

عنوان البحث

أثريته العمل على الإبداع الإداري

المشاريع دراسة تطبيقيه على منسوبي شركة الجوف الزراعية

إعداد الطالب/

منصور بن عبدالمجيد عواري - 233001789

محمد بن سمير إسكندر - 233000832

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024

Midocean University

College of Management

Department of: Business Administration and Project
Management



Title:

The impact of the work environment on administrative creativity

Projects: An applied study on employees of Al-Jouf Agricultural Company

Prepared by:

Mansour bin Abdul Majeed Awari - 233001789

Mohammed bin Sameer Iskandar - 233000832

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed

Dr. Fayez Ali Jarad

Year:

2024

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أبدأ بالشكر والحمد لله تعالى على نعمه التي لا تُحصى. كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور الفيصّل عبد الحميد محمد والدكتور فايز علي جراد، المشرفين على هذه الرسالة، لما قدماه لي من توجيهات وآراء قيمة أثرت هذا العمل وساهمت في إخراج هذه الصورة المتميزة.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كافة العاملين في جامعة ميدأوشن لما قدموه من مساعدة وتعاون طيلة فترة إعداد هذه الرسالة. فلهم جميعًا خالص الامتنان والعرفان.

والله الموفق والهادي إلى سواء السبيل.

- فهرس المحتويات:

الموضوع	الصفحة
المستخلص	6
الفصل الأول	7
المقدمه	8
مشكلة الدراسة وأسئلتها	10
أهداف الدراسة	10
أهمية الدراسة	11
فرضيات الدراسة	11
الفرضية الرئيسة	11
حدود الدراسة	12
محددات الدراسة	12
التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة	13
الفصل الثاني	14
مقدمة	15
بيئته العمل	15
الإبداع الإداري	16
الدراسات السابقة	17
ما يميز الدراسة الحاليه عن الدراسات السابقة	18
الفصل الثالث	19
مقدمة.	20
المنهجية وطرق البحث.	20
حدود البحث	21
وصف المتغيرات الديمغرافية للمبحوثين	21
ادوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات	23
الفصل الرابع	24
مقدمة	25

25	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
31	النتائج
31	الاستنتاجات
32	التوصيات
34	المراجع
35	المراجع العربية
36	المراجع الأجنبية

- المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية. لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من 45 فقرة وتوزيعها على عينة من 53 موظفًا في الشركة.

تم جمع البيانات من الاستبانات وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وقد استخدم الباحث عدة أساليب إحصائية متقدمة، بما في ذلك تحليل الانحدار البسيط والمتعدد، لاختبار فرضيات الدراسة والتوصل إلى النتائج.

بعد إجراء التحليلات الإحصائية، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج البارزة حول طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية. وأبرزها:

1. وجود تأثير ذي دلالة معنوية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري السلوك الإبداعي : والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
2. عدم وجود تأثير ذي دلالة معنوية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
3. وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتدريب على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي : والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
4. وجود تأثير ذي دلالة المعنوية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي : والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
5. وجود تأثير ذي دلالة معنوية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
6. وجود تأثير ذي دلالة معنوية لظروف العمل على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

1. الاهتمام بنشر مفهوم روح الفريق بين العاملين في شركة الجوف الزراعية.
2. توفير أنظمة رقابة وإشراف فعالة في شركة الجوف الزراعية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة وأسئلتها
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- فرضيات الدراسة
- حدود الدراسة
- محددات الدراسة
- التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

- المقدمة

تسعى المنظمات الناجحة إلى تحقيق أكثر من مجرد الكفاءة والأداء الصحيح لوظائفها. لضمان بقائها وتأثيرها على المدى الطويل، يجب أن تتطلع هذه المنظمات إلى آفاق أوسع من مجرد القيام بواجباتها بشكل متقن وأمين. وبالرغم من أهمية هذا الأداء الجيد، فإن المنظمات الناجحة تسعى إلى تحقيق طموحات أبعد من ذلك. فهي ترمي بنظرها إلى الأهداف الأسى والأكثر تطلعاً، بهدف أن تكون منظمات خلاقية ومبدعة في أفكارها وأدائها وطموحاتها. بهذه الطريقة، تتمكن هذه المنظمات من التألق والتميز، وليس مجرد الاكتفاء بالقيام بأعمالها بكفاءة. فالهدف الأسى هو أن تصبح هذه المنظمات قوية وفعالة على المدى الطويل، من خلال تبني رؤية وأهداف طموحة وإبداعية.

في الوقت الحالي، ازداد اهتمام المؤسسات بفهم بيئة العمل التي يقوم بها الموظفون بأداء مهامهم. وأدركت هذه المؤسسات أن دراسة وفهم بيئة العمل أصبح الطريقة الأمثل للتعرف على العوامل والمؤشرات ذات التأثير المباشر على سلوك الموظفين وتحفيزهم وأدائهم الوظيفي. بالتالي، باتت بيئة العمل الوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الكفاءة والإنتاجية. وذلك من خلال العمل على تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية والمادية للعاملين، والتي تؤثر بشكل مباشر على دافعيتهم وإنتاجيتهم. وبهذا الفهم المتعمق لبيئة العمل، تتمكن المؤسسات من اتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره، بما يحقق أهداف المؤسسة وتطلعات موظفيها. (المعايطه 2006)

إن تفهم بيئة عمل المؤسسات التي تتصف عادة بالتغير السريع في ظل سعي هذه المؤسسات المواكبة للتطور، يستلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديث، وتجنب المركزية، وتفويض السلطات والمشاركة في صنع القرارات والسرعة في اتخاذها، والتوجه نحو التخصص في العمل، وصولاً به إلى درجة من الاحتراف والإبداع الوظيفي الذي يمكن معه تحقيق أهداف المؤسسة واستمرارها وتطورها (المعشر. 2004)

وبعد العنصر البشري العنصر الأهم في بيئة التنظيم، فهو يؤثر فيها، ويتأثر بها على جميع الصعد الإدارية والهيكلية والفنية ويقع على عاتق الإدارة مسؤولية تطوير وتنمية الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة وتنميتها لتحقيق أهداف العاملين بها ويحقق التوازن بين مصالحها ومصالح أفرادها وزيادة ثقة العاملين فيها، ورفع روحهم المعنوية (تناديلي 2006).

وبما أن بيئة العمل التنظيمية الواجب توافرها للإبداع البشري يجب أن تتضمن جميع العوامل التي يؤدي التغير في خصائصها، إلى التأثير على المنظمة، إذ إن العنصر البشري، أحد العناصر التي تؤدي التغير في خصائصه، وقدراته، ومهاراته، وثقافته إلى التأثير على المنظمة بشكل عام، وأهم ما يؤثر في إنتاجيتها وكفائتها هو مدى توفر الكثير من العوامل مثل الحوافز المادية والمعنوية، والسياسات الإدارية الجيدة، والقيادة الإدارية الفعالة. وكذلك المناخ التنظيمي القادر على تحقيق أهداف الأفراد العاملين فيها.

وقد أكد (صالح: ورشيد 2006) على أن المنظمات الناجحة عليها الاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة كالإدارة بالأهداف، وإعادة هندسة العمليات الإدارية، وإدارة الجودة الشاملة، والإدارة الالكترونية بإدخال الإبداع

الإداري وذلك لأنه لم تعد إدارة المنظمات بالأسلوب التقليدي أمراً ممكناً في ضوء التحديات البيئية الداخلية منها والخارجية الأمر الذي جعلها بحاجة ماسة إلى إدارات إدارية مبدعة. ودرنة، وقادرة على التكيف مع تلك المتغيرات المعالجة القصور في الإمكانيات المالية ورفع مستويات الأداء ومستوى الخدمات التي تقدمها المنظمات لتحقيق نجاح متميز يساعدها على تحقيق التقدم والإنجاز الذي تسعى إلى تحقيقه.

ويرى (الشباب وعبادة (2006) أن الظروف المتغيرة التي تعيشها مؤسساتنا اليوم، سواء لكانت ظروف سياسية ثم ثقافية أم اجتماعية أم اقتصادية تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقاءها واستمرارها سواء ما يتعلق منها بالثورة التكنولوجية وما تستلزمه ذلك من تغييرات في هيكلها وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية أو ما يتعلق منها بمنظومة القوانين وما تحققه من شفافية ووضوح فإنها ستصبح غير قادرة على أداء مسؤوليتها بفاعلية واقتدار.

فالإبداع ليس إلا رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة، لذلك يمكن القول إن الإبداع يتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة، ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف، ومبدع ومن ثمة إيجاد الحل المناسب.

ويأتي الإبداع الإداري مطلباً أساسياً لأي منظمة، كونه يدعم قوة أي منظمة في تميزها، عن المنظمات الأخرى، وهذا لا يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة، وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية، وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة وملائمة، وفي الوقت نفسه يمكن أن تعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضاً (المعاينة، (2006).

لقد ارتأى الباحث دراسة هذا الموضوع والوقوف على بيئة العمل وأبعادها، وعلاقتها في الإبداع الإداري، للاطلاع على واقعه في شركة الجوف الزراعية ومحاولة التغير والتحسين من خلال ما تتوصل إليه الدراسة عن نتائج ومقترحات.

- مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن الحاجة إلى الإبداعات أصبحت مطلباً ملحاً ومهماً لجميع المؤسسات السعودية، بما في ذلك شركة الجوف الزراعية. فهذه الشركة تسعى للوصول إلى التميز في الأداء والمحافظة على استمراريته في بيئة تنافسية، خاصة في الوقت الحالي. ويُعدّ التنافس على تنمية العنصر البشري أحد أهم التحديات التي تواجهها المؤسسات، باعتبار أن الإنسان هو الركيزة الأساسية في العملية الإبداعية. وحتى تتمكن المؤسسات من تبني هذا المفهوم، لابد من توافر بيئة تنظيمية خاصة تهدف إلى رعاية الإبداع، وتنمية وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب لذلك. بالتالي، على المؤسسات السعودية، ومنها شركة الجوف الزراعية، أن تسعى إلى تهيئة بيئة عمل تنظيمية تحفز الإبداع وتنمية المورد البشري، من أجل تحقيق التميز في الأداء والمحافظة على استمرارية النجاح في ظل البيئة التنافسية الراهنة.

واستناداً لما ذكر تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة البحثية التالية:

أولاً: ما مستوى أهمية بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، وظروف العمل) في شركة الجوف الزراعية؟

ثانياً: ما مستوى الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) في شركة الجوف الزراعية؟

ثالثاً: ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل (المتغير المستقل) والإبداع الإداري (المتغير التابع) في شركة الجوف الزراعية؟

رابعاً: هل هناك تأثير لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، وظروف العمل) على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) في شركة الجوف الزراعية؟

- أهداف الدراسة

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف إلى أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد مستوى أهمية بيئة العمل في شركة الجوف الزراعية..
2. تحديد مستوى الإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية..
3. تحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية..

- أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول مفهوم الإبداع الإداري، وهو أحد المواضيع البارزة في الفكر الإداري الحديث. يُعد الإبداع الإداري مصدرًا مهمًا لاستمرارية المنظمات، لا سيما تلك التي تسعى لتبني استراتيجيات إدارية حديثة. هذه الاستراتيجيات تتيح مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات واستغلال الفرص، وتعزيز القدرة التنافسية والإبداعية للمنظمة.

إضافةً إلى ذلك، يمكن لهذه الدراسة أن تلفت انتباه صناع القرار في المؤسسات العامة والخاصة إلى أهمية بيئة العمل وتأثيراتها، سواء الإيجابية أو السلبية، على الإبداع الإداري. وبالتالي، يجب إعطاء بيئة العمل الاهتمام الكافي من قبل المسؤولين.

إضافة إلى ما سبق، تأتي أهمية هذه الدراسة من محاولتها استقصاء تأثير أبعاد بيئة العمل في شركة الجوف الزراعية على الإبداع الإداري. يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في الشركة محل الدراسة.

ويُعد هذا الموضوع ذا أهمية خاصة نظرًا لندرة الأبحاث والدراسات المعنية ببيئة العمل والإبداع الإداري في البيئة العربية بشكل عام، وفي البيئة السعودية بشكل خاص. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة البحثية.

- فرضيات الدراسة

استناداً إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي: والأنظمة والتعليمات والمشاركة في اتخاذ القرارات والحوافز والمكافآت وظروف العمل) على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) شركة الجوف الزراعية. يشق منها الفرضيات الفرعية.

الآتية

HO1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات

الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05).

HO2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات

الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05).

HO3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات

الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05).

HO4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05).

- حدود الدراسة

سيكون نطاق الدراسة على النحو الآتي:

الحدود المكانية: شركة الجوف الزراعية.

الحدود البشرية: وحده التخطيط في شركة الجوف الزراعية والبالغ عددهم (70).

الحدود الزمانية: المدة الزمنية المستغرقة في إنجاز الدراسة وهي من شهر مايو 2024 ولغاية نهاية شهر يونيو 2024.

الحدود العلمية: اعتمد الباحث في دراسته الحالية على عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي والأنظمة والتعليمات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) على ما أورده (lapeirre & Giroux, 2003). أما أبعاد الإبداع الإداري فتم الاعتماد على ما أورده (العساف، 1995) وهي (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية).

- محددات الدراسة

1. طبيعة المؤسسة التي تم اختيارها كمجتمع الدراسة والمتمثلة بشركة الجوف الزراعية.

2. الهيئة التدريسية في شركة الجوف الزراعية.

- التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

بيئة العمل: وتتمثل في الحوافز والمكافآت وظروف العمل ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات والأنظمة والتعليمات واللوائح والحاجات الخاصة بالعاملين (lapeirre & Giroux, 2003).

الهيكل التنظيمي: ويقصد بهذا البعد الإطار العام الذي يحدد المستويات الإدارية ونظام الاتصال وأنظمة السلطة والمسؤولية المعتمدة وأنظمة انسياب العمل في التنظيم (السالم، 2002). ويقصد به في هذه الدراسة بحث الهيكل التنظيمي من حيث المرونة والتعقيد ودرجة الرسمية والمركزية والتخصيصية.

الأنظمة والتعليمات: يصف هذا البعد درجة تقنين قواعد وإجراءات العمل بحيث تتم تأدية الأعمال بشكل محدد ومنمط هذا إلى جانب مدى وجود وثائق مكتوبة بمثابة أدلة عمل وسجلات رسمية بالإضافة إلى القواعد والإجراءات التي تضعها الإدارة في سبيل إنجاز الأعمال الاعتيادية (Bates, 2003)، ويقصد به في هذه الدراسة بحث الأنظمة والتعليمات من حيث المرونة والتغير والتعديل والالتزام

المشاركة في اتخاذ القرارات : يؤكد هذا البعد على درجة منح إدارة الجامعة حرية وفرصة للعاملين بطرح آرائهم ومقترحاتهم واتخاذ قراراتهم دون قيود أو قوانين تفرض عليهم أو تحد من مساهمتهم (حمود 2002)

الحوافز والمكافآت : ويشير هذا البعد إلى نظام الحوافز المتبع لدى إدارة الشركة لمنح المكافآت والحوافز المادية والمعنوية وإلى أي مدى يعد هذا النظام عادلاً تحكمه معايير موضوعية مرتبطة بأداء الفرد وكفاته (عباس 2003).

ظروف العمل: ويشير هذا البعد إلى مدى قدرة إدارة الجامعة على توفير شروط مناخية مناسبة مادية أو معنوية تساعد العاملين على تنفيذ أعمالهم على أكمل وجه وهناك علاقة بين ظروف العمل وزيادة قدرتهم على الأداء (السالم 2002).

الإبداع الإداري : هو الإبداع الذي يستهدف التنظيم الداخلي للمنظمة ويتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية التي توجه نحو تحسين علاقات العمل أو تطبيق أفكار أو استخدام تكنولوجيا جديدة لتحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين (حريم ومنصور 2006).

السلوك الإبداعي: مجموعة التصرفات الإيجابية التي تؤدي إلى توليد أفكار جديدة أو أساليب جديدة للعمل (الكبيسي، 2002).

القدرات الإبداعية: قدرة العاملين وسعيمهم بالمنظمة لابتكار أساليب جديدة لإنجاز ما يكلفون به من مهام (الكبيسي 2002) ويتفق الباحث مع ما تطرق إليه الباحثون والكتاب حول تعريف متغيرات الدراسة الحالية التي سيعتمدها في دراسته.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

- مقدمة

الإبداع هو ظاهرة إنسانية موجودة منذ خلق الله للبشرية. فالإنسان كان يبدع ويخترع كل ما هو جديد منذ القدم. وليس الإبداع حكراً على فئة معينة دون غيرها.

على الرغم من ذلك، بدأ الاهتمام العلمي المنظم بموضوع الإبداع منذ بداية الحرب العالمية الثانية في القرن الماضي. فقد أصبح الإبداع موضوعاً رئيساً في علم النفس، وارتبط بالمنافسة بين الدول الغربية خلال الحرب العالمية الثانية وظروف التسابق التكنولوجي بين الدول المتقدمة. وقد أسهم ذلك في بلورة الفهم والاهتمام العلمي بموضوع الإبداع.

- بيئته العمل

تعتبر إدارة بيئة العمل لتوفير السلامة والصحة للموارد البشرية جزءاً مهماً من استراتيجية إدارة الموارد البشرية. ذلك لأن هذه المسألة مرتبطة بصحة وحياة الأفراد، وهي ذات أهمية اقتصادية كبيرة للمنظمة والمجتمع. فارتفاع معدلات إصابات وأمراض العمل يكلف المنظمات الكثير من النفقات العلاجية، ويؤدي إلى تعطيل العمل. أما على مستوى المجتمع، فإن ارتفاع هذه النفقات يؤثر سلباً على الناتج القومي، ويؤدي إلى فقدان جزء من الطاقة الإنتاجية للبلاد. مفهوم البيئة Environment قد تطور بشكل كبير، سواء من حيث مكوناته وأبعاده، أو من حيث تعقد هذه المكونات والأبعاد وزيادة تفاعلها، وظهور مكونات جديدة نتيجة للتطور التكنولوجي والسياسي والمعلوماتي والمعرفي. وبالتالي، فإن المنظور العام للبيئة يشمل المكونات والأبعاد الداخلية للمنظمة، إضافة إلى المكونات والأبعاد الخارجية المحيطة بها. فإن البيئة تمثل مجموعة العوامل والأبعاد والمكونات التي تؤثر في الممارسات الإدارية والتنظيمية والاستراتيجية، وتتطلب من الإدارة فهماً لطبيعة هذه البيئة وتفاعلاتها وطبيعة العلاقة بينها بحيث تستطيع إيجاد أفضل صيغ التعامل معها، وبشكل متوازن وحركي، ويعطي للمنظمة قدرات متجددة باستمرار وإمكانية الحصول على أفضل النتائج المرجوة من جراء هذا الفهم. أما التحليل البيئي فيمكن في العمليات التي تطور بواسطتها المديرون الاستراتيجيون فهماً للبيئات التنظيمية الداخلية منها والخارجية من خلال فهم العوامل التي يمكن أن تؤثر على الأداء والأعمال في المنظمة الآن وفي المستقبل يستند التحليل للبيئة على تحليل مكونات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، للوصول إلى نقاط القوة والضعف في بيئتها الداخلية، واكتشاف الفرص الممكن استثمارها والتهديدات التي تعيق عمل المنظمة في بيئتها الخارجية، فالتحليل عبارة عن مجموعة من الوسائل التي تستخدمها الإدارة في تحديد مدى التغير في البيئة الخارجية وتحديد الميزة التنافسية أو الكفاءة المميزة للمنظمة في السيطرة على بيئتها الداخلية، بحيث يسهم ذلك في زيادة قدرة الإدارة العليا على تحديد أهدافها بان 32 (Thompson, 1997) (ويوضح ،) 46 (Johnson & Scholes 1997) ومركزها الاستراتيجي التحليل الديني يعنى فهم المنظمة لبيئتها الداخلية والخارجية، وتحديد أفضل سبيل الاستجابة للتغيرات السريعة، واستغلالها باتجاه تحقيق أفضل أداء.

- الإبداع الإداري

تتعدد مفاهيم الإبداع وتباين وجهات النظر حول تحديد ماهيته فلا يوجد اتفاق بين العلماء حول تعريفه وماهيته ويعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى مما أدى إلى اختلاف المنطلقات النظرية لموضوع الإبداع بسبب تباين اجتهادات العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم وكذلك مناهجهم العلمية والثقافية ومدارسهم الفكرية (الحقباتي 1997 (12)). ومن جهة ثانية يواجه الباحثون مشكلة أخرى حول موضوع الإبداع وهي تعدد المصطلحات المرادفة له ، مثل الابتكار والاختراع والذكاء إلى درجة يصعب معها اختبار التعريف المناسب له. إلا أن غياب الإجماع على تعريف محدد للإبداع لا يعد غريباً بالإشارة إلى أن محاولة للوصول إلى إجماع على تعريف محدد لهذا المصطلح ربما يتعارض مع فكرة الإبداع ذاتها يحيط مفهوم الإبداع شيء من الغموض ، لأنه يغطي حقلاً واسعاً فضلاً عن أنه يعد وعاءاً لنتاج الأفراد المتنوعين معرفياً في المنظمة. ويرى عيسى (1999: 39) أن مصطلح الإبداع يشير إلى ثلاثة أمور، هي (1) أن الإبداع فعل تغيير كونه توليداً، وأدواته الخيال والتصوير والمعرفة بأنواعها. (2) الإبداع عمل واع وجهد دؤوب لا يأتي دون عناء. (3) الإبداع ابتكار تستنبط فيه الحقائق غير المعروفة من حقائق معروفة في الأصل. ومن منظور اقتصادي عد (Drucker, 1998: 149) الإبداع على أنه وظيفة خاصة للعلاقة الريادية Entrepreneurship التي تنضج بها الأعمال الحالية والخدمات والمبادرات الجديدة من خلال الفرد وحده، وهي الوسائل التي يبتكر بها الريادي Entrepreneur موارد إنتاج جديدة ذات قيمة أو يمنح الموارد الحالية إمكانية تعزيزية لتوليد القيمة. إن التوجهات العامة في الفكر الإداري تشير إلى أن مفهوم الإبداع ينطلق من خمسة أطر مفاهيمية تغطي الصورة الشمولية للمفهوم، وهي العملية، وتشير إلى العملية التي بواسطتها تستعمل المنظمات مهاراتها ومصادرها لتطوير خدمات جديدة أو تحسين عملية تستطيع تحقيق استجابة أفضل لحاجات متعاملها (1998:515 Jones)، توليد أو تبني أفكار جديدة وتطبيقها، والمتضمن عملية توليد أفكار جديدة ووضعها قيد التطبيق العملي (George & Jones 2008:26)، الننتاج الإبداعي، الذي يعبر عن النشاط الذي يقود إلى نتاج يتصف بالجدة والأصالة والقيمة من أجل المجتمع (روشكا، 1989 (18) قدرات الأفراد، والمعبر عن قدرات الأفراد في التفكير الإبداعي من خلال امتلاك الأفراد قدرات إضافية للإبداع مثل روح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات (حسن 2000 (331) سلوك المنظمة، الذي يشير إلى تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو سوقها أو بيئتها العامة (Daft, 2001:357). واتساقاً، مع ظهور المداخل الجديدة في الفكر الإداري والتنظيمي والتي وإن كانت لم تكتمل نظرياتها إلا أن ملامحها ظاهرة في زيادة تركيز المنظمات على رأس المال الفكري وعلى إدارة المعرفة التي تؤكد على دور العنصر البشري في تعزيز الإبداع.

- الدراسات السابقة

- دراسة (الحقباتي 1997) بعنوان المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية : دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض . هدفت إلى التعرف إلى أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري بالإضافة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين العاملين في الوزارات بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية وتقرير طبيعة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والإبداع الإداري وتحديد أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري كما يراها العاملون في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية واعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع البيانات تكونت عينة الدراسة من (113) ضابطاً يعملون في شرطة مدينة الرياض. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن مستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية بشكل عام متوسط إلى حد ما. وأن التزام القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية بمقاييس نمط القيادة بعد أقل من المتوسط قليلاً كما أظهرت الدراسة أن مستوى التدريب في الأجهزة الحكومية أقل قليلاً من المتوسط.
- دراسة العنقري (2001) بعنوان "علاقة السلوك الإبداعي القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين : دراسة استطلاعية على موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض هدفت إلى التعرف إلى بعض متغيرات السلوك القيادي للقائد فيما يتعلق بالإبداع الإداري للمرؤوسين والتعرف إلى واقع الإبداع الإداري للموظفين الإداريين في الأجهزة الحكومية والتعرف إلى علاقة بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية للمرؤوسين بمستوى إبداعهم الإداري. وقد تم تطبيق الدراسة على (313) من موظفي الأجهزة الحكومية في المدينة الرياض واعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الاستبانة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن مستوى الإبداع الإداري للموظفين الحكوميين تحت الدراسة مرتفع كما تبين أن عنصري التحليل والربط كانا أقل عناصر الإبداع الإداري توافراً لدى المرؤوسين. كما أظهرت البيانات أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سلوك القائد المهتم بالمرؤوسين وبين مستوى الإبداع الإداري لديهم، وتبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة الحرية التي يمنحها القائد للمرؤوسين والإبداع الإداري، وأيضاً بين خصائص القائد الشخصية ومستوى الإبداع الإداري للموظفين، كما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية بين حملة المؤهل التعليمي الجامعي والعالي وبين حملة المؤهل التعليمي الأقل من الجامعي وذلك لصالح حملة المؤهل التعليمي الجامعي فالأعلى.
- دراسة السليم، (2002) بعنوان "أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري للعاملين في الأجهزة الأمنية". هدفت إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في الأجهزة الأمنية في مدينة الرياض وتحديد أكثر عناصر الإبداع توفراً لديهم والتعرف على اتجاهاتهم نحو المتغيرات التنظيمية وتحديد مدى تأثير مستوى الإبداع الإداري للعاملين بنوع النشاط الأمني الذي يمارسونه كما يراها العاملون في الأجهزة الأمنية واعتمدت الدراسة على الاستبيان في جمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (333) موظفاً يعملون في الأجهزة الأمنية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن أكثر عناصر الإبداع توافراً لدى العاملين هو عنصر الأصالة ثم الطلاقة يليه المخاطرة وأخيراً الحساسية للمشكلات كما تبين أن التزام القيادات الأمنية بمقاييس نمط القيادة بعد أقل من المتوسط بقليل.

- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

إن أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة يمكن تلخيصه، بالآتي: من حيث بيئة الدراسة أجريت الدراسات السابقة على المنظمات العربية. في حين تم تطبيق الدراسة الحالية في بيئة شركة الجوف الزراعية. ويمكن القول إن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات تتفق معها في بعض الأمور مثل توضيح المفهوم العام لبيئة العمل والإبداع الإداري، وتبيان مدى أهمية تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري للمنظمات سواء كانت صناعية أو خدمية أو حكومية أو غير حكومية. وقد اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث أن الدراسة الحالية هدفت إلى بيان أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري من حيث السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية في شركة الجوف الزراعية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

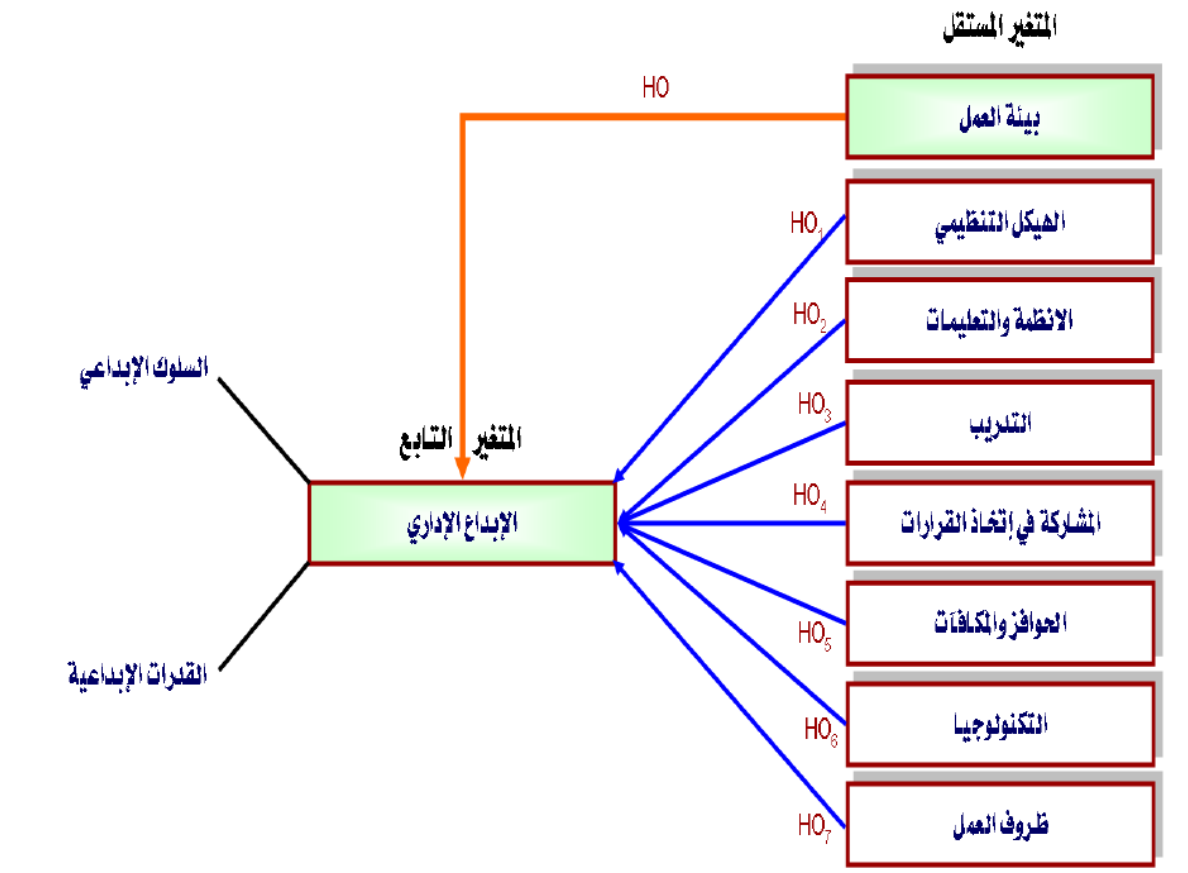
- مقدمة.

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية. ولتحقيق هذا الهدف اتبع الباحث المنهج الوصفي والتحليلي عبر استخدام الأسلوب التطبيقي المتضمن استخدام العديد من الطرق والمعالجات الإحصائية ذات العلاقة بموضوع الدراسة. ويتضمن هذا الفصل على منهج الدراسة المتبع، ومجتمع الدراسة والعينة المسحوبة منه. وأنموذج الدراسة، ووصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة، وأدوات الدراسة ومصادر المعلومات والمعالجات الإحصائية المستخدمة وكذلك فحص صدق أداة الدراسة وثباتها .

- المنهجية وطرق البحث.

استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً من خلال استخدام الأسلوب التطبيقي، عن طريق جمع البيانات وتحليل محتوياتها واختبار فرضيات الدراسة.

- حدود البحث



(1 - 3)

- وصف المتغيرات الديمغرافية للمبحوثين

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (1 - 3) يتبين أن المتغيرات الديمغرافية كان لها أثر كبير في فهم المبحوثين الأسئلة الاستبانية والإجابة عنها بموضوعية، وذلك من خلال المستوى التعليمي والخبرة العملية : والتخصص العلمي.

إذ تبين أن ما نسبته (90.6%) من المبحوثين هم من الحاصلين على درجة الدكتوراه في اختصاصاتهم، وشكل ما نسبته (9.4%) من المبحوثين من حملة درجة الماجستير في اختصاصاتهم.

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة العملية فقد أظهرت النتائج أن (62.3%) من المبحوثين هم من تزيد عدد سنوات خبرتهم العملية على 16 سنة، وأن (34%) من المبحوثين هم ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم العملية من 5 سنوات إلى 10 سنوات، وأخيراً، تبين أن ما نسبته (3.8%) من المبحوثين هم ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم العملية من 11 إلى 15 سنة.

وبالنسبة للتخصص العلمي أشارت النتائج أن (83%) من المبحوثين هم من المتخصصين بالعلوم الإدارية، وأن (13.2%) هم من المتخصصين بالعلوم العسكرية، وأن ما نسبته (3.8%) هم من المتخصصين بعلوم الحاسوب.

ت	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	العمر	30 سنة فأقل	3	5.7
		من 31 – 40 سنة	5	9.4
		من 41 – 50 سنة	28	52.8
		51 سنة فأكثر	17	32.1
2	الجنس	ذكر	49	92
		أنثى	4	8
3	المستوى التعليمي	ماجستير	5	9.4
		دكتوراه	48	90.6
4	الخبرة العملية	5 سنوات	11	20.8
		من 6 – 10 سنوات	7	13.2
		من 11 – 15 سنة	2	3.8
		أكثر من 16 سنة	33	62.3
5	التخصص العلمي	علوم عسكرية	7	13.2
		علوم هندسية	-	-
		علوم حاسوبية	2	3.8
		علوم إدارية	44	83

- أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات

الغرض الحصول على البيانات والمعلومات لتنفيذ مقاصد الدراسة، تم اعتماد الأدوات الآتية

1. المعلومات المتعلقة بالجانب النظري من الدراسات والمقالات والرسائل الجامعية، والكتب العلمية الأجنبية والعربية المتخصصة بموضوع الدراسة.

2 الاستبانة، وهي أداة قياس إدراكية تم الاعتماد في تصميمها على آراء مجموعة من الكتاب والباحثين في مجال الموضوع للحصول على البيانات الأولية والثانوية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة وروعي فيها جعل المستجيب واعياً لهدفها، ومكوناتها، ودقتها، ووضوحها. وتجانسها، ووحدة اتجاه حركة المقياس ونوعه بالشكل والطريقة التي تخدم أهداف وفرضيات الدراسة.

وقد وقعت الاستبانة في ثلاثة أجزاء، هي:

(أولاً) بين القسم الأول متغيرات تتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة من خلال (5) متغيرات، والمتضمنة العمر والجنس والمستوى التعليمي والخبرة العملية والتخصص العلمي).

(ثانياً) بين القسم الثاني متغيرات تتعلق ببيئة العمل عبر (7) أبعاد و (35) سؤالاً لقياسها، وكما هو موضح:

البعد	الهيكل التنظيمي	الأنظمة والتعليمات	التدريب	المشاركة في اتخاذ القرارات	الحوافز والمكافآت	التكنولوجيا	ظروف العمل
الأسئلة	5 — 1	10 — 6	15 — 11	20 — 16	25 — 21	30 — 26	35 — 31
عدد الأسئلة	5	5	5	5	5	5	5

ثالثاً) بين القسم الثالث متغيرات تتعلق بالإبداع الإداري عبر (2) بعدين و (10) أسئلة لقياسها. مقسمة بالتساوي بين البعدين وهي الأسئلة من (36 - 40) للسلوك الإبداعي : ومن (41 - 45) للقدرات الإبداعية.

وبهذا وتكون المقياس من (45) فقرة تراوح مدى الاستجابة من (5-1) وكان المقياس:

لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة
1	2	3	4	5

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

- مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج استخدام بعض الاساليب الإحصائية الوصفية التي أفرزتها الاستبانة، من خلال تحليل آراء المبحوثين حول الأهمية النسبية لمتغيرات بيئة العمل والإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في شركة الجوف الزراعية ، وتم استخدام الأوساط الحسابية لتقدير المستويات، والانحرافات المعيارية. وقد تم عرض النتائج عبر محورين رئيسين يغطيان متغيرات الدراسة، وفقاً للآتي:

- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

اولاً: بيئة العمل في شركة الجوف الزراعيه

لوصف مستوى أهمية بيئة العمل الهيكل التنظيمي : والأنظمة والتعليمات والمشاركة في إتخاذ القرارات والحوافز والمكافآت وظروف العمل في شركة الجوف الزراعية لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأهميه فقره كما هو موضح بالجدول الاتيه:

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للهيكل التنظيمي

ت	الهيكل التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
1	وضوح طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه	3.60	1.31	3	عالية
2	وضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات	3.70	1.14	2	عالية
3	وضوح جهة المساءلة	3.94	0.82	1	عالية
4	انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات	3.32	1.01	4	متوسطة
5	تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق	2.89	1.15	5	متوسطة
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للهيكل التنظيمي		3.49	1.09		

يشير الجدول إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة بالهيكل التنظيمي في شركة الجوف الزراعية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (2.89 - 3.94). فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة وضوح جهة المساءلة بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.49) ، وانحراف معياري بلغ (0.82)، فيما حصلت الفقرة تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.89) وهو أدنى

من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.49) وانحراف معياري (1.15). وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية الهيكل التنظيمي لشركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للأنظمة والتعليمات

ت	الأنظمة والتعليمات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
6	تؤدي الأنظمة والتعليمات في منظمتي إلى تسهيل إنجاز العمل	3.47	0.91	2	عالية
7	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في منظمتي من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة	3.30	1.03	3	متوسطة
8	يؤدي عدم وضوح بعض بنود الأنظمة والتعليمات إلى إرباك العمل وتأخيره	3.72	1.31	1	عالية
9	تمتاز الأنظمة والتعليمات بالمرونة لتحقيق أهداف منظمتي	3.30	0.99	3	متوسطة
10	هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في منظمتي	2.49	0.99	4	ضعيفة
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للأنظمة والتعليمات		3.26	1.05		

يشير الجدول إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة بالأنظمة والتعليمات في شركة الجوف الزراعية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (2.49 - 3.72). فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة يؤدي عدم وضوح بعض بنود الأنظمة والتعليمات إلى إرباك العمل وتأخيره بمتوسط حسابي بلغ (3.72) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.26)، وانحراف معياري بلغ (1.31)، فيما حصلت الفقرة "هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في منظمتي على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.49) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.26) وانحراف معياري (0.99). وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية الأنظمة والتعليمات في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للمشاركة في اتخاذ القرارات

ت	المشاركة في اتخاذ القرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
16	تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون به	2.72	1.12	3	متوسطة
17	أأخذ قراراتي الإدارية بنفسني بعيدا عن مشاركة الآخرين	2.13	1.07	5	ضعيفة
18	أأأترم رأي المرؤوسين	4.49	0.58	1	عالية جداً
19	أأأشرك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار ولكن لا أأأخذ برأيهم	2.60	1.52	4	ضعيفة
20	أأأقدر العاملين كأأأشخاص لهم رغبات ودوافع وأأأهداف شخصية	4.36	1.08	2	عالية جداً
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمشاركة في اتخاذ القرارات		3.26	1.07		

يشير الجدول إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرارات في شركة الجوف الزراعية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (2.13- 4.49) فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "أأأترم رأي المرؤوسين بمتوسط حسابي بلغ (4.49) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.26)، وانحراف معياري بلغ (0.58)، فيما حصلت الفقرة أأأأخذ قراراتي الإدارية بنفسني بعيدا عن مشاركة الآخرين على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.13) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (3.26) وانحراف معياري (1.07). وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للحوافز والمكافآت

ت	الحوافز والمكافآت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
21	يمتاز نظام المكافآت والحوافز في الأكاديمية بالفعالية	2.55	0.99	5	ضعيفة
22	الدخل الذي أتقاضاه من الأكاديمية يعد مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات حكومية أخرى	3.04	1.18	2	متوسطة
23	نظام المكافآت والحوافز في الأكاديمية يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج الأداء	2.77	1.17	3	متوسطة
24	تعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها الأكاديمية عادلة وتؤدي إلى المحافظة على معنويات الموظف وتحسن الأداء	2.75	1.14	4	متوسطة
25	يسد الدخل وملحقاته الذي أتقاضاه حاجاتي الأساسية	3.87	1.00	1	عالية
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للحوافز والمكافآت		3.00	1.10		

يشير الجدول إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة بالحوافز والمكافآت في شركة الجوف الزراعية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (2.55 - 3.87). فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة يسد الدخل وملحقاته الذي أتقاضاه حاجاتي الأساسية بمتوسط حسابي بلغ (3.87) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.00)، وانحراف معياري بلغ (1.00)، فيما حصلت الفقرة يمتاز نظام المكافآت والحوافز في الشركة بالفعالية على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.55) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.00) وانحراف معياري (0.99). وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية للحوافز والمكافآت شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لظروف العمل

ت	ظروف العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
31	يشعر العاملون في الأكاديمية بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.	3.60	0.97	2	عالية
32	يتلامم الأثاث في الأكاديمية مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.	3.15	1.32	5	متوسطة
33	توفر الأكاديمية ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين .	3.77	0.82	1	عالية
34	تسعى الأكاديمية الى توفير كافة التامينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث.	3.36	1.09	4	متوسطة
35	تسعى الأكاديمية على توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم.	3.49	0.97	3	عالية
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لظروف العمل		3.48	1.04		

يشير الجدول إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة بظروف العمل في شركة الجوف الزراعية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.15 - 3.77). فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة توفر الشركة ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين بمتوسط حسابي بلغ (3.77) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.48) و انحراف معياري بلغ (0.82) ، فيما حصلت الفقرة يتلامم الأثاث في الشركة مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.15) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.48) وانحراف معياري (1.32). وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية ظروف العمل في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً

ثانياً: الإبداع الإداري شركة الجوف الزراعية

لوصف مستوى أهمية الإبداع الإداري السلوك الإبداعي : والقدرات الإبداعية في شركة الجوف الزراعية لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأهمية الفقرة، كما هو موضح بالجدول الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للسلوك الإبداعي

ت	السلوك الإبداعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
36	تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث	2.91	0.95	5	متوسطة
37	لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية	4.21	0.69	4	عالية
38	أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل	4.51	0.58	2	عالية جداً
39	أقدم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل	4.53	0.58	1	عالية جداً
40	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة	4.36	0.65	3	عالية جداً
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للسلوك الإبداعي		4.10	0.69		

يشير الجدول إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة بالسلوك الإبداعي لشركة الجوف الزراعية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (2.91 - 4.53). فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "أقدم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (4.53) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.10)، وانحراف معياري بلغ (0.58)، فيما حصلت الفقرة تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.91) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (4.10) وانحراف معياري (0.95). وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية السلوك الإبداعي في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للقدرات الإبداعية

ت	القدرات الإبداعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
41	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل.	4.30	0.57	3	عالية جداً
42	أنجز ما يُسند إلي من أعمال بكفاءة عالية.	4.42	0.53	2	عالية جداً
43	لدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل.	4.58	0.50	1	عالية جداً
44	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى.	4.19	0.68	4	عالية
45	أمتلك رؤية لإكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.	4.11	0.54	5	عالية
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للقدرات الإبداعية		4.32	0.57		

يشير الجدول إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة للقدرات الإبداعية لشركة الجوف الزراعية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (4.11 - 4.58). فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "لدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل بمتوسط حسابي بلغ (4.58) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.32)، وانحراف معياري بلغ (0.50) ، فيما حصلت الفقرة تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.11) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (4.32) وانحراف معياري (0.54). وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية بالقدرات الإبداعية في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً جداً.

- النتائج

1. كان مستوى أهمية الهيكل التنظيمي في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين عالياً.
2. تبين أن مستوى أهمية الانظمة والتعليمات شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين متوسطاً.
3. أظهرت نتائج التحليل أن مستوى أهمية التدريب شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً.
4. بينت نتائج التحليل أن مستوى أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً.
5. كان مستوى أهمية للحوافز والمكافآت في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً.
6. لوحظ أن مستوى أهمية التكنولوجيا في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً.
7. تبين أن مستوى أهمية ظروف العمل في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.
8. أشارت النتائج إلى أن مستوى أهمية بالسلوك الإبداعي في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.
9. كان مستوى أهمية بالقدرات الإبداعية في شركة الجوف الزراعية من وجهة نظر المبحوثين عالياً جداً.

- الاستنتاجات

1. التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق لم يكن بالمستوى المطلوب في شركة الجوف الزراعية.
2. لا تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في شركة الجوف الزراعية.
3. هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في شركة الجوف الزراعية.
4. فرص التدريب في شركة الجوف الزراعية لم تكن متاحة لجميع الموظفين من مختلف الأقسام.
5. عملية المشاركة في اتخاذ القرارات في شركة الجوف الزراعية لم تكن بالمستوى المطلوب.
6. عملية ربط نظام المكافآت والحوافز في الشركة لا يتم بشكل مباشر مع نتائج الأداء.
7. مواكبة الشركة للتطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها لم يكن بالمستوى المطلوب.
8. الكوادر البشرية التي تمتلكها الشركة ليست مؤهلة بالشكل المطلوب لتحسين الاستخدامات التكنولوجية.

- التوصيات

1. الاهتمام بنشر مفهوم روح الفريق بين العاملين شركة الجوف الزراعية.
2. توفير أنظمة رقابة وإشراف فعالة في شركة الجوف الزراعية.
3. الابتعاد عن التهاون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في شركة الجوف الزراعية.
4. إتاحة فرص التدريب في شركة الجوف الزراعية لجميع الموظفين من مختلف الأقسام.
5. الاهتمام بمشاركة العاملين كافة في اتخاذ القرارات شركة الجوف الزراعية
6. ربط نظام المكافآت والحوافز في الشركة بشكل مباشر مع نتائج الأداء
7. الاهتمام بمواكبة الشركة للتطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها.
8. استقطاب كوادر بشرية لتحسين الاستخدامات التكنولوجية.

المراجع

- المراجع العربية

1. البريدي، عبد الله عبد الرحمن (1999) الإبداع يخنق الأزمات ، الطبعة الأولى، بيت الأفكار الدولية.الرياض.
2. جملان نور سالم حمد (1997) أثر المناخ التنظيمي على إبداع الموظفين، دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية في جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة. 3 جواد شوقي ناجي (2000)، إدارة الاعمال منظور علمي ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن
4. الحربي، عضيب موسى محمد (2003) اثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المدراء في الاجهزة الحكومية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
5. حريم حسين، ومنصور ياسر (2006) إدراك العاملين الخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشجيعها للإبداع التنظيمي دراسة ميدانية على قطاع الصناعات الدوائية في الأردن، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث والدراسات مجلد الأول 80 . 104
6. حسن راوية (2000)، السلوك في المنظمات الدار الجامعية الأسكندرية.
7. الحقباني، تركي عبد الرحمن سعد (1997) أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود الرياض المملكة العربية السعودية
8. حمود خضير كانلم (2002). السلوك التنظيمي الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان

1. Armstrong, Michael, (2006), "**Performance Management: Key strategies and practical guidelines**". 3rd ed., Kogan Page.
2. Becker, Brian E., Huselid, Mark A., and Ulrich, Dave, (2001), "**The HR Scoreboard: Linking People, Strategy, and Performance**", Boston, MA: Harvard Business School Press.
3. Berthon, P.; Mulbert, J.M and Pitt, L.F., (1999), "To Serve or Create? Strategy Orientations towards Customers and Innovation", **California Management Review**, Vol. 42, No. 1: 32-40.
4. Coombs, R.; Green, K.; Richards, A and Walsh, V, (1998), "**Technological Change and Organization**", Edward Elgar Publishing Limited, U.S.A.
5. Daft, Richard L., (2001), "**Organization Theory and Design**", 7th ed., South-Western College Publishing, U.S.A.
6. Drazin, Robert & Schoonhoven, Claudia Bird, (1996), "Community, Population, and Organization effects on Innovation: Amultilevel Perspective", **Academy of Management Journal**, Vol. 39, No. 5: 1066.
7. Drucker, Peter, (1998), "The Discipline of Innovation", **Harvard Business Review**, Nov-Dec: 149.
8. Gareth, Jones , (1998), "**Organizational Theory**", 2nd ed., Publishing Company Inc., U.S.A.
9. George, Jennifer M. & Jones, Gareth R., (2008), "**Understanding and Managing Organizational Behavior**", Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, NewJersey.
10. Glynn, M.A. (1996), "Innovative Genius: a Framework for Relating Individual and Organizational Intelligences to Innovation", **Academy of Management Review**, Vol. 21: 1081-1111.