



جامعة ميد أوشن
كلية الإدارة
قسم / إدارة المشاريع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة رسن
العربية لتقنية المعلومات بالرياض

The Impact of the Work Environment on Achieving Administrative Creativity: An Application on Rasan Arabian Company for Information Technology in Riyadh

أسم الطالب

ريناس جمال فقيه

الرقم الجامعي

2021205263

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثالث

الإهداء

إلى من كانوا سندي وعوني في رحلة حياتي
أولئك الذين حفزوني على النجاح والتقدم
بعد توفيق الله عز وجل

أهدي هذه الدراسة إلى عائلتي الغالية والمحبة
ملاذي في لحظات الضعف والحزن

وإلى الصدر الحنون الذي أوى همومي
والقلب الرقيق الذي أشفق على مرضي

إليكم أهدي هذا البحث بكل محبة وتقدير
الحمد لله تعالى على إتمام نعمته علي

الشكر والتقدير

من لا يشكر الناس لا يشكر الله الحمد لله على جود كرمه

ثم كل الشكر والتقدير لكل زملائي ومعلميني لمساعدتهم لي في رحلتي الاكاديمية، ولمن منحني شرف إنجاز هذا البحث وإتمامه، وشكراً لمن ساهم في توجيهي وتزويدي بالمعلومات والبيانات اللازمة

وكل الشكر والتقدير لعائلتي على مساهمتهم في إنجازاتي وتعليمي ومحبتهم وعلى جمع ما قدموه لي وها انا هنا الان أقدم لكم هذا البحث المتواضع بين ايديكم وأتمنى ان يساهم في التطوير والابتكار

جدول المحتويات

4	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
5	1.1. المقدمة:
7	1.2. مشكلة الدراسة.....
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
8	1.3. أهمية الدراسة.....
8	1.3.1. على المستوى النظري:
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
9	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. منهجية الدراسة.....
12	1.9. الدراسة الميدانية.....
12	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
15	2.1. المقدمة:
16	2.2. المتغير المستقل.....
22	2.3. المتغير التابع.....
26	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
28	2.5. الخاتمة.....
31	3 الفصل الثالث: منهجية البحث.....
32	3.1. المقدمة.....
32	3.2. التعريفات الإجرائية.....
33	3.3. تصميم البحث.....

34.....	3.4 مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات
35.....	3.5 طريقة جمع البيانات
37.....	3.6 أنواع البيانات
37.....	3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات
38.....	3.8 الخاتمة
39.....	قائمة المراجع

جدول الاشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
١١	نموذج البحث المصدر الطالب	1
٢١	بيئة العمل المصدر الحريري ٢٠١٢	2
٢٦	مهارات الإبداع المهاري المصدر حداد ٢٠٢١	3
33	ملخص منهجية البحث المصدر الطالب 2024	4

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
34	مجتمع البحث المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	1
34	عينة البحث المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	2
35	المتغير المستقل (بيئة العمل) المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	3
36	المتغير التابع (الابداع الإداري) المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	4

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

أدت بيئة الأعمال التنافسية بلا شك إلى زيادة السرعة والمعدل الذي تحتاج فيه المؤسسات إلى الإبداع للحفاظ على بقائها وتعزيز مركزها التنافسي وتكمن إحدى الطرق التي تكون فيها المنظمة مبدعة في قدرتها على تعزيز وتطوير واستغلال مواهب الموظفين على وجه الخصوص وإمكاناتهم الإبداعية القضية الرئيسية للمنظمات وهي كيفية خلق الظروف التي يمكن لأعضاء المنظمة من خلالها تنفيذ أفكارهم الإبداعية. (النهود، ٢٠٢٢)

كما ان الشركات الناجحة لا تعتمد فقط على الخبرة والكفاءة للموظفين، بل تسعى إلى طرق أخرى لتبقى في المقدمة وتزيد الحماس داخل بيئة العمل، حيث أن بيئة العمل الجيدة لها تأثير مباشر وأساسي على طبيعة العمل وجودة المخرجات لأنها الوسيلة الرئيسة لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطويرهم وزيادة كفاءتهم، كما أن الشركات الناجحة تسعى باستمرار للتطوير والتقدم من خلال الاهتمام ببيئة العمل، لأنها تدرك أهمية ذلك في المحافظة على التميز والريادة في السوق. (عكر، ٢٠٢٠)

أن المحور الجوهري للشركات المعاصرة المبدعة يقوم على تطويرها لبيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعلمي، يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تنعكس على تحسين أداء العاملين في الشركة، والنظام الإداري المرن الذي لا يتصف بالتعقيد أو الجمود والمناخ التنظيمي الذي تسوده الثقة بين العاملين والتي هي أساس تنمية الاتصال المفتوح الذي يساعد بدوره على تدفق المعلومات وحل المشكلات، من شأنها أن تؤثر على السلوك الإبداعي وتحسين أداء الشركة على حد سواء. (نصير، وآخرون، ٢٠١٢)

في حين عرف الإبداع الإداري بأنه استغلال الموظف لجميع مهاراته الشخصية الإبداعية في استخراج أنماط إدارية جديدة أو استغلالها لتوصله إلى حلول إبداعية للمشاكل الإدارية التي تواجه مصلحة المنظمة أو الوصول لتصورات جديدة لمعالجة هذه المشكلة اعتماداً على التحليل العقلاني والاختبار والتقويم والتجريب"، في حين يرى تعريف آخر بأن الإبداع الإداري هو : " قدرة الموظفين على استعمال أساليب التفكير الجديدة والقدرات الفعلية والذهنية وابتكار وإيجاد طرق وأساليب جديدة لم يسبق وأن استحدثت وان تتسم بتحقيق المنفعة العامة ". (السلمي، ٢٠٢٢)

والإبداع الإداري هو موضوع بالغ الأهمية في عالمنا العربي المعاصر، فهو يُعد عنصراً أساسياً في عملية التنمية الشاملة، حيث إن التنمية تؤدي إلى ظهور حضارة جديدة وهي بذلك عملية إبداعية. (المدني، ٢٠١٩)

كما ان التغيرات الاجتماعية والتطور التكنولوجي قد أثرت بشكل كبير على الأسباب التي تدفع الأفراد للعمل، والطريقة التي يؤدون من خلالها أعمالهم، وبيئة العمل التي يعملون بها. هذه التغيرات سمحت للأفراد بتنسيق بيئة عملهم الخاصة، وخلق جو يساعدهم على إظهار مستوى إبداعي وخلاق أكبر ، ومع ذلك، هناك أعمال تتطلب تضافر جهود جماعية وفريق عمل فعال، حيث يعتبر التواصل والتفاعل بين الأفراد عنصراً أساسياً لإنجاحها. لذلك، من الضروري توفير بيئة عمل مناسبة من الناحية الفيزيائية، مثل تصميم المكاتب والإنارة والتهوية، لضمان راحة الأفراد أثناء أدائهم لأعمالهم ، علاوة على ذلك، تلعب عناصر بيئة العمل السلوكية دوراً مهماً، من خلال تشجيع التفاعل الإيجابي بين الأفراد، وتوفير الأدوات اللازمة لإتمام العمل، وتعزيز الأفكار الخلاقة والإبداعية، بالإضافة إلى تجنب المقاطعات والضجيج التي قد تؤثر سلباً على أداء الأفراد وراحتهم.(البرغلي، ٢٠١٥)

وقد أكدت الدراسات والأدبيات على أهمية الإبداع الإداري كأحد الأدوار الحيوية في العملية الإدارية، باعتباره مدخلاً مهماً للتغيير والتطوير في المنظمات التي تهتم بتنمية القدرات الإبداعية وتوفير الفرص لتطوير أساليب العمل المختلفة، ولا يقتصر الإبداع على ابتكارات العلماء في العلوم البحثية والتطبيقية، بل يمتد ليشمل الابتكارات في العلوم الإدارية بمختلف مجالاتها، وتكمن أهمية الإبداع في مساعدة المنظمات على الخروج من الأساليب التقليدية والارتقاء بها إلى آفاق أوسع وأرحب، كما أن ممارسة الإبداع الإداري المتجدد والمتطور يمكن أن تساعد في تجاوز العديد من العقبات والمعوقات التي قد تواجه الإدارة.(المدني، ٢٠١٩)

ويهتم مفهوم التمكين – الذي يعني إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات، وتشجيعهم على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة، ومنحهم الحرية والثقة لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة – بشكل رئيس بتوثيق العلاقة بين الإدارة والعاملين والمساعدة على تحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار، وكسر الجمود الإداري، والتنظيمي الداخلي بين الإدارة والعاملين، وهو ما يجعل الاهتمام بمبدأ تمكين العاملين عنصراً أساسياً لنجاح المنظمات، وبخاصة في العالم العربي الذي يشهد العديد من التحديات والتغيرات السريعة والمتلاحقة في الوقت الراهن، التي تتطلب اتخاذ العديد من الآليات والإجراءات الكفيلة بمواجهتها ومسايرتها.(العزاوي ٢٠١١)

وتلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحفيز وتعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين، فتوفير المناخ التنظيمي المناسب، والهياكل التنظيمية المرنة، والقيادة الداعمة للابتكار، وتشجيع روح المبادرة والمخاطرة المحسوبة، كلها عوامل تساهم في خلق بيئة عمل مُحفزة للإبداع الإداري.

وفي هذا السياق، تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض، وذلك من خلال استكشاف مختلف عناصر بيئة العمل وأثرها على السلوكيات الإبداعية للعاملين.

1.2. مشكلة الدراسة

تتبع مشكلة هذه الدراسة من أهمية الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، وما لبيئة العمل من دور محوري في استثارة وتنمية هذا الإبداع، فالشركات الناجحة هي تلك التي تُولي اهتماماً كبيراً بتوفير بيئة عمل مناسبة تُعزز وتُحفّز قدرات ومهارات الموظفين الإبداعية، وعلى الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تتناول تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركات تقنية المعلومات، وبناءً على ذلك تنقسم المشكلة إلى فجوة نظرية وفجوة تطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- عدم وجود استراتيجية واضحة لبيئات العمل الإيجابية بما يُسهم في تعزيز السلوكيات الإبداعية للموظفين.
- افتقار شركات تقنية المعلومات إلى دراسات تحليلية تُبرز واقع تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفيها.
- عدم توفر الوضوح الكافي بما يتعلق بأبعاد بيئة العمل الإبداعية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ندرة الدراسات التي تربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري في قطاع تقنية المعلومات بالمملكة العربية السعودية، فمعظم الدراسات السابقة ركزت على قطاعات أخرى أو كانت دراسات نظرية بعيدة عن الواقع العملي.
- ركزت الدراسات السابقة على دراسة تأثير عناصر بيئة العمل بشكل منفرد على الإبداع الإداري، دون النظر إلى التأثير المتكامل لمختلف العناصر البيئية.

وإشكالية البحث هي: ما تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أنها تركز على موضوع الإبداع الإداري في منظمات تقنية المعلومات المعاصرة والدور الحيوي لبيئة العمل في تحفيز هذه السلوكيات الإبداعية، كما أنها ستقدم رؤية عملية لتطوير بيئة العمل مما يساهم تعزيز قدرة الشركة على المنافسة والتميز في قطاع تقنية المعلومات، وتنقسم أهمية الدراسة إلى نظرية وتطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري وتحديد نقاط القوة والضعف في بيئة العمل الحالية لوضع توصيات عملية لتطوير بيئة العمل وتعزيز قدرات الإبداع الإداري لدى الموظفين.
- دراسة واقع الإبداع الإداري في الشركة والعوامل التنظيمية المؤثرة عليه، مع التركيز على دور بيئة العمل.
- توفير أهم المعلومات حول أبعاد بيئة العمل الإبداعية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- وضع وتحديد استراتيجية واضحة لبيئات العمل الإيجابية بما يُسهم في تعزيز السلوكيات الإبداعية للموظفين.
- تزويد المؤسسات بالنتائج التي تستكشف العوامل التنظيمية المؤثرة على تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات.
- توضيح الأثر المتكامل لمختلف عناصر بيئة العمل الإبداعية.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما أثر بيئة العمل الجيدة على تحسين أداء الموظفين؟
- ماهي المهام الإدارية في تحسين بيئة العمل ؟
- ما أثر بيئة العمل على إبقاء المؤسسة في سوق العمل والحفاظ عليها مدى أطول ؟
- ما علاقة بيئة العمل في التطوير المستمر ؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام : معرفة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

الأهداف الفرعية :

- تحليل أثر بيئة العمل الجيدة على تحسين أداء الموظفين في شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض.
- تحديد المهام الإدارية في تحسين بيئة العمل بشركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض.

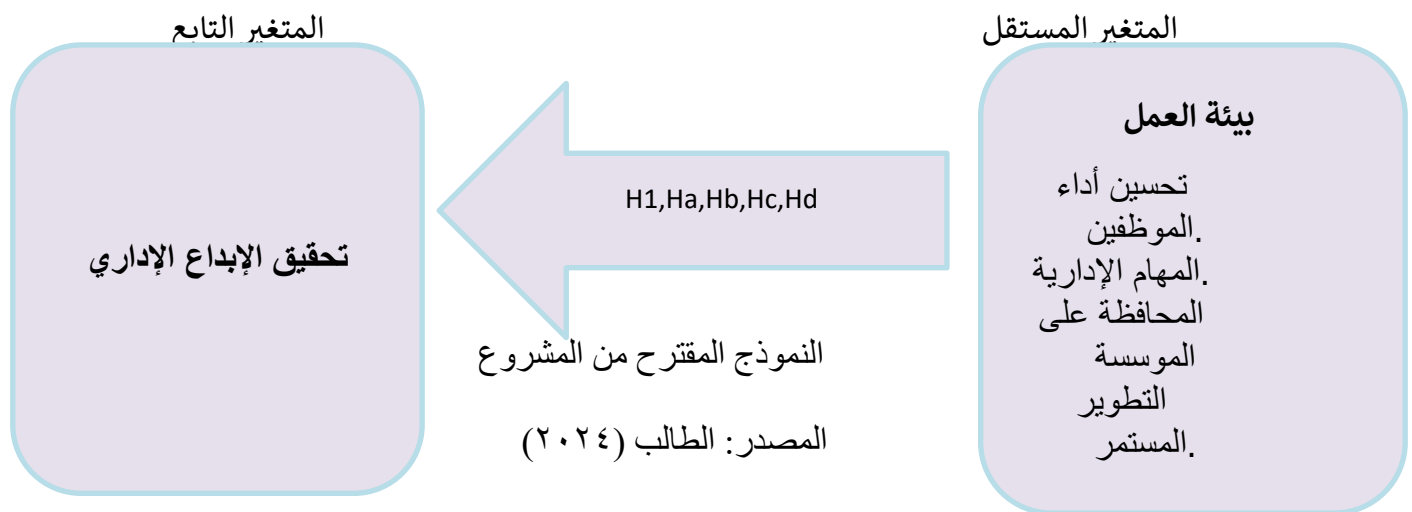
- تحليل أثر بيئة العمل على إبقاء المؤسسة في سوق العمل والحفاظ عليها مدى أطول في شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض.
- تحديد العلاقة بين بيئة العمل والتطوير المستمر في شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض.

1.6. فرضيات الدراسة

- 1H: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري .
- Ha : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الجيدة وتحسين أداء الموظفين .
- Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المهام الإدارية وتحسين بيئة العمل .
- Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وإبقاء المؤسسة في سوق العمل والحفاظ عليها مدى أطول .
- Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز بيئة العمل والتطوير المستمر .

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغير الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي :



1.8. الدراسة الميدانية

بيئة العمل تعد الركيزة الأساسية للإبداع والابتكار، لذا من المهم فهم معاني وأبعاد بيئة العمل الفعالة، وفهم هذه المفاهيم سيمكن الباحثين من رؤية المستقبل لهذه الشركات بشكل أوضح، ولتحقيق ذلك، يجب القيام بدراسة ميدانية متعمقة لفهم طبيعة بيئات العمل المختلفة، وتحديد العناصر المؤثرة في أداء الموظفين والقدرة على التطوير والابتكار، وتقيس هذه الدراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض.

1.9. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول : المقدمة
- الفصل الثاني : الإطار النظري
- الفصل الثالث : منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

مما لاشك فيه أن الأمم المتقدمة تبحث اليوم عن المبتكرين في كل مجال من مجالات المعرفة , بل تعمل على أن توجههم وتسهل سبل العمل والإبداع وتعطيهم من اهتمامها وتشجيعها ما يسمح لهم بالانطلاق في آفاق الاختراع والاكتشاف والتقدم . لذلك يجب على المنظمة بذل قصارى جهدها واهتمامها للعناية بالإبداع وتنميته . (فضل ، 2011)

تزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الراهن بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم، وأخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه و أدائه و الوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية و الاجتماعية و المادية. (سندس واخرين ، 2023)

ونجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتطلب توافر عدد من المتغيرات التنظيمية وبطريقة مناسبة حيث تعكس اللين في المنظمة شخصيتها ضاً أحد العوامل المحددة للسلوك التنظيمي ، حيث يؤثر على رضا الموظفين ومستوى أدائهم. مع تزايد أهمية اللين في سياق التغيرات البيئية السريعة التي تمر بها المنظمات ، والمنافسة الشديدة والدخول إلى العولمة والتطور التكنولوجي السريع ، مما يفرض على المنظمة الابتكار والتطوير المستمر ، حيث أن الإبداع هو العملية التي يقوم عليها أي تقدم وبما أن المناخ التنظيمي يمثل وصفا لخصائص بيئة عمل المنظمات، فمن الضروري أن يتأثر السلوك الإبداعي للأفراد بالمناخ التنظيمي السائد سواء كان تشجيعاً أو معوقاً للإبداع، لذا فإن المناخ التنظيم الصحي يعطي الفرصة لتنمية الطاقات الإبداعية وتشجيع الابتكار، ويمنح الافراد مجالا أوسع للعمل والتواصل واتخاذ القرارات، ويوفر الحوافز المادية والمعنوية، المنظمات الإبداعية هي التي توفر المناخ التنظيمي المناسب، حيث يتجذر الابداع كهدف مؤسسي متجدد، ويجعل الابداع مهمة أساسية وحيوية يشترك فيها جميع الموظفين، لانه اساس نموه ووجوده وازدهاره. . (النهود ، 2022)

أن المحور الجوهري للمنظمات المعاصرة المبدعه يقوم على تطويرها بيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعلمي، يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تنعكس على تحسين أداء العاملين في المنظمة، والنظام الإداري المرن الذي لا يتصل بالتعقيد أو الجمود، والمناخ التنظيمي الذي

تسوده الثقة بين العاملين والتي هي أساس تنمية الاتصال المفتوح الذي يساعد بدوره على تدفق المعلومات وحل المشكلات، من شأنها أن تؤثر على السلوك الإبداعي وتحسين أداء المنظمة على حد سواء.

(العزاوي ، 2012)

وأضحى اليوم موضوع الإبداع الإداري إحدى المواضيع الهامة للفئة الأكاديمية والموظفين بشكل عام، مسبقا يتم النظر إلى الإبداع على أنه إحدى السمات الموروثة التي ليس من السهل على الفرد تعلمها واكتسابها، إلا أن الدراسات والأبحاث التي تم إجراؤها في هذا الخصوص أثبتت لنا أن الإبداع سمة فطرية وليست موروثة يمكن اكتسابها من خلال التدريب والتطوير وهي قابلة للنمو والتغيير. كما أن التطور السريع الحاصل يتطلب من المنظمات توفير فرص التميز والإبداع لأفراد للتكيف مع الظروف والمتغيرات الحاصلة والذي يتحقق فقط بوجود موارد بشرية تتمتع بعنصر الإبداع (السكارنة، 2011) .

إن بيئة العمل التي يعيش فيها الفرد وما يواجهه من مؤثرات داخلها له أثر كبير في العملية الإبداعية، كما أن فلسفة المؤسسة في تعاملها مع موظفيها و نظرتها الإيجابية نحوه تقود إلى خلق مناخ من الاستقرار الوظيفي يحفز العاملين على البذل والعطاء وإطلاق العنان لأفكارهم الإبداعية لذلك لا بد من الاهتمام ببيئة العمل من أجل تحقيق ذلك كله . (ادريس، 2018)

ونظرا للنمو المتسارع والتطور الكبير في المعارف والعلوم فإن المنظمات في العالم تواجه العديد من التحديات وذلك بسبب التغيير الذي يحدث يوما بعد يوم والذي يلزم المؤسسات أن تكون قادرة على مجاراة الأحداث ومعالجة التحديات الحالية والمستقبلية حيث ذلك يتطلب منها أن تكون مبدعة في أنظمتها وبيئتها والعناصر المحيطة بها (قباجة، 2019) .

المتغير المستقل (بيئة العمل) :

تعريف بيئة العمل :

هي مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة ، ويمكن لإدارة المسؤولية التحكم بها وبشكل مباشر واكيد ، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى . وهي كل مكان يتواجد فيه اشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق ، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال اسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها . (عكر ، 2020)

تمثل بيئة العمل مرآة عاكسة لمهارات وسلوك المديرين وكافة الظروف والخصائص المميزة للتفاعل الذي يتم داخل النظام الاجتماعي والتعليمي، والذي يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين ويحدد اتجاهاتهم في العمل. (الليحاني، 2017)

هي مجموعة من العناصر والقوى التي تستمد من بيئة العمل الكلية وتؤثر بشكل كبير على المنظمة و ترتبط بعناصر تقع داخل حدود المنظمة (فاطمة وآخرين ، 2021) .

كما عرفت على أنها جملة من القيود هي المحددة لسلوك المنظمة والنماذج والسلوكيات والطرق التي تنتهجها المنظمة من أجل نجاحها وبقائها وتحديد أهدافها . (المشاقبة، 2021)

ولقد عرفت على أنها مجموعة من العوامل الفيزيائية والتنظيمية والاجتماعية المحيطة بالفرد والقدرة على توجيه سلوكه داخل المنظمة و التأثير على أدائه لعمله . (بونقيب، 2019)

هو الموقع الذي يستخدم لأداء مهمة معينة حتى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي والمناطق التي تحيط بالعمل، مثل موقع المكاتب أو مبنى المنشأة، كما قد تشمل مكونات أخرى مثل مستوى الضوضاء، والمميزات الإضافية الخاصة بالعمل . (جبوري ، 2020)

2.2. 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 أرضاً.

بيئة عمل نفسية ومعنوية: هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من عالقات اجتماعية من قبل اصحاب العمل والزملاء، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية اكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية. (عقيلي، 2006،

أبعاد بيئة العمل:

البعد الاقتصادي:

البعد الاقتصادي ليس على مستوى الشركة أو المنظمة فقط بل على مستوى البلاد ككل ، كلما زادت كفاءة العاملين كلما ارتقى الاقتصاد في المجتمع والدول ، ويتجسد ذلك من خلال التكلفة ، عادة ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المنظمة نفسها إصابات العمل والرواتب والأجور والتعويضات ، وحل مشكلات العجز المؤقت والدائم . والاقتصاد الوطني للدول يتمثل في كلما قدمت ودفعت المنظمة نفقات كبيرة على الحوادث والإصابات ، يؤثر ذلك سلبا على اقتصاد الدول ألنها تنفق معظم نفقاتها على تصحيح وعلاج وليس على عمل المنظمة الأساسي .

البعد الإنساني:

حيث عندما يصاحب احد العاملين في المنظمة او الشركة فإنه قد أعاق العملية الإخراجية بشكل عام، وايضا اثر ذلك على حياته الشخصية فهو قد يكون اصيب بعجز لم يعد قادرا على العمل لينفق على أسرته وهذا قد يؤدي به الى الاحباط حتى وإن تعافى مستقبلا فلم يعد يريد العمل ان لم تتدخل الشركة المسؤولة عنه وتعيد اسرته او حتى تصرف له نصف راتب ، لفع معنوياته وتشجيعه على الشفاء بأسرع وقت ، وهكذا لن تخسر الشركة كثيرا من النفقات . (عكر ، 2020)

تطور المفاهيم حول بيئة العمل:

يعود تاريخ بيئة العمل إلى الأربعينيات من القرن الماضي حيث ظهر منذ البداية كنظام علمي، عرفت في تلك الفترة على أنها العمل هي تصميم معدات تكون مناسبة أجسام الأشخاص وحركاتهم، ومع حلول الثورة الصناعية تم بناء هذه المعدات لتتناسب مع راحة الإنسان، وقد أصبحت بيئة العمل بمعناها الحديث خلال الحرب العالمية الثانية عندما أصبح التعقيد يحل على الآلات والمعدات والمصانع Jastrzebowski Wojciech بابتكار عالم بيئة العمل في عام 1857 وقد قام

بمساعدة العمال من خلال نشر مفاهيم على العمل بأشكال أكثر إنتاجية في منتصف القرن العشرين، كان إنتاج الصناعة في ذلك الوقت يعتمد بشكل واسع على الطاقة البشرية. تطورت آلة الغزل مع حلول الثورة الصناعية وقد كانت تستخدم لتحسين عمليات العمل، وكان فريدريك تايلور يعمل على تقييم الأعمال لتحديد أفضل الطرق لتحقيقها (Thpanorama، 2021).

أهمية بيئة العمل:

أن بيئة العمل أهمية كبيرة نظرا لأن معظم الأشخاص يقضون وقت كبير فيها يقدر بحوالي ثلث اليوم، ولها دور كبير في الحفاظ على العاملين وتحفيزهم الالتزام بالأعمال المناطة إليهم ويمكن تلخيص العوامل المهمة في بيئة العمل من خلال المساهمة في تطوير مهارات الموظفين وقدراتهم ومواهبهم وجعلهم يقدمون أفضل ما لديهم، وخاصة إذا توفرت بها قيادات إدارية مشجعة إطلاق الأفكار والقدرات وتحفيزها، خلق روح المودة بين الموظفين والأعمال المرتبطة بهم وجعلهم يشعرون بأنهم يملكون العمل وبالتالي فذلك سيجعل ولائهم للوظيفة أكبر مما يؤدي إلى الإبداع والابتكار والخروج بأفكار الجديدة في بيئة العمل، تحقيق المصالح المشتركة للموظفين من خلال تعاون الموظفين مع بعضهم البعض لتحقيق الأهداف المشتركة التي تصبوا إليها المنظمة، رفع الروح المعنوية للموظفين وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي لهم والذي سيكون انعكاسا إيجابيا على إيرادات المؤسسة وإنتاجيتها وزيادة أرباحها، تعتبر بيئة العمل عنصر جاذب للموارد البشرية الطموحة و المستشرقة ذات الكفاءات العالية التي سوف تكون عامل مهم في المنظمة للارتقاء بها إلى مصاف المنظمات المتقدمة . (الخزاعلة، 2019)

بيئة العمل الصحية:

لكي تضمن ان بيئة عمل شركتك صحية توفر ما يلي :

التطوير الدائم للمنظمة أو الشركة بما يتواءم مع العصر خاصة في إجراء الوقاية والسلامة للموظفين ، مراجعة العملية الإخراجية وعملية الإنتاج للتأكد أنها سليمة ولا تحدث ضرر وتفقد على مدار الشهر لتصحيح الاعطاب بشكل مستمر ، للتقليل من حوادث وإصابات العمل أيضا ولزيادة الإنتاج بشكل أسرع وبدون أي عائق ، إذا وجدت أجهزة مريحة وآمنة أكثر من الموجودة حاليا ، يفضل أن تقوم بشرائها حتى توفر أقصى سبل الأمان والراحة للعاملين ، تدريب وتأهيل العاملين والموظفين ألي مخاطر قد تحدث مستقبلا ، وكيفية التعامل معها وإعطائهم دورات في الإسعافات الأولية ، حتى يهتم الموظفون بشكل أكبر في اتباع الوقاية وإجراءات السلامة حين استخدام الآلات والمعدات . (عكر ، 2020)

مكونات بيئة العمل:

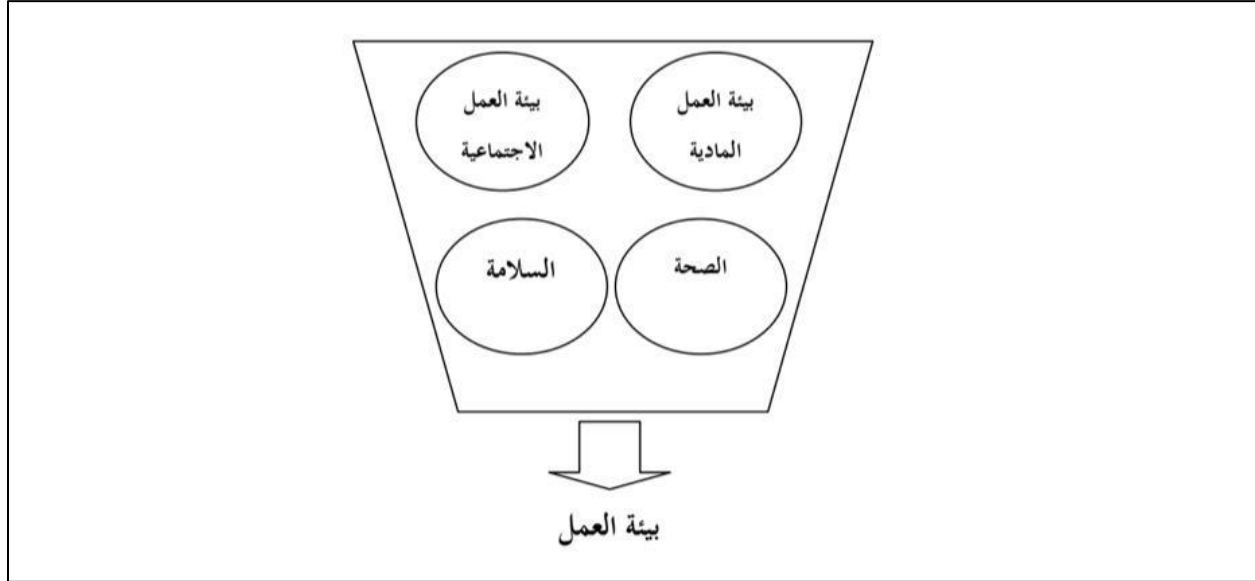
بيئة العمل أهمية بالغة في أداء الموظفين ورضاهم وعلاقاتهم الاجتماعية وصحتهم، فهي بدورها لا تشتمل على عناصر مادية فقط بل تشتمل أيضا على بيئة اجتماعية يتم فيها العمل وعنصري السلامة والصحة، وهي:

بيئة العمل المادية: وتتمثل في الظروف الفيزيائية التي يؤدي فيها الموظف عمله، إذ أن المهام والوظائف تتطلب بيانات علم تساعد على راحة الموظف وادائه الجيد .

بيئة العمل الاجتماعية: يقصد بها نوعية حياة العمل و المناخ التنظيمي السائد في المنظمة، اللذان في ظلهما يمارس الأفراد أعمالهم إذ تشمل المناخ الاجتماعي العام و طبيعته، والروابط الاجتماعية والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، ولهذه الجوانب انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة.

السلامة: وتعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة من حوادث العمل.

الصحة: الصحة المهنية تعني المحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن، هذه الأمراض قد يكون سببها إما المناخ المادي العام، أو الفرد نفسه، أو طبيعة العمل، وتحدث مع مرور الزمن نتيجة التعرض المستمر مسبباتها ، مخلفه تدهورا بطيئا في صحة الإنسان الجسدية والنفسية. (خضير، 2007)



الشكل (3)

المصدر :
(الحريري، 2012)

أبعاد ومرتكزات بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها:

تعتبر بيئة العمل الحيز والمحيط الذي تعمل فيه الموارد البشرية داخل المؤسسة، وهي تمثل عاملا مهما في دفع هؤلاء الموارد إلى العمل واستغلال كل طاقاتهم، خاصة إذا كانت تلبي احتياجاتهم، كما أن بيئة العمل لها تأثير كبير على العاملين في المؤسسة وخاصة أدائهم، وقد يكون هذا التأثير إيجابيا أو سلبيا وفقا لطبيعة بيئة العمل وخصائصها. وسنتطرق من خلال هذا المبحث إلى أبعاد بيئة عمل المؤسسات وإلى المرتكزات التي تبني عليها، كذلك أهم العوامل التي تؤثر فيها. (سندس واخرين ، 2023)

2.3. المتغير التابع (الإبداع الإداري) :

تعريف الإبداع الإداري :

هو تطبيق أفكار جديدة ومفيدة تؤدي إلى تحسين ملحوظ في الخدمات داخل المؤسسة و كيفية تهدف إلى إحداث أثر إيجابي ونجاح على أداء ونتائج المؤسسة . (نصر الدين، 2010)

كما يعني الإبداع الإداري توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من المرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ارتباطات واكتشاف علاقات أو أفكار وأساليب عمل جديدة داخل المنظمات الإدارية. (الشمري، 2002)

كما أنه يعني استثارة وخلق الأفكار الجديدة غير المألوفة وتطبيقها في المنظمة لتحسين عمليات النظام المختلفة مشتملة على تقديم خدمة أو سلعة أو سلوك أو عمليات أو أفكار جديدة وتطوير إجراءات وأساليب العمل أو أهداف وسياسات المنظمة أو هياكلها التنظيمية، أو تحديد الأساليب التكنولوجية، أو تغيير اتجاهات الأفراد والجماعات وسلوكياتهم. (النفيعي، 2005)

ويقصد بالإبداع الإداري القدرات العقلية المتميزة للموظفين الإداريين والتي ينتج عنها أفكار مبتكرة وطرق حل غير مألوفة لمواجهة المواقف وتحمل مسؤولية ما يقوم به لإنجاز تلك الأعمال بأسلوب مطور وجديد وذلك فيما يتعلق بالأبعاد التالية: (الهيكل التنظيمي، والتدريب، والتقنية، والحوافز، وظروف العمل) . (المدني، 2019)

هو مجموعة قدرات وخصائص شخصية والاستعدادات الموجودة التي إذا توفرت في بيئة العمل فإنها تؤدي إلى ارتقاء العمليات العقلية لتسهم بنتائج مفيدة وفريدة تنعكس إيجاباً على الفرد والمنظمة والمجتمع ككل. (فاطمة وآخرين ، 2021)

خصائص الإبداع الإداري:

الإبداع هو التمايز والاختلاف عن الآخرين، إنها تطرح كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً هو مزيج من الأشياء القديمة مع الأشياء الجديدة بطريقة جديدة، يأتي الإبداع بمنتج جديد في السوق يختلف عن المنتجات التقليدية، الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص . (النهود، 2022)

أبعاد الإبداع الإداري :

لقد صارت الأطروحات في قطاع الإبداع على جبهة واسعة مليئة بالتشعب، واثاره الأدبيات المتخصصة في دراسة الأبعاد حمله من الموضوعات التي تعتبر وجوهاً أو زوايا مختلفة للإبداع من تعريفه، فبعض الباحثين ينظرون للإبداع من زاوية كون عبارة عن عملية، وبعضهم يركز على نسيجه ذلك الإبداع وحل المشاكل، والبعض الآخر يهتم بالسمات والخصائص التي تميز الفرد المبدع المبتكر، وفيما يلي عرض لبعض أبعاد التمكين الإداري :

عملية التفكير الإبداعي:

إن التفكير الإنساني يحدد على أساس معينه اما على أساس عقلائي او على اساس ابتكاري ويستعمل التفكير المنطقي خطوه بخطوه وهذا التفكير هو الأكثر استخداما بحيث يمكن من خلاله الحصول على قواعد مقبولة للعقل والمنطق، ويعرف التفكير المنطقي أيضاً بالاعتقاد العقلاني والتحليلي، وهو الاعتقاد الذي يمثل الجانب اليساري للتفكير الذهني، إذ إن هذا التفكير ركز على اجابة واحده او حل واحد فقط للمشكلة وله حدود ضيقة، والتفكير الإبداعي هو الذي يعرف بالتفكير المتشعب المتباعد والجانبى فهذا يوجد به اكثر من حل المشكلة الواحدة، فهو يحث العقل على التمدد والانتساع في البحث عن أفكار عديدة، فهو تفكير شامل ويتسع لأكثر من فكره او حل للمشكلة الواحدة.

الشخصية المبدعة:

هي ذلك النظام الكامل نسبياً، والمتكون من الميول والاستعدادات الجسمية والعقلية التي تعتبر مميّزا خاصا للفرد، ويرى علماء النفس أن الشخص مبتكر أو الشخص المبدع هو الشخص الذي لديه العديد من القدرات التي تؤثر في سلوكه والمرونة والطلاقة والقدرة على الاستيعاب الدقيق للثغرات وكذلك القدرة على

الإحساس بالمشاكل، ويكون الشخص مبتكرا ومبدعا في حالة ظهور تلك القدرات عليه أو ظهور بعضها بدرجة كبيرة، والتي هي: الطلاقة ، المرونة ، الأصالة ، القدرة على التقويم. (جمعه واخرين، 2011)

معوقات الإبداع الإداري:

هنالك عدة عوامل تحول دون نجاح الإبداع داخل المنظمة وتقف حائلا دون تنميته و حصول المنظمة على الفوائد المرجوة منه ومن هذه العوامل مثل :

المعوقات التنظيمية:

إن سوء المناخ السائد داخل المنظمة يعتبر من المعوقات التي تحجم الطاقات والإبداعات داخل المنظمة، وتحبط الروح المعنوية وقابلية الفرد لطرح أفكار ومقترحات جديدة ومنها نمط الإدارة السائد غير المرغوب فيه، للأنظمة والسياسات و أسس المعمول بها وانخفاض روح الموظفين المعنوية والتي يكون سببها إحباط الأفكار الإبداعية.

المعوقات الإدراكية:

نظرة الفرد إلى الأمور والمشكلات وطريقته في معالجة القضايا ما إذا كانت نمطية أو إدراكية وتصلب رأيه والنظرة إلى فكرته بأنها هي الوحيدة التي على صواب ، واعتبار القضايا الأخرى خاطئة وبالتالي لا يقوم الشخص ببذل الجهد في التفكير بالآراء والأفكار الأخرى المطروحة من الطرف الآخر مما يؤدي إلى جمود العقل عن التحليل والتفكير. كما أنه يتبنى أسلوب محدد ويرى المشكلة من أبعاد ضيقة ومحدودة.

المعوقات العاطفية و النفسية:

وتتمثل في شخصية الشخص نفسه حيث يملك شخصية ضعيفة دائما تخاف من الفشل والهزيمة وعدم الرغبة في البحث عن الحلول البديلة التي تميل إلى الابتكار والتفرد خوفا من السخرية من الآخرين.

القيادات الإدارية الغير المؤهلة :

والتي تؤثر على تحفيز العاملين ومشاركتهم في أهداف المنظمة وتنفيذ قراراتها واستراتيجياتها، فإن كانت هذه الإدارة ضعيفة وغير فاعلة فسوف تؤثر على العملية الإبداعية وسوف يواجه الموظفون صعوبة بالغة في إيصال الأفكار الإبداعية إلى الرئاسة. (الخالدي، 2022)

مهارات الإبداع الإداري :

أن الميزة التي يتصف بها الشخص المبدع هي نتيجة امتلاكه لبعض المهارات التي تتوفر لها لدى الفرد ينتج العمل الإبداعي، نذكر منها:

طلاقة التفكير: هي قدرة الشخص على إنتاج أكثر عدد شكل من الاقتراحات والأفكار خلال مدة زمنية محددة و تصنف الطلاقة إلى نوعين :

الطلاقة الفكرية: تعني معدل تدفق الأفكار التي تتولد خلال فترة زمنية محددة .

الطلاقة اللفظية: يقصد بها التمكن على تحضير أزيد أعداد ممكنة من الكلمات والعبارات نفس الدلائل المتباينة.

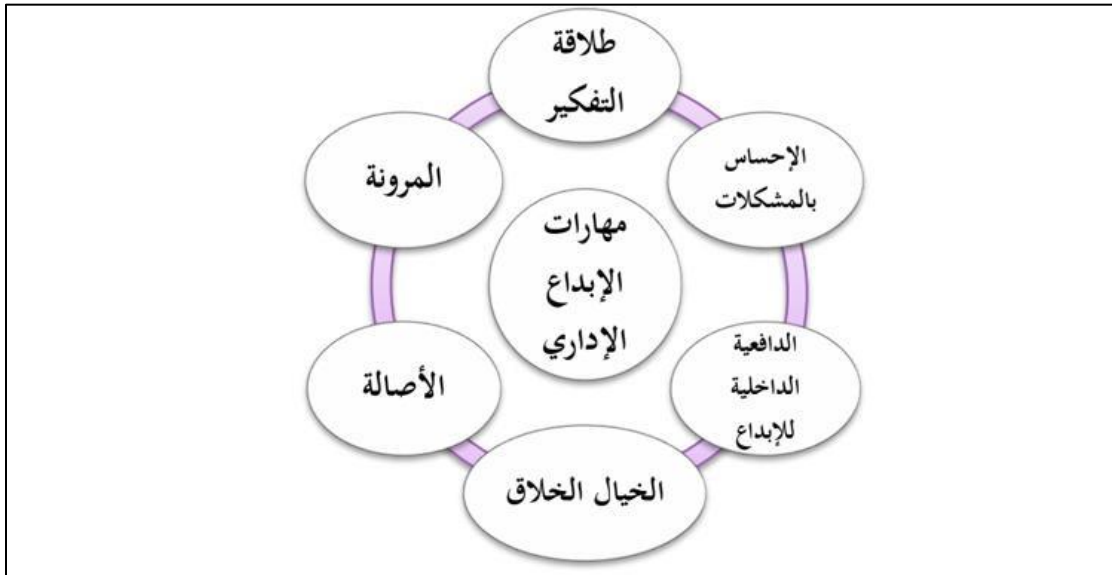
المرونة: هي القدرة على معالجة المسائل، الموضوعات والمشكلات بصورة شمولية ورؤية الأشياء من زوايا متعددة .

الأصالة: يقصد بها أن يكون للمبدع تفكير أصيل، أي أنه لا يكرر أفكار من حوله، و معيار الحكم على الفكرة بأصالة أنها لا تخضع للأفكار المتداولة وكذلك المعترف بها هي بخروجه عن التقليد كبيرة. ولقد زاد الأسلوب التقليدي من درجة أصالة الفكرة والخروج بأفكار وحلول للمشكلة أو المشكلات بشكل يختلف عما يظنه الآخرون بشرط أن تكون مفيدة وعلمية وعملية .

الخيال الخلاق: المقصود بها القدرة على التخيل واختلاق العلاقات عن طريق القراءات المتعددة والاجتماعات وتنمية مدارك العقل وإثراء معرفته .

الدافعية الداخلية للإبداع: أن تتوفر الواقعية الداخلية للموظف و حماس الابداع و إقباله عليه كأمر أساسي .

الإحساس بالمشكلات: تتعلق بالقدرة على إدراك حقيقة وعمق المشكلة، فاكتشاف و إدراك المشكلة يدفع بالحاجة لتوليد الأفكار وتحقيق التغيير، ورؤية جميع الجوانب المباشرة للمشكلة . (معراج، 2006)



الشكل (4)

المصدر :

(حداد، 2022)

أساسيات الإبداع الإداري :

إن الإبداع الادارة ظاهرة معقدة متعددة الوجوه نظرا لإيجاد طرائق جديدة في حل مشكلات العمل من جهة، وسعيه لتحسين المناخ العام فيه وكذا تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن من الاستمرار ومواصلة أداء الأعمال من جهة أخرى، و لبلوغ هذا يجب احترام مجموعة من المبادئ أثناء ممارسته .
(سندس ، 2023)

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

إن بيئة العمل التي يتفاعل الفرد مع معطياتها اليومية لها أثر بالغ في العملية الإبداعية، فالنظام الجيد والفعال الذي تنتهجه الإدارة العليا في التعامل مع العاملين، وتفعيل العلاقات الجيدة معهم، و نظرتها الإيجابية تجاهه لها دور كبير في تحفيز الموظف وتفعيل دوره الحيوي داخل المنظمة وبالتالي، ولأئه واستقراره الوظيفي واستعداده الدائم لخدمة العمل والمؤسسة وبذل المزيد من الجهد وبالتالي زيادة الطاقة الإبداعية لديهم.
(فاطمة وآخرين ، 2021)

كما إن إجراءات العمل المبسطة وكسر الروتين اليومي من خلال الاجتماعات غير الرسمية (على سبيل المثال وليس الحصر) لها تأثير فاعل في توثيق العلاقة بين الإدارات المسؤولة والمرووسين، و ذلك ستكون نتيجته إطلاق العنان لأفكار إبداعية للموظف نظرا للمناخ المريح الذي يعيش فيه الموظف ويتفاعل مع إدارته والموظفين العاملين معه والعكس صحيح. وهنا يأتي دور القائد الفعال في جعل بيئة العمل يسودها التعاون والتكاتف والأخوة بين الموظفين أنفسهم وتحسين علاقاتهم مع الإدارات العليا وإيجاد مناخ إيجابي فاعل يضمن لهم الخروج بالطاقت والأفكار الإبداعية. (عكر ، 2020)

قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي ، في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع. حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ، ووضع العمل العام للأفراد ، والبيئة المادية

والتنظيمية الإضافية. أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية. (النهود، 2022)

فيما يرتبط بعلاقة طبيعة العمل مع العاملين بالمنشأة فإن مصلحة المنشأة تقتضي وجوب حصر واجتناب كل عناصر السلبية في مناخ العمل ومحيطه حتى لا تشكل هناك خصلة تتحكم في تصرف العاملين، وعند ملاحظة أي ظاهرة غير صحية في البيئة تقوم المنشأة بتصحيحها قبل أن تتفاقم . (المنصور وآخرين، 2013)

2.5. الخاتمة

أصبحت المؤسسات في الوقت الحالي دائما تبحث عن مكان لها لتكون في الصدارة ولتكون قادرة على المنافسة، فالمنظمات المتميزة هي التي تكون لديها المقدرة على الإبداع والابتكار والتجديد بشكل دائم، كما إن إدارتها تكون قادرة على تقديم الدعم والمساندة للموظفين في بيئة العمل وإخراج ما لديهم من طاقات إبداعية، والاستفادة من المواهب والقدرات التي يمتلكونها وقد أكد العديد من الكتاب والباحثين على حاجة المنظمات العنصري التميز والإبداع الذين أصبحوا من إحدى المتطلبات لتحقيق الاستمرارية لهذه المنظمات. (حجازي وآخرين ، 2018)

ومن هذا المنطلق نجد أنه معظم الدراسات السابقة في هذا البحث تتفق على أهمية بيئة العمل لأنها حجر الأساس لتحسين الإبداع الإداري وبالتالي يحدث التأثير على بيئة العمل والمنظمة إما باتجاه إيجابي أو سلبي

(دراسة الشريف، 2017) بعنوان : تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة بالجامعات السعودية على الإبداع الإداري لدى العاملين بالقطاع الإداري بها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغت العينة (٦٥٠) فرد من أربع جامعات هي (الملك عبدالعزيز بجده، أم القرى بمكة المكرمة، طيبة بالمدينة المنورة، الطائف بالطائف)، وأظهرت النتائج بأن الإدارة العليا

بالجامعات تشجع على الإبداع الإداري، وبأن الثقافة التنظيمية السائدة في تلك الجامعات الايجابية وقوية، كما أظهرت نتائج الدراسة بأن هنالك تأثير لأبعاد الثقافة التنظيمية السائدة على الإبداع الإداري منفردة، أما تأثيرها مجتمعة فقد ثبت تأثير تغييرات الاتجاه نحو الأطراف المعنية الداخلية والخارجية، الاتجاه نحو التعاون والمشاركة وروح الجماعة.

(دراسة ارضي، 2010) بعنوان : التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين، هدفت الدراسة إلى التثبت من العلاقة بين التمكين الإداري وابداع والمتمثل بأبعاد (تفويض السلطة، فرق العمل، التدريب، الاتصال الفاعل، التحفيز)، العاملين والذي يشتمل على (روح المجازفة، المرونة، الإقناع، المنهجية العلمية في حل المشكلات)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغت العينة (٣٧) موظف يعمل في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية، وأظهرت النتائج أن مستوى إبداع العاملين جاء بمستوى عالي، وأن هناك علاقة محددة بين التمكين وابداع العاملين.

(دراسة إكرام، 2019) بعنوان: أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي ، هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر بيئة العمل بأبعادها (بيئة العمل التنظيمية، بيئة العمل المعرفية، بيئة العمل المادية) في أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وبرنامج الحزمة الاحصائية، وقد استخدمت الباحثة استبانة لجمع البيانات والتي تم توزيعها على مختلف الهيئات (الإدارية، الطلابية، والأكاديمية) على مستوى كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة أم البواقي. وفي نهاية الدراسة توصلنا إلى أن هناك تأثير بيئة العمل على أداء الهيئة الإدارية. وقد أوصت الباحثة في نهاية دراستها بعدة توصيات منها: إعطاء العاملين فرصة لمشاركتهم آرائهم ، وتقديم التحفيز المادي والمعنوي للعاملين كزيادة الأجر والترقية، بالإضافة إلى توفير وسائل ترفيهية من أجل تجديد الطاقة والاجتهاد في العمل.

(دراسة محمد ، 2021) بعنوان: أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري – دراسة حالة الشركة

الجزائرية لإنتاج الكهرباء وحدة أدرار ، هدفت الدراسة في التعرف على أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في الشركة الجزائرية إنتاج الكهرباء وحدة أدرار و ذلك من خلال قيام الباحث بتحديد مستوى بيئة العمل في الشركة وكذلك تحديد مستوى الإبداع الإداري في الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء وحدة أدرار. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أداة الاستبانة من أجل جمع البيانات والمعلومات ، وتوصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري وبناء عليه فإن بيئة العمل تسهم في تحقيق الإبداع الإداري، كما توصلت الدراسة إلى أن درجة استيعاب مفاهيم بيئة العمل في الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء بوحدة أدرار مرتفعة وأن درجة استيعاب مفاهيم الإبداع الإداري في الشركة مرتفعة. وقد أوصى الباحث في دراسته إلى ضرورة العمل على تحسين بيئة العمل بشكل دوري لزيادة دعم الموظفين ماديًا ومعنويًا والاهتمام بتدريب العاملين.

(دراسة المدني ، 2019) بعنوان: بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة

الحدود الشمالية- دراسة ميدانية ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الحدود الشمالية، و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقد تم الحصول على البيانات اللازمة لعملية البحث من خلال أداة الاستبانة وتكونت الدراسة من محورين هما بيئة العمل والإبداع الإداري ، وقد أظهرت نتائج الدراسة بين مستوى بيئة العمل والإبداع الإداري أبعاد مختلفة لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية وقد أوصى الباحث بالقيام بعمل دورات تدريبية في الإبداع الإداري ومنح الأولوية من الاهتمام لتحسين بيئة العمل لدى الإناث من خلال البرامج المخصصة.

الفصل الثالث

منهجية البحث

المقدمة:

يوضح هذا الفصل المنهجية المستخدمة لدراسة موضوع تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض، ويعرض هذا الفصل بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث المتمثلة في: المتغير الأول (بيئة العمل) والمتغير الثاني (الإبداع الإداري)، وتصميم البحث ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق واجراء تحليل البيانات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تعد التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أهم وسيلة للباحثين، حيث يتم تساعد في قياس المتغيرات بوضوح، كذلك يصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب، كما يساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وتأكيد موثوقيتها وصلاحياتها.

أولاً: بيئة العمل

التعريف الاجرائي: عرفت بيئة العمل على أنها مجموعة العوامل الفيزيائية والتنظيمية والاجتماعية المحيطة بالفرد والقدرة على توجيه سلوكياته داخل المنظمة والتأثير على أدائه لعمله. (ز علاني وآخرون، ٢٠٢٣)

ثانياً: الإبداع الإداري

التعريف الاجرائي: يعرف الابداع الإداري بأنه استغلال الموظف لجميع مهاراته الشخصية الإبداعية في استخراج أنماط إدارية جديدة أو استغلالها لتوصله الى حلول إبداعية للمشاكل الإدارية التي تواجه مصلحة المنظمة أو الوصول لتصورات جديدة لمعالجة هذه المشكلة اعتمادا على التحليل العقلاني، والاختبار، والتقويم، والتجريب. (السلمي وآخرون، 2022)

تصميم البحث:

فلسفة البحث: المنهج الوضعي.

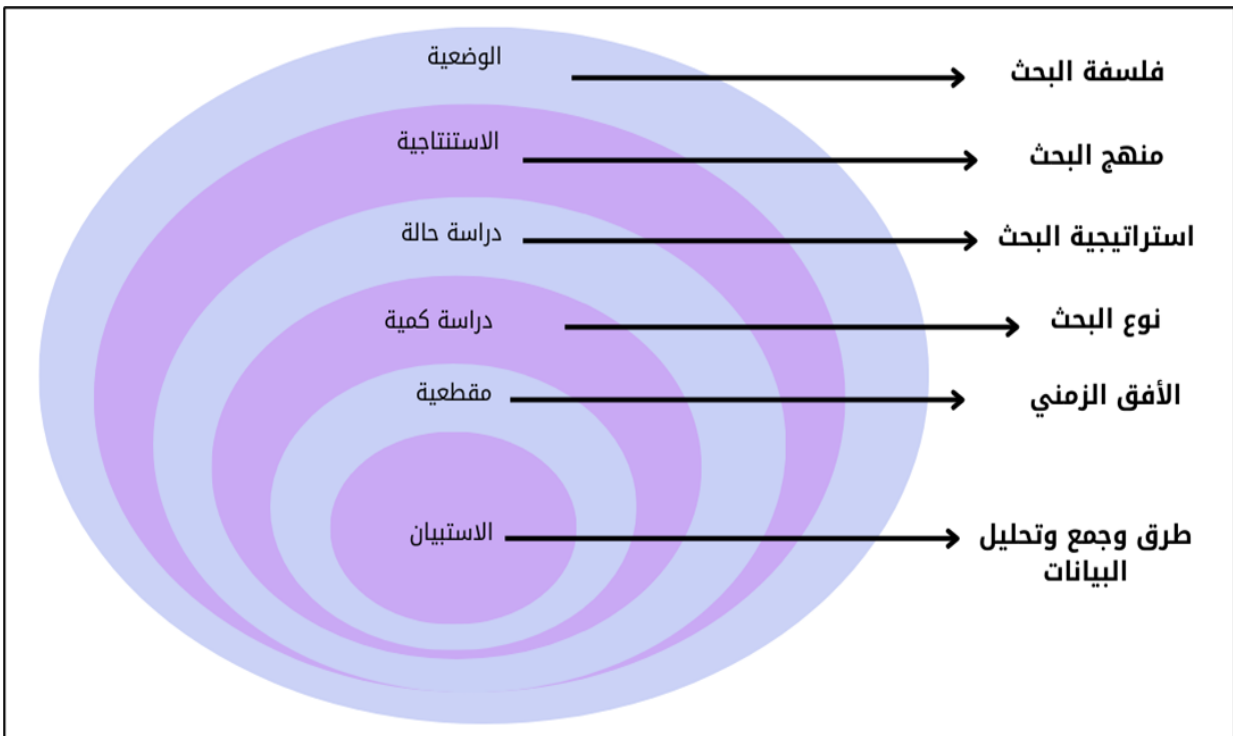
منهج البحث: استنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة حالة.

نوع البحث: كمية.

الأفق الزمني: مقطعية.

طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان.



ملخص منهجية البحث

المصدر: الطالب 2024

مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تعد عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من الركائز الأساسية لإجراء البحوث العلمية، ويتم الاعتماد على البيانات المجموعة من هذه العينات في إجراء التحليل الإحصائي، لذلك يجب على الباحثين توخي الدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وفي طرق أخذها، كي تكون هذه البيانات ممثلة بشكل صحيح للمجتمع محل الدراسة، وذا يؤدي الى استخراج نتائج بحثية موثوقة وغير مزيفة، ويتطرق هذا القسم لشرح مجتمع البحث وعينة البحث وتقنية أخذ العينة كالآتي:

مجتمع البحث

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض	الموظفين	15

جدول رقم: 1

المصدر: الطالب.

عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض	٣٠ موظف

جدول رقم: 2

المصدر: الطالب.

طريقة وتقنية أخذ العينة

تم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائيًا، حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، وسيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير الأول بيئة العمل والمتغير الثاني الإبداع الإداري في شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بالرياض.

أولاً: بيئة العمل

اعتمد الطالب على استبانة زعلاني وآخرون 2023، من أجل قياس المتغير المستقل (بيئة العمل)، وذلك من حيث أربع أبعاد وهي: العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية، بإجمالي 36 عنصر للمتغير، حيث أن البعد الأول (العوامل المادية) والبعد الرابع (العوامل الشخصية) اشتملا على 3 عناصر، أما البعد الثاني (العوامل الاجتماعية) اشتمل على 4 عناصر، والبعد الثالث (العوامل التنظيمية) اشتمل على 6 عناصر، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

جدول رقم: 3

المصدر: الطالب

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
بيئة العمل	العوامل المادية العوامل الاجتماعية العوامل التنظيمية العوامل الشخصية	16 عبارة	زعلاني وآخرون، ٢٠٢٣

ثانيا: الابداع الاداري

اعتمد الطالب على استبانة السلمي وآخرين 2022، من أجل قياس المتغير التابع الإبداع الإداري)، وذلك من حيث بعد واحد وهو الابداع الإداري، باجمالي 10 عناصر، كما أن الأداة المستخدمة هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

جدول رقم 4

المصدر: الطالب

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الإبداع الإداري	الإبداع الإداري	١٠ عبارات	السلمي وآخرون، ٢٠٢٢

أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وهي التي تم تجميعها من قبل الباحث، وبيانات أولية تم تجميعها بواسطة باحثين آخرين وهي كالآتي:

البيانات الأولية:

- توزيع استبيانات على مجموعة من الموظفين في شركة رسن.
- قياس مستوى تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفي الشركة.

البيانات الثانوية:

- مراجعة الأبحاث السابقة لاستنباط معلومات تتعلق بالإبداع الإداري لدى الموظفين.
- الإطلاع على الكتب والمقالات المتعلقة بالإبداع الإداري وأساليبه، وعلاقة بيئة العمل بتحفيز الإبداع الإداري لدى الموظفين.

طرق وأساليب تحليل البيانات

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

ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة.

وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجموعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشاف) تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ماتههدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة

تناول الفصل الثالث منهجية البحث، حيث اشتمل على مقدمة تبين محتويات الفصل إجمالاً، ثم تم تعريف المتغيرات إجرائياً، وبيان تصميم البحث، ومجتمع البحث، كذلك طرق وتقنيات أخذ العينات محل البحث، أيضاً بين طريقة جمع البيانات وأنواعها والطرق المتبعة لتحليل البيانات وأخيراً الخاتمة.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 في جميع مراحل التحليل، بدءًا من الإحصاء الوصفي للعينة وصولاً إلى التحليل الاستدلالي. شمل التحليل تقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات، ثم تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات البحثية وتحديد العوامل المؤثرة فيها (الإبداع الإداري).

خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس-الفئة العمرية-عدد سنوات الخبرة-المستوى التعليمي ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

البيانات الشخصية:

-الجنس: ذكر أنثى

٢-السن: أقل من ٢٥ سنة من ٢٥ إلى ٣٥ سنة

من ٣٦ إلى ٤٥ سنة أكبر من ٤٥ سنة

٣-المستوى التعليمي: ثانوي بكالوريوس

ماجستير دكتوراه

٤-سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات

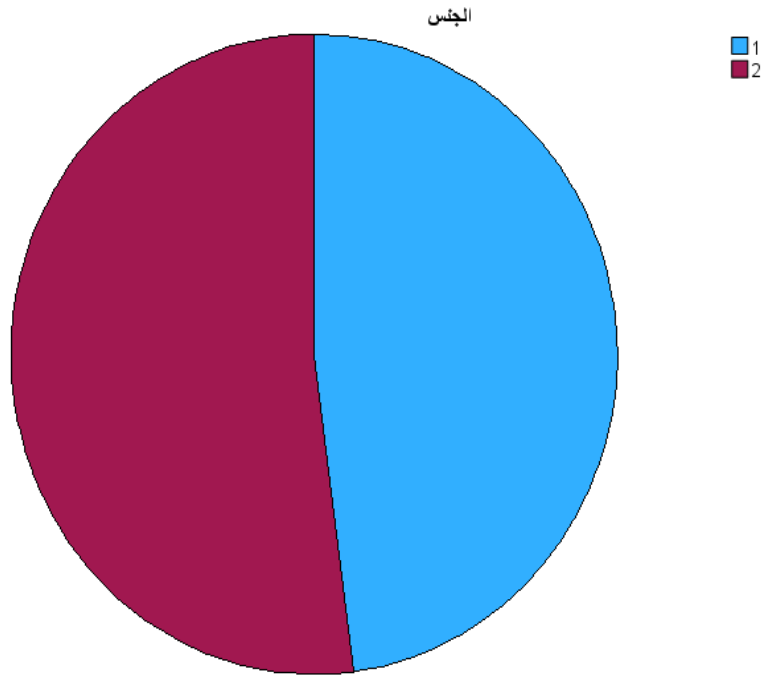
من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	1. ذكر	23	٤٨٪
	2. أنثى	25	٥٢
	الإجمالي	48	100%
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	١٥	١٣٪
	من ٢٥ إلى ٣٥	٢٥	٥٢٪
	من ٣٥ وفوق	٨	١٦٪
	الإجمالي	٤٨	100%
المؤهل الدراسي	ثانوي	٨	١٦
	بكالوريوس	٥	١٢٪
	ماجستير	٣٤	٧١٪

دكتوراه	١	٢٪	
الإجمالي	٤٨	100%	
أقل من ٥ سنوات	٢٨	٥٨٪	سنوات الخبرة
من ٦ إلى ٩	١٠	٢٠٪	
من ١٠ إلى ١٥	٥	١٠٪	
من ١٥ و فوق	٥	١٠٪	
الاجمالي	٤٨	%100	

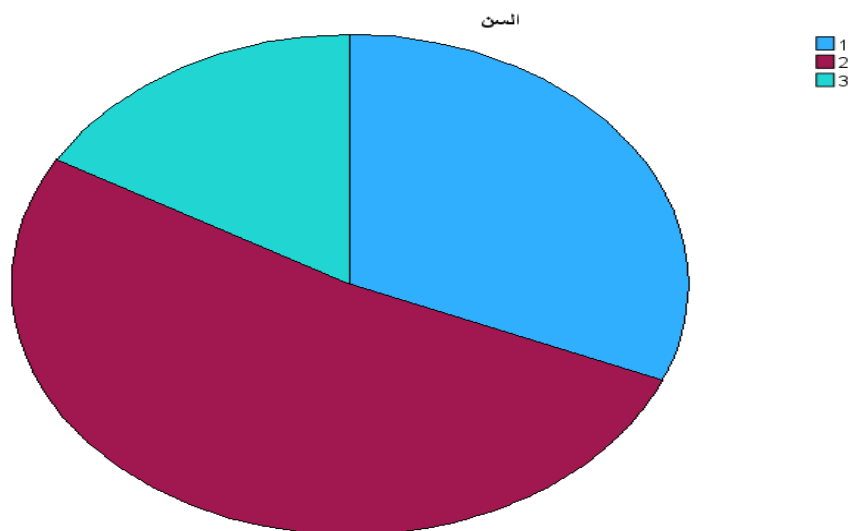
بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين جاوبوا على الاستبيان بلغ عددهم (٢٣)، بنسبة (٤٨٪) بينما بلغ عدد الإناث (٢٥) مفردة بنسبة (٥٢٪) من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي:



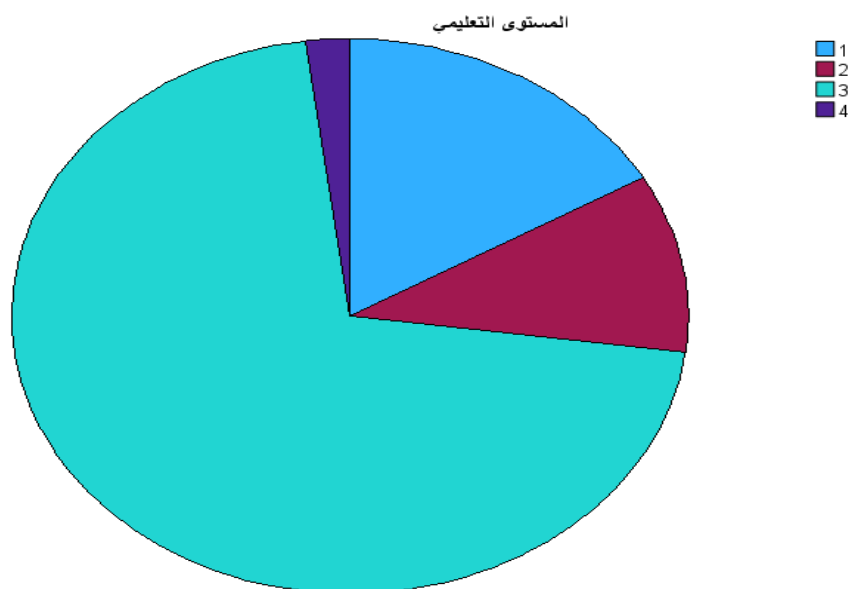
تصنيف العينة وفق الجنس

الفئة العمرية: أظهرت النتائج الإحصائية أن (١٥) مفردة تبلغ أعمارهم بين (أقل من ٢٥ سنة) وهم يمثلون (١٣٪)، وبلغ عدد الافراد الذين تبلغ أعمارهم بين (من ٢٥ إلى ٣٥) يساوي (٢٥) مفردة بنسبة (٥٢٪) من العينة، أما الذين تتراوح أعمارهم بين (من ٣٥ وفوق) فهم (٨) مفردة بنسبة (١٦٪) من إجمالي العينة، وفقاً للشكل التالي:



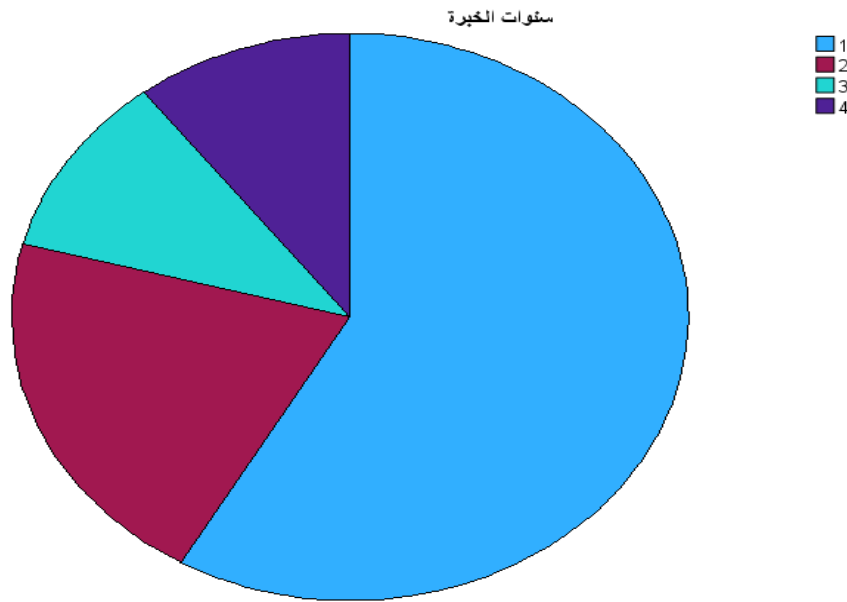
تصنيف عينة الدراسة وفق العمر

المؤهل العلمي: بلغ عدد الأشخاص ذو المؤهل (ثانوي) ما يصل إلى (٨) بنسبة (١٦٪) أما الذين مؤهلهم (بكالوريوس) فعددهم (٥) مفردة بنسبة (١٢٪) أما (ماجستير) فبلغ عددهم (٣٤) بنسبة (٧١٪) وبلغ عدد الحاصلين على مؤهل (دكتوراه) ما يصل إلى (١) بنسبة (٢٪).



تصنيف عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي

سنوات الخبرة : أظهرت النتائج الإحصائية أن (٢٨) مفردة تبلغ خبرتهم بين (أقل من ٥ سنوات) وهم يمثلون (٥٨٪)، وبلغ عدد الافراد الذين تبلغ خبرتهم بين (٦ إلى ٩ سنوات)يساوي (١٠) مفردة بنسبة (٢٠٪) من العينة، أما الذين تتراوح خبرتهم بين (٢٠ الى ١٥ سنة) فهم (٥) مفردة بنسبة (١٠٪) من العينة، كما الذين تتراوح خبرتهم فوق (١٥ سنة) فهم (٥) مفردة بنسبة (١٠٪) من إجمالي العينة وفقاً للشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفق سنوات الخبرة

قياس صدق وثبات الدراسة:

تم تنفيذ تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة لضمان دقتها وموثوقيتها. كما تم تطبيق نموذج المعادلات البنائية لتحليل البيانات وتحقيق الثبات الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ. جميع التحليلات الإحصائية أجريت باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، والفقرات والجداول التالية توضح هذه النتائج.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، وتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
0,36549	0,3394	0,00	0,71428	0,893	0,801	A1	العوامل المادية	بيئة العمل
		0,00	0,80968	0,723		A2		
		0,00	0,79866	0,596		A3		
	0,59267	0,00	0,76724	0,769		B1	العوامل الاجتماعية	
		0,00	0,63546	0,688		B2		
		0,00	0,60983	0,517		B3		
		0,00	0,72445	0,794		B4		
	0,345	0,00	0,76231	0,588		C1	العوامل التنظيمية	

0,43808		0,00	0,84949	0,815	0,808	C2	العوامل الشخصية الإبداع الإداري	
		0,00	0,68901	0,822		C3		
		0,00	0,75794	0,662		C4		
		0,00	0,68287	0,700		C5		
		0,00	0,81541	0,723		C6		
	0,345	0,00	0,81187	0,574		D1		
		0,00	0,74258	0,525		D2		
		0,00	0,64378	0,897		D3		
		0,00	0,76231	0,439		A1		
	0,43808							

0,00	0,53553	0,887
0,00	0,76724	0,782
0,00	0,81623	0,749
0,00	0,73899	0,467
0,00	0,79783	0,744
0,00	0,69954	0,833
0,00	0,85053	0,797
0,00	0,77842	0,713

A2
A3
A4
A5
A6
A7
A8
A9

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (بيئة العمل) عند قيم أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0/001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير (بيئة العمل) هو (0,36549) < 0.5 ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (الإبداع الإداري) قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الإبداع الإداري) ككل الذي يساوي (0,43808) وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى درجة استقرار نتائجه عند إعادة توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة. ولضمان هذا الثبات، تم حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28. وفقاً لمعايير Hair et al. (2010)، تُعتبر قيمة ألفا كرونباخ التي تتجاوز 0.7 مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0,915	0,916	3	العوامل المادية	بيئة العمل
	0,910			
	0,908			
	0,908	4	العوامل الاجتماعية	
	0,909			
	0,910			
	0,910			
	0,915	6	العوامل التنظيمية	
	0,911			
	0,911			
	0,913			
	0,909			
	0,908			
	0,906	3	العوامل الشخصية	
	0,910			
	0,912			
0,867	0,865	9	الإبداع الاداري	الإبداع الإداري
	0,865			
	0,843			
	0,846			
	0,858			

	0,853			
	0,851			
	0,852			
	0,840			

(بيئة العمل): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0,915) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

(الإبداع الإداري): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0,867) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (المقياس الخماسي) $= 20\%$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدا

المتغير		المتوسط الحسابي		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
بيئة العمل	العوامل المادية	0,3394	0,36549	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جدا	منخفض جدا
	العوامل الاجتماعية	0,59267		غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جدا	منخفض جدا

منخفض جدا	منخفض جدا	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة		0,345	العوامل التنظيمية	
منخفض جدا	منخفض جدا	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة		0,345	العوامل الشخصية	
منخفض جدا	منخفض جدا	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	0,43808	0,43808	الإبداع الإداري	الإبداع الإداري

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

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

العوامل الشخصية	العوامل التنظيمية	العوامل الاجتماعية	العوامل المادية	بيئة العمل	
0,719	0,719	0,719	0,719	Pearson correlation	الإبداع الإداري
<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	Sig. (2-tailed)	
48	48	48	48	N	

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة :

الفرضيات :

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري .

Ha : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الجيدة وتحسين أداء الموظفين .

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المهام الإدارية وتحسين بيئة العمل .

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وإبقاء المؤسسة في سوق العمل والحفاظ عليها مدى أطول .

Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز بيئة العمل والتطوير المستمر .

العلاقة بين بيئة العمل على الإبداع الإداري:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,719	,517	,506	,36906

a. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,6966	1	,6966	,16349	<.001 ^b

Residual	,2666	46	,136		
Total	,96212	47			

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,542	,203		,6742
	المتغير_الاول	,767	,109	,719	<.001

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني



قائمة المراجع

1. البرغلي، ، 2015 أثر عناصر بيئة العمل الفيزيائية و السلوكية على الابداع الاداري.
2. السكارنة، 2011 ، الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
3. السلمي، ، 2022 أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.
4. الشمري، 2002 ، المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث.
5. العزاوي، ، 2011 أثر التمكين و الإبداع في تحسين أداء العاملين.
6. اللحياني، 2017 . علاقة المناخ المدرسي بسلوك المواطن التنظيمي.
7. المدني، 2019، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين.
8. النفيعي، 2005، "معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية.
9. النهود، ، 2022 تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري .
10. ادريس، 2018 ، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة .
11. جمعة وآخرين، 2011 ، تأثير القياده الاداريه ناجحة في تحقيق الإبداع الإداري.
12. حجازي وآخرين ، 2018 ، دور الإبداع الإداري في التميز التنظيمي للوزارة الفلسطينية.
13. سندس وآخرين ، 2023 ، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري .
14. عقيلي ، 2006، ادارة الموارد البشري الطبعة الأولى دار وائل للنشر والتوزيع .
15. عكر، ، 2020 أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري .
16. فاطمة وآخرين ، 2021 ، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.
17. فضل ، 2011 ، تأثير بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين .
18. قباجة، 2019 ، الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية.

19. معراج، 2006، الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري.
20. نصر الدين، 2010، الإبداع ودوره في تعزيز تنافسية منظمات الأعمال.
21. زعلاني وآخرين، 2023، استبيان بيئة العمل، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري.
22. السلمي وآخرين، 2022، استبيان الإبداع الإداري، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.

الملاحق

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها قطاع تقنية المعلومات، تتزايد الحاجة إلى بيانات عمل داعمة للإبداع الإداري بوصفه أحد المحركات الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي، يتناول هذا الاستبيان تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، وذلك بالتطبيق على شركة رسن العربية لتقنية المعلومات بمدينة الرياض، يهدف الاستبيان إلى استكشاف مدى تأثير العوامل المحيطة ببيئة العمل على مستوى الابتكار في الممارسات الإدارية داخل الشركة، والبحث في مدى تفاعل الموظفين مع تلك العوامل لتحقيق أداء متميز وخلق قيمة مضافة في العمليات اليومية، ويعتبر فهم ديناميكية بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري خطوة أساسية لتطوير سياسات وإجراءات تدعم الابتكار وتساهم في تحسين الأداء المؤسسي، يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (✓) في الخانة المناسبة وفقاً لرأيك الشخصي، ونؤكد على أهمية توفير إجابات دقيقة وصادقة لتحقيق نتائج أكثر دقة وفعالية في تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري داخل شركة رسن العربية لتقنية المعلومات.

البيانات الشخصية:

الرجاء التكرم بوضع علامة (x) أمام العبارة التي توافق إختياركم:

- ١- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- ٢- السن: أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥ إلى ٣٥ سنة ☐
من ٣٦ إلى ٤٥ سنة ☐ أكبر من ٤٥ سنة ☐
- ٣- المستوى التعليمي: ثانوي ☐ بكالوريوس ☐
ماجستير ☐ دكتورة ☐
- ٤- سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات ☐
من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة ☐ أكثر من ١٥ سنة ☐

استبيان بيئة العمل

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العوامل المادية						
1	إضاءة مكان العمل ملائمة					
2	درجة الحرارة مناسبة في مكان العمل					
3	تعتقد بأن مكان العمل يتوفر على النظافة اللازمة					
العوامل الاجتماعية						
4	تعمل المؤسسة على تسهيل عملية التواصل بين العامل والإدارة					
5	تشعر بأن روح العمل كفريق مع زملائك سائدة في مكان العمل					
6	تقوم العلاقة بين الموظف والرئيس في العمل على الاحترام المتبادل والتقدير					
7	علاقتك مع رئيس عملك جيدا					
العوامل التنظيمية						
8	يوجد وضوح في الوظائف وعدم التداخل في المسؤوليات والصلاحيات					
9	الهيكل التنظيمي للمؤسسة يمنح راحة في العمل					
10	يساعد نظام الاتصال في المؤسسة على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات					
11	تفتح المؤسسة المجال لموظفيها للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل					
12	ترى بأن ترتيب مكان العمل والتصميم الداخلي ملائم من أجل القيام بالعمل					
13	أوقات الراحة التي تمنحه لك المؤسسة مقارنة بالمهام التي تؤديها كافية					
العوامل الشخصية						
14	تعتقد أن المهام الموكلة إليك تتماشى مع قدراتك					
15	توظف أخلاقيات العمل أثناء تأدية عملك					
16	تستخدم قدرتك الشخصية في أداء مهامك					

استبيان الإبداع الإداري

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة					
لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية					
أملك القدرة والكفاءة على اتخاذ القرارات الهامة والحيوية وتحمل مسؤوليات					
تهتم بالإدارة بتشجيع المبادرات الفردية والأفكار الإبداعية لدى العاملين					
توفر مصادر التمويل لدعم المبدعين					
تتوفر المعلومات التي تسهل عمل الموظف بدون صعوبة تذكر فيها الحصول عليها					
تكافئ إدارة الشركة أصحاب الأفكار الإبداعية مادياً					
تشجع إدارة الشركة العاملين على التجريب وعدم الخوف من الفشل وتكرار المحاولة					
تعمل إدارة الشركة على تشجيع المبدعين معنوياً					
توجد بالشركة مقاييس موضوعية للإبداع					