



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية في منطقة الرياض

**The impact of the work environment on achieving
administrative creativity at Ouellet Real Estate
Company in the Riyadh region**

حفصة صالح الأنصاري

2021205411

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

جدول المحتويات:

٦	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٧	المقدمة:
٩	الفجوات النظرية:
١٠	الفجوات العملية:
١٠	أهمية البحث:
١١	الأهمية النظرية:
١١	الأهمية العلمية:
١٢	أسئلة البحث:
١٢	أهداف البحث:
١٣	فرضيات البحث:
١٣	نموذج البحث:
١٤	منهجية البحث: خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
١٤	الدراسة الميدانية:
١٥	مخطط البحث:
١٦	الفصل الثاني: الإطار النظري
١٧	المقدمة :
١٧	المتغير الأول :
١٨	المتغير الثاني :
١٩	العلاقة بين المتغير الأول والمتغير الثاني :
١٩	الخاتمة:
٢٢	المراجع:
٣١	الملاحق:

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث	13
2	منهجية البحث	13
3	مخطط البحث	16

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها عالم الأعمال، أصبحت بيئة العمل أحد العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على الأداء العام للمؤسسات، وتعزز قدرتها على تحقيق النجاح والإبداع الإداري. الإبداع الإداري يعد من الركائز الأساسية التي تسهم في تحسين العمليات، وتطوير الخدمات، وتحقيق التميز في السوق. ولتحقيق هذا الإبداع بفعالية، يتعين على الشركات خلق بيئة عمل تدعم وتحفز الأفراد على التفكير الإبداعي وابتكار حلول جديدة تتماشى مع التحديات والمتغيرات المستمرة.

شركة أوليت العقارية، التي تتخذ من منطقة الرياض مقرًا لها، تمثل نموذجًا بارزًا لشركة عقارية تسعى لتعزيز الإبداع الإداري من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة. تأسست شركة أوليت على أسس قوية من الالتزام بالتميز والابتكار في قطاع العقارات، وهي تسعى بشكل مستمر لتحسين بيئة العمل لضمان تلبية احتياجات موظفيها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. من هنا تأتي أهمية دراسة تأثير بيئة العمل في شركة أوليت على تعزيز الإبداع الإداري وتحقيق النجاح المستدام.

أهمية بيئة العمل في تعزيز الإبداع تتضمن بيئة العمل التي تدعم الإبداع الإداري مجموعة من العوامل الأساسية التي تساهم في تحفيز الأفراد وتمكينهم من تقديم أفضل ما لديهم. من أبرز هذه العوامل:

الثقافة التنظيمية: تعد الثقافة التنظيمية من العوامل الجوهرية التي تشكل بيئة العمل. ثقافة تدعم الابتكار وتروج لقيم التعاون والتفكير الإبداعي تساهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين. عندما يشعر الأفراد بأن أفكارهم محترمة وأنهم قادرون على التعبير عنها بحرية، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لتقديم حلول مبتكرة.

التواصل الفعال: يلعب التواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والموظفين دورًا مهمًا في تعزيز الإبداع. توفير قنوات تواصل فعالة يمكن أن يساهم في تبادل الأفكار، ومشاركة المعرفة، وحل المشكلات بشكل جماعي، مما يعزز من قدرة الشركة على تقديم حلول جديدة ومبتكرة.

الدعم والتحفيز: تقديم الدعم والتقدير للموظفين يعزز من روح المبادرة ويحفز الأفراد على التفكير خارج الصندوق. الاعتراف بالإنجازات وتقديم حوافز ملائمة تساهم في تعزيز معنويات الموظفين وتشجيعهم على تقديم إسهامات مبتكرة.

الموارد والتكنولوجيا: تزويد الموظفين بالموارد والتقنيات الحديثة يمكن أن يعزز من قدرتهم على تنفيذ أفكارهم بفعالية وكفاءة. استخدام الأدوات والتقنيات المتطورة يساهم في تسريع عملية الابتكار وتحسين جودة العمل.

التحديات التي تواجه شركة أوليت

على الرغم من أهمية بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري، قد تواجه شركة أوليت بعض التحديات في خلق بيئة مثالية. من بين هذه التحديات:

مقاومة التغيير: قد يواجه الموظفون مقاومة للتغيير، مما يؤثر على قدرتهم على التكيف مع بيئة العمل الجديدة. يتطلب ذلك تبني استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير وتعزيز قبول الموظفين.

نقص الموارد: قد تكون الموارد المتاحة غير كافية لدعم جميع مبادرات الابتكار، لذا من الضروري تخصيص الموارد بشكل فعال وضمان توافر الأدوات والتقنيات اللازمة.

التوافق بين فرق العمل: تحقيق التناغم والتوافق بين فرق العمل يمكن أن يكون تحديًا، خاصة عند التعامل مع فرق متعددة التخصصات. يتطلب ذلك تحسين التعاون وتعزيز فهم الأدوار والمسؤوليات.

لمواجهة هذه التحديات وتعزيز بيئة العمل، يمكن تقديم بعض التوصيات العملية:

تعزيز الثقافة التنظيمية: تطوير ثقافة تنظيمية تدعم الإبداع من خلال تدريب الموظفين على قيم التعاون والتفكير الإبداعي.

تحسين قنوات التواصل: توفير قنوات تواصل مفتوحة وفعالة لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بشكل سلس.

توفير الموارد اللازمة: تخصيص الموارد والتقنيات اللازمة لدعم مبادرات الابتكار وتسهيل تنفيذ الأفكار الجديدة.

تقدير الإنجازات: تقديم الحوافز والتقدير للموظفين لتحفيزهم على تقديم إسهامات مبتكرة.

تعتبر دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية خطوة مهمة لفهم كيفية تحسين الأداء العام وتعزيز القدرة على الابتكار. من خلال تحليل العوامل المؤثرة والتحديات، يمكن تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام في السوق العقاري المتنامي في منطقة الرياض.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في فهم تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية في منطقة الرياض. تعتبر بيئة العمل من العوامل الحاسمة التي تؤثر على الأداء والإبداع داخل المؤسسات، ومع ذلك، تظل هناك حاجة لفهم أعمق حول كيفية تأثير العوامل المختلفة في بيئة العمل على قدرة الشركة على تحفيز الإبداع والابتكار. تركز المشكلة على تحديد العوامل الأساسية التي تشكل بيئة العمل في شركة أوليت، وتحليل كيفية تأثيرها على الإبداع الإداري، بالإضافة إلى استكشاف التحديات التي قد تواجه الشركة في تحقيق بيئة عمل داعمة للإبداع.

الفجوات النظرية:

تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري: على الرغم من أن الأبحاث قد تناولت أهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تركز على كيف يمكن أن تؤثر أنواع معينة من الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في شركات عقارية محددة مثل شركة أوليت. الفجوة النظرية هنا هي عدم وجود بحث مكثف حول كيفية تأثير القيم والممارسات الثقافية الخاصة بشركة معينة على الإبداع.

نماذج التواصل الداخلي: هناك العديد من النماذج النظرية المتعلقة بالتواصل الداخلي وأثرها على الإبداع، ولكن القليل منها يقدم تطبيقات محددة على الشركات العقارية. الفجوة النظرية تكمن في نقص الأبحاث التي تدرس فعالية نماذج التواصل المختلفة في تعزيز الإبداع الإداري في سياقات معينة، مثل شركة أوليت.

أثر استراتيجيات التحفيز على الابتكار: بينما هناك أبحاث حول تأثير التحفيز والدعم على الإبداع، تظل هناك فجوة نظرية في فهم كيفية تأثير استراتيجيات التحفيز المختلفة على الإبداع الإداري في الشركات العقارية. الفجوة تكمن في عدم وجود دراسات توضح تأثير أنواع مختلفة من التحفيز على الأداء الإبداعي في هذا القطاع.

تأثير الموارد والتكنولوجيا على الإبداع: الدراسات التي تستكشف تأثير توفر الموارد والتكنولوجيا على الإبداع الإداري غالباً ما تكون عامة وغير محددة. الفجوة النظرية هنا هي نقص البحث حول كيفية تأثير الموارد المحددة والتكنولوجيا المتقدمة على الإبداع الإداري في سياق معين مثل شركة أوليت العقارية.

الفجوات العملية:

نقص الدراسات التطبيقية على شركات محددة: هناك نقص في الدراسات التطبيقية التي تركز على كيفية تطبيق النظريات المتعلقة ببيئة العمل والإبداع في شركات محددة مثل شركة أوليت. الفجوة العملية تكمن في عدم وجود دراسات حالة مفصلة توضح كيفية تنفيذ استراتيجيات تحفيز الإبداع في سياق الشركات العقارية.

قلة الأبحاث الكمية: معظم الأبحاث التي تناولت تأثير بيئة العمل على الإبداع تعتمد على الدراسات النوعية أو الدراسات الحالة غير الكمية. الفجوة العملية هي الحاجة إلى جمع وتحليل بيانات كمية لتقديم رؤى دقيقة وموضوعية حول تأثير العوامل المختلفة في بيئة العمل على الإبداع الإداري.

التحديات المحددة في الشركات العقارية: الأبحاث الحالية غالباً ما تتناول التحديات العامة في بيئة العمل دون النظر في التحديات المحددة التي تواجهها الشركات العقارية. الفجوة العملية هنا هي نقص الدراسات التي تقيم التحديات المحددة مثل مقاومة التغيير ونقص الموارد في سياق الشركات العقارية وكيفية التعامل معها.

تقدير الأثر الفعلي للإجراءات والتحسينات: هناك نقص في الأبحاث التي تقيم الأثر الفعلي للإجراءات والتحسينات المقترحة على بيئة العمل والإبداع الإداري في الشركات العقارية. الفجوة العملية تكمن في عدم وجود دراسات تقيس نتائج التحسينات والتغييرات التي تم تنفيذها في بيئة العمل وتقييم تأثيرها على الإبداع الإداري بشكل ملموس.

مع أخذ المناقشة أعلاه في الاعتبار، فإن الوظيفة المهمة لهذه الدراسة هي الإجابة على سؤال البحث التالي:
تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية في منطقة الرياض؟

أهمية البحث:

تعتبر دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب رئيسية، تتناول التأثيرات العملية والنظرية والعلمية. فهم هذه التأثيرات يمكن أن يساهم بشكل فعال في تحسين الأداء الإداري وتعزيز الابتكار داخل الشركة، فضلاً عن تقديم رؤى قيمة للقطاع بشكل عام.

الأهمية النظرية:

وسيع الأدبيات الأكاديمية: يساهم البحث في إثراء الأدبيات الأكاديمية من خلال تقديم معلومات جديدة حول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، خاصة في سياق الشركات العقارية. كما يساعد في سد الفجوات النظرية الموجودة في الأبحاث الحالية حول كيفية تأثير العوامل المختلفة في بيئة العمل على الإبداع.

تطوير نماذج نظرية جديدة: قد يؤدي البحث إلى تطوير نماذج نظرية جديدة أو تحسين النماذج القائمة التي تشرح كيف يمكن لبيئة العمل أن تعزز الإبداع الإداري. هذه النماذج يمكن أن تكون مفيدة لفهم أعمق للعوامل التي تساهم في الابتكار والإبداع في سياقات متنوعة.

تسليط الضوء على العلاقة بين الثقافة والتنظيم: يساعد البحث في توضيح كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري، مما يعزز الفهم النظري للروابط بين القيم التنظيمية والابتكار. يمكن أن يكون لذلك تأثير كبير على كيفية تطبيق هذه المعرفة في تطوير بيئات عمل تدعم الإبداع.

الأهمية العلمية:

تقديم بيانات كمية ودقيقة: يوفر البحث بيانات كمية دقيقة حول تأثير العوامل المختلفة في بيئة العمل على الإبداع الإداري، مما يعزز من مصداقية الدراسات السابقة ويساهم في توفير قاعدة بيانات علمية قوية. تحليل البيانات العلمية يمكن أن يؤدي إلى نتائج موثوقة تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة في سياقات مشابهة.

تقديم حلول عملية مبنية على الأدلة: من خلال فهم التحديات والعوامل التي تؤثر على الإبداع الإداري، يمكن تقديم حلول عملية مبنية على الأدلة لمشكلات محددة في بيئة العمل. هذه الحلول يمكن أن تساهم في تحسين الاستراتيجيات الإدارية وتعزيز الأداء العام في الشركات العقارية.

تسليط الضوء على تطبيقات عملية: يساعد البحث في توضيح كيفية تطبيق النظريات والأبحاث السابقة في سياقات عملية، مثل شركة أوليت. يمكن أن تكون هذه التطبيقات مفيدة للشركات الأخرى في القطاع ذاته، مما يعزز من فعالية استراتيجيات الإدارة وتحسين الأداء الإداري.

إثراء البحث العلمي: من خلال تقديم رؤى جديدة وتفسيرات مبتكرة حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، يساهم البحث في إثراء المجال العلمي وتعزيز المعرفة الأكاديمية في هذا المجال. قد توفر النتائج العلمية رؤى جديدة يمكن أن توجه الأبحاث المستقبلية وتدعم التطورات العلمية.

أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي: كيف تؤثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية في منطقة الرياض؟

سؤال البحث الفرعي ١: كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في شركة أوليت العقارية على تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظفين؟

سؤال البحث الفرعي ٢: ما مدى فعالية قنوات التواصل الداخلي في شركة أوليت العقارية في تعزيز الإبداع الإداري؟

سؤال البحث الفرعي ٣: ما هو دور الدعم والتحفيز الذي تقدمه الإدارة في شركة أوليت العقارية في تعزيز الإبداع الإداري؟

أهداف البحث:

الهدف الرئيسي: تحديد مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية.

الهدف الفرعي ١: تحليل تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الإبداع الإداري.

الهدف الفرعي ٢: تقييم فعالية قنوات التواصل الداخلي في تعزيز الإبداع الإداري.

الهدف الفرعي ٣: فحص دور الدعم والتحفيز الإداري في تعزيز الإبداع الإداري.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية.

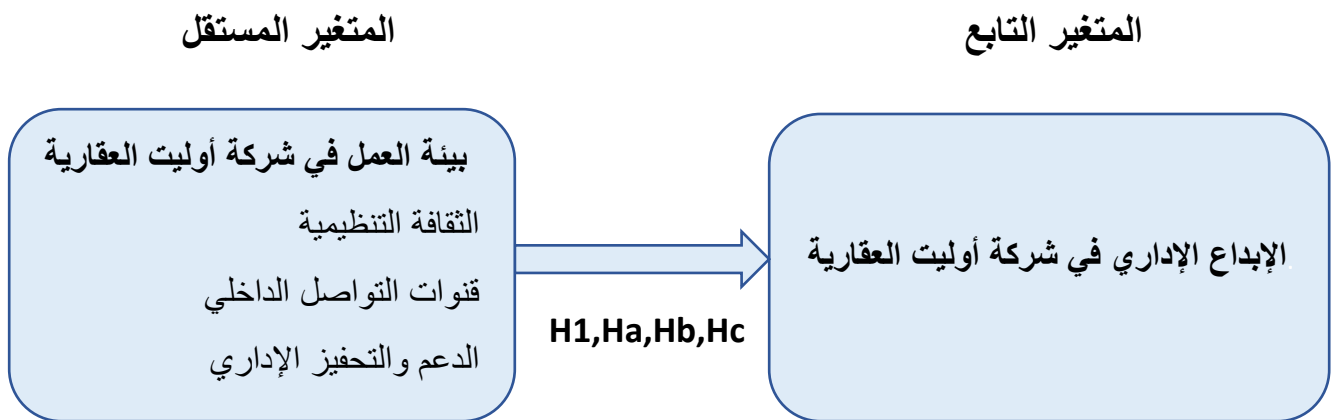
الفرضية الفرعية ١: تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري.

الفرضية الفرعية ٢: تأثير قنوات التواصل الداخلي على الإبداع الإداري.

الفرضية الفرعية ٣: تأثير الدعم والتحفيز الإداري على الإبداع الإداري.

نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



النموذج المقترح للدراسة المصدر: الطالبة

الدراسة الميدانية:

شركة أوليت العقارية

صناعة الفرص

متخصصون في تطوير و صناعة الفرص العقارية و عرض أفضل الأسعار للمستثمرين

تسعى من خلالها لتحقيق أهداف تتجاوز التوقعات بأسعار ترضي طموح عملائنا

عن طريق توفير آلية عمل احترافية في كافة المجالات العقارية

التطوير والإستثمار العقاري

تقوم بتحويل فكرة الاصل العقاري الغير مربح والعمل على دراسته وتصميمه وتطويره ليحقق أعلى عائد

إستثماري في السوق من خلال الإستخدام الأمثل للعقار

التسويق العقاري

تتطلب كل شركة ناجحة إستراتيجية تسويق مبتكرة وبحث عميق ودراسة مستفيضة, لعرض كل منتج

عقاري على شريحة محددة من كبار المستثمرين الذين يستهدفون إقتناص الفرص المميزة في منتجات

محددة وفق أهدافهم الإستثمارية

الإستشارات و الدراسات العقارية

تقوم في أوليت بتقديم الخدمات الإستشارية العقارية والدعم اللوجستي الكامل من إدارة عمليات التفاوض

بالنيابة وتقديم المساعدة بتحقيق المتطلبات القانونية والفنية المرتبطة بالعقار والخدمات المصاحبة

مخطط البحث:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة :

في ظل التطورات السريعة والتنافس المتزايد في الأسواق العالمية والمحلية، تسعى الشركات إلى تعزيز قدرتها على الابتكار وتحقيق الإبداع الإداري لتحافظ على مكانتها وتتفوق على منافسيها. يعد كل من بيئة العمل والإبداع الإداري من المتغيرات الأساسية التي تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق هذا الهدف. فهم هذه المتغيرات والعلاقة بينهما يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين أداء الشركات وتعزيز قدرتها على الابتكار.

المتغير الأول : بيئة العمل

تُعرف بأنها جميع العوامل المادية وغير المادية التي تؤثر على الموظفين داخل المؤسسة. تشمل هذه العوامل الأجواء المادية مثل المكان والتجهيزات، والعوامل الاجتماعية مثل العلاقات بين الزملاء، والعوامل النفسية مثل شعور الموظف بالراحة والتحفيز.

تطور مفهوم بيئة العمل على مر العقود من التركيز على العوامل الفيزيائية والبنية التحتية إلى الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم. في السابق، كانت بيئة العمل تُفهم بشكل أساسي من خلال العوامل المادية مثل الإضاءة والتهوية والمكاتب، ولكن مع تطور النظريات الإدارية، تم التركيز بشكل أكبر على الجوانب البشرية، مثل التفاعل بين الموظفين والثقافة التنظيمية.

تشمل أبعاد بيئة العمل ما يلي:

البعد المادي: يتضمن تصميم المكاتب، الإضاءة، التهوية، والمساحة المتاحة للعمل.

البعد الاجتماعي: يتعلق بالعلاقات بين الزملاء، الروح الجماعية، والتعاون.

البعد النفسي: يشمل الشعور بالانتماء، التحفيز، والدعم المعنوي.

البعد الثقافي: يرتبط بالقيم والمعتقدات المشتركة داخل المنظمة، وسياسات الشركة المتعلقة بالتواصل والقيادة نظريات بيئة العمل.

تستند النظريات المتعلقة ببيئة العمل إلى عدة مفاهيم إدارية ونفسية:

نظرية التحفيز: تؤكد أن بيئة العمل الجيدة تحفز الموظفين على الأداء الجيد والإبداع.

نظرية الاحتياجات الإنسانية لماسلو: تشير إلى أن تلبية احتياجات الموظفين الأساسية والمتقدمة تؤدي إلى رضاهم وتحفيزهم.

نظرية النظم الاجتماعية: ترى أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على التفاعلات الاجتماعية بين الموظفين، مما يؤثر على الأداء العام والإبداع.

المتغير الثاني : الإبداع الإداري

الإبداع الإداري يُعرف بأنه القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة في مجال الإدارة، تهدف إلى تحسين العمليات، وزيادة الكفاءة، وتعزيز التنافسية. يتضمن الإبداع الإداري تطوير حلول مبتكرة للتحديات الإدارية وتنفيذ استراتيجيات جديدة لتحسين الأداء.

نشأ مفهوم الإبداع الإداري من الحاجة إلى تطوير أساليب إدارية جديدة لمواكبة التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية. في البداية، كان التركيز على الابتكار في المنتجات، ولكن مع مرور الوقت، أدركت الشركات أن الابتكار الإداري يمكن أن يكون بنفس الأهمية لتحقيق النجاح المستدام. تتضمن أبعاد الإبداع الإداري:

الإبداع في حل المشكلات: القدرة على التفكير بطرق جديدة لإيجاد حلول للتحديات الإدارية.

الإبداع في العمليات: تحسين العمليات الإدارية لجعلها أكثر فعالية وكفاءة.

الإبداع في القيادة: تقديم أساليب قيادة جديدة لتحفيز الموظفين وتعزيز الأداء.

الإبداع في الاستراتيجية: تطوير استراتيجيات مبتكرة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

تستند نظريات الإبداع الإداري إلى عدة مفاهيم:

نظرية العوامل الموقفية: تؤكد أن الإبداع الإداري يتأثر بالموقف الإداري والسياق التنظيمي.

نظرية التحفيز الداخلي والخارجي: تشير إلى أن الإبداع يتعزز عندما يشعر الموظفون بالتحفيز الداخلي (الرضا الشخصي) والخارجي (المكافآت).

نظرية التغيير الإداري: تتعلق بكيفية تأثير التغيير في البيئة الداخلية والخارجية على الإبداع الإداري.

العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :

العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري هي علاقة تفاعلية وحيوية. تؤثر بيئة العمل بشكل مباشر على قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتوليد أفكار جديدة. عندما تكون بيئة العمل مشجعة ومريحة، وتوفر الدعم اللازم للموظفين، فإنها تعزز من دوافعهم الداخلية للإبداع وتحفزهم على تقديم أفكار مبتكرة. من جهة أخرى، البيئة غير المناسبة قد تعيق التفكير الإبداعي وتقلل من فرص الابتكار. على سبيل المثال، بيئة العمل التي تتميز بالتعاون والانفتاح والاحترام المتبادل تعزز من قدرة الموظفين على المشاركة بأفكارهم بحرية، مما يساهم في تعزيز الإبداع الإداري.

الخاتمة:

يتضح أن بيئة العمل والإبداع الإداري متغيران مترابطان يؤثر كل منهما على الآخر بشكل كبير. بيئة العمل الجيدة ليست فقط مكاناً يوفر الراحة الجسدية للموظفين، بل هي أيضاً بيئة تشجع على الابتكار وتدعم الإبداع من خلال توفير الثقافة المناسبة، والتواصل الفعال، والدعم المستمر. وبالمثل، يمكن للإبداع الإداري أن يعزز من بيئة العمل من خلال تطوير عمليات جديدة وتحسين الأداء العام. لذا، يُعد فهم العلاقة بين هذين المتغيرين وتطبيقها في الممارسة أمراً حيوياً للشركات التي تسعى للتميز في بيئة عمل تنافسية ومتغيرة.

الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

بيئة العمل في شركة أوليت العقارية

سيتم تقييم بيئة العمل في شركة أوليت العقارية باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بيئة العمل. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من بيئة العمل في شركة أوليت العقارية مثل الثقافة التنظيمية وقنوات التواصل الداخلي والدعم والتحفيز الإداري يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز البيئة العملية الإيجابية وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين مهارات.

بيئة العمل في شركة أوليت العقارية بناء على النتائج المستخلصة

الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية

سيتم تقييم الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الإبداع الإداري بناءً على عناصر مثل الابتكار في المنتجات وتطوير العمليات وتحسين بيئة العمل ومشاركة الأفكار.

الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية بناء على النتائج المستخلصة

تصميم البحث

فلسفة البحث: الوضعية.

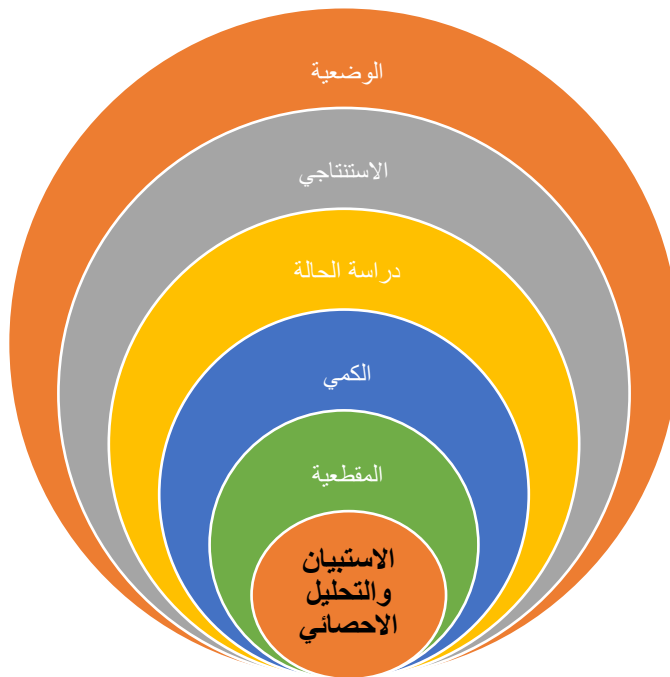
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل (٢) ملخص منهجية البحث

المصدر: البحث

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

يُعد تحديد مجتمع البحث وعينة الدراسة من الخطوات الأساسية لضمان دقة النتائج في أي بحث علمي، إذ يمثل مجتمع البحث كافة الأفراد أو العناصر التي ينوي الباحث دراسة خصائصها وتحليلها للوصول إلى استنتاجات علمية قابلة للتعميم. بينما يُستخدم أخذ العينات كوسيلة لتحقيق تمثيل دقيق لهذا المجتمع، ويعتمد اختيار طرق وتقنيات أخذ العينات على نوعية البحث وأهدافه وموارد الباحث.

تعتبر شركة أوليت العقارية بيئة مناسبة لدراسة تأثير الإبداع الإداري وبيئة العمل على الأداء العام للموظفين، حيث يضم مجتمع البحث فيها مجموعة متنوعة من الأفراد يشملون موظفين بمستويات إدارية مختلفة، مما يوفر صورة شاملة تساهم في تعزيز الفهم حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع والإنتاجية.

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث في هذه الدراسة جميع الموظفين والعاملين في شركة أوليت العقارية. تم تقسيم المجتمع إلى فئات متعددة بناءً على معايير محددة، وذلك بهدف تصنيفهم وفهم تنوعهم الوظيفي وخصائصهم المختلفة التي قد تؤثر على الاستجابة.

جدول رقم ١ : مجتمع البحث

الوصف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الإدارة العليا	30	15%
الإدارة الوسطى	50	25%
الموظفين التنفيذيين	80	40%
فرق الدعم والمساندة	40	20%

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من ١٠٠ موظف تم اختيارهم من مجتمع البحث الكلي، حيث تمثلت الفئات الوظيفية في النسب المحددة لضمان الشمولية والتمثيل الدقيق لمختلف المستويات الإدارية في شركة أوليت العقارية. يمثل كل قسم في العينة نسبة مطابقة لتوزيعهم في مجتمع البحث، مما يساعد على تحقيق نتائج أكثر مصداقة وقابلة للتطبيق.

جدول رقم ٢: عينة البحث:

النسبة المئوية	عدد المشاركين	الوصف
100%	100	مجموع أعضاء ومساهمي جمعية تكاتف للخدمات الاجتماعية في مدينة الرياض
40%	40	المتطوعون
30%	30	المستفيدون
30%	30	الداعمون والشركاء الاستراتيجيون

جدول رقم ٢: عينة البحث

النسبة المئوية	عدد الموظفين	الوصف
15%	30	الإدارة العليا
25%	50	الإدارة الوسطى
40%	80	الموظفين التنفيذيين
20%	40	فرق الدعم والمساندة

طرق و تقنيات أخذ العينة:

في هذا البحث، تم استخدام العينة العشوائية الطبقية لتمثيل مجتمع البحث. حيث يتيح هذا النوع من العينات توزيع الأفراد ضمن فئات متجانسة وفقاً لمعايير محددة مثل المستوى الوظيفي والإداري، ثم اختيار عينة عشوائية من كل فئة بما يحقق توازناً في تمثيل كافة الشرائح في المجتمع. وتعتبر العينة العشوائية الطبقية من أفضل الخيارات لضمان التنوع الشامل في البيانات ودقة النتائج، خاصة في بيئات العمل التي تضم مستويات إدارية مختلفة وتخصصات متعددة، مثل شركة أوليت العقارية.

تم تقسيم مجتمع البحث وفقاً للفئات الإدارية: الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، والموظفين التنفيذيين وفرق الدعم، ثم اختيار عينة تمثيلية من كل فئة باستخدام جدول عشوائي منظم. يساعد هذا الإجراء في تقليل التحيز وضمان تمثيل كل فئة، مما يعزز موثوقية النتائج وقدرتها على عكس واقع بيئة العمل في الشركة بشكل دقيق.

طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

المتغير المستقل: (بيئة العمل في شركة أوليت العقارية)

اعتمد الباحث على استبيانة (Robbin,S. P., & Judge, T. A. 2017) وذلك لقياس المتغير المستقل بيئة العمل شركة أوليت العقارية، وذلك من حيث 4 أبعاد، وهي:
يتكون هذا البعد من الثقافة التنظيمية يتكون هذا البعد من ٤ عناصر قنوات التواصل الداخلي يتكون من ٤ عناصر الدعم التحفيز الإداري يتكون من ٤ عناصر العوامل البيئية يتكون من ٤ عناصر،
نوع الاستبيان هو مغلق، حيث تتراوح درجات الاستجابة بين غير موافق بشدة، موافق بشدة، محايد، موافق، موافق بشدة.

جدول المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل بيئة العمل في شركة أوليت العقارية

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العناصر	المصدر
بيئة العمل في شركة أوليت العقارية	الثقافة التنظيمية	٤	Robbin,S. P., & Judge, T. A. (2017)
	قنوات التواصل الداخلي	٤	
	الدعم التحفيز الإداري	٤	
	العوامل البيئية	٤	
	العدد الكلي	١٦	

المصدر: الطالبة

المتغير التابع الإبداع الإداري

جدول المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية

اعتمد الباحث على استبيان (المصدر (Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context* : لقياس المتغير التابع الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية، وذلك من حيث 4 أبعاد، وهي:

الابتكار في المنتجات يتكون هذا البعد من 4 عناصر تطوير العمليات يتكون من 4 عناصر تحسين بيئة العمل يتكون من 4 عناصر مشاركة الأفكار يتكون من 4 عناصر.

نوع الاستبيان هو مغلق، حيث تتراوح درجات الاستجابة بين غير موافق بشدة، موافق بشدة، محايد، موافق، موافق بشدة.

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العناصر	المصدر
الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية	الابتكار في المنتجات	٤	Amabile, T. M. (1996). <i>Creativity in Context</i>
	تطوير العمليات	٤	
	تحسين بيئة العمل	٤	
	مشاركة الأفكار	٤	
	العدد الكلي	١٦	

المصدر : طالبة

أنواع البيانات

تشمل البيانات في هذا البحث نوعين رئيسيين هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية. تهدف هذه البيانات إلى تقديم فهم شامل وعميق لأبعاد بيئة العمل في شركة أوليت العقارية، وتحليل مدى تأثيرها على الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف المؤسسية.

البيانات الأولية

تمثل البيانات الأولية المعلومات التي تم جمعها مباشرة من المصادر الأصلية من خلال أدوات مثل الاستبيانات والمقابلات، حيث يتم الحصول عليها مباشرة من مجتمع البحث المتمثل بموظفي شركة أوليت العقارية. وجرى جمع البيانات الأولية عبر استبيان مصمم خصيصاً لقياس تأثير بيئة العمل على الأداء والإبداع الإداري، بما يشمل جميع الفئات الوظيفية والإدارية.

البيانات الثانوية

تشمل البيانات الثانوية المعلومات التي جُمعت من مصادر أخرى مثل الأبحاث العلمية، والتقارير الإدارية، والإحصائيات الرسمية، والدراسات السابقة حول الموضوعات المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري. ساهمت هذه البيانات في إثراء فهم الباحث وإطار الدراسة، وتزويده بخلفية علمية تساعد على تحليل النتائج ومقارنتها.

إجراءات التحليل الإحصائي

لتحليل البيانات المستخلصة، تم الاعتماد على مجموعة من الإجراءات الإحصائية باستخدام برنامج إحصائي متخصص لتحليل النتائج وتفسيرها، ومن هذه الإجراءات

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية: لتحليل وتوزيع خصائص العينة الأساسية (مثل العمر، والجنس، والمستوى الوظيفي) وتوضيح توزيع مجتمع الدراسة.

للتحقق من مصداقية (Cronbach's Alpha) اختبار الثبات والصدق: باستخدام معامل كرو نباخ ألفا وثبات البيانات، وذلك لضمان اتساق الاستبيان ودقة النتائج.

التحليل الوصفي: استخدم لقياس الاتجاهات العامة لمتغيرات الدراسة الأساسية، مثل متوسطات الردود وانحرافات المعيارية، مما يعكس طبيعة استجابات الموظفين تجاه أبعاد بيئة العمل.

التحليل المتعدد: لاختبار تأثير بيئة العمل (المتغير المستقل) على الإبداع الإداري (المتغير التابع)، واختبار مدى ارتباط الأبعاد المختلفة ببعضها البعض.

الخاتمة

توصل هذا البحث إلى نتائج هامة تسهم في تعزيز فهم بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية، حيث أظهرت النتائج دور الثقافة التنظيمية، وقنوات التواصل، والدعم والتحفيز الإداري في دعم وتحفيز الإبداع بين الموظفين. تعكس هذه النتائج ضرورة تطوير ممارسات إدارية مبتكرة تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء. بناءً على ما سبق، توصي الدراسة بالاستمرار في تعزيز ثقافة الإبداع وابتكار حلول تنظيمية ترفع من إنتاجية الشركة وتجعلها بيئة ملهمة لموظفيها.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.

Bronson, J. W., & Taylor, E. Z. (2022). Unleashing creativity in auditing: The impact of the audit environment on auditor innovation. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 41(2), 45-67

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.

Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.

Hunter, S. T., Bedell, K. E., & Mumford, M. D. (2007). Climate for creativity: A quantitative review. *Creativity Research Journal*, 19(1), 69-90.

Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53

١). Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.

٢. Dul, J., & Ceylan, C. (2014). The impact of a creativity-supporting work environment on a firm's product innovation performance. *Journal of Product Innovation Management*, 31(6), 1254-1267..

٣. Mazzei, M. J., & Rachman-Moore, D. (2017). The creation of innovative work environments: Defining and measuring innovative climates. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(6), 971-996.

٤. Nisula, A. M., & Kianto, A. (2018). Stimulating organizational creativity with theatrical leadership. *Journal of Business Research*, 85, 484-493.

شركة أوليت العقارية في منطقة الرياض

الملاحق:

استبيان

إلى السادة/ شركة أوليت العقارية،

أرجو تكرمكم بالإجابة عن هذا الاستبيان الذي صُمم لجمع بيانات خاصة ببحث تحت عنوان "أثر بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية" دراسة تطبيقية على "شركة أوليت العقارية" بمدينة الرياض - المملكة العربية السعودية.

أؤكد لكم بأن الاستبيان سري تمامًا، ولن يُستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط. شاكرين ومقدرين جهودكم.

المحور الأول: معلومات عامة

١ ذكر/ ☐ أنثى ☐

٢ العمر/ ☐ أقل من ٢٠ سنة ☐ ٢٠-٣٠ سنة ☐ ٣١-٤٠ سنة ☐ ٤١-٥٠ سنة ☐ أكثر من ٥٠ سنة

٣ المستوى التعليمي/ ☐ ابتدائي ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا

٤ مدة العمل في شركة أوليت العقارية/ ☐ أقل من سنة ☐ ١-٣ سنوات ☐ ٤-٦ سنوات ☐ أكثر من ٦ سنوات

٥ المسمى الوظيفي/ ☐ إداري ☐ موظف مبيعات ☐ آخر (يرجى التحديد):.....

جدول (٦) استبيان بيئة العمل في شركة أوليت العقارية

المحور الثاني: استبيان بيئة العمل

بيئة العمل في الشركة هي مجموعة من العوامل الداخلية التي تؤثر على أداء الموظفين وتفاعلهم مع المؤسسة بما يعزز الإبداع الإداري ويسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الثقافة التنظيمية						
1	هل تعزز الثقافة التنظيمية في الشركة التعاون بين الموظفين؟					
2	هل تشجع الثقافة التنظيمية على الابتكار داخل الشركة؟					
3	هل تحفز الثقافة التنظيمية في الشركة الموظفين على تحقيق أهدافهم؟					
4	هل تساهم الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء العام للشركة؟					
قنوات التواصل الداخلي						
5	هل تساهم قنوات التواصل الداخلي الفعالة في تحسين الأداء الوظيفي؟					
6	هل توفر قنوات التواصل الداخلي سهولة في الحصول على المعلومات اللازمة؟					
7	هل تعزز قنوات التواصل الداخلي الشفافية بين الموظفين والإدارة؟					
8	هل تساعد قنوات التواصل الفعالة في تسهيل العمل بين الأقسام المختلفة؟					
الدعم والتحفيز الإداري						
9	هل تقدم الإدارة الدعم الكافي لتحسين مهارات الموظفين؟					

10	هل توجد حوافز كافية لتحفيز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم؟				
11	هل يتم تقديم التغذية الراجعة بشكل منتظم لتحسين الأداء؟				
12	هل يشجع التحفيز الإداري الموظفين على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة؟				
العوامل البيئية					
13	هل توفر الشركة بيئة عمل مريحة وأمنة؟				
14	هل تسهم تجهيزات العمل المادية والتقنية في تحسين الأداء؟				
15	هل تساهم بيئة العمل الصحية في تحسين رضا الموظفين؟				
16	هل تساعد البيئة المحفزة على تقليل الضغوط النفسية في العمل؟				

جدول (٧) استبيان لإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية

المحور الثالث: استبيان الإبداع الإداري

الإبداع الإداري هو القدرة على تطوير أساليب جديدة وحلول مبتكرة لتحسين الأداء الإداري والتشغيلي، بما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وزيادة فعاليتها.

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الابتكار في المنتجات						
1	هل تساهم الإدارة في تشجيع الابتكار في المنتجات والخدمات؟					
2	هل تعمل الإدارة على تطوير منتجات جديدة تلبي احتياجات العملاء؟					
3	هل تسعى الشركة إلى تحسين جودة					

					المنتجات باستمرار؟	
					هل تقدم الشركة حلولاً مبتكرة لمشاكل العملاء؟	4
تطوير العمليات						
					هل تعمل الإدارة على تحسين العمليات الإدارية بطرق مبتكرة؟	5
					هل تساهم الأساليب الجديدة في تحسين كفاءة العمليات التشغيلية؟	6
					هل يتم تطبيق استراتيجيات مبتكرة لتبسيط الإجراءات الإدارية؟	7
					هل تسعى الإدارة لتحسين العمليات من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة؟	8
تحسين بيئة العمل						
					هل تساهم الإدارة في خلق بيئة عمل تحفز على الإبداع؟	9
					هل يتم تقديم دعم كافٍ للموظفين لتطوير مهاراتهم الإبداعية؟	10
					هل تساهم بيئة العمل في تشجيع الموظفين على تبادل الأفكار المبتكرة؟	11
					هل تعزز الإدارة من روح التعاون والتواصل بين	12

					الموظفين لتحقيق الابتكار؟	
مشاركة الأفكار						
					هل تشجع الإدارة الموظفين على تقديم أفكار جديدة بشكل منتظم؟	13
					هل يتم أخذ الأفكار المبتكرة من الموظفين بعين الاعتبار من قبل الإدارة؟	14
					هل توجد قنوات واضحة لنقل الأفكار الجديدة إلى مستويات الإدارة؟	15
					هل تساهم الإدارة في تنفيذ الأفكار الإبداعية المقترحة من قبل الموظفين؟	16

من خلال ما تم ذكره سابقا هل هناك عامل اخر يشجع على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية؟

التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

١- التمهيد.

٢- خصائص عينة الدراسة.

٣- قياس صدق وثبات أداة البحث.

٤- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.

٥- معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.

٦- نتائج اختبار صحة فروض الدراسة.

٧- الخلاصة.

١- التمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإصدار ٢٨. حيث يتضمن التحليل الإحصائي الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة، SPSS الإحصائية بالإضافة إلى اختبار الصدق والثبات للاستبيانات المستخدمة لجمع البيانات. تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات البحث، إضافة إلى التحليل الإحصائي لتقييم مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية.

يتضمن هذا الفصل أيضاً تفسيراً شاملاً للنتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها من الاستبيانات.

خصائص عينة الدراسة

تم تصميم استبيان الدراسة لجمع البيانات الديموغرافية عن المشاركين، بهدف فهم خصائص العينة التي تُسهم في تقييم مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة أوليت العقارية. وفيما يلي الخصائص الرئيسية للعينة:

الجنس : ذكر-أنثى

العمر: أقل من ٢٠سنة- ٢٠-٣٠ سنة- ٣١-٤٠ سنة - ٤١-٥٠ سنة - أكثر من ٥٠ سنة.

المستوى التعليمي: ابتدائي- ثانوي- جامعي- دراسات عليا.

مدة العمل في شركة أوليت العقارية: أقل من سنة - ١-٣ سنوات ٤-٦ سنوات -أكثر من ٦ سنوات.

المسمى الوظيفي: إداري- موظف مبيعات- آخر يرجى التحديد...

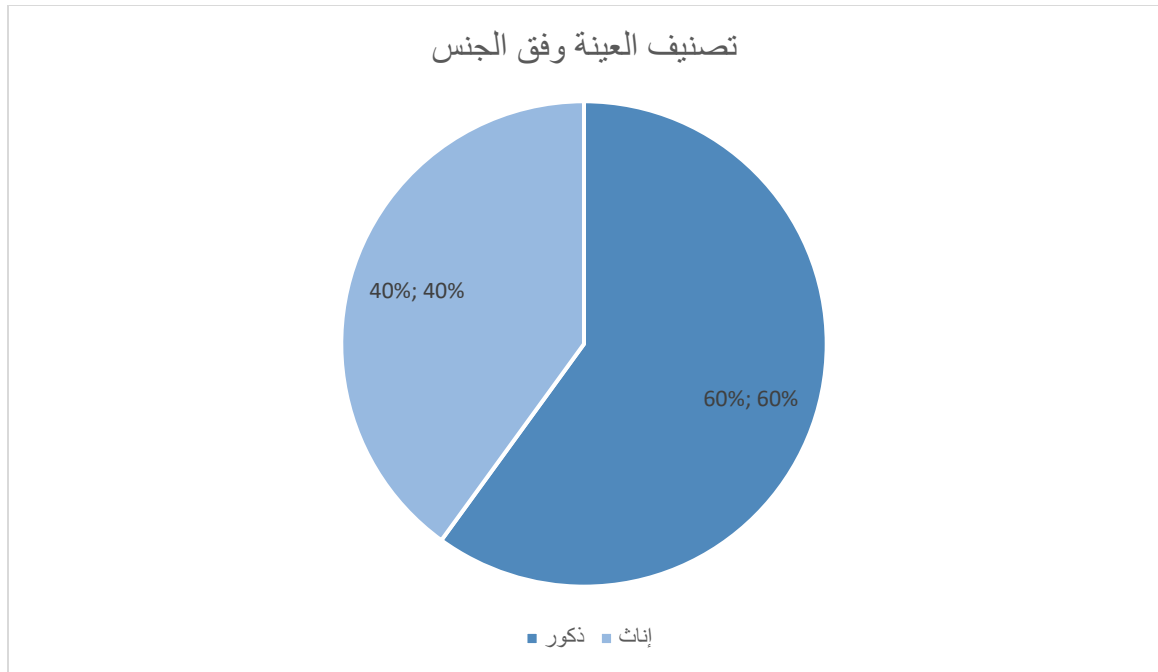
جدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما يلي:

المتغير	الفئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	60	60%
	أنثى	40	40%
إجمالي			100%
العمر	أقل من 20 سنة	15	15%

30%	30	20-30 سنة	
35%	35	31-40 سنه	
20%	20	41 سنة أو أكثر	
100%	100	إجمالي	
10%	10	ابتدائي	المستوى التعليمي
25%	25	ثانوي	
50%	50	جامعي	
15%	15	دراسات عليا	
100%	100	إجمالي	
20%	20	من سنة إلى 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
30%	30	من 5 إلى 10سنوات	
50%	50	أكثر من 10سنوات	

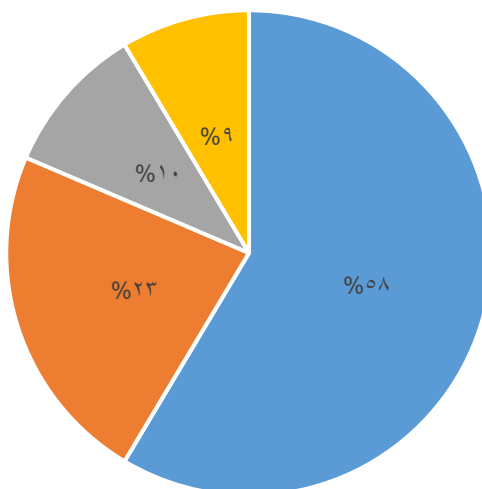
من بيانات الجدول تم استخلاص النتائج الآتية :

النوع : أظهرت النتائج الإحصائية أن، على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث في العينة، إلا أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور. حيث بلغ عدد الذكور 60 مفردة بنسبة 60% من إجمالي العينة، بينما بلغت عدد الإناث 40 مفردة بنسبة 40% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:



بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية أن الفئة العمرية "٢٦-٣٠ سنة" هي الأكثر عددًا في العينة، حيث بلغ عددهم **80 مفردة** بنسبة **40%** من إجمالي العينة. تليها الفئة العمرية "٣١-٤٠ سنة" بعدد **60 مفردة** بنسبة **30%**، بينما جاءت الفئة العمرية "٤١ سنة فأكثر" في المرتبة الأخيرة بعدد **40 مفردة** بنسبة **20%**. أما الفئة الأقل من "٢٥ سنة"، فقد بلغ عددهم **20 مفردة** بنسبة **10%**. كما هو موضح بالشكل التالي:

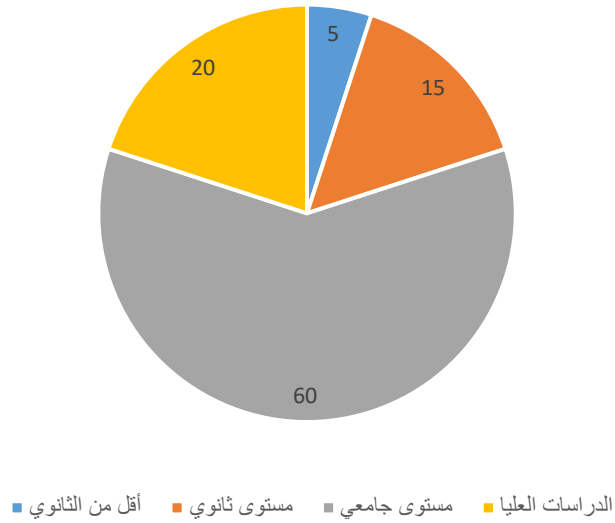
تصنيف العينة وفق الفئة العمرية



■ ٢٠ | أقل من ٢٥ سنة ■ ٨٠ | ٢٦-٣٠ سنة ■ ٦٠ | ٣١-٤٠ سنة ■ ٤٠ | ٤١ سنة فأكثر

بالنسبة للمستوى التعليمي: أظهرت النتائج الإحصائية أن الفئة الحاصلة على المستوى الجامعي كانت الأعلى تمثيلاً في العينة، حيث بلغ عددهم ٦٠ مفردة بنسبة ٦٠٪ من إجمالي العينة. تليها الفئة الحاصلة على دراسات عليا بعدد ٢٠ مفردة بنسبة ٢٠٪، ثم الفئة الحاصلة على مستوى الثانوي بعدد ١٥ مفردة بنسبة ١٥٪. بينما جاءت الفئة الحاصلة على أقل من مستوى الثانوي في المرتبة الأخيرة بعدد ٥ مفردات بنسبة ٥٪. كما هو موضح بالشكل التالي.

تصنيف العينة وفق المستوى التعليمي



٣- قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم تطبيق الإجراءات التالية:

- **الصدق الداخلي: (Internal Consistency)** تم اختبار صدق الأداة باستخدام قياس الاتساق الداخلي للأستبيانات المتعلقة بمختلف متغيرات الدراسة. تم التأكد من أن الأسئلة المتنوعة ضمن الأداة تقيس نفس المفهوم بشكل متسق.
 - **الصدق التقاربي: (Convergent Validity)** تم قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (AVE - Extracted Variance Average) لكل من المتغيرات. يساعد هذا المقياس في التأكد من أن العوامل أو المقاييس الفرعية التي يتم قياسها تتقارب مع بعضها البعض وتعكس حقيقة المفهوم الذي تُستخدم لقياسه.
 - **الثبات المركب: (Composite Reliability)** تم استخدام قياس الثبات المركب لتحديد موثوقية المقياس بشكل عام. أظهرت النتائج أن جميع المقاييس تحقق درجة عالية من الثبات المركب.
 - **قيمة ألفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha)** تم حساب قيمة ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد المختلفة في الأداة. وُجد أن قيم ألفا كانت أعلى من ٠,٧، مما يشير إلى أن الأداة تمتلك درجة عالية من الثبات الداخلي.
 - **قيمة معامل (rho-A)** تم قياس الثبات أيضًا باستخدام معامل Rho-A الذي يتم حسابه من خلال نموذج المعادلة البنائية. (SEM - Structural Equation Modeling) وكانت قيمة هذا المعامل جيدة، مما يعزز الثبات والموثوقية للمقياس المستخدم.
- تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (PLS-SEM 3.0) لتنفيذ هذا التحليل، مما يسمح بتقييم كل من الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة بشكل دقيق.

٤- صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختيار من خلال عدة طرق لضمان التحقق من صحة أداة القياس:

- **صدق الاتساق الداخلي** يقيس مدى اتساق كل عبارة في الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. ولقياس ذلك، تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير.
- وفقاً لدراسة (Kaiser 1974) ، إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من ٠,٥ ، يتم حذف العبارة من الاستبانة.
- **النتيجة:** تم التحقق من الاتساق الداخلي باستخدام قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجات المتغيرات في الاستبانة.
- يتم قياس **الصدق التقاربي** من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل مقياس، الذي يجب أن تكون قيمته أكبر من ٠,٥ وفقاً لدراسة. (Hair et al. (2006)
- إذا كانت قيمة AVE أكبر من ٠,٥ ، فهذا يشير إلى أن الأداة تقيس المقياس بشكل دقيق.
- **النتائج الإحصائية:**
- تم حساب قيم معاملات الارتباط والانحراف المعياري لكل متغير من خلال نموذج المعادلة البنائية (PLS-SEM).
- تم استخدام هذه المعاملات لاختبار صدق الاتساق الداخلي و الصدق التقاربي.
- وضح الجداول التالية نتائج قياس صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في الدراسة، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير. كما تم احتساب الانحراف المعياري لتحديد مدى دلالة النتائج إحصائياً P و T وقيمة (stdev).

المتغير	العبرة	معامل الارتباط	الانحراف المعياري (stdev)	قيمة T	قيمة p	متوسط التباين المستخرج (AVE)
الابتكار في المنتجات	هل تساهم الإدارة في تشجيع الابتكار في المنتجات والخدمات؟	0.72	0.5	9.23	0.001	0.60
الابتكار في المنتجات	هل تعمل الإدارة على تطوير منتجات جديدة تلبي احتياجات العملاء	0.75	0.45	8.99	0.002	0.64
الميزة التنافسية	هل تقدم اخدمات بجودة عالية؟	0.78	0.48	10.5	0.0001	0.68
الابتكار	هل تقدم برامج مبتكرة تلبي احتياجات المجتمع بشكل أفضل؟	0.80	0.52	11.2	0.00001	0.70