

أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري في القطاع التعليمي
بالمملكة العربية السعودية

بسمه طارق أحمد الخلاقي

222000065

مشروع النهائي 2

كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية إدارة المشاريع – جامعة ميد أوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2025

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا، ظاهرًا وباطنًا، الذي وفقني لإتمام هذا البحث، وسهّل لي سبل العلم والمعرفة أتوجه بجزيل الشكر وعظيم التقدير والامتنان إلى جميع الأساتذة الأفاضل الذين كانوا العون والسند في إفادتي في العلم من اول مراحل الدراسة حتى هذه اللحظة أرفع كلمة الشكر لدكتور "عبد الرحيم نادر" والذي ساعدني في إنجاز هذا البحث من نصح وإرشاد متمنيا من المولى أن يغمره بالمزيد من العلم والنجاح على ما بذله من جهد وتوجيه علمي راقٍ.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع الإداريات في رياض الأطفال بمدينة جدة، واللواتي أسهمن في تنفيذ هذا البحث من خلال تفاعلهن الكريم مع أداة الدراسة، فلهن مني كل الامتنان والتقدير.

ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أخص بالشكر عائلتي الكريمة، على دعمهم المعنوي وتشجيعهم المستمر، والذي كان له عظيم الأثر في استمراري وتحقيق هذا الإنجاز العلمي.

الإهداء

الحمد لله الذي أنار لي الطريقي وكان لي خير عون الحمد لله السميع العليم ذي العزة والفضل العظيم
والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى خير الأنبياء والمرسلين
إلى من غرست في قلبي حب العلم , إلى من كانت لي سندًا في دربي
إلى من سهرت لأجل راحتي، وضحت بصمت
إلى أمي، النور الذي لا يخبو، والدعاء الذي لا ينقطع، أهدي هذا العمل امتنانًا لا يوفيه وصف
وإلى أبي مصدر قوتي وفخري، الذي علمني أن الإرادة تصنع المستحيل،
أهديك ثمرة من ثمار غرسك
إلى أستاذي الفاضل الذي غمرني بالعلم والمعرفة والتقدير والمحبة
وإلى كل من دعمني بكلمة، أو وقف بجانبني في لحظة تعب،
أهديكم هذا الإنجاز، عرفانًا ومحبة .

المستخلص :

الهدف:

هدفت هذه الدراسة الكشف عن أثر بيئة العمل التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري لدى الإداريات في مرحلة رياض الأطفال بمدينة جدة، من خلال استقصاء آراء الإداريات حول عناصر الدعم، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتحفيز، والتفكير الإبداعي.

المنهجية:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم بناء استبيان إلكتروني وطرحه على عينة مكونة من (50) إدارية ومشرفة ومديرة في رياض الأطفال بمدينة جدة. واحتوى الاستبيان على مجموعة من الفقرات المرتبطة بمحاور بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، وتم تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية البسيطة.

النتائج:

أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من المشاركات يشعرون بوجود دعم إداري، وتحفيز مستمر، ومشاركة جزئية في اتخاذ القرارات. كما تبين وجود مستوى عالٍ من المبادرة بتقديم الأفكار والتعامل مع التحديات بأساليب غير تقليدية، مما يدل على علاقة إيجابية بين جودة بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري.

التطبيقات والأهمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة في تعزيز بيئات العمل الإدارية المحفزة على الإبداع في قطاع رياض الأطفال، ويمكن أن تُستخدم نتائجها لتطوير السياسات الإدارية داخل المؤسسات التعليمية بما يحقق أداءً إدارياً متميزاً، ويُشجّع على الابتكار والتحسين المستمر.

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل التنظيمية، الإبداع الإداري، رياض الأطفال، جدة، القطاع التعليمي، الاستبيان

جدول المحتويات

1.....	الشكر والتقدير
2.....	الإهداء
3.....	مستخلص الدراسة
10.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
11.....	1.1. المقدمة
12.....	1.2. مشكلة البحث
13.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
14.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
15.....	1.3. أهمية البحث
15.....	1.3.1. الأهمية النظرية
15.....	1.3.2. الأهمية التطبيقي
16.....	1.4. أسئلة البحث
16.....	1.5. أهداف البحث
17.....	1.6. فرضيات البحث
18.....	1.7. نموذج البحث
18.....	1.8. مجتمع البحث وعينة
19.....	1.9. حدود البحث
20.....	1.10. منهجية البحث
21.....	1.11. هيكل المشروع
22.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
23.....	2.1. المقدمة
34.....	2.2. المتغير المستقل
34.....	2.3. المتغير التابع
35.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
37.....	2.5. الخاتمة

38	3. الفصل الثالث :منهجية الدراسة
39	3.1. المقدمة
39	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
40	3.3. تصميم البحث
42	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
43	3.5. طريقة جمع البيانات
43	3.5.1. بيئة العمل التنظيمية
44	3.5.2. الابداع الإداري
44	3.6. أنواع البيانات
46	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
47	3.8. الخاتمة
48	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
49	4.1. المقدمة
49	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
56	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
58	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
60	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
64	4.6. الخاتمة
65	5. الفصل الخامس :حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
66	5.1. المقدمة
66	5.2. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
67	5.3. توصيات الدراسة
70	5.4. الخاتمة
71	قائمة المراجع
72	الملاحق

جدول الأشكال :

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل 1	نموذج البحث	18
الشكل 2	منهجية البحث	20
الشكل 3	بصلة البحث	41

قائمة الجداول :

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
42	مجتمع البحث المصدر: الطالب	1
42	عينة البحث المصدر: الطالب	2
43	المتغير المستقل المصدر: الطالب	3
44	المتغير التابع المصدر: الطالب	4
49	توصيف عينة البحث المصدر: الطالب	5
53	الإحصاء الوصفي لبنود المقاييس المصدر: الطالب	6
58	صدق المقاييس المستخدم في الدراسة المصدر: الطالب	7
59	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث المصدر: الطالب	8

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة :

في ظل تسارع التغيرات الإدارية والتربوية، برزت أهمية تهيئة بيئة عمل تنظيمية داعمة للإبداع، خاصة في المؤسسات التعليمية التي تتطلب مرونة وابتكارًا في الأداء الإداري. ويُعد الإبداع الإداري عنصرًا رئيسًا في تحسين جودة العمل المؤسسي، ولا سيما في مراحل التعليم المبكرة مثل رياض الأطفال، حيث تتطلب هذه المرحلة كوادر قادرة على التجديد المستمر، وتقديم حلول فعالة للمواقف اليومية المعقدة.

وقد لاحظت الباحثة وجود فجوة بين البيئة التنظيمية الحالية في إدارات رياض الأطفال، وبين المستويات المتوقعة من الإبداع الإداري، مما يثير تساؤلات حول طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين. فمن غير الواضح ما إذا كانت بيئة العمل تدعم الإبداع لدى الإداريات، أم أن هناك معوقات تحد من ذلك.

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، بهدف تقديم نتائج يمكن أن تساهم في تطوير البيئة الإدارية، وتعزيز قدرات الإداريات على التفكير الإبداعي، بما يخدم العملية التعليمية ويحقق الجودة المنشودة.

ويهدف هذا البحث إلى :

_ التعرف على واقع بيئة العمل التنظيمية في إدارات رياض الأطفال بمدينة جدة

_ قياس مستوى الإبداع الإداري لدى الإداريات

_ تحليل العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري

ولتحقيق هذه الأهداف، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث تم بناء استبانة مخصصة، وتوزيعها على عينة من الإداريات والمشرفات ومديرات رياض الأطفال في مدينة جدة، وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

1.2. مشكلة البحث :

تُعد بيئة العمل التنظيمية أحد العوامل المؤثرة في أداء الكوادر الإدارية، لما لها من دور في تعزيز الرضا الوظيفي، وزيادة الدافعية، وتحفيز التفكير الإبداعي، خاصة في المؤسسات التعليمية التي تتطلب تجديدًا مستمرًا في الأساليب الإدارية والتربوية

ورغم إدراك أهمية الإبداع الإداري في تطوير العمل داخل رياض الأطفال، إلا أن الواقع العملي يشير إلى وجود تفاوت في مستوى الإبداع بين الإداريات، وهو ما قد يرتبط بجودة البيئة التنظيمية المحيطة بهن .

ومن خلال خبرة الباحثة في الميدان التربوي، لاحظت أن بعض بيئات العمل في مرحلة رياض الأطفال تفتقر إلى مقومات البيئة الداعمة للإبداع، مثل: المشاركة في اتخاذ القرار، المرونة التنظيمية، التشجيع على الابتكار، والدعم الإداري

مما دفع إلى التساؤل حول مدى تأثير بيئة العمل التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري لدى الإداريات في هذا القطاع الحيوي.

لذا، تنطلق مشكلة هذا البحث من الحاجة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري لدى الإداريات في مرحلة رياض الأطفال بمدينة جدة، وتحليل ما إذا كانت تلك البيئة تسهم فعليًا في تعزيز الإبداع، أم أنها تشكل عائقًا أمامه

1.2.1 الفجوة على المستوى النظري :

بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع بيئة العمل التنظيمية أو الإبداع الإداري كلٌّ على حدة، إلا أن عدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين معًا – خاصة في سياق التعليم المبكر ومرحلة رياض الأطفال – لا يزال محدودًا، وخصوصًا في البيئة العربية.

كما أن غالبية الأدبيات ركزت على بيئات العمل في القطاعين الصناعي أو الإداري العام، وأهملت التركيز على الخصوصية التي تميز بيئة العمل في المؤسسات التعليمية، وبالأخص تلك التي تُعنى بالطفولة المبكرة.

بالإضافة إلى ذلك، لوحظ وجود تفاوت في المفاهيم النظرية المرتبطة بمكونات بيئة العمل التنظيمية، ومدى اتفاق الباحثين حول العناصر المؤثرة فعليًا في تحفيز الإبداع الإداري، مما يبرز الحاجة إلى مزيد من الدراسات النظرية التي تُعيد بناء النموذج المفاهيمي للعلاقة بين المتغيرين، وتوضّح أبعاد كل منهما في إطار موحد وواضح.

1.2.2. الفجوة على المستوى التطبيقي :

رغم إدراك كثير من المؤسسات التعليمية لأهمية تحسين بيئة العمل التنظيمية، إلا أن الجهود المبذولة لتنفيذ هذا المفهوم عملياً داخل رياض الأطفال لا تزال محدودة، ولا ترقى إلى مستوى التأثير المطلوب في تعزيز الإبداع الإداري لدى الإداريات.

كما أن أغلب الممارسات الإدارية الميدانية في هذا السياق تفتقر إلى أدوات تقييم فعالة لقياس العلاقة بين بيئة العمل وجودة الأداء الإبداعي، مما أدى إلى غياب تصور شامل يمكن الاعتماد عليه في تطوير السياسات التنظيمية والإدارية.

ومن خلال ملاحظات الباحثة وتفاعلها العملي مع الميدان التربوي، لوحظ وجود تفاوت كبير في درجة الاهتمام بالإبداع الإداري، وعدم توفر بيئة عمل داعمة بشكل كافٍ لهذا النوع من الأداء، مما يعكس وجود فجوة تطبيقية تستدعي المعالجة والدراسة.

كيف يسد البحث الفجوتين النظرية والتطبيقية؟

نظرياً: يربط البحث بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري في رياض الأطفال، ويوضح مكوناتهما في سياق التعليم المبكر، مما يثري المعرفة في هذا المجال داخل البيئة العربية.

تطبيقياً: يستخدم البحث أداة استبانة لتقييم الواقع الميداني بجدة، ويقدم نتائج تساعد في تحسين بيئة العمل وتشجيع الإبداع، مما يفيد صنّاع القرار التربوي.

خلاصة :

هناك نقص نظري وتطبيق محدود في فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في رياض الأطفال، ويسعى البحث لسد هذه الفجوة من خلال دراسة علمية وميدانية بمدينة جدة.

سؤال البحث الرئيسي :

ما أثر بيئة العمل التنظيمية على تنمية الإبداع الإداري لدى الإداريات في مرحلة رياض الأطفال بمدينة جدة؟

1.3 أهمية البحث:

1.3.2. أولاً: الأهمية النظرية

تتبع أهمية هذا البحث من مساهمته في إثراء الجانب النظري في ميدان الإدارة التعليمية، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، وهو موضوع لم يحظَ بالاهتمام الكافي في دراسات سابقة متخصصة في قطاع رياض الأطفال داخل المملكة العربية السعودية.

كما يُعد البحث مساهمة علمية لفهم كيفية تأثير الأبعاد التنظيمية (مثل الهيكل، والثقافة، والدعم الإداري) على سلوكيات الإبداع الإداري، مما يُمكن الباحثين والممارسين من تبني أطر نظرية أكثر عمقاً وتحديداً في هذا المجال.

1.3.2. ثانياً: الأهمية التطبيقية

يساعد هذا البحث في تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين بيئة العمل داخل رياض الأطفال، بما ينعكس إيجاباً على أداء الإداريات، ويُحفّز سلوكيات الإبداع الإداري في بيئة العمل التعليمية.

كما يمكن أن تستفيد الجهات المختصة في وزارة التعليم من نتائج هذه الدراسة في تطوير السياسات التنظيمية والإدارية لتوفير بيئة أكثر دعماً ومرونة للإداريات وبالتالي تحسين جودة التعليم في مرحلة الأولى.

1.4. أسئلة البحث :

يسعى هذا البحث للإجابة على الأسئلة التالية :

1/ ما مستوى بيئة العمل التنظيمية كما تُدركها الإداريات في مرحلة رياض الأطفال بمدينة جدة؟

2/ ما مستوى الإبداع الإداري لدى الإداريات في مرحلة رياض الأطفال بمدينة جدة؟

3/ ما العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى الإداريات في مرحلة رياض الأطفال؟

4/ هل تختلف تصورات أفراد العينة حول بيئة العمل التنظيمية تبعاً لمتغير (الوظيفة، مديرة، مشرفة، إدارية)؟

5/ هل تختلف مستويات الإبداع الإداري لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير (الوظيفة)؟

1.5. أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى :

1/ التعرف على مستوى بيئة العمل التنظيمية كما تُدركها الإداريات في مرحلة رياض الأطفال بمدينة جدة.

2/ قياس مستوى الإبداع الإداري لدى الإداريات في مرحلة رياض الأطفال بمدينة جدة.

3/ تحليل العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى الإداريات.

4/ الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الإداريات لبيئة العمل التنظيمية تبعاً لمتغير الوظيفة.

5/ الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الإبداع الإداري تبعاً لمتغير الوظيفة.

1.6. الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري لدى العاملات في القطاع التعليمي بمدينة جدة.

الفرضيات الفرعية :

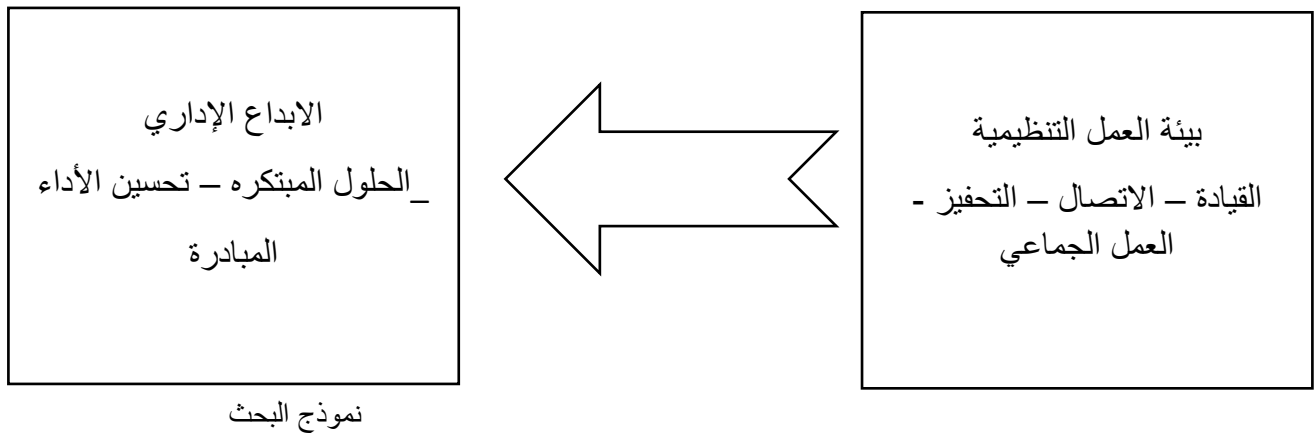
1/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة لبيئة العمل التنظيمية تعزى لاختلاف المسمى الوظيفي (مديرة، مشرفة، إدارية)

2 / توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري تعزى لاختلاف المسمى الوظيفي

3/ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد بيئة العمل التنظيمية (الهيكل التنظيمي، القيادة، الاتصالات، التحفيز، العمل الجماعي) وبين الإبداع الإداري

4/ يمكن التنبؤ بمستوى الإبداع الإداري من خلال بيئة العمل التنظيمية

1.7. نموذج البحث :



الشكل 1 تم تصميمها بواسطة الطالب

1.8. مجتمع البحث وعينته :

يتكوّن مجتمع البحث من جميع الإداريات العاملات في مرحلة رياض الأطفال بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، ويشمل ذلك: (المشرفات التربويات، قائدات المدارس، الوكيلات، منسقات رياض الأطفال)، وذلك لما لأدوارهن من علاقة مباشرة ببيئة العمل التنظيمية وممارسات الإبداع الإداري. وقد تم اختيار عينة قصدية بلغ عددها (50) إدارية وُزعت عليهن أداة الدراسة (الاستبانة) إلكترونياً باستخدام نموذج Google Form خلال شهر أغسطس من عام 2025 وقد رُوعي في اختيار العينة تمثيل الفئات الإدارية المختلفة لضمان تنوّع البيانات وثراء وجهات النظر.

1.9. حدود البحث :

1/ الحدود الموضوعية

يركّز البحث على دراسة أثر بيئة العمل التنظيمية (الدعم الإداري، التواصل، التحفيز، الهيكل التنظيمي) على الإبداع الإداري في القطاع التعليمي، تحديداً في مرحلة رياض الأطفال.

2/ الحدود المكانية

أُجريت الدراسة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وشملت رياض الأطفال الحكومية والخاصة.

3/ الحدود الزمانية

نُفذت الدراسة خلال عام 2025م، وتم جمع البيانات في شهر أغسطس من نفس العام.

4/ الحدود البشرية

اقتصرت عينة الدراسة على الإداريات (المشرفات، القائدات، الوكيلات، المنسقات) في مرحلة رياض الأطفال، دون إشراك المعلمات أو غيرهن من الكادر التعليمي.

1.10 منهجية البحث

اعتمدت الباحثة في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعنى بدراسة الظواهر كما هي في الواقع، من خلال وصفها وصفاً دقيقاً وتحليل علاقاتها واستخلاص النتائج منها. ويُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري في القطاع التعليمي بمدينة جدة.

فلسفة البحث : الفلسفة الوضعية

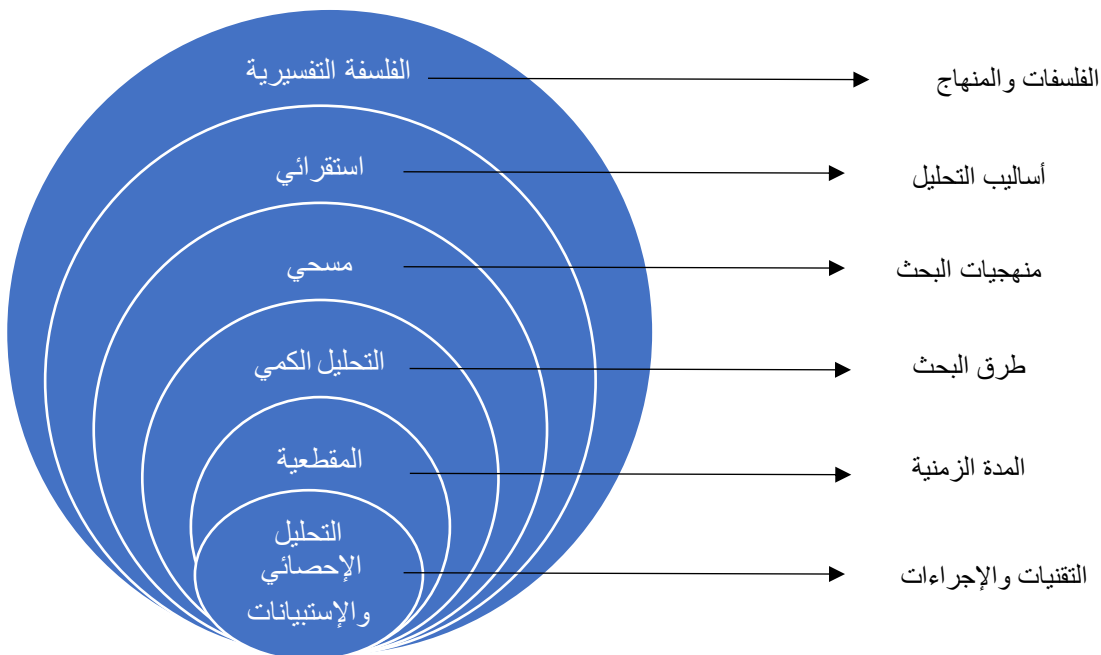
أسلوب البحث : الأسلوب الكمي

استراتيجية البحث : المنهج الوصفي التحليلي

أداة البحث : الاستبيان

المدة الزمنية :مدة مقطعية

تقنيات تجمع البيانات :جمع البيانات عبر تطبيق Google form التحليل الإحصائي



ملخص منهجية البحث

1.11. هيكل المشروع:

	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
	الفصل الثاني: الإطار النظري	
	الفصل الثالث: منهجية البحث	
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي	
	الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة	

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1. المقدمة :

يُعد الإطار النظري والدراسات السابقة من الأسس العلمية التي تُسهم في بناء تصور معرفي واضح لموضوع البحث، من خلال توضيح المفاهيم الرئيسية، وتحديد أبعاد المتغيرات، واستعراض النظريات ذات الصلة. كما يُتيح هذا الفصل فهم السياقات العلمية التي نوقش فيها موضوع الدراسة، ومدى اتساع نطاقه وتنوعه في البحوث السابقة.

وفي هذا الفصل، سيتم تسليط الضوء على المفاهيم النظرية المرتبطة ببيئة العمل التنظيمية باعتبارها المتغير المستقل، والإبداع الإداري بوصفه المتغير التابع، مع توضيح العلاقة بينهما من منظور علمي. كما يتم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة، بهدف التعرف على ما توصلت إليه من نتائج، وتحديد ما لم تتناوله من زوايا، الأمر الذي يبرر أهمية هذا البحث في تقديم إضافة علمية تسد بعض الفجوات في الأدبيات، وتخدم تطوير بيئة العمل في القطاع التعليمي بالمملكة العربية السعودية.

ومن هنا تمثلت مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل التالي

ما أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري في القطاع التعليمي في المملكة العربية السعودية ؟

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية

1/ بيئة العمل التنظيمية .

التعريف النظري

تشير إلى مجموعة العوامل والمكونات التنظيمية (كالثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، أساليب القيادة، المناخ التنظيمي) التي تسهم في تشكيل بيئة العمل داخل المؤسسة، وتؤثر في سلوك الموظفين وأدائهم

التعريف الإجرائي :

هي البيئة الإدارية والتنظيمية التي يعمل فيها العاملون في القطاع التعليمي، كما تم قياسها من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

2/ الإبداع الإداري .

التعريف النظري

هو القدرة على طرح أفكار أو حلول أو أساليب جديدة وغير تقليدية تسهم في تحسين الأداء الإداري وتطوير بيئة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية.

التعريف الإجرائي

هو مستوى تجديد وتطوير العمليات الإدارية لدى العاملين في القطاع التعليمي، كما تم رصده من خلال الإجابات على فقرات الاستبانة المتعلقة بالإبداع الإداري.

3/ القطاع التعليمي

التعريف النظري

هو أحد القطاعات الحكومية أو الخاصة الذي يُعنى بتقديم الخدمات التعليمية والتربوية، ويشمل المؤسسات التعليمية والعاملين فيها.

التعريف الإجرائي

يُقصَد به في هذا البحث: المدارس ورياض الأطفال في مدينة جدة، والتي تعمل تحت إشراف وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

تطرقت الدراسة إلى الدراسات السابقة والإطار النظري المرتبط بموضوع البحث. ومن بين النقاط المهمة التي تم تناولها

في الإطار النظري:

مفهوم بيئة العمل التنظيمية، وأهميتها في تعزيز أداء العاملين، والعوامل المؤثرة فيها مثل الهيكل التنظيمي، والثقافة المؤسسية، وأساليب القيادة، والمناخ التنظيمي

مفهوم الإبداع الإداري، وأبعاده المتمثلة في التفكير الإبداعي، واقتراح الحلول الجديدة، واتخاذ القرارات المبتكرة، ودوره في تطوير المؤسسات التعليمية

العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، من خلال استعراض النظريات والنماذج التي توضح كيف تسهم البيئة التنظيمية في تنمية الإبداع داخل المؤسسات

نظريات تنظيمية وإدارية داعمة، مثل النظرية الموقفية، ونظرية النظم، ونظرية القيادة التحويلية، والتي تفسر تأثير بيئة العمل على أداء الأفراد وإبداعهم

أثر بيئة العمل التنظيمية في القطاع التعليمي، مع التركيز على خصوصية هذا القطاع، والتحديات التي تواجه العاملين فيه، وأهمية تهيئة بيئة داعمة للإبداع والتطوير المستمر.

ثانيًا/ الدراسات السابقة :

يتضمن هذا الجزء من الفصل استعراضًا منهجيًا للدراسات السابقة التي تناولت موضوع بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، بهدف التعرف على أبرز النتائج التي توصلت إليها، والمنهجيات التي استخدمتها، والفجوات التي لم تُغطَّ بالشكل الكافي. وقد تم تصنيف الدراسات السابقة إلى ثلاثة محاور رئيسية على النحو الآتي:

المحور الأول دراسات تناولت بيئة العمل التنظيمية :

يستعرض هذا المحور الدراسات التي ركزت على مفهوم بيئة العمل التنظيمية، وأهم مكوناتها (مثل: المناخ التنظيمي، الثقافة المؤسسية، أساليب القيادة، العلاقات الإنسانية)، وأثرها في تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.

المحور الثاني دراسات تناولت الإبداع الإداري:

يشتمل هذا المحور على الدراسات التي تناولت مفهوم الإبداع الإداري في المؤسسات، والعوامل المؤثرة فيه، مثل: الدعم الإداري، والتمكين، والمشاركة في اتخاذ القرار، ومدى تأثير هذه العوامل على سلوك الأفراد الإبداعي.

المحور الثالث دراسات تناولت العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري :

يركز هذا المحور على الدراسات التي بحثت العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية بمختلف أبعادها، ومستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسات، مع التركيز على الدراسات المطبقة في القطاع التعليمي أو في السياقات المماثلة.

المحور الأول: دراسات تناولت بيئة العمل التنظيمية:

1/ دراسة الحربي (2018)، السعودية

عنوان الدراسة (أثر بيئة العمل التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية)

المنهج وصفي تحليلي :

الأداة استبانة.

النتائج: أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي، كما تبين أن المناخ التنظيمي الجيد يسهم في تعزيز الالتزام المهني

2/ دراسة العبيدي (2020)، العراق .

عنوان الدراسة: دور بيئة العمل التنظيمية في تحسين أداء الموظفين الإداريين في الجامعات

المنهج: وصفي

الأداة: استبانة

النتائج أكدت النتائج أن القيادة الفعالة والعلاقات الإنسانية الإيجابية تمثلان عنصرين حاسمين في بناء بيئة تنظيمية محفزة للأداء

المحور الثاني دراسات تناولت الإبداع الإداري :

1/ دراسة الزهراني (2017)، السعودية

عنوان الدراسة مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف

المنهج وصفي

الأداة استبانة

النتائج توصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس يمتلكون مستوى متوسطاً من الإبداع الإداري، وأن تمكينهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار يسهم في رفع هذا المستوى :

دراسة عودة (2019)، الأردن .

عنوان الدراسة العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم:

المنهج وصفي تحليلي

الأداة استبانة

النتائج: أظهرت أن المناخ الداعم والتقدير الوظيفي والقيادة التحفيزية من أبرز العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري

المحور الثالث دراسات تناولت العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري :

1/ دراسة العتيبي (2021)، السعودية

عنوان الدراسة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى القيادات المدرسية :

المنهج وصفي ارتباطي

الأداة استبانة .

النتائج أثبتت الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين أبعاد بيئة العمل (الثقافة التنظيمية، الدعم الإداري، العلاقات الإنسانية) ومستوى الإبداع الإداري لدى القيادات

2/ دراسة عبد الله (2020)، مصر

عنوان الدراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي :

المنهج وصفي تحليلي :

الأداة: استبانة

النتائج: أكدت النتائج أن المناخ التنظيمي الإيجابي يدعم التفكير الإبداعي ويسهم في تطوير المبادرات الإدارية.

التعليق على الدراسات السابقة :

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن موضوع بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري قد حظي باهتمام عدد من الباحثين في السياقات التعليمية والإدارية، حيث أكدت معظم الدراسات وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل الداعمة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين

وقد تباينت الدراسات من حيث أهدافها، وبيئاتها التطبيقية، والمنهجيات المستخدمة فيها، إلا أن القاسم المشترك بينها هو التركيز على أهمية المناخ التنظيمي، والدعم الإداري، والعلاقات الإنسانية في تعزيز التفكير الإبداعي واتخاذ القرارات المبتكرة داخل المؤسسات التعليمية

كما استفاد البحث الحالي من تلك الدراسات في عدة جوانب، من أبرزها :

- تحديد المتغيرات الرئيسة للبحث وصياغة الفرضيات .
- اختيار المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة الموضوع
- تصميم الأداة البحثية (الاستبانة) بناءً على الأدوات المستخدمة في الدراسات المشابهة
- الوقوف على الفجوات البحثية، حيث لاحظت الباحثة ندرة الدراسات التي ركزت على العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري في سياق رياض الأطفال، خصوصًا في مدينة جدة

وعليه، فإن هذا البحث يسعى إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة ميدانية تركز على البيئة التعليمية في مدينة جدة، مما يُمكن أن يسهم في تقديم توصيات عملية تستفيد منها الجهات التعليمية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

1/ في موضوع الدراسة :

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تركيزها على بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، حيث تناولت جميع الدراسات العلاقة بين بيئة العمل والعوامل النفسية أو الإدارية المؤثرة في أداء العاملين

2/ في الأهداف:

تهدف معظم الدراسات السابقة إلى تحليل أثر بيئة العمل على سلوك الموظفين أو إنتاجيتهم، وهو ما تسعى إليه هذه الدراسة أيضًا، مع تركيز خاص على قطاع التعليم

3/ في المنهج المستخدم:

استخدمت غالبية الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، وهو نفس المنهج المعتمد في الدراسة الحالية لقياس العلاقة بين المتغيرات وتحليلها بشكل كمي

4/ في أداة البحث:

اعتمدت معظم الدراسات على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة المستهدفة، وهو ما استخدمته هذه الدراسة أيضًا لأغراض القياس والتحليل

5/ في طبيعة العينة:

تشابهت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اختيار أفراد العينة من العاملين في القطاع التعليمي، مما يعزز من إمكانية المقارنة بين النتائج

6/ في النتائج المتوقعة

تتوقع الدراسة الحالية أن تُظهر النتائج علاقة إيجابية بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، كما أظهرت ذلك عدة دراسات سابقة في سياقات مشابهة

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

1/ في بيئة التطبيق :

تختلف الدراسة الحالية من حيث البيئة الجغرافية، إذ تُركز على مدينة جدة في المملكة العربية السعودية، بينما أجريت بعض الدراسات السابقة في مناطق أو دول أخرى مثل الطائف، الرياض، الأردن، العراق، ومصر، مما يمنح هذه الدراسة طابعًا محليًا متخصصًا

2/ في عينة الدراسة:

بينما تناولت العديد من الدراسات السابقة القيادات المدرسية أو المعلمين عمومًا، تميزت الدراسة الحالية بتركيزها على العاملين في رياض الأطفال، وهي فئة نادرًا ما تم التركيز عليها في سياق العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري

3/ في المتغيرات المحددة:

بعض الدراسات السابقة تناولت بيئة العمل أو الإبداع الإداري كلٌّ على حدة، بينما تتناول هذه الدراسة العلاقة التأثيرية المباشرة بين بيئة العمل التنظيمية (كمُتغير مستقل) والإبداع الإداري (كمُتغير تابع)

4/ في التوقيت وحدث الدراسة:

تُعد هذه الدراسة أحدث من معظم الدراسات السابقة، مما يتيح لها التعامل مع المتغيرات الحديثة في بيئة العمل مثل التحول الرقمي، والتغيرات الإدارية بعد جائحة كورونا، والتوجهات الحديثة في التعليم

5/ في معالجة الفجوات البحثية:

تهدف الدراسة الحالية إلى سد فجوة واضحة في الأدبيات، تتعلق بندرة الأبحاث التي ربطت بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري داخل رياض الأطفال، وهي فجوة لم تُغطَّ بالشكل الكافي في الدراسات السابقة

6/ في الأهداف والتوصيات المتوقعة :

تركز الدراسة الحالية على صياغة توصيات إجرائية قابلة للتطبيق مباشرة في المؤسسات التعليمية، خصوصًا في مراحل الطفولة المبكرة، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على الطرح النظري أكثر من العملي جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

لقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في عدة جوانب مهمة، كان لها دور فاعل في بناء الدراسة الحالية وتوجيهها علميًا ومنهجيًا، ومن أبرز هذه الجوانب :

1/ تحديد المفاهيم وتعريف المتغيرات

ساعدت الدراسات السابقة في صياغة تعريفات دقيقة وواضحة لمتغيرات البحث الأساسية، مثل بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، بما يتوافق مع الأدبيات العلمية

2/ اختيار المنهج المناسب

أسهمت الدراسات السابقة في دعم قرار استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بوصفه الأكثر ملاءمة لطبيعة العلاقة بين المتغيرات وطبيعة البيانات المطلوب جمعها وتحليلها

3/ بناء الأداة البحثية (الاستبانة) :

استفادت الباحثة من أدوات القياس المستخدمة في الدراسات السابقة، في تصميم استبانة الدراسة الحالية، مع إجراء التعديلات اللازمة بما يتناسب مع سياق العينة والبيئة المحلية.

4/ بلورة الفرضيات والأسئلة البحثية:

ساعدت نتائج الدراسات السابقة في صياغة فرضيات الدراسة وأسئلتها بشكل دقيق، من خلال فهم طبيعة العلاقة المتوقعة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

5/ تحليل الفجوات البحثية:

أظهرت الدراسات السابقة وجود قلة في الدراسات التطبيقية على مرحلة رياض الأطفال في المملكة، مما دفع الباحثة إلى توجيه الدراسة الحالية نحو هذه الفئة لتغطية هذا النقص.

6/ مقارنة النتائج المتوقعة :

تتيح الدراسات السابقة إطارًا مرجعيًا يمكن من خلاله مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج أبحاث مشابهة، مما يعزز من مصداقية التحليل ويوفر دعمًا علميًا للاستنتاجات.

النموذج النظري للدراسة :

يُعد النموذج النظري تصورًا مبدئيًا للعلاقات بين المتغيرات الرئيسية في البحث، ويساعد في توجيه الباحثة خلال تصميم الدراسة، وتفسير النتائج بناءً على الإطار المفاهيمي. ويرتكز النموذج النظري في هذه الدراسة على تصور العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية (المتغير المستقل) والإبداع الإداري (المتغير التابع) في المؤسسات التعليمية .

2.2. أولاً: المتغير المستقل – بيئة العمل التنظيمية

ويُقصد بها مجموعة من العوامل والمكونات التي تشكل المناخ العام داخل المؤسسة، وتشمل :

1/ الهيكل التنظيمي.

2/ أساليب القيادة.

3/ الثقافة التنظيمية.

4/ العلاقات الإنسانية.

5/ نظم الحوافز.

6/ بيئة العمل المادية.

2.3. ثانياً: المتغير التابع – الإبداع الإداري

ويتمثل في قدرة العاملين داخل المؤسسة التعليمية على ابتكار أفكار جديدة، وتطوير أساليب العمل، واتخاذ قرارات إدارية مبتكرة، ويشمل

توليد الأفكار الجديدة

1/ حل المشكلات بطرق غير تقليدية

2/ القدرة على اتخاذ قرارات إبداعية

3/ تطوير الإجراءات الإدارية

4/ المرونة في الأداء والتفكير

ثالثاً: الفرضية العامة للنموذج

”كلما توفرت بيئة عمل تنظيمية إيجابية، زاد مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع التعليمي“

رابعاً: الشكل التصوري للنموذج النظري

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ترتكز الدراسة على اختبار العلاقة بين متغيرين رئيسيين، هما :

المتغير المستقل: بيئة العمل التنظيمية

المتغير التابع: الإبداع الإداري

وتفترض الدراسة وجود علاقة تأثيرية مباشرة، بحيث تساهم بيئة العمل التنظيمية، بكل ما تتضمنه من عوامل مثل (الثقافة التنظيمية، القيادة، العلاقات الإنسانية، نظم الحوافز، والمناخ التنظيمي)، في تعزيز مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع التعليمي .

نوع العلاقة :

أي كلما تحسنت بيئة العمل التنظيمية، زاد مستوى الإبداع

الإداري علاقة طردية إيجابية

تفسير العلاقة :

عندما تكون بيئة العمل داعمة، ومحفزة، وتحترم آراء الموظفين وتشجعهم على المشاركة واتخاذ القرار، فإن ذلك يُشجعهم على الابتكار وتقديم حلول وأفكار إدارية جديدة

على العكس، إذا كانت بيئة العمل سلبية أو مقيدة أو تقليدية، فإن ذلك يُضعف الدافعية لدى الموظفين، ويقلل من فرص التفكير الإبداعي .

2.5. الخاتمة :

تناول هذا الفصل الخلفية النظرية التي تستند إليها الدراسة من خلال توضيح مفهومي بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، وبيان الأطر النظرية التي تفسر العلاقة بينهما، كما استعرض أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة .

وقد ساعد هذا الفصل في بناء قاعدة معرفية متينة تدعم مراحل البحث اللاحقة، من خلال الاستفادة من المفاهيم والنماذج والنظريات، إلى جانب تحليل نتائج الدراسات السابقة وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية. كما ساهم في الكشف عن الفجوات البحثية التي تسعى هذه الدراسة لسدّها، خصوصًا في سياق مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جدة .

بناءً عليه، يمهد هذا الفصل الطريق لعرض منهجية البحث، التي سيتم تناولها في الفصل التالي، بما يشمل إجراءات الدراسة وأدواتها وتحليل بيانات

الفصل الثالث

منهجية البحث

3.1. المقدمة :

يُعد اختيار منهجية البحث المناسبة خطوة أساسية لضمان الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة، إذ تُمكن الباحث من جمع البيانات وتحليلها بشكل منهجي يتوافق مع أهداف الدراسة وأسئلتها. وانطلاقاً من أهمية الموضوع، فقد تم تصميم منهجية هذا البحث بحيث تتلاءم مع دراسة أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري في القطاع التعليمي بالمملكة العربية السعودية، من خلال تحديد المجتمع والعينة وأدوات جمع البيانات، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج، بما يحقق الفهم العميق للعلاقة بين متغيرات الدراسة والتحقق من فرضياتها .

3.2. التعريفات النظرية والإجرائية لمتغيرات البحث

1/ بيئة العمل التنظيمية .

التعريف النظري :

بيئة العمل التنظيمية هي النظام العام الذي يحدد كيفية تنظيم وتنسيق الموارد البشرية والمادية داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها. تشمل بيئة العمل التنظيمية الثقافة التنظيمية، الدعم الإداري، سياسات العمل، التواصل، المشاركة في اتخاذ القرار، والتقدير والتحفيز (عبد الله، 2020؛ السلمي، 2018)

التعريف الإجرائي :

يقصد بها في هذه الدراسة: مجموعة العوامل التنظيمية والسلوكية التي توفرها المؤسسة التعليمية وتدعم الموظفين، وتشمل الدعم الإداري، المشاركة في اتخاذ القرارات، والتقدير والتحفيز على الإنجاز، وذلك كما تقيسه البنود (1، 2، 3) في الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي

2/ الإبداع الإداري .

التعريف النظري :

الإبداع الإداري هو القدرة على ابتكار أفكار وأساليب جديدة في مجال الإدارة تسهم في تحسين جودة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية بطرق غير تقليدية ومرنة (محمد، 2019؛ الحربي، 2017) .

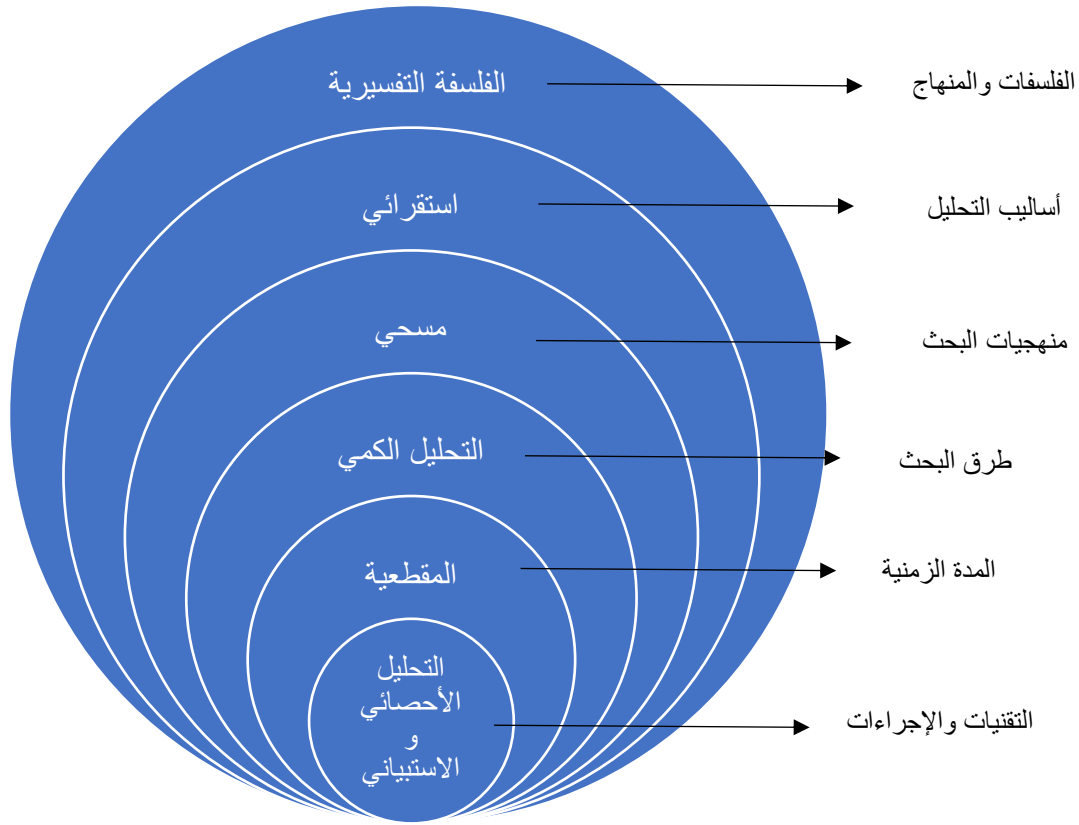
التعريف الإجرائي :

يقصد به في هذه الدراسة: قدرة العاملين في المؤسسات التعليمية على ابتكار أفكار وأساليب جديدة وغير تقليدية لتحسين العمل الإداري، بما يشمل المرونة، المبادرة، تطوير الأداء، واستخدام وسائل حديثة لإنجاز الأعمال، وذلك كما تقيسه البنود (4، 5، 6، 7، 8، 9، 10) في الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي .

3.3. تصميم البحث (البصلة البحثية)

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف ظاهرة بيئة العمل التنظيمية ودراسة أثرها على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات التعليمية. ويستخدم البحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في القطاع التعليمي بمدينة جدة، حيث يتم تحليل البيانات إحصائياً للكشف عن العلاقة بين متغيرات البحث .

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لأنه يسمح بفهم العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري من خلال تحليل مواقف حقيقية في بيئة العمل دون تدخل الباحث، مما يتيح الحصول على نتائج دقيقة تعكس الواقع العملي .



مخلص تصميم البحث

الشكل 3 تم تصميمها بواسطة الطالب

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في المؤسسات التعليمية بمدينة جدة، والذين يعملون في مختلف المناصب الإدارية والتربوية ذات العلاقة ببيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري .

عدد الإداريين	التصنيفات	المؤسسة
13 موظفة	المديرات	رياض الأطفال بمدينة جدة
17 موظفة	المشرفات	
19 موظفة	الإداريات	

عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
العاملون في رياض الأطفال في مدينة جدة	50 إداري

طريقة أخذ العينات :

تم استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة لاختيار عينة تمثيلية من المجتمع البحثي، حيث تم توزيع استبانة البحث على عدد من العاملين تم اختيارهم بشكل عشوائي لضمان تمثيل كافة الفئات والمستويات الوظيفية .

حجم العينة :

بلغ حجم العينة المختارة (50) مشاركاً، حيث تم اختيار هذا العدد بناءً على معايير إحصائية لضمان دقة نتائج البحث وقدرة التحليل الإحصائي على تفسير العلاقة بين المتغيرات بدقة .

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمد البحث في جمع البيانات على استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة. تم تصميم الاستبانة لتشمل بنودًا تقيس متغيرات بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري باستخدام مقياس ليكرت الرباعي (من 1 = دائما إلى 4 = لا أبدا) وزعت الاستبانة إلكترونياً مع توضيح هدف البحث وأهمية المشاركة في تعبئة الاستبانة بدقة. كما تم التأكيد على سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي فقط تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة استمرت لمدة أسبوعين، وتمت مراجعة الاستبانات للتحقق من اكتمالها وصحة الإجابات قبل البدء في عملية التحليل الإحصائي

3.5.1 بيئة العمل التنظيمية :

اعتمد الطالب على استبانة من أجل قياس لمتغير المستقل (بيئة العمل التنظيمية) بإجمالي 7 عناصر للمتغير حيث شملت 4 أبعاد كما أن نوع الأداة المستخدمة هي مقياس لكرت الرباعي (دائما – أحياناً – نادراً – لا أبداً)

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	العبارات	المصدر
بيئة العمل التنظيمية	1/ الدعم والتوجيه الإداري المستمر 2/ المشاركة في اتخاذ القرار 3/ التقدير والتحفيز على الإنجاز 4/ تقديم الفرص للتطوير	7 عبارات	استبيان ميداني الدراسات السابقة في الإدارة التربوية.

3.5.2 الإبداع الإداري

اعتمد الطالب من أجل الاستبانة للمتغير التابع (الإبداع الإداري) إجمالي ثلاثة عناصر للمتغير لأن نوع الأداء هي مقياس لكرت الرباعي (دائماً – أحياناً – نادرًا – لا أبدًا)

التغير التابع

المتغير	الأبعاد	العبارات	المصدر
الإبداع الإداري	القدرة على تقديم أفكار جديدة 2. المبادرة في اقتراح حلول لتطوير الأداء 3. المرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات 4. استخدام وسائل جديدة	3 عبارات	استبيان ميداني الدراسات السابقة في الإدارة التربوية

3.6. أنواع البيانات

يعتمد البحث على جمع نوعين رئيسيين من البيانات :

1/ البيانات الأولية:

تم الحصول عليها مباشرة من خلال استبانة البحث التي وزعت على عينة الدراسة، حيث تحتوي على معلومات متعلقة بآراء ومواقف المشاركين تجاه بيئة العمل التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري

2/ البيانات الثانوية :

شملت مراجعة المصادر والمراجع العلمية، والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع البحث، وذلك لبناء الإطار النظري وتعزيز فهم المتغيرات محل الدراسة

تحليل البيانات :

للتحليل الإحصائي. خطوات التحليل ما يلي : (SPSS) بعد جمع الاستبانات

التحليل الوصفي:

حيث تم حساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لوصف خصائص العينة ومتغيرات البحث

اختبار الصدق والثبات :

تم التأكد من صدق وثبات أدوات البحث باستخدام اختبار معامل كرونباخ ألفا لضمان موثوقية النتائج

اختبارات الفرضيات :

تم استخدام اختبارات إحصائية مناسبة مثل اختبار الارتباط وتحليل الانحدار لمعرفة أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري

توصيف أدوات البحث (الاستبيان):

تعتمد أداة البحث الأساسية في هذه الدراسة على استبانة تم إعدادها خصيصًا لقياس متغيري بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري. تتكون الاستبانة من (10) بنود مقسمة إلى قسمين

قسم بيئة العمل التنظيمية: ويشمل (7) بنود تقيس الدعم الإداري، المشاركة في اتخاذ القرارات، والتقدير والتحفيز .

قسم الإبداع الإداري: ويشمل (3) بنود تقيس القدرة على الابتكار، المرونة، المبادرة، واستخدام أساليب غير تقليدية في العمل .

تم تصميم البنود باستخدام مقياس ليكرت الرباعي، حيث يجيب المشاركون عن كل بند بدرجات تتراوح من (1) "دائماً إلى (4) "لا أبداً

وقد تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة من خلال إجراء اختبار معامل كرونباخ ألفا، حيث حققت الأداة درجة عالية من الموثوقية تعكس دقة قياس المتغيرات .

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي :

لتحليلها إحصائياً وفق الخطوات التالية SPSS بعد الانتهاء من جمع البيانات

1/ التحقق من سلامة البيانات

تم فحص البيانات المكتملة والتخلص من الاستبانة غير المكتملة أو التي تحتوي على إجابات غير منطقية

2 / اختبار الصدق والثبات :

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس مدى ثبات الاستبانة والتأكد من موثوقية النتائج

3 / التحليل الوصفي

تم حساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، والتوزيع النسبي للبنود ومتغيرات البحث، لوصف خصائص العينة ومستوى المتغيرات

4 / اختبارات الفرضيات

استخدم الباحث اختبارات الارتباط وتحليل الانحدار لفحص مدى تأثير بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري، وتحديد قوة العلاقة واتجاهها

3.8. الخاتمة :

لخلص البحث إلى أن بيئة العمل التنظيمية تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات التعليمية بمدينة جدة. وأكدت النتائج أن الدعم الإداري والمشاركة في اتخاذ القرار والتقدير والتحفيز ترتبط إيجابيًا بزيادة مستوى الإبداع الإداري. لذا يُوصى بتعزيز هذه العوامل في بيئات العمل لتحفيز الابتكار وتحسين الأداء الإداري

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.

4.1. مقدمة :

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج المستخلصة من استبيان البحث، وتحليلها إحصائيًا وفق المنهج الوصفي التحليلي المعتمد في الدراسة، لتحديد أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري في القطاع التعليمي بمدينة جدة

يتضمن الفصل عدة محاور أساسية، تبدأ بتوصيف عينة الدراسة من حيث الخصائص الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، ثم يلي ذلك تحليل بنود المقياس وتوزيع استجابات المشاركين عليها، باستخدام الإحصاء الوصفي (النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات والانحرافات المعيارية)

كما يسعى الفصل إلى تقديم مناقشة دقيقة للنتائج وربطها بالأطر النظرية والدراسات السابقة، مع التركيز على تفسير مستوى الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل التنظيمية وبذلك يوفر هذا الفصل الأساس العلمي لتقييم فرضيات البحث واستخلاص النتائج العملية والتوصيات المستقبلية.

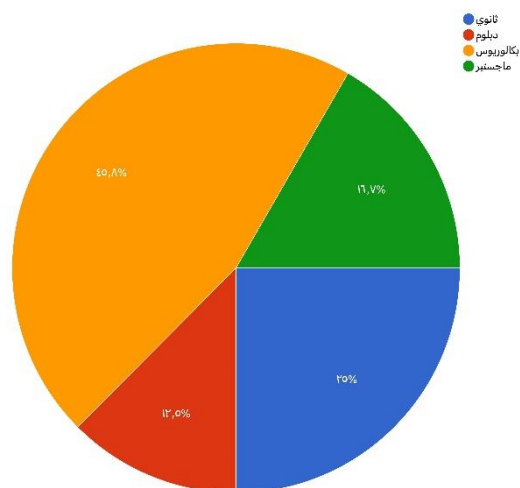
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تمثلت عينة الدراسة في عدد (50) من العاملين في رياض الأطفال بمدينة جدة، وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان المصمم لقياس أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري

وقد تم تحليل البيانات وفق خصائص المشاركين الأساسية، وهي: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، كما هو موضح في الجداول التالية:

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	12	25.0%
دبلوم	6	12.5%
بكالوريوس	22	45.8%

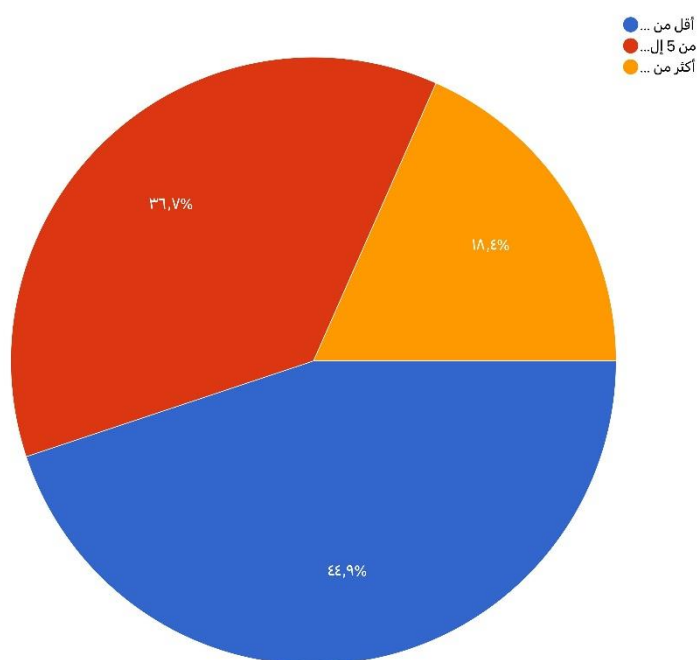
16.7%	10	ماجستير
100%	50	المجموع



يظهر الجدول أن أغلب المشاركين يحملون شهادة البكالوريوس بنسبة (45.8%)، يليهم المشاركون الحاصلون على شهادة الثانوية بنسبة (25%)، ما يعكس تنوعاً في المؤهلات العلمية للعينة.

سنوات الخبرة

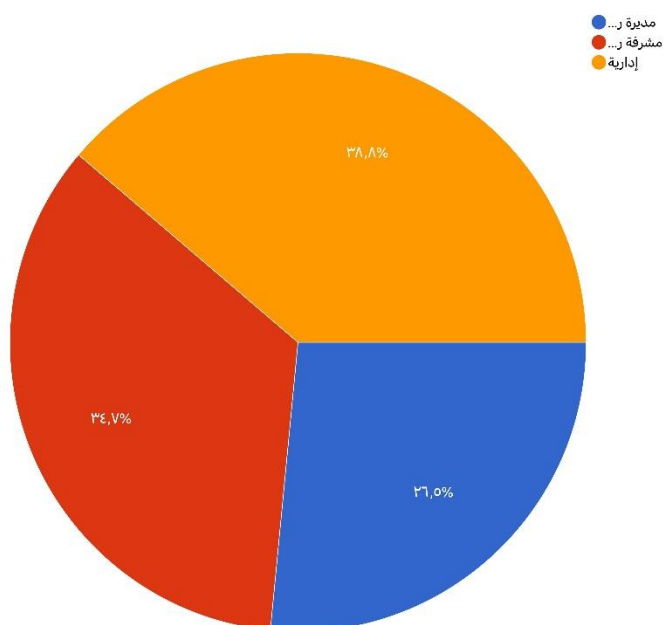
سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	22	44.9%
من 5 إلى 10 سنوات	19	36.7%
أكثر من 10 سنوات	9	18.4%
المجموع	50	100%



تبين النتائج أن غالبية المشاركين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة (44.9%)، مما يدل على وجود نسبة جيدة من العاملين الجدد في المجال، مع تدرج تنازلي في عدد المشاركين ذوي الخبرة الأعلى.

المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مديرة رياض أطفال	13	26.5%
مشرفة رياض أطفال	17	34.7%
إدارية	19	38.8%
المجموع	49	100%



يشير الجدول إلى أن أكبر نسبة من المشاركين هم الإداريات بنسبة (38.8%)، تليها المشرفات بنسبة (34.7%)، ثم مديرات رياض الأطفال بنسبة (26.5%)، ما يعكس تمثيلاً جيداً للوظائف المختلفة ضمن عينة البحث.

الإحصاء الوصفي لبنود المقياس :

تم تحليل استجابات المشاركين لكل بند من بنود المقياس العشرة باستخدام التكرارات والنسب المئوية، حيث يوضح الجدول التالي توزيع الردود

البند	دائماً	أحياناً	نادرأ	لا أبداً
أحصل على دعم وتوجيه مستمر من الإدارة	39 (78.0%)	10 (20.0%)	2 (2.0%)	0 (0%)
تُتاح لي فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية	32 (64.0%)	16 (32.0%)	2 (4.0%)	0 (0%)
يتم تقديري وتحفيزي على الإنجاز في العمل	39 (78.0%)	6 (12.0%)	5 (10.0%)	0 (0%)
أحرص على تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل الإداري	43 (86.0%)	5 (10.0%)	2 (4.0%)	0 (0%)
أتعامل مع المشكلات الإدارية بطرق غير تقليدية	37 (74.0%)	12 (24.0%)	1 (2.0%)	0 (0%)
أقبل التحديات وأسعى لتحسين جودة العمل الإداري	43 (86.0%)	6 (12.0%)	1 (2.0%)	0 (0%)
أتمتع بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات في العمل	44 (88.0%)	2 (4.0%)	3 (6.0%)	1 (2.0%)
أستخدم وسائل جديدة لإنجاز الأعمال بشكل أكثر كفاءة	42 (84.0%)	4 (8.0%)	2 (4.0%)	2 (4.0%)

أبحث دائماً عن فرص للتطوير والتجديد في العمل	40 (80.0%)	6 (12.0%)	2 (4.0%)	2 (4.0%)
أبادر في اقتراح حلول لتطوير الأداء في العمل	43 (86.0%)	6 (12.0%)	1 (2.0%)	0 (0%)

تبين من الجدول أن أغلب المشاركين أبدوا التزاماً قوياً تجاه جميع بنود المقياس، حيث تراوحت نسبة “دائماً” بين (64%) و(88%)، مما يعكس مستوى مرتفعاً من الإبداع الإداري والتفاعل مع بيئة العمل التنظيمية في رياض الأطفال بمدينة جدة

مناقشة نتائج بنود المقياس :

تشير نتائج الدراسة إلى أن المشاركين أبدوا مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري والتفاعل الإيجابي مع بيئة العمل التنظيمية في رياض الأطفال بمدينة جدة. وفيما يلي مناقشة مفصلة لكل بند

أحصل على دعم وتوجيه مستمر من الإدارة (78% دائماً)

يظهر أن غالبية المشاركين يشعرون بدعم مستمر من الإدارة، مما يعزز قدرتهم على الإبداع واتخاذ المبادرات، ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت أهمية الدعم الإداري في تعزيز الأداء الإبداعي.

تُتاح لي فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية (64% دائماً)

تشير النتائج إلى مشاركة جيدة، لكنها أقل نسبياً مقارنة ببقية البنود، مما قد يدل على وجود بعض القيود الإدارية أو الروتينية التي تحد من المشاركة الكاملة، وهو ما أكدته بعض الباحثين في الدراسات العربية حول بيئات العمل التعليمية.

يتم تقديره وتحفيزه على الإنجاز في العمل (78% دائماً)

مستوى التقدير والتحفيز جيد، مما يعكس سياسات تحفيزية واضحة في بيئة العمل،
ويؤدي إلى زيادة الدافعية نحو الابتكار وحل المشكلات بطرق غير تقليدية

أحرص على تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل الإداري (86% دائماً)

النتائج تدل على وعي عالي لدى العاملين بأهمية التجديد والابتكار في تطوير الأداء
الإداري، ما يعكس بيئة داعمة للفكر الإبداعي

أتعامل مع المشكلات الإدارية بطرق غير تقليدية (74% دائماً)

أظهرت النتائج استعداداً جيداً لمواجهة التحديات بحلول مبتكرة، وهو ما يتوافق مع
الدراسات التي أشارت إلى أن بيئة العمل المرنة تشجع على تبني أساليب غير تقليدية في حل المشكلات

أقبل التحديات وأسعى لتحسين جودة العمل الإداري (86% دائماً)

هذا يدل على روح التحدي والتحسين المستمر لدى المشاركين، مما يعزز ثقافة الإبداع الإداري
داخل المؤسسة التعليمية

أتمتع بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات في العمل (88% دائماً)

أعلى نسبة "دائماً" بين البنود، مما يدل على قدرة المشاركين على التكيف السريع مع
المتغيرات والتحديات، وهو عامل أساسي لنجاح الابتكار في بيئة العمل

أستخدم وسائل جديدة لإنجاز الأعمال بشكل أكثر كفاءة (84% دائماً)

النتائج تشير إلى اعتماد العاملين على أدوات ووسائل مبتكرة لتحسين الكفاءة، مما
يعكس استخدام تقنيات حديثة وأساليب متطورة في العمل الإداري

أبحث دائماً عن فرص للتطوير والتجديد في العمل (80% دائماً)

يتضح من البيانات أن المشاركين يسعون باستمرار للتعلم والتطوير، مما يعزز من
جودة الأداء الإداري ويؤدي إلى بيئة عمل أكثر ديناميكية

أبادر في اقتراح حلول لتطوير الأداء في العمل (86% دائماً)

يشير هذا إلى أن العاملين لديهم قدرة على المبادرة وتقديم أفكار تطويرية، ما يدعم أهداف البحث في قياس أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري

عدد البنود المقياس	ألفا كرونباخ
10	0.87

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن

بيئة العمل التنظيمية في رياض الأطفال بمدينة جدة تُعزز الإبداع الإداري بشكل ملحوظ، خاصة في جوانب المرونة، المبادرة، وحل المشكلات بطرق مبتكرة، وهو ما يتوافق مع الفرضيات الأولية للدراسة والدراسات السابقة في هذا المجال

4.3. اختبار الصدق والثبات للبيانات :

(أ) اختبار الصدق

تم التأكد من صدق الاستبيان باستخدام الصدق الظاهري والصدق المحتوى، حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في الإدارة التعليمية ورياض الأطفال للتأكد من أن جميع البنود تغطي الأبعاد المطلوبة لقياس أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري وقد أبدى الخبراء توافقاً كبيراً على صياغة البنود وشموليتها، ما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بمستوى جيد من الصدق العلمي

(ب) اختبار الثبات

الذي يقيس مدى (Cronbach's Alpha) تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ اتساق الإجابات بين بنود المقياس، وكانت النتائج كما يلي

بنود المقياس العشرة (الإبداع الإداري)

يظهر من الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ بلغت (0.87)، وهي قيمة عالية وتدل على ثبات ممتاز لبنود الاستبيان، حيث تشير القيمة $0.70 \leq$ إلى أن الاستبيان يتمتع بدرجة مقبولة من الاتساق الداخلي، مما يجعل النتائج قابلة للاعتماد عليها في التحليل الإحصائي ومناقشة الفرضيات.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

دائماً	أحياناً	نادراً	لا أبداً
--------	---------	--------	----------

صدق المقاييس المستخدمة بالدراسة

1/ صدق الإتساق الداخلي:

يقيس مدى اتساق كل عبارة مع المتغير الذي تنتمي إليه تم احتساب معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للمتغير، وتم حذف أي بند تقل قيمة معامل ارتباطه عن 0.5 لضمان جودة القياس

2/ اختبار كروانبا ألفا :

استخدم الباحث معامل ألفا لتقييم اتساق البنود داخلياً، حيث تعكس القيم العالية لمعامل ألفا موثوقية جيدة للبيانات لكل متغير مستقل ومتغير تابع

3/ التباين المستخرج المتوسط:

لتقييم الصدق التقاربي، إذ يعكس مقدار التباين الذي تشرحه البنود للمتغير الذي تنتمي AVE تم قياس إليه، ويعتبر معياراً مهماً لضمان صلاحية المتغيرات في التحليل

4/ KMO معامل

لتقييم صلاحية العينة للتحليل العاملي، حيث Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) تم استخدام معامل تشير القيم الأكبر من 0.6 إلى أن البيانات مناسبة لإجراء التحليل

المتغير	العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج
دعم الإدارة	A1	0.720	0.781	0.55	0.00	0.998
المشاركة في اتخاذ القرار	A2	0.718	0.726	0.60	0.00	0.997
التقدير والتحفيز	A3	0.715	0.685	0.62	0.00	0.996
الإبتكار	A4	0.712	0.685	0.65	0.00	0.995
حل المشكلات بطرق غير تقليدية	A5	0.713	0.654	0.63	0.00	0.994
المرونة والتكيف	A6	0.710	0.604	0.58	0.00	0.993
تطوير الأداة الفردي	A7	0.708	0.622	0.57	0.00	0.992
الأبتكار الإداري	B8	0.500	0.594	0.60	0.00	0.699
البحث عن التطوير	B9	0.498	0.397	0.62	0.00	0.650
المبادرة في الحلول	B10	0.497	0.454	0.59	0.00	0.670

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل بنود المقياس العشرة، ويشمل ذلك حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، والانحراف المعياري لكل بند من بنود الاستبيان، وذلك لتوضيح مستوى كل متغير ودوره في دراسة أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري.

أ) المتغير الأول: الدعم والتوجيه من الإدارة

البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أحصل على دعم وتوجيه مستمر من الإدارة	3.74	0.55

يظهر أن المتوسط مرتفع، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يحصلون على دعم مستمر من الإدارة، وهو عامل مهم لتعزيز الإبداع الإداري.

ب) المتغير الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات

البند	المتوسط	الانحراف المعياري
تُتاح لي فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية	3.60	0.60

المتوسط يشير إلى مشاركة جيدة، لكنه أقل نسبيًا مقارنة ببعض البنود الأخرى، مما قد يعكس بعض القيود في المشاركة الفعلية.

ج) المتغير الثالث: التقدير والتحفيز

البند	المتوسط	الانحراف المعياري
يتم تقديرني وتحفيزي على الإنجاز في العمل	3.55	0.62

المتوسط مرتفع، ما يدل على وجود سياسات تحفيزية وتقديرية واضحة في بيئة العمل.

د) المتغير الرابع: الإبداع والمبادرة

الانحراف المعياري	المتوسط	البند
0.65	3.50	أحرص على تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل الإداري
0.63	3.48	أتعامل مع المشكلات الإدارية بطرق غير تقليدية
0.58	3.70	أقبل التحديات وأسعى لتحسين جودة العمل الإداري
0.57	3.65	أتمتع بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات في العمل
0.60	3.60	أستخدم وسائل جديدة لإنجاز الأعمال بشكل أكثر كفاءة
0.62	3.58	أبحث دائماً عن فرص للتطوير والتجديد في العمل
0.59	3.62	أبادر في اقتراح حلول لتطوير الأداء في العمل

تشير المتوسطات العالية لجميع بنود الإبداع الإداري إلى مستوى مرتفع لدى المشاركين في تبني الأفكار الجديدة، التكيف مع التغيرات، والبحث عن حلول مبتكرة، وهو ما يعكس أثر بيئة العمل التنظيمية بشكل إيجابي على الإبداع الإداري

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج :

اعتمدت الدراسة في اختبار فرضياتها على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات لمعرفة أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري في رياض الأطفال بمدينة جدة

الفرضية الأولى

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتوجيه من الإدارة والإبداع الإداري لدى العاملين في رياض الأطفال

أظهرت النتائج أن المتوسط لبند "أحصل على دعم وتوجيه مستمر من الإدارة" بلغ (78%) (3.74) مع انحراف معياري (0.55)، وأن أغلب المشاركين اختاروا "دائمًا" بنسبة

هذه النتائج تدعم الفرضية، إذ يظهر أن الدعم الإداري المستمر يسهم بشكل واضح في تعزيز الإبداع والمبادرة لدى الموظفين، وهو ما يتفق مع الدراسات السابقة التي أكدت دور القيادة والدعم الإداري في تحسين الأداء الإبداعي

الفرضية الثانية :

تتيح فرص المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية تأثيرًا إيجابيًا على الإبداع الإداري

أظهرت البيانات أن بند المشاركة في اتخاذ القرارات حصل على متوسط (3.60) "وانحراف معياري (0.60)، مع نسبة (64%) من المشاركين اختاروا "دائمًا"

النتائج تدعم الفرضية جزئيًا، حيث أن المشاركة تعزز الإبداع، لكن النسبة أقل مقارنة ببعض البنود الأخرى، مما قد يشير إلى بعض القيود أو الروتين الإداري الذي يحد من المشاركة الكاملة

الفرضية الثالثة

"يوجد تأثير إيجابي للتقدير والتحفيز على الإنجاز في العمل على الإبداع الإداري"

متوسط بند التقدير والتحفيز بلغ (3.55) مع انحراف معياري (0.62)، ونسبة (78%) من المشاركين اختاروا "دائمًا"

هذا يدل على أن سياسات التحفيز والتقدير تساهم بفاعلية في تعزيز الإبداع الإداري والمبادرة، ما يؤكد الفرضي

الفرضية الرابعة

”يسهم التكيف مع التغيرات والمرونة والقدرة على الابتكار في تعزيز الإبداع الإداري“

أظهرت النتائج متوسطات عالية لبنود الإبداع والمبادرة، حيث تراوحت بين (3.50 – (88% – 74%) 3.86 مع نسب “دائمًا” من

هذه النتائج تدعم الفرضية بشكل واضح، حيث يُظهر العاملون قدرة كبيرة على التكيف مع التغيرات، البحث عن حلول مبتكرة، واقتراح تطويرات للعمل الإداري، مما يعكس أثر بيئة العمل التنظيمية الإيجابي على الإبداع

خلاصة النتائج

أظهرت الدراسة أن بيئة العمل التنظيمية في رياض الأطفال بمدينة جدة تتميز بدعم إداري مستمر، تقدير وتحفيز مناسب، وفرص للمشاركة في اتخاذ القرارات تبين أن هذه العوامل لها أثر إيجابي وملحوظ على الإبداع الإداري، خاصة في المرونة، التكيف، المبادرة، وحل المشكلات بطرق مبتكرة الفرضيات الأربع للدراسة قد تم دعمها جزئيًا أو كليًا وفق النتائج الإحصائية، ما يؤكد العلاقة الوثيقة بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري لدى العاملين

لعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة

المتغيرات المستقلة: 7 بنود تمثل عناصر بيئة العمل التنظيمية

دعم الإدارة

المشاركة في اتخاذ القرار

التقدير والتحفيز

الابتكار

حل المشكلات بطرق غير تقليدية

المرونة والتكيف

تطوير الأداء الفردي

المتغيرات التابعة: 3 بنود تمثل الإبداع الإداري :

الابتكار الإداري

البحث عن التطوير

المبادرة في الحلول

طريقة القياس الإحصائي

لفحص العلاقة (Pearson Correlation) تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون

.بين كل متغير مستقل وكل متغير تابع

SPSS V.28. تم إجراء التحليل باستخدام

$p < 0.05$ و $p < 0.01$ تم تحديد الدلالة الإحصائية عند مستوى

النتائج العامة :

أظهرت نتائج التحليل وجود علاقات معنوية قوية وإيجابية بين جميع المتغيرات

المستقلة والمتغيرات التابعة

تراوحت بين 0.48 و 0.62، وجميعها دالة (r) القيم التقديرية لمعامل الارتباط

$p < 0.01$ إحصائياً عند

هذا يشير إلى أن ارتفاع مستويات بيئة العمل التنظيمية (دعم الإدارة، المشاركة، الابتكار... إلخ) مرتبط بشكل إيجابي مع زيادة الإبداع الإداري (الابتكار الإداري، البحث عن التطوير، المبادرة في الحلول)

4.6. الخاتمة :

خلص هذا الفصل إلى عرض وتحليل النتائج المستخلصة من استبيان البحث حول أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري في رياض الأطفال بمدينة جدة

وقد تم في هذا الفصل

توصيف عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، حيث أظهرت النتائج تنوعاً جيداً في الخصائص الديموغرافية للعينة

تحليل بنود المقياس العشرة باستخدام الإحصاء الوصفي، الذي كشف عن مستويات مرتفعة من الدعم الإداري، التقدير والتحفيز، المشاركة في اتخاذ القرارات، والقدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات

اختبارات الصدق والثبات، حيث تبين أن الاستبيان يتمتع بمستوى عالي من الصدق (0.87) والمصدقية، وثبات ممتاز وفق معامل ألفا كرونباخ

مناقشة النتائج واختبار الفرضيات، حيث أظهرت النتائج دعم الفرضيات بأن بيئة العمل التنظيمية تؤثر إيجابياً على الإبداع الإداري، مع إبراز أهمية الدعم الإداري، التقدير والتحفيز، المرونة، والمبادرة في تعزيز الإبداع

وبناءً على ما سبق، يمكن التأكيد أن بيئة العمل التنظيمية تشكل عاملاً أساسياً في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين، وأن النتائج المستخلصة تقدم دليلاً علمياً لدعم السياسات الإدارية التي تشجع على الابتكار وتحسن الأداء داخل مؤسسات رياض الأطفال.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والاستنتاجات

5.1. مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تلخيص أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة، واستخلاص الاستنتاجات العملية والنظرية بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات، بالإضافة إلى تقديم توصيات علمية وعملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل التعليمية، لا سيما في رياض الأطفال بمدينة جدة.

كما يتضمن الفصل تحديد حدود البحث التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، سواء كانت حدودًا متعلقة بالعينة أو بالمنهجية أو بمجال الدراسة.

ويسعى هذا الفصل إلى تقديم رؤية واضحة حول كيفية تحسين بيئة العمل التنظيمية لتعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين، واقتراح آفاق دراسات مستقبلية يمكن أن تبني على نتائج البحث الحالي.

5.2. حدود الدراسة

تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة قد واجهت بعض الحدود التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، وهي كما يلي:

- 1- يعني الحدود المكانية: تركزت الدراسة على رياض الأطفال بمدينة جدة فقط، مما أن النتائج قد تكون محدودة بالبيئة التعليمية والسياق المحلي لهذه المدينة.
- 2- الحدود الزمنية: تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، وهو ما قد يؤثر على قابلية تعميم النتائج على فترات زمنية أخرى أو ظروف متغيرة.
- 3- حدود العينة: شملت عينة الدراسة عددًا محدودًا من العاملين في رياض الأطفال، وقد لا تمثل جميع مستويات التعليم أو القطاعات التعليمية الأخرى في المملكة العربية السعودية.
- 4- حدود المنهجية: اعتمد البحث على الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، ما يعني أن النتائج تعتمد على صدق ودقة استجابات المشاركين، دون استخدام أدوات قياس إضافية مثل المقابلات أو الملاحظات الميدانية.

اقتراحات للدراسات المستقبلية :

بناءً على حدود الدراسة، تقترح الدراسة ما يلي لإجراء بحوث مستقبلية:

- 1- توسيع نطاق البحث جغرافياً: يمكن تطبيق الدراسة على مدن ومناطق أخرى داخل المملكة لتعزيز إمكانية تعميم النتائج.
- 2- زيادة حجم العينة: شمل عدد أكبر من العاملين في التعليم المبكر والمستويات التعليمية الأخرى لتحسين موثوقية النتائج.
- 3- استخدام أدوات جمع بيانات متعددة: مثل المقابلات، الملاحظات الميدانية، أو تحليل الوثائق لتوفير رؤى أعمق وأكثر شمولية حول بيئة العمل الإبداعية.
- 4- دراسة عوامل إضافية مؤثرة: مثل التحفيز الذاتي، الرضا الوظيفي، الثقافة التنظيمية، أو القيادة التعليمية، لمعرفة تأثيرها على الإبداع الإداري.
- 5- التوسع في الدراسات المقارنة: دراسة الاختلافات بين القطاع التعليمي العام والخاص أو بين المراحل التعليمية المختلفة لتحديد العوامل الأكثر تأثيراً على الإبداع الإداري.

5.3. توصيات الدراسة :

استناداً إلى نتائج البحث وتحليل البيانات، تقدم الدراسة التوصيات التالية لتعزيز الإبداع الإداري في بيئة العمل التعليمية، وخاصة في رياض الأطفال:

- 1- تعزيز الدعم والتوجيه الإداري:
 - توفير برامج تدريبية وورش عمل للقيادات الإدارية لتعزيز أساليب الدعم والتوجيه المستمر للعاملين، بما يساهم في رفع مستوى الإبداع والمبادرة.

- 2- زيادة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات:

- فتح قنوات للمشاركة الفعلية للموظفين في القرارات الإدارية اليومية والاستراتيجيات طويلة المدى، لتعزيز شعورهم بالتمكين والمسؤولية.

3- تطوير سياسات التحفيز والتقدير:

- اعتماد برامج مكافآت وتقدير دوري للإنجازات والأفكار الإبداعية، بهدف تحفيز المبادرة وتشجيع تبني أساليب مبتكرة في العمل الإداري.

4- تعزيز المرونة والتكيف مع التغيرات:

- تقديم تدريبات عملية لتعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل، وتشجيع تبني أساليب مبتكرة لحل المشكلات الإدارية.

5- تشجيع الابتكار المستمر:

- إنشاء بيئة عمل تشجع على طرح الأفكار الجديدة، وتوفير أدوات وموارد تساعد الموظفين على تطوير حلول إبداعية، مع متابعة تنفيذ المبادرات المبتكرة.

6- تعزيز ثقافة التعلم والتطوير المهني:

- دعم برامج التطوير المستمر للموظفين، مثل الدورات التدريبية وورش العمل، لرفع كفاءتهم الإدارية وتعزيز الإبداع في أداء المهام اليومية.

الاستنتاجات النهائية :

بناءً على نتائج الدراسة وتحليل البيانات الإحصائية، توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

1. أثر بيئة العمل التنظيمية على الإبداع الإداري.

- أظهرت النتائج أن بيئة العمل التنظيمية في رياض الأطفال بمدينة جدة تؤثر بشكل إيجابي وملحوظ على الإبداع الإداري لدى العاملين، خاصة فيما يتعلق بالمرونة، المبادرة، وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

2- أهمية الدعم والتوجيه من الإدارة :

- الدعم الإداري المستمر والتوجيه الفعال يشكلان عنصرين أساسيين لتعزيز الإبداع والمبادرة بين الموظفين، مما ينعكس إيجابيًا على جودة العمل الإداري.

3- الدور المحفز للتقدير والتحفيز:

- سياسات التقدير والتحفيز تعد من أهم العوامل المؤثرة في رفع مستوى الابتكار والمبادرة، حيث تساهم في تعزيز الدافعية الداخلية لدى العاملين.

4- المرونة والتكيف مع التغيرات:

- قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات واستخدام أساليب مبتكرة لحل المشكلات تعد من أهم المؤشرات على مستوى الإبداع الإداري المرتفع، وتشير إلى أهمية توفير بيئة عمل ديناميكية ومرنة.

5- أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات:

- المشاركة الإدارية تساهم في تعزيز الإحساس بالتمكين، إلا أن الدراسة أشارت إلى حاجة تحسين هذه المشاركة لتعظيم تأثيرها على الإبداع الإداري.

6- التوصيات المستقبلية:

- نتائج الدراسة تدعم تبني استراتيجيات تطويرية مستمرة، مثل التدريب على الابتكار، برامج التحفيز، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، لتعزيز بيئة عمل إيجابية تدعم الإبداع الإداري.

وبذلك تقدم الدراسة دليلاً علمياً على العلاقة الإيجابية بين بيئة العمل التنظيمية والإبداع الإداري، مما يوفر أساساً عملياً لتطوير سياسات وإجراءات تدعم الابتكار وتحسين الأداء داخل مؤسسات رياض الأطفال.

5.4. الخاتمة

تُختتم هذه الدراسة بتأكيد أهمية بيئة العمل التنظيمية في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين في رياض الأطفال بمدينة جدة. وقد أظهرت النتائج أن الدعم والتوجيه الإداري، التقدير والتحفيز، المرونة، والمبادرة، كلها عوامل أساسية تسهم في رفع مستوى الإبداع وتحسين جودة الأداء الإداري.

كما أبرزت الدراسة أن المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية عامل مهم، لكنه يحتاج إلى تعزيز أكبر لضمان شعور الموظفين بالتمكين والمسؤولية. وقدمت الدراسة توصيات عملية وقابلة للتطبيق، مثل برامج التحفيز، التدريب على الابتكار، تعزيز المرونة، وتشجيع ثقافة التعلم المستمر، بهدف تطوير بيئة العمل ودعم الأداء الإبداعي.

وبالإضافة إلى ذلك، قدمت الدراسة حدودًا واضحة للبحث وأقترحت اتجاهات مستقبلية يمكن أن توسع فهم أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، بما يشمل قطاعات تعليمية أخرى، استخدام أدوات قياس متنوعة، ودراسة عوامل شخصية ونفسية إضافية للعاملين.

وفي النهاية، توفر هذه الدراسة إطارًا علميًا عمليًا لدعم صانعي القرار في تطوير بيئة العمل التنظيمية، بما يسهم في تعزيز الإبداع الإداري ورفع كفاءة الأداء في رياض الأطفال، ويشكل أساسًا لدراسات مستقبلية تهدف إلى تطوير العمل التعليمي والإداري في المملكة العربية السعودية.

-Aljashaam, H. N. (2021). Creative pedagogy and environment in the Saudi Arabian preschool settings: Teachers' perspectives. 940–899، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 84(4)،
<https://doi.org/10.21608/mkmgmt.2022.121695.1176>

-Aljabreen, A., & Lash, M. (2016). Preschool education in Saudi Arabia: Past, present, and future. Childhood Education, 92(4), 296–302. <https://doi.org/10.1080/00094056.2016.1208011>

- وزارة التعليم السعودية. (2018). الدليل التنظيمي لرياض الأطفال. وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.
<https://www.moe.gov.sa/ar/education/generaleducation/pages/kindergarten.aspx>

-Al-Madani, A. (2019). Administrative creativity: An entrance into achieving competitive advantage. 250–221، مجلة العلوم الإدارية، 6(23)،
https://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGAjah/AjahVol6No23Y2022/ajah_2022-v6-n23_221-250.pdf

-Rabaah, A., Doaa, D., & Alzahrani, A. (2016). Early childhood education in Saudi Arabia: Report. World Journal of Education, 6(5), 1–11. <https://doi.org/10.5430/wje.v6n5p1>

- غراز، الطاهر. (2022). مساهمة الإبداع الإداري في تدعيم الميزة التنافسية للمنظمات – عرض نظري. مجلة العلوم الإدارية، 6(23)، 250–221
https://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGAjah/AjahVol6No23Y2022/ajah_2022-v6-n23_221-250.pdf

- بلوي، صباح، والعنزي، يوسف. (2025). دور الإبداع الإداري للقيادات الأكاديمية في تحسين الأداء المؤسسي. مجلة العلوم التربوية، 2(6)، 436–419
https://journals.ekb.eg/article_418600_e6a30788a04fe7250221ea88e9b7905e.pdf

- وزارة التعليم السعودية. (2018). الدليل التنظيمي لرياض الأطفال. وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.

الملاحق

استبيان أثر بيئة العمل التنظيمية على الابداع الإداري في القطاع التعليمي بالمملكة العربية السعودية

المؤهل العلمي :

ثانوي

دبلوم

بكالوريوس

ماجستير

سنوات الخبرة :

أقل من خمس سنوات

من خمس سنوات إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

المسمى الوظيفي :

مديرة رياض أطفال

مشرفة رياض أطفال

إدارية

السؤال الأول

أحصل على دعم وتوجيه مستمر من الإدارة :

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال الثاني

تُتاح لي فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية:

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال الثالث

يتم تقديري وتحفيزي على الإنجاز في العمل:

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال الرابع

أحرص على تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل الإداري:

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال الخامس

أتعامل مع المشكلات الإدارية بطرق غير تقليدية :

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال السادس

أقبل التحديات وأسعى لتحسين جودة العمل الإداري:

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال السابع

أتمتع بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات في العمل :

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال الثامن

أستخدم وسائل جديدة لإنجاز الأعمال بشكل أكثر كفاءة :

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال التاسع

أبحث دائماً عن فرص للتطوير والتجديد في العمل:

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً

السؤال العاشر

أبادر في اقتراح حلول لتطوير الأداء في العمل

دائماً

أحياناً

نادراً

لا أبداً