

عنوان البحث

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد
بن سعود بالملكة العربية السعودية

The Impact of the working environment on achieving administrative
creativity among the administrative staff of Imam Mohammed bin Saud
University in Saudi Arabia

إعداد الطالب /

خالد بن صالح النداف

233000029	الرقم الأكاديمي
-----------	-----------------

المشرف الثاني / د. فايز جراد

المشرف الرئيسي / د. الفيصل عبد الحميد

حقوق الطباعة

بموجب السياسة الأكاديمية للجامعة، تعتبر الرسالة الجامعية المقدمة من الباحث ملكاً للجامعة من حيث حقوق الطباعة والنشر، مما يمنح الجامعة الحق الحصري في تحديد كيفية طباعة ونشر محتوى الرسالة، سواء كان ذلك بشكل ورقي أو إلكتروني، وتهدف هذه السياسة إلى حماية حقوق الملكية الفكرية للباحث وضمان المحافظة على جودة أكاديمية عالية للمحتوى المنشور وبهذه الطريقة تستطيع الجامعة تنظيم عملية النشر والمراقبة عليها لضمان الالتزام بالمعايير الأكاديمية، وحماية سمعتها، ومنع أي استخدام غير مرخص للرسائل الجامعية.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري وذلك بالتطبيق على الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال توضيح أثر بيئة العمل بأبعادها (العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية) في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات للحصول على المعلومات، وتم تطبيق هذا البحث على مجتمع دراسة على الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (260) مفردة، ولتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ولقد توصل الباحث إلى عدة نتائج من أهمها أنه وجد أنه يوجد أثر لبيئة العمل بأبعادها و المتمثلة في (العوامل المادية، والعوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده، ومن أهم التوصيات التي توصل لها الباحث هي الحرص على تصميم مساحات عمل تتيح للموظفين العمل بشكل مريح ومريح، بما في ذلك توفير أماكن للاسترخاء والتفكير، وإنشاء بيئة تشجع على التفكير الإبداعي من خلال تنظيم ورش عمل وندوات تحفز الأفكار الجديدة.

Abstract

This study aimed to shed light on the impact of the work environment on achieving managerial creativity by applying it to administrative employees at Imam Muhammad bin Saud University in the Kingdom of Saudi Arabia. It focused on clarifying the effect of the work environment with its dimensions (material factors, social factors, organizational factors, and personal factors) on achieving managerial creativity and its dimensions. The researcher relied on a descriptive-analytical approach to achieve the study's objectives. A questionnaire was used as a data collection tool to gather information, and the study was conducted on a sample of administrative employees at Imam Muhammad bin Saud University. The sample consisted of a random selection of 260 individuals. For data analysis, the SPSS statistical analysis software was used.

The researcher found several key results, including the presence of an impact of the work environment with its dimensions (material, social, organizational, and personal factors) on achieving managerial creativity and its dimensions. Among the main recommendations made by the researcher are to ensure the design of workspaces that allow employees to work comfortably, including providing areas for relaxation and reflection, and creating an environment that encourages creative thinking by organizing workshops and seminars that stimulate new ideas.

شكر وتقدير

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لأعضاء لجنة الحكم والمقيمين على جهودهم القيمة وتوجيهاتهم المثمرة، إن ملاحظاتهم البناءة ودعمهم المستمر كان له أثر كبير في إثراء هذه الدراسة وتوجيهها نحو الأفضل.

كما أود أن أتوجه بالشكر الجزيل للدكتور/الفيصل عبد الحميد والدكتور/فايز جراد المشرفين على هذه الرسالة، الذي لم يبخل عليّ بخبرته وعلمه، وقدم لي الدعم اللازم خلال جميع مراحل البحث، ولقد كان لتوجيهاته وملاحظاته القيمة دور كبير في إنجاح هذا العمل وتحقيق أهدافه.

أشكركم جميعاً على جهودكم الكبيرة وتعاونكم المثمر، وأسأل الله أن يوفقنا جميعاً لما فيه الخير والنجاح.

قائمة المحتويات	
رقم الصفحة	اسم المحتوى
	الجزء الأول: التمهيد
	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
1	مقدمة الدراسة
2	مشكلة الدراسة
2	أهمية الدراسة
2	أهداف الدراسة
3	تساؤلات الدراسة
3	الدراسات السابقة
8	التعقيب على الدراسات السابقة
9	الفجوة البحثية
9	المنطلقات النظرية للدراسة
9	المنهجية وطرق البحث
12	أدوات الدراسة
12	مجالات الدراسة
13	الأساليب الإحصائية
14	تقسيم الدراسة
	الجزء الثاني
23-16	الفصل الثاني: بيئة العمل
16	مفهوم بيئة العمل
16	أهمية بيئة العمل
17	تصنيف بيئة العمل
18	خصائص بيئة العمل
20	عناصر بيئة العمل
22	عوامل البيئة التي تؤثر على الأداء
32-24	الفصل الثالث: ماهية الإبداع الإداري، والعلاقة بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري
24	مفهوم التربية الإبداعية
25	أهمية الإبداع الإداري
26	عناصر الإبداع الإداري
27	خصائص الإبداع الإداري
28	مستويات الإبداع الإداري
29	الدوافع الإبداعية
30	عقبات الإبداع الإداري
30	مراحل الإبداع الإداري
31	تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
	الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية
50-33	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
33	مقدمة
33	منهجية الدراسة
34	عينة الدراسة
34	مجالات الدراسة
34	محاور الدراسة الميدانية
35	أسلوب الدراسة
35	الدراسة الميدانية

41	أداة الدراسة
50	الأساليب الإحصائية
60-51	الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها
62-61	الفصل السادس: تحليل النتائج والتوصيات
	الجزء الرابع: ملاحق الدراسة
63	أولا : المراجع العربية
64	ثانياً: المراجع الأجنبية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
35	توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي	(1-4)
36	توزيع العينة طبقاً لمتغير الفئة العمرية	(2-4)
37	توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(3-4)
38	توزيع العينة طبقاً إجمالي سنوات الخبرة	(4-4)
39	توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي	(5-4)
42	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(6-4)
43	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد العوامل المادية	(7-4)
43	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد العوامل الاجتماعية	(8-4)
44	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد العوامل التنظيمية	(9-4)
45	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد العوامل الشخصية	(10-4)
45	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد صالة	(11-4)
46	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد لاقة	(12-4)
46	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد المرونة	(13-4)
47	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد المخاطرة	(14-4)
48	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد التحليل والربط	(15-4)
48	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الحساسية للمشكلات	(16-4)
49	معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(17-4)
51	نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى	(18-5)
52	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية الأولى	(19-5)
54	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(20-5)
54	نتائج معادلة الانحدار البسيط (sample Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(21-5)

55	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(22-5)
56	نتائج معادلة الانحدار البسيط (sample Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(23-5)
57	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(24-5)
58	نتائج معادلة الانحدار البسيط (sample Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(25-5)
59	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(26-5)
59	نتائج معادلة الانحدار البسيط (sample Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(27-5)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
10	نموذج متغيرات الدراسة	(1-1)
36	توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي	(2-4)
37	توزيع العينة طبقا لمتغير الفئة العمرية	(3-4)
38	توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي	(4-4)
39	توزيع العينة طبقا إجمالي سنوات الخبرة	(5-4)
40	توزيع العينة طبقا للمسمى الوظيفي	(6-4)

الإطار النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الثاني: بيئة العمل.

الفصل الثالث: ماهية الإبداع الإداري، والعلاقة بين بيئة العمل
وتحقيق الإبداع الإداري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يواجه العالم حاليًا العديد من التغيرات والتطورات في المجال التكنولوجي التي أسهمت في إحداث تغييرات في جميع المجالات داخل المنظمات والمؤسسات حيث أنتجت الثورة المعلوماتية والتسارع التكنولوجي معارف عديدة ومتزايدة بشكل يومي، وقد جعلت من الأساليب الإدارية والتشغيلية التي تتبعها المنظمات أساليب متقدمة وغير قادرة على التكيف مع التطورات المتسارعة وتحقيق التميز للمؤسسة على المستوى المحلي والعالمي، كما أن عجز البيئة المؤسسية عن تهيئة الظروف البيئية الملائمة للموظفين يحد من قدرتها على استغلال المواهب والمبدعين من العمال وعدم الاستفادة من إمكانياتهم داخل العمل وتوجيهها بشكل يعزز من استمرارية بقائها واستمرارية وضعها التنافسي.

ويعتمد نجاح المنظمات على استغلالها الكامل لكوادرها البشرية بشكل كفاء وفعال وإخضاع ظروف البيئة ومقوماتها وعناصرها للموظفين بحيث تمكنهم من خلق نوعًا من الإبداع يساعدهم على تحقيق الأهداف المنشودة بأسرع وقت وبأقل جهد وتقديم حلولًا للمشكلات التي تواجههم أثناء سير عملهم، إلى جانب أن المنظمات التي تستطيع تذليل العقبات التي تواجه الموظفين تقوم بذلك على رفع مستويات أدائهم داخل العمل، ولن يحدث ذلك إلا من خلال التخلي عن الأساليب الإدارية التقليدية البيروقراطية التي تتبعها المنظمات وتبني أساليب إدارية حديثة تعتمد في مبادئها الأولى على التكنولوجيا، وعلى اعتبار أن بيئة العمل هي المحفز الأساسي لتحفيز مستويات الإبداع لدى الموظفين لهذا فقد تطلب من القيادات الإدارية تطوير الهياكل التنظيمية التي تعتمد عليها إلى هياكل أكثر تفاعلًا من التغيرات الحادثة في مجال المنظمة.

وقد تأثرت المؤسسات التعليمية بالتطورات التكنولوجية التي اجتاحت العالم في الفترة الأخيرة، حيث إن استمرار الجامعات على استخدام أساليبها الإدارية المعتادة والقيام بأنشطتها التقليدية يحد من تميزها ويخفض من مستوى التنافسية لها على مستوى الجامعات المحلية والعالمية، كما أن الاعتماد على الثبات الإداري داخل الجامعات يحد من استفادة الجامعة الحقيقية من موظفيها وقدراتهم، وقد ظهر مؤخرًا أن بيئة العمل تقوم بدور المحفز الأساسي للعملية الإبداعية لدى الموظفين، حيث إن قدرة الجامعة على تهيئة بيئة العمل للموظفين وترك مساحة تفكير لهم يساعدهم على الإبداع والابتكار، كما أن مشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم يعطي القيادة الإدارية أفكارًا حديثة تقوم من خلالها على تطوير بيئة العمل بما يساعد على التميز والاستمرار المحلي والعالمي.

مشكلة الدراسة:

لقد أصبحت الأساليب الإدارية التقليدية التي تتبعها الجامعات حاليًا من أهم العقبات التي تقف حائلًا أمام الجامعة في تحقيق التنافسية على مستوى الجامعات المحلية والعالمية، كما أن كفاءة العاملين والموظفين داخل المنظمة تعتمد بشكل أساسي على القواعد التنظيمية داخل الجامعة، حيث تعاني جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية من انخفاض مستويات الكوادر البشرية داخلها ويعاني الموظفون من البيروقراطية التي تتصف

بها الإدارة داخل الجامعة كما أن البيئة الداخلية للجامعة تحد من قدرة الموظفين على الإبداع وابتكار حلول وأساليب تقوم من خلالها التصدي للعقبات التي تواجههم، إلى جانب أن الجامعة لا تحقق التقدم والتميز إلا عن طريق استغلال كوادرها البشرية بشكل كفاء وفعال فهم العمود الفقري للجامعة، لهذا فإن تنمية العنصر البشري وتحفيزه على توليد أفكاراً إبداعية يتطلب تهيئة بيئة عمل تساعد الموظفين على الإبداع وتقوم على تنمية مهاراتهم الشخصية بما يدفعهم لإبراز قدراتهم الإبداعية وتوظيفها داخل العمل بشكل يساعد الجامعة على تحقيق أكبر استفادة، ومن هنا يتضح لنا تساؤل رئيسي يتمثل في:

"كيف تساعد بيئة العمل الداخلية داخل الجامعة على تحقيق الإبداع الإداري؟"

أهمية الدراسة:

تساعد الدراسة الحالية في: تسليط الضوء على الأهمية الكبيرة للإبداع الإداري داخل المنظمات بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة إلى جانب توضيح الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري داخل الجامعات، مع زيادة المعرفة النظرية بمفهوم الإبداع الإداري وأهم العوامل المؤثرة فيه، كما تساهم في زيادة عدد الدراسات التي تتناول تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل المنظمات والجامعات، وأيضاً تقوم هذه الدراسة بتوجيه أنظار القائمين على الإدارة في جامعة الإمام محمد بن سعود بأهمية تطوير بيئة العمل لما لها من تأثير كبير على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين، كما تساعد في توفير إطار نظري مرجعي للموظفين الإداريين داخل جامعة الإمام محمد بن سعود يمكنهم من تطوير البيئة الداخلية لهم لتساعدهم على تحقيق الإبداع الإداري داخل الجامعة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى: التعرف على ماهية بيئة العمل الداخلية، وإبراز أهم أبعادها، مع توضيح مفهوم الإبداع الإداري وتحديد أهم أبعاده، وإبراز أهم العوائق الموجودة داخل بيئة العمل والتي تحد من قدرة الجامعة على تحقيق الإبداع الإداري، إلى جانب توضيح تأثير بيئة العمل الداخلية على مستويات الإبداع الإداري داخل الجامعات، كما تستهدف تحديد مستوى الإبداع الإداري داخل جامعة الإمام محمد بن سعود، وبيان خصائص بيئة العمل المناسبة التي تساعد على تحقيق الإبداع الإداري داخل الجامعات، كل هذا إلى جانب تحديد درجة مساهمة كل بعد من أبعاد بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين.

تساؤلات الدراسة:

- وفقاً لأهداف ومشكلة الدراسة يتضح لنا جلياً هذه التساؤلات الفرعية والتي تتمثل في:
- ماهية بيئة العمل الداخلية، وما هي أبعادها؟
- ما هو مفهوم الإبداع الإداري؟ وما هي أبعاده؟
- ما هي العوائق الموجودة داخل بيئة العمل وتحد من قدرة الجامعة على تحقيق الإبداع الإداري؟
- ما هو تأثير بيئة العمل الداخلية على مستويات الإبداع الإداري داخل الجامعات؟
- ما هو مستوى الإبداع الإداري داخل جامعة الإمام محمد بن سعود؟
- ما هي خصائص بيئة العمل المناسبة التي تساعد على تحقيق الإبداع الإداري داخل الجامعات؟

o ما هي درجة مساهمة كل بعد من أبعاد بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين؟

الدراسات السابقة:

1. الدراسات العربية:

♦ دراسة (عون الله، مزهود، 2023) بعنوان "تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري، إلى جانب التعرف على بيئة العمل داخل المجتمع محل الدراسة وتحديد مستوى الإبداع الإداري داخل المجتمع المحدد مع توضيح العلاقة بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري، وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك علاقة ارتباط قوية بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري داخل المجتمع محل الدراسة وذلك عند مستوى معنوية 0.05، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على الدراسة الميدانية وذلك بإجرائها على عينة من مجتمع الدراسة تقدر ب (192) موظف، وتوصلت الدراسة إلى أن مجتمع محل الدراسة يهتم ببيئة العمل ولديها مستوى عال من الإبداع، كما توصلت على أن المؤسسة تسعى للبقاء على المستوى المحلي والعالمي من خلال اعتمادها على الإبداع والابتكار في أسلوب عملها، وتوصلت إلى أن بيئة العمل تلعب دوراً في تحقيق الإبداع الإداري داخل المجتمع محل الدراسة لهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة مواكبة المجتمع للتطور التكنولوجي الحادث إلى جانب توفير تدريبات لجميع العاملين بالمؤسسة وتحفيزهم على تقديم حلولاً إبداعية للمشكلات التي يتعرضون لها.

♦ دراسة (زعلاني، مسعودي، 2023) بعنوان "أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفاهيم بيئة العمل مع توضيح أهمية الإبداع الإداري والتعرف على مبادئه وأنواعه ومراحله، إلى جانب بيان الدور الذي تقوم به بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري مع توجيه نظر القائمين على اتخاذ القرار في المؤسسة محل الدراسة تجاه بيئة العمل ودورها في زيادة المستوى الإبداعي للعاملين، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل المادية على تنمية الإبداع الإداري، وللتأكد من صحة هذه الفرضية فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل من أهم العوامل المؤثرة على مستويات أداء العاملين كما أن الإبداع عاملاً أساسياً لبقاء المنظمة وإمكانية منافستها على المستوى المحلي والعالمي وقدرتها على التكيف مع التغيرات والتطورات العالمية، وتوصلت أخيراً إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً لبيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري كما أن هناك ارتباطاً قوياً بين العوامل المادية والعوامل الشخصية، ولهذا قدمت الدراسة بعض المقترحات مثل توظيف مختصين تقوم على تهيئة ظروف عمل مناسبة تساعد على تحقيق الإبداع الإداري مع استخدام أساليب التفكير الجماعي التي تحفز من القدرات الإبداعية للعاملين، خلق نوعاً من المنافسة بين الموظفين يعزز من اقتراح أفكاراً وحلولاً إبداعية جديدة، الاهتمام بمشاركة الموظفين في عملية صنع القرارات ووضع السياسات والرؤى المستقبلية للمنظمة، تشجيع العاملين على تحسين مهاراتهم وقدراتهم من خلال توفير المواد التي تساعد على ذلك، وأخيراً اقترحت الدراسة بإنشاء إدارة حاضنة للأفكار الإبداعية تقوم على دعم وتشجيع المبدعين داخل المؤسسة.

❖ دراسة (المسلمية، 2022) بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاهتمام ببيئة العمل داخل المؤسسة محل الدراسة مع بيان مستويات الإبداع الإداري لدى العاملين داخل المؤسسة كما استهدفت توضيح طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري لدى العاملين في المجتمع محل الدراسة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك تأثيراً إيجابياً لبيئة العمل على الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة وذلك عند مستوى معنوية 0.05، وللتأكد من صحة هذه الأهداف قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة بأن هناك تأثيراً إيجابياً لبيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة حيث يتمتع العاملون داخل المؤسسة بمستوى مرتفع من الإبداع الإداري كما يمتلكون قدرة على توفير حلولاً إبداعية للمشكلات التي تواجههم، لهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير بيئة العمل داخل المؤسسة مع توفير ورش ودورات تدريبية للعاملين بما يساعدهم على تطوير مهاراتهم وزيادة قدراتهم بالإضافة إلى خلق بيئة تساعد العاملين على المشاركة بأرائهم في عملية اتخاذ القرارات، إلى جانب العمل على زيادة مستوى الإبداع لدى العاملين وتقديم محفزات تساعد على استمرار وجوده.

❖ دراسة (السلمي، 2022) بعنوان "أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة نوع العلاقة بين الإبداع الإداري والتمكين التقني في المؤسسة محل الدراسة، مع إبراز ظروف وطبيعة العمل داخل المؤسسة وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري، إلى جانب توضيح تأثير مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات على مستوى الإبداع الإداري، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك علاقة ارتباط بين المحيط الداخلي للمؤسسة وبين الإبداع الإداري وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين الإبداع الإداري وبين الإبداع الإداري، إضافة إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الإداري، ولهذا فقد أوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام ببيئة العمل وتطويرها بما يساعد على تحفيز الإبداع لدى العاملين والموظفين مع توفير حلولاً للمشكلات تلئم مهارات وقدرات العاملين، وتوفير نوعاً من التواصل الفعال بين المديرين والموظفين وتشجيعهم على ابتكار حلولاً جديدة وإبداعية، مع الاهتمام بزيادة مستويات الإبداع لدى الموظفين بما يساعد على تطور الأعمال داخل المؤسسة.

❖ دراسة (بريكة، عيشاوي، 2021) بعنوان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة، كما هدفت إلى التعرف على أهمية بيئة العمل داخل المؤسسة إلى جانب تحديد مستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل داخل المؤسسة محل الدراسة ترجع على المتغيرات الشخصية عند مستوى معنوية 0.05 وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل تتكون من مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية التي من المحتمل أن تؤثر على كفاءة وفعالية التنظيم، كما توصلت إلى أن الإبداع الإداري يندرج تحت الأساليب الإدارية التي تعتمد على العنصر البشري عن طريق اقتراح حلولاً للمشكلات والتي تحسن من أداء العمل كما توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير لبيئة العمل بجميع

أبعادها على الإبداع الإداري، ولهذا فقد أوصت الدراسة إلى ضرورة تحسين بيئة العمل وخاصة الهيكل التنظيمي لها إلى جانب توفير البرامج والدورات التدريبية التي تحسن من بيئة العمل، كما أوصت بضرورة السماح للعاملين داخل المنظمة بمشاركة آرائهم المعتمدة على خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية إلى جانب تحقيق مستوى عالٍ من الإبداع الإداري وذلك باستخدام التقنيات الحديثة ووسائل التكنولوجيا المتقدمة.

❖ دراسة (عكر، 2020) بعنوان "أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفاهيم بيئة العمل وتحديد مدى إدراك المؤسسات لأهمية بيئة العمل ودورها في تحسين الأداء الوظيفي والإداري داخل المؤسسة، مع توضيح طبيعة العلاقة بين الإبداع الإداري وبيئة العمل، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً كبيراً للمؤسسات على مستوى الإبداع لدى الموظفين والمديرين كما توصلت إلى أن المنظمات التي تقدم أقل الرواتب فإنها لن تستمر طويلاً بالإضافة إلى أن الإبداع الوظيفي ما هو إلا نتيجة لبيئة عمل مريحة وآمنة، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة نشر روح الفريق داخل بيئة العمل لتحفيز الإبداع لديهم، كما أوصت بضرورة استخدام المكافآت كنوع من التحفيز الذي يزيد من إنتاجية الموظفين وكفاءتهم، مع الاهتمام بالتكنولوجيا الحديثة ومواكبة التطور التكنولوجي الذي يوفر من الوقت والجهد والمال.

❖ دراسة (المدني، 2019) بعنوان "بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بيئة العمل داخل المؤسسة محل الدراسة مع توضيح الاختلافات في وجهات النظر للموظفين الإداريين حول بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسة، كما استهدفت تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد صانع القرار في المؤسسة محل الدراسة على زيادة مستوى الإبداع لدى العاملين بالمؤسسة، ولتحقيق هذه الأهداف قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وقد تم إجراء دراسة ميدانية على المجتمع محل الدراسة حيث قدرت عينة الدراسة بـ (288) موظفاً داخل المؤسسة محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً إحصائية بين أبعاد بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل والعمل على تحسينها وتطويرها وخاصة الاهتمام بالهيكل التنظيمي، مع ضرورة توفير دورات تدريبية تساعد العاملين على تحسين مستواهم الإبداعي مع الاهتمام بالمستوى الحالي للإبداع لدى الموظفين والمحافظة عليه والعمل على استمراريته.

2. الدراسات الأجنبية:

❖ دراسة (Abun, Macaspact, Valdez, Julian, 2023) بعنوان "تأثير بيئة العمل المبتكرة على العمل المبتكر"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى وجود بيئة عمل مبتكرة داخل المجتمع محل الدراسة مع دراسة تأثيرها على سلوك الموظفين المبتكر، ولتحقيق هذا الهدف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الموظفين داخل العمل، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على منهجية تصميم البحوث التي تقوم على جمع البيانات عن الظاهرة محل الدراسة وعدد سكان الدراسة وموقع الدراسة و القيام بمعالجة هذه البيانات، وتعتمد هذه الدراسة على التقييم الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى

أن بيئة العمل المبتكرة ذات تأثير كبير على سلوك الموظفين المبتكر، ومن هنا فقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل من خلال إدخال سياسات تساعد الموظفين على استخراج الروح الإبداعية لديهم.

❖ دراسة (AL. Shukri, Khazaal, Arslan, 2021) بعنوان "تأثير الإبداع الإداري على تحسين أداء الموظف"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع داخل الشركة محل الدراسة، إلى جانب توضيح أهمية تحسين نتائج الموظف داخل الشركة مع بيان تأثير الإبداع الإداري على تحسين أداء الموظفين داخل الشركة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وأداء الموظفين داخل الشركة، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي إلى جانب إجراء دراسة استطلاعية باستخدام استمارة استبيان، وتوصلت الدراسة إلى أن الإبداع الإداري يسهم في زيادة فعالية العاملين ورفع مستوى أداء الموظفين داخل الشركة، كما توصلت إلى أن الإبداع الإداري من أكثر الأساليب الإدارية المعترف بها عالمياً داخل العمليات الإدارية، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة تحفيز العمال على خلق أفكاراً جديدة مما يحسن من المهام التي يقومون بها، ضرورة العمل على تحسين أداء الموظفين داخل الشركة من خلال توفير دورات تدريبية تقوم برفع كفاءة وقدرات العاملين إلى جانب الاعتماد على الأساليب الحديثة والتخلي عن الأساليب الإدارية التقليدية التي تتسم بالبيروقراطية.

❖ دراسة (Ramos, Figueiredo, Guizzo, 2018) بعنوان "سلف الابتكار في الصناعة: تأثير عوامل بيئة العمل على الأداء الإبداعي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل البيئة التي تساعد المنظمة على خلق الإبداع إلى جانب العوامل التي لا تؤثر في الإبداع الإداري مع بيان النتائج المحتملة من وراء تأثير هذه العوامل على إدارة الإبداع في العمليات الابتكارية داخل الشركات، كما استهدفت دراسة تصورات العاملين عن عوامل البيئة داخل العمل ذات التأثير على العملية الإبداعية مع وضع مقترحات تستطيع من خلالها تحسين إدارة المنظمة وتطوير بيئة العمل لتعزيز الابتكار داخل المنظمة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن العوامل التي تضمنتها أبعاد النظرية المكونة لبيئة العمل ذات تأثير على الإبداع داخل المنظمات، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد أجرى الباحثون دراسة استكشافية أو ميدانية تقوم على اختيار عينة من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع عوامل بيئة العمل لها تأثيراً إيجابياً إبداعاً الإداري كما أن عامل التشجيع التنظيمي هو المؤثر الرئيسي في تحقيق عملية الإبداع خاصة في الأعمال التجارية الصناعية، كما أن الحوافز التنظيمية تشجع على تخليق العملية الإبداعية، وقد جاء العمل الصعب أو المهام الصعبة في المرتبة الثانية من العوامل الأكثر تأثيراً على تحفيز الإبداع لدى الموظفين، ثم يأتي بعد ذلك الدعم المقدم من فريق العمل مما يسهم في تقديم حلولاً تساعد الفريق على مواجهة المشكلات التي تواجههم.

❖ دراسة (EKMEKÇİ, TEKİN, 2011) بعنوان "دراسة العلاقة بين الإبداع وعوامل بيئة العمل والبحث في قطاع السلع البيضاء في تركيا"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بيئات العمل في تركيا نظراً لقلة البحوث التي تتناول هذا الموضوع كما استهدفت التعرف على تأثير العوامل البيئية التي لها تأثير على الإبداع لدى الموظفين وخاصة في تركيا، إلى جانب توضيح طبيعة العلاقة بين العوامل البيئية وعوامل الإبداع لدى العاملين مع القيام بعملية تقييم للحواجز التي تمنع من ظهور إبداع العاملين داخل العمل، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية مفادها أن هناك عامل واحد على الأقل من العوامل البيئية ذات تأثير على الإبداع لدى الموظفين، وللتأكد من صحة هذه الفرضية

قد أجريت دراسة ميدانية على عينة من المجتمع محل الدراسة، وتوصلت من خلالها إلى أن بيئة العمل تساهم بشكل كبير في خلق الإبداع لدى الموظفين حيث إن هناك أربعة عوامل لبيئة العمل قد ساعدت على تحفيز الإبداع وهي دعم المشرف، والحكم الذاتي، والمشاركة، التعاون بين الفريق.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة لاتي تم عرضها في تحقيق الهدف الرئيسي لها وهو معرفة تأثير البيئة الداخلية للمنظمات على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين، إلى جانب اتفاقها مع بعض الدراسات في المنهجية المتبعة حيث اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وذلك كما في دراسة (بريكة، عيشاوي، 2021)، ودراسة (السلمي، 2022)، ودراسة (المسلمية، 2022)، في حين اتفقت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في الدراسة الميدانية التي أجرتها الدراسة كما في دراسة (EKMEKÇİ, TEKİN, 2011)، ودراسة (Ramos, Figueiredo, Guizzo, 2018)، دراسة (المدني، 2019)، كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في الفرضية الرئيسية التي وضعتها وذلك كما في دراسة (عكر، 2020)، ودراسة (زعلاني، مسعودي، 2023).

في حين اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات التي تم عرضها في مجتمع الدراسة حيث لم يسبق لأي من الدراسات تناول هذا الموضوع داخل جامعة الإمام محمد بن سعود، كما اختلفت أيضاً الدراسة في حجم العينة اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية، وعليه فقد اختلفت النتائج جزئياً مع نتائج الدراسات السابقة لاختلاف العينة والمجتمع والفرض الأساسي. واختلفت الدراسة في بعض الأهداف المنشود تحقيقها.

الفجوة البحثية:

لقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات التي تم عرضها في تناولها العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وتحقيق الإبداع الإداري داخل جامعة الإمام محمد بن سعود حيث تخصصت الدراسة في توضيح التأثير الذي تقوم به البيئة الداخلية للجامعة على مستويات الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين داخل الجامعة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية ويلسن (1966):

تقوم هذه النظرية على أن الإبداع الذي يسهم في إحداث تغيرات داخل المنظمة يمر بثلاث مراحل وهي: إدراك التغيرات، اقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه، ولكنها قامت على افتراض أساسي وهو أن نتائج هذه المراحل مختلفة وفقاً للتعقيدات في المهام البيروقراطية التي يقوم بها الموظفون مع تنوع الأنظمة، حيث مع زيادة عدد المهام الغير روتينية تزداد نسبة تحفيز الإبداع لدى الموظفين حيث يسهل إدراك الإبداع بشكل جماعي مع عدم ظهور صراعات تحد من المستوى الإبداعي للموظفين.

2. نظرية آج واكن (1970):

تعتبر هذه النظرية من أشمل النظريات التي تناولت مفهوم الإبداع على أنه تغيير يحدث في برامج المنظمة مع توفير خدمات جديدة كما عبرت عن المراحل المختلفة لعملية الإبداع وتمثلت في:

o مرحلة تقييم النظام الحالي للمنظمة.

- o مرحلة الإعداد أي توفير المهارات الوظيفية والدعم المالي اللازم لإحداث التغيير.
 - o مرحلة تطبيق الإبداع للقيام بعملية التغيير.
 - o مرحلة الروتينية أي القيام بسلوكيات ومعتقدات المنظمة.
- وتحدثت النظرية عن العوامل المؤثرة في الإبداع وتتمثل في: (المركزية، الرسمية، الإنتاج، الكفاءة، والرضا عن العمل).

المنهجية وطرق البحث:

1. فرضيات الدراسة:

وفقاً لما تم عرضه في مشكلة الدراسة وأهدافها قد وضعت الدراسة عدة فرضيات حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل (كمتغير مستقل) وتحقيق الإبداع الإداري (كمتغير تابع) داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

ويندرج من الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل المادية (البعد الأول للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية (البعد الثاني للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الفرضية الفرعية الثالثة:

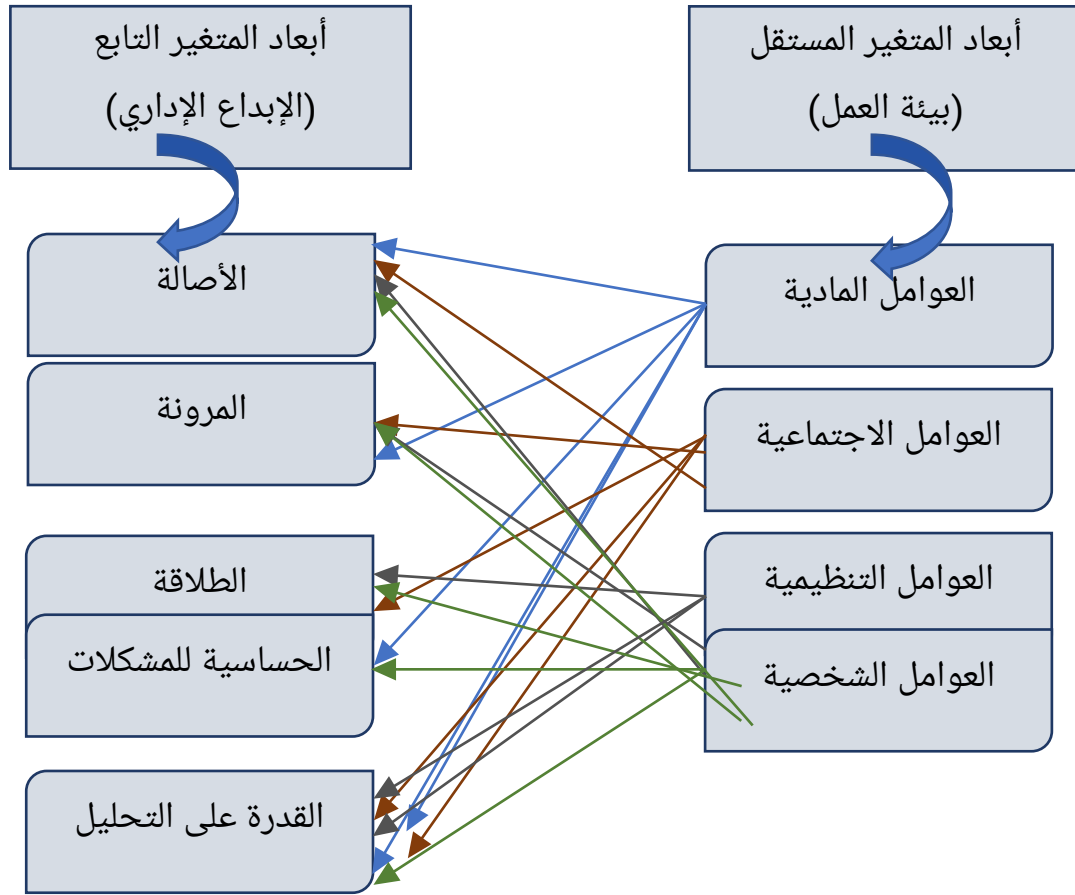
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية (البعد الثالث للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية (البعد الرابع للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

2. نموذج الدراسة:

شكل رقم (1-1) يوضح نموذج متغيرات الدراسة



3. منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والتأكد من صحة فرضياتها قد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي ويتم ذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك لملائمته لموضوع ومتغيرات الدراسة حيث يساعد المنهج الوصفي في التعرف على متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة والبحث في البحوث النظرية والميدانية في مجال الإبداع الإداري بهدف تحصيل إطار نظري قوي يساعد على توضيح مفهوم الإبداع الإداري وأهميته وأبعاده ومجالات تطبيقه وآليات تحقيقه داخل الشركات و المؤسسات الاقتصادية وتوضيح الدور الذي تقوم به بيئة العمل في تحفيز الإبداع الإداري، إلى جانب الاعتماد على المنهج التحليلي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة حيث يقوم بقياس تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية، مع الاعتماد على أداة الاستبانة، من أجل استخدام ردود الاستبانة في اكتشاف العلاقة بين المتغيرين، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية في تحليل ردود الاستبانة اعتماداً على برنامج SPSS، لاختبار صحة فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

1. مجتمع الدراسة:

يتشمل مجتمع الدراسة في جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

2. عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، فيمكن تحديد حجم عينة البحث بواسطة القانون التالي:

حجم العينة =

$$\frac{Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{a^2}$$

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95%.

p: الخطأ المسموح به (5%).

a: مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\frac{0.50 \times 0.50 \times (1.96)^2}{(0.05)^2} = 260$$

سابعاً: أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث على أداة الاستبانة، من أجل الحصول على البيانات من عينة الدراسة المتمثلة في عددًا الموظفين الإداريين داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية وتتألف الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الآتي:

■ المحور الأول:

سيتضمن هذا المحور الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة و المتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

■ المحور الثاني:

سيتضمن هذا المحور دراسة بيئة العمل (المتغير المستقل) وأبعادها المتمثلة في (العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية).

■ المحور الثالث:

سيتضمن هذا المحور دراسة الإبداع الإداري (المتغير التابع) مع التطرق لدراسة تأثير بيئة العمل داخل الجامعة على تحقيق الإبداع الإداري، من خلال دراسة أثر كل بعد من أبعاد بيئة العمل على كل بعد من أبعاد الإبداع الإداري.

1. صدق أداة الدراسة.

سيتم التأكد من صدق أداة الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

2. ثبات أداة الدراسة.

سيتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

ثامناً: مجالات الدراسة:

تتمثل مجالات الدراسة في التعرف على كل من الحدود الموضوعية، المكانية، البشرية، بالإضافة إلى الحدود الزمانية، وسيتم توضيح كل منهم على حدة كالآتي:

• الحدود الموضوعية:

اقتصرت الحدود الموضوعية في الدراسة على دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

• الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق الدراسة على جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود البشرية:

تم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين الإداريين داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية:

تستغرق هذه الدراسة فترة تمتد ما بين ستة أشهر وحتى عام كامل.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS Version 26)، وتتمثل تلك الأساليب الإحصائية في الآتي:

▪ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):

وذلك بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

▪ المتوسط الحسابي (Mean):

وذلك بهدف التعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

▪ استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation):

ذلك بهدف التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

▪ تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis:

وذلك بهدف التعرف على تأثير بيئة العمل على كل بُعد من أبعاد الإبداع الإداري.

▪ تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression):

وذلك بهدف التعرف على تأثير أبعاد بيئة العمل على أبعاد الإبداع الإداري المتمثلة في (الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل).

عاشراً: تقسيم الدراسة:

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: مناقشة النتائج

قائمة المراجع

الملاحق

التمهيد:

بيئة العمل أو مكان العمل هو الموقع الفعلي الذي يعمل فيه شخص ما. يمكن أن يتراوح مثل هذا المكان من مكتب منزلي إلى مبنى مكاتب كبير أو شركة. مكان العمل هو أحد أهم الأماكن الاجتماعية بخلاف المنزل، حيث يرسى «مفهومًا مركزيًا لعدد من الأشياء: العامل وعائلته، ومنظمة التوظيف، وعملاء المنظمة، والمجتمع ككل». أدى تطوير تكنولوجيات الاتصال الجديدة إلى تطوير مكان العمل الافتراضي، وهو مكان عمل لا يقع في أي مكان مادي واحد. عادة ما تنطوي على عوامل أخرى تتعلق بمكان العمل، مثل جودة الهواء ومستوى الضوضاء والامتيازات والمزايا الإضافية للعمل مثل رعاية الأطفال المجانية أو القهوة غير المحدودة أو وقوف السيارات المناسب. في بيئات العمل المناسبة، يشعر الموظف بأنه منخرط في وظيفته، كما هو الحال في منزله. إنه يشعر بالحماس للانضمام إلى عمله وأنشطته العائلية وممارسته لما يشير إليه علماء المشاركة بـ «الاستيعاب والتفاني والحيوية» في كيفية تعاملهم مع أدوار العمل وغير العمل. الناس، الذين يعملون في بيئات عمل لائقة، يثقون في أن مطالبهم الوظيفية ليست مفرطة وأنهم ليسوا مضطرين للتضحية بحياتهم الأسرية أو غيرها من الأدوار غير العملية الهادفة من أجل تحقيق وظائف جيدة. لديهم خصائص عاطفية إيجابية مع وظائفهم ويرون التوصيل الإيجابي وتقاطع الحياة والعاطفة والقدرات بين العمل والأسرة. يعتقد هؤلاء الأفراد أنهم موضع تقدير في العمل وأن وظائفهم تتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم (KODARLIKAR,2020 ,p121)

مما سبق:

تم إعداد دراسة لدراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، وسيتم تناول هذا البحث من خلال فصلين كالآتي:

الفصل الثاني: بيئة العمل.

الفصل الثالث: ماهية الإبداع الإداري، والعلاقة بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري.

الفصل الثاني: بيئة العمل

مفهوم بيئة العمل

يعرف كوهون (1992) بيئة العمل بأنها بيئة كاملة تشتمل على مجمل القوى والإجراءات والعوامل المؤثرة الأخرى الموجودة حالياً، أو يحتمل أن تتعارض مع أنشطة الموظف وأدائه. عمل البيئة هي مجموع العلاقات المتبادلة الموجودة بين الموظفين والبيئة التي يعمل فيها الموظفون.

ويرى بريئر (2004) أن "القدرة على تبادل المعرفة في جميع أنحاء المنظمات يعتمد على

كيفية تصميم بيئة العمل لتمكينها المنظمات للاستفادة من بيئة العمل كما لو كانت أحد الأصول. هذا يساعد المنظمات لتحسين الفعالية والسماح للموظفين بالاستفادة منها المعرفة الجماعية. وبالإضافة إلى ذلك، قال أن بيئة العمل مصممة لرضا الموظفين والتدفق الحر لتبادل الأفكار هو وسيلة أفضل تحفيز الموظفين نحو إنتاجية أعلى.

يعرف أوبرمان (2002) بيئة العمل بأنها مركبة من ثلاثة أقسام فرعية رئيسية: البيئات: البيئة التقنية، البيئة البشرية والبيئة التنظيمية. تشير البيئة التقنية إلى الأدوات والمعدات، البنية التحتية التكنولوجية وغيرها من العناصر المادية أو التقنية. التقنية تخلق البيئة العناصر التي تمكن الموظفين من أداء مهامهم المسؤوليات والأنشطة. تشير البيئة البشرية إلى أقرانهم والبعض الآخر معهم

من يرتبط بهم الموظفون، الفريق ومجموعات العمل، القضايا التفاعلية، القيادة والإدارة، تم تصميم هذه البيئة بطريقة تشجع على العمل غير الرسمي التفاعل في مكان العمل بحيث تتاح الفرصة لتبادل المعرفة والتبادل يمكن تعزيز الأفكار. وهذا هو الأساس لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية.

تشمل البيئة التنظيمية الأنظمة والإجراءات، والممارسات، والقيم، والفلسفات. الإدارة لديها السيطرة على البيئة التنظيمية. قياس نظام يتم فيه مكافأة الأشخاص على الكمية، وبالتالي لن يكون لدى العمال اهتمام كبير به مساعدة هؤلاء العمال الذين يحاولون تحسين الجودة. وبالتالي فإن القضايا التنظيمية البيئة تؤثر على إنتاجية الموظف.

أهمية بيئة العمل

توفر بيئات العمل الإيجابية العديد من المزايا لكل من العمال وأرباب العمل. هذا لأن هذا النوع من البيئة يمكن أن يؤدي إلى نجاح الموظفين وسعادتهم شخصيًا ومهنيًا. فيما يلي أربعة أسباب تجعل جو العمل الإيجابي مهمًا في القوى العاملة (herrity, 2023):

1- زيادة الإنتاجية

يعد وجود بيئة عمل إيجابية طريقة رائعة لزيادة ناتج عملك. عندما تكون أكثر سعادة، قد تكون أكثر إنتاجية وأكثر استعدادًا لإكمال مهامك بكفاءة. يمكن أن يساعدك هذا أيضًا على أن تصبح موظفًا أفضل، مما يؤدي إلى زيادة الترقيات والترقيات.

2- يحسن الروح المعنوية

نظرًا لأن مزاجك وموقفك يؤثران على أعضاء فريقك، يمكن أن يكون لبيئة العمل الإيجابية تأثير جيد على من حولك. عندما تنظر إلى عملك بطريقة إيجابية، يمكن أن يؤثر ذلك على كيفية رؤية الآخرين في مكان العمل لمسؤولياتهم أيضًا.

3- يعزز النمو

عندما تكون متحمسًا للنجاح في منصبك، فأنت أكثر استعدادًا للعثور على فرص للتقدم في حياتك المهنية. عندما يقدم صاحب العمل تعزيزًا إيجابيًا، يمكن أن يجعلك تشعر وكأنك مساهمة قيمة للشركة، وقد يحفزك ذلك على الاستمرار أو تحسين هذا السلوك.

4- يعزز التعاون

عندما تكون متحمسًا على مستوى فردي، فمن المرجح أن تدعم وتشجع الآخرين في شركتك. يمكن أن يؤدي هذا أيضًا إلى تحسين العلاقات المهنية مع زملائك. كلما زادت الرابطة

بين زملاء العمل، كانت فرصة الشركة أفضل لتحقيق أهدافها قصيرة وطويلة الأجل. هذا لأن العمل الجماعي غالباً ما يكون أساس نجاح الشركة.

تصنيف بيئة العمل

تصنيف أو تصنيف بيئة العمل إلى ثلاثة، البيئة المادية، البيئة الاجتماعية، والبيئة الإدارية. البيئة المادية للمنظمة تشمل عبء العمل المتنوع في المنظمة، التكنولوجيا أو المعدات التي ستستخدم في معدات أخرى لإنجاز العمل أو المهمة بفعالية وكفاءة، توافر الإمدادات المادية لعمليات المعونة دون تأخير، ومواعيد التحول، وساعات العمل التي يمكن تقسيمها إلى نوبتين أو ثلاث نوبات حسب المنظمة، تلك المنظمة التي تضع موظفيها على طرق ثلاث نوبات لديها نوبة صباحية من الساعة 6 صباحاً والساعة 2 ظهراً، فترة ما بعد الظهر وهي النوبة الثانية من الساعة 2 بعد الظهر. حتى الساعة 9 مساءً والنوبة الأخيرة من الساعة 9 مساءً. حتى الساعة 6 صباحاً من صباح اليوم التالي بما في ذلك وقت الراحة أو وقت الراحة، وتتأثر البيئة المادية أيضاً سلباً بالميزات الخطرة المختلفة المحيطة مثل المعدات في غير محلها والآلات المعطلة ولازدحام. إذا لم يتم تحليل هذه العوامل وبحثها وإصلاحها، فقد يتأثر الموظفون سلباً.

تتكون البيئة الاجتماعية للمنظمة من العلاقات الشخصية بين العمال أو كيفية ارتباط العمال ببعضهم البعض في مكان العمل، أفرقة متعددة لها مهمة مختلفة للمساعدة في المنافسة الصحية والتخصص، يمكن تقسيم الأعمال بين الأفرقة أو الوحدات المتاحة، أسلوب الإدارة، ودعمهم عامل محدد أيضاً يمكن أن يكون استبدادياً، ديمقراطية وأسلوب إدارة عدم التدخل اعتماداً على الإدارة العليا، في العمل ويتوقف الاستقلال الذاتي على كيفية عمل موظفي المنظمة لحسابهم الخاص، اتخاذ القرار ضروري للغاية أيضاً لأن الموظف يحب أيضاً المشاركة في عمليات صنع القرار والثقافة والمناخ. البيئة الاجتماعية هي التفاعل بين جميع الموظفين في الشركة. وسيشمل ذلك أيضاً خصائص الأفراد ووظائف الموظفين. ولذلك من المهم بصورة متزايدة دراسة العوامل المادية والاجتماعية لمكان عمل الشركة.

التي تسلط الضوء على كيفية توجيه أنشطة معينة في المنظمة نحو تحقيق الأهداف المحددة، كما أن الأهداف التنظيمية مهمة للغاية لأنها السبب في إنشاء المنظمة في المقام الأول، ويجب توجيه جميع الجهود نحو تحقيق الأهداف المحددة، سياسات الترقية والإجازة والنقل مهمة للغاية، فترقية الموظفين إلى الرتب العليا أو الكوادر أمر ضروري لأنه تم الاعتراف بهم للعمل الجيد ويمكن أن يدفعهم إلى أن يكونوا أكثر مسؤولية، يمكن تحديد الترقية لتكون مكافأة نهائية على التفاني والولاء للمنظمة، هناك سياسات مختلفة تساعد الموظفين على الترقية في المنظمة، من المهم أيضاً أن يذهب الموظفون في إجازة لأنهم ليسوا آلة، حتى إذا تطلعت، يحق لها الحصول على أي منهما سنوياً، الإجازات غير الرسمية أو المرضية، وبشأن مسألة تقييم الأداء، ويلزم تقييم الموظفين أو تقييمهم على أساس عملهم وإشراكهم في التدريب إذا لزم الأمر. تعتني منظمة Awell المنظمة والعظيمة وتحافظ باحتياجات موظفيها. يحقق العمال النشطون في المنظمات الكبرى ذروة الأداء ويحافظون على قيمة المنظمة (Emmanuel, 2021, p149).

خصائص بيئة العمل

في الحقيقة، تشير سيكولوجية الأداء إلى أن الحوافز توفر قيمة لزيادة الحافز الذي يشرك بعد ذلك المعرفة والمهارة ذات الصلة بالمهمة. نتيجة لذلك، أدى إلى زيادة الأداء، عند البحث عن وظيفة جديدة، يعد تقييم بيئة العمل مرحلة مهمة لا ينبغي إغفالها. بعد كل شيء، هذا هو الموقع الذي قد تعمل فيه في المستقبل، ولا تريد أن تجر نفسك للعمل في كل صباح علاوة على ذلك، فإن أهم التأثيرات على إنتاجية مكان العمل هي: الصحة العقلية، والصحة البدنية، وخصائص العمل، والدعم من المنظمات. وبالتالي، من الأهم معالجة مصدر هذه المشاكل من خ

لال الإدارة الداعمة، وتعزيز جو عمل أكثر شمولاً وتحسين الرضا الوظيفي في بيئة عمل صحية. ونظراً لاتساع نطاق المهن التي يمكن الوصول إليها، فمن المرجح أن يكون هذا البحث عاماً بعض الشيء وقد لا ينطبق على جميع أنواع الوظائف. ومع ذلك، فإن هذه الصفات تحظى بتقدير كبير من قبل الموظفين وأرباب العمل في معظم الصناعات، كما سنرى أدناه. باستثناء بعض الظروف الغريبة، فهي عامة جداً في هذا الصدد.

تمثل العوامل البيئية بيئة العمل المباشرة التي تحتوي على المهارات اللازمة لأداء وظيفة وسلطة واستقلالية وعلاقة مع المشرفين وزملاء العمل وظروف العمل الأخرى. تتضمن بيئة العمل بعض العوامل التي تساهم في تحقيق أقصى إنتاجية للموظفين إما بشكل إيجابي أو سلبي. بعض العوامل التي تساهم إما بشكل إيجابي أو سلبي في إنتاجية الموظف هي درجة الحرارة والرطوبة وتدفق الهواء والضوضاء والإضاءة والتواصل الفعال في بيئة العمل. الضوضاء هي أحد مكونات بيئة العمل التي تلعب دوراً مهماً في التأثير على إنتاجية الموظف. تمنع الضوضاء الزائدة تركيز الموظف على وظيفته، وتخلق مصدر إلهاء، مما يقلل من الإنتاجية ويزيد من ضغوط العمل. يؤدي إلهاء مكان العمل إلى تقليل إنتاجية الموظف بنسبة 40% وزيادة الأخطاء بنسبة 27% ومع ذلك، لا يمكن للموظفين تحقيق أداء جيد في بيئة صامتة، لأنه على مستوى ما قد يطور الصوت خلفية صحية ويمكن أيضاً مساعدة الموظفين على إنجاز عملهم. يمكن أن يؤدي مكان العمل الخافت أو المشرق إلى إجهاد العين والصداع والتهيج وانخفاض الإنتاجية حتماً. يؤدي ضعف نظام الإضاءة إلى تقليل أداء الموظف وكذلك الإنتاجية، لأن أولئك الذين يتعين عليهم العمل فيما يتعلق بالقراءة قد يواجهون مشكلة خطيرة في رؤيتهم، والتي بدورها قد تسبب التعب أو تدمير العين. بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يقوم الموظفون الذين يعملون بجودة إضاءة أفضل بعمل أسرع مع أخطاء أقل، مقارنة بأولئك الذين يعملون في إضاءة سيئة. الاتصال الفعال في مكان العمل هو مفتاح تطوير النجاح و المهنية (ahmed, 2019,pp30-31).

من المرجح أن تتجنب المنظمات التي تتواصل بطريقة فعالة المشاكل في إكمال العملية الروتينية، مما سيولد معنويات قوية وموقفاً أكثر إيجابية تجاه العمل. عندما يتواصل الموظفون بشكل فعال مع بعضهم البعض، ستزداد الإنتاجية لأن التواصل الفعال يعني شكاوى أقل والمزيد من العمل الذي يتم إنجازه، ويزيل الارتباك ويوفر الوقت الذي كان سيقتضيه لولا ذلك في التفسير أو الحجة.

إنه يجعل مكان العمل أكثر متعة، وقلقاً أقل بين الزملاء مما يؤدي على التوالي إلى تحول الموقف الإيجابي تجاه العمل وزيادة الإنتاجية. في الوقت الحاضر، تم تصميم المكاتب بأنظمة تكييف الهواء، بحيث يمكن الحفاظ على مستوى درجة الحرارة في جميع الأوقات باستمرار في المكاتب. يتأثر أداء الموظف بجودة الهواء. رداءة نوعية الهواء لها تأثير سلبي على صحة الموظفين في شكل الصداع ومشاكل الجهاز التنفسي والتعب، والتي ستقلل من الأداء في فترة طويلة من الزمن. تحتوي جودة الهواء على أربعة عوامل هي درجة الحرارة، والرطوبة، والتهوية، والنظافة. ما يعمل الإمبراطور بشكل أفضل لإنتاجية المرء يعتمد على جسده. ومع ذلك، يجب وضع عوامل معينة في الاعتبار لتحديد مستوى درجة الحرارة المناسب: سيعمل الموظفون الذين يعانون من السممة المفرطة بشكل أفضل مع مستويات درجة حرارة منخفضة ، في حين أن الموظفين النحيفين سيعملون في درجات حرارة عالية مستويات الحرارة العالية: الخمول والتعب لدى الموظف بسبب ارتفاع درجة حرارة الجسم يؤدي إلى انخفاض محتمل في الكفاءة. تقلل مستويات درجة الحرارة المنخفضة من عدم الكفاءة بسبب حرارة الجسم الباردة والارتعاش. قد لا تكون الرطوبة العالية في حد ذاتها مشكلة مباشرة، لكنها تزيد من تعرضنا لمستويات عالية من درجات الحرارة حيث يتم إعاقة تبخر عرق الجسم. مستويات الرطوبة المنخفضة لها تأثير منهك على قدرتنا على التنفس والابتلاع دون إزعاج حيث يمكن

أن تجف أفواهنا وأنوفنا بسبب زيادة مستوى التبخر في البيئة المحيطة. يمكن للموظفين أداء عملهم بشكل صحيح في مكان العمل عندما يكون أنيقًا ونظيفًا، مع نطاق مناسب من درجة الحرارة، وتهوية كافية، ورطوبة كافية. يهدف النموذج النظري المقترح لبيئة العمل إلى شرح العوامل المهمة لبيئة العمل التي تؤثر على أداء الموظفين في المنظمة.

عناصر بيئة العمل:

استخدام الأوصاف التالية لكل عنصر من عناصر بيئة العمل لتحديد مكان عمل إيجابي ومنتج:

1- البيئة المادية

ستلعب الظروف المادية التي تعمل في ظلها دورًا حاسمًا في تمكينك من الوصول إلى إمكاناتك الكاملة. تشمل بعض الجوانب الحاسمة لبيئة المادية التي يجب مراعاتها ما يلي:

1- الحجم

يمكن أن يكون لحجم منطقة عملك تأثير على ما إذا كان لديك كل شيء في متناول اليد لإتمام وظيفتك، مع التأثير بشكل كبير في نفس الوقت على شعورك في العمل. لتقييم حجم مساحة عملك، ضع في اعتبارك مقدار المساحة التي يتعين عليك نقلها بحرية، وما إذا كان لديك جميع المعدات التي تحتاجها في مكان قريب وإذا كانت المنطقة كبيرة بما يكفي لاستيعاب جميع الموظفين.

2- تخطيط

تحتوي بعض أماكن العمل الداخلية على مخطط أرضي مفتوح، بينما يستخدم البعض الآخر مقصورات أو فواصل أخرى لفصل المساحات، قد يعتمد تصميم مكان العمل على نوع العمل. على سبيل المثال، قد تستفيد بيئة أكثر تعاونًا من التصميم المفتوح، في حين أن الوظيفة التي تتطلب السلطة التقديرية ستعمل بشكل أفضل مع مكاتب أو مقصورات منفصلة لضمان الخصوصية.

5- المفروشات

يمكن أن تؤثر المكاتب والكراسي وطاولات المؤتمرات وغيرها من أثاث مكان العمل أيضًا على الموظفين أثناء العمل. يمكن أن يضمن الوصول إلى المقاعد المريحة والكافية وأماكن العمل النظيفة والمكاتب الوظيفية استمرار كفاءة أماكن العمل الداخلية. قد تتضمن أماكن العمل الخارجية أثاثًا مريحًا لأوقات الاستراحة.

8- المعدات

تتطلب بعض الأدوار معدات خاصة للقيام بعملها، واعتمادًا على الشركة، قد يقدمها صاحب العمل أو لا يوفرها. قد تكون بعض الأدوار، مثل الميكانيكي، مطلوبة لإحضار مجموعة من الأدوات الخاصة بهم. من المرجح أن توفر المساحات المكتبية الداخلية المعدات اللازمة، مثل أجهزة الكمبيوتر والطابعات وغيرها من التقنيات الأساسية المستخدمة في العمل.

26- المرافق

يمكن أن تؤثر المرافق الأخرى على شعورك الجسدي والعقلي خلال حياتك العملية. تعد القدرة على أخذ قسط من الراحة أو الذهاب إلى الحمام أجزاء أساسية من أي روتين يومي

مثمر، لذلك يمكن أن يؤثر موقع هذه المرافق أيضاً على بيئة العمل. يمكن أن يكون للمرافق الإضافية مثل مساحات الاسترخاء والصالات الرياضية في الموقع تأثير إيجابي على الموظفين.

27- الموقع

تعمل بعض الأدوار في الغالب في الداخل، ويقضي البعض معظم يوم عملهم في الخارج وقد يكون لبعض الأدوار مزيج من العمل الداخلي والخارجي. قد يوفر العديد من أرباب العمل مرافق أو معدات إضافية لضمان راحة الموظفين أثناء العمل والحفاظ على الإنتاجية.

2- ثقافة الشركة

يمكن أن تكون معتقدات شركتك وكيف تتماشى أهدافها مع أهدافك عاملاً جوهرياً في راحتك في مكان العمل. فيما يلي العناصر المهمة لثقافة الشركة:

1- مدونة قواعد السلوك

قد تشرح بعض الشركات ثقافة أعمالها في مدونة رسمية لقواعد السلوك أو تقدم إرشادات للموظفين. يمكن أن تجعلك هذه المستندات تتبع شروطاً معينة عند أداء المهام وكذلك عند التفاعل مع زملاء العمل وقادة مكان العمل وأصحاب المصلحة الخارجيين. غالباً ما توجد هذه الإرشادات في كتيب الموظفين.

2- التشجيع والتنمية

يعزز بعض أرباب العمل التعاون والعمل الجماعي بشكل مباشر، ويؤكدون على التعليقات الإيجابية ويحتفلون باستمرار بالموظفين الذين ينجحون. قد يقدم أرباب العمل الآخرون تعليقات بناءة أكثر لتشجيع الموظفين على التحسين.

ج- بيان مهمة الشركة

هذا البيان هو مجموعة من القيم التي تسعى الشركة إلى تقديمها من خلال عملها. في حين أن هذه القيم قد لا تتم مناقشتها يومياً، إلا أنها توجه كل مهمة تقوم بها وكل هدف تحدده كمساهم في المنظمة.

3- ظروف العمل

تحدد العناصر التالية الشكل الذي قد يبدو عليه العمل اليومي وكيف يؤثر توظيفك على مجالات حياتك غير المرتبطة بالعمل:

1- التوازن بين العمل والحياة

يختلف عدد ساعات العمل كل أسبوع ومتى يمكن أن يختلف حسب الدور والشركة والصناعة. قد تعزز بعض المنظمات التوازن بين العمل والحياة من خلال تقديم إجازة مدفوعة لأجر أو جداول عمل مرنة. قد يشجع أرباب العمل الآخرون الموظفين على العمل لوقت إضافي للوفاء بالمواعيد النهائية أو تقديم خدمة 7/24 للعملاء.

2- شروط العمل

بالإضافة إلى الساعات المحددة، قد تشمل هذه الشروط ما إذا كان عملك عقدًا مؤقتًا أو عملاً دائماً. قد يشمل هذا العنصر أيضاً الاستحقاقات والإجازات المدفوعة أيضاً.

ج- السلامة في مكان العمل

هناك لوائح أمان في مكان العمل مفروضة على المستوى الوطني يجب على جميع أرباب العمل اتباعها. قد يعرض صاحب العمل اللوائح في الأماكن العامة لضمان فهم جميع الموظفين لهذه السياسات والالتزام بها. كما يؤثر الاستخدام الآمن للمعدات، وكذلك إمكانية الوصول إلى المخارج ومعدات الطوارئ والإسعافات الأولية، على عنصر ظروف العمل هذا.

د- نمط حياة صحي

قد يشجع بعض أرباب العمل الموظفين على الحفاظ على لياقتهم وتناول وجبات متوازنة لتحسين رفايتهم العامة، قد يقومون حتى بتخزين وجبات خفيفة صحية، أو الشراكة مع صالة ألعاب رياضية قريبة أو أحداث الفريق المضيف التي تتضمن النشاط البدني.

عوامل البيئة التي تؤثر على الأداء

1- المعينات الوظيفية:

تسمى المساعدة الوظيفية مستودعاً للحصول على المعلومات والعملية ووجهات النظر. المساعدة الوظيفية هي مساعدة خارجية للفرد. تساعد المساعدة الوظيفية من حيث توفير إجراء للموظفين من أجل مهمتهم الهدف من المساعدة الوظيفية هو دعم نشاط العمل فقط، فقد أعربت الدراسة عن أن المساعدة الوظيفية ليست معلومات حتى يكتسب الشخص الذي يحصل على المساعدة الوظيفية المعرفة من المساعدة الوظيفية نفسها. تهدف المعونة الوظيفية إلى توفير النماذج والأدلة والتدريب الميسر والقوائم المرجعية وما إلى ذلك للعامل الصحي للمساعدة في تحسين أدائه. هذا لجعل عملهم أسهل، وتقليل معدل الخطأ، وتحسين رضا المرضى.

2- تحديد الأهداف:

عندما يشارك العاملون الصحيون في تحديد أهداف ذات مغزى ومؤشرات أداء رئيسية (KPI) لعملهم. يمكن القيام بذلك بشكل غير رسمي بين العامل الصحي والمشرف المباشر عليه أو كجزء من عملية إدارة الأداء الرسمية للمؤسسة

3- دعم المشرف:

يعمل المشرفون المباشرون كمدافعين عن الموظفين، ويجمعون ويوزعون الموارد التي يحتاجها الموظفون حتى يتمكنوا من القيام بعمل جيد ويوفروا التشجيع الإيجابي على القيام بعمل جيد

4- الحوافز في مكان العمل:

تحدد المنظمة ما الذي يحفز موظفيها وتنشئ هياكل رسمية وغير رسمية لمكافأة الموظفين الذين يتصرفون بالطريقة المطلوبة

5- ملاحظات الأداء:

عملية ردود الفعل حيث يتم إرجاع تقييم أداء العامل الصحي إليهم. يتكون هذا من ردود الفعل الإيجابية حول ما يفعله العامل الصحي بشكل صحيح بالإضافة إلى التعليقات حول ما يتطلب التحسين

6- العمليات المحددة:

تقيد المنظمة تباين كيفية أداء العمل بالفعل من خلال عمليات التوثيق وإبلاغ الموظفين بهذه التوقعات

7- العوامل المادية:

يمكن أن تؤدي العوامل المادية في مكان العمل مثل سوء التخطيط أو الاكتظاظ إلى أنواع شائعة من الحوادث مثل التعثر أو الضرب على الأشياء.

8- العوامل الاجتماعية:

وينظر في العلاقة بين العامل الصحي وأرباب العمل والمريض. يمكن أن يؤثر ضعف المهارة الشخصية والسلوك بين الزملاء على الأداء.

9- العوامل البيئية:

يمكن أن يكون للعوامل البيئية مثل درجة الحرارة والإضاءة والتهوية تأثير مباشر على الصحة، على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي درجات الحرارة المرتفعة جدًا إلى الإجهاد الحراري و الإرهاق الحراري، مما يؤثر بدوره على أداء العامل الصحي.

الفصل الثالث: ماهية الإبداع الإداري، والعلاقة بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري

مفهوم التربية الإبداعية

يعرف الإبداع الإداري اصطلاحًا بأنه: الحالة التي يترتب عليها تقديم شيء يوصف بأنه مبدع، ويقصد من ذلك أنه من الضروري أن يظهر العمل الإبداعي بشكله الأصيل سواء كان ذلك في مجال الإنتاج العلمي أو الإنتاج الميكانيكي أو الإنتاج الفني بمختل فأشكاله وأنماطه.

وهناك من عرفه بأنه: التغيير والتعظيم لكل من الإنتاج والإمكانات، مع الأخذ في الاعتبار إلى أن التغيير هو الذي يتيح دائمًا فرص لتحقيق كل ما هو جديد في عالم الإبداع، فالإبداع المنظم يكون متكوّنًا من البحث والتحليل الهادف لمختلف الفرص التي يوفرها التغيير لإبداعات اقتصادية أو اجتماعية.

وهناك من عرفه بأنه: قدرة الفرد على ابتكار أشياء جديدة قد تكون حلول، أو أفكار، أو خدمات، أو أساليب، أو حلول، أو طرق، وأساليب، لها فائدة.

وهناك من عرفه بأنه: الأفكار والممارسات التي يقوم المديرون بتقديمها إلى العاملين والتي يترتب عليها إيجاد العمليات الإدارية وطرق الأساليب المتنوعة والتي تتميز بكونها أكثر كفاءة في تنفيذ أهداف كل من الشركات والمؤسسات، كما تتميز بكونها أكثر خدمة للمجتمع.

وهناك من عرفه بأنه: تمكن المديرون من العثور على أشياء حديثة من الممكن أن تكون عبارة عن أفكار، أو حلول، للمشكلات، أو بمثابة منتج، أو خدمة مقدمة، وليس شرطًا أن يوصف الشيء بالأصالة، ويجب الأخذ في الاعتبار للجانب الفني والجانب الاجتماعي والاقتصادي، ويكون الغرض من هذا الأمر الجديد زيادة الكفاءة أو الفاعلية في إنجاز كافة الأهداف الموضوعة من قبل المسؤولين في المؤسسات الاقتصادية أو الاجتماعية (النبة، 2021 م، ص12).

يُنظر إلى الإبداع على أنه جوهر أي منظمة. يتفق علماء الإدارة والممارسون على أن المنظمات اليوم تشهد بيئة متغيرة ومعقدة باستمرار، وأن هناك حاجة كبيرة إلى الإبداع الإداري لأنه يساعد على تحسين قدرة الموظفين على توليد الأفكار والاستجابة للتطورات التكنولوجية الجديدة وحل مشاكل الاستجابة والمشاركة. القدرة. اتخاذ القرار الصحيح في الوقت المناسب. ويكمن الأثر الإيجابي لظاهرة الإبداع الإداري في تحسين الخدمات التنظيمية لصالح المنظمات والأفراد؛ تمكينهم من اختيار هذه المهارات والاستفادة الكاملة من الموارد المالية من خلال أساليب التطبيق العملية المكيفة مع التطورات الجديدة، وكذلك لتكون قادرًا على التكيف مع الاحتياجات الإنمائية المختلفة مع الموارد المالية المتاحة والبحث عن توازن بين الموارد البشرية والاستفادة القصوى من الموارد البشرية وقدراتها من خلال منح الفرصة للبحث عن أشياء جديدة.

أهمية الإبداع الإداري

ويمكن تفسير أهمية الإبداع الإداري من خلال النقاط التالية:

1. تعتبر جزءا لا يتجزأ من ثقافة أي منظمة تسعى إلى النجاح، لأنها تحتل مركز الصدارة في أنشطتها وعملياتها.
2. يخلق الإبداع في المنظمات المناخ المناسب الذي يمكن المنظمة من تطوير منتجات جديدة لتلبية احتياجات العملاء في السوق من ناحية، والقدرة على تحقيق أهداف النمو التي تسعى إليها المنظمة من ناحية أخرى.
3. يساعد المنظمة على التكيف والتفاعل مع جميع المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين إنتاجيتها، ورفع مستوى أدائها وأداء عمالها.
4. تعمل على إيجاد الاكتشافات والمقترحات والأفكار لتطوير الأنظمة واللوائح، والإجراءات، والأساليب العملية التي تؤدي إلى ظهور برامج وخدمات خارج الأنشطة الرئيسية للمنظمة.
5. تسهم في تحسين نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها للجمهور المستفيد من الخدمة، وزيادة مدخلاتها المالية.
6. يعتبر عاملا أساسيا في زيادة الإنتاج والمبيعات ؛ وبالتالي اجتذاب المزيد من الاستثمارات، وخاصة من الخارج، وتوفير فرص عمل جديدة وفتح أسواق جديدة.
7. يعتبر الحافز الأساسي لخلق فرص عمل جديدة، ودعم القدرة التنافسية، ثم تحقيق القيادة في المنظمات الإبداعية (mokhtar, 2024, p404).
8. زيادة قدرة المنظمة على الاستجابة للتغيرات في البيئة المحيطة.
9. تحسين الخدمات التي تقدمها المنظمة لفائدة والتنظيم والأفراد.
10. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية في المنظمة.
11. استخدام الموارد البشرية والاستفادة بشكل أفضل من قدراتها.
12. بالسماح لهم بالبحث عن طرق وأساليب عمل جديدة.

عناصر الإبداع الإداري

يتكون الإبداع الإداري من ثلاثة أجزاء رئيسية:

- 1- **مهارات التفكير الإبداعي:** هذا يمكنه من الخروج عن النطاق التقليدي للتفكير وجمع أكبر قدر من الخير والفريد والتنوع غير المتوقع للأفكار. وتشمل هذه المهارات ما يلي:
إنه يمثل الجانب الكمي للإبداع، ويعني عملا ً عقلياً يخلق فيه الفرد تجاربه العقلية، للوصول إلى دفعة سريعة لعملياته العقلية لإعطاء أكبر عدد من تجاربه بأقصى سرعة وأعمق أداء. في جوهرها، هي عملية تذكر واستدعاء اختياري للمعلومات أو الخبرات أو المفاهيم المكتسبة سابقاً للاندماج مع التجارب الجديدة للوصول إلى أداء إبداعي جديد. ترتبط الطلاقة الفكرية ومعظم هذه الأنواع من الطلاقة بقدرة الشخص العقلية، مثل القدرة على التخيل و القياس، والاستنتاج، والقدرة الإدراكية، والحدس. والطلاقة الترابطية تعني عملية إتمام العلاقات، كما تميز عن النوع السابق من الطلاقة، والطلاقة التعبيرية، التي تتعلق بسهولة بناء الجمل، وما إلى ذلك.
- 1- الطلاقة: تحدد وتقاس بالعدد والكمية التي يعطيها الشخص نوع محدد من المعلومات في وحدة زمنية محددة. هناك ثلاثة العوامل المميزة للطلاقة، وهي:

1. الطلاقة الفكرية: تهتم بمعدل توليد كمية من أفكار.
2. الطلاقة الترابطية: تشير إلى إتمام العلاقات.
3. الطلاقة التعبيرية: تهدف إلى سهولة بناء الجمل.

2- المرونة:

إنه يمثل الجانب النوعي للإبداع. هذا يعني قدرة الفرد على تنويع الأفكار وبالتالي تغيير الحالة الذهنية عن طريق تغيير الموقف أو توجيهه أو تحويل مسار التفكير مع تغير الحافز أو متطلبات الموقف. تعني المرونة، على سبيل المثال، في التفكير تغييراً من نوع معين، ورؤية المشكلة من زوايا مختلفة، وتغييراً في المعنى والتفسير والاستخدام وفهم المهمة أو استراتيجية العمل، أو تغييراً في اتجاه التفكير قد يعني تفسيراً جديداً للهدف.

3- الأصالة:

إنه يعني العزلة والتجديد والأفكار، إنه مفهوم يشير إلى وجود أفكار أصلية جديدة في الفرد لم يسبقها أحد، إنها القدرات الأكثر ارتباطاً بالإبداع والتفكير الإبداعي، وهذا يعني قدرة الفرد على إعطاء ردود أصلية وجديدة بحيث يوصف الشخص بأنه مبتكر إذا توصل إلى أفكار أصلية وجديدة تختلف عما جلبه الآخرون. إنه يعني إصدار ما هو غير مألوف وما هو جديد وغير عادي، الحساسية للمشاكل والوعي بأوجه القصور: يمكن للشخص المبدع أن انظر العديد من المشاكل في حالة واحدة.

4- الخيال الإبداعي: القدرة على تخيل وخلق العلاقات من خلال قراءات واجتماعات متعددة، وتطوير تصورات العقل وإثراء معرفته.

5- الدافع الداخلي للإبداع: هو توافر الدافع الداخلي والحماس للإبداع، ومدى قبوله كمسألة أساسية للتفكير الإبداعي.

6- الخبرة: تمثل الخلفية التي تمكن القادة الإداريين من التوصل إلى حلول إبداعية، وتجعل أفكارهم أكثر قوة، وتدفع الآخرين إلى تبني رؤيتهم في العمل.

7- الدافع: يتطلب الإبداع سلوكاً مكتسباً من القائد، مع دافع كبير وراءه: ينبع الدافع من داخل الشخص، وهو الرغبة في الوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة من خلال استغلال الفرص المتاحة.

8- الإحساس بالمشكلات:

إنه يعني الوعي بوجود مشاكل أو احتياجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الوضع، ويعني قدرة الفرد على اكتشاف المشاكل والتحقيق في المعلومات المفقودة، ويركز الفرد على اختبار العديد من أنواع المعلومات والوقائع والانطباعات، وإنتاج العديد من الطرق للتعبير عن المشكلة. كانت الحاجة إلى الإبداع ولا تزال العنوان الرئيسي في جميع جوانب الحياة ومشاكلها. ومع ذلك، فإن العالم اليوم، وخاصة المؤسسات التعليمية، بحاجة إلى الإبداع أكثر من ذي قبل، للتحديات المستمرة والضغط المتزايدة، والتغيرات العديدة التي مر بها، مثل العولمة واقتصاد المعرفة، جعل الإبداع ضرورة ملحة لجميع المؤسسات التعليمية.

9- المخاطر

وهذا يعني أخذ زمام المبادرة في تبني أفكار وأساليب جديدة، والبحث عن حلول لها في نفس الوقت الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطر الناجمة عن الإجراءات التي يقوم بها، مستعد لتحمل المسؤوليات الناشئة عن ذلك.

خصائص الإبداع الإداري

فيما يتعلق بخصائص الإبداع، بالنظر إلى أهميتها في إمكانية توظيف هذا الإبداع من قبل المنظمة أم لا، تم تحديد هذه الخصائص على النحو التالي:

1- التكلفة: عندما تريد أي منظمة تبني الإبداع أو رعايته، فإنها تنظر في التكلفة الاجتماعية والاقتصادية للشيء الجديد. فيما يتعلق بالتكلفة الاجتماعية، فإنه يتضمن شيئاً جديداً من التغيير والتنمية الذي من المحتمل أن يحدث للأفراد والجماعات داخل المنظمة، سواء في مناصبهم الوظيفية أو الفوائد التي تتحول إليهم. أما بالنسبة للتكلفة الاقتصادية، فهي تشمل تكاليف تبني الإبداع والحفاظ عليه.

2- العائد/النتيجة: يجب أن يجلب الإبداع فوائد يتضح تأثيرها، إما عن طريق زيادة العائد أو تحسين الخدمة، كلما أدت إلى زيادة احتمالية تبني هذه الفكرة، ولا سيما في القطاعات التجارية، ومن الصعب التحقق منه في القطاعات الحكومية ما لم يتم تقدير هذا العائد على أساس الخدمة المقدمة للجمهور.

3- الكفاءة: تعتمد المنظمات الأفكار الإبداعية الأكثر كفاءة، مقارنة بالابتكارات الأخرى، مما يساعدها على قبولها وتفضيلها على الوضع الحالي.

4- درجة الاتساق: تشير هذه الخاصية إلى أن المنظمات تعتمد ابتكارات تتوافق مع الاتجاهات الحالية والتطلعات المستقبلية، وبالتالي فهي تفضل الابتكارات التدريبية التي تأتي على مراحل بدلاً من التغييرات المفاجئة.

5- درجة المخاطر وعدم اليقين: تشمل هذه الخاصية حرص المنظمات على تبني ابتكارات تنطوي على درجة أقل من المخاطر وعدم اليقين.

6- درجة التعقيد: تشمل هذه الخاصية حرص المنظمات على اعتماد ابتكارات مرنة تتسم بقدرتها على التكيف وبعيدة عن التعقيد.

7- السمعة العلمية: بمعنى أنها ستطور وتحسن السمعة العلمية للمؤسسة حتى تتم الموافقة عليها من قبل الإدارة العليا.

في حين أن المنظمات تسعى جاهدة للوصول للتنمية المطلوبة في ظل الظروف القاسية يصير الإبداع هاماً، فتتعامل أغلب المنظمات مع الاقتصاد غير المادي؛ فيصب تركيزهم واعتمادهم كاملاً على اقتصاد المعلومات التي تركز على كل من السرعة، والابتكار، والمرونة، فقيمة الإبداع لا تعد قيمة محدودة للمنظمة وحدها. فيمكن خلق أفكار وحلول فريدة من نوعها ومناسبة أن تفيد العامل، ويمكن للإبداع أن يدعم قوة أي منظمة عن طريق تمييزها عن المنظمات الأخرى.

فصارت الإدارة التقليدية عاجز نتيجة لتحويل العمال وسلب ما يمتلكون من قدرات إبداعية وتفكيرية، يعد الإبداع من الموضوعات الهامة والحديثة في العلوم الإدارية، لكونه من أهم مكونات التطور والتحسين للأفراد والمؤسسات، كما له دور كبير في تقدم المنظمات، فالمنظمة التي لا تبتكر ولا تبدع ولا تتطور من السهل أن يحدث لها اختفاء، فيساعد الإبداع المنظمات على التكيف مع ما يحدث من تغيرات مستمرة، ويساعد على مواجهة مختلف التحديات لتحقيق الميزات المقصودة، كما أن الإبداع يوجه المنظمة إلى التقدم والتميز (النهود، 2022، ص594).

مستويات الإبداع الإداري

1. الإبداع على المستوى الفردي: بحيث يكون لدى الموظفين إبداع إبداعي لتطوير العمل، من خلال الخصائص الفطرية التي يتمتعون بها، مثل الذكاء والموهبة، أو من خلال خصائص المكتبة مثل حل المشكلات، على سبيل المثال، ويمكن تدريب هذه الخصائص وتطويرها، وهذا

يساعد على ذكاء الفرد وموهبته.

2. الإبداع على مستوى المجموعات: بحيث تكون هناك مجموعات محددة في العمل تتعاون لتنفيذ الأفكار التي تملكها، وتغير شيئاً للأفضل، مثل مجموعة فنية في قسم الإنتاج.

3. الإبداع على مستوى المنظمات: تتميز بعض المنظمات في مستوى أدائها وعملها. وكثيراً ما يكون عمل هذه المنظمات نموذجياً ومثالياً للمنظمات الأخرى ولكي تصل المنظمات إلى الإبداع، يجب أن يكون هناك إبداع فردي وجماعي.

الدوافع الإبداعية

تتضمن العملية الإبداعية الكثير من الدوافع، والتي يتمثل أهمها فيما يلي:

1- الدافع الجوهري

- الحماس لتحقيق الأهداف الشخصية.

- اكتساب الرضا الذاتي.

- بلوغ الأهداف والغايات بطريقة أسرع .

- تجربة أكثر من مجال عمل واحد.

2- الدوافع البيئية

- معالجة المشاكل العامة والخاصة.

- الحاجة إلى الحيوية والنمو.

- الحاجة إلى التقدم والازدهار.

- خلق الأحداث ومواكبة الأوقات المتغيرة بسرعة.

3- الدوافع المادية والمعنوية

- اكتساب التقدير، والثناء، والسمعة الجيدة، والشهرة.

- الحصول على رتبة وظيفية مرموقة.

- الحصول على شهادة أكاديمية مرموقة.

- الحصول على موافقة الناس.

- خدمة الأمة والبلد.

عقبات الإبداع الإداري

وتتمثل العقبات الرئيسية للإبداع الإداري فيما يلي (Benhammadi, 2021, p13):

1- المعوقات العقلية:

إنه حكم مسبق لا يمكن التنبؤ به ولا يمكن التنبؤ به من قبل الناس والمشاكل، وضعف الملاحة والنظرة السطحية للمشاكل والمسائل، باتباع عادات التفكير النمطية، والقيود.

2- الحواجز العاطفية:

مثل الثقة بالنفس، والميل إلى المخاطرة، والاستقلالية في التفكير، والعاطفة هي قوة

دافعة تدفع الفرد إلى تنويع سلوكه لتحقيق هدف العاطفة وتقليل التوتر الذي يسببه، ولكن المبالغة في العاطفة مثل الخوف أو القلق قد يسبب قيلاً في الإبداع.

3- العقبات التحفيزية:

أثبتت الأبحاث أن وصول الفرد إلى الجديد يتطلب رغبة حقيقية من جانبه تدفعه للوصول إليه، ويجب أن يكون الفرد مدفوعاً إلى درجة أنه يبذل جهداً إيجابياً يحقق الإبداع، وعدم تشجيع الفرد وتحفيزه بشكل مناسب وعدم الحصول على احترام وتقدير الآخرين ودعمهم له يعيق الإبداع ويضع عائقاً أمام الأفكار الجديدة.

4- العقبات التنظيمية:

منظمة تسمح للرؤساء بتركيز السلطة في أيديهم ولا تسمح للعمال بالمشاركة في مناقشة ظروف العمل والمشاركة في وضع خططها، التي تحدد فيها اللوائح والتعليمات أدوار العمال بالتفصيل الدقيق، لا تشجع الأفراد على الإبداع والابتكار، بل تجعلهم يتهربون من المسؤولية خوفاً من الفشل والعقاب. وانظر الصيدي أن العقبات التنظيمية هي ميل أسلوب القيادة إلى مركزية صنع القرار، وتحيز الرؤساء لبعض المرؤوسين، وتتأثر القرارات بالعلاقات الشخصية، وعدم تفويض السلطة.

مراحل الإبداع الإداري

يمر الإبداع بعدة خطوات متتالية، ويمكن تلخيص هذه المراحل على النحو التالي:

مرحلة التصور/التصور:

تبدأ الخطوة الأساسية للابتكار الناجح بفكرة جديدة أو تصور كامل للقدرات التكنولوجية و الاحتياجات المطلوبة، بالإضافة إلى دراسة الفوائد الاقتصادية والاجتماعية التي يأخذها المبدع في الاعتبار أو طبيعة الطلب المتوقع، ومقارنة الفوائد المتوقعة بتكلفة الإنتاج المطلوب.

مرحلة تشكيل الأفكار:

حيث تصميم ما هو مطلوب وهذه الخطوة هو العمل والتكنولوجيا المحتملة لتشكيل التصميم المطلوب، وهذه الخطوة هي عمل مبتكر وخلاق لتوحيد جميع العوامل المطلوبة لا عتمادها. ويمثل ذلك أيضاً عملية تقييم ترافق إدارة الإبداع في جميع مراحله المطلوبة، ويتقرر في ضوءها ما إذا كان من الممكن الاستمرار، أو إذا كانت هناك ضرورة لوقف العمل.

معالجة المشكلة: قد تظهر بعض المشاكل والعقبات التي يجب اتخاذ العلاجات والحلول الممكنة لها لمواصلة فعالية الإبداع. إذا لم تنجح المنظمة في تنفيذ العلاج المحتمل، فسيتم وقف المشروع أو سيتم إلغاء العمل عليه.

الحل:

إذا نجحت أنشطة حل المشكلات، تأتي هذه المرحلة التي يوجد فيها الإبداع، ويتحقق نجاح المشروع من خلال القدرات التكنولوجية المتاحة: وهذا النوع يسمى الإبداع بالتبني. ومع ذلك، إذا لم تحقق الموارد المتاحة إمكانية التنفيذ، تلجأ المنظمة إلى اعتماد المرحلة الأخرى من الإبداع وهي مرحلة التنمية.

مرحلة التطوير:

تمثل هذه المرحلة أحد أشكال عدم اليقين التي يواجهها المبتكر، حيث إن إمكانية قياس الحاجة إلى التكنولوجيا المتوقعة لإكمال المشروع عادة غير معروفة، لذلك يحاول المبتكر حل

مشاكل عدم اليقين من خلال مراعاة حاجة السوق وعقبات الإنتاج المصاحبة لذلك. لا يمكن تحقيق الابتكار إلا عندما يتم بالفعل تقديم السلع والخدمات (المخرجات) إلى السوق.

مرحلة الاستخدام والانتشار: تمثل هذه المرحلة الخطوة الأخيرة والأخيرة في عملية الإبداع، حيث يتم استخدام الإبداع أو نشر فكرة الإبداع وكذلك النتائج المحققة.

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

تعتبر تنمية الإبداع الإداري بمثابة وسيلة يتم من خلالها تحقيق المهارة والتميز والسبق في قطاع العمل، وهذا من خلال القيام بتطوير الأطر البشرية ورفع معدل قدرتها وتلميع ومختلف تجاربها العلمية، فضلاً عن تطوير وتنمية مختلف الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتحقيق جميع أغراض المؤسسة، وأنماط العمل ومناهجه، وذلك مع الأخذ في الاعتبار لادخار المحيط التنظيمي وهو ما يحفز التجديدات والإبداع، فتجاهل تلك العوامل من الممكن أن يقلل من فرص التشجيع التميز والإبداع بصورة نسبية.

يستحيل حدوث الإبداع بشكل عفوي، فهناك حاجة دائمة لإحداثه والتي تتمثل في توافر بيئة عمل مشجعة، ومناخ تنظيمي، حيث تنوب محيط العمل مختلف الأوضاع الإمكانية و المادية المتعلقة بالشخص في مكان عمله، حيث إن تلك الأوضاع تعتبر أول ما يواجه الشخص عند دخوله مكان العمل أو المنظمة التي ينضم لها، وتشمل كل من مساحات المكتب ولصيانة، ومستوى النظافة، والتكيف، والإضاءة، والتهوية، ومختلف وسائل الاتصال من الفاكس وأجهزة الهاتف، وضرورات الأعمال المكتبية، وغيرها من المتطلبات التي تجعل من بيئة العمل مكان مريح ومستقر بالشكل الذي يساهم بطريقة فعالة في التقليل من الأعباء عن العاملين والتقليل من شعورهم بالملل والتوتر، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الرضا لدى العاملين، وكذلك تجهيز الفرص للابتكار والإبداع، كما تستلزم تطوير الأحداث الإداري أيضاً ومواظبة جميع واجبات التصرف الابتكاري والتي تتمثل في كل من اتباع المنهج العلمي، الولاء والانتماء التنظيمي، وإدراك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين كل من الأشخاص والأشياء، والإيمان بالرأي والرأي الآخر، وأيضاً الحرص على الاهتمام بالعنصر البشري ووجوده في الإدارة، وفي النهاية الثقة بلزوم التحول وشأن الإنماء المتواصل (السلمي، 2022، ص 231).

تعتبر بيئة العمل اليومية وما يوجهه الأفراد من مؤثرات لها أثر واضح على الإبداع الإداري، فالفلسفة الجديدة التي تدير وفقها الإدارة في التعامل مع الموظفين والنظرة الإيجابية نحوهم من قبل الإدارة يترتب عليها بناء العلاقات الجيدة بين كل من الإدارة والعاملين، وهو ما يترتب عليه ما يعرف بالاستقرار الوظيفي فيخلق في بيئة العمل المزيد من البذل والعطاء من قبل الموظفين، وهو ما يترتب عليه خلق وإطلاق العلاقات الإبداعية فيما بينهم، كما أن تبسيط إجراءات العمل والتخلص من حياة الجمود والحياة الروتينية في العمل سيؤدي أيضاً إلى النتيجة نفسها (بريكة، 2021، ص 20).

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل السادس: تحليل النتائج والتوصيات

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

مقدمة:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري للدراسة، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من اكتمال البيانات، وصحة المعلومات، ولتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفريغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفريغ المخصصة لذلك وفقاً للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 260 شخص من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

مجالات الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية: -

• الحدود الموضوعية:

اقتصرت الحدود الموضوعية في الدراسة على دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

• الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق الدراسة على جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود البشرية:

تم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين الإداريين داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بـ المملكة العربية السعودية.

• الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: بيئة العمل وأبعادها المتمثلة في:

- العوامل المادية.

- العوامل الاجتماعية.

- العوامل التنظيمية.

- العوامل الشخصية.

المتغير التابع: الإبداع الإداري.

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والاهتمام بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم يكتفي الباحث بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات أبني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية.

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيتها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية

يتم دراسة البيانات الشخصية (الديموغرافية) وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية وذلك كما يلي:

1. متغير النوع الاجتماعي:

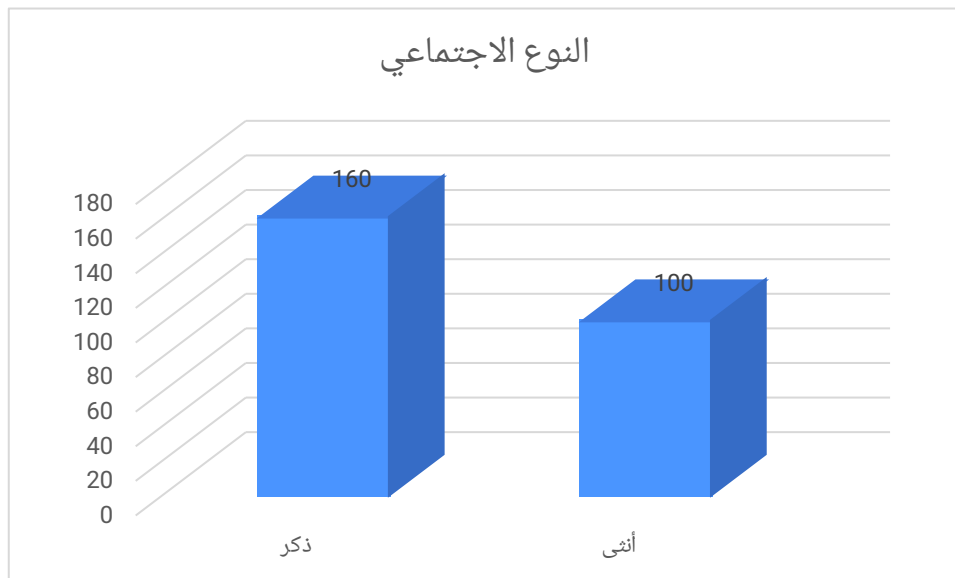
جدول (1-4) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي.

النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
61.5	160	ذكر
38.5	100	أنثى
100	260	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وجد أن عدد الذكور المشاركين في العينة هو 160 ذكر وذلك بنسبة 61.5% من إجمالي العينة، وهي أعلى نسبة مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير العمر. وجاء عدد الإناث المشاركين في العينة 100 أنثى، وذلك بنسبة 38.5% من إجمالي العينة، وهي النسبة الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير العمر.

شكل (2-4) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي.



2. متغير الفئة العمرية:

جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير الفئة العمرية.

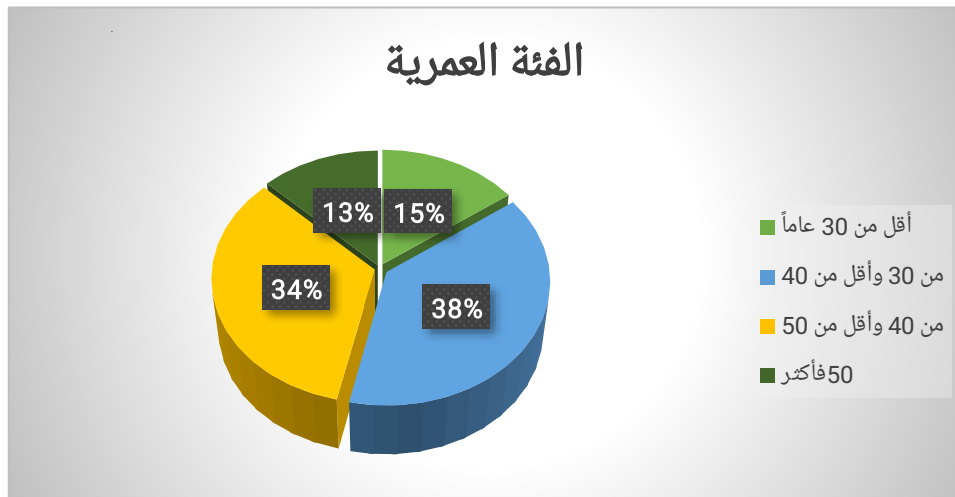
الفئة العمرية
XXXV

النسبة	التكرار	
15	39	أقل من 30 عاماً
38.5	100	من 30 وأقل من 40
33.8	88	من 40 وأقل من 50
12.7	33	50 فأكثر
100	260	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر لمجموعة معينة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وجد أن عدد الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً هو 39 شخص، وذلك بنسبة 15% من إجمالي العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 عاماً هو 100 شخص، وذلك بنسبة 38.5% من إجمالي العينة، ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأعلى مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير العمر، وجاء عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 عام هو 88 شخص، وذلك بنسبة 33.8% من إجمالي العينة، وجاء عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 50 عام فأكثر هو 33 شخص، وذلك بنسبة 12.7% ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية وذلك تبعاً لمتغير العمر.

شكل (3-4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير الفئة العمرية.



3. المؤهل العلمي:

جدول (3-4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.

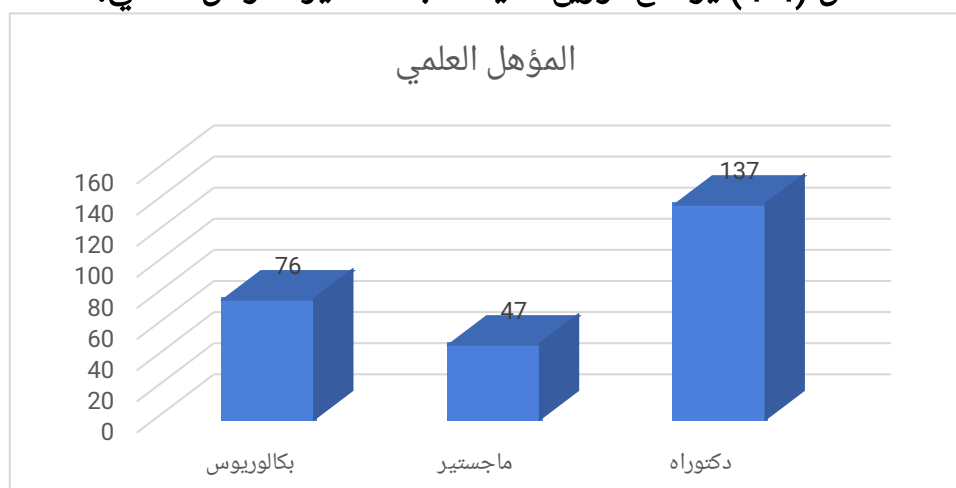
المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
29.2	76	بكالوريوس

18.1	47	ماجستير
52.7	137	دكتوراه
100	260	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي لمجموعة معينة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وجد أن عدد الأشخاص الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريوس هو 76 شخص، وذلك بنسبة 29.2% من إجمالي العينة، ووجد أن عدد الحاصلين على مؤهل علمي ماجستير هو 47 شخص وذلك بنسبة 18.1% من إجمالي العينة، ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية وذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ووجد أن عدد الأشخاص الحاصلين على مؤهل علمي دكتوراه هو 137 شخص، وذلك بنسبة 52.7% من إجمالي العينة، ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية وذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

شكل (4-4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.



4. إجمالي سنوات الخبرة:

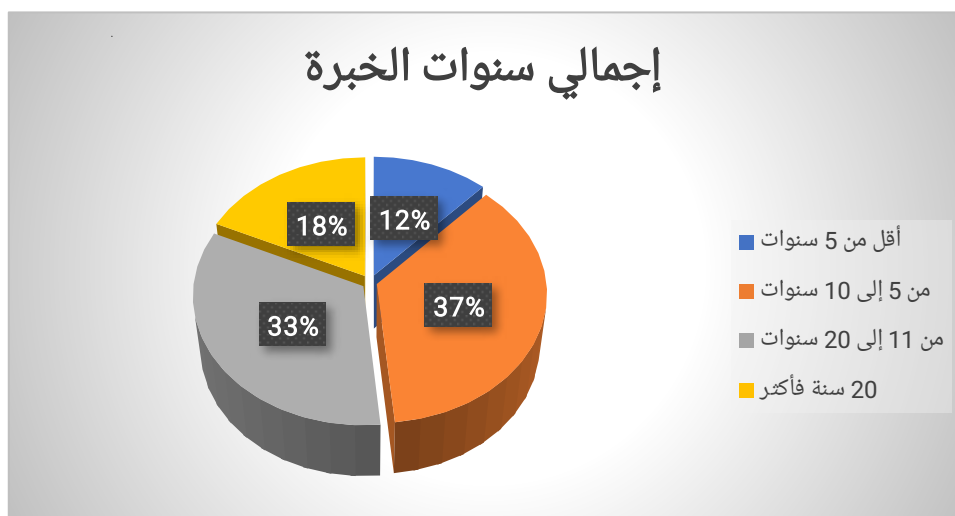
جدول (4-4) يوضح توزيع العينة طبقاً لإجمالي سنوات الخبرة.

إجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التردد	
11.9	31	أقل من 5 سنوات
36.5	95	من 5 إلى 10 سنوات
33.5	87	من 11 إلى 20 سنوات
18.1	47	20 سنة فأكثر
100	260	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة لمجموعة معينة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم أقل من 5 سنوات خبرة هو 5 أشخاص، وذلك بنسبة 11.9% من إجمالي العينة، ويلاحظ أن هذه الفئة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة من 5 إلى 10 سنوات خبرة 95 شخص، وذلك بنسبة 36.5% من إجمالي العينة ويلاحظ أن هذه الفئة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية وذلك تبعاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة تتراوح ما بين 11 إلى 20 سنة خبرة هو 87 شخص، وذلك بنسبة 33.5% من إجمالي العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة تتراوح بين 20 سنة فأكثر هو 47 شخص وذلك بنسبة 18.1% من إجمالي العينة.

شكل (5-4) يوضح توزيع العينة طبقاً لإجمالي سنوات الخبرة.



5. المسمى الوظيفي:

جدول (5-4) يوضح توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي.

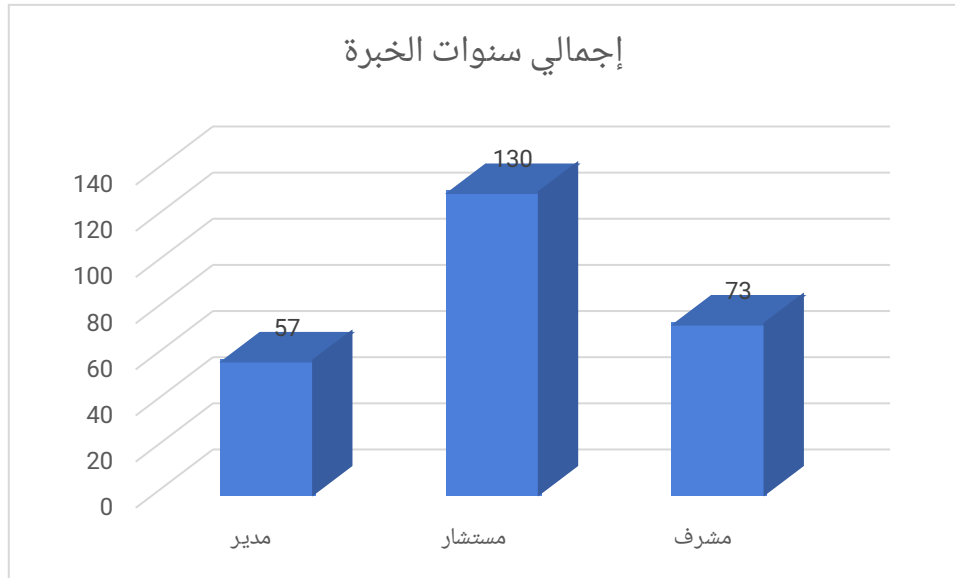
المسمى الوظيفي		
النسبة	التردد	
21.9	57	مدير
50	130	مستشار
28.1	73	مشرف
100	260	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي لمجموعة معينة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وجد أن عدد المدراء 57 مدير، وذلك بنسبة 21.9% من إجمالي العينة، ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن

سعود بالمملكة العربية السعودية وذلك تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، ووجد أن عدد المستشارين هو 130 مستشار، وذلك بنسبة 50% من إجمالي العينة ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية لك تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، وجاء عدد المشرفين هو 73 مشرف، وذلك بنسبة 28.1% من إجمالي العينة.

شكل (6-4) يوضح توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي.



تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:
1. مصادر ثانوية:

وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب، والأبحاث المنشورة والدوريات، وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة وبناء الجانب النظري منها.

2. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قام الباحث بجمعها من خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة التي تم إعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (الموظفين الإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية) حول أبعاد الدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1. المتغير المستقل: يتكون من (12) فقرة لقياس المتغير المستقل بيئة العمل موزع على

أربع أبعاد (العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية)، كل بعد من الأبعاد يشمل 3 فقرات.

2. المتغير التابع: يتكون من (18) فقرة لقياس المتغير التابع الإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، التحليل والربط، الحساسية للمشكلات).

تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

(أوافق بشدة)، (أوافق)، (محايد)، (أرفض)، (أرفض بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(أوافق بشدة "1"، أوافق "2"، محايد "3"، أرفض "4"، أرفض بشدة "5")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الأعلى الحد - الأدنى الحد (للأوزان)}}{\text{المفترضة الفئات عدد}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "أوافق بشدة" في الفترة [1- 1.79]، عبارة "أوافق" في الفترة [1.8 - 2.59]، وعبارة "محايد" في الفترة [2.6 - 3.39]، وعبارة "أرفض" في الفترة [3.4 - 4.19]، وعبارة "أرفض بشدة" في الفترة [4.2 - 5]، والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية لفقرات:

الجدول (4-6): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 - أقل من 1.79	أوافق بشدة
من 1.8 - أقل من 2.59	أوافق
من 2.6 - 3.39	محايد
من 3.4 - 4.19	أرفض
من 4.2 - 5	أرفض بشدة

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:
اولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكمترية لمحاول استبانة الدراسة:

الثبات والصدق:

صدق الاستبانة يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث إن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبانة تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبانة فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح.. حيث إنه كلما اقترب مقياس الفا كرونباخ من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تقدير صدق عبارات المقياس

الاتساق الداخلي

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية، وثم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس.

حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

أولاً صدق الاتساق الداخلي لأبعاد بيئة العمل:

1. صدق الاتساق الداخلي لبعد العوامل المادية:

جدول (4-7) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد العوامل المادية

العوامل المادية		
0.721**	معامل ارتباط بيرسون	توفر جامعة الإمام محمد بن سعود جميع الأدوات وا لأجهزة اللازمة لإنجاز المهام اليومية.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.781**	معامل ارتباط بيرسون	يساعد مبنى جامعة الإمام محمد بن سعود العاملين ب الجامعة في إتمام مهامهم على أكمل وجه.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.785**	معامل ارتباط بيرسون	يواجه العاملون بجامعة الإمام محمد بن سعود مشك لات تتعلق بالنظافة وارتفاع درجات الحرارة.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الأول من المحور الأ

أول (العوامل المادية) ككل يتسم بالصدق.

6. صدق الاتساق الداخلي لبُعد العوامل الاجتماعية:

جدول (8-4) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبُعد العوامل الاجتماعية

العوامل الاجتماعية		
0.634**	معامل ارتباط بيرسون	يعاني العاملون من أرق مزمن نتيجة أعباء وضغوطات العمل داخل جامعة الإمام محمد بن سعود.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.743**	معامل ارتباط بيرسون	تقدم إدارة جامعة الإمام محمد بن سعود حوافز مادية للعاملين تحفزهم على الاستمرار في العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.632**	معامل ارتباط بيرسون	يتعاون العاملون في جامعة الإمام محمد بن سعود بما يحقق الأهداف العامة للجامعة.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثاني من المحور الأول (العوامل الاجتماعية) ككل يتسم بالصدق.

7. صدق الاتساق الداخلي لبُعد العوامل التنظيمية:

جدول (9-4) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبُعد العوامل التنظيمية

العوامل التنظيمية		
0.812**	معامل ارتباط بيرسون	تتبع جامعة الإمام محمد بن سعود أنظمة وتعليمات تسهم في إنجاز العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.764**	معامل ارتباط بيرسون	يؤدي عدم وضوح الأنظمة إلى إرباك العمل وتأخيره.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.731**	معامل ارتباط بيرسون	تتسم الأنظمة والتعليمات داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالجمود والبيروقراطية.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد

الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثالث من المحور الأول (العوامل التنظيمية) ككل يتسم بالصدق.

8. صدق الاتساق الداخلي لبُعد العوامل الشخصية:

جدول (4-10) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبُعد العوامل الشخصية

العوامل الشخصية		
0.812**	معامل ارتباط بيرسون	تستقطب جامعة الإمام محمد بن سعود الأفراد ذوي المهارات والقدرات العالية.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.843**	معامل ارتباط بيرسون	يملك العاملون في جامعة الإمام محمد بن سعود روح التعاون والمشاركة بخبراتهم ومعارفهم.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.641**	معامل ارتباط بيرسون	يتسم العاملون في جامعة الإمام محمد بن سعود بـ الجمود في التفكير وغياب الروح الإبداعية.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الرابع من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الرابع من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الرابع من المحور الأول (العوامل الشخصية) ككل يتسم بالصدق.

ثانياً صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الإبداع الإداري:

1. صدق الاتساق الداخلي لبُعد الأصالة:

جدول (4-11) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبُعد الأصالة

الأصالة		
0.811**	معامل ارتباط بيرسون	ينجز الموظفون الأعمال المكلفين بها بأسلوب متجدد.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.743**	معامل ارتباط بيرسون	شعور الموظفون بالملل من كثرة تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.693**	معامل ارتباط بيرسون	يتمتع الموظفون بالمصنع بمهارتي الحوار والمناقشة.

0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الأول من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الأول من المحور الثاني (الأصالة) ككل يتسم بالصدق.

2. صدق الاتساق الداخلي لبُعد الطلاقة:

جدول (4-12) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبُعد الطلاقة

الطلاقة		
0.763**	معامل ارتباط بيرسون	تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.734**	معامل ارتباط بيرسون	اقتراح العديد من الحلول السريعة التي تسهم في مواجهة مشاكل العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.843**	معامل ارتباط بيرسون	إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد وذلك للدلالة على فكرة محددة.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الثاني من المحور الثاني (الطلاقة) ككل يتسم بالصدق.

3. صدق الاتساق الداخلي لبُعد المرونة:

جدول (4-13) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبُعد المرونة

المرونة		
0.764**	معامل ارتباط بيرسون	يملك الموظفون بالمصنع القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.871**	معامل ارتباط بيرسون	حرص الموظفين على معرفة الرأي المخالف لآرائهم بهدف الاستفادة منها.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.591**	معامل ارتباط بيرسون	يقوم الموظفون بالتعبير عن مواقفهم عندما يقتنعون

0.000	مستوى المعنوية	بعدم صحته.
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثالث من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الثالث من المحور الثاني (المرونة) ككل يتسم بالصدق.

4. صدق الاتساق الداخلي لبُعد المخاطرة:

جدول (14-4) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبُعد المخاطرة

المخاطرة		
0.721**	معامل ارتباط بيرسون	يتقبل الموظفون انتقادات الآخرين بسعة صدر.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.832**	معامل ارتباط بيرسون	يدافع الموظفون عن أفكارهم بالحجج والبراهين.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.841**	معامل ارتباط بيرسون	يتبنى الموظفون بالمصنع الأفكار والأساليب الحديثة، والبحث عن حلول لمشكلات العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الرابع من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الرابع من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الرابع من المحور الثاني (المخاطرة) ككل يتسم بالصدق.

5. صدق الاتساق الداخلي لبُعد التحليل والربط:

جدول (15-4) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبُعد التحليل والربط

التحليل و الربط		
0.814**	معامل ارتباط بيرسون	يمتلك الموظفون القدرة على تنظيم أفكارهم داخل المؤسسة.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	

0.731**	معامل ارتباط بيرسون	يسهم الموظفون بالمؤسسة القدرة على تحليل مختلف مهام العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.752**	معامل ارتباط بيرسون	يحدد الموظفين التفاصيل المتعلقة بالعمل قبل البدء في تنفيذه.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الخامس من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الخامس من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الخامس من المحور الثاني (التحليل والربط) ككل يتسم بالصدق.

1. صدق الاتساق الداخلي لبعد الحساسية للمشكلات:

جدول (4-16) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الحساسية للمشكلات

الحساسية للمشكلات		
0.831**	معامل ارتباط بيرسون	يتنبأ الموظفون بالمنظومة بأزمات العمل ومشكلاته قبل وقوعها.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.867**	معامل ارتباط بيرسون	يحرص الموظفون على معرفة أوجه القصور و الضعف فيما يقومون به من مهام.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
0.711**	معامل ارتباط بيرسون	يمتلك الموظفون رؤية دقيقة للتعرف على المشكلات التي يشكوها من الآخرين في العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
260	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد السادس من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد السادس من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد السادس من المحور الثاني (الحساسية للمشكلات) ككل يتسم بالصدق.

ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم ألفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ ألفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (4-17) يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
العوامل المادية	0.760	3
العوامل الاجتماعية	0.780	3
العوامل التنظيمية	0.701	3
العوامل الشخصية	0.707	3
الأصالة	0.721	3
الطلاقة	0.811	3
المرونة	0.831	3
المخاطرة	0.791	3
التحليل والربط	0.901	3
الحساسية للمشكلات	0.861	3
الثبات العام	0.915	30

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد. القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل، فنجد أن الثبات العام للاستبانة ككل هو 0.915، وباقي الأبعاد تتراوح ما بين (0.701-0.901) مما يدل على أن جميع محاور الاستبيان وعباراته تتسم بدرجة عالية من الثبات ومن ثم يمكننا القول إن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه. عمومًا، يعتبر أن معاملات الفا العالية تشير إلى زيادة في مستوى الثبات والموثوقية. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- المتوسط الحسابي (Mean)، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
- استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها

الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (إدارة المخاطر) على (تحسين أداء المشاريع).
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد (إدارة المخاطر) على (تحسين أداء المشاريع).

الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة وأجرائاتها، سيتناول هذا التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الإحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل (كمتغير مستقل) وتحقيق الإبداع الإداري (كمتغير تابع) داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

الجدول (5-18): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	119	24.542	4	98.167	0.648	0.654	0.809
		0.2-6	252	51.969			
			256	150.136			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.809) وهي تشير

إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.654) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (65.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الإبداع الإداري والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.648).

نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، وبالتالي نثبت صحة الفرضية القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل (كمتغير مستقل) وتحقيق الإبداع الإداري (كمتغير تابع) داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية.

الجدول (5-19): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.050	1.96-		0.441	0.86-	(Constant)	
0.00	7.930	0.372	0.040	0.319	العوامل المادية	
0.00	3.65	0.155	0.049	0.179	العوامل الاجتماعية	
0.00	6.482	0.304	0.039	0.251	العوامل التنظيمية	
0.00	4.109	0.194	0.041	0.169	العوامل الشخصية	
a. Dependent Variable: الإبداع الإداري						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري حيث يتبين أن:

- متغير (العوامل المادية) يؤثر بصورة معنوية موجبة على (الإبداع الإداري) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.00 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل المادية على الإبداع الإداري.
- متغير (العوامل الاجتماعية) يؤثر بصورة إيجابية معنوية على (الإبداع الإداري) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.000 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الاجتماعية على الإبداع الإداري.

- متغير (العوامل التنظيمية) يؤثر بصورة إيجابية ومعنوية على (الابداع الإداري) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.00 وهي أصغر من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية على الابداع الإداري.

- متغير (العوامل الشخصية) يؤثر بصورة معنوية موجبة على (الابداع الإداري) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.000 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الشخصية على الابداع الإداري وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = -0.86 + 0.319 X_1 + 0.179X_2 + 0.251X_3 + 0.169X_4$$

حيث:

Y: المتغير التابع (الابداع الإداري)

X₁: البعد الأول في المتغير المستقل (العوامل المادية).

X₂: البعد الثاني في المتغير المستقل (العوامل الاجتماعية).

X₃: البعد الثالث في المتغير المستقل (العوامل التنظيمية).

X₄: البعد الرابع في المتغير المستقل (العوامل الشخصية).

- في حالة زيادة المتغير المستقل (العوامل المادية) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (الابداع الإداري) سوف تزداد بمقدار 0.319 وحدة
- في حالة زيادة المتغير المستقل (العوامل الاجتماعية) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (الابداع الإداري) سوف تزداد بمقدار 0.179 وحدة
- في حالة زيادة المتغير المستقل (العوامل الاجتماعية) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (الابداع الإداري) سوف تزداد بمقدار 0.251 وحدة
- في حالة زيادة المتغير المستقل (العوامل الشخصية) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (الابداع الإداري) سوف تزداد بمقدار 0.169 وحدة

➤ الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل المادية (البعد الأول للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الجدول (5-20): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
------	---	-------------	----	----------------	-------------------	----------	---

0.000	234.253	71.885	1	71.885	0.447	0.479	0.692
		0.307	255	78.251			
			156	150.136			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.692) وهي تشير إلى علاقة مقبولة ومتوسطة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R²) معامل التحديد بلغ (0.479) أي أن المتغير العوامل المادية استطاع أن يفسر ما نسبته (47.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الابداع الاداري والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.447).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (5-21): نتائج معادلة الانحدار البسيط (sample Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	10.417		0.137	1.422	(Constant)	1
0.000	15.305	0.692	0.039	0.594	العوامل المادية	
a. Dependent Variable: الابداع الاداري:						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن العوامل المادية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على الابداع الاداري عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.594)، وبلغت قيمة (t) لها (15.305) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 1.422 + 0.594X_1$$

حيث:

Y: المتغير التابع (الابداع الاداري)

X₁: البعد الأول في المتغير المستقل (العوامل المادية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (العوامل المادية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.594) وحدة في الابداع الاداري، وفي حالة انعدام تأثير (العوامل المادية) تكون قيمة الابداع الاداري 1.422

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد العوامل المادية كأحد أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري بأبعاده. هذا يشير إلى أن العوامل المادية تلعب دوراً هاماً في الإبداع الإداري.

➤ الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية (البعد الثاني للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الجدول (22-5): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	83.869	37.158	1	37.158	0.245	0.247	0.497
		0.443	255	112.977			
			256	150.136			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.497) وهي تشير إلى علاقة مقبولة ومتوسطة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R²) معامل التحديد بلغ (0.247) أي أن المتغير العوامل الاجتماعية استطاع أن يفسر ما نسبته (10.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الإبداع الإداري بأبعاده والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.247).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (23-5): نتائج معادلة الانحدار البسيط (sample Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	-3.690		0.632	2.333-	(Constant)	1
0.000	9.158	0.497	0.063	0.577	العوامل الاجتماعية	
a. Dependent Variable: الإبداع الاداري						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن العوامل الاجتماعية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.577)، وبلغت قيمة (t) لها (9.158) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = -2.333 + 0.577X_2$$

حيث:

Y: المتغير التابع (الإبداع الإداري)

X₂: البعد الثاني في المتغير المستقل (لعوامل الاجتماعية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (العوامل الاجتماعية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.577) وحدة في الإبداع الإداري، وفي حالة انعدام تأثير (العوامل الاجتماعية) تكون قيمة الإبداع الإداري -2.333 وحدة

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد العوامل الاجتماعية كأحد أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري بأبعاده. هذا يشير إلى أن العوامل الاجتماعية لها دور هام في تحقيق الإبداع الإداري.

➤ الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية (البعد الثالث للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الجدول (5-24): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	197.50	65.531	1	65.531	0.434	0.436	0.661
		0.332	255	84.605			
			256	150.136			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (661) وهي تشير إلى علاقة مقبولة ومتوسطة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R²) معامل التحديد بلغ (0.436) أي أن متغير العوامل التنظيمية استطاعت أن تفسر ما نسبته (43.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الإبداع الإداري بأبعاده والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.434).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار

الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (25-5): نتائج معادلة الانحدار البسيط (sample Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	12.014		0.135	1.619	(Constant)	1
0.000	13.054	0.661	0.039	0.545	العوامل التنظيمية	
a. Dependent Variable: الإبداع الإداري:						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن العوامل التنظيمية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.545)، وبلغت قيمة (t) لها (13.054) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 1.619 + 0.545X_3$$

حيث:

Y: المتغير التابع (الإبداع الإداري)

X₃: البعد الثالث في المتغير المستقل (العوامل التنظيمية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (العوامل التنظيمية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.545) وحدة في الإبداع الإداري، وفي حالة انعدام تأثير (العوامل التنظيمية) تكون قيمة الإبداع الإداري 1.619 وحدة

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد العوامل التنظيمية كأحد أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري. هذا يشير إلى أن العوامل التنظيمية تلعب دوراً هاماً في الإبداع الإداري.

➤ الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية (البعد الرابع للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع).

الجدول (26-5): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R	R Square	R
------	---	-------------	----	----------------	------------	----------	---

					Square		
		56.067	1	56.067			
0.000	151.98	0.369	255	94.069	0.371	0.373	0.611
			256	150.136			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.611) وهي تشير إلى علاقة مقبولة ومتوسطة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R²) معامل التحديد بلغ (0.373) أي أن متغير العوامل الشخصية استطاع أن يفسر ما نسبته (37.1%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الإبداع الإداري والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.371).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (5-27): نتائج معادلة الانحدار البسيط (sample Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	10.317		0.155	1.595	(Constant)	1
0.000	12.328	0.611	0.043	0.531	العوامل الشخصية	
a. Dependent Variable: الإبداع الإداري:						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن العوامل الشخصية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.531)، وبلغت قيمة (t) لها (12.328) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 1.595 + 0.531X_4$$

حيث:

Y: المتغير التابع (الإبداع الإداري)

X₄: البعد الرابع في المتغير المستقل (العوامل الشخصية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (العوامل الشخصية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.531) وحدة

في الإبداع الإداري، وفي حالة انعدام تأثير (العوامل الشخصية) تكون قيمة الإبداع الإداري 1.595

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعء العوامل الشخصية كأحد بيئة العمل على الإبداع الإداري. هذا يشير إلى أن العوامل الشخصية تلعب دورًا هامًا في تحقيق الإبداع الإداري.

الفصل السادس: تحليل النتائج والتوصيات

تمهيد.

يقوم هذا الفصل بعرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ويتم مناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

أولاً مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل (كمتغير مستقل) وتحقيق الإبداع الإداري (كمتغير تابع) داخل جامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية، حيث نجد أن بعد (العوامل المادية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل التنظيمية، والعوامل الشخصية) جميعهم يؤثرون بصورة معنوية على المتغير التابع (الإبداع الإداري)، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل على الإبداع الإداري. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري، وهذه النتيجة التي اتفقت مع دراسة عون الله، (2023) والتي توصلت إلى هناك علاقة ارتباط قوية بين بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري، واتفقت أيضاً مع دراسة زعلاني، (2023) والتي توصلت إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً لبيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، واتفقت أيضاً مع دراسة المسلمية (2022) والتي توصلت إلى هناك تأثيراً إيجابياً لبيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة .

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل المادية (البعء الأول للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع)، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعء العوامل المادية كأحد أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري. هذا يشير إلى أن العوامل المادية لبيئة العمل تلعب دور مهم في تحقيق الإبداع الإداري.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية (البعد الثاني للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع)، مما تبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد العوامل الاجتماعية كأحد أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري. هذا يشير إلى أن العوامل الشخصية تلعب دور مهم في تحقيق الإبداع الإداري بشكل عام.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي نصت على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية (البعد الثالث للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع)،"، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد العوامل التنظيمية كأحد بيئة العمل على الإبداع الإداري. هذا يشير إلى أن العوامل التنظيمية لبيئة العمل لها دور هام في تحقيق الإبداع الإداري.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي نصت على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية (البعد الرابع للمتغير المستقل) وجميع أبعاد الإبداع الإداري (كمتغير تابع)،"، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد العوامل الشخصية كأحد بيئة العمل على الإبداع الإداري. هذا يشير إلى أن العوامل الشخصية لبيئة العمل لها دور هام في تحقيق الإبداع الإداري.

أهم التوصيات:

- الحرص على تصميم مساحات عمل تتيح للموظفين العمل بشكل مريح ومريح، بما في ذلك توفير أماكن للاسترخاء والتفكير.
- إنشاء بيئة تشجع على التفكير الإبداعي من خلال تنظيم ورش عمل وندوات تحفز الأفكار الجديدة.
- ضرورة ضمان توافر الموارد والأدوات التكنولوجية اللازمة لدعم الأنشطة الإبداعية والإدارية.
- تقديم برامج تدريبية لتطوير المهارات الإدارية والإبداعية للموظفين.
- تطوير نظام تحفيزي يعترف بالابتكارات ويكافئ الأفكار الجديدة والمبادرات الإبداعية.
- تعزيز قنوات التواصل المفتوحة بين الإدارات المختلفة وبين الموظفين، مما يساعد على تبادل الأفكار والآراء.
- تشجيع العمل الجماعي: تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون بين الفرق لتبادل الخبرات وتوليد أفكار جديدة.
- تقديم دعم القيادة من خلال التوجيه والتشجيع على تحقيق أهداف الإبداع الإداري.
- توفير فرص للتعلم المستمر والاطلاع على أحدث الاتجاهات في مجال الإدارة والإبداع.
- وجود أهداف واضحة ومحددة للإبداع الإداري وتحديد معايير لقياس التقدم في تحقيقها.
- الحرص على مشاركة الموظفين في عمليات اتخاذ القرارات لتعزيز شعورهم بالملكية والابتكار.
- متابعة وتقييم البيئة المحفزة بشكل دوري لتحديد ما إذا كانت تسهم في تحقيق الإبداع الإداري.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المراجع العربية:

- o بريكة، فاطمة. عيشاوي، كريمة. (2021)، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) بأدرار، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- o زعلاني، سندس. مسعودي، خلود، (2023)، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.
- o السلمي، خالد عبد الله، (2022)، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، المجلة العربية للآداب و الدراسات الإنسانية، م6، ع23، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر.
- o عكر، منى خالد، (2020)، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، م1، ع11.
- o عون الله، شيماء. مزهود، وئام. (2023)، تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة، الجزائر.
- o المدني، معن بن محمد، (2019)، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين لإداريين بجامعة الحدود الشمالية، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ع181، الجزء الثالث، مصر.
- o المسلمية، دلال بنت خلفان، (2022)، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية، عمان.
- o النهود، مراد حسين سالم، (2022)، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، المجلة العربية للنشر العلمي، ع45، المملكة العربية السعودية.
- o النية، امحمد، (2021)، أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- o النهود، مراد حسين سالم، (2022)، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، المجلة العربية للنشر العلمي، (45)، الجزائر.
- o بريكة، فاطمة، (2021)، أثري بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية، الجزائر.
- o السلمي، خالد عبد الله، (2022)، أثر بيئت العمل الداخلية على الإبداع الإداري(بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة)، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، 6(23)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، جمهورية مصر العربية.

المراجع الأجنبية:

- o Abun, Damianus. Macaspact, Libertine Gertrude R., Valdez, Elita B., Julian, Fredolin P., (2023), The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees, INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE 12(3).

- o AL. Shukri, Dhrgham Ibrahim Kadhim. Khazaa, Baseer Khalaf, Arslan, Muaid Akram, (2021), The Effect of Administrative Creativity on Improving Employee Performance (An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees of the Asia Cell Communications Company in Kirkuk), Webology, Volume (18), Number (2). **Medauchen University**
Faculty of Management
Department/Specialty
Business Management
- o EKMEKÇİ, Aslı KÜÇÜKASLAN. TEKİN, Begüm, (2011), THE EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVITY AND WORK ENVIRONMENT FACTORS WITH A RESEARCH IN WHITE-GOODS SECTOR IN TURKEY, Ocak, p (51-74).
- o Ramos, Marco Andre Willey. Figueiredo, Paulo S., Guizzo, Camila Pereira-, (2018), Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment factors on creative performance, Innovation & Management Review, vol. (15), no. (3).
- o Herrity, Jennifer, (2023), Positive Working Environment: Definition and Characteristics, indeed, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/positive-working-environment>
- o KODARLIKAR, MRUDUL, (2020), A Healthy Workplace Environment: Impact on Employee and Organizational Performance, ICONIC RESEARCH AND ENGINEERING JOURNALS, 4(2).
- o Emmanuel, Ojo Oluwatoyin, (2021), The dynamics of work environment and its impact on organizational objectives, Annals of Human Resource Management Research, 1(2).
- o Ahmed, 2019, INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CRITICAL REVIEW, Research Scholar, Department of Management Studies, University of Kashmir. 23, (2).
- o Mokhtar, Aroui, (2024), Administrative Creativity among Public Administration Employees: Concept and Rooting/Originality, management economics research journal, 6(1).
- o Benhammadi, Asma, ELEMENTS OF ADMINISTRATIVE CREATIVITY AND THEIR ROLE IN IMPROVING ORGANIZATIONAL PERFORMANCE CASE STUDY EL BADR BANK, r the academic master's degree, Faculty of Economic, Business and Management Science Department of Management Sciences, Ghardaia University.



Medauchen University
Faculty of Management
Department/Specialty
Business Management

**The Impact of the working environment on achieving
administrative creativity among the administrative staff of Imam
Mohammed bin Saud University in Saudi Arabia**

**Student Preparation/
Khalid Saleh Alnaddaf**

**Supervision/
Dr. Al-Faisal Abdel Hamid
Dr.Fayez Jarad**

**Academic year:
2024**