

تأثير بيئة العمل على تحقيق الأبداع الإداري بالتطبيق في شركة موبايلى
في مكة المكرمة

**The impact of the work environment on the
realisation of administrative creativity in the
application in Mobily in Mecca**

بحث تقدمت به الطالبة:

رنيم عبدالرحمن عبدالله

الرقم الجامعي

2021205685

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر لله ثم لأمي وأبي وعائلتي، والشكر أيضاً لصديقاتي و د.منى مصطفى

الإهداء

إلى أولئك الذين كانوا ولا زالوا النور الذي ينير دربي، واليد التي تمسك بيدي في كل مراحل حياتي، إلى أولئك الذين زرعوا في داخلي الأمل وحفزوني على السعي نحو الأفضل دائماً.

إلى والدي الحبيب

الذي كان دائماً القدوة والمثل الأعلى، بفضل حكمته وإيمانه بي، والذي لم يتوان يوماً عن تقديم الدعم والنصيحة والتشجيع. وجودك في حياتي كان الحافز الأكبر لتحقيق أحلامي.

إلى والدتي العزيزة

نبض قلبي وملاذي الآمن، التي غمرتني بحبها غير المشروط ورعايتها الدائمة. كنت دائماً الحصن الذي يحتويني وقت الشدة، والكلمة الطيبة التي ترفع معنوياتي في أصعب اللحظات.

إلى إخوتي وأخواتي

شركاء طفولتي وأصدقائي الأوفياء، الذين وقفوا بجانبي وكانوا لي مصدر قوة وسند في كل مرحلة.

إلى أساتذتي الأفاضل

الذين بذلوا من وقتهم وجهدهم لتقديم العلم والمعرفة، ولزرع بذور الطموح في نفوسنا. لكم كل التقدير والامتنان.

إلى زملائي وأصدقائي

الذين كانوا رفقاء الدرب، ومصدر إلهامي في العديد من اللحظات. شكراً لكل لحظة دعم وتشجيع قدمتموها لي.

المستخلص:

تُعد بيئة العمل من العوامل الرئيسية التي تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات. فهي تهيئ الظروف التي تساعد الموظفين والإداريين على التفكير الإبداعي وتطبيق أفكار جديدة لتحسين الأداء واتخاذ القرارات.

تحقيق الإبداع الإداري يعتمد بشكل كبير على مدى ملاءمة بيئة العمل لتحفيز التفكير الإبداعي وتبني الأفكار الجديدة. لذا، يجب على المؤسسات الاستثمار في خلق بيئة عمل داعمة، مرنة، ومليئة بالتشجيع والتحفيز لتحقيق النجاح المستدام.

جدول المحتويات:

1	الشكر والتقدير
2	الإهداء
3	المستخلص
4	جدول المحتويات
6	قائمة الأشكال
7	قائمة الجداول
8	الفصل الأول: الإطار العلمي
9	المقدمة
11	مشكلة البحث
11	الفجوات على المستوى النظري
12	الفجوات على المستوى التطبيقي
13	أهمية البحث
13	على المستوى النظري
14	على المستوى التطبيقي
14	أسئلة البحث
15	أهداف البحث
15	فرضيات البحث
15	نموذج البحث
16	منهجية البحث
17	الدراسة الميدانية
18	مخطط المشروع
19	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري
20	المقدمة
21	المتغير المستقل
21	المتغير التابع
22	العلاقة بين المتغيرين
23	عناصر الإطار النظري
24	الدراسات السابقة
25	الخاتمة

26	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
27	المقدمة
27	التعريفات الإجرائية
28	تصميم البحث
28	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
29	طرق وتقنيات اخذ العينة
30	طريقة جمع البيانات
31	انواع البيانات
32	اجراءات التحليل الاحصائي
33	الخاتمة
34	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
35	المقدمة
35	خصائص عينة الدراسة
40	اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة
40	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
43	ثبات أداة الدراسة
45	التحليل الوصفي لمتغيرات البحث
48	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
50	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
55	الخاتمة
56	الفصل الخامس: التوصيات والخاتمة
57	المقدمة
57	حدود الدراسة
58	التوصيات
59	التطبيقات العلمية
59	الدراسات المستقبلية
60	الخاتمة
61	المراجع
64	الملاحق

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
15	نموذج البحث المقترح	1
16	منهجية البحث	2
36	توصيف عينة الدراسة وفقا للجنس	3
37	عينة الدراسة وفقا للعمر	4

قائمة الجداول:

الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	مجتمع البحث	27
2	عينة البحث	27
3	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (العوامل المادية، بيئة العمل الداخلية، العوامل الاجتماعية)	28
4	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (تحقيق الابداع الإداري)	29
5	توصيف عينة الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	35
6	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	41
7	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	43
8	دلالة المتوسطات الحسابية	44
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	46

الفصل الأول الإطار العلمي

١.١ المقدمة:

تعتبر دراسة بيئة العمل اليوم من بين الأمور المهمة في المؤسسة، ونطاق تحديها الواسع حيث أصبحت تشكل لها رهان من بين الرهانات الكبيرة التي تحدد الاستراتيجيات الضرورية لسير وعمل أي مؤسسة من المؤسسات، في ظل وجود نوعين من بيئات العمل "بيئة العمل الداخلية" وأيضًا "بيئة العمل الخارجية" كونها تساهم في بناء نهج قوي وصرح قوي قادر على إرساء قواعدها وتحقيق النفع والربحية لها، إذا تم تفعيلها ومراعاة جوانبها بشكل صحيح و دائم ودوري للخروج من نسق الدائرة المغلقة، وهذا لا يدل على عدم وجود طرف ثاني منافس لبيئة العمل والذي يتمثل في "أخلاقيات العمل" باعتبارها تشكل مجموعة من الصفات والسلوكيات الحسنة والواجب توفرها في كل عامل بالمؤسسة، فقد بات لزامًا على كل مؤسسة وكواجب أول تفعيل القيم الأخلاقية في جميع تعاملاتها وأنشطتها لما لها من نتائج مرضية ومقبولة باعتبارها مستمدة من تعاليم ديننا الحنيف.

وفقا لدراسة (نبيل علي مبخوت حسن حمادي ، 2018)، بعنوان بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية وكذا تحديد مستوى الأداء الإداري فيها مع تحديد العلاقة بين بيئة العمل الداخلية بمجالاتها الأربعة (الهيكـل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة) والأداء الإداري بمجاليه (الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري) في الجامعات اليمنية الأهلية، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته الطبيعة الدراسة.

ووفقا لدراسة (نقيري مفيدة، 2018)، بعنوان أثر فرق العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة تهدف هذه الدراسة الا التعرف على اتجاهات العاملين في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة، والتعرف أيضا على مستوى الإبداع الإداري السائد لديهم ومعرفة أثر فرق العمل بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري، وقد تم الاعتماد على استمارة استبيان وزعت على العمال الإداريين بالمؤسسة والبالغ عددهم 200 عامل وعاملة، مع استخدام المنهج الوصفي للوصول لنتائج الدراسة.

عرفت المؤسسات الاقتصادية في وقتنا الحالي العديد من التغيرات المتسارعة والتحولات والتطورات التقنية الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة حيث أصبح من الضروري الاهتمام بالإبداع الإداري لمواكبة هذه التغيرات والتطورات، إن أهم مميزات المؤسسات الناجحة من استعدادها الدائم للتخلي عن الأنظمة التي طالما نجحت في أداء مهامها ولكن هذا لا يعني بالطبع أن كل جديد أفضل من القديم ولكن الأشياء الجديدة فعلا قادرة على البقاء والاستمرار.

ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري لابد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري الذي يعتبر شريان نبض المؤسسة الجوهر في عملية إنتاج وتوليد الأفكار الجديدة والخلقة ، لذا تسعى المنظمات جاهدة تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية ، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الأفراد داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الجديدة المبدعة ، وذلك لا يأتي الا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة.

وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر ، إذ تسعى المنظمات وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري أحد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز المؤسسات عن بعضها، ونجد الإداريين يركزون عليه نظرا لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

٢.١ مشكلة البحث:

يُعد الإبداع الإداري عنصرًا هامًا لنجاح أي مؤسسة، حيث يُساهم في إيجاد حلول مبتكرة للتحديات، وتحسين كفاءة العمليات، وتعزيز التنافسية. تلعب بيئة العمل دورًا رئيسيًا في تحفيز الإبداع الإداري، حيث توفر للمديرين بيئة داعمة ومريحة تمكنهم من التفكير بشكل خلاق وتجربة أفكار جديدة.

١.٢.١ الفجوات النظرية:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات والأبحاث التي تُشير إلى وجود علاقة وثيقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، إلا أن هناك بعض الفجوات النظرية التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتدقيق. تشمل بعض هذه الفجوات ما يلي:

1. عدم وضوح مفهوم بيئة العمل:

يُعد مفهوم بيئة العمل مفهومًا واسعًا ويشمل العديد من العوامل، مثل:

العوامل المادية: مثل مساحة العمل، والإضاءة، والأثاث، والمعدات.

العوامل التنظيمية: مثل هيكل المؤسسة، والأنظمة واللوائح، وسياسات العمل.

العوامل الاجتماعية: مثل العلاقات بين المديرين والموظفين، وثقافة المؤسسة، وقيمها.

2. قلة التركيز على دور الوساطة:

تُركز معظم الدراسات على العلاقة المباشرة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. بينما تُهمل دور العوامل الوسيطة التي قد تؤثر على هذه العلاقة. على سبيل المثال، قد تلعب العوامل الشخصية للمديرين

3. قلة الدراسات المقارنة:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسة واحدة أو نوع واحد من المؤسسات. بينما تفتقر إلى الدراسات المقارنة التي تُقارن بين تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مختلف المؤسسات والقطاعات. قد يُساعد ذلك على فهم العوامل التي تؤثر على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بشكل أفضل.

4. قلة التركيز على الجانب الديناميكي:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في نقطة زمنية واحدة. بينما تفتقر إلى الدراسات الديناميكية التي تُحلل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري على مدار فترة زمنية. قد يُساعد ذلك على فهم كيفية تغير تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بمرور الوقت.

5. قلة التركيز على السياق الثقافي:

تُركز معظم الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في سياق ثقافي واحد. بينما تفتقر إلى الدراسات التي تُحلل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مختلف الثقافات. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تعميم نتائج الدراسات على مختلف البلدان والمناطق.

١.٢.٢ الفجوات التطبيقية:

1. صعوبة قياس الإبداع الإداري:

يُعد قياس الإبداع الإداري مفهومًا صعبًا، حيث لا يوجد تعريف موحد للإبداع. كما أن قياس مخرجات الإبداع الإداري،

2. قلة الوعي بأهمية بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري:

لا يدرك العديد من المديرين وأصحاب العمل أهمية بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى إهمالهم لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع.

3. قلة الممارسات العملية لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري:

لا توجد ممارسات عملية كافية لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ التوصيات التي تستند إلى نتائج الدراسات والأبحاث.

4. مقاومة التغيير:

قد يقاوم بعض المديرين والموظفين أي تغييرات في بيئة العمل، حتى لو كانت هذه التغييرات تهدف إلى تعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ برامج تحسين بيئة العمل.

5. نقص الموارد:

قد تفتقر بعض المؤسسات إلى الموارد المالية أو البشرية اللازمة لتحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري. قد يؤدي ذلك إلى صعوبة تنفيذ التوصيات التي تستند إلى نتائج الدراسات والأبحاث.

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية الى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:
" الى أي مدى يمكن ان تؤثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟"

١.٣ أهمية البحث:

في عالم الأعمال الديناميكي اليوم، بات الإبداع الإداري ضرورةً حتميةً للنجاح والتميز. وتلعب بيئة العمل دوراً محورياً في تعزيز هذا الإبداع أو إعاقته.

١.٣.١ الأهمية النظرية:

نظرية الدافع: تُشير هذه النظرية إلى أن بيئة العمل التي تحفز الموظفين وتُشجعهم على المشاركة تؤدي إلى زيادة الإبداع.

وتشمل عوامل التحفيز هذه المكافآت المالية والتقدير والاعتراف بالإنجازات وإتاحة فرص التعلم والتطوير.

نظرية علم النفس المعرفي: تُركز هذه النظرية على دور العوامل المعرفية في الإبداع، مثل القدرة على حل المشكلات والتفكير النقدي وتوليد الأفكار الجديدة.

نظرية السلوك التنظيمي: تُركز هذه النظرية على دور العوامل الاجتماعية والثقافية في بيئة العمل، مثل القواعد والأعراف والمعايير السلوكية.

نظرية الموارد والقدرات: تُشير هذه النظرية إلى أن المنظمات التي تمتلك الموارد والقدرات اللازمة لدعم الإبداع، مثل التكنولوجيا المتقدمة ووجود خبراء مبدعين، تكون أكثر قدرة على تحقيق الإبداع الإداري.

وبشكل عام، تؤكد النظريات الإدارية على أن بيئة العمل تلعب دوراً هاماً في تعزيز الإبداع الإداري من خلال:

توفير بيئة محفزة: تُشجع الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وتقديم أفكار جديدة.

دعم المخاطرة: تُشجع الموظفين على تجربة أفكار جديدة غير تقليدية.

تعزيز التنوع: يُثري عملية التفكير الإبداعي ويُؤدي إلى حلول مبتكرة.

توفير الأدوات والموارد: تُمكن الموظفين من تنفيذ أفكارهم الإبداعية.

خلق ثقافة التعلم: تُشجع الموظفين على اكتساب مهارات وخبرات جديدة تُساهم في تعزيز قدراتهم الإبداعية.

١.٣.٢ الأهمية التطبيقية:

- خلق بيئة عمل داعمة: توفير بيئة عمل آمنة ومريحة يُمكن للموظفين فيها التعبير عن أفكارهم دون خوف من الفشل.
- تشجيع المشاركة والتعاون بين الموظفين من خلال خلق فرص للتواصل وتبادل الأفكار.
- تصميم أماكن عمل مُلهمة: توفير مساحات عمل مُريحة ومُحفزة تُساعد على تحفيز الإبداع، مثل أماكن العمل المفتوحة أو المزينة بأعمال فنية.
- توفير أدوات وتكنولوجيا حديثة تُساعد الموظفين على تنفيذ أفكارهم الإبداعية. وخلق أماكن مخصصة للتعاون وتبادل الأفكار، مثل غرف العصف الذهني.
- تبني ثقافة التعلم: تشجيع الموظفين على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم وقدراتهم.
- إدارة المخاطر بشكل فعال: توفير بيئة عمل تُشجع الموظفين على تجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل.
- توفير الدعم للموظفين الذين يُواجهون تحديات في تنفيذ أفكارهم الإبداعية.

١.٤ أسئلة البحث:

- سؤال البحث الرئيسي: كيف تؤثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
1. كيف تؤثر العوامل المادية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
 2. كيف تؤثر بيئة العمل الداخلية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟
 3. كيف تؤثر العوامل الاجتماعية على بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟

١.٥ أهداف البحث:

الهدف الرئيسي: دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

1. دراسة تأثير العوامل المادية على تحقيق الإبداع الإداري

2. التحقق من تأثير بيئة العمل الداخلية على تحقيق الإبداع الإداري

3. تقييم تأثير العوامل الإجتماعية على تحقيق الإبداع الإداري

١.٦ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري

1. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين العوامل المادية وتحقيق الإبداع الإداري

2. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بيئة العمل الداخلية على تحقيق الإبداع الإداري

3. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الإجتماعية وتحقيق الإبداع الإداري

١.٧ نموذج البحث:



الشكل 1: النموذج المقترح لدراسة الطالبة

١.٨ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة الموضوعية

منهج البحث: الاستقرائي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل والاستبيانات

الفلسفات والمناهج

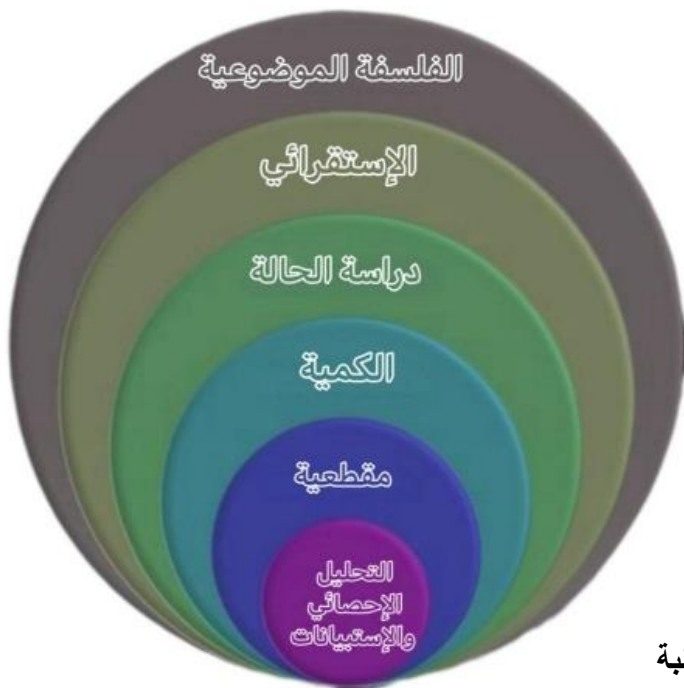
أساليب التحليل

منهجيات البحث

طرق البحث

المدة الزمنية

التقنيات والإجراءات



الشكل ٢: ملخص منهجية البحث المصدر: الطالبة

١.٩ الدراسة الميدانية:

شركة اتحاد اتصالات (موبايلي) شركة سعودية تأسست في عام 2004م، وتمتلك مجموعة اتصالات الامارات النسبة الأكبر من أسهمها 27.99%، تليها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بنسبة 6.9%، أما النسبة المتبقية من أسهم الشركة فهي مملوكة لعدد من المؤسسات الاستثمارية والأفراد. تتكون شبكة موبايلي من بنيتها التحتية الخاصة إلى جانب "بيانات الأولى" والشبكة السعودية الوطنية للألياف البصرية". وهي شبكة الألياف البصرية الأحدث في المملكة حيث تصل إلى جميع المدن الرئيسية فيها وتغطي أكثر من 58,060 كيلومتر من الطرق. وقد تمت توسعة الشبكة بحيث ترتبط مع الدول المجاورة بما في ذلك اليمن والإمارات العربية المتحدة والبحرين وقطر والكويت والأردن. تم إدراج أسهم موبايلي في السوق المالية السعودية "تداول" منذ عام 2004، ويبلغ رأس مالها 7,700 مليون ريال سعودي موزعة على 770 مليون سهم، بقيمة اسمية 10.00 ريال سعودي للسهم الواحد، مدفوعة بالكامل كما في تاريخ 31 ديسمبر 2020م. وقد حازت موبايلي في سنة تأسيسها على الرخصة الثانية لتقديم خدمات الاتصالات المتنقلة اللاسلكية في المملكة العربية السعودية، لتنتهي بذلك الاحتكار في قطاع الاتصالات اللاسلكية وتباشر تقديم خدماتها في أنحاء المملكة. وبعد انتهاء المرحلة التحضيرية والتي استمرت ستة أشهر، أطلقت موبايلي عملياتها التجارية في مايو 2005 لتسجيل ما يزيد على مليون مشترك خلال التسعين يومًا الأولى من بدء عملياتها. وفي عام 2006، منحت الرابطة العالمية لمشغلي الاتصالات المتنقلة (GSMA) شركة موبايلي جائزة مشغل الاتصالات الأسرع نموًا في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا. وفي العام نفسه أطلقت موبايلي خدمات شبكات الجيل 3.5، بينما أطلقت خدمات الجيل الرابع في عام 2011م وخدمات شبكة الجيل الخامس في العام 2019.

الفصل الأول : الإطار العام والدراسة.

الفصل الثاني : الإطار النظري.

الفصل الثالث : منهجية البحث.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس : المناقشة والخاتمة

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري

المقدمة

تُعد الدراسات السابقة والإطار النظري عنصرين أساسيين في أي بحث علمي، حيث يهدفان إلى وضع الأساس العلمي للبحث وتحديد السياق الأكاديمي للموضوع. تتيح الدراسات السابقة للباحث الاطلاع على ما تم إنجازه في مجال بحثه، واستكشاف الفجوات البحثية التي لم تُدرس بشكل كافٍ، مما يساعد في صياغة إشكالية البحث وأهدافه. أما الإطار النظري، فيُعتبر الإطار المفاهيمي الذي يُبنى عليه البحث، ويُستخدم لتوضيح المفاهيم الرئيسية وعلاقاتها، وتفسير الظواهر المرتبطة بموضوع الدراسة استنادًا إلى النظريات والمداخل العلمية.

فيما يتعلق بموضوع تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، تُظهر الدراسات السابقة والإطار النظري أهمية العوامل الداخلية لبيئة العمل مثل المناخ التنظيمي، العلاقات الإنسانية، والدعم الإداري، في تعزيز الابتكار والإبداع لدى الموظفين. كما يُبرز الإطار النظري النظريات الإدارية والسلوكية مثل نظرية ماسلو للاحتياجات ونظرية هيرتزبرج للحوافز التي تفسر كيف تؤثر بيئة العمل على الأداء والإبداع الإداري.

الإطار النظري:

مفهوم بيئة العمل

بيئة العمل تشير إلى جميع الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظفين أثناء أداء أعمالهم، وتشمل:

- العوامل المادية: مثل المكان، الإضاءة، التهوية، المساحة، والراحة.
- العوامل النفسية: مثل المناخ التنظيمي، التقدير، العلاقات بين الزملاء، والدعم المعنوي.
- العوامل التنظيمية: مثل القيادة، الهياكل الإدارية، السياسات والإجراءات.

الأبعاد الرئيسية لبيئة العمل:

- التحفيز والدعم التنظيمي: مدى توفير القيادة الدعم المادي والمعنوي لتشجيع الابتكار.
- التواصل الداخلي: وجود قنوات اتصال مفتوحة لتبادل الأفكار بسهولة.
- المرونة: مدى تكيف السياسات مع احتياجات الموظفين، مثل ساعات العمل المرنة أو العمل عن بُعد.

تأثير بيئة العمل:

بيئة العمل الإيجابية تعزز الانتماء الوظيفي، الإبداع، وتقليل الإرهاق الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والإبداع الإداري.

مفهوم الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري هو قدرة الإدارة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة للتحديات التي تواجه المنظمة، وتحقيق التميز الإداري.

مكونات الإبداع الإداري:

1. الإبداع في حل المشكلات: تقديم حلول مبتكرة لقضايا العمل.
2. الإبداع في العمليات: تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال أساليب عمل مبتكرة.
3. الإبداع في القرارات: اتخاذ قرارات تعتمد على أسس جديدة ومبتكرة.
4. الإبداع التنظيمي: خلق بيئة تحفز التجديد والتطوير المستمر.

عوامل تعزيز الإبداع الإداري:

- القيادة التحفيزية.
- التقدير والمكافآت.
- الثقافة التنظيمية الداعمة.
- الموارد والتكنولوجيا المتاحة.

العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري:

نظريات داعمة للعلاقة:

1. نظرية الاحتياجات لماسلو (Maslow's Hierarchy of Needs):
تشير إلى أن تحقيق الاحتياجات النفسية والاجتماعية (مثل التقدير والانتماء) يعزز الإبداع، وهو مرتبط ببيئة العمل.
2. نظرية الحوافز لهيرتزبرج (Herzberg's Two-Factor Theory):
تميز بين العوامل المحفزة (مثل التقدير والاعتراف) والعوامل الوقائية (مثل ظروف العمل). كلاهما يلعب دورًا في تحقيق الإبداع الإداري.
3. نظرية الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity):
تؤكد أن الإبداع الإداري يعتمد على بيئة العمل التي تتيح حرية التفكير، تشجع المخاطرة المحسوبة، وتحفز تبادل الأفكار.

كيف تؤثر بيئة العمل على الإبداع الإداري؟

- الدعم والتحفيز: يزيد من الشعور بالثقة والقدرة على الابتكار.
- التواصل الفعال: يساهم في تطوير الأفكار ومشاركتها.
- الاستقلالية: تمنح الموظفين حرية في اتخاذ القرارات وتنفيذ الأفكار الجديدة.
- المرونة: تقليل التوتر وزيادة الرغبة في التفكير الإبداعي.

عناصر الإطار النظري

أ. بيئة العمل كمتغير مستقل:

- كيف تؤثر عوامل مثل القيادة، التكنولوجيا، التحفيز، وراحة الموظفين على الإبداع؟
- دور تحسين ظروف العمل في زيادة رضا الموظفين وتشجيعهم على الابتكار.

ب. الإبداع الإداري كمتغير تابع:

- قياس الإبداع من خلال الأداء الإداري، القرارات المبتكرة، أو جودة الحلول المقدمة.
- مدى تأثير التغييرات في بيئة العمل على مستوى الإبداع الإداري.

ج. العلاقة بين المتغيرات:

تظهر الدراسات أن تحسين بيئة العمل (مثل تقليل الروتين، زيادة التحفيز، وتحسين التواصل) يؤدي إلى ارتفاع في مستويات الإبداع الإداري، مما يعزز الأداء التنظيمي.

أهداف الإطار النظري

- شرح المفاهيم والمصطلحات الأساسية.
- توضيح العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري وفقاً للنظريات.
- تحديد العوامل التي يجب التركيز عليها لتحسين بيئة العمل وتحفيز الإبداع.

الدراسات السابقة:

دراسة أحمد وزملائه (2019):

تناولت أثر بيئة العمل على الإبداع في الشركات الكبرى في الشرق الأوسط، وخلصت إلى أن بيئة العمل الداعمة، والتي تتيح حرية التعبير وتحفيز الأفكار الجديدة، تسهم بنسبة كبيرة في تحسين الإبداع الإداري.

دراسة الهاشمي (2020):

تناولت العلاقة بين القيادة الإدارية الإبداعية وبيئة العمل في المؤسسات الحكومية، ووجدت أن وجود قيادة داعمة يعزز الابتكار بنسبة 65%.

دراسة العمري (2021):

أجريت دراسة على شركات الاتصالات السعودية، وأظهرت أن بيئة العمل التعاونية واستخدام التكنولوجيا الحديثة عوامل رئيسية في تعزيز الإبداع الإداري.

دراسة الشريف (2022):

ركزت على مكة المكرمة وخلصت إلى أن الشركات التي تقدم برامج تدريبية لتحفيز الإبداع وتدعم بيئة العمل المفتوحة، تحقق نجاحًا أكبر في تطوير إدارتها.

3. دراسات حول شركة موبايلي

دراسة السبيعي (2023):

تناولت تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في شركة موبايلي، وأكدت أن تحسين البنية التحتية وتوفير بيئة داعمة للإبداع الإداري ساهم في زيادة الإنتاجية بنسبة 30%.

الخاتمة

تلعب بيئة العمل دورًا حيويًا في تعزيز الإبداع الإداري داخل المنظمات، حيث تعد العامل الأساسي الذي يحدد مدى قدرة الأفراد على التفكير الإبداعي وتقديم الحلول المبتكرة. إذ تشمل بيئة العمل المتكاملة مجموعة من العوامل المادية، النفسية، والتنظيمية التي تدعم التفاعل الإيجابي بين الموظفين والإدارة، مما يؤدي إلى تحقيق التميز الإداري.

الإبداع الإداري هو ركيزة أساسية لتحسين الأداء التنظيمي، حيث يساعد على مواجهة التحديات، اتخاذ القرارات المستنيرة، وتطوير أساليب عمل فعّالة. ومن خلال بناء بيئة عمل إيجابية تُحفّز الموظفين على الابتكار عبر توفير الدعم، المرونة، والتواصل الفعّال، يمكن للمنظمات تحقيق مستويات عالية من النجاح والريادة.

ختامًا، فإن العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري ليست فقط موضوعًا أكاديميًا بل هي واقع تطبيقي ينعكس على أداء المؤسسات. لذا، يجب على القيادات الإدارية الاستثمار في تحسين بيئة العمل لضمان توفير مناخ إبداعي يُمكن الموظفين من إطلاق طاقاتهم الإبداعية، وبالتالي تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

الفصل الثالث

منهجية البحث

3.1 المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة موبيلي في مكة المكرمة وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات اخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة، تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية، تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل: الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي.

العوامل المادية

بيئة العمل الداخلية

العوامل الاجتماعية

3.3 منهجية البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة التفسيرية

منهج البحث: الاستقرائي

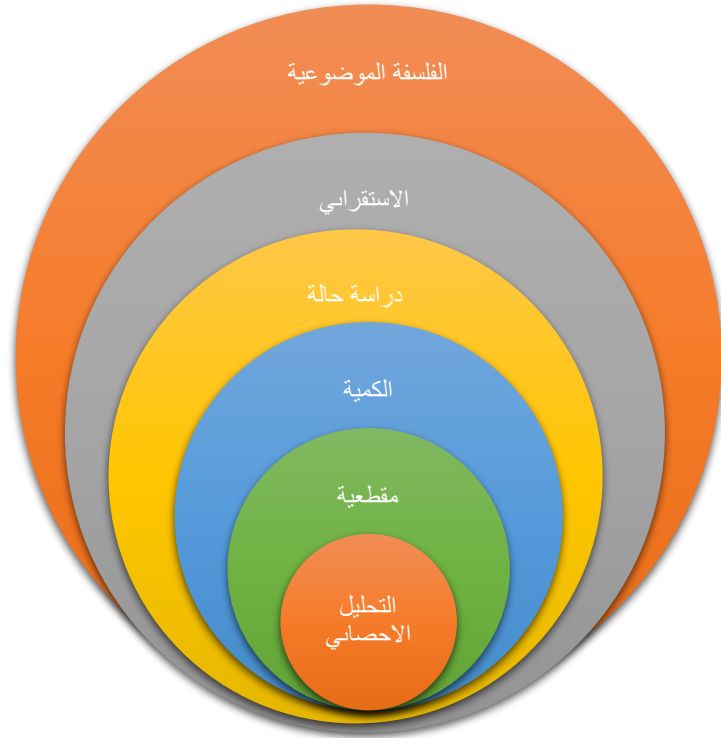
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: كمي

الافق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل الاحصائي والاستبيانات

تصميم البحث:



الشكل 3: المصدر الطالبة

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع الموظفين العاملين في شركة موبايلى في مكة المكرمة، تأسست شركة اتحاد اتصالات (موبايلى) في عام 2004 عبر تحالف قادته شركة اتصالات الإماراتية. وتعتبر مجموعة اتصالات الإمارات المساهم الأكبر في الشركة بنسبة 27.45% من الأسهم، تليها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بنسبة 11.85% من الأسهم. أما النسبة المتبقية من أسهم الشركة فيملكها عدد من المؤسسات الاستثمارية والأفراد.

تشغل موبايلى بوابة إنترنت دولية مع مجموعة واسعة من الشركاء العالميين عبر الكابلات المحاذية والكابلات البحرية والأرضية. وتشمل قائمة الوجهات النهائية لبوابة الإنترنت الدولية كلا من مصر والأردن والعراق والكويت والبحرين وقطر واليمن والهند وسنغافورة ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ، والولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا.

مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو الموظفين في شركة موبايلى في مكة المكرمة والبالغ عددهم 20 موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 18 موظفًا وقد قام 18 موظفًا بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة وهي 95% من مجتمع البحث.

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفين	20	20%
المجموع	20	20%

الجدول: مصدر الطالبة وفقًا لدراسة الاستبيان

عينة البحث:

ان حجم المجتمع الكلي 20 تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية والتي تتكون من 18 موظف من المجتمع الكلي لضمان التمثيل الملائم لفئات العمرية المختلفة في الحياة تم استخدام جداول الارقام العشوائية.

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفين	18	18%
المجموع	18	18%

الجدول: مصدر الطالبة وفقًا لدراسة الاستبيان

3.5 طرق وتقنيات أخذ العينة:

في هذه الدراسة تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين وفقًا لهذه التقنية، مما يضمن تمثيلًا دقيقًا للمجتمع الأصلي. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة تضمنت أن يكون لكل موظف فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما أعطى تمثيلًا دقيقًا للمجتمع الأصلي، ولتحقيق التوزيع المناسب للفئات العمرية في العينة؛ استخدمت جداول الأرقام العشوائية. هذه الطريقة تضمنت أن يحظى كل موظف بفرصة متكافئة للانضمام إلى العينة. وهذا النهج يعزز الحصول على نتائج ذات مصداقية ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة بأكمله.

3.6 طرق جمع البيانات:

هذا القسم يصف الأدوات البحثية التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته، وقد اعتمد الباحث على المنهج دراسة الحالة في جمع البيانات الكمية باستخدام الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التالية التفاصيل حول الأدوات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة.

المتغير المستقل: (بيئة العمل)

اعتمد الباحث بريكة، عيشاوي، كريمة، نعماوي، & رشيدة/مؤطر. (2021). لقياس المتغير المستقل (بيئة العمل) على استبانة، وذلك من حيث خمسة أبعاد (بعد الهيكل التنظيمي، التدريب، الأنظمة والتعليمات، الحوافز والمكافآت، ظروف العمل) ونوع الاستبيان هو خماسي من حيث: (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا).

جدول: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (بيئة العمل)

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد الفقرات
بيئة العمل		
	الهيكل التنظيمي	3
	التدريب	4
	الأنظمة والتعليمات	4
	الحوافز والمكافآت	4
	ظروف العمل	5

المصدر: بواسطة الطالبة وفقا لدراسة الاستبيان

المتغير التابع (الإبداع الإداري).

اعتمد الباحث بريكة، عيشاوي، كريمة، نعماوي، & رشيدة/مؤطر. (2021) لقياس المتغير التابع على استبانة، وذلك من حيث 6 أبعاد وهي (بعد الأصالة، الطلاقة، المرونة، قبول المخاطرة، القدرة على التحليل والربط، الحساسية للمشكلات) ونوع الاستبيان هو خماسي من حيث: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

جدول: لمقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (الإبداع الإداري)

المتغير التابع	الأبعاد	عدد الفقرات
الإبداع الإداري		
	الأصالة	5
	الطلاقة	5
	المرونة	5
	قبول المخاطرة	5
	القدرة على التحليل والربط	5
	الحساسية للمشكلات	4

جدول: مصدر الطالبة وفقا لدراسة الاستبيان

3.7 أنواع البيانات:

ضمن هذا الإطار، سنقوم بتفصيل نوعي البيانات المستخدمة في هذه الدراسة: البيانات الأولية والبيانات الثانوية. **البيانات الأولية:** هي المعلومات التي تم جمعها مباشرة من مصادر رئيسية، مثل إجراء مقابلات شخصية أو توزيع استبيانات أو إجراء ملاحظات مباشرة. تم تصميم هذه البيانات خصيصًا لأغراض هذه الدراسة. **أما البيانات الثانوية:** فهي المعلومات التي تم جمعها مسبقًا من قبل أفراد آخرين لأغراض مختلفة، ويتم استخدامها في هذه الدراسة. يمكن أن تأتي هذه البيانات من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

سيساعد تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية في الحصول على رؤية شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

البيانات الأولية:

إنشاء استبيان لقياس تصورات للموظفين حول تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، سيركز الاستبيان على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري مثل: الهيكل التنظيمي، التدريب، الأنظمة والتعليمات، الحوافز والمكافآت، ظروف العمل.

- سيتضمن الاستبيان أسئلة تستكشف كيف يرى المدراء تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري.
- تعيين المجتمع المؤهل للمشاركة في البحث، ومن ثم انتقاء عينة عشوائية من الموظفين، ويضمن هذا الأسلوب تمثيل متنوع وشامل وموثوقية لنتائج الدراسة.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الإبداع الإداري.

البيانات الثانوية:

تلخيص اهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على الإبداع الإداري.
تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
مراجعة الدراسات السابقة حول رضى الموظفين.
الاطلاع على الأبحاث المتداولة في المجالات العلمية ذات الصلة.

3.8 اجراءات التحليل الاحصائي:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم وتحديداً الإصدار 18 لتحليل البيانات المجمع (SPSS) استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

تم إجراء 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.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمع واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

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

3.9 الخاتمة:

تم عرض المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية بتفصيل في هذا الفصل. بداية بتحديد مجتمع الدراسة وهم جميع الموظفين في شركة موبايلي مكة المكرمة، ثم اختيار عينة ممثلة للمجتمع الاساسي بطريقة عشوائية بسيطة تحل من خصائص المجتمع الأساسي.

ولقد تم اعداد استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتم عرضه على عينة عشوائية من الموظفين في نفس المجال لإبداء آرائهم الشخصية حول الموضوع، للتحقق من دقة ومصداقية هذه الأداة وكفاءتها في قياس الغرض الذي صممت من أجله.

وعلاوة على ذلك، لقد تم تحديد البيانات الأولية والثانوية في هذه الدراسة مما يسهم في بناء علاقات أقوى وأكثر استدامة مع المستهلكين، مما يعزز سمعة العلامة التجارية ويدعم نموها على المدى الطويل.

وبالتالي، فإن الاستخدام الوعدي والفعال للبيانات الأولية والثانوية لا يعد فقط ضرورة وقتية، بل هو أيضاً استراتيجية تجارية ذكية في عالم الاعمال التنافسي اليوم.

أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة، فقد تنوعت بين الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية.

وأيضاً تم تفصيل المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية، وتم توضيح تصميم البحث بشكل يُسهم في تعميق الفهم حول بيئة العمل وتأثيره على الإبداع الإداري. وأخيراً، تم مناقشة الاعتبارات الأخلاقية وبيئة العمل والضوابط المتبعة للحفاظ على موثوقية البيانات وسرية المشاركين، بما في ذلك الإبداع الإداري، مثل: الراتب يناسب مع الجهد الي يبذله وتوفر الإدارة فرص جيدة في الترقى وغيرها.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلاً من حزمة الفصل الحالي للتحليل SmartPLS الإصدار ٢٨ وبرنامج SPSS 3.0 البرامج الإحصائية اختبار صدق SPSS V. الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام 18 وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل PLS. وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام SPSS 3.0 الانحدار الخطي البسيط عبر 28 Smart .

توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى: الجنس - العمر - المنصب الوظيفي - مدى التعامل مع الشركة.

- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:

الجنس ويشمل: على (ذكر - انثى)

العمر ويشمل: (أقل من 30 – 30 إلى 40 - 40 إلى 50 - أكثر من 50)

المنصب الوظيفي ويشمل: (موظف - تقني - مهندس - رئيس مصلحة)

سنوات الخبرة ويشمل: (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات - من 11 إلى 20 سنة - أكثر من 20 سنة).

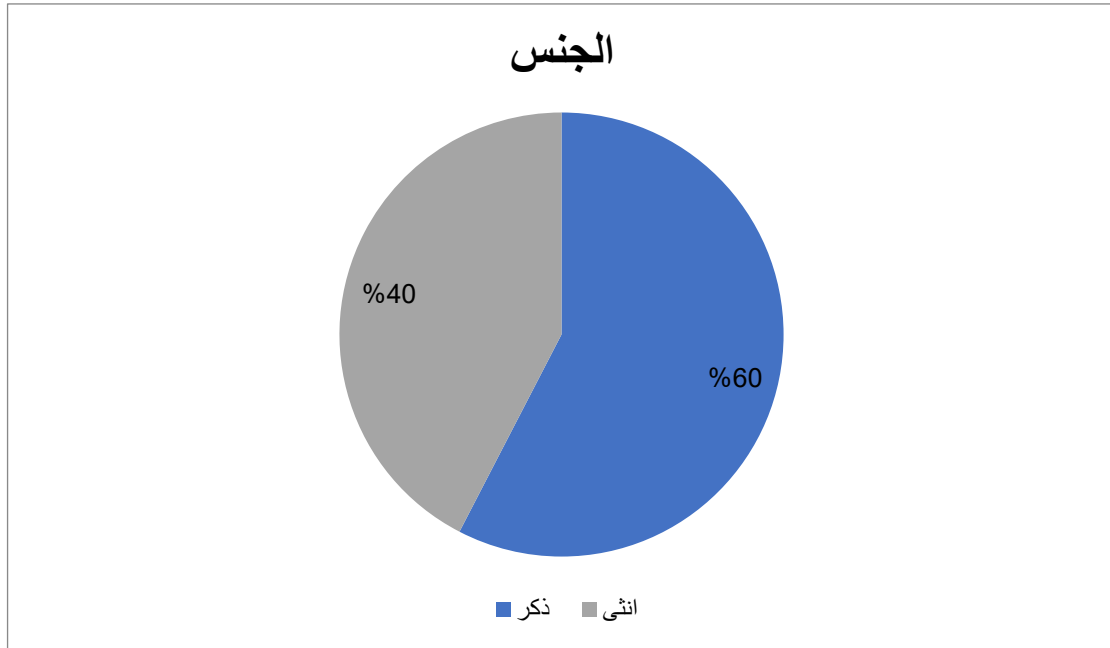
الجداول والرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي

جدول 6: توصيف عينة الدراسة

percentage of the total sample النسبة من إجمالي العينة	The number العدد	Variable classes فئات المتغير	Variable المتغير
%60	12	ذكر	/ ,Gender النوع
%40	8	انثى	
%100	20	Total الإجمالي	
%65	13	أقل من 30	The age group الفئة العمرية
%25	5	من 30 الى 40 سنة	
%10	2	من 40 الى 50 سنة	
%0.0	0	أكثر من 50 سنة	
%100	20	Total الإجمالي	
%90	18	موظف	position Job المنصب الوظيفي
%5	1	تقني	
%5	1	مهندس	
%0.0	0	رئيس مصلحة	
%100	20	Total الإجمالي	
%80	16	اقل من 5 سنوات	Duration of dealing with the company مدة التعامل مع الشركة
%20	4	من 5 الى 10 سنوات	
%0	0	من 11 الى 20 سنة	
%0.0	0	أكثر من 20 سنة	
%100	20	Total الإجمالي	

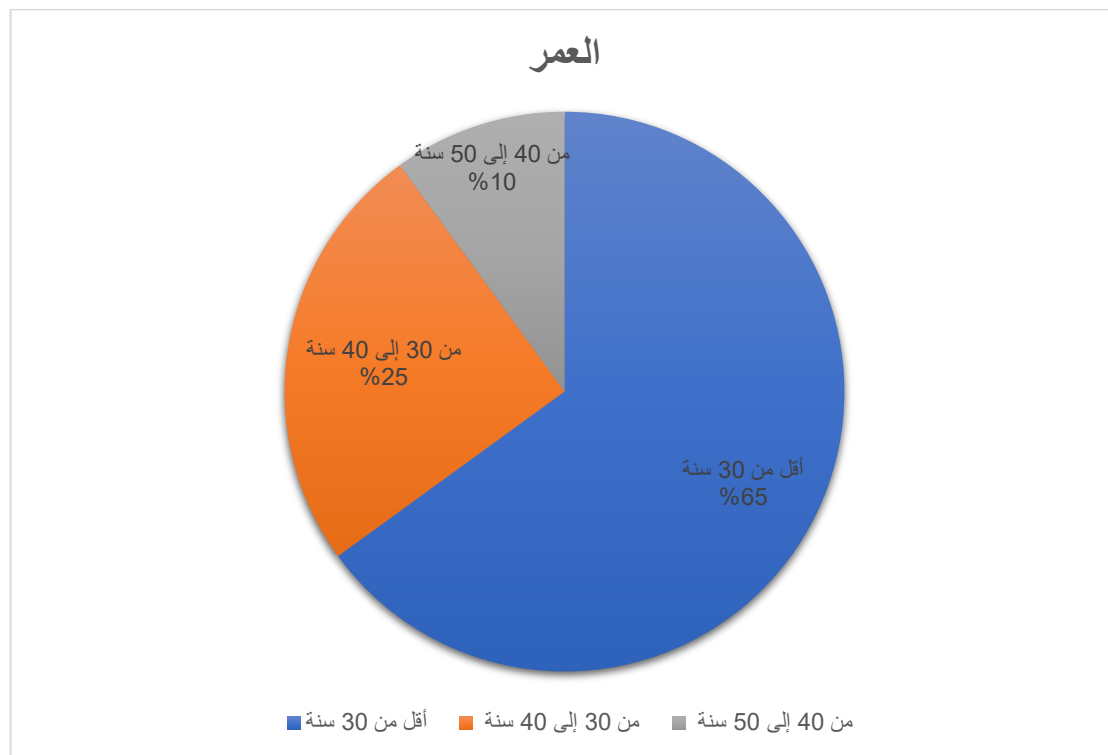
من بيانات الجدول رقم (6) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور تجاوز عدد الإناث حيث يبلغ عدد الذكور 12 حيث يعادل 60% من العينة بينما عدد الإناث يبلغ 8 حيث يعادل 40% من العينة كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 13 شخص أعمارهم أقل من 30 أي ما يعادل 65% من عينة الدراسة، وهناك 5 أشخاص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 25% من عينة الدراسة، وهناك شخصان أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 10% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



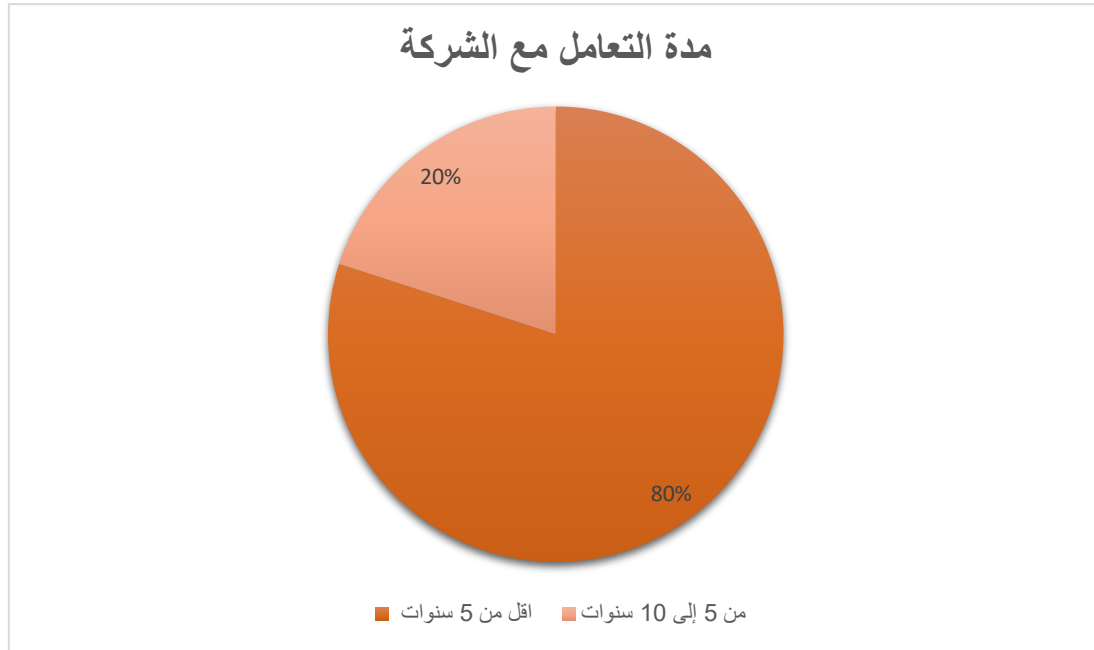
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- وبالنسبة للمنصب الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 18 شخص يشغلون وظائف إدارية أي ما يعادل 90% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد يشغل وظائف تقنية أي ما يعادل 5% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد يعمل كمهندس أي ما يعادل 5% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمنصب الوظيفي

- أما بالنسبة لمدة التعامل مع الشركة: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 16 شخص قد تعاملوا مع الشركة لمدة اقل من 5 سنوات أي ما يعادل 80% من عينة الدراسة، وبينما هناك 4 اشخاص قد تعاملوا مع الشركة لمدة تتراوح من 5 الى اقل من 10 سنوات أي ما يعادل 20% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا لمدة التعامل مع الشركة

4.3. اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالإصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك.

4.4 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE). Average Variance Extracted (AVE).

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة. Kaiser (1974)

الصدق التقاربي Convergent Validity:

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج، التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من 5 وفقاً لـ

AVE. Hair et al. 2006

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط للانحراف المعياري (قيمة T المحسوبة وقيم value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM – PLS كما يلي:

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقلة والتابعة:

المتغير		العبارات	KMO	الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج
بيئة العمل	الراحة في مكان العمل	A1	.780	.837	.799	0.00	985
		A2		.998	1.022	0.00	
		A3		.911	1.062	0.00	
	وجود ثقافة الابتكار والتطوير المستمر	B1		.811	1.019	0.00	830.7752
		B2		.862	.744	0.00	
		B3		.759	.946	0.00	
	وجود الدعم المعنوي من الإدارة	C1		.811	.890	0.00	889
		C2		.945	1.073	0.00	
		C3		.770	.922	0.00	
الإبداع الإداري	وجود القيادة التحفيزية	D1	.687	.840	1.121	0.00	740
		D2		.701	.922	0.00	
	التقدير والمكافآت	E1		.577	1.018	0.00	722
		E2		.898	.670	0.00	
	توفر الموارد والتكنولوجيا	F1		.811	.945	0.00	863
		F2		.787	.801	0.00	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن-20

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تأثير البيئة: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها، عند قيم أكبر من 0.8 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاثة. كذلك من المتغير تأثير البيئة، AVE النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج ككل الذي يساوي 842.889، كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة تأثير البيئة: الراحة في مكان العمل... وجود ثقافة الابتكار والتطوير... وجود الدعم المعنوي... هي: (985، 830.7752، 889) على الترتيب. وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس الإبداع الإداري: 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 احصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاثة كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، لمتغير الإبداع الإداري ككل إذ يساوي 788.4652 كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد الإبداع الإداري: وجود القيادة التحفيزية و التقدير والمكافآت و توفر الموارد والتكنولوجيا هي: (740، 722، 863) على الترتيب. وفقاً 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 الدراسة تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب، Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية. SEM-PLS وفقاً لـ Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالقيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A.

جدول 8: قياس ثبات لأدوات الدراسة:

Cronbach`s alpha		عدد العبارات	المتغير	
.611	.744	3	الراحة في مكان العمل	بيئة العمل
	.390	3	وجود ثقافة الابتكار والتطوير المستمر	
	.210	3	وجود الدعم المعنوي من الإدارة	
.398	.870	2	وجود القيادة التحفيزية	الإبداع الإداري
	.710	2	التقدير والمكافآت	
	.845	2	توفر الموارد والتكنولوجيا	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن-20

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

مقياس بيئة العمل: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) هو: 0.611 ، قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) على الترتيب هم: الصدق والمسؤولية (0,744)، العدل والاحترام (0,390)، الشفافية والمواطنة (0.210) مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل (2010) Hair et al, فقد تحقق ثبات المقياس.

- مقياس الابداع الاداري: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرو نباخ, الثبات. المركب Composite reliability, وقيمة (rho-A) للمقياس ككل هو: 0.398 على الترتيب. كذلك, قيم ألفا كرو نباخ, الثبات المركب, Composite reliability, وقيمة (rho-A) لأبعاد المنافسة والحصة السوقية (0.870), استراتيجيات تنافسية (0.710), التكلفة (0.865), جودة الخدمة (0.725), الملونة (0.765), الابتكار والتجديد (0.830), العميل (0.822). مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الاحصائية بالأعلى, التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية, مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها, واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.6. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وفق لما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي (5 / 100) = 20%

يوضح الجدول: 9 دلالة المتوسطات الحسابية, كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية

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

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت خماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى إدارة الوقت وأبعاده، وكذلك مستوى رضى الموظفين وأبعاده، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة. وذلك كما يلي

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
تأثير البيئة	الراحة في مكان العمل	3.33	3.530	0.941	0.323	دائما	دائما	مرتفع	مرتفع
	وجود ثقافة الابتكار والتطوير المستمر	3.42		0.812		دائما		مرتفع	
	وجود الدعم المعنوي من الإدارة	3.52		0.856		دائما		مرتفع	
الإبداع الإداري	وجود القيادة التحفيزية	3.09	3.844	0.897	0.668	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التقدير والمكافآت	3.87		0.754		موافق		مرتفع	
	توفر الموارد والتكنولوجيا	3.81		0.42		موافق		مرتفع	

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

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (تأثير البيئة) أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي: (الراحة في مكان العمل)، (وجود ثقافة الابتكار....)، (وجود الدعم المعنوي....) بنسبة الاستفادة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الإبداع الإداري على تأثير البيئة في شركة موبيلي في مكة المكرمة.

حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.530) بنسبة موافقة بلغت (71%) عند انحراف معياري (0.323)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد تأثير البيئة، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير تأثير البيئة: (الراحة في مكان العمل)، (وجود ثقافة الابتكار....)، (وجود الدعم المعنوي....) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الاستفادة عالي (الموافقة) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى شركة موبايلى، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (الراحة في مكان العمل) هو (3.33) بنسبة موافقة (3.33%) عند انحراف معياري (0.941)، المتوسط الحسابي لبعد (وجود ثقافة الابتكار....) هو (3.42) بنسبة موافقة حوالي (70.1) عند انحراف معياري (0.812)، بلغ المتوسط الحسابي لبعد (وجود الدعم المعنوي....) هو (3.52) بنسبة موافقة (3.62%) عند انحراف معياري (0.856).

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (الإبداع الإداري) أوضحت النتائج أن الاتجاه العام للمفردات عينة الدراسة هي: (وجود القيادة التحفيزية)، (التقدير والمكافآت)، (توفر الموارد والتكنولوجيا)، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الإبداع الإداري. حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (3.844) بنسبة موافقة بلغت (75.2%) عند انحراف معياري (0.668)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الإبداع الإداري أن الأبعاد: (وجود القيادة التحفيزية)، (التقدير والمكافآت)، (توفر الموارد والتكنولوجيا) الثلاثة لمتغير رضى الموظفين جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو: الإبداع، عند مستوى تطبيقي لدى الشركة، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (وجود القيادة التحفيزية) هو (3.09) بنسبة موافقة حوالي (62%) عند انحراف معياري (0.897)، المتوسط الحسابي لبعد (التقدير والمكافآت) هو (3.87) بنسبة موافقة حوالي (74.3%) عند انحراف معياري (0.754) بلغ المتوسط الحسابي لبعد (توفر الموارد والتكنولوجيا)، هو (3.81) بنسبة موافقة (76%) عند انحراف معياري (0.42).

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (تأثير البيئة) وأبعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في شركة موبايلى مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الإبداع الإداري) وأبعاده ذات مستوى مرتفع في شركة موبايلى، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

4.4. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (البيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS - 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الإبداع الإداري	وجود الدعم المعنوي..	وجود ثقافة الابتكار..	الراحة في مكان العمل	تأثير البيئة	المتغير	
.106	.753**	.810**	.672**	1	Pearson Correlation	تأثير البيئة
.570	<.001	<.001	<.001		Sig. (2-tailed)	
20	20	20	20	20	N	
.176	.123	.193	1	.646**	Pearson Correlation	الراحة في مكان العمل
.334	.502	.264		<.001	Sig. (2-tailed)	
20	20	20	20	20	N	
.089	.570**	1	.187	.775**	Pearson Correlation	وجود ثقافة الابتكار..
.578	<.001		.289	<.001	Sig. (2-tailed)	
20	20	20	20	20	N	
.069	1	.534**	.115	<.772**	Pearson Correlation	وجود الدعم المعنوي..
.742		<.001	.508	<.001	Sig. (2-tailed)	
20	20	20	20	20	N	
1	.058	.089	.156	.182	Pearson Correlation	الإبداع الإداري
	.743	.579	367.	.590	Sig. (2-tailed)	
20	20	20	20	20	N	

.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) .**

❖ الارتباط الخطي (بين تأثير البيئة وأبعادها كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.106) بين تأثير البيئة وأبعادها كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.570).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد تأثير البيئة (الراحة في مكان العمل ووجود ثقافة الابتكار ووجود الدعم المعنوي). عند معامل ارتباط: (0.672، 0.810، 0.753) على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الإبداع الإداري كمتغير تابع.
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

❖ الارتباط الخطي بين أبعاد تأثير البيئة وبين متغير الإبداع الإداري ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين تأثير البيئة وبين أبعادها (الراحة في مكان العمل ووجود ثقافة الابتكار ووجود الدعم المعنوي) عند مستوى دلالة (0,01)

4.8. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS, SEM-PLS، 28. على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تأثير البيئة والإبداع الإداري لدى شركة موبايلى.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

ف 1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الراحة في مكان العمل والإبداع الإداري.

ف 2: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين وجود ثقافة الابتكار والإبداع الإداري.

ف 3: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين وجود الدعم المعنوي والإبداع الإداري.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير البيئة والإبداع الإداري"

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تأثير البيئة (اجمالياً) محل الدراسة كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.182 ^a	.010	-.028-	.67255

a. Predictors: (Constant), تأثير البيئة

ANOVA^a

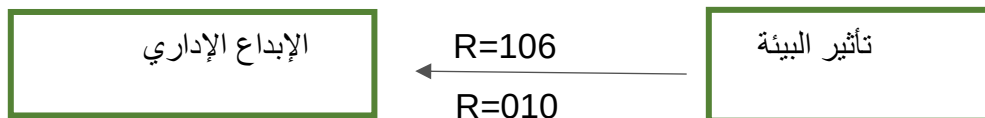
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.113	1	.113	.320	.570 ^b
	Residual	12.311	40	.405		
	Total	12.371	41			

- a. Dependent Variable: تأثير البيئة
b. Predictors: (Constant), الإبداع الإداري

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.135	.684		4.810	<.001
	التابع	.079	.178	.106	.550	.7

- a. Dependent Variable: الإبداع الإداري



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (Sig) (أقل من 0.570) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.570)
 - وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.106$) إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين تأثير البيئة (اجمالياً) والإبداع الإداري.
 - يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (01.0%) من التباين الحاصل في ممارسات الإبداع الإداري (اجمالياً) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تأثير البيئة.
 - تشير قيمة (ت) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.570)
- وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تأثير البيئة (اجمالياً) كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير البيئة والإبداع الإداري" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الراحة في مكان العمل محل الدراسة كمتغير مستقل، والإبداع الإداري كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير البيئة والإبداع الإداري"، يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين وجود ثقافة الابتكار محل الدراسة كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير البيئة والإبداع الإداري"، يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين وجود الدعم المعنوي محل الدراسة كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple

Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233 ^a	.062	-.032	.66385

a. Predictors: (Constant), الراحة في مكان العمل

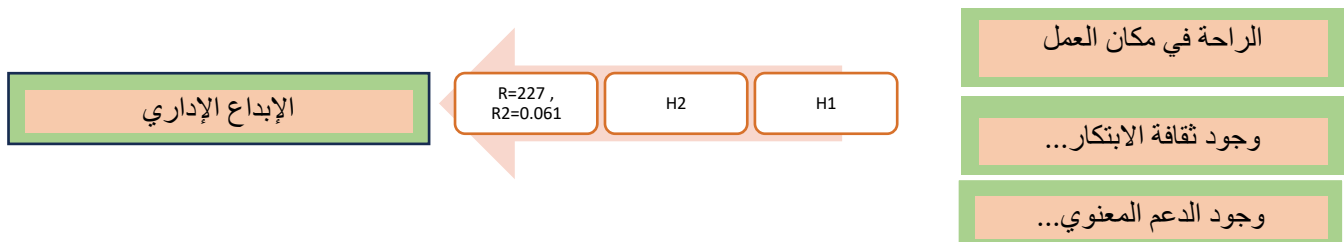
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.708	3	.301	.533	.713 ^b
	Residual	11.988	29	.488		
	Total	13.575	35			

- a. Dependent Variable: الإبداع الإداري
b. Predictors: (Constant), وجود ثقافة الابتكار

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.503	.674		5.007	<.001	2.034	4.862
	الصدق	.102	.138	.144	.798	.423	-.159-	.360
	العدل	.132	.195	.179	.833	.457	-.250-	.476
	الشفافية	-.139-	.199	-.181-	-.754-	.463	-.509-	.218

a. Dependent Variable: الإبداع الإداري



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) اقل من (0.713) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.713).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.227$) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد تأثير البيئة (الراحة في مكان العمل ووجود ثقافة الابتكار ووجود الدعم المعنوي) والإبداع الإداري.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) الى ان (061%) من التباين الحاصل في رضى الموظفين يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد ادارة الوقت .
- تشير قيمة (ت) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.713).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الراحة في مكان العمل كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الأول والثالثة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين (الراحة في مكان العمل ووجود ثقافة الابتكار ووجود الدعم المعنوي) كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير تابع.

4.9. الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي شركة موبايلى. وقد تم تطبيق أساليب إحصائية متقدمة، بما في ذلك *SEM-PLS* و*SPSS V28*، لضمان دقة وموثوقية النتائج.

أولاً: التحليل الوصفي، تم إجراء تحليل وصفي شامل لعينة الدراسة، مما أتاح فهماً عميقاً للتوزيع الديموغرافي للموظفين من حيث الجنس، الفئات العمرية، المناصب الوظيفية، ومدة الخدمة في الشركة. كما تم إجراء تحليل وصفي للمتغيرات الرئيسية، والتي تشمل تأثير البيئة والإبداع الإداري.

ثانياً: تقييم الصدق والثبات، تم التحقق من توفر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس المتغيرات. وقد أظهرت النتائج مؤشرات إيجابية تدل على موثوقية هذه المقاييس، مما يعزز من مصداقية النتائج المستخلصة ويؤكد دقتها.

ثالثاً: اختبار الفرضيات، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، الذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائية بين تأثير البيئة لشركة موبايلى والإبداع الإداري. بالإضافة إلى ذلك، تم فحص الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير البيئة وتأثيرها على الإبداع الإداري، وقد أظهرت النتائج تأكيداً إحصائياً لصحة جميع هذه الفرضيات.

وأخيراً النتائج والتوصيات، تؤكد هذه النتائج الإحصائية الشاملة ما تم التوصل إليه في الفصول السابقة حول أهمية امتلاك الموظفين لتأثير البيئة فعالة كوسيلة لتعزيز الإبداع الإداري. هذه المؤشرات توفر الأساس المثالي لتقديم توصيات عملية في الفصل الختامي، مما يعزز من دور تأثير البيئة في تحقيق النجاح المؤسسي والارتقاء وتحقيق الإبداع الإداري في الشركة.

الفصل الخامس

التوصيات والخاتمة

5.1 المقدمة

يشمل هذا الفصل تحليل النتائج التي تم التوصل إليها في سياق الدراسة، مع التركيز على أبعاد بيئة العمل ومدى تأثيرها على الإبداع الإداري. يتم الربط بين النتائج والدراسات النظرية السابقة، مع تقديم مساهمة الدراسة للإطار النظري والتطبيقي، بالإضافة إلى توصيات تساعد المؤسسات على تعزيز ممارسات الإبداع الإداري.

5.2 حدود الدراسة

نطاق الدراسة الجغرافي:

اقتصرت الدراسة على فرع شركة موبايلى بمكة المكرمة، ما يجعل النتائج محدودة في التعميم على باقي الفروع أو القطاعات الأخرى.

أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على أدوات كمية مثل الاستبيانات التي قد لا تعكس الجوانب العميقة للإبداع الإداري، مما يبرز الحاجة إلى أدوات نوعية مثل المقابلات المتعمقة.

العوامل الثقافية والاجتماعية:

قد تؤثر العوامل الثقافية المحلية على بيئة العمل والإبداع، وهو ما يتطلب دراسات مستقبلية لتقييم تأثير هذه العوامل.

5.3 المساهمة النظرية

إثراء الأدبيات العلمية:

أكدت الدراسة أهمية بيئة العمل كعنصر رئيسي في تحقيق الإبداع الإداري، حيث تم تحديد أن الدعم القيادي، الحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل التقنية تعد محركات أساسية للإبداع.

المقارنة مع الدراسات السابقة:

أظهرت النتائج توافقًا مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، مثل نظرية "هيرزبيرغ" التي تركز على دور التحفيز الداخلي والخارجي في تحقيق الإبداع.

تقديم نموذج عملي:

قدمت الدراسة إطارًا عمليًا يمكن تطبيقه في شركات أخرى لتطوير بيئة عمل تُحفز الموظفين على التفكير الإبداعي.

5.4 التوصيات

1. تعزيز الحوافز:

توفير مكافآت معنوية ومادية تُحفز الموظفين على تقديم أفكار إبداعية.

2. التواصل المستمر:

تفعيل الاجتماعات الدورية بين الإدارة والموظفين لتبادل الأفكار وتعزيز التعاون.

3. تعزيز البنية التحتية التقنية:

توفير تقنيات مبتكرة تساعد الموظفين على تنفيذ أفكارهم الإبداعية بكفاءة.

4. بناء ثقافة الابتكار:

تنظيم ورش عمل وجلسات عصف ذهني بشكل دوري لتعزيز التفكير الإبداعي.

5. قياس الأداء الإبداعي:

تطوير أدوات لقياس الإبداع الإداري مثل مؤشرات الأداء المتعلقة بالابتكار.

5.5 التطبيقات العلمية

تطوير بيئة العمل:

ركزت الدراسة على اقتراح تطوير مساحات العمل داخل شركة موبايلي لتصبح أكثر مرونة وإبداعاً، مثل تصميم مساحات مفتوحة تُشجع على التفاعل بين الموظفين.

تحسين نظم التدريب:

أوصت الدراسة بتطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز المهارات الإبداعية لدى الموظفين، مع التركيز على توفير بيئة تعليمية تُحفز الابتكار.

تعزيز التواصل الداخلي:

أكدت الدراسة أهمية إنشاء قنوات تواصل فعالة بين الموظفين والإدارة، مثل الاجتماعات التفاعلية ومنصات الاقتراحات.

5.6 الدراسات المستقبلية

توسيع نطاق البحث:

يمكن إجراء دراسات مماثلة في فروع أخرى لشركة موبايلي أو في قطاعات مختلفة، مثل الصحة والتعليم، لتعميم النتائج.

تأثير العوامل التكنولوجية:

دراسة تأثير تطبيق التقنيات الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي، على الإبداع الإداري.

تحليل الجوانب الثقافية:

تقييم مدى تأثير الاختلافات الثقافية والاجتماعية على بيئة العمل والإبداع في مؤسسات متعددة الجنسيات.

قياس الأثر طويل المدى:

دراسة العلاقة بين تحسين بيئة العمل ومستويات الإبداع على المدى الطويل، وربطها بالأداء العام للشركة.

الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل الإيجابية تُعد ركيزة أساسية لتحقيق الإبداع الإداري، حيث يساهم الدعم القيادي والحوافز والتواصل الفعال في تعزيز الإبداع بين الموظفين. تمثل هذه الدراسة قاعدة معرفية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات تهدف إلى تحسين بيئة العمل ودفع عجلة الابتكار داخل المؤسسات. مع تطبيق التوصيات، يمكن للشركات تحقيق تقدم ملحوظ في أدائها الإبداعي والإداري.

المراجع

مراجع عربية

مخلوفي، أمينة، بوسعيد، إكرام، رحمانى، & محمد/مؤطر. (2021). بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

بريكة، عيشاوي، كريمة، نعماوي، & رشيدة/مؤطر. (2021). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

عون الله، مزهود، & ونام. (2023). تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).

ز علاني سندس، & مسعودي خلود. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.

العمرى، فاطمة. (2021). دور بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري في شركات الاتصالات السعودية. مجلة الإدارة والاقتصاد.

السبيعي، نورة. (2023). أثر تحسين بيئة العمل على أداء الموظفين في شركة موبايلى. جامعة الملك عبد العزيز.

الشرىف، عبد الله. (2022). الإبداع الإداري في بيئات عمل مكة المكرمة. مركز أبحاث الإدارة الحديثة.

الزهرانى، خالد. (2020). أثر القيادة الإدارية على تحفيز الإبداع في المنظمات السعودية. المجلة السعودية للإدارة.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland, OH: World Publishing.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. Organizational Behavior and Human Performance.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. Research in Organizational Behavior, 10, 123-167.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity in Organizations. Journal of Organizational Behavior.
- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2010). Managing for Innovation: The Two Faces of Tension in Creative Climates. Creativity and Innovation Management.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. Academy of Management Journal.
- Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity. Boulder, CO: Westview Press.
- Ekvall, G. (1996). Organizational Climate for Creativity and Innovation. European Journal of Work and Organizational Psychology.

Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity. Boulder, CO: Westview Press.

.(2019) .Robbins, S. P., & Judge, T. A
Organizational Behavior. Pearson Education.

Ekvall, G. (1996). OrganizationalClimate for Creativity and Innovation. European Journal of Work and Organizational Psychology.

Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review.

Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity in Organizations. Journal of Organizational Behavior.

الملاحق:

تحية طيبة وبعد

يشرفنا أن تمنحونا جزء من وقتكم وذلك من أجل تعبئة استبيان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق في شركة موبايلى في مكة" من خلال ملء هذه الاستمارة بكل عناية لأن جودة وفعالية النتائج تعتمد على موضوعية وجودة هذه المعلومات. كما نحيط بسيادتكم علماً أن هذا الاستبيان ذو غاية علمية بحثية كما نضمن لكم السرية التامة لهذه المعلومات. وتقبلوا مني فائق التقدير والاحترام.

البعد الأول: بيئة العمل الداخلية.

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1-تلتزمون بالنظم واللوائح الأساسية في المؤسسة والتي تعمل على إرشادكم وتوجيهكم في العمل.					
2-تخلق لكم القوانين الداخلية للمؤسسة نوعاً من الانسيابية في العمل.					
3-ترون بأن النمط القيادي كفيل بتحقيق الأهداف المشتركة بينكم و بشكل كاف.					
4-الخوافز الممنوحة لكم في المؤسسة تدفعكم نحو زيادة إنتاجيتكم للمؤسسة.					
5-مؤهلاتكم العقلية والجسمانية مناسبة لطبيعة العمل الذي تقومون به.					
6-يساهم نمط الإشراف المعمول به داخل مؤسستكم في زيادة فعاليتكم تجاه المؤسسة.					
7-رئيسكم المباشر يراقب					

مخلوفي، وآخرون، (2021).

المحور الأول: بيئة العمل

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة التي تراها مناسبة وفق رأيك:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: العوامل المادية						
01	إضاءة مكان العمل ملائمة.					
02	درجة الحرارة مناسبة في مكان العمل.					
03	تعتقد بأن مكان العمل يتوفر على النظافة اللازمة.					

ز علاني سندس & مسعودي خلود. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.