

Final Project 2

Code: PMG497

Prepared BY: Aqeel Hajhouj Al-Shammari

TO

Faculty of Management

Midocean University

تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري: دراسة تطبيقية علي شركة
الجزيرة للصناعات الدوائية - الرياض.

**The Impact of Work Environment on Achieving
Administrative Creativity: An Applied Study on Al
Jazeera Pharmaceutical Industries Company - Riyadh**

اسم الطالب: عقيل هجهوج الشمري
الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٦٦٨

مشروع التخرج - ٢
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن
الفصل الدراسي الثالث - ٢٠٢٤م

قائمة المحتويات

١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٤
١,١	المقدمة:	٥
١,٢	مشكلة البحث:	٧
١,٢,١	الفجوات النظرية:	٧
١,٢,٢	الفجوات العملية:	٧
١,٣	أهمية البحث:	٨
١,٣,١	الأهمية النظرية:	٨
١,٣,٢	الأهمية العلمية:	٨
١,٤	أسئلة البحث:	٩
١,٥	أهداف البحث:	٩
١,٦	فرضيات البحث:	١٠
١,٧	منهجية البحث:	١١
١,٨	الدراسة الميدانية:	١٢
١,٩	هيكل المشروع:	١٣
٢	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	١٤
٢,١	المقدمة:	١٥
2.2	المتغير الأول: بيئة العمل	١٦
٢,٢,١	التعريف:	١٦
٢,٢,٢	التطور:	١٦
٢,٢,٣	الابعاد:	١٦
٢,٢,٤	النظريات:	١٩
٢,٢,٥	رسم توضيحي:	١٩
2.3	المتغير الثاني: الابداع الإداري	٢٠
٢,٣,١	التعريف:	٢٠
٢,٣,٢	التطور:	٢٠
٢,٣,٣	الابعاد:	٢٠
٢,٣,٤	النظريات:	٢١
٢,٣,٥	رسم توضيحي:	٢٢
٢,٤	العلاقة بين متغيرات البحث: تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري	٢٣
٢,٤,١	الأنماط:	٢٣
٢,٤,٢	الصراعات:	٢٣
٢,٤,٣	الفجوات:	٢٤
٢,٤,٤	رسم توضيحي:	٢٤
2.5	الخلاصة:	٢٥
٢,٥,١	ملخص نتائج الإطار النظري:	٢٥
٢,٥,٢	اثار البحث المستقبلية:	٢٥
٢,٥,٣	المساهمات الاجمالية للبحث في هذا المجال:	٢٦
٣	الفصل الثالث: منهجية البحث	٢٧

٢٨	المقدمة:	3.1
٢٨	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:	٣,٢
٢٨	بيئة العمل	٣,٢,١
٢٨	الابداع الإداري	3.2.2
٢٨	تصميم البحث:	٣,٣
٣٠	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة	٣,٤
٣٠	مجتمع البحث	٣,٤,١
٣٠	عينة البحث	٣,٤,٢
٣١	طرق وتقنيات اخذ العينة	٣,٤,٣
٣١	طرق جمع البيانات	٣,٥
٣١	المتغير المستقل: بيئة العمل	٣,٥,١
٣٢	المتغير التابع: الابداع الإداري	3.5.2
٣٢	أنواع البيانات	٣,٦
٣٢	البيانات الأولية	٣,٦,١
٣٢	البيانات الثانوية	٣,٦,٢
٣٣	طرق وأساليب تحليل البيانات	٣,٧
٣٤	الخاتمة	٣,٨

٤ الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة ٣٥

٣٦	المقدمة:	٤,١
٣٦	خصائص عينة الدراسة:	٤,٢
٣٧	قياس صدق وثبات أداة الدراسة:	٤,٣
٣٧	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة	٤,٣,١
٤٠	ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة	٤,٣,٢
٤١	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:	٤,٤
٤٣	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:	4.5
٤٤	نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:	٤,٦
٤٧	الخاتمة:	٤,٧

٥ المراجع ٤٨

٦ الملاحق ٥١

٥١	الاستبيان:	٦,١
----	------------	-----

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

يعد الإبداع والإبداع الإداري من المفاهيم الجوهرية التي تسهم في تحقيق التميز والتفوق في بيئة الأعمال المعاصرة حيث الإبداع هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة تساهم في حل المشكلات، وتحسين العمليات، وتطوير المنتجات والخدمات بطرق غير تقليدية، يتطلب الإبداع رؤية متجددة، وخيالاً واسعاً، وجرأة على التجريب والمخاطرة المحسوبة من ناحية أخرى، يركز الإبداع الإداري على تطبيق هذه الأفكار المبتكرة في السياق التنظيمي، من خلال تحسين أساليب الإدارة، وتطوير استراتيجيات فعالة، وتعزيز كفاءة العمليات الإدارية، يساهم الإبداع الإداري في بناء ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار، وتدعم التعلم المستمر، وتتيح للموظفين التعبير عن أفكارهم والقيام بمبادرات جديدة كما وتعتمد المؤسسات الناجحة على الإبداع والإبداع الإداري لتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، من خلال تبني نهج شامل للإبداع، يمكن للمؤسسات تحسين الأداء، وزيادة رضا العملاء، وتعزيز النمو المستدام. في النهاية، يعد الإبداع والإبداع الإداري من الأدوات الأساسية التي تمكن المؤسسات من تحويل التحديات إلى فرص، وتحقيق التميز في جميع جوانب العمل. (فضل الدين، ٢٠٢٢)

يُعدّ الإبداع الإداري محركاً أساسياً لنمو وتطور المؤسسات في ظل التنافسية المتزايدة والتغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال اليوم ولا يقتصر الإبداع على ابتكار منتجات جديدة فحسب، بل يشمل أيضاً تطوير أساليب عمل مبتكرة وحلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجهها المؤسسات وتُشير العديد من الدراسات إلى أنّ بيئة العمل تلعب دوراً محورياً في تحفيز الإبداع الإداري أو تثبيطه حيث أنّ بيئة العمل الداعمة للإبداع تُوفّر للأفراد الحرية في التفكير والتجريب وتحمل المخاطر، مما يُشجعهم على إنتاج أفكار جديدة وحلول مبتكرة (سليم، ٢٠١٧)، كما أنّ وجود ثقافة تنظيمية تُقدّر الإبداع وتُشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات يُساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الإداري. (المعاينة، ٢٠١٦)

كما وتتعدد عوامل بيئة العمل التي يمكن أن تؤثر على الإبداع الإداري، منها الثقافة التنظيمية حيث تُعدّ الثقافة التنظيمية المُشجعة على التجريب والتعلّم من الأخطاء وتقبل الفشل كجزء من عملية الإبداع من أهم العوامل التي تُحفز الإبداع الإداري، ويؤثر أسلوب القيادة بشكل كبير على مستوى الإبداع في المؤسسة، حيث تُشجع القيادة التحويلية والتشاركية على الإبداع أكثر من القيادة التسلطية، ويُساهم التواصل الفعّال والتعاون بين أعضاء فريق العمل في توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة. (لعمور، ٢٠١٩)

وعليه تُجمع الدراسات على أنّ بيئة العمل تلعب دوراً مهماً في تحقيق الإبداع الإداري، وأنّ هناك عوامل محدّدة في بيئة العمل تُساهم في تحفيز الإبداع أكثر من غيرها، ولكن قد تختلف بعض الدراسات حول أهمية بعض العوامل مقارنةً بغيرها، حيث تعتمد أهمية كل عامل على طبيعة العمل والقطاع الذي تُعمل فيه المؤسسة، وأخيراً تُعدّ بيئة العمل من العوامل الحاسمة في تحقيق الإبداع الإداري، ويتطلّب الأمر من المؤسسات الساعية لتعزيز الإبداع الاهتمام بخلق بيئة عمل إيجابية وداعمة للإبداع من خلال توفير العوامل المُحفزة للإبداع وتذليل العقبات التي تُعيق ظهوره. (الصاوي، ٢٠٢٠)

وفي الخلاصة تعتبر بيئة العمل من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات، حيث تلعب دوراً محورياً في تحفيز الموظفين وتوجيه طاقاتهم نحو الابتكار والتطوير المستمر، حيث في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بالرياض، تكون بيئة العمل الداعمة للإبداع عاملاً أساسياً في تعزيز الأداء الإداري وتحقيق التفوق التنافسي في السوق الدوائية، تشمل عناصر بيئة العمل المؤثرة على الإبداع الإداري الثقافة التنظيمية التي تشجع على التجريب والمخاطرة المحسوبة، والسياسات الإدارية التي تدعم التعلم المستمر وتبادل الأفكار بحرية. إضافة إلى ذلك، يؤثر تصميم مكان العمل، وتوافر الموارد التكنولوجية، وأساليب القيادة التي تتبناها الإدارة بشكل مباشر على إمكانيات الموظفين للإبداع والابتكار، من خلال دراسة تطبيقية على شركة الجزيرة للصناعات الدوائية، يمكن تحليل كيفية تأثير هذه العوامل على قدرة الموظفين الإداريين على ابتكار حلول جديدة وتحسين العمليات. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الاستراتيجيات التي يمكن للشركة تبنيها لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر تحفيزاً للإبداع، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وتعزيز مكانتها في السوق وإيضاً من خلال فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، يمكن للشركات تطوير بيئات عمل تلهم موظفيها وتدفعهم نحو تحقيق مستويات أعلى من الابتكار والإنتاجية. (المعاينة، ٢٠١٦)

١,٢ مشكلة البحث:

على الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية الإبداع الإداري كمحرك أساسي للنمو والتنافسية في عالم الأعمال، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تعاني من ضعف في استثمار وتحفيز الإبداع الإداري لديها، وتكمن مشكلة البحث في فهم الكيفية التي تؤثر بها بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، وتحديد العوامل التي تعزز أو تُعيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

يُعد تحقيق الإبداع الإداري أحد أهم التحديات التي تواجه المنظمات في الوقت الراهن، نظراً لما للإبداع من أثر كبير في رفع مستوى أداء المنظمات وقدرتها التنافسية وتميزها في السوق. وتلعب بيئة العمل دوراً محورياً في دعم الإبداع الإداري من خلال تهيئة المناخ الملائم والبيئة الداعمة لإطلاق العنان لإبداعات ومواهب العاملين الكامنة. إلا أن العديد من الدراسات أشارت إلى وجود قصور في بيئة العمل بالمنظمات فيما يتعلق بتحفيز الإبداع الإداري.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي ركزت بشكل معمق على أثر خصائص بيئة العمل المختلفة في تحفيز وتشجيع الإبداع الإداري بين القيادات والمدراء في المنظمات. كما تفتقر معظم الدراسات إلى التحليل الشامل للعوامل البيئية المؤثرة وآليات تفاعلها في دعم الإبداع الإداري أو عرقلته داخل المنظمة.

١,٢,٢ الفجوات العملية:

على المستوى العملي، لوحظ وجود قصور لدى العديد من المنظمات في تهيئة بيئة عمل داعمة ومحفزة للإبداع، حيث تفتقر البيئة إلى المرونة وسهولة تبادل الأفكار، كما تسودها الروتين وغياب الحوافز المادية والمعنوية، مما يؤدي إلى شعور المدراء والقيادات بالملل وعدم الرغبة في المبادرة والابتكار، لذا هناك حاجة ماسة لدراسات ميدانية تحلل بيئة العمل القائمة وتقتراح حلولاً عملية لتطويرها بما يدعم ثقافة الإبداع والابتكار على المستوى الإداري.

على المستوى العملي، لوحظ وجود قصور في بيئة العمل بشركة الجزيرة للصناعات الدوائية فيما يتعلق بتحفيز ودعم الإبداع الإداري، حيث تفتقر البيئة إلى المرونة وسهولة تبادل الأفكار، كما تسودها الروتين وغياب الحوافز المادية والمعنوية، مما يؤدي إلى شعور المدراء والقيادات بالملل وعدم الرغبة في المبادرة والابتكار.

سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري؟

١,٣ أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهميته من أهمية موضوع تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري في شركات الأدوية، وما لذلك من دور كبير في رفع القدرة التنافسية لهذه الشركات وتميزها في السوق.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات الموجودة حول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. من خلال مراجعة الدراسات السابقة وتحليل النظريات ذات الصلة، حيث يهدف هذا البحث إلى توسيع فهمنا للعوامل والديناميكيات التي تشكل هذه العلاقة. سيتم استكشاف مختلف أبعاد بيئة العمل، مثل الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والقيادة، والموارد، وتأثيرها على الإبداع الإداري، كما سيتم التحقيق في الدور الوسيط أو المعدل للعوامل الفردية والتنظيمية في هذه العلاقة، من خلال تطوير إطار نظري شامل، يسعى هذا البحث إلى المساهمة في النظرية الإدارية وتوفير أساس متين لمزيد من البحث في هذا المجال.

علاوة على ذلك، تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في معالجة الفجوات في الأدبيات الحالية. على الرغم من الاهتمام المتزايد بالإبداع الإداري وبيئة العمل، إلا أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم الآليات الكامنة وراء هذه العلاقة، خاصة في سياق المنظمات في المملكة العربية السعودية، من خلال تقديم أدلة تجريبية من شركة الجزيرة للصناعات الدوائية، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوة وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في البيئة السعودية.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

بالإضافة إلى الأهمية النظرية، يكتسب هذا البحث أهمية عملية كبيرة لمجتمع الأعمال، في بيئة الأعمال شديدة التنافسية والديناميكية اليوم، يعد الإبداع الإداري عاملاً حاسماً في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح على المدى الطويل، من خلال تسليط الضوء على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، يهدف هذا البحث إلى تزويد المديرين وصناع القرار برؤى قابلة للتنفيذ حول كيفية تعزيز الإبداع في منظماتهم.

تتمثل إحدى النتائج العملية المحتملة لهذا البحث في تحديد الممارسات والاستراتيجيات الفعالة التي يمكن للمنظمات تبنيها لتعزيز بيئة عمل تفضي إلى الإبداع الإداري، من خلال فهم العوامل المحددة في بيئة العمل التي تؤثر على الإبداع، يمكن للمنظمات اتخاذ خطوات استباقية لتوفير الهياكل والثقافة والموارد اللازمة

لتعزيز السلوك الإبداعي بين الموظفين. يمكن أن يشمل ذلك، على سبيل المثال، تصميم مساحات عمل تعاونية، وتعزيز ثقافة تنظيمية تقدر الأفكار الجديدة، وتوفير التدريب والموارد لدعم التفكير الإبداعي.

علاوة على ذلك، توفر نتائج هذا البحث رؤى قيمة لشركة الجزيرة للصناعات الدوائية وغيرها من المنظمات في قطاع الصناعات الدوائية، من خلال دراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في سياق شركة الجزيرة، يمكن للبحث تحديد التحديات والفرص الخاصة بالصناعة فيما يتعلق بتعزيز الإبداع، يؤدي ذلك إلى توصيات محددة حول كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء التنظيمي والنمو في قطاع الصناعات الدوائية.

١,٤ أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري؟

أسئلة البحث الفرعية:

ما أثر ظروف العمل على تحقيق الابداع الاداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض؟
ما أثر الهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الاداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض؟
ما أثر الحوافز والمكافآت على تحقيق الابداع الاداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض؟
ما أثر التكنولوجيا على تحقيق الابداع الاداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض؟

١,٥ أهداف البحث:

الهدف العام للبحث هو:

التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري.

اهداف البحث الفرعية:

تحديد أثر ظروف العمل على تحقيق الابداع الاداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض.
تحديد أثر الهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الاداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض.

تحديد أثر الحوافز والمكافآت على تحقيق الابداع الاداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض.

تحديد أثر التكنولوجيا على تحقيق الابداع الاداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض.

١,٦ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية H1

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

الفرضية الفرعية الاولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لظروف العمل على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض

الفرضية الفرعية الرابعة Hd

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتكنولوجيا على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض.

١,٧ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

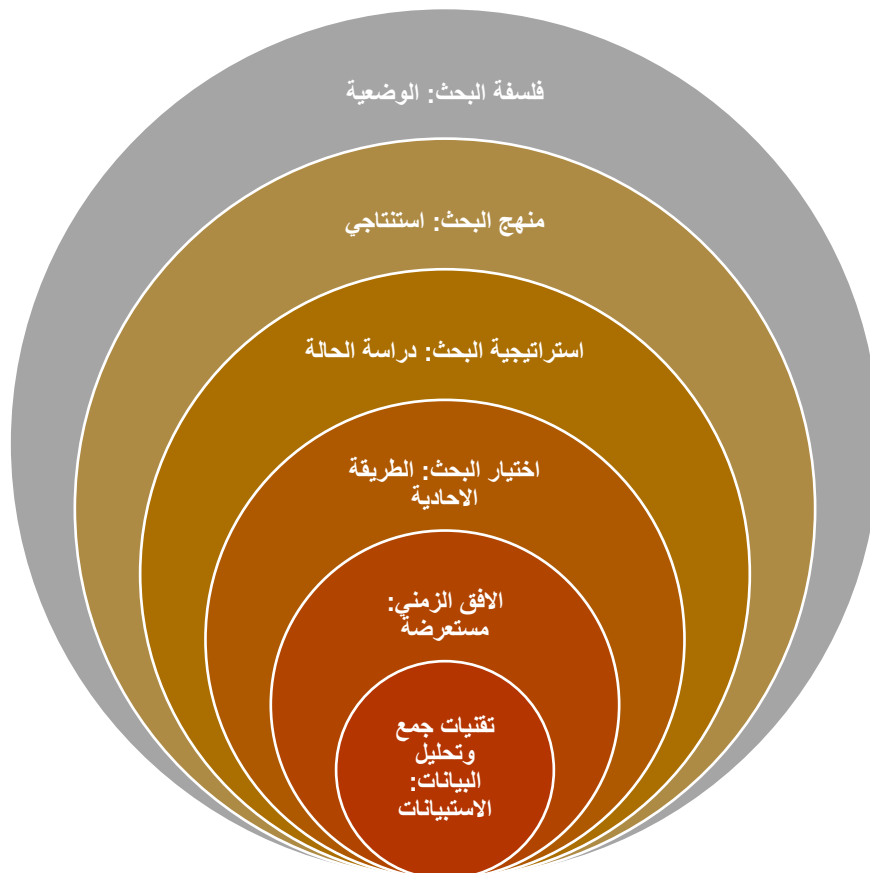
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ١: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٨ الدراسة الميدانية:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري: دراسة تطبيقية علي شركة الجزيرة للصناعات الدوائية - الرياض.

الحدود الزمانية: تمت الدراسة في الفصل الدراسي الثالث للعام الجامعي ٢٠٢٤م – ١٤٤٦هـ

الحدود البشرية: تمت الدراسة على عينة من الموظفين والاداريين في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية - الرياض..

الحدود المكانية: شركة الجزيرة للصناعات الدوائية في الرياض. بالمملكة العربية السعودية

شركة الجزيرة للصناعات الدوائية هي إحدى الشركات الرائدة في مجال صناعة الأدوية بالمملكة العربية السعودية، وتتخذ من مدينة الرياض مقراً رئيسياً لها. تأسست الشركة عام ١٩٨٩ وتمتلك مصانع حديثة ومتطورة تعمل وفق أعلى المعايير العالمية في مجال التصنيع الدوائي. تنتج الشركة مجموعة واسعة من الأدوية والمستحضرات الطبية لتلبية احتياجات السوق المحلي والإقليمي. (شركة الجزيرة، ٢٠٢٤)

تم اختيار شركة الجزيرة للصناعات الدوائية كحالة دراسية لبحث أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. تلعب بيئة العمل دوراً حيوياً في تشجيع وتحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار في أداء مهامهم وواجباتهم الوظيفية. وتشمل بيئة العمل عدة عوامل مثل ظروف العمل المادية، والهيكل التنظيمي، ونظام الحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا المستخدمة.

ستركز الدراسة على تحليل تأثير أربعة متغيرات رئيسية لبيئة العمل على الإبداع الإداري:

ظروف العمل: وتشمل العوامل المادية في مكان العمل مثل التصميم والتهوية والإضاءة والنظافة، والتي يمكن أن تؤثر على راحة الموظفين وقدرتهم على الإبداع.

الهيكل التنظيمي: ويشير إلى كيفية تنظيم الأدوار والمسؤوليات والعلاقات داخل الشركة، ومدى مرونة الهيكل في تشجيع التعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات.

الحوافز والمكافآت: وتتضمن النظام المتبع في الشركة لتقدير ومكافأة الأداء المتميز والإبداع، سواء كانت حوافز مادية أو معنوية.

التكنولوجيا: وتشمل الأدوات والأنظمة التقنية المستخدمة في الشركة، ومدى توفرها ومناسبتها لدعم عمليات الإبداع والابتكار.

من خلال تحليل البيانات التي سيتم جمعها، تهدف الدراسة إلى الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد شركة الجزيرة للصناعات الدوائية وغيرها من الشركات في قطاع الصناعات الدوائية على تهيئة بيئة عمل محفزة للإبداع، وذلك من خلال تحسين ظروف العمل، وتطوير الهياكل التنظيمية، وتعزيز نظم الحوافز والمكافآت، والاستثمار في التكنولوجيا المناسبة. إن توفير بيئة عمل داعمة للإبداع من شأنه أن يساهم في تحسين الأداء الإداري، وزيادة القدرة التنافسية للشركة، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى الطويل.

ستتكون الدراسة من عدة فصول رئيسية، تشمل الإطار النظري الذي يستعرض الأدبيات والدراسات السابقة في مجال بيئة العمل والإبداع الإداري، والإطار المنهجي الذي يوضح تصميم البحث وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل، بالإضافة إلى فصل خاص بعرض وتفسير النتائج، وفصل أخير يتضمن الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على دور بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري داخل شركات الصناعات الدوائية، وهو ما يمكن أن يساهم في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. كما تقدم الدراسة رؤى وتوصيات قابلة للتطبيق يمكن أن تستفيد منها الشركات في تصميم وتنفيذ استراتيجيات تطوير بيئة العمل بما يتوافق مع متطلبات الإبداع والابتكار في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه صناعة الأدوية في المملكة العربية السعودية والمنطقة ككل.

١,٩ هيكل المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

٢ الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ المقدمة

في عصر التغيرات السريعة والتنافس الشديد، يُعد الإبداع الإداري عنصرًا حاسمًا في تمكين المؤسسات من البقاء والنمو. يُعرف الإبداع الإداري بأنه القدرة على تطوير أفكار وأساليب جديدة لتحسين العمليات، المنتجات، والخدمات داخل المؤسسات. لكن تحقيق هذا الإبداع لا يحدث في فراغ؛ بل يتأثر بشكل كبير ببيئة العمل التي يعمل فيها الأفراد. البيئة التي تُشجع على الابتكار، تتيح حرية التجربة، وتدعم تبادل الأفكار هي البيئة التي يمكن أن تُحفز على تحقيق أعلى مستويات الإبداع الإداري. في هذا السياق، يتناول هذا البحث العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، حيث يُسعى لفهم كيف يمكن لبيئة العمل أن تكون حافزًا أو عائقًا أمام تحقيق الابتكار داخل المؤسسات. (المعاينة، ٢٠١٦)

الإطار النظري يُعتبر أساسًا مهمًا لأي بحث علمي، حيث يوفر البنية الفكرية التي تُساعد في فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. من خلال استعراض الأدبيات السابقة والنظريات المتعلقة بالبيئة التنظيمية والإبداع، يمكن للباحثين تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على قدرة الأفراد على الابتكار داخل المؤسسات. هذا الإطار لا يكفي بتقديم الأساس النظري فقط، بل يُساعد أيضًا في توجيه البحث نحو تحديد المتغيرات المهمة التي يجب دراستها بشكل أعمق. بالإضافة إلى ذلك، يُسهم الإطار النظري في توفير أدوات تحليلية ومنهجيات علمية يمكن استخدامها لقياس تأثير بيئة العمل على مستويات الإبداع الإداري، مما يُضفي مصداقية علمية على النتائج التي سيتم التوصل إليها. (المسلمية، ٢٠٢٢)

يتناول هذا البحث عددًا من المتغيرات الأساسية التي تُؤثر على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. من بين هذه المتغيرات، يُعتبر ثقافة المؤسسة متغيرًا رئيسيًا، حيث تلعب الثقافة التنظيمية دورًا محوريًا في تحديد مدى قبول المؤسسة للأفكار الجديدة وتشجيعها على الابتكار. الهيكل التنظيمي هو متغير آخر، حيث يمكن لهياكل العمل المرنة والداعمة أن تُعزز من قدرة الأفراد على التفكير خارج الصندوق وتطوير حلول إبداعية. بالإضافة إلى ذلك، يُركز البحث على التواصل الداخلي، حيث يُعتبر التواصل المفتوح والشامل بين أعضاء المؤسسة عاملاً حاسمًا في تبادل الأفكار وتطويرها. أخيرًا، يُدرس التحفيز والمكافآت كمتغير يؤثر بشكل مباشر على رغبة الموظفين في الابتكار، حيث يمكن لبرامج التحفيز المناسبة أن تدفع الأفراد لتقديم أفضل ما لديهم من أفكار وحلول. من خلال تحليل هذه المتغيرات، يسعى البحث إلى تقديم فهم شامل لكيفية تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات. (لعمور، ٢٠١٩)

٢,٢ المتغير الاول: بيئة العمل

٢,٢,١ التعريف:

بيئة العمل تُشير إلى الظروف المحيطة بالموظفين داخل المؤسسة والتي تؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم. هذه البيئة تشمل الجوانب المادية مثل تصميم المكان، الإضاءة، ودرجة الحرارة، بالإضافة إلى الجوانب الاجتماعية والنفسية مثل العلاقات بين الزملاء، مستوى الإجهاد، والثقافة التنظيمية. بيئة العمل الجيدة هي تلك التي تدعم راحة الموظفين، تشجع على العمل الجماعي، وتوفر الموارد اللازمة لإنجاز المهام بفعالية. البيئة الإيجابية تحفز الموظفين على الإبداع والابتكار، بينما البيئات السلبية قد تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الدوران الوظيفي. بيئة العمل ليست ثابتة؛ بل تتأثر بشكل مستمر بالتغيرات التنظيمية والتكنولوجية، وكذلك بالعوامل الخارجية مثل الاقتصاد والسياسات الحكومية. (لعمور، ٢٠١٩)

٢,٢,٢ التطور:

تطور مفهوم بيئة العمل بشكل كبير على مر العقود، حيث كان في البداية يُركز على الجوانب المادية فقط، مثل ظروف العمل البدنية والسلامة المهنية. خلال الثورة الصناعية، كانت بيئة العمل تُعتبر مجرد وسيلة لزيادة الإنتاجية من خلال تحسين تنظيم المكان وتوفير الأدوات اللازمة للعمل. مع تطور الفكر الإداري، خاصة في القرن العشرين، بدأ التركيز ينتقل نحو الجوانب النفسية والاجتماعية لبيئة العمل، حيث أظهرت الدراسات أن عوامل مثل التفاعل الاجتماعي، الشعور بالانتماء، والتحفيز لها تأثير كبير على أداء الموظفين وإبداعهم. في العقود الأخيرة، ومع تزايد التوجه نحو الاقتصاد المعرفي والاعتماد على التكنولوجيا، أصبح مفهوم بيئة العمل أكثر شمولية، ليشمل الجوانب الرقمية والتكنولوجية التي تؤثر على كيفية أداء الموظفين لمهامهم. اليوم، تُعتبر بيئة العمل عاملاً استراتيجياً يؤثر بشكل مباشر على قدرة المؤسسة على الابتكار والمنافسة في سوق سريع التغير. (المسلمية، ٢٠٢٢)

٢,٢,٣ الأبعاد:

الأبعاد التي تُشكل بيئة العمل متعددة، وتشمل الجوانب المادية والتنظيمية والنفسية التي تؤثر على تجربة الموظفين داخل المؤسسة. أحد الأبعاد الأساسية هو ظروف العمل، والتي تشمل العوامل المادية مثل تصميم المكتب، التهوية، الإضاءة، ومستوى الضوضاء. هذه العوامل تؤثر بشكل مباشر على راحة الموظفين وقدرتهم على التركيز والتحصيل. الهيكل التنظيمي يُمثل بعداً آخر من بيئة العمل؛ حيث أن الهياكل التنظيمية الهرمية أو المسطحة تؤثر على كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ومع الإدارة، وكذلك على تدفق المعلومات

واتخاذ القرارات. الحوافز والمكافآت تُعتبر أيضًا جزءًا مهمًا من بيئة العمل، حيث أن أنظمة التحفيز الفعّالة تُشجع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم من إبداع وابتكار. أخيرًا، التكنولوجيا تُشكل بعدًا حيويًا في بيئة العمل الحديثة، حيث أن توفر الأدوات التكنولوجية المتطورة والبنية التحتية الرقمية يُمكن أن يُحسن من كفاءة العمل ويُعزز من قدرة الموظفين على الابتكار. هذه الأبعاد مجتمعة تُحدد مدى فعالية بيئة العمل في دعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، بما في ذلك الإبداع الإداري. (لعمور، ٢٠١٩)

ظروف العمل:

ظروف العمل تُشير إلى جميع العوامل المادية والبيئية التي تؤثر على أداء الموظفين وصحتهم وسلامتهم داخل مكان العمل. تشمل هذه الظروف تصميم المكان، الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، ومستوى الضوضاء. بيئة العمل المريحة والأمنة تسهم في تحسين تركيز الموظفين وإنتاجيتهم، بينما الظروف غير الملائمة مثل الأماكن المزدحمة، التهوية السيئة، أو الإضاءة الضعيفة يمكن أن تؤدي إلى إجهاد الموظفين، زيادة التوتر، وانخفاض الأداء. بالإضافة إلى ذلك، تلعب ظروف العمل دورًا مهمًا في تعزيز أو تقويض معنويات الموظفين، حيث أن توفير بيئة عمل مريحة وصحية يُعد من العوامل الأساسية في تحقيق رضا الموظفين وتحفيزهم على الإبداع. في السياق الأوسع، تشمل ظروف العمل أيضًا الاعتبارات المتعلقة بالسلامة المهنية، حيث أن حماية الموظفين من المخاطر المحتملة في مكان العمل تُعزز من ولائهم للمؤسسة وتزيد من فعالية أدائهم. (القحطاني، ٢٠٢٢)

الهيكل التنظيمي:

الهيكل التنظيمي هو الطريقة التي تُنظم بها المؤسسة مواردها البشرية والمادية لتحقيق أهدافها. يُحدد هذا الهيكل كيفية توزيع الأدوار والمسؤوليات، وكذلك كيفية تدفق المعلومات واتخاذ القرارات داخل المؤسسة. الهياكل الهرمية التقليدية تتميز بوجود مستويات متعددة من الإدارة، حيث تتحرك القرارات من الأعلى إلى الأسفل، مما قد يؤدي إلى بطء في اتخاذ القرارات ويحد من الابتكار. في المقابل، الهياكل الأكثر مرونة، مثل الهياكل المسطحة أو الشبكية، تُشجع على التفاعل المفتوح والتعاون بين الموظفين على مختلف المستويات، مما يُعزز من تدفق الأفكار الجديدة ويُسهل من عمليات الابتكار. الهيكل التنظيمي يؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل، حيث أن الهياكل الجامدة قد تُعيق الإبداع بسبب القيود البيروقراطية، بينما الهياكل المرنة تُشجع على التجريب والتعلم المستمر. كما أن الهيكل التنظيمي يمكن أن يؤثر على مدى شعور الموظفين بالتمكين والثقة في قدرتهم على التأثير في مسار المؤسسة، وهو ما يُعتبر عاملاً محوريًا في تعزيز الإبداع الإداري. (الدين، ٢٠٢٢)

الحوافز والمكافآت:

الحوافز والمكافآت تُعتبر أحد الأدوات الرئيسية التي تستخدمها المؤسسات لتحفيز موظفيها على تحقيق الأداء العالي والإبداع. تشمل هذه الحوافز المكافآت المالية مثل الرواتب، العلاوات، والمكافآت الخاصة، بالإضافة إلى الحوافز غير المالية مثل التقدير، الترقيات، والتدريب المهني. نظم الحوافز المصممة بعناية يمكن أن تُحفز الموظفين على تقديم أفكار جديدة وحلول إبداعية للمشكلات التي تواجه المؤسسة. المكافآت التي ترتبط مباشرة بالإنجازات الإبداعية تُشجع الموظفين على الابتكار وتزيد من ولائهم للمؤسسة. ومع ذلك، فإن الحوافز يجب أن تكون عادلة وشفافة لضمان أنها تحقق تأثيرها الإيجابي دون أن تُحدث تمييزًا أو تؤدي إلى التنافسية السلبية بين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يُمكن أن تلعب الحوافز دورًا في تشكيل ثقافة المؤسسة، حيث أن التركيز على المكافآت المرتبطة بالإبداع يُمكن أن يُحول المؤسسة إلى بيئة تُشجع على التجريب والابتكار المستمر. في النهاية، يُمكن للحوافز والمكافآت أن تكون أداة فعالة لتعزيز بيئة العمل الداعمة للإبداع الإداري، إذا ما تم تصميمها وتنفيذها بشكل يتوافق مع أهداف المؤسسة وثقافتها. (لعمور، ٢٠١٩)

التكنولوجيا:

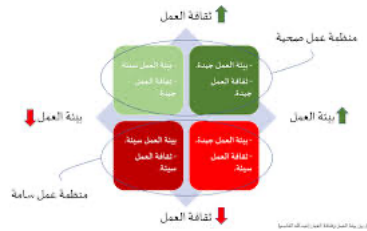
التكنولوجيا تُعد عنصرًا حيويًا في تشكيل بيئة العمل الحديثة، حيث تؤثر بشكل مباشر على كيفية أداء الموظفين لمهامهم وقدرتهم على الابتكار. التكنولوجيا تشمل الأدوات والبرمجيات التي تُسهل من العمل اليومي، مثل أنظمة إدارة المشاريع، منصات التواصل الداخلي، وبرامج تحليل البيانات. توفر التكنولوجيا المتقدمة بيئة داعمة للإبداع من خلال توفير الوصول السريع إلى المعلومات، تحسين التواصل بين الفرق، وتمكين العمل الجماعي عبر الحدود الجغرافية. كما أن التكنولوجيا تُساهم في أتمتة المهام الروتينية، مما يُتيح للموظفين المزيد من الوقت للتركيز على التفكير الإبداعي وحل المشكلات المعقدة. ومع تطور التكنولوجيا الرقمية، مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة، أصبح من الممكن للمؤسسات استكشاف فرص جديدة للابتكار وتحسين العمليات بشكل لم يكن متاحًا من قبل. ومع ذلك، يتطلب استخدام التكنولوجيا بشكل فعال وجود بيئة تنظيمية تُشجع على التعلم المستمر وتُعزز من مهارات الموظفين في استخدام هذه الأدوات. التكنولوجيا، إذا ما استخدمت بشكل استراتيجي، يمكن أن تكون محركًا قويًا للإبداع الإداري وتحقيق التميز التنافسي في الأسواق المعاصرة. (العنزي، ٢٠١٧)

٢,٢,٤ النظريات:

عدة نظريات يمكن أن تُساعد في فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، حيث تقدم هذه النظريات إطارًا لفهم كيف تؤثر العوامل المختلفة في بيئة العمل على قدرة الموظفين على الابتكار. نظرية التحفيز الذاتي (Self-Determination Theory) تُركز على أهمية تحفيز الموظفين داخليًا، من خلال تلبية احتياجاتهم الأساسية مثل الاستقلالية، الكفاءة، والترابط الاجتماعي. بيئة العمل التي تُعزز هذه الاحتياجات تُزيد من دافعية الموظفين للإبداع. نظرية التدفق (Flow Theory) التي طرحها ميهالي تشيكسينتميهالي تُشير إلى أن الأفراد يكونون أكثر إبداعًا عندما يكونون في حالة "تدفق"، حيث يشعرون بالانغماس الكامل في النشاط الذي يقومون به. بيئة العمل التي تُسهل الوصول إلى هذه الحالة، من خلال توفير التوازن بين التحديات والمهارات، تُعزز من الإبداع. نظرية الحافز (Incentive Theory) تُوضح كيف يمكن للحوافز المادية والمعنوية أن تؤثر على سلوك الموظفين، بما في ذلك قدرتهم على الابتكار. نظرية النظم المفتوحة (Open Systems Theory) تُعزز الفهم لكيفية تأثير البيئة الخارجية على بيئة العمل الداخلية، حيث تُشير إلى أن المؤسسات التي تتفاعل بشكل فعال مع بيئتها الخارجية وتتكيف مع التغيرات تكون أكثر قدرة على الابتكار. أخيرًا، نظرية التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance Theory) تُبرز أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية في تعزيز الإبداع، حيث أن بيئة العمل التي تدعم هذا التوازن تُساهم في تقليل الإجهاد وتحسين الأداء الإبداعي. هذه النظريات مجتمعة تُوفر إطارًا شاملاً لفهم كيف يمكن لبيئة العمل أن تُعزز أو تُعيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات. (لعمور، ٢٠١٩)

٢,٢,٥ رسم توضيحي:

شكل ٢: بيئة العمل



(العلوان، ٢٠١٧)

٢,٣ المتغير الثاني: الابداع الإداري

٢,٣,١ التعريف:

الإبداع الإداري هو القدرة على تطوير أفكار وأساليب جديدة ومبتكرة لتحسين الأداء التنظيمي وحل المشكلات بشكل فعال داخل بيئة العمل. يختلف الإبداع الإداري عن غيره من أشكال الإبداع لأنه يُركز على تطبيق الابتكار في العمليات الإدارية والهيكل التنظيمي للمؤسسة، بما في ذلك تطوير استراتيجيات جديدة، إعادة تصميم العمليات، تحسين إدارة الموارد البشرية، وتبسيط الإجراءات الروتينية. الإبداع الإداري لا يقتصر على تقديم أفكار جديدة فحسب، بل يشمل أيضًا القدرة على تنفيذ هذه الأفكار بشكل يؤدي إلى تحسين الكفاءة، زيادة الإنتاجية، وتعزيز التميز التنافسي للمؤسسة. بعبارة أخرى، الإبداع الإداري هو التطبيق العملي للإبداع في مجال الإدارة لتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية وابتكارًا. (الصاوي، ٢٠٢٠)

٢,٣,٢ التطور:

تطور مفهوم الإبداع الإداري بشكل ملحوظ على مر السنين، ليصبح أحد المكونات الأساسية للنجاح المؤسسي في العصر الحديث. خلال النصف الأول من القرن العشرين، كان التركيز الرئيسي في الإدارة التقليدية على الكفاءة والإنتاجية من خلال تحسين العمليات القائمة، مع اهتمام أقل بالابتكار. ومع ظهور نظريات الإدارة الحديثة، مثل نظرية الإدارة العلمية ونظرية العلاقات الإنسانية، بدأ يظهر اهتمام أكبر بالجوانب النفسية والاجتماعية للابتكار. في النصف الثاني من القرن العشرين، ومع تصاعد المنافسة العالمية والتحول التكنولوجي، أصبح الإبداع الإداري أمرًا حاسمًا لتمكين المؤسسات من التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال. اليوم، يُعتبر الإبداع الإداري ضرورة استراتيجية في مواجهة التحديات المعاصرة، مثل العولمة، الرقمنة، والتغيرات المستمرة في احتياجات العملاء. كما أن المؤسسات الرائدة أدركت أن الإبداع الإداري يمكن أن يكون مصدرًا رئيسيًا للميزة التنافسية المستدامة، مما دفعها إلى تبني ثقافات تنظيمية تحفز على الابتكار وتكسر الحواجز التقليدية أمام التفكير الإبداعي. (شهاب، ٢٠٢٣)

٢,٣,٣ الأبعاد:

الإبداع الإداري يتألف من عدة أبعاد تُحدد قدرته على التأثير في الأداء التنظيمي وتحقيق التحسين المستمر داخل المؤسسة. من أبرز هذه الأبعاد:

الأصالة: يشير هذا البعد إلى قدرة المؤسسة على تطوير أفكار جديدة وغير تقليدية تختلف عن الأساليب والإجراءات المتبعة حاليًا. الأصالة تُعتبر جوهر الإبداع الإداري، حيث تُسهم في تقديم حلول مبتكرة للمشكلات القائمة وتفتح آفاقًا جديدة للتطوير.

الملاءمة: يتعلق هذا البعد بمدى توافق الأفكار الجديدة مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وقدرتها على التطبيق العملي. الأفكار الإبداعية التي لا تتماشى مع احتياجات المؤسسة أو لا يمكن تنفيذها بفعالية قد تكون غير مفيدة، حتى وإن كانت مبتكرة.

التطبيق: وهو البعد الذي يُركز على تحويل الأفكار الإبداعية إلى واقع عملي من خلال تنفيذها على أرض الواقع. يشمل هذا البعد القدرة على إدارة التغيير، تخصيص الموارد، وتوفير الدعم اللازم لضمان نجاح الابتكارات.

الاستمرارية: يشير هذا البعد إلى قدرة المؤسسة على المحافظة على مستوى عالٍ من الإبداع الإداري على مدار الوقت، من خلال تبني ثقافة تنظيمية تُشجع على الابتكار وتُحفز الموظفين على المشاركة في تطوير أفكار جديدة باستمرار.

التكامل: يتعلق هذا البعد بمدى قدرة المؤسسة على دمج الأفكار الإبداعية في العمليات والهيكل التنظيمي الحاليين بطريقة تُعزز من الكفاءة وتُحقق قيمة إضافية. التكامل الناجح يتطلب تنسيقًا بين مختلف الوظائف والأقسام لضمان تنفيذ الأفكار الإبداعية بشكل يُسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة. (الشمري، ٢٠١٩)

٢,٣,٤ النظريات:

هناك العديد من النظريات التي تُساعد في فهم الإبداع الإداري وكيفية تعزيزه داخل المؤسسات. من بين هذه النظريات:

نظرية الإبداع الكلاسيكية (Classical Creativity Theory): تُركز هذه النظرية على عملية الإبداع كمسار يتألف من عدة مراحل تشمل توليد الأفكار، تطويرها، وتنفيذها. تُوضح النظرية كيف يمكن للعوامل الشخصية والتنظيمية أن تؤثر على كل مرحلة من هذه المراحل.

نظرية التحفيز الداخلي والخارجي (Intrinsic and Extrinsic Motivation Theory): تُشير هذه النظرية إلى أن الإبداع الإداري يتعزز عندما يُحفز الأفراد داخليًا (مثل الرضا الشخصي والشغف بالعمل)

وخارجيًا (مثل المكافآت والتقدير). التوازن بين هذين النوعين من التحفيز يمكن أن يُزيد من قدرة الأفراد على الابتكار. (لعمور، ٢٠١٩)

نظرية التفاعل الاجتماعي (Social Interaction Theory): تُركز هذه النظرية على الدور الذي يلعبه التفاعل الاجتماعي والتواصل بين الأفراد داخل المؤسسة في تعزيز الإبداع الإداري. تُوضح النظرية كيف يمكن لتبادل الأفكار والمعلومات بين الموظفين أن يُساهم في تطوير حلول مبتكرة وتحسين الأداء.

نظرية النظم المفتوحة (Open Systems Theory): تُعزز الفهم لكيفية تأثير البيئة الخارجية على الإبداع الإداري داخل المؤسسة. المؤسسات التي تتبنى نظامًا مفتوحًا تكون أكثر قدرة على التفاعل مع التغيرات الخارجية واستيعاب الأفكار الجديدة، مما يُساهم في تعزيز الإبداع.

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory): ترتبط هذه النظرية بقيادة المؤسسات نحو الإبداع من خلال تشجيع القادة على إلهام وتحفيز الموظفين لتخطي التحديات التقليدية وتبني الابتكار كجزء من ثقافة العمل. القادة التحويليون يلعبون دورًا محوريًا في خلق بيئة عمل تُحفز على التفكير الإبداعي وتدعم تنفيذ الأفكار الجديدة. (سليم، ٢٠١٧)

٢,٣,٥ رسم توضيحي:

شكل ٣: الابداع الإداري



(سليم، ٢٠١٧)

٢,٤ العلاقة بين متغيرات البحث: تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري

٢,٤,١ الأنماط:

العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري تتسم بعدة أنماط تعكس مدى تأثير الظروف المحيطة بالموظفين على قدرتهم على تطوير أفكار مبتكرة وإحداث تغيير إيجابي داخل المؤسسة. أحد الأنماط الأساسية هو نمط البيئة الداعمة للإبداع، حيث توفر المؤسسة بيئة عمل تشجع على التجريب، وتقبل الفشل كجزء من عملية الابتكار. في هذا النمط، يُعزز التواصل المفتوح بين الموظفين، وتُشجع الأفكار الجديدة من خلال تحفيز الموظفين بالمكافآت والتقدير. بيئة العمل التي تُعزز من الاستقلالية وتُتيح للموظفين حرية اتخاذ القرارات تُسهم في رفع مستوى الإبداع الإداري، حيث يشعر الأفراد بأنهم قادرون على التأثير والتغيير. نمط آخر هو نمط البيئة التعاونية، حيث يُشجع العمل الجماعي وتبادل المعرفة بين مختلف الأقسام والوحدات التنظيمية، مما يُولد أفكارًا جديدة من خلال عمليات العصف الذهني الجماعي والتفاعل بين مختلف التخصصات. في هذا النمط، يُعتبر التنوع في الخلفيات والمهارات من أهم العوامل التي تُسهم في تعزيز الإبداع الإداري. (جلاب، ٢٠١٦)

٢,٤,٢ الصراعات:

على الرغم من الفوائد المحتملة لبيئة العمل الداعمة للإبداع، إلا أن هناك صراعات قد تنشأ وتؤثر سلبًا على القدرة على تحقيق الإبداع الإداري. أحد هذه الصراعات هو صراع الأولويات بين الحاجة إلى الابتكار والحفاظ على الكفاءة التشغيلية. في بعض الأحيان، قد يتعارض الوقت والموارد المطلوبة للتجريب والابتكار مع الضغوط لتحقيق أهداف قصيرة الأمد، مما يُعيق قدرة الموظفين على التركيز على تطوير أفكار جديدة. صراع آخر يمكن أن ينشأ من التوتر بين الاستقلالية والانضباط. بينما تُعتبر الاستقلالية ضرورية لتعزيز الإبداع، قد يؤدي غياب الضوابط الواضحة إلى فوضى تنظيمية تؤثر على الأداء العام. بالإضافة إلى ذلك، قد تُواجه المؤسسات صراعًا بين التغيير والمحافظة، حيث أن محاولة تقديم أفكار جديدة قد تُواجه مقاومة من قبل الأفراد أو الفرق التي تفضل الأساليب التقليدية والمألوفة. هذا الصراع يمكن أن يُعيق تطبيق الأفكار الإبداعية ويُثبط من عزيمة الموظفين على الابتكار. (لعمور، ٢٠١٩)

٣, ٤, ٢ الفجوات:

على الرغم من التقدم الكبير في فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، إلا أن هناك فجوات بحثية تحتاج إلى المزيد من الاستكشاف. من أبرز هذه الفجوات تأثير السياقات الثقافية والتنظيمية المختلفة على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع. تختلف المؤسسات بشكل كبير من حيث ثقافتها التنظيمية وهيكلها، مما قد يؤثر على كيفية استجابتها للابتكار. هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التي تستكشف كيف تؤثر هذه العوامل السياقية على قدرة بيئة العمل على تعزيز الإبداع الإداري. فجوة أخرى تتعلق بفهم التأثير طويل الأمد لبيئة العمل على الإبداع. غالبية الأبحاث تركز على العلاقات قصيرة الأمد أو على حالات معينة، مما يترك مجالاً لفهم أعمق لكيفية تأثير بيئة العمل على الابتكار على مدار الزمن. بالإضافة إلى ذلك، هناك فجوة في استكشاف دور التكنولوجيا الرقمية في تعزيز أو إعاقة الإبداع الإداري ضمن بيئة العمل. مع التحول الرقمي السريع الذي تشهده المؤسسات، من المهم فهم كيفية استخدام التكنولوجيا بشكل يُعزز من الإبداع بدلاً من تقييده. هذه الفجوات تُظهر الحاجة إلى مزيد من البحث لفهم العلاقات المعقدة والمتعددة الأبعاد بين بيئة العمل والإبداع الإداري في السياقات المختلفة. (حريم، ٢٠٠٩)

٤, ٤, ٢ رسم توضيحي:

شكل ٤: تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري



(الشمري، ٢٠١٩)

٢,٥ الخلاصة:

٢,٥,١ ملخص نتائج الإطار النظري:

من خلال استعراض الإطار النظري، يتضح أن بيئة العمل تُعد عاملاً حاسماً في تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات. البيئة التي تُشجع على الابتكار وتُوفر الظروف الملائمة، مثل الهيكل التنظيمي المرن، الحوافز المناسبة، والتكنولوجيا المتقدمة، تُسهم بشكل كبير في تعزيز قدرة الموظفين على تطوير حلول إبداعية للمشكلات التنظيمية. الإبداع الإداري لا يحدث بمعزل عن العوامل المحيطة؛ بل يتأثر بشكل مباشر بالظروف المادية، الاجتماعية، والتنظيمية التي تُشكل بيئة العمل. النظريات المختلفة التي تم استعراضها، مثل نظرية التحفيز ونظرية التدفق، تُوضح كيف يمكن للعوامل الداخلية والخارجية أن تُحفز أو تُعيق الإبداع الإداري، مما يُبرز أهمية تصميم بيئة عمل تُعزز من الإبداع بدلاً من تقويضه. كما أظهرت النتائج أن الصراعات التي قد تنشأ داخل بيئة العمل، مثل صراع الأولويات أو التوتر بين الاستقلالية والانضباط، يمكن أن تُشكل تحديات يجب معالجتها لضمان استمرار الابتكار داخل المؤسسة.

٢,٥,٢ اثار البحث المستقبلية:

نتائج هذا البحث تفتح آفاقاً متعددة لدراسات مستقبلية تُسهم في تعميق الفهم حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. أحد أهم الآثار المستقبلية هو الحاجة إلى استكشاف تأثير السياقات الثقافية والتنظيمية المتنوعة على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع. فهم كيف تختلف هذه العلاقة بين المؤسسات ذات الثقافات المختلفة يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول كيفية تصميم بيئات عمل تُعزز الإبداع في مختلف السياقات. كما أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم التأثير طويل الأمد لبيئة العمل على الإبداع، بما في ذلك كيفية تأثير التغيرات المستمرة في بيئة العمل على قدرة الموظفين على الابتكار بمرور الوقت. بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر استكشاف دور التكنولوجيا الحديثة في تشكيل بيئات العمل المبتكرة مجالاً واعداً، خاصة مع التحول الرقمي السريع الذي تشهده المؤسسات. هذه الأبحاث المستقبلية يمكن أن تُسهم في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لدعم الإبداع الإداري وتحقيق النجاح المستدام.

٣, ٥, ٢ المساهمات الاجمالية للبحث في هذا المجال:

يُقدم هذا البحث إسهامات قيمة في مجال دراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، من خلال تقديم إطار نظري شامل يُساعد في فهم كيف يمكن لبيئة العمل أن تُعزز أو تُعيق الابتكار داخل المؤسسات. الإطار النظري الذي تم بناؤه يُوفر أداة تحليلية للممارسين والباحثين تمكنهم من تحسين بيئات العمل لتحقيق مستويات أعلى من الإبداع. علاوة على ذلك، يُسلط البحث الضوء على أهمية تصميم بيئات عمل تُلبي احتياجات الموظفين النفسية والمادية، وتُحفزهم على تقديم أفكار جديدة وتحسين العمليات الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، يُساهم البحث في تسليط الضوء على الفجوات البحثية التي تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف، مما يُمهّد الطريق لدراسات مستقبلية تُعزز من فهمنا لديناميكيات بيئة العمل والإبداع الإداري. في المجمل، يُعد هذا البحث إضافة مهمة للأدبيات الأكاديمية ويُوفر رؤى عملية يمكن أن تُساعد المؤسسات على بناء ثقافات تنظيمية داعمة للابتكار والتميز.

٣ الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق من تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري: دراسة تطبيقية علي شركة الجزيرة للصناعات الدوائية - الرياض، وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

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

٣,٢,١ بيئة العمل

بيئة العمل تشير إلى مجموعة العوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية التي تحيط بالموظفين داخل مكان العمل وتؤثر على أدائهم وراحتهم. تشمل هذه العوامل ظروف العمل الفيزيائية، مثل الإضاءة ودرجة الحرارة وتوزيع المساحات، بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية والتفاعل بين العاملين، مما يساهم في توفير بيئة محفزة أو مثبطة لإنتاجيتهم.

٣,٢,٢ الابداع الإداري

الإبداع الإداري هو القدرة على التفكير وتطبيق أساليب جديدة وفعالة في إدارة المؤسسة لتحقيق أهدافها بطرق مبتكرة. يتضمن الإبداع الإداري تحسين العمليات التنظيمية، إيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات، وابتكار طرق لتحفيز الموظفين وتطوير الأداء، مما يعزز من القدرة التنافسية ويزيد من كفاءة العمل داخل المؤسسة.

٣,٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

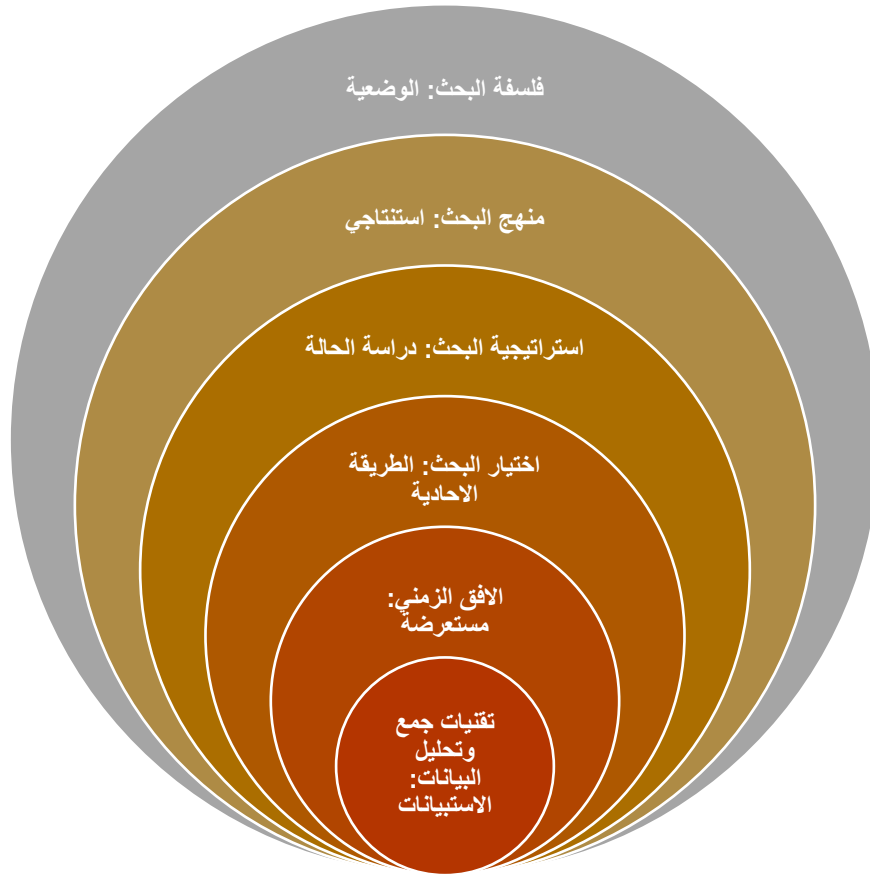
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

شكل ٥: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري: دراسة تطبيقية علي شركة الجزيرة للصناعات الدوائية - الرياض.

٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

٣,٤,١ مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الموظفين في شركة هيل انترناشونال للاستشارات الهندسية والإدارية في الرياض في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (١٨٠) موظفًا، موزعين على الوظائف الإدارية والأكاديمية والفنية.

جدول ١: مجتمع البحث

اسم الشركة	التصنيف	العدد
شركة الجزيرة للصناعات الدوائية	مدير	٢٠
	موظف اداري	١٠٠
	موظف فني	٦٠

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤,٢ عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٦٠) موظفًا، بنسبة (٣٠%) من مجتمع الدراسة، وتوزع العينة على النحو التالي:

جدول ٢: عينة البحث

اسم الشركة	التصنيف	العدد
شركة الجزيرة للصناعات الدوائية	مدير	٥
	موظف اداري	٤٥
	موظف فني	١٠

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤,٣ طرق وتقنيات اخذ العينة

نظراً لاستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهي من الأدوات الكمية، فقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة، بحيث يكون لكل فرد فرصة متساوية للاختيار ضمن العينة. وقد تم توزيع (٦٠) استبانة على أفراد العينة.

٣,٥ طرق جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (الابداع الإداري) في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية.

٣,٥,١ المتغير المستقل: بيئة العمل

تم الاعتماد على استبانة الباحث المعاينة ٢٠١٦م، من اجل قياس بيئة العمل الشركة، حيث تتكون الاستبانة من عدد ٤ ابعاد مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول ٣: المتغير المستقل: بيئة العمل

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
بيئة العمل	ظروف العمل	٨ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
	الهيكل التنظيمي	٩ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
	الحوافز والمكافآت	٨ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
	التكنولوجيا	٦ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٥,٢ المتغير التابع: الابداع الإداري

تم الاعتماد على استبانة الباحث المعايطة ٢٠١٦م، من اجل قياس الابداع الإداري في الشركة، حيث تتكون الاستبانة من عدد ٢ بعد ٩ مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول ٢: المتغير التابع: الإبداع الإداري

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الإبداع الإداري	السلوك الابداعي	٥ عبارات	المعايطة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
	القدرات الابداعية	٥ عبارات	المعايطة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٦ أنواع البيانات

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

٣,٦,١ البيانات الأولية

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

٣,٦,٢ البيانات الثانوية

وهي البيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين آخرين لأغراض مختلفة عن الوصول إلى حل المشكلة البحثية الخاصة بهذه الدراسة. وتعتبر البيانات الثانوية بمثابة تحليل وتفسير للبيانات الأولية. وقد تم الاعتماد على

البيانات الثانوية في كتابة الإطار النظري للدراسة، من خلال الرجوع إلى الكتب والمقالات والدوريات والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية. كما تم الاستفادة من هذه المصادر في تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها.

٣,٧ طرق وأساليب تحليل البيانات

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

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة، تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي)

لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت، تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨ الخاتمة

في هذا الفصل، تم استعراض منهجية البحث المستخدمة لدراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بالرياض. تم توضيح التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، حيث تم تعريف "بيئة العمل" كالمجموعة المادية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على أداء الموظفين، و"الإبداع الإداري" كقدرة الموظفين على تطبيق أفكار جديدة لتحسين العمليات المؤسسية. اعتمد البحث على تصميم وضعي باستخدام منهج استنتاجي واستراتيجية دراسة الحالة، مع اختيار عينة عشوائية بسيطة من ٦٠ موظفًا من أصل ١٨٠ يمثلون مجتمع البحث. تم جمع البيانات باستخدام استبيانات مبنية على مقياس ليكرت الخماسي، حيث تم تقسيم بيئة العمل إلى أبعاد مثل ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز، والتكنولوجيا، بينما تم قياس الإبداع الإداري من خلال أبعاد السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية. تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، وتم التركيز على توصيف العينة وتحليل العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. كما تم استخدام البيانات الأولية التي تم جمعها من الاستبيانات، والبيانات الثانوية التي تم الاعتماد عليها لتطوير الإطار النظري للدراسة. تم إجراء اختبارات الصلاحية والموثوقية لضمان دقة البيانات، مما ساعد في استخلاص استنتاجات حول تأثير بيئة العمل على تعزيز الإبداع الإداري في الشركة.

٤ الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

٤,١ المقدمة:

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

٤,٢ خصائص عينة الدراسة:

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

١. الجنس: يشمل الذكور والإناث.

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

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

٤. طبيعة العمل: قادة ، موظفين، تقنيين

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

وفيما يلي نتيجة البيانات الديمغرافية:

جدول ٤: خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	العدد	(%) النسبة المئوية
الجنس	ذكور	32	53.3%
	إناث	28	46.7%
الإجمالي	-	60	100%
الفئة العمرية	أقل من ٣٠ سنة	12	20.0%
	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	20	33.3%
	من ٤٠ إلى ٥٠ سنة	14	23.3%

23.3%	14	أكثر من ٥٠ سنة	
100%	60	-	الإجمالي
13.3%	8	ثانوي	المؤهل العلمي
25.0%	15	دبلوم عالي	
38.3%	23	بكالوريوس	
23.3%	14	دراسات عليا	
100%	60	-	الإجمالي
20.0%	12	قادة	طبيعة العمل
55.0%	33	موظفين	
25.0%	15	تقنيين	
100%	60	-	الإجمالي
16.7%	10	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة
26.7%	16	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
33.3%	20	من ١١ إلى ٢٠ سنة	
23.3%	14	سنة فأكثر 21	
100%	60	-	الإجمالي

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٤,٣ قياس صدق وثبات أداة الدراسة:

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

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

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

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة

الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser ١٩٧٤) معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الأستبانة.

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 وبقال (Hair et al. ٢٠٠٦)

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

جدول ٥: صدق مقاييس الدراسة

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج
المتغير الأول: بيئة العمل	البعد الاول: ظروف العمل	١	0.74	0.81	0.47	0.01	0.87
		٢		0.78	0.52	0.01	
		٣		0.80	0.44	0.01	
		٤		0.87	0.64	0.01	
		٥		0.70	0.57	0.01	
		٦		0.86	0.59	0.01	
		٧		0.79	0.52	0.01	
		٨		0.85	0.63	0.01	
		١	0.74	0.71	0.57	0.01	0.76
		٢		0.76	0.62	0.01	

		0.01	0.44	0.73		٣	البعد الثاني: غموض الدور	
		0.01	0.62	0.78		٤		
		0.01	0.40	0.76		٥		
		0.01	0.46	0.76		٦		
		0.01	0.64	0.86		٧		
		0.01	0.45	0.86		٨		
		0.01	0.52	0.77		٩		
	0.77	0.01	0.52	0.82		١	البعد الثالث: ظروف العمل	
		0.01	0.52	0.77		٢		
		0.01	0.45	0.81		٣		
		0.01	0.47	0.83		٤		
		0.01	0.41	0.71		٥		
		0.01	0.58	0.77		٦		
		0.01	0.38	0.81		٧		
		0.01	0.49	0.74		٨		
		0.01	0.47	0.83		١	البعد الرابع: التكنولوجيا	
		0.01	0.43	0.69		٢		
		0.01	0.56	0.87		٣		
		0.01	0.54	0.84		٤		
		0.01	0.61	0.85		٥		
		0.01	0.65	0.73		٦		

0.78	0.78	0.01	0.61	0.78	0.79	١	الإبداع الإداري	المتغير الثاني:
		0.01	0.62	0.76		٢		
		0.01	0.56	0.78		٣		
		0.01	0.57	0.79		٤		
		0.01	0.47	0.86		٥		

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

مقياس تطبيق المتغير الأول (بيئة العمل): جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها (المتغير وابعاده)، عند قيم أكبر من ٠.٦٥، بالإضافة إلى أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠١)، ووفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE)، يتضح أن قيمته للمتغير المستقل أكبر من ٠.٥٠، لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني (الإبداع الإداري): جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها (المتغير وابعاده)، عند قيم أكبر من ٠.٦٥، بالإضافة إلى أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠١)، ووفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE)، يتضح أن قيمته للمتغير التابع أكبر من ٠.٥٠، لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

٢, ٣, ٤ ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائجه وعدم تغيرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية محددة، ولقياس استقرار الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم حساب

قيم ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨. وفقًا لـ Hair وآخرين (٢٠١٠)، يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ ليكون المقياس مستقرًا.

جدول ٦: ثبات مقاييس الدراسة

المتغيرات		عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
المتغير الاول	البعد الأول	٨	0.884
	البعد الثاني	٩	0.794
	البعد الثالث	٨	0.895
	البعد الرابع	٦	0.864
المتغير الثاني		٥	0.903
			0.862

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

المتغير الأول وابعاده: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم معامل الفا كرونباخ مرتفعة مما يدل على أن جميع القيم اكبر من ٠,٧ ، ووفقا ل (هيو واخرون، ٢٠١٠)، فقد تحقق ثبات المقياس

المتغير الثاني وابعاده: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم معامل الفا كرونباخ هي ٠,٩٠٣ مما يدل على أن جميع القيم اكبر من ٠,٧ ، ووفقا ل (هيو واخرون، ٢٠١٠)، فقد تحقق ثبات المقياس

٤,٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

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

جدول ٧: مقياس ليكرت

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

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

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

جدول ٨: الوزن النسبي

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

المصدر: الباحثة (٢٠٢٤)

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

جدول ٩: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الأول	البعد الأول	٤.١	٠.٣٣	٠.٣٧٧	٠.٣٩	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني	٣.٨	٠.٣٩						
	البعد الثالث	٤.٣	٠.٤١						

	مرتفع		موافق		٠.٣٩		٤.٥	البعد الرابع	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	٠.٦٤	٠.٦٤	٤.٢	٤.٢	المتغير الثاني	

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

توضح نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة آراء عينة الدراسة العلاقة بين تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بالرياض

فيما يخص المتغير الأول، أظهرت النتائج وجود اتجاه إيجابي نحو أبعاد هذا المتغير الثلاثة، حيث جاءت المتوسطات الحسابية عالية، مما يشير إلى موافقة أفراد العينة على فقرات هذا المتغير. كما بلغ مستوى الأهمية مرتفعاً لجميع أبعاده، وهذا يعكس إدراك ووعي أفراد الدراسة بأهمية تبني الموضوع في الشركة محل الدراسة. أما بالنسبة للمتغير الثاني المتعلق، فقد أشارت النتائج إلى وجود اتجاه إيجابي قوي نحو أبعاد هذا المتغير أيضاً، حيث أظهرت المتوسطات الحسابية نتيجة مرتفعة وهذا يعكس إدراك أفراد الدراسة لأهمية تبني الموضوع.

٤,٥ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

جدول ١٠: معاملات الارتباط الخطي

الإبداع الإداري	التكنولوجيا	الحوافز والمكافآت	الهيكل التنظيمي	ظروف العمل	
0.77	0.67	0.53	0.59	1.0	ظروف العمل
0.841	0.66	0.72	1.0	0.66	الهيكل التنظيمي
0.743	0.69	1.0	0.7	0.57	الحوافز والمكافآت
0.948	1.0	0.76	0.77	0.87	التكنولوجيا
1.0	0.921	0.72	0.821	0.895	الإبداع الإداري

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

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

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

٤,٦ نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

ينطلق البحث من الفرضية الرئيسية التالية:

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

وينبثق من الفرضية الرئيسية للدراسة الفرضيات التالية:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لظروف العمل على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض.

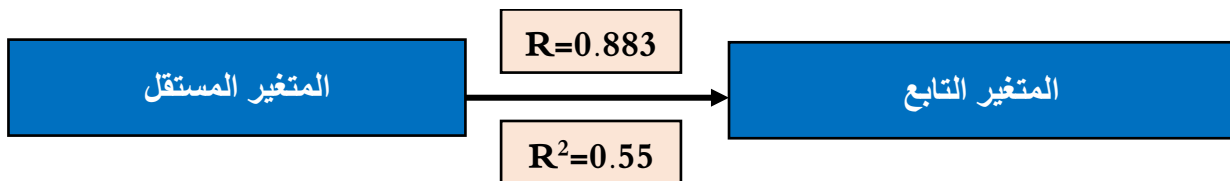
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتكنولوجيا على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض.

وفيما يلي نتائج التحليل الاحصائي للفرضيات:

نتائج الفرضية الأولى:

شكل ٦: الفرضية الأولى

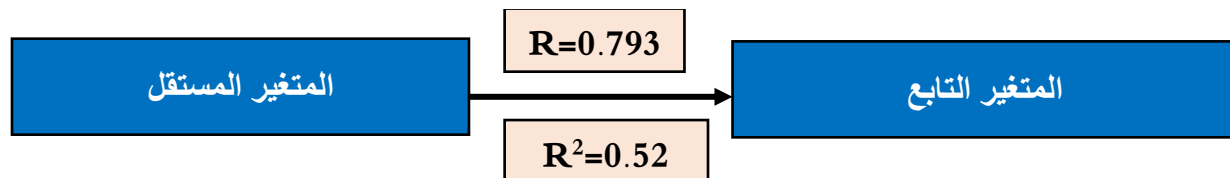


المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لظروف العمل على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

نتائج الفرضية الثانية:

شكل ٧: الفرضية الثانية

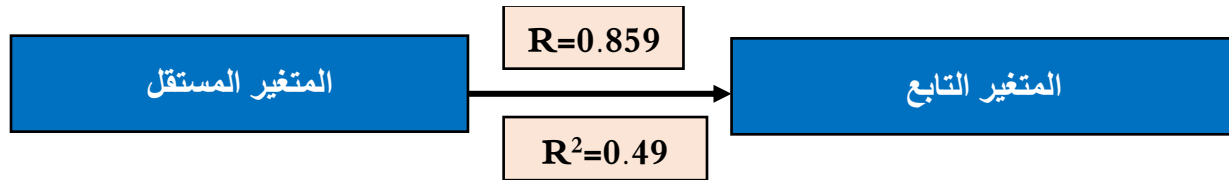


المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

نتائج الفرضية الثالثة:

شكل ٨: الفرضية الثالثة

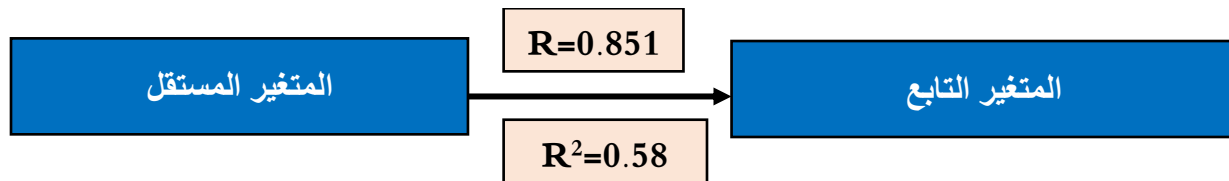


المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

نتائج الفرضية الرابعة:

شكل ٩: الفرضية الرابعة



المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

يظهر مما سبق بأنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتكنولوجيا على تحقيق الابداع الإداري لدى شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض، مما يدل على صحة الفرضية وعليه يقبل الباحث الفرضية.

٤,٧ الخاتمة:

من خلال نتائج التحليل الإحصائي التي تم عرضها في هذا الفصل، يتضح أن بيئة العمل تلعب دورًا هامًا في تعزيز الإبداع الإداري في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بمدينة الرياض. بناءً على نتائج اختبار فرضيات الدراسة، تم التوصل إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل وبين تحقيق الإبداع الإداري، حيث أظهرت نتائج اختبار الفرضيات أن بيئة العمل التي تشمل ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا تساهم بشكل كبير في تحسين مستوى الإبداع الإداري. وبذلك، تم تأكيد صحة الفرضيات التي تناولت تأثير هذه العوامل على الإبداع الإداري.

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) والمتغير التابع (الإبداع الإداري) في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية. على سبيل المثال، أظهرت النتائج أن وجود بيئة عمل ملائمة، هيكل تنظيمي فعال، نظام حوافز ومكافآت ملائم، بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة، جميعها تساهم بشكل معنوي في تعزيز الإبداع الإداري. وقد أظهرت الاختبارات الإحصائية أن جميع هذه المتغيرات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، مما يعني أنها تؤثر بشكل كبير على مستوى الإبداع الإداري في الشركة.

٥ المراجع

- (١) جلاب، إحسان دهش. (٢٠١٦). دور التمكين النفسي في العلاقة بين متطلبات العمل ونواتج العمل الإيجابية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة الطيران المدني العراقية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ع ١٠٨
- (٢) حريم، حسين. (٢٠٠٩). إدارة المنظمات: منظور كلي (ط٢). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- (٣) سليم، عبدالعزيز إبراهيم (٢٠١٧). فعالية برنامج تدريبي قائم على إدارة العقل لتحسين التميز الإداري لدى القيادات الإدارية بكلية التربية. مجلة كلية التربية، مج ١٧، ع ٤٤
- (٤) شركة الجزيرة (٢٠٢٤). متاح في (<https://industry.com.sa>)، تاريخ الاسترجاع (٢٠٢٤/٧/١٥م)
- (٥) الشمري، فهد بن عايض. (٢٠١٩). واقع الإبداع الإداري وعلاقته بمستوى أداء العاملين: دراسة تطبيقية على موظفي الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٣، ع ٥٥.
- (٦) شهاب، فيصل علي (٢٠٢٣). الاستراتيجيات التنافسية ودورها في تحقيق التماسك الاستراتيجي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٩، ع ٦١
- (٧) الصاوي، لطيفات (٢٠٢٠). الإبداع والابتكار. مجلة الدراسات الانسانية، عدد ١٣.
- (٨) العلوان، جعفر أحمد عبدالكريم (٢٠١٧). الاتجاهات الإدارية المعاصرة في تنمية الموارد البشرية: مراجعة منهجية للأدبيات ذات العلاقة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٤٦
- (٩) العنزي، سعد علي. (٢٠١٧). أثر البيئة الداخلية على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية في المصارف التجارية الكويتية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مج ٤٣، ع ١٦٥.
- (١٠) فضل الدين، أميمة (٢٠٢٢). فعالية فرق العمل في الفكر التنظيمي: دراسة تحليلية. مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، مج ١٣، ع ١٤.
- (١١) القحطاني، محمد بن علي. (٢٠١٥). القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية (رسالة دكتوراه). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- ١٢) لعمور، رميلة (٢٠١٩). اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال , مج ٦, ع ٣
- ١٣) المسلمية، دلال (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي. رسالة ماجستير. جامعة الشرقية.
- ١٤) المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة

- 15) Abun, D., Macaspact, L. G. R., Valdez, E. B., & Julian, F. P. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(3), 140-158. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2467>
- 16) Ali, E. A. M. (2022). The work environment and its impact on administrative creativity: A case study of Sudan University of Science and Technology. *Journal of Legal and Economic Studies*, 5(1), 1963-1978. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6785175>
- 17) Carnevale, D.G., (1992). Physical Settings of Work. *Public productivity and management Review*
- 18) Chandrasekar K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations, *International Journal Of Enterprise Computing and Business Systems*, Vol:1, Issue:1.
- 19) Ramos, M. A. W., Figueiredo, P. S., & Pereira-Guizzo, C. (2018). Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment factors on creative performance. *Innovation & Management Review*, 15(3), 269-285. <https://doi.org/10.1108/INMR-05-2018-0032>

- 20) Tsaur, S.-H., Yen, C.-H., & Yang, W.-Y. (2010). Do job characteristics lead to employee creativity in travel agencies? *International Journal of Tourism Research*, n/a-n/a. 13(2), 191-204. Retrieved 12 November 2021, from: <https://doi.org/10.1002/jtr.809>
- 21) Inayatullah A & Jahangir P. (2012) .Teachers Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of social science*, Vol. 5, No. 2 Information Discovery and Solutions.

٦ الملاحق

٦,١ الاستبيان:

يسرنا دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الجزيرة للصناعات الدوائية بالرياض والذي يهدف إلى فهم العلاقة بين مختلف جوانب بيئة العمل، مثل الثقافة التنظيمية، وأساليب القيادة، وتوافر الموارد، ومدى دعم الابتكار، وكيفية تأثيرها على قدرة الموظفين الإداريين على الابتكار وتقديم حلول إبداعية.

بيئة العمل: تشير إلى الظروف المادية والمعنوية التي يعمل فيها الموظفون. تشمل هذه البيئة التصميم الداخلي للمكاتب، الإضاءة، التهوية، التكنولوجيا المتاحة، بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، والثقافة التنظيمية. بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تساهم في تحسين مزاج الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، بينما بيئة العمل السلبية قد تؤدي إلى زيادة التوتر وانخفاض الأداء. من المهم أن تكون بيئة العمل داعمة وتوفر جميع الأدوات التي يحتاجها الموظف لتحقيق أهدافه بكفاءة.

الإبداع الإداري: هو القدرة على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة لتحسين العمليات الإدارية واتخاذ القرارات الفعالة. يتطلب الإبداع الإداري التفكير خارج الصندوق والتجديد في الأساليب التنظيمية وحل المشكلات بطريقة غير تقليدية. هذا النوع من الإبداع يعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات وتحقيق النجاح في بيئة الأعمال المتغيرة. الإبداع الإداري يعزز التطوير المستمر والابتكار في الأنظمة والإجراءات الداخلية للشركة، مما يساعدها على تحقيق التفوق التنافسي.

من خلال مشاركتكم القيمة، ستسهمون في توفير بيانات مهمة تساعد في تحليل وتحسين بيئة العمل في شركتنا، مما يعزز من قدرتنا على الابتكار والتطوير المستمر، نؤكد لكم أن جميع الإجابات ستظل سرية وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

نشكركم جزيل الشكر على وقتكم ومساهمتم في هذا البحث، ونتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم وآرائكم القيمة.

أولاً: البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (√) في ما ينطبق عليك:

الجنس:	☐ ذكر	☐ أنثى
العمر:	☐ 30 سنة فأقل	☐ من 31 سنة - 40 سنة
	☐ من 41 سنة - 50 سنة	☐ 51 سنة فأكثر
المؤهل العلمي:	☐ ثانوية عامة فأقل	☐ بكالوريوس
	☐ ماجستير	☐ دكتوراه
سنوات الخبرة:	☐ من 5 سنوات فأقل	☐ 6 سنوات - 10 سنوات
	☐ 11 سنة - 15 سنة	☐ 16 سنة فأكثر
المسمى الوظيفي:	☐ موظف	☐ رئيس قسم
	☐ مساعد مدير	☐ مدير

جدول ١١: المتغير المستقل: بيئة العمل

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
بيئة العمل	ظروف العمل	٨ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
	الهيكل التنظيمي	٩ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
	الحوافز والمكافآت	٨ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
	التكنولوجيا	٦ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

ثانياً: بيئة العمل

رقم الفقرة	الفقرة	وضوح الفقرة		مدى انتماء الفقرة		ملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي	
ظروف العمل						
1.	يشعر العاملون في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.					
2.	يتلاءم الأثاث في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.					
3.	توفر منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة الأمن والسلامة لكافة العاملين.					
4.	تسعى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث.					
5.	تسعى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة إلى توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم.					
6.	توفر إدارة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة للعاملين أماكن مناسبة للترفيه وتناول الوجبات فيأثناء فترات الاستراحة.					
7.	توفر إدارة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة مناخا تنظيميا مناسباً يحفز على الإبداع.					
8.	توفر إدارة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ظروفاً مادية مناسبة من مكاتب					

					ومرافق خدماتية (مرافق صحية، عيادة، مكتبة، إلخ).
الهيكل التنظيمي					
					9. تتوفر المرونة في الهيكل التنظيمي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.
					10. يوفر الهيكل التنظيمي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة نماذج للإبداع.
					11. يوفر الهيكل التنظيمي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة وصفاً وظيفياً دقيقاً للعمل الموظفين.
					12. ترتبط المسميات الوظيفية والرتب في الهيكل التنظيمي بمستوى الكفاءة في العمل.
					13. وضوح طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه.
					14. وضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات.
					15. وضوح جهة المساءلة.
					16. انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات.
					17. تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق.
الحوافز والمكافآت					
					18. يمتاز نظام المكافآت والحوافز في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة بالفعالية.
					19. الدخل الذي أتقاضاه من منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة يعتبر مرتفعاً مقارنة مع رواتب الموظفين يحملون نفس المؤهل العلمي في مؤسسات أخرى.
					20. نظام المكافآت والحوافز في منطقة العقبة الاقتصادية يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج

					الأداء.	
					تعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة عادلة تؤدي إلى محافظة على معنويات الموظف وتحسين الأداء.	21.
					يسد الدخل وملحقاته الذي أنقاضه حاجاتي الأساسية.	22.
					تقييم أداء العاملين تحكمه معايير موضوعية.	23.
					أشعر أنني حاصل على حقوقي الوظيفية في هذه الجامعة.	24.
					اختيار وتعيين العاملين في المستويات الإدارية العليا تحكمه معايير موضوعية وشفافية.	25.
تكنولوجيا						
					يستخدم الهيكل التنظيمي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة التكنولوجيا لتطوير التنظيم فيها.	26.
					تستثمر إدارة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة وسائل وأساليب تكنولوجيا حديثة ومتنوعة في العمل.	27.
					تلجأ منطقة العقبة إلى استخدام شبكة الإنترنت في عملها.	28.
					يتوفر لدى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة نظام معلومات متكامل.	29.
					لدى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة خطة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل.	30.
					تهتم منطقة العقبة الاقتصادية بالتكنولوجيا	31.

جدول ٢: المتغير التابع: الإبداع الإداري

الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الإبداع الإداري	٥ عبارات	المعاينة، علاء سعد الله محمود (٢٠١٦). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

ثالثاً: الإبداع الإداري

رقم الفقرة	الفقرة	وضوح الفقرة		مدى انتماء الفقرة		ملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تتنمي	
السلوك الإبداعي						
1.	تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث.					
2.	لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.					
3.	أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل.					
4.	أقدم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل.					
5.	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة.					