

أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على شركة بنده في السعودية بجدة  
(دراسة حالة)

شهد أبوبكر سعيد  
٢٠٢١٢٠٦٠١٠

مشروع التخرج\_١  
كلية الإدارة-جامعة ميد أوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري  
عضو هيئة التدريس \_ كلية الإدارة \_ جامعة ميد أوشن

الفصل الدراسي الثاني-٢٠٢٤

## الشكر والتقدير

د. منى مصطفى العشري

أود أن أعبر عن شكري  
وتقديري العميق لكم على  
البحث القيم الذي قدمتموه.

لقد أثرتم بشكل كبير على مجالنا  
من خلال هذا العمل البحثي  
المميز. نتمنى

لكم المزيد من التقدم والنجاح  
في مسيرتكم العلمية.

مع خالص الامتنان

## الاهداء

”إلى كل من ساهم في إنجاح  
هذا البحث، أشكركم على  
جهودكم وتفانيكم.

لقد كانت تجربة قيمة ومثمرة،  
وأتمنى أن يكون هذا العمل  
البحثي مفيداً

للمجتمع وللمستقبل. شكراً لكم.

## جدول المحتويات

|       |                                                   |    |
|-------|---------------------------------------------------|----|
| ..... | الشكر والتقدير                                    | ٤  |
| ..... | الإهداء                                           | ٥  |
| ..... | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة:             | ٨  |
| ..... | 1.1. المقدمة:                                     | ٨  |
| ..... | 2.1. مشكلة الدراسة:                               | ٨  |
| ..... | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري:                  | ٨  |
| ..... | 2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي:                | ٨  |
| ..... | 3.1. أهمية الدراسة:                               | ٩  |
| ..... | 1.3.1. على المستوى النظري:                        | ٩  |
| ..... | 2.3.1. على المستوى التطبيقي:                      | ٩  |
| ..... | 4.1. أسئلة الدراسة:                               | ١٠ |
| ..... | 5.1. أهداف الدراسة:                               | ١٠ |
| ..... | 6.1. فرضيات الدراسة:                              | ١٠ |
| ..... | 7.1. نموذج الدراسة:                               | ١١ |
| ..... | 8.1. منهجية الدراسة:                              | ١١ |
| ..... | 9.1. الدراسة الميدانية:                           | ١٣ |
| ..... | 10.1. مخطط المشروع المقترح:                       | ١٤ |
| ..... | 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة:                | ١٥ |
| ..... | 1.2. المقدمة:                                     | ١٦ |
| ..... | 2.2. المتغير المستقل:                             | ١٧ |
| ..... | 3.2. المتغير التابع:                              | ١٨ |
| ..... | 4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع: | ١٩ |
| ..... | 5.2. الخاتمة:                                     | ٢٠ |
| ..... | قائمة المراجع:                                    | ٢٣ |

## جدول الاشكال

| صفحة الشكل | عنوان الشكل                 | رقم الشكل |
|------------|-----------------------------|-----------|
| ١١         | نموذج البحث                 | الشكل 1   |
| ١٣         | بصلة البحث تم بواسطة الباحث | الشكل 2   |

المستخلص:

الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام مجتمع الدراسة وعددها ٣٠ وتم تطبيق على شركة بنده

الدراسة على عينة الدراسة المكونة من عدد ٣٠ من الموظفين والإداريين في شركة بنده في مدينة جدة

نتائج الدراسة: تم ذكر كل بعد من الأبعاد والمستوى الذي وصل إليه (مرتفع – متوسط – منخفض).

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين المتغير بيئة العمل والمتغير الثاني الابداع الوظيفي

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في شركة بنده حول أهمية تطبيق بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي في شركة بنده

مما يرفع من مستوى المنظمة

،الكلمات المفتاحية: المتغير بيئة العمل، المتغير الابداع الوظيفي ،المرونة، الدعم الاداري

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

دراسة تأثير بيئة العمل على الابداع الوظيفي بالتطبيق على بنده بجدة

## المقدمة

تكمن أهمية بيئة العمل على الإبداع الوظيفي بشكل كبير فهي تساهم في تعزيز الإنتاجية ورفع مستوى الرضا الوظيفي و تعزز البيئة الإبداعية الحرية في التفكير وتشجع على المشاركة والابتكار. كما تعتبر الدعم من الإدارة والفريق ووجود تحفيز مالي وغير مالي عوامل أساسية في تعزيز الإبداع الوظيفي .

يعرف الإبداع الوظيفي بأنه مجموعة من الأفكار والعمليات التي يقوم بها العاملون المبدعون لمواجهة التحديات وتحقيق الأهداف على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة ومن ثم الارتقاء بالمنظمة ككل (شعيب & النجار ٢٠٢٠ )

كما انه يشير إلى القدرة على توليد أفكار مبتكرة في سياق العمل. و له دور مهم في تحسين الأداء وتحقيق الابتكار في الشركات والمؤسسات .  
و يشجع على تطوير حلول جديدة للمشاكل، وتحفيز الفرق العمل على التفكير خارج الصندوق واقتراح أفكار مبتكرة لتحسين العمليات والخدمات يمثل الإبداع الوظيفي حاجة ضرورية لكل مؤسسة لك يتضمن بقاؤها واستمرارها في ظروف وواقع الأعمال المعاصرة بل أصبحت من القوانين المنافسة في ظل التقدم والتطور المتسارع فالمؤسسات التي لا تجاري التطور ومتطلبات الإبداع تجد نفسها معرضة للفشل (آمال ، ٨٢٠١) .

فالإبداع هو سمة مهمة في تنمية رأس المال البشري، فلا يمكن للأمة أن تزدهر وتحقق نموا اقتصاديا إلا بوجود قوة عاملة مبدعة ومبتكرة ، ويعتمد أي اقتصاد وطني على درجة الإبداع والابتكار لدى شعوبها (Magadan& Rivas,2018) .

ويكتسب الإبداع الوظيفي أهمية كبيرة على مستوى المنظمات ويعد القلب النابض لأنشطة المنظمة من خلل تحقيقه الامتداد الدائم للقائد في دعم قدرته على تطوير المنتج الجديد بنجاح (Hoecht & Trott, 2006)

وقد استجابت المؤسسات للحاجة إلى الإبداع بطرق مختلفة و بدرجات متفاوتة من الاهتمام ، فهناك من تبني سياسات شاملة للإبداع إلى مستوى الأفراد والجماعة والمنظمة، كما قامت مؤسسات عديدة بتدريب الأفراد و الجماعات فيها على السلوك والتفكير الإبداعي و أخذت المؤسسات تتنافس فيما بينها في مجال الإبداع وتتنظر إليه باعتباره ميزة تنافسية (الأخضر، ٢٠١١).

## الدراسات السابقة:

\_\_هناك العديد من الدراسات التي تسلط الضوء على أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي ومنها:

\_\_دراسة بعنوان بيئة العمل وعلقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية (التربية) (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية (38) (181 ج3)،

وفي ضوء النتائج أوصى الباحث (معن بن محمد المدني) بعدة توصيات أبرزها:  
إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة.

إعطاء أهمية لتحسين بيئة العمل لدى الإناث عن طريق البرامج المتخصصة.

\_ دراسة جرابنر، آي. (2014). تصميم نظام الحوافز في الشركات المعتمدة على الإبداع. مراجعة المحاسبة ، 89 (5)، 1750-1729 .

قال الباحث فيها أنا أزعم أن الحل لهذه المعضلة يتلخص في الاعتراف بأن القرار باستخدام الأجر القائم على الأداء لا يتخذ في عزلة، بل كجزء من مجموعة من الخيارات التكميلية. وأنا أزعم نظرياً وأثبت تجريبياً أن التقييمات الذاتية للأداء غير المرتبطة بالمهمة والأجر القائم على الأداء يشكلان عنصرين مكملين في بيئة تعتمد على الإبداع. كما أزعم أن الاستخدام المكثف لآليتي التحكم يشكل نظام الحوافز الذي يستوعب على أفضل نحو متطلبات التحكم في الشركات المعتمدة على الإبداع، وأثبت أن احتمال اختيار هذا النظام يزداد مع اعتماد الشركات على الإبداع <https://doi.org/10.2308/accr-50756>

\_ دراسة (رضا، 2003) بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجهة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجهة، وعلى واقع الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية بالمطار، معرفة علاقة الإبداع الإداري بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمطار، ومدى اختلاف رؤية أفراد مجتمع الدراسة إزاء محاورها المختلفة، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة :  
أن غالبية أفراد مجتمع الدراسة يعتمدون على قدراتهم التحليلية والمعلومات المتاحة لديهم في الكشف عن ما قد يسيء للأمن.  
- يستفيد أفراد مجتمع الدراسة من الانتقادات التي توجه إليهم، كما أن لديهم الرغبة في عمل ما يتوقع منهم فعله.

\_ وفي دراسة أخرى للجمعية الأمريكية لعلم النفس قيل فيها عن أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي (( ساهمت هذه الدراسة في إنتاج المعرفة، التي لا تزال نادرة في البلد، حول البحث عن حلول إبداعية من خلل بيئة العمل من خلل التأكد من العوامل المهمة ومحددات الأداء الإبداعي والعوامل الصعبة التي أثبتتها بالفعل دراسات أخرى في سياقات غير برازيلية. راموس، ماو، وآخرون. (2018). مقدمات الابتكار في الصناعة: تأثير عوامل بيئة العمل على الأداء الإبداعي. مجلة الابتكار والإدارة ، 15 (3)، 285-269 .

\_ دراسة علاء الخليل محمد العكش ، مذكرة ماجستير 20072 بعنوان : نظام الحوافز والكفاءات وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة :  
وقد هدفت هذه الدراسة إلى الاطلاع على نظام الحوافز الحكومية ودوره في تحسين مستوى

أداء العاملين في وزارات السلطة الفلسطينية و كذا التعرف على المشاكل التي تتعلق في انخفاض الأداء الوظيفي الحكومي

٦

و في دراسة بعنوان ضغوط بيئة العمل و علقته بمستوى الإبداع الإداري في فنادق الثلاث و الأربع نجوم في مدينة طرطوس ومن

نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها: يوجد أثر عكسي لصراع الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لعموض الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لعبء الدور في مستوى الإبداع الإداري ، ويعد بعد صراع الدور أكثر الأبعاد تأثيرا في مستوى الإبداع الإداري طالبة الدراسات العليا ، &لمى عبد اللطيف وسوف). 2023. ضغوط بيئة العمل وعلقته بمستوى الإبداع الإداري في فنادق الثلاث و الأربع نجوم في مدينة طرطوس. مجلة جامعة البعث-سلسلة العلوم الاقتصادية والسياحية.(22)45 ,

بالنسبة للدراسات في مجال أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي كثيرة و متنوعة، ولكن قد توجد بعض الفجوات في البحوث، ومنها نقص الدراسات التي تبحث في تأثير العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل على الإبداع. ومن هنا برزت أهمية برامج تنمية شخصية العمال اجتماعيا وثقافيا وعناية المجتمع الصناعي بالعامل داخل وخارج عمله.

لقد عرف حامد عبد السلام زهران الصحة النفسية بأنها حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا (نفسيا -اجتماعيا -انفعاليا )، أي مع نفسه و مع بيئته و يشعر فيها الفرد بالسعادة مع نفسه و مع الآخرين و يكون قادرا على تحقيق ذاته و استغلال قدراته و إمكانياته إلى أقصى حد ممكن. (زبدي & نصيرة ،2017، ص 90 )

تحتاج المؤسسات إلى الإبداع فهو يعتبر من أولى الدعائم الاستراتيجية التي تؤدي إلى تحسين نتائجها وتحقيق التطور

وهي مضطرة من أجل ذلك للقيام بتغييرات جذرية أو جزئية لتهيئة المناخ الملائم للإبداع وتشجيع الأفكار الجديدة والثقافة التي تمكن المنظمة من التلاؤم بسرعة مع ديناميكية المحيط الخارجي والاستجابة لمتطلبات العصر والمنافسة، ويتطلب الإبداع تغيير سلوكيات الأفراد بالإضافة إلى تغيير ثقافة الأفراد ،الهيكل التنظيمية والنظم والعلاقات داخل المنظمة وبين هذه المنظمة والاطراف التي تتعامل معها(حمداوي،2011. )

والتغيير التنظيمي يعد عملية أساسية لتطبيق أسلوب الإبداع الوظيفي، حيث يتطلب التغيير إعادة تصميم العمل حتى يشعر المدراء في المؤسسة بالفعالية الذاتية وقدرتهم على التأثير على الأحداث والأفراد والظروف المحيطة بالعمل ومخرجاته(كنزة ونجاه، 2020 ؛ al et Grant, 2010 )

تكمن أهمية بحثنا الحالي عن طريق تقديمه إطارا لتحقيق أداء متميز من خلال جودة حياة العمل في المنظمات والشركات ، وبالتالي فإن البحث يكتسب الأهمية العلمية من ربطه لمتغيري البحث ودراستهما والجمع بينهما

بحيث يمكن اعتباره مساهمة علمية للمكتبة ، فضلا عن أهمية البحث لأن جودة حياة العمل تعد سلاحا استراتيجيا مهما لتمييز الأداء المنظمي.

يستمد الموضوع أهميته من المكانة الكبيرة التي تشغلها اثر بيئة العمل على تحسين وتحفيز العمال على العمل الجيد وتتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

٧

ابرار الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحفيز ودفع العمال على الاداء الجيد.  
التعرف على مختلف الفعاليات التي تبادر بها ادارة المؤسسة من اجل تحسين ظروف العمل.  
التوصل إلى نتائج حول اهمية وتهيئة ظروف العمل ودورها في تحسين الاداء الإبداعي.  
روايح , & العيد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة .(Doctoral dissertation)

## مشكلة البحث

تحتاج المؤسسات إلى الإبداع فهو يعتبر من أولى الدعائم الاستراتيجية التي تؤدي إلى تحسين نتائجها وتحقيق التطور وهي مضطرة من أجل ذلك للقيام بتغييرات جذرية أو جزئية لتهيئة المناخ الملائم للإبداع وتشجيع الأفكار الجديدة والثقافة التي تمكن المنظمة من التلاؤم بسرعة مع ديناميكية المحيط الخارجي والاستجابة لمتطلبات العصر والمنافسة، ويتطلب الإبداع تغيير سلوكيات الأفراد بالإضافة إلى تغيير ثقافة الافراد، الهياكل التنظيمية والنظم والعلاقات داخل المنظمة وبين هذه المنظمة والاطراف التي تتعامل معها(حمداوي،2011).  
والتغيير التنظيمي يعد عملية أساسية لتطبيق أسلوب الإبداع الوظيفي، حيث يتطلب التغيير إعادة تصميم العمل حتى يشعر المدراء في المؤسسة بالفعالية الذاتية وقدرتهم على التأثير على الأحداث والأفراد والظروف المحيطة بالعمل ومخرجاته(كنزة ونجاه، 2020 ؛ al et Grant, 2010).

## ١٢.. الفجوات النظرية:

العوامل المساهمة في ظهور الأمراض النفسية في الوسط المهني:  
ثبت بوضوح أن هناك العديد من العوامل تزيد من الإجهاد ، مما قد يؤدي بدوره إلى الشعور بالضيق النفسي. هل هذا يعني أن العمل "يسبب" الأمراض النفسية؟ في معظم الوقت ، لا. في الواقع ، نحن لا نعرف سبب معظم الحالات للأمراض النفسية . و تستدعي هذه الفجوة المزيد من الدراسات والأبحاث حول أسباب العوامل المساهمة في ظهور الأمراض النفسية في بيئة العمل اثرها على الإبداع الوظيفي.

غموض الدور:

هو عدم معرفة الفرد لحدود المسؤوليات و الصلاحيات، و بالتالي متطلبات العمل من قبل المسؤولين عليه .  
او هو عدم وضوح ما يجب القيام به، و عدم وضوح معايير تقييم العمل ، و عدم وضوح الأهداف التي ينوي تحقيقها .و سد هذه الفجوة بتوضيح الأدوار سيساهم في تحسين بيئة العمل رفع كفاءة الإبداع للموظفين )طه عبد العظيم & سلمة عبد العظيم، 2006، ص.ص 222-223)

سوء العلاقات مع الزملاء :

تصبح هذه العلاقات مصدر ضغط رئيسي في حالة فقدان الثقة و الاحترام المتبادل بين الزملاء، مما يساهم في ظهور الخلافات و الصراعات و نقص التعاون و نقص الدعم الاجتماعي بين أفراد مجموعة العمل .  
أن عدم وجود دعم اجتماعي و تفاعل بين العاملين و زملائهم في العمل ، و عدم وجود علاقات اجتماعية حسنة خارج محيط العمل يساعد في الإصابة بالاحترق النفسي لدى الفرد العامل. و حل هذه المشكلة سيسهم بدوره في رفع مستوى بيئة العمل و العمل الإبداعي للعاملين .  
(منصوري، 2010، ص.ص 72-73 )

## ٢.٢. الفجوات العملية:

لا تزال هناك حاجة إلى الأبحاث التطبيقية حول أهمية بيئة العمل على الإبداع الوظيفي لهذا يتحتم الاهتمام براس المال البشري نظرا لما يملكه من معارف ومهارات وقدرات يمكن ان تساهم في نجاح المنظمة، لذلك كان من أولويات الادارة تحسين ظروف الافراد في العمل بالطريقة التي يرتقي فيها الاداء لتحقيق غايات واهداف المنظمة فمعظم المنظمات لاسيما الحديثة منها تركز جهودها للارتقاء بأداء العاملين فيها، وتخصيص الكثير من ميزانياتها لإيجاد السبل للزمة التي تساهم في رفع الاداء وتحقيق كفاءة عالية (يومجان

) 2018

٨

سؤال البحث الرئيسي:

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على شركة بنده في السعودية بجدة ؟

### أهمية البحث

تكمن أهمية بحثنا الحالي عن طريق تقديمه إطارا لتحقيق أداء متميز من خلال جودة حياة العمل في المنظمات والشركات ، وبالتالي فإن البحث يكتسب الأهمية العلمية من ربطه لمتغيري البحث ودراستهما والجمع بينهما بحيث يمكن اعتباره مساهمة علمية للمكتبة ، فضلا عن أهمية البحث لأن جودة حياة العمل تعد سلاحا استراتيجيا مهما لتميز الأداء المنظمي.

يستمد الموضوع أهميته من المكانة الكبيرة التي تشغلها اثر بيئة العمل على تحسين وتحفيز العمال على العمل الجيد وتتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

ابرار الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحفيز ودفع العمال على الاداء الجيد.  
التعرف على مختلف الفعاليات التي تبادر بها ادارة المؤسسة من اجل تحسين ظروف العمل.  
التوصل إلى نتائج حول أهمية وتهيئة ظروف العمل ودورها في تحسين الاداء الإبداعي.  
رواج , & العيد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة . (Doctoral dissertation)

### ٣.١. الأهمية النظرية:

\* توضيح الأسس النظرية للقيادة التنموية ومعرفة مفاهيمها ونشأتها وأهميتها وأهدافها وخصائصها وأدائها ونماذجها .

\* معرفة السلوكيات والقائد التنموي ودوره في نجاح وتنمية جميع أعضاء المؤسسة لبحث التنمية المجتمعية الشاملة.

\* معرفة طبيعة أداء العاملين بالوحدة المحلية ومدى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يهتمون برغبتهم في الاستمرار في العمل.

\* تحديد دور القائد المحلي الفعال لتحسين كفاءة وفعالية المؤسسة وتحسين الخدمات الجماهيرية حاول رضا العملاء حاول التنمية المجتمعية الشاملة

### ٣.٢. الأهمية العملية:

تتمثل أهمية هذه الدراسة وتطبيقها في أهمية الوحدة المحلية في تحقيق النهوض بالمجتمعات بهدف تحقيق التنمية الشاملة في شتى مناحي الحياة ويمكن توضيحها في:

\* توضيح أهم سمات وسلوكيات القيادة التنموية التي يجب أن توضحها القيادة في عملها بالوحدة المحلية .

\* إلقاء الضوء على الدور القيادي للقائد المنال للقائد القيام به بمقابلة.

\*تحديد القضايا والمعوقات التي يواجهها العاملون دون تحسين مستواهم المهني والسلوكي في المؤسسة المحلية .

\*توضيح طرق وأساليب التغلب على المعوقات تحسين الأداء المهني والتنظيمي على المستوى الفردي والمؤسسي.

\*تقديم اقتراح نموذج سياسة التنمية العملية بالوحدة المحلية.

٩

## أسئلة البحث الفرعية

ما هو أثر الحوافز و المكافآت على الابداع الوظيفي لدى شركة بنده؟

ما هو أثر التكنولوجيا على الابداع الوظيفي لدى شركة بنده؟

ما هو أثر ظروف العمل على الابداع الوظيفي لدى شركة بنده؟

## أهداف البحث

الهدف العام

استكشاف العلاقة بين بيئة العمل على الابداع الوظيفي

## الاهداف الفرعية

تحديد أثر الحوافز و المكافآت على الابداع الوظيفي لدى شركة بنده

تحديد أثر التكنولوجيا على الابداع الوظيفي لدى شركة بنده

تحديد أثر ظروف العمل على الابداع الوظيفي لدى شركة بنده

## فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية H1 :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على الابداع الوظيفي

الفرضية الفرعية الاولى Ha :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر الحوافز و المكافآت على الابداع الوظيفي

الفرضية الفرعية الثانية Hb :

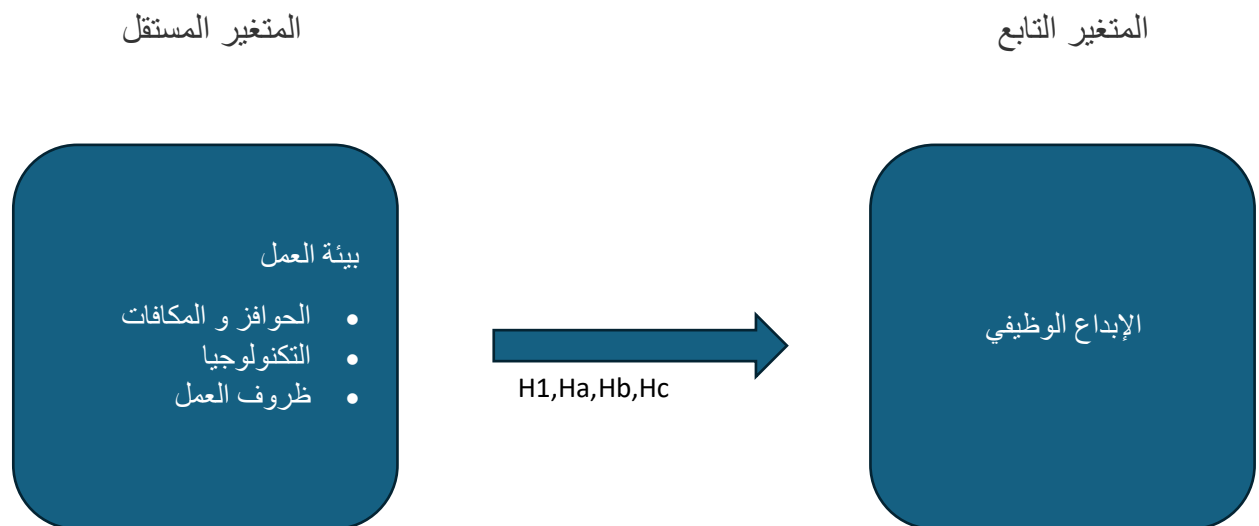
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر التكنولوجيا على الابداع الوظيفي

١٠

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر ظروف العمل على الابداع الوظيفي

نموذج البحث



الشكل 1/ تم تصميمها بواسطة الباحث

الدراسة الميدانية

تعتبر بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الإبداع الوظيفي للموظفين. في شركة بنده، التي تعد واحدة من الشركات الرائدة في مجال التجزئة في المملكة العربية السعودية، يمكن أن تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تعزيز أو تقييد الإبداع.

\*\*\*\* العوامل المؤثرة في بيئة العمل

تتضمن بيئة العمل عدة عوامل تؤثر على الإبداع، منها:

- \*\*التحفيز والدعم\*\*: تعتبر الحوافز والدعم من الإدارة من العوامل المهمة التي تعزز الإبداع. الموظفون الذين يشعرون بأن أفكارهم تُقدّر وأن هناك دعمًا لتطويرها يميلون إلى تقديم أفكار جديدة ومبتكرة.
- \*\*ظروف العمل\*\*: توفر بيئة عمل تسمح للموظفين بالعمل بشكل مستقل وتقديم أفكار جديدة تعزز من الإبداع. في شركة بنده، يمكن أن يكون للمرونة في اتخاذ القرارات تأثير إيجابي على مستوى الإبداع.

١١

- \*\*التعاون بين الفرق\*\*: العمل ضمن فرق تعاونية يعزز من تبادل الأفكار ووجهات النظر المختلفة، مما يؤدي إلى حلول مبتكرة.
- \*\*التحديات المعنوية\*\*: تقديم مهام تتطلب تفكيرًا إبداعيًا يمكن أن يحفز الموظفين على التفكير خارج الصندوق.

\*\*\*\* تأثير بيئة العمل على الإبداع في شركة بنده

تظهر الدراسات أن بيئات العمل التي تدعم الإبداع تساهم في تحسين الأداء الوظيفي والابتكار. في حالة شركة بنده، يمكن أن تشمل التأثيرات الإيجابية ما يلي:

- \*\*زيادة الإنتاجية\*\*: عندما يشعر الموظفون بالراحة والدعم، فإنهم يميلون إلى العمل بشكل أكثر كفاءة وإنتاجية.
- \*\*تحسين جودة الأفكار\*\*: بيئة العمل الداعمة تعزز من جودة الأفكار المقدمة، حيث يتمكن الموظفون من تطوير أفكارهم بشكل أفضل.
- \*\*تطوير ثقافة الابتكار\*\*: من خلال تشجيع الإبداع، يمكن لشركة بنده أن تبني ثقافة مؤسسية تركز على الابتكار المستمر، مما يعزز من قدرتها التنافسية في السوق.

\*\*\*\* استنتاج

بناءً على ما سبق، من الواضح أن بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا و ضروريًا في تعزيز الإبداع الوظيفي في شركة بنده في المملكة العربية السعودية. من خلال توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة، يمكن للشركة أن تعزز وتقوي من قدرة موظفيها على الابتكار والتميز والإبداع الوظيفي في الشركة التجارية، مما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والنمو المستدام.

## هيكل المشروع

- الفصل الاول: المقدمة
- الفصل الثاني : الإطار النظري
- الفصل الثالث : منهجية البحث
- الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

## الفصل الثاني : الدراسات السابقة

## المقدمة

بيئة العمل تلعب دورًا حيويًا في تأثير العاملين وأدائهم. توفير بيئة عمل إيجابية وصحية في بنده يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي. يمكن أن تشمل عوامل بيئة العمل كثير من الجوانب مثل التواصل الجيد بين الزملاء والإدارة، وتوفير الدعم والتشجيع للموظفين، وتوفير فرص التطوير والتدريب المستمر، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي والاحترام المتبادل. تلك العوامل تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز الأداء والمشاركة الفعالة للعاملين في بنده بيئة العمل في بنده تعتبر عاملاً مهماً لرفاهية وإنتاجية الموظفين. من خلال توفير جو عمل إيجابي وداعم، يمكن للعاملين الشعور بالراحة والتحفيز لتقديم أفضل أداء لهم. بنده قد تولي اهتماماً ببناء ثقافة عمل تشجع على التعاون والتطوير المستمر، مما يعزز روح الفريق والإبداع بين الموظفين. هذه العوامل تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعود بالفائدة على العاملين والشركة على حد سواء.

إجراء الدراسات السابقة بشأن أثر بيئة العمل على العمال في بنده يمكن أن يساهم في فهم عميق لتأثير الظروف العملية على أداء ورضا الموظفين. من خلال استعراض الأبحاث السابقة في هذا المجال، يمكن تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي للعاملين في بنده. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الدراسات السابقة في تحديد السياسات والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية وكفاءة الموظفين في المنظمة من خلال دراسات سابقة حول تأثير بيئة العمل على العمال في بنده، يمكن تحديد العوامل التي تسهم في تحسين أو تقويض أداء الموظفين ورفاهيتهم. توجيه الاهتمام نحو عوامل مثل الثقافة التنظيمية، الاتصال الداخلي، وسياسات الشركة يمكن أن يساعد في تحسين بيئة العمل وبالتالي رفع معدلات الإنتاجية والرضا الوظيفي للموظفين في بنده.

بيئة العمل هي المحيط الذي يتفاعل فيه الموظفون مع مهامهم اليومية وزملائهم. تشمل بيئة العمل جوانب مثل الثقافة التنظيمية، وسائل الاتصال، والعلاقات بين الزملاء والمديرين. إن تحسين بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم، مما يعود بالفائدة على

الشركة بشكل عام الإبداع الوظيفي هو قدرة الموظفين على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة للتحديات التي يواجهونها في بيئة عملهم.

يعتبر الإبداع الوظيفي عاملاً مهماً في تحسين الأداء العملي وتعزيز التفوق التنظيمي. وتشجيع الإبداع يتطلب توفير بيئة عمل تحفز على التفكير الإبداعي ودعم الأفكار الجديدة والمبتكرة.

١٦

## المتغير الأول (بيئة العمل)

تعريفه:

بيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه الموظفون أوقات عملهم ويتفاعلون مع زملائهم ومهامهم اليومية. تشمل بيئة العمل عناصر مثل الثقافة التنظيمية، والاتصال بين العاملين، والمساحة الجغرافية للمكتب، والسياسات والإجراءات التي تحكم سير العمل. تصبح بيئة العمل أكثر فعالية عندما تكون مشجعة للإبداع والتعاون بين الموظفين.

تطوره :

تطور بيئة العمل يمكن أن يشمل تغييرات في العديد من الجوانب مثل التكنولوجيا المستخدمة، وطرق التواصل، وتطوير الثقافة التنظيمية. من المهم تحسين بيئة العمل باستمرار لضمان تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم وسعادتهم في العمل.

ابعاده:

\*الحوافز والمكافآت

\*التكنولوجيا

\*ظروف العمل

نظرياته:

تتنوع النظريات التي تتعلق بتطور بيئة العمل، حيث تشمل نظرية نظرية الرضا الوظيفي، ونظرية الحاجات النفسية، ونظرية الإدارة العلمية. تلك النظريات تساهم في فهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على تطور بيئة العمل وكيفية تحسينها لتحقيق أداء عالٍ ورضا للموظفين.

تنوعت النظريات التي تناولت تطور بيئة العمل، منها نظرية التبادل الاجتماعي التي تركز على التبادلات بين الموظفين والمنظمة، وكيف يؤثر ذلك على تحسين بيئة العمل. كما تشمل نظرية القيادة التي تعتبر القيادة عاملاً مهماً في تطوير بيئة العمل وتحفيز الموظفين.

١٧

## المتغير الثاني (الإبداع الوظيفي)

تعريفه:

الإبداع الوظيفي هو قدرة الموظفين على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتطبيقها في سياق العمل لتحقيق أهداف المنظمة. يتضمن الإبداع الوظيفي القدرة على التفكير خلاقة، وابتكار حلول جديدة للمشاكل، وتحسين العمليات الحالية بطرق مبتكرة.

الإبداع الوظيفي يعتبر عاملاً أساسياً في تحقيق التطور والنجاح في بيئة العمل، حيث يعزز الابتكار والتجديد داخل المنظمات. يشجع الإبداع الوظيفي الموظفين على التفكير الإبداعي وتطوير أفكار جديدة التي تساهم في تحسين الأداء وتعزيز التنافسية.

تطوره:

الإبداع الوظيفي يتطور مع تغيرات البيئة وتطلعات العمل، حيث يتطلب التطور المستمر تعزيز ثقافة الإبداع والتفكير الإبداعي داخل المنظمات. يمكن للمنظمات تعزيز تطور الإبداع الوظيفي من خلال تشجيع التفاعل والتعاون بين الموظفين، وتوفير بيئة عمل تحفز على التجديد والابتكار.

أبعاده:

الإبداع الوظيفي له عدة أبعاد تشمل الجوانب المختلفة التي تساهم في تعزيزه داخل البيئة العملية. من بين هذه الأبعاد، تشمل التحفيز والتحفيز الداخلي للموظفين للتفكير الإبداعي، وتوفير بيئة عمل تشجع على التجديد والابتكار، بالإضافة إلى تعزيز التفاعل والتعاون بين الفرق العاملة لتبادل الأفكار وتوليد حلول مبتكرة.

نظرياته:

الإبداع الوظيفي هو مجال يدرس كيفية تحفيز الأفراد داخل المؤسسات للإبداع والابتكار في سياق عملهم. تعتبر نظريات الإبداع الوظيفي متنوعة وتشمل مفاهيم مثل نظرية الحاجة إلى التحقيق، ونظرية الحاجة إلى الإنجاز، ونظرية التقدير، ونظرية النموذج الكوني للإبداع. تهدف هذه النظريات إلى فهم كيفية تحفيز الأفراد وتوجيه طاقاتهم نحو الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل.

## ١٨

نظريات الإبداع الوظيفي تسعى لفهم كيفية تحفيز الأفراد داخل المؤسسات للإبداع والابتكار في بيئة العمل. تعتبر هذه النظريات أساسية لتحقيق النجاح والتطور في الشركات، حيث تركز على تعزيز الإبداع والابتكار كعنصر أساسي للتميز والتطور المستدام.

العلاقة بين متغيرات البحث ( بيئة العمل على الابداع الوظيفي )

من حيث الأنماط

العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي هي علاقة مهمة جداً. النمط الذي تتبعه بيئة العمل يمكن أن يؤثر بشكل كبير على مدى تحفيز وتشجيع العاملين على الإبداع. على سبيل المثال، بيئة العمل التي تشجع على التعاون وتعزز الإبداع من خلال تقدير الآراء المبتكرة وتقديم فرص للتجديد والتطوير يمكن أن تسهم في زيادة الإبداع الوظيفي. بالمقابل، البيئة التي تكون فيها القيود صارمة والتحفيز منخفض قد تقيد الإبداع وتقلل من إنتاجية العاملين.

بيئة العمل تلعب دوراً حاسماً في تحفيز الإبداع الوظيفي. عندما تكون البيئة مشجعة وتعزز التفاعل والتعاون بين الموظفين، يزيد ذلك من اندفاعهم للإبداع. بينما إذا كانت البيئة محدودة وتفتقر للدعم والتشجيع، قد يقل الإبداع والإنتاجية.

من حيث الصراعات

الصراعات في بيئة العمل يمكن أن تؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي. عندما تكون هناك صراعات داخل الفريق أو بين الموظفين، قد تزيد من التوتر وتقلل من مستوى التعاون والتفاعل الإيجابي الذي يحفز الإبداع. من المهم إدارة الصراعات بشكل فعال وتعزيز بيئة عمل إيجابية تشجع على حل النزاعات بشكل بناء، حيث يمكن لذلك أن يساهم في تعزيز الإبداع وزيادة الإنتاجية.

الصراعات في بيئة العمل يمكن أن تؤثر سلبًا على الإبداع الوظيفي. عندما تكون هناك صراعات داخل الفريق أو بين الموظفين، قد تزيد من التوتر وتقلل من مستوى التعاون والتفاعل الإيجابي الذي يحفز الإبداع. من المهم إدارة الصراعات بشكل فعال وتعزيز بيئة عمل إيجابية تشجع على حل النزاعات بشكل بناء، حيث يمكن لذلك أن يساهم في تعزيز الإبداع وزيادة الإنتاجية. إذا كنت ترغب في مزيد من المعلومات أو لديك أي أسئلة أخرى، فلا تتردد في طرحها.

## ١٩

عندما تكون هناك صراعات في بيئة العمل، قد تؤثر سلبًا على العلاقات بين الموظفين وتقلل من مستوى التفاعل والإبداع. من الضروري تحديد أسباب الصراعات والعمل على حلها بشكل فعال لضمان بيئة عمل إيجابية ومشجعة للإبداع. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز التواصل الفعال وبناء الثقة بين أفراد الفريق، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف المشتركة.

### من حيث الفجوات

عندما تكون هناك فجوات في بيئة العمل، قد تعوق هذه الفجوات الإبداع الوظيفي وتقلل من كفاءة الفريق. الفجوات في البيئة العملية قد تكون ناتجة عن عدم وجود تفاهم واضح بين أفراد الفريق، أو عدم وجود توجيه واضح من الإدارة، أو حتى نقص في التواصل الفعال. من المهم تحليل هذه الفجوات والعمل على تقليلها من خلال تعزيز التواصل وتعزيز الثقة بين أفراد الفريق، بالإضافة إلى توجيه ودعم من الإدارة لضمان بيئة عمل إيجابية تعزز الإبداع والإنتاجية.

عندما يكون هناك توتر في بيئة العمل، قد يؤثر هذا التوتر سلبًا على أداء الفريق وروح العمل الجماعية. من المهم التعامل مع التوتر بشكل فعال من خلال تعزيز التواصل الإيجابي وبناء جسور التفاهم بين أفراد الفريق. يمكن تحقيق ذلك من خلال تشجيع الحوار المفتوح والاستماع الفعال لآراء الآخرين والعمل على حل الصراعات بشكل بناء. بالتالي، يتم تعزيز التعاون والإبداع في بيئة العمل، مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة بنجاح.

عندما تكون هناك صراعات في بيئة العمل، قد تؤثر سلبًا على العلاقات بين الموظفين وتقلل من مستوى التفاعل والإبداع. من الضروري تحديد أسباب الصراعات والعمل على حلها بشكل فعال لضمان بيئة عمل إيجابية ومشجعة للإبداع. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز التواصل الفعال وبناء الثقة بين أفراد الفريق، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف.

## الخاتمة

باختتام موضوع أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي، يجب أن ندرك أهمية خلق بيئة عمل إيجابية تعزز التواصل والتعاون بين أفراد الفريق. عندما يكون هناك تفاهم وثقة بين الأعضاء وتوجيه ودعم من الإدارة، يمكن للإبداع الوظيفي أن يزدهر. بالتالي، يصبح من الممكن تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية أكبر، مما يعود بالفائدة على الشركة والفريق على حد سواء.

## ٢٠

عندما يكون هناك توتر في بيئة العمل، يمكن أن يؤثر هذا التوتر على الإبداع والأداء الوظيفي. من المهم تعزيز التواصل والتفاهم بين أفراد الفريق للحد من التوتر وتحفيز الإبداع. بالتالي، يمكن تعزيز الإنتاجية وتحقيق نتائج أفضل في بيئة العمل.

بيئة العمل لها تأثير كبير على الإبداع الوظيفي في بنده. عندما تكون البيئة إيجابية ومشجعة، يمكن أن تزيد من إلهام الموظفين وتحفزهم على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. وعلى الجانب الآخر، إذا كانت البيئة سلبية ومملة، فإن ذلك قد يقلل من حماسة الموظفين ويقيد إمكانية تطوير أفكار جديدة. لذلك، يجب على الشركات والمؤسسات الاهتمام بخلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الإبداع وتعزز الأداء الوظيفي.

عندما تكون البيئة العمل إيجابية ومشجعة، يمكن أن تعزز الإبداع والأداء الوظيفي. ومن الضروري أن تكون الشركات حساسة لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع وتحفيز الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة وتحقيق النجاح في بنده.

هذه بعض النقاط الإضافية حول آثار بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في متاجر بنده:

التصميم الداخلي والتجهيزات: يمكن أن يؤثر تصميم المتجر وتجهيزاته على تجربة الموظفين وراحتهم أثناء العمل. مثلاً، توفير مساحات مكتبية مريحة ومناطق للاستراحة يمكن أن يعزز من إنتاجيتهم.

التواصل والتفاعل: العلاقات الاجتماعية في مكان العمل تلعب دوراً كبيراً في تحفيز الإبداع. تشجيع التفاعل بين الموظفين وتنظيم فعاليات تعزز التواصل يمكن أن يكون له تأثير إيجابي.

التدريب والتطوير: توفير فرص التدريب والتطوير يمكن أن يساهم في تطوير مهارات الموظفين وتحفيزهم للابتكار.

التقدير والمكافآت: يجب أن يحصل الموظفون على التقدير والمكافآت المناسبة عند تحقيق نتائج مميزة.

باختصار، بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تساهم في تعزيز الإبداع والأداء الوظيفي في متاجر بنده. آثار بيئة العمل على الأداء الوظيفي

بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الإبداع الوظيفي. إليك بعض النقاط المهمة:

## ٢١

البيئة المادية والنفسية والاجتماعية: تؤثر على شعور الموظف بالرفاهية والإنتاجية. يجب توفير مساحات مكتبية مريحة ومجهزة بشكل جيد.

ثقافة المؤسسة: توجه سلوك الموظفين نحو الإبداع. يجب أن تشجع على الابتكار والتعاون.

الأمان والمرونة: توفير ساعات عمل مرنة وإجازات مدفوعة الأجر يزيد من إنتاجية الموظفين.

التقدير والمكافآت: يجب أن يحصل الموظفون على التقدير والمكافآت المناسبة لتحفيزهم.

باختصار، بيئة العمل الإيجابية تعزز الإبداع وتحقق أهداف المؤسسة.

يتضح مما سبق بأن الأداء ذو أهمية بالغة في تثبيت العاملين في وظائفهم كما أنه الركيزة الأساسية في المؤسسة أو المصنع الذي يعمل فيه العاملين ويكشف عن فعالية الأفراد في العمل، لذا فإنه من الضروري عند تعيين العاملين لابد من التأكد من مدى قيامهم بأعمالهم الموكلة إليهم على الوجه المطلوب من خلال تقييم أدائهم قبل كل شيء وذلك بالاستعانة بمختلف الطرق والمعايير التي تطرقنا إليها للكشف عن مستوى أداء العاملين من جهة وتحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إليها.

بيئة العمل الإيجابية تعزز التفاعل بين الموظفين وتحفزهم على تقديم أفكار جديدة وإبداعية.

توفير دعم وتشجيع من قبل الإدارة يعزز الشعور بالانتماء والارتياح، مما يعزز الإنتاجية والإبداع في مجال العمل.

بيئة العمل الداعمة تعزز التفاعل والتعاون بين الموظفين، وتزيد من رضاهم وانخراطهم في العمل. كما تحفز الابتكار وتعزز الثقة والشعور بالأمان، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة العملية وزيادة الإبداع الوظيفي.

### الفصل الثالث : منهجية البحث

## ١.٣. المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق عن ( أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي) و هو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث ، تصميم البحث ، مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات وطرق جمع البيانات وانواعها وتحليلها.

تكمن أهمية بيئة العمل على الإبداع الوظيفي بشكل كبير فهي تساهم في تعزيز الإنتاجية ورفع مستوى الرضا الوظيفي و تعزز البيئة الإبداعية الحرية في التفكير وتشجع على المشاركة والابتكار. كما تعتبر الدعم من الإدارة والفريق ووجود تحفيز مالي وغير مالي عوامل أساسية في تعزيز الإبداع الوظيفي .

## ٢.٣. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائية كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة.

## ٣.٣. مستويات الإنتاجية (مستقل)

يمكننا تقسيم مستويات الإنتاجية إلى عدة مستويات ومنها

1. الإنتاجية العالية: عندما تكون بيئة العمل محفزة، وداعمة، وتوفر الموارد اللازمة، يشعر الموظفون بالراحة والدافع للعمل بجد، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.
2. الإنتاجية المتوسطة: في بيئات العمل التي تعاني من بعض التحديات، مثل نقص التواصل أو عدم وضوح الأهداف، قد يكون أداء الموظفين متوسطاً. قد يشعرون بالضغط أو عدم الرضا، مما يؤثر سلباً على إنتاجيتهم.

3. الإنتاجية المنخفضة: في بيئات العمل السلبية، حيث تكون هناك مشاكل مثل التوتر، أو عدم الدعم، أو ضعف العلاقات بين الزملاء، يمكن أن تنخفض مستويات الإنتاجية بشكل كبير. قد يشعر الموظفون بالإحباط، مما يؤدي إلى تراجع الأداء.

4. الإنتاجية المتغيرة: هناك أيضاً حالات تتغير فيها الإنتاجية بناءً على العوامل المؤقتة، مثل الضغوطات الخارجية أو التغييرات المفاجئة في بيئة العمل.

فهم هذه المستويات يساعد المؤسسات على تحسين بيئات العمل وتعزيز الأداء الوظيفي.

٢٤

٤.٣. تنوع مكان العمل (تابع)

يشير إلى وجود مجموعة متنوعة من الخلفيات الثقافية والعرقية في بيئة العمل. يشمل ذلك الأفراد من أعراق مختلفة، مما يعزز من الابتكار والإبداع داخل الشركة. عندما يجتمع أشخاص من خلفيات متنوعة، يتبادلون وجهات نظر وأفكار مختلفة، مما يؤدي إلى تحسين عملية اتخاذ القرار وزيادة الإنتاجية.

علاوة على ذلك، يعتبر التنوع العرقي في مكان العمل عاملاً مهماً لجذب المواهب. الشركات التي تعكس تنوع المجتمعات التي تعمل فيها تميل إلى أن تكون أكثر جاذبية للموظفين المحتملين. كما يساعد التنوع في تعزيز صورة الشركة في السوق، مما يعزز من ولاء العملاء ورضاهم.

في النهاية، يمكن أن يسهم التنوع العرقي في خلق بيئة عمل أكثر شمولية وتعاوناً، مما يعود بالنفع على الجميع ويعزز من نجاح الشركة على المدى الطويل.

## منهجية البحث

فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

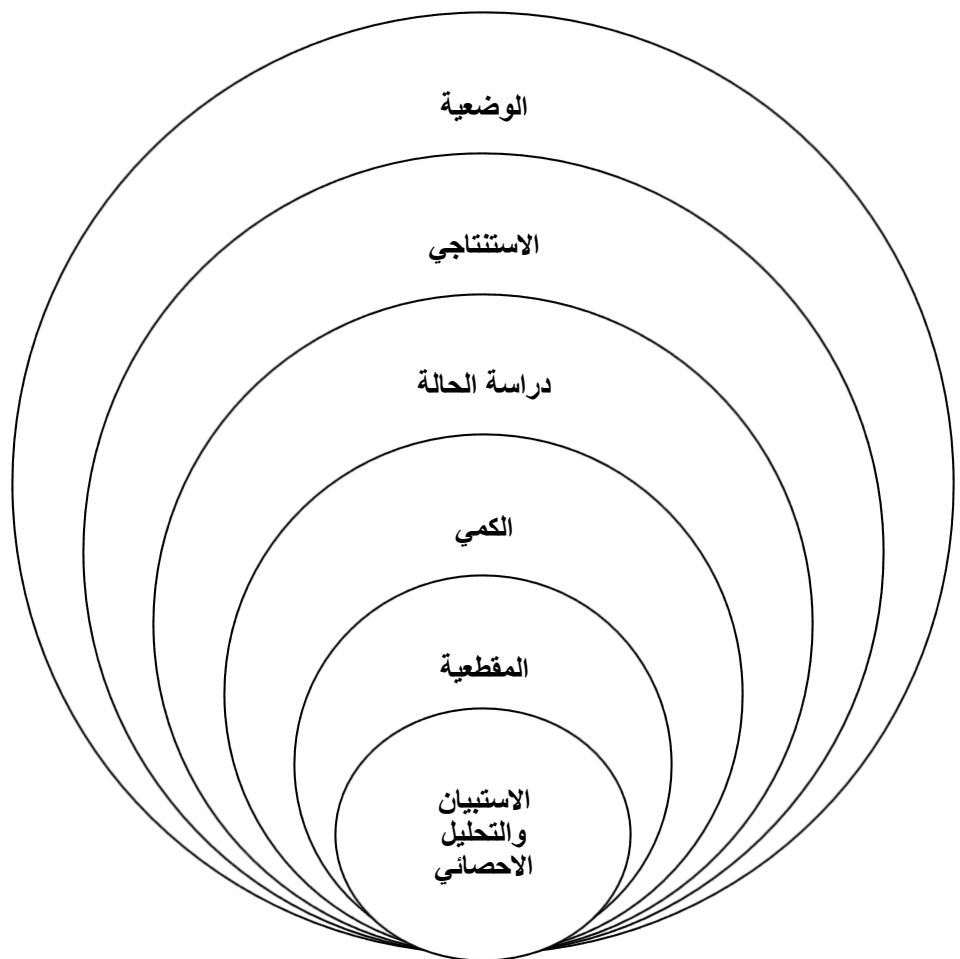
التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.

الشكل ٢ بصلة

٢٦

### 3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات :

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها. بالإضافة إلى ذلك، يوضح هذا الجزء



الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة، وتحديد حجم العينة.

مجتمع البحث: موظفين شركة بنده السعودية، وهي من أبرز واقدم شركات المواد الغذائية

عينة البحث: مجموعة من موظفين شركة بنده السعودية حيث يتألف من ٣٠ موظف

| المرجع                                                                         | عدد البيانات | الابعاد             | المتغير    |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------|------------|
| Beltrán-Martín, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Llusar, J. C. (2008) | ٤            | الحوافز و المكافآت  | بيئة العمل |
|                                                                                | ٤            | تكنولوجيا المعلومات |            |
|                                                                                | ٤            | ظروف العمل          |            |

طرق

وتقنيات البحث: اخذ العينات من العينات غير احتمالية وباستخدام العينات الملائمة عن طريق استبيان

طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

المتغير المستقل (بيئة العمل):

اعتمد الباحث لقياس المتغير المستقل بيئة العمل وذلك من حيث ثلاث ابعاد وهي الحوافز و المكافآت و تكنولوجيا المعلومات و ظروف العمل بإجمالي ست فقرات للمتغيرات كلها حيث يتكون كل متغير من عنصرين و نوع الاستبيان هو الخماسي

المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

اعتمد الباحث لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي وذلك من حيث بعد واحد و نوع الاستبيان هو الثلاثي

| المتغير        | الابعاد        | عدد البيانات | المرجع                                |
|----------------|----------------|--------------|---------------------------------------|
| الأداء الوظيفي | الأداء الوظيفي | ٤            | Saeed<br>Abdolhossein<br>Zadeh (2017) |

الجدول ٢

انواع البيانات: يعرض هذا القسم انواع البيانات الأولية و الثانوية

#### البيانات الأولية:

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال. تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات .

البيانات الثانوية: تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة. تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث. تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

طرق وإجراءات تحليل البيانات:

جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات ( وتحديد الإصدار SPSS 28معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، لتحليل البيانات المجمعة. للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تم إجراء (تقوم اختبارات الثبات) اختبار كرو نباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص المجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

#### الخاتمة:

تعد بيئة العمل عنصرًا أساسيًا لتحقيق النجاح في الأداء الوظيفي. تركز هذه العملية على تحقيق الأداء العالي والتميز في جميع جوانب العمل، مع التركيز على الكفاءة، الحوافز والمكافآت تكنولوجيا المعلومات، والابتكار، . و الأداء الوظيفي يشمل تحسين الأداء في جميع مجالات العمل، زيادة الكفاءة التشغيلية، تحديد الرؤية والأهداف، تقييم الوضع الحالي، ووضع خطة التحسين وتنفيذها، مع قياس وتقييم التقدم. في الختام، يجب أن تكون بيئة العمل الإيجابية جزءًا أساسيًا من استراتيجية أي منظمة تسعى للتفوق والتميز في سوق الأعمال.

#### الفصل الرابع

##### التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

### المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كمال من: حزمة البرامج الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن Smart-PLS الصادر 28, وبرنامج SPSS 3.0 الإحصائية اختبار صدق وثبات السببيات المستخدمة SPSS V. الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة باستخدام 28. بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار PLS في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام 3.0 وتم تأكيد SPSS فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر 28 S PLS النتائج الإحصائية من خلال استخدام 3.0

2. خصائص عينة الدراسة :

❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس- الفئة العمرية- عدد سنوات الخبرة- طبيعة العمل – والمستوى التعليمي.

❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية أفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

- النوع ويشتمل على (ذكر، أنثى)

- الفئة العمرية وتشمل (أقل من 30 سنة، من 30 إلى 40 سنة، من 41 إلى 50 سنة، أكثر من 50 سنة)

- عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من 5 سنوات/ من 5 إلى 10 سنوات/ من 11 إلى 20 سنة/ من 21 سنة فأكثر)

- طبيعة العمل وتشمل (قيادات/ موظفين/ تقنيين)

- المستوى التعليمي ويشمل ( ثانوي/ جامعي/ دراسات عليا).

الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي:

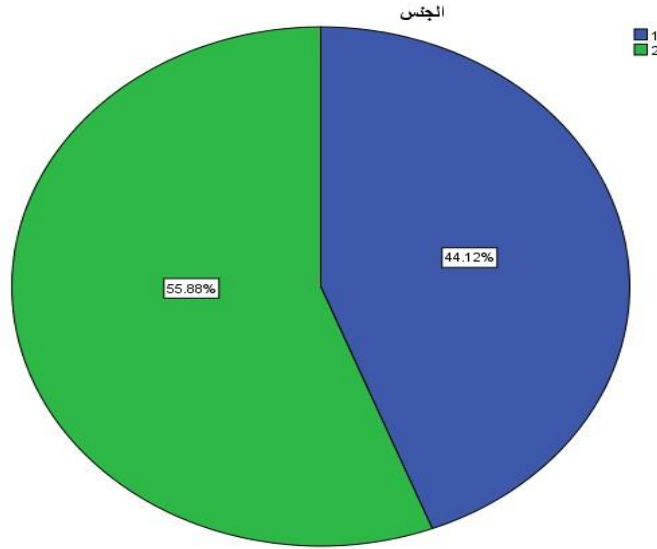
٣٢

| المتغير | فئات المتغير | العدد | النسبة من إجمالي العين |
|---------|--------------|-------|------------------------|
| النوع   | 1. ذكر       | 15    | 1.44%                  |
|         | 2. انثى      | 19    | 9.55%                  |
|         | إجمالي       | 34    | 100%                   |

|                  |                           |    |           |
|------------------|---------------------------|----|-----------|
| الفئة العمرية    | 1. 25 سنة أو أقل          | 6  | %<br>.176 |
|                  | 2. 26-30                  | 7  | 20.6 %    |
|                  | 3. 31-35                  | 7  | 20.6 %    |
|                  | 4. 36-40                  | 6  | 17.6 %    |
|                  | 5. 41 أو أكثر             | 8  | %<br>5.23 |
| إجمالي           |                           |    |           |
|                  |                           | 34 | %<br>100  |
| سنوات الخبرة     | 1. من سنة إلى 5 سنوات     | 20 | %<br>8.28 |
|                  | 2. من 5 إلى 10 سنوات      | 3  | 8.8 %     |
|                  | 3. أكثر من 10 سنوات       | 11 | 4.32 %    |
| إجمالي           |                           |    |           |
|                  |                           | 34 | %<br>100  |
| المستوى التعليمي | 1. أقل من المستوى الثانوي | 3  | %<br>8.8  |
|                  | 2. مستوى ثانوي            | 9  | 5.26 %    |
|                  | 3. مستوى جامعي            | 22 | 7.64 %    |
| إجمالي           |                           |    |           |
|                  |                           | 34 | %<br>100  |

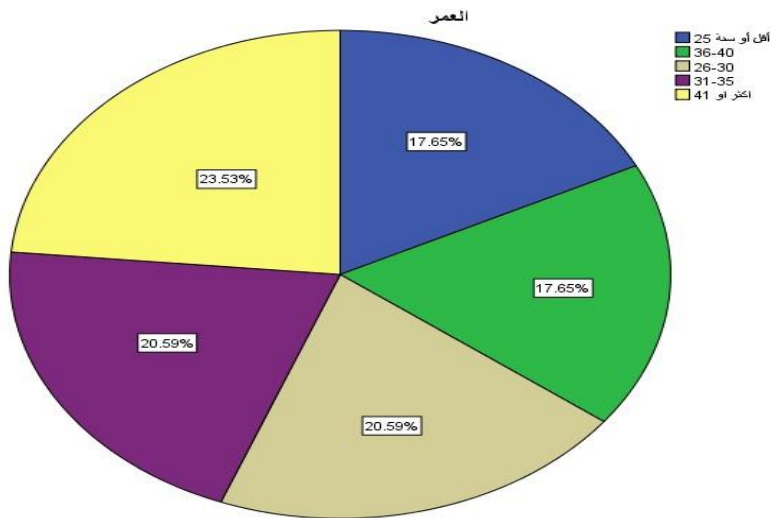
المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية الميدانية الجدول ٣

تم استخلاص النتائج التالية: بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن، على الرغم من تقارب عدد الإناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغت عدد الذكور 15 مفردة بنسبة الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد 44.1% من إجمالي العينة، بينما بلغت عدد الإناث 19 مفردة بنسبة 55.9% من إجمالي العينة. كما بالشكل



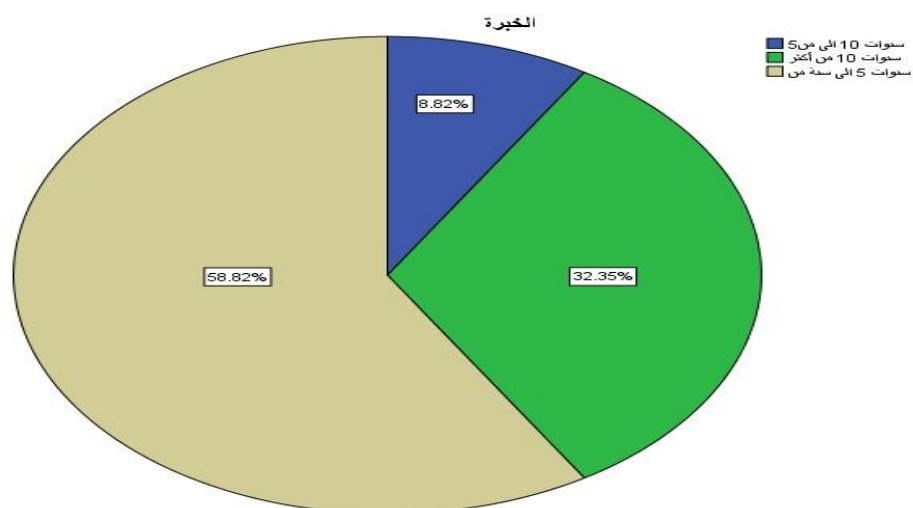
الشكل ٣ تصنيف العينة للجنس

أما فيما يتعلق بالعمر: فإن 6 مفردة 25 سنة أو أقل بنسبة 17.6% بينما الفئة العمرية من 26 إلى 30 سنة جاء بها 7 مفردة بنسبة 20.6% الفئة العمرية من 31 إلى 35 سنة جاء بها 7 مفردة بنسبة 20.6% بينما الفئة العمرية 36 إلى 40 جاء بها 6 مفردة بنسبة 17.6% بينما الفئة العمرية أكثر من 40 جاء بها 8 مفردة بنسبة 23.5% الشكل التالي يوضح ذلك



عينة الدراسة وفق للعمر الشكل ٤

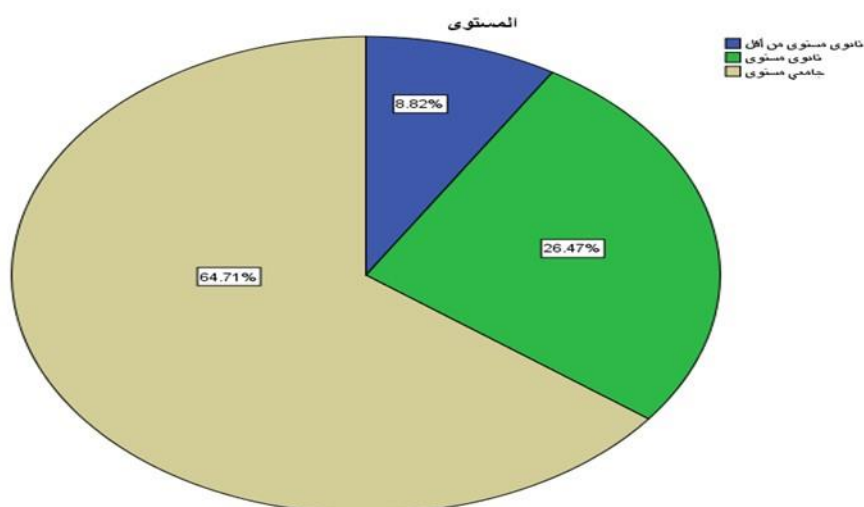
وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن 20 مفردة سنة أو أقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 28.8% بينما مستوى الخبرة من 5 إلى 10 سنوات جاء به 3 مفردة بنسبة 8.8% مستوى الخبرة من أكثر من 10 سنوات جاء به 11 مفردة بنسبة 32.4% الشكل التالي يوضح ذلك.



الشكل ٥ تصنيف عينة الدراسة وفق لمستوى الخبرة

إما بالنسبة للمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل أقل من المستوى الثانوي 3 مفردة بنسبة 8.8% من إجمالي أفراد

العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي 9 مفردة بنسبة 26.5% من إجمالي أفراد العينة. أخيراً بلغ عدد من يحملون مؤهل الجامعي 22 مفردة بنسبة 64.7% من إجمالي أفراد العينة. الشكل التالي يوضح ذلك



الشكل ٦ تصنيف العينة وفق للمستوى التعليمي

## قياس الصدق والثبات آليات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط بينما، تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة. **Average Variance Extracted (AVE)** الثبات المستخرج ( قيمة الثبات المركب **Cronbach's Alpha**، في الدراسة عن طريق قياس كال من: قيمة ألفا كرونباخ **Structural equation** من خلال نموذج المعادلة البنائية **rho-A**، وقيمة معامل **Composite reliability** الفقرات والجداول التالية. **Smart- PLS** باستخدام برنامج التحليل الإحصائي **SEM**، 3.0 **Modeling** توضح ذلك.

### 4. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق **Average Variance Extracted (AVE)** التقاربي عن طريق قياس متوسط الثبات المستخرج ( • صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين معامل الارتباط **Kaiser**، درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (1974) أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

يتم قياس متوسط الثبات بين العبارات التي تقييس نفس **Convergent Validity** • الصدق التقاربي التي يجب ان تكون قيمتها أكبر **AVE** المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط الثبات المستخرج (Hair et al من 0.5 و فقال 2006 .

**T** الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب( معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي ( **P- value** المحسوبة، وقيمة، لقياس الصدق التقاربي للاستبانة، وذلك **AVE** الاستبانة. كذلك، احتساب قيمة متوسط الثبات المستخرج من

كما يلي **SEM- PLS**، خلال نموذج المعادلة البنائية

| Variable<br>المتغير |                    | Statements<br>العبارات | KMO  | Factor loadings<br>معامل الارتباط | Standard deviation<br>الانحراف المعياري | ValuesP | Average variance extracted<br>متوسط التباين المستخرج ج |       |
|---------------------|--------------------|------------------------|------|-----------------------------------|-----------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------|-------|
| بيئة العمل          | الحوافز و المكافآت | الحوافز 1              | .566 | .870                              | 1.219                                   | 0.00    | 0.761                                                  | 0.367 |
|                     |                    | الحوافز 2              |      | .652                              | .1074                                   | 0.00    |                                                        |       |
|                     | التكنولوجيا        | التكنولوجيا 1          |      | .913                              | 1.038                                   | 0.00    | 0.827                                                  |       |
|                     |                    | التكنولوجيا 2          |      | .741                              | 1.326                                   | 0.00    |                                                        |       |
|                     | ظروف العمل         | الظروف 1               |      | .380                              | 1.176                                   | 0.00    | 0.6195                                                 |       |
|                     |                    | الظروف 2               |      | .859                              | 1.186                                   | 0.00    |                                                        |       |
| الابداع الوظيفي     | الطلاقة            | الطلاقة 1              | .606 | .708                              | 1.147                                   | 0.00    | .07245                                                 | 2.955 |
|                     |                    | الطلاقة 2              |      | .741                              | 1.104                                   | 0.00    |                                                        |       |
|                     | قبول المخاطرة      | القبول 1               | .794 | 1.278                             | 0.00                                    | 0.788   |                                                        |       |
|                     |                    | القبول 2               | .782 | .960                              | 0.00                                    |         |                                                        |       |
|                     | المرونة الفكرية    | المرونة 1              | .822 | 1.158                             | 0.00                                    | 0.794   |                                                        |       |
|                     |                    | المرونة 2              | .766 | .936                              |                                         |         |                                                        |       |
|                     |                    |                        |      |                                   |                                         |         |                                                        |       |
|                     |                    |                        |      |                                   |                                         |         |                                                        |       |
|                     |                    |                        |      |                                   |                                         |         |                                                        |       |
|                     |                    |                        |      |                                   |                                         |         |                                                        |       |

٣٦

#### جدول ٤ مقياس الصدق

يتضح من الجدول بالأعلى :

■ مقياس تطبيق بيئة العمل : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها، عند قيم أكبر من . 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من , 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق ،AVE من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج التحول الرقمي هو 0.565 < , 0.5 وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي لاستبانة.

■ مقياس الإبداع الوظيفي : جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير الإبداع الوظيفي (قيمتها أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك، من النتائج لمتغير الإبداع الوظيفي AVE بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج،

ككل الذ يساوي 0.736, كذلك قيم متوسط التباين المستخرج أبعاد الإبداع الوظيفي هي: 0.758, , 0.770

### 37

0.680 على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

5. ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات بواسطة rho-A وقيمة Composite reliability، تم احتساب قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب يجب ان تكون القيم الثالثة أكبر من (Hair et al, وقال 2010). SEM-PLS نموذج المعادلة البنائية 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

فيما يتعلق بالثالث قيم (ألفا SEM-PLS الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية rho-A وقيمة Composite reliability، الثبات المركب).

الجدول ٥ ثبات الدراسة

| Variable<br>المتغير | Number of Statements<br>عدد العبارات | Cronbach's alpha |
|---------------------|--------------------------------------|------------------|
| بيئة العمل          | الحوافز و المكافآت                   | 0.530            |
|                     | التكنولوجيا                          | 0.441            |
|                     | ظروف العمل                           | 0.633            |
| الابداع الوظيفي     | الطلاقة                              | 0.854            |
|                     | قبول المخاطرة                        | 0.866            |
|                     | المرونة                              | 0.870            |
|                     |                                      |                  |

يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

■ مقياس بيئة العمل أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم (ألفا كرو نباخ، الثبات المركب

هم: 0.955 , 0.959 0.956 على الترتيب. مما ( rho-A وقيمة Composite reliability,

فقد تحقق ثبات المقياس. Hair et al, يشير إلى ان جميع القيم أكبر 0.7. وقال (2010)

■ مقياس الابداع الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم (ألفا كرو نباخ، الثبات

للمقياس ككل هم: 0.966 , 0.969 0.966 rho-A وقيمة Composite reliability، الثبات المركب

( rho-A وقيمة Composite reliability، الثبات المركب). كذلك، قيم (ألفا كرو نباخ، الثبات المركب

البعد ممارسات إدارة الموارد البشرية، على الترتيب هم: تخطيط الموارد البشرية 0.935 , 0.949 ,

٣٨

0.936), التوظيف (الاستقطاب والتعيين) (0.905, 0.927, 0.905), التدريب والتطوير:

Hair et al 0.935, 0.949, 0.936). مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر 0.7. وقال

(2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية،

مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصالحية هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها

في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

### التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت ، وفقا لما يلي

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|
|----------------|-----------|-------|-------|------------|

(الجدول 12) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

| level (degree)<br>Practice/importance<br>مستوى (درجة)<br>الممارسة / الأهمية | Relative weight %<br>الوزن النسبي % | Result (general trend)<br>النتيجة (الاتجاه العام) | The value of the<br>arithmetic mean<br>المتوسط الحسابي |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| منخفض جدا                                                                   | من 20 إلى أقل من 36%                | غير موافق بشدة                                    | من 1 إلى أقل من 80.1                                   |
| منخفض                                                                       | من 36 إلى أقل من 52%                | غير موافق                                         | من 80.1 إلى أقل من 60.2                                |
| متوسط                                                                       | من 52 إلى أقل من 68%                | محايد                                             | من 60.2 إلى أقل من 40.3                                |
| مرتفع                                                                       | من 68 إلى أقل من 84%                | موافق                                             | من 40.3 إلى أقل من 20.4                                |
| مرتفع جدا                                                                   | من 84 إلى أقل من 100%               | موافق بشدة                                        | من 20.4 إلى أقل من 5                                   |

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى

| Variable<br>المتغير |                    | Arithmetic Mean<br>الانحراف المعياري |      | Standard deviation<br>المتوسط الحسابي |      | General trend<br>الاتجاه العام |       | Level of importance<br>مستوى الأهمية |       |
|---------------------|--------------------|--------------------------------------|------|---------------------------------------|------|--------------------------------|-------|--------------------------------------|-------|
| بيئة العمل          | الحوافز و المكافآت | 3.54                                 | .348 | .923                                  | .439 | موافق                          | موافق | مرتفع                                | مرتفع |
|                     | التكنولوجيا        | 3.63                                 |      | .883                                  |      | موافق                          |       | مرتفع                                |       |
|                     | ظروف العمل         | 3.26                                 |      | .594                                  |      | موافق                          |       | مرتفع                                |       |
|                     |                    |                                      |      |                                       |      |                                |       |                                      |       |
| الابداع الوظيفي     | الطلاقة            | 3.63                                 | 3.56 | .965                                  | .793 | موافق                          | موافق | مرتفع                                | مرتفع |
|                     | قبول المخاطرة      | 3.25                                 |      | .939                                  |      | موافق                          |       | مرتفع                                |       |
|                     | المرونة            | 3.62                                 |      | .983                                  |      | موافق                          |       | مرتفع                                |       |
|                     |                    |                                      |      |                                       |      |                                |       |                                      |       |

لمعرفة مستوى تطبيق التحول الرقمي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

٣٩

### (الجدول 13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل بيئة العمل: إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من بيئة العمل وذلك، حيث كان المتوسط الحسابي لأراء أفراد العينة هو (4032.6130) بنسبة موافقة عالية بلغت % 64.80 ، عند الانحراف معياري

بالنسبة لتوصيف المتغير التابع الابداع الوظيفي : أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع منه حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3923) بنسبة موافقة بلغت (% 46.78) عند الانحراف معياري (68.0)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية أبعاد

الابداع الوظيفي أن الأبعاد الخمسة لمتغير الابداع الوظيفي جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع لدى حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد القيادة هو (4045). بنسبة موافقة (9.80%

٤٠

(عند الانحراف معياري (706.0), المتوسط الحسابي لبعد المشاركة هو) (3874). بنسبة موافقة حوالي (48.77% ) عند الانحراف معياري (709.0), بلغ المتوسط الحسابي لبعد (التدريب والتطوير) (385). بنسبة موافقة (77% ) عند الانحراف معياري (781.0).

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (بيئة العمل) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الابداع الوظيفي) وأبعاده ذات مستوى مرتفع، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

## 7. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام

28V-SPSS. وذلك على النحو التالي:

(الجدول 14) معاملات الارتباط الخطي

| Correlations    |                             |            |                 |
|-----------------|-----------------------------|------------|-----------------|
|                 |                             | بيئة العمل | الابداع الوظيفي |
| بيئة العمل      | Pearson Correlation         | 1          | .766**          |
|                 | Sig. (2-tailed)             |            | .000            |
|                 | N                           | 34         | 34              |
|                 | Bootstrap <sup>c</sup> Bias | 0          | -.025-          |
|                 | Std. Error                  | 0          | .130            |
|                 | 95% Confidence Interval     | Lower      | .387            |
|                 |                             | Upper      | .914            |
| الابداع الوظيفي | Pearson Correlation         | .766**     | 1               |
|                 | Sig. (2-tailed)             | .000       |                 |
|                 | N                           | 34         | 34              |
|                 | Bootstrap <sup>c</sup> Bias | -.025-     | 0               |

|                         |       |      |   |
|-------------------------|-------|------|---|
| Std. Error              |       | .130 | 0 |
| 95% Confidence Interval | Lower | .387 | 1 |
|                         | Upper | .914 | 1 |

٤١

الارتباط الخطي بين بيئة العمل كمتغير مستقل (الإبداع الوظيفي) كمتغير تابع

• تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.806) بين بيئة العمل كمتغير مستقل الإبداع الوظيفي (إجمالي) كمتغير تابع عند مستوى دالة أقل من (0.01).

• تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين بيئة العمل كمتغير مستقل وبين الإبداع الوظيفي ارتباط: 0.764، 0.743، 0.740 على الترتيب، كمتغيرات تابعة عند مستوى عند معامل دالة أقل من (0.01). يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

6. نتائج اختبار فروض الدراسة:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج

SEM-PLS، SPSS V، الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية 28.

على النحو التالي

الفرض الرئيسي للدراسة: هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الوظيفي

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز a H: الفرضية الفرعية الأولى وتحسين أداء الموظفين على الإبداع الوظيفي

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة العمل b H: الفرضية الفرعية الثانية المستمر على بيئة العمل

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أن هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الوظيفي

## Simple Linear Regression ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

بين بيئة العمل محل الدراسة كمتغير مستقل والابداع الوظيفي (إجمالي) كمتغير تابع.

٤٢

الجدول 15) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .690 <sup>a</sup> | .477     | .460              | .543                       |

الابداع الوظيفي

ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1          |                |    |             |        | .000 <sup>b</sup> |
| Regression | 8.597          | 1  | 8.597       | 29.138 |                   |
| Residual   | 9.441          | 32 | .295        |        |                   |
| Total      | 18.038         | 33 |             |        |                   |

بيئة العمل  
الابداع الوظيفي

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1               | 1.624                       | .371       |                           | 4.375 | .000 | .868                            | 2.381       |
| الابداع الوظيفي | .547                        | .101       | .690                      | 5.398 | .000 | .341                            | .754        |

Coefficients<sup>a</sup>

بيئة العمل

يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

أقل من 0.01) مما يشير إلى معنوية (sig. F وهو (F • يشير مستوى المعنوية الاختبار ) نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01

إلى وجود ارتباط موجب قوي بين تحفيز والتحسين (  $R$  • وتشير قيمة معامل الارتباط ).  $690 =$  إلى أن )  $58.4\%$  ( من التباين الحاصل التحفيز والتحسين يمكن (  $R$  • يشير ) معامل التحديد المعدل 2 تفسيره من خلال التباين في مستوى بيئة العمل حيث أن مستوى الدالة ،  $(\beta)$  إلى معنوية معامل الانحدار ( بيتا )  $(T.Value \bullet)$  تشير قيمة ) ( ) ( المحسوب الاختبار ) ( أقل من )  $0,01$

## 44

على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الفرعي الأول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل كمستغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه ) توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل على الأداء الوظيفي ( يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التعلم المستمر محل الدراسة كمستغير مستقل، الابداع الوظيفي كمستغير تابع.

Simple Linear Regression Analysis ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

الجدول 15) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .766 <sup>a</sup> | .586     | .573              | .433                       |

الابداع الوظيفي

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  |                |    |             |        |                   |
| Regression         | 8.492          | 1  | 8.492       | 45.330 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 5.995          | 32 | .187        |        |                   |
| Total              | 14.487         | 33 |             |        |                   |

بيئة العمل

الابداع الوظيفي

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | 1.034                       | .371       |                           | 2.790 | .009 |
| الابداع الوظيفي | .686                        | .102       | .766                      | 6.733 | .000 |

بيئة العمل

يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01
- وتشير قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.766$ ) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين بيئة العمل على الابداع الوظيفي
- يشير معامل التحديد المعدل ( $R^2$  إلى أن 65%) من التباين الحاصل في الابداع الوظيفي) أجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى بيئة العمل

• تشير قيمة (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا)، حيث أن مستوى الدالة

المحسوب الاختبار (ت) أقل من (0.01). بيئة العمل و الابداع الوظيفي على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل كمتغير مستقل الابداع الوظيفي) أجمالي) كمتغير تابع. نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز وتحسين بيئة العمل على أداء العاملين. (يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين بيئة العمل محل الدراسة كمتغير مستقل، و الابداع الوظيفي كمتغير تابع).

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regre

الخاتمة:

SPSS V من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كالم برنامجي & , 28  
فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة, كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات SEM-PLS.  
الدراسة. وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس  
متغيرات الدراسة. كذلك، فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثالث الفرعية.



## المراجع

- 1 . جمال الدين أحمد الحويطي, ح. ع., حكمت علي, أبو النور, محمود , محمد, & صلح السيد. (2020). دور القيادة التنموية في تنمية أداء العاملين في المؤسسات المحلية الحكومية بمصر. 526-537 Journal of Environmental Studies and Researches, 3(10),
- 2 . روابح, & العبد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة (Doctoral dissertation )
- 3 . طه عبد العظيم, ح. —, سلمة عبد العظيم, ح. (2006). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية و النفسية (1 ط.). دمشق: دار الفكر.
- 4 . منصورى, م. (2010). الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها. الجزائر: منشورات . قرطبة .
- 5 . كنزة, مخلوفي و نجاه, حمداني (2020): (التغيير التنظيمي كتوجه استراتيجي لترقية مستوى الإبداع الوظيفي لدى مدراء المؤسسات التربوية الجزائرية مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية, العدد السابع.
- 6 . مكناسي, محمد, قداش, & ربيعة). (2018). الصحة النفسية في الوسط المهني .
- 7 . وهبة, م., & ماهر, ح. (2021). إدارة التغيير كأداة لتعزيز مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة أ). (المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة, 2(15), 198167-.
- 8 . (.. رضا, 2003) بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة
- 9 . علاء الخليل محمد العكش , مذكرة ماجستير 20072 بعنوان : نظام الحوافز والكفاءات وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة
- 10 . طالبة الدراسات العليا, & لمى عبد اللطيف وسوف). (2023). ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في فنادق التلث و الأربع نجوم في مدينة طرطوس. مجلة جامعة البعث-سلسلة العلوم الاقتصادية والسياحية, 22(45).
- 11 . المدني, م. ب. م., & معن بن محمد). (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية, 3(38), 363-299.
- 12 . <https://panda.saPanda> موقع بنده

13 . امير عباس رحمة الله, & محمد فليح محمد فليح حمزة حمزة. (2024). اعتماد الادارة الفاعلة لتحقيق الاداء المتميز بتوسيط الابداع الوظيفي: بحث استطلاعي تحليلي في معمل السجاد العراقي. Manar Elsharq .Journal for Management and Commerce Studies, 2(2), 1-27

## 23

14 . شعبان, محمد, محروس, تقي, عبدالسميع, & حميدة. (2020). أثر تطبيق الإدارة بالحسابات المفتوحة على الإبداع الوظيفي في شركات الطيران. مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات, 4(2), 64-49.

15 . عويداد لبنى, & باسطة نبيلة. (2011). أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية.

16 . المغربي, محمد كمال, جعفر, & هبة الله. (2021). أثر الإستغراق الوظيفي على الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات, 5(1), 123-105.

17 . عز الدين أنور, ي., محمود السيد الخولي, س., سيد, محمد جبريل, وجيه الكسان رزق الله, & وسيم. (2020). إطار مقترح للإبداع الوظيفي لتطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية دراسة بإحدى شركات المنتجات الورقية. مجلة العلوم البيئية, 49(2), 404-375.

18 . امير عباس رحمة الله, & محمد فليح محمد فليح حمزة حمزة. (2024). اعتماد الادارة الفاعلة لتحقيق الاداء المتميز بتوسيط الابداع الوظيفي: بحث استطلاعي تحليلي في معمل السجاد العراقي. Manar Elsharq .Journal for Management and Commerce Studies, 2(2), 1-27

باللغات

الاجنبية:

Grabner, I. (2014). Incentive system design in creativity-dependent firms. *The Accounting Review*, 89(5), 1729-1750

<https://doi.org/10.2308/accr-50756>

ramus, maw, fijuyridu, bi 'iis,

wabirira juzu, si. (2018).

muqadimat mubdieat fi alsinaeati:

altaathir ealaa biyat aleamal

al'akadimii almutamayiza. majalat

almubdie wal'iidarat , 15 (3), 269-  
285

## فصل الملاحق

## استبيان

تعتبر بيئة العمل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الإبداع الوظيفي. فبيئة العمل الإيجابية، التي توفر الدعم والتحفيز، تساهم في تعزيز التفكير الإبداعي لدى الموظفين. من خلال هذا الاستبيان، نسعى لفهم كيف تؤثر العوامل المختلفة في بيئة العمل، مثل

الحوافز والمكافآت: الحوافز هي عوامل أو ظروف تشجع الأفراد أو الجماعات على اتخاذ قرارات معينة أو القيام بأفعال محددة. يمكن أن تكون الحوافز مادية مثل المكافآت المالية، أو معنوية مثل التقدير والاعتراف. تُستخدم الحوافز في مجالات مختلفة مثل الأعمال، التعليم، والتسويق لتحفيز الأداء وتحقيق الأهداف.

تكنولوجيا المعلومات هي مجال يتعامل مع استخدام الحواسيب والبرمجيات لتخزين، معالجة، وإدارة المعلومات. تشمل تكنولوجيا المعلومات مجموعة واسعة من التطبيقات مثل تطوير البرمجيات، إدارة الشبكات، قواعد البيانات، وأمن المعلومات.

تعتبر تكنولوجيا المعلومات جزءًا أساسيًا من العديد من الصناعات، حيث تساهم في تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية. كما تلعب دورًا مهمًا في تسهيل التواصل وتبادل المعلومات بين الأفراد والمؤسسات.

ظروف العمل، على مستوى الإبداع والابتكار في العمل. ظروف العمل تشير إلى البيئة والعوامل المحيطة بالموظف أثناء أداء مهامه. تشمل هذه الظروف عدة جوانب، منها:

1. البيئة الفيزيائية: مثل الإضاءة، ودرجة الحرارة، والتهوية، ونظافة المكان.
2. الوقت: ساعات العمل، ومرونة الجدول الزمني، والإجازات.
3. العلاقات الاجتماعية: التفاعل مع الزملاء والمديرين، ودعم الفريق.
4. الأمان: مدى سلامة بيئة العمل ووجود تدابير لحماية الموظفين.
5. المزايا: مثل الرواتب، والتأمينات، والمكافآت.

تؤثر ظروف العمل بشكل كبير على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

نأمل أن تساعدنا آرائكم في تطوير استراتيجيات تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الوظيفي.

المعلومات الشخصية

الجنس:

- ذكر

- انثى

العمر:

- ٣٠-٢٠

- ٤٠-٣٠

- ٥٠-٤٠

المؤهل العلمي:

- دبلوم

- بكالوريوس

- دراسات عليا

المؤهل المهني:

- موظف

- صاحب عمل

- اداري

سنوات الخدمة:

- أقل من ٥ سنوات

- ١٠-٥ سنة

- ١٥-١٠ سنة

| المتغير    | ابعاده                                                  | عدد البيانات | المصدر                                                        |
|------------|---------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------|
| بيئة العمل | الحوافز و المكافآت<br>ظروف العمل<br>تكنولوجيا المعلومات | ٥<br>٥<br>٥  | مروة & خديجة ، اخلاقيات العمل ودورها في تعزيز الابداع الوظيفي |

| البعد الأول: الحوافز والمكافآت    |                                                                                                     |           |       |       |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| الرقم                             | الفقرات                                                                                             | غير موافق | محايد | موافق |
| 01                                | يمتاز نظام المكافآت والحوافز في المؤسسة بالفعالية                                                   |           |       |       |
| 02                                | الراتب الذي أنقضاؤه في المؤسسة يعتبر مرتفعا مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى |           |       |       |
| 03                                | نظام المكافآت والحوافز في المؤسسة يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج الأداء                                |           |       |       |
| 04                                | تعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها المؤسسة عادلة من أجل تحسين الأداء ورفع المعنويات           |           |       |       |
| 05                                | يسد الراتب وملحقاته الذي أنقضاؤه حاجاتي الأساسية                                                    |           |       |       |
| البعد الثاني: تكنولوجيا المعلومات |                                                                                                     |           |       |       |
| 07                                | تواكب المؤسسة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها                                                    |           |       |       |
| 08                                | لدى المؤسسة خطة توظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل                                                  |           |       |       |
| 09                                | تقوم المؤسسة دائما بتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا                                                 |           |       |       |
| 10                                | تمتلك المؤسسة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية                    |           |       |       |
| البعد الثالث: ظروف العمل          |                                                                                                     |           |       |       |
| 11                                | يشعر الموظفون في المؤسسة بالارتياح في المكان الذي يمارسون فيه أعمالهم                               |           |       |       |
| 12                                | تتلاءم المعدات مع طبيعة العمل الذي يؤديه الموظفون                                                   |           |       |       |
| 13                                | تتوفر بالمؤسسة متطلبات الأمن والسلامة                                                               |           |       |       |
| 14                                | توفر المؤسسة إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للموظفين في حالة التعرض لحوادث                        |           |       |       |
| 15                                | تسهل المؤسسة على توفير كافة التسهيلات للموظفين لإنجاز أعمالهم                                       |           |       |       |

| المتغير         | ابعاده          | عدد البيانات | المصدر                               |
|-----------------|-----------------|--------------|--------------------------------------|
| الإبداع الوظيفي | الطلاقة         | ٤            | رضا (٢٠٠٣)                           |
|                 | قبول المخاطرة   | ٤            | الإبداع الوظيفي و علاقته ببيئة العمل |
|                 | المرونة الفكرية | ٤            |                                      |

### 1-الطلاقة

| اتفق | لا اتفق | محايد |                                                                                    |
|------|---------|-------|------------------------------------------------------------------------------------|
|      |         |       | 1- أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع اقناع الإدارة بأفكاري.             |
|      |         |       | 2- لدي القدرة على انتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار ذات معنى الواحد للدلالة على فكرة. |
|      |         |       | 3- لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة.                                        |
|      |         |       | 4- أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل.                                           |

### 2-قبول المخاطرة

| اتفق | لا اتفق | محايد |                                                                        |
|------|---------|-------|------------------------------------------------------------------------|
|      |         |       | 1- أقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك. |
|      |         |       | 2- أهتم بتقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق.                   |
|      |         |       | 3- لدي القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها.                        |
|      |         |       | 4- أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة.                   |

### 3-المرونة الفكرية

| اتفق | لا اتفق | محايد |                                                                     |
|------|---------|-------|---------------------------------------------------------------------|
|      |         |       | 1- أصبر على عدم تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.                  |
|      |         |       | 2- لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل. |
|      |         |       | 3- لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة.                     |
|      |         |       | 4- لدي القدرة على التعبير والصياغة في كلمات مفيدة.                  |