



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص ادارة الأعمال

العنوان :تأثير بيئة العمل على تحقيق الأبداع الإداري
في شركة اكستيلا

إعداد الطالبة / أزهار منصور علي آل جضر

إشراف/
د.الفیصل عبد الحمید
د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024

الموضوع	رقم الصفحة
المستخلص	٤
الفصل الأول	٥
المقدمة	٧-٥
مشكلة الدراسة	٨
اهمية الدراسة	٩
اهداف الدراسة	١٠
تساؤلات الدراسة	١١
فروض الدراسة	١٢
النظرية العملية المتبعة لاعداد البحث	١٣
الفصل الثاني	١٤
بيئة العمل وارتباطها بالعاملين	١٥
الدراسات السابقة	١٦
التعليق على الدراسات السابقة	١٧
الفصل الثالث	١٨
مقدمة	١٨
المنهجية وطرق البحث	١٩
مجتمع وحدود البحث	٢٠
الفصل الرابع	٢١
تحليل البيانات	٢٢
النتائج - التوصيات	٣٢
المراجع	٣٥-٣٤

فهرس الجداول

الجدول	رقم الصفحة
جدول (١)	٢٤-٢٥
جدول (٢)	٢٦
جدول (٣)	٢٧
جدول (٤)	٢٨
جدول (٥)	٢٩
جدول (٦)	٣٠
جدول (٧)	٣٠
جدول (٨)	٣١
جدول (٩)	٣١
جدول (١٠)	٣٢
جدول (١١)	٣٢
جدول (١٢)	٣٢
جدول (١٣)	٣٣

المستخلص: Abstract

الشركات والمؤسسات تكون في بحوث دائمة عن مكان لها في القمة والصدارة ، وتسعى بكل طاقة لديها لتكون في المقدمة ، واجمعوا الكثير من الإداريين على ان المنظمات بحاجة الى التطور والابداع ، والمؤسسات اخذوا هذا الاحتياج الى الابداع والتطور في عين الاعتبار ولكل منظمة طريققتها في الابداع و لقد تناول الباحث العديد من القضايا في الإدارة وهو اثر بيئة العمل الداخلية واثرها على الابداع الإداري ، استقصت هذه الدراسة والبحث التعرف على البيئة الداخلية وعلاقتها بالابداع الوظيفي في شركة اكستيليا في الجبيل من وجهة نظر العاملين في الشركة من جميع التخصصات من كلا الجنسين ، تم الاعتماد في هذا الطرح على المنهج الوصفي التحليلي ، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في جميع القطاعات واختيار منهم عينة عشوائية ، تم ظهور النتائج ممثلة ان وجود علاقة ارتباطية ذات دلائل احصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل ، و القدرة على التشارك في اتخاذ القرارات مع الابداع الإداري ، وهذا دليل على ان بيئة العمل الداخلية عامل اساسي في التأثير على المنظمة وعلى الابداع الإداري

الفصل الأول

الأدبيات النظرية لبيئة العمل والإبداع الإداري

المقدمة :

في عصرنا الحالي يوجد تطورات سريعة وتغيرات
متنوعة ومازال العصر في تطورات متسارعة في جميع
مجالات الحياة وذلك يعود لسبب الأنبتاق المعرفي
والتسارع في العلم والتكنولوجيا والعولمة وغيرها
فالشركات والمؤسسات تبحث دائماً عن مكان لها في
المقدمة وتسعى بشتى الطرق لتكون في الصدارة ،
ويزيد في الوقت الحالي اهتمام الشركات و المؤسسات
بموضوع البيئة التي يتواجد فيها العاملون ويقوموا
بأداء مهامهم الموكلين بها ، وبدأت هذه المؤسسات
والشركات تدرك ان فهم بيئة العمل قد اصبحت الطريقة
المثالية لتحديد المؤشرات التي لها تأثير مباشر على
سلوك الإنسان ودوافعه وادائه والوسيلة الرئيسية
لتحسين وتطوير أداء العمل وزيادة الكفاءة والانتاجية ه

من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والمادية والاجتماعية

و ان هذا العصر يواجه العديد من التغييرات
الاستراتيجية مع العديد من المشاكل والقوى المعوقة ،
لذلك أصبح من الضروري للمنظمة ان تنجح وتضمن
الأستمرارية وتوفر بيئة عمل داخلية مناسبة تحفز
الموظفين وتشجع الأبداع لديهم ، أصبح الأبداع أولوية
تنافسية للمؤسسات الحديثة لذلك يعتمد سبب نجاح
المنظمة وفشلها على قدرة كبار المديرين او ٦

مايسمى بالأدارة العليا على استكشاف الطرق الحديثة
ومواكبة التغييرات السريعة وتطور بيئة العمل وتحديد
عناصر البيئة الداخلية والأستعداد من خلال دراسة
التأثير على ابداع الموظفين ، مما لاشك فيه أن الدول
المتقدمة اليوم تبحث عن مبتكرين ومتميزين في جميع
مجالات المعرفة ، بل تعمل على ارشادهم وإعطائهم
اهتمامهم وتشجيعهم الذي من شأنه تسهيل اساليب
العمل والإبداع والسماح لهم بالأنطلاق في آفاق الأختراع
والأكتشاف والتقدم لذلك ، يجب على المنظمة أن تدفع كل
جهد واهتمام لرعاية الإبداع وتطورة وتحفيزه

نتناول في هذا البحث احد المداخل والقضايا الحديثة في
الادارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالابداع

الاداري واستهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط
العمل الداخلية بالأبداع الإداري في شركة اكستيل
بالجبل وتم الاعتماد على المنهج الوصفي
التحليلي ، مجتمع الدراسة هو العاملين في
الشركة في كافة الوظائف اثناء سنة ١٤٤٥-١٤٤٦ من كلا
الجنسين بأختيار عينة عشوائية فأذاً ماقلناه اعلاه
يؤكد الأهمية الخاصة لدراسة تأثير بيئة العمل على
ابداع الموظفين والإداريين ، حيث تهدف إلى تطوير
المنظمة لتبسيط عملية صنع القرار وزيادة الكفاءة
والفعالية في حل المشكلات ، جاءت الدراسة للتأكيد
على أهمية دراسة العلاقة بين المتغيرات في بيئة
العمل الداخلية والأبداع الإداري

ماهو مفهوم الابداع الاداري : اجراء تحسين فائق في
الاستراتيجيات او السياسات او الاجراءات وادوات
واساليب العمل ومراجعتها من وقت لآخر لضمان
جودة العمل

مالمقصود بالأبداع : الأتيان بجديد او اعادة تقديم
القديم بصورة جديدة٧

ماهي عوامل الابداع الإداري : الابداع على ادخال
وتطبيق الأبداعات في المنظمة والفلسفه التي
تنتهجها الادارة مع العاملين لديها كتبسيط اجراءات
العمل والنظرة الايجابية من قبل الادارة نحو الفرد
العامل واشعاره بأهميته

ماهي اساليب الابداع : ١- الشجاعة الفكرية

٢- التفكير التقاربي

٣- المجهود الجسدي

٤- العمل الجماعي

والعديد من الاساليب التي لم تذكر

-مشكلة الدراسة : ان البيئة ومكوناتها تشكل تحدياً لأي منظمة ولذلك أثر كبير جداً على
استمرارية المؤسسات او الشركات وتطورها وتقدمها في المجتمع المتواجدة فيه وتحقيقها لأكبر
قدر من الميزات التنافسية مع اشباهها في المجال ، ولتحقيق هذا الهدف يجب الإدراك بوفرة
المحيط المناسب الذي له الأمكانية على تحفيز العاملين وحثهم نحو الابداع الإداري لما له دور
فعال في تحقيق الأهداف المطلوبة ولضرورة و أهمية الابداع الإداري في رفع مستوى ونمو
الشركات و المؤسسات سواء كانت حكومية او خاصة ٨

لذلك تم كتابة هذا التقرير الاستكشافي على العلاقة بين الأحداث الإدارية وبيئة العمل الداخلية
لذلك تكمن مشكلة الدراسة في هذا البحث :

ماهي علاقة محيط العمل المحلية بالأبداع الإداري في شركة اكستيليا ؟ من وجهة نظر العاملين
في الشركة .

وسوف تتم الأجابة على هذا السؤال المطروح من خلال الأسئلة الفرعية التالية :

١- ماهي العلاقة بين الظروف وطبيعة العمل وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيليا
بالجبيل ؟

٢- ماهي العلاقة بين التمكين الفني وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيليا في الجبيل ؟

٣- ماهي العلاقة بين الأشتراك في اتخاذ القرارات وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيليا
بالجبيل ؟

-أهمية الدراسة.

اهمية هذه الدراسة تأتي من كونها تتناول في اهم المواضيع وهي البيئة وعلاقتها بالأبداع
الإداري حيث تقوم بالعمل على تجهيز المحيط المناسب وتخصيص المزيد من الوقت والجهد
وتوليد الافكار في الانجازات الدقيقة للعمل ومايخص ذلك العمل من ابداع وتنسيق وغير ذلك
من الابداعات التي تدعم الجهاز الاداري وتميزه وتنظم اجواء فعالة للعمل ، ان اجواء العمل
ومناخه يعد وسيلة ضرورية لتطوير وتحسين الاداء ورفع الانتاجية لدى العاملين
وتعد هذه الدراسة بمثابة الاثراء للمعرفة والألمام في مجال بيئة العمل وماتحتويه من معطيات
ذات تأثير في تحقيق الأبداع الإداري . ٩

-أهداف الدراسة.

الهدف من هذا البحث هو التعرف على علاقة بيئة العمل الداخلية بالأبداع الاداري بشركة اكستيلا بالجيبيل .

ولهذا الهدف العديد من التفرعات الفرعية تتمثل في التالي :

١- ماهي العلاقة بين الظروف وطبيعة العمل وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيلا بالجيبيل ؟

٢- ماهي العلاقة بين التمكين الفني وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيلا في بالجيبيل ؟

٣- ماهي العلاقة بين الأشتراك في اتخاذ القرارات وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيلا بالجيبيل ؟

-تساؤلات الدراسة

ما المقصود ببيئة العمل ؟

ماهو الأبداع الوظيفي ؟

ماهي خصائص بيئة العمل المناسبة ؟

كيفية الحصول على الأبداع المطلوب ؟

ماهي طرق توفير بيئة عمل مناسبة ؟

هل هناك اثار لبيئة العمل على الأبداع الوظيفي والاداري ؟

- فروض الدراسة

هذي الدراسة تسعى الى التأكد من صحة الفرضيات الاتيه :

وجود علاقة ذات مدلول احصائي بين البيئة الداخلية للعمل والأبداع الاداري في شركة اكستيلا بالجيبيل .

ويتفرع من هذه الافتراضية الكثير من الافتراضيات الفرعية الاخرى التي تتمثل في التالي :

١- وجود علاقة ذات مدلول احصائي بين الظروف وطبيعة العمل وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيلا بالجيبيل ؟

٢- وجود علاقة ذات مدلول احصائي بين التمكين الفني وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيلا في الجيبيل ؟

٣- وجود علاقة ذات مدلول احصائي بين الأشتراك في اتخاذ القرارات وبين الأبداع الإداري في شركة اكستيلا بالجيبيل ؟

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

النظرية في البحث العلمي هي تفسير شامل ومنطقي لظاهرة ما ، وهي تعتبر اعلى مستوى من التفسيرات المتاحة ، وتتميز النظرية بأنها تمتد لتشمل مجموعة كبيرة من الحقائق والأدلة المتراكمة على مدى فترة طويلة من الزمن وتعتمد على مجموعة من القوانين والمفاهيم الأساسية

واعتمد في هذا البحث على على المنهج الوصفي التحليلي

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة

يتناول هذا الجزء من البحث الدراسات السابقة والاطار النظري
وتناول المفاهيم النظرية المختصة بطبيعة البيئة الداخلية ، والمفاهيم التي تختص بالابداع
الاداري ، والعمل على معالجة الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية .

اولاً - الإطار النظري :

١- طبيعة العمل الداخلية :

يكون نجاح الشركات والمؤسسات في قدرة الادارة وذلك من خلال المعرفة الصحيحة والناجحة
لبينة العمل ونجاحها في جميع الأساليب و الطرق التي تسلكها المنظمة لتكون قادرة على
تحقيق اهدافها والحفاظ على بقاء المنظمة ، انها طبيعة العمل الذي يمكن للفرد من خلاله
ممارسة عمله وواجباته من اجل تحقيق متطلبات الشركة او المؤسسه

- وتعرف بيئة العمل الداخلية : قاعدة مهمة واساسية تعتمد عليها المنظمات المعاصرة وخاصة
الجامعات لتحقيق اهدافها التي انشئت من اجلها لذلك لابد للمنظمة من التعاطي والتكيف مع
هذه البيئة التي تعمل فيها

- بيئة العمل وارتباطها بالعاملين :

ان طبيعة العمل تكون مرتبطة بالعاملين فيها يجب ان نتجنب كل العناصر السلبية في بيئة العمل لأن وجود مثل تلك الطاقات يؤثر سلباً على الموظفين والإداريين وانتاجاتهم ، واحدة من تلك العناصر ان يكون في الموظف طاقة سلبية في اتجاه وظيفته او المكان الذي يعمل فيه وتلك السلبيات تسيطر عليه وعلى تصرفاته سواء تلك الصفة اكتسبها من محيطه الخارجي او من بيئة العمل الداخلية ، فأن الإدارات التي يكون لديها ادراك عالي تشعر بمثل تلك السلبيات وتقوم بعلاجها وتصحيحها قبل ان تزيد ، وفي الأغلب ان الموظفين لديهم الاستعداد في التغيير في جميع القطاعات والأعمال وتتكيف على المطلوب (المنصور ودياب ، ٢٠١٣ ، ص ١٠٤)

- مكونات بيئة العمل الداخلية المستخدمة في الدراسة :

١- المشاركة في اتخاذ القرارات :

تعريف المشاركة : السماح للموظف بالتكلم حول وجهة نظره للمدير في جميع المواضيع التي تكون من اهتماماته ، بغض النظر عن عمل المدير اثناء اتخاذ القرارات النهائية (الجميلي ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٧)

ان المشاركة تقوم برفع مستويات الرضا عند العاملين وتزيد لديهم الحماس للأداء وتكون في الأسباب التالية :

١- تعمل المشاركة على زيادة تفهم الموظفين وحماسهم بتطبيق تلك القرارات

٢- المشاركة الجماعية تزيد من فرص التعاون بين الموظفين وحل جميع المشاكل المشتركة وسهولة التنظيم بينهم وكذلك تنمية روح الفريق فيهم .

٢- طبيعة وظروف العمل : ان من العوامل الانسانية الاهتمام بتحسين تصميم العلاقة بين الآله والأنسان ، لكن هذا المجال يتناول ايضاً تصميم بيئة العمل وتطويرها . (الشربيني وآخرون ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٩١) . ١٥

يعني بذلك الظروف المحيطة بموقع العمل ومنها الأضاءه ، التهوية ، نظافة الأثاث وترتيبها ، الضوضاء ، مع اضافة التحضيرات التقنية المساندة في الموقع والأهتمام بالوضع المادي واثـر تلك الخصائص على الموظفين وسلوكهم فأثر تلك الأشياء تنعكس على قبول الموظفين فأن كان العمل مريح تؤدي لزيادة الشعور بالرضا لديه والراحة النفسية وان كان العكس فسيكون عدم رضاه وعدم اعطاءه

٢- التمكين التقني :

يقصد بها مايمكن استخدامه من مدخلات معرفية او تقنية وتكون لها نتائج سلبية او ايجابية
فأن التكنولوجيا تزيد من القدرات البشرية وتحقيق الأهداف للمنظمة
اما العناصر الخارجية مثل الطقس والاضاءه والتهوية ينتج عنها سلبيان في اداء العمل ، تبعاً لذلك توفر المعرفة حول هذه الاعراض الجانبية كما تعمل على توفير بدائل جديدة للقرارات المراد اتخاذها
(النمر وحمزاوي ، ١٤٠٦ ، ص١٤)

-الدراسات السابقة

الدراسة الأولى : " الحقباني ، ١٩٩٧ " بعنوان " المتغيرات التنظيمية بمستوى الابداع الوظيفي والتعرف على مستويات العامبين في الابداع
الدراسة الثانية : (القحطاني ، ٢٠١٢ م) بعنوان " الابداع الاداري ودوره في تحسين الاداء بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير "

تهدف الدراسة الى التعرف على ابداع الادارة ودورها في تحسين الأداء الذي تقوده حرس الحدود و استخدم الباحث الأساليب الوصفية في اساليب بحثه وتم تطبيق طريقة الجرد الشامل على كل مجتمع بحثي بعد التنفيذ الميداني ، حصل الباحثون على استبيان كان فعالاً للتحليل الأحصائي ، تظهر اهم نتائج التقرير ان معظم اعضاء عينة الاستطلاع قد تمت مقابلتهم بأن المديرين التنفيذيين بارعون في مهارات الحوار لحل مشاكل العمل وتحقيق العمل بطرق جديدة وان القادة يتبنون حلولاً جديدة ، يتفق معظم اعضاء عينة الدراسة مع مساهمة الابداع الاداري في تحسين مستوى اداء حرس الحدود في منطق عسير ، واهم توصية هي اعداد قيادة ادارية مؤهلة وفعالة ذات تفكير استراتيجي ، وادراك اهمية التطوير والعمل

الابداعي ، وقيادة ضباط حرس الحدود وابتكار الحلول وتقديم الحوافز المناسبة للمبتكرين .
الهدف هو تشجيع الناس على قبول الافكار الجديدة من خلال تزويدهم بتجربة ايجابية

الدراسة الثالثة : دراسة (محمد المبيضين وآخرون ، ٢٠١١ م) : بعنوان " اثر التمكين الإداري
في السلوك الأبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية " ، وتهدف هذه الدراسة من اجل
تحديد درجة السلوك الابداعي ومستوى التمكين الاداري لدى موظفي جميع البنوك التجارية
الأردنية وايضاً بهدف اختيار الدرجة التي يتم بها التعرف على ابعاد التكامل الاداري في
السلوك الابداعي للموظفين ، توصل الباحث الى العديد من النتائج من خلال بحثه من اهمها :
وجود ادلة واثار احصائية لادارة تمكين الموظفين (تطبيق ادارة العمل الجماعي ، تقويض
السلطة ، المشاركة في صنع القرار)

التعليق على الدراسات السابقة :

من اوجه التشابه ان الدراسات السابقة كانت شبيهة في بعض الجوانب ومختلفة في اخرى
بما في ذلك كانت شبيهة بالتعامل مع احد متغيرات البحث واستخدام طرق التحليل الوصفي
وطرق الدراسة الميدانية والاستبيانات كأدوات لجمع البيانات وهو مالم يجده الباحثون في
الدراسات السابقة .

تشكل الدراسات السابقة التي تمت مناقشتها اساساً مهماً للبحث الحالي

-الإطار النظري

١- طبيعة العمل الداخلية :

يكون نجاح الشركات والمؤسسات في قدرة الادارة وذلك من خلال المعرفة الصحيحة والناجحة
لبيئة العمل ونجاحها في جميع الأساليب و الطرق التي تسلكها المنظمة لتكون قادرة على
تحقيق اهدافها والحفاظ على بقاء المنظمة ، انها طبيعة العمل الذي يمكن للفرد من خلاله
ممارسة عمله وواجباته من اجل تحقيق متطلبات الشركة او المؤسسه

وتعرف بيئة العمل الداخلية : قاعدة مهمة واساسية تعتمد عليها المنظمات المعاصرة وخاصة
الجامعات لتحقيق اهدافها التي انشئت من اجلها لذلك لابد للمنظمة من التعاطي والتكيف مع
هذه البيئة التي تعمل فيها

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

يتم تحصيل البيانات والمعلومات لهذه الدراسة عن طريق استمارة الاستبيان التي قمنا بتصميمها مستفيداً من الدراسات السابقة والأدب النظري حول الدراسة الحالية والتي تتكون من جانبين

الجانب الأول خاص بالمعلومات الشخصية لأفراد العينة

والجانب الثاني يحتوي على الأسئلة الخاصة بالدراسة

-المنهجية وطرق البحث.

يتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ويقصد به :

المنهج الذي يكون اعتماده على دراسة الظاهرة كما توجد بالواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها بالكيف او الكم .

ويسهم المنهج الوصفي التحليلي في تفصيل الدراسات الاجتماعية وكذلك الطبيعية .

ويساعد الباحثين في جمع البيانات والمعلومات مع ايجاد وسائل مختلفه لتفسيرها

-مجتمع البحث

مجتمع الدراسة يتكون من العاملين في كافة الوظائف في شركة اكستيلا في الجيل خلال عام

١٤٤٥-١٤٤٦ من كلا الجنسين

-حدود البحث

المستوى الموضوعي : تتناول الدراسة التي اعدت طبيعة بيئة العمل الداخلية واثرها على الأبداع الإداري

المستوى المكاني : وتتقيد الدراسة على شركة اكستيلا في الجيل

المستوى الزمني : اجريت الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٥-١٤٤٦

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة

ان النتائج والتوصيات هي مجموعة اقتراحات مبنية على نتائج توصل اليها الباحث واقتراح بعض الافكار المتعلقة بتطبيق النتائج وتكون مستمدة من النتائج وينبغي ان تكون قابلة للتطبيق البحثي وهي مختلفة باختلاف انواع البحوث العلمية ولا تقل اهمية التوصيات عن النتائج حيث يمكن للباحث تقديم مجموعة من المقترحات التي توصل اليها من خلال رحلة بحث علمي طويل ويعتبر الملخص والموجز لأهم النقاط الواردة في البحث العلمي ثم لعرض الحلول والمقترحات الأنماط الأحصائية المستعملة في الدراسة :

ستعتمد الدراسة في الجانب العملي لتحليل البيانات على الحزمة الأحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) , بالاعتماد على الأساليب الأحصائية التالية :

- معامل بيرسون للارتباط لحساب الاتساق الداخلي
- معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات
- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على تساؤلات الدراسة كما يتم الاعتماد على برنامج اكسل لعمل الرسومات البيانية ٢١

- لمعرفة الفروق في الاستجابات لعينة الدراسة حول محاورها وفقاً للمتغيرات الشخصية سيتم إجراء اختبار (ت)

حدود الدراسة :

المستويات الموضوعية : تتناول الدراسة اثر طبيعة العمل الداخلية على الابداع الاداري

المستويات المكانية :

تتقيد الدراسة على طاقم العمل في شركة اكستيل

المستويات الزمنية :

يتم اجراء الدراسة خلال عام ١٤٤٥-١٤٤٦

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

الأحصائيات الوصفية :

يتم استعمال هذه المقاييس للحصول على المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغير لمعرفة السمات العامة لهذا المتغير مثل (المتوسط - الانحراف المعياري - الحد الاقصى - الحد الادنى - المدى)

التكرارات والتكرارات النسبية :

حيث يتم حساب عدد المفردات في كل وجه من اوجه المتغير محل الدراسة (التكرارات) ومن ثم حساب حجم كل وجه بالنسبة لباقي الالوجه (التكرارات النسبية)

الرسوم البيانية :

تستخدم عادة لتوضيح الارقام الموجودة بالجداول البسيطة والمركبة من اشهرها رسم الدائرة ورسم الاعمدة

-معامل ارتباط بيرسون :

هو معامل يستخدم لقياس درجة ونوع العلاقة بين متغيرين كميين وذلك طبقاً للجدول التالي (البحر ، ٢٠١٤)

جدول (١)

قيمة المعامل	العلاقة	قيمة المعامل	العلاقة
٠	لا يوجد علاقة	٠	لا يوجد علاقة
من ٠ الى ٠،٤	توجد علاقة طردية ضعيفه	من ٠ الى ٠،٤	توجد علاقة عكسية ضعيفه
من ٠،٤ الى ٠،٦	توجد علاقة طردية متوسطة	من ٠،٤ الى ٠،٦	توجد علاقة عكسية متوسطة
من ٠،٦ الى ٠،٩	توجد علاقة طردية قوية	من ٠،٦ الى ٠،٩	توجد علاقة عكسية قوية
من ٠،٩ الى ١	علاقة طردية شبه تامه	من ٠،٩ الى ١	علاقة عكسية شبه تامه
١	علاقة طردية تامه	١	علاقة عكسية تامه

اختبار تحليل التباين الاحادي (one way anova) :

اختبار احصائي يستخدم لاختبار تساوي متوسطات اكثر من عينتين مستقلتين ويكون الفرض والعدمي به انه لا توجد فروق بين متوسطات العينات بينما الفرض البديل ان هناك فروق بين متوسطات العينات .

الثبات والصدق :

صدق الاستبيان يعني تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث ان الاجابات التي نحصل عليها من اسئلة الاستبيان فيعني اننا اذا اعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة اخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فان النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الاولى وتكون النتائج بين العينتين متساويه باحتمال يساوي معامل الثبات ويتم اختبار صدق وثبات الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الاسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح حيث انه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من ١ الصحيح كلما كان ثبات اداة القياس والاستماره اقوى (وقد جرى بين الاحصائيين اتخاذ قيم ٠،٧ فاكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل)

الاتساق الداخلي يعني بصدق مدى اتساق كل فقرة من فقرة الاستبيان مع المحور هذه الفقره تخصه وتم حسب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب المعامل الارتباط بين كل فقرة من محور الاستبيان والنتيجة الاجماليه للمحور المرفق بها

- اولاً صدق وثبات محاور الدراسة :

جدول (٢)

بعد التمكين التقني

المعنوية	العبارات معامل الارتباط	
٠,٠٠٠	.٦١٦**	١- تواكب الشركة التطور التقني المرتبط باعمالها
٠,٠٠٠	.٧٤٦**	٢- لدى الشركة خطة لتوظيف التقنية الحديثة في العمل
٠,٠٠٠	.٤٧٩**	٣- تهتم الشركة بالتقنية المعاصرة في تحقيق مستويات اداء افضل
٠,٠٠٠	.٧٣٧**	٤- توفر التقنية المستخدمة في الشركة الجهد والوقت معاً
٠,٠٠٠	.٨٢٣**	٥- تقوم الشركة بشكل مستمر في تحديد الاحتياجات من التقنية
٠,٠٠٠	.٧٤٥**	٦- تمتلك الشركة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهاره عالية

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية التمكين التقني حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوى (٠,٠٠١) وجميعها اعلى من ٠,٤ وهذا يدل على صدق بعد التمكين التقني

جدول (٣) صدق بعد طبيعة وظروف العمل

بعد طبيعة وظروف العمل

المعنوية	معامل الارتباط	العبارات
٠،٠٠٠	.٨٢٧**	٧-تصاميم المكاتب توفر الراحة النفسية والبدنية من حيث التهوية والاضاءة والحركة
٠،٠٠٠	.٨٣٠**	٨-توفر الادارة مقومات الامن والسلامة لكافة الموظفين
٠،٠٠٠	.٥٩٥**	٩-تسعى الادارة الى توفير كافة التسهيلات اللازمة لانجاز العمل
٠،٠٠٠	.٦٤٨**	١٠-يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية ومؤلاتي العلمية
٠،٠٠٠	.٧٩١**	١١-توفر الوظيفة الاستقرار والأمن الوظيفي
٠،٠٠٠	.٦٩٧**	١٢-يشعر العاملون بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون فيه اعمالهم

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية اليه طبيعة وظروف العمل حيث تبين وجود معاملات ارتباط داله عند مستوى ٠،٠٠١ وجميعها اعلى من ٠،٤ وهذا يدل على صدق البعد وطبيعة وظروف العمل

جدول (٤) صدق بعد المشاركة في اتخاذ القرار

صدق بعد المشاركة في اتخاذ القرار

المعنوية	معامل الارتباط	العبارات
٠,٠٠٠٠	.٧٦٢**	١٣- الفرصه متاحة لمشاركة العاملين في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات
٠,٠٠٠٠	.٨٢٩**	١٤-يسمح نظام الاتصالات بانسياب المعلومات اللازمه والكافيه لاتخاذ القرار الى المستويات الدنيا
٠,٠٠٠٠	.٩٠٧**	١٥-اشعر بان لدي قدرا كافيا من السلطات تمكّني من اداء عملي بالكيفيه المطلوبه
٠,٠٠٠٠	.٨٥٩**	١٦- تفوض الصلاحيات اللازمه للمستويات الدنيا عند اتخاذ القرارات الروتينيه
٠,٠٠٠٠	.٣٩٢**	١٧- يجأمتخذو القرارات الى التشاور قبل اخذ القرارات لمعرفة نتائجها واثارها
٠,٠٠٠٠	.٨٦٣**	١٨- تقوم الادارة بأشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذين يعملون فيه

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية اليه المشاركة في اتخاذ القرار حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوى ٠,٠٠١ وجميعها اعلى من ٠,٤ وهذا يدل على صدق البعد المشاركة في اتخاذ القرار

٢٧

جدول (٥) صدق بعد الأبداع الإداري

محور الابداع الاداري

المعنوية	معامل الارتباط	العبارات
٠,٠٠٠٠	.٧٣٩**	١٩- اعبر عن مقترحاتي وافكاري الجديدة بكل ثقة
٠,٠٠٠٠	.٦٤٢**	٢٠- لدي الجراه والشجاعة للقيام بأعمال ابداعيه
٠,٠٠٠٠	.٧٢٤**	٢١- املك القدره والكفاءه على اتخاذ القرارات الهامه والحيويه واتحمل مسؤوليتها
٠,٠٠٠٠	.٨٧٧**	٢٢- تهتم الاداره بتشجيع المبادرات الفردية والافكار الابداعيه لدى العاملين
٠,٠٠٠٠	.٨٨٤**	٢٣- توفر مصادر التمويل لدعم المبدعين
٠,٠٠٠٠	.٩٢٩**	٢٤- تتوفر المعلومات التي تسهل عمل الموظف بدون صعوبة تذكر في الحصول عليها
٠,٠٠٠٠	.٧٦٦**	٢٥- تكافئ ادارة الجامعة اصحاب الافكار الابداعيه دائما
٠,٠٠٠٠	.٨٤٢**	٢٦- تشجع ادارة الجامعة العاملين على التجربين وعدم الخوف من الفشل وتكرار المحاولة

المعنوية	معامل الارتباط	العبارات
٠،٠٠٠	.٨٩٣**	٢٧- تعمل ادارة الجامعة على تشجيع المبعدين معويا
٠،٠٠٠	.٦٩٧**	٢٨- توجد بالجامعة مقاييس موضوعية للأبداع

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية اليه الابداع الاداري حيث تبين وجود معاملات ارتباطيه دالة عند مستوى ٠،٠٠١ وجميعها اعلى من ٠،٤ وهذا يدل على صدق البعد الابداع الاداري. ٢٨

جدول (٦) ثبات ابعاد الدراسة

عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ للثبات	الابعاد
٦	٧٧٥	بعد التمكين التقني
٦	٨٢٦	بعد طبيعة وظروف العمل
٦	٨٦٦	بعد المشاركة في اتخاذ القرار
١٠	٩٣٥	المحور الثاني : الابداع الاداري
٢٨	٩٥٧	الاستبيان ككل

يتضح من الجدول السابق: تراوحت قيمة معامل الفا كرونباخ للثبات لكل بعد بين (٠.٧٧٥، ٠.٨٦٦) للمحور الاول ، و ٠.٩٣٥ للمحور الثاني ، ٠،٩٥٧ للاستبيان ككل وجميعها اعلى من ٠.٦ وهو مؤشر جيد على ثبات المقياس ومحاوره

جدول (٧) توصيف متغير العمر

النسبة	التكرار	العمر
٣٥،٣	١٨	من ٤٥-٣٥
٦٤،٧	٣٣	٤٥ سنه واكثر
١٠٠،٠	٥١	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق ان ٣٥,٣٪ من عينة الدراسة كانت اعمارهم من ٣٥-٤٠, ٦٤.٧٪ كانت اعمارهم ٤٥ سنة فاكثر

٢٩

جدول (٨) توصيف متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
٧٠,٦	٣٦	بكالوريوس
٢٩,٤	١٥	ماجستير
١٠٠,٠	٥١	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق ان ٧٠,٦٪ من عينة الدراسة المستوى التعليمي لهم هو بكالوريوس ، ٢٩,٤٪ المستوى التعليمي لهم هو الماجستير

جدول (٩) توصيف متغير الدرجة الاكاديمية

الدرجة الأكاديمية	التكرار	النسبة
مهندس	١٨	٣٥,٣
مسوق	٦	١١,٨
إداري	١٢	٢٣,٥
غير ذلك	١٥	٢٩,٤
الإجمالي	٥١	١٠٠,٠

يتضح من الجدول السابق أن ٣٥٪ من عينة الدراسة درجتهم الأكاديمية مهندس، ٢٣,٥٪ مسوق، ١١,٨٪ مسوق، ٢٩,٤٪ غير ذلك

٣٠.

جدول (١٠) توصيف متغير الخبرة العملية

الخبرة العملية	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٢٤	٤٧,١
من ٦-١٠ سنوات	١٥	٢٩,٤
من ١١-١٥ سنة	١٢	٢٣,٥
الإجمالي	٥١	١٠٠,٠

يتضح من الجدول السابق أن ٤٧,١٪ من عينة الدراسة خبرتهم العلمية أقل من ٥ سنوات، ٢٩,٤٪ خبرتهم من ٦-١٠ سنوات و ٢٣,٥٪ من عينة الدراسة خبرتهم من ١١-١٥ سنة

- الإجابة على فروض الدراسة

الفرض الأول: وجود علاقة ذات مدول احصائي بين التمكين التقني وبين الأبداع الإداري

جدول (١١) يوضح العلاقة بين التمكين التقني وبين الابداع الاداري

المعنوية	معامل الارتباط	التمكين التقني
٠	.٧١١**	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني وبين الابداع الاداري حيث كانت قيمة ٠.٠٠٠ وهي اقل من مستوى الدلالة ٠.٠٠١ وقيمة معامل الارتباط ٠.٧١١ وهي بين ٠.٧،١ وهذا يدل على انه يوجد ارتباط طردي قوي بين التمكين التقني وبين الابداع الاداري

الفرض الثاني: وجود علاقة ذات مدلول احصائي بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الاداري

جدول (١٢) يوضح العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الاداري

المعنوية	معامل الارتباط	بعد طبيعة وظروف العمل
٠	.٧٤٦**	

٣١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الاداري حيث كانت قيمة ٠.٠٠٠ وهي اقل من مستوى الدلالة ٠.٠٠١ وقيمة معامل الارتباط ٠.٧٤٦ وهي بين ٠.٧،١ وهذا يدل على انه يوجد ارتباط طردي قوي بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الاداري

جدول (١٣) يوضح العلاقة بين امكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الابداع الاداري

المعنوية	معامل الارتباط	بعد المشاركة في اتخاذ القرار
٠	.٨٥٥**	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين امكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الابداع الاداري حيث كانت قيمة ٠.٠٠٠ وهي اقل من مستوى الدلالة ٠.٠٠١ وقيمة معامل الارتباط ٠.٨٥٥ وهي بين ٠.٧،١ وهذا يدل على انه يوجد ارتباط طردي قوي بين امكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الابداع الاداري

-النتائج

١- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلائل بين الظروف وطبيعة العمل وبين الأبداع الإداري

٢-وجود علاقة ارتباطية طردية بين التمكين الفني وبين الأبداع الإداري

٣- وجود علاقة ارتباطية طردية في اتخاذ القرارات وبين الأبداع الإداري

٣٢

-التوصيات

١- من العوامل الاساسيه في التأثير على المنظمة هي بيئة العمل وتعد من العناصر الأساسية والمهمة التي تحفز على الأبداع الإداري ، بيئة العمل تعد من المحفزات التي تساعد على ابتكار اشياء جديدة والمرونة مع التغيرات التي تحدث في المنظمة والقدرة على المنافسة لذلك يجب الأهتمام بهذه النقطة

٢- القيام بتحفيز الموظفين على الاداء وتوفير الأجواء المناسبة لهم في مقر العمل لتوليد روح الأبداع والعمل الفعال لديهم وتشجيعهم على ذلك وبالتالي رضاهم ورؤية الانتاجية

٣- التواصل بين افراد المنظمة سواء كانوا موظفين او اداريين

٤- زيادة الاهتمام في الابداع والابتكار من طرف المدير وتطوير افضل المنتجات لكسب العملاء وزيادتهم

٥- العمل الاداري بحاجة الى اشخاص لديهم القدرة حتى يصبح مكتمل ومناسب ، ويكمن العمل الاداري في تحديد هدف معين والوصول اليه خلال فترة زمنية معينة بوجود خطط مسبقه يتم تنفيذها

٦- تتعرض الشركات والمؤسسات لبعض المشاكل سواءاً كانت كبيرة او صغيرة لذلك يجب التعامل مع المشاكل بطرق وحلول مناسبة وان تكون هذه المهاره موجودة لدى المدير

المراجع

-المراجع العربية-

الجميل ، مطر بن عبد المحسن (٢٠٠٨) ، الانماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر موظفي مجلس الشورى ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم العلمية .

عبد العزيز عبدالرحمن (١٤٢٣هـ) بيئة العمل واثرها على كفاءة الأداء الأمني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض : اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية .

اللوزي ، موسى (٢٠١٢) ، التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة ، طه ، عمان، دار وائل للنشر

اهناني ، ن . (٢٠١٧) . علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال

مراد احمد علي (٢٠٢٠) ، اثر القيادة الادارية على جودة العمل والابداع الاداري

نورس عتوم (٢٠٢٠) ، تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري

محمد، ريب الله (٢٠١٣) ، اثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، مج ٢٩ ، ع ٣٤

جمعة ، محمود حسن ، شاكر ، حيدر (٢٠١١) ، تأثير القيادة الادارية الناجحة في تحقيق
الابداع الاداري : دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالى ، مجلة الادارة
والاقتصاد ، ع٩٠

Abstract الملخص

الشركات والمؤسسات تكون في بحوث دائمة عن مكان لها في القمة والصدارة ، وتسعى بكل طاقة لديها لتكون في المقدمة ، واجمعوا الكثير من الإداريين على ان المنظمات بحاجة الى التطور والابداع ، والمؤسسات اخذوا هذا الاحتياج الى الابداع والتطور في عين الاعتبار ولكل منظمة طريققتها في الابداع و لقد تناول الباحث العديد من القضايا في الإدارة وهو اثر بيئة العمل الداخلية واثرها على الابداع الإداري ، استقصت هذه الدراسة والبحث التعرف على البيئة الداخلية وعلاقتها بالابداع الوظيفي في شركة اكستيليا في الجبيل من وجهة نظر العاملين في الشركة من جميع التخصصات من كلا الجنسين ، تم الاعتماد في هذا الطرح على المنهج الوصفي التحليلي ، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في جميع القطاعات واختيار منهم عينة عشوائية ، تم ظهور النتائج ممثلة ان وجود علاقة ارتباطية ذات دلائل احصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل ، و القدرة على التشارك في اتخاذ القرارات مع الابداع الإداري ، وهذا دليل على ان بيئة العمل الداخلية عامل اساسي في التأثير على المنظمة وعلى الابداع الإداري

Midocean University

College of Management

Department of.....

Title in English

:Prepared by

:Supervised by

Year:2024