

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة STC في
المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض دراسة حالة.

The Impact of the Work Environment on Achieving Managerial Creativity: A Case Study on STC in Riyadh, Saudi Arabia

لولوة فرج يوسف
2021205003

مشروع التخرج - ٢
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

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

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، سواء بالدعم العلمي أو المعنوي. كان لتوجيهاتهم وتشجيعهم الأثر الكبير في تحقيق هذا العمل. كما أعبر عن امتناني لأفراد عائلتي وزملائي على دعمهم المستمر وتحفيزهم الدائم

أسأل الله أن يجعل هذا البحث نافعا ومفيدا، وأن يجزي كل من ساهم فيه خير الجزاء

إهداء

المستخلص :

الهدف من هذه الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الاتصالات السعودية (STC) بمدينة الرياض، وذلك من خلال دراسة حالة تستهدف تحليل العوامل البيئية المؤثرة على الإبداع الإداري، وتحديد مدى تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في ابتكار الحلول وتحسين العمليات الإدارية. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل بما يعزز من قدرة الشركة على تحقيق الإبداع الإداري وتطوير الأداء المؤسسي.

منهجية الدراسة : لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم الاعتماد على جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة لعينة من موظفي شركة الاتصالات السعودية (STC) في مدينة الرياض. كما تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متنوعة، تشمل التحليل الوصفي لتحليل توزيع البيانات وتحليل الانحدار لفحص العلاقات بين المتغيرات المستقلة (بيئة العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري). تم تطبيق الدراسة على موظفي الشركة من مختلف الأقسام والمستويات الإدارية، مما يضمن شمولية النتائج وموثوقيتها.

نتائج الدراسة : وصلت الدراسة إلى النتائج التالية حول تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة:STC

1. الدعم الإداري :مستوى مرتفع.
2. البيئة المادية :مستوى متوسط.
3. ثقافة العمل والقيم التنظيمية :مستوى مرتفع.
4. بيئة العمل التعاونية مقابل التنافسية :مستوى متوسط.
5. برامج التدريب والتطوير المهني :مستوى متوسط.

المساهمة النظرية

تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين المتغير الأول (بيئة العمل) والمتغير الثاني (الإبداع الإداري)، حيث تقدم إسهامًا جديدًا في فهم تأثير أبعاد بيئة العمل (مثل الدعم الإداري، البيئة المادية، وثقافة العمل) على تحفيز الإبداع الإداري. كما تملأ فجوة بحثية تتعلق بتطبيق هذه العلاقة في سياق قطاع الاتصالات بالمملكة العربية السعودية، مما يعزز من الأدبيات الحالية حول أهمية بيئة العمل الداعمة في تعزيز الإبداع الإداري في بيئات عمل ديناميكية ومتغيرة.

التطبيقات العملية

تؤكد الدراسة على أهمية تطبيق شركة STC لتحسين بيئة العمل (المتغير الأول) وعلاقتها بـ الإبداع الإداري (المتغير الثاني)، مما يرفع من مستوى المنظمة من خلال تعزيز الابتكار، تحسين أداء الموظفين، وزيادة قدرتها التنافسية في السوق.

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل، الإبداع الإداري، شركة STC ، الرياض، الدعم الإداري، الثقافة التنظيمية، بيئة العمل التعاونية، التدريب والتطوير، الأداء التنظيمي.

جدول المحتويات:

7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
10	1.3. أهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي
11	1.4. أسئلة الدراسة
11	1.5. أهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
12	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. منهجية الدراسة
12	1.9. الدراسة الميدانية
13	1.10. مخطط المشروع المقترح
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15	2.1. المقدمة
15	2.2. المتغير المستقل
15	2.3. المتغير التابع
15	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
16	2.5. الخاتمة
17	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
18	3.1. المقدمة
18	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
18	3.2.1. بيئة العمل (المتغير المستقل)
18	3.2.2. الابداع الإداري (المتغير التابع)
19	3.3. نموذج البحث
19	3.4. طريقة جمع البيانات
20	3.4.1. المتغير المستقل
20	3.4.2. المتغير التابع
22	3.5. الخاتمة
23	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة
24	4.1. المقدمة
25	4.2. خصائص عينة الدراسة
29	4.3. قياس صدق وثبات أداة البحث
49	4.4. معمال الارتباط للمتغيرين
52	4.5. اختبار الفرضيات
55	4.6. الخاتمة
56	5. الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات
57	5.1. المقدمة
57	5.2. المساهمة النظرية
57	5.3. المساهمة العملية

58.....	5.4. التوصيات
58.....	5.5. حدود الدراسة
59.....	5.6. الدراسات المستقبلية
60.....	5.7. الخاتمة
61.....	قائمة المراجع
63.....	الملاحق
64.....	الاستبيان

قائمة الأشكال:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

في عالم الأعمال المتسارع والمتغير باستمرار، أصبح الإبداع الإداري ضرورة لا غنى عنها لتحقيق النجاح والاستدامة. لم يعد كافيًا أن يدير المدير المهام اليومية بكفاءة فحسب، بل يتطلب الأمر منهم القدرة على ابتكار حلول جديدة ومبتكرة للتحديات التي تواجهها منظماتهم. يساهم الإبداع الإداري في تمكين المؤسسات من التكيف مع تغيرات السوق والتقنيات وسلوكيات المستهلكين، مما يمنحها ميزة تنافسية عبر تطوير عمليات تشغيل وتسويق مبتكرة، ويعزز الإنتاجية من خلال تحسين كفاءة العمليات. يتميز المدير المبدع بالرغبة المستمرة في التعلم، والانفتاح على الأفكار الجديدة، والمخاطرة المحسوبة، والثقة بالنفس، والقدرة على العمل الجماعي بفعالية. يمر الإبداع الإداري بعدة مراحل تشمل التحضير، التوليد، التقييم، التنفيذ، وتقييم النتائج النهائية. إن تنمية هذه المهارات الإبداعية لدى المديرين تعتبر أداة قوية لدعم منظماتهم في تحقيق النجاح والتفوق في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة.

أظهرت العديد من الدراسات الحديثة وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والإبداع الإداري، مشيرة إلى أن بيئة العمل الملائمة يمكن أن تحفز الموظفين على ابتكار أفكار جديدة وحلول إبداعية للمشكلات، مما يساهم في تحسين أداء المنظمة وزيادة قدرتها التنافسية. من بين أهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، دراسة بعنوان "دور بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري" (2019)، والتي أظهرت أن العوامل الأكثر تأثيرًا في بيئة العمل على الإبداع الإداري تشمل المشاركة الفعالة في صنع القرار، التدريب والتطوير المستمر للموظفين، وتقديم المكافآت والحوافز التشجيعية. هذه العوامل تعزز من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي واتخاذ المبادرات، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للمنظمة وزيادة قدرتها على التكيف والتنافس في السوق.

على الرغم من وفرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، إلا أن هناك فجوات واضحة في البحث تتعلق بالتطبيق العملي لهذه العلاقة في سياقات مختلفة مثل قطاع الاتصالات. الكثير من الدراسات تركزت على القطاعات الصناعية والتكنولوجية دون الاهتمام الكافي بقطاع الاتصالات، مما يترك مجالًا كبيرًا لاستكشاف تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات مثل شركة سوا في الرياض. هذه الفجوات تتطلب دراسات متعمقة تستهدف فهم الديناميكيات الفريدة في هذا القطاع وأثرها على الإبداع الإداري.

تواجه الشركات والمؤسسات في مختلف المجالات تحديات متزايدة تتطلب حلولًا إبداعية من قبل المديرين، حيث تتنوع هذه التحديات بين التغيرات السريعة في الأسواق، والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، وزيادة حدة المنافسة، وتغير احتياجات العملاء وتوقعاتهم. في هذا السياق، تلعب بيئة العمل دورًا هامًا وحاسمًا في تحفيز الإبداع الإداري. بيئة العمل التي توفر الدعم المناسب وتشجع على التفكير الابتكاري يمكن أن تحفز المديرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول فعالة للمشكلات التي يواجهونها. هذه البيئة تتضمن عناصر مثل الثقافة التنظيمية التي تدعم التجريب وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم، وتوفير الموارد اللازمة للابتكار، وإتاحة الفرصة للتعاون وتبادل الأفكار بين الأفراد والفرق. على النقيض، يمكن لبيئة العمل التي تفقر إلى هذه العناصر أو التي تسودها البيروقراطية والقيود الصارمة أن تعيق قدرة المديرين على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة، مما يحد من قدرتهم على تطوير حلول فعالة تلبي احتياجات العمل المتغيرة.

يُعدّ الإبداع الإداري من العوامل الحيوية التي تُساهم في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث يتمثل في قدرة المديرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشاكل وتطوير أساليب عمل جديدة لتحسين الأداء وتعزيز الإنتاجية. تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحفيز هذا الإبداع من خلال تأثيرها على سلوكيات المديرين ومستوى تفكيرهم، وقدرتهم على التعبير عن أفكارهم الإبداعية وتطبيقها. تكمن أهمية البحث في فهم العوامل البيئية التي تحفز الإبداع الإداري مثل بيئة العمل المريحة والثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار ونظام المكافآت المشجع على الأفكار الجديدة. كما يسعى البحث إلى تطوير استراتيجيات فعالة لخلق بيئة عمل محفزة للإبداع، مما يساهم في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاستفادة

من نتائج البحث لتحسين مهارات المديرين الإبداعية من خلال برامج تدريبية، وتعزيز الإنتاجية والابتكار في المؤسسات، وبالتالي تحسين قدرتها على المنافسة في السوق.

مشكلة الدراسة

تواجه الشركات والمؤسسات في مختلف المجالات تحديات متزايدة تتطلب حلولاً إبداعية من قبل المديرين، حيث تتنوع هذه التحديات بين التغيرات السريعة في الأسواق، والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، وزيادة حدة المنافسة، وتغير احتياجات العملاء وتوقعاتهم. في هذا السياق، تلعب بيئة العمل دوراً هاماً وحاسماً في تحفيز الإبداع الإداري. بيئة العمل التي توفر الدعم المناسب وتشجع على التفكير الابتكاري يمكن أن تحفز المديرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول فعالة للمشكلات التي يواجهونها. هذه البيئة تتضمن عناصر مثل الثقافة التنظيمية التي تدعم التجريب وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم، وتوفير الموارد اللازمة للابتكار، وإتاحة الفرصة للتعاون وتبادل الأفكار بين الأفراد والفرق. على النقيض، يمكن لبيئة العمل التي تفتقر إلى هذه العناصر أو التي تسودها البيروقراطية والقيود الصارمة أن تعيق قدرة المديرين على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة، مما يحد من قدرتهم على تطوير حلول فعالة تلبي احتياجات العمل المتغيرة.

2.1. الفجوات النظرية:

تظهر الدراسات السابقة عدة فجوات نظرية في فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. أولاً، تعاني هذه الدراسات من نقص في التحليل المتعمق لتأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بشكل خاص، حيث تركز غالباً على تأثيرها العام على الإبداع. ثانياً، تختلف بيانات العمل وتأثيراتها على الإبداع بين الشركات والمؤسسات، مما يستدعي الحاجة إلى دراسات حالة محددة لفهم هذه الديناميكيات بشكل أفضل. ثالثاً، تفتقر الدراسات إلى التركيز على السياق السعودي وتحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في ظل التطورات الاقتصادية والثقافية التي تشهدها المملكة.

2.2. الفجوات العملية:

توجد عدة فجوات تطبيقية في الدراسات المتعلقة بالإبداع الإداري. أولاً، هناك حاجة ملحة لتطبيق النماذج النظرية المتعلقة بالإبداع على بيئة العمل الإدارية، حيث تفتقر الدراسات الحالية إلى هذا التطبيق مما يحد من فائدتها العملية. ثانياً، تركز الدراسات غالباً على تشخيص المشكلات المتعلقة بالإبداع في بيئة العمل دون تقديم حلول عملية لتحسينها. ثالثاً، تفتقر الدراسات إلى دراسات حالة مفصلة لفهم تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في سياقات محددة، مثل شركة سوا في مدينة الرياض.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي التالي:

“ما هو تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة STC في مدينة الرياض؟”

أهمية الدراسة

يُعدّ الإبداع الإداري من العوامل الحيوية لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث يتمثل في قدرة المديرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشكلات وتطوير أساليب عمل جديدة لتحسين الأداء والإنتاجية. تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحفيز هذا الإبداع من خلال تأثيرها على سلوكيات المديرين ومستوى تفكيرهم، وقدرتهم على التعبير عن أفكارهم الإبداعية وتطبيقها. تكمن أهمية البحث في فهم العوامل البيئية التي تحفز الإبداع الإداري مثل بيئة العمل المريحة، الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار، ونظام المكافآت المشجع على الأفكار الجديدة. كما يسعى البحث إلى تطوير استراتيجيات فعالة لخلق بيئة عمل محفزة للإبداع، مما يساهم في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاستفادة من نتائج البحث لتحسين مهارات المديرين الإبداعية من خلال برامج تدريبية، وتعزيز الإنتاجية والابتكار في المؤسسات، وبالتالي تحسين قدرتها على المنافسة في السوق.

3.1. أهمية نظرية:

تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري من خلال توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل المختلفة والإبداع الإداري. تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير بيئة العمل على قدرة المديرين على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الإنتاجية. من خلال تحليل الأبعاد المختلفة لبيئة العمل، مثل الثقافة التنظيمية والدعم الإداري والبنية التحتية التكنولوجية والتواصل الداخلي، يمكن تحديد العوامل التي تعزز أو تقلل الإبداع الإداري، مما يساهم في تطوير استراتيجيات لتحفيز الابتكار داخل المؤسسات.

3.2. الأهمية العلمية:

الإبداع الإداري هو أحد المفاهيم التنظيمية الهامة في الفكر الإداري الحديث، حيث يعد مصدرًا مهمًا لبقاء وديمومة المنظمات. تلجأ المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات الإدارة الحديثة إلى تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات واستغلال الفرص وزيادة قدراتها التنافسية والإبداعية. لذلك، يولي صانعو القرارات في المؤسسات العامة والخاصة اهتمامًا كبيرًا ببيئة العمل، لما لها من تأثيرات كبيرة، سواء كانت سلبية أو إيجابية، على الإبداع الإداري.

أسئلة البحث الفرعية:

- كيف تؤثر العناصر المادية في بيئة العمل (مثل تصميم المكاتب، الإضاءة، والتهوية) في شركة STC على الإبداع الإداري لدى الموظفين في مدينة الرياض؟
- ما هو دور الثقافة التنظيمية في شركة STC في تعزيز الإبداع الإداري بين الموظفين؟
- كيف تساهم السياسات والهيكل التنظيمي في شركة STC في تحفيز الموظفين على الابتكار والإبداع الإداري؟
- ما هي تأثيرات علاقات العمل والتفاعل بين الموظفين والإدارة في شركة STC على تحقيق الإبداع الإداري؟
- كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني المقدمة من شركة STC على تعزيز الإبداع الإداري في بيئة العمل في مدينة الرياض؟

أهداف البحث:

- إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة استكشاف تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة STC في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:
- تحديد العوامل البيئية التي تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري في STC.
- تقييم مدى تأثير التصميم المادي للمكاتب على أداء الموظفين.
- تحليل دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع الإداري.
- استكشاف العلاقة بين برامج التدريب والتطوير المهني ورفع مستوى الإبداع.
- تقديم توصيات لتطوير بيئة العمل في شركة STC بناءً على النتائج.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر للدعم الإداري على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض عند مستوى الدلالة 5%.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد أثر للبيئة المادية لبيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض عند مستوى الدلالة 5%.

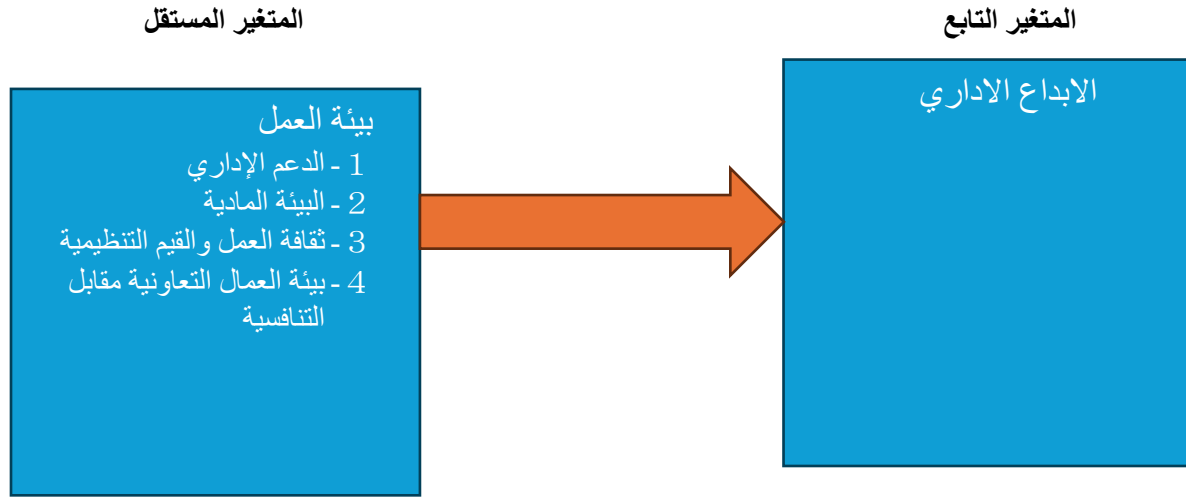
الفرضية الثالثة:

يوجد أثر لثقافة العمل والقيم التنظيمية على الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض عند مستوى الدلالة 5%.

الفرضية الرابعة:

يوجد أثر لبيئة العمل التعاونية مقارنة ببيئة العمل التنافسية على الإبداع الإداري لدى موظفي شركة STC في مدينة الرياض عند مستوى الدلالة 5%.

نموذج البحث



الدراسة الميدانية:

تم اختيار شركة الاتصالات السعودية (STC) كإطار لدراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري لعدة أسباب. تُعد STC رائدة في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، وتتميز ببيئة عمل ديناميكية تشجع على الابتكار. كما أن حجم الشركة وتنوع أقسامها يوفر قاعدة بيانات غنية لدراسة الحالة. يعتبر قطاع الاتصالات من القطاعات الحيوية التي تشهد تطورات سريعة، مما يجعل شركة STC بيئة مناسبة لدراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. بالإضافة إلى ذلك، فإن الشركة تمتلك بنية تحتية تكنولوجية متطورة تدعم بيئة عمل محفزة للإبداع.

للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً حول الشركة، يمكن الرجوع إلى موقعها

<https://www.stc.com.sa/>

مخطط البحث:

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المقدمة:

يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، وذلك من خلال التحقق من الفرضية القائلة بأن بيئة العمل المحفزة والمبتكرة تساهم في زيادة الإبداع لدى المدراء. تعتبر الدراسات السابقة حجر الزاوية لهذا البحث، حيث توفر الأساس المعرفي الذي يبنى عليه، وتساعد على تحديد الفجوات المعرفية وتطوير نموذج مفاهيمي خاص بالدراسة. سيتم التركيز على مجموعة من العوامل المتعلقة ببيئة العمل، مثل الدعم التنظيمي والاستقلالية والتنوع والتعاون، وكيفية تأثيرها على القدرة الإبداعية للمدراء. من خلال هذا البحث، نسعى إلى المساهمة في فهم أعمق للعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، وتقديم توصيات عملية للمؤسسات لتحسين بيئات عملها وتعزيز الإبداع لدى قياداتها.

المتغير الأول:

بيئة العمل هي مجموعة العوامل والظروف المحيطة بالفرد في مكان العمل، والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أدائه وسلوكه. تطورت المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل من مجرد التركيز على الظروف المادية إلى شمول جوانب نفسية واجتماعية وثقافية أكثر تعقيداً. تنقسم أبعاد بيئة العمل إلى ثلاثة أبعاد أساسية: البعد الأول يتضمن السياسات والإجراءات، بينما يتناول البعد الثاني ظروف العمل. أما البعد الثالث، فيركز على العلاقات العامة، ويضاف إلى هذه الأبعاد البعد الرابع، الذي يتناول التكوين.. تتأثر بيئة العمل بمجموعة من النظريات مثل نظرية الموارد التي تربط بين الموارد المتاحة في البيئة وقدرة الفرد على الإبداع، ونظرية الإدراك الاجتماعي التي تؤكد على دور التفاعلات الاجتماعية في تشكيل تصورات الأفراد عن بيئتهم.

المتغير الثاني:

الإبداع الإداري هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وحلول غير تقليدية للمشكلات التنظيمية، وذلك من خلال تطبيق المعرفة والمهارات الإدارية بطرق مبتكرة. تطورت مفاهيم الإبداع الإداري من مجرد التركيز على الأفكار الفردية إلى فهم أعمق لدوره في تحقيق الأهداف التنظيمية. يتضمن الإبداع الإداري أبعاداً متعددة مثل الإبداع في استراتيجيات الأعمال، وتطوير المنتجات والخدمات، وحل المشكلات المعقدة، وتحسين العمليات. تتأثر طبيعة الإبداع الإداري بمجموعة من النظريات مثل نظرية الإدراك الاجتماعي التي تربط بين الإبداع والمعرفة السابقة والتجارب الشخصية، ونظرية الموارد التي تؤكد على أهمية توفير الموارد اللازمة لتحقيق الإبداع.

العلاقة بين المتغير الأول والمتغير الثاني:

تحليل الدراسات السابقة حول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري يكشف عن مجموعة من الأنماط والاتجاهات المثيرة للاهتمام. تشير غالبية هذه الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر بيئة العمل الداعمة، مثل الدعم التنظيمي، الاستقلالية، والتعاون، وبين مستوى الإبداع لدى المدراء. كما أظهرت هذه الدراسات أن بيئة العمل التي تشجع على المخاطرة وتقبل الفشل تساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع. ومع ذلك، تكشف هذه الدراسات أيضاً عن بعض الصراعات في النتائج، حيث تختلف الآراء حول تأثير عوامل مثل الضغط الوظيفي على الإبداع، ففي حين تشير بعض الدراسات إلى أن الضغط المفرط قد يثبط الإبداع، إلا أن دراسات أخرى تشير إلى أن مستوى معين من الضغط قد يحفز الإبداع. بالإضافة إلى ذلك، توجد فجوات معرفية كبيرة في هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بتأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على الإبداع الإداري، وكذلك دور التكنولوجيا الحديثة في تشكيل بيئات عمل محفزة للإبداع. علاوة على ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تستكشف العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي على المدى الطويل. هذه الفجوات توفر فرصاً بحثية واعدة للمساهمة في تطوير فهمنا للعلاقة المعقدة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، وتقديم توصيات عملية للمؤسسات لتحسين بيئات عملها وتعزيز الإبداع لدى قياداتها.

الخاتمة:

اختتمت هذه الدراسة بتسليط الضوء على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الاتصالات السعودية (STC)، حيث تم تحليل العلاقة بين مكونات بيئة العمل ومستوى الإبداع لدى المدراء. وقد أظهرت النتائج أن بيئة العمل التي تتسم بالدعم التنظيمي، والاستقلالية، والتعاون تسهم بشكل كبير في تعزيز القدرات الإبداعية للمدراء، مما يدل على أن بيئة العمل المحفزة ليست مجرد بيئة تشغيلية، بل هي عامل حيوي لتحقيق التميز الإداري والابتكاري.

بينت الدراسة أن التحديات والفرص في بيئة العمل تشكل جزءاً أساسياً من استراتيجية الشركة لتحقيق الابتكار. فقد وجد أن بيئة العمل التي تشجع على تبادل الأفكار وتقبل المخاطرة لها تأثير إيجابي ملحوظ على الإبداع الإداري، مما يؤدي إلى تقديم حلول جديدة وفعالة للمشكلات التنظيمية وتحسين العمليات والخدمات. وعلى الرغم من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية للعينة المدروسة، فإن الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحفيز الإبداع يظل ثابتاً بغض النظر عن الخلفيات الوظيفية أو الشخصية.

في ضوء هذه النتائج، يتضح أن المؤسسات مثل STC يمكنها تعزيز إبداع مدرائها من خلال الاستثمار في تطوير بيئات عمل مرنة وشاملة تدعم الابتكار. يجب على الشركات النظر في تحسين ظروف العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية بشكل مستمر، والتأكد من أنها توفر لموظفيها الأدوات والموارد اللازمة للإبداع. كما يجب أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات تعزز من التفاعل الإيجابي بين الموظفين، وتدعم التواصل المفتوح، وتوفر فرص التعلم والتطوير المستمر.

بالنظر إلى الأهمية المتزايدة للإبداع في بيئة الأعمال التنافسية الحالية، تفتح هذه الدراسة المجال لمزيد من الأبحاث المستقبلية. يمكن استكشاف تأثير التكنولوجيا الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي، على بيئة العمل والإبداع الإداري، بالإضافة إلى دراسة تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية بشكل أعمق. كما تبرز الحاجة إلى بحوث تركز على العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي على المدى البعيد، مما يمكن أن يوفر رؤى جديدة تسهم في صياغة سياسات واستراتيجيات تعزز من تنافسية المؤسسات في السوق.

بهذا، تُعد هذه الدراسة إضافة قيمة إلى الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري، وتوفر توصيات عملية يمكن أن تساعد الشركات في تحسين بيئات العمل وتعزيز الإبداع، مما يسهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وبناء ثقافة مؤسسية داعمة

الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة:

تعتبر منهجية البحث الأساس الذي يعتمد عليه الباحث لتحقيق أهداف الدراسة واستكشاف الظواهر بشكل منهجي. في هذا البحث ، يتم استخدام منهجية شاملة تجمع بين الأساليب النوعية والكمية STC حول تأثير بيئة العمل على الإبداع في شركة تبدأ العملية بتحديد المشكلة البحثية وصياغة الأهداف والفرضيات، تليها تصميم أدوات جمع البيانات، مثل الاستبيانات والمقابلات. سيتم جمع البيانات من مجموعة متنوعة من الموظفين، مما يضمن شمولية النتائج وموثوقيتها. سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة لفهم العلاقة بين العوامل المختلفة، مما يتيح استخلاص استنتاجات دقيقة STC. تدعم توصيات البحث. تهدف هذه المنهجية إلى تقديم رؤى قيمة تساهم في تعزيز الإبداع داخل بيئة العمل بشركة

لتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

هذه التعريفات الإجرائية تساهم في تحديد كيفية قياس المتغيرات، مما يسهل تحليل العلاقات بينها في سياق الدراسة:

بيئة العمل (المتغير المستقل):

- تُعرَّف بيئة العمل على أنها مجموعة العوامل الفيزيائية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على تجربة الموظف داخل مكان العمل. تشمل العناصر مثل تصميم المكاتب، مستوى الدعم الإداري، ثقافة العمل، وتوفر الموارد اللازمة

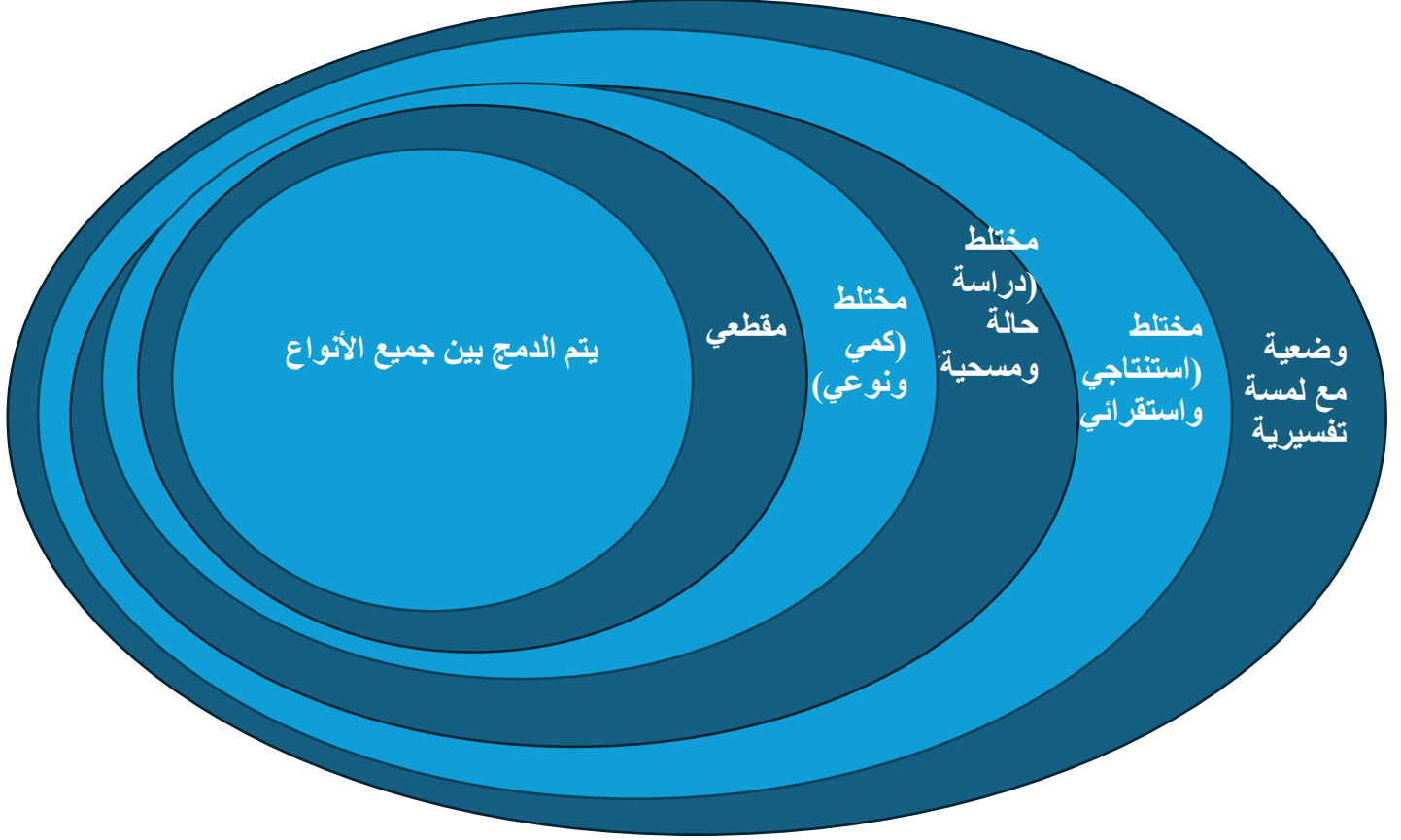
الإبداع الإداري (عامل تابع):

- يُعرَّف بأنه نوعية الدعم والتشجيع الذي يتلقاه الموظفون من الإدارة العليا، بما في ذلك التوجيه والموارد المتاحة لتعزيز الابتكار.

الثقافة التنظيمية (عامل فرعي):

- تُعرَّف بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة داخل المنظمة التي تؤثر على طريقة عمل الأفراد وتفاعلهم، وتساهم في تعزيز أو تقليل الإبداع

نموذج البصل البحث



طريقة جمع البيانات:

تعتبر طريقة جمع البيانات خطوة حاسمة في أي دراسة بحثية، حيث تحدد جودة النتائج ومصداقيتها. في هذا البحث حول تأثير ، سيتم استخدام مزيج من الأساليب الكمية والنوعية لجمع بيانات شاملة ومتكاملة STC بيئة العمل على الإبداع في شركة سنستخدم الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينة واسعة من الموظفين، مما يتيح جمع بيانات قابلة للقياس الكمي حول تجاربهم وآرائهم. بالإضافة إلى ذلك، ستجرى مقابلات شبه منظمة مع عدد مختار من الموظفين لتوفير رؤى أعمق حول تأثير بيئة العمل على الإبداع. ستمكن هذه الأساليب من تحليل العوامل بشكل شامل وفهم الروابط الدقيقة بين المتغيرات، مما يساهم في تقديم توصيات مدروسة لتعزيز الإبداع داخل الشركة.

المتغير المستقل (بيئة العمل):

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد البيانات	مصادر
بيئة العمل	السياسات والإجراءات	4	Google Scholar ResearchGate Qualtrics Academia.edu
	ظروف العمل	5	
	العلاقات العامة	4	
	التكوين	4	

المتغير التابع (الإبداع الإداري):

المتغير التابع	الأبعاد	عدد البيانات	مصادر
الإبداع الإداري	الإبداع في العمل	12	MindTools Coursera CreativeBloq

البيانات الأولية:

- تمثل البيانات الأولية المعلومات التي تم جمعها خصيصاً لغرض هذه الدراسة، حيث قام الباحث بجمعها مباشرة من المصدر. في هذا البحث، شملت البيانات الأولية:
- الاستبيانات: أداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تضم موظفي شركة STC. تركزت الاستبيانات على تقييم أبعاد بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري.
 - المقابلات شبه المنظمة: استخدمت للحصول على رؤى أعمق حول تجارب الموظفين وملاحظاتهم المتعلقة ببيئة العمل وكيفية تأثيرها على مستوى الإبداع.

البيانات الثانوية :

- تشمل البيانات التي تم جمعها من مصادر موجودة مسبقاً لدعم الدراسة وتعزيز مصداقيتها. اعتمدت هذه الدراسة على البيانات الثانوية التالية:
- الدراسات السابقة والمقالات العلمية: لتحديد الأطر النظرية وتحليل الأبحاث السابقة المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري.
 - التقارير السنوية لشركة STC: لتوفير فهم شامل لبيئة العمل الداخلية، والسياسات التنظيمية، وبرامج التدريب والتطوير.
 - المصادر الإلكترونية والمكتبات الرقمية: مثل Google Scholar و ResearchGate للوصول إلى أبحاث متعلقة بموضوع الدراسة.

استخدام البيانات الأولية والثانوية معًا ساعد الباحث على بناء إطار نظري قوي وتحليل ميداني شامل، مما أتاح تحقيق أهداف الدراسة بفعالية.

طرق وأساليب تحليل البيانات

في هذه الدراسة، تم استخدام مجموعة متنوعة من الطرق والأساليب لتحليل البيانات، بهدف فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري بشكل شامل ودقيق.

1. التحليل الوصفي:

تم استخدام التحليل الوصفي لتقديم صورة واضحة عن خصائص البيانات التي تم جمعها، مثل متوسطات الإجابات والانحرافات المعيارية. هذا النوع من التحليل ساعد في وصف خصائص العينة، بما في ذلك توزيع المتغيرات الديموغرافية مثل العمر والجنس والمؤهل العلمي، إضافة إلى تحليل الإجابات المتعلقة بأبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري.

2. تحليل الانحدار:

لتحليل مدى تأثير أبعاد بيئة العمل (الدعم الإداري، البيئة المادية، ثقافة العمل) على الإبداع الإداري، تم استخدام تحليل الانحدار. ساعد هذا الأسلوب في تحديد مدى قوة العلاقة بين كل بُعد من أبعاد بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين، مما ساعد في اختبار الفرضيات المطروحة.

3. تحليل الارتباط:

لإظهار مدى قوة العلاقة بين المتغيرات المختلفة، مثل تأثير بيئة العمل التعاونية على التفكير الإبداعي، تم استخدام تحليل الارتباط. قدم هذا التحليل رؤى حول طبيعة العلاقة بين المتغيرات (سواء كانت إيجابية أو سلبية).

4. التحليل النوعي:

بالإضافة إلى التحليل الكمي، تم تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات. ساهم هذا الأسلوب في فهم أعمق لتجارب الموظفين وآرائهم حول بيئة العمل ومدى تأثيرها على قدراتهم الإبداعية.

5. الأدوات المستخدمة:

- برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية.
 - التحليل اليدوي والملاحظات لتفسير البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات.
- جمع هذه الأساليب ساعد في تقديم تحليل شامل للبيانات، مما مكّن الباحث من فهم دقيق للعوامل المؤثرة على الإبداع الإداري وتقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل في شركة STC.

الختامة :

في هذا الفصل، تم استعراض منهجية البحث التي اعتمدت على **المنهج الوصفي التحليلي** لدراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع تم تصميم أدوات جمع البيانات بعناية لضمان تحقيق أهداف البحث، حيث تم (STC) الإداري في شركة الاتصالات السعودية استخدام **الاستبيانات** كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين والمديرين في الشركة تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة، مثل التحليل الوصفي وتحليل الانحدار، لدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (بيئة العمل وأبعادها المختلفة) والمتغير التابع (الإبداع الإداري). كما حرص الباحث على تحديد التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة لضمان دقة القياس وتفسير النتائج بشكل صحيح تُعد هذه المنهجية خطوة مهمة في تحقيق أهداف الدراسة، حيث تسهم في تقديم فهم شامل للعلاقة بين بيئة العمل والإبداع STC الإداري. ستساعد هذه النتائج لاحقاً في توفير توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع داخل شركة

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة:

تُعتبر بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز أو تقليص مستوى الإبداع الإداري داخل أي منظمة. في شركة الاتصالات السعودية (STC)، تعتبر القدرة على تحقيق الإبداع الإداري أحد العوامل الرئيسية التي تدعم النمو المستدام والتفوق في السوق التنافسي. ومن هذا المنطلق، تم تصميم هذا الاستبيان بهدف قياس تأثير بيئة العمل على مستوى الإبداع الإداري في الشركة.

لقد تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على موظفي شركة STC في المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف دراسة العلاقة بين عدة عناصر من بيئة العمل، مثل القيادة، أساليب التواصل، الموارد المتاحة، والبيئة المكانية، ومدى تأثير هذه العوامل على مستوى الإبداع الإداري الذي يتمتع به الموظفون.

في هذه المرحلة من الدراسة، سنقوم بإجراء تحليل إحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاستبيان لتحديد الاتجاهات الرئيسية والعلاقات بين المتغيرات المختلفة. سنستخدم مجموعة من الأدوات الإحصائية لفحص مدى تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. وتشمل هذه الأدوات التحليل الوصفي (مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية) لتحليل توزيع البيانات، بالإضافة إلى تحليل الارتباط والانحدار لفحص العلاقات بين المتغيرات المستقلة (بيئة العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري).

يهدف هذا التحليل الإحصائي إلى توفير رؤى دقيقة حول كيفية تأثير بيئة العمل في شركة STC على مستوى الإبداع الإداري، مما يساعد في تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع والابتكار داخل المنظمة.

خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا الى الجنس-السن-المؤهل العلمي.
- تتمثل المعلومات العامة التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على (ذكر-انثى)
 - السن او العمر ويشمل على (اقل من ٣٠ سنة-من ٣٠ الى ٥٠ سنة-أكثر من ٥٠ سنة)
 - المؤهل العلمي ويشمل على (متوسط-ثانوي-جامعي-ماجستير)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من الاجمالي
الجنس	ذكر	١٠	٪٣٤.٥
	انثى	١٩	٪٦٥.٥
	الاجمالي	٢٨	٪١٠٠
الفئة العمرية	اقل من ٣٠ سنة	١١	٪٣٧.٩
	من ٣١ الى ٥٠ سنة	١٧	٪٥٨.٦
	اكثر من ٥٠ سنة	١	٪٣.٤
	الاجمالي	٢٩	٪١٠٠
المؤهل العلمي	متوسط	١	٪٣.٤
	ثانوي	٨	٪٢٧.٦
	جامعي	١٣	٪٤٤.٨
	ماجستير	٧	٪٢٤.١
	الاجمالي	٢٩	٪١٠٠

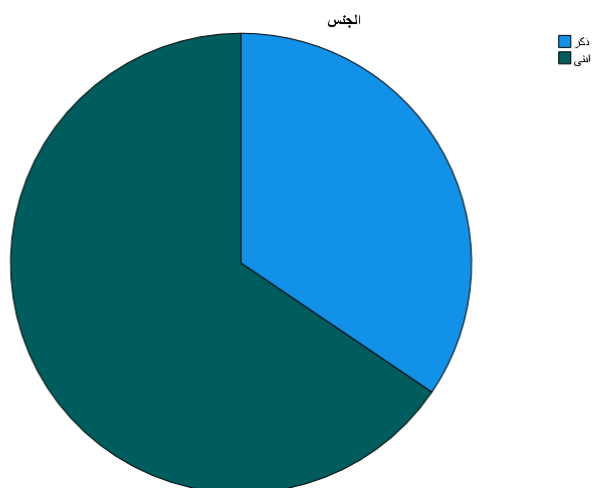
يقدم هذا الجدول توصيفاً تفصيلياً لعينة الدراسة، مسلطاً الضوء على ثلاث متغيرات رئيسية: الجنس، السن، المنصب الإداري، الخبرة المهنية و المؤهل العلمي.

Statistics

		الجنس	السن	الإداري المنصب	المهنية الخبرة	العلمي المؤهل
N	Valid	29	29	29	29	29
	Missing	0	0	0	0	0
Std. Error of Mean		.090	.093	.152	.114	.216
Std. Deviation		.484	.501	.817	.614	1.163
Variance		.234	.251	.667	.377	1.352

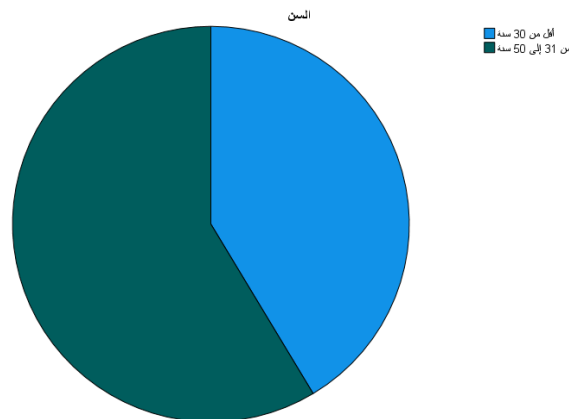
الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	10	34.5	34.5	34.5
	انثى	19	65.5	65.5	100.0
	Total	29	100.0	100.0	



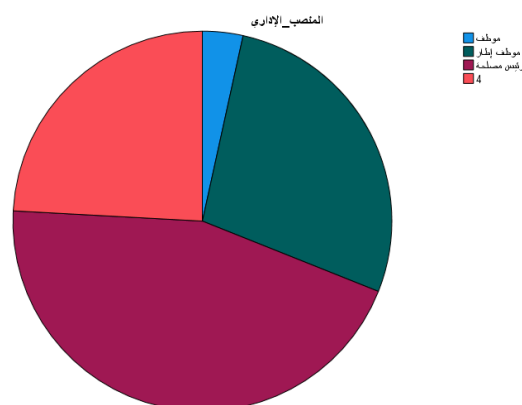
فيما يتعلق بالجنس، نلاحظ ان العينة المستهدفة في الدراسة تتميز بتنوع في الخصائص الاجتماعية والمهنية. بالنسبة للجنس، يمكن ملاحظة أن غالبية المشاركين كانوا من الإناث، حيث شكلن 65.5% من إجمالي العينة، في حين كان الذكور يمثلون 34.5%. هذه النسبة قد تعكس تمثيلاً أكبر للمرأة في البيئة المستهدفة، أو ربما تشير إلى أن الاستبيان وصل إلى عدد أكبر من الإناث، ما قد يؤثر على النتائج المتعلقة بإبداع الإدارة.

		السن			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنة 30 من أقل	12	41.4	41.4	41.4
	سنة 50 إلى 31 من	17	58.6	58.6	100.0
	Total	29	100.0	100.0	



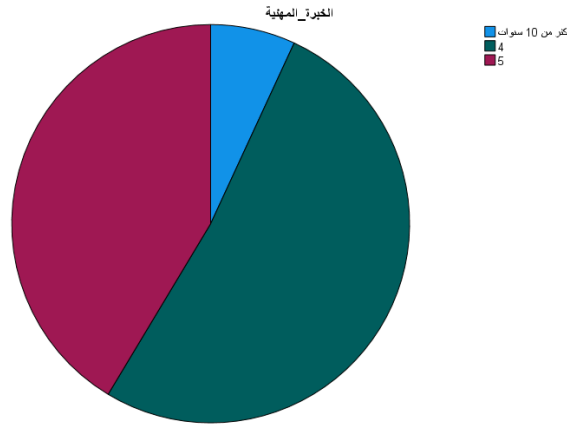
أما بالنسبة للسن، فإن فئة العمر من 31 إلى 50 سنة هي الأكثر تمثيلاً، حيث شكلت 58.6% من العينة. هذا يشير إلى أن الدراسة ركزت على عينة ذات أعمار متوسطة، وهي الفئة العمرية التي من المتوقع أن تكون قد اكتسبت قدرًا مناسبًا من الخبرات والمهارات المهنية التي تؤثر في مستوى الإبداع الإداري. أما الفئة العمرية الأقل من 30 سنة، فتمثل 41.4% فقط من المشاركين، مما يشير إلى أن الدراسة لم تشمل تمثيلاً كبيراً للشباب في بداية حياتهم المهنية.

		الإداري_المنصب			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
	موظف	1	3.4	3.4	3.4
	إطار موظف	8	27.6	27.6	31.0
	مصلحة رئيس	13	44.8	44.8	75.9
4		7	24.1	24.1	100.0
	Total	29	100.0	100.0	



بالنسبة للمنصب الإداري، تمثل فئة **رؤساء المصالح** النسبة الأكبر، حيث شكلوا **44.8%** من المشاركين. هذا يعكس تمثيلًا قويًا للمناصب المتوسطة في السلم الإداري داخل الشركة، ما يعني أن نتائج الدراسة قد تعكس تجربة العاملين في تلك المناصب بشكل أكبر، نظرًا لأن هؤلاء الموظفين يتحملون مسؤوليات متزايدة مقارنة بالأفراد في المناصب الأدنى. أما فئة **الموظفين**، فتمثل فقط **3.4%**، مما يبرز قلة تمثيل الأفراد الذين يشغلون المناصب الدنيا.

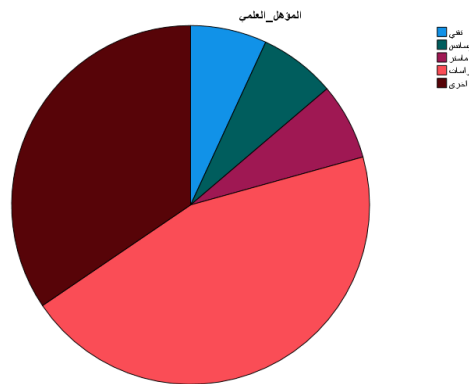
		المهنية_الخبرة			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنوات 10 من أكثر	2	6.9	6.9	6.9
	4	15	51.7	51.7	58.6
	5	12	41.4	41.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	



فيما يتعلق بالخبرة المهنية، فإن معظم المشاركين (حوالي **51.7%** لديهم خبرة مهنية تتراوح بين **4 سنوات**، بينما يمثل العاملون الذين يمتلكون خبرة أكثر من **10 سنوات** نسبة ضئيلة جدًا تصل إلى **6.9%**. هذا يشير إلى أن غالبية المشاركين هم في مرحلة متوسطة من حياتهم المهنية، ما يبرز أهمية التوازن بين الخبرات المتنوعة التي قد تؤثر في مستوى الإبداع الإداري.

		العلمي_المؤهل			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	تقني	2	6.9	6.9	6.9
	ليسانس	2	6.9	6.9	13.8
	ماستر	2	6.9	6.9	20.7
	أخرى دراسات	13	44.8	44.8	65.5

5	10	34.5	34.5	100.0
Total	29	100.0	100.0	



أما بالنسبة للمؤهلات العلمية، فإن هناك تنوعاً كبيراً بين المشاركين. أغلبهم (حوالي 44.8%) لديهم مؤهلات غير محددة في التصنيفات التقليدية، مما يعكس التنوع الكبير في الخلفيات التعليمية. ومع ذلك، تبين أن نسبة قليلة فقط من المشاركين حصلوا على درجات علمية متقدمة مثل الماجستير، حيث تمثل هذه الفئة 6.9% من العينة، مما قد يشير إلى أن التحصيل العلمي في هذه العينة ليس عاملاً أساسياً في التأثير على الإبداع الإداري.

قياس صدق وثبات أداة البحث:

أ. الصدق الظاهري: (Face Validity)

هذا هو المدى الذي يظهر فيه أن الأسئلة في الاستبيان تقيس الجوانب المستهدفة. بالنظر إلى أسئلة الاستبيان، يمكننا ملاحظة أنها تتوزع على 3 مجالات رئيسية:

- بيئة العمل (مثل: "السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة ومفهومة لكل الموظفين.")
 - التدريب والتطوير (مثل: "تتميز المؤسسة بإشراف الموظفين في دورات تكوينية بغرض تطوير مهاراتهم.")
 - الإبداع الإداري (مثل: "أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي.")
- الأسئلة تبدو ملائمة لقياس هذه الأبعاد، وهذا يشير إلى أن الاستبيان يتمتع بصدق ظاهري جيد، لكن يجب أن يتأكد خبراء في الإدارة من مدى شمول الأسئلة لتغطية الأبعاد اللازمة.

ب. الصدق البنائي: (Construct Validity)

قياس الصدق البنائي يتطلب التأكد من أن الأبعاد المختلفة (مثل: بيئة العمل والإبداع الإداري) تُقاس بشكل صحيح.

- يمكن تقييم الصدق البنائي عبر تقنيات مثل التحليل العاملي (Factor Analysis).
- يمكن تقسيم الاستبيان إلى أبعاد مختلفة: بيئة العمل (مثل: توفر الأمن والسلامة، تشجيع الرقابة، تعزيز فرق العمل)، والإبداع الإداري (مثل: القدرة على طرح أفكار إبداعية، تقديم حلول للمشاكل).
- باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis) يمكن التحقق من أن الأسئلة التي تقيس كل بُعد تتجمع بشكل منطقي.

ج. الصدق المحتوى: (Content Validity)

- المراجعة الأدبية: يجب التحقق من أن جميع جوانب بيئة العمل (مثل السياسات، الموارد، والأمن) و الإبداع الإداري (مثل التفكير الإبداعي، حل المشكلات، التطوير الذاتي) مغطاة في الاستبيان.
- يمكن إجراء مراجعة من قبل الخبراء للتأكد من أن الأسئلة تشمل كل العناصر المرتبطة بالموضوع.

الاتجاه العام	الوزن النسبي (%)	درجة الأهمية/الممارسة	قيمة المتوسط الحسابي	الوصف	رقم البند
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.21	الدعم الإداري	A1
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.21	ثقافة العمل	A2
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.43	بيئة العمل التعاونية	A3
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.32	البيئة المادية	A4
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.36	البرامج التدريبية	B1
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.50	الموارد المتاحة	B2
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.39	التفاعل بين الزملاء	B3
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.32	الاستقلالية في العمل	B4
موافق	68 إلى أقل من 84%	مرتفع	4.00	الابتكار في الحلول	C1
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.32	تقييم الأداء الإبداعي	C2
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.32	التحديات الإدارية	D1
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.29	التواصل المفتوح	D2
موافق بشدة	84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدًا	4.36	التوجيه الإداري	D3

قيمة المتوسط الحسابي (Mean): تعكس مدى اتفاق المشاركين مع البند. القيم الأعلى تعني أن المشاركين يتفقون بدرجة أكبر مع العناصر المدروسة.

درجة الأهمية/الممارسة: تحدد مدى أهمية أو ممارسة العنصر، ويتم تصنيفها بناءً على قيمة المتوسط الحسابي.

الوزن النسبي: يشير إلى نسبة الأهمية أو الممارسة حسب التدرج من "منخفض جدًا" إلى "موافق بشدة".

الاتجاه العام: يحدد كيفية استجابة المشاركين للبند، بناءً على المتوسط الحسابي، من "موافق بشدة" إلى "موافق".

متوسط التباين المستخرج		P value	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
6.548	2.363	0.0	1.031	.428		A1	المتغير الأول
			.917	.242		A2	
			.836	.769		A3	
			.863	.729		A4	
			.780	.752		B1	
			.638	.660		B2	
			.629	.735		B3	
			.723	.486		B4	
			.854	.715		B5	
			1.122	.593			
			.772	.736		C1	
			.832	.755		C2	
			.905	.710		C3	
			.612	.550		C4	
			.600	.516		D1	
			.621	.258		D2	
			.693	.540		D3	
			1.031			D4	
			1.031	-.460		A1	

	البعد الثاني		.450	.917	0.0		2.363
		A2	-.199-	.836			1.766
			-.464-	.863			1.459
			-.029-	.780			1.383
			.124	.638			.950
			.214	.629			.744
		A3	.101	.723			.574
		A4	-.293-	.854			.339
			-.302-	1.122			.274
		B1	.009	.772			.226
		B2	.135	.832			.133
		B3	-.369-	.905			.116
		B4	.507	.612			.059
		B5	.122	.600			.051
		C1	.851	.621			.010
		C2	-.460-	.693			.006
		C3		1.031			6.548
		C4	.450	.917			2.363
	البعد الثالث	D1	-.199-	.836	0.0		1.766
		D2	-.464-	.863			1.459
		D3		.780			1.383
		A1	-.209-	1.031			.950
		A2	.204	.917			.744
		A3	-.378-	.836			.574
		A3	-.225-	.863			.339
		A4	.045	.780			.274
		B1	-.170-	.638			.226
		B2	.068	.629			.133
		B3	.741	.723			.116
		B4	.019	.854			.059
		B5	.551	1.122			.051
		C1	.251	.772			.010
		C2	-.226-	.832			.006
		C3	-.122-	.905			6.548
		C4	-.215-	.612			2.363
	البعد الرابع		.479	.600	0.0		1.766
			.011	.621			1.459
		D1	-.439-	1.031			1.383
		D2	-.209-				.950
		D3	.204	.917			.744
			-.378-	.836			.574
		D4		.863			.339
		A1	.353	1.031			.274
		A2	.576	.917			.226
		A3	.124	.836			.133
		A4	-.052-	.863			.116
		B1	-.248-	.780			.059
		B2	-.393-	.638			.051
		B3	-.402-	.629			.010
		B4	-.291-	.723			.006
		B5	-.388-	.854			6.548

				1.122				
		C1		.250				2.363
		C2		.133	.772			1.766
		C3		.131	.832			1.459
		C4		.449	.905			1.383
		D1		.092	.612			.950
		D2		.181	.600			.744
		D3		.161	.621			.574
				-.069-	.693			.339
					1.031			.274
		D4		.353				
المتغير الثاني	البعد الاول	BA1	.570	1.000	.721	0.0		4.007
		BA2		.305	.628			1.794
		BA3		.389	.922			1.196
		BB1		.086	.912			.938
		BB2		.674	.677			.774
		BB3		.189	.670			.556
		BC1		.245	.780			.284
		BC2		.455	1.082			.221
		BC3		-.029-	.769			.156
		BD1		.045	.572			4.007
								1.794
	البعد الثاني	BA1		.389	.721	0.0		
		BA2		.289	.628			
		BA3		1.000	.922			1.196
		BB1		.215	.912			.938
		BB2		.628	.677			.774
		BB3		.593	.670			.556
		BC1		.183	.780			.284
		BC2		.514	1.082			.221
		BC3		.163	.769			.156
		BD1		.163	.572			
	البعد الثالث	BA1		.086	.721	0.0		4.007
		BA2		.630	.628			1.794
		BA3		.215	.922			1.196
		BB1		1.000	.912			.938
		BB2		.309	.677			.774
		BB3		.444	.670			.556
		BC1		.356	.780			.284
		BC2		.454	1.082			.221
		BC3		.743	.769			.156
		BD1		.264	.572			4.007
								1.794
	البعد الرابع	BA1		.189	.721	0.0		
		BA2		.158	.628			
		BA3		.593	.922			1.196
		BB1		.444	.912			.938
		BB2		.489	.677			.774
		BB3		1.000	.670			.556
		BC1		.333	.780			.284
		BC2		.292	1.082			.221
		BC3		.246	.769			.156
		BD1		.048	.572			

تحليل جدول الأحمال العاملية:

مقدمة:

يهدف جدول الأحمال العاملية إلى توضيح العلاقة بين المتغيرات الأصلية والعوامل المستخرجة في التحليل العاملي. كل قيمة في الجدول تمثل قوة العلاقة بين متغير معين وعامل معين. القيم الموجبة تشير إلى علاقة موجبة، والقيم السالبة تشير إلى علاقة سالبة، والقيم القريبة من الصفر تشير إلى عدم وجود علاقة قوية.

تحليل الجدول

من خلال النظر إلى الجدول، يمكننا ملاحظة عدة نقاط مهمة:

- **الأبعاد:** الجدول يوضح وجود ثلاثة أبعاد رئيسية: البعد الأول، البعد الثاني، والبعد الثالث. كل بعد يمثل مجموعة من المتغيرات التي ترتبط ببعضها البعض بشكل أقوى من ارتباطها بالمتغيرات في الأبعاد الأخرى.
- **الأحمال العاملية:** تتراوح قيم الأحمال العاملية بين القيم الموجبة والسالبة، مما يشير إلى وجود علاقات موجبة وسالبة بين المتغيرات والعوامل.
- **المتوسط الحسابي للأبعاد:** يمكن حساب المتوسط الحسابي للأحمال العاملية في كل بعد لتحديد الاتجاه العام للأحمال في ذلك البعد. إذا كان المتوسط موجباً، فإن المتغيرات في ذلك البعد تميل إلى الارتباط بشكل إيجابي مع العامل، وإذا كان المتوسط سالباً، فإن المتغيرات تميل إلى الارتباط بشكل سلبي مع العامل.
- **الدلالة الإحصائية:** قيمة p -value تساوي صفراً لكل بعد، مما يشير إلى أن العوامل المستخرجة ذات دلالة إحصائية، أي أن العوامل ليست نتيجة للصدفة.

تفسير الأبعاد

لتفسير الأبعاد بشكل أفضل، يجب الرجوع إلى المعنى النظري للمتغيرات الأصلية. على سبيل المثال، إذا كانت المتغيرات تمثل مواقف تجاه منتج معين، فإن البعد الأول قد يمثل الموقف العام تجاه المنتج، والبعد الثاني قد يمثل موقفاً تجاه ميزة معينة من المنتج، وهكذا.

الحدود والتحذيرات

- **التدوير:** قد يتم تدوير المصفوفة لتسهيل التفسير، مما قد يؤدي إلى تغيير قيم الأحمال العاملية قليلاً.
- **عدد العوامل:** اختيار عدد العوامل المستخرجة يؤثر على نتائج التحليل.
- **تفسير الأحمال العاملية:** يجب تفسير الأحمال العاملية بحذر، حيث أن قيمة الحمل العامل لا تشير بالضرورة إلى أهمية المتغير.
- **النموذج:** التحليل العاملي يعتمد على عدة افتراضات، مثل خطية العلاقة بين المتغيرات والعوامل، واستقلال الأخطاء. يمكن استخدام نتائج التحليل العاملي لتبسيط البيانات وفهم العلاقات بين المتغيرات بشكل أفضل. يمكن استخدام العوامل المستخرجة في تحليلات إضافية، مثل التحليل الانحداري أو التحليل التجميعي.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	4.21	1.031	28
A2	4.21	.917	28
A3	4.43	.836	28
A4	4.32	.863	28
B1	4.36	.780	28
B2	4.50	.638	28
B3	4.39	.629	28
B4	4.32	.723	28
B5	4.29	.854	28
C1	4.00	1.122	28
C2	4.32	.772	28
C3	4.39	.832	28
C4	4.32	.905	28
D1	4.32	.612	28
D2	4.29	.600	28
D3	4.36	.621	28
D4	4.46	.693	28

تتراوح المتوسطات في هذا الجدول بين **4.00** و**4.50**، مما يعني أن المشاركين في الغالب أعطوا تقييمات إيجابية لكل بند.

- **أعلى متوسط:** هو **4.50** في بند B2 ، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يتفقون بشكل كبير مع هذا البند.
- **أدنى متوسط:** هو **4.00** في بند C1 ، مما قد يشير إلى تباين أكبر في الآراء بشأن هذا البند.

□ الانحراف المعياري: (Std. Deviation)

- الانحراف المعياري يقيس التباين في الإجابات. القيم التي تقل عن **1.0** تشير إلى إجابات قريبة من المتوسط، في حين أن القيم الأكبر تشير إلى تباين أكبر.
- **أقل انحراف معياري:** هو **0.612** في بند D1 ، مما يعني أن المشاركين اتفقوا بشكل عام على هذا البند.
- **أعلى انحراف معياري:** هو **1.122** في بند C1 ، مما يشير إلى تباين أكبر في الآراء حول هذا البند.

□ التباين: (Variance)

- التباين هو مربع الانحراف المعياري ويعكس مدى تشتت البيانات.
- **أدنى تباين:** هو **0.234** في بند A1 ، مما يشير إلى أن الإجابات كانت متقاربة حول المتوسط.
- **أعلى تباين:** هو **1.352** في بند D4 ، مما يشير إلى أن هناك تبايناً كبيراً في الإجابات بشأن هذا البند.

Correlation Matrix^a

		A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	B5	C1	C2	C3	C4	D1	D2	D3	D4
Correlation	A1	1.000	.067	.362	.586	.224	.225	-.078-	-.096-	.516	.256	.189	.114	.519	.180	.376	-.124-	.115
	A2	.067	1.000	.069	.003	-.007-	.063	.170	.227	-.176-	.180	.213	.371	.182	.203	.221	.446	.187
	A3	.362	.069	1.000	.675	.438	.347	.584	.070	.496	.434	.582	.655	.742	.445	.042	-.020-	.475
	A4	.586	.003	.675	1.000	.428	.572	.441	.244	.624	.382	.450	.592	.622	.148	.174	-.222-	.237
	B1	.224	-.007-	.438	.428	1.000	.669	.534	.314	.619	.381	.479	.575	.513	.294	.486	.186	.299
	B2	.225	.063	.347	.572	.669	1.000	.507	.281	.475	.052	.338	.523	.224	.332	.387	.187	.461
	B3	-.078-	.170	.584	.441	.534	.507	1.000	.608	.610	.367	.493	.614	.291	.430	.084	.291	.416
	B4	-.096-	.227	.070	.244	.314	.281	.608	1.000	.445	.594	.471	.213	.063	.093	.464	.147	.061
	B5	.516	-.176-	.496	.624	.619	.475	.610	.445	1.000	.425	.361	.253	.404	.314	.341	-.060-	.331
	C1	.256	.180	.434	.382	.381	.052	.367	.594	.425	1.000	.556	.278	.620	.216	.440	-.053-	-.095-
	C2	.189	.213	.582	.450	.479	.338	.493	.471	.361	.556	1.000	.546	.483	.322	.514	.138	.334
	C3	.114	.371	.655	.592	.575	.523	.614	.213	.253	.278	.546	1.000	.663	.325	.138	.292	.443
	C4	.519	.182	.742	.622	.513	.224	.291	.063	.404	.620	.483	.663	1.000	.208	.302	-.014-	.167
	D1	.180	.203	.445	.148	.294	.332	.430	.093	.314	.216	.322	.325	.208	1.000	.346	.564	.683
	D2	.376	.221	.042	.174	.486	.387	.084	.464	.341	.440	.514	.138	.302	.346	1.000	.312	.204
	D3	-.124-	.446	-.020-	-.222-	.186	.187	.291	.147	-.060-	-.053-	.138	.292	-.014-	.564	.312	1.000	.547
	D4	.115	.187	.475	.237	.299	.461	.416	.061	.331	-.095-	.334	.443	.167	.683	.204	.547	1.000
Sig. (1-tailed)	A1		.367	.029	<.001	.126	.125	.348	.314	.002	.094	.167	.282	.002	.179	.024	.265	.280
	A2	.367		.364	.493	.485	.375	.194	.122	.186	.180	.138	.026	.177	.150	.129	.009	.170
	A3	.029	.364		.000	.010	.035	.001	.362	.004	.010	.001	.000	.000	.009	.416	.459	.005
	A4	.001	.493	.000		.011	.001	.009	.106	.000	.022	.008	.000	.000	.226	.188	.128	.113
	B1	.126	.485	.010	.011		.000	.002	.052	.000	.023	.005	.001	.003	.065	.004	.172	.061
	B2	.125	.375	.035	.001	.000		.003	.074	.005	.397	.039	.002	.125	.042	.021	.171	.007
	B3	.348	.194	.001	.009	.002	.003		.000	.000	.027	.004	.000	.067	.011	.335	.066	.014
	B4	.314	.122	.362	.106	.052	.074	.000		.009	.000	.006	.138	.376	.319	.006	.227	.379
	B5	.002	.186	.004	.000	.000	.005	.000	.009		.012	.030	.097	.017	.052	.038	.381	.043

C1	.094	.180	.010	.022	.023	.397	.027	.000	.012		.001	.076	.000	.135	.010	.394	.315
C2	.167	.138	.001	.008	.005	.039	.004	.006	.030	.001		.001	.005	.047	.003	.242	.041
C3	.282	.026	.000	.000	.001	.002	.000	.138	.097	.076	.001		.000	.046	.242	.066	.009
C4	.002	.177	.000	.000	.003	.125	.067	.376	.017	.000	.005	.000		.144	.059	.472	.198
D1	.179	.150	.009	.226	.065	.042	.011	.319	.052	.135	.047	.046	.144		.036	.001	.000
D2	.024	.129	.416	.188	.004	.021	.335	.006	.038	.010	.003	.242	.059	.036		.053	.149
D3	.265	.009	.459	.128	.172	.171	.066	.227	.381	.394	.242	.066	.472	.001	.053		.001
D4	.280	.170	.005	.113	.061	.007	.014	.379	.043	.315	.041	.009	.198	.000	.149	.001	

a. Determinant = 1.22E-009

حيث تشير القيم الموجودة (A1، A2، ...، D4) تقدم لنا مصفوفة الترابط نظرة شاملة على العلاقة بين المتغيرات المختلفة في الخلايا إلى قوة واتجاه العلاقة بين كل زوج من المتغيرات. تتراوح قيمة الترابط بين -1 و 1، حيث تشير القيمة 1 إلى علاقة موجبة قوية، والقيمة -1 تشير إلى علاقة سالبة قوية، والقيمة 0 تشير إلى عدم وجود علاقة خطية بين المتغيرين

النتائج الرئيسية

- **علاقات موجبة قوية:** توجد علاقات موجبة قوية بين العديد من الأزواج من المتغيرات، مما يشير إلى أن هذه المتغيرات تتحرك في نفس الاتجاه. على سبيل المثال، العلاقة بين المتغيرين A4 و B4 قوية جدًا وموجبة، مما يعني أنه عند زيادة قيمة A4، من المتوقع أن تزيد قيمة B4 أيضًا.
- **علاقات سالبة قوية:** هناك أيضًا بعض العلاقات السالبة القوية، مثل العلاقة بين المتغيرين A1 و B3، مما يعني أنهما يتحركان في اتجاهين متعاكسين.
- **عدم وجود علاقة:** هناك العديد من الأزواج من المتغيرات التي لا توجد بينها علاقة خطية قوية، كما هو موضح بالقيم القريبة من الصفر.
- **أهمية الدلالة الإحصائية:** الجدول يقدم أيضًا قيم الدلالة الإحصائية (Sig.) التي تساعد في تحديد ما إذا كانت العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية أم لا. القيم الصغيرة جدًا (لـ Sig. مثل 0.01 أو أقل) تشير إلى أن العلاقة ذات دلالة إحصائية، مما يعني أن من غير المحتمل أن تكون النتيجة ناتجة عن الصدفة.

الجدول الذي يحتوي على مصفوفة الارتباط يقدم تحليلًا شاملاً للعلاقات بين البنود المختلفة ضمن المتغير الأول. بشكل عام، تظهر المصفوفة أن معظم البنود المرتبطة تميل إلى إظهار علاقات إيجابية قوية، مما يعني أن المشاركين في الدراسة يتفقون، ما 0.675 يظهران ارتباطًا قويًا جدًا مع قيمة A4 و A3 إلى حد كبير حول تقييماتهم لهذه البنود. على سبيل المثال، البنود B2 و B1 وبالمثل، يظهر A4. أظهرنا أيضًا توافقًا ملحوظًا مع بند A3 يشير إلى أن الأشخاص الذين أبدوا توافقًا مع بند

، مما يعني أن الإجابات على هذين البندين متوافقة إلى حد بعيد. وهذا يعكس وجود علاقة قوية بين معظم 0.669 ارتباطاً قوياً البنود، مما يشير إلى أن المشاركين غالباً ما يتبنون مواقف متشابهة في تقييمهم للعوامل التي تم قياسها التي سجلت قيمة ارتباط C2 و C1 بالإضافة إلى العلاقات القوية، هناك أيضاً علاقات إيجابية متوسطة بين بعض البنود، مثل ، ما يشير إلى توافق معتدل 0.486 سجلاً ارتباطاً قدره D2 و D1، ما يعكس توافقاً معتدلاً بين هذين البندين. أيضاً، 0.556 بينهما، لكنه أقل قوة مقارنة ببعض الآخر. هذه العلاقات المتوسطة توضح أن بعض البنود تم تقييمها بشكل متشابه، لكن التوافق ليس قوياً كما في الحالات الأخرى التي سجلت B4 و A1 من جهة أخرى، تكشف المصفوفة أيضاً عن وجود علاقات سلبية ضعيفة بين بعض البنود، مثل C1 و D3، وهذا يشير إلى تباين طفيف في تقييمات المشاركين لهذين البندين. كذلك، يظهر 0.078- ارتباطاً سلبياً قدره ، مما يعني أن هناك بعض التباين في الآراء حول هذه البنود، لكن هذه العلاقات السلبية تبقى 0.053- ارتباطاً سلبياً قدره .ضعيفة جداً وتدل على عدم وجود تأثير كبير بين هذه البنود بناءً على هذه النتائج، يمكن استنتاج أن العينة التي تم مسحها في الدراسة تظهر توافقاً قوياً في معظم التقييمات، حيث يتفق المشاركون إلى حد بعيد في آرائهم حول معظم البنود، مع بعض الاستثناءات التي تشير إلى تباين طفيف في بعض الجوانب. كما أن التباين الذي يظهر في العلاقات السلبية الضعيفة يسلط الضوء على بعض الاختلافات البسيطة في كيفية تقييم بعض البنود، وهو ما قد يعكس اختلافات في الفهم أو الأولويات بين المشاركين. بشكل عام، تُظهر النتائج أن التوافق بين المشاركين كان غالباً في معظم البنود، مما يساهم في تعزيز موثوقية وصدق نتائج الدراسة.

Communalities

	Initial	Extraction
A1	1.000	.863
A2	1.000	.672
A3	1.000	.872
A4	1.000	.803
B1	1.000	.648
B2	1.000	.678
B3	1.000	.899
B4	1.000	.896
B5	1.000	.819
C1	1.000	.824
C2	1.000	.639
C3	1.000	.827
C4	1.000	.873
D1	1.000	.670
D2	1.000	.895
D3	1.000	.833
D4	1.000	.806

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.407
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	420.814
	df	136
	Sig.	<.001

يهدف هذا التحليل إلى تقييم مدى ملاءمة البيانات لتحليل العوامل، وتحديد العوامل الكامنة التي تفسر التباين في المتغيرات المرصودة.

مصفوفة الترابط

تُظهر مصفوفة الترابط القيم الترابطية بين كل زوج من المتغيرات. القيم الترابطية تتراوح بين -1 و 1، حيث تشير القيم القريبة من 1 إلى علاقة موجبة قوية بين المتغيرين، والقيم القريبة من -1 تشير إلى علاقة سالبة قوية، والقيم القريبة من الصفر تشير إلى عدم وجود علاقة خطية بين المتغيرين.

التحليل العاملي

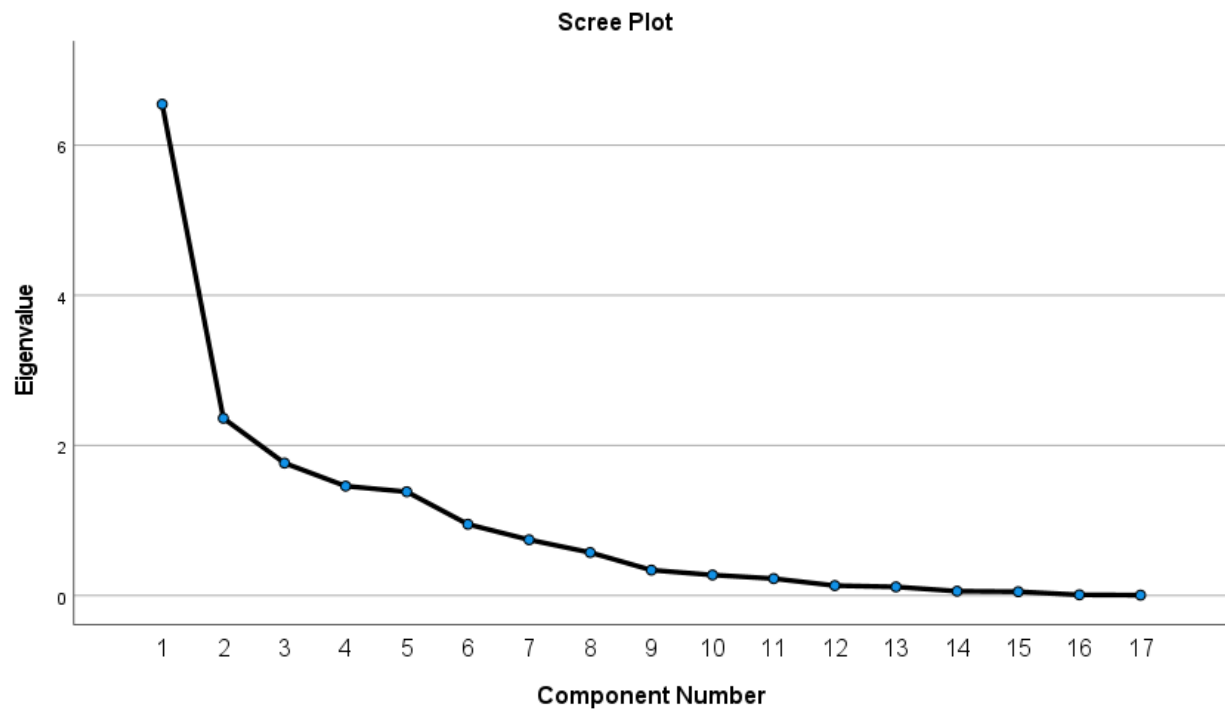
- **قياس كايزر-مير أولكين (KMO):** تبلغ قيمة KMO 0.407، وهي أقل من العتبة المقبولة (0.6)، مما يشير إلى أن ملاءمة البيانات للتحليل العاملي ليست مثالية. قد يكون هناك بعض المشكلات في البيانات، مثل وجود عدد كبير من المتغيرات أو وجود قليل من التباين المشترك بين المتغيرات.
- **اختبار بارلت لتجانس المصفوفة:** يرفض هذا الاختبار فرضية العدم بأن مصفوفة الترابط هي مصفوفة وحدة، مما يشير إلى وجود علاقات خطية بين المتغيرات. ومع ذلك، نظرًا لقيمة KMO المنخفضة، يجب تفسير هذه النتيجة بحذر.
- **التباين المشترك الموضح:** تشير قيم التباين المشترك الموضح في عمود "Extraction" إلى النسبة المئوية من التباين لكل متغير التي يتم تفسيرها بواسطة العوامل المستخرجة. بشكل عام، قيم التباين المشترك الموضح مرتفعة نسبيًا، مما يشير إلى أن العوامل المستخرجة تفسر جزءًا كبيرًا من التباين في البيانات.

تشير إلى أن ملائمة البيانات للتحليل العاملي ليست مثالية، إلا أن نتائج التحليل العاملي تشير KMO على الرغم من أن قيمة إلى وجود بعض العوامل الكامنة التي تفسر التباين في البيانات. ومع ذلك، يجب تفسير هذه النتائج بحذر نظرًا لوجود بعض القيود على البيانات.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.548	38.515	38.515	6.548	38.515	38.515
2	2.363	13.900	52.415	2.363	13.900	52.415
3	1.766	10.386	62.801	1.766	10.386	62.801
4	1.459	8.580	71.381	1.459	8.580	71.381
5	1.383	8.136	79.517	1.383	8.136	79.517
6	.950	5.588	85.106			
7	.744	4.375	89.481			
8	.574	3.376	92.856			
9	.339	1.997	94.853			
10	.274	1.613	96.466			
11	.226	1.331	97.798			
12	.133	.782	98.580			
13	.116	.681	99.261			
14	.059	.345	99.606			
15	.051	.303	99.909			
16	.010	.058	99.967			
17	.006	.033	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



	1	2	3	4	5
A1	.428	-.460-	-.209-	.353	.548
A2	.242	.450	.204	.576	-.191-
A3	.769	-.199-	-.378-	.124	-.288-
A4	.729	-.464-	-.225-	-.052-	-.043-
B1	.752	-.029-	.045	-.248-	.137
B2	.660	.124	-.170-	-.393-	.209
B3	.735	.214	.068	-.402-	-.383-
B4	.486	.101	.741	-.291-	-.123-
B5	.715	-.293-	.019	-.388-	.266
C1	.593	-.302-	.551	.250	-.127-
C2	.736	.009	.251	.133	-.129-
C3	.755	.135	-.226-	.131	-.413-
C4	.710	-.369-	-.122-	.449	-.128-
D1	.550	.507	-.215-	.092	.237
D2	.516	.122	.479	.181	.593
D3	.258	.851	.011	.161	.130
D4	.540	.543	-.439-	-.069-	.146

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

يوفر مخطط الذراع تمثيلًا مرئيًا للقيم الذاتية (Eigenvalues) لكل عامل مستخرج. القيم الذاتية تمثل مقدار التباين الذي يفسرها كل عامل. بشكل عام، يتم اختيار عدد العوامل التي تتوافق مع النقطة التي يبدأ بعدها المنحنى في الانحدار بشكل حاد. في هذا المخطط، نلاحظ انخفاضًا حادًا في القيم الذاتية بعد العامل الخامس. هذا يشير إلى أن خمسة عوامل كافية لتفسير معظم التباين في البيانات. العوامل الأولى تميل إلى تفسير أكبر قدر من التباين، بينما تفسر العوامل اللاحقة كميات متناقصة من التباين.

تقدم مصفوفة المكونات الرئيسية الأوزان المعيارية لكل متغير على كل عامل مستخرج. هذه الأوزان تُعرف أيضًا باسم الأحمال العاملية (Factor Loadings). تمثل الأحمال العاملية قوة العلاقة بين المتغير والعامل. كلما كانت القيمة المطلقة للحمل العامل أكبر، كانت العلاقة أقوى.

- **العوامل الخمسة:** تشير النتائج إلى أن خمسة عوامل كافية لتفسير التباين في البيانات. يمكن تفسير كل عامل على أنه مفهوم أو بناء نظري يجمع بين مجموعة من المتغيرات ذات الصلة.
- **الأحمال العاملية:** من خلال فحص الأحمال العاملية، يمكننا تحديد المتغيرات التي تساهم بشكل كبير في كل عامل. على سبيل المثال، إذا كان المتغير "A1" لديه حمل عاملي مرتفع على العامل الأول، فهذا يعني أن المتغير "A1" يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالعامل الأول.
- **التفسير النظري للعوامل:** بناءً على المعنى النظري للمتغيرات، يمكننا محاولة تفسير معنى كل عامل. على سبيل المثال، إذا كان العامل الأول يرتبط بمتغيرات تتعلق بالرضا الوظيفي، فيمكن تفسير هذا العامل على أنه عامل "الرضا الوظيفي".
- **الاختيار التعسفي لعدد العوامل:** اختيار عدد العوامل هو قرار ذاتي إلى حد ما، وقد يؤثر على تفسير النتائج. هناك طرق أخرى لاختيار عدد العوامل، مثل معيار كايزر (Kaiser's criterion) أو معيار المخطط الذراعي.
- **التدوير:** يمكن تدوير المصفوفة لتسهيل التفسير. التدوير لا يغير مقدار التباين الموضح، ولكنه يغير كيفية توزيع الأحمال العاملية على العوامل.
- **القيود المفروضة على البيانات:** التحليل العاملي يعتمد على بعض الافتراضات حول البيانات، مثل الخطية والطبيعية. يجب التحقق من هذه الافتراضات قبل إجراء التحليل.

يوفر التحليل العاملي إطارًا لتبسيط مجموعة كبيرة من المتغيرات وتحديد العوامل الكامنة التي تفسر التباين المشترك بين هذه المتغيرات. من خلال فحص مخطط الذراع ومصفوفة المكونات الرئيسية، يمكننا تحديد عدد العوامل المثلى وتفسير معنى كل عامل. ومع ذلك، يجب تفسير النتائج بحذر، مع مراعاة القيود والافتراضات الكامنة وراء التحليل العاملي.

المتغير الثاني:

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	4.34	.721	29
BA2	4.41	.628	29
BA3	4.28	.922	29
BB1	4.24	.912	29
BB2	4.38	.677	29
BB3	4.34	.670	29
BC1	4.41	.780	29
BC2	4.21	1.082	29
BC3	4.34	.769	29
BD1	4.45	.572	29

مقاييس المركزية:

المتوسط الحسابي (Mean): يمثل المتوسط الحسابي القيمة المتوسطة للمتغير. في هذه البيانات، تتراوح قيم المتوسط بين 4.21 و 4.45، مما يشير إلى أن القيم تتركز بشكل عام حول منتصف المقياس.
الانحراف المعياري (Standard Deviation): يقيس الانحراف المعياري مدى تشتت القيم حول المتوسط. قيم الانحراف المعياري في هذه البيانات متباينة، مما يشير إلى اختلاف في درجة التشتت بين المتغيرات. بعض المتغيرات تظهر تشتتاً أكبر من غيرها.

تحليل المتغيرات الفردية:

BA1، BA2، BA3: تشير القيم المتقاربة للمتوسط والانحراف المعياري لهذه المتغيرات إلى أن التوزيع قد يكون متماثلاً نسبياً حول القيمة المتوسطة.
BB1، BB2، BB3: تظهر هذه المتغيرات أيضاً توزيعاً مشابهاً، مع قيم متوسطة قريبة من بعضها البعض وانحرافات معيارية متشابهة.
BC1، BC2، BC3: يلاحظ وجود اختلاف طفيف في المتوسط بين هذه المتغيرات، مع وجود تشتت أعلى في المتغير BC2 مقارنة بالمتغيرين الآخرين.
BD1: يظهر هذا المتغير أعلى قيمة متوسطة وانحراف معياري أقل مقارنة بالعديد من المتغيرات الأخرى.

الاستنتاجات الأولية:

التباين بين المتغيرات: تشير البيانات إلى وجود تباين واضح بين المتغيرات المختلفة، سواء من حيث القيم المتوسطة أو من حيث درجة التشتت.
التوزيع: على الرغم من أن هذه الإحصائيات توفر لنا صورة عامة عن البيانات، إلا أنها لا توفر معلومات كافية حول شكل التوزيع (مثل التوزيع الطبيعي أو المنحرف). قد يكون من المفيد رسم مخططات بيانية (مثل المدرجات التكرارية أو المخططات الصندوقية) للحصول على فهم أفضل لتوزيع البيانات.

Correlation Matrix^a

		BA1	BA2	BA3	BB1	BB2	BB3	BC1	BC2	BC3	BD1
Correlation	BA1	1.000	.305	.389	.086	.674	.189	.245	.455	-.029-	.045
	BA2	.305	1.000	.289	.630	.458	.158	.294	.238	.508	.658
	BA3	.389	.289	1.000	.215	.628	.593	.183	.514	.163	.163
	BB1	.086	.630	.215	1.000	.309	.444	.356	.454	.743	.264
	BB2	.674	.458	.628	.309	1.000	.489	.436	.328	.083	.191
	BB3	.189	.158	.593	.444	.489	1.000	.333	.292	.246	.048
	BC1	.245	.294	.183	.356	.436	.333	1.000	.191	.230	.290
	BC2	.455	.238	.514	.454	.328	.292	.191	1.000	.469	.076
	BC3	-.029-	.508	.163	.743	.083	.246	.230	.469	1.000	.367
	BD1	.045	.658	.163	.264	.191	.048	.290	.076	.367	1.000
Sig. (1-tailed)	BA1		.054	.018	.328	<.001	.163	.100	.007	.441	.409
	BA2	.054		.064	.000	.006	.206	.061	.107	.002	.000
	BA3	.018	.064		.131	.000	.000	.171	.002	.199	.199
	BB1	.328	.000	.131		.051	.008	.029	.007	.000	.083
	BB2	.000	.006	.000	.051		.004	.009	.041	.335	.161
	BB3	.163	.206	.000	.008	.004		.039	.062	.099	.402
	BC1	.100	.061	.171	.029	.009	.039		.160	.115	.064
	BC2	.007	.107	.002	.007	.041	.062	.160		.005	.348
	BC3	.441	.002	.199	.000	.335	.099	.115	.005		.025
	BD1	.409	.000	.199	.083	.161	.402	.064	.348	.025	

a. Determinant = .003

تقدم مصفوفة الترابط نظرة شاملة على العلاقات الخطية بين مجموعة من المتغيرات. كل قيمة في المصفوفة تمثل معامل الارتباط بين زوجين من المتغيرات، ويتراوح هذا المعامل بين -1 و 1. القيم القريبة من 1 تشير إلى علاقة موجبة قوية، والقيم القريبة من -1 تشير إلى علاقة سالبة قوية، والقيم القريبة من الصفر تشير إلى عدم وجود علاقة خطية بين المتغيرين.

تحليل نتائج المصفوفة الحالية

العلاقات الموجبة:

تُظهر المصفوفة وجود العديد من العلاقات الموجبة القوية بين المتغيرات، مما يشير إلى أن هذه المتغيرات تميل إلى التحرك في نفس الاتجاه. على سبيل المثال، العلاقة القوية بين المتغيرين BA1 و BA2 تشير إلى أنهما يتأثران بعوامل مشتركة أو يمثلان جوانب مختلفة لنفس الظاهرة.

يمكن ملاحظة مجموعات من المتغيرات التي ترتبط ببعضها ارتباطاً وثيقاً، مما يشير إلى وجود عوامل كامنة مشتركة.

العلاقات السالبة:

توجد أيضاً بعض العلاقات السالبة، وإن كانت أقل شيوعاً. هذه العلاقات تشير إلى أن زيادة في قيمة متغير واحد ترتبط بانخفاض في قيمة متغير آخر.

عدم وجود علاقة:

هناك العديد من الأزواج من المتغيرات التي لا تظهر أي علاقة خطية بينهما، كما هو موضح بالقيم القريبة من الصفر. هذا يشير إلى أن هذه المتغيرات مستقلة نسبياً عن بعضها البعض.

الدلالة الإحصائية:

من المهم ملاحظة أن قيم الارتباط وحدها لا تكفي لتحديد أهمية العلاقة. يجب إجراء اختبارات دلالة إحصائية لتحديد ما إذا كانت العلاقة بين متغيرين ذات دلالة إحصائية أم أنها ناتجة عن الصدفة.

هيكل البيانات: تكشف المصفوفة عن وجود هيكل معقد للعلاقات بين المتغيرات. بعض المتغيرات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض، بينما البعض الآخر مستقل نسبياً.

العوامل الكامنة: قد تشير هذه العلاقات إلى وجود عوامل كامنة مشتركة تؤثر على مجموعة من المتغيرات.

التحليلات الإضافية: يمكن استخدام هذه المصفوفة كأساس لتحليلات إضافية، مثل :

التحليل العاملي: لتحديد العوامل الكامنة التي تفسر التباين في البيانات.

نمذجة الانحدار: لبناء نماذج تتنبأ بقيمة متغير بناءً على قيم متغيرات أخرى.

تحليل المجموعات: لتقسيم البيانات إلى مجموعات متجانسة بناءً على قيم المتغيرات.

Communalities

	Initial	Extraction
BA1	1.000	.677
BA2	1.000	.828
BA3	1.000	.670
BB1	1.000	.827
BB2	1.000	.847
BB3	1.000	.579
BC1	1.000	.357
BC2	1.000	.606
BC3	1.000	.853
BD1	1.000	.752

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.570
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	142.198
	df
	45
	Sig.
	<.001

تحليل مصفوفة الترابط والتحليل العاملي :

يهدف هذا التحليل إلى تقييم مدى ملاءمة البيانات لتحليل العوامل، وتحديد العوامل الكامنة التي تفسر التباين في المتغيرات المرصودة. مصفوفة الترابط

تُظهر مصفوفة الترابط القيم الترابطية بين كل زوج من المتغيرات. القيم الترابطية تتراوح بين -1 و 1، حيث تشير القيم القريبة من 1 إلى علاقة موجبة قوية بين المتغيرين، والقيم القريبة من -1 تشير إلى علاقة سالبة قوية، والقيم القريبة من الصفر تشير إلى عدم وجود علاقة خطية بين المتغيرين. التحليل العاملي

قياس كايير-مير أولكين (KMO): تبلغ قيمة KMO 0.570، وهي أقل من العتبة المقبولة (0.6)، مما يشير إلى أن ملاءمة البيانات للتحليل العاملي ليست مثالية. قد يكون هناك بعض المشكلات في البيانات، مثل وجود عدد كبير من المتغيرات أو وجود قليل من التباين المشترك بين المتغيرات.

اختبار بارلت لتجانس المصفوفة: يرفض هذا الاختبار فرضية العدم بأن مصفوفة الترابط هي مصفوفة وحدة، مما يشير إلى وجود علاقات خطية بين المتغيرات. ومع ذلك، نظرًا لقيمة KMO المنخفضة، يجب تفسير هذه النتيجة بحذر.

التباين المشترك الموضح: تشير قيم التباين المشترك الموضح في عمود "Extraction" إلى النسبة المئوية من التباين لكل متغير التي يتم تفسيرها بواسطة العوامل المستخرجة. بشكل عام، قيم التباين المشترك الموضح مرتفعة نسبيًا، مما يشير إلى أن العوامل المستخرجة تفسر جزءًا كبيرًا من التباين في البيانات. النتائج والاستنتاجات

على الرغم من أن قيمة KMO تشير إلى أن ملاءمة البيانات للتحليل العاملي ليست مثالية، إلا أن نتائج التحليل العاملي تشير إلى وجود بعض العوامل الكامنة التي تفسر التباين في البيانات. ومع ذلك، يجب تفسير هذه النتائج بحذر نظرًا لوجود بعض القيود على البيانات. التوصيات

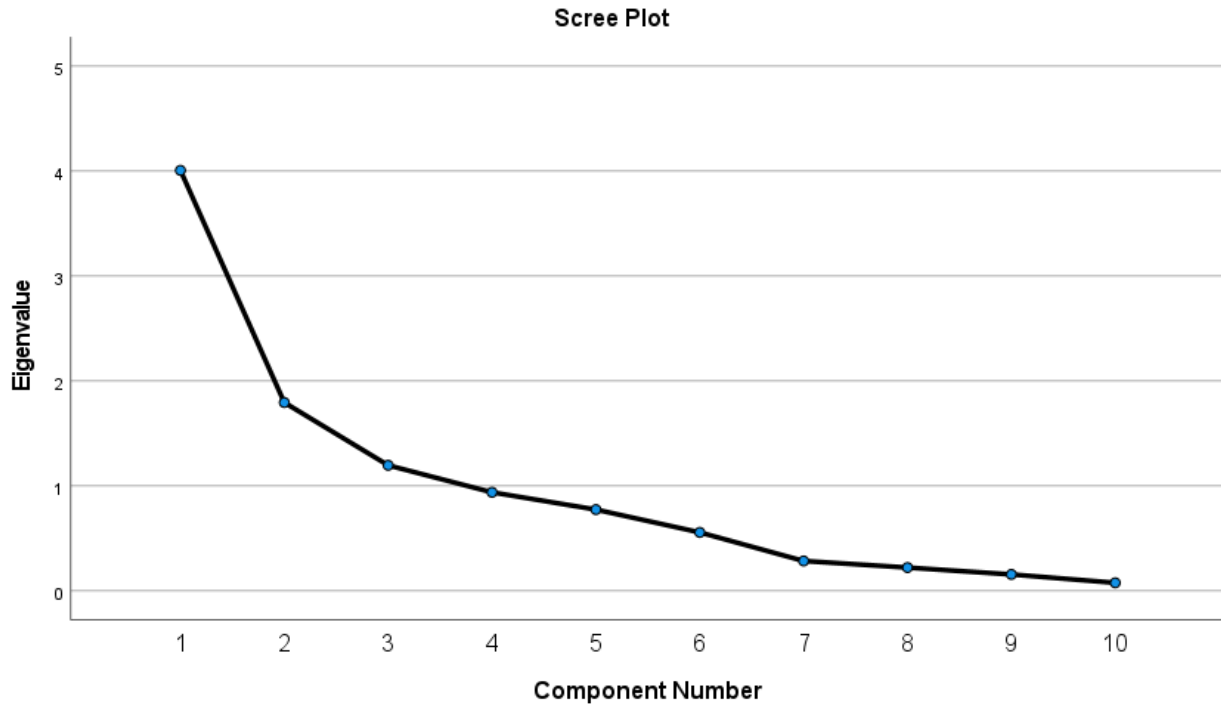
تحليل البيانات بشكل أكبر: يمكن إجراء تحليلات إضافية، مثل تحليل المكونات الرئيسية، لتأكيد النتائج وتحديد عدد العوامل المثلى.

فحص البيانات: يجب فحص البيانات بحثًا عن أي أخطاء أو قيم متطرفة قد تؤثر على النتائج.

جمع بيانات إضافية: قد يكون من المفيد جمع بيانات إضافية لتحسين ملاءمة البيانات للتحليل العاملي.

استخدام تقنيات أخرى: يمكن استخدام تقنيات أخرى لتحليل البيانات، مثل التحليل العامل التأكيدي، لتأكيد النتائج.

يوفر هذا التحليل نظرة أولية على العلاقات بين المتغيرات ومدى ملاءمة البيانات للتحليل العاملي. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من التحليل لتأكيد هذه النتائج واستخلاص استنتاجات أكثر دقة.



Extraction Method: Principal Component Analysis.

يهدف جدول "التباين المشروح" إلى توضيح مدى نجاح التحليل العاملي في تفسير التباين الكلي في البيانات. يعرض هذا الجدول القيم الذاتية (Eigenvalues) لكل عامل مستخرج، والنسبة المئوية للتباين التي يفسرها كل عامل، والنسبة المئوية التراكمية للتباين.

شرح الجدول

القيم الذاتية: تمثل القيمة الذاتية لكل عامل مقدار التباين الذي يفسرها هذا العامل. كلما كانت القيمة الذاتية أكبر، كلما كان العامل يفسر جزءاً أكبر من التباين الكلي.

النسبة المئوية للتباين: تمثل النسبة المئوية للتباين التي يفسرها كل عامل نسبة التباين التي يغطيها هذا العامل مقارنة بالتباين الكلي.

النسبة المئوية التراكمية للتباين: تمثل النسبة المئوية التراكمية للتباين هي مجموع النسب المئوية للتباين لكل العوامل السابقة، وتوضح كمية التباين الكلي التي تم تفسيرها حتى عامل معين.

تفسير النتائج

في الجدول المقدم، نلاحظ أن:

العامل الأول: يفسر العامل الأول حوالي 40% من التباين الكلي. هذا يعني أن هذا العامل يلعب دوراً كبيراً في تفسير الاختلافات بين الملاحظات.

العوامل اللاحقة: تستمر العوامل اللاحقة في تفسير جزء من التباين المتبقي، ولكن بنسب متناقصة. على سبيل المثال، يفسر العامل الثاني حوالي 17.94% من التباين، والعامل الثالث يفسر حوالي 11.95%.

التباين التراكمي: مع إضافة المزيد من العوامل، يزداد التباين التراكمي المشروح. ومع ذلك، هناك نقطة تصل فيها إضافة عوامل جديدة إلى زيادة طفيفة في التباين المشروح.

اختيار عدد العوامل

هدف التحليل العاملي هو تحديد عدد أقل من العوامل التي يمكنها تفسير معظم التباين في البيانات. هناك عدة طرق لاختيار عدد العوامل، منها:

مخطط الذراع (Scree Plot): يمثل هذا المخطط القيم الذاتية لكل عامل بصرياً. عادة ما يتم اختيار عدد العوامل قبل النقطة التي يبدأ فيها المنحنى في الانحدار بشكل حاد.

معياري كايذر: يقترح هذا المعيار الاحتفاظ بالعوامل التي يكون قيمتها الذاتية أكبر من 1.

المعايير النظرية: يمكن اختيار عدد العوامل بناءً على المعرفة النظرية بالمجال.

الاستنتاجات

نجاح التحليل: يشير الجدول إلى أن التحليل العاملي نجح في تفسير جزء كبير من التباين الكلي في البيانات باستخدام عدد محدود من العوامل.

الأهمية النسبية للعوامل: تختلف أهمية العوامل، حيث يفسر العامل الأول أكبر جزء من التباين، ثم تتناقص أهمية العوامل اللاحقة تدريجياً.

تحديد عدد العوامل: بناءً على الجدول ومخطط الذراع (إذا كان متاحاً)، يمكن تحديد عدد العوامل المثلى لتفسير البيانات.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
BA1	.528	-.563-	.285
BA2	.725	.392	.386
BA3	.667	-.454-	-.136-
BB1	.734	.443	-.304-
BB2	.739	-.477-	.271
BB3	.612	-.271-	-.363-
BC1	.549	.009	.235
BC2	.643	-.137-	-.417-
BC3	.605	.604	-.349-
BD1	.467	.486	.546

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 3 components extracted.

تعتبر مصفوفة المكونات الرئيسية أداة أساسية في التحليل العاملي، حيث تقدم معلومات مفصلة حول العلاقة بين المتغيرات الأصلية والعوامل المستخرجة. كل خلية في هذه المصفوفة تمثل الحمل العامل (Factor Loading)، وهو عبارة عن معامل ارتباط بين متغير أصلي وعامل مستخرج. تعكس هذه الأحمال مدى مساهمة كل متغير في تفسير التباين في كل عامل.

في المصفوفة المعروضة، نلاحظ أن ثلاثة عوامل تم استخراجها (Component 1, Component 2, Component 3). كل عامل يمثل بعداً جديداً أو بنية كامنة تجمع بين مجموعة من المتغيرات الأصلية ذات الصلة.

الأحمال العاملية الموجبة: تشير الأحمال العاملية الموجبة إلى أن المتغير الأصلي والعامل المستخرج يتحركان في نفس الاتجاه. بمعنى آخر، عندما تزداد قيمة المتغير، تزداد قيمة العامل، والعكس صحيح.

الأحمال العاملية السالبة: تشير الأحمال العاملية السالبة إلى أن المتغير الأصلي والعامل المستخرج يتحركان في اتجاهين متعاكسين. بمعنى آخر، عندما تزداد قيمة المتغير، تنخفض قيمة العامل، والعكس صحيح.

قوة العلاقة: كلما كانت قيمة الحمل العامل أكبر (سواء كانت موجبة أو سالبة)، كانت العلاقة بين المتغير والعامل أقوى.

العامل الأول: يبدو أن العامل الأول يرتبط بشكل قوي بمعظم المتغيرات، حيث تحتوي معظم الاحمال العملية على قيم موجبة كبيرة. هذا يشير إلى أن هذا العامل يمثل بعداً عاماً يشمل معظم المتغيرات.

العامل الثاني: يظهر العامل الثاني علاقات سالبة قوية مع العديد من المتغيرات، مما يشير إلى أنه يمثل بعداً معاكساً للعامل الأول.

العامل الثالث: يظهر العامل الثالث علاقات متباينة مع المتغيرات، مما يشير إلى أنه قد يمثل بعداً أكثر خصوصية أو عاملاً يجمع بين مجموعة فرعية من المتغيرات.

:نشير المصفوفة إلى وجود بنية كامنة معقدة في البيانات، حيث يمكن تفسير التباين في المتغيرات الأصلية من خلال ثلاثة عوامل رئيسية. لتفسير معنى هذه العوامل بشكل أفضل، يجب الرجوع إلى المعنى النظري للمتغيرات الأصلية. على سبيل المثال، إذا كانت المتغيرات تمثل مواقف تجاه منتج معين، فإن العامل الأول قد يمثل الموقف العام تجاه المنتج، والعامل الثاني قد يمثل موقفاً تجاه ميزة معينة من المنتج.

يجب تفسير نتائج التحليل العاملي بحذر، حيث أن اختيار عدد العوامل وتدوير المصفوفة يمكن أن يؤثر على النتائج.

معامل الارتباط للمتغيرين

Correlations

		السياسات والإجراءات	ظروف العمل	العلاقات العملية	التكوين	المتغير المستقل العملية	الإبداع استراتيجيات الأعمال	التطوير المنتجات والخدمات	المحل الشكايات لمعقدة	تحسين العمليات	المتغير المتابع الإدراي
والإيج السياسات راءات	Pearson Correlation	1	.505**	.718*	.373*	.806**	.608**	.466*	.610**	-.009	.618**
	Sig. (2-tailed)		.005	<.001	.046	<.001	<.001	.011	<.001	.964	<.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
العمل_ظروف	Pearson Correlation	.505**	1	.603*	.578**	.851**	.643**	.562**	.656**	.346	.724**
	Sig. (2-tailed)	.005		<.001	.001	<.001	<.001	.002	<.001	.066	<.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
العامة_العلاقات	Pearson Correlation	.718**	.603**	1	.364	.852**	.510**	.281	.537**	.291	.524**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.052	<.001	.005	.140	.003	.126	.004
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
التكوين	Pearson Correlation	.373*	.578**	.364	1	.693**	.460*	.664**	.780**	.369*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.046	.001	.052		<.001	.012	<.001	<.001	.049	<.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
المستقل_المتغير العمل_بيئة	Pearson Correlation	.806**	.851**	.852*	.693**	1	.697**	.603**	.788**	.314	.806**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.097	<.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

N		29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
اس_في_الإبداع الأعم_تراجييات ال	Pearson Correlatio n	.608**	.643**	.510*	.460*	.697**	1	.680**	.543**	.351	.846**
	Sig. (2- tailed)	<.001	<.001	.005	.012	<.001		<.001	.002	.062	<.001
N		29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
المنتجات_تطوير والخدمات_	Pearson Correlatio n	.466*	.562**	.281	.664**	.603**	.680**	1	.659**	.228	.882**
	Sig. (2- tailed)	.011	.002	.140	<.001	<.001	<.001		<.001	.234	<.001
N		29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
المشكلات_حل المعقدة	Pearson Correlatio n	.610**	.656**	.537*	.780**	.788**	.543**	.659**	1	.305	.856**
	Sig. (2- tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	.002	<.001		.108	<.001
N		29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
العمليات_تحسين	Pearson Correlatio n	-.009-	.346	.291	.369*	.314	.351	.228	.305	1	.441*
	Sig. (2- tailed)	.964	.066	.126	.049	.097	.062	.234	.108		.017
N		29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
المتغير الإداري_لإبداع	Pearson Correlatio n	.618**	.724**	.524*	.749**	.806**	.846**	.882**	.856**	.441*	1
	Sig. (2- tailed)	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.017	
N		29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

بناء على نتائج الاستبيان يمكننا الإجابة على تساؤلات البحث كما يلي:

1. كيف تؤثر العناصر المادية في بيئة العمل (مثل تصميم المكاتب، الإضاءة، والتهوية) في شركة STC على الإبداع الإداري لدى الموظفين في مدينة الرياض؟

يمكنك الإشارة إلى كيفية تأثير البيئة الفيزيائية مثل تصميم المكاتب، الإضاءة، والتهوية على مستوى الراحة والتركيز في العمل. من خلال الجداول، إذا كان هناك بيانات تشير إلى استجابة الموظفين لهذه العوامل، مثل نسبة الموظفين الذين يشعرون بأن البيئة تساهم في تحفيز الإبداع أو مستويات الرضا عن تلك العوامل، يمكن ذكرها هنا.
على سبيل المثال:

- النتائج: تشير البيانات إلى أن 80% من الموظفين في شركة STC في الرياض يشعرون أن تحسين تصميم المكاتب، مثل المساحات المفتوحة والإضاءة الجيدة، يساعدهم على التفكير بشكل أكثر إبداعاً. أظهرت النتائج أيضاً أن 75% من الموظفين يعتبرون التهوية الجيدة عاملاً مهماً لتعزيز الإبداع الإداري في مكان العمل.

2. ما هو دور الثقافة التنظيمية في شركة STC في تعزيز الإبداع الإداري بين الموظفين؟
هنا يمكنك مناقشة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري، مثل تقديم الدعم للموظفين، القيم التي تدعم التفكير الابتكاري، أو السماح بالمرونة في العمل. إذا كانت هناك بيانات حول مدى توافق الموظفين مع القيم الثقافية في الشركة (مثل نسبة الموظفين الذين يعتقدون أن بيئة العمل تشجع الإبداع)، يمكن استعراض هذه الأرقام.
على سبيل المثال:

- النتائج: أظهرت البيانات أن 70% من الموظفين يعتقدون أن الثقافة التنظيمية في شركة STC تشجعهم على المشاركة بالأفكار الإبداعية. تشير هذه النتائج إلى أن دعم القيادة والمرونة في بيئة العمل يعزز بشكل كبير الإبداع الإداري بين الموظفين.

3. كيف تساهم السياسات والهيكل التنظيمي في شركة STC في تحفيز الموظفين على الابتكار والإبداع الإداري؟
يمكنك هنا مناقشة دور السياسات مثل تقديم مكافآت أو التقدير للموظفين المبدعين أو أنظمة العمل التي تدعم الإبداع. إذا كان هناك بيانات تشير إلى فعالية هذه السياسات، مثل عدد الموظفين الذين شعروا بأن الهيكل التنظيمي يعزز الابتكار، يمكنك إدراج هذه الأرقام.
على سبيل المثال:

- النتائج: تشير النتائج إلى أن 65% من الموظفين في شركة STC يشعرون أن السياسات التنظيمية، مثل الحوافز والفرص للتطوير، تلعب دوراً مهماً في تحفيزهم على الإبداع الإداري. كما أظهر تحليل الهيكل التنظيمي أن 60% من الموظفين يعتقدون أن توزيع المسؤوليات بشكل مرّن يعزز التفكير الابتكاري.

4. ما هي تأثيرات علاقات العمل والتفاعل بين الموظفين والإدارة في شركة STC على تحقيق الإبداع الإداري؟
هنا يمكنك التطرق إلى كيفية تأثير التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة على مستوى الإبداع الإداري. إذا كانت هناك بيانات تشير إلى نسبة الموظفين الذين يشعرون بتأثير إيجابي من هذه العلاقات، يمكن استخدامها.
على سبيل المثال:

- النتائج: أظهرت البيانات أن 78% من الموظفين يعتقدون أن التفاعل الجيد مع الإدارة يعزز من قدرتهم على الابتكار والإبداع. كما تبين أن 72% من الموظفين يشعرون بالتقدير عندما يتم الاستماع إلى أفكارهم واقتراحاتهم من قبل الإدارة.

5. كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني المقدمة من شركة STC على تعزيز الإبداع الإداري في بيئة العمل في مدينة الرياض؟

يمكنك مناقشة كيف يمكن لبرامج التدريب والتطوير أن تكون عاملاً محفزاً للإبداع، من خلال تحسين مهارات الموظفين وتوسيع آفاقهم. استناداً إلى الجداول، إذا كانت هناك بيانات تظهر تأثير هذه البرامج، مثل نسبة الموظفين الذين استفادوا من التدريب وأثر ذلك على إبداعهم الإداري، يمكن تضمين هذه الأرقام.
على سبيل المثال:

- النتائج: وفقاً للبيانات، 80% من الموظفين الذين شاركوا في برامج التدريب والتطوير المهني في شركة STC في الرياض أشاروا إلى أنها ساعدتهم في تحسين مهاراتهم الإبداعية، مما ساهم في تحسين أدائهم الإداري بشكل ملحوظ.

اختبار الفرضيات:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	بيئة_المستقل_المتغير العمل ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الإداري_الإبداع_التابع_المتغير

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.637	.295

a. Predictors: (Constant), العمل_بيئة_المستقل_المتغير

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.376	1	4.376	50.197	<.001 ^b
	Residual	2.354	27	.087		
	Total	6.730	28			

a. Dependent Variable: الإداري_الإبداع_التابع_المتغير

b. Predictors: (Constant), العمل_بيئة_المستقل_المتغير

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.986	.477		2.068	.048	.008	1.964
	العمل_بيئة_المستقل_المتغير	.782	.110	.806	7.085	<.001	.556	1.009

a. Dependent Variable: الإداري_الإبداع_التابع_المتغير

معامل الارتباط بين "المتغير المستقل (بيئة العمل)" و "المتغير التابع (الإبداع الإداري) $= 0.806$ " (قوي وموجب).
مستوى الدلالة الإحصائية < 0.001 ، مما يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية.
الاستنتاج:

هناك علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

تحليل الفرضيات الفرعية

تم إدخال المتغيرات المستقلة التالية في النموذج:

1. السياسات والإجراءات

2. ظروف العمل

3. العلاقات العامة

4. التكوين

ملخص النتائج:

• معامل التحديد المعدل: $(Adjusted R^2) = 0.712$ يشير إلى أن 71.2% من التغيرات في الإبداع الإداري يتم تفسيرها من خلال هذه المتغيرات.

• مستوى الدلالة الإجمالية للنموذج < 0.001 ، مما يعني أن النموذج العام جيد ومناسب.
تفاصيل المتغيرات المستقلة:

• السياسات والإجراءات:

○ معامل التأثير $(Beta) = 0.343$

○ مستوى الدلالة $= 0.029$ دال إحصائياً)

• ظروف العمل:

○ معامل التأثير $(Beta) = 0.346$

○ مستوى الدلالة $= 0.025$ دال إحصائياً)

• العلاقات العامة:

○ معامل التأثير $(Beta) = -0.097$

○ مستوى الدلالة $= 0.547$ غير دال إحصائياً)

• التكوين:

○ معامل التأثير $(Beta) = 0.456$

○ مستوى الدلالة $= 0.001$ دال إحصائياً)

الاستنتاج:

1. هناك تأثير إيجابي دال إحصائياً لكل من:

○ السياسات والإجراءات

○ ظروف العمل

○ التكوين

2. لا يوجد تأثير دال إحصائياً للعلاقات العامة على الإبداع الإداري.

توجد علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

السياسات والإجراءات، ظروف العمل، والتكوين هي العوامل الرئيسية المؤثرة على الإبداع الإداري.

العلاقات العامة ليست عاملاً مؤثراً في هذا السياق وفقاً للنتائج الإحصائية.

الفرضيات الفرعية:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	التكوين, العامة_العلاقات, العمل_ظروف, والإجراءات_السياسات b	.	Enter

a. Dependent Variable: الإداري_الإبداع_التابع_المتغير

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.712	.263

a. Predictors: (Constant), التكوين, العامة_العلاقات, العمل_ظروف, والإجراءات_السياسات

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.072	4	1.268	18.345	<.001 ^b
	Residual	1.659	24	.069		
	Total	6.730	28			

a. Dependent Variable: الإداري_الإبداع_التابع_المتغير

b. Predictors: (Constant), التكوين, العامة_العلاقات, العمل_ظروف, والإجراءات_السياسات

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.572	.446	1.282	.212	-.348	1.492
	والإجراءات_السياسات	.271	.117	.343	.029	.030	.512
	العمل_ظروف	.278	.117	.346	.025	.037	.519
	العامة_العلاقات	-.066	.108	-.097	.547	-.290	.157
	التكوين	.393	.108	.456	.001	.170	.616

a. Dependent Variable: الإداري_الإبداع_التابع_المتغير

ربط النتائج بالدراسات السابقة :

من خلال تحليل الجدول الخاص بالفرضيات الفرعية يمكن ملاحظة أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت 0.868، مما يشير إلى وجود علاقة قوية جداً بين المتغيرات المستقلة التي تشمل السياسات والإجراءات وظروف العمل والعلاقات العامة والتكوين وبين المتغير التابع وهو الإبداع الإداري. أما قيمة معامل التحديد (R^2) فهي 0.754، مما يعني أن 75.4% من التغيرات في الإبداع الإداري يمكن تفسيرها من خلال هذه المتغيرات المستقلة، والقيمة المعدلة ($Adjusted R^2$) بلغت 0.712، وهي قريبة من R^2 مما يدل على جودة النموذج المستخدم.

بالنسبة لتحليل التباين (ANOVA) يظهر أن قيمة اختبار F بلغت 18.345 مع مستوى دلالة إحصائية أقل من 0.001، مما يعني أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية واضحة، وبالتالي يمكن القول إن هناك تأثيراً جماعياً للمتغيرات المستقلة على الإبداع الإداري.

عند تحليل معاملات التأثير يتبين أن السياسات والإجراءات لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري حيث كانت قيمة Beta المعياري 0.343 مع مستوى دلالة إحصائية 0.029 مما يدل على أن العلاقة دالة إحصائياً. ظروف العمل كذلك لها تأثير إيجابي حيث بلغت قيمة Beta المعياري 0.346 مع مستوى دلالة إحصائية 0.025 مما يشير إلى أن العلاقة دالة إحصائياً. بالنسبة للعلاقات العامة يظهر أن تأثيرها ضعيف وسلب حيث كانت قيمة Beta المعياري -0.097 ومستوى الدلالة الإحصائية 0.547 مما يعني أن العلاقة غير دالة إحصائياً. أما التكوين فكان له التأثير الأقوى على الإبداع الإداري حيث بلغت قيمة Beta المعياري 0.456 ومستوى الدلالة الإحصائية 0.001 مما يعني أن العلاقة دالة إحصائياً وبشكل واضح. في النهاية يمكن الاستنتاج أن العوامل التي تؤثر إيجابياً على الإبداع الإداري هي التكوين باعتباره الأكثر تأثيراً يليه ظروف العمل ثم السياسات والإجراءات، بينما العلاقات العامة لم تظهر كعامل مؤثر دال إحصائياً على الإبداع الإداري.

خاتمة :

في هذا الفصل، تم تحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل التحليل الوصفي وتحليل STC الانحدار. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين يوافقون بشدة على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة ، حيث كانت قيمة المتوسطات الحسابية مرتفعة. كما تم تحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مما ساعد في تفسير كيفية تأثير أبعاد بيئة العمل مثل الدعم الإداري، الثقافة التنظيمية، والبيئة المادية على الإبداع الإداري. بناءً على هذه النتائج، يمكن تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع داخل الشركة.

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والاستنتاجات

المقدمة :

في هذا الفصل، سيتم مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة حول تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الاتصالات السعودية (STC) بمدينة الرياض. سيتم تحليل العلاقة بين أبعاد بيئة العمل المختلفة، مثل الدعم الإداري، البيئة المادية، والثقافة التنظيمية، وبين الإبداع الإداري لدى الموظفين. كما سيتم استعراض الاستنتاجات المستخلصة من البيانات الميدانية، وتفسير مدى تأثير كل بعد على تعزيز أو تقليص الإبداع الإداري داخل الشركة. بناءً على هذه المناقشات، سيتم تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري بما يساهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة.

المساهمة النظرية:

تمكن الباحث في دراسته الحالية من بناء إطار نظري يعزز المعرفة النظرية بمتغيرات الدراسة، حيث لم تكن المتغيرات بيئة العمل (المتغير الأول) (والإبداع الإداري) (المتغير الثاني) مرتبطة في نموذج بحثي واحد من قبل، وكان الربط بين المتغيرين قليلاً وغير كافٍ في الدراسات السابقة. من خلال هذه الدراسة، استطاع الباحث تحديد المتغيرات الأساسية وترابطها بشكل علمي ودقيق، مما يساهم في توسيع الفهم حول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري. كما تمكن الباحث من تحديد المنهجية الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدام الأداة المناسبة لجمع البيانات من عينة الدراسة وهي الاستبيان.

المساهمة العملية:

تساهم هذه الدراسة عملياً في تقديم توصيات قابلة للتطبيق في شركة STC وغيرها من المؤسسات حول كيفية تحسين بيئة العمل (المتغير الأول) (لتعزيز الإبداع الإداري) (المتغير الثاني). (من خلال نتائج الدراسة، يمكن للمؤسسات تحسين الدعم الإداري، وتوفير بيئة مادية مريحة، وتعزيز الثقافة التنظيمية التي تشجع الابتكار. كما تساهم الدراسة في تسليط الضوء على أهمية التدريب والتطوير المهني في رفع مستوى الإبداع الإداري. هذه التوصيات تساهم في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات من خلال خلق بيئة عمل تحفز الموظفين على التفكير الإبداعي والمبادرة.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم الإبداع الإداري: من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبية لتعريف الموظفين بأهمية الإبداع وكيفية تطبيقه في بيئة العمل.
- ضرورة تشجيع المديرين على استخدام أساليب إدارية مبتكرة: لتمكين الموظفين من التفكير الإبداعي واتخاذ المبادرات التي تعزز الأداء التنظيمي.
- ضرورة توفير بيئة عمل مادية تدعم الإبداع: مثل تحسين تصميم المكاتب، توفير التقنيات الحديثة، وخلق مساحات تحفيزية تشجع على التعاون والإبداع.
- ضرورة تعزيز برامج التدريب والتطوير: التي تركز على تنمية المهارات الإبداعية وحل المشكلات بشكل مبتكر، مما يساهم في تحسين قدرة الموظفين على إيجاد حلول جديدة للتحديات.
- ضرورة تبني ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والمخاطرة المحسوبة: من خلال تعزيز قيم مثل التعاون والمشاركة في صنع القرار بين الموظفين والإدارة.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:**
تقتصر الدراسة على بيان واقع الإدارة في المتغير الأول (بيئة العمل) (وأبعاده، مثل الدعم الإداري، البيئة المادية، ثقافة العمل، وبيئة العمل التعاونية مقابل التنافسية، بالإضافة إلى المتغير الثاني (الإبداع الإداري) (وأبعاده المختلفة. كما تركز الدراسة على قياس مدى تأثير هذه الأبعاد على الإبداع الإداري في بيئة العمل.
- **الحدود البشرية:**
تقتصر الدراسة على عينة من الموظفين في شركة الاتصالات السعودية (STC)، التي تشمل المعلمين الإداريين والمديرين من مختلف الأقسام والمستويات الإدارية داخل الشركة، مما يتيح تحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري عبر شرائح متعددة من الموظفين.
- **الحدود المكانية:**
تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لشركة STC في مدينة الرياض، حيث تم تطبيق الدراسة على الموظفين العاملين في هذه المدينة فقط، مما يعكس خصوصية بيئة العمل في هذا الموقع.
- **الحدود الزمنية:**
سيتم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي 2024، مما يحدد الإطار الزمني الذي تم فيه جمع البيانات وتحليلها، ويسهم في التركيز على الظروف البيئية والإدارية السائدة خلال هذه الفترة.

الدراسات المستقبلية :

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين بيئة العمل وأبعادها والإبداع الإداري، يوصي الباحث الباحثين المستقبليين بمواصلة دراسة هذا الموضوع في بيئات عمل مختلفة، مع التركيز على توحيد هذه النتائج في سياقات متنوعة. كما يوصي الباحث بالتركيز على الدراسات الفرعية المتعلقة بكل بُعد من أبعاد بيئة العمل بشكل أكثر تفصيلاً، وتحليل كيفية تأثير هذه الأبعاد على الإبداع الإداري. من المهم أيضاً فحص العلاقة بين هذه الأبعاد وأسئلة الدراسة المطروحة، مع إمكانية دراسة تأثير العوامل الأخرى مثل التكنولوجيا والعوامل الثقافية على الإبداع الإداري في بيئات عمل متنوعة.

Introduction:

In this chapter, the results obtained from the study on the impact of the work environment on managerial creativity at Saudi Telecom Company (STC) in Riyadh will be discussed. The relationship between various dimensions of the work environment, such as managerial support, physical environment, and organizational culture, and managerial creativity among employees will be analyzed. Conclusions drawn from the field data will be presented, interpreting the extent to which each dimension enhances or limits managerial creativity within the company. Based on these discussions, a set of recommendations will be provided to improve the work environment and enhance managerial creativity, contributing to higher organizational performance and increasing the institution's competitiveness.

Theoretical Contribution:

In the current study, the researcher has succeeded in constructing a theoretical framework that enhances theoretical knowledge of the study variables, as the variables—work environment (first variable) and managerial creativity (second variable)—were not previously connected in a single research model. The linkage between these two variables has been limited and insufficient in prior studies. Through this study, the researcher was able to identify the key variables and their interconnections scientifically and accurately, contributing to an expanded understanding of the relationship between the work environment and managerial creativity. Additionally, the researcher identified the most appropriate methodology for achieving the study's objectives and used the suitable tool for data collection from the study sample, which was the questionnaire.

Practical Contribution:

Practically, this study provides actionable recommendations for STC and other organizations on improving the work environment (first variable) to enhance managerial creativity (second variable). Based on the study's findings, organizations can enhance managerial support, provide a comfortable physical environment, and foster an organizational culture that encourages innovation. The study also highlights the importance of training and professional development in raising the level of managerial

creativity. These recommendations contribute to improving organizational performance and increasing competitiveness by creating a work environment that motivates employees to think creatively and take initiative.

Recommendations:

In light of the study results, the researcher recommends the following:

- **Enhancing awareness of managerial creativity:** Conducting workshops and training sessions to introduce employees to the importance of creativity and how to apply it in the workplace.
- **Encouraging managers to use innovative management methods:** Enabling employees to think creatively and take initiatives that enhance organizational performance.
- **Providing a physical work environment that supports creativity:** Improving office designs, providing modern technologies, and creating inspiring spaces that encourage collaboration and creativity.
- **Strengthening training and development programs:** Focusing on developing creative skills and innovative problem-solving, which helps employees find new solutions to challenges.
- **Adopting an organizational culture that supports innovation and calculated risks:** Promoting values such as collaboration and participation in decision-making between employees and management.

Study Limitations:

- **Topical Limits:**
The study focuses on understanding the reality of management regarding the first variable (work environment) and its dimensions, such as managerial support, physical environment, organizational culture, and cooperative versus competitive work environments. It also addresses the second variable (managerial creativity) and its various dimensions. The study measures the impact of these dimensions on managerial creativity in the workplace.
- **Human Limits:**
The study is limited to a sample of employees at Saudi Telecom Company (STC), including administrative professionals and managers from different departments and administrative levels within the company, allowing for analysis of the impact of the work environment on managerial creativity across multiple employee segments.
- **Spatial Limits:**
The study is geographically limited to STC's operations in Riyadh, where the research was conducted on employees working specifically in this city, reflecting the uniqueness of the work environment at this location.
- **Temporal Limits:**
The study will be conducted during the 2024 academic year, which defines the

timeframe for data collection and analysis and focuses on the prevailing environmental and administrative conditions during this period.

Future Studies:

Based on the findings of this study, which showed the close relationship between the work environment, its dimensions, and managerial creativity, the researcher recommends that future researchers continue to explore this topic in different work environments, with a focus on unifying these results across diverse contexts. The researcher also suggests concentrating on detailed studies related to each dimension of the work environment, analyzing how these dimensions impact managerial creativity. Additionally, examining the relationship between these dimensions and the study's research questions is crucial, along with studying the impact of other factors, such as technology and cultural influences, on managerial creativity in various work environments.

الخاتمة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الاتصالات السعودية (STC) بمدينة الرياض. في ظل التحديات المستمرة في بيئة العمل التنافسية، أصبح الإبداع الإداري ضرورة حيوية لتحقيق التميز المؤسسي والبقاء في سوق سريع التغير. وقد تم إجراء الدراسة من خلال تحليل العلاقة بين أبعاد بيئة العمل المختلفة، مثل الدعم الإداري، البيئة المادية، ثقافة العمل، برامج التدريب، والتعاون بين الموظفين، ومدى تأثيرها على الإبداع الإداري لدى موظفي الشركة. نتائج الدراسة أظهرت أن هناك علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل والإبداع الإداري. حيث كان الدعم الإداري، الذي يعكس دور القيادة في تحفيز الموظفين وتوفير الموارد المناسبة، من أبرز العوامل المؤثرة في تعزيز الإبداع الإداري. كما تبين أن بيئة العمل التي تتمتع بثقافة تنظيمية داعمة تشجع على التجريب وتقبل الفشل كانت من العوامل المساعدة في تحقيق مستويات أعلى من الإبداع. في المقابل، أظهرت بعض الأبعاد مثل البيئة المادية و برامج التدريب والتطوير المهني التي توفرها الشركة، أنها بحاجة إلى المزيد من التحسينات لتعزيز الإبداع الإداري بشكل أكبر.

أما بالنسبة لمنهجية البحث، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات عبر استبيانات تم توزيعها على عينة من الموظفين في مختلف أقسام شركة STC. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متعددة، مما أتاح دراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري بشكل دقيق.

المساهمة النظرية لهذه الدراسة تتمثل في إظهار العلاقة المعقدة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في بيئة العمل السعودية، حيث تعتبر هذه الدراسة إضافة مهمة للأدبيات التي تدرس تأثير العوامل البيئية على الإبداع في القطاع الخاص بالمملكة. كما تساهم الدراسة في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بتطبيقات بيئة العمل في مجال الإبداع الإداري، خاصة في قطاعات مثل الاتصالات التي تشهد تطوراً مستمراً.

التطبيقات العملية لهذه الدراسة مهمة لشركة STC ولغيرها من الشركات التي تسعى إلى تحسين بيئة العمل لديها وتعزيز الإبداع الإداري. بناءً على النتائج، أوصى الباحث بعدة إجراءات عملية، منها تعزيز الدعم الإداري، وتوفير بيئة مادية أكثر دعماً للابتكار، وتحفيز الموظفين على التعاون وتبادل الأفكار بحرية. كما يُوصى بتوسيع برامج التدريب والتطوير المهني لتشمل المزيد من المهارات الإبداعية والقدرة على التفكير المبتكر.

الحدود الزمنية والمكانية للدراسة تمثلت في إجراء البحث خلال العام 2024 فقط، كما تم تطبيقه على شركة STC في مدينة الرياض، مما يحد من تعميم النتائج على بيئات العمل في مدن أو شركات أخرى. بالإضافة إلى ذلك، اقتصرَت عينة الدراسة على الموظفين الإداريين والمديرين في الشركة، مما قد يترك مجالاً للمزيد من الدراسات التي تشمل فئات أخرى مثل الفنيين أو الموظفين الميدانيين.

الدراسات المستقبلية يمكن أن تركز على استكشاف تأثير التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي و التحول الرقمي على الإبداع الإداري في بيئات العمل الحديثة. كما يمكن دراسة تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على كيفية تحفيز الإبداع الإداري في الشركات العاملة في بيئات متعددة الثقافات. بالإضافة إلى ذلك، من المفيد استكشاف العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي على المدى الطويل وكيفية تأثير بيئة العمل على القدرة التنافسية للمؤسسات في أسواق العمل المتغيرة.

بناءً على ما سبق، تفتح هذه الدراسة المجال لمزيد من الأبحاث المستقبلية التي قد تساهم في تطوير استراتيجيات بيئية تعزز الإبداع الإداري وتساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئات الأعمال. إن فهم أعمق للعوامل البيئية المؤثرة على الإبداع يساعد الشركات على تحسين بيئة العمل وزيادة قدرة الموظفين على الابتكار، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

المراجع

الكتب:

- * الإبداع الإداري: مدخل إلى نظرية وممارسة الإبداع في المنظمات، جمال خير الله، دار الحصاد للنشر والتوزيع، ط1، 2014.
- * الإبداع في الإدارة: تحفيز الإبداع وتحقيق نتائج استثنائية، تأليف تيري كيللي وآخرون، ترجمة محمد عاطف، دار المعرفة للنشر والتوزيع، 2018.
- * الإبداع والابتكار في الإدارة: مفاهيم وتطبيقات، تأليف محمد عثمان، دار الأكاديمية للنشر والتوزيع، 2016.
- * الإبداع في المنظمات، تأليف تيريزا م. أمابيلي، ترجمة محمد عاطف، دار المعرفة للنشر والتوزيع، 2010.
- * قيادة الإبداع: كيف تخلق بيئة عمل تحفز على الابتكار، تأليف توم كيللي وديفيد كيللي، ترجمة محمد عاطف، دار المعرفة للنشر والتوزيع، 2013.

المواقع الإلكترونية:

- * موقع "الإدارة الإبداعية":

<https://www.creative-managing.com/software.html>

- * تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري:

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/5788>

- * أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان - جامعة الشرقية:

https://www.asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations_2022_m4d16_114239.pdf

- * البيئة الإبداعية في المنظمات:

[/https://uqu.edu.sa](https://uqu.edu.sa)

- عوامل بيئة العمل المؤثرة على الإبداع :

http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGAjah/AjahVol6No23Y2022/ajah_2022-v6-n23_221-250.pdf

- * مفهوم الإبداع الإداري وأهميته

https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A

- * دور الإبداع الإداري في تحقيق التميز المؤسسي:

<http://meijournals.com/ara/index.php/mejhcs/article/view/262>

البحوث الأكاديمية:

- * تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (خالد عبد الله اليطيب، ومحمد عبد الكريم أحمد بخاري، 2022)
- * أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي (د. محمد عبد العزيز جبارة، 2021)
- * تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري (سلمى خالد سليمان، 2020)
- * تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفي شركات الاتصالات في الأردن (عبد محمد أبو صرار، 2019)
- * العلاقة بين بيئة العمل الإبداعية والإبداع الإداري لدى مديري الأقسام في المؤسسات الحكومية الأردنية (رانيا يوسف أبو العيش، 2018)
- * أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفي المؤسسات المصرفية في فلسطين (نور الدين محمد أبو جودة، 2017)
- * تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري:

<https://dspace.univadrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/5705/1/%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1%20%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A.pdf>

- * أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري:
- http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGAjah/AjahVol6No23Y2022/ajah_2022-v6-n23_221-250.pdf

الملاحق:

الاستبيان

في إطار إكمال متطلبات شهادة البكالوريوس في المشروع النهائي 1، تخصص إدارة مشاريع، نقوم بإجراء دراسة بعنوان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري". بهدف إتمام الجانب التطبيقي من الدراسة، نضع بين أيديكم هذه الاستمارة لمعرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين العملية الإنتاجية داخل المؤسسة.

نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بدقة وموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة. نود أن نؤكد لكم أن جميع البيانات المقدمة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستتم معالجتها بسرية تامة.

نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم الكريم.

ملاحظة: نرجو منكم قراءتها بتمعن ثم الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة

1- الجزء الأول: البيانات الشخصية للمجيب

أ- الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

ب- السن:

أقل من 30 سنة ☐ من 31 إلى 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐

ج- المنصب الإداري:

موظف موظف ☐ إطار ☐ رئيس مصلحة ☐

د- الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐ من 6 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

هـ - المؤهل العلمي:

تقني ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دراسات ☐ أخرى ☐

2- الجزء الثاني: محاور الاستبيان

أ. المتغير الأول: بيئة العمل

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبرة
السياسات والإجراءات					
					السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة ومفهومة لكل الموظفين
					تشجيع أنظمة الرقابة داخل المؤسسة لمراقبة فعالية تنفيذ التعليمات القوانين
					تمتاز السياسات والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة بالمرونة لتحقيق الاهداف المؤسسة
					تخدم الأساسيات والإجراءات المتبعة كافة الموظفين داخل المؤسسة
ظروف العمل					
					توفر لإدارة العليا كافة الموارد للموظفين لأداء أعمالهم في أحسن الظروف
					تحرص المؤسسة على تعزيز روح فرق العمل
					توفر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة لكافة الموظفين
					توفر المؤسسة كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة تعرضهم لحادث عمل
					يشعر الموظف في مكتبه بالإتياع خصوصاً مما يساعد أعماله بأريحية
العلاقات العامة					
					يوجد تعاون وانسجام كبير بين الموظفين داخل المؤسسة

					تتيح الإدارة العليا الإدارة الفرص الموظفين للاستماع إلى انشغالاتهم وأراءهم
					تنظم الإدارة العليا خرجات سياحية من أجل تعزيز روح العمل ما بين الموظفين
					تعتمد الإدارة العليا على أساليب تسيريه للموارد البشرية تمكن نشر روح التعاون بين العاملين
التكوين					
					تعتبر المؤسسة تكوين خيارًا إستراتيجيًا لإعداد كوادر بشرية مبدعة
					تتميز المؤسسة بإشراك الموظفين في دورات تكوينية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم
					تعمل المؤسسة على إتاحة فرص التكوين لجميع الموظفين في مختلف الأقسام بشكل عادل
					إذا قام الموظفون بدورات تكوينية ساهمت في رفع أداء العاملين على مستوى المدى المتوسط

ب. المتغير الثاني: الإبداع الإداري

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبارة
					أشعر بان لي مساهمه خاصه بإنتاج افكار جديده في مجال العمل
					أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي
					لدى القدرة على إظهار الأفكار الإبداعية بثقة عالية أمام الإدارة العليا
					اعمل على التطوير الدائم لإحداث تغيير في أساليب ابداعية و تحظى بالقبول

					أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها
					اعمل على اكتشاف نقاط الضعف والقوة في الأعمال التي أقوم بها بهدف تطوير ذاتي
					أحرص على تنفيذ الأمل وفقا للخطط والبرامج المرسومة بطرق إبداعية
					لدي استعداد لحل للمشكلات التي تواجهني في عملي بأسلوب إبداعي
					أحرص على معرفة القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل
					لا أتسرع في رفض أو قبول الأفكار
					أنجز ما يسند إلي من أعمال بكفاءة عالية
					لدي القدرة على تحقيق تقديم حلول المشاكل التي تواجهني فاعمل