

جامعة الجميع الذكية – ميد أوشن



كلية الإدارة

برنامج ماجستير الإدارة

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري للعاملين في جامعة القصيم

**The impact of the work environment on achieving
administrative creativity for employees at Qassim
University**

عمل الطالب: مفلح سعود العنزي

الرقم الجامعي: 222000927

مشرف المقرر: د. وليد سليمان

العام الدراسي 2023

المحتويات:

جدول المحتويات

1	المحتويات:
3	المقدمة:
4	مشكلة البحث:
4	أهمية وأهداف البحث:
5	فروض البحث:
5	منهج البحث:
5	حدود البحث:
5	الإطار النظري والدراسات السابقة:
6	مقدمة:
6	المبحث الأول: ماهية بيئة العمل: المفهوم والنشأة:
8	المبحث الثاني: مكونات بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها:
11	المبحث الثالث: الإبداع الإداري: مفهومه وعناصره:
13	الدراسات السابقة والتعقيب عليها:
13	الدراسات السابقة:
19	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية:
19	منهجية الدراسة:
19	مجتمع وعينة الدراسة:
19	تحليل الاستبيان:
19	أولاً: التصميم:
20	ثانياً: خصائص العينة:
21	ثالثاً: التوزيع:
22	رابعاً: الصدق والثبات:
22	خامساً: اختبار فرضيات الدراسة:
22	الفرضية الفرعية الأولى:
28	الفرضية الفرعية الثانية:

29	الفرضية الفرعية الثالثة:
30	الفرضية الرئيسية:
32	النتائج والتوصيات:
34	المراجع:
36	الملاحق:

20	جدول رقم (1) يبين توزيع درجات مقياس ليكرت
21	جدول رقم (2) اختبار التوزيع الطبيعي
22	جدول رقم (3) معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
23	جدول رقم (4) المتوسط الحسابي لمحور الهيكل التنظيمي
23	جدول رقم (5) المتوسط الحسابي لمحور الحوافز والأجور
24	جدول رقم (6) المتوسط الحسابي لمحور التدريب
25	جدول رقم (7) المتوسط الحسابي لمحور التقنية
26	جدول رقم (8) المتوسط الحسابي لمحور ظروف العمل المادية
27	جدول رقم (9) اختبار العينة البسيطة
28	جدول رقم (10) اختبار المتوسطات المستقلة لمحاو الدراسة Independent Samples Test
29	جدول رقم (11) تحليل التباين
30	جدول رقم (12) اختبار متوسطات الأزواج المتقابلة
31	جدول رقم (13) مؤشرات تحليل الانحدار Model Summary
31	جدول رقم (14) مؤشرات معادلة الانحدار البسيط Coefficients(a)

المقدمة:

شهدت مراحل تطور البشرية وحضاراتها ثورات علمية هائلة تركت انطباعاتها المباشرة على أنماط الأدوات الاقتصادية التي رسمت ملامح الحياة في تلك الحضارات، وقد تقاسمت تلك المراحل والحضارات الاهتمام بالجوانب المادية للموارد سواء ما ارتبط منها بالأرض أم بوسائل الإنتاج، أم بالعمل، ولم يتجاوز الاهتمام بجانب العمل في تلك الحقب والحضارات المتعاقبة على البشر حجم الإنتاجية التي يحققها العامل في نشاطه، مع الاهتمام باستمراره في إنتاجيته من خلال منحه ما يوفر له الاستمرار فقط في العمل، وقد استمرت حالة النظم الاقتصادية القديمة على هذا الحال حتى تمكنت الثورة الصناعية من تحقيق توالد للعديد من الأنظمة التي انبثقت عنها، كما في الثورة التقنية والتكنولوجيا، وثورة اقتصاد المعرفة.

وقد تميزت الفترة التي سبقت ظهور هذه الثورات (التكنولوجيا والمعرفة) في القرن الماضي بفترات شديدة من الصراعات بين الحركات العمالية أو ما بات يُطلق عليها في عصرنا الحالي اسم نقابات العمال، وأرباب العمل اللاهثين إلى تعظيم الأرباح بغض النظر عن متطلبات ومستلزمات العمال، والحكومات الداعمة لأرباب العمل، الأمر الذي نجم عنه تحول في ميادين التنافس ونمطية التنافس بين المنظمات في عالم الأعمال بالاعتماد على زيادة إنتاجية المورد البشري من خلال تزايد اهتمام منظمات الأعمال بالجوانب الإنسانية والسلوكية للقوة العاملة، وتزايد الاهتمام بالظروف التي ترافق عمل الموارد البشرية ومكوناتها، حتى أضحي الاهتمام بالموارد البشرية وسبل تمكينها ورفاهها من أبرز الميادين التنافسية بين منظمات الأعمال.

لقد أضحي الاهتمام بمكونات بيئة العمل من الركائز الرئيسة لميادين التنافسية في النشاط الاقتصادي منذ سبعينيات القرن الماضي، باعتباره يوفر المناخ والظروف المناسبة للموارد البشرية لتزيد من إنتاجيتها وتقدم ما لديها من إبداع في خدمة المنظمة وتحقيق أهدافها، فقامت بعض الحكومات التي كانت داعمة لأرباب العمل باستصدار ومتابعة القوانين والإجراءات التي تهتم بالسلامة المهنية للأفراد في العمل، ومن ثم الاهتمام بالنواحي النفسية والاجتماعية، للعامل نفسه، الأمر الذي أتبعته العديد من الحكومات أيضاً بتغيير تسمية قانون حماية العمال إلى قانون بيئة العمل (سوفي ودبي، 2017).

مشكلة البحث:

يمكننا صياغة مشكلة البحث بالتساؤل التالي:

ما مدى قدرة المنظمات على توفير بيئة عمل مناسبة وقادرة على تمكين العاملين من الإبداع الوظيفي.

وينبثق عن هذه المشكلة مجموعة التساؤلات التالية:

- ماهي بيئة العمل وما هي خصائصها ومكوناتها.
- ما هو الإبداع الوظيفي ومؤشراته.
- كيف يمكن لبيئة العمل أن تساهم في تحقيق الإبداع الوظيفي.

وترتكز مشكلة البحث على علاقة المتغير التابع (الإبداع الإداري) بالمتغير المستقل (مكونات بيئة العمل).

أهمية وأهداف البحث:

ساهمت العولمة في إزالة الحواجز بين البشر عموماً، كما ساهمت في إتاحة الثقافات والعادات الإيجابية والسلبية أمام عموم البشر والمنظمات على وجه الخصوص، الأمر الذي ألزم المجتمعات التي اتسمت سابقاً بالإقطاع والبرجوازية واستغلال جهود البشر وسرقة ثرواتهم على الانخراط في الثقافات الإيجابية وتبنيها، فكان تبني الاهتمام بالموارد البشرية وحقوق العمال وعلاقاتهم داخل العمل، والظروف التي يعملون بها، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى الأهمية التي يحققها استقرار المورد البشري داخل عمله، وإلى أهمية توفير الظروف المناسبة والعلاقات الإنسانية داخل العمل فيما بين العاملين أنفسهم، والعاملين ورؤسائهم، في زيادة إنتاجية العمل وتحقيق أهداف المنظمة، لذا يهدف هذا البحث إلى:

- التعرف على مفهوم بيئة العمل ومكوناتها.
- التعريف بماهية الإبداع الوظيفي ومؤشراته.
- التعرف على خصائص بيئة العمل المساعدة في تحقيق الإبداع الوظيفي

فروض البحث:

يمكن صياغة الفرضية الرئيسة للبحث بالتالي:

وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

ومن الفرضية الرئيسة يمكن صياغة الفرضيتين الفرعيتين على الشكل التالي:

- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل المادية (الحوافز والأجور - التقنية المستخدمة - ظروف العمل المادية: [التصميم المعماري - أماكن الراحة - الإضاءة - التهوية] والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.
- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل غير المادية (المعنوية: التدريب - الهيكل التنظيمي) والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

منهج البحث:

تم انجاز هذا البحث بالاعتماد على المصادر الأولية والثانوية من خلال المنهج الوصفي الإحصائي، وفق الدراسات والأدبيات التي تناولت الموضوع، واستبيان مخصص لهذا الغرض، وسوف يتم تحليل الاستبيان بواسطة مخططات جوجل درايف Google drive وبرنامج الحزم الاجتماعية الإحصائية SPSS.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: 1445 هـ، الموافق للعام الدراسي 2023 م.

الحدود المكانية: جامعة القصيم - فرع المليدا.

الحدود البشرية: العاملين في جامعة القصيم.

الحدود الموضوعية: بيئة العمل والإبداع الإداري.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مقدمة:

أبدى علم اجتماع الإدارة اهتماماً كبيراً في بيئة العمل، وقد تزايد اهتمام العالم أجمع في بيئة العمل في ضوء بروتوكول منظمة الصحة العالمية لمواجهة الوباء الذي أصاب العالم أجمع في العام 2020 والذي أطلق عليه كورونا أو كوفيد-19.

المبحث الأول: ماهية بيئة العمل: المفهوم والنشأة:

ظهر اهتمام المنظمات في بيئة العمل إبان انتقال العالم من العصور المرتكزة على الجهد البشري الصرف إلى اعتمادهم على نظام الآلة إبان الثورة الصناعية، حيث اضطر أصحاب العمل، ومن خلفهم الأكاديميين إلى التكيف مع المعطيات الجديدة التي أفرزتها الثورة الصناعية مخرجاتها، وتكيف معها العمال من حيث الاستخدام وما تحتويه من إيجابيات وسلبيات على الصحة، ومع ما تحتاجه من حيز مكاني وغيره من المتطلبات الأخرى، ليعاود هذا الاهتمام الخجول للظهور في سبعينيات القرن الماضي، نتيجة التحول الذي أصاب العالم إبان ثورة النفط، الأمر الذي أخذت تجسده أيضاً الحكومات بالإضافة إلى منظمات الأعمال (عباسي وحفيظي، 2022).

ومع تزايد تطور النشاط الاقتصادي إبان التحولات البنيوية التي عاشها العالم، تزايد اهتمام الحكومات والمنظمات والأفراد أنفسهم بمكونات بيئة العمل عموماً، وبالعلاقات الإنسانية التي تتم في أجواء العمل وظروفه على وجه الخصوص، وقد أشارت دراسة خرموش وصابر (2018: 22) إلى أهمية العلاقات الإنسانية في نجاح بيئة العمل في تحقيق أهدافها، خاصة في توفير أبعاد السلوك الإنساني المتمثل بسلوكيات التعامل مع الأفراد داخل التنظيم، بالإضافة للبعدين الفني والتقني. الأمر الذي جعل مفهوم بيئة العمل في العصر الحالي يقوم على ظروف العمل المادية الملموسة، والمعنوية المدركة غير الملموسة، وتضم مجموعة العناصر والأدوات والأفعال وردود الأفعال والانطباعات المحيطة بالعمل والتي تؤثر بسلوك الأفراد في ميدان العمل وتتضمن العوامل المادية المتمثلة بالضجيج والنظافة والتهوية والبنى التحتية والتجهيزات الخدمية المساعدة في إتمام الأعمال أو توفير سبل الراحة للعاملين، بالإضافة إلى العوامل النفسية المتمثلة بالعلاقات الإنسانية والبعد الاجتماعي بما يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد وزيادة أدائهم الوظيفي، وقد تناولت بويدي (2019) المفهوم من خلال مجموع خصائص المنظمة الداخلية التي يمارس العاملون ضمنها نشاطاتهم المطلوبة، والتي تتضمن إجراءات العمل، والحوافز والمكافآت المادية والمعنوية،

والرواتب، ومجموع العلاقات التي تتم في أثناء العمل وفقاً لنوع وطبيعة وظروف العمل، وتناول مغربي (2022) المفهوم من خلال المكونات الداخلية والخارجية للمنظمة، باعتبارها مؤثرة في ممارسات المنظمة من النواحي التنظيمية والاستراتيجية والإدارية، ويتم لحظها من قبل الإدارة، وفهم حيثياتها وأثارها في إنتاجية الأفراد وتفكيرهم، وفق دراسة وتحليل الظروف النفسية السائدة بالعمل، وتحليل برامج تصميم وتنفي الأعمال وما يتم استخدامه بها، وقد عرّفها عاتي (2019) بأنها محيط وحيز المنظمة الذي يؤثر بنشاطات المنظمة وإنتاجيتها وأداء كواردها ويتضمن الهيكل التنظيمي والتكنولوجيا وطبيعة العمل والعلاقات السائدة بالمنظمة وطبيعة القيادة فيها.

وعليه يمكننا القول بأن بيئة العمل هي مجموع فلسفة العلاقات القائمة داخل المنظمة والمؤثرة في أداء الأعمال، سواء أكانت بين العاملين أنفسهم، أم بين العاملين وتفاعلهم مع الأدوات المحيطة بهم، وسواء أكانت آلات وتجهيزات وبنى تحتية، أم كانت علاقات إنسانية أم مؤثرات حسية وبصرية وحركية.

المبحث الثاني: مكونات بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها:

تناول مغربي (2022: 6) مكونات بيئة العمل من خلال ثلاث مكونات، يضم المكونين الأول والثاني بشكل معياري 5 أطراف، ويضم المكون الثالث 4 أطراف كما يلي:

أ) البيئة الخارجية: وتتضمن:

- 1) الظروف والقوى الاقتصادية التضخم ومعدل الفائدة والبطالة ومستوى الدخل الفردي والأسعار وغيرها.
- 2) المكون الاجتماعي والثقافي: ويتضمن التقاليد والأعراف السائدة بالمجتمع، بالإضافة لثقافة المجتمع وقيمه.
- 3) المكون التكنولوجي: ويتضمن مدى ودرجة استخدام التطور العلمي والمعرفي في أوجه النشاط بالمنظمة.
- 4) البيئة الطبيعية: وترتبط بالمناخ والاستدامة والقوانين الناظمة لاستخدام الموارد الطبيعية.
- 5) المجال الدولي: ويتناول مدى تأثر أو خضوع المنظمة بالقوانين والتشريعات الخارجية.

ب) البيئة الخاصة: وتتضمن:

- 1) المنافسون: ودورهم في تحديد الحصة السوقية أو الحصول على الموارد.
- 2) الزبائن: وما يرتبط بتحديدهم واستهدافهم ومعرفة ثقافتهم وسلوكياتهم المرتبطة بمنتجات المنظمة.
- 3) الموردون: وهم المسؤولون عن تجهيزات المنظمة ومستلزماتها اللازمة للإنتاج والنشاط.
- 4) المشرعون: وهم الجهة الناظمة للقوانين والتشريعات التي تحم عمل المنظمة.
- 5) الحليف والشريك الاستراتيجي: كما في الاندماجات والاستحواذات واتفاقيات الشراكة أو التحالف فيما بين المنظمات.

ت) البيئة الداخلية: وتتضمن:

- 1) المالكون: وهم أصحاب حقوق الملكية في المنظمة سواء أكان المالك فرد أم عائلة أم شركاء أم مساهمون وفقاً للطبيعة القانونية للمنظمة.

- (2) مجلس الإدارة والمدراء: باعتبارهم المسؤولون عن مسار عمل المنظمة وعلاقاتها.
- (3) العاملون: وهم المكون الأهم في بيئة العمل الداخلية، باعتبارهم محور النشاط والانتاجية والابداع والابتكار.
- (4) البيئة المادية: وتتضمن التجهيزات المادية والآلات والمعدات والمباني والمكاتب، وقد قسمها عباس (2018) إلى بُعدين هما:
- a. التصميم المعماري وما يحتويه من فنون العمارة والتصميم.
- b. التصميم الداخلي وما يعنيه بترتيب ومعالجة المساحات والفراغ داخل مبنى المنظمة أو محيطها.

الشكل رقم (1) مكونات بيئة العمل



المصدر: تم إعدادها من قبل الطالبة بالاستناد إلى (مغربي، 2022: 6)

كما أشار المدني (2019) إلى وجود عوامل كثيرة تؤثر في بيئة العمل داخل المنظمات، وقد أوردتها وفق ثلاث مجموعات:

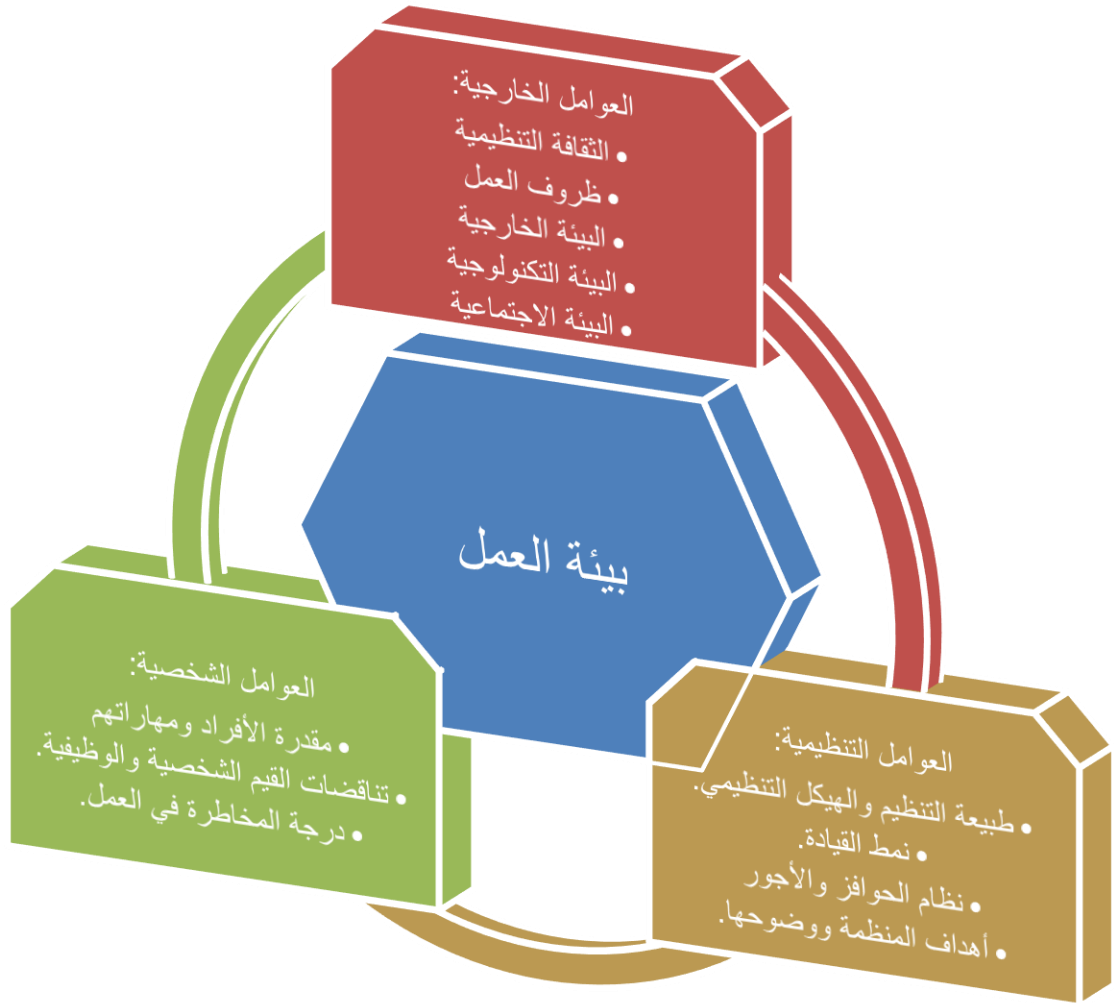
(1) مجموعة العوامل الخارجية.

(2) مجموعة العوامل التنظيمية.

(3) مجموعة العوامل الشخصية.

وقد تم إيضاحها وفق المخطط التالي:

الشكل رقم (2) العوامل المؤثرة في بيئة العمل



المصدر: تم إعدادها من قبل الطالبة بالاستناد إلى (المدني، 2019: 318)

المبحث الثالث: الإبداع الإداري: مفهومه وعناصره:

انطلقت بريكة وعيشاوي (2021: 14) في تعريفهم لمفهوم الإبداع الإداري من الأصل اللغوي لمفردة الإبداع، حيث الإبداع بمثابة الإنشاء، وأن العمل المبدع هو الإنجاز الفريد وليس في التفكير فقط، مع اعتبارات أن العمل المبدع يسبقه تفكير مبدع أيضاً. فالإبداع هو العملية التي ينجم عنها إنشاء مخرجات فريدة، تملك القيمة والهدف والفائدة في آن واحد، واستعرضت بعد ذلك الباحثتان عدة مفهومات للإبداع.

أما الإبداع الإداري، فهو مشتق بصورة أولية من مفهوم الإبداع، لكنه يركز بشكل رئيس على الخصائص التي يطلبها العمل النشاط، وهو يركز على توظيف مزيج المهارات والقدرات والخصائص المتميزة للعنصر البشري للتغلب على المشكلات بطرق جديدة مبتكرة، أو لتقديم مخرجات بطرق فريدة مميزة، وهو أسلوب إداري لطرح ومعالجة المشكلات بطريقة مميزة من قبل الأفراد ليساعدهم على تنفيذ العمل وإخراجه بطريقة مميزة وجديدة (بريكة وعيشاوي، 2021: 16).

وعليه يمكن القول بأن الإبداع الإداري هو مزيج من مجموع القدرات والمهارات والخصائص الشخصية والاستعدادات التي تنتظر البيئة المواتية من أجل تقديم مخرجات فريدة تمتلك القيمة والهدف والمنفعة وقابلية التنفيذ لتحقيق أهداف المنظمة.

ويقوم الإبداع الإداري على العناصر التالية (بريكة وعيشاوي، 2021: 16):

1) الطلاقة: وتتضمن خمسة أنواع، وهي:

الشكل رقم (3) أنواع الطلاقة

• سرعة إطلاق الألفاظ في هدفها المناسب.	طلاقة اللفظ:
• عصف ألفاظ للمعنى الواحد.	طلاقة التداعي:.
• عصف الأفكار في توقيت ضيق محدد.	طلاقة الأفكار:
• صياغة عبارات متتالية في هدفها المحدد.	طلاقة التعبير:
• إخراج الأشكال على هيئة رسوم حقيقية من خلال بعض الإضافات عليها	طلاقة الأشكال:

2) المرونة: وهي نوعان:

i. مرونة تلقائية:

القدرة على التكيف مع معلومات متنوعة ليست من فئة أو نوع واحد.

ii. مرونة تكيفية:

القدرة على التكيف العقلي بشكل موجب.

(3) الأصالة:

منتجات مبتكرة مخصصة للهدف والوظيفة المطلوبة.

(4) المخاطرة:

البحث عن حلول جديدة بأساليب وأفكار جديدة.

(5) الخروج عن المألوف:

الابتعاد عن الأنماط السلوكية في التعامل مع المعطيات والمشكلات المطلوبة.

(6) القدرة على التحليل:

تحليل المعطيات والوقائع إلى جزئيات بسيطة قابلة لإعادة التنظيم.

الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

الدراسات السابقة:

- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل غير المادية (المعنوية: التدريب - الهيكل التنظيمي) والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

(1) هدفت دراسة متلف (2022) الموسومة بـ "بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين - دراسة ميدانية" إلى التعرف على مكونات بيئة العمل الداخلية وتحليل تأثيرها في أداء العاملين بالاعتماد على العوامل المادية والوظيفية والاجتماعية لبيئة العمل بشكل منفرد ومن ثم بشكل مجموعة متكاملة من العوامل، بالاعتماد على عينة مكونة من 50 عامل في مؤسسة سيرام ديكور للزخرفة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لهذه العوامل بشكل منفرد وبشكل متكامل، وأوصت الدراسة إلى أن زيادة مستويات الأداء للعاملين بالمنظمة يتطلب أيضاً تخفيف مستوى الضوضاء، وتحسين نظام التهوية ودرجات الحرارة، والاهتمام بمتطلبات الأمن والسلامة المهنية.

(2) هدفت دراسة زاوي وموسى (2021) الموسومة بـ "أثر جودة بيئة العمل على مستوى الاغتراب الوظيفي - دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية بسكرة" إلى التعرف على مفاهيم المتعلقة بجودة بيئة العمل والاغتراب الوظيفي، والإجراءات التي توفرها المنظمة في محاولة تخفيف شعور الاغتراب الوظيفي لدى العاملين فيها، مع دراسة العلاقة بين جودة بيئة العمل وشعور الأفراد بالاغتراب الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى أن جودة بيئة العمل في المنظمة المدروسة كانت متوسطة، وأن شعور الأفراد بالاغتراب الوظيفي أيضاً كان متوسط، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والاغتراب الوظيفي.

(3) هدفت دراسة بختي وبوشطارة (2021) الموسومة بـ "أهمية الإبداع الإداري والتنظيمي في دعم الميزة التنافسية" إلى تحديد مفهوم الإبداع وعناصره وأنواعه، ومعرفة دوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، وتوصلت الدراسة إلى أن الإبداع الإداري يعتبر الخيار الاستراتيجي الأفضل للمنظمات في مواجهة الأزمات والاضطرابات، بالإضافة إلى دوره

وأهميته في مواجهة الاختلالات التي تصيب الأسواق، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن الإبداع في عمليات تقديم الخدمات الجماعية هو عملية جماعية متكاملة.

(4) هدفت دراسة بوبيدي (2019) الموسومة بـ "علاقة جودة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين - دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي" إلى دراسة علاقة بيئة العمل مع التوافق المهني (الرضا والإرضاء) من خلال التعريف بمكونات بيئة العمل المادية والفيزيائية وتحديد مدى جودتها، ومن ثم دراسة علاقة مكوناتها مع مكونات التوافق المهني، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية عموماً، ومتغيرات الحوافز والاتصال التنظيمي على وجه الخصوص مع التوافق المهني للأساتذة الجامعيين.

(5) هدفت دراسة خرموش وصابر (2018) الموسومة بـ "العلاقات الإنسانية كمدخل لتحسين المناخ في بيئة العمل" إلى التعريف بمفهوم ومحددات العلاقات الإنسانية في بيئة العمل، وبيان مدى أهميتها في سبيل التطوير والتحسين بالعمل والإنتاجية، وفق الهيكل التنظيمي المطلوب، وتوصلت الدراسة إلى أن تفاعل الموارد البشرية في المنظمة فيما بينها وفق البعد الإنساني، يعتبر مساهمة إيجابية في حث العاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة.

- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل المادية (الحوافز والأجور - التقنية المستخدمة - ظروف العمل المادية: [التصميم المعماري - أماكن الراحة - الإضاءة - التهوية] والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

(1) هدفت دراسة مغربي (2022) الموسومة بـ "بيئة العمل في المنظمات - دراسة تحليلية" إلى تحليل مكونات بيئة العمل في المنظمات من خلال التعريف بمفهوماتها ومكوناتها وإبراز دورها في خدمة أهداف المنظمة والعاملين بها، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر فعال لمكونات وأبعاد بيئة العمل في تحقيق أهداف المنظمة، حيث مستوى التدريب كان متوسط، والكوادر البشرية ليست على السوية نفسها من التأهيل المطلوب للعمل، و ظروف العمل كانت جيدة، والحوافز والمكافآت كانت متوسطة.

(2) هدفت دراسة عباسي وحفيظي (2022) الموسومة بـ "جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19 - دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر، بسكرة" إلى الإحاطة بمكونات بيئة العمل وما تم عليها من تعديلات تماشياً مع إجراءات مواجهة الوباء كورونا (كوفيد 19) والالتزام بالبروتوكول الصحي لمنظمة الصحة العالمية، من خلال استبانة تم توجيهها إلكترونياً لأساتذة الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعة قد تمكنت من توفير بيئة عمل جيدة ساهمت في الحفاظ على انتاجيتها من جهة، وحققت النجاح في الالتزام بالبروتوكول الصحي بنسبة كبيرة من جهة أخرى.

(3) هدفت دراسة بريكة وعيشاوي (2021) الموسومة بـ "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري - دراسة حالة مؤسسة الهامل - فرع المطاحن بأدرار" إلى التعرف على مدى قدرة بيئة العمل في التأثير على مستويات الإبداع الإداري المتحقق بالمنظمة المدروسة، من خلال تحديد مستوى أهمية بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لديها، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين كانت متوسطة، وتوصلت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري للعاملين بالمنظمة.

(4) هدفت دراسة عكر (2020) الموسومة بـ "أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي" إلى التعرف على مفهوم بيئة العمل، وإلى مدى إدراك المنظمات لأهمية بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي والإداري للعاملين بها، ومن ثم التعرف على طبيعة العلاقة بين الإبداع الوظيفي وبيئة العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن الإبداع الوظيفي يتحقق عندما تكون بيئة العمل أكثر أمناً وراحة، وأن بيئة العمل المبنية على الجمود والقيود تقضي على الإبداع الوظيفي، وتقود إلى تهرب الموظفين من أداء أعمالهم.

(5) هدفت دراسة جدي (2018) الموسومة بـ "أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين - دراسة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة" إلى التعرف على تأثير بيئة العمل المادية في أداء العاملين في مؤسسة الغاز الجزائرية، وإظهار مدى توفر بيئة عمل مادية جيدة في المؤسسة، بالإضافة إلى التعرف على مستوى أداء العاملين فيها، وتوصلت الدراسة إلى وجود نظرة إيجابية لدى العاملين تجاه بيئة العمل المادية، تمحورت في الرضى عن تصميم الموقع، وتموضع الآلات والمعدات وسهولة الحركة، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية طردية بين أداء العاملين وبيئة العمل المادية، وبين

استخدام العدد والأدوات، والمكائن وأسطح العمل مع إنتاجية العاملين في المؤسسة، وتوصلت أيضاً إلى أن التحسن في بيئة العمل المادية بمقدار وحدة واحدة يساهم في زيادة إنتاجية العاملين بمقدار 0.657 وحدة.

(6) هدفت دراسة خلوف (2017) الموسومة بـ "بيئة العمل وتأثيرها على القائمين بالاتصال في المواقع الاخبارية الفلسطينية - دراسة ميدانية مقارنة على العاملين في وكالة الأنباء المحلية" إلى توصيف وتحليل وتأثير بيئة العمل والقيود التي تفرضها على النشاط في عمل ونشاط القائمين بمنظومة الاتصال في وكالات الأنباء الالكترونية في فلسطين، بالاعتماد على استقصار آراء 128 محرر وصحفي ورئيس تحرير في مختلف الوكالات وتوصلت الدراسة إلى أن أكبر نسب التأثير في عملية الاتصال بوكالات الأنباء الفلسطينية الالكترونية كان للعوامل الفلسطينية الداخلية باعتبار فلسطين لا تزال تحت الاحتلال، ثم لبيئة العمل الداخلية، يليها الإجراءات التي يفرضها المحتل، وبالمرتبة الأخيرة تأتي العوامل الاقتصادية، كما توصلت الدراسة إلى أن أكثر نصف العينة تقريباً تشارك بصنع القرار في وكالاتها، وأن تدخل القائم بالاتصال مع الوكالة ضروري في إنجاح العمل.

(7) هدفت دراسة عباس (2018) الموسومة بـ "أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين - دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده". إلى التعرف على التغيرات التي أصابت بيئة العمل المادية وأداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل وبعد الانتقال إلى المقر المؤقت، ودراسة أثر بعدي بيئة العمل المادية (التصميم المعماري والهندسي) على وجه الخصوص في أداء العاملين، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر لبيئة العمل المادية ببعديها (التصميم المعماري والداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت، ووجود هذا الأثر بعد الانتقال إلى المقر المؤقت، وأن أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين بعد الانتقال إلى المركز المؤقت لم يكن مرتفعاً، حيث تأثر متغير التصميم المعماري في أداء العاملين كان سلبياً وضعيفاً، أما متغير التصميم الداخلي فتأثيره في متغير أداء العاملين طردي ومتوسط الشدة، كما توصلت الدراسة إلى حدوث انخفاض بسيط في أداء العاملين بعد الانتقال إلى المقر المؤقت مع بقاء الإنتاجية مرتفعة، لأن بيئة العمل الجديدة أصبحت انسجماً مع العاملين من حيث السكن والمواصلات وساعات العمل وغيرها.

(8) هدفت دراسة سوفي ودبي (2017) الموسومة بـ "أثر بيئة العمل المادية على أداء الموظفين - حالة العيادة المتعددة الخدمات بالعنصر" إلى التعرف على مفهوم بيئة العمل المادية وأبعادها، ومن ثم التعرف على مفهوم أداء الموظفين وتأثيراتهم في بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية والوظيفية والمادية، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر سلبي ضعيف لبيئة العمل المادية على أداء الموظفين، وأن الضوضاء باعتبارها من مكونات بيئة العمل المادية هي الأكثر تأثيراً على الأداء في حين يحتل المكون "نظافة مكان العمل" المرتبة الأخيرة.

دراسات ينطبق عليها فرضيات الدراسة حول بيئة العمل المادية وغير المادية

(1) هدفت دراسة عاتي (2019). أثر بيئة العمل المادية على نية التسرب الوظيفي - دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل إلى التعرف على دور مكونات بيئة العمل الداخلية المتمثلة بـ(الهيكل التنظيمي - الحوافز والرواتب - التكنولوجيا التي يتم استخدامها في العمل - القيادة الإدارية) في إشباع أو إزالة نية التسرب الوظيفي للعاملين في الشركة بالاعتماد على تحليل استبانة 133 عامل من العاملين في الشركة باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين متغيرات بيئة العمل الداخلية المدروسة ونية التسرب الوظيفي للعاملين في الشركة، وهذه العلاقة غير دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير التكنولوجيا باعتبارها تساعد في تحسين مهارات العاملين وزيادة إنتاجيتهم، كما توصلت الدراسة إلى أن نية التسرب للعاملين من العمل في الشركة كانت متوسطة، حيث يرون أن الهيكل التنظيمي جيد ودرجة القيادة عالية، وبيئة العمل متوافقة مع القيادة والهيكل التنظيمي للشركة.

(2) هدفت دراسة المدني (2019) الموسومة بـ "بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية - دراسة ميدانية" إلى التعرف على مكونات بيئة العمل ومستوياتها في المنظمة المدروسة، ودرجة علاقتها بتحقيق الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمة، من خلال استبيان مكون من محورين، يتضمن المحور الأول 40 فقرة وخمسة أبعاد من أبعاد بيئة العمل، ويتكون المحور الثاني من 12 فقرة تعبر عن الإبداع الإداري، وقد تمت الدراسة على 288 موظفاً بالجامعة، وتوصلت إلى أن مستوى بيئة العمل في الجامعة متوسطة، ومستوى الإبداع الإداري مرتفع، كما توصلت الدراسة إلى

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات بيئة العمل ودرجة الإبداع الإداري للموظفين بالجامعة، وإلى عدم وجود فروقات جوهرية في مستوى الإبداع الإداري يُعزى لمتغير سنوات الخدمة، في حين يوجد فروق بالنسبة لبقية المتغيرات المعبرة عن خصائص العينة - الجنس والمستوى التعليمي والرتبة الوظيفية، وتوصلت أيضاً إلى وجود عوامل أخرى تؤثر بمستوى الإبداع الإداري للموظفين بالجامعة تفوق مستويات بيئة العمل، حيث تأثر مكونات بيئة العمل بالإبداع الإداري بلغت فقط 23%.

(3) هدفت دراسة بليلية (2017). الموسومة بـ "تحسين الأداء الوظيفي من منظور نوعية بيئة العمل - تجربة المؤسسة الوطنية للدهن (ENAP) وحدة سوق أهراس" إلى التعرف على أهم المتغيرات التنظيمية التي تتحكم في تحديد طبيعة بيئة العمل المساهمة في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية، وإلى التعرف على واقع أداء الموظفين فيما يتعلق بنجاح أو فشل سياسة الموارد البشرية المتبعة من أجل توفير الأمن الصناعي وتهيئة بيئة العمل المناسبة للإبداع الفردي والجماعي، بالإضافة إلى التعرف على درجة وعي المنظمة بضرورة تحسين البيئة التنظيمية للعمل من أجل الوصول للأداء الإبداعي للموظفين. وتوصلت الدراسة إلى أن إقامة علاقات عمل متوازنة تزيد من شعوراً لانتماء بين الموظفين وتساهم في تغليب الضمير المهني وإتقان العمل وتطوير المهارات، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بمكونات بيئة العمل لما لها من دور هام في تحفيز العاملين لمنع انقطاع العمل، ولدورها في ردم الفجوات بين جودة إنتاجية العمال والإمكانات المتاحة لهم.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية:

منهجية الدراسة:

تم إنجاز هذه الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاطلاع على الأدبيات الأكاديمية التي تناولت موضع البحث ومتغيراته، ومن ثم تم تصميم استبيان وتوجيهه إلكترونياً للعاملين في جامعة القصيم بالمليدا لمعرفة مدى توافر بيئة العمل المناسبة في الجامعة لدعم الإبداع الإداري، ومن ثم تم تحليل نتائج الاستبيان برنامج الحزم الإحصائية SPSS، بالاعتماد على النسب والمتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار T وتحليل التباين وتحليل الانحدار.

مجتمع وعينة الدراسة:

تم تصميم البحث لدراسة دور بيئة العمل الجيدة في تمكين السلوك الإبداعي في جامعة القصيم، وقد تم اعتماد العينة العشوائية البسيطة من خلال توجيه رابط الاستبيان إلكترونياً للعاملين في الجامعة عبر منتدى وموقع الجامعة، وقد بلغت عدد الردود المعتمدة 61 رداً.

تحليل الاستبيان:

أولاً: التصميم:

تم تصميم الاستبيان من قسمين:

القسم الأول:

يتضمن معلومات عامة عن خصائص العينة: (الجنس - العمر - المستوى التعليمي - الخبرة الوظيفية - مجال العمل في الجامعة).

القسم الثاني:

يتكون من متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع، مُقسمين إلى ستة محاور و36 عبارة كما يلي:

المتغير المستقل: بيئة العمل (X) ويتضمن خمسة محاور موزعة كما يلي:

- x_1 = المحور الأول: الهيكل التنظيمي: ويتضمن 4 عبارات.

- $x2$ = المحور الثاني: الحوافز والأجور: ويتضمن 4 عبارات.
- $x3$ = المحور الثالث: التدريب: ويتضمن عبارات.
- $x4$ = المحور الرابع: التقنية: ويتضمن 5 عبارات
- $x5$ = المحور الرابع: ظروف العمل المادية: ويتضمن

المتغير التابع هو السلوك الإبداعي (Y)، ويتضمن 8 عبارات.

وتم تقييم المتغيرات والمحاور وفق مقياس ليكارت الخماسي، حيث تراتبية المقياس تنطلق من القيمة (1) للتقييم غير موافق بشدة، والقيمة (2) للتقييم غير موافق، والقيمة (3) للتقييم محايد، والقيمة (4) للتقييم موافق، وصولاً للتقييم موافق بشدة والقيمة (5) كما هو مبين بالجدول التالي.

جدول رقم (1) يبين توزيع درجات مقياس ليكارت

المقياس	القيمة	مجال القيمة	
		إلى	من
غير موافق بشدة	1	1.66	1
غير موافق	2	2.33	1.67
محايد	3	3.33	2.34
موافق	4	4.33	3.34
موافق بشدة	5	5	4.34

المصدر: من إعداد الطالبة.

ثانياً: خصائص العينة:

يشير الشكل البياني التالي إلى ما يلي:

- يبلغ حجم العينة 61 شخصاً موزعين إلى 24 أنثى بنسبة 39.3%، و 37 ذكراً بنسبة 60.7%.
- أعلى نسبة لأفراد العينة هي في الفئة العمرية (36-45) سنة وتبلغ 32.8%، تليها الفئة العمرية التي تسبقها مباشرة (26-35) سنة بنسبة 27.9%، ثم تأتي النسبة المتبقية متساوية للفئتين العمريتين (أقل من 26 سنة) و(أكبر من 55 سنة) بنسبة 10.7% لكل فئة.
- أغلب أفراد العينة هم من حملة البكالوريوس وتبلغ نسبتهم 41% تليها حملة الدراسات العليا، ثم النسبة المتبقية 21.3% لمن هم ليس من حملة البكالوريوس أو الدراسات العليا.

- 52.5% من أفراد العينة يعملون بالمجال الإداري مقابل 47.5% يعملون في المجال الأكاديمي.
- النسبة الأكبر من أفراد العينة هي لذوي الخبرات (أكثر من 15 سنة) وتبلغ 31.1%، ثم لحدِيثِي الخبرة (أقل من 5 سنوات) وتبلغ 29.5%، يليها من يمتلكون خبرة من 6 - 10 سنوات بنسبة 24.6%، ثم للفئة التي تمتلك خبرة (11-15) سنة وحصلتها من العينة 14.8%

الشكل رقم (4) خصائص العينة

ثالثاً: التوزيع:

هل تتبع البيانات للتوزيع الطبيعي:

- الفرضية الصفرية : إن بيانات محاور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي.
- الفرضية البديلة : إن بيانات محاور الاستبيان لا تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول رقم (2) اختبار التوزيع الطبيعي

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
	الـأول المحور =x1: التنظيمي الهيكل	الـثاني المحور =x2: الأجور الحوافز	الـثالث المحور =x3: التدريب	الـرابع المحور =x4: التقنية	الـرابع المحور =x5: المادية العمل ظروف	المحور =Y: أري الإبداع
N	61	61	61	61	61	61
Kolmogorov-Smirnov Z	1.199	.900	1.068	1.362	1.058	.815
Asymp. Sig. (2-tailed)	.11	.39	.20	.05	.21	.52

a. Test distribution is Normal. - b. Calculated from data

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان

- عند مقارنة القيمة المحسوبة مع مستوى الدلالة 5% نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعياري لذلك نقبل الفرضية الابتدائية والبيانات تتبع للتوزيع الطبيعي بالنسبة لكافة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

رابعاً: الصدق والثبات:

هل تحقق الاستبانة الاتساق الداخلي وصدق البناء والمحتوى:

من أجل معرفة درجة الاتساق الداخلي للاستبانة وصدق البناء فيما بين المحاور لملائمتها للموضوع المدروس نقوم بحساب معامل ألفا كرونباخ فنجد أن قيمة المعامل هي 95% والاستبانة تحقق الاتساق الداخلي لدرجة توافق استجابة أفرادها عليها.

جدول رقم (3) معامل الثبات (ألفا كرونباخ)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	36

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان

وفيما يتعلق بصدق البناء في ارتباط الفقرات في الاستبيان، فإن نتائج العمود (Corrected Item-Total Correlation) الواردة بجدول بيانات الاختبار تشير إلى أن العبارة السابعة في محور ظروف العمل المادية المرتبطة بالضوضاء، والتي تبلغ قيمتها أقل من 25%، ينبغي حذفها، حيث يزيد حذفها من درجة ارتباط البناء في الاستبيان ليصل إلى 95.3%، أما باقي عبارات الاستبيان فجميعها تحظى بصدق بناء قوي ولا تحتاج حتى إلى إعادة صياغة.

أما في مجال صدق المحتوى فقد تم عرض الاستبيان على الدكتورة هناء، وتم الأخذ بتعديلاتها، كما تم تجربته على بعض أفراد العينة لمعرفة مدى مطابقته للغاية التي تم تصميمه من أجلها، وتم تعديل الفقرات أيضاً وفقاً لذلك.

خامساً: اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الفرعية الأولى:

إن درجة توفر أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) في جامعة القيم مرتفعة.

لإثبات هذه الفرضية نقوم أولاً بالإجابة عن التساؤل التالي:

ما درجة إدراك أفراد العينة لتوفر مكونات بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) في جامعة القصيم.

أولاً: في مجال الهيكل التنظيمي:

تشير بيانات الجدول التالي إلى أن أفراد العينة يدركون بشكل جيد مدى تأثير الهيكل التنظيمي في نشاطهم بالجامعة، حيث متوسط محور الهيكل التنظيمي أكبر من 3.33 ويبلغ (3.5697) ويميل إلى التقييم موافق، وبانحراف معياري صغير يبلغ (0.89574). حيث تعتبر الفقرة الثانية المرتبطة باستقلالية المهام لكل موظف الأكثر اهتماماً من قبل أفراد العينة وهي الأقل من حيث الانحراف المعياري أيضاً، يليها العبارة الرابعة ثم الثالثة، وتأتي العبارة الأولى في المرتبة الأخيرة.

جدول رقم (4) المتوسط الحسابي لمحور الهيكل التنظيمي.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترتيب	الفقرات
1.02669	3.4918	4	الهيكل التنظيمي: يواكب الهيكل التنظيمي خطة الجامعة وأهدافها
1.02536	3.6885	1	الهيكل التنظيمي: لكل موظف في الجامعة مهام وظيفية معلنة بوضوح
1.02643	3.5246	3	الهيكل التنظيمي: يراعي الهيكل التنظيمي بالجامعة حجم المهام المسندة لكل موظف.
1.07174	3.5738	2	الهيكل التنظيمي: يراعي الهيكل التنظيمي بالجامعة مسؤولية كل موظف في المهام الواجب تنفيذها
.89574	3.5697	61	=X1 المحور الأول: الهيكل التنظيمي:
		61	Valid N (listwise)

المصدر: تم حسابه بالاستناد إلى تحليل بيانات العينة عبر برنامج SPSS

ثانياً: في مجال الحوافز والأجور:

تشير بيانات الجدول التالي إلى أن أفراد العينة يبدون تحفظاً حول فعالية الحوافز والأجور بالجامعة، حيث تشير قيمة متوسط المحور إلى التقييم محايد وقيمة المتوسط لم تتجاوز 3.33 وهي (3.31)، وتأتي العبارة الرابعة بالمرتبة الأولى بتقييم موافق، ثم تأتي باقي عبارات المحور بتقييم محايد.

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي لمحور الحوافز والأجور

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترتيب	الفقرات
1.14591	3.2295	2	الحوافز والأجور: نظام الأجور في الجامعة يفى بمتطلباتي الأسرية.
1.16037	3.2295	3	الحوافز والأجور: نظام الأجور في الجامعة يناسب احتياجاتي الشخصية.
1.26318	3.0656	4	الحوافز والأجور: نظام الحوافز والمكافآت بالجامعة جيد ويرتبط بالإنتاجية.
1.24004	3.7213	1	الحوافز والأجور: يعتبر نظام الحوافز مشجعاً لزيادة الانتاجية.
.93168	3.3115	61	=2x المحور الثاني: الحوافز والأجور:
		61	Valid N (listwise)

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان

ثالثاً: في مجال التدريب:

يبيدي أفراد العينة اهتماماً جيداً بتوفر التدريب في بيئة العمل بمتوسط يُقدر بـ (3.59567) وبانحراف معياري (0.93712) وتعتبر فقرات أهمية التدريب في تطوير مهارات وامكانيات الموظفين بالمراتب الأولى، في حين تأتي فقرت أن التدريب متاحا لجميع الموظفين بشكل مستمر بالمرتبة الأخيرة، وجميع العبارات بتقييم موافق.

جدول رقم (6) المتوسط الحسابي لمحور التدريب

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترتيب	الفقرات
1.03728	3.6066	2	التدريب: توفر الجامعة برامج تدريبية لجميع موظفيها.
.96298	3.8033	1	التدريب: تهدف البرامج التدريبية لتطوير قدرات ومهارات الموظفين.
1.15706	3.3770	3	التدريب: البرامج التدريبية متاحة للموظفين بشكل مستمر.
.93712	3.5956		=3x المحور الثالث: التدريب:
		61	Valid N (listwise)

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

رابعاً: في مجال التقنية:

يُدرّك أفراد العينة وجود التقنية بالجامعة بشكل جيد، حيث يحظى متوسط المحور بقيمة (3.7607) وبانحراف معياري (0.72739) وتعتبر فقرات استخدام التقنيات الحديثة في شؤون الأفراد والموظفين بالمراتب الأولى والثانية، في حين تأتي فقرة أن مختبر الجامعة مصممة بطرق حديثة وعالمية في المرتبة الأخيرة، وجميع العبارات بتقييم موافق.

جدول رقم (7) المتوسط الحسابي لمحور التقنية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترتيب	الفقرات
1.01492	3.7377	3	التقنية: التقنيات التي تستخدمها الجامعة في العملية التعليمية مريحة وعصرية.
.91586	3.6230	5	التقنية: التقنية: مخابر الجامعة حديثة ومصممة وفق المعايير العالمية.
.97538	3.6885	4	التقنية: قاعات الجامعة التدريسية مزودة بتقنيات حديثة تساعد في العملية التدريسية
.83306	3.8033	2	التقنية: تحرص الجامعة على استخدام التقنية الحديثة في الأعمال الإدارية بين الموظفين
.76215	3.9508	1	التقنية: تحرص الجامعة على استخدام التقنية الحديثة في الشؤون الإدارية مع الطلاب
.72739	3.7607		=4x المحور الرابع: التقنية:
		61	Valid N (listwise)

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

خامساً: في مجال ظروف العمل:

يتلمس أفراد العينة بشكل بارز مدى توفر ظروف العمل المادية، حيث يحظى متوسط المحور بقيمة (3.7637) وتأتي العبارتين المتعلقتين بوجود مكان جيد مخصص للصلاة، وتصاميم البناء في الجامعة جيدة بالمرتبتين الأولى والثانية على الترتيب بقيم متوسط (4.0164 - 4.3934) على التوالي، وبتقييم مرتفع جداً لتوفر مكان الصلاة، وتقييم مرتفع لتصاميم البناء، يليها توفر إضاءة في مكاتب الموظفين، ثم وجود علاقات إنسانية داخل العمل، يليهم وجود تهوية جيدة في المكاتب، في حين حازت العبارة المتضمن سعي الإدارات في الجامعة لتوفير الراحة لموظفيها بالمرتبة قبل

الأخيرة، وأن الضوضاء والضجيج في بهو الجامعة يؤثر على المحاضرات في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.2131) وقد حظيت العبارة الأخيرة على تقييم محايد (مقبول) في حين باقي العبارات بتقييم مرتفع (جيد)

جدول رقم (8) المتوسط الحسابي لمحور ظروف العمل المادية

العبارات	N	Mean	Std. Deviation
ظروف العمل المادية: يتم إنجاز معاملات الطلبة ضمن متطلبات الأمن والسلامة المناسبين.	6	3.7541	0.82977
ظروف العمل المادية: تعمل الجامعة على توفير كافة سبل الراحة للموظفين لديها.	11	3.3934	1.03728
ظروف العمل المادية: يتم إنجاز العمل ضمن إطار من الاحترام المتبادل مع الرؤساء والمرؤوسين.	7	3.7541	0.97734
ظروف العمل المادية: تسود العلاقات الإنسانية بين الموظفين بشكل بارز.	4	3.8033	0.81281
ظروف العمل المادية: نظام الإضاءة المتوفر في مكاتب الموظفين مناسب.	3	3.9508	0.8047
ظروف العمل المادية: نظام التهوية المتوفر في القاعات والمكاتب جيد.	5	3.7705	1.02296
ظروف العمل المادية: الضوضاء الناجمة عن حركة الطلاب والمحاضرات غير مؤثرة على عمل الموظفين.	12	3.2131	1.22631
ظروف العمل المادية: يوجد مكان مخصص لإقامة الصلاة	1	4.3934	0.73663
ظروف العمل المادية: التصميم المعماري للجامعة جيد	2	4.0164	0.8464
ظروف العمل المادية: يتم التنقل داخل الجامعة بيسر وسهولة.	9	3.7213	1.01868
ظروف العمل المادية: يوجد كافتريا للراحة في أوقات الفراغ.	8	3.7541	0.97734
ظروف العمل المادية: يوجد حديقة أو بهو بتهوية جيدة يمكن الخروج إليه في أوقات الفراغ.	10	3.6393	0.96666
=5xالمحور الرابع: ظروف العمل المادية:		3.7637	0.60766
Valid N (listwise)	61		

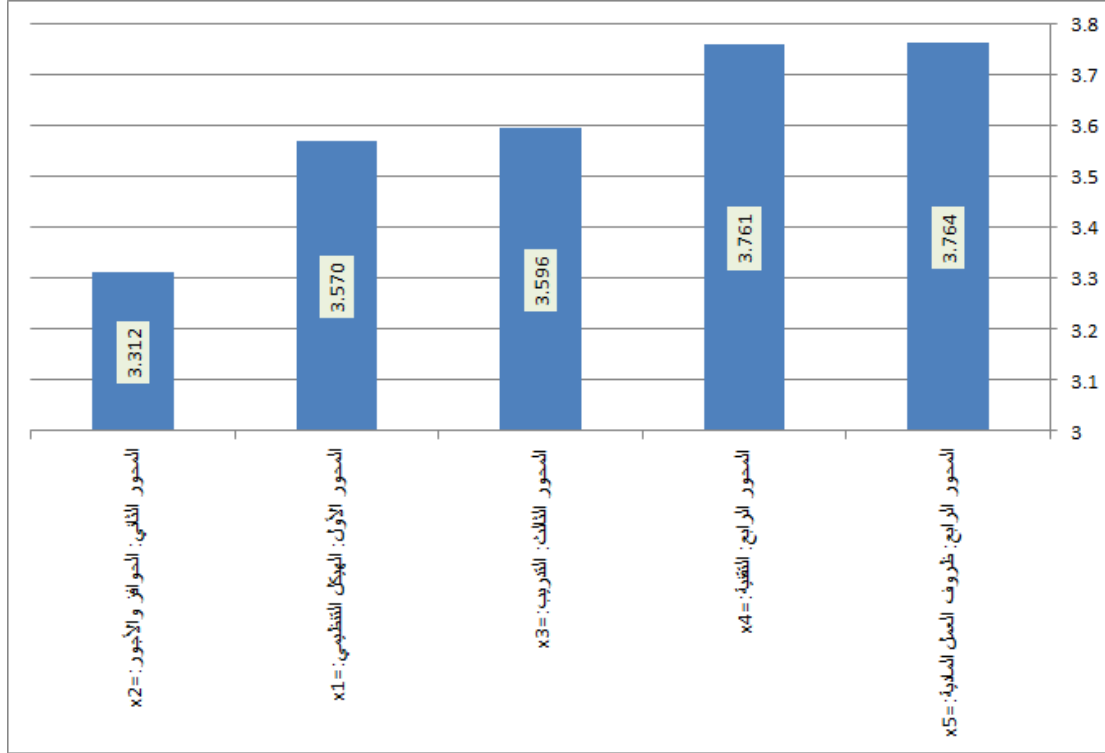
المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

النتيجة:

- تتوفر أبعاد بيئة العمل المادية في جامعة القصيم بالمليدا بدرجة مرتفعة للأبعاد (الهيكل التنظيمي - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية)، وبدرجة مقبول بالنسبة لبعاد الحوافز والأجور.
- وفي ترتيب توافر الأبعاد وفق وجهة نظر العينة أتى بُعد ظروف العمل بالمرتبة الأعلى

بإدراك أفراد العينة، يليه محور التقنية، ثم التدريب، وتأتي في المراتب الأخيرة الهيكل التنظيمي، ويليه في المرتبة الأخيرة الحوافز والأجور، كما هو مبين بالشكل التالي.

الشكل رقم (5) ترتيب أبعاد بيئة العمل في جامعة القصيم وفق إجابات العينة لها



المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

ثم نقوم بعد ذلك بإثبات الفرضية: إن درجة توفر أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) في جامعة القيم مرتفعة.

لاختبار صحة الفرضية نقوم باختبار العينة البسيطة:

جدول رقم (9) اختبار العينة البسيطة

Test Value = 3	t	Sig. (2-tailed)	قرار الاختبار
الهيكل التنظيمي: الأول المحور x1=	4.967	.000	نرفض الفرضية الابتدائية
والأجور الحوافز: الثاني المحور x2=	2.611	.011	نرفض الفرضية الابتدائية
التدريب: الثالث المحور x3=	4.964	.000	نرفض الفرضية الابتدائية
التقنية: الرابع المحور x4=	8.167	.000	نرفض الفرضية الابتدائية
المادية العمل ظروف: الرابع المحور x5=	9.815	.000	نرفض الفرضية الابتدائية

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

من خلال نتائج الجدول السابق، نلاحظ أن مستوى الدلالة المحسوب هو أقل من المستوى المعياري 5%، لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لجميع أبعاد بيئة العمل والتي تقول بأن درجة توفر أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) في جامعة القصيم بالمليدا مرتفعة.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% في أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) والسلوك الإبداعي يُعزى للجنس.

ولإثبات هذه الفرضية أو نفيها نقوم بمتابعة اختبار ليفين للتجانس الوارد في الجدول التالي:

جدول رقم (10) اختبار المتوسطات المستقلة لمحاور الدراسة Independent Samples Test

		اختبار ليفين للتجانس		اختبار-للمتوسطات	
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	متجانس	7.502	.008	4.823	.000
	غير متجانس			5.195	.000
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	متجانس	1.470	.230	5.001	.000
	غير متجانس			5.306	.000
x3=المحور الثالث: التدريب:	متجانس	2.403	.126	4.663	.000
	غير متجانس			5.091	.000
x4=المحور الرابع: التقنية:	متجانس	.017	.897	2.966	.004
	غير متجانس			2.946	.005
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	متجانس	.051	.822	2.270	.027
	غير متجانس			2.291	.026

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

حيث نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة للمحاور المتغيرة والمستقلة جميعها تشير إلى قيم دلالة محسوبة تفوق القيمة المعيارية (Sig=5%) باستثناء محور الهيكل التنظيمي، وعليه فإننا نقبل الفرضية الابتدائية التي تقول بتجانس المجموعات للأبعاد (الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية)، وعدم تجانسه لبعد الهيكل التنظيمي، الأمر الذي يخضع الفرضية لقيم T للمجموعات المتجانسة للأبعاد الأربعة السابقة، وللمجموعات غير المتجانسة لبعد الهيكل التنظيمي.

عند مقارنة مستوى الدلالة المحسوب للأبعاد الخمسة جميعها في المجموعات الأربع المتجانسة، وللهيكل التنظيمي كبعد غير متجانس، نجد أن مستوى الدلالة لها إلى أقل من القيمة المعيارية 5%، وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% في أبعاد (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) ومحور السلوك الإبداعي يُعزى للجنس.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين محاور الدراسة (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) يُعزى لعامل (المستوى التعليمي - الخبرة الوظيفية).

جدول رقم (11) تحليل التباين

قرار الاختبار	الخبرة		قرار الاختبار	التعليم	
	F	Sig.		F	Sig.
تقبل الفرضية البديلة	6.996	.000	تقبل الفرضية الصفرية	2.249	.115
تقبل الفرضية البديلة	6.152	.001	تقبل الفرضية الصفرية	1.584	.214
تقبل الفرضية البديلة	7.442	.000	تقبل الفرضية الصفرية	1.891	.160
تقبل الفرضية الصفرية	2.695	.054	تقبل الفرضية البديلة	6.119	.004
تقبل الفرضية الصفرية	.653	.584	تقبل الفرضية الصفرية	3.125	.051

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

من أجل اختبار صحة الفرضية تم الاحتكام إلى تحليل التباين الأحادي، وتبين عند مقارنة مستوى الدلالة المحسوب مع مستوى الدلالة المعياري 5% ما يلي:

وفق متغير المستوى التعليمي:

- قبول الفرضية الصفرية والمتضمنة عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين محاور (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - ظروف العمل المادية) يُعزى للمستوى التعليمي.
- رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% لمحور التقنية يُعزى للمستوى التعليمي.

وفق متغير الخبرة الوظيفية:

- قبول الفرضية الصفرية والمتضمنة عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين محاور الدراسة (التقنية وظروف العمل المادية) يُعزى للخبرة الوظيفية.

- رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين محاور الدراسة (الهيكل التنظيمي - التدريب - الحوافز والأجور) يُعزى للخبرة الوظيفية.

الفرضية الرئيسة:

لا توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد بيئة العمل ((الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) والسلوك الإبداعي للعاملين في جامعة القصيم.

من خلال جدول الاختبار نستنتج:

- يوجد علاقة ارتباطية بين أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - ظروف العمل المادية) والسلوك الإبداعي للعاملين في جامعة القصيم

- لا يوجد علاقة ارتباطية بين بُعد بيئة العمل (التقنية) والسلوك الإبداعي للعاملين في جامعة القصيم

جدول رقم (12) اختبار متوسطات الأزواج المتقابلة

قرار الاختبار	Sig. (2-tailed)	df	t	المحاور
نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة	.004	60	-3.004	1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي - : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:
نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة	.000	60	-4.839	2=المحور الثاني: الحوافز والأجور - : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:
نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة	.007	60	-2.801	3=المحور الثالث: التدريب - Y= : المحور الخامس: الإبداع الإداري:
نقبل الفرضية الصفرية	.148	60	-1.467	4=المحور الرابع: التقنية - Y= : المحور الخامس: الإبداع الإداري:
نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة	.038	60	-2.119	5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية - : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:

المصدر: تم حسابه وفق برنامج SPSS بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

ثم نقوم بتحليل الانحدار الخطي لإظهار أثر العلاقة بين المتغير التابع (السلوك الإبداعي) وأبعاد المتغير المستقل، كما يلي:

جدول رقم (13) مؤشرات تحليل الانحدار والارتباط: النموذج Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.525	.44680

a. Predictors: (Constant), x5= المادية العمل ظروف: الرابع المحور

إن أفضل معادلة تمثيل للعلاقة بين أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) والسلوك الإبداعي يتم التعبير عنها من خلال متغير ظروف العمل المادية، بفعالية تمثيل تبلغ 53.2%.

ويمكن تمثيل العلاقة بين ظروف العمل المادية والسلوك الإبداعي من خلال معادلة التمثيل التالية:

$$Y = 0.961 + 0.778 X$$

أي أن أية زيادة أو تحسين في بيئة العمل بمقدار وحدة واحدة يرافقها زيادة في السلوك الإبداعي للعالمين في الجامعة بمقدار 77.8%.

جدول رقم (14) مؤشرات معادلة الانحدار البسيط: ثوابت المعادلة(a) Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.961	.362		2.656	.010
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	.778	.095	.730	8.197	.000

a. Dependent Variable: Y= الإداري الإبداع: الخامس المحور

النتائج والتوصيات:

النتائج:

- يبلغ حجم العينة 61 شخصاً موزعين إلى 24 أنثى بنسبة 39.3%، و 37 ذكراً بنسبة 60.7%.
- 52.5% من أفراد العينة يعملون بالمجال الإداري مقابل 47.5% يعملون في المجال الأكاديمي.
- تتوفر أبعاد بيئة العمل المادية (الهيكل التنظيمي - التدريب - التقنية - ظروف العمل المادية) في جامعة القصيم بالمليدا بدرجة مرتفعة.
- حاز بعد الحوافز والأجور على درجة تقييم مقبول فقط وفقاً لتقييم العينة في جامعة القصيم.
- أتى بُعد ظروف العمل بالمرتبة الأعلى بإدراك أفراد العينة، يليه محور التقنية، ثم التدريب، وتأتي في المراتب الأخيرة الهيكل التنظيمي، يليه في المرتبة الأخيرة الحوافز والأجور.
- لا يوجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين محاور الدراسة (التقنية وظروف العمل المادية) يُعزى للخبرة الوظيفية
- يوجد فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين محاور الدراسة (الهيكل التنظيمي - التدريب - الحوافز والأجور) يُعزى للخبرة الوظيفية
- يوجد علاقة ارتباطية بين أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - الحوافز والأجور - التدريب - ظروف العمل المادية) والسلوك الإبداعي للعاملين في جامعة القصيم
- لا يوجد علاقة ارتباطية بين بُعد بيئة العمل (التقنية) والسلوك الإبداعي للعاملين في جامعة القصيم
- إن أية زيادة أو تحسين في بيئة العمل بمقدار وحدة واحدة يرافقها زيادة في السلوك الإبداعي للعاملين في الجامعة بمقدار 77.8% من الزيادة التي تم إضافتها لبيئة العمل.

التوصيات:

- العمل على رفع سوية الأفراد في مجال التقنيات المستخدمة في الجامعة من خلال تكثيف الدورات التدريبية المرتبطة بنطاق عملهم.
- العمل على تطوير نظام جديد للحوافز والأجور بالجامعة واقتراح:

- مكافآت تشجيعية أو علاوات بالأجر ترتبط بالنشر العلمي للأبحاث والمشاركة بالمؤتمرات.
- مكافآت للعاملين بالمجالات الإدارية ترتبط بذروة العمل كما في بداية العام الدراسي أو نتائج الاختبارات.
- إشراك العاملين في عمليات تحديث وتطوير الهيكل التنظيمي.

الخاتمة:

تعتبر بيئة العمل بمكوناتها المادية والمعنوية ركيزة رئيسة لأداء الأفراد للمهام المولة إليهم ببراعة، حيث تزداد إبداعية الموظف مهما اختلفت خبرته ومهارته وشهادته التعليمية بالأمكان التي يشعر أنها تمثله، سواء أكانت تمثله ببغدها المادي الظاهر، أم ببغدها الإنساني والعاطفي والاجتماعي.

المراجع:

- (1) بختي، جميلة، وبوشطارة، مهدي (2021). أهمية الإبداع الإداري والتنظيمي في دعم الميزة التنافسية: (1)6، الملة الجزائرية للموارد البشرية، ص(71-88).
- (2) بريكة، فاطمة، وعيشاوي، كريمة (2021). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري - دراسة حالة مؤسسة الهامل - فرع المطاحن بأدرار: مذكرة ماستر أكاديمي، قسم إدارة الأعمال، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر.
- (3) بليلية، ربيع (2017). تحسين الأداء الوظيفي من منظور نوعية بيئة العمل - تجربة المؤسسة الوطنية للدهن (ENAP) وحدة سوق أهراس: (4)1، جوان، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، ص(255-286).
- (4) بوبيدي، لامية (2019). علاقة جودة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين - دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي: (3)5، مجلة العلوم النفسية والتربوية، ص(257-287).
- (5) جدي، فتيحة (2018). أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين - دراسة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة: مذكرة ماستر أكاديمي غير منشورة، نخصص إدارة موارد بشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- (6) خرموش، منى، وصابر، بحري (2018). العلاقات الإنسانية كمدخل لتحسين المناخ في بيئة العمل: (2) 9، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، ISSN: 2170-0575/ EISSN 2602-5124، ص(18-35).
- (7) زاوي، صورية، وموسى، سهام (2021). أثر جودة بيئة العمل على مستوى الاغتراب الوظيفي - دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية بسكرة: (17)26، مجلة اقتصاديات شمال اقتصاديات شمال افريقيا، ص(567-580).
- (8) سوفي، نبيل، و دبي، علي (2017). أثر بيئة العمل المادية على أداء الموظفين - حالة العيادة المتعددة الخدمات بالغنصر: ع(46)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص(265 - 276).

- (9) عاتي، محمد بن حسين بن راجحي (2019). أثر بيئة العمل المادية على نية التسرب الوظيفي - دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل: ع(10)، المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، ISSN: 2663-5798، www.ajsp.net.
- (10) عباس، منير (2018). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين - دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده: (34)2، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، ص(245-294).
- (11) عباسي، يزيد، وحفيظي، سليمة (2022). جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19 - دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر، بسكرة: (2)22، مجلة العلوم الإنسانية، ص(273-290).
- (12) عكر، منى خالد (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي: (1)11، سبتمبر، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات IJRS، ص(25-34).
- (13) المدني، معن بن محمد (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية - دراسة ميدانية: (81)3، يناير، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ص(299-362).
- (14) متلف، حدة (2022). بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين - دراسة ميدانية: (1)16، مجلة البحوث والدراسات العلمية، ص(438 - 456).
- (15) مغربي، السعيد (2022). بيئة العمل في المنظمات - دراسة تحليلية: (2)5، ديسمبر، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، ص(91-111).
- (16) خلوف، محمود محمد مصطفى (2017). بيئة العمل وتأثيرها على القائمين بالاتصال في المواقع الاخبارية الفلسطينية - دراسة ميدانية مقارنة على العاملين في وكالة الأنباء المحلية: (8)1، جوان، مجلة آفاق العلوم، جامعة الجلفة، ص(157-185).

الملاحق:

استناداً إلى دراسة مغربي (2022) وعباس (2018) ومدني (2019) قمنا بتصميم الاستبيان كما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					المحور الأول: الهيكل التنظيمي:
					الهيكل التنظيمي: يواكب الهيكل التنظيمي خطة الجامعة وأهدافها
					الهيكل التنظيمي: لكل موظف في الجامعة مهام وظيفية معلنة بوضوح
					الهيكل التنظيمي: يراعي الهيكل التنظيمي بالجامعة حجم المهام المسندة لكل موظف.
					الهيكل التنظيمي: يراعي الهيكل التنظيمي بالجامعة مسؤولية كل موظف في المهام الواجب تنفيذها
					المحور الثاني: الحوافز والأجور:
					الحوافز والأجور: نظام الأجور في الجامعة يفي بمتطلباتي الأسرية.
					الحوافز والأجور: نظام الأجور في الجامعة يناسب احتياجاتي الشخصية.
					الحوافز والأجور: نظام الحوافز والمكافآت بالجامعة جيد ويرتبط بالإنتاجية.
					الحوافز والأجور: يعتبر نظام الحوافز مشجعاً لزيادة الانتاجية.
					المحور الثالث: التدريب:
					التدريب: توفر الجامعة برامج تدريبية لجميع موظفيها.
					التدريب: تهدف البرامج التدريبية لتطوير قدرات ومهارات الموظفين.
					التدريب: البرامج التدريبية متاحة للموظفين بشكل مستمر.
					المحور الرابع: التقنية:
					التقنية: التقنيات التي تستخدمها الجامعة في العملية التعليمية مريحة وعصرية.
					التقنية: التقنية: مخابر الجامعة حديثة ومصممة وفق المعايير العالمية.
					التقنية: قاعات الجامعة التدريسية مزودة بتقنيات حديثة تساعد في العملية التدريسية
					التقنية: تحرص الجامعة على استخدام التقنية الحديثة في الأعمال الإدارية بين الموظفين
					التقنية: تحرص الجامعة على استخدام التقنية الحديثة في الشؤون الإدارية مع الطلاب
					المحور الرابع: ظروف العمل المادية:
					ظروف العمل المادية: يتم إنجاز معاملات الطلبة ضمن متطلبات الأمن والسلامة المناسبين.
					ظروف العمل المادية: تعمل الجامعة على توفير كافة سبل الراحة للموظفين لديها.
					ظروف العمل المادية: يتم إنجاز العمل ضمن إطار من الاحترام المتبادل مع الرؤساء والمرؤوسين.
					ظروف العمل المادية: تسود العلاقات الإنسانية بين الموظفين بشكل بارز.
					ظروف العمل المادية: نظام الإضاءة المتوفر في مكاتب الموظفين مناسب.
					ظروف العمل المادية: نظام التهوية المتوفر في القاعات والمكاتب جيد.
					ظروف العمل المادية: الضوضاء الناجمة عن حركة الطلاب والمحاضرات غير مؤثرة على عمل الموظفين.
					ظروف العمل المادية: يوجد مكان مخصص لإقامة الصلاة
					ظروف العمل المادية: التصميم المعماري للجامعة جيد
					ظروف العمل المادية: يتم التنقل داخل الجامعة بيسر وسهولة.
					ظروف العمل المادية: يوجد كافتريا للراحة في أوقات الفراغ.
					ظروف العمل المادية: يوجد حديقة أو بهو بتهوية جيدة يمكن الخروج إليه في أوقات الفراغ.
					المحور الخامس: الإبداع الإداري:
					الإبداع الإداري: أنظر إلى التعثر وال فشل على أنه فرصة للتعلم والنجاح اللاحق.
					الإبداع الإداري: أقوم بتطوير طريقة تنفيذ الأعمال باستمرار.
					الإبداع الإداري: أساهم دوماً في تقديم أفكار لتطوير العمل.
					الإبداع الإداري: أتحمّل مسؤولية ما أقوم به من أعمال

					الإبداع الإداري: أحرص دوماً على معرفة نقاط التقصير في تنفيذي للمهام.
					الإبداع الإداري: يساعدني تصميم مكتبي والجامعة على الإبداع في العمل.
					الإبداع الإداري: علاقتي بزملائي سبب مساعد لنجاحي بإنجاز العمل
					الإبداع الإداري: علاقتي برؤسائي سبب مساعد لنجاحي بإنجاز العمل

الجنس: ذكر أنثى

العمر: أقل من 26 26 إلى 35 36 إلى 45 46 إلى 55 56 وما فوق

المستوى التعليمي: ثانوية وما دون بكالوريوس ماجستير دكتوراه

الخبرة الوظيفية: أقل من 5 سنوات 6-10 سنوات 11-15 سنة أكثر من 15 سنة

مجال العمل: عمل إداري مجال أكاديمي

Frequencies**Notes**

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:21:18
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Resources	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES= الجنس العمر التعليم الخبرة العمل /ORDER=ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.05

Statistics

	الجنس	العمر	مجال العمل
N	Valid 61	61	61
	Missing 0	0	0

Frequency Table

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أنثى	24	39.3	39.3	39.3
Valid ذكر	37	60.7	60.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 26	12	19.7	19.7	19.7
من 26 إلى 35	17	27.9	27.9	47.5
Valid من 36 إلى 45	20	32.8	32.8	80.3
من 46 إلى 55	12	19.7	19.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أدنى من البكالوريوس	13	21.3	21.3	21.3
بكالوريوس	25	41.0	41.0	62.3
دراسات عليا	23	37.7	37.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

الخبرة الوظيفية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 5 سنوات	18	29.5	29.5	29.5
6 إلى 10 سنوات	15	24.6	24.6	54.1
Valid 11 إلى 15 سنة	9	14.8	14.8	68.9
أكثر من 15 سنة	19	31.1	31.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

مجال العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
اداري	32	52.5	52.5	52.5
Valid أكاديمي	29	47.5	47.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

[41]

COMPUTE x1=(x11+x12+x13+x14) / 4.

EXECUTE.

COMPUTE x2=(x21+x22+x23+x24) / 4.

EXECUTE.

COMPUTE x3=(x31+x32+x33) / 3.

EXECUTE.

COMPUTE x4=(x41+x42+x43+x44+x45) / 5.

EXECUTE.

COMPUTE x5=(x51+x52+x53+x54+x55+x56+x57+x58+x59+x510+x511+x512) / 12.

EXECUTE.

COMPUTE y=(y1+y2+y3+y4+y5+y6+y7+y8) / 8.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE DataSet0.

;77_ ;74_ ي;76_ ى\spss_87;_80;ني;75_ ;78_ مSAVE OUTFILE='E:\1444_78;_85;
_sav'مل;93_ل;75_

/COMPRESSED.

DESCRIPTIVES VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x1

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:31:23
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x1 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الهيكل التنظيمي: يواكب الهيكل التنظيمي خطة الجامعة وأهدافها	61	1.00	5.00	3.4918	1.02669
الهيكل التنظيمي: لكل موظف في الجامعة مهام وظيفية معلنة بوضوح	61	1.00	5.00	3.6885	1.02536
الهيكل التنظيمي: يراعي الهيكل التنظيمي بالجامعة حجم المهام المسندة لكل موظف.	61	1.00	5.00	3.5246	1.02643
الهيكل التنظيمي: يراعي الهيكل التنظيمي بالجامعة مسؤولية كل موظف في المهام الواجب تنفيذها	61	1.00	5.00	3.5738	1.07174
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	61	1.75	5.00	3.5697	.89574
Valid N (listwise)	61				

DESCRIPTIVES VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x2

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:31:56
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x2 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الحوافز والأجور: نظام الأجور في الجامعة يفي بمتطلباتي الأسرية.	61	1.00	5.00	3.2295	1.14591
الحوافز والأجور: نظام الأجور في الجامعة يناسب احتياجاتي الشخصية.	61	1.00	5.00	3.2295	1.16037
الحوافز والأجور: نظام الحوافز والمكافآت بالجامعة جيد ويرتبط بالإنتاجية.	61	1.00	5.00	3.0656	1.26318
الحوافز والأجور: يعتبر نظام الحوافز مشجعاً لزيادة الإنتاجية.	61	1.00	5.00	3.7213	1.24004
=x2 المحور الثاني: الحوافز والأجور:	61	1.00	5.00	3.3115	.93168
Valid N (listwise)	61				

DESCRIPTIVES VARIABLES=x31 x32 x33 x3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives**Notes**

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:32:33
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=x31 x32 x33 x3 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
التدريب: توفر الجامعة برامج تدريبية لجميع موظفيها.	61	1.00	5.00	3.6066	1.03728
التدريب: تهدف البرامج التدريبية لتطوير قدرات ومهارات الموظفين.	61	1.00	5.00	3.8033	.96298
التدريب: البرامج التدريبية متاحة للموظفين بشكل مستمر.	61	1.00	5.00	3.3770	1.15706
x3=المحور الثالث: التدريب:	61	1.00	5.00	3.5956	.93712
Valid N (listwise)	61				

DESCRIPTIVES VARIABLES=x41 x42 x43 x44 x45 x4

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:33:03
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=x41 x42 x43 x44 x45 x4 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
التقنية: التقنيات التي تستخدمها الجامعة في العملية التعليمية مريحة وعصرية.	61	1.00	5.00	3.7377	1.01492
التقنية: التقنية: مخابر الجامعة حديثة ومصممة وفق المعايير العالمية.	61	2.00	5.00	3.6230	.91586
التقنية: قاعات الجامعة التدريسية مزودة بتقنيات حديثة تساعد في العملية التدريسية	61	1.00	5.00	3.6885	.97538
التقنية: تحرص الجامعة على استخدام التقنية الحديثة في الأعمال الإدارية بين الموظفين	61	2.00	5.00	3.8033	.83306
التقنية: تحرص الجامعة على استخدام التقنية الحديثة في الشؤون الإدارية مع الطلاب	61	2.00	5.00	3.9508	.76215
=x4المحور الرابع: التقنية:	61	2.00	5.00	3.7607	.72739
Valid N (listwise)	61				

DESCRIPTIVES VARIABLES=x51 x52 x53 x54 x55 x56 x57 x58 x59 x510 x511 x512 x5

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:33:42
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=x51 x52 x53 x54 x55 x56 x57 x58 x59 x510 x511 x512 x5 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ظروف العمل المادية: يتم إنجاز معاملات الطلبة ضمن متطلبات الأمن والسلامة المناسبين.	61	1.00	5.00	3.7541	.82977
ظروف العمل المادية: تعمل الجامعة على توفير كافة سبل الراحة للموظفين لديها.	61	1.00	5.00	3.3934	1.03728
ظروف العمل المادية: يتم إنجاز العمل ضمن إطار من الاحترام المتبادل مع الرؤساء والمرؤوسين.	61	1.00	5.00	3.7541	.97734
ظروف العمل المادية: تسود العلاقات الإنسانية بين الموظفين بشكل بارز.	61	1.00	5.00	3.8033	.81281
ظروف العمل المادية: نظام الإضاءة المتوفر في مكاتب الموظفين مناسب.	61	2.00	5.00	3.9508	.80470
ظروف العمل المادية: نظام التهوية المتوفر في القاعات والمكاتب جيد.	61	1.00	5.00	3.7705	1.02296
ظروف العمل المادية: الضوضاء الناجمة عن حركة الطلاب والمحاضرات غير مؤثرة على عمل الموظفين.	61	1.00	5.00	3.2131	1.22631
ظروف العمل المادية: يوجد مكان مخصص لإقامة الصلاة	61	2.00	5.00	4.3934	.73663
ظروف العمل المادية: التصميم المعماري للجامعة جيد	61	1.00	5.00	4.0164	.84640
ظروف العمل المادية: يتم التنقل داخل الجامعة ببسر وسهولة.	61	1.00	5.00	3.7213	1.01868
ظروف العمل المادية: يوجد كافتريا للراحة في أوقات الفراغ.	61	1.00	5.00	3.7541	.97734
ظروف العمل المادية: يوجد حديقة أو بهو بتهوية جيدة يمكن الخروج إليه في أوقات الفراغ.	61	1.00	5.00	3.6393	.96666
5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	61	2.25	5.00	3.7637	.60766
Valid N (listwise)	61				

T-TEST

/TESTVAL=3

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test**Notes**

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:35:02
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Missing Value Handling	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Resources		T-TEST
		/TESTVAL=3
	Syntax	/MISSING=ANALYSIS
		/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5
		/CRITERIA=CI(.95).
	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.08

[DataSet0]

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	61	3.5697	.89574	.11469
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	61	3.3115	.93168	.11929
x3=المحور الثالث: التدريب:	61	3.5956	.93712	.11999
x4=المحور الرابع: التقنية:	61	3.7607	.72739	.09313
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	61	3.7637	.60766	.07780

One-Sample Test

	Test Value = 3				
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	4.967	60	.000	.56967	.3403
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	2.611	60	.011	.31148	.0729
x3=المحور الثالث: التدريب:	4.964	60	.000	.59563	.3556
x4=المحور الرابع: التقنية:	8.167	60	.000	.76066	.5744
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	9.815	60	.000	.76366	.6080

One-Sample Test

	Test Value = 3
	95% Confidence Interval of the Difference
	Upper
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	.7991
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	.5501
x3=المحور الثالث: التدريب:	.8356
x4=المحور الرابع: التقنية:	.9469
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	.9193

DATASET ACTIVATE DataSet0.

```
SAVE OUTFILE='E:\1444\_78\_85;
;77\_74\_ي;76\_ى\spss\_87\_80;ني;75\_78\_م
مل'93;75_
.sav'
```

/COMPRESSED.

T-TEST GROUPS=_75;

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test**Notes**

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:36:28
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Missing Value Handling	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Resources	Syntax	T-TEST GROUPS= الجنس(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 /CRITERIA=CI(.95).
	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.05

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أنثى	24	4.1563	.59806	.12208
ذكور	37	3.1892	.85474	.14052
أنثى	24	3.9375	.65213	.13312
ذكور	37	2.9054	.86271	.14183
أنثى	24	4.1944	.59723	.12191
ذكور	37	3.2072	.91743	.15082
أنثى	24	4.0833	.69761	.14240
ذكور	37	3.5514	.67562	.11107
أنثى	24	3.9757	.57235	.11683
ذكور	37	3.6261	.59726	.09819

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Equal variances assumed	7.502	.008	4.823
	Equal variances not assumed			5.195
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Equal variances assumed	1.470	.230	5.001
	Equal variances not assumed			5.306
x3=المحور الثالث: التدريب:	Equal variances assumed	2.403	.126	4.663
	Equal variances not assumed			5.091
x4=المحور الرابع: التقنية:	Equal variances assumed	.017	.897	2.966
	Equal variances not assumed			2.946
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Equal variances assumed	.051	.822	2.270
	Equal variances not assumed			2.291

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Equal variances assumed	59	.000	.96706
	Equal variances not assumed	58.600	.000	.96706
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Equal variances assumed	59	.000	1.03209
	Equal variances not assumed	57.510	.000	1.03209
x3=المحور الثالث: التدريب:	Equal variances assumed	59	.000	.98724
	Equal variances not assumed	58.993	.000	.98724
x4=المحور الرابع: التقنية:	Equal variances assumed	59	.004	.53198
	Equal variances not assumed	48.120	.005	.53198
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Equal variances assumed	59	.027	.34957
	Equal variances not assumed	50.780	.026	.34957

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
			Lower
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Equal variances assumed	.20050	.56586
	Equal variances not assumed	.18614	.59454
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Equal variances assumed	.20636	.61917
	Equal variances not assumed	.19451	.64266
x3=المحور الثالث: التدريب:	Equal variances assumed	.21173	.56356
	Equal variances not assumed	.19393	.59918
x4=المحور الرابع: التقنية:	Equal variances assumed	.17935	.17311
	Equal variances not assumed	.18059	.16890
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Equal variances assumed	.15403	.04136
	Equal variances not assumed	.15261	.04315

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Equal variances assumed	1.36826
	Equal variances not assumed	1.33958
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Equal variances assumed	1.44502
	Equal variances not assumed	1.42152
x3=المحور الثالث: التدريب:	Equal variances assumed	1.41091
	Equal variances not assumed	1.37530
x4=المحور الرابع: التقنية:	Equal variances assumed	.89085
	Equal variances not assumed	.89507
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Equal variances assumed	.65778
	Equal variances not assumed	.65598

T-TEST GROUPS=_75;مل(2 1)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5

/CRITERIA=CI(.95).

	Output Created	26-JAN-2023 15:37:02
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
		Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
	Cases Used	T-TEST GROUPS= العمل (1 2)
		/MISSING=ANALYSIS
	Syntax	/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.05

Group Statistics

مجال العمل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اداري	32	3.3203	.79371	.14031
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:				
أكاديمي	29	3.8448	.93401	.17344
اداري	32	3.0859	.70599	.12480
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:				
أكاديمي	29	3.5603	1.08902	.20223
اداري	32	3.4792	.85483	.15111
x3=المحور الثالث: التدريب:				
أكاديمي	29	3.7241	1.01992	.18939
اداري	32	3.6687	.59157	.10458
x4=المحور الرابع: التقنية:				
أكاديمي	29	3.8621	.85206	.15822
اداري	32	3.6953	.50384	.08907
x5=المحور الرابع: ظروف العمل				
المادية:				
أكاديمي	29	3.8391	.70638	.13117

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Equal variances assumed	.007	.936	-2.370-
	Equal variances not assumed			-2.351-
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Equal variances assumed	4.017	.050	-2.038-
	Equal variances not assumed			-1.996-
x3=المحور الثالث: التدريب:	Equal variances assumed	.285	.595	-1.020-
	Equal variances not assumed			-1.011-
x4=المحور الرابع: التقنية:	Equal variances assumed	3.173	.080	-1.037-
	Equal variances not assumed			-1.019-
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Equal variances assumed	2.457	.122	-.922-
	Equal variances not assumed			-.907-

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Equal variances assumed	59	.021	-.52452-
	Equal variances not assumed	55.263	.022	-.52452-
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Equal variances assumed	59	.046	-.47441-
	Equal variances not assumed	47.205	.052	-.47441-
x3=المحور الثالث: التدريب:	Equal variances assumed	59	.312	-.24497-
	Equal variances not assumed	54.901	.316	-.24497-
x4=المحور الرابع: التقنية:	Equal variances assumed	59	.304	-.19332-
	Equal variances not assumed	49.308	.313	-.19332-
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Equal variances assumed	59	.360	-.14377-
	Equal variances not assumed	50.144	.369	-.14377-

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
			Lower
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Equal variances assumed	.22130	-.96733-
	Equal variances not assumed	.22309	-.97155-
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Equal variances assumed	.23283	-.94030-
	Equal variances not assumed	.23764	-.95241-
x3=المحور الثالث: التدريب:	Equal variances assumed	.24018	-.72558-
	Equal variances not assumed	.24229	-.73056-
x4=المحور الرابع: التقنية:	Equal variances assumed	.18637	-.56625-
	Equal variances not assumed	.18966	-.57440-
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Equal variances assumed	.15599	-.45591-
	Equal variances not assumed	.15855	-.46221-

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Equal variances assumed	-.08170-
	Equal variances not assumed	-.07748-
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Equal variances assumed	-.00851-
	Equal variances not assumed	.00360
x3=المحور الثالث: التدريب:	Equal variances assumed	.23563
	Equal variances not assumed	.24061
x4=المحور الرابع: التقنية:	Equal variances assumed	.17961
	Equal variances not assumed	.18776
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Equal variances assumed	.16837
	Equal variances not assumed	.17467

T-TEST PAIRS=x1 x2 x3 x4 x5 WITH y y y y y (PAIRED)

/CRITERIA=CI(.9500)

/MISSING=ANALYSIS.

T-Test**Notes**

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:37:36
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
	Syntax	T-TEST PAIRS=x1 x2 x3 x4 x5 WITH y y y y (PAIRED) /CRITERIA=CI(.9500) /MISSING=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.05

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 X1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	3.5697	61	.89574	.11469
Pair 2 X2=المحور الثاني: الحوافز والأجور: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	3.8893	61	.64795	.08296
Pair 3 X3=المحور الثالث: التدريب: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	3.3115	61	.93168	.11929
Pair 4 X4=المحور الرابع: التقنية: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	3.8893	61	.64795	.08296
Pair 5 X5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	3.5956	61	.93712	.11999
	3.8893	61	.64795	.08296
	3.7607	61	.72739	.09313
	3.8893	61	.64795	.08296
	3.7637	61	.60766	.07780
	3.8893	61	.64795	.08296

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 X1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	61	.458	.000
Pair 2 X2=المحور الثاني: الحوافز والأجور : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	61	.346	.006
Pair 3 X3=المحور الثالث: التدريب & : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	61	.516	.000
Pair 4 X4=المحور الرابع: التقنية & : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	61	.509	.000
Pair 5 X5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	61	.730	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences			
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference
				Lower
Pair 1 X1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي - : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.31967-	.83120	.10642	-.53255-
Pair 2 X2=المحور الثاني: الحوافز والأجور : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.57787-	.93267	.11942	-.81674-
Pair 3 X3=المحور الثالث: التدريب - : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.29372-	.81913	.10488	-.50350-
Pair 4 X4=المحور الرابع: التقنية - : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.12869-	.68517	.08773	-.30417-
Pair 5 X5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية Y= - :المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.12568-	.46314	.05930	-.24430-

Paired Samples Test

	Paired Differences	t	df	Sig. (2-tailed)
	95% Confidence Interval of the Difference			
	Upper			
Pair 1 X1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي - : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.10679-	-3.004-	60	.004
Pair 2 X2=المحور الثاني: الحوافز والأجور - : Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.33900-	-4.839-	60	.000
Pair 3 X3=المحور الثالث: التدريب Y= - :المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.08393-	-2.801-	60	.007
Pair 4 X4=المحور الرابع: التقنية Y= - :المحور الخامس: الإبداع الإداري:	.04679	-1.467-	60	.148
Pair 5 X5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية : Y= -المحور الخامس: الإبداع الإداري:	-.00707-	-2.119-	60	.038

;77_;85_;76_;82_٧ONEWAY x1 x2 x3 x4 x5 BY _75;

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:38:06
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY x1 x2 x3 x4 x5 الخبيرةBY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Between Groups	12.955	3	4.318	6.996
	Within Groups	35.186	57	.617	
	Total	48.141	60		
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Between Groups	12.739	3	4.246	6.152
	Within Groups	39.343	57	.690	
	Total	52.082	60		
x3=المحور الثالث: التدريب:	Between Groups	14.830	3	4.943	7.442
	Within Groups	37.862	57	.664	
	Total	52.692	60		
x4=المحور الرابع: التقنية:	Between Groups	3.944	3	1.315	2.695
	Within Groups	27.802	57	.488	
	Total	31.746	60		
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Between Groups	.737	3	.246	.653
	Within Groups	21.419	57	.376	
	Total	22.155	60		

ANOVA

		Sig.
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Between Groups	.000
	Within Groups	
	Total	
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Between Groups	.001
	Within Groups	
	Total	
x3=المحور الثالث: التدريب:	Between Groups	.000
	Within Groups	
	Total	
x4=المحور الرابع: التقنية:	Between Groups	.054
	Within Groups	
	Total	
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Between Groups	.584
	Within Groups	
	Total	

ONEWAY x1 x2 x3 x4 x5 BY _75; 93_ليم;

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:38:29
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY x1 x2 x3 x4 x5 التعليم BY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Between Groups	3.465	2	1.733	2.249
	Within Groups	44.676	58	.770	
	Total	48.141	60		
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Between Groups	2.698	2	1.349	1.584
	Within Groups	49.384	58	.851	
	Total	52.082	60		
x3=المحور الثالث: التدريب:	Between Groups	3.226	2	1.613	1.891
	Within Groups	49.467	58	.853	
	Total	52.692	60		
x4=المحور الرابع: التقنية:	Between Groups	5.531	2	2.766	6.119
	Within Groups	26.214	58	.452	
	Total	31.746	60		
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Between Groups	2.155	2	1.078	3.125
	Within Groups	20.000	58	.345	
	Total	22.155	60		

ANOVA

		Sig.
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	Between Groups	.115
	Within Groups	
	Total	
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	Between Groups	.214
	Within Groups	
	Total	
x3=المحور الثالث: التدريب:	Between Groups	.160
	Within Groups	
	Total	
x4=المحور الرابع: التقنية:	Between Groups	.004
	Within Groups	
	Total	
x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Between Groups	.051
	Within Groups	
	Total	

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=STEPWISE x1 x2 x3 x4 x5.

Regression

Notes

Input	Output Created	26-JAN-2023 15:39:30
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=STEPWISE x1 x2 x3 x4 x5.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.06
	Memory Required	3788 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.525	.44680

a. Predictors: (Constant), x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.412	1	13.412	67.184	.000 ^b
1 Residual	11.778	59	.200		
Total	25.191	60			

a. Dependent Variable: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:

b. Predictors: (Constant), x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	.961	.362		2.656
1 x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	.778	.095	.730	8.197

Coefficients^a

Model	Sig.
(Constant)	.010
1 x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	.000

a. Dependent Variable: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
x1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	.030 ^b	.267	.791	.035	.639
x2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	-.027 ^{-b}	-.259-	.797	-.034-	.748
1 x3=المحور الثالث: التدريب:	.135 ^b	1.233	.222	.160	.656
x4=المحور الرابع: التقنية:	-.015 ^{-b}	-.121-	.904	-.016-	.499

a. Dependent Variable: Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:

b. Predictors in the Model: (Constant), x5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x1 x2 x3 x4 x5 y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests**Notes**

Input	Output Created	27-JAN-2023 04:14:30
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x1 x2 x3 x4 x5 y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03
Number of Cases Allowed ^a		87381

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1=المحور الأول: الهيكل التنظيمي:	X2=المحور الثاني: الحوافز والأجور:	X3=المحور الثالث: التدريب:
	N	61	61	61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.5697	3.3115	3.5956
	Std. Deviation	.89574	.93168	.93712
	Absolute	.154	.115	.137
Most Extreme Differences	Positive	.135	.115	.136
	Negative	-.154-	-.107-	-.137-
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.199	.900	1.068
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.11	.39	.20

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X4=المحور الرابع: التقنية:	X5=المحور الرابع: ظروف العمل المادية:	Y=المحور الخامس: الإبداع الإداري:
	N	61	61	61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7607	3.7637	3.8893
	Std. Deviation	.72739	.60766	.64795
	Absolute	.174	.135	.104
Most Extreme Differences	Positive	.174	.070	.104
	Negative	-.161-	-.135-	-.098-
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.362	1.058	.815
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.05	.21	.52

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

RELIABILITY

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x21 x22 x23 x24 x31 x32 x33 x41 x42 x43 x44 x45 x51 x52 x53
x54 x55 x56 x57 x58 x59 x510 x511 x512 y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability**Notes**

Input	Output Created	27-JAN-2023 04:23:58
	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

		RELIABILITY
		/VARIABLES=x11 x12 x13
		x14 x21 x22 x23 x24 x31
		x32 x33 x41 x42 x43 x44
		x45 x51 x52 x53 x54 x55
		x56 x57 x58 x59 x510 x511
Syntax		x512 y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8
		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.10

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الهيكل التنظيمي: يواكب الهيكل التنظيمي خطة الجامعة وأهدافها	129.9016	430.290	.650	.948
الهيكل التنظيمي: لكل موظف في الجامعة مهام وظيفية معلنة بوضوح	129.7049	428.545	.693	.948
الهيكل التنظيمي: يراعي الهيكل التنظيمي بالجامعة حجم المهام المسندة لكل موظف.	129.8689	429.416	.671	.948
الهيكل التنظيمي: يراعي الهيكل التنظيمي بالجامعة مسؤولية كل موظف في المهام الواجب تنفيذها	129.8197	425.984	.721	.948
الحوافز والأجور: نظام الأجور في الجامعة يفي بمتطلباتي الأسرية.	130.1639	433.939	.498	.950
الحوافز والأجور: نظام الأجور في الجامعة يناسب احتياجاتي الشخصية.	130.1639	427.239	.634	.949
الحوافز والأجور: نظام الحوافز والمكافآت بالجامعة جيد ويرتبط بالإنتاجية.	130.3279	432.224	.480	.950
الحوافز والأجور: يعتبر نظام الحوافز مشجعاً لزيادة الانتاجية.	129.6721	431.791	.498	.950
التدريب: توفر الجامعة برامج تدريبية لجميع موظفيها.	129.7869	429.370	.664	.948
التدريب: تهدف البرامج التدريبية لتطوير قدرات ومهارات الموظفين.	129.5902	429.813	.708	.948
التدريب: البرامج التدريبية متاحة للموظفين بشكل مستمر.	130.0164	425.383	.676	.948
التقنية: التقنيات التي تستخدمها الجامعة في العملية التعليمية مريحة وعصرية.	129.6557	431.730	.622	.949
التقنية: التقنية: مخابر الجامعة حديثة ومصممة وفق المعايير العالمية.	129.7705	434.546	.619	.949

التقنية: قاعات الجامعة التدريسية مزودة بتقنيات حديثة تساعد في العملية التدريسية	129.7049	439.178	.462	.950
التقنية: تحرص الجامعة على استخدام التقنية الحديثة في الأعمال الإدارية بين الموظفين	129.5902	435.213	.665	.949

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
التقنية: تحرص الجامعة على استخدام التقنية الحديثة في الشؤون الإدارية مع الطلاب	129.4426	434.284	.760	.948
ظروف العمل المادية: يتم إنجاز معاملات الطلبة ضمن متطلبات الأمن والسلامة المناسبين.	129.6393	431.934	.765	.948
ظروف العمل المادية: تعمل الجامعة على توفير كافة سبل الراحة للموظفين لديها.	130.0000	426.833	.726	.948
ظروف العمل المادية: يتم إنجاز العمل ضمن إطار من الاحترام المتبادل مع الرؤساء والمؤوسين.	129.6393	431.201	.662	.948
ظروف العمل المادية: تسود العلاقات الإنسانية بين الموظفين بشكل بارز.	129.5902	441.346	.498	.950
ظروف العمل المادية: نظام الإضاءة المتوفر في مكاتب الموظفين مناسب.	129.4426	440.517	.528	.949
ظروف العمل المادية: نظام التهوية المتوفر في القاعات والمكاتب جيد.	129.6230	432.939	.588	.949
ظروف العمل المادية: الضوضاء الناجمة عن حركة الطلاب والمحاضرات غير مؤثرة على عمل الموظفين.	130.1803	448.150	.180	.953
ظروف العمل المادية: يوجد مكان مخصص لإقامة الصلاة	129.0000	445.300	.424	.950

ظروف العمل المادية: التصميم المعماري للجامعة جيد	129.3770	436.239	.624	.949
ظروف العمل المادية: يتم التنقل داخل الجامعة ببسر وسهولة.	129.6721	436.357	.508	.950
ظروف العمل المادية: يوجد كافتريا للراحة في أوقات الفراغ.	129.6393	433.668	.599	.949
ظروف العمل المادية: يوجد حديقة أو بهو بتهوية جيدة يمكن الخروج إليه في أوقات الفراغ.	129.7541	432.622	.633	.949
الإبداع الإداري: أنظر إلى التعثر والفشل على أنه فرصة للتعلم والنجاح اللاحق.	129.5902	435.013	.553	.949
الإبداع الإداري: أقوم بتطوير طريقة تنفيذ الأعمال باستمرار.	129.4754	438.920	.549	.949

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الإبداع الإداري: أساهم دوماً في تقديم أفكار لتطوير العمل.	129.5738	445.315	.346	.951
الإبداع الإداري: أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال	129.3443	440.763	.521	.949
الإبداع الإداري: أحرص دوماً على معرفة نقاط التقصير في تنفيذي للمهام.	129.4098	443.879	.452	.950
الإبداع الإداري: يساعدني تصميم مكتبي والجامعة على الإبداع في العمل.	129.7869	427.537	.676	.948
الإبداع الإداري: علاقتي بزملائي سبب مساعد لنجاحي بإنجاز العمل	129.3607	441.234	.499	.950
الإبداع الإداري: علاقتي برؤسائي سبب مساعد لنجاحي بإنجاز العمل	129.4918	432.487	.606	.949