

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

"تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري"

(بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة) - دراسة حالة -

أسم الطالب

زيد فهد الفايز

2021204448

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

14 ربيع الثاني 1446 - الفصل الدراسي الاول

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1. المقدمة
8	1.2. مشكلة الدراسة
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي
11	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
12	1.7. منهجية الدراسة
12	1.8. الدراسة الميدانية
15	1.9. الاستبانة
16	1.10. مخطط المشروع المقترح
20	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
21	2.1. المقدمة
23	2.2. المتغير المستقل
23	2.3. المتغير التابع
24	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
24	2.5. الخاتمة
26	قائمة المراجع

20.....	3. الفصل الثالث : فصل الملاحق
21	3.1 نموذج الدراسة :.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة وتكون قادرة على الإقدام في المنافسة وعلى إحراز أفضل الفاعليات ومن الأكيد أن كل المنظمات المتميزة هي التي تكون مقتدرة على الابتكار والتجديد والإبداع وذلك على أساس متواصل ودائم وأن الرؤساء المتميزون هم الذين يكون لديهم القدرة على مساندة الأشخاص في منشآتهم ويكون لديهم القدرة على الانتفاع من المواهب الابتكارية وتوظيف كل ما لديهم من طاقات وقدرات. وينوه اللوزي إلى أن التطور الإداري الذي نشهده في هذا العصر ساهم في التركيز والاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام بدوره في تحقيق النمو والنجاح للمؤسسات، وأدت تلك التطورات والتوسعات التقنية والمتحولات الكثيرة في الوسط المحيط بالمنشآت إلى بزوغ العديد من المشكلات والأعراض التي توجب ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتوجب التركيز على تنمية أنظمة الحوافز المادية والمعنوية والاهتمام بها لخلق مناخ وبيئة ملائمة للتطوير والإبداع (اللوزي، ٢٠١٢، ص ٢٣٩).

فالمنظمات المعاصرة تعمل في ظل العد من الأوضاع المعقدة والمتغيرة التي تلزم عليها الكثير من التحديات الهائلة التي لم تشاهدها سابقا، ولهذا يتوجب عليهم التصدي لذلك المواجهات والتحديات سريعا وفي نفس الحين بفعالية وكفاءة، الموضوع الذي يستلزم قدرات ابتكارية كثيرة لدى المؤسسات تتمكن من تنمية الأفكار والحلول وأراء حديثة تجعل المؤسسات في نمو واستمرار. وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع لما له من منابوة مهمة في التطوير للمؤسسة وبقائها، فهو أدواتها في التأقلم مع التبدلات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية وغيرهم من الأمور الأخرى التي تحيط بها، كما أن الإبداع يساعد في مواجهة المشاكل المواقبة والتحديات المقبلة عن طريق ما يصل لها من حل لمواجهة هذه المشاكل بشكل أفضل وأسرع (شاهيناز ، ٢٠١١ ، ص (١)).

هذا وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام، فالبعض تبني سياسات شاملة للإبداع على مستوى الأفراد والجماعة والمنظمة، وقد قام البعض الآخر بإنشاء وحدات تنظيمية خاصة لتطوير الإبداع وتنميته مثل وحدات التطوير الإداري والتطوير التنظيمي والبحوث والتطوير وغيرها.

إن الإدارة في حاجة ماسة إلى إدارة وإبداع تنبذ التقاليد وتتكيف معها وتدير التغيير بفاعلية وكفاءة، وتشجع العاملين فيها على الابتكار وتحفيزهم على ممارسة الأساليب الجديدة والإبداعية، حفاظًا على بقاء وتنمية المجتمع المعهد. حتى يتمكنوا من مواجهة المشاكل والتعامل معها. وفقًا لنتائج بعض الدراسات السابقة، من أجل ضمان عمل المؤسسات وتطوير القدرات الإبداعية للموظفين، يجب على الموظفين، وبالتالي تبني بيئة تنظيمية مناسبة وداعمة توجه سلوكهم نحو استكشاف الفرص وتوليد الأفكار الجديدة والمجازفة دعمها وتنفيذها.

بحيث يصبح الإبداع سلوكًا لأن بذور الإبداع موجودة في كل فرد إذا كان لديه بيئة عمل.

كما يجب علينا فهم بيئة العمل حيث أنها عبارة عن مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر وأكيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى. وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها. كما يجب علينا أيضا أن نعرف ما هو معنى الإبداع حيث يكمن في القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها، وبطريقة جديدة وفريدة.

وهو أيضا النظر إلى الأشياء والظواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء الذي يكون لدى أي شخص.

ومن هنا نتمكن من تعريف الأبداع الوظيفي بأنه القدرات الإبداعية والمهارات والأفكار المبتكرة تتفاوت وتتباين من شخص آخر، لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق أهدافها ومحبة الابتكار وصنع أفكار جديدة تؤدي إلى الرقي بالمجتمع إلى نحو أفضل، وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل افضل.

فالمقدرة الابتكارية مكونات أو عناصر أساسية لا يمكن التحدث عن الإبداع الفعال بدونها، تكمن أهميته في تحديد قياس ومستوى الإبداع على المستوى الفردي والمجتمعي والتنظيمي. ونجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتطلب توافر عدد من المتغيرات التنظيمية وبطريقة مناسبة حيث تعكس اللين في المنظمة شخصيتها كما يراها موظفوها، و هو أيضا أحد العوامل المحددة للسلوك التنظيمي، حيث يؤثر على رضا الموظفين ومستوى أدائهم. مع تزايد أهمية اللين في سياق التغيرات البيئية السريعة التي تمر بها المنظمات، والمنافسة

الشديدة والدخول إلى العولمة والتطور التكنولوجي السريع ، مما يفرض على المنظمة الابتكار والتطوير المستمر ، حيث أن الإبداع هو العملية التي يقوم عليها أي تقدم . (مرام احمد علي (2020)صفحة 14.

وبما أن المناخ التنظيمي يمثل وصفًا لخصائص بيئة عمل المنظمات ، فمن الضروري أن يتأثر السلوك الإبداعي للأفراد بالمناخ التنظيمي السائد سواء كان تشجيعًا أو معوقًا للإبداع ، لذا فإن المناخ التنظيمي الصحي يعطي الفرصة لتنمية الطاقات الإبداعية وتشجيع الابتكار ، ويمنح الأفراد مجالًا أوسع للعمل والتواصل واتخاذ القرارات، ويوفر الحوافز المادية والمعنوية. المنظمات الإبداعية هي التي توفر المناخ التنظيمي المناسب، حيث يتجذر الإبداع كهدف مؤسسي متجدد ، ويجعل الإبداع مهمة أساسية وحيوية يشترك فيها جميع الموظفين ، لأنه أساس نموه ووجوده وازدهاره .

سيتم إجراء تحقيق حول الإمكانيات في المؤسسات الخاصة التي تدفع السلوك الإبداعي للموظفين من خلال تطبيق عدد من أبعاد وهي الحساسية والقدرة الذاتية ، ووضوح الرؤية ، والمسؤولية المشتركة ، والاختيار .

(ويكيبيديا، الموسوعة الحرة(Mandumah))

تعتبر أهمية الرضا الوظيفي مقياسًا لفعالية الأداء. إذا كان الموظفون راضين تمامًا ، فستكون النتائج المكتسبة راضية وقابلة للمقارنة مع الزيادات المحتملة في أجور المنظمة. من ناحية أخرى، إذا كان العمال غير راضين، فقد يتسبب ذلك في عدد كبير من حالات الغياب، وحوادث العمل المتكررة ، والانتقال إلى منظمات أخرى. الرضا الوظيفي يقلل من معدل دوران العمل ويزيد من مستوى طموح العمال.

1.1. مشكلة الدراسة:

أن البيئة ومكوناتها تشكل تحدياً لأي تنظيم نظراً إلى ما له من أثر كبير في استمرارية المؤسسات وتقدمها وتحقيقها أكبر قدر من الميزات التنافسية على صعيد أفرادها وتنظيمها. ولتحقيق هذا الهدف لابد أن ندرك مكانة توفير المحيط المناسب القادر على تحفيز العاملين وحثهم نحو الإبداع الإداري لما له من دور فاعل في تحقيق أهداف المنظمة، ولأهمية الإبداع الإداري ودوره في إنماء المؤسسات الحكومية حاولت ذلك التقارير الاستكشاف على العلاقة بين الإحداث الإداري وبيئة العمل الداخلية وبالتالي، تكمن مشكلة الدراسة الأساسية للدراسة في هذا الاستعلام: ما هي علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين؟

وتتم الإجابة على ذلك السؤال عن طريق الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هي العلاقة بين التمكين الفني وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة؟ -
- 2- ما هي العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة؟
- 3- ما هي العلاقة بين الاشتراك في اتخاذ القرار وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة؟

1.1.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص في الفهم الشامل للعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري: تُشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والإبداع الإداري، لكن هناك حاجة إلى المزيد من البحث لفهم هذه العلاقة بشكل أفضل. يجب على الدراسات المستقبلية تحديد العوامل المحددة في بيئة العمل التي تؤثر على الإبداع الإداري، وكيف تؤثر هذه العوامل على سلوكيات القادة الإبداعية.
- قلة الدراسات حول تأثير العوامل المختلفة في بيئة العمل على الإبداع الإداري: تُركز العديد من الدراسات على العوامل العامة في بيئة العمل، مثل ثقافة المنظمة ودعم الإدارة، لكن هناك حاجة إلى المزيد من البحث حول تأثير العوامل المحددة، مثل ممارسات القيادة، وتوفير الموارد، وفرص التعاون، على الإبداع الإداري.

- عدم وجود إطار نظري متكامل لفهم الإبداع الإداري :هناك العديد من النظريات التي تُفسّر الإبداع، لكن لا يوجد إطار نظري واحد متكامل لفهم الإبداع الإداري .يجب على الدراسات المستقبلية العمل على تطوير إطار نظري يُمكن من فهم الإبداع الإداري بشكل أفضل في سياق بيئة العمل.

1.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- قلة الأدوات المُستخدمة لقياس الإبداع الإداري :لا توجد أدوات مُوحدة لقياس الإبداع الإداري، مما يجعل من الصعب مقارنة نتائج الدراسات المختلفة .يجب على الدراسات المستقبلية العمل على تطوير أدوات موثوقة لقياس الإبداع الإداري.
- قلة البرامج التدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري :لا يوجد عدد كافٍ من البرامج التدريبية التي تُساعد القادة على تنمية مهاراتهم الإبداعية .يجب على الدراسات المستقبلية العمل على تطوير برامج تدريبية فعّالة تُساعد القادة على تنمية مهاراتهم الإبداعية وتطبيقها في بيئة العمل.
- قلة الاهتمام من قبل المنظمات بخلق بيئة عمل تُشجّع الإبداع الإداري :لا تُولي العديد من المنظمات اهتمامًا كافيًا بخلق بيئة عمل تُشجّع الإبداع الإداري .يجب على الدراسات المستقبلية العمل على رفع وعي المنظمات بأهمية الإبداع الإداري وتقديم توصيات عملية لخلق بيئة عمل تُشجّعه.

1.2. أهمية الدراسة:

في عالم يتغير باستمرار، تُصبح الحاجة إلى الإبداع والابتكار أكثر أهمية من أي وقت مضى. وتُعدّ المنظمات التي تُشجّع الإبداع أكثر قدرة على التكيف مع التحديات، وتطوير منتجات وخدمات جديدة، والمحافظة على ميزة تنافسية في السوق.

أهمية ذلك البحث يأتي من كونه يتناول في واحد من الموضوعات الهامة البيئة وعلاقتها بالإبداع الإداري حيث تظافر تجهيز محيط العمل المناسبة في تخصيص الجهد والوقت وإرشاد وإحصاء الأفكار في الإنجازات الدقيقة للعمل وما يتخلل ذلك العمل من تنظيم وتنسيق وإبداع وغير ذلك من الجوهريات التي تدعم الجهاز

الإداري وتجهز جو من العمل الفعال، وأن مناخ العمل بعد وسيلة هامة لتحسين وتطوير الأداء ورفع إنتاجية العاملين واستمالتهم تجاه مؤسساتهم، ويعد البحث كذلك إثراء للمعرفة في مجال بيئة العمل وما تحويه من معطيات ذات تأثير في تحقيق الإبداع الإداري. كذلك تعتبر الدراسة اعتبارها من مكانة النتائج التي يأمل العالم الوصول إليها وإصدار العديد من الإرشادات ووضعها تحت تصرف صناع القرار.

يلعب القادة دورًا محوريًا في تعزيز الإبداع في المنظمات. وتُعدّ بيئة العمل أحد العوامل الرئيسية التي تُؤثر على سلوكيات القادة الإبداعية. ففي بيئة عمل تُشجّع المخاطرة والتعاون، من المرجح أن يُظهر القادة سلوكيات إبداعية أكثر.

1.1.3. على المستوى النظري:

- تطوير فهم أعمق للإبداع الإداري: يمكن أن تُساهم الدراسة في فهمنا للإبداع الإداري بشكل أفضل، من خلال تحديد العوامل المؤثرة عليه وكيفية تفاعلها مع بعضها البعض. يمكن أن يُساعد ذلك في تطوير نظريات جديدة للفهم والإبداع الإداري.
- تحسين فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري: لا تزال العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري غير مُفهومة بشكل كامل. يمكن أن تُساعد الدراسة في تحديد العوامل المحددة في بيئة العمل التي تُؤثر على الإبداع الإداري، وكيفية تأثير هذه العوامل على سلوكيات القادة الإبداعية.
- تطوير إطار نظري متكامل لفهم الإبداع الإداري: لا يوجد إطار نظري واحد متكامل لفهم الإبداع الإداري. يمكن أن تُساعد الدراسة في تطوير إطار نظري يُمكن من فهم الإبداع الإداري بشكل أفضل في سياق بيئة العمل.

1.1.4. على المستوى التطبيقي:

- تقديم توصيات عملية لخلق بيئة عمل تُشجّع الإبداع الإداري: يمكن أن تُساعد الدراسة في تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية خلق بيئة عمل تُشجّع الإبداع الإداري. يمكن أن يشمل ذلك

توصيات حول ممارسات القيادة، وتوفير الموارد، وفرص التعاون، وغيرها من العوامل المؤثرة على الإبداع.

- تطوير برامج تدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري: يمكن أن تُساعد الدراسة في تطوير برامج تدريبية فعّالة تُساعد القادة على تنمية مهاراتهم الإبداعية وتطبيقها في بيئة العمل. يمكن أن تشمل هذه البرامج تدريبات على حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، وإدارة المخاطر، وغيرها من المهارات المهمة.
- تحسين أداء المنظمات: يمكن أن تُساعد الدراسة في تحسين أداء المنظمات من خلال زيادة الإنتاجية، وتحسين جودة المنتجات والخدمات، وتعزيز الابتكار. يمكن أن يُساهم الإبداع الإداري في إيجاد حلول جديدة للتحديات، واتخاذ قرارات فعّالة، وتحسين العمليات.
- تطوير القادة: يمكن أن تُساعد الدراسة في تطوير القادة من خلال مساعدتهم على تنمية مهاراتهم الإبداعية والتي تُمكنهم من أن يكونوا أكثر فعالية في عملهم. يمكن أن يُساهم ذلك في تحسين مهارات القيادة، وتعزيز الابتكار، وإلهام الموظفين.

1.4. أسئلة الدراسة:

- وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على الأسئلة الرئيسية التالية :
- " ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟"
- " ما المقصود ببيئة العمل؟"
- " ما هو الابداعي الوظيفي؟"
- " ما هي خصائص بيئة العمل المناسبة؟"
- " كيفية الحصول على الابداع الوظيفي المطلوب؟"
- " هل هناك أثر لبيئة العمل على الابداع الوظيفي؟"

1.5. أهداف الدراسة:

يستهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. ويتفرع من ذلك الهدف الكثير من الأهداف الفرعية الأخرى تتمثل في التالي:

1 - التعرف على العلاقة بين الإبداع الإداري والتمكين التقني في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

2 - التعرف على العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

3 - التعرف على العلاقة بين التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

1.6. فرضيات الدراسة:

هذه الدراسة تسعى إلى التيقن من مدى صواب الفرضيات الآتية: وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين المحيط الداخلي للعمل وبين الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

ويتشعب من هذه الافتراضية الكثير من الافتراضات الفرعية الأخرى التي تتمثل في التالي:

- 1- وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز.
- 2- وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- 3- وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين مستوى الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

1.7 منهجية الدراسة:

منهج الدراسة:

يتم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي، ويقصد به " صفة البحث التي يقصد الوصف الكمي أو الكيفي لظاهرة إنسانية أو اجتماعية أو إدارية أو مجموعة من الأحداث المترابطة معاً عن طريق استعمال أجهزة تجمع المعلومات المتعددة " (المزجاجي، ٢٠١٣م، ص ١١٨).

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام ١٤٤٣/١٤٤٢ هـ، وقد بلغ عددهم ٣٢٦ موظف أكاديمي من كلا الجنسين.

عينة الدراسة:

بسبب صعوبة تطبيق أداة ذلك البحث على كافة أفراد مجتمعها من شاغلي الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة.

أداة الدراسة:

سيتم تحصيل المعلومات لهذه الدراسة عن طريق استمارة الاستبيان التي قام الباحث بتصميمها مستفيداً من الدراسات السابقة والأدب النظري حول قضية الدراسة الحالية، والتي تتركب من جانبين، الأول خاص بالمعلومات الشخصية لأفراد العينة، والجانب الثاني يحتوي على الأسئلة الخاصة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في محيط العمل الداخلي بأبعادها طبيعة وأوضاع العمل الاشتراك في اتخاذ القرارات، التثبيت التقني وكذلك محور يتعلق بالمتغيرات التابعة للإحداث الإداري).

قياس الصدق والثبوت لأداة الدراسة:

للوثوق في أداة الدراسة والتأكد من صلاحيتها لقياس الهدف الذي أعدت من أجله سيتم التحقق منها عن طريق:

أولاً - صدق الأداة:

سيتم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة أو ما يعرف بصدق المحكمين، وذلك من خلال عرضها على عدد من المحكمين بهدف مراجعة فقراتها ومدى ملاءمتها لجمع البيانات المطلوبة، ويتم الأخذ بالمقترحات وإجراء التعديلات ومن ثم إخراج الاستبانة في وصفها النهائي. وللتيقن من صدق الاتساق الداخلي صدق البناء الداخلي للاستبانة سيقوم الباحث باستخدام طريقة معامل بيرسون للارتباط.

ثانياً - ثبات الأداة:

للتأكد من ثبوت أداة الدراسة سيقوم الباحث باستخدام معامل الارتباط (الفا كرونباخ)، وذلك لجميع محاور الدراسة وللأداة ككل.

1.8. الدراسة الميدانية:

الدراسة الميدانية هي جزء أساسي من منهجية البحث وتتضمن جمع البيانات مباشرة من المجتمع المستهدف في البيئة الطبيعية التي يعملون فيها. في هذه الدراسة، يتم التركيز على الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز بجدة لفهم تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري.

أهداف الدراسة الميدانية:

1. جمع البيانات الأولية: الحصول على معلومات وبيانات دقيقة ومباشرة من المشاركين حول الموضوع المدروس.
2. تحليل الواقع العملي: فهم كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في السياق الحقيقي لبيئة العمل الفعلية.
3. تأكيد الفرضيات: اختبار الفرضيات الموضوعة في الدراسة بناءً على البيانات المجمعة من الميدان.

خطوات إجراء الدراسة الميدانية:

1. تحديد العينة:
 - اختيار عينة ممثلة من الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
 - تحديد حجم العينة بحيث يكون كافياً للحصول على نتائج دقيقة.
2. تطوير أدوات جمع البيانات:
 - تصميم استبيانات تتضمن أسئلة تغطي جميع جوانب الدراسة (بيئة العمل، التمكين التقني، ظروف وطبيعة العمل، التشارك في اتخاذ القرارات، والإبداع الإداري).
 - إعداد أسئلة للمقابلات الشخصية (في حال كانت المقابلات جزءاً من منهجية البحث).
3. جمع البيانات:
 - توزيع الاستبيانات على العينة المستهدفة وجمعها بعد استكمالها.
 - إجراء المقابلات الشخصية مع مجموعة مختارة من الأكاديميين للحصول على رؤى أعمق.
4. تحليل البيانات:
 - استخدام برامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS) لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات.
 - تحليل النصوص المستخرجة من المقابلات الشخصية باستخدام التحليل النوعي (إذا كانت المقابلات مستخدمة).
5. تفسير النتائج:
 - ربط النتائج المستخرجة من التحليل بالفرضيات الموضوعة في الدراسة.
 - تقديم تفسير شامل لكيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري.

فوائد الدراسة الميدانية :

1. **واقعية البيانات:** توفر بيانات مباشرة ودقيقة تعكس الواقع الفعلي للمشاركين.
2. **عمق الفهم:** تتيح فهمًا أعمق للعوامل المؤثرة على الظاهرة المدروسة في بيئتها الطبيعية.
3. **تأكيد النتائج النظرية:** تساعد في اختبار الفرضيات النظرية وتأكيد صحتها أو رفضها بناءً على الأدلة الميدانية.

باختصار، الدراسة الميدانية تعتبر جزءًا حيويًا من البحث لأنها توفر البيانات الأساسية اللازمة لتحليل وفهم الظاهرة المدروسة بشكل دقيق وواقعي.

1.9 الاستبانة :

استبيان حول تأثير بيئة العمل الداخلي على تحقيق الإبداع الإداري

عزيزي المشارك، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

أنا الطالب زيد فهد الفايز أجري دراسة بعنوان "تأثير بيئة العمل الداخلي بأبعادها المختلفة على تحقيق الإبداع الإداري".
نشكرك جزيل الشكر على تخصيص جزء من وقتك للإجابة على هذا الاستبيان. نحن نقدر تعاونك الكريم في مشاركتك في هذه الدراسة التي تهدف إلى فهم تأثير بيئة العمل الداخلي بأبعادها المتعددة على تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات.

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن أن تسهم في تحسين بيئات العمل ودعم الابتكار الإداري الذي يعد عنصرًا أساسيًا في تطور المؤسسات وتحقيق أهدافها. نرجو منك الإجابة على جميع الأسئلة بأقصى قدر ممكن من الصدق والدقة، إذ أن مساهمتك القيمة ستساعدنا في الحصول على بيانات موثوقة تعكس واقع بيئة العمل بشكل موضوعي.

نود أن نؤكد لك أن جميع المعلومات التي تقدمها ستعامل بسرية تامة ولن يتم الكشف عنها لأي طرف خارجي. سيتم استخدام البيانات المجمعة لأغراض البحث العلمي فقط، ولن تُستخدم لأي غرض آخر.

إجاباتك ستساهم بشكل كبير في تطوير بيئات العمل وتحفيز الإبداع الإداري، وبالتالي فإن مشاركتك تعتبر خطوة مهمة نحو تحسين الأداء المؤسسي. نقدر وقتك ومساهمتك، ونتمنى لك التوفيق في الإجابة على الاستبيان.

القسم الأول: المعلومات العامة

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ من 25 إلى 34 سنة

☐ من 35 إلى 44 سنة

☐ من 45 إلى 54 سنة

☐ 55 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:

- ☐ ثانوي
- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

4. عدد سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ من 5 إلى 10 سنوات
- ☐ من 11 إلى 15 سنة
- ☐ من 16 إلى 20 سنة
- ☐ أكثر من 20 سنة

القسم الثاني: محيط العمل الداخلي

5. كيف تقيم أسلوب الإدارة في مؤسستك؟

- ☐ ممتاز
- ☐ جيد جداً
- ☐ جيد
- ☐ مقبول
- ☐ ضعيف

6. إلى أي مدى تعتقد أن نمط الإشراف يعزز من بيئة العمل؟

- ☐ إلى حد كبير جداً
- ☐ إلى حد كبير
- ☐ إلى حد ما
- ☐ إلى حد قليل
- ☐ لا يعزز أبداً

7. كيف تقيم نظام المكافآت في مؤسستك؟

- ☐ عادل جداً
- ☐ عادل
- ☐ مقبول
- ☐ غير عادل
- ☐ غير عادل أبداً

القسم الثالث: طبيعة وظروف التوظيف

8. كيف تقيم طبيعة وظيفتك؟

- ☐ روتينية جداً
- ☐ روتينية إلى حد ما
- ☐ متجددة إلى حد ما
- ☐ متجددة جداً

9. إلى أي مدى تعتقد أن طبيعة وظيفتك تحفز على الإبداع؟

- ☐ إلى حد كبير جداً
- ☐ إلى حد كبير
- ☐ إلى حد ما
- ☐ إلى حد قليل
- ☐ لا تحفز أبداً

القسم الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات

10. هل تشارك في اتخاذ القرارات في مؤسستك؟

- ☐ دائماً
- ☐ غالباً
- ☐ نادراً
- ☐ أبداً

11. إلى أي مدى تعتقد أن مشاركتك في اتخاذ القرارات تعزز من ثقتك في العمل؟

- ☐ إلى حد كبير جداً
- ☐ إلى حد كبير
- ☐ إلى حد ما
- ☐ إلى حد قليل
- ☐ لا تعزز أبداً

القسم الخامس: التمكين التقني

12. كيف تقيم استخدام التقنيات الحديثة في مؤسستك؟

- ☐ ممتاز
- ☐ جيد جداً
- ☐ جيد
- ☐ مقبول
- ☐ ضعيف

13. إلى أي مدى تعتقد أن استخدام التقنيات الحديثة يعزز من الإبداع في مؤسستك؟

- ☐ إلى حد كبير جداً
- ☐ إلى حد كبير
- ☐ إلى حد ما
- ☐ إلى حد قليل
- ☐ لا يعزز أبداً

القسم السادس: الإبداع الإداري

14. كيف تقيم مستوى الإبداع الإداري في مؤسستك؟

- ☐ ممتاز
- ☐ جيد
- ☐ مقبول
- ☐ ضعيف

15. هل تعتقد أن بيئة العمل الداخلية في مؤسستك تساعدك على الإبداع؟

- ☐ نعم، إلى حد كبير
- ☐ نعم، إلى حد ما
- ☐ نعم، إلى حد قليل
- ☐ لا، أبداً

القسم السابع: الأسئلة المفتوحة

16. ما هي العوامل التي تعتقد أنها تعيق الإبداع الإداري في مؤسستك؟

.....

17. ما هي الاقتراحات التي تقدمها لتحسين بيئة العمل الداخلية لتعزيز الإبداع الإداري؟

.....

شكراً لمشاركتك!

1.10 مخطط المشروع المقترح:

1. المقدمة

- خلفية البحث
- مشكلة البحث
- أهداف البحث

2. الإطار النظري

- تعريف بيئة العمل الداخلية
- تعريف الإبداع الإداري
- الدراسات السابقة

3. منهجية البحث

- تصميم البحث
- عينة الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- طرق تحليل البيانات

4. تحليل البيانات

- وصف البيانات
- تحليل الفرضيات

5. النتائج والمناقشة

- مناقشة النتائج
- توصيات

6. الخاتمة

- ملخص الدراسة
- الإسهامات العلمية والعملية

2الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتناول ذلك الجزء من الدراسة الدراسات السابقة والإطار النظري حيث ينجز من خلال تناول المفاهيم النظرية المتعلقة بطبيعة العمل الداخلية، وكذلك المفاهيم التي تتعلق بالإبداع الإداري، وكذلك ينجز معالجة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية.

الدراسات السابقة :

دراسة القحطاني، (٢٠١٢م) بعنوان "الابداع الاداري ودوره في تحسين الاداء بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الابداع الاداري ودوره في تحسين الاداء بقيادة حرس الحدود وقد استعمل الباحث الأسلوب الوصفي بأسلوبه المسحي فقد تم تطبيق اسلوب الحصر (المسح الشامل لكامل مجتمع الدراسة وبعد التنفيذ الميداني حصل الباحث على (١٢٧) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي واهم ما قد توصلت إليه التقرير من نتائج تبين معظم افراد عينة الدراسة قابلون على انه يجيد الضباط مهارات الحوار لحل مشكلات العمل ويقومون بإنجاز اعمالهم بأساليب متجددة ويتبنى القادة الحلول الجديدة. معظم افراد عينة الدراسة موافقون على اسهام الابداع الاداري في تحسين مستوى الاداء بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير واهم التوصيات اعداد قيادة ادارية مؤهلة وفعالة ذات تفكير استراتيجي وتدرك أهمية التطوير والعمل الإبداعي، وتشجيع القيادة بحرس الحدود للضباط على ابتكار الحلول وتقبل الأفكار الجديدة وذلك بتوفير حوافز كافية للمبدعين.

دراسة عسيري، (١٤٢٠هـ) بعنوان "مدى توفر سمات الإبداع الإداري في حل المشاكل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمعلمات"، قصدت تلك التقرير إلى معرفة مدى توفر سمات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية بمحافظة الطائف، وكذلك معرفة مدى احتمال وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن توفر صفات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات هي الخبرة، الجنس، والتخصص)، واتخذت تلك التقرير على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحصيل البيانات ومن خلال تحليل البيانات قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: توافر سمات الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية كانت متوسطة بقلب ما، وأن أكثر سمات وخصال الإبداع الإداري توافراً هي الثقة بالنفس والحماس والمخاطرة وكذلك المرونة، وتوصلت تلك الدراسة إلى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة عن مدى توافر سمات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية تبعاً للخبرة والتخصص، وقدمت الدراسة عدد من الإرشادات من أهمها عقد دورات تدريبية للمديرين والمديرات في مجال الإبداع الإداري باعتبارها ضرورة تملئها أحداث العصر، وكذلك أوصت الدراسة باستخدام اختبارات ومقاييس الإبداع الإداري عند اختيار المديرين والمديرات.

دراسة (الشقحا، ٢٠٠٣م) بعنوان: "علاقة الأنواع القيادية بمستوى الإبداع الإداري، دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض" وهدفت تلك البحث في دراية على الأساليب القيادية السائدة في المديرية العامة للجوازات في مدينة الرياض، وقصدت الدراسة أيضا إلى تحديد العلاقة بين تلك الأساليب القيادية للقادة وبين مستوى الإبداع الإداري للعاملين، واتكل الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي الشامل في تلك الدراسة، وقام بتجميع البيانات من المختبرين عن طريق استخدام استمارة الاستبيان، كما قام بتطبيق الدراسة على كافة العاملين في المديرية العامة للجوازات في الرياض والذين يشغلون كل الرتب، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري في المديرية العامة للجوازات.

دراسة محمد المبيضين وآخرون (٢٠١١م) بعنوان "أثر التمكين الإداري في السلوك الإبداع لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية"، وهدفت تلك الدراسة إلى تحديد درجة السلوك الإبداعي ومستوى التمكين الإداري عند الموظفين في كل البنوك التجارية الأردنية، وهدفت أيضا إلى اختبار مدى أثر أبعاد الترسخ الإداري في السلوك الإبداعي للعاملين، وقد توصل الباحث من خلال دراسته إلى الكثير من النتائج أهمها: وجود آثار ذات دلالة إحصائية لقطاعات تمكين العاملين تطبيق إدارة عمل الفريق، واستنابة الصلاحيات المشاركة في اتخاذ القرارات تدريب العاملين وتعليمهم، إيجاد الثقافة الداعمة في السلوك الإبداعي عند العاملين في كافة البنوك التجارية الأردنية، كما توصل الباحث أيضا إلى عدم وجود أي آثار ذات مدلول إحصائي لقطاع تمكين العاملين أي قطاع إغناء العمل في التصرف الإبداعي عند الموظفين في جميع البنوك التجارية الأردنية، وتوصل أيضا إلى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية لآثار التنشيط الإداري في التصرف الابتكاري عند العاملين في جميع البنوك التجارية الأردنية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (الجنس الكفو العلمي، العمر المقياس الوظيفي، الخبرة الوظيفية، وأوصى الباحث بلزوم حرص البنوك على الاهتمام بالعمل بروح الفريق والاهتمام بالإدارة التشاركية، كما أوصى بوجود تنفيذ مبدأ التمكين في إدارة الموارد البشرية في جميع البنوك التجارية الأردنية.

التعليق على الدراسات السابقة

تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عدد من الجوانب واختلفت معها في أخرى فمن أوجه التشابه تناول الدراسات السابقة لأحد متغيرات الدراسة الحالية كما تشابهت معها في استعمال المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية والاستبيان كأداة لجمع البيانات، ولم يجد الباحث في الدراسات السابقة ما أخذت متغيري محيط العمل الداخلية والإبداع الإداري في مؤسسة هامة تعليمية كجامعة الملك عبد العزيز والتي هي تمثل مجتمع الدراسة الحالية.

واكتسبت ذلك الدراسة من الدراسات السابقة في حصر مشكلة الدراسة وصياغة أهدافها وفرضياتها، بجانب تكوين الإطار النظري للدراسة وكذلك بناء أداة الدراسة مما يقصد ذلك أن الدراسات السابقة التي تم تناولها تشكل مرتكزاً هاماً للدراسة الحالية.

متغيرات البحث:

المتغير المستقل: محيط العمل الداخلي بأبعاده:

محيط العمل الداخلي:

يعني بها تشكيلة الصفات المحلية للمؤسسة والتي قد تنقلب على العاملين، علاوة إلى نظريات شخصية معرفية ينقلها العاملين عن الحقائق التنسيقية وتنقلب في أسلوب الإدارة، نمط الإشراف، قانون المكافآت، وطريقة اتخاذ القرارات وغيرها (محمدي، ٢٠١٦، ص ٢١)

طبيعة وظروف التوظيف:

يعني بها طبيعة العمل إذا كانت ذلك اعتيادية تقليدية أم غير اعتيادي تشمل الابتكار والتجديد، فالشغل الاعتيادي يتصدر خلق الإهمال والملل واللامبالاة تجاه التحديث والتطوير بدافع عدم إنجاح الابتكار وإحساس الشخص بأن توظيفه ليس ذا جدوى، لكن المشاريع الغير روتينية التي تتصف بالتجديد والتطوير فإنها تؤدي إلى تطوير الأداء؛ لأن العامل يشعر باعتباره ويشعر بأنه ينجز ، مما يدعم ويعزز وثوقه بنفسه، فبيئة العمل تعد عامل مهما في يأس العاملين أو تحفيزهم بالحاج، (٢٠١٩، ص ٢٨١).

المشاركة في اتخاذ القرارات:

تعني دعوة القائد للعاملين تحت قيادته، والالتقاء بهم ليقوموا بمناقشة كافة المشاكل الإدارية التي تواجههم، وتحليل تلك المشاكل ومحاولة الوصول إلى أحسن الحلول المتوافرة لها، وهذا مما يخلق الثقة لدى العاملين، لاشتراك القائد لهم في وضع الحلول المناسبة لكل المشكلات الإدارية (محمد، ٢٠١٣، ص ٤٨).

التمكين التقني

يقصد التطوير للخدمات الحديثة والمنتجات أو تبديلات في التقنيات التي تستعملها المنشأة، والتبديلات في أساليب الإنتاج، وادخال الكمبيوتر في العمل (محمدي، ٢٠١٦، ص ٣٦).

المتغير التابع:

الإبداع الإداري :

ويعرف بأنه عبارة عن الإتيان بشيء مفيد وجديد قد يكون هذا الشيء خدمة أو فكرة أو سلعة أو نشاط أو نظرية تنجز في داخل المنشأة من خلال السلوك المميز الذي يمارسه الشخص من تبني للتغيير أو تشجيع الابتكار واستخدام أساليب وطرق حديثة في مجال العمل وحبه للتجريب وعدم الانصياع للأوامر والمناظرة التي تقلل من اتساع تفكيره وقدرته على المرونة والتكيف والمساهمة في إيجاد حلول للمشاكلات ولكثرة

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

1. تأثير محيط العمل الداخلي على الإبداع الإداري:
 - أسلوب الإدارة ونمط الإشراف: الإدارة الفعالة والقيادة الملهمة تعزز من روح الابتكار لدى العاملين وتوفر بيئة تشجع على التجريب والتطوير.
 - قانون المكافآت: وجود نظام مكافآت عادل ومحفز يعزز من رغبة العاملين في الابتكار وتقديم أفكار جديدة.
 2. تأثير طبيعة وظروف التوظيف على الإبداع الإداري:
 - العمل الروتيني مقابل العمل المتجدد: الأعمال الروتينية قد تؤدي إلى الملل وتقليل الإبداع، بينما الأعمال التي تتطلب تجديدًا وابتكارًا تساهم في تحفيز العاملين على تقديم أداء مميز وأفكار مبتكرة.
 3. تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري:
 - الثقة والتحفيز: إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات يعزز من ثقتهم بأنفسهم ويحفزهم على تقديم أفكار جديدة وحلول إبداعية للمشكلات.
 4. تأثير التمكين التقني على الإبداع الإداري:
 - استخدام التقنيات الحديثة: تطوير واستخدام التقنيات الحديثة في بيئة العمل يدعم العمليات الإبداعية و يتيح للعاملين أدوات جديدة لتطوير أفكارهم وتحسين أدائهم.
- بناءً على هذه العلاقة، يمكن القول بأن تحسين محيط العمل الداخلي بأبعاده المختلفة يؤدي إلى تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين، حيث أن بيئة العمل المحفزة والداعمة للإبداع تساهم في تحفيز العاملين على تقديم أفضل ما لديهم من أفكار وخدمات ومنتجات جديدة ومفيدة.

2.5. خاتمة:

تلعب بيئة العمل الداخلية دورًا حاسمًا في تعزيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات. هذا البحث استعرض تأثير الأبعاد المختلفة لمحيط العمل الداخلي على الإبداع الإداري، حيث تبين أن الإدارة الفعالة ونمط الإشراف، قانون المكافآت، طبيعة وظروف التوظيف، المشاركة في اتخاذ القرارات، والتمكين التقني، جميعها عوامل تساهم بشكل كبير في تشجيع العاملين على الابتكار وتقديم أفكار جديدة.

وجدنا أن أسلوب الإدارة الذي يشجع على الحرية والابتكار، بجانب نمط إشراف محفز، يعزز من روح الابتكار لدى العاملين. كذلك، فإن نظام المكافآت العادل يلعب دورًا محوريًا في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومفيدة. وبالنسبة لطبيعة وظروف التوظيف، فإن الأعمال التي تتطلب تجديدًا وابتكارًا تساهم في تحسين الأداء وتعزيز الشعور بالإنجاز.

المشاركة في اتخاذ القرارات تُعد أيضاً عنصراً أساسياً في بناء الثقة بين العاملين والقادة، مما يعزز من قدرتهم على الابتكار والإبداع. وأخيراً، التمكين التقني وتبني التقنيات الحديثة يتيح للعاملين أدوات ووسائل جديدة لتطوير أفكارهم وتحسين أدائهم.

بناءً على هذه النتائج، يمكن للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز الإبداع الإداري أن تركز على تحسين بيئة العمل الداخلية بأبعادها المختلفة. من خلال خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة، يمكن تحقيق مستويات أعلى من الإبداع والابتكار، مما يساهم في النمو والازدهار المؤسسي.

الإسهامات العلمية والعملية

- **الإسهامات العلمية:** يقدم هذا البحث رؤية شاملة حول تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري، مما يساهم في إثراء الأدبيات الأكاديمية في هذا المجال وتقديم إطار نظري يمكن الاعتماد عليه في دراسات مستقبلية.
- **الإسهامات العملية:** توفر النتائج توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تحسين بيئة العمل لتحفيز الإبداع الإداري، بما في ذلك تطوير أنماط الإدارة، نظام المكافآت، طبيعة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، والتمكين التقني.

التوصيات

- **تحسين نمط الإدارة والإشراف:** تبني أنماط قيادة تشجع على الابتكار والحرية في العمل.
- **تطوير نظام المكافآت:** وضع نظام مكافآت عادل ومحفز يعزز من رغبة العاملين في الابتكار.
- **تنويع طبيعة العمل:** تشجيع الأعمال التي تتطلب تجديدًا وابتكارًا لتجنب الملل والروتينية.
- **تعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات:** إشراك العاملين في عمليات اتخاذ القرارات لتعزيز الثقة وتحفيز الإبداع.
- **تطوير التمكين التقني:** تبني التقنيات الحديثة وتوفير الأدوات اللازمة لدعم الابتكار والإبداع.

ملخص الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة استكشاف تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري، مع التركيز على الأبعاد المختلفة لمحيط العمل الداخلي وطبيعة وظروف التوظيف، المشاركة في اتخاذ القرارات، والتمكين التقني. النتائج أكدت أهمية هذه العوامل في تحفيز الابتكار وتقديم أفكار جديدة داخل المؤسسات، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق النمو والازدهار.

قائمة المراجع:

مراجع باللغة العربية:

1. أبو زيد، عبد الحميد. (2015). إدارة الموارد البشرية: الأصول النظرية والتطبيقية. القاهرة: دار الفكر العربي.
2. أبو الخير، محمد. (2017). الإبداع الإداري في المنظمات الحديثة. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
3. الحسن، خالد. (2018). بيئة العمل الداخلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي. بيروت: دار الكتب العلمية.
4. السلمي، ناصر. (2019). التمكين التقني ودوره في تحسين بيئة العمل. جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
5. القحطاني، سعيد. (2020). التشارك في اتخاذ القرارات وتأثيره على الإبداع الوظيفي. الرياض: مكتبة العبيكان.

مراجع باللغة الإنجليزية:

1. Amabile, T. M. (1996). **Creativity in Context**. Boulder, CO: Westview Press.
2. Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. **Academy of Management Journal**, 39(3), 607-634.
3. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. **Academy of Management Journal**, 38(5), 1442-1465.
4. Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here? **Journal of Management**, 30(6), 933-958.
5. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). **Work Redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley.

مراجع عبر الإنترنت:

1. تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (univ-tebessa.dz)
2. دور الإبداع الإداري في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمات- عرض تحليلي | ASJP (cerist.dz) -
3. دور استراتيجيات الإبداع الإداري في تحسين الاداء الوظيفي (researchgate.net) [PDF]
4. تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري - بحث مقاطع فيديو (bing.com)
5. رسالة ماجستير بعنوان اثر بيئة العمل على الإبداع الإداري (mobt3ath.com)
6. [PDF] الإبداع الإداري (arabpsychology.com)
7. [PDF] أبعاد الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع الإداري = نموذج منظمة تويوتا اليابانية (researchgate.net) =

3. الفصل الثالث: فصل الملاحق

3.1. نموذج الدراسة:

نموذج الدراسة يوضح العلاقات المفترضة بين المتغيرات المختلفة التي سيتم دراستها. في هذه الدراسة، نموذج الدراسة يركز على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، مع الأخذ في الاعتبار العوامل الوسيطة مثل التمكين التقني، ظروف وطبيعة العمل، والتشارك في اتخاذ القرارات.

مكونات نموذج الدراسة:

1. المتغير المستقل: بيئة العمل الداخلية
2. المتغير التابع: الإبداع الإداري
3. العوامل الوسيطة:
 - التمكين التقني
 - ظروف وطبيعة العمل
 - التشارك في اتخاذ القرارات

شرح نموذج الدراسة:

- بيئة العمل الداخلية: تشمل العوامل التي تتعلق بكيفية إدارة وتنظيم العمل داخل المؤسسة.
- الإبداع الإداري: يعبر عن القدرة على تقديم حلول وأفكار جديدة ومبتكرة لتحسين الأداء والعمليات داخل المؤسسة.
- التمكين التقني: يشير إلى استخدام التقنيات الحديثة وتوفير الأدوات اللازمة لدعم الإبداع.
- ظروف وطبيعة العمل: تشمل العوامل المادية والمعنوية التي تؤثر على راحة وتحفيز الموظفين.
- التشارك في اتخاذ القرارات: يعبر عن مدى إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتأثير ذلك على مستوى الإبداع.

كيفية تطبيق نموذج الدراسة:

1. جمع البيانات: سيتم جمع البيانات باستخدام استبيانات ومقابلات شخصية مع عينة من الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز.
2. تحليل البيانات: سيتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي لاختبار العلاقات بين المتغيرات وتحديد مدى تأثير كل من العوامل الوسيطة على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
3. تفسير النتائج: سيتم تفسير النتائج لمعرفة العوامل الأكثر تأثيراً على الإبداع الإداري وكيفية تحسين بيئة العمل لدعم الإبداع.

باستخدام هذا النموذج، يمكن للدراسة تقديم رؤى شاملة حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري وكيف يمكن تحسين العوامل المختلفة لتعزيز الإبداع داخل المؤسسة.

3.2 الاستبانة:

استبيان حول تأثير بيئة العمل الداخلي على تحقيق الإبداع الإداري
عزيزي المشارك، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

أنا الطالب زيد فهد الفايز أجري دراسة بعنوان "تأثير بيئة العمل الداخلي بأبعادها المختلفة على تحقيق الإبداع الإداري".

نشكرك جزيلا الشكر على تخصيص جزء من وقتك للإجابة على هذا الاستبيان. نحن نقدر تعاونك الكريم في مشاركتك في هذه الدراسة التي تهدف إلى فهم تأثير بيئة العمل الداخلي بأبعادها المتعددة على تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات.

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن أن تسهم في تحسين بيئات العمل ودعم الابتكار الإداري الذي يعد عنصراً أساسياً في تطور المؤسسات وتحقيق أهدافها. نرجو منك الإجابة على جميع الأسئلة بأقصى قدر ممكن من الصدق والدقة، إذ أن مساهمتك القيمة ستساعدنا في الحصول على بيانات موثوقة تعكس واقع بيئة العمل بشكل موضوعي.

نود أن نؤكد لك أن جميع المعلومات التي تقدمها سنعامل بسرية تامة ولن يتم الكشف عنها لأي طرف خارجي. سيتم استخدام البيانات المجمعة لأغراض البحث العلمي فقط، ولن نستخدم لأي غرض آخر. إجاباتك ستساهم بشكل كبير في تطوير بيئات العمل وتحفيز الإبداع الإداري، وبالتالي فإن مشاركتك تعتبر خطوة مهمة نحو تحسين الأداء المؤسسي. نقدر وقتك ومساهمتك، ونتمنى لك التوفيق في الإجابة على الاستبيان.

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/UsvWZdMxckyQgzNz5>

القسم الأول: المعلومات العامة

1. الجنس:
 - ☐ ذكر
 - ☐ أنثى
2. العمر:
 - ☐ أقل من 25 سنة
 - ☐ من 25 إلى 34 سنة
 - ☐ من 35 إلى 44 سنة
 - ☐ من 45 إلى 54 سنة
 - ☐ 55 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:
- ☐ ثانوي
 - ☐ دبلوم
 - ☐ بكالوريوس
 - ☐ ماجستير
 - ☐ دكتوراه
4. عدد سنوات الخبرة:
- ☐ أقل من 5 سنوات
 - ☐ من 5 إلى 10 سنوات
 - ☐ من 11 إلى 15 سنة
 - ☐ من 16 إلى 20 سنة
 - ☐ أكثر من 20 سنة

3.2.1 جدول التعريف بأسئلة الاستبيان:

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات لكل بُعد	المجموع الكلي للفقرات	المصدر
محيط العمل الداخلي (المتغير المستقل)	1. أسلوب الإدارة ونمط الإشراف.	5 فقرات	19	محمديّة (2016) ، "بيئة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي"
	2. ظروف وطبيعة التوظيف.	5 فقرات		بالحاج (2019) ، "أثر بيئة العمل على تطوير الأداء"
	3. المشاركة في اتخاذ القرارات	4 فقرات		محمد (2013) ، "المشاركة في اتخاذ القرارات وأثرها على الإبداع الإداري"
	4. التمكين التقني	5 فقرات		محمديّة (2016) ، "أثر التمكين التقني في بيئة العمل"

القسم الثاني: محيط العمل الداخلي

8. كيف تقيم أسلوب الإدارة في مؤسستك؟

- ☐ ممتاز
 - ☐ جيد جداً
 - ☐ جيد
 - ☐ مقبول
 - ☐ ضعيف
9. إلى أي مدى تعتقد أن نمط الإشراف يعزز من بيئة العمل؟
- ☐ إلى حد كبير جداً
 - ☐ إلى حد كبير
 - ☐ إلى حد ما
 - ☐ إلى حد قليل
 - ☐ لا يعزز أبداً
10. كيف تقيم نظام المكافآت في مؤسستك؟
- ☐ عادل جداً
 - ☐ عادل
 - ☐ مقبول
 - ☐ غير عادل
 - ☐ غير عادل أبداً

القسم الثالث: طبيعة وظروف التوظيف

10. كيف تقيم طبيعة وظيفتك؟
- ☐ روتينية جداً
 - ☐ روتينية إلى حد ما
 - ☐ متجددة إلى حد ما
 - ☐ متجددة جداً
11. إلى أي مدى تعتقد أن طبيعة وظيفتك تحفز على الإبداع؟
- ☐ إلى حد كبير جداً
 - ☐ إلى حد كبير
 - ☐ إلى حد ما
 - ☐ إلى حد قليل
 - ☐ لا تحفز أبداً

القسم الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات

12. هل تشارك في اتخاذ القرارات في مؤسستك؟
- ☐ دائماً
 - ☐ غالباً
 - ☐ نادراً
 - ☐ أبداً
13. إلى أي مدى تعتقد أن مشاركتك في اتخاذ القرارات تعزز من ثقتك في العمل؟
- ☐ إلى حد كبير جداً
 - ☐ إلى حد كبير

- ☐ إلى حد ما
- ☐ إلى حد قليل
- ☐ لا تعزز أبداً

القسم الخامس: التمكين التقني

14. كيف تقيم استخدام التقنيات الحديثة في مؤسستك؟

- ☐ ممتاز
- ☐ جيد جداً
- ☐ جيد
- ☐ مقبول
- ☐ ضعيف

15. إلى أي مدى تعتقد أن استخدام التقنيات الحديثة يعزز من الإبداع في مؤسستك؟

- ☐ إلى حد كبير جداً
- ☐ إلى حد كبير
- ☐ إلى حد ما
- ☐ إلى حد قليل
- ☐ لا يعزز أبداً

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات لكل بُعد	المجموع الكلي للفقرات	المصدر
الإبداع الإداري (المتغير التابع)	الابتكار في الحلول	5 فقرات	10	النفيعي (2003)، "الإبداع الإداري وأثره على تحسين الأداء"
	المرونة والتكيف	5 فقرات		النفيعي (2003)، "الإبداع الإداري وأثره على تحسين الأداء"

القسم السادس: الإبداع الإداري

14. كيف تقيم مستوى الإبداع الإداري في مؤسستك؟

- ☐ ممتاز
- ☐ جيد
- ☐ مقبول
- ☐ ضعيف

15. هل تعتقد أن بيئة العمل الداخلية في مؤسستك تساعدك على الإبداع؟

- ☐ نعم، إلى حد كبير
- ☐ نعم، إلى حد ما
- ☐ نعم، إلى حد قليل
- ☐ لا، أبداً

جدول أدوات البحث:

القسم	البند	الخيار 1	الخيار 2	الخيار 3	الخيار 4	الخيار 5
القسم الأول: المعلومات العامة						
الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى					
العمر	☐ أقل من 25 سنة ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55 سنة فأكثر					
المستوى التعليمي	☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه					
سنوات الخبرة	☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ أكثر من 20					
القسم الثاني: محيط العمل الداخلي						
كيف تقيم أسلوب الإدارة؟	ممتاز ☐ جيد جداً ☐ جيد ☐ مقبول ☐ ضعيف					
نمط الإشراف يعزز البيئة؟	☐ إلى حد كبير جداً ☐ إلى حد كبير ☐ إلى حد ما ☐ إلى حد قليل ☐ لا يعزز أبداً					
تقييم نظام المكافآت؟	عادل جداً ☐ عادل ☐ مقبول ☐ غير عادل ☐ غير عادل أبداً					

					القسم الثالث: طبيعة وظروف التوظيف	
					☐ روتينية جداً ☐ روتينية ☐ متجددة ☐ متجددة جداً	تقيم طبيعة الوظيفة؟
					☐ إلى حد كبير جداً ☐ إلى حد كبير ☐ إلى حد قليل ☐ لا تحفز أبداً	طبيعة الوظيفة تحفز الإبداع؟
					القسم الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات	
					☐ دائماً ☐ غالباً ☐ نادراً ☐ أبداً	تشارك في القرارات؟
					☐ إلى حد كبير جداً ☐ إلى حد كبير ☐ إلى حد قليل ☐ لا تعزز أبداً	مشاركتك تعزز الثقة؟
					القسم الخامس: التمكن التقني	
					☐ ممتاز ☐ جيد جداً ☐ جيد ☐ مقبول ☐ ضعيف	استخدام التقنيات؟
					☐ إلى حد كبير جداً ☐ إلى حد كبير ☐ إلى حد قليل ☐ لا يعزز أبداً	التقنيات تعزز الإبداع؟
					القسم السادس: الإبداع الإداري	
					☐ ممتاز ☐ جيد ☐ مقبول ☐ ضعيف	مستوى الإبداع الإداري؟
					☐ نعم، إلى حد كبير ☐ نعم، إلى حد ما ☐ نعم، إلى حد قليل ☐ لا، أبداً	البيئة تساعد على الإبداع؟
					القسم السابع: الأسئلة المفتوحة	
					العوامل التي تعيق الإبداع؟	
.....						

.....	اقتراحات تحسين بيئة العمل؟
----------------	----------------------------

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1/المقدمة

يستعرض هذا الفصل منهجية البحث المتبعة لدراسة تأثير البيئة الداخلية للعمل على تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة. يشمل الفصل توضيحاً للتعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسية التي تساعد في ضبط وتحليل ظواهر الدراسة، ويشمل ذلك المتغير المستقل "البيئة الداخلية للعمل" بأبعاده المتعددة، والمتغير التابع "الإبداع الإداري". كما يناقش تصميم البحث، ومجتمع الدراسة وأسلوب أخذ العينات، ويستعرض أدوات جمع البيانات المستخدمة وكيفية تحليلها. تهدف هذه المنهجية إلى جمع وتحليل البيانات بشكل منهجي ودقيق، مما يساهم في تحقيق الأهداف البحثية واختبار الفرضيات المحددة.

3.2/التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أمراً ضرورياً لتحقيق فهم واضح ومحدد للعوامل التي يتم دراستها، مما يضمن قياس المتغيرات بشكل دقيق وموحد. يركز هذا البحث على دراسة البيئة الداخلية للعمل كمتغير مستقل وتأثيره على الإبداع الإداري كمتغير تابع، وقد تم تحديد الأبعاد والعوامل الرئيسية لكل متغير على النحو التالي:

3.2.1 المتغير المستقل (البيئة الداخلية للعمل)

يتضمن المتغير المستقل في هذه الدراسة أبعاداً رئيسية تُقاس جوانب مختلفة من بيئة العمل الداخلية، وهي:

- **نمط القيادة:** يشمل أسلوب الإدارة ومدى دعم القيادة للإبداع والتجديد. يتم قياس هذا البعد عبر استبيان مكون من 5 أسئلة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح من "أوافق بشدة" إلى "لا أوافق بشدة".
- **ظروف العمل:** يُقاس عبر 4 أسئلة تستفسر عن مدى تشجيع بيئة العمل على الإبداع من خلال تقديم تحديات أو مهام تتطلب التفكير الابتكاري.
- **المشاركة في اتخاذ القرار:** يقيس مدى إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، مما يُعزز الثقة ويزيد من تحفيزهم نحو الإبداع. يتم تقييم هذا البعد من خلال 3 أسئلة.
- **التمكين التقني:** يُشير إلى مستوى توظيف التقنيات الحديثة لدعم الإبداع والابتكار في المؤسسة، ويُقاس عبر 3 أسئلة باستخدام مقياس ليكرت، مما يسمح بتقييم مدى تأثير التقنية على تحسين الأداء والإبداع.

3.2.2 المتغير التابع (الإبداع الإداري)

يعرف الإبداع الإداري إجرائيًا بأنه قدرة الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومفيدة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي. يتم قياس هذا المتغير من خلال استبيان يحتوي على 7 أسئلة تقييمية، تستخدم مقياس ليكرت الخماسي، مما يتيح تحديد مدى دعم بيئة العمل للإبداع وقدرة الموظفين على إيجاد حلول وابتكارات جديدة في مواقف العمل المختلفة.

3.3 تصميم البحث

يعتمد هذا البحث على تصميم علمي يستند إلى المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعتبر مناسبًا لدراسة العلاقة بين البيئة الداخلية للعمل وتحقيق الإبداع الإداري من خلال استعراض وتحليل البيانات المُجمعة من مجتمع الدراسة بشكل كمي. يُمكن هذا التصميم من توفير فهم أعمق للعوامل التي تؤثر في الإبداع الإداري، ويشمل ذلك:

- **فلسفة البحث:** يستند البحث إلى فلسفة الوضعية (Positivism)، والتي تعتمد على القياس الكمي والتحليل الإحصائي لتحقيق الموضوعية.
- **منهج البحث:** يعتمد البحث على المنهج الاستنتاجي (Deductive)، حيث يتم اختبار الفرضيات المطروحة بناءً على تحليل البيانات.
- **استراتيجية البحث:** تُعد دراسة الحالة الاستراتيجية المثلى لهذا البحث نظرًا لتركيزه على أكاديمي جامعة الملك عبد العزيز كمجتمع للدراسة.
- **اختيار البحث:** تم استخدام طريقة أحادية في جمع البيانات، معتمدةً بشكل أساسي على الاستبيان كمصدر أساسي للبيانات.
- **الأفق الزمني:** يُعتبر هذا البحث ذا منظور زمني مستعرض (Cross-sectional)، حيث تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة.
- **تقنيات جمع البيانات:** تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لملاءمته للحصول على معلومات تفصيلية وكمية حول المتغيرات المدروسة.

نموذج البصلة البحثي: (The Research Onion Model):

هو إطار توضيحي يستخدم لمساعدة الباحثين في تحديد المنهجية المناسبة لدراساتهم. يعتمد النموذج على هيكل متعدد الطبقات يشبه طبقات البصلة، حيث يتعين على الباحثين تحديد كل طبقة قبل الانتقال إلى التالية. إليك نموذج البصلة البحثي في نقاط:

1. الفلسفات البحثية: (Research Philosophies)

- **التجريبية: (Positivism)** تعتمد على البيانات القابلة للقياس والتحليل العلمي.
- **التفسيرية: (Interpretivism)** تركز على فهم الظواهر الاجتماعية في سياقاتها.
- **البراغماتية: (Pragmatism)** تجمع بين الفلسفتين السابقتين بناءً على مشكلة البحث.

- النقدية: (Critical Realism) تحليل كيفية تأثير الواقع على الظواهر الاجتماعية.

2. المقاربات البحثية: (Research Approaches)

- الاستنتاجية: (Deductive) تبدأ من نظرية موجودة وتختبر الفرضيات من خلال البيانات.
- الاستقرائية: (Inductive) تبدأ من البيانات لتطوير نظرية جديدة.
- المزيج بينهما: (Abductive) تجمع بين النهجين الاستقرائي والاستنتاجي.

3. استراتيجيات البحث: (Research Strategies)

- التجربة: (Experiment) اختبار فرضيات في بيئة مضبوطة.
- دراسة الحالة: (Case Study) دراسة متعمقة لظاهرة في سياق معين.
- المسح: (Survey) جمع البيانات من مجموعة كبيرة من الناس.
- البحث الإجرائي: (Action Research) حل مشكلة عملية من خلال التفاعل المستمر.
- الاثنوغرافيا: (Ethnography) دراسة الثقافات أو الجماعات البشرية.
- دراسة أرشيفية: (Archival Research) تحليل بيانات تاريخية أو أرشيفية.

4. خيارات البحث: (Research Choices)

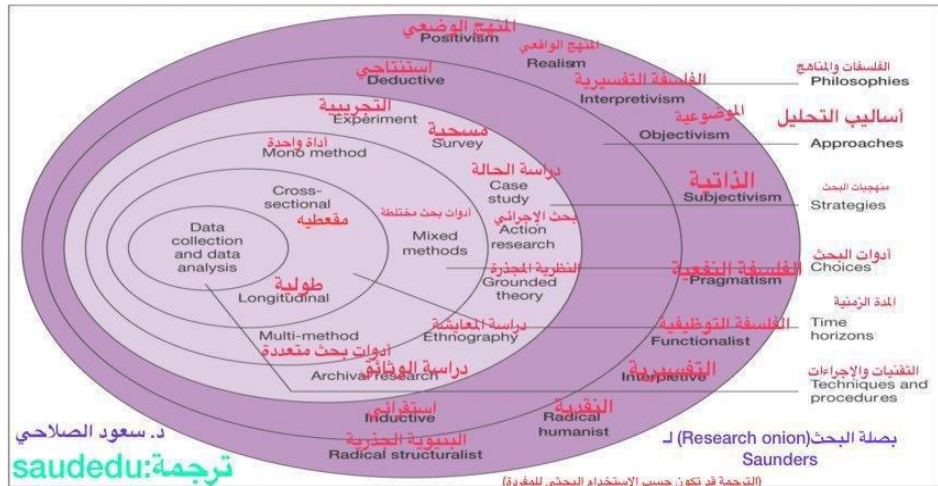
- المنهج الكمي: (Quantitative) استخدام الأرقام والبيانات الإحصائية.
- المنهج النوعي: (Qualitative) الاعتماد على النصوص والمقابلات لتحليل الظواهر.
- المنهج المختلط: (Mixed Methods) الجمع بين المنهجين الكمي والنوعي.

5. آفاق الزمن: (Time Horizons)

- الدراسات المستعرضة: (Cross-sectional) جمع البيانات في وقت محدد.
- الدراسات الطولية: (Longitudinal) متابعة البيانات عبر فترة زمنية طويلة.

6. تقنيات وإجراءات جمع البيانات: (Data Collection Techniques and Procedures)

- المقابلات: (Interviews) للحصول على بيانات نوعية معمقة.
- الاستبيانات: (Questionnaires) جمع بيانات كمية من مجموعة كبيرة.
- الملاحظات: (Observation) مراقبة السلوكيات في بيئة طبيعية.
- البيانات الثانوية: (Secondary Data) استخدام بيانات تم جمعها مسبقاً لأغراض مختلفة.



الشكل 2- نموذج البصلة البحثي .

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

3.4.1 مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، ويشمل كافة الموظفين الأكاديميين بمختلف مستوياتهم، حيث يمثلون الفئة المستهدفة لدراسة تأثير البيئة الداخلية للعمل على الإبداع الإداري.

3.4.2 عينة البحث

تم اختيار عينة تمثيلية من مجتمع الدراسة مكونة من 100 أكاديمي، ويعد هذا العدد كافياً لتحقيق نتائج دقيقة وموثوقة وقابلة للتعميم.

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة كطريقة أخذ العينات، حيث يتيح هذا الأسلوب تمثيلاً عادلاً ومتكافئاً لجميع أفراد مجتمع الدراسة، مما يزيد من دقة وموثوقية النتائج.

جدول 1: مجتمع البحث

القطاع	التصنيف	عدد الموظفين
جامعة الملك عبد العزيز	الأكاديميين	326

المصدر: زيد فهد (2024)

جدول 2: عينة البحث

العينة المستهدفة	حجم العينة	التصنيف
أكاديميو جامعة الملك عبد العزيز	100 أكاديمي	الأكاديميين

المصدر: زيد فهد (2024)

3.5 طريقة جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمه ليتضمن أسئلة تقيس أبعاد المتغير المستقل (البيئة الداخلية للعمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري). وتم توزيع الأسئلة كالتالي:

جدول 3: المتغير المستقل - البيئة الداخلية للعمل

البعد	عدد الأسئلة	نوع المقياس	المصدر
نمط القيادة	5	مقياس ليكرت الخماسي	العبدلي، 2022
ظروف العمل	4	مقياس ليكرت الخماسي	السلمي، 2021
المشاركة في القرار	3	مقياس ليكرت الخماسي	الكعبي، 2023
التمكين التقني	3	مقياس ليكرت الخماسي	النعيمي وآخرون، 2020
الإجمالي	15		

جدول 4: المتغير التابع - الإبداع الإداري

البعد	عدد الأسئلة	نوع المقياس	المصدر
الإبداع الإداري	7	مقياس ليكرت الخماسي	الأحمدي، 2019
الإجمالي	7		

3.6 أنواع البيانات

3.6.1 البيانات الأولية

البيانات الأولية هي البيانات التي تم جمعها مباشرةً من مجتمع الدراسة باستخدام الاستبيان، مما يتيح الوصول إلى بيانات حديثة وواقعية تعبر بشكل مباشر عن بيئة العمل الداخلية في جامعة الملك عبد العزيز وعلاقتها بالإبداع الإداري.

3.6.2 البيانات الثانوية

تتضمن البيانات الثانوية المعلومات التي تم جمعها من الدراسات السابقة والأبحاث الأكاديمية ذات الصلة، والتي تُستخدم لتعزيز تحليل وتفسير النتائج الميدانية، وتوفير قاعدة معرفية تدعم موضوع البحث.

3.7 طرق وإجراءات تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، النسخة 28، حيث تم اتباع الخطوات التالية لضمان دقة النتائج:

- **اختبار توصيف العينة:** يساعد التحليل الوصفي في فهم الخصائص الديموغرافية للعينة وتفضيلاتهم، مما يوفر لمحة شاملة عن العوامل المشتركة في مجتمع الدراسة.
- **اختبارات الصدق:** تم استخدام التحليل العامل الاستكشافي للتحقق من قياس الأدوات البحثية للعوامل المستهدفة، مما يعزز من موثوقية الاستنتاجات المستخلصة.
- **اختبارات الثبات:** تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا لقياس الثبات، لضمان اتساق الأداة البحثية عبر فترات زمنية مختلفة، مما يزيد من مصداقية البيانات المستخرجة.

3.8 الخاتمة

خلاصةً، هدفت هذه المنهجية إلى تحليل العوامل التي تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز. أظهرت النتائج الأولية أن البيئة الداخلية للعمل، بمختلف أبعادها مثل نمط القيادة وظروف العمل والمشاركة في اتخاذ القرار والتمكين التقني، تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز أو تثبيط الإبداع الإداري لدى العاملين الأكاديميين. وقد أظهر التحليل الوصفي أن الأبعاد المختلفة للبيئة الداخلية للعمل، مثل دعم القيادة للابتكار وبيئة العمل التعاونية، تؤدي إلى تعزيز مستويات الإبداع الإداري بين الأكاديميين. من خلال الدراسة الميدانية، تم التوصل إلى نتائج تدعم فرضية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، حيث إن العوامل المساندة من بيئة العمل تحفز العاملين على تقديم أفكار جديدة وخالقة، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي.