

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم /بكالوريوس إدارة مشاريع

تأثير بيئة العمل على ابداع الموظفين في الدار العربية
للطباعة والنشر في الرياض

شروق الشهراني
2021205214

المشروع النهائي- ٢
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

بعد شكر الله عز وجل أتقدم بجزيل الشكر للوالدين الكريمين اللذين عانونا وشجعونا على الاستمرار في مسيرة العلم.

ولكل من امتدت يده الخيرة للاطلاع على هذا البحث.

بكل عبارات الشكر والتقدير، أود أن أتوجه بخالص امتناني إلى كل من ساع دني في إعداد هذا البحث وإلى دكتورة المادة على الدور الكبير الذي لعبته في إنجاز بحثي.

لقد كان توجيهها العلمي السديد ونصائحها القيمة بمثابة منارة أرشدتني خلال رحلة البحث، مما ساهم بشكل كبير في نجاحي في إكمال هذا المشروع على أكمل وجه.

وأود أن عبر عن خالص شكري لكل من كان له دور في دعمي معنويا كبيرا لا ينسى وإيمانهم بقدراتي وتشجيعي المستمر كانا حافزا لي لبذل قصارى جهدي وتجاوز التحديات التي واجهتني خلال فترة البحث وأتطلع إلى مواصلة تطوير نفسي في هذا المجال مسترشدا بالأسس العلمية والأخلاقية التي تعلمتها منها.

الإهداء

تختلف اللغات التي نعبر فيها عما بداخلنا أما لغتي الخاصة التي اهدي بها ثمرة سنوات من المثابرة والاجتهاد والتفاني في أداء هذا العمل المحترم إلى أبي العزيز رفيق دربي حفظه الله ورعاه.

أمي الغالية نبغ العطف والحنان أطال الله في عمرها، أخواني سائلا المولى عز وجل أن يلهمهم من علمه ونوره وأن يسهل عليهم في أمانهم.

إلى كل من ذكرهم قلبي ونسيهم قلمي أهديهم هذا العمل المتواضع ثمرة جهد وعناء إلى من كان سببا في إنجاز هذا العمل إلى كل من أكن لهم الحب والتقدير إليكم جميعا هذا العمل.

جدول المحتويات

١	الشكر والتقدير.....
٢	الإهداء.....
٥	مستخلص الدراسة.....
٦	جدول الأشكال.....
٧	جدول الجداول.....
٨	١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٩	١,١ المقدمة.....
١١	١,٢ مشكلة الدراسة.....
١١	١,٢,١ الفجوات على المستوى النظري.....
١١	١,٢,٢ الفجوات على المستوى التطبيقي.....
١٢	١,٣ أهمية الدراسة.....
١٢	١,٣,١ على المستوى النظري.....
١٢	١,٣,٢ على المستوى التطبيقي.....
١٣	١,٤ أسئلة الدراسة.....
١٣	١,٥ أهداف الدراسة.....
١٣	١,٦ فرضيات الدراسة.....
١٤	١,٧ نموذج الدراسة.....
١٥	١,٨ الدراسة الميدانية.....
١٧	١,٩ مخطط المشروع.....
١٨	٢ الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٩	٢,١ المقدمة.....
٢١	٢,٢ المتغير المستقل: بيئة العمل.....
٢٧	٢,٣ المتغير التابع: إبداع الموظفين.....
٣٣	٢,٤ العلاقة بين بيئة العمل وإبداع الموظفين.....
٣٦	٢,٥ الخاتمة.....
٣٨	٣ الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٣٩	٣,١ المقدمة.....

٣٩	التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
٤٠	٣,٣ تصميم البحث
٤١	٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
٤٢	٣,٥ طريقة جمع البيانات
٤٣	٣,٦ أنواع البيانات
٤٤	٣,٧ إجراءات التحليل الإحصائي
٤٥	٣,٨ الخاتمة
٤٦	٤ الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٤٧	٤,١ المقدمة
٤٧	٤,٢ توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٥٢	٤,٣ اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٥٢	٤,٤ الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٥٤	٤,٥ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
٥٧	٤,٦ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
٥٨	٤,٧ اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٦٣	٤,٨ الخاتمة
٦٤	٥ الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٤٦	٥,١ حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
٤٦	٥,٢ توصيات الدراسة
٤٦	٥,٣ الخاتمة
٤٧	قائمة المراجع
٥١	الملاحق

مستخلص الدراسة

الهدف:

يستهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الوظيفي بالدار العربية للطباعة والنشر بالرياض.

ويتفرع ذلك الهدف الكثير من الأهداف الفرعية الأخرى تتمثل في التالي:

- ١- التعرف على العلاقة بين الإبداع الإداري والتمكين التنقي في الدار العربية للطباعة والنشر.
- ٢- التعرف على العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري بالدار العربية للطباعة والنشر.
- ٣- التعرف على العلاقة بين التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري بالدار العربية للطباعة والنشر.

المنهجية:

يتم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي، ويقصد به "صفة البحث التي يقصد الوصف الكمي او الكيفي لظاهرة إنسانية أو اجتماعية أو إدارية أو مجموعة من الأحداث المترابطة معا عن طريق استعمال أجهزة تجمع المعلومات المتعددة".

النتائج:

العوامل الرئيسة التي تؤثر على الإبداع الوظيفي قد أظهرت نتائج هذه الدراسات أن بيئة العمل يجب أن تكون ملائمة لطبيعة العمل وذلك من خلال تصميم مكان العمل والاضاءة والتهوية والتكيف ووجود مكان للراحة.

التطبيقات والأهمية:

تطبيق الأنظمة والاعتماد على التكنولوجيا والأجهزة الحديثة وإقامة دورات لتحسين الأداء الوظيفي وتوفير بيئة عمل مناسبة.

الكلمات المفتاحية:

الإبداع - بيئة العمل - إبداع الموظفين.

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
١	نموذج الدراسة المقترح. المصدر: من إعداد الباحثة.	١٤
٢	مخطط المشروع. المصدر: من إعداد الباحثة.	١٧
٣	بصلة المشروع المصدر: من إعداد الباحثة.	٤٠
٤	مكونات بيئة العمل. المصدر: من إعداد الباحثة.	٦٢

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٤١	مجتمع البحث.	١
٤١	عينة البحث.	٢
٤٢	جدول لأداة المتغير المستقل (بيئة العمل). المصدر: من إعداد الباحثة.	٣
٤٣	جدول لأداة المتغير التابع (إبداع الموظفين). المصدر: من إعداد الباحثة.	٤
٤٩	جدول توصيف عينة الدراسة. المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية.	٥
٥٣	جدول نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة. المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	٦
٥٥	دلالة المتوسطات الحسابية. المصدر: من إعداد الباحثة.	٧
٥٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة. المصدر: من إعداد الباحثة.	٨
٥٧	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة. المصدر: من إعداد الباحثة.	٩

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تلعب بيئة العمل دورا هاما في تعزيز إبداع الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. فالموظفون الذين يعملون في بيئة إيجابية داعمة يكونون أكثر عرضة للتفكير خارج الصندوق، والمخاطرة بأفكار جديدة بينما قد يعاني الموظفون في بيئة عمل سلبية مرهقة من قلة الإبداع، وانعدام الدافع.

فالمؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة، وتكون قادرة على الإقدام في المنافسة وعلى إحراز أفضل الفاعليات، ومن الأكيد أن كل المنظمات المتميزة هي التي تكون مقتدرة على الابتكار والتجديد والإبداع وذلك على أساس متواصل ودائم وان الرؤساء المتميزون هم الذين يكون لديهم القدرة على مساندة الأشخاص في منشأتهم ويكون لديهم القدرة على الانتفاع من المواهب الابتكارية وتوظيف كل ما لديهم من طاقات وقدرات.

وينوه اللوزي إلى التطور الإداري الذي نشهده في هذا العصر ساهم في التركيز والاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام بدوره في تحقيق النمو والنجاح للمؤسسات، وأدت تلك التطورات والتوسعات التقنية والمتحولات الكثيرة في الوسط المحيط بالمنشآت إلى بزوغ العديد من المشكلات والأعراض التي توجب ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتوجب التركيز على تنمية أنظمة الحوافز المادية والمعنوية والاهتمام بها لخلق مناخ وبيئة ملائمة للتطوير والإبداع.

(اللوزي، ٢٠٢١، ص ٢٣٩).

فالمنظمات المعاصرة تعمل في ظل العديد من الأوضاع المعقدة والمتغيرة التي تلزم عليها الكثير من التحديات الهائلة التي لم تشاهدها سابقا، ولهذا يتوجب عليهم التصدي لذلك المواجهات والتحديات سريعا وفي نفس الحين بفعالية وكفاءة، الموضوع الذي يستلزم قدرات ابتكارية كثيرة لدى المؤسسات في نمو واستمرار.

وقد اجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع لما له من منوابة مهمه في التطوير للمؤسسة وبقائها، فهو أدواتها في التأقلم مع التبدلات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية وغيرهم من الأمور الأخرى التي تحيط بها، كما أن الإبداع يساعد في مواجهة المشاكل المواقبة والتحديات المقبلة عن طريق ما يصل لها من حل لمواجهة هذه المشاكل بشكل أفضل وأسرع.

(شهيناز، ٢٠١١، ص ١).

هذا وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام، فالبعض تبني سياسات شاملة للإبداع على مستوى الأفراد والجماعة والمنظمة، وقد قام البعض الآخر بإنشاء وحدات تنظيمية خاصة لتطوير الإبداع وتنمية مثل وحدات التطوير الإداري والتطوير التنظيمي والبحوث والتطوير وغيرها.

يعد الإبداع محركاً أساسياً للنجاح في العديد من المجالات، وخاصة في عالم الأعمال الذي يتسم بالتنافسية العالية والتغيرات السريعة. وتلعب بيئة العمل دوراً هاماً في تعزيز إبداع الموظفين وإطلاق طاقتهم الإبداعية. ففي بيئة العمل الإيجابية الداعمة، يشعر الموظفون بالراحة والثقة للتعبير عن أفكارهم دون خوف من الانتقاد أو الفشل. كما أنهم يكونون أكثر استعداداً للمخاطرة بأفكار جديدة والبحث عن حلول مبتكرة للمشكلات.

على عكس ذلك، فإن بيئة العمل السلبية المرهقة تعيق إبداع الموظفين وتقلل من دافعهم للعمل. ففي هذه البيئة، يشعر الموظفون بالتوتر والقلق وعدم الأمان، مما يعيق قدرتهم على التفكير بوضوح وإبداع.

لذلك من المهم للشركات والمؤسسات أن تولي اهتماماً كبيراً لخلق بيئة عمل إبداعية تحفز موظفيها على التفكير بشكل مبتكر وتقديم أفكار جديدة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال اتباع العديد من الممارسات.

يسعى الباحث في هذه الدراسة بتناول أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل الداخلية وأثرها بالإبداع الإداري.

١,٢. مشكلة الدراسة:

أن البيئة ومكوناتها تشكل تحدياً لأي تنظيم نظراً إلى ماله من أثر كبير في استمرارية المؤسسات وتقدمها وتحقيقها أكبر قدر من المميزات التنافسية على صعيد، أفرادها ولتحقيق هذا الهدف، لا بد أن ندرك مكانة توفير المحيط المناسب القادر على تحفيز العاملين وحثهم نحو الإبداع لما له من دور فعال في تحقيق أهداف المنظمة، ولأهمية الإبداع ودوره في إنماء المؤسسات.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تبحث في تأثير بيئة العمل على إبداع الموظفين، إلا أن هناك فجوات كبيرة مثل إهمال مكان العمل.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي:

هناك أيضاً بعض الفجوات المهمة على المستوى التطبيقي في البحث تشمل هذه الفجوات عدة نقاط منها عدم تطوير بيئة العمل وصعوبة قياس الإبداع.

"ما هي علاقة العمل المحلية بالإبداع في الدار العربية للطباعة والنشر"

١,٣. أهمية الدراسة:

يتناول واحد من الموضوعات الهامة، وعلاقة البيئة بالإبداع حيث تضافر تجهيز محيط العمل المناسب في تخصيص الجهد والوقت وإرشاد وإحصاء الأفكار في الإنجازات الدقيقة للعمل وما يتخلل ذلك العمل من تنظيم وتنسيق وإبداع وغير ذلك من الجوهريات التي تدعم وتجهز جو من العمل الفعال، وأن مناخ العمل يعد وسيلة هامة لتحسين وتطوير الأداء ورفع إنتاجية العاملين واستمالتهم تجاه مؤسساتهم، ويعد البحث كذلك إثراء للمعرفة في مجال بيئة العمل وما تحويه من معطيات ذات تأثير في تحقيق الإبداع.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال إبراز المفاهيم الخاصة بكل من بيئة العمل والإبداع والعناصر الخاصة بكل منهما، بالإضافة إلى إظهار العلاقة التي تربط بين بيئة العمل والإبداع.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من النتائج ومعرفة أسباب معوقات الإبداع في المؤسسة والعمل على توضيح أهمية تشكيل بيئة عمل داعمة ومحفزة لجعلهم أكثر إبداعاً.

١,٤ . أسئلة الدراسة:

- هل تؤثر الأنظمة والتعليمات في تحقيق الإبداع الإداري في الدار الربية للطباعة والنشر؟
- هل المشاركة في اتخاذ القرارات عامل أساسي في بقاء المؤسسة واستمرارها وتطويرها؟
- ما أثر التدريب في تحقيق الإبداع؟
- ما أثر الحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع؟
- ما أثر ظروف العمل وبيئة العمل في تحقيق الإبداع؟
- ما أثر التكنولوجيا في تحقيق الإبداع؟
- ما هي العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع؟

١,٥ . أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف إلى أثر بيئة العمل على الإبداع من خلال تحقيق الأهداف منها تحديد مستوى أهمية بيئة العمل وتحديد مستوى الإبداع وتحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع.

١,٦ . فرضيات الدراسة:

تؤثر البيئة المهنية على الإبداع المهني لدى العاملين بميدان الدراسة، وأيضا تؤثر الظروف المالية على الإبداع لدى العمال بميدان الدراسة ونكشف عنها من خلال المؤشرات التالية منها علاقات العمل والمشاركة في اتخاذ القرار والتدريب.

١,٧. نموذج الدراسة:

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



H, Ha, Hb, Hc, Hd, He, Hf, Hg

الشكل ١: نموذج الدراسة المقترح.

المصدر: الطالبة.

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

١,٨ . الدراسة الميدانية:

منذ العام ١٤٢٠ هـ الموافق ١٩٩٩ م وفي حي الصحافة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية وعلى مساحة تبلغ (٢٠,٠٠٠ م) تجتمع فنون الإنتاج المطبوع الأكثر تطوراً تحت سقف واحد لتشكل -في تكامل مهني متميز- الدار العربية للطباعة والنشر.

وهي شركة ذات مسؤولية محدودة يملكها نخبة من المستثمرين المهتمين بقطاع الطباعة والنشر.

يبلغ حجم الاستثمار في الدار (٢٢٣,٥٠٩,٨٩١) ريالاً سعودياً، وهو ما يعادل (٥٩,٥٠٩,٨٩١) دولاراً. وتعمل الدار في ظل ثلاثة تراخيص مهنية: ترخيص صناعي وترخيص إعلامي، وسجل تجاري. وقد مكّنها ذلك من أن تكون دار خبرة متقدمة لطباعة الصحف والمجلات والكتب والمطويات والاجندات، وغيرها من المخرجات الطباعية.

ولما حققته الدار من مستوى مهني عالي المواصفات، فقد كانت أول دار طباعة تحصل على شهادة الأيزو في الجودة الطباعية في المملكة العربية السعودية. تستخدم الدار تقنية الأقمار الصناعية والشبكة الرقمية للبيانات الإنترنت للتعامل إلكترونياً مع المواد التحريرية واستقبالها من عملائها في أي مكان حول العالم.

وبالنظر إلى سوق الطباعة في المملكة والذي يقدر إجمالي المبالغ المستثمرة فيه بحوالي ٣,٧٥ مليار ريال،

فإن الدار العربية للطباعة والنشر قد استحوذت على ما نسبته (١٪) من هذا السوق وتخطط الدار لزيادة حصتها من السوق الطباعية في المملكة بزيادة حجم استثماراتها ورفع كفاءة العاملين فيها والارتقاء بجودة منتجاتها مع إرضاء عملاءها بالجودة والسعر المناسبين.

إضافة على مساهمتها في خدمة المجتمع من خلال إنجازها لطباعة الكتب المدرسية لوزارة التربية والتعليم وللمؤسسة العامة للتعليم التقني والتدريب المهني بجودة عالية وفي الأوقات المناسبة لتكون الكتب بيد الطلبة والطالبات قبل بدء الدراسة من كل عام.

الدار العربية للطباعة والنشر هي مؤسسة ثقافية للتواصل، تلتزم خطاب المعرفة وعمق الوعي الثقافي والديني.

تقدم للقراء مجموعة من الكتب الدينية التي تشرح أصول الدين وتفاصيله، وصولاً إلى الكتب الدراسية التي تغطي مختلف المراحل التعليمية، ورواياتنا العربية الأصيلة تحرص الدار العربية للطباعة والنشر على اختيار الكتب التي تنشرها بعناية، وتعتمد على نخبة من المؤلفين والباحثين المتميزين.

هدفها هو أن تكون شريكا بشكل أساسي في بناء مجتمع قارئ ومتعلم، وأن تساهم في إثراء المؤسسة العربية بنتائج فكرية وأدبية أصيلة.

١,٩. مخطط المشروع:



الشكل ٢: مخطط المشروع.

المصدر: الطالبة.

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تعتبر بيئة العمل الداخلية الحيز والمحيط الذي يعمل فيه الإداري داخل المنظمة وهي تعتبر عاملا مهما في تحقيق طموحاته وأهدافه، خاصة إذا كانت واضحة المعالم والحدود حيث يحدث فيها التفاعل والاحتكاك بالآخرين، كما يمثل الإبداع الإداري أحد الضروريات الأساسية في إدارة الأعمال والمنظمات، إذ أن الزمان في تصاعد والحاجات والطموحات هي الأخرى في نمو واتساع.

وعليه سنحاول مناقشة النقاط السابقة الذكر من خلال:

تناولنا للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة منها المحلية والأجنبية ومن ثم التعقيب عليها من حيث أوجه الاتفاق والاختلاف، وأوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

أما ما يخص إبداع الموظفين فقد تم التطرق إلى مفهومه وأهميته وخصائصه ومستوياته وأنواع مراحل إبداع الموظفين ومعوقاته، كما تم التطرق إلى العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وإبداع الموظفين من حيث الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها من قبل المنظمات لخلق الحالة الإبداعية والعوامل التي تساعد على تنمية وتشجيع إبداع الموظفين في الشركات.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل في جميع الأبعاد (التكنولوجية، التدريب، ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الرواتب والعلاوات) على الإبداع المبتكر في الدار العربية للطباعة والنشر في مدينة الرياض.

وقد تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، أهمها الحاجة إلى زيادة الأجور والحوافز المادية والمعنوية من أجل الحد من استقالة الموظفين المبدعين، وتحقيق الأداء المبتكر والبقاء مخلصين لشركتهم، بالإضافة إلى التأكيد على التطوير المهني للموظف في الأساليب التكنولوجية المعاصرة من خلال التدريب المستمر والتحفيز لتطوير خبراتهم في مجالات عملهم.

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير بيئة العمل على إبداع الموظفين.

ومن هذه الدراسات دراسة (عسيري ، ٢٠١٤ هـ) بعنوان: "مدى توفر سمات الإبداع الإداري في حل المشاكل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمعلمات"، قصدت تلك التقرير إلى معرفة مدى توفر سمات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية بمحافظة الطائف وكذلك معرفة مدى احتمال وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن توفر صفات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات هي (الخبرة، الجنس، التخصص)، واتخذت تلك التقرير على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحصيل البيانات ومن خلال تحليل البيانات قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

توافر سمات الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية كانت متوسطة بقلب ما، وأن أكثر سمات وخصال الإبداع الإداري توافرا هي الثقة بالنفس والحماس والمخاطرة وكذلك المرونة، وتوصلت تلك الدراسة إلى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة عن مدى توافر سمات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية تبعا للخبرة والتخصص، وقدمت الدراسة عدد من الإرشادات من أهمها:

عقد دورات تدريبية للمديرين والمديرات في مجال الإبداع باعتبارها ضرورة تملئها أحداث العصر، وأوصت الدراسة باستخدام اختبارات ومقاييس الإبداع الإداري عند اختيار المديرين والمديرات.

دراسة (الشقحاء، ٢٠٠٣م) بعنوان: "علاقة الأنواع القيادية بمستوى الإبداع

الإداري، دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض"

وهدف تلك الدراسة في دراية على الأساليب القيادية السائدة في المديرية العامة للجوازات في مدينة الرياض، وقصدت الدراسة أيضا إلى تحديد العلاقة بين تلك الأساليب القيادية للقادة وبين مستوى الإبداع الإداري للعاملين، واتكل الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي الشامل في تلك الدراسة،

وقام بتجميع البيانات من المختبرين عن طريق استخدام استمارة الاستبيان، كما قام بتطبيق الدراسة على كافة العاملين في المديرية العامة للجوازات في الرياض والذين يشغلون كل الراتب، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري في المديرية العامة للجوازات.

٢,٢. المتغير المستقل:

تعريفه:

بيئة العمل: هي المحيط الذي يؤدي فيه الفرد عمله، وهي تتضمن مجموعة من العوامل والعناصر التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أدائه وراضه الوظيفي.

تعتبر بيئة العمل من العوامل المؤثرة بشكل مباشر وغير مباشر على سلوكيات وأداء الأفراد في المؤسسات والشركات.

فهي تشكل الإطار الذي يتم فيه تنفيذ المهام وتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض ومع المهام الموكلة إليهم. من هنا، تبرز أهمية دراسة تأثير بيئة العمل كمتغير مستقل على مجموعة متنوعة من المتغيرات التابعة، والتي تعكس جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية المؤسسية.

لا يمكن حصر مفهوم بيئة العمل في إطار واحد، بل هو مفهوم متعدد الأبعاد يتداخل فيه المادي والمعنوي، والاجتماعي والنفسي، فمن ناحية تشمل البيئة المادية العناصر الملموسة مثل تصميم المكان، الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، المساحة، الأدوات والمعدات المستخدمة، وتنظيم المكان وغيرها من العناصر التي تؤثر على الراحة النفسية والجسدية للموظفين.

ومن ناحية أخرى، تشمل البيئة الاجتماعية العلاقات بين الموظفين، أنماط التواصل، القيادة، الثقافة التنظيمية، المناخ العام السائد في المؤسسة، والدرجة التي يشعر بها الموظفون بالانتماء والقبول.

أما البيئة النفسية فتشمل العوامل التي تؤثر على الحالة النفسية للموظفين مثل الضغوطات، الإجهاد، الشعور بالأمان، الدعم الاجتماعي، والتحفيز المعنوي.

ومن هذه الدراسات (دراسة بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، من إعداد الباحثة" سهام بن رحمون_ إشراف_ د/نور الدين زمام_ أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم_ علم الاجتماع_ تخصص تنمية الموارد البشرية_ جامعة محمد خير_ بسكرة_ ٢٠١٤/٢٠١٣).

كشفت نتائج هذه الدراسة في عدة نقاط منها:

- ١-عدم رضا العمال والأساتذة غير راضيين عن نظام الحوافز والمكافآت المقدمة لهم، وان هذه الحوافز والمكافآت عامل مهم وإيجابي للرفع من مستوى الأداء وينمي روح الإبداع والتطوير والابتكار في العمل.
- ٢-من خلال النتائج نرى ان العمال والأساتذة يتفقون على ان الإضاءة في بيئة العمل مهمه بشكل كبير.
- ٣-عدم توفر أجهزة حديثة في مكان العمل وافتقارها للتكنولوجيا والأجهزة المكتبية تؤثر على إبداع الموظفين.
- ٤-يرى العمال والأساتذة ان الترقية والحوافز من شأنها الرفع من الأداء المهني وتدفع بهم إلى زيادة المجهود في أداء العمل.

دراسة بعنوان" أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان"

_ من إعداد الباحثة" دلال بنت خلفان المسلمية"- إشراف الدكتور" خالد عبد السلام دهليز"

_ رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في إدارة الأعمال بتخصص فرعي

(القيادة)_ جامعة الشرقية سلطنة عمان_ ١٤٤٤هـ-٢٠٢٢م.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير عناصر بيئة العمل (الهيكل التنظيمي_ الدعم التنظيمي المدرك_ التمكين القيادي_ التخطيط الاستراتيجي) على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان.

تطوره:

تطور بيئة العمل هو عملية مستمرة تعكس التغييرات في التكنولوجيا، التوقعات الاجتماعية والاحتياجات الاقتصادية.

هذه التغييرات تؤثر على كيفية تنظيم العمل وإدارته، وتؤثر بشكل مباشر على تجربة الموظفين والشركات. فيما يلي بعض المحاور الرئيسية التي شهدت تطورا في بيئة العمل:

١- التكنولوجيا والتحول الرقمي:

التحول الرقمي:

أصبحت التكنولوجيا الرقمية جزءا أساسيا من بيئة العمل.

يشمل ذلك استخدام البرمجيات السحابية، الذكاء الاصطناعي، وأدوات التواصل الرقمي التي تسهل التعاون بين الفرق المختلفة حتى لو كانوا في مواقع جغرافية متباعدة.

العمل عن بعد:

أحد أبرز تطورات بيئة العمل هو انتشار العمل عن بعد، ساهمت التكنولوجيا في جعل العمل من المنزل أو مواقع مختلفة ممكنا، مما وفر مرونة أكبر للموظفين وأعاد تعريف مفهوم المكتب التقليدي.

٢- المرونة في العمل:

العمل الهجين: يتبنى العديد من الشركات نماذج عمل هجينة تجمع بين العمل في المكتب والعمل عن بعد، ويوفر هذا النموذج مرونة أكبر للموظفين ويسمح للشركات بتقليل تكاليف البنية التحتية.

ساعات العمل المرنة: أصبحت الشركات أكثر تقبلا لتوفير ساعات عمل مرنة، حيث يمكن للموظفين تحديد مواعيد عملهم بما يتناسب مع حياتهم الشخصية، مما يزيد من رضاهم وإنتاجهم.

٣-الصحة والرفاهية:

الصحة النفسية: مع زيادة الوعي بأهمية الصحة النفسية أصبحت الشركات تولي اهتماما أكبر لدعم الرفاهية النفسية للموظفين من خلال توفير برامج دعم، إجازات مرضية مرنة، جودة الهواء، الإضاءة، وتوفير مساحات ترفيهية داخل مكان العمل.

٤-التنوع والشمول:

تنوع الفرق: تطورت بيئة العمل لتشمل المزيد من التنوع ليس فقط في الجوانب الثقافية، ولكن أيضا في الخلفيات المهنية والتعليمية.

الشركات التي تشجع على التنوع تستفيد من الأفكار والابتكارات التي تأتي من وجهات نظر متنوعة. الشمولية: الشمولية أصبحت هدفا رئيسيا للشركات مما يعني توفير بيئة عمل يشعر فيها الجميع بأنهم مرحب بهم، بغض النظر عن خلفياتهم أو معتقداتهم.

٥-التعلم المستمر والتطوير المهني:

التعليم الإلكتروني: مع التطور التكنولوجي، أصبح التعلم الإلكتروني وسيلة فعالة لتطوير مهارات الموظفين بشكل مستمر.

توفر الشركات الآن فرصا للتعليم عبر الأنترنت مما يساعد الموظفين على التكيف مع التغييرات السريعة في مجالات عملهم.

برامج التطوير المهني: تقدم الشركات برامج تطوير مهنية مستمرة لموظفيها، تتضمن ورش عمل، مؤتمرات، وتدريبات مخصصة، مما يعزز من فرص النمو الوظيفي داخل الشركة.

٦-التواصل والتعاون:

أدوات التواصل: أدوات التعاون مثل (zoom ,slack ,Microsoft teams) أصبحت جزءا أساسيا من بيئة العمل.

هذه الأدوات تسهل التواصل الفوري وإدارة المشاريع والعمل الجماعي.

إدارة الفرق الافتراضية: مع انتشار العمل عن بعد أصبحت إدارة الفرق الافتراضية مهارة مهمة حيث تتيح هذه الممارسات الحفاظ على التواصل والفعالية بين أعضاء الفريق الذين قد يكونون في مواقع مختلفة. هذه المحاور توضح كيف تطورت بيئة العمل لتصبح أكثر مرونة، شمولية، وداعمة لاحتياجات الموظفين والشركات على حد سواء، مما يعكس التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم.

ابعاده:

تعتمد بيئة العمل الناجحة التي تشكل مجموعة من العلاقات المهنية، والوظيفية بين عدة أفراد على أبعاد أساسية وهي:

١-المصادقية:

هي قياس مدى رؤية الموظفين لصدق الإدارة من حيث الثقة والاقناع، عن طريق تقييم الادراك الخاص في الموظفين عند تنفيذ الاتصال مع الإدارة.

يشمل تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والموظفين عدة ابعاد، من أهمها:

١. أن يعلم الموظفون كافة العناصر المؤثرة على نجاح المنشأة.
٢. أن يتمكن الموظفون من فهم أهميتهم في المنشأة ورؤيتها نحو أهدافها.
٣. أن يركز الموظفون على نشاطاتهم ومهامهم دون الحاجة إلى الحصول تفسيرات من الإدارة.

٢-الاحترام:

هو تحديد مقدار احترام الإدارة لكافة الموظفين، عن طريق تقييم المستويات الخاصة في الدعم والرعاية والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة، كما يشمل الدعم توفير الموارد، والفرص الخاصة بالتدريب وتقدير الاجازات الوظيفية.

٣-العدالة:

هي مدى إدراك العدالة من قبل الموظفين والمرتبطة مع سياسات وتصرفات الإدارة عن طريق تقييم الإنصاف والحيادية والمساواة داخل بيئة العمل بالاعتماد على تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين وخصوصا في مجال تقديم المكافآت.

نظرياته:

نظرية تأثير بيئة العمل أو ما يعرف أحيانا بنظرية "مناخ العمل" (Theory Work Environment) تشير إلى أن خصائص بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين وإبداعهم.

هذه النظرية تستند إلى فكرة أن البيئة التي يعمل فيها الموظفون يمكن أن تعزز أو تعوق قدراتهم على الابتكار والإنتاجية.

إليك بعض العناصر الرئيسية التي تشملها هذه النظرية:

١-العوامل الفيزيائية:

الإضاءة والتهوية: يشير البحث إلى أن بيئة العمل التي تتمتع بإضاءة جيدة وتهوية ملائمة تزيد من راحة الموظفين وقدرتهم على التركيز، مما يعزز من إنتاجهم وإبداعهم.

التصميم المكاني: ترتبط المساحات المفتوحة والإعدادات المرنة بزيادة التعاون والتفاعل بين الموظفين مما يؤدي إلى توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

٢-الدعم الاجتماعي والتنظيمي:

الدعم من الإدارة: القادة الذين يشجعون الموظفين على الابتكار ويقدمون التغذية الراجعة الإيجابية يساهمون في خلق بيئة عمل تشجع على الإبداع.

التعاون بين الفرق: بيئة العمل التي تشجع على التعاون وتبادل الأفكار بين الفرق المختلفة تساعد في تعزيز الإبداع، حيث يتمكن الموظفون من الاستفادة من وجهات النظر المتنوعة.

٣-الثقافة التنظيمية:

الشعور بالأمان النفسي: عندما يشعر الموظفون بالأمان في بيئة العمل ولا يخشون من العقوبات عند الفشل، يكونون أكثر ميلا لتجربة أفكار جديدة والمساهمة بشكل إبداعي.

الاستقلالية: إعطاء الموظفين حرية اتخاذ القرارات والعمل بشكل مستقل يعزز من إحساسهم بالمسؤولية ويحفزهم على الإبداع.

وتم استخدام نظرية تأثير بيئة العمل لتطوير برامج تحسين بيئة العمل في العديد من الشركات الكبرى، حيث تهدف هذه البرامج إلى خلق بيئة تشجع على التعاون والإبداع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركة.

٢,٣. المتغير التابع:

تعريفه:

إبداع الموظفين: أن الإبداع يعد من أكثر المصطلحات شيوعاً في الوقت الراهن في أدبيات الإدارة: الإبداع في اللغة العربية من "بدع" وبدع الشيء أي أنشأه على غير مثال سابق.

يوجد أشكال متطورة تقفز بصاحبها إلى الأمام، إلا أن التعريف وحده لا يحقق الإبداع مالم يتجسد في العمل، لذا قد يمكن أن يقال إن الإبداع الحقيقي هو في العمل المبدع لا في التفكير، وإن كان العمل المبدع يسبقه تفكير مبدع.

كما يعرف بأنه " العملية الخاصة بتوليد منتج فريد وجديد بأحداث تحول من منتج قادم، هذا المنتج يجب أن يكون فريداً بالنسبة للمبدع، كما يجب أن يحقق محك القيمة والفائدة والهدف الذي وضعه المبدع.

إبداع الموظفين: هو قدرة الأفراد العاملين في المنظمات على تطوير أفكار وحلول جديدة ومبتكرة للمشكلات التي تواجههم في بيئة العمل.

يعتبر الإبداع عنصراً أساسياً لنجاح الشركات في بيئة الأعمال الحديثة، تطوير المنتجات الجديدة، وزيادة التنافسية في السوق.

ومن هذه الدراسات على إبداع الموظفين:

(دراسة مطر _ ٢٠١٨ _ بعنوان دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة).

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والبرنامج

الإحصائي لتحليل البيانات الواردة في الاستبانة، كما قام الباحث بتوزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة والذين بلغ عددهم ١٧٠ موظف إداري.

(دراسة صلاح الدين _ ٢٠١٨ _ بعنوان: " دور بيئة العمل في الإبداع الإداري في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وكانت إحدى الأهداف التي رسمتها الباحثة هي التعرف على واقع بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري في الجهاز.

واستخدمت الباحثة في دراسة المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة فقد قامت الباحثة بتصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات وتم توزيعها وتم تحليل ١٩٠ استبانة.

تطوره:

تطور إبداع الموظفين هو عملية مستمرة تأثرت بالعديد من العوامل عبر الزمن، بدءاً من التغييرات في بيئات العمل إلى الابتكارات التكنولوجية والتغييرات في الثقافة التنظيمية.

إليك نظرة عامة على كيف تطور إبداع الموظفين:

١- التغييرات في بيئة العمل:

التحول من الهيكلية الصارمة إلى المرونة: في الماضي كانت بيئات العمل غالباً تقليدية وذات هياكل صارمة، مما كان يحد من الإبداع. ومع مرور الوقت بدأت الشركات في تبني هياكل أكثر مرونة، مما

أتاح للموظفين فرصة أكبر للتعبير عن أفكارهم الإبداعية.

العمل الهجين: ظهور نماذج العمل الهجين، حيث يمكن للموظفين العمل من المنزل أو من المكتب، خلق بيئة تسمح بإبداع أكثر. هذا التعبير أتاح للموظفين العمل في الأوقات والأماكن التي يشعرون فيها بأنهم أكثر إنتاجية وإبداعاً.

٢- التكنولوجيا والإبداع:

أدوات التعاون والابتكار: مع تطور التكنولوجيا أصبحت أدوات التعاون مثل المنصات الرقمية وأدوات إدارة المشاريع أكثر تطوراً، مما ساعد على تعزيز الإبداع من خلال تمكين الفرق من العمل معاً بسهولة أكبر ومشاركة الأفكار.

الذكاء الاصطناعي: استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل الحديثة يفتح آفاقاً جديدة للإبداع من خلال توفير بيانات وتحليلات تساعد الموظفين على اتخاذ قرارات مبتكرة.

٣- الثقافة التنظيمية:

التركيز على الشمولية والتنوع: الشركات التي تركز على الشمولية والتنوع تجذب مجموعة متنوعة من الموظفين بأفكار ووجهات نظر مختلفة، مما يعزز بيئة إبداعية. الثقافات التي تحتضن التنوع غالباً ما تكون أكثر إبداعاً لأن الموظفين يشعرون بالتقدير والاحترام لقدراتهم الفريدة.

التحفيز والتقدير: أنظمة المكافآت التي تعترف بالإبداع وتحفز الموظفين على التفكير خارج الصندوق أصبحت أكثر شيوعاً. هذه الأنظمة تساهم في تعزيز بيئة تشجع على الابتكار والإبداع.

٤- التعليم المستمر والتطوير المهني:

برامج التدريب: مع تطور مفهوم التعلم مدى الحياة، بدأت الشركات في توفير برامج تدريبية تركز على تطوير مهارات الإبداع لدى الموظفين، مثل التفكير التصميمي والتفكير النقدي. هذه البرامج تساعد في بناء بيئة تشجع الموظفين على الابتكار وتقديم أفكار جديدة.

أبعاده:

يتكون الإبداع الإداري من عناصر مختلفة ومتعددة نذكر منها:

١- الطلاقة:

هي القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة لموقف معين، خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً، وذلك إذ ما قرنت بالعناصر الأخرى للإبداع الإداري، فالطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة ويقال إن الطلاقة نيك القدرة الإبداعية وذلك لأن الشخص المبدع ينتج عدداً أكبر من الأفكار خلال وحدة زمنية معينة، يكون لديه غالباً في حالة تساوي الظروف الأخرى فرص أكبر لكي ينتج عدداً نسبياً من الأفكار الجيدة لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير وتتحدد الطلاقة في حدود كمية قياساً بعدد الاستجابات وسرعة صدورها.

ويمكن تحديد عدة أنواع للطلاقة:

طلاقة اللفظ: أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق محدد.

طلاقة الأفكار: وهي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد.

طلاقة التداعي: أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد.

طلاقة التعبير: أي التفكير في كلمات متصلة تناسب موقفاً معيناً.

طلاقة الأشكال: تقديم بعض الإضافات إلى أشكال معينة لتكون رسوم حقيقة.

٢- المرونة:

وهي القدرة على اتحاد الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يتغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا فقد يمكن الربط بين الأفكار المتنافرة لتصبح في شكل جديد، ويمكن تصنيف المرونة إلى نوعين:

المرونة التلقائية: تتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائياً لا تنتمي لفئة أو أصل واحد،

كما أنها تشير إلى المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف، فيعطي الشخص

عددا من الاستجابات لا تنتمي لفئة واحدة، وإنما تنتمي إلى عدد متنوع، وهذا ما يميزها عن الطلاقة بأنواعها حيث يبرز عامل المرونة أهمية تغيير اتجاه افكارنا، بينما يبرز عامل الطلاقة أهمية كثرة هذه الأفكار فقط.

المرونة التكيفية: وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حيث يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة، ويمكن النظر إليها باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي، فالشخص المرن من حيث التكيف العقلي مضاد للشخص المتصلب عقليا، ويسمى هذا النوع من المرونة باسم الكيفية لأنها تحتاج لتعديل في السلوك ليتفق مع سلوك الآخرين، المشكلة المراد حلها.

٣-الأصالة:

وتعني تقديم منتجات مبتكرة تكون مناسبة للهدف والوظيفة التي يعمل لأجلها، أو بتغيير آخر رفض الحلول الجاهزة والمألوفة، واتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف المنشود ومن يطلق استجابات غير مألوفة لمنبهات غير مألوفة لا يمكن أن نطلق عليها استجابة أصيلة لأنها طلقات إنتاجية هادرة غير موجهة.

نظرياته:

إبداع الموظفين هو موضوع تمت دراسته من خلال العديد من النظريات التي تسعى إلى فهم كيف يمكن لبيئة العمل والعوامل الداخلية والخارجية أن تحفز أو تعوق القدرة الإبداعية لدى الأفراد.

فيما يلي بعض النظريات البارزة التي تتناول إبداع الموظفين:

١-نظرية المكونات الثلاثة للإبداع:

تيريزا أمابيل، الباحثة في مجال السلوك التنظيمي، طورت هذه النظرية التي تشير إلى أن الإبداع يعتمد على ثلاث مكونات رئيسية:

الخبرة: المعرفة والمهارات في مجال معين.

المهارات الإبداعية: القدرة على التفكير الإبداعي والمبتكر.

الدافع الداخلي: الحافز الشخصي والاهتمام بالعمل، والذي يعتبر الأهم في تحفيز الإبداع مقارنة بالدافع الخارجي.

تعتبر بيئة العمل التي تعزز هذه المكونات من خلال توفير موارد كافية، ودعم الحرية في العمل، وتقديم تغذية راجعة بناءة، أكثر بيئات العمل التي تحفز الإبداع.

٢-نظرية التدفق:

طورت من قبل ميهالي تشيكسينتميهالي، وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يصبحون أكثر إبداعا عندما يدخلون في حالة "التدفق"، وهي حالة عقلية يكون فيها الشخص منغمسا تماما في نشاط ما لتحقيق هذه الحالة في العمل.

٣-نظرية التحفيز الذاتي:

طورت من قبل إدوارد ديسي وريتشارد رايان، تركز هذه النظرية على أهمية تلبية ثلاث احتياجات نفسية أساسية لتعزيز الإبداع:

الاستقلالية: الشعور بالتحكم في كيفية أداء العمل.

الكفاءة: الشعور بالقدرة على الإنجاز.

الارتباط: الشعور بالارتباط والدعم من الزملاء.

بيئة العمل التي تشبع هذه الاحتياجات النفسية تساهم في زيادة الحافز الداخلي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز الإبداع.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تعتبر بيئة العمل اليومية وما يواجهه الفرد من مؤثرات ذات أثر على العملية الإبداعية، حيث نجد أن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي مما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين ما يؤدي بالتالي إلى خلق وإطلاق العلاقات الإبداعية لهم، كما إن تبسيط إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤدي أيضا إلى هذه النتيجة.

كما أن التعامل اليومي بين العاملين داخل الإدارة والعلاقات التي تنشأ بينهم نتيجة لهذا التعامل لها أثر كبير في خلق بيئة إبداعية، فإن كان التعامل بينهم يقوم على أساس المحبة والمودة والتعاون فإن هذا يفسح المجال لخلق بيئة إبداعية والعكس صحيح.

وهنا يبرز دور القائد الإداري الذي يحاول توفير هذه البيئة من خلال خلق التعاون البناء المثمر بين العاملين.

إن بيئة العمل التي يتفاعل الفرد مع معطياتها لها أثر بالغ في العملية الإبداعية، فالنظام الجيد والفعال الذي تنتهجه الإدارة العليا في التعامل مع العاملين، وتفعيل العلاقات الجيدة معهم، ونظرتها الإيجابية اتجاههم لها دور كبير في تحفيز الموظف وتفعيل دورة الحياة داخل المنظمة.

وبالتالي ولأنه واستقراره الوظيفي واستعداده الدائم لخدمة العمل والمؤسسة وبذل المزيد من الجهد وبالتالي زيادة الطاقة الإبداعية لديهم.

كما أن إجراءات العمل المبسطة وكسر الروتين اليومي من خلال الاجتماعات غير الرسمية (على سبيل المثال وليس الحصر) لها تأثير فعال في توثيق العلاقة بين الإدارات المسؤولة والمرووسين وذلك ستكون نتيجة إطلاق العنان للأفكار الإبداعية للموظف نظرا للمناخ المريح الذي يعيش فيه الموظف ويتفاعل مع إدارته والموظفين العاملين معه والعكس صحيح.

وهنا يأتي دور القائد الفعال في جعل بيئة العمل يسودها التعاون والتكاتف والأخوة بين الموظفين أنفسهم وتحسين علاقاتهم مع الإدارات العليا وإيجاد مناخ إيجابي فعال يضمن لهم الخروج بالطاقات والأفكار الإبداعية.

الصراعات التي تواجه بيئة العمل وإبداع الموظفين:

بيئة العمل يمكن أن تكون محفزا للإبداع، ولكنها قد تواجه أيضا العديد من الصراعات التي تعوق قدرة الموظفين على الإبداع.

هذه الصراعات قد تنشأ من جوانب مختلفة تتعلق بالثقافة التنظيمية، العلاقات بين الموظفين، الإدارة والضغط الخارجية.

فيما يلي بعض الصراعات التي تواجه بيئة العمل وقد تؤثر سلبا على إبداع الموظفين:

١-الصراعات الشخصية بين الموظفين:

يمكن للصراعات الشخصية بين الزملاء أن تؤدي إلى بيئة عمل سلبية تقلل من فرص التعاون وتبادل الأفكار. عندما يشعر الموظفون بعدم الراحة أو التوتر بسبب خلافات شخصية فإن ذلك يقلل من تحفيزهم على المشاركة بأفكار إبداعية.

تؤدي هذه الصراعات إلى تقليل الثقة بين الزملاء مما يؤثر سلبا على التبادل المفتوح للأفكار والإبداع المشترك.

٢-ضغط العمل الزائدة:

عندما يكون هناك ضغط كبير لتحقيق أهداف معينة في فترة زمنية قصيرة أو عند وجود عبء عمل زائد، فإن ذلك ممكن أن يؤدي إلى إجهاد الموظفين وتقليل قدرتهم على التفكير بوضوح والإبداع.

فإن العمل تحت ضغط مستمر يجعل الموظفين يركزون على الإنجاز السريع بدلا من الابتكار مما يحد من فرص الإبداع.

الفجوات التي تواجه بيئة العمل وإبداع الموظفين:

تلعب بيئة العمل دورا حيويا في تعزيز الإبداع والابتكار لدى الموظفين ومع ذلك توجد العديد من الفجوات والتحديات التي قد تعوق تحقيق هذا الهدف، مما يؤثر سلبا على إبداع الموظفين وقدرتهم على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

إليك بعض الفجوات التي تواجه بيئة العمل وتؤثر على إبداع الموظفين:

١-نقص التحفيز الداخلي والخارجي:

كثير من بيئات العمل تفشل في تقديم التحفيز الكافي للموظفين ليكونوا مبدعين، التحفيز الداخلي يأتي من الشعور بالإنجاز والاعتراف، في حين أن التحفيز الخارجي يمكن أن يأتي من المكافآت أو التقدير. فعندما لا يشعر الموظفون بالتحفيز فإنهم يميلون إلى عدم المخاطرة أو تقديم أفكار جديدة مما يحد من الإبداع.

٢-قلة الموارد والدعم:

نقص في الموارد المالية أو الوقت أو التكنولوجيا يمكن أن يعوق الموظفين من تحويل أفكارهم إلى واقع. بدون الموارد الكافية يجد الموظفون صعوبة في تجربة الأفكار الجديدة، مما يؤدي إلى تقليص فرص الإبداع.

٢,٥ . الخاتمة:

من خلال تسليطنا الضوء على موضوع بيئة العمل وإبداع الموظفين وأن نجاح أي شركة يتوقف على هذين العنصرين، وأنه في ظل البيئة الجديدة لم تعد استراتيجيات الأمس مجدية لحل مشاكل اليوم، وحتى تحقق الشركات أهدافها يجب أن يتوفر لديها الأساليب والأدوات اللازمة لذلك، وعليه حاولنا تسليط الضوء موضوع بيئة العمل لما لها تأثير كبير على الشركة على وجه العموم وعلى أداء الموظفين على وجه الخصوص.

ومن خلال دراستنا حاولنا قدر المستطاع الربط وإبراز العلاقة المتبادلة بين الجانبين (بيئة العمل، أداء الموظفين).

وفي ظل الظروف المتغيرة التي تعيشها الشركات اليوم، سواء كانت ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية يتحتم على الشركات الاستجابة لهذه التغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقائها واستمراريتها إذ أن تطبيق الإدارة بالمفهوم التقليدي أصبح مستحيلا لما له من انعكاسات سلبية كالروتين والبيروقراطية لأن محيط الشركات الإدارية أصبح يتسم بالحركة والديناميكية.

لهذه تعد تهيئة بيئة عمل ملائمة للعاملين في الشركات هي الركيزة الأساسية لإطلاق مواهبهم وإبداعاتهم في إنجاز الأعمال وحل المشكلات وتنفيذ الخطط حيث الاهتمام ببيئة العمل يعتبر هدفا بالنسبة للشركة من أجل بلوغ مستوى أعلى من الكفاءة الفعالية.

وبعد التفصيل في الجوانب النظرية للدراسة والتي من خلالها تم التطرق لمدخل مفاهيمي لبيئة العمل وأبعادها ومرتكزاتها، كذلك إلى السلامة المهنية، بالإضافة إلى تحديد ماهية الإبداع الإداري وأهم مبادئه وإبراز أنواعه ومراحلته بالإضافة إلى تنميته بالاعتماد على أهم أساليب التفكير الإبداعي.

وليتيم بعد ذلك اسقاط الجوانب النظرية على أرض الواقع من خلال معالجة موضوع الدراسة وتطبيقه على الدار العربية للطباعة والنشر بالرياض.

تظهر نتائج هذه الدراسة مدعومة بالدراسات السابقة، أن بيئة العمل تعد عاملا حيويا يؤثر بشكل كبير على إبداع الموظفين.

من خلال استعراض الأدبيات المتاحة تبين أن هناك العديد من العوامل البيئية التي تسهم في تعزيز أو تثبيط الإبداع.

على سبيل المثال، أظهرت دراسات سابقة أن بيئة العمل التي توفر موارد كافية، دعماً إدارياً، وتحفيزاً معنوياً ومادياً تساهم في تعزيز مستويات الإبداع بين الموظفين (Oldham & Cummings, 1996; Amabile, 1996). في المقابل أظهرت الأبحاث أن الهياكل التنظيمية الصارمة والثقافات التي لا تدعم التجريب والمخاطرة تحد بشكل كبير من فرص الإبداع والابتكار (Woodman et al., 1993).

في الختام تعد هذه الدراسة خطوة نحو فهم أعمق لتأثير بيئة العمل على إبداع الموظفين مما يمهد الطريق لمزيد من البحث في هذا المجال الحيوي الذي يربط بين علم النفس التنظيمي وإدارة الابتكار.

إن التحقيق المستقبلي في هذا المجال يمكن أن يوفر رؤى جديدة وممارسات مبتكرة تعزز من بيئات العمل الإبداعية، وبالتالي تدعم النمو المستدام للشركات.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة:

سيتم التطرق في هذا البحث إلى الطريقة المعتمدة في الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية، حيث تم تقسيم هذا البحث إلى مطلبين:

١- سيتم التعرف فيه على طريقة اختيار العينة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع وتحليل البيانات والمعلومات.

٢- يضم الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية، تعتبر الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح.

يصف التعريف الاجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته.

يساعد الباحثين على التأكد من أن دراستهم متسقة وموثوقة وصالحة.

بيئة العمل:

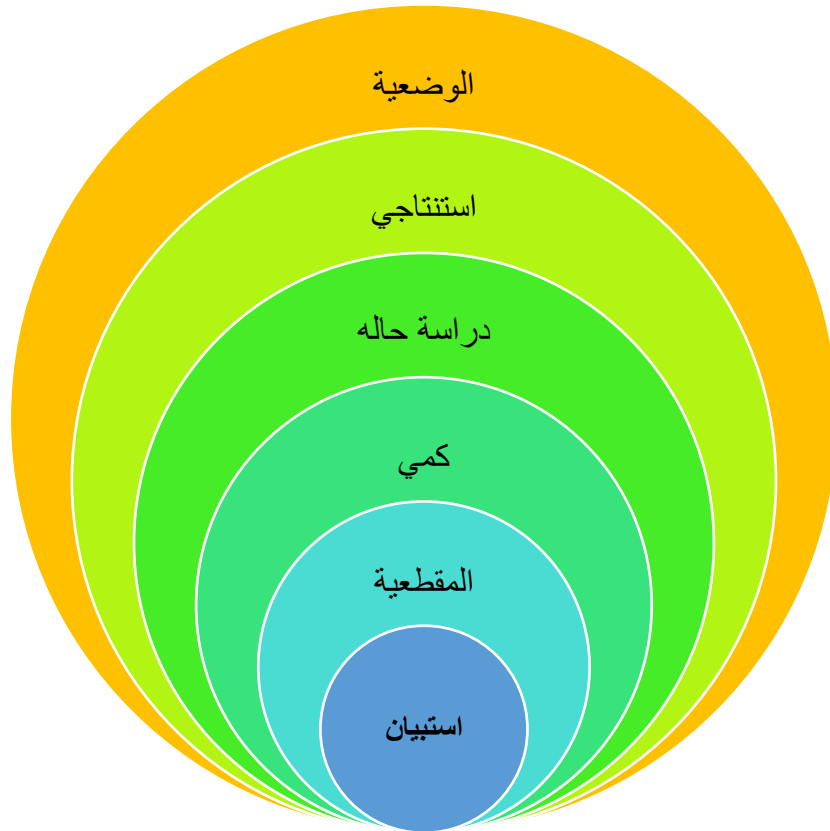
هي الأجواء والمكان الذي يعمل فيه الموظفون، وتشمل كل ما يؤثر على راحتهم وادائهم مثل: التجهيزات المكتبية، العلاقات بين الموظفين، وأسلوب الإدارة.

بيئة العمل الجيدة تعني مكانا مريحا يشجع على الإنتاجية والتعاون ويجعل الموظفون يشعرون بالتقدير والتحفيز.

إبداع الموظفين:

هو قدرة الموظفين على التفكير بطرق جديدة وتقديم حلول وأفكار مبتكرة تفيد العمل، يتجلى إبداع الموظف عندما يجد أساليب ذكية لحل المشاكل، أو يطور طرقا لتحسين الأداء، أو يطرح أفكارا تساعد الشركة على التطور والتميز.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي):



الشكل ٣: بصلة المشروع.

المصدر: الطالبة.

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

٣, ٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

مجتمع البحث:

موظفي شركة الدار العربية للطباعة والنشر.

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
الدار العربية للطباعة والنشر	جميع الموظفين	٤٢

جدول رقم ١ مجتمع البحث والعينة.

المصدر: الطالبة.

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

عينة البحث:

سيتم اختيار عينة عشوائية من موظفي من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية بشركة الدار العربية للطباعة والنشر.

عينة البحث	حجم العينة
شركة الدار العربية للطباعة والنشر	٣٠-٤٢ موظف

جدول رقم ٢ مجتمع البحث والعينة.

المصدر: الطالبة.

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

٣,٥ . طريقة جمع البيانات:

في هذا البحث، تم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة البحث، حيث يعد الاستبيان من أكثر الأدوات استخداما في الدراسات الاجتماعية والإنسانية بسبب مرونته وسهولة تطبيقه، يعمل الاستبيان على توفير وسيلة فعالة للحصول على معلومات دقيقة من المشاركين من خلال أسئلة مصممة بعناية تهدف إلى فهم آراءهم وسلوكياتهم بشكل موضوعي. ومن خلال توزيع الاستبيان على عينة البحث، يمكننا جمع بيانات قابلة للتحليل والاستنتاج، مما يساهم في الوصول إلى نتائج تساعد في تحقيق أهداف الدراسة.

تأثير بيئة العمل:

الذي يتضمن ٥ أبعاد ويحتوي على ١٥ سؤال موزعة على الخمسة أبعاد أساسية تتمثل في أبعاد بيئة العمل وهي:

المتغيرات	الأبعاد	الفقرات	المصدر
بيئة العمل	الهيكل التنظيمي	٣	عون الله, مزهود & ونام . (2023) تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).
	التدريب	٣	
	الحوافز والمكافأة	٣	
	التكنولوجيا	٣	
	ظروف العمل	٣	

جدول رقم ٣ المصدر: الطالبة.

Designed by researcher تم تصميمها بواسطة الباحثة

إبداع الموظفين:

يتضمن ١١ سؤال يحدد فيها رأيه في إبداع الموظفين.

المتغير	الفقرات	المصدر
إبداع الموظفين	١١	عون الله, مزهود & ونام. (2023). <i>تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري</i> , (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).

جدول رقم ٤.

المصدر: الطالبة.

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

٣,٦. أنواع البيانات:

البيانات الأولية:

تم جمع البيانات عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسة للدراسة، تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة.

تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال.

البيانات الثانوية:

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع البحث.

تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.

المراجع العربية والأجنبية.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي:

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار ٢٨ 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 العامي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

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

٣,٨. الخاتمة:

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل تحليل في تحليل تأثير بيئة العمل على إبداع الموظفين من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية.

تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة الدار العربية للطباعة والنشر وتوزيع استثمارة استبانة الكترونية لجمع البيانات الكمية اللازمة.

يشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إلى علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة.

كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين واحترام حقهم.

وتعد هذه الدراسة محاولة لإلقاء الضوء على تأثير بيئة العمل على إبداع الموظفين بشكل وبشكل خاص في شركة الدار العربية للطباعة والنشر في الرياض.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨، وبرنامج Smart-PLS3.0. 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 PLS3.0. بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج، تم إجراء الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart PLS 3.0.

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث):

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للآتي:

- الجنس.
- الفئة العمرية.
- المؤهل العلمي.
- المركز الوظيفي.
- الخبرة المهنية.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الشخصية التي تشمل:

- النوع ويشمل على (ذكر، انثى).
- الفئة العمرية وتشمل (أقل من ٢٥ سنة، ٢٥-٣٠ سنة، ٣١-٤٠ سنة، ٤١ سنة فأكثر).
- المؤهل العلمي ويشمل (متوسط، ثانوي، جامعي، بكالوريوس، ماجستير).
- المركز الوظيفي ويشمل (رئيس قسم، اداري، مدير تنفيذي، مدير موارد بشرية).
- الخبرة المهنية وتشمل (٥ سنوات، ٦-١٠ سنوات، ١١-١٥ سنة، ١٦ فأكثر).

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

توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	عدد الأفراد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	16	38.1%
	انثى	26	61.9%
	الإجمالي		100%
الفئة العمرية	أقل من ٢٥ سنة	2	4.8%
	٢٥ - ٣٠ سنة	15	35.7%
	٣١ - ٤٠ سنة	12	28.6%
	٤١ سنة فأكثر	13	31%
	الإجمالي		100%
المؤهل العلمي	متوسط	1	2.4%
	ثانوي	18	42.9%
	بكالوريوس	22	52.4%
	ماجستير	1	2.4%
	الإجمالي		100%
المركز الوظيفي	رئيس قسم	8	19%
	إداري	26	61.9%
	مدير تنفيذي	2	4.8%
	مدير موارد بشرية	6	14.3%
	الإجمالي		100%

الخبرة المهنية	سنة	10	23.8%
	٥ سنوات	11	26.2%
	٦-١٠ سنوات	9	21.4%
	١١-١٥ سنة	4	9.5%
	١٦ سنة فأكثر	8	19%
	الإجمالي		100%

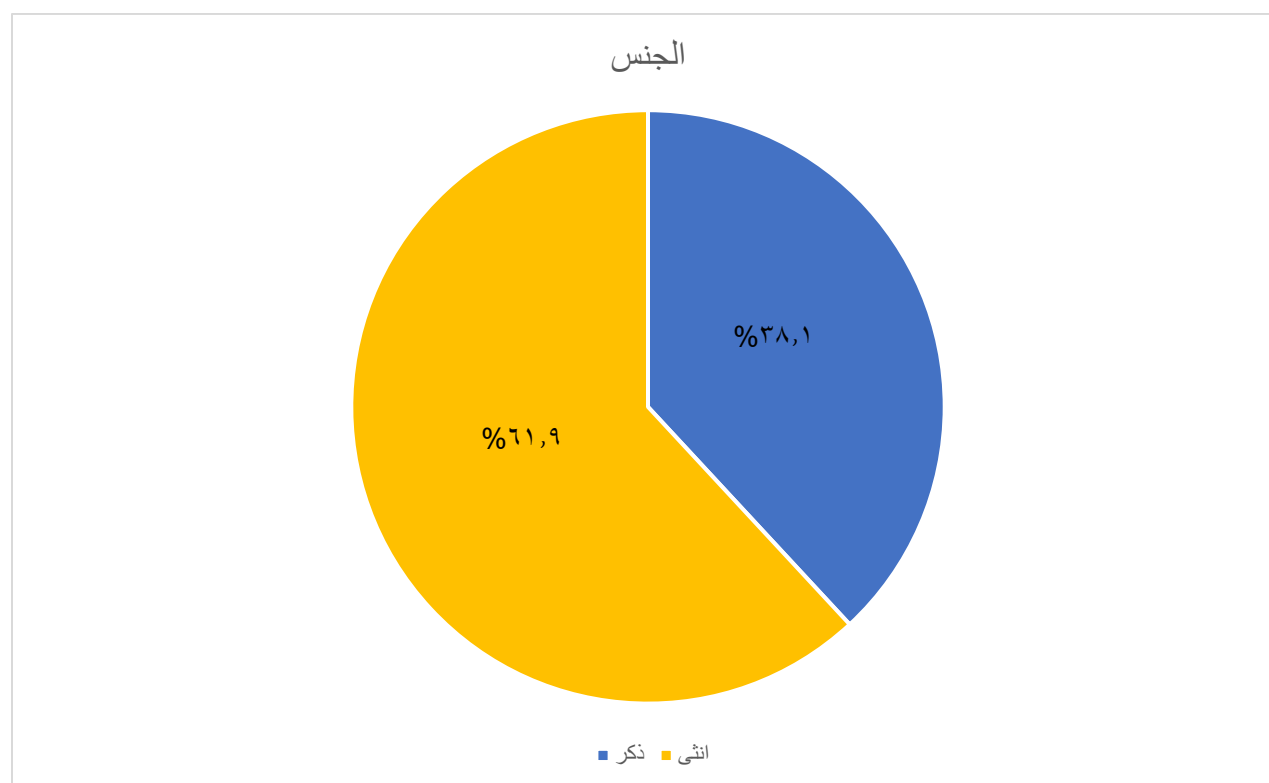
جدول رقم (٥) المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

من بيانات الجدول رقم (٥) تم استخلاص النتائج الآتية:

بالنسبة لنوع الجنس:

أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور أقل من عدد الإناث، حيث بلغت عدد الذكور ١٦ مفردة بنسبة ٣٨,١٪ من إجمالي العينة، بينما بلغت عدد الإناث ٢٦ مفردة بنسبة ٦١,٩٪ من إجمالي العينة.

كما هو موضح بالشكل التالي:

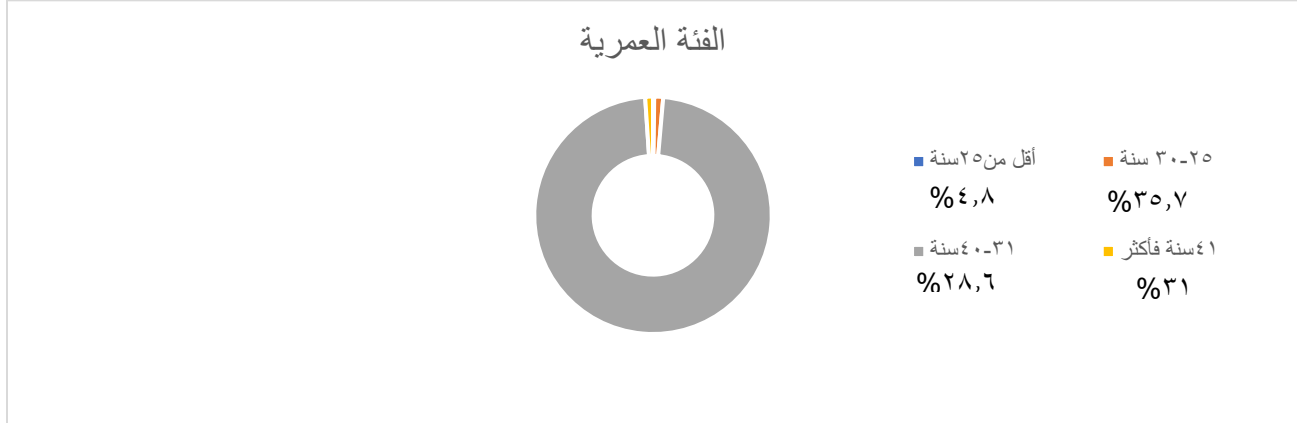


تصنيف العينة وفقا للجنس

أما فيما يتعلق في العمر:

فإن الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة ٢ مفردة بنسبة ٤,٨٪، بينما الفئة العمرية من ٢٥-٣٠ سنة جاء بها ١٥ مفردة بنسبة ٣٥,٧٪، والفئة العمرية من ٣١-٤٠ سنة جاء بها ١٢ مفردة بنسبة ٢٨,٦٪، بينما الفئة العمرية ٤١ سنة فأكثر جاء بها ١٣ مفردة بنسبة ٣١٪.

الشكل التالي يوضح ذلك:

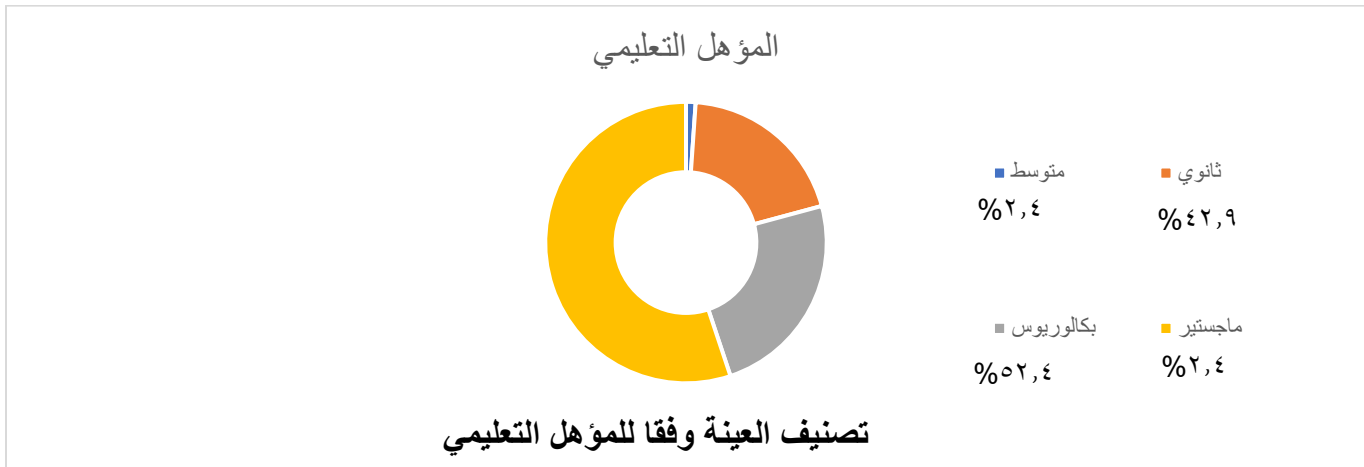


تصنيف العينة وفقا للعمر

أما بالنسبة للمؤهل العلمي:

بلغ عدد من هم يحملون مؤهل متوسط ١ مفردة بنسبة ٢,٤٪ من إجمالي العينة وبينما من يحملون مؤهل ثانوي ٨ مفردة بنسبة ٢٩,٤٪ من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد من يحملون بكالوريوس ٢٢ مفردة بنسبة ٥٢,٤٪ من إجمالي العينة وأخيرا بلغ عدد من يحملون الماجستير ١ مفردة بنسبة ٢,٤٪ من إجمالي العينة.

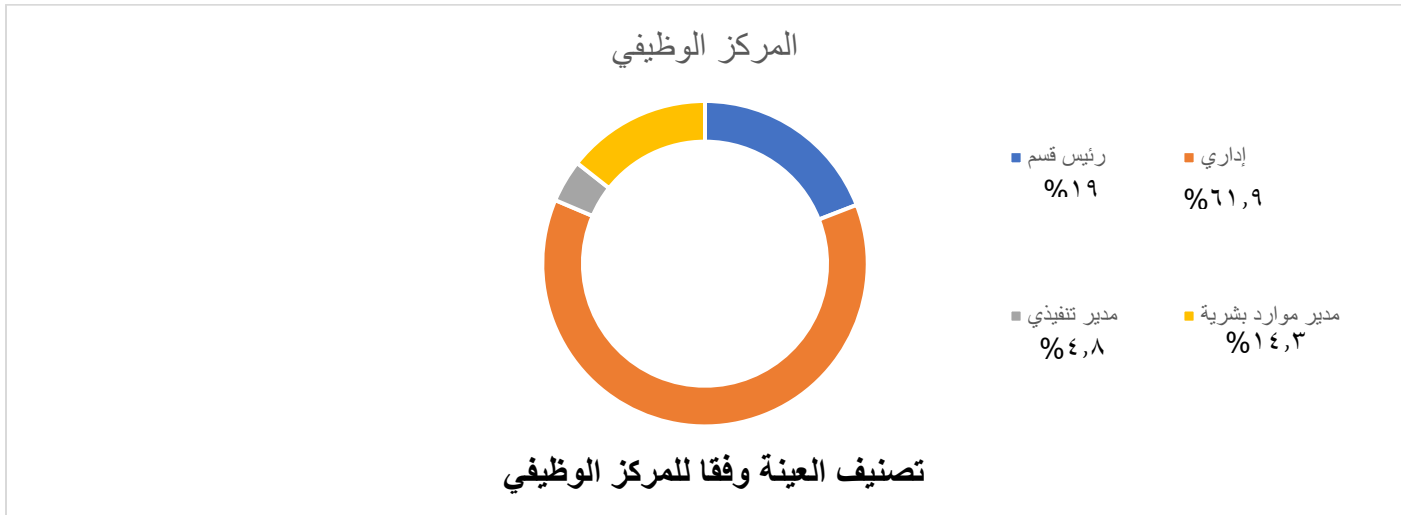
الشكل التالي يوضح ذلك:



فيما يتعلق المركز الوظيفي:

فإن عدد رؤساء الأقسام ٨ مفردة بنسبة ١٩٪، بينما بلغ عدد الإداريين ٢٦ مفردة بنسبة ٦١,٩٪، بينما بلغ عدد المدراء التنفيذيين ٢ مفردة بنسبة ٤,٨٪، وأخيراً مدراء الموارد البشرية ٦ مفردة بنسبة ١٤,٣٪ من إجمالي العينة.

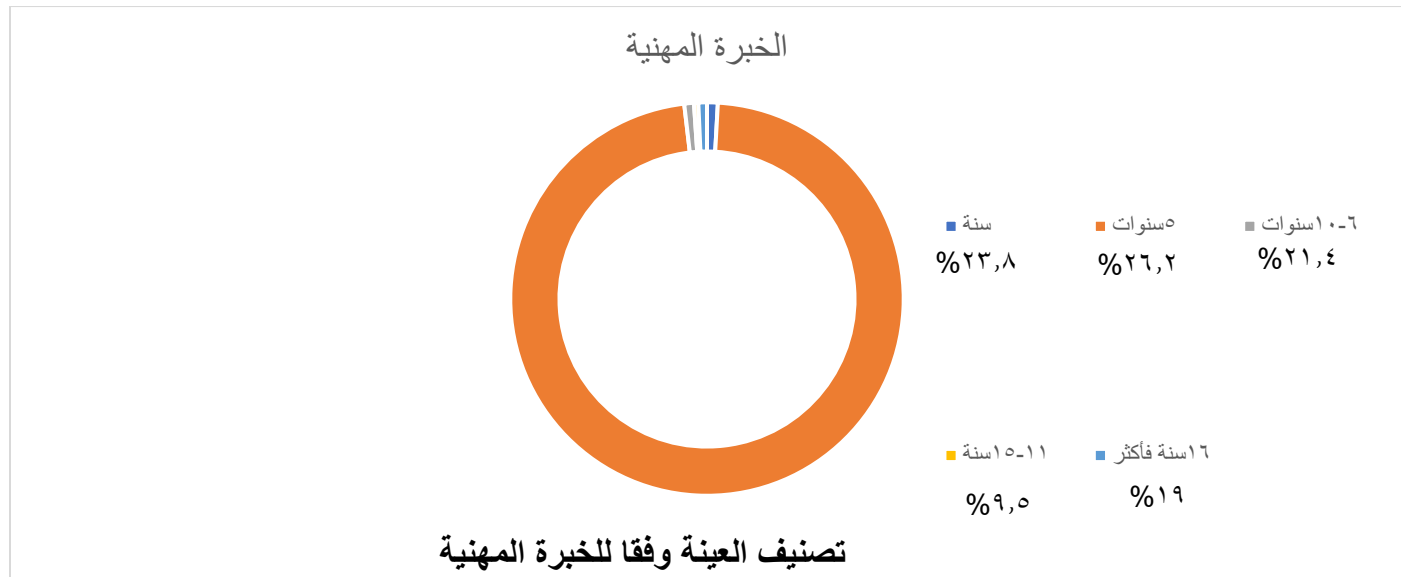
الشكل التالي يوضح ذلك:



وفيما يتعلق بالخبرة المهنية:

فإن مستوى الخبرة لسنة جاء بها ١٠ مفردة بنسبة ٢٣,٨٪، بينما جاء مستوى الخبرة ٥ سنوات ١١ مفردة بنسبة ٢٦,٢٪، بينما مستوى الخبرة من ٦-١٠ سنوات ٩ مفردة بنسبة ٢١,٤٪، بينما مستوى الخبرة من ١١-١٥ سنة ٤ مفردة بنسبة ٩,٥٪، وأخيراً ١٦ سنة فأكثر جاء به ٨ مفردة بنسبة ١٩٪ من إجمالي العينة.

الشكل التالي يوضح ذلك:



٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

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 (AVE) Average Variance Extracted.

بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من: قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، قيمة الثبات المركب Composite reliability، وقيمة معامل rho-A،

من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM) Structural equation modeling.

باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Smart-PLS3.0.

الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):

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

• صدق الاتساق الداخلي:

يقصد به مدى 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، وفقا لدراسة (Kaiser ١٩٧٤)، معامل الارتباط أقل من ٠,٥، 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 وفقا لـ (Hair et al. 2006).

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P-value)، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات.

كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS، كما يلي:

(نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة)

AVE متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor Loadings معامل الارتباط	KMO	Statements	Variable	
0.626	0.673	0.00	0.508	0.665	0.554	A1	الهيكل التنظيمي	بيئة العمل
			0.328	0.681		A2		
			0.634	0.674		A3		
	0.563	0.00	0.563	0.546		B1	التدريب	
			0.577	0.573		B2		
			0.665	0.571		B3		
	0.673	0.00	0.734	0.489		C1	الجوائز والمكافآت	
			0.544	0.780		C2		
			0.520	0.752		C3		
	0.492	0.00	0.397	0.771		D1	التكنولوجيا	
			0.526	0.606		D2		
			0.554	0.565		D3		
	0.479	0.00	0.445	0.457		E1	ظروف العمل	
			0.508	0.641		E2		
			0.484	0.629		E3		
0.621	0.509	0.00	0.377	0.475	0.594	BA1	إبداع الموظفين	إبداع الموظفين
		0.00	0.634	0.510		BA2		
		0.00	0.397	0.460		BA3		
		0.00	0.587	0.643		BA4		
		0.00	0.526	0.778		BA5		
		0.00	0.445	0.535		BA6		
		0.00	0.415	0.671		BA7		
		0.00	0.457	0.741		BA8		
		0.00	0.508	0.598		BA9		
		0.00	0.672	0.779		BA10		
		0.00	0.590	0.648		BA11		

جدول رقم (٦) المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول بالأعلى:

- مقياس تطبيق بيئة العمل: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها عند قيم أكبر من ٠,٧، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح أن قيمة لمتغير إبداع الموظفين هو ٠,٥٦٥ > ٠,٥، وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.
- مقياس إبداع الموظفين: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير إبداع الموظفين قيمتها أكبر من ٠,٧، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات داله إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، لمتغير إبداع الموظفين ككل اذ تساوي ٠,٧٣٦، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج لأبعاد إبداع الموظفين هي: ٠,٧٧٠, ٠,٧٥٨، على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

٤,٥. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

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

موافق	محايد	غير موافق
١	٢	٣

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في ٣٣,٣٣٪ = ٣/١٠٠.

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/الأهمية
من ١ إلى ١,٦٧	موافق	من ٦٦,٦٧٪ إلى ١٠٠٪	موافقة مرتفعة
من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤	محايد	من ٣٣,٣٤٪ إلى ٦٦,٦٦٪	موافقة متوسطة
من ٢,٣٥ إلى ٣	غير موافق	من ٠٪ إلى ٣٣,٣٣٪	موافقة منخفضة

جدول رقم (٧) المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي.

حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح بالجدول بالأعلى لمعرفة تأثير بيئة العمل وأبعادها وكذلك إبداع الموظفين مستوى إبداع الموظفين وأبعاده، وذلك وفقا لوجه نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
الهيكل التنظيمي	١,٤٣	٠,٥٠٨	موافق	مرتفع
بيئة العمل	١,٤٤	٠,٣٢٨	موافق	مرتفع
التدريب	١,٤٢	٠,٦٣٤	موافق	مرتفع
الحوافز والمكافأة	١,٣٩	٠,٤٢٥	موافق	مرتفع
التكنولوجيا	١,٣١	٠,٥٦٣	موافق	مرتفع
ظروف العمل	١,٣٥	٠,٥٧٧	موافق	مرتفع
١	١,٣٥	٠,٦٦٥	موافق	مرتفع
٢	١,٣٨	٠,٧٣٤	موافق	مرتفع
٣	١,٣٠	٠,٥٤٤	موافق	مرتفع
إبداع الموظفين	١,٤١	٠,٥٢٠	موافق	مرتفع
٤	١,٣٤	٠,٣٩٧	موافق	مرتفع
٥	١,٤٥	٠,٥٢٦	موافق	مرتفع
٦	١,٣٥	٠,٥٥٤	موافق	مرتفع
٧	١,٤٥	٠,٤٤٥	موافق	مرتفع
٨	١,٤١	٠,٥٠٨	موافق	مرتفع
٩	١,٣٤	٠,٤٨٤	موافق	مرتفع
١٠	١,٣٣	٠,٤٠٤	موافق	مرتفع
١١				

جدول رقم (٨) المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح في الجدول (٨) في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- **تظهر نتائج توصيف عينية الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل بيئة العمل** أن الاتجاه العام للمفردات العينة يميل إلى موافقة مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق عالٍ لممارسات بيئة العمل في الدار العربية للطباعة والنشر في الرياض، حيث بلغت نسبة المتوسط الحسابي للمتغير ككل ١,٣٩، مع نسبة موافقة بلغت ٧٠,٦٦٪ وانحراف معياري قدره ٠,٤٣٥. كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد بيئة العمل الخمسة.
- **تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع إبداع الموظفين** أن الاتجاه العام لمفردات العينة يشير إلى نسبة موافقة مرتفعة، مما يدل على مستوى عالٍ من تطبيق إبداع الموظفين في الدار العربية للطباعة والنشر، حيث بلغت المتوسط الحسابي للمتغير ككل ١,٣٦ مع نسبة موافقة ٧٤,٠٩٪ وانحراف معياري ٠,٤٩٢. كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد المتغير.

٤,٦ . معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

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

Correlations							
		الهيكَل_المنظَمي	التدريب	الحوافز_والمكافآت	التكنولوجيا	ظروف_المعمل	المتغير_إبداع_الموظفين
الهيكَل_المنظَمي	Pearson Correlation	1	.512**	.219	.004	.213	.297
	Sig. (2-tailed)		<.001	.164	.979	.175	.056
	N	42	42	42	42	42	42
التدريب	Pearson Correlation	.512**	1	.350*	.347*	.472**	.419**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.023	.024	.002	.006
	N	42	42	42	42	42	42
الحوافز_والمكافآت	Pearson Correlation	.219	.350*	1	.677**	.401**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.164	.023		<.001	.008	<.001
	N	42	42	42	42	42	42
التكنولوجيا	Pearson Correlation	.004	.347*	.677**	1	.385*	.453**
	Sig. (2-tailed)	.979	.024	<.001		.012	.003
	N	42	42	42	42	42	42
ظروف_المعمل	Pearson Correlation	.213	.472**	.401**	.385*	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.175	.002	.008	.012		<.001
	N	42	42	42	42	42	42
المتغير_إبداع_الموظفين	Pearson Correlation	.297	.419**	.542**	.453**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.056	.006	<.001	.003	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول رقم (٩) المصدر: من إعداد الباحث معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

الارتباط الخطي بين بيئة العمل وأبعادها (كمتغير مستقل) وإبداع الموظفين وأبعاده (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب ٠,٧٧٨ بين بيئة العمل كمتغير مستقل وإبداع الموظفين كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١.
- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين بيئة العمل وأبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافأة، ظروف العمل، التكنولوجيا). كمتغير مستقل وبين كل أبعاد إبداع الموظفين كمتغير تابع.

الارتباط الخطي بين أبعاد بيئة العمل وبين متغير إبداع الموظفين ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين بيئة العمل وبين أبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، ظروف العمل، التكنولوجيا) عند مستوى دلالة ٠,٠١.

٤,٧. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

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

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وإبداع الموظفين.

- ويتفرع من هذا الفرض الرئيس فرضين فرعية كما يلي:

- ١- الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وإبداع الموظفين.
- ٢- الفرضية الثانية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والهيكل التنظيمي.
- ٣- الفرضية الثالثة: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والتدريب.
- ٤- الفرضية الرابعة: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والحوافز والمكافآت.
- ٥- الفرضية الخامسة: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والتكنولوجيا.
- ٦- الفرضية السادسة: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وظروف العمل.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وإبداع الموظفين ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط **Analysis simple linear regression** بين بيئة العمل كمتغير مستقل وإبداع الموظفين كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.638	.182

a. Predictors: (Constant), الظروف_العمل, الهيكل_التنظيمي, التكنولوجيا, التدريب, الحوافز_والمكافآت

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.560	5	.512	15.437	<.001 ^b
	Residual	1.194	36	.033		
	Total	3.754	41			

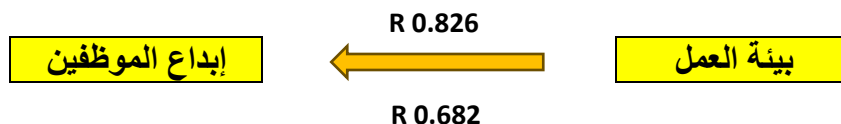
a. Dependent Variable: المتغير_إبداع_الموظفين

b. Predictors: (Constant), الظروف_العمل, الهيكل_التنظيمي, التكنولوجيا, التدريب, الحوافز_والمكافآت

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.292	.144		2.024	.050	-.001	.585
	الهيكل_التنظيمي	.111	.090	.143	1.237	.224	-.071	.294
	التدريب	-.052	.095	-.070	-.550	.586	-.245	.140
	الحوافز_والمكافآت	.146	.090	.220	1.629	.112	-.036	.328
	التكنولوجيا	.055	.106	.072	.521	.605	-.160	.271
	ظروف_العمل	.551	.093	.664	5.927	<.001	.363	.740

a. Dependent Variable: المتغير_إبداع_الموظفين



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- تشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (٠,٠١) مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠١).
 - تشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.877$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين بيئة العمل بشكل عام وإبداع الموظفين.
 - يوضح معامل التحديد المعدل (R^2) أن حوالي ٧٧٪ من التباين الحاصل في بيئة العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى إبداع الموظفين.
 - تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (٠,٠٢).
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (إجمالاً) كمتغير مستقل وإبداع الموظفين كمتغير تابع.

📌 نتائج 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 بيئة العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الهيكل التنظيمي محل الدراسة كمتغير مستقل وبيئة العمل كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الثاني على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وبين بيئة العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التدريب محل الدراسة كمتغير مستقل وبين بيئة العمل كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الثالث على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافأة وبين بيئة العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين المكافأة محل الدراسة كمتغير مستقل وبين بيئة العمل كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الرابع على أنه "لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا وبين بيئة العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التكنولوجيا محل الدراسة كمتغير مستقل وبين بيئة العمل كمتغير تابع.

- ينص هذا الفرض الخامس على أنه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل وبين بيئة العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين ظروف العمل محل الدراسة كمتغير مستقل وبين بيئة العمل كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط **Simple Linear** **Analysid**.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.638	.182

a. Predictors: (Constant), ظروف_العمل, الهيكل_المنظمي, التكنولوجيا, التدريب, الحوافز_والمكافآت

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.560	5	.512	15.437	<.001 ^b
	Residual	1.194	36	.033		
	Total	3.754	41			

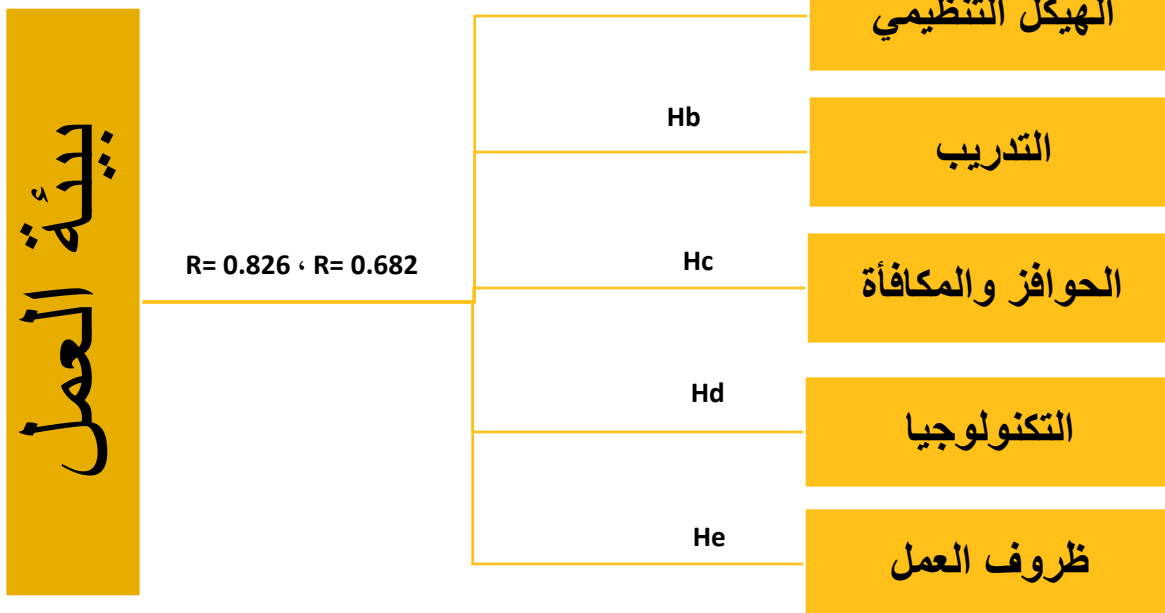
a. Dependent Variable: المتغير_إنداع_الموظفين

b. Predictors: (Constant), ظروف_العمل, الهيكل_المنظمي, التكنولوجيا, التدريب, الحوافز_والمكافآت

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.292	.144		2.024	.050	-.001-	.585
	الهيكل_المنظمي	.111	.090	.143	1.237	.224	-.071-	.294
	التدريب	-.052-	.095	-.070-	-.550-	.586	-.245-	.140
	الحوافز_والمكافآت	.146	.090	.220	1.629	.112	-.036-	.328
	التكنولوجيا	.055	.106	.072	.521	.605	-.160-	.271
	ظروف_العمل	.551	.093	.664	5.927	<.001	.363	.740

a. Dependent Variable: المتغير_إنداع_الموظفين



الشكل ٤ : مكونات بيئة العمل.

المصدر: الطالبة.

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) إلى أن قيمة (sig) أقل من ٠,٠١ مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى ٠,٠١.
- تشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.877$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافأة، التكنولوجيا، ظروف العمل) وبين إبداع الموظفين.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن ٧٤,٠٩ من التباين الحاصل في إبداع الموظفين يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد إبداع الموظفين.

- تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى أن معنوية معامل الانحدار بيتا (B) حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من ٠,٠٢.

بناء على النتائج السابقة، يتم قبول صحة الفرضية وبناء الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل كمتغير مستقل وبين إبداع الموظفين كمتغير تابع.

٤,٨ . الخاتمة:

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كلا من برنامجي **SEM-PLS & SPSS** **V28**.

فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وفقا لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة.

كذلك فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الفرعية أيضا.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة

٥,٣. الخاتمة:

قائمة المراجع

إيمان خشعي. أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة حالة: مؤسسة قديلة للمياه المعدنية جمورة بسكرة-.

<http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/19747/1/%D8%A7%D9%8A%D9%85%D8%A7%D9%86%D8%AE%D8%B4%D8%B9%D9%8A.pdf>.

بريكة، عيشاوي، كريمة، نعماوي، &رشيدة/مؤطر (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق

الإبداع الإداري (Doctoral dissertation). جامعة أحمد(دراية-ادرار).

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/5705>.

دراسة مطر _٢٠١٨_ بعنوان دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة.

دراسة صلاح الدين _٢٠١٨_ بعنوان: " دور بيئة العمل في الإبداع الإداري في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني".

دراسة بعنوان " أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان"

_ من إعداد الباحثة " دلال بنت خلفان المسلمية" _ اشراف الدكتور " خالد عبد السلام دهليز"

_ رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في إدارة الاعمال بتخصص فرعي

(القيادة) _ جامعة الشرقية سلطنة عمان _ ١٤٤٤هـ - ٢٠٢٢م.

دراسة بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، من إعداد الباحثة " سهام بن رحمون _ إشراف _ دنور الدين زمام _ أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم _ علم الاجتماع _ تخصص تنمية الموارد البشرية _ جامعة محمد خير _ بسكرة _ ٢٠١٤/٢٠١٣.

ز علاني سندس, and مسعودي خلود. " أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري." (٢٠٢٣).

بو شريعة. (٢٠١٦). أثر بيئة العمل الداخلية على الابداع الإداري دراسة ميدانية في بلدية غارداية (Doctoral dissertation, جامعة غارداية/كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير).

<https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/xmlui/handle/123456789/3487>

بيسات & أشواق. (٢٠٢٣). تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري بالمؤسسة الجزائرية.

<https://dspace.univ-bba.dz/bitstream/handle/123456789/4798/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B0%D9%83%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%86%20%D8%B4%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D9%84%D9%87.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

جبوري محمد بوصلاح عبد اللطيف محمد & رحمانى أحمد. (٢٠٢٠). قياس أثر عناصر بيئة العمل و علاقتها بالابداع الإداري للموظفين " دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهراة. "مجلة إضافات إقتصادية. 200-222, 4(1),

<https://idafat.univ-ghardaia.edu.dz/article/download/229/159>

حسن، الإبداع الإداري في الوظيفة العامة، ٤٣٨هـ، ص ٢٠٧.

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

<http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/9693>

السلمي خ. ع. أ، خالد عبد الله، حداد، & محمد عبد الكريم احمد بخاري. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري (بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة). المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، ٦(٢٣)، ٢٠١-٢٥٠.

الاعسر، ٢٠٠٠، ص ١٤.

https://journals.ekb.eg/article_248854.html .

اللوزي، موسى (٢٠١٢)، أسس تنظيمية ومفاهيم حديثة، ط٥، عمان، دار وائل للنشر.

، اللوزي، ٢٠١٢، ص ٢٣٩.

العنزي، ١٤٢٥، ص ٣٣.

شاهيناز؛ درويش (٢٠١١م)، أسلوب عصري في القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة، قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة مينوري قسنطينة، الجزائر.

شهناز، ٢٠١١، ص ١٠١.

مسعودة، شحمة، ربيحة، & بارود. (2023) تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية (مديرية الضرائب) Doctoral dissertation، جامعة غرداية).

<http://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/xmlui/handle/123456789/6332> .

مشهور، ٢٠١٠، ص ١٦٥.

فاطمة، ٢٠٢٠/٢٠٢١.

فريضي، & دوالي. (٢٠٢٠). تأثير بيئة العمل على الإبداع. (Doctoral dissertation) جامعة العربي التبسي تبسة).

<http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/7559/1/%D9%85%D8%B0%D9%83%D8%B1%D8%A9-%D9%86%D8%B3%D8%B1%D9%8A%D9%86-1%20%281%29%20%282%29.pdf>

قواميد، زكرياء، شلال، & حفصة. أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري " دراسة حالة شركة هاليورتن حاسي مسعود ورقلة (Doctoral dissertation) جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/30573> .

*موقع الدار العربية للطباعة والنشر. [./ https://www.apph.online](https://www.apph.online)

Amabile, T .M.(1996)."Creativity in Context". Westview Press.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). Determination Theory: The Dynamics
Of Intrinsic Motivation.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience.
Harper& Row.

Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). "Determinants of innovative behavior: A
Path model of individual in the workplace ".Academy of Management Journal.

الملاحق

جدول أدوات البحث

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
بيئة العمل	الهيكل التنظيمي التدريب الحوافز والمكافأة التكنولوجيا ظروف العمل	١٥	عون الله, مزهود & , ونام. (2023). تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).
إبداع الموظفين	إبداع الموظفين	١٠	عون الله, مزهود & , ونام. (2023). تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).

الاستبيان/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

أنا الطالبة شروق الشهراني

تخصص إدارة مشاريع من جامعة ميدأويشن

أجري بحث بعنوان "تأثير بيئة العمل على ابداع الموظفين في الدار العربية للطباعة والنشر في الرياض" ..

أود أن أعبر عن بالغ شكري وامتناني لكم مقدما لتقديركم العميق لأهمية هذه الدراسة والتعاون المثمر الذي اظهرتموه معي طوال فترة البحث.

إن مساهمتكم القيمة تعد عاملا أساسيا في إثراء هذه الدراسة وتعزيز نتائجها التي نسعى جميعها لتحقيقها.

كما يطيب لي أن أطمئنكم بأن جميع المعلومات التي تقدمونها من خلال الاستبيان سيتم استخدامها بشكل حصري وسري لأغراض البحث العلمي.

ولن يتم مشاركتها مع أي طرف ثالث تحت أي ظرف من الظروف.

أتوجه إليكم بخالص الشكر والاحترام لتعاونكم الكريم والدعم المستمر الذي لا غنى عنه في سبيل انجاز هذا المشروع شاكرة لكم حسن التعاون والمساعدة.

رابط الاستبيان:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc43BU0RsCv3TukF3HMjUvb18LY2wr9c5AOIm2EsHbik8IDTQ/viewform?usp=sf_link

المحور الأول:

المعلومات الشخصية:

• الجنس:

- ☐ أنثى.
- ☐ ذكر.

• العمر:

- ☐ أقل من ٢٥ سنة.
- ☐ ٢٥ - ٣٠ سنة.
- ☐ ٣١ - ٤٠ سنة.
- ☐ ٤١ سنة فأكثر.

• المؤهل العلمي:

- ☐ متوسط.
- ☐ ثانوي.
- ☐ جامعي.
- ☐ بكالوريوس.
- ☐ ماجستير.

• المركز الوظيفي:

- ☐ موظف عادي.
- ☐ رئيس قسم.
- ☐ اداري.
- ☐ مدير تنفيذي.

• الخبرة المهنية:

- ☐ ٥ سنوات.
- ☐ ٦-١٠ سنوات.
- ☐ ١١-١٥ سنة.
- ☐ ١٦ فأكثر.

المحور الثاني:

• بيئة العمل:

بيئة العمل هي المكان الذي نقضي فيه بشكل جزئي من يومنا، بما أنها تختفي من العوامل التي تشمل العلاقات بين الزملاء، والسياسات المحلية، والظروف الاجتماعية. هناك عامل يعمل بشكل جزئي على أعضائنا الإنتاجية وحتى صحتنا النفسية والجسدية".

العبارة	موافق	محايد	غير موافق
الهيكـل التنظيمي			
يوفر الهيكل التنظيمي تنشيطا في أقسامه			
يوجد سهولة في الاتصال بين الأقسام الإدارية			
تملك الشركة هيكل تنظيمي مرن			
التدريب			
تعتمد الشركة دورات تدريبية وفق احتياجات العمل			
تعتمد الشركة أسلوب التدريب الجماعي (لبناء فريق عمل)			
يتم فرض التدريب على جميع الموظفين بشكل إلزامي			
الحوافز والمكافأة			
تتناسب الترقيات مع الجهود المبذولة			
يشجع نظام المكافأة والحوافز للشركة على تقديم أفضل اداء			
يساهم تحفيز الإدارة في الشركة على زيادة الاهتمام بالعمل			
التكنولوجيا			
تشجع التكنولوجيا على تقديم أفكار جديدة			
توفر الشركة على توظيف تكنولوجيا حديثه في العمل			
تتناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل			

ظروف العمل

			توفر الشركة شروط عمل مريحة
			توفر الشركة كافة التسهيلات للموظفين لتنفيذ أعمالهم
			توفر الشركة ظروف الأمن والسلامة المهنية لكافة مكوناتها

المحور الثالث:

• إبداع الموظفين:

يعد إبداع الموظفين من أهم العوامل التي تساهم في نجاح أي مؤسسة، حيث أنه يدفع عجلة التطور الشامل ويمنح المؤسسة تحقيق الهدف.

العبارة	موافق	محايد	غير موافق
أقوم بوضع مقترحات وطرق جديدة لحل المشكلات في الشركة			
تفوض لي الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث			
أنجز كل أعمالي بأسلوب متجدد ومتطور			
أمتلك القدرة على تصور وتنبؤ الأفكار المستقبلية			
لا أكرر الأفكار التي يأتي بها زملائي في العمل بل دائماً أتطلع على الجديد			
يقدم أفراد الجماعة الدعم لعملية التغيير			
توجد لدي قدرة عالية لمساعدة أفراد المجموعة بأفكاري			
يشارك أفراد المجموعة معارفهم ومهاراتهم في حل المشكلات بصورة إبداعية			
لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية			
يتقبل الموظفون في الشركة أي أفكار جديدة دون اعتراض			

			يتقبل مدير الشركة أفكار جديدة من الموظفين ويعمل بها دائما
--	--	--	---