

أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي
بالتطبيق على (شركة التجهيزات المائية)

رقية محمد احمد عوض
2021204463

مشروع التخرج – 2
كلية الادارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ- الفصل الدراسي
الفصل الدراسي الثالث -2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي هداني وأعانني على استكمال هذا العمل، وأسأله أن يجعل جهدي خالصًا لوجهه الكريم.

في البداية، أود أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان لكل من كان له دور في إنجاز هذا العمل: إلى الدكتورة منى مصطفى العشري، التي قدمت لي الإرشاد والتوجيه طوال مسيرتي، وكان دعمها المستمر وتشجيعها حافزًا لي لتحقيق هذا الإنجاز.

إلى أساتذتي الكرام الذين ساهموا في بناء معرفتي وتطوير مهاراتي، وقدموا لي النصيحة والإرشاد اللازمين.

إلى زملائي الأعضاء الذين شاركوني هذه التجربة، وكانوا مصدر دعم وإلهام مستمر.

إلى عائلتي الحبيبة، التي كانت وما زالت القوة التي تدفعني إلى الأمام.

أدعو الله أن يبارك في جهود الجميع، وأن يجعل هذا العمل خطوة في طريق النجاح المستمر.

رقية محمد عوض

الإهداء

الحمد لله حمداً وشكراً وامتناناً على تمام النعمة والفضل. (وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين)

لم تكن الرحلة سهلة، ولكنها كانت مليئة بالتحديات التي شكلت شخصيتي وطريقي. أحمد الله على عونه وتوفيقه الذي أوصلني إلى هذه اللحظة المميزة من حياتي. أهدي هذا الإنجاز إلى من كان دائماً داعماً لي وسنداً في مسيرتي: إلى والدي العزيز، الذي كان المثل الأعلى في القوة والتحمل، والذي علمني معنى الصبر والاجتهاد. إلى والدتي الحبيبة، التي كانت وستبقى دائماً مصدر حنان لا ينضب، وسنداً في كل خطوة أخطوها. وأخيراً، إلى كل من كان له بصمة في مسيرتي الأكاديمية والعملية، أقدم شكري العميق وامتناني الكبير.

رقية محمد عوض

المحتويات

9.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
10.....	1.1. المقدمة:
11.....	1.2. مشكلة البحث
11.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
12.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
13.....	1.3. أهمية الدراسة
13.....	1.3.1. على المستوى النظري:
14.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
14.....	1.4. أسئلة الدراسة
14.....	1.5. أهداف الدراسة:
15.....	1.6. فرضيات البحث:
15.....	1.7. نموذج البحث:
16.....	1.9. الدراسة الميدانية:
16.....	المخطط المقترح للمشروع: 1.10
17.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
18.....	2.1. المقدمة:
18.....	مقدمة عامة عن البحث:
18.....	أهمية إجراء الدراسات السابقة:
18.....	نظرة عامة عن متغيرات البحث:
19.....	2.2. المتغير المستقل (بيئة العمل):
19.....	2.3. المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):
19.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:
20.....	2.5. الخاتمة:
21.....	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
22.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
22.....	3.2.1. مستويات الإنتاجية (المتغير المستقل):
22.....	3.2.2. تنوع مكان العمل (المتغير التابع):
22.....	3.3. تصميم البحث:

23.....	1.8 منهجية البحث:
23.....	3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة:
23.....	3.5 طرق جمع البيانات:
24.....	3.5.1 المتغير المستقل (بيئة العمل):
24.....	بيئة العمل
24.....	مجموعة الفقرات
24.....	12
24.....	بواسطة الباحث 2024
24.....	3.5.2 المتغير التابع (الابداع الوظيفي):
25.....	الإبداع الوظيفي
25.....	مجموعة الفقرات
25.....	12
25.....	بواسطة الباحث 2024
25.....	3.6 أنواع البيانات:
25.....	1. البيانات الأولية:
25.....	2. البيانات الثانوية:
26.....	3.7 طرق وأدوات جمع البيانات:
26.....	التحليل الوصفي:
26.....	الصدق والثبات:
26.....	3.8 الخاتمة:
27.....	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة
28.....	التمهيد :
28.....	توصيف عينة الدراسة:
33.....	قياس ثبات وصدق أدوات البحث:
33.....	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:
35.....	ثبات أداة الدراسة:
37.....	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:
40.....	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:
42.....	الارتباط الخطي بين بيئة العمل وابعادها (كمتغير مستقل) الإبداع الوظيفي وأبعاده (كمتغير تابع):
43.....	نتائج اختبار صحة فرضيات الدراسة:

44.....	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:
46.....	نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة:
47.....	الخاتمة:
48.....	الفصل الخامس :
48.....	القيود والتوصيات
49.....	حدود البحث
49.....	البحوث المستقبلية
50.....	التوصيات
50.....	الخاتمة
52.....	المراجع:

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
9	نموذج البحث. المصدر (الباحث, 2024)	1
10	منهجية البحث. المصدر (الباحث, 2024)	2
11	المخطط المقترح للمشروع. المصدر (الباحث, 2024)	3
27	رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقاً للعمر	4
28	رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقاً للجنس	5
29	رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقاً للمنصب الوظيفي	6
42	نتائج الفرضية الرئيسية	7
44	نتائج الفرضية الفرعية	8

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
26	توصيف عينة الدراسة	1
27	تصنيف العينة وفقا للعمر	2
28	تصنيف العينة للجنس	3
29	تصنيف العينة وفقا للمنصب الوظيفي	4
31	مقياس الصدق	5
31	ثبات الدراسة	6
34	مقياس ليكرث ثلاثي	7
35	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	8
36	المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة	9
38	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة	10
41	الفرضية الرئيسية	11
43	الفرضية الفرعية	12
56	استبيان بيئة العمل	13
58	استبيان الإبداع الوظيفي	14

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم الأعمال الحديث، تُعد بيئة العمل من العناصر الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم. بيئة العمل ليست مجرد المكان الذي يتم فيه أداء المهام، بل تشمل أيضاً جميع العوامل المحيطة التي يمكن أن تؤثر على الموظف بشكل مباشر أو غير مباشر. تشمل هذه العوامل التصميم للمكاتب، العلاقات بين الزملاء، السياسات الإدارية، والدعم الفني. تعتبر هذه العوامل بمثابة محفزات للإبداع والابتكار داخل المؤسسة لأن الطاقة التي تتخزن داخل الإنسان من بيئة عمل محفزة تجربة على الإبداع.

تشمل بيئة العمل العناصر المادية والمعنوية التي تحيط بالموظف أثناء أداء مهامه. العناصر المادية تشمل تصميم المكاتب، توفر الأدوات والتكنولوجيا اللازمة، والإضاءة والتهوية. أما العناصر المعنوية فتشمل العلاقات بين الزملاء، دعم الإدارة، فرص التدريب والتطوير، وسياسات التحفيز والمكافآت.

الدراسات السابقة قد أشارت إلى أن بيئة العمل الإيجابية تسهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين على الابتكار والإبداع. دراسة أحمد (2020) التي أجريت في الشركات الصناعية أظهرت أن تحسين بيئة العمل يعزز من قدرة الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. كما أظهرت دراسة سليمان (2019) في القطاع الحكومي أن العلاقات الجيدة بين الزملاء والسياسات الإدارية العادلة تساهم في زيادة مستوى الإبداع الوظيفي. دراسة حسين (2018) أوضحت تأثير تصميم المكاتب على مستوى الإبداع، حيث بينت أن التصميم المريح والملهم يساهم في تعزيز الإبداع.

على الرغم من هذه الدراسات أن هناك نقصاً في الدراسات التي تأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي وتأثيراته على الإبداع الوظيفي. إضافة إلى ذلك، تفتقر الأدبيات إلى بحوث شاملة تتناول تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي عبر مختلف الصناعات والقطاعات وتفتقر العديد من المؤسسات إلى تطبيق التوصيات المستخلصة من الأبحاث، وغالباً ما يكون هناك غياب لنظام تقييم مستمر لبيئة العمل وتأثيرها على الإبداع. تواجه بعض المؤسسات تحديات اقتصادية تجعل من الصعب عليها تحسين بيئة العمل بالشكل المطلوب. بالإضافة إلى ذلك، يواجه المدراء تحديات في خلق بيئة عمل داعمة للإبداع بسبب نقص الموارد والتدريب.

تكمن مشكلة البحث في تحديد مدى تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتحليل الفجوات التي تعيق تحقيق هذا الهدف. يهدف البحث إلى تقديم توصيات لتحسين بيئات العمل بما يعزز من مستوى الإبداع لدى الموظفين.

وبالتالي تبرز أهمية هذا البحث من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي، مما يساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الابتكار. تحسين بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، تحسين الأداء، وتقليل معدل دوران الموظفين، مما يساهم في نجاح واستدامة المؤسسة على المدى الطويل.

1.2. مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في تحديد مدى تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتحليل الفجوات التي تعيق تحقيق هذا الهدف. يهدف البحث إلى تقديم توصيات لتحسين بيئات العمل بما يعزز من مستوى الإبداع لدى الموظفين. السؤال الرئيسي الذي يسعى البحث للإجابة عليه هو على الرغم من الاهتمام المتزايد بتحسين بيئات العمل، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تعاني من بيئات عمل غير محفزة وغير داعمة للإبداع الوظيفي. تكمن المشكلة في عدم إدراك المؤسسات للأثر الكبير الذي يمكن أن تحدثه بيئة العمل على إبداع الموظفين وإنتاجيتهم. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتقديم توصيات لتحسين البيئات العملية بما يعزز من قدرة الموظفين على الإبداع.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

نقص الدراسات الشاملة معظم الدراسات المتاحة تركز على جانب معين من بيئة العمل، مثل التصميم الداخلي للمكاتب أو العلاقات بين الموظفين، دون النظر إلى تأثير جميع الجوانب مجتمعة. هذا النقص في الدراسات الشاملة يؤدي إلى فهم غير مكتمل لكيفية تأثير بيئة العمل ككل على الإبداع الوظيفي.

الافتقار إلى تنوع العينات تفتقر العديد من الدراسات إلى التنوع في العينات المدروسة، حيث تركز بعض الدراسات على قطاعات معينة مثل الصناعة أو الحكومة دون النظر إلى تأثير بيئة العمل في قطاعات أخرى مثل التعليم أو الرعاية الصحية. هذا يؤدي إلى عدم توفر فهم شامل لكيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع في مختلف الصناعات.

غياب الدراسات المتعلقة بالتنوع الثقافي العديد من الدراسات لا تأخذ في الاعتبار التأثيرات الثقافية المختلفة على بيئة العمل والإبداع الوظيفي. فهم كيفية تأثير الثقافة على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع يمكن أن يكون مفتاحًا لتطوير استراتيجيات تحفيز فعالة في البيئات المتعددة الثقافات.

قلة الدراسات الطولية غالبية الدراسات تعتمد على منهجية الدراسة المستعرضة، مما يحد من القدرة على فهم التأثيرات طويلة الأمد لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي. الدراسات الطولية التي تتابع تأثير بيئة العمل على الإبداع عبر الزمن نادرة، مما يجعل من الصعب تحديد العوامل المستدامة التي تؤثر على الإبداع لفجوات النظرية.

معظم الدراسات تركز على جانب واحد من بيئة العمل مثل التصميم الداخلي أو العلاقات بين الموظفين، دون الربط بين جميع الجوانب. العديد من الدراسات تفتقر إلى النظر في التأثيرات الثقافية المختلفة على بيئة العمل والإبداع الوظيفي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

عدم تطبيق التوصيات في كثير من الأحيان لا يتم تطبيق التوصيات المستخلصة من الأبحاث في بيئات العمل الفعلية.

غياب نظام التقييم المستمر تفتقر العديد من المؤسسات إلى نظام تقييم مستمر لبيئة العمل ومدى تأثيرها على الإبداع الوظيفي وبدون آليات تقييم فعالة، يصعب على المؤسسات تحديد نقاط الضعف في بيئة العمل وتحسينها بمرور الوقت.

تواجه بعض المؤسسات تحديات اقتصادية تجعل من الصعب عليها تحسين بيئة العمل بالشكل المطلوب. قد تشمل هذه التحديات نقص التمويل لتجديد المكاتب أو تقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات الموظفين.

يواجه العديد من المديرين صعوبات في خلق بيئة عمل داعمة للإبداع بسبب نقص التدريب والتطوير في هذا المجال. عدم توفر المهارات اللازمة لإدارة وتحفيز الموظفين يمكن أن يكون عقبة كبيرة أمام تحسين بيئة العمل.

مقاومة التغيير التنظيمي تغيير بيئة العمل يمكن أن يواجه مقاومة من الموظفين أو الإدارة العليا الذين قد يكونون مرتاحين بالوضع الحالي. هذه المقاومة يمكن أن تعيق جهود تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الوظيفي.

تلك الفجوات النظرية والعملية تشكل تحديات كبيرة أمام تحقيق الإبداع الوظيفي من خلال تحسين بيئة العمل. من خلال معالجة هذه الفجوات، يمكن للمؤسسات تطوير بيئات عمل أكثر دعماً للإبداع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة التنافسية.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

"هل هناك أثر لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي وكيفية حصوله على هذا الإبداع؟"

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا البحث في تحديد مدى تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتحليل الفجوات التي تعيق تحقيق هذا الهدف. يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية لتحسين بيئات العمل بما يعزز من مستوى الإبداع لدى الموظفين، حيث يتناول جوانب متعددة تتعلق ببيئة العمل وتأثيرها المباشر وغير المباشر على قدرة الموظفين على الإبداع.

نتطرق إلى أهمية البحث من خلال استعراض تعريف الإبداع، الذي يُعرّف على أنه القدرة على إيجاد حلول مناسبة لمشكلات ليس لها حلول سابقة، وبطرق جديدة وفريدة. الإبداع هو أيضاً القدرة على النظر إلى الأشياء والظواهر والأحداث من منظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء والابتكار، وهو ليس صفة متاحة لدى الجميع، بل يتطلب بيئة مشجعة ومحفزة لتتيح للفرد التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة.

البيئة التي تحفز الإبداع تشمل العديد من العوامل مثل التصميم الداخلي الملهم للمكاتب، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الزملاء، وتطوير سياسات إدارية داعمة، بالإضافة إلى توفير فرص تدريب وتطوير مستمرة. جميع هذه العوامل تسهم في خلق جو من التحفيز والإيجابية التي تعزز من قدرة الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم من أفكار وحلول مبتكرة.

علاوة على ذلك، تناول البحث أهمية تقييم البيئة العملية بشكل مستمر لمعرفة نقاط القوة والضعف، ومن ثم العمل على تحسينها بشكل دوري. تقديم الحلول لمواجهة التحديات الاقتصادية والإدارية التي تحول دون تحسين بيئة العمل كان جزءاً أساسياً من البحث، مثل توفير تمويل إضافي أو برامج تدريبية مخصصة للمديرين، وذلك لضمان تحقيق تغييرات إيجابية ومستدامة في بيئة العمل.

بهذا يمكن للبحث أن يسهم بشكل كبير في تعزيز مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء العام للمؤسسات، وتقليل معدل دوران الموظفين، وتوفير التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد، مما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات في السوق.

1.3.1 على المستوى النظري:

تكمن أهمية هذه الدراسة على المستوى النظري في عدة جوانب، حيث تساهم في سد الفجوات الموجودة في الأدبيات الحالية، خاصة تلك المتعلقة بالتنوع الثقافي وتأثيراته على الإبداع الوظيفي. كما تسلط الضوء على ضرورة تناول كافة الجوانب المادية والمعنوية لبيئة العمل بشكل متكامل بدلاً من التركيز على جانب واحد فقط. تسهم الدراسة في توسيع نطاق المعرفة والفهم حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي، مما يمكن الباحثين من بناء نظريات أكثر شمولية ودقة. تعزز الدراسة من استخدام منهجيات بحثية متنوعة مثل الدراسات الطولية التي تتابع تأثير بيئة العمل على الإبداع على المدى الطويل، مما يوفر فهماً أعمق وأكثر شمولية للعوامل المؤثرة على الإبداع. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الدراسة تحليلاً شاملاً لكافة العوامل المؤثرة في بيئة العمل، بما في ذلك العلاقات بين الموظفين، السياسات الإدارية، التصميم الداخلي، والدعم الفني، مما يمكن الباحثين من فهم كيفية تفاعل هذه العوامل مجتمعة لتعزيز أو تقويض الإبداع الوظيفي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فتبرز أهمية هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئات العمل بما يعزز من مستوى الإبداع لدى الموظفين، من خلال تحسين التصميم الداخلي للمكاتب، تعزيز العلاقات الإيجابية بين الزملاء، تطوير سياسات إدارية داعمة، وتوفير فرص تدريب وتطوير مستمرة. تساعد النتائج المستخلصة من الدراسة المؤسسات على تطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة تتماشى مع احتياجات وتوقعات الموظفين، مما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. يمكن لتحسين بيئة العمل بناءً على هذه التوصيات أن يؤدي إلى زيادة مستوى الإبداع والإنتاجية والأداء العام للموظفين، وتقليل معدل دورانهم، مما يوفر على المؤسسات التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد. توصي الدراسة أيضاً بإنشاء نظام تقييم مستمر لبيئة العمل ومدى تأثيرها على الإبداع الوظيفي، مما يمكن المؤسسات من تحديد نقاط الضعف وتحسينها بشكل مستمر. كما تقدم الدراسة حلولاً لمواجهة التحديات الاقتصادية والإدارية مثل توفير تمويل إضافي أو برامج تدريبية مخصصة للمديرين، وتسهيل التغيير التنظيمي من خلال استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير وتحقيق تحسينات ملموسة في بيئة العمل.

1.4 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

هل هناك أثر لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي وكيفية حدوث هذا الإبداع؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف يؤثر التصميم الداخلي للمكاتب ومساحات العمل على تحفيز الإبداع لدى الموظفين؟
2. ما هو دور العلاقات بين الزملاء في تعزيز أو تقويض الإبداع الوظيفي؟
3. كيف تؤثر السياسات الإدارية والدعم القيادي على الإبداع الوظيفي؟

1.5 أهداف الدراسة:

الهدف العام:

تحديد تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي.

الأهداف الفرعية:

1. دراسة تأثير التصميم الداخلي للمكاتب على الإبداع الوظيفي.
2. تحليل تأثير العلاقات بين الزملاء على الإبداع الوظيفي.
3. تقييم دور السياسات الإدارية والدعم القيادي في تعزيز الإبداع الوظيفي.

1.6 فرضيات البحث:

الفرضية العامة:

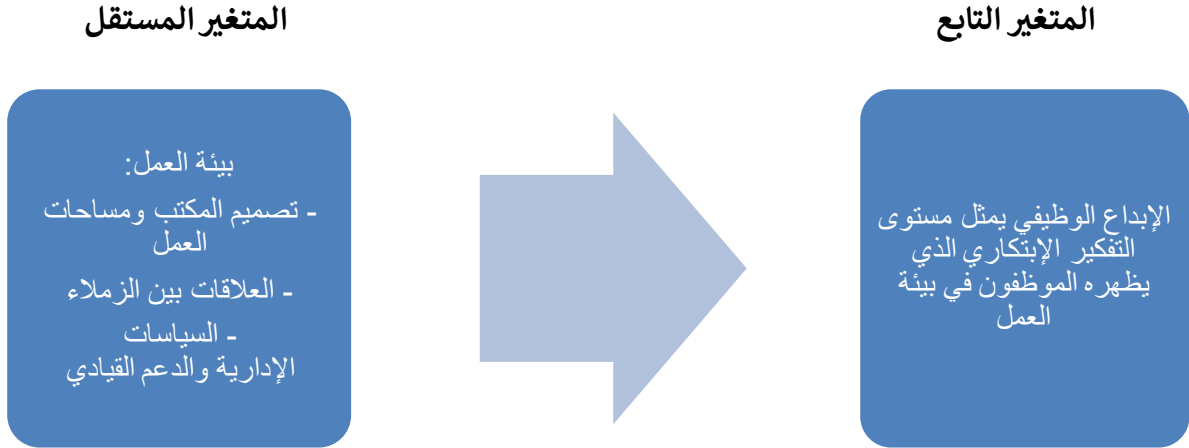
بيئة العمل الإيجابية تعزز من مستوى الإبداع الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

1. التصميم الداخلي المريح والإبداعي للمكاتب يساهم بشكل كبير في تحفيز الإبداع لدى الموظفين.
2. العلاقات الإيجابية بين الزملاء تعزز من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي.
3. السياسات الإدارية الداعمة تعزز من مستوى الإبداع الوظيفي.

1.7 نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقترح للدراسة المصدر الطالبة

1.9 الدراسة الميدانية:

شركة "التجهيزات المائية للمقاولات والتجارة" في جدة، شارع البلدية، هي شركة رائدة في مجال تجهيزات المياه منذ تأسيسها قبل 40 عامًا. تقدم الشركة مجموعة شاملة من الخدمات والمنتجات، بما في ذلك إنشاء وصيانة المسابح، وتصميم وبناء محطات تحلية المياه. كما تتخصص في تقديم الحلول المتعلقة بالمضخات المنزلية والسطحية والرئيسية، بالإضافة إلى الفلاتر المنزلية والمركزية، والسخانات المنزلية والمركزية، بما في ذلك السخانات التي تعمل بالطاقة الشمسية، ومبردات الماء المركزية. تتضمن الشركة تقديم خدمة ما بعد البيع الممتازة. بما في ذلك الصيانة والدعم المستمر لضمان رضا العملاء.

الشكل 3:

1.10 المخطط المقترح للمشروع:

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

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة:

مقدمة عامة عن البحث:

يتناول البحث تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في المؤسسات الحديثة، حيث أصبحت بيئة العمل أكثر تعقيداً وتشعباً مع مرور الوقت. بيئة العمل اليوم ليست فقط المساحة الفيزيائية التي يجلس فيها الموظفون، بل تشمل جميع العوامل المحيطة التي تؤثر على الأداء والإبداع. هذه العوامل تتضمن التصميم الداخلي للمكاتب، الإضاءة والتهوية، التكنولوجيا المتاحة، إضافة إلى العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري. يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير هذه العوامل المترابطة على قدرة الموظفين على الابتكار والإبداع داخل المؤسسة.

الإبداع ليس مجرد عملية عقلية فردية؛ بل هو نتيجة لبيئة عمل تدعم التفكير الحر وتشجع على الابتكار. من خلال دراسة البيئة التي يعمل فيها الأفراد، يمكن فهم كيفية تحفيز الإبداع والحد من العوائق التي تواجهه. بالتالي، يتناول هذا البحث العلاقة بين بيئة العمل وعوامل التحفيز التي تمكن الموظفين من تقديم أفكار جديدة تساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

إجراء الدراسات السابقة حول تأثير بيئة العمل على الإبداع له أهمية كبيرة في سد الفجوات المعرفية التي لا تزال موجودة في هذا المجال. تساعد هذه الدراسات في تقديم فهم أعمق للعوامل التي تؤثر على الإبداع الوظيفي، بما في ذلك تحديد العناصر الأكثر فعالية في تحفيز الموظفين على الابتكار. من خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة، يمكن تحديد أفضل الممارسات لتحسين بيئات العمل وجعلها أكثر دعماً للإبداع. إضافة إلى ذلك، تساهم هذه الدراسات في تقديم أدلة واقعية لتطوير سياسات إدارية تساهم في خلق بيئات عمل إيجابية تزيد من رضا الموظفين وتحسن من أدائهم، مما يعزز من الابتكار والإنتاجية على المدى الطويل.

نظرة عامة عن متغيرات البحث:

يتضمن هذا البحث متغيرين رئيسيين:

المتغير المستقل: بيئة العمل

تشمل بيئة العمل العوامل المادية مثل تصميم المكاتب، توفر الأدوات التكنولوجية، الإضاءة والتهوية، وغيرها من العناصر التي تؤثر بشكل مباشر على تجربة الموظف أثناء أداء عمله. كما تشمل العناصر المعنوية مثل العلاقات الاجتماعية بين الزملاء، الدعم الإداري، وفرص التطوير المهني.

المتغير التابع: الإبداع الوظيفي

الإبداع الوظيفي هو القدرة على توليد أفكار وحلول جديدة لمشكلات العمل. يعتمد هذا المتغير بشكل كبير على مدى تحفيز بيئة العمل للموظف ودعمها للتفكير الخلاق.

2.2. المتغير المستقل (بيئة العمل):

- تعريفاته: بيئة العمل هي الظروف والعوامل التي تحيط بالموظفين أثناء أداء عملهم، سواء المادية (مثل تصميم المكاتب) أو المعنوية (مثل العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري).
- تطوراتها: تطور مفهوم بيئة العمل ليشمل ليس فقط التصميم المادي للمكاتب بل أيضاً العلاقات الاجتماعية والسياسات التي تساهم في تحفيز الموظفين.
- أبعاده: الأبعاد تشمل تصميم المكاتب، العلاقات بين الزملاء، السياسات الإدارية، والدعم الفني.
- نظرياته: تشتمل النظريات حول بيئة العمل على نظريات التحفيز مثل نظرية "ماسلو" للحاجات، والتي تؤكد على أهمية الشعور بالراحة والدعم في تعزيز الإبداع.

2.3. المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):

- تعريفاته: الإبداع الوظيفي هو القدرة على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة لمشاكل العمل.
- تطوراتها: مع تطور بيئة العمل الحديثة وتزايد الاهتمام بالإبداع، أصبح الإبداع الوظيفي عنصراً حاسماً في نجاح المؤسسات.
- أبعاده: تشمل أبعاد الإبداع الوظيفي القدرة على التفكير النقدي، تقديم حلول مبتكرة، وتحسين العمليات داخل المؤسسة.
- نظرياته: تعتمد نظريات الإبداع على مفاهيم مثل التفكير الخارج عن المألوف والابتكار الموجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

2.4. العالقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

من الدراسات السابقة، يتضح أن بيئة العمل المريحة والداعمة تعزز من: تحليل العلاقة بين متغيرات البحث مستويات الإبداع الوظيفي. العلاقات الجيدة بين الزملاء والسياسات الإدارية العادلة تسهم في خلق جو ملهم ومحفز للإبداع. ومع ذلك، توجد فجوات في الدراسات التي تركز على تأثير الثقافات المختلفة وغياب نظام تقييم مستمر لبيئة العمل.

2.5. الخاتمة:

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير ومباشر على الإبداع الوظيفي. بيئة العمل التي توفر العناصر المادية والمعنوية المحفزة، مثل تصميم المكاتب الملهم، والعلاقات الجيدة بين الزملاء، والدعم الإداري الفعال، تساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وإنتاج حلول مبتكرة للمشكلات التي يواجهونها في العمل. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة أحمد (2020) أن بيئة العمل المحفزة ترفع من مستوى الإبداع في الشركات الصناعية، بينما أشارت دراسة سليمان (2019) إلى أن العلاقات الجيدة بين الزملاء والسياسات الإدارية العادلة تزيد من الإبداع في القطاعات الحكومية.

علاوة على ذلك، أكدت بعض الدراسات أن بيئة العمل المتنوعة والمستدامة تسهم في تقليل التوتر وزيادة رضا الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى تحسين مستوى الإبداع الوظيفي. إلا أن العديد من الدراسات لفتت الانتباه إلى نقص الأبحاث التي تأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي وتأثيره على الإبداع الوظيفي، مما يفتح الباب لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال.

المساهمات الإجمالية للبحث:

يسهم هذا البحث في تقديم رؤية شاملة حول أهمية تحسين بيئة العمل كوسيلة لتعزيز الإبداع الوظيفي. من خلال تقديم توصيات مبنية على أدلة من الدراسات السابقة، يمكن للمؤسسات تبني استراتيجيات أكثر فعالية ومستدامة لتحفيز الإبداع. يشمل ذلك تحسين التصميم الداخلي للمكاتب، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الزملاء، وتطبيق سياسات إدارية داعمة للإبداع.

تعد هذه المساهمات ذات أهمية كبيرة للمؤسسات التي تسعى إلى الابتكار وتحقيق التفوق التنافسي. يمكن أن يؤدي تحسين بيئة العمل إلى رفع مستوى رضا الموظفين، تقليل معدل دوران الموظفين، وتحسين الأداء العام للمؤسسة، مما يساعد على تحقيق النمو المستدام والنجاح الطويل الأمد.

مناقشة آثار البحث المستقبلية:

يوفر هذا البحث أساساً قوياً للباحثين المستقبليين لتطوير دراسات جديدة تتناول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي، مع التركيز على مجالات مثل تأثير التنوع الثقافي على الإبداع وتأثير التحولات التقنية على بيئات العمل المستقبلية.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق من أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي في شركة التجهيزات المائية وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وتصميم البحث ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات وطرق جمع البيانات وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين في شركة معدات المياه في جدة. هذا المجتمع يشمل مجموعة متنوعة من الوظائف والمستويات الإدارية، مما يتيح لنا دراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي من زوايا متعددة. يشمل المجتمع العاملين في مختلف الأقسام مثل الإنتاج، والتسويق، والموارد البشرية، والمالية، مما يمنحنا رؤية شاملة حول كيفية تأثير العوامل المختلفة في بيئة العمل على مستوى الإبداع.

3.2.1 مستويات الإنتاجية (المتغير المستقل):

التعريف الإجرائي: يشير مصطلح مستويات الإنتاجية هنا إلى مدى كفاءة وفعالية العاملين في أداء مهامهم الوظيفية اليومية. تُقاس مستويات الإنتاجية في هذه الدراسة بناءً على عدة عوامل، منها:

- كمية الإنتاج: عدد المهام أو الوحدات التي يُنجزها الموظف خلال فترة زمنية محددة.
- جودة الإنتاج: مدى دقة واتقان العمل الذي يقوم به الموظف.
- الوقت المستغرق: مدى القدرة على تحقيق المهام ضمن الأطر الزمنية المحددة.

تتمثل مستويات الإنتاجية في أداء العاملين في الشركة محل الدراسة، وتُستخدم لتحديد تأثير بيئة العمل على هذا الأداء.

3.2.2 تنوع مكان العمل (المتغير التابع):

التعريف الإجرائي: يُشير تنوع مكان العمل إلى مجموعة من العناصر التي تعكس تعدد واختلاف العوامل البيئية في مكان العمل، مثل التنوع في الخلفيات الثقافية والعرقية والديموغرافية للموظفين، إضافةً إلى مدى التوازن بين الجنسين واختلاف الأعمار والمهارات والخبرات.

في هذه الدراسة، يقاس تنوع مكان العمل من خلال:

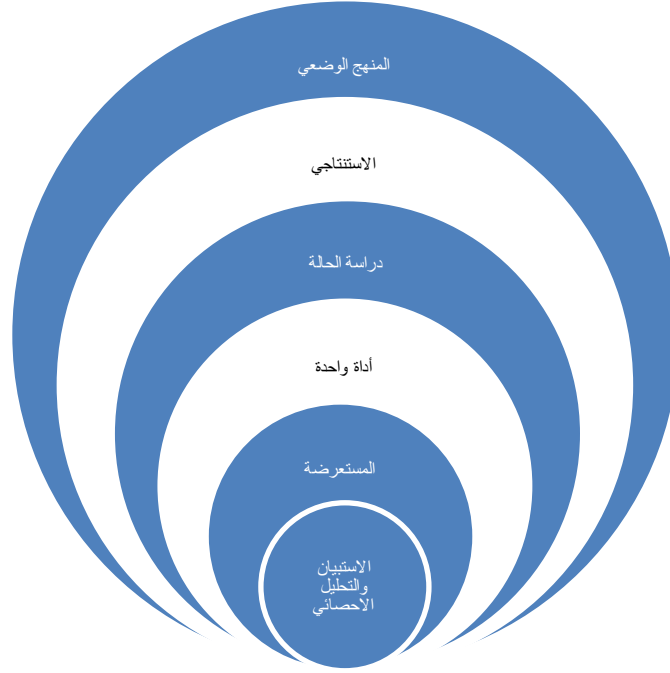
- التعدد الثقافي: وجود موظفين من خلفيات ثقافية مختلفة في بيئة العمل.
- التنوع الديموغرافي: يشمل اختلافات العمر والجنس والخبرات بين الموظفين.
- التنوع في المهارات والخبرات: مدى اختلاف وتنوع المهارات المهنية والخبرات بين الموظفين.

يهدف قياس هذا المتغير إلى فهم تأثيره على الإنتاجية، حيث من المتوقع أن يساهم التنوع في تعزيز التفاعل بين الموظفين ورفع مستوى الابتكار في الشركة.

3.3 تصميم البحث:

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة
- اختيار البحث: الطريقة الأحادية
- الأفق الزمني: مستعرضة
- تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

الشكل 2: 1.8 منهجية البحث:



3.4: مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة:

3.4.1: مجتمع البحث: جميع موظفي شركة التجهيزات المائية والتي يتكون عددهم أكثر من 100 موظف.

3.4.2: طرق اخذ عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية ب استخدام الاستبيانات لضمان تمثيل مختلف الفئات بشكل عادل ودقيق.

مكان الدراسة	المجتمع	العينة
شركة التجهيزات المائية	100	50

3.5: طرق جمع البيانات:

سوف نقوم ب صياغة الاستمارة من اجل جمع البيانات وسوف يتمك توزيعها الكترونيا على موظفي شركة التجهيزات المائية، وهي استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ليقوموا بتسجيل اجاباتهم عن الأسئلة الواردة ويتم ذلك دون مساعدة الباحث الافراد سواء في فهم الأسئلة او لتسجيل الإجابة.

3.5.1: المتغير المستقل (بيئة العمل):

اعتمد الباحثون عدة طرق لقياس تأثير بيئة العمل على الإبداع، كما تناول العُمري (2017) تأثير بيئة العمل على الأداء، وناقش أمابيل (2016) دور الدعم البيئي في تعزيز الإبداع، بينما ركز دول (2014) على العلاقة بين بيئات العمل وإبداع الموظفين، وتناول ساندروم (1980) تأثير الراحة النفسية في مكان العمل على الإنتاجية والإبداع.

جدول المتغير المستقل:

المتغير	الابعاد	عدد البيانات	المرجع
بيئة العمل	تصميم مكان العمل	3	• العُمري، م. (2017) تأثير بيئة العمل على الأداء. • أمابيل، ت. (2016) الإبداع والابتكار في المنظمات. • دول، ج. (2014) بيئات العمل وإبداع الموظفين. • مارتنز، ي. (2011) البيئة الإبداعية. • ساندروم، ي. (1980) الخصوصية في مكان العمل.
	الأدوات والتكنولوجيا	3	
	بيئة العمل العامة	3	
	الدعم الإداري	3	
مجموعة الفقرات		12	

بواسطة الباحث 2024

3.5.2: المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):

اعتمد الباحثون العديد من الأساليب لقياس مستوى الإبداع، مثلما أشار العتيبي (2019) إلى أهمية الإبداع الشخصي وتأثير بيئة العمل عليه، وكذلك الحربي (2021) الذي درس دور التفاعل مع الزملاء في تعزيز الإبداع. كما طور الزهراني (2020) نموذجًا لقياس أثر الأفكار الإبداعية على نتائج العمل، في حين تناول الفاسي (2022) الابتكار المستدام وأثر بيئة العمل في تحفيز القدرة على التجديد.

جدول المتغير التابع:

المتغير	الأبعاد	عدد البيانات	المرجع
الإبداع الوظيفي	الإبداع الشخصي	3	• العتيبي، 2019. الإبداع الشخصي وتأثير بيئة العمل عليه. • الحربي، 2021. التفاعل مع الزملاء ودوره في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات. • الزهراني، 2020. أثر الأفكار الإبداعية على تحسين نتائج العمل في البيئة المهنية. • الفاسي، 2022. الابتكار المستدام وأثر بيئة العمل في تعزيز القدرة على التجديد. • القحطاني، 2023. تعزيز بيئة العمل الملهمة ودورها في تحفيز الإبداع والابتكار. • السبيعي، 2018. التواصل الفعال مع الزملاء وأثره في زيادة الإبداع المؤسسي. • الفهد، 2020. مساحة التفكير الحر وأثرها في تطوير الأفكار الإبداعية.
	التفاعل مع الزملاء	2	
	النتائج الملموسة	2	
	الابتكار المستدام	5	
مجموعة الفقرات			12

بواسطة الباحث 2024

3.6: أنواع البيانات:

في هذه الدراسة، سيتم استخدام نوعين رئيسيين من البيانات لتحقيق أهداف البحث واختبار فروضه، وهما:

1. البيانات الأولية:

تم جمع البيانات الأولية من خلال استخدام استمارة استبيان مصممة خصيصًا لهذا البحث. تم توزيع الاستبيان إلكترونيًا على موظفي شركة التجهيزات المائية، حيث يتضمن مجموعة من الأسئلة التي يقيم المشاركون من خلالها تجاربهم ورؤاهم حول بيئة العمل وأثرها على الإبداع الوظيفي. استخدمنا برنامج SPSS (البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية) لتحليل البيانات المستخلصة، حيث تم استخدامه لإجراء اختبارات إحصائية مناسبة بهدف استخراج نتائج تعكس العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

2. البيانات الثانوية:

تتضمن البيانات الثانوية مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. وقد شملت هذه المراجعة:

- الأبحاث السابقة التي تناولت تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي.
- مراجعة المقالات العلمية والبحثية التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

3.7: طرق وأدوات جمع البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها الاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية وتحديدا 28 لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

التحليل الوصفي:

سيتم استخدام التحليل الوصفي للحصول على نظرة عامة حول خصائص المجتمع العينة، وذلك من خلال تحليل المعلومات السكانية مثل العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، وغيرها من المعلومات ذات الصلة. سيتمكن هذا التحليل الباحثين من فهم التركيبة السكانية للعينة والخصائص الفردية للمشاركين.

الصدق والثبات:

سيتم اختبار صدق الأدوات المستخدمة في الدراسة للتأكد من أنها تقيس ما تهدف إلى قياسه. كما سيتم مراجعة الثبات من خلال إجراء اختبارات الإحصاء التي تحدد مدى استقرار النتائج.

3.8: الخاتمة:

تستهدف هذه الدراسة دراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي، ويعتمد نجاح المشروع بشكل كبير على استخدام التكنولوجيا المناسبة في جمع وتحليل البيانات. سيتم تسليط الضوء على النتائج المستخلصة من الدراسة في نهاية البحث، مما سيساهم في تقديم توصيات عملية تهدف إلى تحسين بيئة العمل في المملكة العربية السعودية، وبالتحديد في مدينة جدة حيث تقع شركة بن دواد القابضة. من خلال هذا المشروع، نسعى إلى تقديم رؤى قيمة تساعد الشركات في تحسين بيئة العمل، مما يؤدي إلى تعزيز الإبداع الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

التمهيد :

في هذا الفصل، سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه إلى عينة الدراسة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 28 يهدف هذا التحليل إلى تقديم فهم شامل للخصائص الديموغرافية للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيان، وتقديم الإحصاء الوصفي للمتغيرات البحث والإجابة على تساؤلات البحث الرئيسية كما سنقوم بتحليل الفرضيات التي تم صياغتها بناء على الإطار النظري للدراسة وربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة في هذا المجال. يهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتحديد التحديات والعقبات التي تواجه تطبيقها في المؤسسات.

توصيف عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً ل: العمر - الجنس - المؤهل العلمي.
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

- العمر ويشمل (من 20 سنة إلى 29 سنة، من 30 سنة إلى 39 سنة، أكثر من 40 سنة).
- الجنس ويشمل (ذكر، أنثى)
- المؤهل العلمي ويشمل (ثانوي، دبلوم، بكالوريوس)

الجدول الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي:

جدول رقم - (1) - توصيف عينة الدراسة
(المصدر - الباحثه 2024)

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
العمر	20-29	18	52.9%
	30-39	12	35.3%
	40+	4	11.8%
	الاجمالي	34	100%
الجنس	ذكر	13	38.2%
	انثى	21	61.8%
	الاجمالي	34	100%
المؤهل العلمي	ثانوي	7	20.6%
	دبلوم	3	8.8%
	بكالوريوس	24	70.6%
	الاجمالي	34	100%

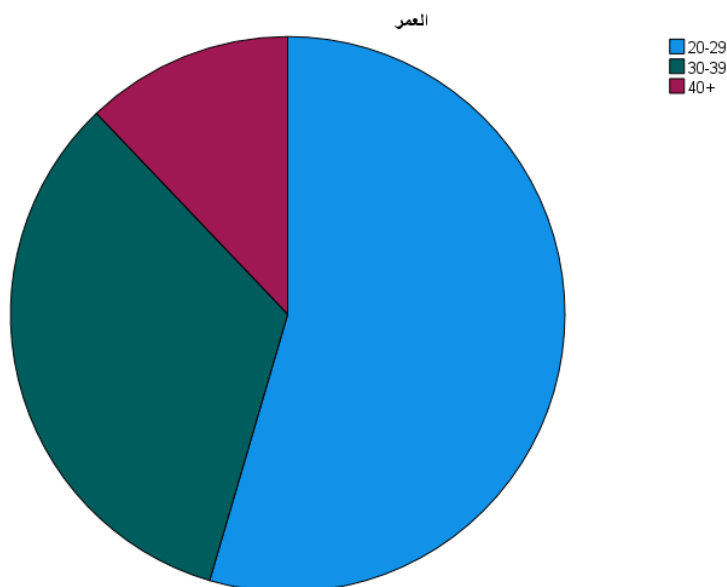
يقدم هذا الجدول توصيفا تفصيليا لعينة الدراسة على ثلاثة متغيرات رئيسية العمر والجنس والمؤهل العلمي. ومن خلاله يتم استخلاص النتائج التالية:

فيما يتعلق بالعمر: نلاحظ ان غالبية المشاركين في الدراسة ينتمون لفئة من 20-29 سنة حيث تشكل النسبة الأعلى بواقع 52.9% من اجمالي العينة تليها الفئة 30-39 سنة حيث تشكل نسبة 35.3%. ثم تليها الفئة 40+ سنة حيث تشكل نسبة 11.8%، كما يوضح الشكل التالي:

جدول رقم – (2) - تصنيف العينة وفقا للعمر
(المصدر – الباحثة 2024)

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	18	52.9	54.5	54.5
	30-39	11	32.4	33.3	87.9
	40+	4	11.8	12.1	100.0
	Total	33	97.1	100.0	
Missing	System	1	2.9		
Total		34	100.0		

شكل – (4) - رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للعمر
(المصدر – الباحثة 2024)

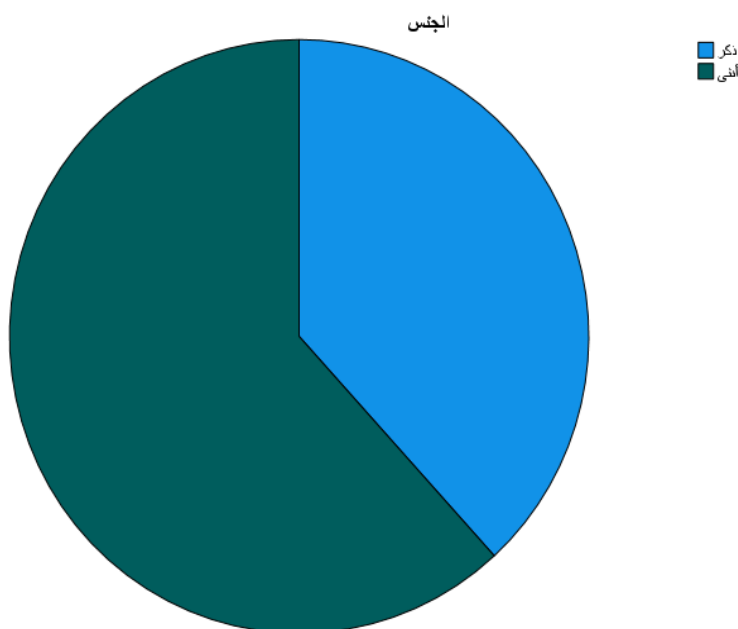


اما فيما يتعلق بالجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الاناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغ عدد الاناث 21 مفردة بنسبة 61.8% من اجمالي العينة بينما بلغ عدد الذكور 13 مفردة بنسبة 38.2% من اجمالي العينة كما يوضح الشكل التالي:

جدول رقم - (3) - تصنيف العينة للجنس
(المصدر - الباحثة 2024)

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	13	38.2	38.2	38.2
	أنثى	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

شكل - (5) - رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للجنس
(المصدر - الباحثة 2024)

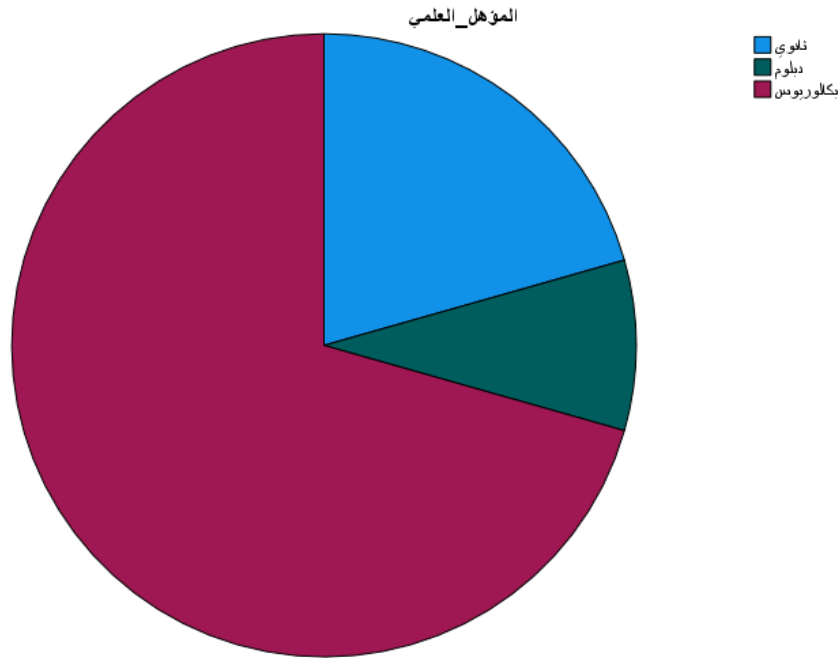


اما فيما يتعلق بالمؤهل الدراسي: فنجد ان غالبية المشاركين هم من فئة البكالوريوس حيث بلغ عددهم 24 مفردة وهم يشكلون نسبة 70.6% من اجمالي العينة تليها فئة ثانوي حيث بلغ عددهم 7 مفردة وهم يشكلون نسبة 20.6% ثم من بعدها تأتي فئة الدبلوم حيث بلغ عددهم 3 مفردة وهم يشكلون نسبة 8.8% من اجمالي العينة كما يوضح الشكل التالي:

جدول رقم (4) – تصنيف العينة وفقا للمنصب الوظيفي
(المصدر – الباحثة 2024)

العلمي_المؤهل		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	7	20.6	20.6	20.6
	دبلوم	3	8.8	8.8	29.4
	بكالوريوس	24	70.6	70.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

شكل – (6) – رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للمنصب الوظيفي
(المصدر – الباحثة 2024)



قياس ثبات وصدق أدوات البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE).

بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling (SEM باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted).

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (Kaiser (1974 معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقارب Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقا ل (Hair et al (2006).

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 كما يلي:

جدول رقم (5) – مقياس الصدق
(المصدر – الباحثة 2024)

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
1.0	9.139	0.00	.694	.835	.898	A1	تصميم المكان	بيئة العمل
		0.00	.848	.775		A2		
		0.00	.724	.902		A3		
	1.726	0.00	.830	.781		B1	الأدوات التكنولوجيا	
		0.00	.850	.782		B2		
		0.00	.965	.836		B3		
	.074	0.00	.935	.817		C1	بيئة العمل العامة	
		0.00	.968	.838		C2		
		0.00	.882	.904		C3		
	0.395	0.00	1.096	.535		D1	الدعم الإداري	
		0.00	1.011	.800		D2		
		0.00	1.017	.742		D3		
1.0	9.524	0.00	.826	.617	.854	BA1	الإبداع الشخصي	الإبداع الوظيفي
		0.00	.769	.823		BA2		
		0.00	.997	.911		BA3		
	8.736	0.00	1.040	.915		BB1	التفاعل مع الزملاء	
		0.00	.989	.843		BB2		
	9.298	0.00	.612	.922		BC1	النتائج الملموسة	
		0.00	.856	.780		BC2		
	1.432	0.00	.898	.656		BD1	الإبتكار المستدام	
		0.00	.935	.814		BD2		
		0.00	1.034	.728		BD3		
		0.00	.930	.877		BD4		
		0.00	.929	.679		BD5		

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس بيئة العمل: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (بيئة العمل) وابعاده تصميم المكان، الأدوات التكنولوجية، بيئة العمل العامة، الدعم الإداري، عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته المتغير بيئة العمل ككل هو 1 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج الأبعاد المتغير وهي: تصميم المكان، الأدوات التكنولوجية، بيئة العمل العامة، الدعم الإداري، على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس الإبداع الوظيفي: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (الإبداع الوظيفي وابعاده (الإبداع الشخصي، التفاعل مع الزملاء، النتائج الملموسة، الابتكار المستدام)) قيمتها أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الأربع كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير الإبداع الوظيفي ككل هو 1. كذلك قيم متوسط التباين المستخرج لأبعاد المتغير وهي: الإبداع الشخصي، التفاعل مع الزملاء، النتائج الملموسة، الابتكار المستدام) على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الفرد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28 وفقا لـ Hair et al (2010) ، يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.7 من حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم (الفا) كرونباخ، الثبات المركب، Composite reliability، وقيمة rho-A)

جدول رقم (6) – ثبات الدراسة.
(المصدر – الباحثة 2024)

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
.860	.886	3	تصميم المكان
	.782	3	الأدوات التكنولوجية
	.779	3	بيئة العمل العامة
	.817	3	الدعم الإداري
.929	.909	3	الإبداع الشخصي
	.888	2	التفاعل مع الزملاء
	.932	2	النتائج الملموسة
	.901	5	الابتكار المستدام

يتضح من الجدول بالأعلى ان قيم معاملات الثبات المقياس الدراسة كما يلي:

- مقياس بيئة العمل وابعادها:

اظهرت النتائج الإحصائية أن قيم الفا كرونباخ هي (.886، .782، .779، .817) مما يدل على ان جميع القيم أكبر من 0.7، ووفقا ل (هيرو) وآخرون (2010) فقد تحقق الثبات للمقياس.

• مقياس الإبداع الوظيفي وابعاده:

اظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي (.909، .888، .932، .901)، مما يدل على ان جميع القيم أكبر من 0.7، ووفقا ل هيررو واخرون (2010) فقد تحقق الثبات للمقياس.

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى التي البنت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصالحية هذه الاستبيانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرث الثلاثي. وفقا لما يلي:

جدول (7) – مقياس ليكرث ثلاثي

نوعا ما	لا	نعم
3	2	1

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في 3/100 المقياس الثلاثي) = 20% . يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية. كما يلي:

جدول رقم (8) – التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

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

في هذا الفصل، سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه إلى عينة الدراسة من خلال البرنامج الاحصائي SPSS الاصدار 28 يهدف هذا التحليل إلى تقديم فهم شامل للخصائص الديموغرافية للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيان، وتقديم الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث والإجابة على تساؤلات البحث الرئيسية كما سنقوم بتحليل الفرضيات التي تم صياغتها بناء على الإطار النظري للدراسة وربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة في هذا المجال. يهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير بيئة العمل على الابداع الوظيفي للموظفين وتحديد التحديات والعقبات التي تواجه تطبيقها في المؤسسات.

جدول رقم (9) – المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
بيئة العمل	تصميم المكان	3.54	3.48	.614	.652	اتفق	اتفق	مرتفع	مرتفع
	الأدوات التكنولوجية	3.63		.710				مرتفع	
	بيئة العمل العامة	3.26		.850				مرتفع	
	الدعم الإداري	3.63		.900				مرتفع	
الإبداع الوظيفي	الإبداع الشخصي	3.25	3.56	.767	.728	اتفق	اتفق	مرتفع	مرتفع
	التفاعل مع الزملاء	3.62		.830				مرتفع	
	النتائج الملموسة	3.60		.847				مرتفع	
	الإبتكار المستدام	3.72		.758				مرتفع	

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (بيئة العمل) إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من بيئة مناسبة للعمل وذلك حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير ككل هو (3.48) بنسبة موافقة عالية بلغت 80.64%، عند الانحراف المعياري (0.652).

- بالنسبة لتوصيف المتغير التابع (الإبداع الوظيفي) أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق الإبداع الوظيفي . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.56) بنسبة موافقة بلغت 78.46%، عند الانحراف المعياري (0.728).

كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية الأبعاد الإبداع الوظيفي أن الأبعاد الأربعة لمتغير الإبداع الوظيفي جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع ، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد تصميم المكان هو (3.54) بنسبة موافقة 80.9% عند الانحراف المعياري (0.614). المتوسط الحسابي لبعد الأدوات التكنولوجية هو (3.63) بنسبة موافقة حوالي 77.48% عند الانحراف المعياري (0.710). بلغ المتوسط الحسابي بيئة العمل العامة هو (3.26) بنسبة موافقة 77% عند الانحراف المعياري (0.850)، وبلغ المتوسط الحسابي لبعد الدعم الإداري هو (3.63) بنسبة موافقة 74.4%، عند انحراف معياري (0.900).

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل بيئة العمل وأبعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع الإبداع الوظيفي وأبعاده ذات مستوى مرتفع في القطاع الصحي، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

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

جدول - (10) - معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

		مكان_تصميم العمل	وال_الأدوات تكنولوجيا	_العمل_بيئة العامة	الإ_دعم داري	الم_المتغير ا_بيئة_ستقل لعمل	ال_الإبداع شخصي	_مع_التفاعل الزملاء	الم_النتائج لموسة	ا_الابتكار لمستدام	التاب_المتغير ا_الإبداع_ع لوظيفي
العمل_مكان_تصميم	Pearson	1	.189	.478**	.088	.505**	.084	.042	.162	.211	.201
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		.283	.004	.621	.002	.636	.815	.359	.231	.254
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
والتكنولوجيا_الأدوات يا	Pearson	.189	1	.305	.258	.683**	.212	-.207-	.216	.319	.228
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.283		.080	.141	<.001	.229	.240	.219	.066	.195
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
العامة_العمل_بيئة	Pearson	.478**	.305	1	.438**	.736**	.375*	-.065-	.420*	.168	.339*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.004	.080		.010	<.001	.029	.714	.013	.341	.050
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
الإداري_الدعم	Pearson	.088	.258	.438**	1	.760**	.750**	-.051-	.527**	.485**	.712**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.621	.141	.010		<.001	<.001	.774	.001	.004	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
بي_المستقل_المتغير العمل_نة	Pearson	.505**	.683**	.736**	.760**	1	.594**	-.120-	.513**	.482**	.602**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001		<.001	.498	.002	.004	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
الشخصي_الإبداع	Pearson	.084	.212	.375*	.750**	.594**	1	-.077-	.766**	.343*	.809**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.636	.229	.029	<.001	<.001		.664	<.001	.047	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
الزملاء_مع_التفاعل	Pearson	.042	-.207-	-.065-	-.051-	-.120-	-.077-	1	.094	-.200-	.294
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.815	.240	.714	.774	.498	.664		.597	.256	.092
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
الملموسة_النتائج	Pearson	.162	.216	.420*	.527**	.513**	.766**	.094	1	.177	.737**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.359	.219	.013	.001	.002	<.001	.597		.316	<.001

الت_المتغير	الإبداع_ابغ	الم_الابتكار	الم_النتائج	مع_التفاعل	ال_الإبداع	الم_المتغير	ا_بيئة_ستقل	ا_الدعم	العمل_بيئة	وا_الأدوات	مكا_تصميم
الوظيفة	المستدام	لموسة	الزملاء	شخصي	لعمل	إداري	العامة	لتكنولوجيا	العمل_ن		
0.624**	1	0.177	-0.200	0.343*	0.482**	0.485**	0.168	0.319	0.211	Pearson Correlation	المستدام_الابتكار
<.001		0.316	0.256	0.047	0.004	0.004	0.341	0.066	0.231	Sig. (2-tailed)	الابتكار
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
1	0.624**	0.737**	0.294	0.809**	0.602**	0.712**	0.339*	0.228	0.201	Pearson Correlation	الإبد_التابع_المتغير
<.001	<.001	<.001	0.092	<.001	<.001	<.001	0.050	0.195	0.254	Sig. (2-tailed)	بع_المتغير
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	ع

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

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

الارتباط الخطي بين بيئة العمل وابعادها (كمتغير مستقل) الإبداع الوظيفي وأبعاده (كمتغير تابع):

تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.875) بين بيئة العمل كمتغير مستقل وبين الإبداع الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين بيئة العمل وابعادها (تصميم المكان، الأدوات التكنولوجية، بيئة العمل العامة، الدعم الإداري) كمتغير مستقل وبين كل بعد من أبعاد الإبداع الوظيفي (الإبداع الشخصي، التفاعل مع الزملاء، النتائج الملموسة، الابتكار المستدام) عند معامل ارتباط الممارسات الاستراتيجية وجميع الأبعاد:

(742.,836,817,838,904,535,470 ,781,782.,902.,775.,835.)

معامل ارتباط التميز المؤسسي وجميع الأبعاد:

(.722.,.590.,.877,679,753.,848.,656,814,728.,911.,823.,617.)

على الترتيب كمتغيرات تابعة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

نتائج اختبار صحة فرضيات الدراسة:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية PLS 28

على النحو التالي:

❖ الفرضية الرئيسية:

تؤثر بيئة العمل بشكل إيجابي على تحقيق الإبداع الوظيفي في شركة التجهيزات المائية. بيئة العمل المدروسة والمتبعة بشكل فعال تساهم في تعزيز أداء التجهيزات المائية وتحقيق الإبداع الوظيفي.

❖ الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية المتعلقة بتصميم المكان على تحقيق الإبداع الوظيفي: Ha
وجود أهداف استراتيجية واضحة في شركة التجهيزات المائية يؤدي إلى تحسين توجيه الجهود وتحقيق الإبداع الوظيفي.
التحليل الشامل للبيئة الداخلية والخارجية لشركة التجهيزات المائية يساهم في وضع استراتيجيات فعالة لتحقيق الإبداع.
- الفرضية الفرعية المتعلقة بالأدوات التكنولوجية على تحقيق الإبداع الوظيفي: Hb
يساهم الأدوات التكنولوجية بفعالية في تحسين الإبداع الوظيفي من خلال زيادة الكفاءة التشغيلية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل متنسق.
- الفرضية الفرعية المتعلقة ببيئة العمل العامة على الإبداع الوظيفي: HC
تؤدي مراقبة وتقييم بيئة العمل العامة بانتظام إلى تعزيز الإبداع الوظيفي من خلال الكشف المبكر عن التحديات، وضمان تنفيذ الاستراتيجية بشكل مستدام.
- الفرضية الفرعية المتعلقة بالدعم الإداري يحقق الإبداع الوظيفي: Hd

- يسهم الدعم الإداري في تحقيق الإبداع الوظيفي عبر تبني أساليب جديدة ومبتكرة لتحسين الخدمات أو المنتجات، مما يعزز من تنافسية الشركة.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

ينص هذا الفرض على هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق بيئة العمل وتحقيق الإبداع الوظيفي في شركة التجهيزات المائية. ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط "Regression Linear Simple Analysis" بين بيئة العمل محل الدراسة كمتغير مستقل الإبداع الوظيفي (إجمالي) كمتغير تابع.

جدول رقم (11) – الفرضية الرئيسية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.343	.296

a. Predictors: (Constant), العمل_بيئة_المستقل_المتغير

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.599	1	1.599	18.225	<.001 ^b
	Residual	2.808	32	.088		
	Total	4.408	33			

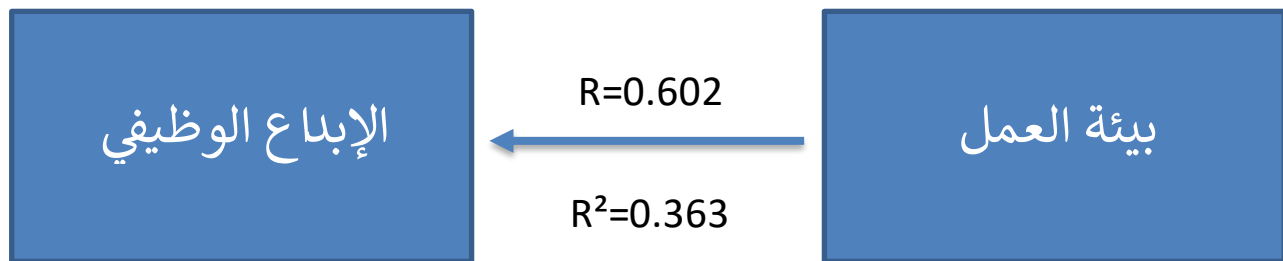
a. Dependent Variable: الوظيفي_الإبداع_التابع_المتغير

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)	.534	.211	2.527	.017	.103	.964
	العمل بيئة المستقل المتغير	.641	.150	4.269	<.001	.335	.947

a. Dependent Variable: الوظيفي_الإبداع_التابع_المتغير

شكل - (7) - نتائج الفرضية الرئيسية



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (F. sig) أقل من 0.01 مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01.
- وتشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.602$ إلى وجود ارتباط موجب قوي بين بيئة العمل مع الإبداع الوظيفي (أجمالي).
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن 65% من التباين الحاصل في الإبداع الوظيفي (أجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى بيئة العمل.
- تشير قيمة (Value.T) إلى معنوية معامل الانحدار (β)، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (0.01).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل كمتغير مستقل والإبداع الوظيفي (اجمالاً) كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد المتغير المستقل (تصميم المكان، الأدوات التكنولوجية، بيئة العمل العامة، الدعم الإداري) على الإبداع الوظيفي يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين بيئة العمل محل الدراسة كمتغير مستقل، والإبداع الوظيفي كمتغير تابع. ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط "Regression Linear Simple Analysis".

جدول رقم (12) – الفرضية الفرعية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.464	.268

a. Predictors: (Constant), العمل_مكان_تصميم, الإداري_الدعم, والتكنولوجيا_الأدوات, العامة_بيئة العمل_بيئة

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.332	4	.583	8.146	<.001 ^b
Residual	2.076	29	.072		
Total	4.408	33			

a. Dependent Variable: الوظيفي_الإبداع_التابع_المتغير

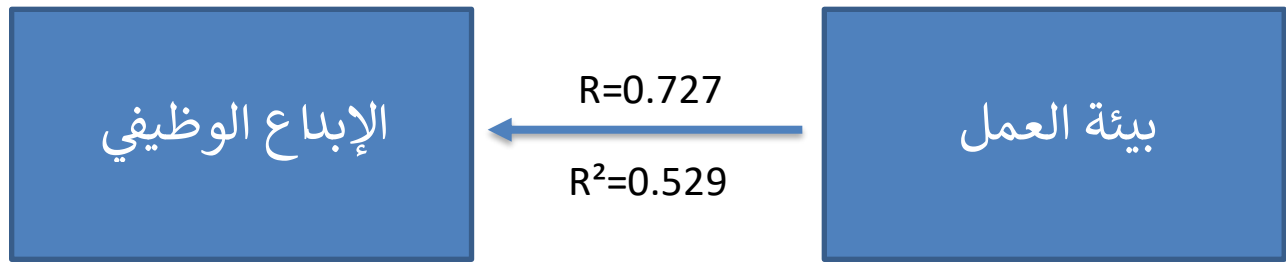
b. Predictors: (Constant), العمل_مكان_تصميم, الإداري_الدعم, والتكنولوجيا_الأدوات, العامة_بيئة العمل_بيئة

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)	.702	.208		3.377	.002	.277	1.127
	العمل_مكان_تصميم	.168	.154	.161	1.096	.282	-.146	.483
	والتكنولوجيا_الأدوات	.020	.085	.032	.232	.818	-.154	.194
	العامة_بيئة العمل_بيئة	-.063	.169	-.061	-.373	.712	-.410	.283
	الإداري_الدعم	.370	.075	.717	4.935	<.001	.217	.524

a. Dependent Variable: الوظيفي_الإبداع_التابع_المتغير

شكل - (8) - نتائج الفرضية الفرعية



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (F. sig) أقل من 0.01 مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01.
- وتشير قيمة معامل الارتباط $R = (0.727)$ إلى وجود ارتباط موجب قوي بين بيئة العمل مع الإبداع الوظيفي (أجمالي).
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (65%) من التباين الحاصل في الإبداع الوظيفي (أجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى بيئة العمل.
- تشير قيمة (Value.T) إلى معنوية معامل الانحدار (β)، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (0.01).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل كمتغير مستقل والإبداع الوظيفي (اجمالاً) كمتغير تابع.

الخاتمة:

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كلا من برنامجي SPSS & SEM-PLS. 28. فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الفرعية أيضاً.

الفصل الخامس : القيود والتوصيات

حدود البحث

حدود البحث الزمنية:

- يركز هذا البحث على الفترة من بداية 2023 حتى منتصف 2024 ، وهي الفترة التي تم فيها جمع البيانات وتحليلها .

حدود البحث المكانية:

- تتمحور الدراسة حول شركة التجهيزات المائية ، وهي شركة وطنية تعمل في مجالات تتعلق بالمياه والبنية التحتية المرتبطة بها. يقع مقر الشركة في جده ، المملكة العربية السعودية، وتعمل على نطاق التجزئة في المملكة العربية السعودية ودول الخليج.

حدود البحث البشرية:

- يشمل مجتمع البحث جميع موظفي شركة التجهيزات المائية ، تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية داخل الشركة لضمان تنوع البيانات وتنوع النتائج.

حدود البحث الموضوعية:

- يركز البحث على تأثير تحسين كفاءة استخدام المياه وجودة الخدمات المقدمة في مجال معالجة وتنقية المياه ، يتناول البحث المشاركة في مشاريع تقليل الهدر المائي وإعادة تدوير المياه، وكيف يمكن إدخال تقنيات الطاقة الشمسية في تشغيل مضخات المياه، بالإضافة إلى التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الاستدامة البيئية.

البحوث المستقبلية

1. تأثير القيادة وإدارة الموارد البشرية:

- تحليل أثر القيادة التحفيزية أو التحويلية على تعزيز الإبداع لدى الموظفين ، وكيف تساهم سياسات التوازن بين العمل والحياة في تحسين الإبداع.

2. الأثر النفسي والاجتماعي لبيئة العمل:

- تأثير بيئة العمل الإيجابية التي تشجع على التجريب والخطأ، دراسة كيف يؤثر التعاون بين الفرق متعددة التخصصات على الإبداع الوظيفي.

3. التكنولوجيا الحديثة وبيئة العمل الافتراضية:

- تحليل دور أدوات الذكاء الاصطناعي في تمكين الموظفين من تطوير أفكار مبتكرة.

4. قياس الإبداع وتأثير البيئة عليه:
- تطوير أدوات قياس لبيئة العمل المبدعة و ربط نتائج الإبداع الوظيفي بالأداء التنظيمي والإنتاجي.

التوصيات

1. دراسة العلاقة بين البيئة المادية والإبداع الوظيفي:
- إجراء دراسات مستفيضة حول كيفية تأثير تصميم أماكن العمل.
2. تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الوظيفي:
- دراسة تأثير الثقافة التنظيمية التي تدعم المخاطرة والأفكار الجديدة على معدلات الإبداع في العمل.
3. تأثير بيئة العمل في الصناعات المختلفة:
- إجراء دراسات مقارنة بين بيئات العمل في الصناعات الإبداعية والصناعات التقليدية لتحديد كيف تؤثر بيئات العمل المختلفة على الإبداع.
4. العلاقة بين رضا الموظف وابتكاره:
- دراسة كيف يؤثر مستوى رضا الموظف عن بيئة العمل على قدرته على تقديم أفكار إبداعية المجالات: استكشاف العلاقة بين تحفيز الموظفين، بيئة العمل الإيجابية، وابتكار الحلول.

الخاتمة

في ختام بحثنا حول أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، نجد أن البيئة التي يعمل فيها الموظفون تلعب دورًا محوريًا في تعزيز قدرتهم على الابتكار والتفكير الإبداعي. إن بيئة العمل ليست مجرد مكان يؤدي فيه الفرد مهامًا وظيفية، بل هي عامل مؤثر في تحفيز الموظفين وتوجيه طاقتهم نحو تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة تساهم في تطوير الأداء المؤسسي.

وفي شركة التجهيزات المائية، على وجه الخصوص، يمكننا ملاحظة أن وجود بيئة عمل تشجع على التعاون، وتدعم التفاعل بين الفرق الفنية والإدارية، وتوفر الأدوات التكنولوجية اللازمة، يمثل عاملاً حاسماً في تحقيق الإبداع الوظيفي. من خلال توفير بيئة عمل تدعم الثقافة التنظيمية الإيجابية، مثل تشجيع المبادرات الفردية والجماعية، وتحفيز الموظفين على التفكير النقدي والإبداعي، فإن الشركة تساهم بشكل كبير في تحسين حلولها المائية والخدمية، مما يساهم في تعزيز قدرتها على المنافسة في السوق المحلي والإقليمي.

كما أن الاستثمار في بيئة العمل، سواء من خلال التحسينات المادية مثل تصميم المكاتب أو من خلال استراتيجيات القيادة الموجهة لدعم الإبداع، يساعد على خلق مناخ يحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. من خلال تفعيل هذه العوامل، تصبح شركة التجهيزات المائية قادرة على مواكبة التطورات العالمية في صناعة المياه، وتحقيق أهدافها التنموية المستدامة.

في الختام، يمكن القول أن تحقيق الإبداع الوظيفي ليس مجرد رغبة داخل بيئة العمل، بل هو نتيجة لتفاعل عدة عوامل بيئية وتنظيمية وتكنولوجية. ومن خلال تبني استراتيجيات بيئية إبداعية، يمكن شركة التجهيزات المائية الاستفادة بشكل كامل من إمكانيات موظفيها ودفع عجلة الابتكار في صناعة المياه.

المراجع:

1. أحمد & محمد. (2020). "أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية". مجلة الأبحاث الإدارية.
2. أحمد، أ. (2020). "تحليل تأثير بيئة العمل على الابتكار في الشركات الصناعية". المجلة العربية للعلوم الإدارية، 34، 67-45.
3. أحمد، م. (2020). "تأثير بيئة العمل على الإبداع في الشركات الصناعية". مجلة إدارة الصناعات، 15(2)، ص. 105-89.
4. البحراني، ف. (2007). "أثر التحفيزات المالية والمعنوية على الإبداع في بيئة العمل". مجلة الاقتصاد والعلوم السياسية، 16، 128-102.
5. الجابري، ن. (2011). "تحليل دور بيئة العمل في تعزيز الابتكار في القطاع العام". مجلة الاقتصاد والسياسة، 14، 102-78.
6. الجاسم، ن. (2002). "تحليل تأثير الثقافة المؤسسية على الإبداع التنظيمي". مجلة الإدارة والتنمية، 12، 90-66.
7. الحربي، ع. (2021). "التفاعل مع الزملاء ودوره في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات". المجلة الدولية لإدارة الأعمال، 28، 112-89.
8. الخالدي، ع. (2005). "العوامل المؤثرة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية". مجلة العلوم التربوية، 20، 70-45.
9. الدوسري، م. (2009). "تحليل تأثير التكنولوجيا الحديثة على الإبداع في بيئات العمل". مجلة العلوم الإدارية، 17، 77-54.
10. الراشد، ح. (2021). "استكشاف تأثير التنوع الثقافي على الإبداع في مكان العمل". المجلة الدولية للإدارة عبر الثقافات، 18(1)، ص. 94-77.
11. الربيعي، ي. (2003). "دور القيادة الإدارية في تعزيز بيئة العمل الإبداعية". مجلة التطوير الإداري، 14، 82-57.
12. الرفاعي، أ. (2012). "تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الوظيفي في المؤسسات الصحية". مجلة العلوم الإدارية، 25، 137-112.
13. الزهراني، ز. (2016). "أثر سياسات التحفيز والمكافآت على الإبداع في القطاع الخاص". مجلة الإدارة والأعمال، 15، 121-98.
14. الزهراني، ز. (2020). "أثر الأفكار الإبداعية على تحسين نتائج العمل في البيئة المهنية". مجلة الإدارة والقيادة.
15. السبيعي، م. (2018). "التواصل الفعال مع الزملاء وأثره في زيادة الإبداع المؤسسي". مجلة إدارة الأعمال، 20، 85-65.
16. الشمري، س. (2008). "دور السياسات الإدارية في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات". مجلة الإدارة العامة، 21، 109-88.
17. الطيب، م. (2020). "أثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري: بالتطبيق على كليات محافظة أبها جامعة الملك خالد". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج. 28، ع. 4، ص. 147-115.
18. العتيبي، خ. (2010). "أثر بيئة العمل في تحقيق الأداء الإبداعي: دراسة ميدانية في

- القطاع الحكومي". مجلة الاقتصاد والأعمال، 19، 123-99.
19. العتيبي، خ. (2019). "الإبداع الشخصي وتأثير بيئة العمل عليه". مجلة العلوم الإدارية.
 20. العدواني، ر. (2006). "تأثير بيئة العمل على الإنتاجية والإبداع في الشركات الصغيرة والمتوسطة". مجلة إدارة الأعمال، 13، 98-77.
 21. العلي، خ. (2015). "بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي والإبداع: دراسة مقارنة بين القطاعات المختلفة". المجلة الأكاديمية للإبداع الإداري، 12، 68-45.
 22. القحطاني، ع. (2023). "تعزيز بيئة العمل الملهمة ودورها في تحفيز الإبداع والابتكار". مجلة التطوير المؤسسي.
 23. القحطاني، م. (2013). "أثر بيئة العمل على الإبداع في المؤسسات التعليمية". مجلة البحوث التربوية، 18، 89-65.
 24. النمر، ف. (2001). "أثر بيئة العمل المادية على رضا الموظفين وإبداعهم". مجلة العلوم الاجتماعية، 11، 58-33.
 25. حسين، ف. (2018). "دور تصميم المكاتب في تعزيز الإبداع في مكان العمل". مجلة تصميم الابتكار في مكان العمل، 9(3)، ص. 61-45.
 26. عباس، م. (2017). "دور التدريب والتطوير في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات". مجلة العلوم الاجتماعية، 19، 95-77.
 27. محمديّة، عمر جهاد عبد الرحيم (2016). "أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية". رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
 28. مورييس، ل. (2018). "مستقبل مساحات العمل: تصميم للإبداع والإنتاجية". مجلة تصميم مساحات العمل الفصلية، 7(2)، ص. 50-34.
 29. موقع شركة التجهيزات المائية www.WaterEtc.sa :
 30. مارتنز، ي. (2011). "البيئة الإبداعية".
 31. بالحاج، م. (2019). "مكونات بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بتنمية الإبداع التنظيمي: دراسة مطبقة على صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية". المجلة الليبية للدراسات، ع. 17.
 32. أمابيل، ت. (2016). "الإبداع والابتكار في المنظمات".
 33. دول، ج. (2014). "بيئات العمل وإبداع الموظفين".
 34. ساندروم، ي. (1980). "الخصوصية في مكان العمل".
 35. الفاسي، أ. (2022). "الابتكار المستدام وأثر بيئة العمل في تعزيز القدرة على التجديد". مجلة الاقتصاد والإدارة.

الملاحق

الاستبيان:

هذا الاستطلاع يهدف إلى دراسة تأثير بيئة العمل على مستوى الإبداع لدى الموظفين في شركة معدات المياه بجدة. من خلال هذا الاستطلاع، نسعى إلى جمع معلومات شاملة تساعدنا على فهم كيفية تأثير مختلف العوامل البيئية والتنظيمية على الإبداع والابتكار بين الموظفين. هذه المعلومات ستوفر لنا رؤى قيمة تساعد في تحسين بيئة العمل بما يعزز من فرص الابتكار ويزيد من مستوى الإنتاجية العامة.

نقدر جداً مشاركتكم في هذا الاستطلاع، ونؤكد أن إجاباتكم ستظل سرية وسيتم استخدامها فقط للأغراض البحثية.

• المحور الأول: معلومات عامة

1. العمر / (20-29) - (30-39) - (+40)
2. الجنس / ذكر - انثى
3. المؤهلات العلمية / ثانوي - دبلوم - بكالوريوس

الجدول (13) استبيان بيئة العمل

- المحور الثاني: بيئة العمل
 - مجموعة الظروف المادية والمعنوية التي تؤثر على أداء الموظفين، مثل التصميم الداخلي، العلاقات، القيادة، والثقافة التنظيمية، بهدف تعزيز الإنتاجية والإبداع.

رقم العبارة	العبارة	نعم	لا	نوعاً ما
تصميم مكان العمل				
1	هل تعتقد أن تصميم مكان العمل (من حيث التخطيط، الأثاث، الجمالية) يساهم في تعزيز إبداعك؟			
2	هل تشعر أن بيئة العمل تشجع على التفاعل والتعاون بين الموظفين؟			
3	هل توفر مناطق الاستراحة المريحة تأثيراً إيجابياً على مستوى إبداعك؟			
الأدوات والتكنولوجيا				
4	هل تتوفر لك الأدوات والتكنولوجيا الحديثة التي تحتاجها لأداء عملك بفعالية؟			
5	هل تعتقد أن البرامج والتطبيقات المتاحة كفؤة لدعم أداء عملك؟			
6	هل ترى أن التدريب المستمر على التكنولوجيا يساعد على تعزيز إبداعك؟			
بيئة العمل العامة				
7	هل تعتقد أن مستوى النظافة والترتيب في مكان العمل يؤثر على راحتك وإبداعك؟			
8	هل تفضل العمل في بيئة نشطة ومليئة بالحركة؟			
9	هل تؤثر درجة الحرارة والتهوية في مكان العمل على راحتك وإبداعك؟			
الدعم الإداري				

			هل تشعر بأن الإدارة تقدم الدعم الكافي لتجربة أفكار جديدة؟	10
			هل تتلقى التشجيع من الإدارة على مشاركة الأفكار الإبداعية؟	11
			هل تؤثر برامج التحفيز التي تقدمها الإدارة على إبداعك؟	12

الجدول (14) استبيان الإبداع الوظيفي

- المحور الثالث: الإبداع الوظيفي
- هو تقديم أفكار أو حلول جديدة ومبتكرة تسهم في تحسين الأداء والإنجاز داخل العمل.

رقم العبارة	العبارة	نعم	لا	نوعاً ما
الإبداع الشخصي				
1	هل تشعر بالإلهام للتفكير بشكل إبداعي في عملك؟			
2	هل تعتبر نفسك شخصاً مبدعاً في مجالك؟			
3	هل تظن أن مستوى إبداعك في المهام اليومية مرتفع؟			
التفاعل مع الزملاء				
4	هل تشارك أفكارك الإبداعية مع زملائك بشكل مستمر؟			
5	هل تشعر أن المناقشات مع الزملاء تعزز من مستوى إبداعك؟			
النتائج الملموسة				
6	هل تعتقد أن الأفكار الإبداعية التي تقدمها تحقق نتائج إيجابية؟			
7	هل يتم تنفيذ الأفكار الجديدة التي تطرحها بشكل كافٍ في عملك؟			
الابتكار المستدام				
8	هل تعتقد أن بيئة العمل تساهم في استمرارية تقديمك لأفكار جديدة؟			
9	هل تشعر أن العمل في بيئة ملهمة يعزز من قدرتك على الابتكار المستدام؟			
10	هل تؤثر بيئة العمل الملهمة والداعمة بشكل إيجابي على مستوى إبداعك؟			
11	هل يساعد تعزيز فرص			

			التواصل والتفاعل مع الزملاء في تحسين مستوى إبداعك؟	
			هل ترى أن وجود مساحة للتفكير الحر وتطوير الأفكار يعزز من مستوى إبداعك؟	12

**The Importance of the Work Environment in Achieving Job Creativity
Applied to (Water Equipment Company)**

**Ruqaia Mohammed Ahmed Awad
2021204463**

**Graduation Project - 2
College of Administration - Midocean University**

**Supervisor
Dr. Mona Mustafa Al-Ashri
Faculty Member - College of Administration - Midocean University**

**Date - Academic Semester
Third Semester - 2024**