



جامعة ميد أوشن
كلية الإدارة
قسم / إدارة المشاريع

أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة
ميادين في مدينة الرياض

The Impact of Work Environment on Achieving Managerial Creativity: An Applied Study on Mayadin Company in Riyadh City

اسم الطالب

عدنان أحمد جبر عبده حسن اللوح

الرقم الجامعي

221001207

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن

2025 - الفصل الدراسي الثالث

الإهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقول الآخرين...

إلى من سعت دائماً لنيل رضاهم وإسعادهم دون سواهم...

إلى من يسعدهم نجاحنا، و يذكروننا بقوتنا في لحظات الضعف والانكسار، و يدفعوننا للاستمرار بشغف وعزيمة...

إلى من كان لهم الفضل - بعد الله - في إنجاز هذا البحث وإعداده على أكمل وجه...

إلى ملاذي، وفخري، وموطن اعتزازي، فأنا منهم وهم مني...

أهدي هذا البحث: "إلى أهلي، وعزوتي، وأحيتي."

وإلى منارات العلم ورؤاده، إلى هذا الصرح الشامخ الذي كان لنا سنداً ومصدر إلهام...

إلى من حملوا أعظم رسالة في الحياة، "كاد المعلم أن يكون رسولا"...

إلى من مهّدوا لنا طريق المعرفة، وسهّلوا علينا الوصول إلى العلم بخبراتهم وتوجيهاتهم..

"إلى الدكاترة والمشرّفين الكرام."

وإلى أصدقائي الذين كانوا رفقاء الدرب في هذه الرحلة التعليمية، وتحدياتها وإنجازاتها...

إلى من منحوني دعماً لا يُنسى، ومساندة صادقة في كل خطوة...

أهديكم هذا المشروع، عرفاناً بوفائكم، وشكراً على صداقتكم ودعمكم الدائم.

ونسأل الله أن يجعلنا منارات يهتدي بها كل طالب علم.

الشكر والتقدير

أَتَقَدِّمُ بِخَالصِ الشكرِ وعَظِيمِ الامتنانِ لكل من أسهم في دعم هذا البحث وتوجيهه، سواء بالنصح، أو بالمساعدة، أو بالدعم المعنوي.

كما أعرب عن تقديري العميق لكل من شاركني أفكاره وخبراته، وكان لتوجيهاته وملاحظاته القيمة بالغ الأثر في إثراء هذا العمل.

ولا يفوتني أن أخص بالشكر أسرتي الكريمة، التي كانت سندي الحقيقي، ومصدر قوتي طوال فترة إعداد هذا البحث، فبدعمهم وتشجيعهم ويستمر عطائي.

أسأل الله العليّ القدير أن يوفق الجميع لما فيه الخير والصلاح، وأن يجعل هذا الجهد خالصاً لوجهه الكريم.

جدول المحتويات

8.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
9.....	المقدمة:
11.....	مشكلة الدراسة
11.....	فجوات على المستوى النظري
12.....	فجوات على المستوى التطبيقي
12	أهمية الدراسة
12.....	على المستوى النظري :
13.....	على المستوى التطبيقي :
13.....	أسئلة الدراسة
14.....	أهداف الدراسة
14.....	فرضيات الدراسة
15.....	نموذج الدراسة
15.....	الدراسة الميدانية
16.....	مخطط المشروع المقترح
16	الفصل الثاني : الدراسات السابقة
18.....	المقدمه
19.....	المتغير المستقل (بيئة العمل)
24.....	المتغير التابع (الإبداع الإداري)
28.....	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
29	الخاتمة
32.....	الفصل الثالث منهجية البحث
33.....	المقدمة
33.....	التعريفات الإجرائية

34.....	تصميم البحث.
35.....	مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات.
36.....	طرق جمع البيانات.
38.....	أنواع البيانات.
39.....	طرق وأساليب تحليل البيانات.
39.....	الخاتمة.
40.....	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.
41.....	المقدمة.
42.....	توصيف عينة الدراسة.
45.....	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.
52.....	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث.
55.....	معاملات الارتباط.
57.....	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.
64.....	الخاتمة.
65	المراجع.
66.....	الملاحق.

جدول الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث. المصدر (الطالب، 2025)	15
2	مكونات بيئة العمل المصدر : (سندس ، 2023)	22
3	مهارات الابداع الاداري المصدر : (سندس ، 2023)	27
4	ملخص تصميم البحث المصدر : (الطالب ، 2025)	34
5	التصنيف وفق الجنس المصدر : (الطالب ، 2025)	43
6	التصنيف وفق العمر المصدر : (الطالب ، 2025)	44
7	التصنيف وفق المؤهل الدراسي المصدر : (الطالب ، 2025)	44

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
21	الوسائل الخاصة بالسلامة المصدر: (سندس ، 2023)	1
35	مجتمع الدراسة الطالب، 2025	2
36	عينة البحث الطالب، 2025	3
37	المتغير المستقل الطالب، 2025	4
37	المتغير التابع الطالب، 2025	5
42	خصائص عينة الدراسة الطالب، 2025	6
46	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة الطالب، 2025	7
50	ثبات أداة الدراسة الطالب، 2025	8
52	رموز التحليل الوصفي	9

	الطالب، 2025	
10	دلالة المتوسطات الحسابية الطالب، 2025	52
11	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الطالب، 2025	53
12	معاملات الارتباط الخطي بين بيئة العمل والابتكار الإداري الطالب، 2025	55
13	معاملات الارتباط الخطي بين بيئة العمل وطلاقة الأفكار الطالب، 2025	55
14	معاملات الارتباط الخطي بين بيئة العمل وأصالة الأفكار الطالب، 2025	56
15	معاملات الارتباط الخطي بين العوامل الاجتماعية ومرونة الأفكار الطالب، 2025	56
16	معاملات الارتباط الخطي بين العوامل المادية والوعي بوجود المشكلات الطالب، 2025	56
17	معاملات الارتباط الخطي بين بيئة العوامل الشخصية وطلاقة الأفكار الطالب، 2025	56

الفصل الأول :الإطار النظري العام

المقدمة

يُعد الإبداع الإداري محورًا أساسيًا في عملية التنمية الشاملة، إذ يمثل قوة دافعة نحو التغيير والتطوير داخل المنظمات، ويسهم في تجاوز النمط التقليدي للعمل والانتقال به إلى آفاق أكثر اتساعًا وفاعلية، وقد أصبح هذا المفهوم محط اهتمام متزايد في الفكر الإداري العربي المعاصر، لما له من أثر مباشر في بناء حضارات قائمة على الابتكار، ولا يقتصر الإبداع الإداري على الجوانب العلمية التطبيقية، بل يشمل مختلف ميادين العلوم الإدارية، بوصفه أداة استراتيجية لتطوير القدرات ومواجهة التحديات. (المدني، 2019)

ولقد أصبح الإبداع الإداري ضرورة ملحة لكل منظمة تسعى إلى البقاء والتفوق في بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر والتعقيد المتزايد في متطلباتها، فالإبداع لا يقتصر على إنتاج أفكار جديدة، بل يمتد إلى تطوير أساليب العمل، وتحسين العمليات الداخلية، وابتكار حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجه المنظمة، وكل ذلك يتطلب بيئة داعمة تمنح العاملين المساحة الكافية للتفكير الحر، وتشجعهم على المشاركة والمبادرة دون خوف من الفشل أو العقوبة، مع توفير الحوافز المادية والمعنوية التي تعزز من اندماجهم في العمل. (عكر، 2020)

وقد أجمع كُتّاب الإدارة والباحثون المعاصرون على أن الإبداع يمثل حاجة ملحة للمنظمات، لما له من دور محوري في تطويرها وضمان بقائها، فهو يُعد وسيلتها للتكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية وغيرها من المتغيرات المحيطة، كما يُمكن الإبداع المؤسسات من مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية، من خلال إيجاد حلول أكثر فاعلية وسرعة لمختلف المشكلات. (السلمي، 2022) ويمكن تعريف الإبداع بأنه تقديم أفكار جديدة ومفيدة ترتبط بحل مشكلات محددة، أو إعادة تجميع الأنماط المعرفية المعروفة في صور مبتكرة وفريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجوانب التكتيكية فقط، بل يتجاوز ذلك ليشمل تطوير السلع والعمليات المرتبطة بها، وإعداد الأسواق، وتحسين الآلات والمعدات، وطرائق التصنيع، وهيكل التنظيم، بالإضافة إلى نتائج التدريب ومستوى الرضا الوظيفي. (العزاوي، 2012)

ويُعد الإبداع الوظيفي أحد الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها المؤسسات والمنظمات، لما له من دور في تعزيز قوتها ودعم استمراريتها وبناء مستقبل واعد يميزها عن غيرها، ولا يتحقق هذا الإبداع إلا بتوفير بيئة عمل ملائمة للموظف، ترتقي بأسلوبه نحو الأفضل، وتمكّنه من توظيف قدراته ومهاراته بما يلبي احتياجات المؤسسة ويسهم في رفع كفاءتها. (عكر، 2020)

وتُعرّف بيئة العمل على أنها المكان الذي يقضي فيه العاملون الجزء الأكبر من وقتهم أثناء أداء مهامهم الوظيفية، وتُعد البيئة المريحة عنصراً محورياً في تمكينهم من أداء أعمالهم بكفاءة وراحة، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية، ويُساهم في تعزيز الصحة والسلامة وتقليل المخاطر. (زعلاني، مسعودي، 2022)

كما أن مناخ العمل الذي يسوده التشجيع على التعلم المستمر، وتبادل الخبرات، وبناء فرق العمل متعددة التخصصات، من شأنه أن يخلق بيئة خصبة للإبداع الإداري، حيث تسمح هذه البيئة للموظفين بالمشاركة في صنع القرار، والتعبير عن آرائهم بحرية، وتقبل الأفكار الجديدة دون مقاومة مسبقة، مما يساهم في تحسين جودة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية، وهذا ما يؤكد عليه العديد من الباحثين الذين أشاروا إلى أن المناخ التنظيمي الذي يوفر الوضوح في الأهداف، والتواصل الفعال، والدعم الإداري، وتحمل المسؤولية المشتركة، يمثل بيئة مثالية لتعزيز الإبداع الإداري. (زعلاني، مسعودي، 2023)

وقد أظهرت دراسة استقصائية شملت موظفي التطوير ومديريهم أن جودة علاقة التبادل بين القائد والمرؤوس، والتي تُقاس بمستوى الثقة، والإعجاب المتبادل، والاحترام، تؤثر بشكل إيجابي على إبداع المرؤوس كما يقيّمه المدير، ورغم أن هذا المقياس لا يُعد مؤشراً شاملاً لسلوك القائد، إلا أنه يعكس بعض جوانب تفاعله مع المرؤوسين، وقد تبين أن العلاقة بين القائد والمرؤوس تؤثر على إبداع الموظف من خلال تصورات المرؤوسين لدعم الابتكار في بيئة العمل، مما يشير إلى أن إبداع الموظف يتأثر جزئياً بتصوره لبيئة العمل الإبداعية، والتي ترتبط بدورها بجودة علاقته مع قائده، ومع ذلك فإن البيانات التي تم جمعها لم تُمكن من اختبار النموذج الوسيط بشكل كمي. (النهود، 2022) وفي هذا الإطار، أصبح من الضروري دراسة وتحليل العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسات السعودية الخاصة، وذلك بهدف تحديد العوامل المحفزة والمعوقات التي تؤثر على السلوك الإبداعي للعاملين، ومن هذا المنطلق، يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في شركة ميادين بمدينة الرياض، من خلال تحليل مجموعة من الأبعاد التنظيمية المحورية مثل: وضوح الرؤية، وتحمل المسؤولية، وتنمية القدرات الذاتية، وتفعيل الحوافز المختلفة، وصولاً إلى بناء نموذج عملي يدعم المنظمات في تعزيز الإبداع الإداري وتطوير بيئة العمل بشكل فعال. (النهود، 2022)

وفي ضوء ما سبق، يتّضح أن الإبداع الإداري لم يعد مجرد خيارٍ تطمح إليه المنظمات الحديثة، بل أصبح ضرورة حتمية تفرضها التغيرات المتسارعة في البيئة التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية، كما أن بيئة العمل، بما تتضمنه من عناصر مادية ومعنوية، تُعد المحرك الأساس لهذا الإبداع، إذ تُمكن العاملين من استثمار قدراتهم وإطلاق طاقاتهم في أجواء تتسم بالدعم والتحفيز والثقة، ومن هنا تبرز أهمية هذا البحث في استكشاف العلاقة الجوهرية بين بيئة العمل والإبداع الإداري، ومحاولة فهم الكيفية التي تُسهم بها بيئة العمل في تعزيز أو إعاقة الممارسات الإبداعية داخل المنظمات، ويهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية علمية مبنية على الأدبيات والدراسات السابقة، تسلط الضوء على هذا الترابط الحيوي، وتُسهم في إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية في مجال الإدارة، وتقديم توصيات تساعد في بناء بيئات عمل أكثر كفاءة وابتكارًا، قادرة على مواكبة التغيرات وتحقيق التميز المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

تشكل بيئة العمل ومكوناتها تحديًا كبيرًا أمام أي تنظيم إداري، نظرًا لما لها من أثر مباشر في استمرارية المؤسسات وتطورها وقدرتها على تحقيق مزايا تنافسية سواء على مستوى الأفراد أو الهيكل التنظيمي، ومن أجل بلوغ هذه الأهداف، تبرز أهمية توفير محيط عمل مناسب قادر على تحفيز العاملين، وحثهم على تقديم أفضل ما لديهم من إبداع إداري، لما لهذا الإبداع من دور فعّال في تحقيق أهداف المؤسسة وتنميتها، ورغم تنامي الاهتمام بمفهوم الإبداع الإداري، إلا أن العديد من المنظمات ما زالت تواجه صعوبة في فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وتحقيق الإبداع الإداري على مستوى الواقع العملي. (السلمي، 2022)

مشكلة الدراسة النظرية:

- وجود فجوة نظرية في تحديد طبيعة العلاقة الدقيقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
- اختلاف العناصر المؤثرة في الإبداع الإداري من منظمة لأخرى، مما يجعل من الصعب تعميم النماذج النظرية.

- إفتقار الأدبيات الإدارية إلى نموذج موحد يدمج بين مكونات بيئة العمل (كالمتمكين، والتحفيز، والمشاركة) وتأثيرها على الإبداع.
- وجود جدل نظري حول ما إذا كانت الدوافع الداخلية (كالرضا الذاتي) أم الدوافع الخارجية (كالحوافز المادية) أكثر تأثيرًا على الإبداع في بيئة العمل.

مشكلة الدراسة التطبيقية:

- عدم وجود بيانات دقيقة أو تحليلات توضح ما إذا كانت بيئة العمل في شركة ميادين تساهم فعليًا في دعم الإبداع الإداري أم لا.
- غياب أدوات قياس محلية مخصصة لهذا النوع من العلاقة.
- عدم توفر دراسات تطبيقية موحدة تُحدد بوضوح آليات ونماذج تعزيز بيئة العمل ليكون أكثر فاعلية في تحسين الإبداع الإداري.

السؤال الرئيسي لدراسة : ما أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة ميادين في مدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونه يتناول أهم القضايا التنظيمية التي قد تواجه العديد من المؤسسات ألا وهي البيئة المهنية داخل المنظمات والمؤسسات ومدى تأثيرها على الإبداع الوظيفي والإداري، وتنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية:

الأهمية النظرية:

- إثراء المعرفة في مجال بيئة العمل، وتسليط الضوء على المعطيات المؤثرة في تحقيق الإبداع الإداري.

- الربط بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري، وتوضيح طبيعة العلاقة بينهما ومدى تأثير كل منهما على الآخر.
- بيان أثر بيئة العمل والإبداع الإداري على طبيعة العمل والموظفين، من حيث الآثار الإيجابية والسلبية.
- الاستجابة لتوصيات الدراسات السابقة، التي أوصت بإجراء أبحاث إضافية حول واقع الأداء الإداري والعوامل المؤثرة فيه في المؤسسات بشكل عام.
- التركيز على شركة ميادين بمدينة الرياض كنموذج تطبيقي لدراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، وتحليل واقعها الإداري.

الأهمية التطبيقية

- الإسهام في تحسين تنظيم وتنسيق بيئة العمل بما يدعم الجهاز الإداري ويعزز من فعالية محيط العمل.
- إبراز دور مناخ العمل في تنمية الأداء الوظيفي، ورفع إنتاجية الموظفين، وتعزيز انتمائهم لمؤسساتهم.
- تزويد المسؤولين في البيئة الإدارية برؤية واضحة حول نتائج البحث، مما يساعدهم على تطوير الممارسات الإدارية ذات العلاقة بالإبداع وتحسين بيئة العمل.
- تسليط الضوء على موضوع الإبداع الإداري كأحد المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري، لما له من أثر في تطوير أداء المؤسسات، والتغلب على العقبات، وتعزيز القدرة التنافسية والابتكارية، ومواكبة التغيرات والتطورات، بما يعكس طموحات وإمكانات الكادر الإداري.

أسئلة الدراسة

- ما أثر بيئة العمل على تعزيز وتطوير الإبداع الإداري لدى الموظفين؟
- ما أثر عناصر بيئة العمل على تحسين الأداء الإداري والابتكار المؤسسي؟
- ما دور بيئة العمل في تحفيز التفكير الإبداعي والمبادرات التطويرية؟
- ما مدى مساهمة بيئة العمل في دعم التعاون والولاء المؤسسي؟
- مدى فاعلية بيئة العمل في تطوير مهارات الموظفين الإبداعية والمهنية

أهداف الدراسة

الهدف العام:

التعرّف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري ودراسة علاقتها بتحقيق أهداف التطوير الإداري في شركة ميادين.

الأهداف الفرعية:

- تقييم مدى تأثير بيئة العمل على تعزيز وتطوير الإبداع الإداري لدى الموظفين.
- تحليل أثر عناصر بيئة العمل على تحسين الأداء الإداري والابتكار المؤسسي.
- تحديد دور بيئة العمل في تحفيز التفكير الإبداعي والمبادرات التطويرية.
- قياس مدى مساهمة بيئة العمل في دعم التعاون والولاء المؤسسي.
- تقييم مدى فاعلية بيئة العمل في تطوير مهارات الموظفين الإبداعية والمهنية.

فرضيات الدراسة

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري في شركة ميادين بالرياض.

Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و تعزيز وتطوير الإبداع الإداري لدى الموظفين في شركة ميادين بالرياض.

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عناصر بيئة العمل و تحسين الأداء الإداري والابتكار المؤسسي في شركة ميادين بالرياض.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحفيز التفكير الإبداعي والمبادرات التطويرية في شركة ميادين بالرياض.

Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ودعم التعاون والولاء المؤسسي في شركة ميادين بالرياض.

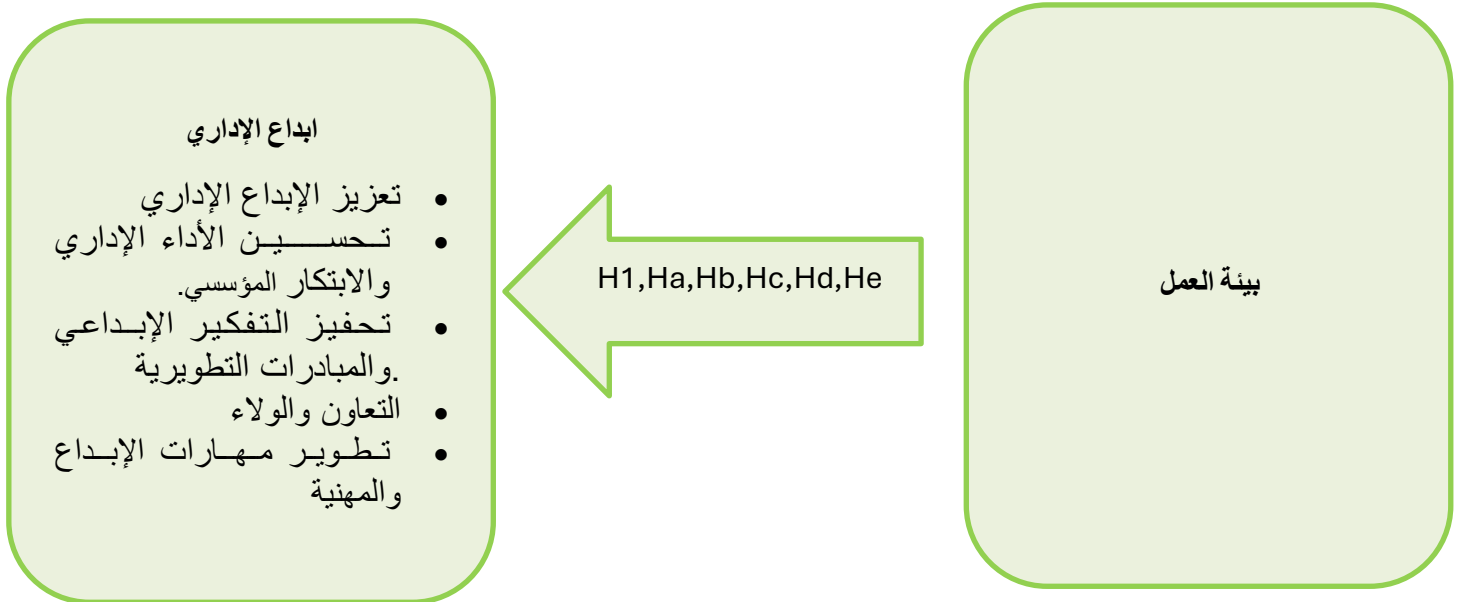
He: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتطوير مهارات الموظفين الإبداعية والمهنية في شركة ميادين بالرياض.

نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغير الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي :

المتغير التابع

المتغير المستقل



الشكل (1) نموذج البحث

المصدر: الطالب، 2025

الدراسة الميدانية

يُعد الإبداع الإداري من أهم العوامل التي تسهم في تطوير المؤسسات ورفع كفاءتها، إذ يُمكنها من مواجهة التحديات والتغيرات السريعة في بيئة العمل، وتُعد بيئة العمل عاملاً أساسياً في تحفيز

أو تثبيط الإبداع لدى الموظفين، ومن هذا المنطلق سيتم دراسة هذا الموضوع بشكل ميداني لفهم الآثار الحقيقية للعلاقة بين بيئة العمل (المادية، النفسية، والإدارية) وبين مستوى الإبداع الإداري من خلال تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الإداري والابتكار وتحفيز التفكير الإبداعي والمبادرات التطويرية لتطوير مهارات الإبداع والمهنية في شركة ميادين بمدينة الرياض ، بعد هذه الدراسة سنتمكن من فهم كيفية تطبيق هذه المفاهيم على أرض الواقع لتحقيق نتائج ملموسة.

مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول : المقدمة.
- الفصل الثاني : الإطار النظري.
- الفصل الثالث : منهجية البحث.
- الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة:

يشهد عصرنا الحالي، ولا يزال، تطورات متسارعة وتغيرات متلاحقة في مختلف مجالات الحياة وميادينها، نتيجة الانفجار المعرفي، وثورة المعلومات والاتصالات، والتقدم العلمي والتكنولوجي الهائل، إلى جانب تأثيرات العولمة وغيرها، وفي ظل هذه التحولات، أصبح نجاح أي مؤسسة معاصرة، بغض النظر عن مجال نشاطها، مرهوناً بدرجة كبيرة بكفاءة الإدارة، وتعتمد هذه الأخيرة أساساً على العنصر البشري، باعتباره المصدر الأهم للطاقات والقدرات التي أودعها الله فيه ورغم هذه الحقيقة، إلا أن العديد من المؤسسات لا تعير الاهتمام الكافي لتنمية العنصر البشري، بل تهمله، مما يؤدي إلى ضмор المهارات وضياع القدرات، ولو تم الاستثمار في تطوير هذه الطاقات ومنحها الوقت والرعاية اللازمين، لأثمرت نتائج عظيمة على المستويين الفردي والمجمعي. (سندس واخرين ، 2023)

وتسعى المؤسسات باستمرار إلى التميز والريادة، وتعمل جاهدة على احتلال موقع متقدم في ساحة المنافسة وتحقيق أفضل النتائج، ومن المؤكد أن المنظمات الناجحة هي تلك التي تمتلك القدرة على الابتكار والتجديد بشكل مستمر، كما أن القادة المميزين هم من يستطيعون دعم موظفيهم واستثمار الطاقات الإبداعية وتوظيف المواهب بفعالية ، ويشير اللوزي إلى أن التطورات الإدارية المعاصرة قد أسهمت في تعزيز التركيز على العنصر البشري، والاهتمام بدوره المحوري في تحقيق النمو والنجاح المؤسسي، وقد أدت هذه التحولات التقنية والبيئية إلى بروز تحديات جديدة، مما يستلزم العناية بالعنصر البشري وتنمية نظم الحوافز المادية والمعنوية، لتهيئة بيئة مناسبة تحفز على التطوير والإبداع. (المدني ، 2019)

وتُعد بيئة العمل التي يعيش فيها الفرد أحد العوامل الأساسية المؤثرة في تنمية الإبداع، حيث تلعب الظروف والمحفزات المحيطة داخل هذه البيئة دوراً محورياً في تعزيز العملية الإبداعية، كما أن فلسفة المؤسسة في تعاملها مع موظفيها، وخاصة النظرة الإيجابية التي تتبناها تجاههم، تساهم بشكل مباشر في خلق مناخ من الاستقرار الوظيفي، يدفع العاملين إلى المزيد من العطاء ويحفز انطلاق أفكارهم الإبداعية ، ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري إيلاء بيئة العمل العناية الكافية لتحقيق هذه الأهداف، وإضافة إلى ذلك فإن الإمكانيات المادية المتاحة للمنظمة، وثقافتها التنظيمية، ونمطها القيادي والإداري، فضلاً عن مستوى الدعم الذي تقدمه الإدارة العليا، جميعها

عوامل تؤثر بفعالية في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسة، ولا يمكن إغفال أهمية الهيكل التنظيمي، لما له من دور حيوي في تنظيم العلاقات وتحديد الأدوار، مما يساهم في تهيئة مناخ مناسب للإبداع المؤسسي. (المسلمية ، 2022)

ويُعد الإبداع الإداري من الأهداف الجوهرية التي تسعى إليها المؤسسات والمنظمات، نظرًا لدوره الحيوي في تعزيز قوتها التنافسية وبناء مستقبل مهني واعد يميزها عن غيرها، ولا يمكن تحقيق هذا الإبداع إلا من خلال توفير بيئة عمل ملائمة تحفز الموظف وتدعم تطوره، مما يتيح له التعبير عن قدراته واستثمار مهاراته بما يحقق احتياجات المؤسسة ويسهم في رفع كفاءتها، وتتفاوت القدرات الإبداعية والمهارات والأفكار المبتكرة بين الأفراد، ويعود هذا التباين إلى اختلاف العوامل الثقافية والاجتماعية والتربوية والتعليمية التي تشكل خلفياتهم، ورغم ذلك، توجد فئة من الأفراد تتميز بشغفها بتحقيق الذات وحبها للابتكار، وتسعى باستمرار لتوليد أفكار جديدة تسهم في الارتقاء بالمجتمع نحو الأفضل. (عكر ، 2020)

وقد أظهرت الدراسات أن تصورات الموظفين لبينات العمل، التي تُوفر الموارد الداعمة وتُقلل من العوائق التي قد تعيق الإبداع، ترتبط بشكل إيجابي بمستوى الإبداع في تنفيذ المشاريع داخل المؤسسات، كما أن الدوافع الخارجية، مثل الحوافز المالية والمكافآت، تُسهم أيضًا في تحفيز الإبداع بدرجة معينة، إلا أن الأثر الأعمق يكون ناتجًا عن الدافع الجوهري، فالأفراد يكونون أكثر إبداعًا عندما يشعرون بالحماسة تجاه أعمالهم، ويجدون متعة حقيقية في أداء المهام بدافع الاهتمام الذاتي، وليس فقط من أجل المكافأة، في مثل هذه الظروف، يكون الموظفون أكثر تحررًا من الضغوط الخارجية، مما يدفعهم إلى المجازفة، واستكشاف أفكار جديدة، والتفاعل بحرية مع المواد والمفاهيم المتاحة، كما أنهم غالبًا ما يكرّسون وقتًا أطول للتركيز على جوهر المهمة، ويُظهرون صبرًا ومثابرة في معالجة المشكلات أو تطوير الأفكار ، وقد حدّدت الأبحاث مجموعة من العوامل التنظيمية التي تعزز الدافعية الداخلية والإبداع. (النهود ، 2022)

2.2 المتغير المستقل (بيئة العمل)

تعريف بيئة العمل: تشير بيئة العمل إلى مجموعة من المتغيرات والأحداث التي تنشأ داخل إطار مؤسسي محدد، سواء كان ذلك في مؤسسة عامة أو وظيفة خاصة، وتُعد هذه البيئة نتاجًا لتفاعلات

داخلية يمكن للإدارة الإشرافية التحكم بها بشكل مباشر، وتختلف بيئات العمل من مؤسسة لأخرى وفقاً لطبيعة النشاط وثقافة المنظمة وأسلوب القيادة المتبع، وتُعرف بيئة العمل أيضاً بأنها المكان الذي يتواجد فيه الأفراد لأداء مهامهم مقابل الحصول على الأجر أو الرزق، ويُعد أسلوب المدير العام في التعامل مع الموظفين، إلى جانب نوعية التوجيهات والتعليمات الصادرة منه، من العوامل المؤثرة في تشكيل بيئة عمل محفزة أو محبطة، مما ينعكس بدوره على مستوى أداء العاملين وكفاءتهم الإنتاجية. (عكر ، 2020)

مكونات بيئة العمل: تنقسم بيئة العمل إلى أربع مكونات رئيسية، ولكل منهما دور مؤثر في أداء الموظف وكفاءته هم :

(سندس واخرين ، 2023)

1. **البيئة المادية:** تشمل جميع العناصر الملموسة التي توجد في مكان العمل، مثل الإضاءة، والتهوية، ومستوى النظافة، وضغط العمل، ومساحة المكتب أو الغرفة، ودرجة الضجيج، إلى جانب عدد ساعات العمل المحددة وفترات الراحة المتاحة، وتؤثر هذه العوامل بشكل مباشر في أداء الموظف وإنتاجيته؛ فقد تساهم في رفع كفاءته وتحسين جودة عمله، أو قد تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء إذا كانت غير ملائمة.

2. **بيئة العمل الاجتماعية :**

تشير بيئة العمل الاجتماعية إلى نوعية الحياة الوظيفية والمناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة، حيث يمارس الأفراد مهامهم اليومية، وتشمل هذه البيئة عدة جوانب من أبرزها: السلامة المهنية، والصحة الجسدية والنفسية للعاملين.

3. **السلامة**

تُعنى السلامة المهنية بالحفاظ على حماية العاملين من الإصابات الناتجة عن حوادث العمل، وتشمل هذه الإصابات: الكسور، الجروح، الحروق، فقدان الأطراف، الاختناق، التسمم نتيجة استنشاق أو بلع مواد كيميائية ضارة، وكذلك الاحتكاك أو الإصابات الناتجة عن المعدات، ويمكن

أن تتجم هذه الإصابات عن طبيعة العمل ذاته، أو سلوك العامل، أو نتيجة لاستخدام أدوات ووسائل عمل غير آمنة.

مناطق الجسم المحمية	الخطر المتوقع	مصدر الخطر الممكن	وسائل الوقاية
الرأس.	الصدمات: انكسار الجمجمة، الإصابة بضربة شمس.	سقوط الأشياء: صلبة أو سائلة.	الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك، المعادن، القماش والألياف الصناعية.
العين.	فقدان البصر الجزئي.	الإشعاعات، الشظايا الطائرة، شرارة التلحيم، الغازات.	النظارات الواقية.
الأذن.	الصمم المهني.	الانفجارات، أصوات الآلات الضخمة.	سدادات وقاية الأذن.
الوجه، الجهاز التنفسي	التسممات، الحساسية الجلدية أو الصدرية، الحروق...	الأشعة، المواد الكيماوية، الغازات السامة، الغبار..	أقنعة الوجه.
اليدين.	الجروح أثناء العمليات الصناعية، درجات الحرارة المرتفعة، المواد الكيماوية، الصدمات الكهربائية	المواد الكيماوية.	القفازات والكفوف الواقية.
الجسم ككل.	السقوط، الانكسار.	السقوط من الأماكن العالية	أحزمة الأمان، الخوذات، أحذية السلامة

جدول : 1

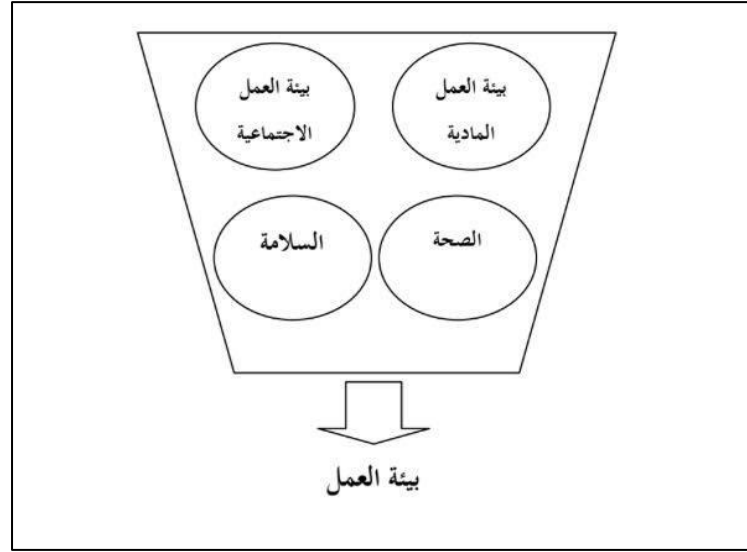
المصدر : سندس ، 2023

4. الصحة

تعرف اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية الصحة المهنية بأنها: الحفاظ على أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والرفاهية الاجتماعية للعمال في جميع المهن ، وتشمل المخاطر الصحية أمراضاً قد لا تظهر فوراً، بل تتطور تدريجياً نتيجة التعرض المستمر لعوامل مهنية ضارة، مثل:

- التعرض طويل الأمد لأبخرة كيميائية قد يؤدي إلى أمراض مزمنة كالسرطان.
- الضغط النفسي الناتج عن بيئة عمل غير مستقرة أو شديدة الإرهاق، والذي قد يسبب اضطرابات مثل ارتفاع ضغط الدم.

وتتبع أهمية بيئة العمل الاجتماعية من دورها في الوقاية من هذه المخاطر، وتعزيز الصحة العامة، وضمان رفاهية الموظفين، بما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم و استقرارهم المهني .



الشكل : 3

المصدر : سندس واخرين ،2023

أبعاد بيئة العمل:

تتعدد أبعاد بيئة العمل لتشمل الجوانب الاقتصادية والإنسانية والصحية، إذ تؤثر هذه الأبعاد بشكل مباشر في كفاءة المؤسسة وأداء العاملين، وكذلك في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الدولة.

1. **البُعد الاقتصادي:** لا يقتصر هذا البُعد على الأداء المالي للمؤسسة أو الشركة فحسب، بل يمتد ليشمل تأثير بيئة العمل على الاقتصاد الوطني بأكمله. فكلما زادت كفاءة العاملين، انعكس ذلك إيجابياً على إنتاجية المؤسسات، مما يسهم في رفع مستوى الاقتصاد القومي. في المقابل، فإن التكاليف المرتبطة بإصابات العمل، والتعويضات، والأجور، ومعالجة حالات

العجز المؤقت أو الدائم، تقع في الغالب على عاتق المؤسسة. وعندما تستهلك المنظمات مواردها في معالجة الآثار السلبية لبيئة عمل غير آمنة، فإن ذلك يضعف من مساهمتها الأساسية في الناتج العام، ويؤثر سلبًا على النمو الاقتصادي. لذا، فإن الاستثمار في تحسين بيئة العمل يُعد ضرورة استراتيجية لتحقيق العائد الاجتماعي والاقتصادي.

2. **البُعد الإنساني:** يتجلى هذا البُعد في الاهتمام بالعامل ككائن بشري له احتياجات نفسية واجتماعية، تتأثر بجودة بيئة العمل. فعندما يتعرض أحد العاملين لإصابة أو مشكلة صحية بسبب ظروف العمل، فإن ذلك لا يؤثر فقط في الإنتاجية، بل ينعكس أيضًا على حياته الشخصية وأسرته، وقد يؤدي إلى الإحباط والعزوف عن العمل. من هنا، تبرز أهمية قيام المؤسسة بدورها في تقديم الدعم اللازم، سواء من خلال تعويض مالي، أو رعاية اجتماعية، أو تحفيز معنوي، بما يساعد في تسريع عملية التعافي ويحافظ على الولاء والانتماء المؤسسي، ويحدّ من الخسائر طويلة الأمد.

3. **بيئة العمل الصحية:** لكي تضمن المؤسسة وجود بيئة عمل صحية وآمنة، يجب أن تراعي الجوانب التالية: (عكر ، 2020)

- التحديث المستمر لسياسات وإجراءات السلامة والوقاية بما يتماشى مع التطورات الحديثة، لضمان حماية الموظفين.
- مراجعة دورية لعمليات الإنتاج والتصنيع بهدف اكتشاف الأعطال والتقليل من حوادث العمل، مما يزيد من كفاءة الأداء ويسرّع وتيرة الإنتاج.
- توفير المعدات الآمنة والمريحة، وعند توفر أدوات أحدث وأكثر أمانًا، ينبغي الاستثمار في اقتنائها لتعزيز بيئة العمل.
- تدريب وتأهيل الموظفين للتعامل مع المخاطر المحتملة، وتقديم دورات في الإسعافات الأولية، مما يعزز ثقافة السلامة ويزيد من التزام العاملين بإجراءات الوقاية عند استخدام الآلات والمعدات.

بيئة العمل وعلاقتها بالعاملين:

تُعد العلاقة بين بيئة العمل والعاملين من العوامل الأساسية التي تؤثر في أداء المؤسسة ونجاحها،

فمن مصلحة المنشأة أن تعمل على رصد وتحديد كافة العناصر السلبية في مناخ العمل، لما لها من تأثير مباشر على سلوكيات الموظفين وميولهم المهنية، ومن بين أبرز هذه العناصر السلبية تلك الميول النفسية السلبية التي قد يُكوّنها الموظف تجاه عمله أو تجاه المنظمة ككل، والتي تُوجّه سلوكه داخل بيئة العمل وتؤثر في طريقة تعامله مع المواقف المهنية المختلفة، وقد تنشأ هذه الميول نتيجةً لعوامل بيئية داخل المؤسسة، أو قد يكتسبها العامل من التجارب والتفاعلات اليومية في محيط العمل. (المنصور وآخرين ، 2013)

مكونات محيط العمل الداخلي:

يتكوّن المحيط الداخلي للعمل في المؤسسة من مجموعة عناصر أساسية تؤثر في فعالية الأداء، ودافعية العاملين، وجودة بيئة العمل بشكل عام، وتشمل هذه العناصر المشاركة في اتخاذ القرار، والتي تعني إتاحة الفرصة للموظف للتعبير عن رأيه وتقديم وجهة نظره لمديره في القضايا المتعلقة بطبيعة العمل وظروفه والقرارات المؤثرة فيه، كما تتضمن العوامل النفسية المرتبطة بالعمل، التي تهدف إلى تحسين العلاقة بين الإنسان وبيئة العمل، بما في ذلك تصميم محطة العمل بما يتناسب مع احتياجات الفرد، ويُضاف إلى ذلك التمكين التقني، الذي يقوم على استخدام التقنيات والمعارف التكنولوجية لدعم عمليات الإنتاج، إذ يسهم في تحسين الأداء وزيادة كفاءة المخرجات، مع إدراك أن له آثارًا مزدوجة، كذلك تبرز العوامل المحيطية الخارجية، مثل درجة الحرارة، والتهوية، والإضاءة، والتي تؤثر مباشرة في أداء الموظفين، ومن هنا تبرز أهمية توفير المعرفة المتعلقة بهذه المتغيرات، وابتكار بدائل مناسبة للتعامل معها، واعتماد برامج فعّالة تدعم تحقيق أهداف المؤسسة، وتساعد الأفراد على فهم ذواتهم وتشخيص الظروف المؤثرة في سلوكهم، وتوضيح مستوى طموحاتهم، بل والمساهمة أيضًا في إدارة النزاعات داخل فرق العمل عند وجود منافسة أو تضارب (الجميل، 2008).

2.3 المتغير التابع (الإبداع الإداري)

تعريف الإبداع الإداري:

يُعرّف النفعي الإبداع بأنه القدرة على تقديم شيء جديد ومفيد، سواء كان فكرة أو خدمة أو منتجًا أو نشاطًا أو نظرية، يتم تطويرها داخل المؤسسة، ويأتي هذا الإبداع من خلال سلوك مميز يتبناه الفرد، يتمثل في تقبل التغيير، وتشجيع الابتكار، وتوظيف الأساليب الحديثة في العمل، إلى جانب الميل إلى التجريب والابتعاد عن الجمود في الالتزام بالأوامر والأنماط التقليدية التي قد تحد من قدراتهم الذهنية، مما يعزز من مرونتهم وتكيفهم، ويساهم في حل المشكلات بفعالية، خاصة من خلال كثافة التفاعل والتواصل داخل بيئة العمل، أما الإبداع الإداري، فيُقصد به قدرة الموظف على استثمار مهاراته الشخصية والإبداعية في تطوير أنماط إدارية جديدة، أو توظيف هذه المهارات لإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات الإدارية التي تواجه المؤسسة، ويعتمد هذا النوع من الإبداع على التحليل العقلي، والتجريب، والتفكير، من أجل الوصول إلى تصورات غير تقليدية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف بكفاءة أعلى. (النفعي ، 2003)

أبعاد الإبداع الإداري:

شهدت الأدبيات المتخصصة في مجال الإبداع الإداري توسعًا ملحوظًا، حيث تنوعت الأطروحات والدراسات لتتناول هذا المفهوم من زوايا متعددة، فبعض الباحثين ينظرون إلى الإبداع كعملية ديناميكية، بينما يركز آخرون على النتائج التي تترتب عليه، لا سيما في حل المشكلات، وهناك من يوجه اهتمامه نحو السمات والخصائص الشخصية التي تميز الفرد المبدع والمبتكر، وفيما يلي عرض لأهم أبعاد الإبداع الإداري كما أوردتها (شاهيناز، 2011):

1. عملية التفكير الإبداعي:

يشير التفكير الإنساني إلى نمطين أساسيين: التفكير العقلاني، والتفكير الابتكاري، ويُعد التفكير المنطقي أو التحليلي (Rational Thinking) من أكثر الأنماط استخدامًا، حيث يعتمد على خطوات متسلسلة تستند إلى قواعد عقلانية مقبولة، ويُعرف أيضًا بأنه التفكير الذي يُنتج إجابة واحدة دقيقة للمشكلة، ويرتبط غالبًا بالجانب "اليساري" للعقل.

2. الشخصية المبدعة:

تُعد الشخصية المبدعة نظامًا متكاملًا من الاستعدادات العقلية والجسمية والميول النفسية، التي تميز الفرد عن غيره، ويُجمع علماء النفس على أن الشخص المبدع يتمتع بعدد من القدرات النوعية التي تنعكس في سلوكه .

مهارات الإبداع الإداري:

يملك الفرد المبدع مجموعة من المهارات النوعية التي تميّزه عن غيره، وتُمكنه من إنتاج أعمال إبداعية فاعلة ومبتكرة. وتُعد هذه المهارات ضرورية لتفعيل التفكير الإبداعي في المجال الإداري، ومن أبرزها:

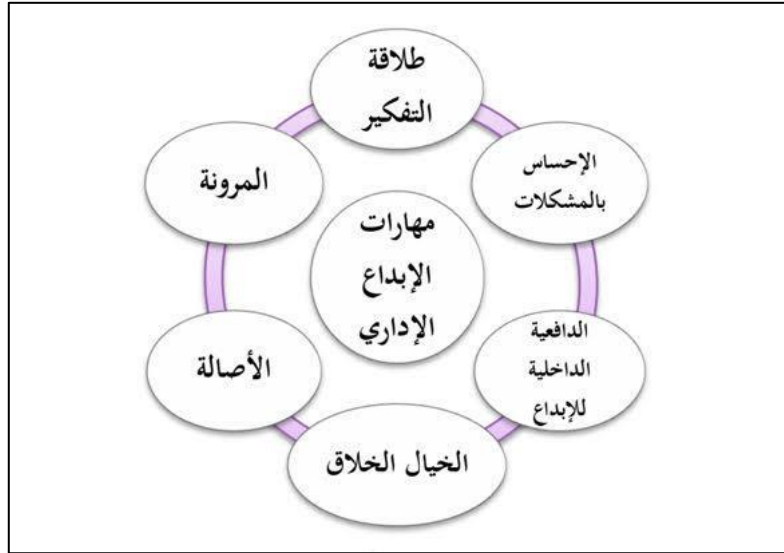
(سندس واخرين ، 2023)

1. **طلاقة التفكير:** تشير إلى قدرة الفرد على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار والاقتراحات خلال فترة زمنية محددة. وتنقسم إلى نوعين:
 - **الطلاقة الفكرية:** وتعني معدل تدفق الأفكار في فترة زمنية قصيرة.
 - **الطلاقة اللفظية:** وتعني قدرة الفرد على توليد عدد كبير من الكلمات أو العبارات ذات الصلة بالموضوع.

2. **المرونة:** تُعبر عن قدرة الفرد على معالجة القضايا من زوايا متعددة، والتفكير بطرق غير تقليدية، وتعديل مسار التفكير وفقًا للمعطيات المختلفة، مما يتيح له التعامل مع المشكلات بأسلوب شامل ومتنوع.

3. **الأصالة:** وتعني إنتاج أفكار جديدة غير مأخوذة من المحيط أو مكررة من الآخرين. وتُقاس الأصالة بمدى ابتعاد الفكرة عن المألوف والمتداول، وتُميّزها بخروجها عن التقليد والنمطية.

4. **الخيال الخلاق:** ويقصد به القدرة على تخيل علاقات جديدة وغير مألوقة بين الأفكار والمفاهيم، ويتم تنميته من خلال القراءة الواسعة، والتجارب المتنوعة، والانفتاح على وجهات النظر المختلفة، مما يُغني الفكر ويُحَفِّز العقل على الابتكار.
5. **الدافعية الداخلية للإبداع:** وتتمثل في الحماس الذاتي لدى الفرد لإنجاز العمل الإبداعي دون الحاجة إلى محفزات خارجية. فالرغبة الصادقة و الواقعية في الإبداع تمثل عنصرًا أساسيًا في استمرارية السلوك الابتكاري.
6. **الإحساس بالمشكلات:** وتشير إلى قدرة الفرد على إدراك وجود مشكلة حتى وإن لم تكن ظاهرة بشكل مباشر، وهو ما يدفعه إلى البحث عن حلول مبتكرة. فالتعرف العميق على المشكلة يمثل نقطة الانطلاق نحو توليد الأفكار وإحداث التغيير المطلوب.



الشكل : 4

المصدر : سندس ، 2023

تنمية الإبداع الإداري:

يُعد تنمية الإبداع الإداري وتطويره أحد الركائز الأساسية لتحقيق التميز والاحترافية والريادة في بيئة العمل، ويتم ذلك من خلال الاستثمار في تطوير الموارد البشرية، وتعزيز قدراتهم، وتنمية تجاربهم العلمية والعملية، إلى جانب صياغة استراتيجيات وخطط مدروسة تُمكن المؤسسة من

تحقيق أهدافها بكفاءة ، ولا تقتصر تنمية الإبداع الإداري على تطوير العنصر البشري فقط، بل تشمل أيضاً تهيئة البيئة التنظيمية التي تُحفّز على التجديد والابتكار، فغياب هذه البيئة قد يضعف من فرص دعم التميز والإبداع، إذ أن الإبداع لا يحدث بصورة تلقائية، بل يتطلب وجود بيئة عمل محفزة ومناخ تنظيمي يدعم التفكير الخلاق، وتُعد بيئة العمل المادية من العوامل الأولى التي يواجهها الموظف عند دخوله إلى المؤسسة، وهي تؤثر بشكل مباشر على مشاعره وسلوكياته المهنية، وتشمل هذه البيئة عناصر مثل: مساحة المكتب، جودة الصيانة والنظافة، نظام التهوية والتكييف، مستوى الإضاءة، توفر وسائل الاتصال (كالهاتف والفاكس)، والرطوبة، ووسائل الراحة والسلامة، وغيرها من الأدوات التي تجعل بيئة العمل أكثر استقراراً وراحة، وتوفر مثل هذه البيئة يساعد بشكل فعال على تقليل الإجهاد والملل والتوتر، مما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز فرص الإبداع والابتكار. (عوض، 2013)

ويستلزم تطوير الإبداع الإداري كذلك التزاماً مستمراً بممارسات التفكير الابتكاري، ويتحقق ذلك من خلال:

- تبني المنهج العلمي في العمل.
- ترسيخ قيم الولاء والانتماء التنظيمي.
- إدراك أهمية العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين الأفراد والموارد.
- قبول الرأي والرأي الآخر.
- الاهتمام بالعنصر البشري كمحور أساسي في العملية الإدارية.
- الثقة بأهمية التغيير المستمر والنمو المتواصل.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تلعب بيئة العمل دوراً جوهرياً في تحفيز العملية الإبداعية داخل المؤسسات، إذ أن تفاعل الفرد اليومي مع عناصر هذه البيئة يترك أثراً مباشراً على سلوكه المهني ومستوى إبداعه، فعندما تتبنى الإدارة العليا أسلوباً إدارياً فعالاً قائماً على التواصل الإيجابي وتعزيز العلاقات الإنسانية مع الموظفين، فإن ذلك يُسهم في خلق مناخ داعم يشجع العاملين على المبادرة والابتكار، كما أن هذا

النوع من بيئات العمل يعزز الولاء المؤسسي ويزيد من الاستقرار الوظيفي، ويحفز العاملين على تقديم أفضل ما لديهم من جهود، ما يؤدي إلى تنشيط الطاقات الإبداعية الكامنة لديهم، كما أن تبسيط إجراءات العمل، وكسر الروتين من خلال تنظيم اجتماعات غير رسمية وفتح قنوات تواصل مرنة بين الإدارة والعاملين، يخلق بيئة نفسية مريحة تُسهم في إطلاق الأفكار الخلاقة، وتقوية العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وتزداد أهمية هذه العلاقة عندما تسود بيئة العمل روح التعاون والتكافل والأخوة بين الموظفين، مما يُحسن من علاقاتهم ببعضهم البعض وبالإدارة العليا، وهذا المناخ الإيجابي يُعد محفزاً فعالاً للإبداع، ويُسهم في تمكين الأفراد من التعبير عن أفكارهم بحرية، وتقديم حلول مبتكرة تخدم أهداف المؤسسة وتدفعها نحو التميز والتطور. (فاطمه واخرين ، 2021)

لا شك أن الدول المتقدمة تولي اهتماماً بالغاً بالمبدعين في مختلف مجالات المعرفة، وتسعى جاهدة إلى استقطابهم وتوفير بيئة مشجعة لهم، تُمكنهم من الإبداع والانطلاق نحو آفاق الاكتشاف والاختراع والتقدم، وانطلاقاً من هذه الرؤية، ينبغي على المؤسسات أن تبذل أقصى ما لديها من جهود واهتمام لدعم الإبداع وتنميته داخل بيئة العمل، وفي هذا السياق، تبرز الأهمية الخاصة لدراسة أثر بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري، نظراً لما لهذا الموضوع من دور محوري في تطوير أداء المنظمة، وزيادة كفاءتها وفعاليتها، خاصة فيما يتعلق بترشيد القرارات وحل المشكلات بطرق ابتكارية. (فضل ، 2011)

2.5 الخاتمة

يُعد الإبداع سمة التمايز والاختلاف، حيث يتمثل في تقديم كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً، من خلال مزج عناصر قديمة مع أفكار حديثة بأسلوب مبتكر. فالإبداع لا يقتصر على الابتكار الفني أو التقني فحسب، بل يمتد إلى تقديم منتجات جديدة في السوق تختلف عن النماذج التقليدية ، يمثل الإبداع القدرة على اكتشاف الفرص الكامنة، ويغدو أكثر أهمية في ظل سعي المنظمات لتحقيق التنمية وسط بيئات تنافسية. وفي العصر الحديث، تعتمد غالبية المنظمات على الاقتصاد غير المادي، مستندة إلى اقتصاد المعرفة الذي يركز على السرعة، والمرونة، والابتكار، مما يجعل للإبداع قيمة لا محدودة ، ولا تقتصر فوائد الإبداع على المنظمة وحدها، بل تنعكس كذلك على

الأفراد من خلال تنمية قدراتهم على إنتاج أفكار وحلول فريدة ومناسبة. فالإبداع يعزز من قوة المنظمة عبر تمييزها عن منافسيها، ويُعتبر عنصرًا أساسيًا في تطوير وتحسين أداء الأفراد والمنظمات على حد سواء ، تؤكد الدراسات أن المنظمات التي لا تتبنى التغيير والتجديد معرضة للاندثار. فالإبداع يُمكن المؤسسات من التكيف مع التغييرات المستقبلية ومواجهة التحديات بفعالية، مما يدفعها نحو التقدم والتميز. (عكر ، 2020)

وقد توصلت الباحثة "منى عكر" إلى أن بيئة العمل تلعب دورًا محوريًا في تحفيز أو كبح إبداع الموظفين. فإذا اتسمت البيئة بالجمود والقيود، فإن العاملين سيسعون للانسحاب متى ما أُتيحت لهم الفرصة. أما في بيئة عمل مرنة ومتجددة خالية من الروتين الممل، فإن ذلك يشجع العاملين على الإبداع والابتكار، وتُشير الدراسات أيضًا إلى أن المنظمات التي لا تقدّم للعاملين سوى الرواتب دون توفير بيئة داعمة ومحفزة، ستفقد جاذبيتها وقد تسقط في النهاية. فالأمان الوظيفي والراحة النفسية عنصران أساسيان لبناء بيئة إدارية إبداعية

من جانبها، ترى "سندس" أن الإبداع يتأثر بعوامل فردية مرتبطة بسمات المبدعين، بالإضافة إلى البيئة الداخلية والخارجية للعمل. كما أن للإبداع دورًا بارزًا في تطور التكنولوجيا وتحديث الأدوات المستخدمة، مما يخلق بيئة محفزة قادرة على دفع عجلة التطور وتشير نتائج الدراسة إلى أن عناصر بيئة العمل الداخلية تؤثر بشكل مباشر على إبداع الموظفين داخل الشركات، حيث قد تتسبب في بعض الأحيان بتأخر وصول المعلومات أو كثرة الأخطاء فيها، بالإضافة إلى غياب الرصد والتصحيح من قبل القيادات، وتردد الرؤساء المباشرين في إسناد مسؤوليات جديدة للعاملين، مما يحد من فرصهم في الإبداع والتطور. (سندس ، 2023)

أما دراسة (المبيضين) فقد هدفت إلى قياس مستوى السلوك الإبداعي ودرجة التمكين الإداري لدى الموظفين العاملين في البنوك التجارية الأردنية، بالإضافة إلى اختبار أثر أبعاد التمكين الإداري في السلوك الإبداعي للعاملين، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة، من أبرزها وجود أثر دال إحصائيًا لأبعاد التمكين الإداري في تعزيز السلوك الإبداعي، ويتضمن ذلك تطبيق إدارة العمل بروح الفريق، تفويض الصلاحيات، إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، إضافة إلى التدريب المستمر والتعليم، وخلق ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع في جميع البنوك التجارية

الأردنية، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر دال إحصائيًا لـ"إغناء العمل" ضمن أبعاد التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى الموظفين، وكذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التمكين الإداري على التصرف الابتكاري تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، أو سنوات الخبرة. (2011)

الفصل الثالث منهجية البحث

المقدمة:

تُعد منهجية البحث من الركائز الأساسية في أي دراسة علمية، إذ توضح الأساليب والإجراءات التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة وفي ضوء ذلك، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، بالتطبيق على شركة ميادين في مدينة الرياض يركز البحث على توضيح المنهج المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة وعينها، بالإضافة إلى وصف أداة جمع البيانات وآلية التحقق من صدقها وثباتها كما يتناول الإجراءات المتبعة في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة ويأتي هذا النهج لضمان موثوقية النتائج وإثراء الفهم حول كيفية تأثير بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تُعتبر التعريفات الإجرائية للمتغيرات من الأدوات الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في دراسته، إذ تساعد على تحديد كيفية قياس المتغيرات أو ملاحظتها أو التعامل معها بطريقة واضحة ودقيقة وتُسهم هذه التعريفات في تنظيم خطوات البحث وضبط إجراءاته، كما تعزز من اتساق النتائج بين الدراسات المختلفة، مما يرفع من مستوى الموثوقية والدقة وبهذا، تتيح إمكانية الاعتماد على النتائج وتكرارها في أبحاث لاحقة، بما يدعم القيمة العلمية للدراسة ويضمن مصداقيتها.

بيئة العمل

التعريف الإجرائي: تُعرف بيئة العمل بأنها الإطار الذي يضم مجموعة من العوامل والظروف التي تنشأ داخل المؤسسة أو في نطاق الوظيفة، ويمكن للإدارة التأثير فيها والتحكم بها بشكل مباشر وتختلف بيئة العمل من مؤسسة إلى أخرى تبعاً لطبيعة النشاط وأساليب الإدارة المتبعة كما تُعد بيئة العمل المكان الذي يمارس فيه الأفراد مهامهم المهنية مقابل الأجر، ويؤدي فيه أسلوب المدير وطريقة تعامله مع الموظفين دوراً مهماً في توجيه الأداء وخلق أجواء عمل إيجابية تدعم الإنتاجية والتحفيز. (عكر، 2020)

الإبداع الإداري

التعريف الإجرائي: يُعرف بأنه القدرة على ابتكار أفكار أو حلول أو خدمات أو منتجات جديدة

و ذات فائدة داخل المنشأة، ويظهر من خلال سلوك الأفراد المميز في تبني التغيير وتشجيع الابتكار، واستخدام أساليب وأساليب حديثة في العمل. كما يرتبط بحب التجربة واستقلالية التفكير، والقدرة على المناقشة والتفكير النقدي دون الانصياع الأعمى للأوامر، ما يعزز المرونة والتكيف ويساهم في إيجاد حلول فعالة للمشكلات وتحقيق نتائج إيجابية للمؤسسة.(السلمي، وآخرون، 2022)

تصميم البحث

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

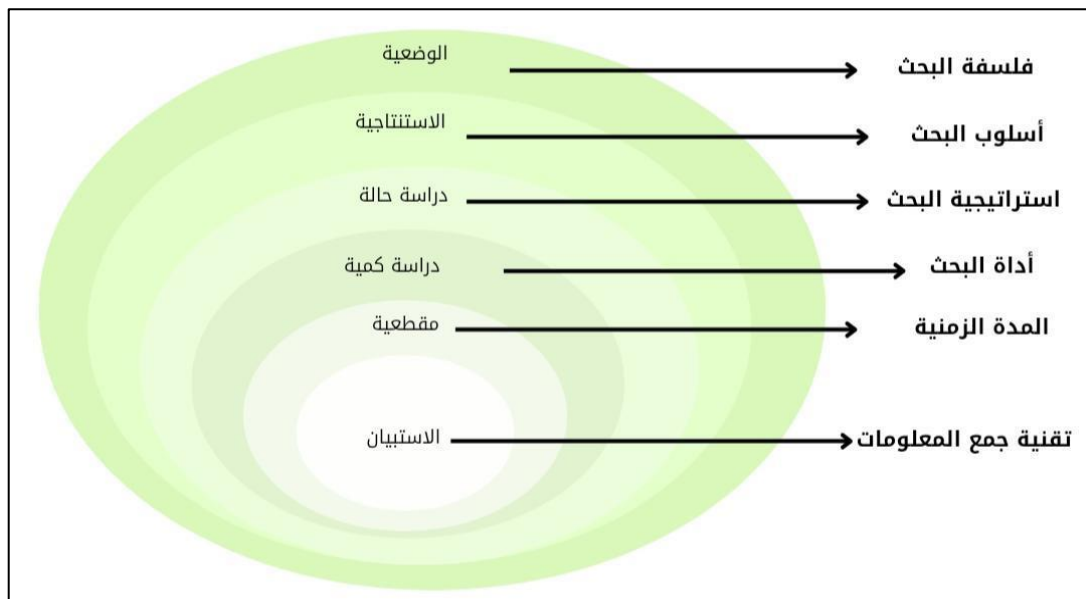
أسلوب البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

أداة البحث: كمية

المدة الزمنية: مقطعية

تقنية جمع البيانات: استبيان



الشكل (2) ملخص تصميم البحث

المصدر : الطالب 2025

مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تُعد عينة البحث وأساليب اختيارها من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل مباشر في نجاح الدراسات العلمية ومصادقية نتائجها، إذ إن البيانات المستخلصة من هذه العينات تمثل الأساس الذي تُبنى عليه عمليات التحليل الإحصائي وما ينتج عنها من نتائج واستنتاجات لذا، ينبغي على الباحثين الالتزام بأقصى درجات الدقة والموضوعية عند تحديد العينة وتطبيق تقنيات اختيارها، لضمان أن البيانات المجموعة تعكس خصائص المجتمع المستهدف بصورة دقيقة وشاملة، ويُعد التمثيل الصحيح للعينة من الدعائم الرئيسة لتحقيق نتائج بحثية موثوقة وذات قيمة علمية عالية، إذ كلما كان اختيار العينة أكثر انضباطاً وموضوعية، انعكس ذلك إيجاباً على جودة النتائج وقدرتها على الإجابة عن أسئلة البحث بشكل متكامل وفي هذا الإطار، يتناول هذا القسم تعريفاً مفصلاً بمجتمع الدراسة، يلي ذلك عرضٌ لعينة البحث المختارة، مع توضيح الأساليب والتقنيات المستخدمة في اختيار العينة وجمع البيانات منها، وذلك على النحو الآتي:

مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة ميادين في مدينة الرياض	الإدارة	10
	الموظفين	39

جدول رقم 2، المصدر: الطالب، 2025

عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في شركة ميادين	39

جدول رقم 3، المصدر : الطالب، 2025

طريقة وتقنيات أخذ العينة

يتم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

طريقة جمع البيانات

سيتم إجراء تحليل إحصائي للبيانات التي تم جمعها من موظفي شركة ميادين، حيث يشمل هذا التحليل معالجة البيانات الأولية وتحويلها إلى معلومات دقيقة وموثوقة قابلة للاستخدام ويهدف التحليل إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع، وذلك لتحديد مدى تأثير بيئة العمل على تعزيز الإبداع داخل الشركة ومن خلال هذا التحليل، سيتم الكشف عن مدى قدرة عناصر بيئة العمل على دعم الابتكار وتحفيز الموظفين على تقديم أفكار وحلول إبداعية، بما يساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم الفرضيات المطروحة وتوفر أدلة علمية قوية لتحقيق أهداف الدراسة.

بيئة العمل

اعتمد الطالب على استبانة زعلاني، وآخرون ، 2023، من أجل قياس المتغير المستقل (بيئة العمل) وذلك من حيث أربع أبعاد وهي: العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية ، بإجمالي 12 عنصر للمتغير، حيث إن جميع الأبعاد اشتملت على 4 عناصر، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
بيئة العمل	العوامل المادية العوامل الاجتماعية العوامل التنظيمية العوامل الشخصية	12 عبارة	زعلاني وآخرون، 2023، استبيان بيئة العمل، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.

جدول رقم 4، المصدر: الطالب، 2025

الإبداع الإداري

اعتمد الطالب على استبانة زعلاني، وآخرون، 2023، من أجل قياس المتغير التابع (الإبداع الإداري) وذلك من حيث أربع أبعاد وهي: أصالة الأفكار، طلاقة الأفكار، مرونة الأفكار، الوعي بوجود المشكلات، بإجمالي 13 عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الإبداع الإداري	أصالة الأفكار طلاقة الأفكار مرونة الأفكار الوعي بوجود المشكلات	13 عبارة	زعلاني وآخرون، 2023، استبيان بيئة العمل، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.

أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وهي التي تم تجميعها من قبل الباحث وبيانات ثانوية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين وهي كالآتي:

البيانات الأولية

- يوجه الاستبيان إلى عينة من موظفي شركة ميادين لقياس مستوى بيئة العمل وتحديد مدى تأثيرها على تحقيق الإبداع الإداري لديهم.
- تُجرى المقابلات الشخصية مع عدد من المديرين والمسؤولين لاستطلاع آرائهم حول أساليب إدارة بيئة العمل ودورها في دعم الابتكار وتعزيز القدرات الإبداعية للموظفين.
- يراقب الباحث الملاحظات الميدانية داخل بيئة العمل لتقييم ممارسات الإدارة وتأثيرها على سلوك الموظفين ومستوى إبداعهم.

البيانات الثانوية:

- الكتب والمراجع العلمية والدوريات المتخصصة في مجالات الإدارة، الإبداع الإداري، وبيئة العمل.
- الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات.
- التقارير الرسمية والوثائق الصادرة عن المؤسسات والمنظمات حول سياسات وبيئات العمل المؤثرة في الابتكار والإبداع.

طرق إجراء التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، يصبح من الضروري تحليل المعلومات المستخلصة للوصول إلى نتائج دقيقة وذات دلالة علمية ولتحقيق ذلك، يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث يُجرى التحليل الوصفي لتوضيح خصائص العينة وإعطاء صورة واضحة عن مجتمع الدراسة من حيث التركيبة السكانية والتفضيلات والمتغيرات الأخرى ذات الصلة، كما يتم التأكد من صدق وثبات البيانات لضمان دقتها واتساقها، وذلك عبر استخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من صلاحية أدوات القياس، واختبار كرونباخ ألفا لتقدير مستوى الثبات والاتساق الداخلي للبيانات بين أفراد العينة.

الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم عرض منهجية البحث بشكل مفصل وشامل، بدءًا بالمقدمة التي أسهمت في بناء فهم واضح للإطار العام للدراسة، مرورًا بالتعريفات الإجرائية التي أوضحت المفاهيم الأساسية المستخدمة كما تناول الفصل تصميم البحث والأساليب والإجراءات المعتمدة لتحقيق أهداف الدراسة، مع تحديد مجتمع البحث بدقة وشرح طرق أخذ العينات لضمان تمثيل مناسب للعينة كما استعرض الفصل وسائل جمع البيانات وأنواعها المختلفة، وقدم شرحًا لكيفية تحليل البيانات لاستخلاص النتائج وفي النهاية، اختتم الفصل بملخص يربط بين جميع عناصر المنهجية ويقدم رؤية متكاملة عنها.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل النتائج الميدانية التي تم التوصل إليها في إطار دراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة ميادين بمدينة الرياض، وقد ركزت الدراسة على متغيرين رئيسيين، يتمثل الأول في بيئة العمل بأبعادها الأربعة: العوامل المادية التي تعكس مدى توافر التجهيزات والبنية التحتية الملائمة لأداء المهام، والعوامل الاجتماعية التي ترتبط بطبيعة العلاقات بين الموظفين ومستوى التعاون والثقة داخل بيئة العمل، والعوامل التنظيمية التي تشمل السياسات والإجراءات وأساليب الإدارة المتبعة، إضافة إلى العوامل الشخصية التي تعكس خصائص الموظفين الفردية ودوافعهم وقدرتهم على التكيف، أما المتغير الثاني فيتمثل في الإبداع الإداري بأبعاده: أصالة الأفكار، طلاقة الأفكار، مرونة الأفكار، والوعي بوجود المشكلات، بوصفها مقاييس جوهرية لقدرة الموظفين على توليد حلول مبتكرة وتطوير أساليب العمل.

وقد تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي لإجراء مختلف مراحل التحليل بصورة علمية ومنهجية، بدءاً من التحليل الوصفي لخصائص أفراد العينة من حيث المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، مروراً بفحص أداة القياس من حيث الصدق والثبات لضمان موثوقية النتائج، وصولاً إلى التحليل الاستدلالي واختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير أبعاد بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، كما شملت إجراءات التحليل تطبيق اختبارات الارتباط والانحدار للتحقق من قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة ميادين، وتحديد الأبعاد الأكثر إسهاماً في تعزيز القدرات الإبداعية لدى العاملين.

ومن خلال هذه التحليلات، تسعى الدراسة إلى تقديم فهم معمق لطبيعة تأثير بيئة العمل في شركة ميادين على مستوى الإبداع الإداري لدى موظفيها، إضافة إلى مقارنة النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة لتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف، وصولاً إلى تقديم توصيات عملية من شأنها تعزيز بيئة العمل وتهيئتها بما يدعم الإبداع الإداري، وبما يسهم في تحسين كفاءة الأداء التنظيمي ومواكبة متطلبات التطور في بيئة العمل المعاصرة.

توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع عناصر عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية الأساسية، والتي تضمنت: الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، وقد تم تحليل هذه البيانات من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لكل فئة من فئات هذه المتغيرات، بهدف تحديد الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة وتقديم خلفية وصفية دقيقة تساعد في تفسير نتائج الدراسة بشكل موضوعي وموثوق، وتشمل ما يلي:

البيانات الشخصية

الجنس: ذكر ☐ انثى ☐

العمر: من 20 إلى 30 سنة ☐ من 30 إلى 39 سنة ☐ من 40 إلى 50 سنة ☐

المؤهل الدراسي: ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	29	78.4%
	انثى	8	21.6%
	الإجمالي	37	100%
العمر	من 20 إلى 30 سنة	27	73.0%
	من 30 إلى 39 سنة	8	21.6%
	من 40 إلى 50 سنة	2	5.4%
	الإجمالي	37	100%
المؤهل الدراسي	ثانوي	9	24.3%
	دبلوم	8	21.6%
	بكالوريوس	19	51.4%
	ماجستير	1	2.7%
	الإجمالي	37	100%

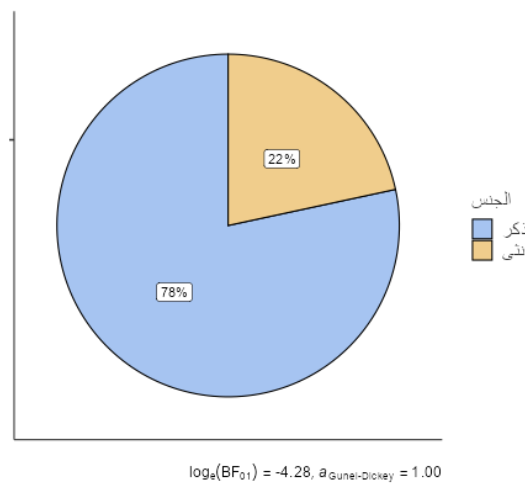
جدول رقم: 6

المصدر الطالب، 2025

من بيانات جدول رقم 1 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين استجابوا للاستبيان بلغ 29 شخص بنسبة 78.4% في حين بلغ عدد الإناث 8 شخص بنسبة 21.6% وتشير هذه النتائج إلى أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر ضمن عينة الدراسة.

$$\chi^2_{\text{gor}}(1) = 11.92, p = 5.56\text{e-}04, \hat{C}_{\text{Pearson}} = 0.49, \text{CI}_{95\%} [0.24, 0.66], n_{\text{obs}} = 37$$

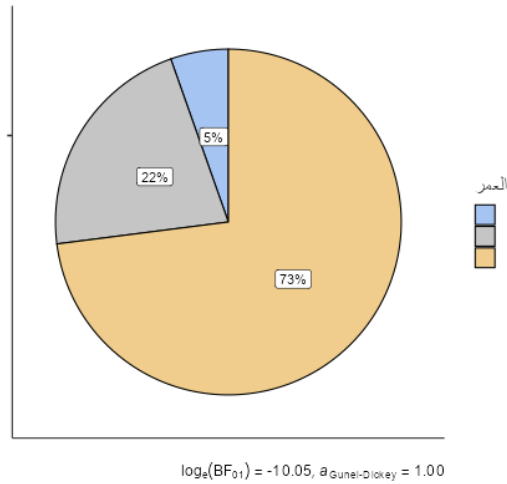


الشكل رقم: 7 التصنيف وفق الجنس

المصدر الطالب، 2025

العمر: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأشخاص الذين أعمارهم من 20 إلى 30 سنة 27 شخص بنسبة 73.0%، وبلغ عدد الأشخاص الذين أعمارهم تتراوح من 30 إلى 39 سنة 8 أشخاص بنسبة 21.6%، وبلغ عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 40 إلى 50 سنة 2 أشخاص بنسبة 5.4%.

$\chi^2_{\text{got}}(2) = 27.62, p = 1.00\text{e-}06, \hat{C}_{\text{Pearson}} = 0.65, \text{CI}_{95\%} [0.46, 0.76], n_{\text{obs}} = 37$



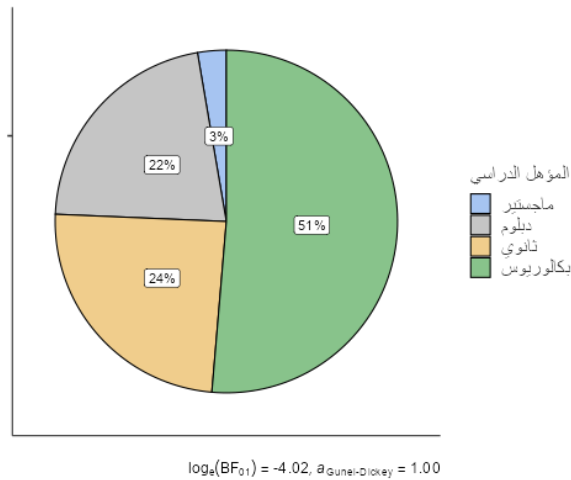
الشكل رقم: 8 التصنيف وفق العمر

المصدر الطالب، 2025

المؤهل الدراسي:

أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأشخاص الذين مؤهلهم الدراسي ثانوي 9 أشخاص بنسبة 24.3%، وعدد الأشخاص الذين مؤهلهم الدراسي دبلوم 8 أشخاص بنسبة 21.6%، وعدد الأشخاص الذين مؤهلهم الدراسي بكالوريوس 19 شخص بنسبة 51.4%، وعدد الأشخاص الذين مؤهلهم ماجستير شخص واحد بنسبة 2.7%.

$\chi^2_{\text{got}}(3) = 17.81, p = 4.81\text{e-}04, \hat{C}_{\text{Pearson}} = 0.57, \text{CI}_{95\%} [0.30, 0.70], n_{\text{obs}} = 37$



الشكل رقم: 10 التصنيف وفق المؤهل الدراسي

المصدر الطالب، 2025

اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

في إطار السعي إلى ضمان جودة البيانات ودقة أدوات القياس، خضعت أداة الدراسة لسلسلة من الاختبارات المنهجية للتحقق من خصائصها القياسية، ولا سيما صدق البناء وثبات القياس عبر مختلف المتغيرات، ويُقصد بالصدق مدى قدرة الأداة على قياس المفهوم المستهدف بدقة وموضوعية، في حين يشير الثبات إلى درجة الاتساق والاستقرار في النتائج عند إعادة تطبيق الأداة في ظروف مماثلة عبر فقراتها وأبعادها المختلفة، وقد استعانت الدراسة بنموذج المعادلات البنائية (SEM) بوصفه إطارًا تحليليًا متقدمًا يسمح بفحص مدى تطابق النموذج النظري مع البيانات الفعلية، كما تم تقدير مستوى الثبات الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقد أُجريت كافة التحليلات الإحصائية وفق منهجية علمية دقيقة لضمان موثوقية النتائج وسلامة الاستنتاجات، وتعرض الفقرات والجداول اللاحقة المؤشرات الكمية المتعلقة بدرجات الصدق والثبات التي تم التوصل إليها، بما يوفر تصورًا واضحًا حول مستوى جودة أدوات الدراسة ومدى مصداقية البيانات المستخدمة في تحليل المتغيرات.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

في سياق تعزيز جودة أدوات القياس المستخدمة في هذه الدراسة، تم التركيز على معيار الاتساق الداخلي بوصفه أحد المؤشرات الرئيسية لتقييم صدق الأداة البحثية، وقد استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى اتساق استجابات المشاركين على البنود المرتبطة بكل متغير من متغيرات الدراسة، نظرًا لكونه من أكثر المقاييس شيوعًا في البحوث الاجتماعية والسلوكية لقدراته العالية على تقييم درجة ترابط البنود المكونة لكل مقياس، ولتعزيز الصدق البنائي للأداة، تم تحليل الصدق التقاربي من خلال مؤشر متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE)، الذي يقيس مدى تقارب البنود التابعة للبعد ذاته، بما يضمن انسجامها في قياس المفهوم الكامن المستهدف بشكل دقيق ومتناسك.

كما تضمن فحص الاتساق الداخلي تحليل معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد التابع له، استنادًا إلى المعيار الذي أشار إليه (Kaiser 1974)، حيث اعتمد الحد الأدنى المقبول لمعامل الارتباط عند قيمة 0.50، مع استبعاد أي بند لا يحقق هذا المستوى لضمان دقة تمثيله للبعد المعني.

وقد أسهمت هذه الإجراءات مجتمعة في تعزيز موثوقية أدوات القياس ودقتها، بما يدعم قوة النتائج المتحصل عليها ويضمن سلامة الاستنتاجات المستندة إلى التحليل الإحصائي.

Average variance expected متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	State ments العبارات	Variable المتغير	
0.673	0.721	0.00	0.450	0.895	0.786	A1	العوامل المادية	بيئة العمل
		0.00	0.603	0.469		A2		
		0.00	0.520	0.799		A3		
	0.740	0.00	0.599	0.769		B1	العوامل الاجتماعية	
		0.00	0.588	0.710		B2		
		0.00	0.626	0.742		B3		
	0.549	0.00	0.730	0.628		C1	العوامل التنظيمية	
		0.00	0.692	0.703		C2		

		0.0 0	0.824	0.317		C3	العوامل الشخ صية	
	0.683	0.0 0	0.594	1.032		D1		
		0.0 0	0.435	0.507		D2		
		0.0 0	0.450	0.509		D3		
0.6 92	0.687	0.0 0	0.650	0.650	0.738	A1	أصالة الأفكار	الإبداع الإداري
		0.0 0	0.692	0.662		A2		
		0.0 0	0.599	0.749		A3		
	0.829	0.0 0	0.626	0.821		B1	طلاقة الأفكار	
		0.0 0	0.626	0.871		B2		
		0.0 0	0.571	0.794		B3		
	0.713	0.0 0	0.639	0.683		C1	مرونة الأفكار	

		0.0 0	0.475	0.580		C2		
		0.0 0	0.594	0.876		C3		
	1.45	0.0 0	0.725	0.613		D1	الوعي بوجود المشكلا ت	
		0.0 0	0.647	0.604		D2		
		0.0 0	0.538	0.481		D3		
		0.0 0	0.644	0.611		D4		

جدول رقم: 7

المصدر الطالب، 2025

مقياس تطبيق المتغير الأول (بيئة العمل):

أوضحت النتائج أن معاملات الارتباط بين العبارات والمتغير بيئة العمل جاءت متفاوتة؛ إذ تجاوز عدد من القيم مستوى (0.70)، مما يشير إلى قوة العلاقة لتلك العبارات، بينما ظهرت معاملات أخرى ضمن المستوى المتوسط (بين 0.5 و 0.7)، إضافة إلى بعض القيم المنخفضة (أقل من 0.5).

وعلى الرغم من هذا التباين، فإن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، مما يشير إلى تحقق الصدق الداخلي للمقياس بدرجة مقبولة.

أما بالنسبة لـ متوسط التباين المستخرج (AVE) فقد بلغت قيمته (0.673) لمتغير بيئة العمل، وهي قيمة مرتفعة تعكس تحقق مستوى جيد من الصدق التقاربي بما يتوافق مع المعايير العلمية المعتمدة لتقييم جودة المقاييس.

مقياس تطبيق المتغير الثاني (الإبداع الإداري):

أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بين العبارات ومتغير الإبداع الإداري جاءت متفاوتة؛ إذ تجاوز عدد من القيم مستوى (0.70)، مما يشير إلى قوة العلاقة لبعض العبارات، بينما ظهرت معاملات أخرى ضمن المستوى المتوسط (بين 0.5 و 0.7)، بالإضافة إلى قيمة واحدة منخفضة نسبياً (أقل من 0.5).

وعلى الرغم من هذا التفاوت، إلا أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0.0001)، بما يشير إلى تحقق الصدق الداخلي للمقياس بشكل عام.

أما بالنسبة لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) فقد بلغت (0.692)، وهي قيمة مرتفعة تعكس تحقق مستوى جيد من الصدق التقاربي، وذلك بما يتوافق مع المعايير العلمية المعتمدة لتقييم جودة المقاييس.

ثبات أداة الدراسة:

يعبر ثبات الاستبيان عن مدى استقرار نتائجه عند إعادة تطبيقه على العينة نفسها في أوقات مختلفة، وهو ما يُعد مؤشراً مهماً على مصداقية الأداة البحثية، وللتحقق من مستوى هذا الثبات، تم احتساب معامل ألفا كرونباخ، حيث تشير القيمة التي تتجاوز (0.7) وفقاً لمعايير Hair إلى مستوى جيد من الثبات، مما يدل على اتساق داخلي مرتفع لفقرات الاستبيان وقدرته على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة وموثوقية.

Cronbach's alpha		Number of statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0.902	0.896	12	العوامل المادية	بيئة العمل
	0.899			
	0.895			
	0.886		العوامل الاجتماعية	
	0.890			
	0.892		العوامل التنظيمية	
	0.888			
	0.898		العوامل الشخصية	
	0.896			
	0.897			
0.945	0.937	13	أصالة الأفكار	الإبداع الإداري
	0.939		طلاقة الأفكار	

	0.941			
	0.938		مرونة الأفكار	
	0.939			
	0.939		الوعي بوجود المشكلات	
	0.944			
	0.941			
	0.944			
	0.942			
	0.939			
	0.939			
	0.948			

جدول رقم: 8

المصدر الطالب، 2025

بيئة العمل:

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمتغير بيئة العمل بلغت 0.902 وهي قيمة عالية جدًا، وتشير إلى درجة ممتازة من الثبات الداخلي لأداة القياس.

ووفقًا لما أشار إليه كيرد (2015)، فإن القيم التي تتجاوز 0.90 تعكس اتساقًا داخليًا قويًا وتدل على موثوقية عالية للمقياس، خاصة في الدراسات السلوكية.

الابتكار الإداري:

أما متغير الابتكار الإداري فقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ 0.945 ، وهي أيضًا قيمة مرتفعة جدًا، مما يعكس مستوى عاليًا من الثبات الداخلي ويؤكد موثوقية المقياس، ووفقًا للمعايير العلمية، تُعد هذه القيمة دليلًا واضحًا على أن العبارات المستخدمة في هذا البُعد تقيس نفس المفهوم بدرجة كبيرة من الاتساق.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

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

جدول رقم: 9

المصدر الطالب، 2025

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقًا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في [5 100 (المقياس الخماسي) = 20%]

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جدًا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68%	متوسط

مرتفع	من 68 إلى أقل من 84%	موافق	من 3.40 إلى أقل من 4.20
مرتفع جداً	من 84 إلى أقل من 100%	موافق بشدة	من 4.20 إلى أقل من 5

جدول رقم: 10

المصدر الطالب، 2025

ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

المتغير		المتوسط الحسابي		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
بيئة العمل	العوامل المادية	1.33	1.38	غير موافق بشدة	منخفض جداً	غير موافق بشدة	منخفض جداً
	العوامل الاجتماعية	1.36		غير موافق بشدة	منخفض جداً	غير موافق بشدة	منخفض جداً
	العوامل التنظيمية	1.53		غير موافق بشدة	منخفض جداً	غير موافق بشدة	منخفض جداً

منخفض جداً	غير موافق بشدة	منخفض جداً	غير موافق بشدة		1.30	العوامل الشخصية	
منخفض جداً	غير موافق بشدة	منخفض جداً	غير موافق بشدة		1.45	أصالة الأفكار	
منخفض جداً	غير موافق بشدة	منخفض جداً	غير موافق بشدة		1.31	طلاقة الأفكار	
منخفض جداً	غير موافق بشدة	منخفض جداً	غير موافق بشدة	1.32	1.36	مرونة الأفكار	الابتكار الإداري
منخفض جداً	غير موافق بشدة	منخفض جداً	غير موافق بشدة		1.45	الوعي بوجود المشكلات	

جدول رقم: 11

المصدر الطالب، 2025

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

توضح الجداول أدناه معاملات الارتباط الخطي لمتغيرات الدراسة المختلفة باستخدام معامل بيرسون، حيث تم حساب هذه المعاملات بعد جمع البيانات من عينة الدراسة وتحليلها إحصائيًا بواسطة الأدوات المناسبة، ويساهم هذا التحليل في التعرف على طبيعة العلاقات المحتملة بين المتغيرات، ويُعد تحليل الارتباط أحد الأساليب الإحصائية الأساسية التي تتيح فهم الترابط بين المتغيرات دون افتراض وجود علاقة سببية مباشرة، كما يمهد الطريق لإجراء اختبارات أكثر تعمقًا مثل تحليل الانحدار أو النمذجة الهيكلية وفقًا لأهداف الدراسة وطبيعتها.

بيئة العمل	الإبداع الإداري
Pearson correlation	0.832
Sig.(2tailed)	<0.01
N	37

جدول رقم: 12

المصدر الطالب، 2025

بيئة العمل	طلاقة الأفكار
Pearson correlation	0.691
Sig.(2tailed)	<0.01
N	37

جدول رقم: 13

المصدر الطالب، 2025

أصالة الأفكار	بيئة العمل	
0.678	Pearson correlation	بيئة العمل على أصالة الأفكار
<0.01	Sig.(2tailed)	
37	N	

جدول رقم: 14

المصدر الطالب، 2025

مرونة الأفكار	العوامل الاجتماعية	
0.629	Pearson correlation	العوامل الاجتماعية على مرونة الأفكار
<0.01	Sig.(2tailed)	
37	N	

جدول رقم: 15

المصدر الطالب، 2025

الوعي بوجود المشكلات	العوامل المادية	
0.636	Pearson correlation	العوامل المادية على الوعي بوجود المشكلات
<0.01	Sig.(2tailed)	
37	N	

جدول رقم: 16

المصدر الطالب، 2025

طلاقة الأفكار	العوامل الشخصية	
0.708	Pearson correlation	العوامل الشخصية على طلاقة الأفكار
<0.01	Sig.(2tailed)	
38	N	

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

فرضيات الدراسة

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري في شركة ميادين بالرياض.

Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و تعزيز وتطوير الإبداع الإداري لدى الموظفين في شركة ميادين بالرياض.

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عناصر بيئة العمل و تحسين الأداء الإداري والابتكار المؤسسي في شركة ميادين بالرياض.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحفيز التفكير الإبداعي والمبادرات التطويرية في شركة ميادين بالرياض.

Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ودعم التعاون والولاء المؤسسي في شركة ميادين بالرياض.

He: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتطوير مهارات الموظفين الإبداعية والمهنية في شركة ميادين بالرياض.

العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري:

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.832	0.693

Note. Models estimated using sample size of N=37

Omnibus ANOVA Test

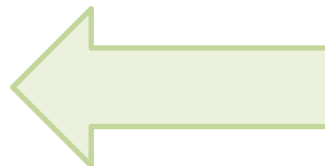
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الاول بيئة العمل	5.78	1	5.7836	78.9	001.>
Residuals	2.57	35	0.0733		

of squares sum Note. Type 3

Model Coefficients - المتغير الثاني الإبداع الإداري

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.0742	0.155	0.477	0.636
المتغير الاول بيئة العمل	0.9582	0.108	8.882	001.>

الابتكار الإداري



بيئة العمل

العلاقة بين بيئة العمل وطلاقة الأفكار:

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.691	0.477

Note. Models estimated using sample size of N=37

Omnibus ANOVA Test

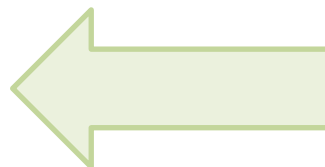
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الاول بيئة العمل	5.94	1	5.936	32.0	001.>
Residuals	6.50	35	0.186		

of squares sum Note. Type 3

Model Coefficients - بعد 2 متغير 2 طلاقة الأفكار

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.0249-	0.247	0.101-	0.920
المتغير الاول بيئة العمل	0.9707	0.172	5.655	001.>

طلاقة الأفكار



بيئة العمل

العلاقة بين بيئة العمل وأصالة الأفكار:

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.678	0.460

Note. Models estimated using sample size of N=37

Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الاول بيئة العمل	5.54	1	5.538	29.8	001.>
Residuals	6.51	35	0.186		

of squares sum Note. Type 3

Model Coefficients - بعد 1 متغير 2 اصالة الافكار

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.156	0.248	0.630	0.533
المتغير الاول بيئة العمل	0.938	0.172	5.456	001.>



العلاقة بين العوامل الاجتماعية ومرونة الأفكار:

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.629	0.395

Note. Models estimated using sample size of N=37

Omnibus ANOVA Test

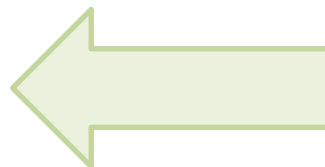
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
بعد 2 متغير 1 العوامل الاجتماعية	3.02	1	3.021	22.9	001.>
Residuals	4.62	35	0.132		

of squares sum Note. Type 3

Model Coefficients - بعد 3 متغير 2 مرونة الأفكار

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.632	0.164	3.86	001.>
بعد 2 متغير 1 العوامل الاجتماعية	0.536	0.112	4.78	001.>

مرونة الأفكار



العوامل الاجتماعية

العلاقة بين العوامل المادية والوعي بوجود المشكلات:

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.636	0.404

Note. Models estimated using sample size of N=37

Omnibus ANOVA Test

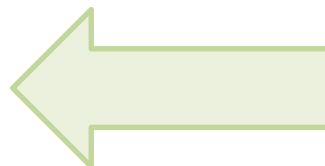
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
بعد 1 متغير 1 العوامل المادية	4.00	1	4.001	23.8	001.>
Residuals	5.89	35	0.168		

of squares sum Note. Type 3

Model Coefficients - بعد 4 متغير 2 الوعي بوجود المشكلات

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.430	0.219	1.96	0.058
بعد 1 متغير 1 العوامل المادية	0.762	0.156	4.88	001.>

الوعي بوجود المشكلات



العوامل المادية

العلاقة بين العوامل الشخصية وطلاقة الأفكار:

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.708	0.501

Note. Models estimated using sample size of N=37

Omnibus ANOVA Test

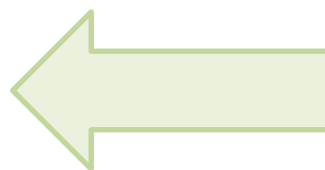
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
بعد 4 متغير 1 العوامل الشخصية	6.23	1	6.225	35.1	001.>
Residuals	6.21	35	0.177		

of squares sum Note. Type 3

Model Coefficients - بعد 2 متغير 2 طلاقة الافكار

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.0114-	0.234	0.0488-	0.961
بعد 4 متغير 1 العوامل الشخصية	1.0227	0.173	5.9247	001.>

طلاقة الأفكار



العوامل الشخصية

الخاتمة

في ضوء ما تم طرحه في هذا الفصل، جرى تقديم عرض متكامل لخصائص عينة الدراسة، تلاه تنفيذ اختبارات الصدق والثبات للتحقق من ملاءمة أداة القياس وموثوقيتها، كما تم تحليل المؤشرات الإحصائية الوصفية لمتغيرات الدراسة بهدف التعرف على مستوى استجابات أفراد العينة تجاه محاور البحث، إضافةً إلى ذلك تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، ويسهم هذا الفصل في توفير فهم أعمق لمحتوى الدراسة، ويمهّد للانتقال إلى الفصل التالي المتعلق بالاستخلاصات والتوصيات، بما يدعم المجال البحثي ويحقق أهداف الدراسة.

المراجع

- الجميلي، م. (2008). الأنماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر موظفي مجلس الشورى (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الجمعة، أ.، وشاكرة، ف. (2011). [موضوع الدراسة حول الإبداع].
- المبيضين، م. وآخرين (2011): "أثر التمكين الإداري في السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية"
- السلمي، خ. (2022). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة. جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة.
- العزاوي، ن. (2012). أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (33)
- عكر، م. (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 1، العدد (11).
- المدني، م. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (181)، الجزء الثالث.
- النفعي، ض. (2003). الإبداع من أجل التطور الإداري في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة.
- النهود، م. (2022). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. المجلة العربية للنشر العلمي، (45)
- اللوزي، م. (2012). التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة.
- زعلاني، س، م، خ. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر (مذكرة تخرج). جامعة 8 ماي 1945 قالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- شاهيناز، د. (دون سنة). أثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة بولاية قسنطينة (رسالة ماجستير). جامعة منتوري.

الملاحق

يسعدني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري وذلك بالتطبيق على شركة ميادين بمدينة الرياض وقد تم إعداد هذا الاستبيان بعناية ليعكس آراءكم وتجاربكم الواقعية في بيئة العمل ولتتيح لكم فرصة التعبير عن وجهات نظركم تجاه أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري وإن مشاركتكم تمثل جزءاً أساسياً من نجاح هذا البحث ولذلك نأمل منكم التفضل بالإجابة على جميع الأسئلة المطروحة من خلال وضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيكم بأكبر قدر من الدقة والصدق ونود أن نؤكد أن جميع الإجابات تُعد صحيحة ما دامت تعبر عن قناعاتكم وتجاربكم الشخصية، وأن الغاية من هذا الاستبيان ليست التقييم الفردي بل جمع بيانات موضوعية وواقعية تسهم في بناء فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بما يساعد على استخلاص نتائج علمية وتوصيات عملية يمكن أن تُسهم في تطوير بيئة العمل واثرها على الإبداع الإداري داخل الشركة.

الجنس: ذكر انثى

☐ المؤهل الدراسي: ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
العوامل المادية						

					1	إضاءة مكان العمل ملائمة.
					2	درجة الحرارة مناسبة في مكان العمل.
					3	تعتقد بأن مكان العمل يتوفر على النظافة اللازمة.
العوامل الاجتماعية						
					4	تعمل المؤسسة على تسهيل عملية التواصل بين العامل والإدارة
					5	تشعر بأن روح العمل كفريق مع زملائك سائدة في مكان العمل.
					6	تقوم العلاقة بين الموظف ورئيسه في العمل على الاحترام المتبادل والتقدير.
العوامل التنظيمية						
					7	يوجد وضوح في الوظائف وعدم التداخل في المسؤوليات والصلاحيات.
					8	ترى بأن ترتيب مكان العمل وتصميمه الداخلي ملائم من أجل قيامك بالعمل.
					9	أوقات الراحة التي تمنحها لك المؤسسة مقارنة بالمهام التي تؤديها كافية.
العوامل الشخصية						
					10	تعتقد أن المهام الموكلة إليك تتماشى مع قدراتك.
					11	توظف أخلاقيات العمل أثناء تأدية عملك.
					12	تستخدم قدرتك الشخصية في أداء مهامك.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من 20 إلى 30 سنة ☐ من 30 إلى 39 سنة ☐ من 40 إلى 50 سنة ☐

المؤهل الدراسي: ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐

الإبداع الإداري

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أصالة الأفكار						
1	تنجز مايسند اليك من أعمال بأسلوب متجدد.					
2	تحاول كل مرة كسر حاجز الروتين في مكان العمل.					
3	لديك المهارة في النقاش والحوار أثناء الاجتماعات.					
طلاقة الأفكار						
4	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة في مجال عملك.					
5	تقترح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
6	لديك القدرة على صياغة الأفكار لتوظيفها في مواقف معينة.					
مرونة الأفكار						
7	تمتلك القدرة على تقديم أفكار متجددة من حين لآخر.					
8	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيك للاستفادة منه.					

					9	تحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.
الوعي بوجود المشكلات						
					10	يمكنك التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها.
					11	تستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات في العمل.
					12	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقوم به من عمل.
					13	تمتلك قدرات عالية في اكتشاف مشكلات العمل الخاصة بالأفراد الآخرين.