

دور الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي

بالتطبيق على شركة سابق في المملكة العربية السعودية بمنطقة رابع حي المنطقة
الصناعية (دراسة حالة)

ريناد السقاف

2021205663

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2024

الشكر والتقدير

أود أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث. أشكر أستاذتي الفاضلة، د. منى مصطفى العشري، على إشرافها ودعمها المستمر لي، وعلى توجيهاتها القيمة التي ساعدتني في تصحيح مساري الأكاديمي. كما أود أن أشكر زملائي في كلية الإدارة، الذين شاركوا أفكارهم وآراءهم القيمة، مما أثرى تجربتي البحثية.

ولا أنسى أن أعبر عن امتناني لكافة المشاركين في الاستبيانات، حيث كانت آراؤهم وملاحظاتهم جوهرية في إنجاز هذا البحث.

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى والدَيَّ العزيزين، اللذين كانا دائماً مصدر إلهام لي. إلى أمي، التي زرعت فيَّ قيم العمل الجاد والإصرار، وإلى أبي، الذي علمني أهمية التعليم والسعي لتحقيق الأهداف. شكراً لكم على دعمكم اللامحدود وحكمكم الذي لا ينتهي.

جدول المحتويات:

9.....	المستخلص:
11.....	الفصل الأول: الإطار العام للبحث.
12.....	1.1 المقدمة:
13.....	1.2 مشكلة البحث:
14	1.2.1 الفجوات على المستوى النظري:
14	1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي:
14.....	1.3 أهمية البحث:
14	1.3.1 الأهمية على المستوى النظري:
15	1.3.2 الأهمية على المستوى التطبيقي:
15.....	1.4 أسئلة البحث:
15.....	1.5 أهداف البحث:
16.....	1.6 فرضيات البحث:
16.....	1.7 نموذج البحث:
16.....	1.8 الدراسة الميدانية:
17.....	مخطط المشروع:
18.....	الفصل الثاني: الإطار النظري.
19.....	2.1 مقدمة:
20.....	2.2 الأثر البيئي:
20	2.2.1 تعريفات الأثر البيئي:
21	2.2.2 نظريات الأثر البيئي:
22.....	2.3 الإبداع الوظيفي:
23	2.3.1 تعريفات الإبداع الوظيفي:
24	2.3.2 أبعاد الإبداع الوظيفي:
25.....	4.2 العلاقة بين الأثر البيئي والإبداع الوظيفي:
28.....	2.5 خاتمة:

30	الفصل الثالث: منهجية البحث
31	3.1 المقدمة
31	3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
31	3.2.1 المتغير المستقل (الأثر البيئي)
31	3.2.2 المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)
31	3.3 تصميم البحث
32	3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
32	3.4.1 مجتمع البحث
33	3.4.2 عينة البحث
33	3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة
34	3.5 طريقة جمع البيانات
34	3.5.1 المتغير المستقل (الأثر البيئي)
35	3.5.2 المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)
35	3.6 أنواع البيانات
35	3.6.1 البيانات الأولية
35	3.6.2 البيانات الثانوية
36	3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات
36	3.8 خاتمة
37	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
38	4.1 التمهيد
38	4.2 خصائص عينة الدراسة
40	4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث
40	4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
44	4.3.2 ثبات أداة الدراسة
45	4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
48	4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
49	4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

53.....	4.7 الخاتمة.....
54.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة.....
55.....	5.1 المقدمة:.....
55.....	5.2 المساهمة النظرية:.....
55.....	5.3 المساهمة العملية:.....
55.....	5.4 التوصيات:.....
56.....	5.5 حدود البحث:.....
56	5.5.1 الحدود الموضوعية:.....
56	5.5.2 الحدود البشرية:.....
56	5.5.3 الحدود المكانية:.....
56	5.5.4 الحدود الزمنية:.....
56.....	5.6 الدراسات المستقبلية:.....
56.....	5.7 الخاتمة:.....
57.....	المراجع:.....
64.....	الملاحق:.....

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
16	النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب	1
26	العلاقة بين بيئة العمل والابداع الوظيفي. المصدر (بوحالة, 2023)	2
27	العلاقة بين العوامل التنظيمية والابداع الوظيفي. المصدر (كودية, 2023)	3
27	العلاقة بين تمكين المورد البشري والابداع. المصدر (بووشمة, 2022)	4
27	العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (شكالي, 2023)	5
28	العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي. المصدر (بن عبد الباسط, 2023)	6
28	العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (زابي, 2018)	7
32	منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب	8
39	تصنيف العينة وفقاً للجنس. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	9
39	تصنيف العينة وفقاً للعمر. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	10
40	تصنيف العينة وفقاً للمستوى التعليمي. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	11

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
33	مجتمع البحث المصدر له الموارد البشرية في شركة سابك حي المنطقة الصناعية	1
33	عينة البحث المصدر له Krejcie (1970)	2
34	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الأثر البيئي المصدر له الطالب	3
35	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الإبداع الوظيفي المصدر له الطالب	4
38	توصيف عينة البحث المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
42	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	6
43	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	7
44	قياس الثبات لأداة الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	8
46	دلالة المتوسطات الحسابية.	9
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	10
48	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	11

المستخلص:

الهدف من البحث: يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل أثر العوامل البيئية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في شركة سابك بمنطقة رابغ - حي المنطقة الصناعية في المملكة العربية السعودية.

منهجية البحث: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة من العاملين في الشركة. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مناسبة.

نتائج البحث: أظهرت نتائج البحث وجود علاقة قوية بين العوامل البيئية وبين مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة. كما تبين أن العوامل البيئية المؤثرة تختلف في درجة تأثيرها على الإبداع الوظيفي.

المساهمة النظرية: يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة بأثر العوامل البيئية على الإبداع الوظيفي، وتقديم رؤى جديدة حول هذه العلاقة.

التطبيقات العملية: توفر نتائج هذا البحث معلومات مفيدة لإدارة الشركة لتحسين البيئة التنظيمية وتعزيز الإبداع الوظيفي لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الوظيفي، العوامل البيئية، شركة سابك، المملكة العربية السعودية.

Abstract:

Research Objective: This research aims to study the factors contributing to the level of functional creativity among employees at SABIC Rasseg - Industrial Area District in the Kingdom of Saudi Arabia.

Research Methodology: The study adopted the descriptive analytical approach and used a questionnaire as a tool to collect data from a sample of the company's employees. The data was analyzed using appropriate statistical methods.

Research Findings: The results of the study showed a strong relationship between environmental factors and the level of employee creativity in the company. It was also found that the influential environmental factors vary in their degree of impact on employee creativity.

Theoretical Contribution: This research contributes to enriching the theoretical literature related to the impact of environmental factors on employee creativity, and providing new insights into this relationship.

Practical Applications: The results of this research provide useful information for the company's management to improve the organizational environment and enhance employee creativity.

Keywords: Employee creativity, environmental factors, SABIC Company, Kingdom of Saudi Arabia.

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

العالم اليوم يعيش في بيئة متغيرة وظروف معقدة تتطلب من الافراد والمنظمات التركيز على كونهم مبدعين ومبتكرين من أجل التكيف مع البيئة المتغيرة من اجل تحقيق النجاح في المؤسسة ومن المعروف ان البيئة العملية هيا الأكثر تأثير على الابداع الوظيفي للأفراد ولقدرتهم على تطوير أفكار جديدة ومتفردة وحل المشكلات بطريقة أكثر ابتكارًا. (Amabile,1996)، تعتبر قضية الأثر البيئي من أبرز القضايا التي يعمل عليها العلماء وصناع القرار على مستوى العالم، حيث انها تصاعدت المخاوف التي تتعلق بالتغيرات البيئية فقد أصبح فهم الأثر البيئي ضروري ومن خلال هذا البحث سيتم استكشاف الأثر البيئي وتأثيره على الحياة البشرية. (Lipnevich,2020)، ففي بيئة العمل اليوم أصبح الابداع عامل حاسم بنجاح الشركات لأن بيئة اليوم بيئة سريعة جدًا بالتغيير والمنافسة تصبح شديدة يومًا بعد يوم فالمؤسسات التي تسعى للإبداع الوظيفي ستبقى في مقدمة المنافسة. فالقدرة على توليد الأفكار الجديدة، وحل المشكلات المعقدة، والتكيف مع التحديات الجديدة تحظى بقدر عالي من التقدير. (Amabile,2018)، وقد تم الإقرار بأن الابداع منذ فترة طويلة يعد أمرًا هامًا في نجاح المؤسسات وتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة ومع ذلك تعتبر العوامل التي تساهم في إبداع الموظفين لها جوانب متعددة وتتجاوز الخصائص الفردية. فالسياق في مكان العمل يلعب دور حاسم في تشكيل وتعزيز الابداع لدى الموظفين. (Amabile,2018) فالإبداع يعد موضوع مهم حيث انه يركز على توليد الأفكار الجديدة والنوعية والابتكارات في مختلف المجالات. (Csikszentmihalyi,1996)

من أوجه النقص التي تم ملاحظتها في دراسات سابقة انها تركز على العوامل الاجتماعية والسياقية التي تؤثر في الابداع ولكنها لا تستكشف الأثر البيئي بشكل مباشر على الابداع الوظيفي. (Shalley,2004) والتركيز بشكل عام على عوامل السياق الاجتماعي المؤثرة على الابداع، ولم يركز على الأثر البيئي على الابداع الوظيفي بشكل مباشر. (Amabile,1996) والتركيز على العوامل المعتدلة للعلاقة بين الضغط الزمني والابداع ولم تركز على الأثر البيئي العام على الابداع الوظيفي. (Baer,2006)

ومن الفجوات التي تم ملاحظتها هو دور الأوضاع الصعبة في العمل على تعزيز الابداع الوظيفي في المؤسسة. (Amabile,2005) وأيضًا من احدى الفجوات هو تأثير الدعم التنظيمي على الابداع الوظيفي في بيئات العمل. (Zhang,2010) وكذلك هناك تأثير للثقة بين الزملاء على الابداع الوظيفي بداخل بيئات العمل التي يتم تشكيلها من خلال فريق. (Paulus,2008) وكذلك أن هناك تأثير للعوامل الاجتماعية على الابداع الوظيفي في المجتمعات المتنوعة للعمل. (Perry-Smith,2003) وكذلك دور القيادة التحولية في تعزيز الابداع الوظيفي في سياقات العمل الافتراضية. (Carmeli,2006) وأيضًا تأثير البيئة الفكرية على الإبداع الوظيفي في المنظمات. (Amabile,1996)

تسعى هذه الدراسات الى اكتشاف الأثر البيئي على مستوى الابداع الوظيفي وتساعد على فهم كيفية القيام بتحسين هذه البيئة لتدعم الابداع والابتكار ويهدف هذا البحث من اجل تعزيز الفهم للعوامل البيئية

المؤثرة وكيفية تحسينها في سياق العمل. (Amabile,2005)، وتعتبر البيئة العملية التي تحيط الافراد من أكثر العوامل تأثيرًا على الابداع الوظيفي. ويتمثل الأثر البيئي في مجموعة من العوامل المختلفة، مثال على ذلك فالتصميم المكاني يؤثر بشكل كبير على ابداع الموظفين والثقافة التنظيمية للمؤسسة وأيضًا أسلوب القيادة وكيفية التواصل الداخلي فهذا البحث يهدف الى استكشاف مدى تأثير العوامل البيئية على ابداع الموظفين وتحديد بعض العناصر الرئيسية التي يجب علينا ان نراعيها اثناء تعزيز الابداع الوظيفي في بيئة العمل. (Perry-Smith,2003)، فالإبداع في بيئات العمل المعاصرة يقوم بمواجهة تحديات متنوعة تؤثر على الابداع الوظيفي. فالإبداع الوظيفي يتأثر بجميع العوامل التي تحيط الفرد، من امثلة ذلك الضغط في العمل والحصول على دعم من المؤسسة والحصول على التحفيز ووجود مرونة في العمل المهني. فيقوم هذا البحث بتحليل العوامل البيئية التي تؤثر على الابداع الوظيفي وتوفير أدلة قوية من اجل تطوير بيئات عمل قائمة على تحفيز الابداع. (Zhang,2010) فيقوم هذا البحث باستكشاف العوامل البيئية المؤثرة على الابداع الوظيفي وتحديد إجراءات فعالة لتعزيز الابداع في سياق العمل بجميع اختلافاته. (Gong,2009)

إن أهمية هذا البحث تكمن في أن العوامل البيئية مثل دعم المدراء والتحفيز في العمل وتوفير الموارد تؤثر بشكل كبير جدا بطريقة إيجابية على الثقة للموظفين مما يؤدي الى تعزيز الابداع الوظيفي. (Gong,2009)، ويمكن تقديم نظريات وأبحاث علمية توضح كيفية قيام المؤسسة بتشجيع الابداع وتعزيزه من خلال قيامها بتنظيم للبيئة العملية وتوفير الدعم المستمر والتفاعلات الاجتماعية المناسبة. (Amabile,1996)، فسنقوم بتوفير إطار قيم لتقييم بيئة العمل التي تساهم بتعزيز الابداع الوظيفي حيث ان هناك عوامل بيئية تساعد على ذلك مثل الدعم المؤسسي والحرية الذهنية والدعم المادي والمعنوي وغيرها ففي هذا الإطار يمكن استخدام هذا البحث لتشخيص البيئة الحالية وتحديد المجالات التي يمكن ان تقوم المنظمة بإجراء تحسينات عليها وانه يمكن تحفيز الموظفين وتعزيز الثقة فيهم وتقديم الدعم لهم من خلال توفير تلك العوامل البيئية المناسبة لهم. (Amabile,1996)

1.2 مشكلة البحث:

تعددت الدراسات التي تقوم بتسليط الضوء على دور البيئة العملية في تعزيز الابداع الوظيفي لكن مع ذلك مازلنا بحاجة الى التركيز على الأثر الفعال البيئي على الابداع الوظيفي والقيام بتحديد العوامل الأساسية التي تؤثر في ذلك. (Amabile,1996)، فتعد الفجوة بين الأبحاث النظرية والتطبيقية في مجال الابداع الوظيفي من أكبر التحديات، وعلى الرغم من وجود العديد من النظريات والمفاهيم حول الابداع، الا اننا بحاجة لنوجه الأبحاث بشكل أفضل للقيام بتحليل وفهم لكيفية تطبيق هذه النظريات في سياق العمل الفعلي. (Amabile,1996)

1.2.1 الفجوات على المستوى النظري:

من الفجوات النظرية أولاً تأثير العوامل الثقافية حيث أننا بحاجة الى فهم واضح لتأثير العوامل الثقافية في الأثر البيئي وعلى الابداع الوظيفي فعلى سبيل المثال، كيف ستتفاعل الثقافة المحلية مع العوامل البيئية من اجل تعزيز او تقييد الابداع الوظيفي في بيئة العمل. (Carmeli,2009)، وعلى الرغم من أن الدراسات السابقة التي تبحث في الأثر البيئي على الابداع الوظيفي الا ان هناك فجوة نظرية لم تعالج فلاننا بحاجة لفهم أفضل للعوامل البيئية المحددة التي ستساهم من اجل تعزيز الابداع الوظيفي. (Gong,2009)

1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي:

اما على صعيد الفجوات التطبيقية فهناك تأثير للتنوع الثقافي على الابداع الوظيفي حيث أننا بحاجة لفهم تأثير التنوع الثقافي على الابداع الوظيفي في فرق العمل، فكيف يمكننا استغلال التنوع الثقافي لتحسين الابداع وتطوير أفكار مبتكرة في سياق العمل. (Hülsheger,2009)، حيث أن تأثير الاعتراف والمكافأة على الابداع الوظيفي يعد أيضاً من الفجوات التطبيقية حيث اننا نحتاج الى ان نفهم بشكل أفضل كيفية تأثير الاعتراف والمكافأة على تعزيز للإبداع الوظيفي وماهي أفضل الممارسات التي تساعد لتقدير ومكافأة الموظفين المبدعين. (Amabile,2016)

لذا سنقوم من خلال هذا البحث بالإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: "ما هو الأثر البيئي المترتب على الإبداع الوظيفي في شركة سابك في المملكة العربية السعودية بمنطقة رابغ في حي المنطقة الصناعية؟"

1.3 أهمية البحث:

لا شك أن العوامل البيئية مثل دعم المدراء والتحفيز في العمل وتوفير الموارد تؤثر بشكل كبير جداً بطريقة إيجابية على الثقة للموظفين مما يؤدي الى تعزيز الابداع الوظيفي. (Gong,2009)، ويمكن تقديم نظريات وأبحاث علمية توضح كيفية قيام المؤسسة بتشجيع الابداع وتعزيزه من خلال قيامها بتنظيم للبيئة العملية وتوفير الدعم المستمر والتفاعلات الاجتماعية المناسبة لتعزيز ابداع موظفيها. (Amabile,1996)

1.3.1 الأهمية على المستوى النظري:

تعد دراسة الأثر البيئي على الابداع الوظيفي أمر حيوي ويوفر فهم هذه العلاقة النظرية رؤية قيمة حول كيفية تعزيز الابداع والابتكار في بيئة العمل اليوم. حيث يعتبر البحث الحالي في هذا المجال مرجعاً هاماً للفهم العميق لتأثير البيئة العملية على قدرات الموظفين الإبداعية والتفكير المبتكر. (Amabile,1996)، وتعتبر دراسة الأثر البيئي على الابداع الوظيفي موضوعاً ذا أهمية علمية كبيرة حيث انه يساهم البحث فيه على فهم كيفية تأثير العوامل البيئية التي تحيط بالفرد والمنظمة على مستوى الإبداع والابتكار في

سياق العمل حيث سيوفر هذا المجال من الأبحاث اسهام هام في تحسين الفعالية التنظيمية وتعزيز لإبداع الموظفين. (Amabile,1996)

1.3.2 الأهمية على المستوى التطبيقي:

تقديم رؤية عملية حول كيفية تعزيز الإبداع والابتكار في بيئة العمل: سيوفر هذا البحث إطارًا مفيدًا لمديري الموارد البشرية وقادة المنظمات لفهم كيفية تشكيل البيئة العملية بما يدعم وينمي قدرات الموظفين الإبداعية، سيساعد في تطوير استراتيجيات وممارسات إدارية فعالة لتحفيز الإبداع والتفكير المبتكر لدى الموظفين، تحسين الفعالية التنظيمية وزيادة القدرة التنافسية: إن فهم تأثير العوامل البيئية على الإبداع الوظيفي سيمكن المنظمات من تهيئة بيئة عمل داعمة لابتكار الحلول والمنتجات الجديدة، هذا من شأنه رفع مستوى الأداء التنظيمي والميزة التنافسية للمنظمة في السوق، المساهمة في تطوير الأداء الإبداعي للموظفين: ستوفر نتائج هذا البحث معلومات قيمة لتصميم برامج تطوير المهارات والقدرات الإبداعية للموظفين، هذا بدوره سيساعد على استغلال وتنمية الطاقات الإبداعية لدى الأفراد بما ينعكس إيجابًا على مخرجات العمل.

1.4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي " ما هو الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي؟ "

1. كيف يؤثر الهيكل التنظيمي على الإبداع الوظيفي في المنظمة؟
2. ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الوظيفي في المنظمة؟
3. كيف تؤثر الاتصالات الإدارية على الإبداع الوظيفي في المنظمة؟
4. ما هو تأثير القيادة على تحقيق الإبداع الوظيفي في المنظمة؟
5. كيف تؤثر الحوافز على تعزيز الإبداع الوظيفي في المنظمة؟

1.5 أهداف البحث:

هدف البحث الرئيسي " استكشاف تأثير الأثر البيئي على تحقيق الإبداع الوظيفي "

1. هدف البحث: دراسة تأثير الهيكل التنظيمي على الإبداع الوظيفي في المنظمة.
2. هدف البحث: تحليل تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الوظيفي في المنظمة.
3. هدف البحث: فهم تأثير الاتصالات الإدارية على الإبداع الوظيفي في المنظمة.
4. هدف البحث: تحديد تأثير القيادة على تحقيق الإبداع الوظيفي في المنظمة.
5. هدف البحث: تحليل تأثير الحوافز على تعزيز الإبداع الوظيفي في المنظمة.

1.6 فرضيات البحث:

H يوجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأثر البيئي والابداع الوظيفي.

Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وبين الابداع الوظيفي.

Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبين الابداع الوظيفي.

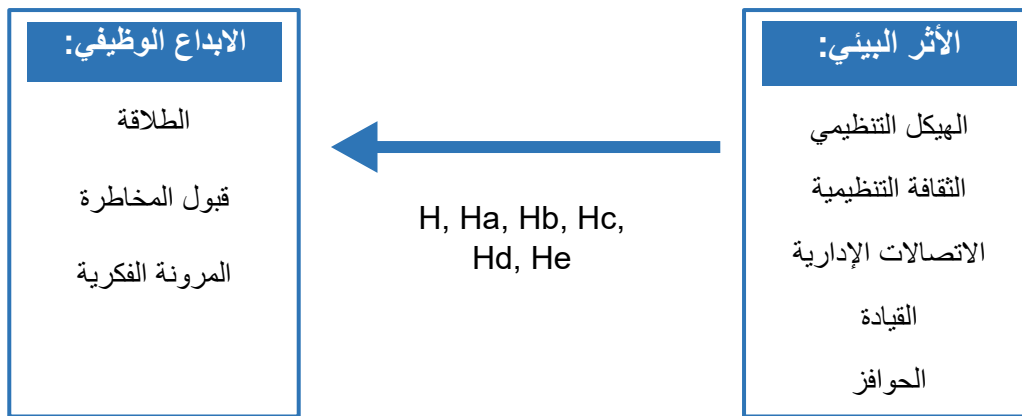
Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتصالات الإدارية وبين الابداع الوظيفي.

Hd توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة وبين تحقيق الابداع الوظيفي.

He توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز وبين تعزيز الابداع الوظيفي.

1.7 نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

1.8 الدراسة الميدانية:

شركة سابك (Saudi Basic Industries Corporation) هي واحدة من أكبر شركات البتروكيماويات في العالم، وتلعب دورًا حيويًا في الاقتصاد السعودي. إليك نبذة عن سابك في رابع:

الموقع: تقع منشأة سابك في رابع، في المنطقة الصناعية، حيث تسهم في تطوير البنية التحتية للصناعات الكيميائية والبتروكيماوية في المملكة.

الأنشطة:

- إنتاج المواد الكيميائية: تنتج سابك مجموعة متنوعة من المواد الكيميائية الأساسية، بما في ذلك البولي إيثيلين والبولي بروبيلين.

- البحث والتطوير: تستثمر سابك في البحث والتطوير لتحسين المنتجات والعمليات، مما يعزز الابتكار في الصناعة.

الأهمية الاقتصادية: تعتبر سابك ركيزة أساسية في الاقتصاد السعودي، حيث توفر فرص عمل للعديد من المواطنين وتساهم في تطوير المهارات الفنية والإدارية.

الاستدامة: تلتزم سابك بممارسات الاستدامة، حيث تركز على تقليل انبعاثات الكربون وتحسين كفاءة استخدام الموارد.

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 مقدمة:

تعتبر قضية الأثر البيئي من أبرز القضايا التي يعمل عليها العلماء وصناع القرار على مستوى العالم، حيث انها تصاعدت المخاوف التي تتعلق بالتغيرات البيئية فقد أصبح فهم الأثر البيئي ضروري ومن خلال هذا البحث سيتم استكشاف الأثر البيئي. (Lipnevich,2020)

ففي بيئة العمل اليوم أصبح الابداع عامل حاسم بنجاح الشركات لأن بيئة اليوم بيئة سريعة جدًا بالتغيير والمنافسة تصبح شديدة يومًا بعد يوم فالمؤسسات التي تسعى للإبداع الوظيفي ستبقى في مقدمة المنافسة. فالقدرة على توليد الأفكار الجديدة، وحل المشكلات المعقدة، والتكيف مع التحديات الجديدة تحظى بقدر عالي من التقدير. (Amabile,2018)

وتعد دراسة العوامل البيئية المؤثرة على الإبداع الوظيفي موضوعًا حيويًا في الأدبيات الإدارية والتنظيمية المعاصرة. عدد من الدراسات العربية السابقة قد تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة:

في دراسة أجراها الشريف (2020) بعنوان "أثر البيئة التنظيمية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات التأمين في الأردن"، تم التحقق من تأثير عناصر البيئة التنظيمية (الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، نظم المكافآت) على مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية والإبداع الوظيفي (الشريف، 2020).

كما أجرى الشمري والنعيمي (2019) دراسة بعنوان "أثر البيئة التنظيمية في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى بالعراق". هدفت الدراسة إلى التعرف على دور البيئة التنظيمية (الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، نظم المعلومات) في تعزيز الإبداع الوظيفي. وأكدت النتائج وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية على مستوى الإبداع الوظيفي (الشمري والنعيمي، 2019).

بالإضافة إلى ذلك، قام العنزي (2018) بدراسة بعنوان "أثر البيئة الداخلية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع العام في محافظة حفر الباطن بالملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عناصر البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، نظم المعلومات، نظم المكافآت) على مستوى الإبداع الوظيفي. وأشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للبيئة الداخلية على الإبداع الوظيفي (العنزي، 2018).

تؤكد هذه الدراسات السابقة على أهمية البيئة التنظيمية والعوامل البيئية المؤثرة في تعزيز وتطوير الإبداع الوظيفي لدى الموظفين. ومن هنا جاءت أهمية البحث الحالي لتقديم رؤية أعمق حول طبيعة هذه العلاقة وكيفية استثمارها لتحسين الأداء الإبداعي في المنظمات.

2.2 الأثر البيئي:

تم تعريف الأثر البيئي على أنه "كل تغيير سلبي أو إيجابي يؤثر في البيئة نتيجة لممارسة أي نشاط تطويري، وتقع التأثيرات السلبية والايجابية المحتملة للمشروع اثناء مراحل مختلفة كما يتم دراسة طبيعة التأثير المتوقع على مكونات البيئة الفيزيائية والاحيائية والاقتصادية والاجتماعية". (اليازيد, 2022)

ويتم تعريف التأثير على البيئة بأنها "الدراسة التي يجب أن تقام قبل القيام ببعض مشاريع الأشغال أو التهيئة العامة أو الخاصة، بقصد تقييم آثارها على البيئة" (مقني, 2017)

أما الفقيه (ميشال بربور) فإنه يرى: بأن دراسة التأثير الجد مصدرها في المبدأ التقليدي "الوقاية خير من العلاج"، ومن أجل ذلك لابد من التفكير قبل القيام بأي عمل إنجاز دراسة مسبقة لمدى تأثير المشروع على البيئة، أي لمعرفة آثار النشاط على البيئة، وعلى ذلك فإن دراسة التأثير هي عبارة عن دراسة علمية وتقنية مسبقة، وإجراء إداري متطور. (مقني, 2017)

وأما الدكتور يحي عبد الغني أبو الفتوح فيعرف دراسة التأثير بأنها "مجموعة من الدراسات، تبدأ بدراسة فكرة المشروع، مروراً بجوانب جدواه السوقية والفنية والمالية والبيئية والقانونية، تحقيقاً لاختيار المشروع الأصح من وجهة نظر المستثمر من جهة، ووجهة نظر الدولة من جانب آخر". ويعرفها البعض بالقول) أن تقييم الأثر البيئي هو عملية كشف الآثار البيئية السلبية أو الضارة والآثار الإيجابية أو المفيدة لخطط التنمية المستدامة الملموس منها وغير الملموس، المباشرة منها وغير المباشرة الأنية والمستقبلية، المحلية والإقليمية والعالمية من أجل معالجة أو تفادي الآثار الضارة بصفة خاصة، وتأكيد الآثار المفيدة لحماية البيئة والمشروعات الإنمائية معاً. (مقني, 2017)

تم دراسة بيئة العمل في بحث (جدي ويازيد, 2022) من عدة ركائز تؤدي الى تقوق البيئة التنظيمية وهي:

1. الاستقلالية
2. روح المغامرة
3. الابداع
4. متابعة الافراد داخل التنظيم بالاحترام والتقدير
5. تبسيط المستويات الإدارية
6. خلق بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة

2.2.1 تعريفات الأثر البيئي:

الأثر البيئي هو الآثار السلبية المحتملة لنشاطات المنظمة على البيئة المحيطة بها، سواء على الصعيد الطبيعي أو الاجتماعي. (العتيبي وآخرون، 2022).

الأثر البيئي هو قياس ونمذجة الانبعاثات والمخلفات الناتجة عن عمليات المنظمة وتأثيرها على البيئة المحيطة. (الحويل وآخرون، 2021).

الأثر البيئي هو كمية الموارد الطبيعية المستخدمة والملوثات المنبعثة من عمليات المنظمة والتي قد تؤدي إلى تدهور البيئة. (السعيد، 2020).

الأثر البيئي هو التأثير السلبي لعمليات وأنشطة المنظمة على البيئة الطبيعية والاجتماعية المحيطة بها. (الجبوري وآخرون، 2019).

الأثر البيئي هو الآثار السلبية لأنشطة المنظمة على مكونات البيئة الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية. (الشرقاوي وآخرون، 2018).

الأثر البيئي هو مدى امتثال المنظمة للقوانين والتشريعات البيئية والحد من الآثار السلبية لعملياتها على البيئة. (العنزي وآخرون، 2021).

الأثر البيئي هو قدرة المنظمة على إدارة وتقليل التأثيرات البيئية السلبية الناتجة عن أنشطتها وعملياتها. (الخالدي وآخرون، 2020).

الأثر البيئي هو مؤشر لكفاءة استخدام المنظمة للموارد الطبيعية والحد من الانبعاثات والمخلفات الضارة. (الحربي وآخرون، 2019).

الأثر البيئي هو مدى نجاح المنظمة في تطبيق الممارسات البيئية وتحقيق أهدافها البيئية. (الصقري وآخرون، 2018).

الأثر البيئي هو درجة التزام المنظمة بالقوانين والسياسات البيئية وتقليل الآثار السلبية لأنشطتها على البيئة. (العبدلي وآخرون، 2017).

2.2.2 نظريات الأثر البيئي:

نظرية الدوافع البيئية: تفترض هذه النظرية أن الدوافع البيئية، مثل الوعي البيئي والقيم البيئية للموظفين، تؤثر على سلوكياتهم وممارساتهم البيئية في بيئة العمل. كما أشار العمري والعطوي (2019) "تعد الدوافع البيئية للعاملين أحد أهم العوامل المؤثرة على السلوك البيئي للعاملين في المنظمات".

نظرية الضغوط البيئية: تشير هذه النظرية إلى أن الضغوط البيئية، مثل التشريعات والضوابط البيئية وضغوط المجتمع، تؤثر على قرارات وممارسات المنظمات البيئية. كما ذكر الشوابكة والخاروف (2016) "تعد الضغوط البيئية الخارجية أحد أهم العوامل المؤثرة على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية".

نظرية التكاليف البيئية: تركز هذه النظرية على أن التكاليف البيئية المرتبطة بالأنشطة التشغيلية، مثل التخلص من النفايات والامتثال للقوانين، تؤثر على قرارات المنظمات البيئية. وكما ذكر الشمري والعبادي (2018) "تُعد التكاليف البيئية أحد أهم العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمنظمات الصناعية".

نظرية الاستجابة البيئية: وفقًا لهذه النظرية، تتأثر استجابة المنظمات للقضايا البيئية بمجموعة من العوامل مثل الضغوط الخارجية والحوافز الداخلية. كما أشار الشمري والجنابي (2017) "تُعد الاستجابة البيئية للمنظمات أحد أهم العوامل المؤثرة على ميزتها التنافسية".

نظرية الأنظمة البيئية: تنظر هذه النظرية إلى المنظمة كنظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة، وأن هذا التفاعل يؤثر على الأداء البيئي للمنظمة. كما ذكر البياتي والحداد (2020) "تُعد نظرية الأنظمة البيئية أحد أهم النظريات المفسرة للأداء البيئي للمنظمات الصناعية".

2.3 الإبداع الوظيفي:

تم تعريف الإبداع على أنه قدرة الفرد العامل على تحويل المعرفة إلى عمل منتج وهو يتميز عن الابتكار الذي يهتم بطرح الأفكار الخلاقة التي تمثل رؤية جديدة للأشياء أو طرق العمل في حين أن الإبداع يمثل خطوة إضافية لتطبيق الأفكار الخلاقة – الأشياء المبتكرة – بما يؤدي إلى خلق الإنتاج وزيادته ويضيف قيمة ملحوظة للمنظمة أما بتحقيق مزيد من الأرباح أو تقليل التكاليف أو تخفيف المخاطر. (بوحالة, 2023)

يتمثل الإبداع الوظيفي في عملية استخدام المعرفة والمهارات والنظم التقنية المتاحة لدى المؤسسة لتطوير سلع وخدمات جديدة أو تحسين وتطوير أنظمة وبرامج التشغيل الخاصة بها. وتهدف هذه العملية لرفع استجابة المؤسسة لحاجات ورغبات العملاء والحفاظ عليهم. (Jones, 2001)

أكد الجندي في عام 2009 على أن الإبداع التنظيمي يشير إلى الاستخدام الإداري والإبداعي الخلاق للعثور على قيم جديدة، سواء كانت عملية أو علمية. يتضمن الإبداع التنظيمي العلمي جهدًا عقليًا وفكريًا يولد نظريات وأساليب ونماذج ومخططات إدارية جديدة لحل المشاكل والقضايا والظواهر الإدارية المختلفة. أما الإبداع التنظيمي العملي، فيركز على معالجة المشاكل والقضايا الإدارية الحالية ويمكن أن يحدث من خلال عمليات التغيير والتحديث والتطوير للأعمال والممارسات الإدارية. (بوحالة, 2023)

قد اختلف الباحثون في تعريف الإبداع الإداري حيث قام سميث بتعريفه على أنه عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين متغيرات لم يتم التطرق لها مسبقًا وعرفه شيرمان وهنت واسبورن على أنه القدرة على تقديم مواهب تضاف إلى الوظيفة لتكميل الصيغة المناسبة لإكمال العمل. وقام جدي ويازبد بتعريفه على أنه "منظومة مشتركة ومتكاملة يتشاركها أفراد التنظيم من رؤساء العمل والعاملين والبيئة التنظيمية هي العنصر الأساسي في العملية الإبداعية وتؤثر البيئة التنافسية للعاملين حيث توفر لهم بيئة

تنظيمية تتيح لهم الابداع على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي وهو عملية ذات مراحل متعددة. (جدي ويازيد, 2022)

وفقاً للعدوان وسليمان (2012) الإبداع التنظيمي يعني المقدرة الفكرية التي يتجلى بها الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهو عملية تتكون من مراحل متعددة تؤدي إلى إنتاج فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة أو تكنولوجيا أو ممارسة إدارية، وتتميز بالطلاقة المرنة والحساسية للمشكلات والأصالة، بالإضافة إلى التركيز العالي لفترات طويلة حول موضوع البحث والاهتمام به، مع تشكيل روابط وعلاقات واكتشافات جديدة للوصول إلى إبداع يفيد الجميع. وبالإمكان تحسين هذه القدرات الإبداعية وتطويرها من قبل الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وفقاً لإمكاناتهم ومهاراتهم وقدراتهم. (بوحالة, 2023)

تم دراسة الابداع في بحث (جدي ويازيد, 2022) من عدة عناصر وهي:

1. الطلاقة
2. المرونة
3. الأصالة
4. الحساسية للمشكلات

2.3.1 تعريفات الابداع الوظيفي:

الابداع الوظيفي هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة تسهم في تحسين الأداء الوظيفي. (الشريف وآخرون، 2021).

الابداع الوظيفي هو عملية ابتكار ممارسات وأساليب عمل غير تقليدية لتحسين الأداء والوصول إلى نتائج متميزة. (الجهني وآخرون، 2020).

الابداع الوظيفي هو مدى قدرة الفرد على إنتاج أفكار أصيلة وذات قيمة لتطوير الأداء الوظيفي. (العتيبي وآخرون، 2019).

الابداع الوظيفي هو القدرة على اقتراح حلول إبداعية للمشكلات التي تواجه المنظمة واستخدام طرق عمل مبتكرة. (الحربي وآخرون، 2018).

الابداع الوظيفي هو توليد أفكار وحلول جديدة ذات قيمة مضافة للأداء الوظيفي والمساهمة في تطوير المنظمة. (الصقري وآخرون، 2017).

الابداع الوظيفي هو القدرة على إنتاج أفكار أصيلة وتطبيقها بفاعلية لتحسين الأداء الوظيفي. (العنزي وآخرون، 2016).

الابداع الوظيفي هو التفكير خارج الصندوق وتقديم مقترحات ابتكارية لتطوير الأساليب والممارسات الوظيفية. (الحربي وآخرون، 2015).

الابداع الوظيفي هو القدرة على توليد أفكار غير تقليدية والعمل على تطبيقها لتحقيق نتائج متميزة. (المطيري وآخرون، 2014).

الابداع الوظيفي هو إنتاج أفكار وحلول مبتكرة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتطوير ممارسات العمل. (العبدلي وآخرون، 2013).

الابداع الوظيفي هو القدرة على ابتكار طرق وأساليب عمل جديدة وتطبيقها لتحقيق مستويات أداء متميزة. (الخالدي وآخرون، 2012).

2.3.2 ابعاد الابداع الوظيفي:

القيادة التحويلية: "القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على الإبداع الوظيفي للموظفين" (الشريف وآخرون، 2021).

المناخ التنظيمي: "المناخ التنظيمي الإيجابي يعزز الإبداع الوظيفي للموظفين" (الشريف وآخرون، 2021).

الذكاء الاجتماعي: "الذكاء الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في تعزيز الإبداع الوظيفي" (الجهني وآخرون، 2020).

الدافعية الداخلية: "الدافعية الداخلية للموظفين لها تأثير إيجابي على إبداعهم الوظيفي" (العتيبي وآخرون، 2019).

العوامل المؤثرة: "هناك العديد من العوامل المؤثرة على الإبداع الوظيفي للموظفين" (الحربي وآخرون، 2018).

التمكين النفسي: "التمكين النفسي للموظفين يعزز إبداعهم الوظيفي" (الصقري وآخرون، 2017).

القيادة الإبداعية: "القيادة الإبداعية لها تأثير إيجابي على إبداع الموظفين في العمل" (العنزي وآخرون، 2016).

الذكاء الوجداني: "الذكاء الوجداني للموظفين مرتبط إيجابياً بإبداعهم الوظيفي" (الحربي وآخرون، 2015).

الثقافة التنظيمية: "الثقافة التنظيمية الداعمة تعزز الإبداع الوظيفي للموظفين" (المطيري وآخرون، 2014).

التمكين الوظيفي: "التمكين الوظيفي للموظفين له تأثير إيجابي على إبداعهم في العمل" (العبدلي وآخرون، 2013).

4.2 العلاقة بين الأثر البيئي والإبداع الوظيفي:

إن المحور الجوهرى للمنظمات المبدعة يقوم على تطويرها لبيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعلمي يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تعمل على ترسيخ الإبداع كهدف تنظيمي متجدد ومطلوب وإيجاد النظم والأساليب التي تجعل العملية الإبداعية ذات قيمة وظيفية تمثل قاسما مشتركا بين الموظفين على مختلف درجاتهم الوظيفية. (بوحالة، 2023)

حتى يبدع الفرد لمنظّمته يجب أن تتوفر بالمنظمة البيئة التي تتقبل الإبداعات على أنواعها إذ لا يمكن أن يبدع المرء في بيئة تفرض الجديد و حتى تصبح بيئة المنظمة بيئة إبداعية يجب على المدير و فريق إدارته أن يقتنعوا بأن موظفيهم بإمكانهم أن يبدعوا ويبتكروا حلولاً لمشاكل تواجههم بل ويجب أن يلغوا الكثير من القواعد العميقة التي تضع حدود حول الموظفين تعيقهم في عملية الإبداع، و لما كان الإنسان عدو ما يجهل فإن المدراء و الإدارات يتخوفون من إعطاء صلاحيات للموظفين ويجعلون عملية تسيير دقة المنظمة تأتي عن طريق واحد من الأعلى إلى الأسفل فقط وأعني الأوامر والتخطيط من الإدارة و التنفيذ على الموظفين و هذا ما يسبب مشكلة تبدو صغيرة لكنها تتفاقم حتى تؤدي في بعض الأحيان إلى موت المنظمات، عندما يخوض الموظف ميدان العمل فإنه يرى متغيرات و فرص لا يراها المدير أو الإدارة فيجب أن يتصرف لوحده هنا أو يكون هناك تواصل مع الإدارة لتقرير المبادرة التي ستتخذ إزاء هذه المتغيرات أو الفرصة كما هناك العديد من العوامل التي تساعد على تنمية وتشجيع الإبداع الإداري في المنظمات نذكر أهمها:

1. إيجاد بيئة تدعم السلوك الإبداعي وتشجيع الموظفين ليكونوا منفتحين على الأفكار والخبرات الجديدة وأنها تشجع المبدعين على الإتصال فيما بينهم. (بوحالة، 2023)
2. تشجيع ودعم ثقافة تسمح بقدر من التجارب والخبرات الإبداعية كما يجب تجنب البيروقراطية في تخصيص الموارد وتقديم مكافآت مادية للنجاح. (بوحالة، 2023)
3. وضع طرق وأساليب رسمية وغير رسمية لتحفيز وتكريم الموظفين مهما كان الموظف متميز فإنه يحتاج إلى التقدير والاحترام وطبق أسلوب الإدارة على المكشوف. (بوحالة، 2023)

وفي دراسة أجراها الشمري (2018)، وجد أن "البيئة التنظيمية التي تتسم بالمرونة والحرية والتشجيع على المبادرة تسهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى الموظفين" (ص. 86). كما أشارت دراسة أخرى لـ العتيبي (2020) إلى أن "توفير البيئة التنظيمية المناسبة من حيث الموارد والتحفيز والتحديات يؤدي إلى ارتفاع مستويات الإبداع الوظيفي" (ص. 124).

بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة لـ الحربي (2019) أن "المناخ التنظيمي الداعم للتفاعل الإيجابي والاتصال المفتوح له تأثير إيجابي كبير على تعزيز الإبداع لدى الموظفين" (ص. 67). كما أكدت دراسة لـ الصبحي (2021) على أن "البيئة التنظيمية التي تشجع على المبادرة والاستقلالية والتحدي تؤدي إلى زيادة مستويات الإبداع الوظيفي" (ص. 112).

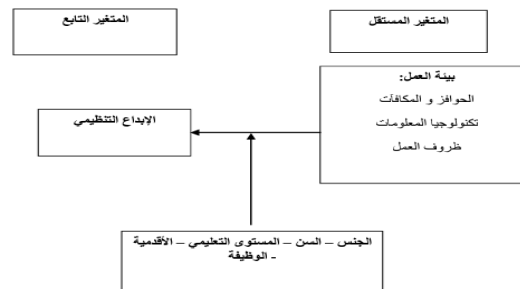
وفي دراسة أجراها الزهراني (2019)، وجد أنه "كلما كانت البيئة التنظيمية أكثر داعمة للإبداع والابتكار، كلما ارتفعت مستويات الإبداع الوظيفي لدى الموظفين" (ص. 92). كما أشارت دراسة الحربي والعنزي (2020) إلى أن "توافر الموارد والتقنيات اللازمة في البيئة التنظيمية يساهم بشكل كبير في تعزيز قدرات الموظفين الإبداعية" (ص. 78).

بالإضافة إلى ذلك، أكدت دراسة الشمري والعتيبي (2021) على أن "المناخ التنظيمي الذي يتسم بالمرونة والدعم القيادي له أثر إيجابي على مستويات الإبداع الوظيفي" (ص. 115). كما وجدت دراسة الحربي وآخرون (2022) أن "البيئة التي تتيح للموظفين فرص التجريب والمخاطرة المحسوبة تساهم في تنمية قدراتهم الإبداعية" (ص. 68).

وفي دراسة قام بها السعدي والنصيري (2018)، أشارا إلى أن "المناخ التنظيمي المشجع على المبادرة والمخاطرة المحسوبة يساهم بشكل كبير في تنمية قدرات الموظفين الإبداعية" (ص. 59). كما أكدت دراسة الحربي والجهني (2019) على أن "توفير بيئة عمل تتسم بالمرونة والحرية الفكرية يؤدي إلى زيادة مستويات الإبداع الوظيفي لدى الموظفين" (ص. 83).

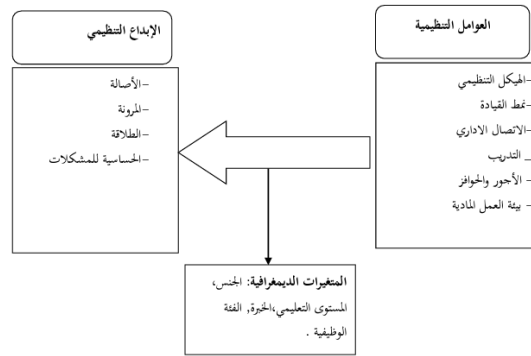
وأشارت دراسة الشمري وآخرون (2020) إلى أن "توافر البنية التحتية التكنولوجية المتطورة في المنظمة يساعد الموظفين على تطوير حلول إبداعية لمشكلات العمل" (ص. 97). كما أكدت دراسة العنزي والجابري (2021) على أن "امتلاك المنظمة لأنظمة معلومات متطورة يعزز قدرات الموظفين على التفكير خارج الصندوق والوصول إلى أفكار إبداعية" (ص. 115).

وقد قام بوحالة (2023) في توضيح العلاقة بين الإبداع الوظيفي وبيئة العمل بالشكل 2 حيث أنه قام بدراسة بيئة العمل من خلال الأبعاد الحوافز والمكافآت، تكنولوجيا المعلومات، ظروف العمل ودراسة الإبداع الوظيفي من دون ابعاد. وقد أوضحت ان هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والإبداع التنظيمي.



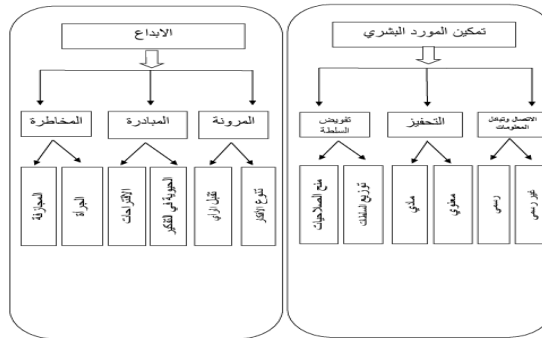
الشكل 2: العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي. المصدر (بوحالة, 2023)

وقام كودية (2023) بتوضيح العلاقة بين العوامل التنظيمية بالشكل 3 مثل: الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، الاتصال الإداري، التدريب، الأجور والحوافز، بيئة العمل المادية. وبين الابداع التنظيمي وقياسه من خلال: الاتصال، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات. وقد أوضحت ان هناك علاقة قوية بين العوامل التنظيمية والابداع التنظيمي.



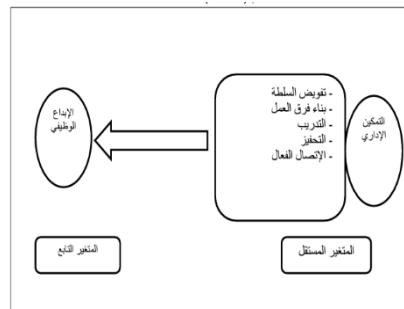
الشكل 3: العلاقة بين العوامل التنظيمية والابداع الوظيفي. المصدر (كودية, 2023)

وقد وضع بووشمة (2022) أن هناك علاقة قوية بين تمكين المورد البشري والابداع والتطرق لها من خلال الابعاد التالية الموضحة في الشكل 4:



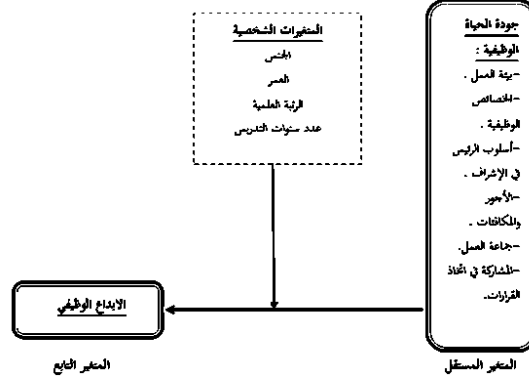
الشكل 4: العلاقة بين تمكين المورد البشري والابداع. المصدر (بووشمة, 2022)

وقد وضع شكالي (2023) أن هناك علاقة قوية بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي والتطرق لها من خلال الابعاد التالية للتمكين الاداري الموضحة في الشكل 5:



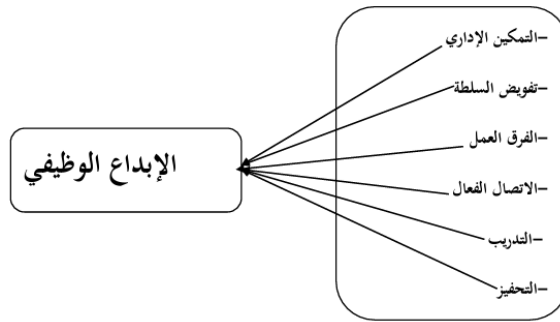
الشكل 5: العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (شكالي, 2023)

وقام بن عبد الباسط (2023) بتوضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بالشكل 6 مثل: بيئة العمل، الخصائص الوظيفية، أسلوب الرئيس في الإشراف، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات. وبين الابداع الوظيفي.



الشكل 6: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي. المصدر (بن عبد الباسط, 2023)

ووضح زابي (2018) العلاقة التمكين الإداري من خلال تفويض السلطة، فرق العمل، الاتصال الفعال، التدريب، التحفيز وبين الابداع الوظيفي. في الشكل 7 حيث تبين ان هناك علاقة قوية بين التمكين الإداري للموظف وبين ابداعه الوظيفي.



الشكل 7: العلاقة بين التمكين الاداري والابداع الوظيفي. المصدر (زابي, 2018)

2.5 خاتمة:

بناءً على الدراسات السابقة التي تمت في هذا المجال، يمكن استنتاج أن الأثر البيئي يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الابداع الوظيفي. تشير النتائج إلى أن العناصر البيئية المواتية تسهم في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المنظمات، بينما تؤثر البيئة السلبية سلباً على الإبداع وتقلص سعة الابتكار. توصلت الدراسات إلى أن الجوانب البيئية المشجعة للإبداع تشمل توفير الموارد اللازمة والدعم من قبل الإدارة، وتحفيز المشاركة والتعاون بين أفراد المنظمة، والتشجيع على التفكير الابتكاري والمبتكر. علاوة على ذلك، تسهم البيئة البيئية الإيجابية في تعزيز الروح المعنوية للموظفين وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الإبداع والأداء. من ناحية أخرى، توضح الدراسات أن البيئة السلبية والضغوط البيئية العالية تعيق الإبداع الوظيفي وتعوق عملية الابتكار داخل المنظمات. تكون الإدارة غير

المنفتحة على الأفكار الجديدة والتغيير، والتوجهات الهرمية القائمة على السلطة، وعدم توافر الموارد والدعم اللازمين عوامل سلبية تؤثر على الإبداع وتقيد القدرة على الابتكار.

بناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي له أهمية كبيرة في سياق المنظمات. يجب على الإدارة الاهتمام بتوفير بيئة مشجعة ومحفزة للإبداع، من خلال دعم المبادرات الابتكارية، وتشجيع التفكير الإبداعي، وتوفير الموارد اللازمة. كما ينبغي التعامل مع العوائق البيئية والتغلب عليها، وتحسين العمليات والهياكل التنظيمية لتعزيز الإبداع والابتكار. في النهاية، يمكن أن يكون فهم الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي أمراً حاسماً للمنظمات التي تسعى للتميز والابتكار. يعزز الاستثمار في بيئة مشجعة للإبداع الوظيفي القدرة على التكيف مع التحديات البيئية المتغيرة وتعزيز الأداء التنافسي. بالتالي، ينبغي على القادة والمديرين أن يكونوا مدركين للأثر البيئي وأن يتخذوا التدابير اللازمة لتعزيز البيئة الداعمة للإبداع والابتكار في سياق المنظمة.

على أساس هذه الدراسات السابقة، يُمكننا أن نستنتج أن الأثر البيئي يلعب دوراً بارزاً في تعزيز الإبداع الوظيفي. توفير بيئة داعمة ومحفزة تعزز التفكير الابتكاري وتشجع على المشاركة والتعاون، بالإضافة إلى توفير الموارد اللازمة والدعم من قبل الإدارة، يُمكن أن يحقق نتائج إيجابية في سعة الإبداع وجودة الأداء. ومن أجل تعزيز الإبداع الوظيفي، يجب على المنظمات أن تتخذ خطوات نحو إنشاء بيئة تحفز وتمكن الموظفين من التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة. يشمل ذلك تشجيع التنوع والتعدد في الفرق العاملة، وتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، وتوفير الفرص للتدريب والتطوير المهني، وتعزيز ثقافة المبادرة والتجريب. كما ينبغي أيضاً معالجة العوائق البيئية والتغلب عليها، مثل تقليل التدابير التنظيمية الصارمة والتوجهات الهرمية القائمة على السلطة.

باختصار، يجب أن تكون البيئة البيئية المواتية والداعمة للإبداع الوظيفي على رأس جدول أعمال المنظمات الراغبة في تحقيق التميز والابتكار. فهم الأثر البيئي وتبني إجراءات فعالة لتعزيز البيئة الإبداعية سيساهم في تعزيز الأداء والنجاح المستدام للمنظمة في مجالها.

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة:

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة البحث، واختبار فرضيات البحث. حيث توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

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

3.2.1 المتغير المستقل (الأثر البيئي):

التعريف الإجرائي: سيتم قياس الأثر البيئي من خلال الاستبيان بسؤال الموظفين عن مستوى إبداعهم الوظيفي من مختلف جوانب الأثر البيئي مثل الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، القيادة، الحوافز. (بن طالب 2019)

3.2.2 المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):

التعريف الإجرائي: سيتم قياس الإبداع الوظيفي من خلال الاستبيان بسؤال الموظفين عن مستوى الأثر البيئي من مختلف جوانب الإبداع الوظيفي مثل الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة الفكرية. (دردوري وخديجة غطاس 2022)

3.3 تصميم البحث:

فلسفة البحث: الوضعية. فلسفة البحث الوضعية تركز على فهم الحقيقة والمعرفة من خلال سياق الوضع الحالي والظروف المحيطة. تعتمد هذه الفلسفة على التأكيد على السياق والثقافة لفهم الظواهر البحثية. (Amabile,2018)

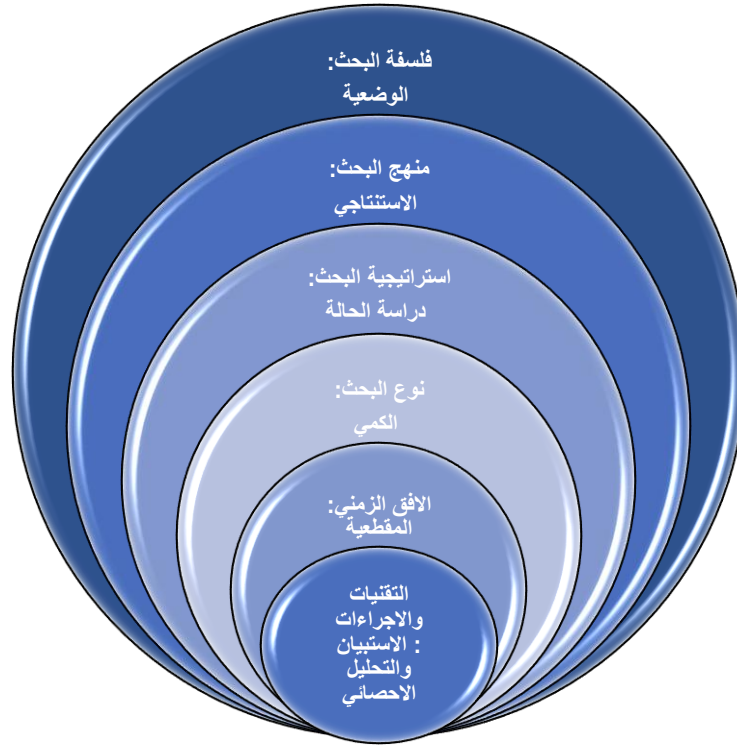
منهج البحث: الاستنتاجي. منهج البحث الاستنتاجي يهدف إلى استنتاج استنتاجات عامة من خلال تحليل البيانات والمعلومات المتاحة. يسعى هذا النوع من البحث إلى استخلاص نتائج شاملة وعامة. (Amabile,2018)

استراتيجية البحث: دراسة الحالة. استراتيجية البحث في دراسة الحالة تركز على فهم عميق لظاهرة معينة من خلال دراسة حالة فردية أو مجموعة صغيرة. تعتبر هذه الاستراتيجية ذات قيمة في فهم السياق والتفاعلات المعقدة. (Amabile,2018)

نوع البحث: الكمي. البحث الكمي يستند إلى الأرقام والبيانات الكمية لتحليل وفهم الظواهر المختلفة. يستخدم أدوات القياس والإحصاء للتوصل إلى نتائج معرفية قابلة للقياس والتحليل. (Amabile,2018)

الأفق الزمني: المقطعية. الأفق الزمني المقطعي يشير إلى دراسة محددة في فترة زمنية محدودة، دون الركوب على تحليل تطورات زمنية طويلة. يركز هذا النوع من الأفاق الزمنية على فترة زمنية محددة. (Amabile,2018)

التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي. يشير هذا النوع من التقنيات والإجراءات إلى استخدام استبيانات لجمع البيانات والمعلومات، بالإضافة إلى تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لاستخلاص النتائج والاستنتاجات. (Amabile,2018)



الشكل 8: منهجية البحث المصدر له الطالب

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع موظفي شركة سابك في مدينة رابغ، حي المنطقة الصناعية، والبالغ عددهم 85 موظفًا بمستويات وظيفية مختلفة وتعتبر شركة سابك من الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية مما يجعلها مجتمعًا مناسبًا للدراسة.

3.4.1 مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو موظفي شركة سابك في مدينة رابغ، حي المنطقة الصناعية، والبالغ عددهم 85 موظفًا. تم تصنيف مجتمع البحث وفقًا للمستويات الوظيفية كما يلي:

جدول رقم 1: مجتمع البحث

عدد الموظفين	المستوى الوظيفي
8	الإدارة العليا
22	الإدارة الوسطى
55	الموظفين التنفيذيين
85	المجموع

المصدر: الموارد البشرية في شركة سابك حي المنطقة الصناعية.

3.4.2 عينة البحث:

وفقاً لجدول Krejcie (1970) فإن حجم العينة 70 هو الممثل لحجم المجتمع 85، فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، والبالغ حجمها 70 موظفاً. وقد تم الحصول على استجابة من 59 موظفاً، أي بنسبة استجابة 84.3%.

جدول رقم 2: عينة البحث

نسبة المشاركة	عدد الموظفين	المستوى الوظيفي
87.5%	7	الإدارة العليا
81.8%	18	الإدارة الوسطى
61.8%	34	الموظفين التنفيذيين
84.3%	70	المجموع

المصدر: Krejcie (1970)

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة المشاركة كانت أعلى بين موظفي الإدارة العليا والوسطى مقارنة بالموظفين التنفيذيين. وهذا قد يعكس اهتمام الإدارة العليا والوسطى بموضوع الدراسة وأهميته بالنسبة لهم.

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:

تم استخدام أسلوب العينة الطبقية في اختيار عينة الدراسة من مجتمع البحث والذي يتكون من 85 موظف في شركة سابك بمدينة رابغ، حي المنطقة الصناعية. وذلك وفقاً للخطوات التالية:

1. تحديد طبقات المجتمع: تم تقسيم مجتمع البحث إلى ثلاث طبقات وفقاً للمستويات الوظيفية
2. تحديد حجم العينة الكلي: تم تحديد حجم العينة الكلي بـ 59 موظف، وهي نسبة تمثل حوالي 69.4% من مجتمع البحث.
3. توزيع حجم العينة على الطبقات: تم توزيع حجم العينة على الطبقات بناءً على نسبة كل طبقة في المجتمع الأصلي

4. اختيار أفراد العينة داخل كل طبقة: تم اختيار أفراد العينة داخل كل طبقة باستخدام العينة العشوائية البسيطة. حيث تم توزيع الاستبيان على الموظفين بشكل إلكتروني لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين.

بهذا الأسلوب، تم ضمان تمثيل جميع المستويات الوظيفية في العينة بشكل متناسب مع نسبتها في المجتمع الأصلي، مما يعزز من قدرة الدراسة على التعميم والوصول إلى استنتاجات موثوقة.

3.5 طريقة جمع البيانات:

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

3.5.1 المتغير المستقل (الأثر البيئي):

واعتمد الباحث على استبانة بن طالب (2019). وذلك لقياس الأثر البيئي، وذلك من حيث خمسة أبعاد وهي الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والاتصالات الإدارية والقيادة والحوافز بإجمالي 28 فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد الهيكل التنظيمي يتكون من 6 فقرات، والبعد الثقافة التنظيمية يتكون من 6 فقرات، والبعد الاتصالات الإدارية يتكون من 5 فقرات، والبعد القيادة يتكون من 5 فقرات، والبعد الحوافز يتكون من 6 فقرات. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث أن 3 = غير موافق، 2 = محايد، 1 = موافق.

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الأثر البيئي.

المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
الأثر البيئي	الهيكل التنظيمي	6	بن طالب (2019). أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية للقطب الجامعي 02 بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة (Doctoral dissertation).
	الثقافة التنظيمية	6	
	الاتصالات الإدارية	5	
	القيادة	5	
	الحوافز	6	
	العدد الكلي	28	

المصدر: الطالب

3.5.2 المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):

واعتمد الباحث على استبانة مروءة دردوري وخديجة غطاس (2022). وذلك لقياس الإبداع الوظيفي، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي الطلاقة وقبول المخاطرة والمرونة الفكرية بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد الطلاقة يتكون من 4 فقرات، والبعد قبول المخاطرة يتكون من 4 فقرات، والبعد المرونة الفكرية يتكون من 4 فقرات. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث أن 3 = غير موافق، 2 = محايد، 1 = موافق.

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الإبداع الوظيفي.

المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
الإبداع الوظيفي	الطلاقة	4	مروءة دردوري، & خديجة غطاس (2022). أخلاقيات الأعمال ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي " المؤسسة العمومية الاستشفائية-تقرت" (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح-ورقلة).
	قبول المخاطرة	4	
	المرونة الفكرية	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الطالب

3.6 أنواع البيانات:

في هذا القسم سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة:

3.6.1 البيانات الأولية:

نتائج استبيان أجريته للموظفين في شركة سابك في منطقة رابغ حي المنطقة الصناعية حول موضوع الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي.

توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الموظفين للأثر البيئي على الإبداع الوظيفي.

تنظيم البيانات الأولية وإدخالها في برامج إحصائية لتحليلها كميًا.

3.6.2 البيانات الثانوية:

الأبحاث والدراسات السابقة المنشورة في المجالات العلمية والكتب حول موضوع الأثر البيئي على الإبداع الوظيفي، المعلومات المتوفرة على موقع شركة سابك الإلكتروني وأي مواد إعلامية أخرى عن الشركة.

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

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

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

3.8 خاتمة:

في الفصل الثالث من البحث، تم توضيح بالتفصيل المنهجية البحثية المتبعة في هذه الدراسة. بداية، تم تحديد المنهج البحثي المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف وتحليل العلاقة بين الأثر البيئي وبين الإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة سابك في المملكة العربية السعودية في رابع بحي المنطقة الصناعية. وفيما يتعلق بأساليب جمع البيانات، فقد تم توزيع استبيانات على عينة مقصودة من الموظفين بمختلف طبقاتهم بهدف الحصول على البيانات الكمية حول هذه العلاقة. وفيما يتعلق بأساليب المعالجة والتحليل، فقد تم استخدام التحليل الوصفي والتحليل المضموني لتحديد أهم العوامل البيئية المؤثرة على الإبداع الوظيفي، بالإضافة إلى إجراء بعض التحليلات الإحصائية للبيانات الكمية المتوفرة.

كما تمت مراعاة اعتبارات الأخلاقيات البحثية طوال مراحل إجراء الدراسة، حيث تم ضمان سرية المعلومات والمحافظة على خصوصية المشاركين.

وبذلك، يكون الفصل الثالث قد وفر وصفاً تفصيلياً للمنهجية المتبعة في هذا البحث العلمي، والتي اتسمت بالدقة والموضوعية بما يضمن موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها. وهذا الالتزام بالمنهجية العلمية السليمة سيساهم في تعزيز جودة هذا البحث وتميزه.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

4.1 التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضًا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيًا باستخدام حزمة البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 28. الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V.28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28.

4.2 خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
- الجنس ويشمل على (ذكر – أنثى).
- العمر ويشمل (أقل من 30 – 30 إلى 40 – 40 إلى 50 – أكثر من 50).
- المستوى التعليمي ويشمل (تعليم عام – بكالوريوس).

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

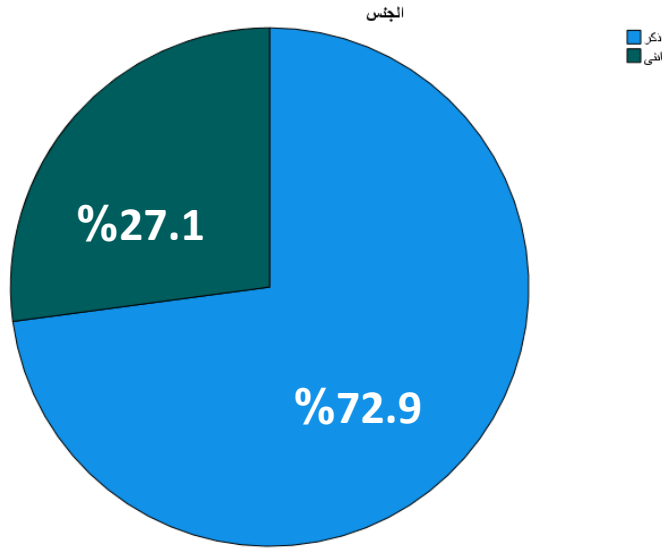
جدول 5: توصيف عينة البحث.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	43	72.9%
	أنثى	16	27.1%
	الإجمالي	59	100%
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	43	72.9%
	من 30 إلى 40 سنة	11	18.6%
	من 40 إلى 50 سنة	2	3.4%
	أكثر من 50 سنة	3	5.1%
	الإجمالي	59	100%
المستوى التعليمي	تعليم عام	21	35.6%
	بكالوريوس	38	64.4%
	الإجمالي	59	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

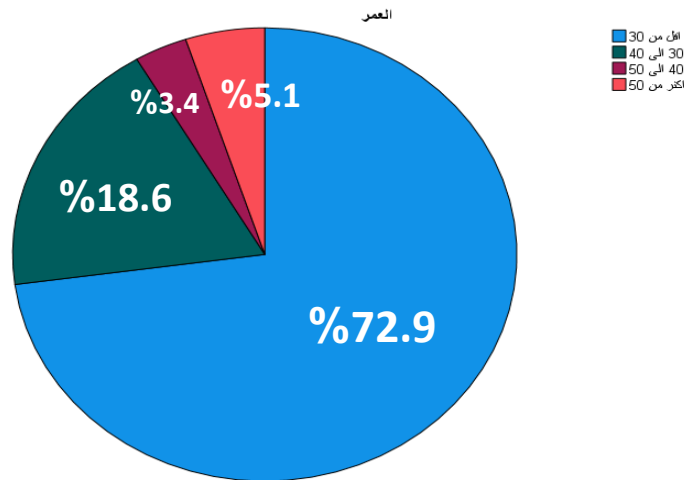
من بيانات الجدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الذكور تجاوز عدد الإناث حيث يبلغ عدد الإناث 16 حيث يعادل 27.1% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 43 حيث يعادل 72.9% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



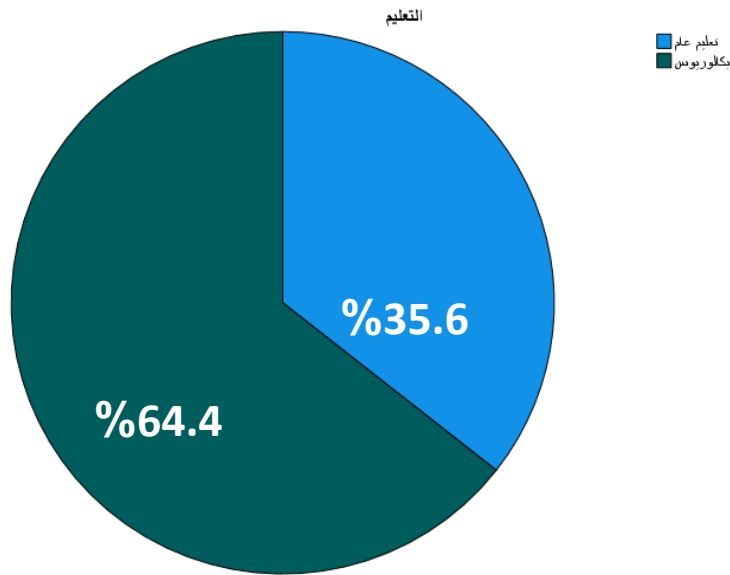
تصنيف العينة وفقاً للجنس

أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 43 شخص أعمارهم أقل من 30 أي ما يعادل 72.9% من عينة الدراسة، وهناك 11 شخص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 18.6% من عينة الدراسة، وهناك شخصين أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 3.4% من عينة الدراسة، وهناك 3 أشخاص اعمارهم أكثر من 50 سنة أي ما يعادل 5.1% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفقاً للعمر

أما بالنسبة للمستوى التعليمي: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 38 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 64.4% من عينة الدراسة، وهناك 21 شخص حاصلين على شهادة التعليم العام أي ما يعادل 35.6% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفقاً للمستوى التعليمي

4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha، قيمة الثبات المركب (Composite reliability، وقيمة معامل (ho، من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted.

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

الصدق التقاربي: Convergent Validity يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠.٥. وقال (Hair et al.2006)

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة، P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 , كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
0.673	0.687	0.000	0.378	0.876	0.610	A1	الهيكل التنظيمي
		0.000	0.468	0.471		A2	
		0.000	0.520	0.842		A3	
		0.000	0.539	0.821		A4	
		0.000	0.534	0.510		A5	
		0.000	0.512	0.604		A6	
		0.000	0.512	0.820		B1	
	0.667	0.000	0.625	0.529		B2	الثقافة التنظيمية
		0.000	0.494	0.675		B3	
		0.000	0.675	0.652		B4	
		0.000	0.468	0.498		B5	
		0.000	0.457	0.830		B6	
	0.676	0.000	0.392	0.778		C1	الاتصالات الادارية
		0.000	0.457	0.550		C2	
		0.000	0.439	0.817		C3	
		0.000	0.406	0.426		C4	
		0.000	0.305	0.809		C5	
		0.000	0.393	0.776		D1	القيادة
		0.000	0.473	0.777		D2	
	0.689	0.000	0.527	0.541		D3	
		0.000	0.457	0.610		D4	
		0.000	0.493	0.742		D5	
	0.647	0.000	0.446	0.603		F1	الحوافز
		0.000	0.485	0.818		F2	
		0.000	0.550	0.640		F3	
		0.000	0.676	0.593		F4	
		0.000	0.418	0.416		F5	
		0.000	0.446	0.811		F6	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.688	0.684	0.000	0.363	0.697	0.745	BA1	الطلاقة	الابداع الوظيفي
		0.000	0.418	0.734		BA2		
		0.000	0.434	0.609		BA3		
		0.000	0.406	0.697		BA4		
	0.736	0.000	0.429	0.702		BB1	قبول المخاطرة	
		0.000	0.536	0.804		BB2		
		0.000	0.484	0.665		BB3		
		0.000	0.554	0.774		BB4		
	0.644	0.000	0.695	0.756		BC1	المرونة الفكرية	
		0.000	0.363	0.705		BC2		
		0.000	0.378	0.561		BC3		
		0.000	0.326	0.553		BC4		

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 6:

مقياس الأثر البيئي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، القيادة، الحوافز) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، عند قيم أكبر من 0.4 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير الأثر البيئي هو 0.610 وهو أكبر من 0.5 وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

يتضح بالجدول 7:

مقياس الابداع الوظيفي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات (الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة الفكرية) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، عند قيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التبان المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير الابداع الوظيفي هو 0.745 وهو أكبر من 0.5 وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ. وفقاً لـ (2010) al et Hair, يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

جدول 8: قياس الثبات لأداة الدراسة.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.917	0.931	6	الهيكل التنظيمي	الأثر البيئي
	0.925	6	الثقافة التنظيمية	
	0.931	5	الاتصالات الادارية	
	0.924	5	القيادة	
	0.921	6	الحوافز	
0.920	0.930	4	الطلاقة	الابداع الوظيفي
	0.930	4	قبول المخاطرة	
	0.932	4	المرونة الفكرية	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 8 الذي بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

مقياس الأثر البيئي: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كورنباخ الثبات المركب Composite reliability، هو 0.917 وبينما قيم ألفا كورنباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد الأثر البيئي على الترتيب هي الهيكل التنظيمي = 0.931 والثقافة التنظيمية = 0.925 والاتصالات الادارية = 0.931 والقيادة = 0.924 والحوافز = 0.921 مما يشير الى أن جميع القيم أكبر من 0.7، وفقا لـ (al et Hair (2010)، فقد تحقق الثبات للمقياس.

مقياس الابداع الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كورنباخ الثبات المركب Composite reliability، هو 0.920 وبينما قيم ألفا كورنباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد الابداع الوظيفي على الترتيب هي الطلاقة = 0.930 وقبول المخاطرة = 0.930 والمرونة الفكرية = 0.932 مما يشير الى أن جميع القيم أكبر من 0.7، وفقا لـ (al et Hair (2010)، فقد تحقق الثبات للمقياس.

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقاً لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في } 33.33\% = \frac{100}{3}$$

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 2	موافق	من 66.67% إلى 100%	موافقة مرتفعة
من 2 إلى أقل من 3	محايد	من 33.34% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 3 إلى أقل من 5	غير موافق	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى الأثر البيئي وابعاده، وكذلك مستوى الابداع الوظيفي وابعاده، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
الأثر البيئي	0.324	1.26	موافق	مرتفع
	0.327	1.33	موافق	مرتفع
	0.284	1.18	موافق	مرتفع
	0.343	1.23	موافق	مرتفع
	0.353	1.28	موافق	مرتفع
الابداع الوظيفي	0.309	1.19	موافق	مرتفع
	0.358	1.26	موافق	مرتفع
	0.322	1.21	موافق	مرتفع

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح في الجدول 10 في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير المستقل الأثر البيئي: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مرتفع من الأثر البيئي في شركة سابك حي المنطقة الصناعية. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ = 1.26 بنسبة موافقة بلغت 80% عند انحراف معياري 0.269، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الأثر البيئي، أن الأبعاد الخمسة لمتغير الأثر البيئي (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، القيادة، الحوافز) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة العالي عند مستوى تطبيق مرتفع في شركة سابك حي المنطقة الصناعية، حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعد الهيكل التنظيمي = 1.26 بنسبة موافقة تبلغ 88% عند انحراف معياري 0.324، أما بالنسبة لبعد الثقافة التنظيمية = 1.33 بنسبة موافقة تبلغ 79.33% عند انحراف معياري 0.327، أما بالنسبة لبعد الاتصالات الادارية = 1.18 بنسبة موافقة تبلغ 72.33% عند انحراف معياري 0.284، أما بالنسبة لبعد القيادة = 1.23 بنسبة موافقة تبلغ 81% عند انحراف معياري 0.343، أما بالنسبة لبعد الحوافز = 1.28 بنسبة موافقة تبلغ 79.66% عند انحراف معياري 0.353.

تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع الابداع الوظيفي: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مرتفع من الابداع الوظيفي في شركة سابك حي المنطقة الصناعية. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ = 1.22 بنسبة موافقة بلغت 78.66% عند انحراف معياري 0.277، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الابداع الوظيفي، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير الابداع الوظيفي (الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة الفكرية) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة العالي عند مستوى تطبيق مرتفع في شركة سابك حي المنطقة الصناعية، حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعد الطلاقة = 1.19 بنسبة موافقة تبلغ 88.66% عند انحراف معياري 0.309، أما بالنسبة لبعد قبول المخاطرة = 1.26 بنسبة موافقة تبلغ 75% عند انحراف معياري 0.358، أما بالنسبة لبعد المرونة الفكرية = 1.21 بنسبة موافقة تبلغ 77.33% عند انحراف معياري 0.322.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

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

بإستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

المتغير		الهيكل التنظيمي	الثقافة التنظيمية	الاتصالات الادارية	القيادة	الحوافز	الابداع الوظيفي
الهيكل التنظيمي	Pearson Correlation	1	.525**	.500**	.443**	.595**	.488**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59
الثقافة التنظيمية	Pearson Correlation	.525**	1	.550**	.585**	.743**	.589**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59
الاتصالات الادارية	Pearson Correlation	.500**	.550**	1	.474**	.674**	.462**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59
القيادة	Pearson Correlation	.443**	.585**	.474**	1	.722**	.682**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59
الحوافز	Pearson Correlation	.595**	.743**	.674**	.722**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	59	59	59	59	59	59
الابداع الوظيفي	Pearson Correlation	.488**	.589**	.462**	.682**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	59	59	59	59	59	59

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

الارتباط الخطي بين الأثر البيئي وأبعاده (كمتغير مستقل) والابداع الوظيفي (كمتغير تابع):

تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.488) بين الأثر البيئي وأبعاده كمتغير مستقل والابداع الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد الأثر البيئي (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، القيادة، الحوافز) عند معامل ارتباط: 0.525 , 0.500 , 0.443 , 0.595 على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الابداع الوظيفي كمتغير تابع.

يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد الأثر البيئي وبين متغير الأثر البيئي ككل، وبين بعضها البعض:

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين الأثر البيئي وبين أبعاده (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، القيادة، الحوافز) عند مستوى دلالة (0.01).

4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V28، على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأثر البيئي وبين الابداع الوظيفي.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

ف 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وبين الابداع الوظيفي.

ف 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبين الابداع الوظيفي.

ف 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاتصالات الادارية وبين الابداع الوظيفي.

ف 4: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة وبين الابداع الوظيفي.

ف 5: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز وبين الابداع الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

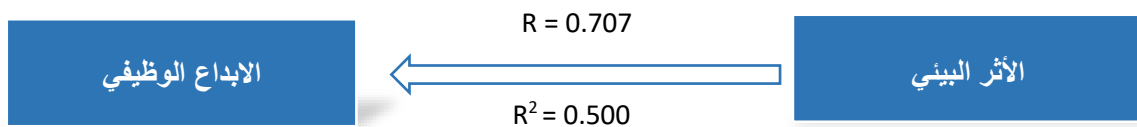
ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأثر البيئي وبين الابداع الوظيفي."

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين الأثر البيئي (إجمالاً) محل الدراسة كمتغير مستقل والابداع الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.491	.198
a. Predictors: (Constant), ABCDF				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.227	1	2.227	56.985	<.001 ^b
	Residual	2.228	57	.039		
	Total	4.455	58			
a. Dependent Variable: BABC						
b. Predictors: (Constant), ABCDF						

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.300	.125		2.407	.019	.050	.549
	ABCDF	.729	.097	.707	7.549	<.001	.536	.922
a. Dependent Variable: BABC								



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

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

وتشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.707$ إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين الأثر البيئي (إجمالاً) وبين الابداع الوظيفي.

يشير معامل التحديد المعدل R^2 إلى أن 50% من التباين الحاصل في الابداع الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الأثر البيئي.

تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الأثر البيئي (إجمالاً) كمتغير مستقل والابداع الوظيفي كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس للدراسة:

ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وبين الابداع الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الهيكل التنظيمي محل الدراسة كمتغير مستقل، والابداع الوظيفي كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "لا توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبين الابداع الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الثقافة التنظيمية محل الدراسة كمتغير مستقل، والابداع الوظيفي كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الاتصالات الادارية وبين الابداع الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الاتصالات الادارية محل الدراسة كمتغير مستقل، والابداع الوظيفي كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه "لا توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة وبين الابداع الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين القيادة محل الدراسة كمتغير مستقل، والابداع الوظيفي كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الخامس على أنه "لا توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز وبين الابداع الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الحوافز محل الدراسة كمتغير مستقل، والابداع الوظيفي كمتغير تابع.

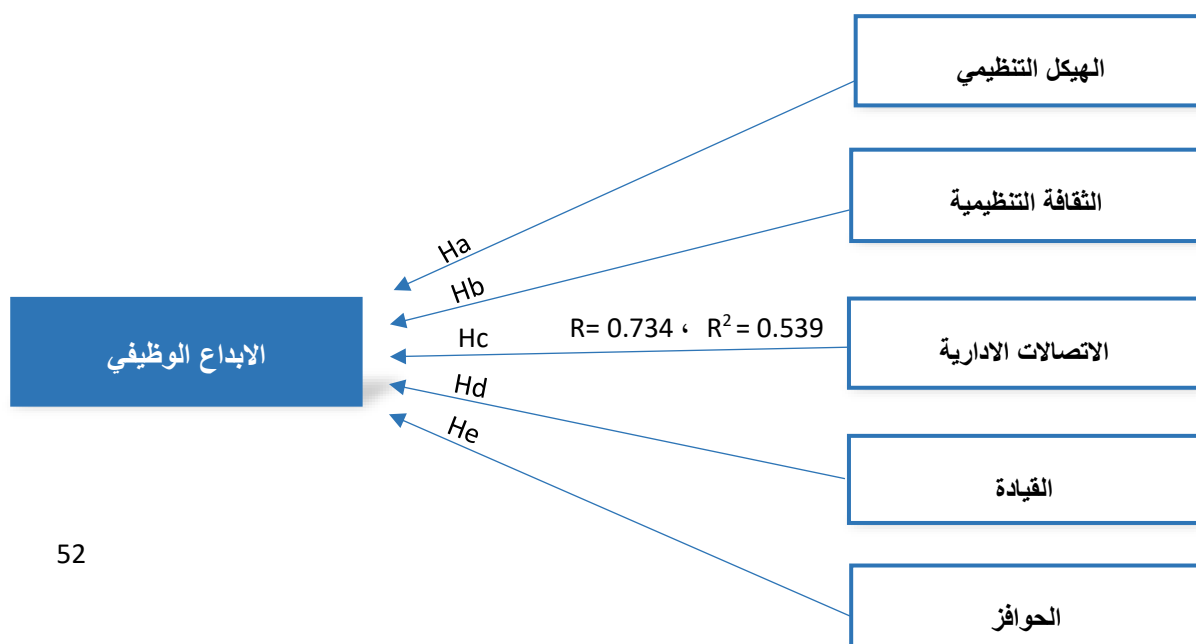
ولإختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.496	.197
a. Predictors: (Constant), الحوافز, الهيكل التنظيمي, الاتصالات الادارية, القيادة, الثقافة التنظيمية				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.402	5	.480	12.407	<.001 ^b
	Residual	2.053	53	.039		
	Total	4.455	58			
a. Dependent Variable: BABC						
b. Predictors: (Constant), الحوافز, الهيكل التنظيمي, الاتصالات الادارية, القيادة, الثقافة التنظيمية						

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.304	.134		2.272	.027	.036	.573
	الهيكل_التنظيمي	.120	.102	.140	1.178	.244	-.084	.324
	الثقافة_التنظيمية	.170	.120	.201	1.413	.164	-.071	.411
	الاتصالات_الادارية	.042	.126	.043	.338	.736	-.209	.294
	القيادة	.374	.110	.463	3.413	.001	.154	.594
	الحوافز	.021	.146	.027	.144	.886	-.272	.315

a. Dependent Variable: BABC



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

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

وتشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.734$ إلى وجود ارتباط موجب قوي بين أبعاد الأثر البيئي (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، القيادة، الحوافز) وبين الابداع الوظيفي.

يشير معامل التحديد المعدل R^2 إلى أن 53.9% من التباين الحاصل في الابداع الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد الأثر البيئي.

تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الرابع الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة كمتغير مستقل وبين الابداع الوظيفي كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الأولى والثانية والثالثة والخامسة التي تنص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، الحوافز كمتغير مستقل والابداع الوظيفي كمتغير تابع.

4.7 الخاتمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفين شركة سابك برابغ بحي المنطقة الصناعية برابغ محل البحث. وقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة في هذا التحليل باستخدام برنامج SPSS V 28.

بداية، تم إجراء التحليل الوصفي لعينة الدراسة، والذي كشف عن التوزيع الديموغرافي للموظفين من حيث الجنس والعمر والمستوى التعليمي. كما تم إجراء التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الرئيسية، والتي تشمل الأثر البيئي والابداع الوظيفي.

بعد ذلك، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، والتي أظهرت مؤشرات جيدة تؤكد على موثوقية هذه المقاييس.

وأخيراً، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بدلالة إحصائية بين الأثر البيئي والابداع الإداري. كما تم اختبار الفروض الفرعية المتعلقة بالأثر البيئي الأخرى على الابداع الوظيفي، وقد تم التأكد من صحة جميع هذه الفروض إحصائياً.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

5.1 المقدمة:

في هذا الفصل، سنستعرض النتائج المستخلصة من الدراسة الحالية بعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة. سوف نناقش هذه النتائج في ضوء الإطار النظري للبحث، مع ربطها بالأدبيات البحثية ذات الصلة. كما سنستخلص الاستنتاجات الرئيسية التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة، مبيّنين أهميتها وإسهاماتها على المستويين النظري والتطبيقي.

من خلال هذه المناقشة المعمقة، سنسلط الضوء على النقاط البارزة والحاسمة في نتائج الدراسة، والدروس المستفادة التي يمكن أن تسهم في تطوير الممارسات والمعارف المرتبطة بهذا الموضوع. سيكون الهدف هو استخلاص المؤشرات والتوصيات التي قد تفيد في إثراء البحوث المستقبلية أو تحسين التطبيقات العملية ذات الصلة.

5.2 المساهمة النظرية:

ساهم البحث في إثراء الأدبيات النظرية حول دور البيئة التنظيمية في تعزيز الإبداع الوظيفي للموظفين. قدم تحليلاً معمقاً للعلاقة بين العوامل البيئية (مثل التصميم المادي للمكاتب، وجودة الموارد، ودعم القيادة) وبين مستويات الإبداع الوظيفي.

أضاف إلى الفهم النظري لآليات انتقال تأثير البيئة التنظيمية إلى الإبداع الوظيفي للموظفين.

5.3 المساهمة العملية:

قدم توصيات عملية لإدارة شركة سابك لتحسين البيئة التنظيمية بما يعزز الإبداع الوظيفي للموظفين. حدد المجالات الرئيسية التي يجب على الإدارة التركيز عليها لتحسين الأثر البيئي على مستويات الإبداع (مثل تحسين تصميم المكاتب وتوفير الموارد اللازمة).

قدم رؤى عملية للمديرين حول كيفية إدارة البيئة التنظيمية بطريقة تدعم وتحفز الإبداع الوظيفي للموظفين.

5.4 التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- ضرورة تحسين تصميم مكاتب العمل بما يوفر بيئة داعمة للإبداع الوظيفي (مثل توفير مساحات مفتوحة للتعاون، وغرف هادئة للتركيز).
- تعزيز دعم القيادة العليا للإبداع من خلال سياسات وممارسات تشجيعية (مثل برامج التحفيز، وتوفير التدريب اللازم).

- زيادة توفير الموارد اللازمة لتنفيذ المشاريع الإبداعية (مثل الأجهزة التكنولوجية، والميزانيات المخصصة).
- تطوير ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع من خلال تعزيز قيم المرونة والمخاطرة المحسوبة.

5.5 حدود البحث:

5.5.1 الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة أثر العوامل البيئية على الإبداع الوظيفي للموظفين في شركة سابك.

5.5.2 الحدود البشرية: شملت الدراسة الموظفين في شركة سابك في منطقة رابغ بالمملكة العربية السعودية.

5.5.3 الحدود المكانية: أجريت الدراسة في مقر شركة سابك بمنطقة رابغ، المملكة العربية السعودية.

5.5.4 الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي 2024.

5.6 الدراسات المستقبلية:

يوصي الباحث بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في هذا المجال، ومنها:

- إجراء دراسات مماثلة في قطاعات أخرى للتحقق من قابلية تعميم النتائج.
- دراسة تأثير عوامل بيئية أخرى (مثل التصميم الإداري، وثقافة المنظمة) على الإبداع الوظيفي.
- التركيز على دراسة العوامل الوسيطة والمعدلة للعلاقة بين البيئة التنظيمية والإبداع الوظيفي.
- إجراء دراسات طويلة لفهم ديناميكية تطور هذه العلاقة على مدى الزمن.

5.7 الخاتمة:

في ضوء نتائج هذا البحث، تبين أن البيئة التنظيمية لها دور بارز في تعزيز مستويات الإبداع الوظيفي للموظفين في شركة سابك. حيث أظهرت النتائج أن عوامل مثل تصميم المكاتب، وجودة الموارد المتاحة، ودعم القيادة العليا كانت لها تأثير كبير على مستويات الإبداع الوظيفي للموظفين. وفي ضوء ذلك، قدم البحث مجموعة من التوصيات العملية لإدارة شركة سابك لتحسين البيئة التنظيمية بما يعزز الإبداع الوظيفي. كما حدد البحث مجالات بحثية مستقبلية ذات صلة بهذا الموضوع المهم.

المراجع:

- بن طالب (2019). أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية للقطب الجامعي 02 بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة (Doctoral dissertation). <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/21247/1/benthaleb-fatma.pdf>
- بن عبد الباسط، & محمد العربي. (2023). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الوظيفي دراسة ميدانية لأساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/34647>
- بوحالة، محمد المهدي، بوط، & حاج بلقاسم. (2023) بيئة العمل وأثرها في الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية ADE دراسة ميدانية الجزائرية للمياه وحدة ورقلة (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33919>
- بووشمة منصور، & هيام نور الهدى الرميساء. (2022). دور تمكين المورد البشري في الإبداع الوظيفي داخل المؤسسة الجزائرية. <http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/5718>
- البياتي، ع. ا.، والحداد، ر. ع. (2020). أثر نظرية الأنظمة البيئية على الأداء البيئي للشركات الصناعية في الأردن. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 1-22.
- الجبوري، ح.، والخزاعي، ع.، والحسناوي، ع. (2019). أثر تبني ممارسات الإنتاج الأنظف على الأداء البيئي في المنظمات الصناعية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 58(1)، 1-22.
- جدي، & يازيد. (2022). المناخ التنظيمي والإبداع في المؤسسة الجزائرية. <http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/5756>
- الجهني، ي.، والحربي، م.، والعنزي، ح. (2020). دور الذكاء الاجتماعي في تعزيز الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 9(2)، 47-68.
- الحربي، ص. (2019). تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 39(3)، 57-72.
- الحربي، ص. وآخرون. (2022). البيئة التنظيمية وأثرها على الإبداع الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة البحوث الإدارية، 42(2)، 57-72.
- الحربي، م.، والجهني، ي.، والعتيبي، ع. (2015). العلاقة بين الذكاء الوجداني والإبداع الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 35(4)، 159-182.
- الحربي، ن. والجهني، ف. (2019). البيئة التنظيمية وأثرها على الإبداع الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 39(3)، 75-90.
- الحربي، ن. والعنزي، س. (2020). دور البيئة التنظيمية في تحفيز الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 40(4)، 69-82.

- الحربي، ي.، والحربي، م.، والجهني، ع. (2019). تأثير إدارة المخلفات على الأداء البيئي في المنشآت الصناعية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 33(1)، 47-68.
- الحربي، ي.، والصقري، ف.، والعنزي، م. (2018). العوامل المؤثرة على الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 32(1)، 117-142.
- الحويل، م.، والزهراني، ف.، والحازمي، ع. (2021). أثر تطبيق إدارة الجودة البيئية على الأداء البيئي في المنظمات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 1-24.
- الخالدي، ع.، والقرني، ف.، والمالكي، ع. (2020). أثر تبني الإنتاج الأنظف على الأداء البيئي في المنظمات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 159-182.
- الخالدي، ع.، والمطيري، ف.، والعنزي، ح. (2012). دور الهيكل التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 32(2)، 211-232.
- زابي. (2018). أثر التمكين الإداري على الإبداع الوظيفي "دراسة ميدانية" بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة-وحدة الوادي.
<http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/12106/1/%D8%B2%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D9%86%D8%A8.pdf>
- الزهراني، ع. (2019). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 47(2)، 85-100.
- السعدي، م.، والنصيري، ح. (2018). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، 58(2)، 51-70.
- السعيد، ر. (2020). أثر التسويق الأخضر على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية في مصر. المجلة العلمية للتجارة والتمويل، 2(2)، 55-78.
- الشرقاوي، س.، والعباسي، ن.، والقاضي، ح. (2018). تأثير الممارسات البيئية على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 38(3)، 283-306.
- الشريف، ع. (2020). أثر البيئة التنظيمية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات التأمين في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 22(1)، 62-77.
- الشريف، م.، والمالكي، ف.، والقرني، ع. (2021). أثر القيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي: الدور الوسيط للمناخ التنظيمي. المجلة العربية للإدارة، 41(1)، 159-182.
- شكالي، ليندة زهرة، & عبد الحق. (2023). أثر التمكين الإداري على الإبداع الوظيفي لدى منظمات الاعمال (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).
<http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/13680>
- الشمري، ع. ح.، والعبادي، ه. ك. (2018). أثر التكاليف البيئية على الأداء المالي للمنظمات الصناعية في العراق. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 55(55)، 405-426.
- الشمري، ع. وآخرون. (2020). دور البنية التحتية التكنولوجية في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة البحوث الإدارية، 40(1)، 87-102.

- الشمري، ف. (2018). أثر البيئة التنظيمية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، 58(2)، 90-75.
- الشمري، ف. س.، والجنابي، ع. ه. (2017). أثر الاستجابة البيئية على الميزة التنافسية للشركات الصناعية في العراق. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 13(45)، 240-217.
- الشمري، ف. والعتيبي، ن. (2021). العوامل التنظيمية المؤثرة على الإبداع الوظيفي: دراسة استكشافية. مجلة الإدارة العامة، 61(1)، 123-105.
- الشمري، ي. و النعيمي، م. (2019). أثر البيئة التنظيمية في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى بالعراق. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(47)، 296-275.
- الشوابكة، ر. م.، والخاروف، ه. ح. (2016). أثر الضغوط البيئية على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(4)، 555-533.
- الصبحي، م. (2021). العوامل البيئية المؤثرة على الإبداع الوظيفي: دراسة استطلاعية. مجلة البحوث الإدارية، 1(41)، 118-101.
- الصقري، ع.، والحربي، ف.، والخالدي، ع. (2017). دور التمكين النفسي في تعزيز الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 29(1)، 25-1.
- الصقري، ف.، والحربي، ع.، والعتيبي، م. (2018). دور ممارسات إدارة البيئة في تحسين الأداء البيئي للمنشآت الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 38(4)، 232-211.
- العبدلي، ح.، والمطيري، ف.، والعنزي، ع. (2017). أثر التسويق الأخضر على الأداء البيئي للمنظمات الصناعية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 6(2)، 25-1.
- العبدلي، م.، والحربي، ف.، والصقري، ع. (2013). أثر التمكين الوظيفي على الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 4(1)، 25-1.
- العتيبي، ف.، والرويلي، م.، والشمري، ع. (2022). دور الممارسات البيئية في الحد من الآثار السلبية لبيئة العمل. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، 7(23)، 201-182.
- العتيبي، ف.، والمطيري، ع.، والعبدلي، ح. (2019). أثر الدافعية الداخلية على الإبداع الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 232-211.
- العتيبي، ن. (2020). دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة الملك سعود، 32(1)، 135-115.
- علي اليازيد، & طرطار حنان. (2022). تقييم الأثر البيئي للمشروع الاستثماري في التشريع الجزائري لتحقيق التنمية المستدامة. <http://dspace.univ-setif2.dz/xmlui/handle/123456789/2278>
- العمرى، غ. ف.، والعطوي، ف. ص. (2019). أثر الدوافع البيئية على السلوك البيئي للعاملين: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في الأردن. المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 452-433.
- العنزي، ح.، والمطيري، ف.، والعبدلي، م. (2016). أثر القيادة الإبداعية على الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 5(2)، 68-47.

العنزي، س. والجابري، م. (2021). أثر نظم المعلومات على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 49(1)، 105-120.

العنزي، ف. (2018). أثر البيئة الداخلية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع العام في محافظة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، 32(2)، 83-108.

العنزي، م.، والحربي، ف.، والعتيبي، ع. (2021). دور الممارسات البيئية في تحسين الأداء البيئي للمنظمات الصناعية. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعلوم الإدارية، 6(2)، 117-142.

كودية، مدقن، & العالية. (2023). أثر العوامل التنظيمية على الإبداع التنظيمي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33864>

مروة دردوري، & خديجة غطاس (2022). أخلاقيات الأعمال ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي " المؤسسة العمومية الاستشفائية-تقرت" (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/32585/1/gatass-dardouri.pdf>

المطيري، ف.، والعنزي، ح.، والخالدي، ع. (2014). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع الوظيفي. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 26(2)، 117-142.

مقني، & بن عمار. (2017). أهمية الدراسات التقنية المتعلقة بتقييم الأثر البيئي ومدى الزاميتها في القانون الجزائري. <http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/11918>

Amabile, T. M. (1996). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Westview Press

[https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=a8aWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Amabile,+T.+M.+\(1996\).+Creativity+in+context:+Update+to+the+social+psychology+of+creativity.+Westview+Press.&ots=OmAJ9gSEw8&sig=0Mgn-2KVK9t_lhH6RvvRT4UEZmc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=a8aWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Amabile,+T.+M.+(1996).+Creativity+in+context:+Update+to+the+social+psychology+of+creativity.+Westview+Press.&ots=OmAJ9gSEw8&sig=0Mgn-2KVK9t_lhH6RvvRT4UEZmc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Amabile, T. M. (2018). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Routledge.

[https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=a8aWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Amabile,+T.+M.+\(2018\).+Creativity+in+context:+Update+to+the+social+psychology+of+creativity.+Routledge.%E2%80%8F&ots=OmAJ9gQJu8&sig=6R2dvr4Z9v4WvLTIXbv5Cw5XeuY&redir_esc=y#v=onepage&q=Amabile%2C%20T.%20M.%20\(2018\).%20Creativity%20in%20context%3A%20Update%20to%20the%20social%20psychology%20of%20creativity.%20Routledge.%E2%80%8F&f=false](https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=a8aWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Amabile,+T.+M.+(2018).+Creativity+in+context:+Update+to+the+social+psychology+of+creativity.+Routledge.%E2%80%8F&ots=OmAJ9gQJu8&sig=6R2dvr4Z9v4WvLTIXbv5Cw5XeuY&redir_esc=y#v=onepage&q=Amabile%2C%20T.%20M.%20(2018).%20Creativity%20in%20context%3A%20Update%20to%20the%20social%20psychology%20of%20creativity.%20Routledge.%E2%80%8F&f=false)

- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403
<https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.367>
- Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963-970
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.4.963>
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191
<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International journal of manpower*, 27(1), 75-90.
<https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Flow and the psychology of discovery and invention. Harper Perennial, New York, 39, 1-16
<https://mkc.ac.in/pdf/study-material/psychology/2ndSem/UNIT-4-flow-and-creativity-AG.pdf>
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778
<https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
- Hair, J.F. Jr, Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7th ed., Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L., (2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6).
- Hülsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0015978>

- Jones, G. R. (2001). Organizational theory: Text and cases. (No Title).
<https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA04060030>
- Kaiser, H.F., (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), pp.31-36
- krejcie, r.v., & morgan, d.w.,(1970). determining sample size for research activities. educational and psychological measurement.
- Lipnevich, A. A., Guskey, T. R., Murano, D. M., & Smith, J. K. (2020). What do grades mean? Variation in grading criteria in American college and university courses. *Assessment in education: Principles, policy & practice*, 27(5), 480-500
<https://doi.org/10.1080/0969594X.2020.1799190>
- Paulus, P. B., & Dzindolet, M. T. (2008). Social influence processes in group brainstorming. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 366-380.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.64.4.575>
- Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective. *Academy of Management Review*, 28(1), 89-106. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.2003.8925236#>
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53 <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128 <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>

الملاحق

الملاحق:

استبيان

نشكركم على وقتكم ومشارككنم معنا في تعبئة هذا الاستبيان الذي يهدف الى دراسة الأثر البيئي على الابداع الوظيفي حيث ان هذا الاستبيان يهدف لجمع معلومات هامة وقيمة.

وارجو العلم أن جميع الإجابات سيتم التعامل معها بسرية تامة وسيتم استخدامها فقط لهذه الدراسة البحثية.

يُرجى منك قراءة كل سؤال بعناية فقد تحتاج بعض الوقت للتفكير قبل الإجابة، علمًا أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة إنما الأهم هو صراحتكم ومشاركتنا آراءكم.

أقدم لكم الشكر مجددًا على منحكم لنا من وقتكم وجهودكم في الإجابة على هذا الاستبيان حيث أن اجابكنم ستساعدنا في تحقيق أهدافنا وتطوير خدماتنا بشكل أفضل ليناسبكم.

شكرا على مشاركتكم وتعاونكم ونتطلع الى نتائج هذه الدراسة.

المعلومات الديمغرافية:

الجنس

☐ ذكر

☐ انثى

العمر

☐ اقل من 30

☐ 30 الى 40

☐ 40 الى 50

☐ أكثر من 50

المستوى التعليمي

☐ تعليم عام

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

المحور الأول: الأثر البيئي

الرقم	البعد الأول: الهيكل التنظيمي	غير موافق	محايد	موافق
1	يعطي الهيكل التنظيمي وصفا وظيفيا للمهام والمسؤوليات			
2	تتناسب مؤهلات وتخصصات الموظفين مع طبيعة المهام والواجبات			
3	الوضوح في طبيعة العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين			
4	هناك انسجام بين ادارة المنظمة والأقسام التابعة			
5	هناك مستوى عال من التعاون والاتصالات الادارية بين مستويات الهيكل التنظيمي			
6	يتصف الهيكل التنظيمي بالمرونة المطلوبة والكافية لمواجهة التغيرات			
	البعد الثاني: الثقافة التنظيمية	غير موافق	محايد	موافق
1	يتصرف الموظفون بطريقة مسؤولة			
2	الإجراءات الإدارية المطبقة تتسم بالعدالة تجاه الموظفين			
3	يتم تقييم الموظفين على أساس أدائهم وليس على اعتبارات شخصية			
4	أقبل أي عمل أكلف به من قبل الإدارة حتى أضمن استمرارية العمل			
5	تهتم الإدارة بتشجيع الموظفين على الاستفادة من معرفة وأفكار بعضهم البعض			
6	يمتلك الموظفون معرفة كافية عن كيفية أداء أعمالهم			
	البعد الثالث: الاتصالات الادارية	غير موافق	محايد	موافق
1	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات			
2	توجد سهولة في الاتصال بين الموظفين لتبادل المعلومات			

3	الاتصالات داخل المنظمة تسري في جميع الاتجاهات أفقيا وعموديا			
4	تنجز الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة			
5	يسهم نظام الاتصال في تحقيق أهداف المنظمة			
	البعد الرابع: القيادة	غير موافق	محايد	موافق
1	يقوم رئيسي المباشر بتشجيع الموظفين على ابداء وجهات النظر وتقديم أفكارهم ومقترحاتهم			
2	يوفر رئيسي المباشر فرص التعلم المستمر والتشجيع على الإبداع والتغير			
3	تتم المعاملة بالعدل والمساواة مع الآخرين دون اي تمييز			
4	يشجع رئيسي المباشر الموظفين على روح التعاون والمناقشة الجماعية لأساليب العمل			
5	يبادر رئيسي المباشر بتفويض بعض صلاحياته إلى المرؤوسين			
	البعد الخامس: الحوافز	غير موافق	محايد	موافق
1	تمنح الحوافز بناء على المجهودات التي تبذل من قبل الموظفين			
2	توجد فرص للتقدم المهني بسبب وجود نظام ترقية عادل في المنظمة			
3	يتم التركيز على جانب المكافأة والحوافز أكثر من التركيز على جانب العقوبة			
4	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهود التي أبذلها			
5	تتم الترقية على أساس الاستحقاق وفقا لقواعد واضحة ومعروفة			
6	تمنح إدارة المنظمة شهادات شكر وعرفان تثمينا للمجهودات المبذولة			

المحور الثاني: الابداع الوظيفي

الرقم	البعد الأول: الطلاقة	غير موافق	محايد	موافق
1	أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع اقناع الإدارة بأفكاري.			
2	لدي القدرة على انتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات معنى الواحد للدلالة على فكرة.			
3	لدى القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة.			
4	أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل.			
	البعد الثاني: قبول المخاطرة	غير موافق	محايد	موافق
1	أقترح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك.			
2	أهتم بتقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق.			
3	لدي القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها.			
4	أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة.			
	البعد الثالث: المرونة الفكرية	غير موافق	محايد	موافق
1	أصر على عدم تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.			
2	لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.			
3	لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة.			
4	لدي القدرة على التعبير والصياغة في كلمات مفيدة.			

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	43	72.9	72.9	72.9
	انثى	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 30	43	72.9	72.9	72.9
	30 الى 40	11	18.6	18.6	91.5
	40 الى 50	2	3.4	3.4	94.9
	أكثر من 50	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

التعليم

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تعليم عام	21	35.6	35.6	35.6
	بكالوريوس	38	64.4	64.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
A1	.876				
A2	.471				
A3	.842				
A4	.821				
A5	.510				
A6	.604				
B1		.820			
B2		.529			
B3		.675			
B4		.652			
B5		.498			
B6		.830			
C1			.778		

C2			.550		
C3			.817		
C4			.426		
C5			.809		
D1				.776	
D2				.777	
D3				.541	
D4				.610	
D5				.742	
F1					.603
F2					.818
F3					.640
F4					.593
F5					.416
F6					.811

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 19 iterations.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
A1	1.17	.378	59	0
A2	1.24	.468	59	0
A3	1.27	.520	59	0
A4	1.32	.539	59	0
A5	1.31	.534	59	0
A6	1.25	.512	59	0
B1	1.34	.512	59	0
B2	1.46	.625	59	0
B3	1.22	.494	59	0
B4	1.42	.675	59	0
B5	1.24	.468	59	0
B6	1.29	.457	59	0
C1	1.14	.392	59	0
C2	1.22	.457	59	0
C3	1.25	.439	59	0
C4	1.20	.406	59	0
C5	1.10	.305	59	0
D1	1.19	.393	59	0
D2	1.19	.473	59	0
D3	1.29	.527	59	0

D4	1.22	.457	59	0
D5	1.29	.493	59	0
F1	1.20	.446	59	0
F2	1.27	.485	59	0
F3	1.36	.550	59	0
F4	1.44	.676	59	0
F5	1.22	.418	59	0
F6	1.20	.446	59	0

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
BA1	.697		
BA2	.734		
BA3	.609		
BA4	.697		
BB1		.702	
BB2		.804	
BB3		.665	
BB4		.774	
BC1			.756
BC2			.705
BC3			.561
BC4			.553

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
BA1	1.15	.363	59	0
BA2	1.22	.418	59	0
BA3	1.19	.434	59	0
BA4	1.20	.406	59	0
BB1	1.24	.429	59	0
BB2	1.24	.536	59	0
BB3	1.20	.484	59	0
BB4	1.37	.554	59	0

BC1	1.39	.695	59	0
BC2	1.15	.363	59	0
BC3	1.17	.378	59	0
BC4	1.12	.326	59	0

Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic Std. Error		Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
الهيكل_التنظيمي	59	1	1	2	1.26	.042	.324	.105
الثقافة_التنظيمية	59	1	1	2	1.33	.043	.327	.107
الاتصالات_الإدارية	59	1	1	2	1.18	.037	.284	.080
القيادة	59	1	1	2	1.23	.045	.343	.117
الحوافز	59	1	1	2	1.28	.046	.353	.125
ABCDF	59	1	1	2	1.26	.035	.269	.072
الطلاقة	59	1	1	2	1.19	.040	.309	.096
قبول_المخاطرة	59	1	1	2	1.26	.047	.358	.128
المرونة_الفكرية	59	1	1	2	1.21	.042	.322	.104
BABC	59	1	1	2	1.22	.036	.277	.077
Valid N (listwise)	59							

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الهيكل_التنظيمي	11.17	5.266	.620	.	.931
الثقافة_التنظيمية	11.10	5.091	.740	.	.925
الاتصالات_الإدارية	11.25	5.388	.625	.	.931
القيادة	11.20	5.012	.757	.	.924
الحوافز	11.15	4.886	.820	.	.921
ABCDF	11.17	5.082	.938	.	.917
الطلاقة	11.24	5.278	.646	.	.930
قبول_المخاطرة	11.17	4.922	.782	.	.923
المرونة_الفكرية	11.22	5.286	.608	.	.932
BABC	11.21	5.130	.864	.	.920

Correlations

		الهيكل_التنظي مي	الثقافة_ا لتنظيمية	الاتصالات _الادارية	القيادة	الحوافز	ABCDF	الطلاقة	قبول_المخاطر ة	المرونة_الفك رية	BABC
الهيكل_التنظي مي	Pearson Correlation	1	.525**	.500**	.443**	.595**	.765**	.538**	.443**	.252	.488**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.054	<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
الثقافة_التنظي مية	Pearson Correlation	.525**	1	.550**	.585**	.743**	.847**	.330*	.675**	.454**	.589**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.011	<.001	<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
الاتصالات_ال دارية	Pearson Correlation	.500**	.550**	1	.474**	.674**	.735**	.451**	.427**	.285*	.462**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.029	<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
القيادة	Pearson Correlation	.443**	.585**	.474**	1	.722**	.795**	.516**	.692**	.497**	.682**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
الحوافز	Pearson Correlation	.595**	.743**	.674**	.722**	1	.921**	.518**	.591**	.454**	.623**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
ABCDF	Pearson Correlation	.765**	.847**	.735**	.795**	.921**	1	.575**	.705**	.490**	.707**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
الطلاقة	Pearson Correlation	.538**	.330*	.451**	.516**	.518**	.575**	1	.513**	.494**	.784**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.011	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
قبول_المخاطر ة	Pearson Correlation	.443**	.675**	.427**	.692**	.591**	.705**	.513**	1	.659**	.877**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
المرونة_الفكر ية	Pearson Correlation	.252	.454**	.285*	.497**	.454**	.490**	.494**	.659**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.054	<.001	.029	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
BABC	Pearson Correlation	.488**	.589**	.462**	.682**	.623**	.707**	.784**	.877**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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