



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة مشاريع

أثريئة العمل على الإبداع الإداري بالقطاع الصحي

دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض

مشروع تخرج

إعداد

العنود ظفر الشكرة

ريما عايد المطبري

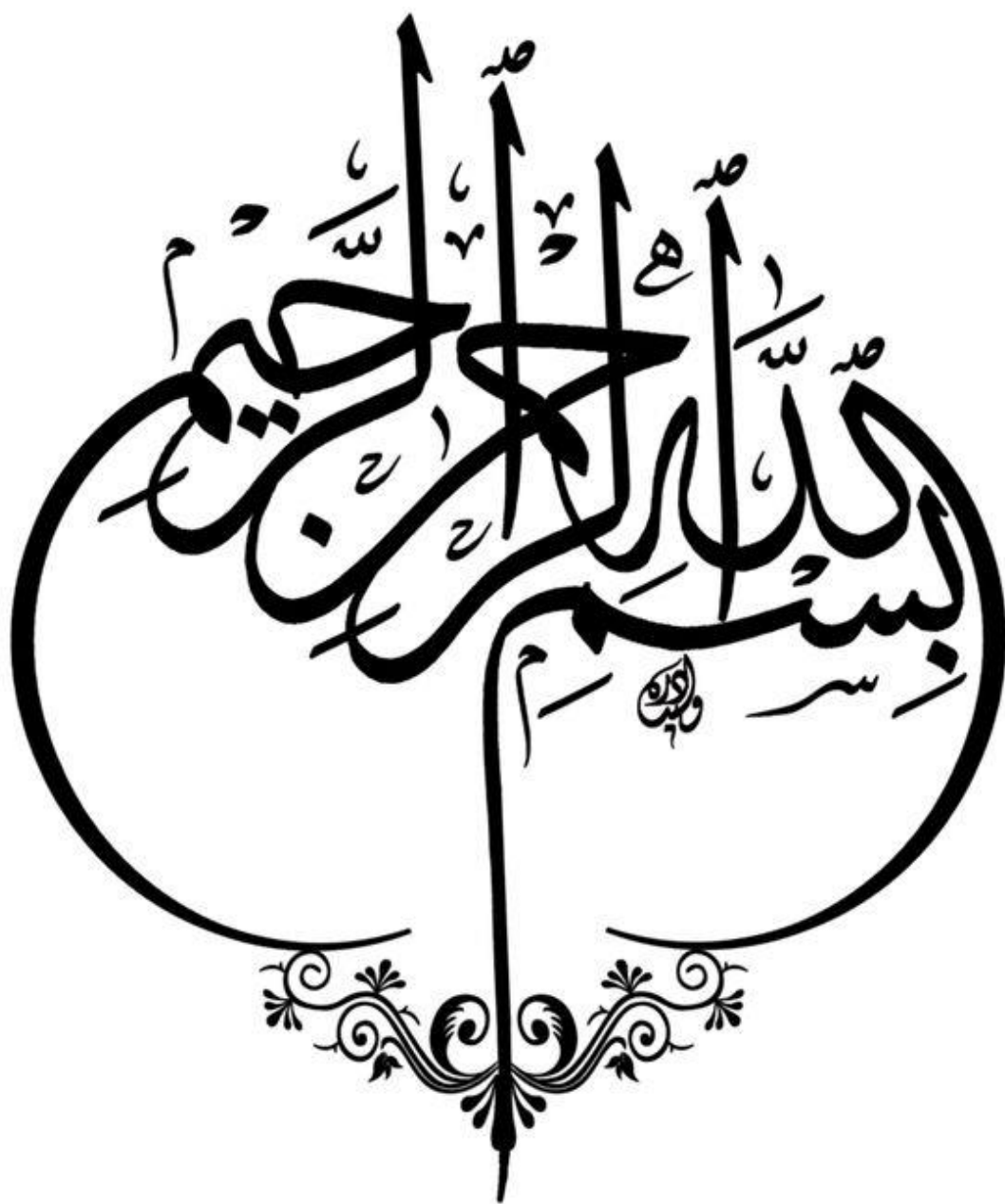
ساره أحمد الدندني

إشراف

د.وليد صديق

٢٠٢٣/١٤٤٤

الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢٣



إِهْدَاء

وُجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعيش بمعزل عن باقي البشر

وفي جميع مراحل الحياة، يُوجد أناس يستحقُّون مِنَّا الشُّكر

وأولى الناس بالشُّكر هما الوالدين؛ لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء؛

فوجودهما سبب للنجاة والفلاح في الدنيا والآخرة.

إلى أصدقائي الذين أشهد لهم بأنهم نعم الرُّفقاء في جميع الأمور..

أُهديكم بحثي المُتواضع

شكر ونفقات

الحمد والشكر لله تعالى على توفيقه وإعانتة وتسديده، أولاً وأخيراً، فلولاه لما كان لهذا العمل أن يتم، فله
المنة والفضل والثناء الحسن، والصلاة والسلام على نبيه الكريم محمد صلى الله عليه وسلم وبعد :

نتقدم بخالص شكرنا وتقديرنا وعظيم امتناننا، للدكتور القدير / وليد صديق والدكتورة/ فاطمة مصطفى
الذين وجهونا وساعدونا منذ اللحظة الأولى لكتابة هذه الدراسة، وحتى إخراجها بالصورة النهائية، تعلمنا
منهم الكثير، وكانوا لنا شمساً تضيء دروبنا المعتمة والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن
ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة. كما نتقدم
بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولى عز وجل أن تكون هذه الدراسة
نافذة لدراسات أخرى.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالقطاع الصحي بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٠) موظفا وموظفة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وقد تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل الانحدار المتعدد باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS 23.0) توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات بيئة العمل بلغ (٣,٩٢) بدرجة مرتفعة، كما أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات الإبداع الإداري بلغ (٣,٩٨) وجاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، ووجود أثر دال إحصائي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض بذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.

الكلمات الافتتاحية: بيئة العمل- الإبداع الإداري-القطاع الصحي-مدينة الرياض.

قائمة المحتويات

بسم الله الرحمن الرحيم.....	ب
إهداء.....	ج
شكرو تقدير.....	د
المستخلص.....	هـ
قائمة المحتويات.....	و
قائمة الجداول.....	ي
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	١
١,١ المقدمة:.....	١
٢,١ مشكلة الدراسة.....	٢
٣,١ أهمية الدراسة:.....	٣
٣,١ أهمية الدراسة العلمية:.....	٣
٣,١ أهمية الدراسة العملية:.....	٤
٤,١ أهداف الدراسة.....	٤
٥,١ أسئلة الدراسة.....	٥
٦,١ فرضيات الدراسة.....	٦
٧,١ نموذج الدراسة.....	٧

٨,١	دافع اختيار الموضوع:	٨
٨	الدوافع الموضوعية:	٨
٨	الدوافع الذاتية:	٨
٩,١	المنهجية:	٩
٩	مصادر البيانات :	٩
١٠	أدوات الدراسة:	١٠
١٠	الأساليب الإحصائية المستخدمة	١٠
١٠,١	حدود الدراسة	١١
١١,١	الدراسات السابقة	١١
٢٤	الفصل الثاني: الاطار النظري	٢٤
٢٤	المبحث الأول: بيئة العمل	٢٤
٣٤	المبحث الثاني: الإبداع الإداري	٣٤
٣٤	١,٢,٢ تمهيد	٣٤
٣٤	٢,٢,٢ مفهوم الإبداع:	٣٤
٣٦	٣,٢,٢ أهمية الإبداع الإداري:	٣٦
٣٧	٤,٢,٢ عناصر الإبداع الإداري:	٣٧
٣٨	٥,٢,٢ مراحل الإبداع الإداري :	٣٨
٣٩	٦,٢,٢ إيجابيات وجود ظاهرة الإبداع في المؤسسات:	٣٩
٤٠	7.2.2 الشروط اللازمة لتوفير مناخ ابداعي ملائم	٤٠

٤٠	٨,٢,٢ معوقات الإبداع الإداري :
٤٢	الفصل الثالث: المنهجية والتصميم.....
٤٢	تمهيد :
٤٢	٣.١ منهج الدراسة:
٤٢	٣.٢ مجتمع الدراسة:
٤٢	٣,٣ عينة الدراسة:
٤٥	٤,٣ مصادر جمع البيانات
٤٥	أولاً: المصادر الثانوية
٤٥	ثانياً: المصادر الأولية
٤٥	٥,٣ أداة الدراسة
٤٧	٦,٣ صدق أداة الدراسة
٤٧	أولاً: الصدق الظاهري
٤٧	ثانياً: صدق البناء
٤٩	٧,٣ ثبات أداة الدراسة
٥٠	٨,٣ إجراءات تطبيق الدراسة
٥٠	٩,٣ متغيرات الدراسة
٥١	١٠,٣ المعالجة الإحصائية
٥٢	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات
٥٢	تمهيد:

٥٢	١,٤ الإجابة عن أسئلة الدراسة:
٦٦	٢,٤ اختبار الفرضيات
٧٨	٣,٤ مناقشة النتائج
٧٨	٢ النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
٨١	٤,٤ التوصيات
٨٢	الخاتمة
٨٣	Abstract
٨٤	المراجع
٨٤	أولاً: المراجع العربية:
٨٩	ثانياً: المراجع الأجنبية:

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٤٣	الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية	(١)
٤٨	الجدول (٢) معاملات الارتباط بين فقرات المجال والدرجة الكلية للأداة	(٢)
٤٩	الجدول (٣) معاملات كرونباخ ألفا لفقرات الأداة	(٣)
٥٢	جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين على مجالات متغير بيئة العمل	(٤)
٥٣	جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال ظروف العمل	(٥)
٥٥	جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال الهيكل التنظيم	(٦)
٥٧	جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال الحوافز والمكافآت	(٧)
٥٩	جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال التكنولوجيا	(٨)
٦١	جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين على مجالات متغير الإبداع الإداري	(٩)
٦٢	جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال السلوك الإبداعي	(١٠)
٦٣	جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال القدرات الإبداعية	(١١)

٦٤	جدول (١٢) معامل الارتباط بيرسون بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض	(١٢)
٦٦	جدول (١٣) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء	(١٣)
٦٧	جدول (١٤) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية	(١٤)
٦٨	جدول (١٥) معاملات الانحدار لاختبار أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري	(١٥)
٦٩	جدول (١٦) نتائج الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression " للتنبؤ بتحقيق الإبداع الإداري من خلال مجالات بيئة العمل كمغيرات مستقلة	(١٦)
٧١	جدول (١٧) نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط (Simple Linear Regreseion) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى	(١٧)
٧٢	جدول (١٨) معاملات الانحدار لاختبار أثر ظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري	(١٨)
٧٣	جدول (١٩) نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط (Simple Linear Regreseion) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	(١٩)
٧٤	جدول (٢٠) معاملات الانحدار لاختبار أثر الهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري	(٢٠)

٧٥	جدول (٢١) نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط (Simple Linear Regreseion) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	(٢١)
٧٦	جدول (٢٢) معاملات الانحدار لاختبار أثر الحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع الإداري	(٢٢)
٧٧	جدول (٢٣) : نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط (Simple Linear Regreseion) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة	(٢٣)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

يُعَدُّ الإبداع الإداري أحد الموضوعات الهامة التي تجذب اهتمام علماء الإدارة. يلعب الإبداع دورًا أساسيًا في عملية التنمية الشاملة، حيث تؤدي التنمية إلى إنشاء حضارة جديدة، وهي بالفعل عملية إبداعية. أظهرت الدراسات والأدبيات أهمية الإبداع الإداري كأحد الأدوار الرئيسية في العملية الإدارية، حيث يُعْتَبَرُ مدخلًا هامًا للتغيير والتطوير في المنظمات التي تهتم بالقدرة الإبداعية وتوفير فرص لتطوير أساليب العمل المختلفة. يمتد الإبداع ليشمل العلوم الإدارية في مختلف مجالاتها، وتكمن أهمية الإبداع في مساهمته في التخلص من الأساليب التقليدية والتقدم نحو آفاق أوسع وأوسع، وفي ممارسة الإبداع الإداري المتجدد والمتطور؛ حيث يُمَكِّنُ من خلاله تجاوز العقبات والمعوقات التي قد تواجه الإدارة. (يونس، ٢٠٢٣)

تعددت مجالات الإبداع الإداري، سواء في بناء الاستراتيجيات والخطط أو في ابتكار الأساليب والأنظمة، أو في تنظيم المهام وتطوير قوى العمل، أو في الاستجابة لمتطلبات البيئة المحيطة، فهناك فرص إبداعية كبيرة يمكن استكشافها وتحويلها إلى فرص كبيرة للإبداع وتعزيز قدرات التنظيم الإداري في المؤسسات.

تُعتبر بيئة العمل في الوقت الحاضر القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها في نجاح أي منظمة معاصرة، حيث يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة بمعنى الاقتناع بالقيام بأعمالها بطريقة صحيحة أو تؤدي وظيفتها الملقاة على عاتقها بأمانة وإخلاص والاكتفاء بذلك، إذ إن المنظمات الناجحة من أجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة؛ والاكتفاء بذلك، بل يجب أن يكون طموحها أبعد من ذلك تجاه الأبعد، وبأعمالها يجب أن تمتد للأسى والأسى حتى تكون متألفة بالأفكار والأداء، وتعتبر آخر، حتى تكون منظمة خلاقة ومبدعة. (المعاينة وأبو زيد، ٢٠٢١)

إن اهتمام المنظمات يتزايد في وقتنا الحاضر بموضوع بيئة العمل التي يتم فيها أداء العاملين للمهمة الموكلة إليهم، إذ أخذت هذه المنظمات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل بهدف التعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه، والوسيلة الرئيسة لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية حيث إن تحسين ظروف بيئة العمل الداخلية ضرورة اجتماعية واقتصادية، فمن خلال تحسين الظروف الداخلية للعمل وتقديم أفضل الخدمات والاهتمام بالعاملين؛ أصبح معروفاً بأن المنظمات تؤثر في سلوك موظفيها وأدائهم وإبداعهم في العمل، كنتيجة لما توفره من عوامل وإمكانيات توجه لهم والتي تشمل أسلوب القيادة الإدارية وطبيعة العمل والتخصص والنظم واللوائح والقوانين وقيمة الأجور والحوافز بكافة أشكالها المادية والمعنوية والعلاقات الرسمية وغير الرسمية التي يتم إتباعها داخل المؤسسة، والظروف المادية التي تشمل كافة الخدمات المقدمة أثناء العمل.(عابد ونصار، ٢٠٢٢)

٢,١ مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الصحية تغيرات مستمرة في طبيعة العمل؛ بسبب التطور المستمر الذي يدعو العاملين فيها إلى مواكبة بيئة العمل المتغيرة، وهو ما يدفع بالموظف إلى الالتفات إلى أهمية تطوير ذاته، ومواكبة التطور، وعدم الاعتماد على الحلول التقليدية ذات الإطار المتكرر.

إن المشكلات الإدارية في بعض المؤسسات لا تكمن في تقادم التشريعات والهياكل التنظيمية فحسب، وإنما في قلة الاهتمام بالإبداع والاستفادة من طاقات الفرد وإمكاناته المتجددة وأفكاره، وتسخير هذه الإمكانيات لتطور المؤسسات وتقديمها ليصنع المستقبل الزاهر لها ويرتقي بها لتحقيق ما تنشده من الازدهار والرفاهية. وقد أظهرت الدول المتقدمة اهتماماً بالإدارة من خلال دعم الأفكار الجديدة وتشجيعها، تبني الإبداع والتغيير في منشآتها، لتحقيق مستويات أفضل من التقدم لاقتصادها وشعوبها، لذلك فإن المؤسسات الصحية أحوج ما تكون إلى التركيز على أهمية الأفكار، والمقدرات المبدعة للعاملين، والمديرين أصحاب القرار فيها، وتوظف هذه

المقدرات بالشكل المناسب لمعالجة العديد من مشكلاتها، لترقى بأدائها، وتختصر المسافة الزمنية في سباق الإبداعات والأخذ بأساليب وتقنيات العصر الحديث. (ناجي، ٢٠٢٢)

فالإبداع الإداري في المؤسسات الصحية يعد مطلباً ملحاً ومهماً وخاصة أنها تسعى الى التمييز في الأداء والمحافظة على استمراريتهما في بيئة تنافسية وخاصة في الوقت الحالي، في ظل التنافس الشديد الذي نشهده يعتبر هو حجر الأساس في العملية الإبداعية ومن هنا فعلى المؤسسات الصحية أن تتبنى مفهوم الإبداع الإداري، والعمل على توفير بيئة تنظيمية خاصة تذهب تجاه رعاية الإبداع من خلال تهيئة المناخ المناسب لذلك، حيث إن هنالك مصلحة مشتركة بين العاملين والمنظمات التي يعملون بها في أن يسود المؤسسات مناخ تنظيمي صحي يساعد على التطور الذاتي للعاملين ورفع مستوى رضاهم عن العمل والذي يخلق نوعاً من التحدي لديهم ويحفزهم للإبداع ويرفع من معنوياتهم ومن مستوى أدائهم، في ظل أن الابتكار والإبداع أصبح أكثر إلحاحاً لتبني نمطية عمل جديدة لمواجهة التغيرات والتحول المتوقعة في ظل شح الموارد المالية، لذلك فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن التساؤل التالي: هل هنالك أثر بيئة العمل الإداري على الإبداع لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟

٣,١ أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال تناول بيئة العمل الإدارية وما تشمله من أبعاد تمثل أحد الموضوعات المهمة في الإبداع الإداري، وتبرز أهميته في كل من الأهمية العملية والنظرية من خلال الاتي:

أهمية الدراسة العلمية:

— تساعد الدراسة العلمية على توسيع المعرفة وتوفير قاعدة علمية قوية تساعد في تحديد المشكلات والتحليل العميق للتحديات الموجودة في المجال الصحي وتطوير الحلول الابتكارية لها وفهم أفضل للمفاهيم والمبادئ العلمية المرتبطة بمجال العمل الإداري في القطاع الصحي.

- تساهم في تحسين الكفاءة والمهارات الفنية للموظفين الصحيين، وتعزز قدرتهم على تحليل المشكلات واتخاذ القرارات الصحيحة.
- تعزز الابتكار والابتكار في مجال الرعاية الصحية، حيث يمكن للموظفين الصحيين تطبيق النتائج والاكتشافات العلمية الحديثة في تحسين خدماتهم وتطوير ممارساتهم العملية.
- أهمية القطاع الذي سيتم تطبيق الدراسة عليه وهو القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، والذي يعد ذات أهمية كبيرة في خدمة الوطن والمواطن.

✍ أهمية الدراسة العملية:

- تقدم الدراسة الحالية مجموعة من النتائج والتوصيات لصناع ومتخذي القرار في القطاع الصحي حول دور بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري، مما يساعدهم في عملية رسم السياسات واتخاذ القرارات المتعلقة ببيئة العمل بهدف رفع مستويات الإبداع الإداري.
- توفر الدراسة العملية للموظفين الفرصة لتطبيق المعرفة النظرية المكتسبة في الواقع العملي وتنمية مهاراتهم التطبيقية.
- تعزز القدرة على التعامل مع التحديات والمشكلات التي يواجهها موظفو القطاع الصحي في بيئة العمل الإدارية.
- تساهم في تعزيز التفكير النقدي والقدرة على ابتكار حلول جديدة وتحسين العمليات الإدارية في المجال الصحي.

٤,١ أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

- التعرف على مستوى بيئة العمل لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض .
- التعرف على مستوى تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض .
- تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض .

١,٥ أسئلة الدراسة

 **السؤال الرئيسي الأول:** ما أثر أبعاد بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟

وتتفرع منها عدة أسئلة فرعية هي :

- ما أثر ظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟
- ما أثر الهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟
- ما أثر الحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟
- ما أثر التكنولوجيا في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟

٦,١ فرضيات الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة، فقد قام الباحثون بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض .

وتتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض .
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، ه القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض .
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض .
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض .

٧,١ نموذج الدراسة

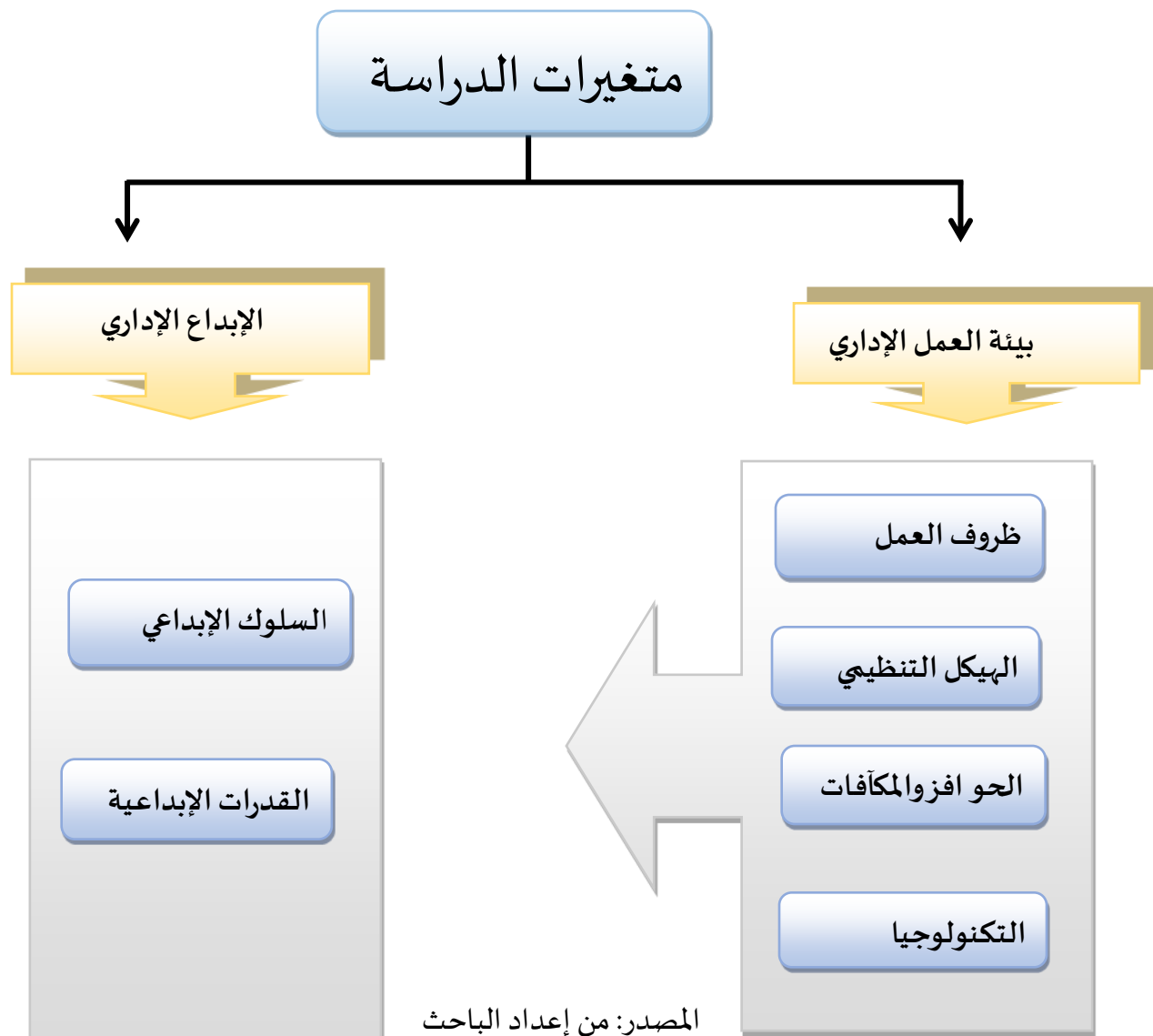
يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي المستشفيات

الحكومية بمدينة الرياض ، ويتضمن المتغيرات التالية:

١- المتغير المستقل: إدارة بيئة العمل الداخلية وتم تقسيمها (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز

والمكافآت ، التكنولوجيا)

٢- المتغير التابع: الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية)



٨,١ دافع اختيار الموضوع:

دافع اختيار الموضوع يمكن تقسيمه إلى دوافع موضوعية ودوافع ذاتية:

➤ الدوافع الموضوعية:

- يعد تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض موضوعاً مهماً نظراً للأثر الكبير الذي يمكن أن يكون له على تطوير القطاع الصحي وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.
- يعد فهم تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري فرصة لتحديد العوامل التي يمكن تعزيزها أو تحسينها لتحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة في القطاع الصحي.
- يؤدي تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي إلى تحسين الرعاية الصحية والخدمات المقدمة للمرضى والمجتمع بشكل عام. هذا يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على صحة ورفاهية المواطنين في المملكة العربية السعودية.

➤ الدوافع الذاتية:

- يوجد اهتمام شخصي بمجال الإدارة وتحفيز الموظفين وتعزيز الإبداع. اختيار موضوع يتعلق بهذا المجال سيساعدك في توسيع معرفتك وفهمك الشخصي في هذا المجال.
- الرغبة في المساهمة في تحسين الأداء الإداري في القطاع الصحي ودعم تطويره، ودراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري يمكن أن تساهم في هذا الهدف وتقديم إسهاماتك الشخصية.
- يشكل هذا الموضوع تحدياً علمياً مثيراً للاهتمام، حيث يتطلب دراسة وتحليل البيانات والأبحاث السابقة واستخدام أدوات البحث المناسبة. قد تشعر بالرغبة في استكشاف هذا التحدي وتطوير مهاراتك في مجال البحث والتحليل.

٩,١ المنهجية:

تم اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في هذه الدراسة لأنهما يتناسبان مع الأهداف والفروض النظرية ، وتم استخدام المنهج الوصفي للتعريف بالمفاهيم والنظريات المرتبطة بموضوع البحث، وذلك في الأجزاء النظرية من الدراسة. أما في الجزء التطبيقي من الدراسة، تم استخدام المنهج التحليلي لتحليل وتقييم البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على موظفي المؤسسة المدروسة.

يُسهّم استخدام المنهج التحليلي في الإجابة على أسئلة البحث من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها. وقد تم استخدام هذا المنهج في العديد من الدراسات السابقة التي تتناول نفس المجال (المدنى، ٢٠١٩)، (الذبيات والقطاونة ، ٢٠٢٠) ، مما يجعله مناسباً لتحقيق أهداف البحث الحالي وفهم مكونات الموضوع. ويعتمد اختيار المنهج الملائم على طبيعة المشكلة المبحوثة وأهداف الدراسة. و تصميم الدراسة وتنفيذها بعناية لضمان جودة البيانات ودقتها وتطابقها مع أهداف البحث.

➤ مصادر البيانات :

مصادر البيانات التي يمكن الاعتماد عليها في دراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض تشمل:

← المصادر الثانوية:

- الكتب والمراجع العلمية المتعلقة بموضوع البحث.
- الأبحاث والدراسات السابقة التي تناقش أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في القطاع الصحي.
- الدوريات والمجلات العلمية التي تحتوي على مقالات ودراسات حول هذا الموضوع.

← المصادر الأولية:

- اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

➤ أدوات الدراسة:

أداة البحث المستخدمة في هذه الدراسة هي الاستبانة. تعتبر الاستبانة وسيلة لجمع البيانات من الأفراد المشاركين في البحث. تتكون الاستبانة من مجموعة من الفقرات والأسئلة المحددة التي تهدف إلى استخلاص المعلومات المطلوبة. سيتم تصميم الاستبانة خصيصاً لهذا البحث، وسيتم توزيعها على موظفي المؤسسة المحلة في المملكة العربية السعودية.

من خلال الاستبانة، يمكن جمع البيانات المتعلقة بتجارب المشاركين في بيئة العمل والإبداع الإداري، والتي ستساهم في تحليل وتقييم تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض. يهدف استخدام الاستبانة إلى جمع البيانات بطريقة منهجية ومناسبة، وتوفير مصدر قوي للمعلومات التي تساعد في إجابة أسئلة البحث وتحقيق أهداف الدراسة.

➤ الأساليب الإحصائية المستخدمة

- للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (spss. ٢٣)، وقد تمثلت هذه الأساليب فيما يأتي:
- للإجابة عن التساؤلات الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.
 - للإجابة عن التساؤل الثالث تم استخدام مصفوفة ارتباط بيرسون (Pearson's Matrix) لاختبار العلاقات بين المتغيرات والأبعاد المستقلة التابعة للدراسة.
 - للاختبار صحة الفرضيات تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Regression Analysis Multiple) لاختبار صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
 - للتأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multi collinearity) بين المتغيرات المستقلة تم استخدام اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Facto) واختبار التباين المسموح (Tolerance).

١٠,١ حدود الدراسة

- حدود موضوعية : أثر إدارة بيئة العمل الإداري كمتغير مستقل والمتمثل بـ(ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت ، التكنولوجيا). على الإبداع الإداري والمتمثل بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية). كمتغير تابع .
- حدود بشرية: على العاملين بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية
- حدود مكانية: تم تطبيق الدراسة على المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية .
- حدود زمنية: تم إعداد الدراسة في عام ٢٠٢٣ .

١١,١ الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
١-الدراسة	يونس (٢٠٢٣)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى إبراز أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالتطبيق على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.
المتغير المستقل	بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، إتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، محفزات العمل)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	اعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي لملاءمته لهذا الموضوع.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، ووجود علاقة بين إتخاذ القرارات والإبداع الإداري، وبين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري، وبين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري، وبين محفزات

العمل والإبداع الإداري، وأوصت بضرورة أن تتبني إدارة المشروع المزيد من العمل الجماعي والاستشارات والمشاركة في إتخاذ القرارات للوصول على الإبداع الإداري، وإعارة المزيد من الاهتمام بالأنظمة المستخدمة الحالية مع المزيد من التطوير والمواكبة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتقديم دراسات الجدوى للحصول على التمويل للحفاظ على الدعم المادي والمعنوي للعاملين.	
Soliman, etal. (2023)	٢- الدراسة
هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثير بيئة العمل على رضا العمل ونوايا الموظفين للانتقال إلى وظائف أخرى في منتجعات مصرية.	أهداف الدراسة
بيئة العمل بأبعاده (حمل العمل والأجر ودعم الشركة)	المتغير المستقل
رضا العمل ونوايا الموظفين	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي.	منهجية البحث
أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين رضا العمل ومتغيرين: حمل العمل والأجر ودعم الشركة. بينما لم يؤثر علاقات الزملاء على رضا العمل. علاوة على ذلك، أظهرت رضا العمل تأثيرًا سلبيًا ومعنويًا على نوايا الموظفين للانتقال إلى وظائف أخرى. وعلاوة على ذلك، كان لحمل العمل والأجر أكبر تأثير على نية موظفي المنتجع للانتقال إلى وظائف أخرى. استنادًا إلى النتائج، توصي الدراسة بأن يوفر أصحاب العمل في قطاع الضيافة بيئة عمل مرحبة لموظفيهم من خلال إنشاء بيئة عمل تتضمن رعاية الأسرة مثل رعاية الأطفال في الموقع أو برامج رعاية الأطفال بالتعاون مع الشركات، إجازات الأمومة والأبوة، ورحلات ترفيهية ترحب بالأسرة بشكل متقطع.	أهم النتائج والتوصيات
السلي وحداد (٢٠٢٢)	٣-- الدراسة

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين.
المتغير المستقل	محيط العمل الداخلية بأبعاد (التمكين التقني-طبيعة وظروف العمل-المشاركة في اتخاذ القرار)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام برنامج spss لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري، ووجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري، ووجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل: تتعرض الشركة أو المؤسسة للعديد من المشاكل ويأتي دور المدير في البحث عن حلول للمشكلات ويتطلب ذلك وجود مهارات لدى المدير تمكنه من ذلك، وضرورة تحفيز الموظفين على العمل وتوفير أجواء مناسبة للموظفين في العمل لتنمية روح العمل لديهم وتشجيعهم على الإبداع؛ إذ ينعكس ذلك على رضا الموظفين وبالتالي الإنتاجية.
٤--الدراسة	ين حمو (٢٠٢٢)

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية موبليس بشار فرع ٢٤.
المتغير المستقل	بيئة العمل بأبعادها وهي: (الاتصال، ظروف العمل، التكنولوجيا المستخدمة، العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار)
المتغير التابع	الإبداع الإداري.
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي .
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دورات تدريبية وتكوينية لتحسين قدرات ومهارات العمال.
٥-الدراسة	حمدان وقاسم (٢٠٢٢)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري من خلال جودة بيئة العمل كمتغير وسيط، بالإضافة إلى بيان امكانية استدامة الإبداع الإداري من خلال توفير بيئة عمل ملائمة للموظفين فيها.
المتغير المستقل	القيادة الإدارية بأبعادها (الإشراف، بناء فريق العمل، الاستثارة الفكرية، المشاركة)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	أن الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة ولتحقيق الاستبانة.
أهم النتائج والتوصيات	و توصلت الدراسة إلى أن المتغيرات المستقلة (الإشراف، بناء فريق العمل، الاستثارة الفكرية، المشاركة) تؤثر بصورة جوهرية في الإبداع الإداري ، كما أظهرت النتائج بوجود أثر ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية والإبداع

الإداري ، بالإضافة الى وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل والإبداع الإداري في الكليات الجامعية في قطاع غزة، كما تبين بأن جودة بيئة العمل تتوسط العلاقة جزئياً بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري، مما يعني أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل جوهري على الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بصلاحية البرامج التدريبية المقدمة للعاملين وأن تتلائم مع احتياجات العاملين. الاهتمام بصورة أكبر بتطوير برنامج التحفيز والمكافآت لدعم القدرات الإبداعية لدى العاملين. تطوير قدرات ومهارات المشرفين والقيادة الإدارية على دعم وتبني الأفكار الإبداعية التي يقدمها الموظفون.	
Abu Mohammed, (2022).	٦-الدراسة
هدفت الدراسة إلى معرفة مواقف العاملين تجاه بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.	أهداف الدراسة
بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، وشروط العمل)	المتغير المستقل
الإبداع الإداري	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى أن تأثير بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، وشروط العمل) في الإبداع الإداري. لا يوجد تأثير تكنولوجيا على الإبداع الإداري. تتمتع الجامعة بكوادر بشرية مؤهلة وماهرة في استخدام التكنولوجيا. استنتجت الدراسة مجموعة من التوصيات، بما في ذلك ضرورة سعي إدارة الجامعة نحو زيادة رواتب الموظفين والحوافز بهدف منع التسرب.	أهم النتائج والتوصيات

كما توصي بتوفير جميع الاحتياجات الضرورية التي تمكن العاملين من ممارسة عملهم بكفاءة وفعالية، والاهتمام بالمواكبة للتطور التكنولوجي المرتبط بعملهم	
شريف (٢٠٢٢)	٧- الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من القطاع المصرفي السوداني.	أهداف الدراسة
البيئة المحيطة بأبعادها (ثقافة التعاون ، الهيكل التنظيمي، التزام العاملين، العوامل السياسية، العوامل الاجتماعية، العوامل الاقتصادية)	المتغير المستقل
القدرات الإبداعية بأبعاده (تحفيز الموظفين، القدرات الإبداعية)	المتغير التابع
اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي	منهجية البحث
وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هنالك علاقة إيجابية بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية، توجد علاقة إيجابية بين ثقافة التعاون والقدرات الإبداعية. وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع ثقافة التعاون داخل المصارف من أجل تعزيز القدرات الإبداعية.	أهم النتائج والتوصيات
Zhenjing, etal. (2022)	٨- الدراسة
هدفت الدراسة إلى فحص أثر بيئة العمل على أداء المهام لدى الموظفين بوساطة التزام الموظف وقدرة السعي.	أهداف الدراسة
الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد العاطفي ، الإنجاز الشخصي ، تدد الشخصية) وضعف نظام الحوافز بأبعاده (حوافز مادية وحوافز معنوية)	المتغير المستقل
التسرب الوظيفي	(المتغير التابع)

منهجية البحث	تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات البنية (SEM) باستخدام Smart PLS 3. تم إجراء تحليل SEM، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي .
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أن البيئة العملية الإيجابية لها القدرة على تحسين أداء الموظفين. بالمثل، تحسنت مستوى التزام الموظف وقدرة السعي لتحقيق بشكل كبير في البيئة العملية الإيجابية. كما أن كل من التزام الموظف وقدرة السعي لتحقيق تحسن أداء الموظف. في حالة الوساطة، لوحظ أيضًا أن بيئة العمل تثير التزام الموظف وقدرة السعي لتحقيق مما يحسن أداء الموظف بشكل أفضل.
٩- الدراسة	عابد ونصار (٢٠٢٢)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة بلدية غزة.
المتغير المستقل	بيئة العمل الداخلية بأبعاده (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية السائدة، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، ظروف العمل)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على الاستبيان كأداة للدراسة. وباستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها توافر أبعاد بيئة العمل الداخلية موضوع الدراسة لدى العاملين في بلدية غزة ، ووجود درجة موافقة كبيرة بالنسبة لتوافر الإبداع الإداري لدى العاملين في بلدية غزة ، كما توصلت الدراسة وجود أثر لأبعاد بيئة العمل الداخلية (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية السائدة، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، ظروف العمل) على

مستوي الإبداع الإداري في بلدية غزة. ووجود علاقة بين أبعاد بيئة العمل الداخلية (الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية السائدة، والتكنولوجيا المتاحة، والموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) ومستوي الإبداع الإداري في بلدية غزة. وقد أوصت الدراسة بالعمل على إعادة تشكيل بيئة عمل بشكل تكون داعمة ومحفزة للعاملين بالبلدية وبالتالي الشعور بالرضا وبذل مزيداً من الجهد والعطاء مما يؤثر إيجاباً في مستوى إبداعهم الإداري. كما أوصت بضرورة الاستفادة من ارتفاع مستوى سلوك الإبداع الإداري لدى العاملين بما يحقق النجاح والوصول إلى الأهداف الموضوعية من قبل البلدية. والتأكيد على أهمية قيام بلدية غزة بتوفير ظروف العمل الداخلية المناسبة مثل (التصميم الداخلي، وترتيب المعدات والمقاعد والمكاتب والتكييف والتدفئة). كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تدعيم عوامل بيئة العمل الداخلية في بلدية غزة لأهميتها في تحسين إدارة البلدية، مما يمكن من إعطاء صورة واضحة عن المجالات التي يجب زيادة الاهتمام بها، وإعطائها الأولوية.	
(Hussein & others 2021)	١٠- الدراسة
هدفت الدراسة إلى تحسين مستوى الأداء الإداري، من خلال توضيح أهمية دور إدارة ظاهرة الإبداع الإداري ومدى تأثيره على أداء عمل الإدارات في الأندية.	أهداف الدراسة
الأداء الإداري	المتغير المستقل
الإبداع الإداري	المتغير التابع
استخدم الباحث المنهج الوصفي للمسح النمطي؛ لأنه أكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة	منهجية البحث

أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود دور الإبداع الإداري في أداء إدارات أندية كرة القدم الرياضية في العراق من وجهة نظر لاعبي الأندية المتميزة، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد مقياس دور الإبداع الإداري في أداء إدارات الدولة (أندية كرة القدم الرياضية) في العراق من وجهة نظر الأندية، وضرورة مواكبة التطورات العالمية في التنمية وتصين القدرات في العمل ومواكبة التطور العلمي، العمل على إتاحة الفرصة لحرية الرأي وتبني الأفكار الجديدة ثم بعد ذلك تطبيقهم في الواقع، واعتماد واستكشاف وجهات نظر جميع الأطراف المستفيدة واعتماد عمل الإدارات وتشجيع الإبداع الإداري.
١١-الدراسة	(Al-Zahrany, 2020)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس التابعة لمدينة الطائف، والتعرف على درجة الإبداع الإداري لديهم من وجهة نظر معلمهم.
المتغير المستقل	الذكاء العاطفي.
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم استبيان
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والإبداع الإداري، كما أن المتوسط العام لتقدير درجة ممارسة الإبداع الإداري كان (٣,٥١) بدرجة كبيرة، مع انحراف معياري (٠,٧٤). وكان معامل ارتباط بيرسون بين بعد إدارة الذات غير المعرفية في مقياس الذكاء العاطفي للمديرين والمتوسط العام الكلي لتقدير المعلمين للإبداع الإداري للمديرين (٠,٨٤)، وهو ذو قيمة إحصائية معنوية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، بالإضافة إلى معامل

الارتباط لبعد البراعة الاجتماعية وإجمالي الإبداع الإداري (٠,٨١)، وهو ذو قيمة إحصائية معنوية عند مستوى الدلالة (٠,٠١). استنادًا إلى النتائج، أوصى الباحث بأهمية تدريب المديرين المدرسين على مهارات الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية من خلال تعزيز مهارات الانسيابية والحساسية للمشكلات والمرونة والأصالة بسبب الارتباط الذي كشفتته الدراسة من خلال مؤشرات وظواهر الذكاء العاطفي من خلال أبعاد إدارة الذات غير المعرفية والبراعة الاجتماعية.	
المعاينة وأبوزيد (٢٠٢١)	١٢- الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.	أهداف الدراسة
بيئة العمل بأبعاده (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا)	المتغير المستقل
الإبداع الإداري بأبعاده ((السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية)	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ووجود أثر دال إحصائيا للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري). وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ببذل	أهم النتائج والتوصيات

المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.	
الذبيات (٢٠٢٠)	١٣-الدراسة
هدفت الدراسة الى الكشف عن أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة	أهداف الدراسة
بيئة العمل	المتغير المستقل
الإبداع الإداري	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي .	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: ١- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة. ٢- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لمستوى الإبداع الإداري كانت مرتفعة. ٣- وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الإبداع الإداري، حيث تفسر ما مقداره (٥٦,٤%) من التباين في الإبداع الإداري. وتوصي الدراسة بضرورة قيام مؤسسة الموانئ بأخذ دورها في الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الداخلية، وذلك من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والمواد الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية، من خلال الاهتمام بوضع برامج تأهيلية للأفراد العاملين في المؤسسة من أجل تدريبهم على ثقافة الإبداع فهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.	أهم النتائج والتوصيات
السروالعظامات (٢٠٢٠)	١٤-الدراسة
هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل الداخلية متمثلة بـ (الموارد، القدرات، الكفاءات) على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة.	أهداف الدراسة

المتغير المستقل	بيئة العمل الداخلية متمثلة بـ (الموارد، القدرات، الكفاءات)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي المنهج التحليلي القياسي، والاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها وجود أثر قوي لتوفر الموارد المادية والبشرية على الإبداع الإداري في الجامعات كما بينت وجود أثر متوسط لقدرة الجامعات على خلق بيئة عمل تحفز العاملين على الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى وجود أثر متوسط في ما يتعلق بتوافر الكفاءات اللازمة لخلق بيئة عمل مبدعة في الجامعات. أما بالنسبة للمتغير التابع (الإبداع الإداري) فقد أوجدت الدراسة أن الجامعات تقوم بإنجاز عملياتها وأنشطتها بأسلوب متجدد ومبتكر بعيد عن الروتين في العمل. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ضرورة التركيز على الإبداع الإداري واستخدام أفضل الطرق لتحقيقه، بالإضافة إلى العمل على تدعيم عوامل البيئة الداخلية في الجامعات الخاصة وإعطائها الأولوية.
١٦- الدراسة	Zafar,et.al. 2017
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة في التعرف على أثر بيئة العمل على أداء العاملين في جامعة كراتشي.
المتغير المستقل	بيئة العمل بأبعاده (القيادة، الثقافة التنظيمية، التدريب والتطوير، التنظيمية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت، والإجهاد)
المتغير التابع	أداء العاملين.

منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود أثر لكل من القيادة الثقافية التنظيمية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت، والإجهاذ على أداء العاملين. وأوصت الدراسة ضرورة عقد ندوات ولقاءات حول موضوع بيئة العمل وعلاقتها بتسرب الموظفين في القطاع العام والخاص.

الفصل الثاني: الاطار النظري

المبحث الأول: بيئة العمل

١,١,٢ مفهوم بيئة العمل:

يعتبر مفهوم بيئة العمل من المفاهيم الحديثة التي تم استحداثها مؤخراً لتحقيق النمو والاستدامة للمنظمة ، وتعرف بأنها جميع الخصائص والصفات التي تميز المنظمة وتحدد السياسات والإجراءات والأعمال التي يجب القيام بها.

ويرها بن رحمون بيئة العمل أنها المكان الذي يستخدمه الناس للعمل، مثل المؤسسة (بن رحمون ،

٢٠١٤ ، ص ٣٢)

تعرف بيئة العمل بأنها مجموعة من الخصائص والصفات التي تميز العمل في مؤسسة ما عن غيرها من المؤسسات وتنتشر في المؤسسة ككل بشكل شمولي وتتمتع هذه الخصائص بالاستقرار النسبي ويدركها أعضاء المؤسسة العاملون وتؤثر في سلوكهم، وهي تعبر عن نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بكل العوامل البيئية المحيطة به (الصمادي، ٢٠١٥)

كما عرفها (المعاينة وأبوزيد، ٢٠٢١) بأنها: عبارة عن مجموعة من الخصائص والصفات التي تشكل تحيط بالعمل ويدركها العاملون ويعملون من خلالها ويتأثر سلوكهم بها.

ويعرف الجبالي (٢٠١٤) بيئة العمل بأنها: مجموعة من العناصر والخصائص المميزة للمؤسسة والتي يدركها العاملون من خلال تفاعلاتهم مع المتغيرات التنظيمية في العمل ومع الأفراد الآخرين، وتتمتع هذه الخصائص بقدرتها على التأثير على دوافع العاملين وسلوكياتهم.

وعرفها (الهرامشة والعوامله، ٢٠٢٢) كل ما يحيط بالمنظمة داخليا وخارجيا من المكونات المادية والمعنوية والسلوكية، وتأثيراتها، وتفاعلاتها المتداخلة، حيث تشمل البيئة مختلف الجوانب الاجتماعية والطبيعية والاقتصادية والسياسية والنفسية والتكنولوجية والعلائقية.

وذكر (السالم، ٢٠١٠) بأنها بيئة العمل المادية وغير المادية التي يعمل الأفراد ضمن إطارها.

في حين ذكر (بن شيخ وبوغابة، ٢٠١٨) مصدر للكثير من الضغوطات على المنظمة، وأنها مجموعة من العوامل التي تؤثر في ممارسات المنظمة واستراتيجياتها وان هذه العوامل لا يمكن السيطرة عليها وأنها جميع العوامل والمتغيرات الموجودة خارج حدود المنظمة مصدر للكثير من الضغوطات على المنظمة، وأنها مجموعة من العوامل التي تؤثر في ممارسات المنظمة واستراتيجياتها وان هذه العوامل لا يمكن السيطرة عليها.

٢,١,٢ أنواع بيئة العمل :

قسم علماء الإدارة بيئة العمل في المنظمات والمؤسسات إلى أنواع مختلفة، وتحديد أنواعها يساعد على توضيح العلاقة القائمة بين كل بيئة وأخرى والذي بدوره يسهم في تبين العناصر التي تتضمنها كل بيئة بمفردها، ويمكن تحديدها في الآتي (الذبيات، ٢٠٢٠):

← أولا: بيئة العمل العامة

هي البيئة التي تتكون من الأبعاد المختلفة والمحيطة بالتنظيم أو المؤسسة، والتي يمكن لها أن تؤثر على أنشطتها، وهذه العناصر ليس بالضرورة أن ترتبط بطريقة مباشرة بعناصر في المنظمة، ومن أمثلة هذا النوع من البيئة (البيئة الطبيعية) كالطبيعة ومناخها، والبيئة الاقتصادية كالنظم الاقتصادية، البيئة التكنولوجية كالمعرفة والتقدم، البيئة الاجتماعية كالأدوار والطبقات الاجتماعية، البيئة الثقافية كالعادات والتقاليد (بن رحمون، ٢٠١٤).

وعرفت البيئة العامة على أنها: الإطار العام الذي تعمل فيه والمؤسسات سواء الصناعية والإنتاجية والخدماتية حيث يقع تأثير هذه البيئة على كافة المنظمات والمؤسسات، والبيئة العامة تشمل المجتمع الواسع بكل ما فيه من نظم فرعية سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية يكون تأثيرها على جميع المنظمات مماثلاً لحد كبير. (السلي وحداد، ٢٠٢٢)

← ثانياً: بيئة العمل الخاصة

هي البيئة التي تعيش فيها المنظمة بمفردها، ولا يشاركها أحد في التأثير بها، كالأنظمة الداخلية للمنظمة، وأسلوب إدارة الأعمال فيها، ويتم النظر إلى بيئة العمل من خلال هذا المنظور، نظراً لأن بيئة العمل تعتبر نظاماً مفتوحاً كسائر المنظمات الاجتماعية الأخرى، ويقصد ببيئة العمل الخاصة الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعاونية وحتى المناخية والطبيعية، التي تؤثر مباشرة على منظمة بعينها أو على قطاع بذاته دون غيره، حيث أن العلاقة بين بيئة العمل العامة وبيئة العمل الخاصة، هي أن البيئة الأولى تعني الإطار الذي تعمل فيه جميع المنظمات، ويقع تأثير هذه البيئة على كافة المنظمات والمؤسسات، أما البيئة الخاصة، فهي التي تعيش فيها المنظمة أو المؤسسة بمفردها، ولا يشاركها أحد في التأثير بها، وكذلك الأنظمة الداخلية للمنظمة وأسلوب إدارة العمل فيها (عواد، ٢٠١٧).

← ثالثاً: بيئة العمل الخارجية

تعرف بيئة العمل الخارجية بأنها: "كل ما يقع خارج حدود المنظمة"، وهي أيضاً: "كل القوى والمتغيرات الفاعلة والمؤثرة على المنظمة وتقع خارج حدودها" (البطاينة، ٢٠٢٠)

وتعرف أيضاً بأنها: "جميع العوامل التي هي خارج سلطة أصحاب وإدارة منظمة الأعمال، ومن العوامل الخارجية التي تؤثر على المنظمة: العوامل السياسية والقانونية، والعوامل الاقتصادية، والعوامل العالمية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل التكنولوجية" (الذبيات، ٢٠٢٠).

وللبينة العمل الخارجية سمة ودور أساسي، وهو التأثير على المنظمة أو المؤسسة من خلال الط الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.... فبيئة العمر الخارجية للنظيم هي عبارة من مختلف المؤثرات والمكونات والجوانب التي تحيط بالخطبة وتفاعل معها كنت مفتوحة ومتراطة (كساسة، ٢٠٢٠).

وإن للبيئة الخارجية جملة من العوامل وهذه العوامل هي: الوضع الاقتصادي في الوقت الحاضر والمستقبل وكذلك قيم واتجاهات العاملين والعلماء والأدوات والتقنيات التي تؤدي إلى التغيير التكنولوجي فالمنظمة ليست موجودة في فراغ، بل هي ضمن هذه العوامل تؤثر فيها وتتأثر (بنى هانى والمشاقبة ، ٢٠٢١).

← رابعاً: بيئة العمل الداخلية

تعرف بيئة العمل الداخلية بأنها: " عبارة عن الأفراد والجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المنظمة وتعمل المنظمة بموجبها" (السلى وحداد، ٢٠٢٢)

كما يعرفها حسين حمادى (٢٠١٨) بأنها " البيئة الجزئية، وتمثل المنظمة نفسها وتضم رسالة المنظمة وأهدافها وثقافتها والعاملين فيها والموارد والسياسات والتقنيات والإجراءات وعمليات الإنتاج والمنتجات والخدمات".

وأيضاً تعرف بيئة العمل الداخلية بأنها "ليست المحيط والحيز الذي يعمل فيه الفرد فحسب، بل تشمل الأماكن والآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه مع الأفراد الآخرين، ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدراته وقابليته" (السرور والعظامات، ٢٠٢٠)

وتعتبر بيئة العمل الداخلية الميدان الإداري الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل، بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم إلى العمل بإنتاجية ويتعاون مع حصولهم على إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية، وتكمن العلاقة بين بيئة العمل الخارجية والداخلية في كون البيئة الخارجية متغير أساسي ينبغي أن تراعيه بيئة العمل الداخلية عن تصميم البناء التنظيمي للمؤسسة، وإتباع النمط الأكثر انسجاماً وملائمة

للبيئة الخارجية، لأن أي بيئة مؤسسة هي من صنع مؤسسات أخرى مثلما تسهم في صناعة مؤسسات ومنظمات أخرى، وهناك من يطلق على المتغيرات الداخلية

للتنظيمات بالمناخ التنظيمي أو أنه يقارن هذا الأخير ويترادف بيئة العمل الداخلية ولكن هناك فرق يتحدد في الآتي فالمناخ التنظيمي هو : الشعور أو الشخصية والطابع المميز لبيئة المؤسسة، وهو أيضاً الأجواء التي تعكس خصائص البيئة الداخلية في الأفراد العاملين بالمنظمة وفي لا وعيهم وطريقة إدراكهم وتفسيرهم لها وتأثير ذلك على سلوكهم وأدائهم (الحمر، ٢٠١٣).

٣,١,٢ أهمية بيئة العمل

تمتلك بيئة العمل أهمية كبرى، نظراً لأن الشخص يقضي وقتاً طويلاً فيها بحوالي ثلث يومه، كما أنها تلعب دوراً أساسياً في الحفاظ على الموظفين ودفعهم على الالتزام بعملهم، إضافة إلى ذلك فهي مهمة بسبب ما يلي (كساسبة، ٢٠٢٠):

- (1) تؤدي بيئة العمل الإيجابية والمريحة لإخراج أفضل مهارات الموظفين ومواهبهم.
- (2) تؤدي لخلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل، والشعور بالملكية مما يقود الإبداع.
- (3) تساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة للمؤسسة ومنظومة العمل.
- (4) تريد من رضا الموظف، والذي ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيته.
- (5) تؤثر على جذب الموارد البشرية، مثل جذب أصحاب المواهب نحو تطلع للعمل في هذه الأماكن .

٤,١,٢ العوامل المؤثرة على بيئة العمل

تتأثر بيئة العمل بعدة عوامل منها (القضاة، ٢٠١٧):

أولاً: المواد الخام

تحصل المؤسسة على ما تحتاجه من مواد خام من البيئة الخارجية وتشمل هذه الاحتياجات كل شيء بداية من الأوراق إلى الأقلام ومروراً بالأجهزة والمعدات والتقنيات والأثاث المكتبي والتجهيزات المكتبية وغيرها وجميع ما تحتاجه بيئة العمل

٥,١,٢ العوامل المؤثرة في بيئة العمل

هناك عوامل كثيرة تؤثر في بيئة العمل وقد صنفها (أبو حجيبة والحراشة، ٢٠١٣) على النحو التالي:

أ- العوامل الخارجية: تتمثل في ظروف العمل، والبيئة الخارجية، والبيئة التقنية، والبيئة الاجتماعية.

ب - العوامل التنظيمية: تشمل طبيعة البناء التنظيمي، والبعد القيادي، والمبالغة في المسؤوليات، ونظام الأجور والحوافز، وأهداف المنظمة، والصراعات التنظيمية.

ج- العوامل الشخصية: تشمل هذه العوامل في القيم، ودرجة المخاطرة.

كما أن هناك تقسيم آخر للعوامل التي تؤثر في بيئة العمل على ثلاث مجموعات هي:

(أ) العوامل الخارجية وتشمل (زحزاح، ٢٠١٨):

(١) الثقافة التنظيمية: تعد ثقافة المنظمات من المتغيرات الرئيسة التي تحكم كيفية أداء المنظمة فلها

تأثير مباشر على تصرفات الأفراد، وتؤثر أيضاً على اتجاهات القادة في كيفية التفاعل مع العاملين.

(٢) ظروف العمل: وهي البيئة المادية التي يعمل بها الأفراد وعدم توفر البيئة السليمة يؤثر على سلوك الأفراد وربما يؤدي إلى حدوث الإحباط.

(٣) البيئة الخارجية: وتمثل في مجموعة القيود الخارجية التي تؤثر على عمل المنظمة سواء سياسية أو اقتصادية وقد تؤدي إلى صراع أو تعارض بين العاملين.

(٤) البيئة التكنولوجية: بحيث ينطلق لإحداث التغيير ولكن لابد من توافر الكوادر من المهارات؛ من أجل متابعة ما يحدث في تلك البيئة من تطور تكنولوجي .

(٥) البيئة الاجتماعية: لها دورا كبيرا في التأثير على كفاءة الإدارة سواء على مستوى الإنجاز أو التسلط والتفويض (عبيدة، ٢٠١٦).

(ب) العوامل التنظيمية: وقد ذكرها المطرفي (٢٠١٣) وهي تشمل: ..

١. طبيعة التنظيم التنظيمي من حيث الأنظمة والسياسات.
٢. النمط القيادي حيث يؤثر على الأفراد بشكل مباشر لذا فإن القيادة المتوازنة تعمل على استثمار الطاقات.
٣. نظام الأجور والحوافز .
٤. أهداف المؤسسة : كلما كانت الأهداف والمسؤوليات واضحة كلما قل وجود التعارض وارتفعت الروح المعنوية لدى العاملين بالمؤسسة.

(ج) العوامل الشخصية: وتشمل عدة نقاط أوردها بنات (٢٠١٦) وهي كالتالي: ..

١. قدرات الفرد: وهي القدرات التي تمكن الفرد من القيام بواجباته حسب ما هو متوقع منه وعدم القدرة يكون مدعاة للإحباط.
٢. تناقض القيم: قد يتطلب العمل الوظيفي بعض التي لا تنفق مع قيم الموظف مما يسبب تأنيب الضمير.
٣. درجة المخاطرة: وهو يسمح بمخاطرة معتدلة محسوبة تؤدي إلى مزيدا من الإنجاز.

٦,١,٢ أبعاد بيئة العمل

من الواضح أن هناك اختلاف بين الباحثين والمختصين في تصنيف محدد لأبعاد بيئة العمل الداخلية، لكن هناك تصنيفات يمكن القول أن كثير من الباحثين متفقون حول وجودها كأبعاد لبيئة العمل الداخلية، وهي على النحو التالي (عابدونصار، ٢٠٢٢):

(أ) **ظروف العمل:** يقصد بها الظروف المادية للعمل وما تحتويه من عوامل مثل مستوى الإضاءة؛ درجة الحرارة؛ طريقة تصميم المكتب؛ وغيرها من العوامل التي يكون تأثيرها مباشر على العاملين، ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم أو النفور منه حيث أن ظروف العمل غير المناسبة تؤدي إلى نقص الرضا عن العمل والنفور منه ظروف العمل هي كل ما يحيط بالعامل من عوامل فيزيائية؛ تنظيمية واجتماعية في مكان عمله. بحيث تؤثر على صحته (النفسية والجسمية) وسلامته، وتوجه سلوكه اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها وشعوره اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها، بما ينعكس على فعالية أدائه (لحمر، ٢٠١٣).

(ب) **العمل الجماعي:** تحتم منظمات الأعمال بدراسة جماعات العمل لأهمية دورها في أداء الأعمال، حيث أن دراسة جماعات العمل والتعرف على أنماط سلوكها المختلفة يعتبر حالياً من الضروريات للحفاظ على الأداء الجيد والسعي لإيجاد بيئة عمل صحية والحفاظ على سلوك الأفراد بشكل متوازن ومستمر، حيث تختلف سلوكياتهم كأعضاء في جماعة العمل، وبالتالي فدراسة الجماعة تؤدي لمعرفة أنماط السلوك وأثره على أداء الأفراد في العمل، وكذا العمل على توجيهها بشكل سليم لتحقيق أهداف المنظمة المرجوة.

(ج) **الهيكل التنظيمي :** يتميز الهيكل التنظيمي في كافة منظمات الأعمال بتنسيق العلاقات بين الأفراد العاملة داخل المؤسسة. وقد أوضح (Gutnick et al., ٢٠١٢) أثر الهيكل التنظيمي للمؤسسة على أداء العاملين، حيث أن التخطيط الواضح والمناسب للفرد للعمل في الهيكل التنظيمي للمنظمة والذي يحدد له خطوط السلطة والمسؤولية وتحديد الجهة المشرفة عليه بشكل مباشر، لذا فإن الهيكل

التنظيمي يساهم المؤسسات على النمو السريع، وذلك بالتركيز على الأهداف العامة للمؤسسة ودون التركيز على الأهداف الفرعية لأقسام المؤسسة،

يتميز الهيكل التنظيمي بالوضوح، أي أن كل مسؤولية أو مهام محددة بطريقة خالية من العموم، وتعتبر هذه السيرة موروثة جدا حيث انه بإمكانه أن يتكيف ويستجيب لكل الظروف الجارية، فعالية وكفاءة الرقابة، حيث تقول المهام واضح والمواقع الوظيفية محددة بين الإدارة والأفراد العاملين، وكذلك التين بين الأعمال داخل المؤسسة فيعمل على إيجاد نوع من الإبداع والقضاء على التكرار والازدواجية. (الهراشة والعوامله، ٢٠٢٢)

(د) الاتصال الإداري: لاشك أن الاتصال الإداري أحد الدعائم الرئيسية في العملية الإدارية في أي مؤسسة، فهو الذي يعمل على نقل المعلومات بين الإدارات في المؤسسة الواحدة وبين المؤسسات بعضها البعض، ولا يمكن لأي عمل إداري ينجز إنجازا عمليا سليما دون الاعتماد بشكل أو آخر على المعلومات التي يمكن أن تصل في الوقت المناسب وللشخص المناسب إلا في ظل اتصال إداري ناجح ومخطط له وفق أساليب علمية سليمة، لهذا أصبح الاتصال الإداري من إحدى القضايا لاشك أن الاتصال الإداري أحد الدعائم الرئيسية في العملية الإدارية في أي مؤسسة، فهو الذي يعمل على نقل المعلومات بين الإدارات في المؤسسة الواحدة وبين المؤسسات بعضها البعض، ولا يمكن لأي عمل إداري ينجز إنجازا عمليا سليما دون الاعتماد بشكل أو آخر على المعلومات التي يمكن أن تصل في الوقت المناسب وللشخص المناسب إلا في ظل اتصال إداري ناجح ومخطط له وفق أساليب علمية سليمة، لهذا أصبح الاتصال الإداري من إحدى القضايا الإدارية والتنظيمية المهمة في المؤسسات (المعاينة وأبوزيد، ٢٠٢١)

(هـ) الحوافز: المحافز هو فرصة أو وسيلة مثل المكافأة والعلاوة وغيرها من الحوافز يوفره أمام الفرد لتثيير بها رغبته وتخلق لديه الدافعية من أجل الحصول عليها. وإشباع حاجة يحسن بها. ويريد إشباعها وهنا

لابد من أجل الحصول على الحافز أو الوسيلة ففي المنظمة مثلا يكون السبيل محصورة في الأداء الجيد والسلوك السليم. وبالتالي ربط الحافز بالعمل شيء أساسي لنجاحه في تحقيق غايته.

وهذا النجاح لا يتوقف على ذلك بل يتطلب أن يكون الحافز متكامل ومتوافقا مع الحاجة أي أنه قادر على إثارتها وتشكيل الدافع. فالرجل العطش مثلا لا يثير دافعيته للسلوك المرغوب سوى كأس من الماء البارد .

(و) المشاركة في اتخاذ القرار: تتيح المشاركة في صنع القرارات للعاملين فرص إبداء الرأي والأفكار والاقتراحات، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين طرق العمل، وتقليل الصراع ورفع الروح المعنوية للأفراد والجماعات، فالقرار العملية الإدارية ووسيلتها في تحقيق أهداف المنظمة، وتكمن الأهمية التي توليها المنظمات المختلفة المسؤولية اتخاذ القرار في أن النشاطات التي تمارسها المنظمات في ظل السباق العلمي التكنولوجي والحضاري المعاصر، يتصلب اعتماد الرؤيا العلمية الواضحة في اتخاذ القرار وإسهام كافة العاملين في المنظمة للمشاركة باتخاذها (لعمور، ٢٠١٩)

(ز) التكنولوجيا المستخدمة: تطبيق المعارف العلمية والتقنية احصل عليها، استعمال التقنيات، المعدات والأساليب اللازمة في تصميم؛ تصوير؛ تصنيع المنتجات والخدمات وفي عمليات التسيير واتخاذ القرارات المناسبة، ويعرفها "جاك موران (J. MORIN) على أنها في تنفيذ، في إطار داخلي ومن أجل هدف معين، كل العلوم والتقنيات والقواعد الأساسية التي تدخل في تصميم المنتج، تصنيعه وفي طرق التسيير وأنظمة العلامات .

وأصبح استخدام التكنولوجيا في العمل من المقومات الأساسية لنجاح التنظيمات الإدارية فالخيرات والتحولت العالمية في أداء الأعمال تدفع المنظمات إلى البحث عن التحديات وتحافظ على بقائها - ساريتها، فالمنافسة الشديدة في ضوء هذه التحولات أدت بالضرورة استخدام التكنولوجيا في أداء الأعمال للإدارات، ويتطلب استخدام التكنولوجيا بصفه دائمة ومستمرة، والعمل دون المطلوب، وبتكاليف عالية، إضافة إلى تراجع البناء النفسي.(المعاينة وأبوزيد، ٢٠٢١)

المبحث الثاني: الإبداع الإداري

١,٢,٢ تمهيد

يعد موضوع الإبداع من الموضوعات الهامة التي تطرح ذاتها على الباحثين والممارسين في مجال الإدارة، وقد أدركت الكثير من المؤسسات والحكومات ما يترتب على الإبداع من نتائج إيجابية سواء أكان ذلك بالنسبة للفرد أو المنظمة أو المجتمع بشكل عام، ويعد الإبداع الإداري محاولة للتعبير عن فكر متطور يسعى لإحداث تغييرات جوهرية في طرق وأساليب العمل الإداري لجعلها أكثر سهولة وكفاءة وفعالية، باستخدام طرق مبتكرة ومتطورة تتلafi السلبية وتدعيم الإيجابيات..

ويعد الإبداع شكلاً أحد أشكال النشاط الإنساني، حيث ظل هذا الموضوع لفترات طويلة محوراً لتناول الفيلسفي والأدبي والفني غير أن الاهتمام به بشكل علمي لم يبدأ إلا مع بداية الخمسينيات من القرن العشرين حيث كان الإبداع موضوعاً رئيساً في علم النفس، وقد ارتبط موضوع الإبداع في الماضي بالمنافسة بين الدول الغربية أثناء الحرب العالمية الثانية، أما في عصرنا الحاضر فقد ارتبط بالتسابق التقني بين الدول في مختلف المجالات (عواد، ٢٠١٧).

٢,٢,٢ مفهوم الإبداع:

الإبداع لغة: الإبداع من (بدع) و(ندع الشيء) أو (ابتدعه) يعني أنشأ الشيء وبدايته أولاً. والإبداع في المعجم الوسيط هو من بدعه بدءاً أي أنشأه على غير مثال (ابن منظور، ١٩٩٤)

← مفهوم الإبداع الإداري اصطلاحاً:

إن الإبداع الإداري كمفهوم مركب يعد أساسياً للبدء في أي برنامج أو نشاط جديد في أي منظمة ليرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمليات الفكرية والذهنية المختلفة، وبالتالي فإن الاتفاق على مفهوم واحد لمصطلح الإبداع

الإداري ليس بالأمر السهل وهناك عدد من التعريفات، ومنها الإبداع الإداري هو العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار ، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة (السعيد، ٢٠١٨)

كما يعرف الإبداع الإداري بأنه استخدام الموظف المهارات الشخصية الإبداعية في استنباط أساليب إدارية جديدة توصله إلى حلول ابتكارية لمشكلة إدارية أو تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة بالاعتماد على التحليل الهادف والجهد الإبداعي المنظم الذي يتصل بالإدراك الحسي القائم على التحليل المنطقي والاختبار والتجريب والتقييم (البشر، والتويجري، ٢٠١٩)

وعرفه عمرو، وزميلان (٢٠٢٠) بأنه قدرة الفرد على استخدام إمكانياته الذهنية أو العقلية والاستفادة من الإمكانيات والموارد المتوفرة أو الممكنة لتقديم أداة أو وسيلة أو فكرة أو منتج جديد نافع ومفيد للمنظمة وأعضائها وعملائها.

ويعرفه الشقران (٢٠٢١) بأنه مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير .

ومما سبق يمكن القول إنه ورغم الاختلاف بين العلماء والباحثين في تحديد مفهوم الإبداع إلا أن غالبية المفاهيم اتفقت على أن الإبداع يعود على الفرد والمجتمع بشكل عام والمنظمات بشكل خاص من خلال قدرات الفرد العقلية والفكرية والتي تعني بتطوير فكرة قديمة أو إنتاج فكرة جديدة أو ابتكار أفكار خارج نطاق المألوف وتوظيفها في العمل والاستفادة منها.

٣,٢,٢ أهمية الإبداع الإداري:

تواجه المنظمات العديد من التحديات، نظراً للتقدم الهائل في العلوم والتكنولوجيا وما نتج منه من تعبير اقتصادي واجتماعي وثقافي، مما يتطلب منها إما التكيف مع هذه التحديات أو الفشل.

فالتعبير أصبح حقيقة في حياة المجتمعات والمنظمات فقد أشار ريتشارد بيكهارد لحد علماء التطوير التنظيمي إلى أن محيط المنظمات الإدارية أصبح يتسم بالحركة والديناميكية، لذا في المنظمات الجامدة يجب أن تجد الوسائل والأساليب التي تمكنها من تجديد نشاطها والاستفادة من قدراتها (خوج، ٢٠١٨).

ويلخص لعمور (٢٠١٩) أسباب حاجة المنظمات إلى الإبداع الإداري بما يلي:

- يد الإبداع الإداري من أهم العناصر الأساسية في جميع نشاطات المنظمات، وذلك لتحسين إنتاجيتها وكفاءتها، وبالتالي تصنيف مخرجاتها سواء كانت منتجات أو خدمات.
- فرضت الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات الحديثة الحاجة إلى الإدارة الإبداعية.
- فرض ازدياد المشاكل على المستويين الإداري والتنظيمي داخل المنظمات الحديثة الحاجة إلى التغيير والتطوير الذي يتطلب الإبداع في إحداثه.
- أصبح الإبداع الإداري حاجة ماسة لزيادة القدرة التنافسية، بسبب تزايد التنافس بين المؤسسات.
- تتطلب المشكلات التي تواجه المنظمات الحديثة للثورة المعلوماتية وظهور تقنية الاتصالات وشبكة الانترنت وما تتيحه من قدرات جديدة ومتقدمة، إدارة إبداعية قادرة على حلها.
- تحتاج الدول العربية كونها دولا نامية باستمرار إلى الإبداع الإداري لتتمكن من مسايرة التطورات الهائلة.
- يعتبر الإبداع الإداري أحد وسائل التطوير الهامة لإيجاد الأساليب والحلول الجديدة للمشكلات القائمة.
- إن أي قيادة إدارية تغفل عن الإبداع تحكم على نفسها بالانهيار، بالتالي فإن الإبداع هو مطلب أساسي واعية عليا للمنظمات.

- يعتبر الإبداع الإداري وسيلة فعالة للحفاظ على تفوق المنظمات وكفاءتها.

ومما سبق يمكن القول أن أهمية الإبداع الإداري تكمن من خلال القدرة المتميزة على تحقيق الأهداف والنتائج المحققة لمصالح الأطراف المستفيدة من عمل القائد وهو الاستخدام الذكي للموارد المتاحة، والتغلب على المشكلات بأساليب متطورة ومتميز، وإن أهم صفات الإبداع الإداري هو نجاح القادة الإداريون في توفير المناخ المشجع على التفاعل والتواصل والتنافس بين الموارد البشرية للمؤسسة لكي يتراكم الفكر وتتولد المعرفة ويتم تداول الأفكار والمعلومات والتجارب والخبرات، حيث تتحقق للبعض منها الفرص للإبداع مستفيدة من كل ما حولها من حوافز وتشجيعات.

٢,٢,٤ عناصر الإبداع الإداري:

من خلال الاطلاع على الأبيات المتاحة حول موضوع الإبداع يتضح وجود بعض الاختلاف في وجهات النظر حول عناصر الإبداع، مع وجود قواسم مشتركة في تحديد العناصر الأساسية للقدرة الإبداعية. وسوف نتطرق إلى عناصر الإبداع التي تناولها أغلب الباحثين لتكون أساساً للبحث الحالي في قياس مستوى الإبداع الإداري وهي بحسب (الحجيلي، والمليلي، ٢٠٢٠)، (عبد الله، ٢٠١٧):

١. الحساسية للمشكلات : يظهر عامل الحساسية للمشكلات من خلال وهي المبتكر بالحاجة إلى التغيير، أو إلى حيل جديدة أو في شكل وعي بنقائص أو عيوب في الأشياء. وهناك أمثلة كثيرة لمنتجات إبداعية كان لعامل الحساسية تأثير كبير في نجاحها أو فشلها .

أيضاً تعد من عوامل تشجيع ودعم الأفكار الجديدة والنظرات الإبداعية، وتتمثل في تنوع الأفكار، ويمكن اعتبارها تتمثل في:

— المرونة التكيفية: وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية، لمواجهة مستلزمات جديدة تفرضها المشكلات المتغيرة.

— المرونة التلقائية: وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية، حرية غير موجهة نحو حل معين، فيما يتصل بمشكلة محددة تحديداً ضيقاً.

٢. الأصالة: هي إنتاج ما هو غير مألوف، فالفكرة لا تكون أصيلة وجديدة إلا إذا لم يسبق لها سابق، وكانت غير عادية وبعيدة المدى وذات ارتباطات بعيدة، وذكية، وهي القدرة على إنتاج فريدة طريفة وتمثل الأصالة عنصراً أساسياً في التفكير المبتكر. فالمبدعون يتميزون بالتححرر من النزعة التقليدية، والتصورات الشائعة، فهم يخرجون عن المألوف في التفكير. كما تعد من أبرز عوامل الإلهام، وتوليد الأفكار الجديدة.

٣. القدرة على التحليل والربط التحليل هو القدرة على تفتيت الأشياء إلى أجزاء بسيطة، لكي يعاد تنظيمها، والربط هو عملي تنظيم الأجزاء في كل متكامل، ويسعى كل مبتكر أن يحتفظ في ذهنه بعدة متغيرات وأن يتصرف فيها وذلك أثناء محاولته...

٤. قبول المخاطرة: يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلولها ويكون الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها وتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك.

٢,٥ مراحل الإبداع الإداري :

تمر عملية الإبداع بعد مراحل وتتمثل هذه المراحل بحسب (المشغل، ٢٠١٩)، (لعمور، ٢٠١٩) في الآتي:

- ١- مرحلة الإعداد: ويقوم الفرد في هذه المرحلة بتحديد المشكلة ومعرفة جميع الجوانب المرتبطة بها ومقارنتها مع المشاكل التي تشابهها والتعرف على طرق حلها السابقة للاستفادة منها في توليد حلول للمشكلة الراهنة.
- ٢- مرحلة الاحتضان: ويتم فيها التفاعل بين شخصية الباحث ومعلومات وموضوع البحث.
- ٣- مرحلة البروغ: في هذه المرحلة يقوم الفرد المبدع بإعادة ترتيب وتنسيق أفكاره، بما يسمع له بالوصول إلى الحل.
- ٤- مرحلة التحقيق أو التنفيذ: وهي مرحلة اختيار الحل والتأكد منه، أو الوصول إلى الإنتاج الذي يتم التوصل إليه في ضوء الحقائق المعروفة والمنطقية أو في ضوء نتائج التجارب.

إن تسلسل هذه الخطوات والمراحل لا تمثل نموذجاً يجب اتباعه، إذ أن الظاهرة الإبداعية متشابكة ومتداخلة في معظم الاوقات، وهذا لا ينفي أن العامل الإبداعي يتم وفق خطوات منظمة خصوصاً على مستوى الإبداع الجماعي.

٦,٢,٢ إيجابيات وجود ظاهرة الإبداع في المؤسسات:

توفر ظاهرة الإبداع في أي مؤسسة مجموعة من الإيجابيات يوضحها (إخبارية، ٢٠٢٠)، (٢٠١٩) Hyejin, Pyoungsoo & Choong، على النحو التالي:

١. القدرة على الاستجابة للمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل المؤسسة في وضع مستقر يكون لديها الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العملية التنظيمية.
٢. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المؤسسة عن طريق إتاحة الفرص لهم في اختيار تلك القدرات.
٣. حسن استغلال الموارد البشرية، والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في البحث عن الجديد في مجال العمل، والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.
٤. الاستغلال الأمثل للموارد المالية، عن طريق استخدام أساليب عملية تتواءم مع التطورات الحديثة.
٥. يحسن الإبداع الإداري قابلية التعلم التنظيمي ويزود العاملين ببيئة أفضل والتي تمكنهم من التركيز في أوقاتهم وجهودهم في القضايا الجوهرية ذات الصلة بتطوير المنتج الجديد.
٦. تحتاج المؤسسة للإبداع الإداري من أجل التكيف مع سوق العمل ولخلق بيئة جديدة مثل إدخال خدمات جديدة.

7.2.2 الشروط اللازمة لتوفير مناخ ابداعي ملائم

تفرد إدارات المؤسسات الناجحة والمتميزة للإبداع جانباً من اهتماماتها وتسخر لها الظروف والإمكانات البشرية والمادية والجهود الكبيرة. ويتفق (إغبارية، ٢٠٢٠)، (العميان، ٢٠١٧) على وجود شروط أساسية لتوفير مناخ إبداعي ملائم في المؤسسات، من أبرزها:

١. توفير مناخ عمل حر، يمتاز بالحرية العالية التي تسمح بطرح الأفكار ومحاورتها ومعارضتها دون أي قيود أو حدود.
٢. قيادة الجماعة أو المؤسسة، وأهم ما يتشروط هنا، تميز هذه القيادة بالدافعية التي تدفع كل فرد أن يكون مبدعاً ومنافعاً للمشاركة الإيجابية في عمل المنظمة، كما يجب أن تتميز القيادة بالمهارة القيادية التي تضمن أداة عمل فعالة، وأخيراً ضرورة تميز هذه القيادة بالعدالة والنزاهة.
٣. حجم الجماعة أو فريق العمل، إذ يتشروط أن يكون الحجم كبيراً بما يسمح بتنمية الأفكار واثرائها وكشف المزيد من الحلول والبدائل، وأن يكون صغيراً بما يسمح بالتفاعل الجماعي وضمنان روح الفريق.
٤. تشجيع العاملين على طرح الأفكار والنقاش الحر والعمل على الاهتمام بآراء الآخرين والاعتراف بمساهماتهم في الإنجاز.

٨,٢,٢ معوقات الإبداع الإداري :

هناك مجموعة من المعوقات للإبداع الإداري والتي تقلل من قدرة الفرد على استثمار قدراته وتنمية ذاته وتقديم الجديد، ويمكن تصنيف هذه المعوقات بحسب (العازمي، وآخرون، ٢٠١٩)

١. المعوقات العقلية والتي تتمثل بإصدار الأحكام المسبقة غير المدروسة وغير المتأنية على الأشخاص والمشكلات، وضعف الملاحظة والنظرة السطحية للمشكلات والأمور المهمة وإتباع عادات التفكير النمطية، والقيود وقلة الحركة الفكرية.

٢. المعوقات الذاتية مثل الثقة بالنفس، والميل للمخاطرة، والاستقلال في التفكير، والانفعال قوة دافعية

تدفع الفرد إلى تنويع سلوكه حتى يحقق الهدف من الانفعال ويخفض من حدة التوتر الذي يسببه،

ولكن المغالاة في الانفعال مثل الخوف أو القلق قد تتسبب في الحد من الإبداع.

٣. المعوقات الدافعية: لقد أثبتت الأبحاث أن توصل الفرد للجدید يجب أن يكون وفقاً لوجود رغبة

حقيقة من جانب الفرد تدفعه للوصول إليه، ولا بد أن يكون الفرد مدفوعاً للدرجة التي تجعله يبذل

الجهد الإيجابي المحقق للإبداع، ويؤدي عدم تشجيع الفرد وتحفيزه بالطريقة الملائمة وعدم حصوله

على احترام وتقدير الآخرين ومساندتهم له إلى إعاقة الإبداع ووضع حاجزاً ضد الأفكار الجديدة.

٤. المعوقات التنظيمية: يؤدي التنظيم الذي يسمح للرؤساء بتركيز السلطة في أيديهم ولا يسمع للعاملين

بالاشتراك في مناقشة أوضاع العمل والمساهمة في رسم خطته، والذي تحدد اللوائح والتعليمات فيه

أدوار العاملين بشكل مفصل دقيق، إلى عدم تشجيع الأفراد على الإبداع والابتكار، بل يجعلهم يتهربون

من المسؤولية خوفاً من الفشل والعقاب.

٥. المعوقات البيئية: تلعب الظروف البيئية دوراً كبيراً في تشجيع القدرات الإبداعية أو الحد منها، فإذا

كانت البيئة التي يعيشها الفرد بيئة سمحة مرنة تحترم حرية الفرد في التفكير والتعبير، ولا تتسرع في

إصدار الأحكام على من يفكر ويعبر عن فكره، وإذا كانت البيئة تسمح بالتفكير الحر الذي يعتبر بحق

البداية في الإبداع، وإذا كانت البيئة تعطي للفكرة والرأي الناتج فرصة للتجريب، حتى وإن بدا على

الفكرة خروج عن المؤلف أو الشائع فإنها بحق بيئة تساعد على الإبداع،

الفصل الثالث: المنهجية والتصميم

تمهيد :

يستعرض هذا الفصل المنهج المستخدم للدراسة بالإضافة إلى كل من مجتمع وعينة الدراسة، كما يتناول مصادر جمع البيانات وشرح لأداة المستخدمة في الدراسة، واختبار صدقها وثباتها وعرض للأساليب الإحصائية المستخدمة في المعالجة الإحصائية لهذه الدراسة.

٣.١ منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك لمناسبة هذا الطبيعة الدراسة ولخدمة هدفها الرئيسي المتمثل في الكشف عن أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

٣.٢ مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (٢١٠٠) موظفاً بحسب الإحصائية الصادرة عن قسم شؤون الموظفين المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض لسنة ٢٠٢١.

٣,٣ عينة الدراسة:

لتطبيق الدراسة تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، ونظراً للظروف الصحية التي تمر بها البلد تم توزيع (٣٦٥) استبانة بنسبة (١٧,٤%) من مجتمع الدراسة المستهدف، فاسترجعت (٣٥٠) استبانة ما نسبته (٩٥,٩%) من حجم عينة الدراسة، واستبعدت (١٠) استبانات

لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٣٤٠) استبانة ما نسبته (٩٧,٢%) من عين الدراسة وهي نسبة صالحة لأغراض البحث العلمي، والجدول رقم (١) يوضح وصفاً لخصائص عينة الدراسة وتوزيعهم حسب المتغيرات الديمغرافية:

الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٥٣	٧٤,٤
	أنثى	٨٧	٢٥,٦
	المجموع	٣٤٠	١٠٠,٠
العمر	٣٠ سنة فأقل	٧٩	٢٣,٢
	من ٣٠ سنة- أقل من ٤٠ سنة	٩٩	٢٩,١
	من ٤٠ سنة- أقل من ٥٠ سنة	١٠٣	٣٠,٣
	٥٠ سنة فأكثر	٥٩	١٧,٤
	المجموع	٣٤٠	١٠٠,٠
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	٢٣	٦,٨
	بكالوريوس	١٦٦	٤٨,٨
	ماجستير	١٢٩	٣٧,٩
	دكتوراه	٢٢	٦,٥
	المجموع	٣٤٠	١٠٠,٠
سنوات الخبرة	من ٥ سنوات فأقل	١٩	٥,٦
	٦ سنوات - ١٠ سنوات	١٦٤	٤٨,٢
	١١ سنة - ١٥ سنة	١٣٠	٣٨,٢

٧,٩	٢٧	١٦ سنة فأكثر	
١٠٠,٠	٣٤٠	المجموع	
٤٠,٩	١٣٩	موظف	المسمى الوظيفي
٤١,٢	١٤٠	رئيس قسم	
٧,١	٢٤	نائب مدير	
١٠,٩	٣٧	مدير	
١٠٠,٠	٣٤٠	المجموع	

يتبين من الجدول رقم (١) أن نسبة الذكور بلغت (٧٤,٤%) في حين بلغت نسبة الإناث حوالي (٢٥,٦%)

من إجمالي عدد المستجيبين.

كما يتبين من الجدول فيما يتعلق بمتغير العمر بأن الفئة العمرية (من ٤٠ سنة - أقل من ٥٠ سنة) قد احتلت المرتبة الأولى وشكلت ما نسبته (٣٠,٣%) من إجمالي عدد المستجيبين، وتلتها الفئة العمرية (من ٣٠ سنة - أقل من ٤٠ سنة) وشكلت ما نسبته (٢٩,١%) من مجموع عدد المستجيبين، ثم جاءت الفئة العمرية (٣٠ سنة فأقل) في المرتبة الثالثة بنسبة (٢٣,٢%)، وأخيراً جاءت الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر) وشكلت ما نسبته (١٧,٤%) من مجموع عدد المستجيبين.

أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فقد تبين من الجدول أن حملة درجة بكالوريوس قد شكلوا ما نسبته (٤٨,٨%) من إجمالي عدد المستجيبين، مقابل (٣٧,٩%) من إجمالي عدد المستجيبين كانوا من حملة ماجستير، وفي المرتبة الثالثة جاءت فئة حملة ثانوية عامة فأقل بنسبة بلغت (٦,٨%)، وتلاها فئة حملة دكتوراه بنسبة (٦,٥%) من إجمالي عدد المستجيبين.

وفيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، فقد بينت نتائج الجدول إن الموظفين الذين بلغت خبراتهم (٦ سنوات - ١٠ سنوات) شكلوا ما نسبته (٤٨,٢%) من إجمالي عدد المستجيبين، تلاهم ممن خبراتهم العملية تتراوح ما بين (١١ سنة - ١٥ سنة) بنسبة بلغت (٣٨,٢%) من إجمالي عدد المستجيبين، وفي المرتبة الثالثة جاءت

الفئة (١٦ سنة فأكثر) بنسبة بلغت (٧,٩%) من إجمالي عدد المستجيبين، والمرتبة الأخيرة جاءت الفئة (من ٥ سنوات فأقل) بنسبة بلغت (٥,٦%) من إجمالي عدد المستجيبين.

أما متغير المسمى الوظيفي، فقد تبين الجدول أن فئة رئيس قسم شكلوا ما نسبته (٤١,٢%) من إجمالي عدد المستجيبين، مقابل (٤٠,٩%) كانوا موظفين، وفي المرتبة الثالثة جاءت فئة مدير بنسبة بلغت (١٠,٩%) من إجمالي عدد المستجيبين، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فئة نائب مدير بنسبة بلغت (٧,١%) من إجمالي عدد المستجيبين.

٤,٣ مصادر جمع البيانات

تنوعت مصادر البيانات التي استخدمتها الدراسة للحصول على المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة وغاياتها، وقد تمثلت هذه المصادر فيما يأتي:

➤ أولاً: المصادر الثانوية

تم الاعتماد على الكتب والدراسات والبحوث والمجلات الدورية العلمية في سبيل بناء الإطار النظري.

➤ ثانياً: المصادر الأولية

تم الاعتماد على أداة دراسة (استبانة) والتي تم إعدادها لغرض الحصول على آراء الموظفين عن أبعاد ومتغيرات نموذج الدراسة.

٥,٣ أداة الدراسة

قام الباحث بتصميم استبانة الدراسة كأداة قياس، وذلك بناء على الدراسات السابقة والإطار النظري، وذلك للكشف عن أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، وتتكون هذه الاستبانة من ثلاثة أجزاء وهي:

الجزء الأول: ويتضمن المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغيرات الديمغرافية وهي

(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسعى الوظيفي).

الجزء الثاني: يتضمن هذا الجزء فقرات تغطي متغير الدراسة المستقل (بيئة العمل)، وتكون من أربعة

أبعاد وهي: ظروف العمل وتمثله الفقرات (١-٧)، الهيكل التنظيمي وتمثله الفقرات (٨-١٧)، الحوافز والمكافآت

وتمثله الفقرات (١٨-٢٥)، التكنولوجيا وتمثله الفقرات (٢٦-٣٢).

الجزء الثالث: يتضمن هذا الجزء فقرات تغطي متغير الدراسة التابع (الإبداع الإداري)، وتكون من

بعدين وهما: السلوك الإبداعي وتمثله الفقرات (٣٣-٣٧)، القدرات الإبداعية وتمثله الفقرات (٣٨-٤٢).

وقد صُنفت إجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي وحددت بخمس

إجابات حسب أوزانها وعلى النحو الآتي: دائماً وأعطيت خمس درجات، غالباً أعطيت أربع درجات، أحياناً

أعطيت ثلاث درجات، نادراً أعطيت درجتان، أبداً أعطيت درجة واحدة.

المعيار المعتمد للحكم على التقدير:

١ - منخفض إذا كانت قيمة متوسط الحسابي أقل من (٢,٣٣).

٢ - متوسط إذا كانت قيمة متوسط الحسابي أكبر أو تساوي (٢,٣٣) وأقل من (٣,٦٧)

٣ - مرتفع إذا كانت قيمة متوسط الحسابي أكبر أو تساوي (٣,٦٧).

وتم حساب المعيار كما يلي:

أ- الفرق بين الحد الأعلى لبدائل أداة الدراسة والحد الأدنى لبدائل أداة الدراسة (٥-١=٤).

ب- تم قسمة الفرق على عدد مستويات التقدير (منخفض، متوسط، مرتفع) فتصبح تساوي $1,33 = 4/3$

ت- يتم إضافة ناتج القسمة إلى الحد الأدنى $1,33 + 1 = 2,33$ متدني، ثم $2,33 + 1,33 = 3,66$ متوسط، ثم

$3,66 + 1,33 = 5$ مرتفع.

٦,٣ صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم استخدام طريقتين الآتيتين:

أولاً: الصدق الظاهري

للتحقق من صدق أداة الدراسة ومدى ملاءمتها للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وصلاحياتها لقياس ما صممت له، قام الباحث بعرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة والاختصاص في موضوع الدراسة في الجامعات ميد أوشن ،وقد تم الأخذ بعين الاعتبار بملاحظات المحكمين واقتراحاتهم، وإجراء التعديلات المشار إليها من قبلهم للوصول إلى الصورة النهائية لأداة الدراسة.

ثانياً: صدق البناء

تم التحقق من صدق البناء للاستبانة من خلال استخدام صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط بين الفقرة والمجال الذي ينتمي إليه والدرجة الكلية، حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ حجمها بلغ حجمها (٣٠) موظفا من موظفين المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك:

الجدول (٢) معاملات الارتباط بين فقرات المجال والدرجة الكلية للأداة

ارتباط الفقرة مع الأداة	ارتباط الفقرة مع المجال	رقم الفقرة	المجال	ارتباط الفقرة مع الأداة	ارتباط الفقرة مع المجال	رقم الفقرة	المجال
٠,٨٠٠**	٠,٨٥٤**	٢٣			بيئة العمل		
			التكنولوجيا	٠,٥٩٥**	٠,٩٧٤**	١	ظروف العمل
٠,٧٨٧**	٠,٨٤٤**	٢٤		٠,٦٤٥**	٠,٩٥٩**	٢	
٠,٧٨٥**	٠,٨١٥**	٢٥		٠,٥٩٨**	٠,٩٣٧**	٣	
٠,٧٩٦**	٠,٧٠٤**	٢٦		٠,٤٧٩**	٠,٩٥٠**	٤	
٠,٧٩٦**	٠,٧٠٤**	٢٧		٠,٥١٣**	٠,٩٩٠**	٥	
٠,٨٢٥**	٠,٧٨٤**	٢٨		٠,٤٨٨**	٠,٩٧٤**	٦	
٠,٦٩٧**	٠,٨٨١**	٢٩		٠,٤٥٧**	٠,٩٥٠**	٧	
٠,٦٨٨**	٠,٨٩٤**	٣٠		٠,٦١٥**	٠,٤٦٣**	٨	
٠,٤٨٠**	٠,٧٣٣**	٣١		٠,٦٤٥**	٠,٤٨٧**	٩	
٠,٦٨٨**	٠,٨٩٤**	٣٢		٠,٥٩٨**	٠,٤٠٩*	١٠	
الابداع الاداري				٠,٧٩٣**	٠,٩٣٤**	١١	الهيكل التنظيمي
٠,٨٨١**	٠,٨٤٢**	١	السلوك الابداعي	٠,٨٣٨**	٠,٩٦٤**	١٢	
٠,٨٨٥**	٠,٨٨٩**	٢		٠,٨٣٨**	٠,٩٦٤**	١٣	
٠,٨٨٨**	٠,٩٤٤**	٣		٠,٨٣٥**	٠,٩٦٠**	١٤	
٠,٨٨٨**	٠,٩٤٤**	٤		٠,٧٨٤**	٠,٩٠٨**	١٥	

٠,٨٨٨**	٠,٩٤٤**	٥.		٠,٨٢٦**	٠,٩٦١**	١٦.	
٠,٨٧٣**	٠,٧٧٧**	٦.		٠,٧٩٤**	٠,٩٣٣**	١٧.	
٠,٨٨١**	٠,٨٦٨**	٧.		٠,٧٥٣**	٠,٨٧٩**	١٨.	الحوافز والمكافآت
٠,٧٦١**	٠,٨٦٩**	٨.	القدرات	٠,٧٠٥**	٠,٨٨٩**	١٩.	
٠,٧١١**	٠,٦٩٧**	٩.	الابداعية	٠,٧٢٣**	٠,٨٨٨**	٢٠.	
٠,٦٢٨**	٠,٧٤٩**	١٠.		٠,٥٦٣**	٠,٧٥٤**	٢١.	
				٠,٥٩٥**	٠,٧٤٥**	٢٢.	

يتبين من جدول رقم (٢) أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمجالات التي تنتمي إليها مرتفعة وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (≤ 0.01)، كما تبين النتائج أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية هي أيضاً مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (≤ 0.01)، وهذا يدل على صدق الأداة ومناسبتها لإجراء الدراسة.

٧,٣ ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات الاستبانة، تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Alpha Cronbch) وذلك لحساب معاملات الثبات لمتغيرات الأداة، والجدول رقم (٣) يوضح ذلك:

الجدول (٣) معاملات كرونباخ ألفا للفقرات الأداة

الرقم	المتغير/المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
١.	ظروف العمل	٧	٠,٩٨٧
٢.	الهيكل التنظيمي	١٠	٠,٩٤٧
٣.	الحوافز والمكافآت	٨	٠,٩٣٢
٤.	التكنولوجيا	٩	٠,٩٠٤

-	بيئة العمل	٣٢	٠,٩٦٣
١.	السلوك الإبداعي	٥	٠,٩٤٩
٢.	القدرات الإبداعية	٥	٠,٨٤٧
-	الإبداع الإداري	١٠	٠,٩٤٦

يتبين من الجدول رقم (٣) أن معاملات الثبات لمجالات متغير بيئة العمل تتراوح ما بين (٠,٩٨٧-٠,٩٤٧)، كما بلغ معامل بيئة العمل ككل (٠,٩٦٣) وهي معاملات الثبات مرتفعة ومناسبة لتحقيق أغراض الدراسة، كما يبين هذا الجدول أن معاملات الثبات لمجالات متغير الإبداع الإداري تتراوح ما بين (٠,٩٤٩-٠,٨٤٧)، كما بلغ معامل الإبداع الإداري ككل (٠,٩٤٦) وهي معاملات الثبات مرتفعة ومناسبة لتحقيق أغراض الدراسة.

٨,٣ إجراءات تطبيق الدراسة

- ١- تم إعداد أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدب النظري حيث تم استخدامها في جمع البيانات اللازمة من موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.
- ٢- تم عرض الاستبانة على المشرف لإبداء الرأي وإعطاء النصح والمشورة في مدى ملائمتها كأداة للدراسة.
- ٣- تم تعديل الاستبانة بناء على توصيات المشرف.
- ٤- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص.
- ٥- تم التعديل على الاستبانة بناء على توصيات المحكمين وأصحاب الاختصاص من ذوي الخبرة.
- ٦- تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وبعد استردادها تم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة.

٩,٣ متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: بيئة العمل والمتمثل بـ(ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت والحوافز، التكنولوجيا).

المتغير التابع: الإبداع الإداري والمتمثل بـ(السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية).

١٠,٣ المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (spss. ٢٣)، وقد تمثلت هذه الأساليب فيما يأتي:

(١) للإجابة عن التساؤلات الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

(٢) للإجابة عن التساؤل الثالث تم استخدام مصفوفة ارتباط بيرسون (Pearson's Matrix) لاختبار العلاقات بين المتغيرات والأبعاد المستقلة التابعة للدراسة.

(٣) للاختبار صحة الفرضيات تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

(٤) للتأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multi collinearity) بين المتغيرات المستقلة تم استخدام اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Facto)، واختبار التباين المسموح (Tolerance).

(٥) للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distributions) تم استخدام معامل الالتواء (Skewness).

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

تمهيد:

يعرض هذا الفصل نتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها وفرضياتها، ومناقشة النتائج، كما يتضمن التوصيات التي تم التوصل إليها وفقاً للنتائج.

١,٤ الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى بيئة العمل في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين على مجالات متغير بيئة العمل، كما هو مبين في الجدول رقم (٤):

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين على مجالات متغير بيئة

العمل

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١.	ظروف العمل	٣,٨٥	٠,٣٤	٤	مرتفع
٢.	الهيكل التنظيمي	٣,٩٦	٠,٣٤	١	مرتفع
٣.	الحوافز والمكافآت	٣,٩٥	٠,٦٤	٢	مرتفع
٤.	التكنولوجيا	٣,٩١	٠,٤٩	٣	مرتفع
-	الأداة ككل (بيئة العمل)	٣,٩٢	٠,٣٣	-	مرتفع

يتبين من الجدول رقم (٤) أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات بيئة العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٢) وبانحراف معياري (٠,٣٣) بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على أن إجابات المستجيبين حول مجالات بيئة العمل كانت بدرجة مرتفعة، وقد احتل مجال الهيكل التنظيمي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وبانحراف معياري (٠,٣٤)، ويليه مجال الحوافز والمكافآت بمتوسط الحسابي (٣,٩٥) وبانحراف معياري (٠,٦٤)، ومن ثم جاء مجال التكنولوجيا بمتوسط حسابي (٣,٩١) وبانحراف معياري (٠,٤٩)، أما في المرتبة الأخيرة فجاء مجال ظروف العمل بمتوسط حسابي (٣,٨٥) وبانحراف معياري (٠,٣٤).

وفيما يلي عرض تفصيلي لفقرات مجالات بيئة العمل في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض:

➤ أولاً: ظروف العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال ظروف العمل، كالآتي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال ظروف

العمل

رقم المرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١.	يشعر العاملون في المستشفيات الحكومية بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.	٣,٧١	٠,٩٤	مرتفع
٢.	يتلاءم الأثاث في المستشفيات الحكومية مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.	٤,٠٠	٠,٩٥	مرتفع

مرتفع	٠,٩٨	٤,٠٩	توفر المستشفيات الحكومية الأمن والسلامة لكافة العاملين.	١	٣.
مرتفع	٠,٩٦	٣,٨١	تسعى المستشفيات الحكومية إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث.	٤	٤.
مرتفع	٠,٧٩	٣,٧٣	تسعى المستشفيات الحكومية إلى توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم.	٥	٥.
مرتفع	٠,٨٧	٣,٦٩	توفر إدارة المستشفيات الحكومية للعاملين أماكن مناسبة للترفيه وتناول الوجبات في أثناء فترات الاستراحة.	٧	٦.
مرتفع	٠,٩٥	٣,٩٤	توفر المستشفيات الحكومية ظروفًا مادية مناسبة من مكاتب ومرافق خدمتية (مرافق صحية، عيادة، مكتبة، إلخ).	٣	٧.
مرتفع	٠,٣٤	٣,٨٥	المجال ككل (ظروف العمل)	-	-

يبين جدول السابق رقم (٥) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال ظروف العمل تراوحت ما بين (٤,٠٩-٣,٦٩)، جاءت المرتبة الأولى للفقرة رقم (٣) والتي تنص على "توفر المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض الأمن والسلامة لكافة العاملين" بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٩) بانحراف معياري (٠,٩٨) وبدرجة مرتفعة، وتليها فقرة رقم (٢) والتي تنص على "يتلاءم الأثاث في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون" بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٠) وبانحراف معياري (٠,٩٥) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (٦) بمرتبة الأخيرة والتي تنص على "توفر المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض للعاملين أماكن مناسبة للترفيه وتناول الوجبات في أثناء فترات الاستراحة" بمتوسط حسابي

مقداره (٣,٦٩) وبانحراف معياري (٠,٨٧) وبدرجة مرتفعة، وبلغ متوسط حسابي للمجال ككل (٣,٨٥) وبانحراف معياري (٠,٣٤) وبدرجة مرتفعة.

➤ ثانياً: الهيكل التنظيمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال الهيكل التنظيمي، كالآتي:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال الهيكل

التنظيمي

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٨.	٦	تتوفر المرونة في الهيكل التنظيمي في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض	٣,٩٠	٠,٨٩	مرتفع
٩.	٥	يوفر الهيكل التنظيمي في المستشفيات الحكومية نماذج للإبداع.	٣,٩٤	٠,٩٥	مرتفع
١٠.	٢	يوفر الهيكل التنظيمي في المستشفيات الحكومية توضيحاً للمسؤوليات والصلاحيات العاملين.	٤,٠٠	٠,٩١	مرتفع
١١.	٣	ترتبط المسميات الوظيفية والرتب في الهيكل التنظيمي بمستوى الكفاءة في العمل.	٣,٩٩	٠,٨٤	مرتفع

مرتفع	٠,٩٤	٤,٢٩	وجود في المستشفيات الحكومية وضوح في طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه.	١	١٢.
مرتفع	٠,٨٧	٣,٦٩	يتسم الهيكل التنظيمي بالوضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات.	٨	١٣.
مرتفع	٠,٨٧	٣,٩٩	هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي للمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.	٣	١٤.
مرتفع	٠,٩٤	٣,٩٦	انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.	٤	١٥.
مرتفع	٠,٩١	٣,٨٤	تسعى المستشفيات الحكومية بتشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق بين العاملين.	٧	١٦.
مرتفع	٠,٩٥	٣,٩٩	توفر المستشفيات الحكومية مناخاً تنظيمياً مناسباً يحفز على الإبداع.	٣	١٧.
مرتفع	٠,٣٤	٣,٩٦	المجال ككل (الهيكل التنظيمي)	-	-

يبين جدول السابق رقم (٦) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال الهيكل التنظيمي تراوحت ما بين (٤,٢٩-٣,٦٩)، جاءت المرتبة الأولى للفقرة رقم (١٢) والتي تنص على " وجود في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض وضوح في طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه بمتوسط الحسابي مقداره (٤,٢٩) بانحراف معياري (٠,٩٤) وبدرجة مرتفعة، وتليها فقرة رقم (١٠) والتي تنص على " يوفر الهيكل التنظيمي في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض توضيحاً للمسؤوليات والصلاحيات العاملين

"بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٠) وبانحراف معياري (٠,٩١) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (١٣) بمرتبة الأخيرة والتي تنص على " يتسم الهيكل التنظيمي بالوضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٩) وبانحراف معياري (٠,٨٧) وبدرجة مرتفعة، وبلغ متوسط حسابي للمجال ككل (٣,٩٦) وبانحراف معياري (٠,٣٤) وبدرجة مرتفعة.

➤ ثالثاً: الحوافز والمكافآت

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال الحوافز والمكافآت، كالآتي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال الحوافز

والمكافآت

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٨.	٢	يمتاز نظام المكافآت والحوافز في المستشفيات الحكومية بالفعالية.	٤,٠٣	٠,٨٧	مرتفع
١٩.	١	الدخل الذي أتقاضاه من المستشفيات الحكومية يعتبر مرتفعاً مقارنة مع رواتب الموظفين يحملون نفس المؤهل العلمي في مؤسسات أخرى.	٤,٠٦	٠,٨٦	مرتفع
٢٠.	٤	نظام المكافآت والحوافز المستشفيات الحكومية يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج الأداء.	٣,٩٥	٠,٩٣	مرتفع

مرتفع	٠,٧٩	٣,٧٣	تعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها المستشفيات الحكومية عادلة تؤدي إلى محافظة على معنويات الموظف وتحسين الأداء.	٧	٢١.
مرتفع	٠,٩٥	٣,٩١	يسد الدخل وملحقاته الذي أتقاضاه حاجاتي الأساسية.	٥	٢٢.
مرتفع	٠,٨٧	٤,٠٣	تتميز الحوافز والمكافآت بالفعالية والموضوعية.	٢	٢٣.
مرتفع	٠,٨٧	٣,٩٩	أحصل على مكافآت عندما أقدم أفكار جيدة تخدم العمل.	٣	٢٤.
مرتفع	٠,٩٨	٣,٨٧	تجري الترقية على أساس الاستحقاق وفقاً لأسس واضحة ومعروفة.	٦	٢٥.
مرتفع	٠,٦٤	٣,٩٥	المجال ككل (الحوافز والمكافآت)	-	-

يبين جدول السابق رقم (٧) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال الحوافز والمكافآت تراوحت ما بين (٤,٠٦-٣,٧٣)، جاءت المرتبة الأولى للفقرة رقم (١٩) والتي تنص على " الدخل الذي أتقاضاه من المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض يعتبر مرتفعاً مقارنة مع رواتب الموظفين يحملون نفس المؤهل العلمي في مؤسسات أخرى " بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٦) بانحراف معياري (٠,٨٦) وبدرجة مرتفعة، وتليها فقرتان الفقرة رقم (١٨) والتي تنص على " يمتاز نظام المكافآت والحوافز في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض بالفعالية " والفقرة رقم (٢٣) والتي تنص على " تتميز الحوافز والمكافآت بالفعالية والموضوعية " بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٣) وبانحراف معياري (٠,٩٠) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (٢١) بمرتبة الأخيرة والتي تنص على " تعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها المستشفيات الحكومية

بمدينة الرياض عادلة تؤدي إلى محافظة على معنويات الموظف وتحسين الأداء " بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٣) وبانحراف معياري (٠,٧٩) وبدرجة مرتفعة، وبلغ متوسط حسابي للمجال ككل (٣,٩٥) وبانحراف معياري (٠,٦٤) وبدرجة مرتفعة.

➤ رابعاً: التكنولوجيا

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال التكنولوجيا، كالآتي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال التكنولوجيا

رقم الفرقة	الرتبة	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٢٦.	٣	تستخدم المستشفيات الحكومية التكنولوجيا تساهم في تحسين الأداء.	٣,٩٤	٠,٩٩	مرتفع
٢٧.	٦	تستثمر المستشفيات الحكومية وسائل وأساليب تكنولوجيا حديثة ومتنوعة في العمل.	٣,٩٠	٠,٩٦	مرتفع
٢٨.	٥	تلجأ المستشفيات الحكومية إلى استخدام شبكة الإنترنت في عملها.	٣,٩٢	٠,٩٦	مرتفع
٢٩.	٧	يتوفر لدى المستشفيات الحكومية نظام معلومات متكامل.	٣,٧٢	٠,٨٠	مرتفع
٣٠.	٤	لدى المستشفيات الحكومية خطة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل.	٣,٩٣	٠,٩٨	مرتفع

مرتفع	٠,٩٣	٣,٩٥	تهتم المستشفيات الحكومية بالتكنولوجيا المعاصرة في تحقيق مستويات أداء أفضل.	٢	٣١.
مرتفع	٠,٩٥	٤,٠١	تمتلك المستشفيات الحكومية كوادراً بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية.	١	٣٢.
مرتفع	٠,٤٩	٣,٩١	المجال ككل (التكنولوجيا)	-	-

يبين جدول السابق رقم (٨) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال التكنولوجيا تراوحت ما بين (٤,٠١-٣,٧٢)، جاءت المرتبة الأولى للفقرة رقم (٣٢) والتي تنص على "تمتلك المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض كوادراً بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠١) بانحراف معياري (٠,٩٥) وبدرجة مرتفعة، وتليها الفقرة رقم (٣١) والتي تنص على "تهتم المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض بالتكنولوجيا المعاصرة في تحقيق مستويات أداء أفضل" بمتوسط حسابي مقداره (٣,٩٥) وبانحراف معياري (٠,٩٣) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٩) بمرتبة الأخيرة والتي تنص على "يتوفر لدى المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض نظام معلومات متكامل" بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٢) وبانحراف معياري (٠,٨٠) وبدرجة مرتفعة، وبلغ متوسط حسابي للمجال ككل (٣,٩١) وبانحراف معياري (٠,٤٩) وبدرجة مرتفعة.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة

الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين

على مجالات متغير الإبداع الإداري، كما هو مبين في الجدول رقم (٩):

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين على مجالات متغير الإبداع

الإداري

رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١.	السلوك الإبداعي	٣,٩٩	٠,٥٣	١	مرتفع
٢.	القدرات الإبداعية	٣,٩٧	٠,٦٧	٢	مرتفع
-	الأداة ككل (الإبداع الإداري)	٣,٩٨	٠,٥٦	-	مرتفع

يتبين من الجدول رقم (٩) أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات الإبداع الإداري حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٨) وانحراف معياري (٠,٥٦)، وهذا يدل على أن إجابات المستجيبين حول مجالات الإبداع الإداري كانت بدرجة مرتفعة، وقد احتل مجال السلوك الإبداعي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٩) وانحراف معياري (٠,٥٣)، أما في المرتبة الأخيرة فجاء مجال القدرات الإبداعية بمتوسط حسابي (٣,٩٧) وانحراف معياري (٠,٦٧).

وفيما يلي عرض تفصيلي لفقرات مجالات الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض:

أولاً: السلوك الإبداعي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال السلوك

الإبداعي، كالآتي:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال السلوك

الإبداعي

رقم الفرقة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١.	٢	تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث.	٤. ١	٠,٨٤	مرتفع
٢.	٥	لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.	٣,٦٨	٠,٨٠	مرتفع
٣.	٣	أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل.	٣,٩٩	٠,٨٧	مرتفع
٤.	١	أقدم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل.	٤,٣٠	٠,٩٠	مرتفع
٥.	٤	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة.	٣,٩٧	٠,٩٤	مرتفع
-	-	المجال ككل (السلوك الإبداعي)	٣,٩٩	٠,٥٣	مرتفع

يبين جدول السابق رقم (١٠) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال السلوك الإبداعي تراوحت ما بين (٤,٣٠-٣,٦٨)، جاءت المرتبة الأولى للفقرة رقم (٤) والتي تنص على "أقدم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل" بمتوسط حسابي مقداره (٤,٣٠) بانحراف معياري (٠,٩٠) وبدرجة مرتفعة، وتلها فقرة رقم (١) والتي تنص على "تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث" بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠١) وبانحراف معياري (٠,٨٤) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (٥) بمرتبة الأخيرة والتي تنص على "لدي الجرأة والشجاعة للقيام

بأعمال إبداعية " بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٨) وبانحراف معياري (٠,٨٠) وبدرجة مرتفعة، وبلغ متوسط حسابي للمجال ككل (٣,٩٩) وبانحراف معياري (٠,٥٣) وبدرجة مرتفعة.

أولاً: القدرات الإبداعية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال القدرات الإبداعية، كالآتي:

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين لفقرات مجال القدرات

الإبداعية

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٦.	٢	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل.	٣,٩٨	٠,٩٥	مرتفع
٧.	٤	أنجز ما يسند لي من أعمال بكفاءة عالية.	٣,٨٧	١,٠٣	مرتفع
٨.	١	لدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل.	٤,٠٣	٠,٨٧	مرتفع
٩.	٣	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى.	٣,٩٧	٠,٩٤	مرتفع
١٠.	٢	أمتلك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.	٣,٩٨	٠,٩٥	مرتفع
-	-	المجال ككل (القدرات الإبداعية)	٣,٩٧	٠,٦٧	مرتفع

يبين جدول السابق رقم (١١) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال القدرات الإبداعية تراوحت ما بين (٤,٠٣-٣,٨٧)، جاءت المرتبة الأولى للفقرة رقم (٨) والتي تنص على " أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل " بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٣) بانحراف معياري (٠,٨٧) وبدرجة مرتفعة، وتليها فقرتان الفقرة رقم (٦) والتي تنص على " تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث " والفقرة رقم (١٠) والتي تنص على " أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة " بمتوسط حسابي مقداره (٣,٩٨) وبانحراف معياري (٠,٩٥) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (٧) بمرتبة الأخيرة والتي تنص على " لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية " بمتوسط حسابي مقداره (٣,٨٧) وبانحراف معياري (١,٠٣) وبدرجة مرتفعة، وبلغ متوسط حسابي للمجال ككل (٣,٩٧) وبانحراف معياري (٠,٥٣) وبدرجة مرتفعة.

الإجابة عن السؤال الثالث: هل يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0,05$) بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين بيئة العمل

ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، كما هو مبين في الجدول رقم (١٢):

جدول (١٢) معامل الارتباط بيرسون بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات

الحكومية بمدينة الرياض

البعد	السلوك الإبداعي	القدرات الإبداعية	الإبداع الإداري
ظروف العمل	٠,٠٤١	٠,٠٩٥	٠,٠٧٦
الهيكل التنظيمي	٠,٣٤٥**	٠,٣٤٢**	٠,٣٦٦**
الحوافز والمكافآت	٠,٦٩٦**	٠,٤٦٩**	٠,٦٠٧**
التكنولوجيا	٠,٧٦٠**	٠,٧٠٥**	٠,٧٧٨**

بيئة العمل	٠,٧١٣**	٠,٥٩٦**	٠,٦٩١**
------------	---------	---------	---------

يتبين من الجدول رقم (١٢) وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (٠,٦٩١) وهو معنوي عند مستوى دلالة ($\leq ٠,٠١\alpha$) ويمثل درجة ارتباط عالية، ويتبين من الجدول عدم وجود علاقة ارتباطية بين مجال المتغير المستقل (الظروف العمل) ومجالات المتغير التابع (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية)، كما يتبين من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين مجالات المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) ومجالات المتغير التابع (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية)، وقد كانت جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائية، وفيما يلي وصف لقوة الارتباط لقيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة:

١- هناك ارتباط موجب متوسط بين مجال الهيكل التنظيمي ومجال سلوك الإبداعي وقد بلغت قيمة الارتباط (٠,٣٤٥)، وهناك ارتباط موجب متوسط بين مجال الهيكل التنظيمي ومجال القدرات الإبداعية وقد بلغت قيمة الارتباط (٠,٣٤٢).

٢- هناك ارتباط موجب مرتفع بين مجال التكنولوجيا ومجال سلوك الإبداعي وقد بلغت قيمة الارتباط (٠,٧٦٠)، وهناك ارتباط موجب مرتفع بين مجال التكنولوجيا ومجال القدرات الإبداعية وقد بلغت قيمة الارتباط (٠,٧٠٥).

٣- هناك ارتباط موجب مرتفع بين مجال الحوافز والمكافآت ومجال سلوك الإبداعي وقد بلغت قيمة الارتباط (٠,٦٩٦)، وهناك ارتباط موجب متوسط بين مجال الحوافز والمكافآت ومجال القدرات الإبداعية وقد بلغت قيمة الارتباط (٠,٤٦٩).

٢,٤ اختبار الفرضيات

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، تم إجراء اختبارات معامل تضخم التباين، والتباين المسموح به ومعامل الالتواء وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وذلك على النحو الآتي:

جدول (١٣) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

مجالات المتغير	معامل تضخم التباين	التباين المسموح به	معامل الالتواء	Kolmogorov Smirnov
المستقل	التباين VIF	Tolerance	Skewness	
ظروف العمل	٠,٨١٠	١,٢٣٤	-٠,٢٣٨	٠,١٠٣
الهيكل التنظيمي	٠,٧٦١	١,٣١٤	٠,١١٩	٠,٠٧٦
الحوافز والمكافآت	٠,٢٩٥	٣,٣٩١	-٠,٠٥٦	٠,١١٣
التكنولوجيا	٠,٢٧٤	٣,٦٥٢	-٠,٠٥٣	٠,٠٧٨

يبين الجدول رقم (١٣) أن قيم معامل تضخم التباين لجميع مجالات المتغير المستقل تقل عن (١,٠)، وإن قيم اختبار التباين المسموح به تشير إلى عدم وجود ارتباط عال (Multi collinearity) بين مجالات المتغير المستقل حيث كانت القيم أكبر من (٠,٠٥)، وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness) حيث كانت القيم أقل من (١)، كما تبين من الجدول أن القيم اختبار (Kolmogorov Smirnov) كانت أكبر من (٠,٠٥) مما يدل على أن البيانات تتبع للتوزيع الطبيعي.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) مجالات بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

لاختبار صحة الفرضية الرئيسة من عدم صحتها تم استخدام الانحدار المتعدد لمعرفة أثر مجالات بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، والجدول رقم (١٤) يوضح ذلك:

جدول (١٤) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار

الفرضية الرئيسية

المصدر	معامل الارتباط	معامل التحديد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة
	R	R ²					
الانحدار	٠,٧٩٩	٠,٦٣٩	٦٨,٥٢٢	٤	١٧,١٣١	*١٤٨,٢٦٩	٠,٠٠٠
الخطأ			٣٨,٧٠٥	٣٣٥	٠,١١٦		
الكلي			١٠٧,٢٢٨	٣٣٩			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$)

يتبين من الجدول رقم (١٤) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٤٨,٢٦٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من ٠,٠٠٥.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين مجالات المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري)، حيث بلغت قيم معامل الارتباط $R(0.799)$ ، ويتضح كذلك أن مجالات المتغير المستقل مجتمعة (بيئة العمل) فسرت ما مقداره (٦٣,٩%) من التباين في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، وذلك بناء على قيمة معامل التحديد R^2 والتي بلغت (٠,٦٣٩).

وبناء على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الرئيسة، وقبول الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لمجالات بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض".

جدول (١٥) معاملات الانحدار لاختبار أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

مجموعات المتغير المستقل	المعاملات B	الخطأ المعياري	قيمة Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
ظروف العمل	-٠,٢٣٧	٠,٠٦١	-٠,١٤٢	-٣,٩٠٧	٠,٠٠٠
الهيكل التنظيمي	٠,٢٨٠	٠,٠٦٢	٠,١٦٩	٤,٥٠٥	٠,٠٠٠
الحوافز والمكافآت	-٠,١٢٢	٠,٠٥٣	-٠,١٣٩	-٢,٢٩٩	٠,٠٢٢
التكنولوجيا	١,٠٠١	٠,٠٧٣	٠,٨٦٤	١٣,٧٦٨	٠,٠٠٠

يتبين من الجدول رقم (١٥) وجود أثر دال إحصائياً لكل مجالات المتغير المستقل المتمثلة في (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) في المتغير التابع الإبداع الإداري، وذلك بدلالة قيم

T المحسوبة حيث كانت أكبر من قيمتها الجدولية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بالإضافة إلى قوة الأثر الدالة إحصائياً لمعاملات بيتا.

ولتحديد أهمية مجالات المتغير المستقل (بيئة العمل) في المساهمة في نموذج الانحدار للفرضية الرئيسية، تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج (Stepwise Multiple Regression)، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (١٦) نتائج الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بتحقيق الإبداع

الإداري من خلال مجالات بيئة العمل كمتغيرات مستقلة

النموذج	ترتيب دخول المتغيرات	معامل B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة T*	معامل الارتباط R	معامل التجديد R ²	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F*
الأول	تكنولوجيا	٠,٩٠٢	٢٢,٧٧٥	٠,٠٠٠	٠,٧٧٨	٠,٦٠٥	٥١٨,٦٨٣	٠,٠٠٠
الثاني	تكنولوجيا	٠,٨٥٥	٢٠,٧٢٧	٠,٠٠٠				
	الهيكل التنظيمي	٠,٢٠٧	٣,٥١٧	٠,٠٠٠	٠,٧٨٧	٠,٦١٩	٢٧٤,٢٤٩	٠,٠٠٠
الثالث	تكنولوجيا	٠,٨٦٢	٢١,٢٤٣	٠,٠٠٠				
	الهيكل التنظيمي	٠,٢٩١	٤,٦٦١	٠,٠٠٠	٠,٧٩٦	٠,٦٣٣	١٩٣,٤٦٢	٠,٠٠٠
	ظروف العمل	-٠,٢١٥	-٣,٥٧١	٠,٠٠٠				
الرابع	تكنولوجيا	١,٠٠١	١٣,٧٦٨	٠,٠٠٠				

٠,٠٠٠	١٤٨,٢٦٩	٠,٦٣٩	٠,٧٩٩	٠,٠٠٠	٤,٥٠٥	٠,٢٨٠	الهيكل التنظيمي	
				٠,٠٠٠	-٣,٩٠٧	-٠,٢٣٧	ظروف العمل	
				٠,٠٢٢	-٢,٢٩٩	-٠,١٢٢	الحوافز والمكافآت	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$)

يتبين من الجدول رقم (١٦) ترتيب دخول مجالات المتغير المستقل (بيئة العمل) في معادلة الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression"، ويتضح من الجدول أن مجال التكنولوجيا احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (٦٠,٥%) من التباين في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، بإضافة مجال الهيكل التنظيمي في النموذج الثاني ارتفعت نسبة التفسير إلى (٦١,٩%)، وعند إضافة مجال ظروف العمل في النموذج الثالث ارتفعت نسبة التفسير إلى (٦٣,٣%)، كما أدى إضافة مجال الحوافز والمكافآت في النموذج الرابع إلى ارتفاع نسبة التفسير لتصل إلى (٦٣,٩%)، ويتضح من الجدول أيضاً عدم استثناء أي مجال من مجالات متغير المستقل لقوة أثرهم المعنوي، حيث ظهر عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥.

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) مجال بيئة العمل (ظروف العمل) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى من عدم صحتها تم استخدام الانحدار البسيط لمعرفة أثر ظروف العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، والجدول رقم (١٧) يوضح ذلك:

جدول (١٧) نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط (Simple Linear Regreseion) للتأكد من صلاحية

النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

معامل	معامل	مجموع	درجات	متوسط	قيمة F	مستوى
المصدر	الارتباط	التحديد	الحرية	المربعات	المحسوبة	دلالة
	R	R ²				
الانحدار	٠,٠٧٦	٠,٠٠٦	١	٠,٦١٣	١,٩٤٣	٠,١٦٤
الخطأ			٣٣٨	٠,٣١٥		
الكلية			٣٣٩	١٠٧,٢٢٨		

يتبين من الجدول رقم (١٧) عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) المجال

المتغير المستقل (ظروف العمل) في تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١,٩٤٣) عند مستوى دلالة (٠,١٦٤) وهي أكبر من ٠,٠٥.

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباط بين مجال المتغير المستقل (ظروف العمل)

والمتغير التابع تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، حيث بلغت قيم معامل الارتباط R (0.076) ، ويتضح كذلك أن مجال المتغير المستقل (ظروف العمل) فسرت ما مقداره (٠,٠٠٦%) من التباين في المتغير التابع الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، وذلك بناء على قيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (٠,٠٠٦).

وبناء على ما سبق، يتم قبول الفرضية العدمية الفرعية الأولى، والتي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) مجال بيئة العمل (ظروف العمل) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض".

جدول (١٨) معاملات الانحدار لاختبار أثر ظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري

مجال المستقل	المتغير	المعاملات B	الخطأ المعياري	قيمة Beta	قيمة T	مستوى الدلالة
ظروف العمل		٠,١٢٦	٠,٠٩٠	٠,٠٧٦	١,٣٩٤	٠,١٦٤

يتبين من الجدول رقم (١٨) بناء على قيم T المحسوبة ومستوى الدلالة عدم وجود أثر دال إحصائياً لمجال المتغير المستقل (ظروف العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري) حيث بلغت قيم مستوى الدلالة عندها أكبر من ٠,٠٥.

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) مجال بيئة العمل (الهيكل التنظيمي) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية من عدم صحتها تم استخدام الانحدار البسيط لمعرفة أثر الهيكل التنظيمي على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، والجدول رقم (١٩) يوضح ذلك:

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط (Simple Linear Regreseion) للتأكد من صلاحية

النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المصدر	معامل الارتباط	معامل التحديد	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة
	R	R ²					
الانحدار	٠,٣٦٦	٠,١٣٤	١٤,٣٩٦	١	١٤,٣٩٦	٥٢,٤١٧	٠,٠٠٠
الخطأ			٩٢,٨٣١	٣٣٨	٠,٢٧٥		
الكلية			١٠٧,٢٢٨	٣٣٩			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\leq 0.05\alpha)$

يتبين من الجدول رقم (١٩) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\leq 0.05\alpha)$ المجال المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) في تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٥٢,٤١٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٠) وهي أقل من ٠,٠٠٥.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة بين مجال المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) والمتغير التابع تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، حيث بلغت قيم معامل الارتباط R (0.366)، ويتضح كذلك أن مجال المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) فسرت ما مقداره (١٣,٤%) من التباين في المتغير التابع الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، وذلك بناء على قيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (٠,١٣٤).

وبناء على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية، وقبول الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) مجال بيئة العمل (الهيكل التنظيمي) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض".

جدول (٢٠) معاملات الانحدار لاختبار أثر الهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري

مجموعات المتغير المستقل	المعاملات B	الخطأ المعياري	قيمة Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
الهيكل التنظيمي	٠,٦٠٦	٠,٠٨٤	٠,٣٦٦	٧,٢٤٠	٠,٠٠٠

يتبين من الجدول رقم (٢٠) بناء على قيم T المحسوبة ومستوى الدلالة وجود أثر دال إحصائياً لمجال المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) في المتغير التابع (الإبداع الإداري) حيث بلغت قيم مستوى الدلالة عندها أقل من ٠,٠٥.

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) مجال بيئة العمل (الحوافز والمكافآت) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة من عدم صحتها تم استخدام الانحدار البسيط لمعرفة أثر الحوافز والمكافآت على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، والجدول رقم (٢١) يوضح ذلك:

جدول (٢١) نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط (Simple Linear Regreseion) للتأكد من صلاحية

النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

معامل	معامل	مجموع	درجات	متوسط	قيمة F	مستوى
المصدر	الارتباط	التحديد	الحرية	المربعات	المحسوبة	دلالة
	R	R ²				
الانحدار	٠,٦٠٧	٠,٣٦٨	٣٩,٤٨٤	١	٣٩,٤٨٤	١٩٧,٠٠٣
الخطأ			٦٧,٧٤٣	٣٣٨	٠,٢٠٠	
الكلية			١٠٧,٢٢٨	٣٣٩		

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\leq 0.05\alpha)$.

يتبين من الجدول رقم (٢١) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\leq 0.05\alpha)$ المجال المتغير المستقل (الحوافز والمكافآت) في تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٩٧,٠٠٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) وهي أقل من ٠,٠٠٥.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين مجال المتغير المستقل (الحوافز والمكافآت) والمتغير التابع تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، حيث بلغت قيم معامل الارتباط R (0.607)، ويتضح كذلك أن مجال المتغير المستقل (الحوافز والمكافآت) فسرت ما مقداره (٣٦,٨%) من التباين في المتغير التابع الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، وذلك بناء على قيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (٠,٣٦٨).

وبناء على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة، وقبول الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) مجال بيئة العمل (الحوافز والمكافآت) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض".

جدول (٢٢) معاملات الانحدار لاختبار أثر الحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع الإداري

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	قيمة Beta	الخطأ المعياري	المعاملات B	مجالات المتغير المستقل
٠,٠٠٠	١٤,٠٣٦	٠,٦٠٧	٠,٠٣٨	٠,٥٣٢	الحوافز والمكافآت

يتبين من الجدول رقم (٢٢) بناء على قيم T المحسوبة ومستوى الدلالة وجود أثر دال إحصائياً لمجال المتغير المستقل (الحوافز والمكافآت) في المتغير التابع (الإبداع الإداري) حيث بلغت قيم مستوى الدلالة عندها أقل من ٠,٠٠٥.

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) مجال بيئة العمل (التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة من عدم صحتها تم استخدام الانحدار البسيط لمعرفة أثر التكنولوجيا على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، والجدول رقم (٢٣) يوضح ذلك:

جدول (٢٣): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط (Simple Linear Regreseion) للتأكد من صلاحية

النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المصدر	معامل الارتباط	معامل التحديد	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة
	R	R ²					
الانحدار	٠,٧٧٨	٠,٦٠٥	٦٧,٩٢١	١	٦٤,٩٢١	٥١٨,٦٨٣	٠,٠٠٠
الخطأ			٤٢,٣٠٦	٣٣٨	٠,١٢٥		
الكلية			١٠٧,٢٢٨	٣٣٩			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\leq 0.05\alpha)$

يتبين من الجدول رقم (٢٣) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\leq 0.05\alpha)$ المجال المتغير

المستقل (التكنولوجيا) في تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في

المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٥١٨,٦٨٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٠)

وهي أقل من ٠,٠٥.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين مجال المتغير المستقل (التكنولوجيا)

والمستقل التابع تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات

الحكومية بمدينة الرياض ، حيث بلغت قيم معامل الارتباط R (0.778)، ويتضح كذلك أن مجال المتغير

المستقل (التكنولوجيا) فسرت ما مقداره (٦٠,٥%) من التباين في المتغير التابع الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة

بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، وذلك بناء على قيمة

معامل التحديد R² والتي بلغت (٠,٦٠٥).

وبناء على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الرابعة، وقبول الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\leq 0.05\alpha$) مجال بيئة العمل (التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض".

٣,٤ مناقشة النتائج

← النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما مستوى بيئة العمل في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟

- ١ - أوضحت النتائج أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات بيئة العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٢) وبانحراف معياري (٠,٣٣) وجاء بدرجة مرتفعة، وتفسر هذه النتيجة على أن بيئة العمل تعتبر أحد المؤثرات المحفزة على توليد الأفكار الجديدة حيث يتصف هذا المناخ بسيادة التفاعل والحوار بين الأفراد، ووجود التعاون والانسجام بينهم وبين الإدارة، وإتاحة الفرصة للنمو والتطور وتحقيق الطموحات الفردية، وتسهيل طرق وأساليب العمل، بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لدى الأفراد والعاملين بالمنظمة من أجل تحقيق مصلحة المنظمة والفرد معاً.
- ٢ - كما أوضحت النتائج أن المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال ظروف العمل جاءت بدرجة مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض توفر السبل الكفيلة بتحسين مناخ العمل للعاملين من حيث أماكن الترفيه والمكاتب والمرافق الخدماتية ووسائل الراحة وخلافه.

- ٣ - وأوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال الهيكل التنظيمي جاءت مرتفعة، وهذا يدل على أن هنالك درجة رضا مرتفعة للهيكل التنظيمي في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء العاملين فيها، الأمر الذي يعني مرونة الهيكل التنظيمي في

المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض وأنه يشجع على الإبداع ويتضمن وصفاً وظيفياً دقيقاً لجميع الوظائف.

٤- كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال الحوافز والمكافآت جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يمكن تفسيره على أن المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض تقدم حوافز مجزية للعاملين فيها، مما يدل على أن هناك رضا عن العمل في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

٥- كما أشارت النتائج أن المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين عن فقرات مجال التكنولوجيا جاء بدرجة مرتفعة، يمكن تفسير ذلك إلى أن المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض تحرص على مواكبة التقدم العلمي والتقني الحديث وتستغل المعارف العلمية في تكنولوجيا المعلومات والتي تسهم في الإبداع، وتحرص أيضاً على الاستخدام الأمثل للوسائل التكنولوجية.

السؤال الثاني: ما مستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟

أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات الإبداع الإداري حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٨) وجاء بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن هناك تشجيعاً للإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ويتمثل في الاعتراف بالأفكار الجيدة والمحاولات الجادة لاستخدام التفكير الإبداعي في حل المشكلات.

السؤال الثالث: هل يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($0.05\alpha \leq$) بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ؟

أشارت نتائج وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (٠,٦٩١) وهو معنوي عند مستوى دلالة ($0.01\alpha \leq$) ويمثل درجة ارتباط عالية، وتشير هذه النتيجة إلى أن هناك علاقة طردية بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري، فكلما كانت بيئة العمل محفزة للإبداع كلما ارتفع مستوى الإبداع

الإداري، حيث تشجع بيئة العمل العاملين على الإبداع وتسهم في تبني الإبداعات. اتفقت (حمدان، ٢٠١٦) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

← نتائج المتعلقة بالفرضيات الدراسة:

١ - كشفت النتائج وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) للمتغير المستقل (بيئة العمل)

في المتغير التابع (الإبداع الإداري) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

٢ - توصلت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين مجالات المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير

التابع (الإبداع الإداري) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

٣ - أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) المجال المتغير المستقل

(ظروف العمل) في تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية)

في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

٤ - أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين مجال المتغير المستقل (ظروف العمل) والمتغير التابع

تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات

الحكومية بمدينة الرياض .

٥ - أظهرت نتائج وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لمجالات المتغير المستقل (الهيكل

التنظيمي، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا) في تحقيق الإبداع الإداري بمجالاته المتمثلة بـ (السلوك

الإبداعي، القدرات الإبداعية) في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

وقد جاءت النتائج أعلاه متسقة مع نتائج الدراسات السابقة وتتفق معها مثل دراسة (زيدان،

٢٠١٩)، ودراسة (حمدان، ٢٠١٦)، ودراسة (مشوط، ٢٠١١)، ودراسة (المعاينة، ٢٠٠٦).

٤,٤ التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التالية:

- ١ - على إدارة المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض تعمل على توفير المرونة والتكيف والتفاعل وتوفير ظروف مادية ومعنوية جيدة مما يشجع تبني الإبداعات.
- ٢ - ضرورة استمرار المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تشجع على عملية الإبداع.
- ٣ - تشجيع العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض على الإبداع الإداري، وذلك من خلال تقديم لهم الحوافز المادية والمعنوية لهم.
- ٤ - إجراء المزيد من الدراسات لتغطية الجوانب التي لم يتم التطرق لها الدراسة الحالية، وذلك إجراء دراسات باستخدام متغيرات الدراسة الحالية وتطبيقها في منظمات أخرى لغرض توكيد النتائج.

الخاتمة

في الختام، يمكن القول إن بيئة العمل الإداري تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الإبداع لدى موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض . من خلال توفير بيئة تشجع على الابتكار والتعاون، وتوفير الدعم والتحفيز، يمكن تعزيز قدرة الموظفين على تقديم حلول جديدة ومبتكرة للتحديات الموجودة في المجال الصحي. على الصعيد العملي، تحسن بيئة العمل الإداري الابتكار وتعزز الجودة والكفاءة في تقديم الخدمات الصحية. كما تعمل على تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يتيح تبادل الأفكار والخبرات وتوليد حلول مشتركة لتحسين الرعاية الصحية.

وباستثمار في التدريب والتطوير المستمر، وتوفير الفرص للتعليم وتطوير المهارات، يمكن تعزيز إمكانات الموظفين وتمكينهم من تحقيق الإبداع في أداء وظائفهم، وبالتالي، يجب أن تكون هناك رؤية واضحة من القادة الإداريين في القطاع الصحي لتعزيز بيئة العمل التي تدعم الإبداع وتشجع على الابتكار. ينبغي أيضًا أن يكون هناك التزام بتقديم الدعم والموارد اللازمة لتحقيق هذه الرؤية وتنفيذ التغييرات اللازمة.

لذلك، فإن فهم وتحسين بيئة العمل الإداري يمثل عنصرًا حاسمًا في تعزيز الإبداع وتحسين الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. ومن خلال التركيز على التعاون، والتواصل، والتدريب، يمكن تمكين الموظفين من تحقيق إمكاناتهم الكاملة وتقديم حلول جديدة وابتكارات في القطاع الصحي.

Abstract

The aim of this study was to examine the impact of the work environment on achieving administrative creativity in the healthcare sector, as applied to government hospitals in Riyadh. The study's population consisted of all employees in government hospitals in Riyadh, and the sample size was 340 employees. The study adopted a descriptive-analytical field methodology, drawing on previous studies. A questionnaire was developed to collect data related to the study variables. The study hypotheses were tested using multiple regression analysis with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 23.

The study yielded several findings, including:

- The overall mean of respondents' answers regarding the work environment was 3.92, indicating a high level.
- The overall mean of respondents' answers concerning administrative creativity was 3.98, also indicating a high level.
- The study found a statistically significant positive relationship between the work environment and the level of administrative creativity achievement in government hospitals in Riyadh, with a statistically significant effect at a significance level ($\alpha \leq 0.05$) for the independent variable (work environment) on the dependent variable (administrative creativity).

The study provided recommendations, including the need for the management of government hospitals in Riyadh to continue exerting efforts to provide suitable working conditions that encourage creative performance among employees and achieve high levels of administrative creativity.

Keywords: Work Environment, Administrative Creativity, Healthcare Sector, Riyadh.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن منظور، جمال الدين (١٩٩٤). لسان العرب. بيروت، دار الكتب العلمية.
- إغبارية، حمزة. (٢٠٢٠). درجة الإبداع الإداري لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية (رسالة دكتوراه) غير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- أبو حجيّة، بكر علي والحراشّة، محمد عبود (٢٠١٣). أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤ (٣)، جامعة الأردن عمان الأردن، ١٤٠٩-١٤٢٩.
- بن رحمون سهام (٢٠١٣) بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية بكلّيات جامعة باتنة رسالة دكتوراه، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيضر بسكرة: الجزائر، (٨)، ٢٠٣ - ٢٢١.
- بن حمو، نجاة. (٢٠٢٢). علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار. مجلة البشائر الاقتصادية، مج ٨، ع ١٤، ٦٣٨ - ٦٥٤.
- بنات عايدة سعيد (٢٠١٦). الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد لديهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- البشر، نجلاء، والتويجري، وفاء. (٢٠١٩). متطلبات الإبداع الإداري لدى مديرات مدارس رياض الأطفال في مدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات. مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية ١٩ (١٣٧)، ٢١٥-٢٧٢.

- البطاينة تغريد (٢٠٢٠) أثر ممارسة القيادة الاستراتيجية في بيئة العمل الداخلية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الأردن
- بن الشيخ، هشام، و بوغابة، محمد الحافظ. (2018). *أثر بيئة العمل على نية ترك العمل: دراسة حالة مؤسسة طبية للتمور في الفترة الممتدة ٢٠١٧-٢٠١٨* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- بني هاني، نسرین أحمد محمد، والمشاقبة، محمد ناصر موسى حمدان (٢٠٢١). أثر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في ظل جائحة فيروس كورونا (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت المرفق.
- الجبالي، زكريا أحمد (٢٠١٤) - المناخ التنظيمي السائد في المدارس ذات التحصيل العالي في الثانوية العامة في محافظة عجلون. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية جامعة جرش، عجلون: الأردن.
- حمدان، أحمد محمد عبدالله، وقاسم، إسماعيل عبدالله محمد. (٢٠٢٢). أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري من خلال جودة بيئة العمل كمتغير وسيط: دراسة ميدانية في الكليات الجامعية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- حمادي، نبيل (٢٠١٨) بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء (الإداري) دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، الجمهورية اليمنية.
- خوج حنان. (٢٠١٨). دمج مبادئ الابتكار الاستراتيجي والإبداع الإداري لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي: رؤية مستقبلية مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، ١٩ (١٣٠)، ١١٥-١٤٨.
- الذبيات، هشام بركات محمود، و القطاونة، أيمن سليمان زامل. (٢٠٢٠). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- زحزاح خالد (٢٠١٨). تأثير بيئة العمل الداخلية في الولاء التنظيمي للأفراد العاملين. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، ١(١١)، ٦٠-٨٢ الزيادين، يوسف. (٢٠١٦). أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي:

دراسة على شركات صناعة الاستخراج الأردنية. مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية،

(١٠١) ١٦ ٤١١-٣٨٣.

- السلمي، خالد عبدالله، و حداد، محمد عبدالكريم أحمد بخاري. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على

الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة. المجلة العربية
للآداب والدراسات الانسانية، ع٢٣، ٢٢١ - ٢٤٩.

- السرور، جمال عوده سليمان، و العظامات، عبدالله مطر نجم. (٢٠٢٠). أثر عوامل البيئة الداخلية على
الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

- شريف، وجدان آدم أبكر. (٢٠٢٢). أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من
القطاع المصرفي السوداني ٢٠١٦-٢٠١٩ م. مجلة القلزم العلمية، ع١٩، ٧٣ - ٩٠.

- الشقران عبد الله (٢٠٢١). مستوى الإبداع الإداري ومعوقاته من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في
الرمثا. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. ١٢٣-٨١ (٤) ٣٦

- الصمادي، رقية محمد (٢٠١٥) - المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي الأعضاء
هيئة التدريس في جامعة اليرموك وفيلادلفيا . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم
الإدارية، جامعة جرش، عجلون: الأردن.

- عبيدة، سامي محمد (٢٠١٦). العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على الهيئات
التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة
الإسلامية، غزة: فلسطين.

- عابد، ليندا إبراهيم مصطفى، و نصار، صديق توفيق محمد. (2022). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق
الإبداع الإداري لدى العاملين في بلدية غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). (الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

- العازمي، نورة، ومحمد أحمد، وإبراهيم، محمد. (٢٠١٩). الإبداع الإداري وعلاقته بسلوكيات المواطنة
التنظيمية لدى العاملين بوزارة التربية بدولة الكويت : دراسة ميدانية: الإبداع الإداري: مفهومه ونطاقه

وطبيعته وأنواعه. مجلة الثقافة والتنمية ، جمعية الثقافة من أجل التنمية، ٢٠ (١٤٢)، ٢٦٣-٢٨٤.

- عمرو، طارق، وزميلان محمد (٢٠٢٠) أثر التمكين الإداري في إبداع العاملين: دراسة حالة مصنع كمران بمدينة الحديدة. مجلة الدراسات الاجتماعية جامعة العلوم والتكنولوجيا، ٢٥-١(٢) ٢٦
- العميان محمود (٢٠١٧). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط٦، عمان، دار وائل للنشر.
- عواد، آيات (٢٠١٧). أثر التدريب على مستوى الإبداع الإداري في شركات القطاع الخاص الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.
- القضاة، على (٢٠١٧) أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع والابتكار في الجامعات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، الأردن.
- كريم، خولة (٢٠١٧) أثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين دراسة ميدانية. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية، جامعة كركوك، ٧(١)، ١١٠-١٣٩.
- كساسبة، محمد (٢٠٢٠). أثر بيئة العمل الداخلية في تنمية السلوك الإبداعي في مجموعة طلال أبو غزالة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الأردن.
- لعمور، رميلة (٢٠١٩). اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية الجزائر. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، ٦ (٣)، ٤٤٨-٤٦٨
- المعايطه، علاء سعد الله محمود، و أبو زيد، أحمد ناصر أحمد. (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- المشعل، نورة. (٢٠١٩). واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٣٠(١١٨)، ٨٩-١٢٢.
- ناجي، ماجد محمود، الديراوي، أيمن حسن، و سالم، محمد زيدان. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: حالة وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، مج ٣٠، ١٤، ٤٣ - ٦١.

- يونس، عبدالشافع محمد أبكر، بلال، محمد خميس إسحق، يوسف، أحمد آدم هارون، و نور الدين، إسماعيل محمد داؤد. (٢٠٢٣). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور - السودان. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع١٨٤، ١ - ٣٠.
- الهرامشه إسراء حسين والعوامله حمدان سالم حسين (٢٠٢٢) أثر القيادة الاستراتيجية على بيئة العمل في البنوك التجارية الأردنية رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Abu Mohammed, A. A. M. (2022). The work environment and its impact on administrative creativity: A case study of Sudan University of Science and Technology. *Journal of Legal and Economic Studies*, 5(1), 1963-1978. [Link to the article: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/191659>]
- Al-Zahrany, D. S. (2020). Emotional Intelligence Level and its Relationship with Managerial Creativity among Ta'if City School Principals. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4(6), 28-1.
- Hussein, H. M., Hassan, M. A., & Mahmood, A. A. (2021). The Role of Administrative Creativity in the Functioning of the Administration of Sports Clubs for Football in Iraq from the Point of View of Players of Excellent Clubs. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(2).
- Hyejin, C., Pyoungsoo, L., & Choong, H., S. (2019). Becoming a Sustainable Organization: Focusing on Process, Administrative Innovation and Human Resource Practices, *Sustainability*, 11,3554, 17
- Soliman, S. G., Elsaed, A. A., & Emam, A. M. (2023). The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 7(1/1).

- Zafar, M., & Karim, E., & Abbas, O., (2017). Factors of Workplace Environment that Affects Employee Performance in an Organization: A study on Greenwich University of Karachi, MPRA Munich Personal RePEc Archive, paper No.78822, P1-24, Online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/78822/>.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.

الملاحق

الملاحق

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالقطاع الصحي دراسة تطبيقية على

المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض

وتهدف الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالقطاع الصحي دراسة تطبيقية على

المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول

منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم

بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهودكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن

جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث،

وسوف أزدكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

١- المسمى الوظيفي ☐ مدير/ة ☐ رئيس/ة
☐ رئيس قسم/ة ☐ منسق/ة

٢- الفئة العمرية ☐ (٢٠-٣٠) ☐ (٣١-٤٥) ☐ (٤٥ فأكثر)

٣- المستوى التعليمي ☐ دكتوراه ☐ ماجستير ☐ دبلوم عالي
☐ بكالوريوس ☐ دبلوم معهد

٤- عدد سنوات الخبرة : ☐ اقل من سنة ☐ (سنة - ٥ سنوات)

☐ (٥ سنوات - ١٠ سنوات) ☐ (١٠ سنوات فأكثر)

ثانيا محاور الاستبيان

← المحور الأول: مستوى بيئة العمل في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، ضع

إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك :

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الفقرات	
البعد الأول : ظروف العمل						
					يشعر العاملون في المستشفيات الحكومية بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.	1
					يتلاءم الأثاث في المستشفيات الحكومية مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.	٢
					توفر المستشفيات الحكومية الأمن والسلامة لكافة العاملين.	٣
					تسعى المستشفيات الحكومية إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث.	4

					5	تسعى المستشفيات الحكومية إلى توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم.
					6	توفر إدارة المستشفيات الحكومية للعاملين أماكن مناسبة للترفيه وتناول الوجبات في أثناء فترات الاستراحة.
					7	توفر المستشفيات الحكومية ظروفاً مادية مناسبة من مكاتب ومرافق خدماتية (مرافق صحية، عيادة، مكتبة، إلخ).
البعد الثاني: الهيكل التنظيمي						
					٨	تتوفر المرونة في الهيكل التنظيمي في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض
					9	يوفر الهيكل التنظيمي في المستشفيات الحكومية نماذج للإبداع.
					10	يوفر الهيكل التنظيمي في المستشفيات الحكومية توضيحاً

					للمسؤوليات والصلاحيات العاملين.	
					ترتبط المسميات الوظيفية والرتب في الهيكل التنظيمي بمستوى الكفاءة في العمل.	11
					وجود في المستشفيات الحكومية وضوح في طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه.	12
					يتسم الهيكل التنظيمي بالوضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات.	13
					هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي للمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.	14
					انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.	15
					تسعى المستشفيات الحكومية بتشجيع التداخل الوظيفي	16

					وانتشار روح الفريق بين العاملين.	
					توفر المستشفيات الحكومية مناخاً تنظيمياً مناسباً يحفز على الإبداع.	17
البعد الثالث: الحوافز والمكافآت						
					يمتاز نظام المكافآت والحوافز في المستشفيات الحكومية بالفعالية.	18
					الدخل الذي أتقاضاه من المستشفيات الحكومية يعتبر مرتفعاً مقارنة مع رواتب الموظفين يحملون نفس المؤهل العلمي في مؤسسات أخرى.	19
					نظام المكافآت والحوافز المستشفيات الحكومية يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج الأداء.	20
					تعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها المستشفيات الحكومية عادلة تؤدي إلى	21

					محافظة على معنويات الموظف وتحسين الأداء.	
					يسد الدخل وملحقاته الذي أتقاضاه حاجاتي الأساسية.	22
					تتميز الجوافز والمكافآت بالفعالية والموضوعية.	23
					أحصل على مكافآت عندما أقدم أفكار جيدة تخدم العمل.	24
					تجري الترقية على أساس الاستحقاق وفقاً لأسس واضحة ومعروفة.	25
البعد الرابع : التكنولوجيا						
					تستخدم المستشفيات الحكومية التكنولوجيا تساهم في تحسين الأداء.	26
					تستثمر المستشفيات الحكومية وسائل وأساليب تكنولوجيا حديثة ومتنوعة في العمل.	27
					تلجأ المستشفيات الحكومية إلى استخدام شبكة الإنترنت في عملها.	28

					يتوفر لدى المستشفيات الحكومية نظام معلومات متكامل.	29
					لدى المستشفيات الحكومية خطة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل.	30
					تهتم المستشفيات الحكومية بالتكنولوجيا المعاصرة في تحقيق مستويات أداء أفضل.	31
					تمتلك المستشفيات الحكومية كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية.	32

← المحور الثاني : مستوى تحقيق الإبداع الإداري في المستشفيات الحكومية بمدينة

الرياض ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك :

الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
البعد الأول : السلوك الإبداعي						
١	تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث.					
٢	لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.					
٣	أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل .					
٤	أقدم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل.					
5	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة.					
البعد الثاني : القدرات الإبداعية						
6	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل.					
7	أنجز ما يسند لي من أعمال بكفاءة عالية.					

					8	لدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل.
					9	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى.
					10	أمتلك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.

مع خالص التقدير والاحترام

Mid Ocean University

College of Management

Department of project Management



**"The Impact of Work Environment on Administrative Creativity in the
Healthcare Sector: An Applied Study on Government Hospitals in
Riyadh"**

Graduation Project

Prepared by:

Alanoud Thafer Alshkrh

Reema Ayed Almutairi

Sarah Ahmed Aldandani

Supervised by:

Dr. Walid Soliman

Year: 1444 AH / 2023 AD