

أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي
دراسة وصفية لمجموعة شركات في مدينة الرياض المملكة
العربية السعودية

إعداد الطالب

محمد بن أحمد الشريف

الرقم الجامعي: 221002555

إشراف

د. فائز علي جراد

د. الفيصل عبد الحميد محمد

العام الدراسي

1446هـ - 2024م



الإهداء

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري للجميع على دعمهم وتعاونهم في إنجاح هذه الدراسة، لقد كانت تجربة قيّمة ومفيدة بفضل جهود الجميع.

أشكر الأسرة على دعمها المعنوي الدائم الذي ساهم في إكمال هذا العمل بنجاح.

آمل أن يكون هذه الدراسة إسهامًا مفيدًا ومثمرًا في مجالنا ولا يسعني إلا أن أعبر عن امتناني العميق لكل من ساهم ووقف بجانبني خلال هذه الرحلة.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	ملخص الدراسة
ج	فهرس الموضوعات
هـ	فهرس الجداول
ز	فهرس الأشكال
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	
2	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
4	أسئلة الدراسة
5	أهداف الدراسة
5	أهمية الدراسة
7	فروض الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
10	منهج الدراسة
10	مخطط الدراسة المقترح
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
12	تمهيد
12	أولاً: بيئة العمل
18	ثانياً: الإبداع الوظيفي
26	الدراسات السابقة
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
31	نوع الدراسة

الصفحة	الموضوع
31	منهج الدراسة
33	مجتمع وعينة الدراسة
39	أداة الدراسة
40	صدق أداة الدراسة
42	ثبات أداة الدراسة.
49	أساليب المعالجة الإحصائية
الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها	
52	مقدمة
54	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
55	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
56	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
58	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
62	النتائج المتعلقة بفروض الدراسة
الفصل الخامس: خلاصة لأهم نتائج الدراسة وتوصياتها	
65	تمهيد
65	أولاً: ملخص النتائج
73	ثانياً: نتائج الدراسة
79	ثالثاً: توصيات الدراسة
80	فهرس المراجع
الملاحق	
85	الاستبانة
90	ملخص الدراسة باللغة العربية
91	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
34	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير العمر	1
35	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	2
36	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي	3
37	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة العلمية	4
38	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المجال الوظيفي	5
43	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الأول الهيكل التنظيمي	6
43	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الثاني أنظمة وإجراءات العمل	7
44	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الثالث ظروف العمل الاجتماعية	8
45	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الرابع بيئة العمل المادية	9
45	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الخامس بيئة العمل النفسية	10
46	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الأول القدرات الإبداعية	11
46	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الثاني الرضا الوظيفي	12
47	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الثالث التدريب والتطوير	13

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
48	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الرابع المرونة في العمل	14
48	"قيم معامل ألفا كرو نباخ "الأداة الدراسة"	15
53	استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بأثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات	16
55	استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بالعناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية	17
57	استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بأثر الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين	18
59	استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بأثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين	19
61	نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية	20
62	نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير وضوح الهيكل التنظيمي على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية	21
64	نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير ظروف العمل الاجتماعية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية	22

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
65	نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير بيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية	23
66	نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير بيئة العمل النفسية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية	24
68	نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير التدريب والتطوير على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية	25
69	الاختلاف في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)	26

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
35	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير العمر	1
36	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	2
37	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي	3
38	أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة العملية	4
39	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المجال الوظيفي	5

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- مصطلحات الدراسة

1-1 المقدمة:

في ظل التطورات السريعة والمتلاحقة في مختلف مجالات العمل، أصبح الإبداع الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق التميز والتفوق للمؤسسات. إن بيئة العمل، بما تحمله من خصائص ومكونات، تلعب دوراً حيوياً في تحفيز أو تقييد الإبداع لدى الموظفين. من هنا، تبرز أهمية دراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي لفهم كيفية خلق بيئة محفزة تدفع الموظفين إلى تقديم أفضل ما لديهم من أفكار وحلول مبتكرة حيث تعتبر بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء والإبداع الوظيفي. في العصر الحالي، حيث تتسارع وتيرة التغيير والتطور التكنولوجي، يصبح من الضروري للمنظمات توفير بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار والإبداع بين الموظفين.

تسعى المنظمات والمؤسسات جاهدة اليوم الى تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذلك تجدها تسعى الى تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي، عن طريق إتباع سياسات وإجراءات متباينة وذلك بتوفير الموارد المادية والبشرية. أن وجود بيئة عمل ملائمة ومشجعة تعد ركيزة أساسية لنجاح أي مؤسسة، وتوفير بيئة عمل مناسبة تصنع فوائد جمة تعود على المؤسسة فزيادة إنتاجها ومستويات الأداء الوظيفي فيها وتحسينه(حسين،2023م).

ومع ذلك فإن الإبداع الوظيفي هو موضوع مهم في مجال علم الاجتماع التنظيمي الذي يركز على الظروف المتوافرة في بيئة العمل لكي يشعر العامل بالرضا عن العمل الذي يقوم به، الإبداع الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس والاجتماع لان معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ومن ثم من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الإبداع الوظيفي ودورهم في حياتهم الشخصية والوظيفية وتؤثر بيئة العمل في الإبداع الوظيفي من خلال تحسين ظروف العمل للأفراد العاملين بحيث تجعلهم يشعرون بانتماء نحو مؤسساتهم ومنظمتهم، ويقدمون كل ما لديهم لها، فتحسين ظروف العمل المادية وتنظيمها من شأنه أن يرفع مستوى الأفراد وزيادة إنتاجيتهم فضلاً عن اسهامها في تطوير المؤسسة، فبيئة العمل

الإيجابية ووضوح وفهم السياسات والقواعد والمسؤوليات تساعد الأفراد على تقبل العمل والشعور بالرضا الوظيفي (الشرمان وجعافرة، 2014م).

تحاول هذه الدراسة تحديد دور بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، اذن أن بيئة العمل لها دور مؤثر فيما يتعلق بإبداع العامل في الوظيفة التي يؤديها لأن بشكل مستمر أثناء العمل اليومي إنه يتصرف تحت تأثير تلك البيئة ويترك تأثيراً عليها. لا شك أن العنصر البشري هو العنصر الأكثر تأثيراً في نجاح العمل، لذلك ينظر العلماء في مجال علم اجتماع التنظيم إلى هذا العنصر المهم وينتبهون إلى نجاح العمل التنظيمي.

1-2 مشكلة الدراسة:

تحظى مسألة بيئة العمل واثرها على الإبداع الوظيفي بأهمية كبيرة في الوقت الحاضر لأنها تعتمد على بيئة العمل التي يؤدي فيها العمال وظائفهم، لذلك يتم إجراء بحث مستمر حول الإبداع الوظيفي لتحديد العوامل التي تؤدي إلى الإبداع الوظيفي لدى العاملين والعكس بالعكس للتعرف على الأسباب السلبية لعدم الرضا الوظيفي، لأن هذا المتغير يعتمد على عدد من المتغيرات الأخرى أهمها بيئة العمل والتي ستلعب دوراً مباشراً في الحصول أو عدم الحصول على الإبداع المهني بين العاملين، وهنا تكمن مشكلة الدراسة في محاولة تحديد مستوى الإبداع الوظيفي لدى الأفراد العاملين في بعض الشركات العاملة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

فجوات على المستوى النظري والتطبيقي:

هناك بعض الفجوات التي تم تحديدها والتي تتطلب المزيد من الدراسة والتعمق، مثل تفاعل ملائمة الشخص مع المنظمة: بالرغم من وجود أبحاث كثيرة تشير إلى تأثير ملائمة الشخص مع المنظمة على الإبداع الوظيفي، هناك نقص في الدراسات التي تستكشف كيفية تفاعل هذه الملائمة مع عناصر مثل المثابرة والانخراط في العمل وتأثيرها المتبادل على الإبداع، خاصة في البيئات الأكاديمية، تأثير المرح في مكان

العمل: تشير الأبحاث الحديثة إلى أن المرح في مكان العمل يمكن أن يعزز الإبداع من خلال تعزيز الاندماج المجتمعي والتنظيمي. إلا أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات لتوضيح الآليات الدقيقة التي يتم من خلالها تأثير المرح على الإبداع، خصوصًا في بيئات العمل المشتركة مثل مساحات العمل المشتركة، الدور الوسيط للاندماج في العمل: هناك فجوة في الأبحاث المتعلقة بدور الاندماج في العمل كوسيط بين عوامل مثل المثابرة والشغف وبين الإبداع الوظيفي، الحاجة ماسة لدراسات تركز على كيفية تعزيز الاندماج في العمل وبالتالي تحسين الإبداع من خلال تصميم بيئات عمل ملائمة، تأثير التعليقات البناءة: بينما تشير الدراسات إلى أن التعليقات البناءة تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الإبداع، هناك نقص في حول كيفية تأثير أنواع مختلفة من التعليقات (إيجابية، سلبية، بناءة) على الإبداع في سياقات ثقافية وتنظيمية مختلفة، هذه الفجوات تشير إلى أن هناك مجالات متعددة يمكن للباحثين استكشافها لمزيد من الفهم حول كيفية تحسين الإبداع الوظيفي من خلال تحسين بيئة العمل.

وتكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: "هل يوجد أثر لبيئة العمل في تنمية الإبداع الوظيفي لدى موظفينا في بعض شركات منطقة الرياض؟"

3-1 تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر لبيئة العمل في تنمية الإبداع الوظيفي لدى موظفينا؟ وتتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

1. كيف تؤثر بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات؟

2. وما هي العناصر الرئيسية في بيئة العمل التي يمكن تحسينها لتعزيز الإبداع الوظيفي؟

3. ما هي العناصر المادية في بيئة العمل التي تؤثر على الإبداع الوظيفي؟

4. كيف يؤثر الدعم الإداري والتقدير على مستوى الإبداع لدى الموظفين؟

5. ما هو تأثير العلاقات الاجتماعية والتعاون بين الزملاء على الإبداع الوظيفي؟
6. كيف يؤثر الدعم النفسي والتدريب المهني على الإبداع بين الموظفين؟

4-1 أهداف الدراسة:

نسعى من خلال الدراسة الحالية إلى تقديم رؤى علمية وعملية تستند إلى بيانات وأدلة من واقع بيئات العمل المختلفة، بهدف تقديم توصيات تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل بما يعزز الإبداع، وبالتالي يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وزيادة قدرتها التنافسية في السوق. إن الفهم العميق للعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي لا يخدم فقط الجانب الأكاديمي، بل يقدم أيضاً أدوات فعّالة للممارسين والإداريين لتحقيق بيئة عمل مثالية تدعم الابتكار والنمو المستدام.

ويمكن تحديد أهداف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

1. التعرف على أثر بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات.
2. معرفة العناصر الرئيسية في بيئة العمل التي يمكن تحسينها لتعزيز الإبداع الوظيفي.
3. التعرف على العناصر المادية في بيئة العمل التي تؤثر على الإبداع الوظيفي.
4. التعرف على أثر الدعم الإداري والتقدير على مستوى الإبداع لدى الموظفين؟
5. التعرف على أثر العلاقات الاجتماعية والتعاون بين الزملاء على الإبداع الوظيفي.
6. التعرف على أثر الدعم النفسي والتدريب المهني على الإبداع بين الموظفين؟

5-1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لفهم كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الوظيفي، والذي يعد أحد أهم محركات النجاح والتطور في المنظمات الحديثة.

من خلال تحديد العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على الإبداع، يمكن للمنظمات تبني استراتيجيات فعالة لتحفيز موظفيها وتعزيز قدرتهم على الابتكار.

تتجلى أهمية الدراسة في عدة جوانب، أهمها:

إن هذه الدراسة تلعب دوراً حيوياً في فهم أهمية بيئة العمل على الإبداع الوظيفي، من خلال البحث، يمكن للأفراد والمؤسسات تحليل كيفية تأثير العوامل المحيطة بالعمل على تحفيز الإبداع وزيادة الإنتاجية. بفهم هذه العلاقة، يمكن للشركات تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع وتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر.

الأهمية العلمية:

1. **تطوير المعرفة النظرية:** يساهم البحث في توسيع القاعدة المعرفية حول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي، مما يتيح فهماً أعمق للعوامل المؤثرة في تحفيز الإبداع بين الموظفين.
2. **الإسهام في الأدبيات العلمية:** يُعد هذا البحث إضافة هامة إلى الأدبيات الأكاديمية الموجودة حول موضوع بيئة العمل والإبداع، مما يمكن الباحثين الآخرين من الاستناد إلى نتائجه في دراساتهم المستقبلية.
3. **منهجيات جديدة:** قد يقدم البحث منهجيات جديدة أو يطور أدوات قياس فعالة لتقييم تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي، مما يساهم في تحسين دقة الدراسات المستقبلية في هذا المجال.

الأهمية العملية:

1. **تحسين بيئة العمل:** يوفر البحث توصيات عملية لأصحاب العمل حول كيفية تحسين بيئة العمل بما يعزز الإبداع، مثل تحسين التصميم المكاني، وتعزيز التواصل الفعّال، وتقديم الدعم النفسي والمعنوي.

2. **زيادة الإنتاجية:** من خلال فهم العوامل التي تؤثر على الإبداع الوظيفي، يمكن للشركات تحسين ممارساتها الإدارية وزيادة إنتاجية موظفيها، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للشركة.

3. **تحفيز الموظفين:** يمكن أن تساعد النتائج في تطوير سياسات وبرامج تدريب تهدف إلى تعزيز الإبداع بين الموظفين، مما يزيد من رضاهم المهني ويقلل من معدلات دوران العمل.

4. **تعزيز التنافسية:** من خلال تعزيز الإبداع الوظيفي، يمكن للشركات تحقيق ميزة تنافسية في السوق، حيث يكون الموظفون المبدعون أكثر قدرة على ابتكار حلول جديدة وتحسين المنتجات والخدمات.

بالتالي، يحمل الدراسة الحالية أهمية كبيرة سواء من الناحية الأكاديمية أو العملية، حيث يساهم في تعزيز المعرفة العلمية ويساعد الشركات على تحسين ممارساتها الإدارية لتحقيق نتائج أفضل.

1-6 فروض الدراسة:

في إطار دراسة أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1- الفرضية الرئيسية:

تؤثر بيئة العمل بشكل إيجابي على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.

2- الفرضيات الفرعية:

1. تؤدي بيئة العمل المادية المريحة (مثل تصميم المكتب وتوافر المعدات اللازمة)

إلى زيادة مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.

2. يساهم الدعم الإداري والتشجيع المستمر من قبل الإدارة في تعزيز الإبداع

الوظيفي بين الموظفين.

- يؤثر المناخ التنظيمي الإيجابي (مثل التعاون بين الفريق والتواصل الفعّال) بشكل إيجابي على مستوى الإبداع الوظيفي.
3. تزيد برامج التدريب والتطوير المهني من قدرة الموظفين على تقديم أفكار وحلول إبداعية.
4. تؤدي مرونة ساعات العمل وتوفير بيئة عمل غير تقليدية (مثل العمل عن بُعد) إلى تحسين الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.
5. تؤثر ثقافة المؤسسة التي تشجع على المخاطرة المحسوبة والتجريب بشكل إيجابي على مستوى الإبداع الوظيفي.
6. يقلل مستوى التوتر والضغوط النفسية في بيئة العمل من معوقات الإبداع الوظيفي ويعزز من القدرة على الابتكار.
- تساعد هذه الفرضيات في توجيه البحث نحو تحليل شامل ودقيق لعوامل بيئة العمل المختلفة التي قد تؤثر على الإبداع الوظيفي، مما يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئات العمل وتعزيز الإبداع بين الموظفين.

7-1 مصطلحات الدراسة:

1- بيئة العمل

يشير مصطلح بيئة العمل إلى الموقع الذي يتم فيه إكمال مهمة معينة، وتشمل بيئة العمل الموقع الفعلي للعمل، إلى جانب المحيط الحالي، مثل: موقع البناء، أو مبنى المكتب، كما تشمل عوامل أخرى تتعلق بالمكان، مثل: جودة الهواء، ومستوى الضوضاء، بالإضافة إلى توافر مميزات إضافية، مثل: الرعاية المجانية للأطفال، أو توفر القهوة باستمرار، أو مواقف كافية للسيارات (حسين، 2023م).

وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافآت والظروف الإجمالية داخل نطاق العمل وهو أيضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والامور المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية (عكر، 2020: 28)،

ويقصد ببيئة العمل بها كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل (الدهان، 1992: 23).

كما تعرف بيئة العمل بأنها كل ما يحيط بالعاملين في المنظمة من مكونات معنوية وسلوكية ومادية، وتأثيراتها وتفاعلاتها المتداخلة وجوانبها الاجتماعية والإدارية والثقافية والاقتصادية والتكنولوجية، أيضا بيئة العمل هي الموقع الذي يستعمل لأداء مهمة معينة حتى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي والمناطق التي تحيط بالعمل، وهناك من يعرف بيئة العمل بأنها المكان الذي يستعمله الناس للعمل مثل المؤسسة أو المصنع أو المكتب (أحمد، 2021: 39).

2- الإبداع الوظيفي:

الإبداع الوظيفي هو قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهي عملية متعددة المراحل ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكثر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته، يتميز بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام، والقدرة على تكوين ترابطات واكتشافات وعلاقات جديدة (أبوزيade، 2012م)

وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمنظمات، وقد أشارت كثير من الدراسات إلى أن كلمات الإبداع، والخلق، والابتكار تعني في مفهومها النظر إلى الأمور والأشياء بشكل جديد ومختلف وإتيان الفرد بأشياء غير مسبقة ومألوفة (القريوتي، 2008، ص 209).

والإبداع الوظيفي يعني أيضا القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار مفيدة للعمل بحيث تلقى هذه الأفكار أو الأساليب التجاوب الأمثل من قبل العاملين وتحفز ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق الأهداف الإنتاجية، والأدائية الأفضل (الدهان، 1992م). فالإبداع الوظيفي: عملية ذهنية معرفية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكثر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والمخاطرة والحساسية للمشكلات والقدرة على التحليل (أبوزيد، 2014م)

ويرى الباحث أن الأداء الإبداعي بمحصلة التفاعل بين القدرة على الأداء والرغبة فيه البيئة المحيطة به، وبما أن المعرفة تتولد من العلم حيث تكون هذه المحصلة النهائية للبحث العلمي والاختراع والإبداع، وبالتالي فإن قيمتها نظرية كانت أم تطبيقية تتحدد بمدخلات النظام الخاص بها، حيث تعتبر المعرفة نفسها هي مخرجات هذا النظام.

8-1 منهجية الدراسة:

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجي.
- استراتيجية البحث: وصفية تحليلية.
- نوع البحث: كمي.
- الأفق الزمني: المقطعية.
- التقنيات والجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.

9-1 مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

الفصل الخامس : الخلاصة

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد

لا تستطيع أي منظمة تجاهل تأثير بيئة العمل سواء الداخلية أو الخارجية على الرضا الوظيفي للعاملين و على أدائهم لأعمالهم، و تستطيع المنظمة التحكم في بيئة العمل الداخلية لديها، ولكنها لا تستطيع التحكم في البيئة الخارجية المحيطة بها، ولكن يمكن الحد من تأثير بعض العوامل الخارجية المؤثرة عليها لذا فعلى إدارة المنشأة القيام بجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات عن البيئة، وتحليلها ودراستها، و من ثم وضع السبل اللازمة لتحسين بيئة العمل، وذلك لأن إهمال المتغيرات السائدة في بيئة العمل يقود إلى اختلال في قدرة المنظمة على مواصلة أعمالها، و أنشطتها الإنتاجية، و التسويقية، والمالية، وبالتالي عدم إكثانيتها البقاء في الأسواق و المنافسة مع غيرها من المنظمات(المرنخ،2004م).

تشمل بيئة العمل تشمل الظروف والعوامل التي تؤثر على الموظفين أثناء أداء وظائفهم. تشمل هذه العوامل المادية مثل المعدات والإضاءة والتهوية، والاجتماعية مثل العلاقات بين الموظفين والثقافة التنظيمية. بيئة العمل الجيدة تعزز من رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم (ماهر، 2012م).

أولاً: بيئة العمل:

تعرف بيئة العمل هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولية التحكم بها وبشكل مباشر واكيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في اداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال اسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها (عبدالرازق،2012م)

مكونات بيئة العمل: بيئة عمل مادية: وهي كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة ملموس ومادية، كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة، والضجيج، وعدد ساعات العمل المحددة، وفترات الراحة، ألن كل هذه المحددات والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تهبط به ارضا. بيئة عمل نفسية ومعنوية: هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من عالقات اجتماعية من قبل اصحاب العمل وزملاء، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية (العبدالقادر، 2005م)

أبعاد بيئة العمل :

حدد السعيد (2022م) أبعاد بيئة العمل في بعدين البعد الأول البعد الاقتصادي والبعد الإنساني وتتمثل فيما يلي:

البعد الاقتصادي:

البعد الاقتصادي ليس على مستوى الشركة او المنظمة فقط بل على مستوى البالد ككل، كلما زادت كفاءة العاملين كلما ارتقى الاقتصادي في المجتمع والدول، ويتجسد ذلك من خلال التكلفة، عادة ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المنظمة نفسها كإصابات العمل والرواتب والأجور والتعويضات، وحل مشكلات العجز المؤقت والدائم .والاقتصاد الوطني للدول يتمثل في كلما قدمت ودفعت المنظمة نفقات كبيرة على الحوادث والاصابات، يؤثر ذلك سلبا على اقتصاد الدول ألنها تنفق معظم نفقاتها على تصحيح وعالج وليس على عمل المنظمة الاساسي الذي سوف يقدر مخرجات للمجتمع، بس كافة نفقاتها سوف تذهب لإرضاء واشباع بيئة العمل كي تكون قادرة على المزيد من العطاء.

البعد الإنساني:

حيث عندما يصاحب احد العاملين في المنظمة او الشركة فإنه قد اعاق العمل بشكل عام، وايضا اثر ذلك على حياته الشخصية فهو قد يكون اصيب بعجز لم يعد قادرا على العمل لينفق على اسرته وهذا قد يؤدي به الى الإحباط حتى وان تعافى

مستقبلاً فلم يعد يريد العمل ان لم تتدخل الشركة المسؤولة عنه وتعيد اسرته او حتى تصرف له نصف راتب لرفع معنوياته وتشجيعه على الشفاء بأسرع وقت، وهكذا لن تخسر الشركة كثيراً من النفقات.

أثر البيئة المادية على الإبداع الوظيفي.

تلعب البيئة المادية في مكان العمل دوراً مهماً في تحفيز الإبداع الوظيفي. البيئة المادية تشمل تصميم المكتب، الإضاءة، جودة الهواء، درجة الحرارة، مستوى الضوضاء، وتوفر الأدوات التكنولوجية.

يعد تحليل تأثير هذه العوامل ضرورياً لفهم كيفية تحسين بيئات العمل لتعزيز الإبداع. مكونات البيئة المادية وتأثيرها على الإبداع

1- تصميم المكتب:

المساحات المفتوحة: تساهم المساحات المفتوحة في تعزيز التفاعل بين الموظفين، مما يسهل تبادل الأفكار ويحفز التعاون. الأبحاث تشير إلى أن بيئات العمل المفتوحة تزيد من فرص اللقاءات غير الرسمية التي يمكن أن تولد أفكاراً مبتكرة

المساحات الخاصة

توفر المساحات الخاصة مثل الغرف الصغيرة وأماكن الهدوء يساعد الموظفين على التركيز والعمل على الأفكار المعقدة دون تشتت.

2- الإضاءة:

الإضاءة الطبيعية: تعرض الموظفين للضوء الطبيعي يمكن أن يحسن المزاج والإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على القدرة على الإبداع. دراسات تشير إلى أن الإضاءة الجيدة تساهم في تحسين الحالة المزاجية والصحة العامة للموظفين

الإضاءة الاصطناعية: يجب أن تكون الإضاءة الاصطناعية كافية ومريحة لتجنب الإجهاد البصري والصداع، مما يساعد على التركيز والإبداع (بن درف، 2020م).

3- جودة الهواء:

التهوية: بيئة العمل الجيدة التهوية تساعد في الحفاظ على مستوى عالي من الطاقة والتركيز، مما يعزز الإبداع. الهواء النقي يقلل من الشعور بالإرهاق ويحسن الصحة العامة .

التحكم في درجات الحرارة: درجة حرارة مريحة تساعد على تحسين الأداء الوظيفي والراحة، مما يزيد من القدرة على التفكير الإبداعي.

4- مستوى الضوضاء:

-الضوضاء المحيطة: الضوضاء المعتدلة يمكن أن تساعد في تحفيز الإبداع من خلال توفير مستوى مناسب من التحفيز. ومع ذلك، فإن الضوضاء العالية أو المنخفضة جدًا يمكن أن تكون مشتتة وتقلل من القدرة على التركيز.

-التقليل من الضوضاء المزعجة: استخدام المواد العازلة للصوت والتصميمات التي تقلل من الضوضاء يساعد في خلق بيئة عمل هادئة ومريحة، مما يعزز من التفكير العميق والإبداع.

5- الأدوات التكنولوجية:

-توفير التكنولوجيا الحديثة: الأدوات التكنولوجية المتقدمة مثل الحواسيب السريعة، البرمجيات المتخصصة، وأدوات التعاون عبر الإنترنت تساعد الموظفين على تنفيذ أفكارهم بسرعة وكفاءة.

-تحديث الأدوات بانتظام: التحديث المنتظم للأدوات التكنولوجية يضمن أن الموظفين يمتلكون الوسائل اللازمة للعمل بشكل فعال وإبداعي (السعيد، 2022م).

6- الألوان:

- الألوان الزاهية: الألوان مثل الأزرق والأخضر قد تعزز من الإبداع من خلال توفير بيئة مريحة ومحفزة.

- الألوان المحايدة: الألوان مثل الأبيض والرمادي يمكن أن تكون مهدئة، لكنها قد تكون أقل تحفيزًا للإبداع مقارنة بالألوان الزاهية.

7- الأثاث:

- الراحة والوظائف: الأثاث المريح والعملي يدعم الإنتاجية والإبداع من خلال توفير بيئة عمل مريحة ومستدامة.
- تصميم الأثاث: الأثاث الحديث والمبتكر يمكن أن يلهم الموظفين ويدعم ثقافة الابتكار.

تأثير البيئة المادية على الإبداع:

البيئة المادية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الإبداع الوظيفي. توفير تصميمات مكتبية مريحة، إضاءة جيدة، تهوية مناسبة، التحكم في الضوضاء، وتوفير الأدوات التكنولوجية الحديثة يمكن أن يحسن من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتوليد أفكار جديدة. لذلك، ينبغي على المنظمات الاستثمار في تحسين بيئات العمل المادية لتعزيز الإبداع والإنتاجية.

دور العلاقات الاجتماعية داخل العمل في تعزيز الإبداع.

تلعب العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل دورًا أساسيًا في تعزيز الإبداع الوظيفي. التفاعل الإيجابي بين الموظفين يمكن أن يكون محفزًا لتبادل الأفكار وتطوير الحلول المبتكرة. يهدف هذا البحث إلى دراسة كيف تساهم العلاقات الاجتماعية داخل مكان العمل في تعزيز الإبداع الوظيفي.

أهمية العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل

العلاقات الاجتماعية الجيدة داخل العمل تشمل عدة جوانب، منها:

- 1- **التعاون والتفاعل:** التفاعل المنتظم بين الزملاء يعزز من تبادل الأفكار والخبرات، مما يمكن أن يؤدي إلى توليد أفكار جديدة.

2- **الدعم الاجتماعي:** الدعم من الزملاء والمديرين يمكن أن يزيد من ثقة الموظفين بأنفسهم ويشجعهم على الابتكار.

3- **روح الفريق:** بيئة العمل التي تركز على العمل الجماعي والتعاون تعزز من الشعور بالانتماء، مما يزيد من الدافعية للإبداع (القحطاني، 2007م)

مكونات العلاقات الاجتماعية وتأثيرها على الإبداع الوظيفي

1- التفاعل اليومي:

- **اللقاءات غير الرسمية:** الاجتماعات غير الرسمية مثل فترات الاستراحة أو الغداء المشترك يمكن أن تكون فرصًا لتبادل الأفكار بشكل غير رسمي.

- **فرق العمل:** تشكيل فرق عمل متنوعة يمكن أن يساهم في جمع مجموعة متنوعة من المهارات والخبرات، مما يعزز من توليد الأفكار المبتكرة.

2- الدعم والتحفيز:

- **الدعم من الزملاء:** الحصول على الدعم والتشجيع من الزملاء يعزز من ثقة الموظفين بأنفسهم وقدرتهم على تقديم أفكار جديدة.

- **التحفيز من الإدارة:** التحفيز والتشجيع من المديرين يساهم في خلق بيئة عمل داعمة للإبداع.

3- الثقافة التنظيمية:

- **ثقافة التعاون:** وجود ثقافة تنظيمية تشجع على التعاون والمشاركة تساهم في تعزيز الإبداع.

- **التنوع والشمولية:** التنوع في بيئة العمل من حيث الخلفيات الثقافية والمهارات يساهم في توليد أفكار متنوعة ومبتكرة.

4- الاتصال الفعال:

- **الاتصال المفتوح:** الاتصال الفعال والمفتوح بين الموظفين يساهم في تسهيل تبادل الأفكار والمعلومات. **الشفافية:** الشفافية في التواصل تعزز من الثقة والانسجام بين الفريق، مما يساهم في بيئة عمل داعمة للإبداع (العبدالقادر، 2005م)

ثانياً: الإبداع الوظيفي.

تعتبر المهارات من المقومات الأساسية لإنجاز أي عمل، وتتنوع هذه المهارات تبعاً لدرجة صعوبة العمل، فالأعمال الصعبة تتطلب تمتع القائمين بها بعدد أكبر من المهارات، بينما لا تتطلب الأعمال البسيطة سوى مهارات محدودة. وعرف كنعان (2002: 305) المهارات الإبداعية بأنها: الخصائص والسمات والخبرات التي تنعكس في شكل سلوكيات إيجابية من قبل العاملين في المنظمات لتعبر عن قدراتهم المتميزة على إنجاز المهام المكلفين بها بدقة وسهولة وفي أقل وقت وجهد وبأقل تكلفة.

ويرى جروان (2002: 22) أن المهارات الإبداعية عبارة عن: مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم، إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين الحياة.

ملامح الشخصية المبدعة:

الإبداع سلوك إنساني خلاق يكمن في داخل كل فرد، يتفق في حالات تحفيز المدارك واستثارة الأحاسيس ضمن وسائل عديدة، ليوحد أفراداً متميزين باستطاعتهم الحصول على أنسب الحلول وأفضلها من مجموعة خيارات مطروحة أو استنباط مجموعة رؤى وتصورات مبتكرة لمسألة اتفق على أنها مستعصية. لذا يعد الإبداع موهبة كامنة في كل إنسان كبقية المواهب المستترة، تحتاج إلى إثارة وصقل وممارسة نوعية دائبة كي تكون ملكة حاضرة عند كل ملمة وإنتاج جديد وعلى هذا فلا يتصور البعض أن الإبداع مختص بأصحاب الذكاء الخارق أو أولاد الذوات، فالكل عليهم إعمال عقولهم، وتفجير مواهبهم للوصول إلى حالة الإبداع الواقعي في شتى مجالات الحياة الفردية والاجتماعية.

ويرى نصير والعزاوي (2011: 3-4) أن بعض الأفراد تظهر قابلياتهم وقدراتهم الإبداعية من خلال مواقف طارئة وظروف حرجية، وهؤلاء عليهم التوجه إلى أنفسهم أكثر والعناية بقابلياتهم، وتغيير نمط سلوكهم بما يتلاءم والصفات التي يحملونها ومن جملتها:

1. **الحساسية:** وتعني القدرة على وعي مشكلات موقف معين والإحاطة بجميع أبعادها والعوامل المؤثرة فيها.

2. **الطلاقة:** وهي القدرة على إنتاج سيل كبير من الأفكار والتصورات الإبداعية في برهة زمنية محدودة وتقسم الطلاقة إلى:

- **طلاقة الكلمات:** أي سرعة إنتاج كلمات أو وحدات للتعبير وفقاً لشروط معينة في بنائها أو تركيبها.

- **طلاقة التداعي:** أي سرعة إنتاج صور ذات خصائص محددة في المعنى.

- **طلاقة الأفكار:** أي سرعة إيراد عدد كبير من الأفكار والصور الفكرية في أحد المواقف.

- **طلاقة التعبير:** أي القدرة على التعبير عن الأفكار وسهولة صياغتها في كلمات أو صور للتعبير عن هذه الأفكار بطريقة تكون فيها متصلة بغيرها وملائمة لها.

3. **المرونة:** وهي قدرة العقل على التكيف مع المتغيرات والمواقف المستجدة، والانتقال من زاوية جامدة إلى زوايا متحررة تقتضيها عملية المواجهة.

4. **الأصالة:** وتعني تقديم نتائج مبتكرة تكون مناسبة للهدف والوظيفة والتي يعمل لأجلها، أو بتعبير 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 أصلية، لأنها طلاقات إنتاجية هادرة غير موجهة.

5. **البصيرة:** وهي تعني امتلاك النظرة الثاقبة والقدرة على اختراق الحجب التقليدية وقراءة النتائج قبل أوانها وإعطاء البدائل اللازمة لكافة الاحتمالات المتوقعة.

نظريات الإبداع:

قام عدد من العلماء والكتاب وعلماء الإدارة بطرح أفكار أصبحت تعرف فيما بعد بالنظريات وعرفت بأسمائهم، إذ قدمت هذه النظريات معالجات مختلفة حول الإبداع، كما استعرضت ملامح المنظمات والعوامل المؤثرة، وذكر القيسي (2010، 203-205) بعض هذه النظريات والمتمثلة بالآتي:

1. نظرية (March & Simon; 1958): فسرت هذه النظرية الإبداع من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المنظمات إذ تواجه بعض المنظمات فجوة بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به، فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل، فعملية الإبداع تمر بعدة مراحل هي فجوة أداء، عدم رخاء، بحث ووعي، وبدائل، ثم إبداع حيث عزيا الفجوة الأدائية إلى عوامل خارجية (التغير في الطلب أو تغيرات في البيئة الخارجية) أو داخلية.

2. نظرية (Burns & Stalker; 1961): وكانا أول من أكدا على أن التراكيب والهيكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة، فمن خلال ما توصلوا إليه من أن الهياكل الأكثر ملائمة هي التي تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة والنمط العضوي الذي يلائم البيئات سريعة التغير، فهو يسهل عملية جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها.

3. نظرية (Wilson; 1966): بين عملية الإبداع من خلال ثلاثة مراحل هدفت إلى إدخال تغيرات في المنظمة وهي: إدراك التغير، اقتراح التغير، وتبني التغير وتطبيقه، ويكون بإدراك الحاجة أو الوعي بالتغيير المطلوب ثم توليد المقترحات وتطبيقها، فافترضت نسبة الإبداع في هذه المراحل الثلاث متباينة بسبب عدة عوامل منها التعقيد في المهام (البيروقراطية) وتنوع نظام الحفظ، وكلما زاد عدد المهمات المختلفة كلما ازدادت المهمات غير الروتينية مما يسهل إدراك الإبداع، بصورة جماعية وعدم ظهور صراعات، كما أن الحوافز لها تأثير إيجابي لتوليد الاقتراحات وتزيد من مساهمة أغلب أعضاء المنظمة.

4. نظرية (Harvey & Mill; 1970): قد استفاد مما قدمه كلاً من (March & Simon) (Burns & Stalker)، فانصب تركيزهم على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية الإبداعية لما يعرف (بالحالة والحلول)، فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المنظمات وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك القضية (المشكلة) عن طريق ما تحتاجه من فعل لمجابهتها أو بلورتها (أي كيفية استجابة المنظمة) أو البحث بهدف تقدير أي الأفعال المحتملة التي قد تتخذها المنظمة أو اختيار الحل (انتقاء البديل الأمثل) أو إعادة التعريف بمعنى استلام معلومات ذات تغذية عكسية حول الحل الأنسب، إذ تسعى المنظمة إلى وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لها سابقاً (الخبرات السابقة) وأيضاً تسعى لاستحضار حلول إبداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة المشكلات غير الروتينية أو الاستثنائية بتبني الهياكل التنظيمية والميكانيكية والعضوية.

5. نظرية (Hang & Aiken; 1970): تعد من أكثر النظريات شمولية، إذ أنها تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع فضلاً عن العوامل المؤثرة فيه، وفسرت الإبداع على أنه تغير حاصل في برامج المنظمة تتمثل في إضافة خدمات جديدة وحددت مراحل الإبداع كالاتي:

● **مرحلة التقييم:** تقييم النظام ومدى تحقيقه لأهدافه وهذا ما جاء به (March & Simon).

● **مرحلة الإعداد:** الحصول على المهارات الوظيفية المطلوبة والدعم المالي.

● **مرحلة التطبيق:** البدء بتكملة الإبداع واحتمالية ظهور المقاومة.

● **الروتينية:** سلوكيات ومعتقدات تنظيمية.

أما العوامل المؤثرة في الإبداع فمختلفة وبالغة التعقيد وأهمها: زيادة التخصصات المهنية وتنوعها، والمركزية، والرسمية، والإنتاج، والكفاءة، والرضا عن العمل.

6. نظرية (Zaltman & others; 1973): تنظر هذه النظرية للإبداع كعملية تتكون من مرحلتين هما: مرحلة البدء ومرحلة التطبيق ولهما مراحل جزئية ويعتبر على أنه فكرة أو ممارسة جديدة لوحدة التبني، ووصفوا الإبداع على أنه عملية جماعية وليست

فردية، واعتمدوا على نظرية (Hang & Aiken) إلا أنهم توسعوا في شرح المشكلة التنظيمية وأضافوا متغيرات أخرى هي: العلاقات الشخصية، وأسلوب التعامل مع الصراع.

أنواع الإبداع الوظيفي في المنظمات:

ميز العجلوني (2018م: 37) بين ثلاثة أنواع من الإبداع الوظيفي في المنظمات،

وهي:

1. الإبداع الوظيفي على مستوى الفرد.
 2. الإبداع الوظيفي على مستوى الجماعة.
 3. الإبداع الوظيفي على مستوى المنظمة.
- والأنواع الثلاثة تكمل بعضها البعض، وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة.
- وأشار عواد (2009) إلى أن "تايلر" قد صنف الإبداع الوظيفي إلى الأنواع الآتية:
- **الإبداع التعبيري:** ويعني الطريقة التقليدية التي يتميز بها شخص معين في عمل شيء ما، أو مزاولة مهنة أو ممارسة فن من الفنون.
 - **الإبداع الفني:** ويتمثل في الناحية الجمالية التي تضاف إلى السلع والخدمات، كالمظهر العام للسلعة أو الديكور الذي يتميز به مكان تقديم الخدمة.
 - **الاختراع:** ويعني استحداث شيء جديد لأول مرة، غير أن عناصره والأجزاء المكونة له موجودة من قبل، ولكن يتم إدخال تعديلات عليها بحيث تأخذ شكلاً جديداً، وتؤدي مهمة مميزة كاختراع الحاسب الآلي.
- وذكر آل خليفة (2010م) بأن "إيفان" قد يصنف الإبداع الوظيفي إلى أحد النوعين:

- **الإبداع الوظيفي:** والذي يشتمل على إحداث تغييرات في الهيكل التنظيمي، وتصميم الوظائف وعمليات المؤسسة (عمليات التشغيل وإدارة الموارد البشرية) وسياستها واستراتيجياتها ونظمها الرقابية.

- **الإبداع الفني:** والذي يشتمل على تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو إحداث تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المؤسسة، وتغييرات أخرى في فنون وأساليب الإنتاج وإدخال الحاسب إلى العمل.

ويرى "دارفت وناو" أن الإبداع الفني عملية تتم من قاعدة الهرم التنظيمي إلى قمته، بحيث يتم توليد الإبداعات ودعمها من قبل المستويات الإدارية الدنيا ذات الخبرة الفنية، أما الإبداع الإداري فهو عملية فاعلة تتم من قمة الهرم التنظيمي إلى أسفله حيث يتم تبني الإبداع ودعم تطبيقه من قبل المستويات الإدارية العليا.

معوقات الإبداع الوظيفي:

قسمت بوسماحة (2018م: 64) معوقات الإبداع الوظيفي إلى معوقات إدراكية

- المعوقات الإدراكية:

وهي المعوقات التي تتعلق بإدراك أو تصور للبيئة، وتحدث هذه المعوقات عندما يكون هناك خطأ في الإدراك أو ما يسمى بضيق الإدراك أو محدوديته، وتعني الصعوبة في عزل المشكلة الحقيقية ومعرفتها، وإضافة افتراضيات زائدة إلى المشكلة وعدم المقدرة على رؤية المشكلة من زوايا مختلفة.

- المعوقات الاجتماعية والثقافية:

وهي المعوقات التي تتمثل في التقاليد والأعراف وما يفرضه المجتمع أو جماعة معينة من توقعات أو أفكار أو رؤية للأشياء، والتي يلتزم بها أفراد المجتمع حرصاً على انسجامهم واندماجهم في جماعاتهم.

- المعوقات التنظيمية:

وهي المعوقات التي تتمثل فيما تفرضه المنظمة في صورة رسمية، كاللوائح والتعليمات والتوجيهات، أو في صورة غير رسمية، مثل الإرشادات والنصائح والضغط، بحيث كلما كثرت هذه المعوقات ضاقت دائرة الإبداع.

- المعوقات النفسية والعاطفية:

تظهر بشكل واضح هذه المعوقات عندما تطرأ على الفرد أفكار جديدة ولكنه يطردها أو لا يتابعها، خوفاً من الفشل أو انتقاد الآخرين أو الخوف من نتائجها.

- المعوقات البيئية:

ذكر الأزهرى (2009م: 33) العديد من المعوقات البيئية والتي تعيق الإبداع ومنها:

- فقر المناخ التنظيمي: حيث يكون التركيز فيه على الأمور غير الجوهرية، وقلة الدعم والاتصالات، والتوزيع غير العادل للمكافآت، والقيود ونقص الحرية.
- سوء إدارة المشروع: ويشمل سوء التنظيم والتخطيط، ووجود أهداف غير واضحة.
- التقييم والضغط: ويشمل وجود تقييم غير ملائم وإجراءات تغذية راجعة سيئة.
- مصادر غير كافية: وتعني قلة التسهيلات والأدوات والمعلومات الضرورية.
- ضغط الوقت: وتعني وجود وقت غير كافٍ ينعكس أو يؤثر على الموظف في بحثه عن موضوع جديد.
- التركيز على الحالة الوظيفية: معارضة التغيير وعدم الرغبة في أخذ الفرص، وعدم تقبل الاختلاف في الأفكار.

تطوير بيئة العمل لزيادة الإبداع الوظيفي:

يرى بن حمو (2022م) أن تطوير بيئة العمل يعمل على زيادة الإبداع الوظيفي من خلال:

- من الضروري أن يختار قسم الموارد البشرية بعناية فريق عمل وموظفين لديهم خبرة بالإضافة إلى موظفين لديهم القدرة على التعاون لتحمل الضغط وأخذ الالتزامات على محمل الجد بحيث يجب تدريب عدد من الموظفين الجدد وتزويدهم بالمهارات اللازمة الأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة عالية، مع التأكيد على ضرورة التعاون مع رؤسائهم.

• القضاء على نقاط الضعف، بل تقوية نقاط القوة لفريق العمل لتجنب الوقوع في فخ السلبية والتأثير على الأداء العام يعد الاهتمام بمكان العمل أحد العوامل المحفزة المهمة لتحقيق الإنجاز، لذلك يجب أن تكون هناك إضاءة مناسبة وديكور جيد وألوان مريحة يجب مراعاتها. وهو ما ينعكس في نفسية الموظفين وشعورهم بالانتماء إلى الشركة. يوفر الموقع المناسب وسائل اتصال موثوقة وأدوات تكنولوجية حديثة. من أجل تحسين التواصل بين الموظفين.

• صياغة التعليمات والتعليمات بطريقة جذابة مع تجنب الكلمات الحادة والغامضة التي قد ال يفهمها البعض. وحاول تجنب استخدام لغة التهديد أو التخويف. بهذه الطريقة يمكنك التخلص من غضب الموظفين.

• تعيين مهام مختلفة بطريقة تتوافق مع قدرات ومهارات الموظفين.

• المرونة والتفاعل النشط من أهم الأمور التي يجب على إدارة الموارد البشرية مراعاتها، بشرط أن يفضل صاحب العمل ظروف فريق العمل، والحرف حسب طبيعته البشرية، ويضمن مشاركتهم في شيء يعزز ترابط علاقاتهم الاجتماعية نشاط.

• رصد الحوافز والمكافآت من الضروري النظر إلى موظفي المنظمة من حيث وضع نظام للحوافز والمكافآت.

• تشجيع الموظفين على الانخراط في الأنشطة الترفيهية، مثل التمارين أو العمل الذي يمكن أن يقوي الروابط بينهم؛ نظراً لتأثيره الإيجابي على جو العمل بأكمله، كما أنه يعيد الطاقة، فإنه يخفف الضغط الإجهاد.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

دراسة وسوف (2023م) بعنوان " ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في فنادق الثلاث والأربع نجوم في مدينة طرطوس" تركزت هذه الدراسة على دراسة ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري، وتشرح الباحثة كلا المصطلحين ضغوط بيئة العمل والإبداع الإداري والتعرف على العلاقة بينهما في فنادق الدراسة، وكل من إجابات المبحوثين حول ضغوط بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري، ترجع إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، المسمى الوظيفي، الأجر الشهري). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي التي تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وشمل مجتمع البحث فنادق الثلاث والأربع نجوم في مدينة طرطوس والبالغ عددها (7) فنادق، أما عينة البحث فهي عينة من العاملين في المستويات الإدارية العليا في هذه الفنادق بطريقة عشوائية، تم توزيع الاستبانة أداة البحث عليهم، وأعيد منها (45) استبانة كاملة صالحة للتحليل الإحصائي. وأهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها: يوجد أثر عكسي لصراع الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لغموض الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لعبء الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويعد بعد صراع الدور أكثر الأبعاد تأثيراً في مستوى الإبداع الإداري.

دراسة حسين(2023م) بعنوان"، دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية لعينة من عاملي بعض مراكز التسويق في مدينة السلمانية" تركز هذه الدراسة على دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، يهدف البحث أولاً لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، وثانياً معرفة تصورات أفراد عينة الدراسة عن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين، وأخيراً معرفة العوامل الأكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، وتدور أسئلة الدراسة حول مدى مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟ وما هو موقف أفراد عينة الدراسة من العوامل التي تؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي؟

ولذلك العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث؟ وتحاول الدراسة الإجابة على هذه الأسئلة من خلال تنفيذ الخطوات والإجراءات الميدانية، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، استعملت فيها منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة، وتم اختيار عينة غير احتمالية مقصودة تكون من (100) مفردة من العاملين والعاملات في مراكز التسوق في مدينة السلیمانية بطريقة المسح الاجتماعي، كما استخدم الباحث مقياس (ليكرت الخماسي) لقياس مدى الرضا الوظيفي واعتمد على برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل فقرات المقياس ومناقشة أهداف الدراسة بطريقة علمية مبنية على الإحصاء الوصفي. وأظهرت نتائج الدراسة أن العاملين لديهم حرية في إبداء آرائهم في العمل والشعور بالمتعة في تنفيذها، مما يدل على وجود الرضا لدى العاملين عن وظائفهم وأعمالهم، أما فيما يتعلق بموقف أفراد العينة تجاه العوامل التي تؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي أظهرت النتائج بأن هناك تصور أو منظور إيجابي لدى العمال عن وظائفهم، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود تبادل للآراء والمقترحات بين العمال ورؤسائهم في العمل، ومكافأة العمال من قبل الرؤساء الإداريين والتي تعد من أهم العوامل التي تؤثر على موقف أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لديهم.

دراسة بن حمور (2022م) بعنوان " علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس " لقد أصبح الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تطوير الإبداع الإداري من بين أهم أولويات المؤسسات الرائدة في السوق. الهدف من وراء هذا البحث هو توضيح أهمية بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية موبليس بشار فرع 24. لهذا حاول البحث الإجابة على الإشكالية الآتية ما أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري للموظفين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي لتبيان أثر بيئة العمل بأبعادها وهي: الاتصال، ظروف العمل، التكنولوجيا المستخدمة، العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية موبليس بشار فرع 24. وأثبتت نتائج الدراسة

الميدانية التي شملت عينة مقدرة ب 63 مفردة من عمال المديرية صحة الفرضية الرئيسية والمتمثلة في أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري.

دراسة الغامدي (2022م) بعنوان " أثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين: دراسة تطبيقية لمدينة الملك عبد العزيز الطبية بجدة" هدفت الدراسة إلى التعرف أثر المناخ التنظيمي وذلك في ضوء المتغيرات والتي هي أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار، نظام الحوافز، التدريب والتطوير) في الإبداع لدى العاملين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات والمعلومات اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة من خلال استبانة. وأستند الباحث إلى استخدام منهج الأسلوب الوصفي إلى جانب منهج الأسلوب التحليلي الذي يوضح أثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين في مدينة الملك عبد العزيز الطبية، الشؤون الصحية بوزارة الحرس الوطني بجدة. وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع وكل من أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي- نمط القيادة- المشاركة في اتخاذ القرارات- نظام الحوافز، التدريب والتطوير)، وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها زيادة الاهتمام بالموارد البشرية في المنظمة محل الدراسة وتركيز على عملية تدريبهم وإعطائها أهمية قصوى والعمل على تحليل احتياجاتهم التدريبية وتبني البرامج التدريبية التي تنمي مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية.

دراسة أبوزيد (2021م) بعنوان " تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. والبالغ عددهم (2100) موظفاً، وتكونت عينة الدراسة من (340) موظفاً وموظفة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وقد تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل الانحدار المتعدد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات بيئة العمل بلغ

(3.92) بدرجة مرتفعة، كما أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات الإبداع الإداري بلغ (3.98) وجاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ووجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري). وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.

دراسة الذبيبات (2020م) بعنوان " أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على عينة الدراسة (280) مفردة خضع للدراسة (246) مفردة؛ أي ما نسبته (87.9%)، وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- 1- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة. 2- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لمستوى الإبداع الوظيفي كانت مرتفعة. 3- وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الإبداع الإداري، حيث تفسر ما مقداره (56.4%) من التباين في الإبداع الوظيفي. وتوصي الدراسة بضرورة قيام مؤسسة الموانئ بأخذ دورها في الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الداخلية، وذلك من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والحوافز الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية، من خلال الاهتمام بوضع برامج تأهيلية للأفراد العاملين في المؤسسة من أجل تدريبهم على ثقافة الإبداع فهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.

دراسة حمدان (2016م) بعنوان " العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعات الأردنية" هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعة الهاشمية، والكشف عن ما إذا كان يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تصور الأكاديميين الإداريين لبيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الكلية، المسمى الوظيفي، الخبرة الأكاديمية، الخبرة الإدارية). وتكون مجتمع الدراسة من كافة الأكاديميين الإداريين في الجامعة الهاشمية من (عميد، ونائب عميد، ومساعد عميد، ورئيس قسم، ومدير، والبالغ عددهم (106) أكاديمي إداري في الجامعة الهاشمية، أما عينة الدراسة فشملت كافة أفراد مجتمع الدراسة، وطبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2015/ 2016، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وللحصول على البيانات التي تتعلق بالدراسة، وتم بناء أداة دراسة تكونت من ثلاثة أجزاء: الأول شمل على العوامل الوسيطة المكونة من أربع متغيرات: الكلية، المسمى الوظيفي، الخبرة الأكاديمية، الخبرة الإدارية. والثاني يقيس تصورات الأكاديميين الإداريين عن بيئة العمل وتكون من أربع مجالات و(29) فقرة، والثالث يقيس مستوى الإبداع الإداري تكون من (27) فقرة تم توزيعها على عينة الدراسة بعد التأكد من صدقها من خلال عرضها على لجنة المحكمين، وثباتها عبر إجراء اختبار الاتساق الداخلي لفقراتها بحساب معامل كرونباخ ألفا. وتم تحليل البيانات من خلال استخدام برمجية الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن درجة تصورات الأكاديميين الإداريين لبيئة العمل في الجامعة الهاشمية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.61)، وجاء ترتيب المجالات على التوالي (الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، ظروف العمل، الحوافز والمكافآت). إن مستوى الإبداع الإداري لدى الأكاديميين الإداريين جاء مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.18). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تصورات الأكاديميين الإداريين لبيئة العمل تعزى لمتغيرات (الكلية، المسمى الوظيفي، الخبرة الأكاديمية، الخبرة الإدارية)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة

الدراسة فيما يتعلق بمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الخبرة الأكاديمية، الخبرة الإدارية)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات العلمية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لصالح رئيس القسم ونائب العميد، أن هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعة الهاشمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.43) وهي دالة إحصائية. وفي ضوء نتائج الدراسة، قدمت الدراسة عدد من التوصيات منها: العمل على إعادة تشكيل بيئة عمل بشكل تكون داعمة ومحفزة للأكاديميين الإداريين وبالتالي الشعور بالرضا وبذل مزيدا من الجهد والعطاء مما يؤثر إيجابا في مستوى إبداعهم الإداري.

- التركيز على الإبداع الإداري باعتباره حاجة ملحة وضرورة ماسة للجامعات.
- ضرورة إجراء دراسات مماثلة لهذه الدراسة للوقوف على واقع الإبداع الإداري للأكاديميين الإداريين في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة.
- التوسع في الدورات التدريبية المقدمة للقيادات الإدارية بالجامعة الهاشمية لتطوير أدائهم والاستفادة من خبراتهم وإبداعات المتميزين منهم من خلال تبني إقامة الندوات والمحاضرات وحلقات وورش العمل من قبل المسؤولين عن عمليات التدريب بالجامعة لزيادة مستوى تأهيل القيادات الإدارية نحو ممارسة الإبداع الإداري.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

- نوع الدراسة
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- الأساليب الإحصائية للدراسة

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

3-1 نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية لأنها تهتم بأثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في مجموعة من خمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

3-2 منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بناء على طبيعة الدراسة الحالية، ومن أجل تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها، والتحقق من فروضها، حيث إن المنهج الوصفي بحسب ما أورد كل من صابر وخفاجة (2002م، ص87)، وكما ذكر محجوب (2005م، ص234) يقوم على جمع البيانات، وتصنيفها، وتبويبها، وتحليلها بطريقة مناسبة، بالإضافة إلى تفسير النتائج للوصول إلى النتائج العامة بشأن ظاهرة الدراسة، بالإضافة إلى كون التحليل الوصفي يقوم على التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين متغيرات الدراسة.

3-3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عدد 50 من الموظفين من خمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

3-3-1 عينة الدراسة:

اعتمد الباحث في اختيار عينة الدراسة على أسلوب المعاينة، وبالتالي ستتكون عينة الدراسة من (50) موظف من الموظفين من خمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

وصف أفراد مجتمع الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة ولوصف أفراد مجتمع الدراسة استخدم الباحث التكرارات (ك)، النسب المئوية (%)، وقد صنف الباحث أفراد مجتمع الدراسة من حيث: (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، فضلاً عن ذلك فإنها تعكس لنا الخلفية العلمية لأفراد مجتمع، وسوف يتم عرض ذلك في الجداول التالية:

1- العمر:

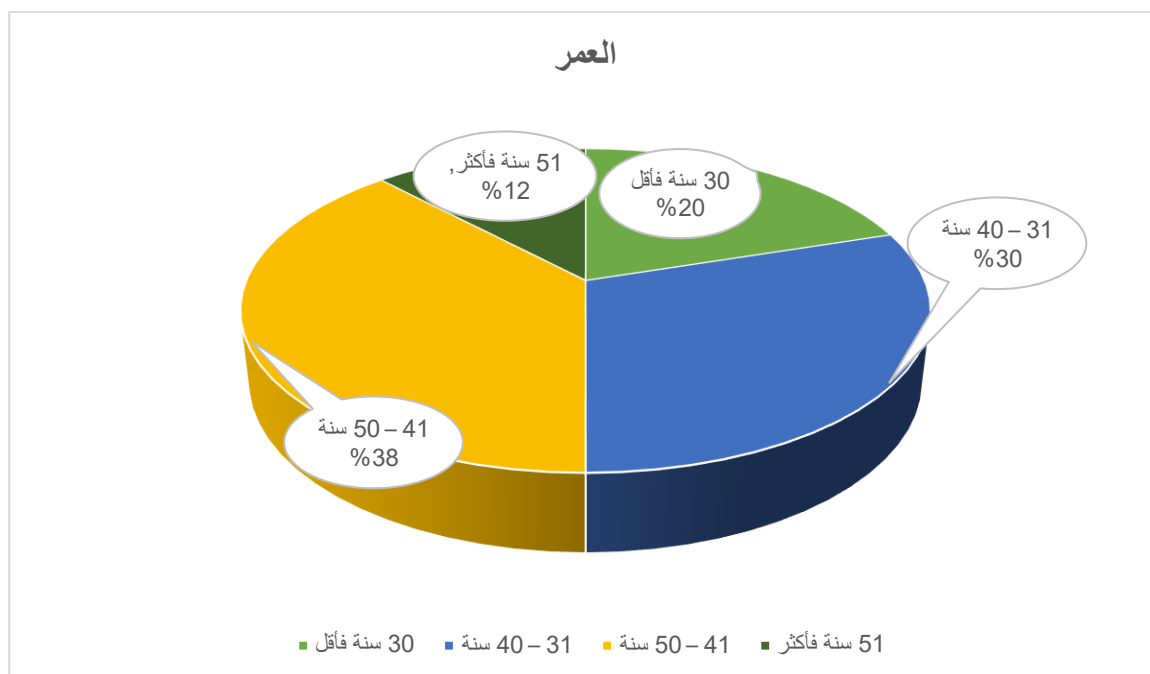
جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
30 سنة فأقل	10	20.0
31 – 40 سنة	15	30.0
41 – 50 سنة	19	38.0
51 سنة فأكثر	6	12.0
المجموع	50	100.0

يتبين من الجدول السابق الخاص بتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير العمر، أن (10) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة اعمارهم (30 سنة فأقل)، ويمثلون ما نسبته (20.0 %) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأيضاً وجد أن (15) من أفراد الدراسة اعمارهم (31 – 40 سنة)، ويمثلون ما نسبته (30.0 %) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأيضاً وجد أن (19) من أفراد الدراسة اعمارهم (41 – 50 سنة)، ويمثلون ما نسبته (38.0 %) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأخيراً وجد أن (6) من أفراد الدراسة اعمارهم (51 سنة فأكثر)، ويمثلون ما نسبته (12.0 %) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وهذه النتيجة تدل على تنوع الأعمار لدى أفراد الدراسة، وهذا يخدم أهداف الدراسة وذلك للحصول على استجابات دقيقة وعلمية حول مشكلة

الدراسة، مما يساعد في التوصل إلى أفضل التوصيات والمقترحات، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير العمر:

شكل (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير العمر



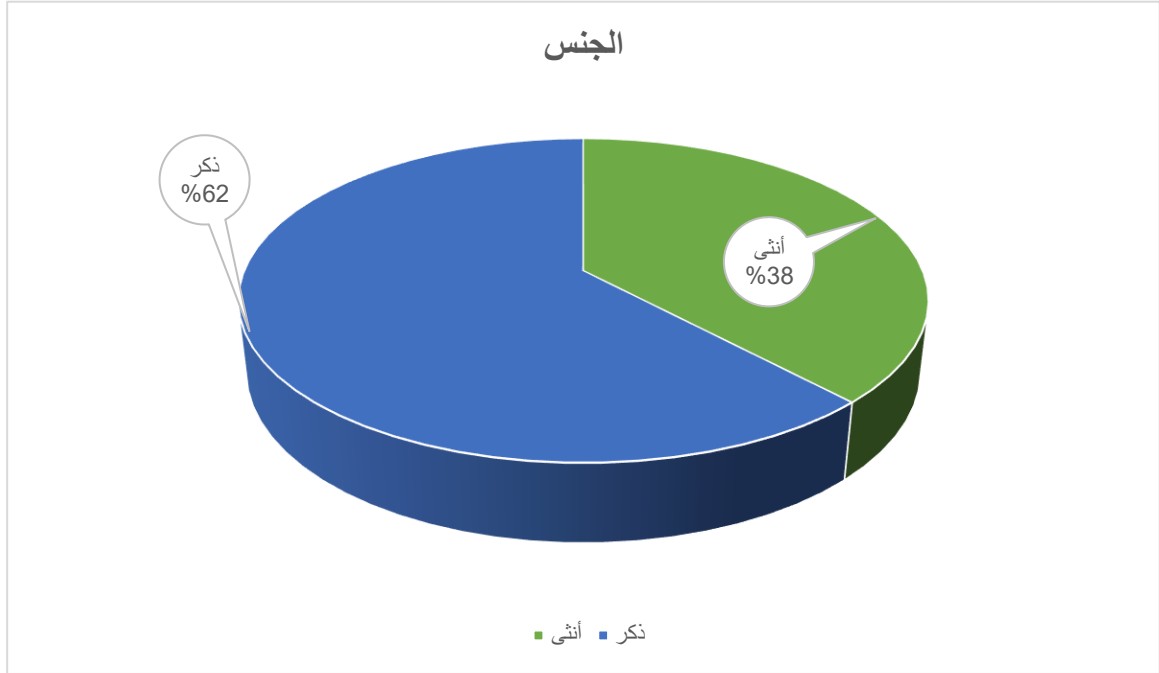
2- الجنس :

جدول (2) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
أنثى	19	38.0
ذكر	31	62.0
المجموع	50	100.0

يتبين من الجدول السابق الخاص بتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، أن أفراد الدراسة بتكرار (19) هم (إناث) ويمثلون ما نسبته (38.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأيضاً وجد أن (31) من أفراد الدراسة هم (ذكور)، ويمثلون ما نسبته (62.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وهذه النتيجة تدل على التنوع لدى أفراد الدراسة، وهذا يخدم أهداف الدراسة وذلك للحصول على استجابات دقيقة وعلمية حول مشكلة الدراسة، مما يساعد في التوصل إلى أفضل التوصيات والمقترحات، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

شكل (2) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس



3- المستوى التعليمي:

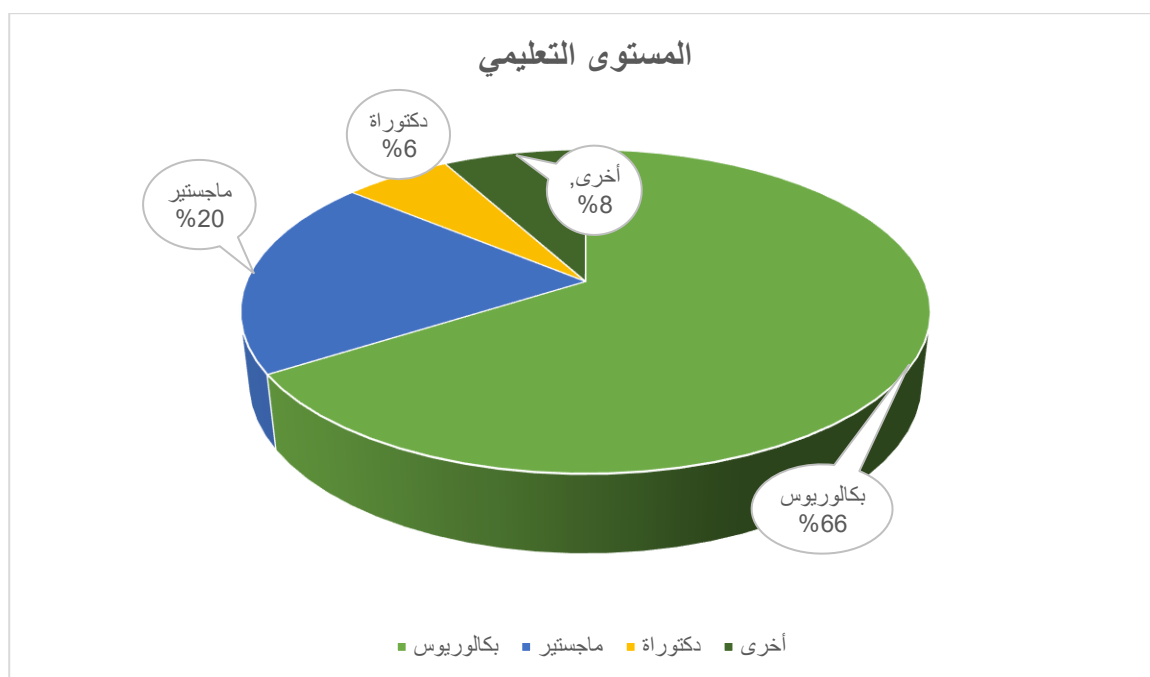
جدول (3) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
66.0	33	بكالوريوس
20.0	10	ماجستير
6.0	3	دكتورة
8.0	4	أخرى
100.0	50	المجموع

يتبين من الجدول السابق الخاص بتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، أن أفراد الدراسة بتكرار (33) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مؤهلهم (بكالوريوس)، ويمثلون ما نسبته (66.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأيضاً وجد أن (10) من أفراد الدراسة مؤهلهم (ماجستير)، ويمثلون ما نسبته (20.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأيضاً وجد أن (3) من أفراد الدراسة مؤهلهم (دكتورة)، ويمثلون ما نسبته (6.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأخيراً وجد أن (4) من أفراد الدراسة مؤهلهم (أخرى)، ويمثلون ما نسبته (8.0%)

من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وهذه النتيجة تدل على تنوع المستوى التعليمي لدى أفراد الدراسة، وهذا يخدم أهداف الدراسة وذلك للحصول على استجابات دقيقة وعلمية حول مشكلة الدراسة، مما يساعد في التوصل إلى أفضل التوصيات والمقترحات، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي:

شكل (3) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي



4 - الخبرة العملية:

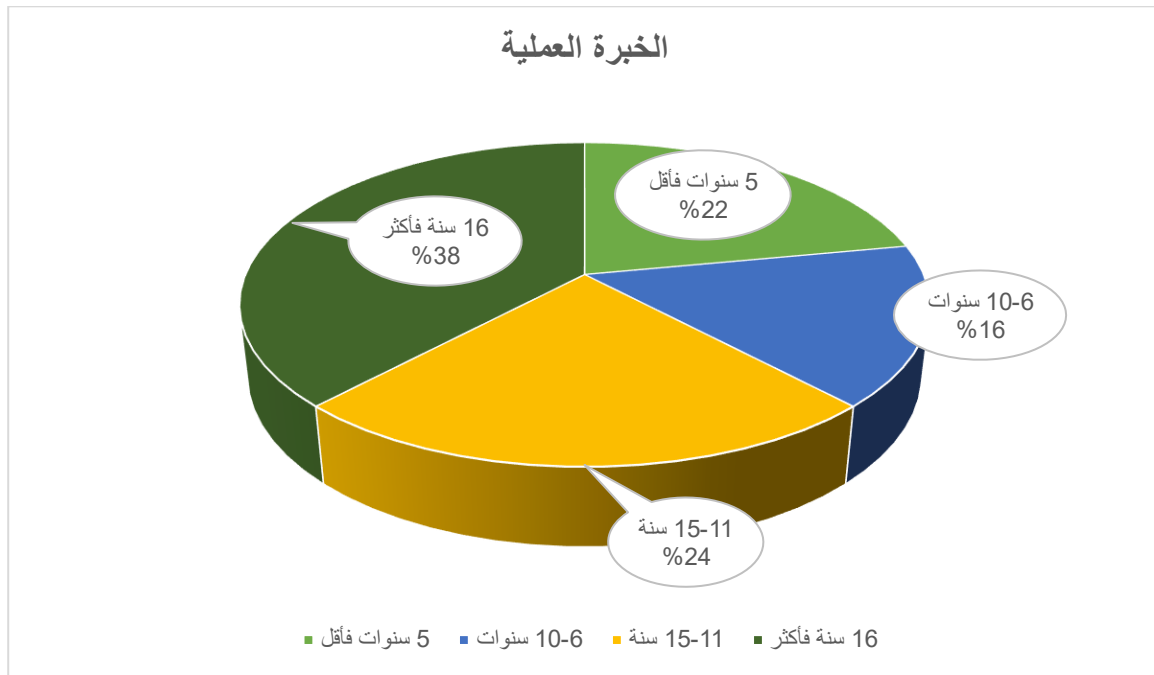
جدول (4) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة العملية

الخبرة العملية	التكرار	النسبة
5 سنوات فأقل	11	22.0
6-10 سنوات	8	16.0
11-15 سنة	12	24.0
16 سنة فأكثر	19	38.0
المجموع	50	100.0

يتبين من الجدول السابق الخاص بتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة العملية، أن أفراد الدراسة بتكرار (11) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة خبراتهم العملية (من 5 سنوات فأقل)، ويمثلون ما نسبته (22.0%) من إجمالي أفراد

مجتمع الدراسة، وأيضاً وجد أن (8) من أفراد الدراسة خبراتهم العملية (من 6-10 سنوات)، ويمثلون ما نسبته (16.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأيضاً وجد أن (12) من أفراد الدراسة خبراتهم العملية (من 11-15 سنة)، ويمثلون ما نسبته (24.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأخيراً وجد أن (19) من أفراد الدراسة خبراتهم العملية (16 سنة فأكثر)، ويمثلون ما نسبته (38.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وهذه النتيجة تدل على تنوع الخبرة العملية لدى أفراد الدراسة، وهذا يخدم أهداف الدراسة وذلك للحصول على استجابات دقيقة وعلمية حول مشكلة الدراسة، مما يساعد في التوصل إلى أفضل التوصيات والمقترحات، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة العملية:

شكل (4) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة العملية



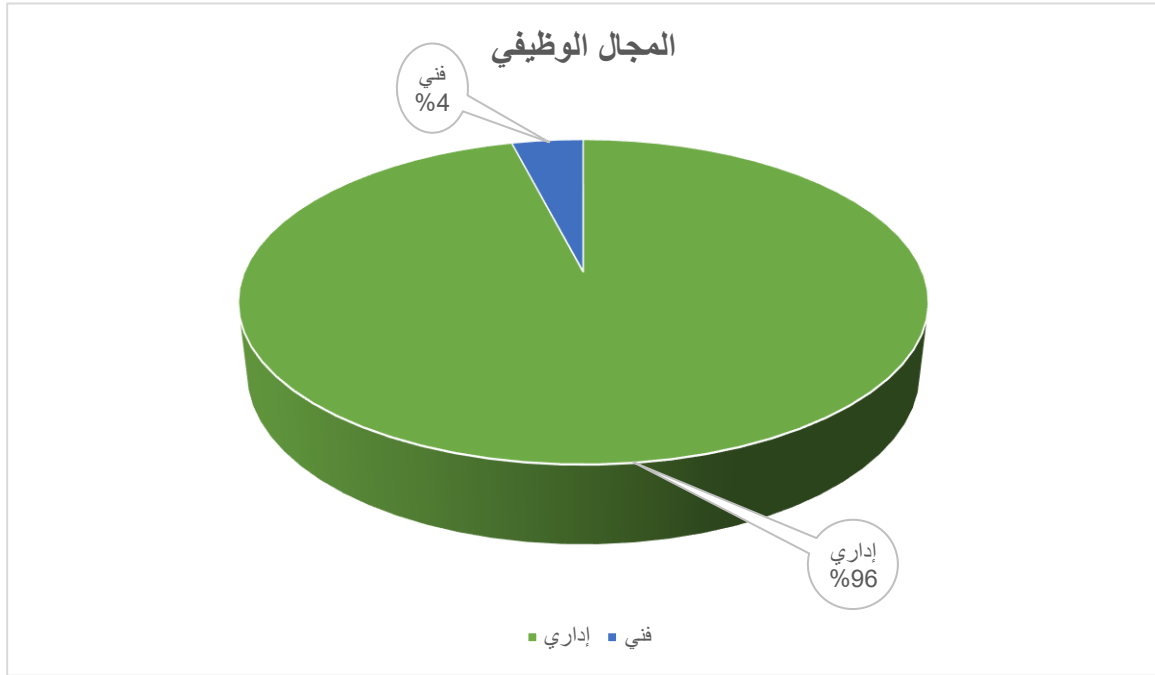
5- المجال الوظيفي:

جدول (5) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المجال الوظيفي

النسبة	التكرار	المجال الوظيفي
96.0	48	إداري
4.0	2	فني
100.0	50	المجموع

يتبين من الجدول السابق الخاص بتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المجال الوظيفي ، أن أفراد الدراسة بتكرار (48) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة وظائفهم (إدارية)، ويمثلون ما نسبته (96.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وأيضاً وجد أن (2) من أفراد الدراسة وظائفهم (فنية) ويمثلون ما نسبته (4.0%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وهذه النتيجة تدل على تنوع المجال الوظيفي لدى أفراد الدراسة، وهذا يخدم أهداف الدراسة وذلك للحصول على استجابات دقيقة وعلمية حول مشكلة الدراسة، مما يساعد في التوصل إلى أفضل التوصيات والمقترحات، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المجال الوظيفي :

شكل (5) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المجال الوظيفي



4-3 أداة الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات المراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، استخدم الباحث الاستبانة في هذه الدراسة، لكون الاستبانة تُستخدم لجمع حقائق ومعلومات عن موضوع معين (القحطاني وآخرون، 2012م، ص264)، وتعتبر الاستبانة "إحدى الطرق الشائعة للحصول على الحقائق، وجمع البيانات من الظروف

والأساليب القائمة بالفعل، وتعتمد على إعداد مجموعة من الأسئلة توزع على عدد كبير نسبياً من أفراد مجتمع الدراسة "(ديو بولد فان دالين، 2007م، ص395). وتمشياً مع ظروف هذه الدراسة وعلى المنهج المتبع فيها، وأهداف الدراسة وتساؤلاتها، والوقت المسموح لها والإمكانات المادية المتاحة، تم التوصل إلى إن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة".

3-5 بناء أداة الدراسة:

أ- بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك لكون الاستبانة وسيلة فعالة في التعرف على الآراء عندما تتوفر معرفة دقيقة بالمطلوب، وبكيفية قياس المتغيرات المرغوب دراستها، كما أكدت على ذلك (أبو علام، 2004م) حيث ذكرت أنها: "أحد الوسائل للحصول على البيانات والمعلومات مرتبطة بدافع معين، وهي أكثر صدقا وثباتاً، كما أنها مقننة من فرد لآخر، ويمكن ضمان سرية الاستجابات".

ب- اعتماد أداة الدراسة في صورتها النهائية:

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين هما:

الجزء الأول: يشمل المتغيرات المتعلقة بالبيانات الأولية لأفراد مجتمع الدراسة ممثلة في (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة العملية، المجال الوظيفي).

الجزء الثاني: تكون هذا الجزء من محورين:

- أ- المحور الأول: بيئة العمل، ويشتمل هذا المحور على (5) أبعاد وهم:
 - البعد الأول: الهيكل التنظيمي، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.
 - البعد الثاني: أنظمة وإجراءات العمل، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.
 - البعد الثالث: ظروف العمل الاجتماعية، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.

- البعد الرابع: بيئة العمل المادية، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.
- البعد الخامس: بيئة العمل النفسية، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.
- ب- المحور الثاني: الإبداع الوظيفي، ويشتمل هذا المحور على (4) أبعاد وهم:
 - البعد الأول: القدرات الإبداعية، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.
 - البعد الثاني: الرضا الوظيفي، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.
 - البعد الثالث: التدريب والتطوير، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.
 - البعد الرابع: المرونة في العمل، ويشتمل هذا البعد على (4) عبارات.

وقد راع الباحث في صياغة الاستبانة البساطة والسهولة قدر الإمكان، حتى تكون مفهومة للمبحوثين، وأن تكون درجات الاستجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي، حيث يقابل كل فقرة من فقرات محاور الدراسة قائمة تحمل الفقرات التالية (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، ولغرض المعالجة فقد أعطت الباحثة لكل استجابة على كل عبارة في كافة محاور الاستبانة قيمة محددة على النحو التالي (موافق بشدة) 5 درجات، (موافق) 4 درجات، (موافق إلى حد ما) 3 درجات، (غير موافق) درجتان، (غير موافق بشدة) درجة واحدة، وقد اعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت الخماسي لأنه يعطي المبحوث الحرية في تحديد موقفه ودرجة إيجابية أو سلبية هذا الموقف في كل عبارة.

3-6 صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني إلى أي درجة يقيس المقياس ما صمم لقياسه فعلاً (القحطاني وآخرون، 2012م، ص209)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها وأفرادها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001م، ص179). وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

الصدق الظاهري (الخارجي) للأداة:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه قام الباحث بعرضها في صورتها المبدئية على أعضاء هيئة التدريس، للتأكد من صدقها الظاهري وذلك لاستطلاع آراءهم حول مدى وضوح صياغة كل عبارة من عبارات الاستبانة، وتصحيح ما ينبغي تصحيحه منها، ومدى أهمية وملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى مناسبة كل عبارة لقياس ما وضعت لأجله، مع إضافة أو حذف ما يرون من عبارات في أي محور من المحاور؛ وعلى ضوء توجيهاتهم ومقترحاتهم قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفقوا عليها، وتعديل صياغة بعض الفقرات التي اقترحوا ضرورة إعادة صياغتها حتى تزداد الاستبانة وضوحاً وملائمة لقياس ما وضعت لأجله، وفي ضوء آراء المحكمين قام الباحث بأعداد أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية ومن ثم تطبيقها ميدانياً على المبحوثين.

أ. صدق الاتساق الداخلي للأداة (الصدق البنائي):

محور التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً على مجتمع الدراسة، ومحور تجميع الاستبانات قام الباحث بترميز وإدخال البيانات، من خلال جهاز الحاسوب، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ومن ثم قام بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وجاءت النتائج كالتالي:

صدق الاتساق الداخلي المحور الأول: بيئة العمل: ويشتمل هذا المحور على (5) أبعاد وهم

- البعد الأول: الهيكل التنظيمي:

جدول رقم (6) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الأول

الهيكل التنظيمي

العبارة	معامل الارتباط
1	.9450**
2	.9020**
3	.8110**
4	.8140**

**** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل**

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الأول (الهيكل التنظيمي) تراوحت ما بين (0.811) للعبارة الثالثة و (0.945) للعبارة الأولى، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

- البعد الثاني: أنظمة وإجراءات العمل:

جدول رقم (7) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الثاني

أنظمة وإجراءات العمل

العبارة	معامل الارتباط
1	.7840**
2	.7980**
3	.7410**
4	.2850**

**** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل**

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الثاني (أنظمة وإجراءات العمل) تراوحت ما بين (0.285) للعبارة الرابعة و (0.798) للعبارة الثانية، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

– البعد الثالث: ظروف العمل الاجتماعية:

جدول رقم (8) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الثالث

ظروف العمل الاجتماعية

العبارة	معامل الارتباط
1	.1820**
2	.6670**
3	.7580**
4	.8040**

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الثالث (ظروف العمل الاجتماعية) تراوحت ما بين (0.182) للعبارة الأولى و (0.804) للعبارة الرابعة، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

– البعد الرابع: بيئة العمل المادية:

جدول رقم (9) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الرابع بيئة

العمل المادية

العبارة	معامل الارتباط
1	.8590**
2	.8810**
3	.8490**
4	.7730**

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الرابع (بيئة العمل المادية) تراوحت ما بين (0.773) للعبارة الرابعة و (0.881) للعبارة الثانية، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

- البعد الخامس: بيئة العمل النفسية:

جدول رقم (10) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الخامس
بيئة العمل النفسية

العبارة	معامل الارتباط
1	.6680**
2	.9200**
3	.8150**
4	.8360**

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الخامس (بيئة العمل النفسية) تراوحت ما بين (0.668) للعبارة الأولى و (0.920) للعبارة الثانية، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

صدق الاتساق الداخلي المحور الثاني: الإبداع الوظيفي: ويشتمل هذا المحور على (4) أبعاد وهم:

- البعد الأول: القدرات الإبداعية:

جدول رقم (11) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الأول
القدرات الإبداعية

العبارة	معامل الارتباط
1	0.8500**
2	0.7730**
3	0.8190**
4	0.8490**

**** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل**

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الأول (القدرات الإبداعية) تراوحت ما بين (0.773) للعبارة الثانية و (0.850) للعبارة الأولى، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

- البعد الثاني : الرضا الوظيفي:

جدول رقم (12) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الثاني

الرضا الوظيفي

العبارة	معامل الارتباط
1	0.7880**
2	0.7440**
3	0.7890**
4	0.5770**

**** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل**

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الثاني (الرضا الوظيفي) تراوحت ما بين (0.577) للعبارة الرابعة و (0.789) للعبارة الثالثة، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

- البعد الثالث: التدريب والتطوير:

جدول رقم (13) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الثالث
التدريب والتطوير

العبارة	معامل الارتباط
1	0.8890**
2	0.9140**
3	0.8400**
4	0.7650**

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الثالث (التدريب والتطوير) تراوحت ما بين (0.765) للعبارة الرابعة و (0.914) للعبارة الثانية، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

- البعد الرابع: المرونة في العمل:

جدول رقم (14) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الرابع
المرونة في العمل

العبارة	معامل الارتباط
1	0.8150**
2	0.8920**
3	0.8790**
4	0.7630**

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الرابع (المرونة في العمل) تراوحت ما بين (0.763) للعبارة الرابعة و (0.892) للعبارة الثانية، وجميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات المقياس.

ثبات أداة الدراسة:

ثبات الأداة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (عساف، 1988م، ص430)، وقد قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) والجدول رقم (8) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وذلك كما يلي:

جدول رقم (15) "قيم معامل ألفا كرونباخ "لأداة الدراسة"

محاور الدراسة	محاور الاستبانة	عدد الفقرات	الثبات
المحور الأول	بيئة العمل	20	.923
البعد الأول	الهيكل التنظيمي	4	.887
البعد الثاني	أنظمة وإجراءات العمل	4	.495
البعد الثالث	ظروف العمل الاجتماعية	4	.358
البعد الرابع	بيئة العمل المادية	4	.862
البعد الخامس	بيئة العمل النفسية	4	.830
المحور الثاني	الإبداع الوظيفي	16	.929
البعد الأول	القدرات الإبداعية	4	.840
البعد الثاني	الرضا الوظيفي	4	.779
البعد الثالث	التدريب والتطوير	4	.874
البعد الرابع	المرونة في العمل	4	.856

محاور الدراسة	محاور الاستبانة	عدد الفقرات	الثبات
الثبات العام لأداة الدراسة		37	958.

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

– معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة مرتفعة حيث بلغ معامل الثبات للمحور الأول (0.923)، بينما بلغ معامل الثبات للمحور الثاني (0.929)، أما الثبات العام لأداة الدراسة فقد بلغ (0.958)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

3-7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

محور جمع بيانات الدراسة، قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب للتحليل الإحصائي، وتم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً مجتمعة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية (الترميز)، حيث أعطيت الإجابة على (موافق بشدة) 5 درجات، (موافق) 4 درجات، (موافق إلى حد ما) 3 درجات، (غير موافق) درجتان، (غير موافق بشدة) درجة واحدة، ومن ثم قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد الدراسة، حيث تم تحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، حيث تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5=0.8) محور ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

محور ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها الدراسة.

2. **المتوسط الحسابي الموزون(المرجح):** لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد مجتمع الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الرئيسية بحسب محاور الاستبيان، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

3. **المتوسط الحسابي:** لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

4. **تم استخدام الانحراف المعياري:** للتعرف على مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

5. **معامل الارتباط بيرسون:** لمعرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة والمحور الذي تنتمي إليه كل عبارة من عباراتها وبين الدرجة الكلية للاستبانة.

6. **معامل ألفا كرو نباخ:** لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

7. **تحليل الانحدار الخطي البسيط:** لاختبار تأثير المتغيرات على بعضها البعض.

8. **تحليل التباين:** وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

الفصل الرابع
عرض وتحليل بيانات الدراسة

الفصل الرابع

عرض وتحليل بيانات الدراسة

1-4 مقدمة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في مجموعة شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ولتحقيق هذا الهدف سعت الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

1. كيف تؤثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات؟
 2. ما هي العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية؟
 3. ما هو تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين؟
 4. كيف تؤثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين؟
- وتسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على أثر بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات.
2. معرفة العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية.
3. التعرف على تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين.
4. التعرف على كيف تؤثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين

وفيما يلي ما توصلت إليه الدراسة من نتائج في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها وفروضها:

أهم النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

(1) تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول والذي نص على الآتي: كيف تؤثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات؟

للتعرف على أثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدال التالي:

جدول رقم (16) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بأثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات

رقم العبارة	العبارة	التكرارات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق ق	موافق بشدة			
1	تمتاز بالوضوح و البساطة و الابتعاد عن الروتين والتعقيد	ك	-	6	9	21	14	3.86	.969	2
		%	-	12.0	18.0	42.0	28.0			
2	تمتاز بالمرونة لتحقيق أهداف المنظمة	ك	-	6	8	19	17	3.94	.998	1
		%	-	12.0	16.0	38.0	34.0			
3	تميل إلى الابتعاد عن المركزية والحرفية والتشدد	ك	1	7	8	18	16	3.82	1.101	3
		%	2.0	14.0	16.0	36.0	32.0			
4	هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والقوانين في منظمتي	ك	6	12	5	23	4	3.14	1.229	4
		%	12.0	24.0	10.0	46.0	8.0			
			المتوسط الحسابي العام					3.690	0.680 6	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- المتوسط الحسابي العام بلغ (3.690 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات.
- كما يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على البعد أنظمة و إجراءات العمل، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.14 إلى 3.94) وهذه المتوسطات تقع أغلبها في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير إلى درجة (موافق) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على جميع العبارات المتعلقة ببعد أنظمة و إجراءات العمل مما يوضح تجانس وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد. وعند ترتيب العبارات من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر افراد عينة الدراسة تبين أن العبارة (تمتاز بالمرونة لتحقيق أهداف المنظمة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة متوسط حسابي 3.94 وانحراف معياري 0.998. وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والقوانين في منظمتي) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي 3.14 وانحراف معياري 1.229 وبدرجة موافقة منخفضة .

(2) تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي نص على الآتي: ما

هي العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية؟

للتعرف على العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (17) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بالعناصر
الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية

رقم العبارة	العبارة	التكرارات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة			
1	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل	ك	-	4	3	26	17	4.12	849.	1
		%	-	8.0	6.0	52.0	34.0			
2	أبتعد عن تكرار مايفعله الآخرون في حل مشكلات العمل	ك	-	5	7	25	13	3.92	900.	4
		%	-	10.0	14.0	50.0	26.0			
3	أتمتع بالمهارة في النقاش و الحوار و أمتلك الحجة والقدرة على الاقتناع	ك	-	4	5	25	16	4.06	867.	2
		%	-	8.0	10.0	50.0	32.0			
4	أنجز مايسند غلي من أعمال بكفاءة عالية	ك	-	6	4	22	18	4.04	968.	3
		%	-	12.0	8.0	44.0	36.0			
المتوسط الحسابي العام								4.0350	.73715	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- المتوسط الحسابي العام بلغ (4.0350 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية.

– كما يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على بعد القدرات الإبداعية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.92 إلى 4.12) وهذه المتوسطات تقع أغلبها في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير إلى درجة (موافق) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على جميع العبارات المتعلقة ببعد القدرات الإبداعية مما يوضح تجانس وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد.

وعند ترتيب العبارات من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تبين أن العبارة (لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة متوسط حسابي 4.12 وانحراف معياري 0.849. وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (أبتعد عن تكرار مايفعله الآخرون في حل مشكلات العمل) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 0.900. وبدرجة موافقة مرتفعة.

(3) تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث والذي نص على الآتي: ما

هو تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين؟

للتعرف على أثر الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدال التالي:

جدول رقم (18) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بأثر الرضا

الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرارات والنسب	العبارة	رقم العبارة
			موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة			
1	962.	3.82	11	27	4	8	-	ك	راضي جداً عن أدائك الوظيفي في المؤسسة	1
			22.0	54.0	8.0	16.0	-	%		
4	1.000	2.98	2	16	13	17	2	ك	راضي جداً عن الأجر الذي تتقاضاه لعملك	2
			4.0	32.0	26.0	34.0	4.0	%		
3	1.267	3.16	9	15	3	21	2	ك	راضي جداً عن الدعم والتشجيع الذي تتلقاه في مؤسستك	3
			18.0	30.0	6.0	42.0	4.0	%		
2	1.033	3.44	7	21	9	13	-	ك	راضي جداً عن تصميم مكتبك وتوافر المعدات اللازمة	4
			14.0	42.0	18.0	26.0	-	%		
	.79426	3.4450	المتوسط الحسابي العام							

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- المتوسط الحسابي العام بلغ (3.4450 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي أن أفراد

مجتمع الدراسة موافقون على أثر الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين.

– كما يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على بعد الرضا الوظيفي، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.98 إلى 3.82) وهذه المتوسطات تقع أغلبها في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير إلى درجة (موافق) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على جميع العبارات المتعلقة ببعد الرضا الوظيفي مما يوضح تجانس وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد.

وعند ترتيب العبارات من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تبين أن العبارة (راضي جدًا عن أدائك الوظيفي في المؤسسة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة متوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري 0.962. وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (راضي جدًا عن الأجر الذي تتقاضاه لعملك) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي 2.98 وانحراف معياري 1.000 وبدرجة موافقة متوسطة .

4) تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع والذي نص على الآتي: كيف

تؤثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين؟

للتعرف على أثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (19) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بأثر

المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرارات والنسب	العبرة	رقم العبرة
			موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة			
1	1.040	3.98	18	21	3	8	-	ك	تقليل التوتر و الضغوط النفسية يعزز من قدرتي على الابتكار	1
			36.0	42.0	6.0	16.0	-	%		
2	1.095	3.84	16	20	4	10	-	ك	التواصل الفعال داخل فريقي يحفزني على الإبداع	2
			32.0	40.0	8.0	20.0	-	%		
3	1.291	3.74	20	12	4	13	1	ك	مرونة ساعات العمل في المؤسسة تساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية	3
			40.0	24.0	8.0	26.0	2.0	%		
4	1.121	3.74	16	15	9	10	-	ك	تتاح لي ساعات العمل عن بعد مما يعزز من	4
			32.0	30.0	18.0	20.0	-	%		

									إبداعي الوظيفي	
	95331.	3.8250	المتوسط الحسابي العام							

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- المتوسط الحسابي العام بلغ (3.8250 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين.
- كما يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على بعد المرونة في العمل، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.74 إلى 3.98) وهذه المتوسطات تقع أغلبها في الفئة بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على جميع العبارات المتعلقة ببعد المرونة في العمل مما يوضح تجانس وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد.

وعند ترتيب العبارات من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر افراد عينة الدراسة تبين أن العبارة (تقليل التوتر و الضغوط النفسية يعزز من قدرتي على الابتكار) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة متوسط حسابي 3.98 وانحراف معياري 1.040 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تتاح لي ساعات العمل عن بعد مما يعزز من إبداعي الوظيفي) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي 3.74 وانحراف معياري 1.121 وبدرجة موافقة مرتفعة .

أهم النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:

- نتائج الإجابة عن الفرض الرئيسي الذي ينص على " تؤثر بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

للإجابة عن هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط وجاء النتائج كما يلي:

قام الباحث بعمل الانحدار الخطي البسيط وحصل على النتائج التالية:

جدول (20) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

Regression Weights					
المتغيرات	الموظفين المقدرة β_i	الخطأ المعياري S.E.	قيمة الاختبار t-test	مستوى المعنوية P-Label	معامل التحديد R^2
الثابت	.283	.341	.831	.410	.688
بيئة العمل	.935	.091	10.295	.000	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة مستوى المعنوية لهذا المتغير اقل من (0.05) وهذا يدل على ان هذا المتغير (بيئة العمل) معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي).

- اشارة معامل الانحدار موجب، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي) أي أن هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي.

- قيمة الخطأ المعياري للمتغير أقل من (50%) مما يدل على انخفاض التباين بالنسبة لهذا النموذج.

- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.688) أي أن المتغير المستقل (بيئة العمل) يفسر (68.8%) من التغير الكلي في المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج. أي أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (بيئة العمل) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الرئيسي للدراسة.

1) نتائج الإجابة عن الفرض الفرعي الأول الذي ينص على " يؤثر وضوح الهيكل التنظيمي على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الشركات الخمسة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

للإجابة عن هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط وجاء النتائج كما يلي:
قام الباحث بعمل الانحدار الخطي البسيط وحصل على النتائج التالية:

جدول (21) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير وضوح الهيكل التنظيمي على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

Regression Weights					
المتغيرات	الموظفين المقدره β_i	الخطأ المعياري S.E.	قيمة الاختبار t-test	مستوى المعنوية P-Label	معامل التحديد R^2
الثابت	1.372	.402	3.414	.000	.429
وضوح الهيكل التنظيمي	.605	.101	6.004	.000	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة مستوى المعنوية لهذا المتغير اقل من (0.05) وهذا يدل على ان هذا المتغير (وضوح الهيكل التنظيمي) معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي).
- اشارة معامل الانحدار موجب، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين المتغير المستقل (وضوح الهيكل التنظيمي) والمتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي) أي ان هناك تأثير إيجابي لوضوح الهيكل التنظيمي على مستوى الإبداع الوظيفي.
- قيمة الخطأ المعياري للمتغير أقل من (50%) مما يدل على انخفاض التباين بالنسبة لهذا النموذج.
- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.429) أي أن المتغير المستقل (وضوح الهيكل التنظيمي) يفسر (42.9%) من التغير الكلي في المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.
- أي أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (وضوح الهيكل التنظيمي) علي المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الأول للدراسة

(2) نتائج الإجابة عن الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على " تؤثر ظروف

العمل الاجتماعية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات

في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

للإجابة عن هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط وجاء النتائج كما يلي:

قام الباحث بعمل الانحدار الخطي البسيط وحصل على النتائج التالية:

جدول (22) نموذج الانحدار الخطى البسيط لتأثير ظروف العمل الاجتماعية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

Regression Weights					
المتغيرات	الموظفين المقدرة β_i	الخطأ المعياري S.E.	قيمة الاختبار t-test	مستوى المعنوية P-Label	معامل التحديد R^2
الثابت	.681	.460	1.479	.146	.485
ظروف العمل الاجتماعية	.844	.125	6.728	.000	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة مستوى المعنوية لهذا المتغير اقل من (0.05) وهذا يدل على ان هذا المتغير (ظروف العمل الاجتماعية) معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي).
- اشارة معامل الانحدار موجب، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين المتغير المستقل (ظروف العمل الاجتماعية) والمتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي) أي ان هناك تأثير إيجابي لظروف العمل الاجتماعية على مستوى الإبداع الوظيفي.
- قيمة الخطأ المعياري للمتغير أقل من (50%) مما يدل على انخفاض التباين بالنسبة لهذا النموذج.
- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.485) أي أن المتغير المستقل (ظروف العمل الاجتماعية) يفسر (48.5%) من التغير الكلي في المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

- أي أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (ظروف العمل الاجتماعية) علي المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الثاني للدراسة.

(3) نتائج الإجابة عن الفرض الفرعي الثالث الذي ينص على " تؤثر بيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

للإجابة عن هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط وجاء النتائج كما يلي:
قام الباحث بعمل الانحدار الخطي البسيط وحصل على النتائج التالية:

جدول (23) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير بيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

Regression Weights					
المتغيرات	الموظفين المقدرة β_i	الخطأ المعياري S.E.	قيمة الاختبار t-test	مستوى المعنوية P-Label	معامل التحديد R^2
الثابت	1.113	.262	4.242	.000	.687
بيئة العمل المادية	.711	.069	10.260	.000	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة مستوى المعنوية لهذا المتغير اقل من (0.05) وهذا يدل على ان هذا المتغير (بيئة العمل المادية) معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي).
- اشارة معامل الانحدار موجب، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين المتغير المستقل (بيئة العمل المادية) والمتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي) أي أن هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الوظيفي.

- قيمة الخطأ المعياري للمتغير أقل من (50%) مما يدل على انخفاض التباين بالنسبة لهذا النموذج.

- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.687) أي أن المتغير المستقل (بيئة العمل المادية) يفسر (68.7%) من التغير الكلي في المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

أي أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (بيئة العمل المادية) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الثالث للدراسة.

(4) نتائج الإجابة عن الفرض الفرعي الرابع الذي ينص على "تؤثر بيئة العمل النفسية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

للإجابة عن هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط وجاء النتائج كما يلي:
قام الباحث بعمل الانحدار الخطي البسيط وحصل على النتائج التالية:

جدول (24) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير بيئة العمل النفسية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

Regression Weights					
المتغيرات	الموظفين المقدرة β_i	الخطأ المعياري S.E.	قيمة الاختبار t-test	مستوى المعنوية P-Label	معامل التحديد R^2
الثابت	1.777	.327	5.431	.000	.442
بيئة العمل النفسية	.549	.089	6.170	.000	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة مستوى المعنوية لهذا المتغير اقل من (0.05) وهذا يدل على ان هذا المتغير (بيئة العمل النفسية) معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي).
- اشارة معامل الانحدار موجب، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين المتغير المستقل (بيئة العمل النفسية) والمتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي) أي أن هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل النفسية على مستوى الإبداع الوظيفي.
- قيمة الخطأ المعياري للمتغير أقل من (50%) مما يدل على انخفاض التباين بالنسبة لهذا النموذج.
- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.442) أي أن المتغير المستقل (بيئة العمل النفسية) يفسر (44.2%) من التغير الكلي في المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.
- أي ان هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (بيئة العمل النفسية) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الرابع للدراسة.
- (5) نتائج الإجابة عن الفرض الفرعي الخامس الذي ينص على " يؤثر التدريب والتطوير على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"**
- للإجابة عن هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط وجاء النتائج كما يلي:
قام الباحث بعمل الانحدار الخطي البسيط وحصل على النتائج التالية:
- جدول (25) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتأثير التدريب والتطوير على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية**

Regression Weights					
المتغيرات	الموظفين المقدرة β_i	الخطأ المعياري S.E.	قيمة الاختبار t-test	مستوى المعنوية P-Label	معامل التحديد R^2
الثابت	1.121	.160	6.990	.000	.885
التدريب والتطوير	.720	.043	16.848	.000	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة مستوى المعنوية لهذا المتغير اقل من (0.05) وهذا يدل على ان هذا المتغير (التدريب والتطوير) معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي).
- اشارة معامل الانحدار موجب، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين المتغير المستقل (التدريب والتطوير) والمتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي) أي أن هناك تأثير إيجابي للتدريب والتطوير على مستوى الإبداع الوظيفي.
- قيمة الخطأ المعياري للمتغير أقل من (50%) مما يدل على انخفاض التباين بالنسبة لهذا النموذج.
- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.885) أي أن المتغير المستقل (التدريب والتطوير) يفسر (88.5%) من التغير الكلي في المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.
- أي أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (التدريب والتطوير) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الخامس للدراسة

(6) نتائج الإجابة عن الفرض الفرعى السادس والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية) "

للإجابة عن هذا الفرض تم استخدام اختبار (ANOVA) للمقارنة بين متوسطات العينة للتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات استجابات أفراد العينة لمستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية وفقاً لمتغير (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية) وجاء النتائج كما يلي:

جدول (26) الاختلاف في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)

المتغير الديموغرافي	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة F	Sig
الجنس	ذكر	31	3.8629	2.474	.122
	انثى	19	3.5197		
العمر	30 سنة فأقل	10	3.6438	.949	.425
	31 – 40 سنة	15	3.9625		
	41 – 50 سنة	19	3.5493		
	51 سنة فأكثر	6	3.8854		
المجال الوظيفي	إداري	48	3.7227	.198	.658
	فني	2	3.9688		
المؤهل العلمي	بكالوريوس	33	3.6705	.432	.731
	ماجستير	10	3.7375		
	دكتوراه	3	3.8958		
	أخرى	4	4.1094		
الخبرة العملية	5 سنوات	11	3.7670	.198	.658
	6-10 سنوات	8	3.3984		

		3.8125	12	11-15 سنة	
		3.8026	19	16 سنة فأكثر	

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

من الجدول السابق يتبين:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية) عند مستوى معنوية 0.05. وهو ما يجيب عن الفرض السادس للدراسة.

الفصل الخامس
خلاصة الدراسة وأبرز نتائجها وتوصياتها

الفصل الخامس

خلاصة الدراسة وأبرز نتائجها وتوصياتها

تمهيد

يشتمل هذا الفصل على ملخص الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت إليها، وأبرز التوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج.

أولاً: خلاصة الدراسة:

احتوت هذه الدراسة على خمسة فصول بالإضافة إلى المراجع والملاحق. وتناول **الفصل الأول** كمدخل للدراسة مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها، والتساؤلات التي تجيب عنها، وأهم المصطلحات التي استخدمها الباحث في دراسته. وتناول الباحث في هذا الفصل مفاهيم الدراسة وحدد هدف دراستها حيث يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة الحالية في

1. التعرف على أثر بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات ويتفرع منه الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على أثر بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات.

2. معرفة العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية.

3. التعرف على تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين.

4. التعرف على كيف تؤثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين

ولتحقيق هذه الأهداف سعت الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

1. كيف تؤثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات؟

2. ما هي العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية؟

3. ما هو تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين؟

4. كيف تؤثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين؟

أما **الفصل الثاني** فقد ناقش الإطار النظري للدراسة كما أشتمل على الدراسات السابقة للدراسة وقام الباحث بالتعقيب عليها.

وتناول **الفصل الثالث** منهجية الدراسة وإجراءاتها، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأوضح الباحث مجتمع الدراسة المستهدف، وبين الباحث في هذا الفصل كيفية إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، وأوضح الباحث محور ذلك إجراءات صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) بعرضها في صورتها الأولية على المشرف ومجموعة من المحكمين وفي ضوء آرائهم قام الباحث بتطبيق أداة دراسته، وحددت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

أما **الفصل الرابع** فقد تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة متناولاً الإجابة على أسئلتها ومناقشة نتائجها، وربطها بالدراسات السابقة.

وفي **الفصل الخامس** من هذه الدراسة قام الباحث بتلخيص الدراسة، وعرض أهم نتائجها، واقتراح أبرز توصياتها.

ثانياً: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

أهم النتائج المتعلقة بخصائص مجتمع الدراسة:

1. أظهرت النتائج أن (31) من الذكور ويمثلون ما نسبته (62.0%) من إجمالي، في حين وجد أن (19) من العينة أناث ويمثلون ما نسبته (38.0%) من إجمالي العام.

2. أظهرت النتائج أن (10) من العينة ويمثلون ما نسبته (20.0%) من إجمالي العينة أعمارهم (30 سنة فأقل)، في حين وجد أن (15) من العينة ويمثلون ما نسبته (30%) من إجمالي العينة أعمارهم (من 31 الى 40)، في حين وجد أن

(19) من العينة ويمثلون ما نسبته (38.0%) من إجمالي العينة أعمارهم (من 40 الى 50)، في حين وجد أن (6) من العينة ويمثلون ما نسبته (12.0%) من إجمالي العينة أعمارهم (51 سنة فأكثر).

3. كشفت النتائج أن (48) من العينة ويمثلون ما نسبته (96.0%) من إجمالي العينة مجالهم الوظيفي (إداري)، في حين وجد أن (2) من العينة ويمثلون ما نسبته (4.0%) من إجمالي العينة مجالهم الوظيفي (فني) .

4. كما أظهرت النتائج أن (33) من العينة ويمثلون ما نسبته (66.0%) من إجمالي العينة مؤهلهم (بكالوريوس)، في حين وجد أن (10) من العينة ويمثلون ما نسبته (20.0%) من إجمالي العينة مؤهلهم (ماجستير)، في حين وجد أن (3) من العينة ويمثلون ما نسبته (6.0%) من إجمالي العينة مؤهلهم (دكتورة)، في حين وجد أن (3) من العينة ويمثلون ما نسبته (6.0%) من إجمالي العينة ذات مؤهلات (أخرى) .

5. كما أظهرت النتائج أن (11) من العينة ويمثلون ما نسبته (22.0%) من إجمالي العينة خبرتهم العملية (5 سنوات فأقل)، في حين وجد أن (8) من العينة ويمثلون ما نسبته (16.0%) من إجمالي العينة خبرتهم العملية (6-10 سنوات)، في حين وجد أن (12) من العينة ويمثلون ما نسبته (24.0%) من إجمالي العينة خبرتهم العملية (11-15 سنة)، في حين وجد أن (19) من العينة ويمثلون ما نسبته (38.0%) من إجمالي العينة خبرتهم العملية (16 سنة فأكثر).

أهم النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

أهم النتائج المتعلقة بالتساؤل الاول والذي نص على الآتي: كيف تؤثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات؟

أوضحت النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات، بمتوسط حسابي بلغ (3.690 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي،

والتي تشير إلى درجة موافق، أي أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أثر أنظمة وإجراءات العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات. كما يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على البعد أنظمة و إجراءات العمل، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.14 إلى 3.94) وهذه المتوسطات تقع أغلبها في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير إلى درجة (موافق) على أداة الدراسة. واشتمل هذا البعد على 4 عبارات، وكانت هذه العبارات هي:

1. تمتاز بالوضوح والبساطة والابتعاد عن الروتين والتعقيد

2. تمتاز بالمرونة لتحقيق أهداف المنظمة

3. تميل إلى الابتعاد عن المركزية والحرفية والتشدد

4. هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والقوانين في منظمتي

أهم النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي نص على الآتي: ما هي العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية؟

أوضحت النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية، بمتوسط حسابي بلغ (4.0350 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على العناصر الرئيسية لتعزيز القدرات الإبداعية. كما يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على بعد القدرات الإبداعية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.92 إلى 4.12) وهذه المتوسطات تقع أغلبها في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير إلى درجة (موافق) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على جميع العبارات المتعلقة ببعد القدرات الإبداعية مما يوضح تجانس وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد، واشتمل هذا البعد على 4 عبارات، وكانت هذه العبارات هي :

1. لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل

2. أبتعد عن تكرار مايفعله الآخرون في حل مشكلات العمل

3. أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك الحجة والقدرة على الاقناع

4. أنجز مايسند علي من أعمال بكفاءة عالية

أهم النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث والذي نص على الآتي: ما هو تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين؟

أوضحت النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أثر الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين، بمتوسط حسابي بلغ (3.4450 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أثر الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع لدى الموظفين.

كما يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على بعد الرضا الوظيفي، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.98 إلى 3.82) وهذه المتوسطات تقع أغلبها في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير إلى درجة (موافق) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على جميع العبارات المتعلقة ببعد الرضا الوظيفي مما يوضح تجانس وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد، واشتمل هذا البعد على 4 عبارات، وكانت أهم هذه العبارات هي :

1. راضي جداً عن أدائك الوظيفي في المؤسسة

2. راضي جداً عن الأجر الذي تتقاضاه لعملك

3. راضي جداً عن الدعم والتشجيع الذي تتلقاه في مؤسستك

4. راضي جداً عن تصميم مكتبك وتوافر المعدات اللازمة

أهم النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع والذي نص على الآتي: كيف تؤثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين؟

أوضحت النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين، بمتوسط بلغ (3.8250 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أثر المرونة في العمل على الإبداع بين الموظفين. كما يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على بعد المرونة في العمل، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.74 إلى 3.98) وهذه المتوسطات تقع أغلبها في الفئة بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على جميع العبارات المتعلقة ببعد المرونة في العمل مما يوضح تجانس وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد، واشتمل هذا البعد على 4 عبارات، وكانت أهم هذه العبارات هي :

1. تقليل التوتر و الضغوط النفسية يعزز من قدرتي على الابتكار
2. التواصل الفعال داخل فريقتي يحفزني على الإبداع
3. مرونة ساعات العمل في المؤسسة تساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية
4. تتاح لي ساعات العمل عن بعد مما يعزز من إبداعي الوظيفي

أهم النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:

أهم النتائج المتعلقة بالفرض الرئيسي الذي ينص على " تؤثر بيئة العمل على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

أوضحت النتائج أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (بيئة العمل) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الرئيسي للدراسة.

أهم النتائج المتعلقة بالفرض الفرعى الأول الذي ينص على " يؤثر وضوح الهيكل التنظيمي على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

أوضحت النتائج أن هناك تأثير إيجابى ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (وضوح الهيكل التنظيمي) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الأول للدراسة.

أهم النتائج المتعلقة بالفرض الفرعى الثاني الذي ينص على " تؤثر ظروف العمل الاجتماعية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

أوضحت النتائج أن هناك تأثير إيجابى ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (ظروف العمل الاجتماعية) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الثاني للدراسة.

أهم النتائج المتعلقة بالفرض الفرعى الثالث الذي ينص على " تؤثر بيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

أوضحت النتائج أن هناك تأثير إيجابى ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (بيئة العمل المادية) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الثالث للدراسة.

أهم النتائج المتعلقة بالفرض الفرعى الرابع الذي ينص على " تؤثر بيئة العمل النفسية على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

أوضحت النتائج أن هناك تأثير إيجابى ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (بيئة العمل النفسية) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الرابع للدراسة.

أهم النتائج المتعلقة بالفرض الفرعي الخامس الذي ينص على " يؤثر التدريب والتطوير على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟"

أوضحت النتائج أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (التدريب والتطوير) على المتغير التابع (مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين) من وجهة نظر العاملين وهو ما يجيب عن الفرض الخامس للدراسة.

النتائج المتعلقة بالفرض الفرعي السادس والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفين الخمس شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)

أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية) عند مستوى معنوية 0.05. وهو ما يجيب عن الفرض السادس للدراسة.

ثالثاً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

1. توضيح طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه.
2. تحديد الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات.
3. تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق.
4. تشجيع القيادات العليا على الاتصال من أسفل إلى أعلى.
5. تنظيم اجتماعات دورية بين القيادات العليا والمستويات الدنيا.
6. مواكبة المؤسسة للتطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها.
7. توفير المؤسسة لظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.
8. تشجيع العمل الجماعي والتفاعل الإيجابي بين الموظفين .

قائمة المراجع

- أبو زيادة، زكي عبد المعطي، (2012) إدارة الوقت والجودة الشاملة وأثرهما في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في عينة من المصاريف التجارية الفلسطينية المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد 8 العدد 1.
- أبو زيد محمد خير وعليان، ربحي (2014)، إدارة الوقت لدى العاملين في المكتبات الجامعية الأردنية وأثرها في أدائهم الوظيفي، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد (1).
- أحمد، عبد الناصر محمد سيد (2021)، تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة، المجلة العربية للإدارة، المجلد 44، مصر.
- الأزهرى، محي الدين. (1993). الإدارة ودور المديرين أساسيات وسلوكيات، القاهرة: دار الفكر العربي.
- آل خليفة، فاطمة والربيعان، عصام. (2000). قياس إدراك المدراء للولاء والإبداع في العمل الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية - إدارة أعمال، مجلس النشر العلمي، 7 (1).
- بن حمور، نجا (2022م)، علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد (8)، العدد (1).
- بن درف، سماعين (2020م)، تقدير الذات في بيئة العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (1)، العدد (3).
- بوسماحة، نسمة (2018م)، علاقة القيادة الخادمة بالإبداع الإداري: دراسة ارتباطية على عينة من موظفي المؤسسات الاستشفائية العمومية بورقلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

- حسين، توانا فريدون (2023م)، دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية لعينة من عاملي بعض مراكز التسويق في مدينة السلیمانیة، مجلة الآداب، جامعة بغداد، العدد (146).
- حمدان، شذي نظام إسماعيل (2016م)، " العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- الدهان، أميمة (1992)، نظريات منظمة الأعمال، مطبعة الصفدي، عمان.
- الذيبات، هشام بركات محمود (2020م)، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- السعيد، مغربي (2022م)، بيئة العمل في المنظمات: دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، المجلد (5)، العدد (2).
- الشرمان، منيرة و جعافرة، صفا (2014)، درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، مجلد 20، مجلة المنارة للبحوث، الأردن.
- العبد القادر، عبدالرحمن عبدالمحسن (2005م)، دور بيئة العمل في نجاح الإدارة، مجلة الخدمة المدنية، العدد (322).
- عبدالرازق، فراس (2012م)، حماية بيئة العمل، مجلة آداب المستنصرية، العدد (59)
- العجلوني، كامل محمد (2018م)، أثر القيادة على التميز والتفكير الإبداعي في قطاع الصحة الأردني، دراسة لنيل درجة الدكتوراه بجامعة ام درمان الإسلامية، السودان.
- عكر، منى خالد (2020)، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد الحادي عشر.

- الغامدي، مشرف صالح مسلط (2022م)، الأثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين: دراسة تطبيقية لمدينة الملك عبد العزيز الطبية بجدة، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد (12)، العدد (3).
- القحطاني، عبدالعزيز بن عبدالله (2007م)، ثقافة الجودة في بيئة العمل، مجلة الخدمة المدنية، العدد (352).
- القريوتي، محمد (2008)، نظرية المنظمة والتنظيم، ط4 – عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- القيسي، هناء. (2010). الإدارة التربوية: مبادئ، نظريات، اتجاهات حديثة، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- ماهر، أحمد (2012) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية . القاهرة.
- المرئخ، مرفت خضر السيد (2004) تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة . رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية . غزة.
- المعاينة، علاء سعد الله محمود (2021م) ؟، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الاردن.
- نصير، طلال والعزاوي، نجم. (2011). أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، الملتقى الدولي الموسومي: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة للفترة 2011/5/ 19-18, جامعة سعد دحلب – البليدة – الجزائر.
- وسوف، لمي عبد اللطيف (2023م)، ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في فنادق الثلاث والأربع نجوم في مدينة طرطوس، مجلة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، المجلد (45)، العدد (22).

- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. Tavistock Publications.
- Hage, J., & Aiken, M. (1970). *Social Change in Complex Organizations*. Random House.
- Harvey, J. H., & Mills, J. (1971). Effect of a difficult opportunity to revoke a counterattitudinal action upon attitude change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22(2), 272-279.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley.02:35 PM
- Wilson, J. Q. (1966). *The Organizational Routine*. Basic Books.02:37 PM
- Zaltman, G., & Harlam, B. (1973). "Modeling mental images: A study of consumer decision making." *Journal of Marketing Research*, 10(4), 363-371.

الملاحق

- الاستبانة
- ملخص الدراسة باللغة العربية
- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
- الغلاف باللغة الإنجليزية

أولاً: الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخوة الفضلاء:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم مجموعة من الأسئلة تمثل استبانة لدراسة بحثية بعنوان:

أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي

دراسة وصفية في مجموعة شركات في مدينة الرياض - المملكة العربية السعودية

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة المشاريع من جامعة
ميدأوشن ،

لذا برجاء التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة المرفقة وذلك بإبداء الرأي بكل دقة وموضوعية
لكل عبارة من عبارات الاستبانة بما ترونه مناسباً، علماً بأن المعلومات المقدمة لن تُستخدم إلا
لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

الباحث

محمد أحمد الشريف

الاستبانة

أولاً – الخصائص الديمغرافية :

برجاء التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بدقة وذلك باختيار الإجابة المناسبة :

العمر :

☐ 30 سنة فأقل ☐ 31 – 40 سنة

☐ 41 – 50 سنة ☐ 51 سنة فأكثر

الجنس :

☐ ذكر ☐ أنثى

المستوى التعليمي :

☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراة

☐ أخرى

الخبرة العملية :

☐ 5 سنوات ☐ 6-10 سنوات ☐ 11-15 سنة ☐ 16

☐ سنة فأكثر

المجال الوظيفي :

☐ إداري ☐ فني

ثانيًا - إلى أي مدى توافق على العبارات التالية :

أرفض بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	الفقرة
1- بيئة العمل					
الهيكل التنظيمي					
					وضوح طبقات الهيكل التنظيمي و المفهوم الذي بني عليه
					وضوح الأدوار والمسؤوليات و الاختصاصات
					وضوح الجهة المسائلة
					تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق
أنظمة و إجراءات العمل					
					تمتاز بالوضوح و البساطة و الابتعاد عن الروتين والتعقيد
					تمتاز بالمرونة لتحقيق أهداف المنظمة
					تميل إلى الابتعاد عن المركزية والحرفية والتشدد
					هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والقوانين في منظمتي
ظروف العمل الاجتماعية					
					تتخذ القرارات الإدارية بشكل فردي بعيدا عن مشاركة الآخرين
					تشجع القيادات العليا على الاتصال من أسفل إلى أعلى
					تتوفر المعلومات للعاملين بالدقة الممكنة و بالوقت المناسب
					تنظم اجتماعات دورية بين القيادات العليا والمستويات الدنيا
بيئة العمل المادية					

ثانيًا - إلى أي مدى توافق على العبارات التالية :

					تواكب المؤسسة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها
					يشعر العاملون بالارتياح داخل مكان العمل
					يتلائم الأثاث مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون في المؤسسة
					يمتاز مكان العمل بتوفر إضاءة جيدة وتهوية مناسبة
بيئة العمل النفسية					
					توفر المؤسسة ظروف الأمن و السلامة لكافة العاملين
					يمتاز نظام المكافآت والحوافز بالفعالية
					تشجع المؤسسة العمل الجماعي والتفاعل الإيجابي بين الزملاء
					يفي الدخل وملحقاته حاجاتي الأساسية
أرفض بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	الفقرة
2- الإبداع الوظيفي					
القدرات الإبداعية					
					لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل
					أبتعد عن تكرار مايفعله الآخرون في حل مشكلات العمل
					أتمتع بالمهارة في النقاش و الحوار و أمتلك الحجة والقدرة على الإقناع
					أنجز مايسند إلي من أعمال بكفاءة عالية
الرضا الوظيفي					
					راضي جدًا عن أدائك الوظيفي في المؤسسة

ثانيًا - إلى أي مدى توافق على العبارات التالية :

					راضي جدًا عن الأجر الذي تتقاضاه لعملك
					راضي جدًا عن الدعم والتشجيع الذي تتلقاه في مؤسستك
					راضي جدًا عن تصميم مكتبك وتوافر المعدات اللازمة
التدريب و التطوير					
					برامج التدريب والتطوير المهيئة لي تزيد من مهاراتي الإبداعية
					أتاح لي التدريب تقديم أفكار وحلول جديدة في عملي
					تشجع الإدارة الموظف المبدع وتقوم بتطوير مهاراته
					اكتسبت خلال فترة توظيفي خبرات إضافية في مجالات شتى
المرونة في العمل					
					تقليل التوتر و الضغوط النفسية يعزز من قدرتي على الابتكار
					التواصل الفعال داخل فريقي يحفزني على الإبداع
					مرونة ساعات العمل في المؤسسة تساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية
					تتاح لي ساعات العمل عن بعد مما يعزز من إبداعي الوظيفي

شكرا لكم على حسن تعاونكم

<https://forms.gle/su4Pox1aUH197cTbA> : رابط الاستبانة:

ثانياً: ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم رؤى علمية وعملية تستند إلى بيانات وأدلة من واقع بيئات العمل المختلفة، بهدف تقديم توصيات تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل بما يعزز الإبداع، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بناء على طبيعة الدراسة الحالية، تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مجموعة شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، سوف يعتمد الباحث في اختيار عينة الدراسة على أسلوب المعاينة، وبالتالي ستتكون عينة الدراسة من (50) موظف من الموظفين في مجموعة شركات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المجال الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية) عند مستوى معنوية 0.05، وهو ما يجيب عن الفرض السادس للدراسة.

- أن البيئة المادية تلعب دوراً حيوياً في تعزيز الإبداع الوظيفي. توفير تصميمات مكتبية مريحة، إضاءة جيدة، تهوية مناسبة، التحكم في الضوضاء، وتوفير الأدوات التكنولوجية الحديثة يمكن أن يحسن من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتوليد أفكار جديدة. لذلك، ينبغي على المنظمات الاستثمار في تحسين بيئات العمل المادية لتعزيز الإبداع والإنتاجية بحيث تعتبر المهارات من المقومات الأساسية لإنجاز أي عمل، وتتنوع هذه المهارات تبعاً لدرجة صعوبة العمل، فالأعمال الصعبة تتطلب تمتع القائمين بها بعدد أكبر من المهارات، بينما لا تتطلب الأعمال البسيطة سوى مهارات محدودة.

وبناء على النتائج السابقة أوصى الباحث بما يلي:

1. توضيح طبقات الهيكل التنظيمي و المفهوم الذي بني عليه
2. تحديد الأدوار والمسؤوليات و الاختصاصات
3. تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق.

4.تشجيع القيادات العليا على الاتصال من أسفل إلى أعلى

5.تنظيم اجتماعات دورية بين القيادات العليا والمستويات الدنيا

Third: Summary of the study in English:

The current study aimed to provide scientific and practical insights based on data and evidence from the reality of different work environments, with the aim of providing recommendations that help institutions improve the work environment in a way that enhances creativity. The researcher used the descriptive approach, and based on the nature of the current study, the study population consisted of employees in a group Companies in the city of Riyadh, the Kingdom of Saudi Arabia. In selecting the study sample, the researcher will rely on the sampling method. Therefore, the study sample will consist of (50) employees in a group of companies in the city of Riyadh, the Kingdom of Saudi Arabia. The questionnaire was relied upon as a tool for the study, and the study reached results. next:

-There are no statistically significant differences between the responses of the study sample members with regard to the level of administrative creativity due to the variables (gender, age, career field, academic qualification, work experience) at a significance level of 0.05, which answers the sixth hypothesis of the study.

-The physical environment plays a vital role in enhancing career creativity. Providing comfortable office designs, good lighting,

adequate ventilation, noise control, and providing modern technological tools can improve employees' ability to think creatively and generate new ideas. Therefore, organizations should invest in improving physical work environments to enhance creativity and productivity, so that skills are considered one of the basic components for completing any work. These skills vary depending on the degree of difficulty of the work. Difficult jobs require that those who perform them have a greater number of skills, while simple jobs only require skills. Limited. Based on the previous results, the researcher recommended the following:

- 1- Clarifying the layers of the organizational structure and the concept on which it is built
- 2- Defining roles, responsibilities and competencies
- 3- Encouraging functional overlap and spreading team spirit.
- 4- Encouraging senior leadership to communicate from the bottom up
- 5- Organizing periodic meetings between senior leadership and lower levels

The impact of the work environment on job creativity

Survey study of a group of companies in the city of Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia

Researcher's name

Mohammed Ahmad Al-Sharif

221002555

Supervisor

Dr. Fayez Ali Jarad

Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed

Faculty member- Faculty of management- Midocean University

2024– Second Semester