلية علوم الاقتصادية و علوم التسيير, جامعة سعد دحلب بالبلدية, البلدية, نوفمبر, ٢٠٠٨ ص ص ٧٥-٧٦

٣٠- الطاهر احمد محمد علي, نسرين موسى احمد احمد, اثر التدريب على الإبداع الإداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم والية الخرطوم في الفترة بين ٢٠١٠-٢٠٢٠, مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة, المجلد, ٠٢, العدد, ٠٢,

٣٠- إيمان خشعي, اثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة حالة: مؤسسة قديلة للمياه المعدنية جمورة - بسكرة, - مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر غير منشورة في علوم التسيير, قسم علوم التسيير , مخصص إدارة الموارد البشرية كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة محمد خيضر, بسكرة ٢٠٢٠-٠٢, ٢٠٢١ ص ص ٤٩-٥٠,

٣١- عبد المحسن الفاتح إبراهيم, تكنولوجيا المعلومات واثره على الابداع الإداري في القطاع المصرفي السوداني ,البحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في الإدارة الاعمال ,كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ,جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , ٢٠١٧م-١٤٣٨هـ

قائمة الملاحق

استمارة استبيان

تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة: (مؤسسة زوار المشاعر - مكة - المملكة العربية السعودية)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته, سيدي الفاضل, سيدتي الفاضلة تحية طيبة وبعد في إطار إعداد مذكرة بكالوريوس في تخصص إدارة مشاريع تحت عنوان: "تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري"

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان متمنين منكم التعاون معناوا فادتنا من أجل جمع البيانات اللازمة، ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان، و نحيطكم علما بأن البيانات التي سوف تصرحون بها، سوف تكون محل سرية تامة ولن تستعمل إلا في إطار البحث العلمي شاكرين لكم حسن تعاونكم.

ولكم منا فائق التقدير والاحترام .

إشراف الأستاذة :

د. منى مصطفى العشري

من إعداد الطالبة :

رحاب احمد

البيانات الشخصية :

يرجى منكم الإجابة (x) امام الاختيار المناسب :

١- الجنس :

☐ ذكر

☐ انثى

٢- العمر :

☐ اقل من ٣٠ سنة

☐ من ٣٠ الى اقل من ٤٠ سنة

☐ من ٤٠ الى اقل من ٥٠ سنة

☐ اكثر من ٥٠ سنة

٣- المستوى التعليمي :

☐ تعليم ثانوي

☐ شهادة جامعية (ليسانس او ماستر)

☐ شهادة ماجستير او دكتوراه

☐ شهادة آخر

٤- الخبرة المهنية :

☐ اقل من ٥ سنوات

☐ من ٥ الى ١٠ سنو

☐ من ١٠ الى اقل من ١٥ سنه

☐ اكثر من ١٥ سنه

متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل : بيئة العمل : كل ما يحيط بالمؤسسة بشكل عام ويؤثر فيها من خلال الابعاد التالية :التدريب ،ظروف العمل ،الهيكل التنظيمي

الرقم	العبارات	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	وافق بشدة
التدريب						
1	تعتمد المؤسسة دورات تدريبية وفق احتياجات العمل					
2	تعتمد المؤسسة أسلوب التدريب الجماعي (لبناء فريق العمل)					
3	يتم فرض التدريب على جميع الموظفين بشكل إلزامي					
ظروف العمل						
4	توفر المؤسسة شروط عمل مرنة					
5	توفر المؤسسة كافة التسهيلات للموظفين لتنفيذ أعمالهم					
6	توفر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة المهنية لكافة مكوناتها					
الهيكل التنظيمي						
7	يوفر الهيكل التنظيمي تنشيطا وفق أقسامه					
8	يوجد سهولة في الاتصال بين مختلف الأقسام الإدارية					
9	تملك المؤسسة هيكل تنظيمي مرنة					

المتغير التابع :الابداع الإداري : القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار جديدة غير مألوفة وفق الابعاد التالية :حل المشكلات واتخاذ القرار ،تشجيع الإبداع ،القابلية للتغيير

الرقم	البيانات	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
حل المشكلات واتخاذ القرار						
1	أتمكن من اتخاذ قرار ناجح خلال فترة قياسية نسبيا					
	لدى القدرة اكتشاف المشاكل بسرعة وأيجاد الحلول لها					
3	أقوم بتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل					
4	اتخذ مواقف إزاء تلك المشاكل كل وحدة لغرض حلها					
5	أتابع المشاكل التي يعاني منها الآخرون في العمل					
6	أستطيع اتخاذ قرارات مهمة في حالات ندرة المعلومات					
7						
تشجيع الابداع						
8	أقوم بتنفيذ الأفكار الجديدة					
9	أتقدم بتقييمات المكتوبة لما يقترح من أفكار في القسم الذي أعمل فيه					
10	أشجع المقترحات المقدمة من الآخرين					
11	أقدم تسهيلات لجذب الأفراد المبدعين والحرص على استمرارهم في العمل					
12	امتلك القدرة في الإشراف على الأفراد المبدعين					
13	اعمل على تشجيع الأفراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم					

القابلية للتغيير

					14	أناقش صراحة الرئيس المباشر حول المكافاة التي يمنحها لي أثناء العمل
					15	أقوم بإيجاد طرق جديدة في استخدام المعدات الحالية أو تنفيذ العمل
					16	أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة جديدة
					17	أخصص وقتاً لمتابعة أفكارى أو مشاريعي الخاصة
					18	أرغب في الحصول على موقع ذي مكانه وامتنياز أعلى
					19	أرغب في تكوين انطباع عند الزملاء العمل بأني شخص يمتلك أفكار جديدة

رابط الاستبيان الإلكتروني:

<https://forms.gle/QzmBtA57H2nhN7Yp9>

ملحق ٢

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
A1	3.43	1.092	35	0
A2	3.51	1.067	35	0
A3	2.57	1.378	35	0
B1	3.89	.932	35	0
B2	4.03	.954	35	0
B3	3.74	.780	35	0
C1	3.74	.919	35	0
C2	3.66	1.110	35	0
C3	3.77	.877	35	0

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.640
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	84.513
df	36
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
C1	.861			
B2	.757			.452
B3	.664	.402	.429	
A3		-.759		
C3	.527	.706		
C2		.658		.496
B1			.865	
A2			.750	
A1				.932

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
E1	3.63	1.060	35	0
E2	3.57	.917	35	0
E3	3.60	.881	35	0
E4	3.77	.910	35	0
E5	3.66	.873	35	0
E6	3.54	1.010	35	0
F1	3.83	.857	35	0
F2	3.40	1.117	35	0
F3	4.17	.785	35	0
F4	3.97	.891	35	0
F5	3.49	.981	35	0
F6	3.43	1.170	35	0
G1	3.80	.964	35	0
G2	3.69	.900	35	0
G3	3.77	.808	35	0
G4	4.09	1.011	35	0
G5	4.11	.993	35	0
G6	3.63	1.031	35	0

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.424
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	313.519
	df	153
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
F4	.882					
E1	.805					
G4	.684	.497				
E5	.508					-.407-
G1		.794				
G2		.661		-.318-	.379	
G5	.524	.654				
E3		.630	.460			
F6			.872			
E6			.840			
E4			.461			.432
G3				.882		
F5				.802		-.345-
G6					.800	
E2		.459			.624	.317
F3		.503		.342	-.561-	
F2	.342				.512	
F1						.834

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 18 iterations.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.764	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	26.34	17.291	.407	.428	.737
A2	26.26	17.608	.383	.262	.741
B1	25.89	19.045	.279	.257	.756
B2	25.74	17.255	.506	.537	.717
B3	26.03	16.970	.716	.641	.688
C1	26.03	18.029	.424	.391	.732
C2	26.11	16.751	.462	.511	.725
C3	26.00	17.706	.502	.495	.719

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.780	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	59.74	50.314	.472	.736	.757
E2	59.80	52.047	.427	.773	.762
E3	59.77	54.123	.280	.542	.772
E5	59.71	50.857	.556	.610	.753
E6	59.83	53.440	.276	.854	.773
F1	59.54	57.608	.015	.582	.789
F2	59.97	53.029	.262	.579	.776
F3	59.20	54.694	.277	.663	.772
F4	59.40	52.365	.417	.808	.763
F5	59.89	53.575	.278	.705	.773
F6	59.94	56.585	.033	.785	.796
G1	59.57	49.017	.636	.779	.745
G2	59.69	50.987	.524	.780	.755
G3	59.60	55.600	.190	.712	.778
G4	59.29	48.445	.644	.723	.743

G5	59.26	48.785	.632	.818	.745
G6	59.74	52.255	.350	.743	.768

Correlations

		بيئة	التدريب	ظروف	الهيكل	الابداع
بيئة	Pearson Correlation	1	.678**	.860**	.777**	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
	Bootstrap ^c Bias	0	-.005-	.003	-.004-	-.009-
	Std. Error	0	.079	.046	.064	.093
	95% Confidence Interval Lower	1	.496	.710	.627	.396
	Upper	1	.814	.928	.896	.767
التدريب	Pearson Correlation	.678**	1	.392*	.163	.259
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.349	.133
	N	35	35	35	35	35
	Bootstrap ^c Bias	-.005-	0	.013	-.009-	.006
	Std. Error	.079	0	.109	.114	.093
	95% Confidence Interval Lower	.496	1	.172	-.055-	.060
	Upper	.814	1	.627	.382	.446
ظروف	Pearson Correlation	.860**	.392*	1	.626**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
	Bootstrap ^c Bias	.003	.013	0	-.003-	-.026-
	Std. Error	.046	.109	0	.117	.124
	95% Confidence Interval Lower	.710	.172	1	.369	.286
	Upper	.928	.627	1	.819	.761
الهيكل	Pearson Correlation	.777**	.163	.626**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.349	.000		.001
	N	35	35	35	35	35
	Bootstrap ^c Bias	-.004-	-.009-	-.003-	0	.002
	Std. Error	.064	.114	.117	0	.110
	95% Confidence Interval Lower	.627	-.055-	.369	1	.336
	Upper	.896	.382	.819	1	.763
الابداع	Pearson Correlation	.590**	.259	.570**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.133	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35
	Bootstrap ^c Bias	-.009-	.006	-.026-	.002	0
	Std. Error	.093	.093	.124	.110	0
	95% Confidence Interval Lower	.396	.060	.286	.336	1
	Upper	.767	.446	.761	.763	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 100 bootstrap samples

