

بيئة العمل وعلاقتها بالأبداع الاداري بالتطبيق على شركة فتيل تك لتقنية المعلومات
في خميس مشيط

The Work Environment and Its Relationship with Managerial Innovation: A Case Study of FateelTech for Information Technology in Khamis Mushait

اسم الطالب
عزيزة عبدالقادر عطاالله
الرقم الجامعي: 222000047

مشروع تخرج- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن
2025 - الفصل الدراسي الثاني

الإهداء

بسم خالقي وميسر أموري وعصمة أمري لك كل الحمد والامتنان

أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً ثم الى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة... عائلتي دمت لي
سنداً لا عمر له.

إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز أبي الغالي.

إلى نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي .. أُمي الحبيبة.

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي.... قرّة عيني أخواني وأخواتي

ولا أنسى الذين شاركوني خطوات هذا الطريق، وشجعوني على المثابرة وإكمال المسيرة...
إلى رفقاء السنين ممتنة لكم.

شكر وتقدير

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لكل من ساهم في انجاز هذا البحث وأوجه شكري الى مشرفينا الذين كانوا كان لهم دور اساسي في توجيهي وإرشادي خلال مراحل البحث.

كما أود أن أعرب عن امتناني لزملائي في الدراسة، الذين قدموا دعما لا يقدر بثمن. وأشكر كل من قدم لي المساعدة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، كما أتطلع إلى تطبيق ما تعلمته خلال هذا البحث في المستقبل وأفيد به غيري.

جدول المحتويات

7.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
8.....	المقدمة:
10.....	مشكلة الدراسة.
10.....	فجوات على المستوى النظري.
11.....	فجوات على المستوى التطبيقي.
11	أهمية الدراسة.
12.....	على المستوى النظري:
12.....	على المستوى التطبيقي:
12.....	أسئلة الدراسة.
13.....	أهداف الدراسة.
13.....	فرضيات الدراسة.
14.....	نموذج الدراسة.
15.....	الدراسة الميدانية.
15.....	مخطط المشروع المقترح.
16.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
17.....	المقدمة:
18.....	المتغير المستقل.
21.....	المتغير التابع.
22.....	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
22.....	الخاتمة:
24.....	الفصل الثالث منهجية البحث
25.....	المقدمة

25.....	التعريفات الإجرائية
27.....	تصميم البحث
28.....	مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات
30.....	طرق جمع البيانات
32.....	أنواع البيانات
33.....	طرق وأساليب تحليل البيانات
33.....	الخاتمة
34.....	الفصل الرابع/التحليل الإحصائي
35.....	المقدمة
35.....	خصائص عينة الدراسة
39.....	قياس صدق وثبات الدراسة
40.....	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
44.....	ثبات اداة الدراسة
46.....	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
48.....	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
49.....	اختبار صدق الدراسة
55	المراجع
57.....	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المصدر: الطالب، 2025	16
2	مستويات الإبداع الإداري المصدر: الهديفي، 2022	23
3	تصميم البحث المصدر: الطالب، 2025	30

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
22	عناصر بيئة العمل الداخلية المصدر: بن رحمون، 2014	1
31	مجتمع الدراسة المصدر: الطالب، 2025	2
31	عينة الدراسة المصدر: الطالب، 2025	3
32	المتغير المستقل المصدر: الطالب، 2025	4
33	المتغير التابع المصدر: الطالب، 2025	5

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهد العصر الحديث تطورات متسارعة وتغيرات متنوعة في مختلف مجالات الحياة، وذلك نتيجة الانفجار المعرفي، وثورة المعلومات والاتصالات، والتسارع التكنولوجي الهائل، والعولمة، ويُعد العنصر البشري هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات المعاصرة، إذ أن الإدارة الفاعلة تعتمد على استثمار الطاقات البشرية وتطويرها، إلا أن كثيراً من المؤسسات تغفل عن تنمية هذه الموارد، مما يؤدي إلى تراجع المهارات وضياع القدرات التي كان يمكن أن تحقق مزايا كبيرة على مستوى الفرد والمجتمع (زعلاني وآخرين، 2023).

وتُعد البيئة ومكوناتها تحدياً كبيراً لأي تنظيم، نظراً لأثرها العميق في استمرارية المؤسسات وتحقيق التفوق التنافسي، وهذا يتطلب توفير محيط عمل ملائم قادر على تحفيز الموظفين وتشجيعهم نحو الإبداع الإداري، لما له من دور فعّال في تحقيق أهداف المؤسسة (السلمي وآخرين، 2022).

ويعتبر الإبداع الإداري من الموضوعات الرئيسية التي باتت تحظى باهتمام متزايد من قبل علماء الإدارة في العالم العربي، كونه يشكل عنصراً محورياً في عمليات التنمية والتطوير داخل المؤسسات. (المدني، 2019).

وقد أجمع الباحثون على أهمية الإبداع كأحد الأدوات الفعالة في التغيير الإداري، وتطوير الأساليب التنظيمية، وتجاوز الطرق التقليدية إلى آفاق جديدة تسهم في التغلب على التحديات المختلفة التي تواجه بيئة العمل (المدني، 2019).

كما أن العنصر البشري داخل المنظمات يؤثر ويتأثر ببيئة العمل، مما يحتم على المؤسسات الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وتطوير مهاراتها، فوجود بيئة عمل محفزة ومهيئة يُسهم في بروز القدرات الكامنة لدى الموظفين واستغلالها بالشكل الأمثل لمعالجة المشكلات وتحقيق أهداف المؤسسة. (المسلمية، 2022).

تُولي المؤسسات الناجحة اهتماماً بالغاً بتنمية أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، إذ تُعد القوى العاملة من أهم الموارد التي تحدد مدى نجاح أو فشل المؤسسة، وتعتمد المؤسسات على إدارة وتطوير وتحفيز الأفراد والاستفادة من خبراتهم ومعارفهم بالشكل الأمثل لتحقيق نتائج متميزة (البرغلي، 2015).

كما تهدف المؤسسات دائماً إلى الريادة والتميز، وقد أصبحت الحاجة إلى الإبداع الإداري أمراً ضرورياً للارتقاء بمستوى الأداء، وقد حاول الباحثون الربط بين مفهوم بيئة العمل الداخلية وأثرها في الإبداع

الإداري، من خلال دراسة المكونات المؤسسية التي تُعد محفزاً أو عائقاً أمام الإبداع (السلمي وآخرين، 2022).

وأظهرت نتائج دراسات ميدانية أن معدل الإبداع في بعض المؤسسات لا يزال دون المستوى المطلوب، وذلك نتيجة ضعف الاهتمام المؤسسي بالعوامل الداعمة للإبداع، كما توصلت هذه الدراسات إلى أهمية تبني بيئة عمل محفزة، تعزز من الابتكار، وتدعم التخطيط الاستراتيجي، والتعاون بين الأفراد، وتقييم الأداء بطرق تساهم في تنمية الإبداع الإداري كعنصر أساسي في تحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها (فضل، 2011).

وتشمل المتغيرات الرئيسية التي تؤثر في العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري عدة أبعاد، من أهمها: البيئة المادية (كالهيكل التنظيمي والتقنية والحوافز)، والبيئة التنظيمية (كالعوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة)، والبيئة النفسية والاجتماعية (المرتبطة بالتحفيز وتفويض الصلاحيات)، ومستوى الرضا الوظيفي، ووضوح الأهداف داخل بيئة العمل، أما المتغير التابع فهو مستوى الإبداع الإداري، الذي يُقاس من خلال قدرة الموظفين على إنتاج أفكار مبتكرة وحلول غير مألوفة للمشكلات، وتحمل المسؤولية بطرق إبداعية وفعالة (المدني، 2019).

ويُعد سلوك القادة داخل المؤسسات أحد العوامل المؤثرة على دعم الإبداع لدى الموظفين، حيث أظهرت الدراسات أن دعم المشرفين المباشرين يعزز من دافعية المرؤوسين، ويُساهم في تطوير مهاراتهم، ويشجع على العمل الجماعي، والتخطيط السليم، ودعم فرق العمل بشكل فاعل لتحقيق الإبداع المؤسسي (النهود، 2022).

والجدير بالذكر أن الدول المتقدمة تبحث عن المبدعين والمبتكرين، وتوفر لهم سبل الدعم والرعاية بما يساهم في دفع عجلة الاختراع والتقدم، وهذا يحتم على المؤسسات أن تبذل الجهود اللازمة لتشجيع الإبداع وتطويره، مما يدفعها إلى دراسة العوامل التي تربط بيئة العمل بالإبداع الإداري، وتشير بعض الدراسات إلى أن المؤسسات بحاجة لتوفير بيئة عمل محفزة، تدعم التعاون، وتشجع على طرح الأفكار الجديدة، وتوفير مساحة للتجربة والتعلم، وصولاً إلى الابتكار الفعلي داخل المؤسسة (فضل، 2011).

وأخيراً يمكن القول أن الإبداع الإداري هو أحد الأهداف الجوهرية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، لما له من أثر في رفع مستوى الأداء ودعم التميز المؤسسي، ولا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا بتوفير بيئة عمل ملائمة ترتقي بموظفي المؤسسة وتساعدتهم على إبراز قدراتهم. (عكر، 2020).

وانطلاقاً من ذلك، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري بالتطبيق على شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط، بهدف الوقوف على طبيعة هذه العلاقة، وتحديد مدى تأثير مكونات بيئة العمل على مستويات الإبداع الإداري داخل الشركة، بما يُسهم في تقديم توصيات عملية يمكن أن تُعزز من فعالية الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنافسي.

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية، وستتناول الدراسة عدة محاور رئيسية تشمل: تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها، بيان أهميتها وأهدافها، عرض الأسئلة والفرضيات، بالإضافة إلى استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة، كما ستُقدّم نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، وصولاً إلى مجموعة من التوصيات التي تُسهم في تحسين بيئة العمل وتفعيل الإبداع الإداري في المؤسسات التقنية.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم تعدد الدراسات التي تناولت مفهوم بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري، إلا أن هناك نقصاً في الفهم العميق لطبيعة العلاقة بين عناصر بيئة العمل (مثل: التنظيم، القيادة، الحوافز، الاتصال، الثقافة التنظيمية...) ومدى تأثيرها الفعلي على تحفيز الإبداع الإداري داخل المنظمات، ومن هذا المنطلق تنقسم مشكلة الدراسة إلى:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- وجود فجوة نظرية في تحديد طبيعة العلاقة الدقيقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
- اختلاف العناصر المؤثرة في الإبداع الإداري من منظمة لأخرى، مما يجعل من الصعب تعميم النماذج النظرية.

- إفتقار الأدبيات الإدارية إلى نموذج موحد يدمج بين مكونات بيئة العمل (كالتمكين، والتحفيز، والمشاركة) وتأثيرها على الإبداع.
- هناك جدل نظري حول ما إذا كانت الدوافع الداخلية (كالرضا الذاتي) أم الدوافع الخارجية (كالحوافز المادية) أكثر تأثيرًا على الإبداع في بيئة العمل.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- عدم وجود بيانات دقيقة أو تحليلات توضح ما إذا كانت بيئة العمل في شركة فتيل تك تساهم فعليًا في دعم الإبداع الإداري.
- غياب أدوات قياس محلية مخصصة لهذا النوع من العلاقة.
- غياب نظرية موحدة تُحدد بوضوح آليات ونماذج التحفيز الأكثر فاعلية في تحسين الإبداع الإداري.

إشكالية الدراسة هي: ما أثر بيئة العمل على الأبداع الإداري في شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من معالجته لأحد أبرز التحديات التنظيمية التي تواجه المؤسسات المعاصرة، ألا وهي البيئة المهنية داخل المنظمات، وما يرتبط بها من أثر مباشر في تعزيز الإبداع الإداري والوظيفي، وتبرز أهمية هذا البحث على مستويين رئيسيين:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تسهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية في مجال بيئة العمل، من خلال تسليط الضوء على المعطيات التي تؤثر في تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات.
- توضيح العلاقة الترابطية بين أبعاد بيئة العمل ومفهوم الإبداع الإداري، مما يساهم في فهم أعمق لكيفية تحسين ممارسات الإدارة من خلال تحسين بيئة العمل.
- الاستجابة لتوصيات عدد من الدراسات السابقة التي دعت إلى إجراء مزيد من الأبحاث حول بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها، خصوصًا في المؤسسات التقنية الحديثة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- يساعد البحث في تنظيم وتطوير العمل الإداري من خلال تعزيز عناصر البيئة الداعمة للإبداع، بما في ذلك التنسيق، الابتكار، وتوفير بيئة تحفز العاملين على التفكير الإبداعي.
- يؤكد على أن مناخ العمل الإيجابي يعد وسيلة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي ورفع الإنتاجية واستقطاب الموظفين للارتباط المؤسسي والولاء.
- يتيح للمسؤولين في شركة فتيل تيك الاطلاع على نتائج البحث التي قد تساهم في تطوير ممارساتهم الإدارية، وتعزيز بيئة عمل أكثر دعمًا للإبداع الإداري.
- يُسلط الضوء على الإبداع الإداري كأحد مفاهيم الإدارة الحديثة التي تُمكن المؤسسات من التميز في الأداء، ومواجهة التحديات، وزيادة قدرتها التنافسية، ما يعكس مدى كفاءة وطموح كوادرها الإدارية

1.4. أسئلة الدراسة

- ما أثر بيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة فتيل تك لتقنية المعلومات بخميس مشيط؟
- إلى أي مدى تساهم بيئة العمل النفسية والاجتماعية في تعزيز التفكير الإبداعي واتخاذ القرار الإداري داخل الشركة؟

- هل تؤثر مرونة السياسات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل على قدرة الموظفين على الابتكار الإداري؟
- ما العلاقة بين الدعم القيادي في بيئة العمل ومستوى المبادرة والتجديد في الإدارة لدى موظفي شركة فتييل تك؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام: التعرف على أثر بيئة العمل على الأبداع الاداري في شركة فتييل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط.

الأهداف الفرعية:

- التعرف على أثر بيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة فتييل تك لتقنية المعلومات بخميس مشيط.
- قياس مدى إسهام بيئة العمل النفسية والاجتماعية في تعزيز التفكير الإبداعي واتخاذ القرار الإداري داخل الشركة.
- تحليل تأثير مرونة السياسات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل على قدرة الموظفين على الابتكار الإداري.
- دراسة العلاقة بين الدعم القيادي في بيئة العمل ومستوى المبادرة والتجديد في الإدارة لدى موظفي شركة فتييل تك.

1.6. فرضيات الدراسة

H1 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأبداع الاداري في شركة فتييل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط.

Ha : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة فتيل تك لتقنية المعلومات بخميس مشيط.

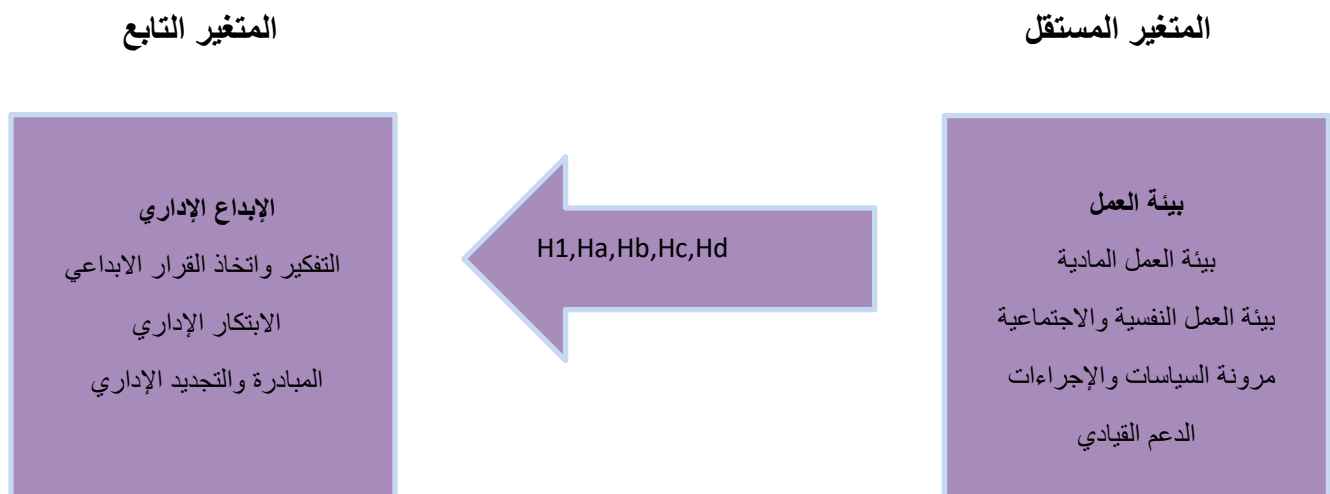
Hb : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل النفسية والاجتماعية وقدرة الموظفين على التفكير الإبداعي واتخاذ القرار الإداري.

Hc : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مرونة السياسات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل ومستوى الابتكار الإداري لدى الموظفين.

Hd : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدعم القيادي في بيئة العمل ومستوى المبادرة والتجديد الإداري لدى موظفي شركة فتيل تك.

1.7. نموذج الدراسة

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



الشكل (1)

نموذج البحث

المصدر: الطالب، 2025

1.8. الدراسة الميدانية

تُعنى الدراسة الميدانية باستكشاف العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري من خلال قياس وجهات نظر العاملين في شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط، وسيتم توزيع أداة الدراسة على عينة من الموظفين بهدف التعرف على مستوى توفر أبعاد بيئة العمل مثل البيئة المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية، ومدى تأثيرها على تحفيز القدرات الإبداعية لدى الموظفين، كما سيتم تحليل استجابات المشاركين للكشف عن واقع الإبداع الإداري داخل الشركة، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو دعم.

1.9. مخطط المشروع المقترح

- 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:

يشكّل العمل الركيزة الحيوية والمحورية في حياة الأفراد خاصة في المجتمعات المتقدمة حيث يُعدّ العنصر البشري الأساس الذي تقوم عليه المنظمات في سعيها نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية وبناء مركز تنافسي قوي يضمن لها الاستمرارية والنمو والتميّز في الأداء وفي هذا السياق تبرز بيئة العمل بوصفها الإطار الذي يحتضن جهود العاملين ويوفر الظروف الملائمة لإطلاق طاقاتهم وقدراتهم فكلما كانت بيئة العمل داعمة ومتوازنة ومحفّزة زادت قدرة المنظمة على استثمار الإبداع الإداري لدى موظفيها إذ تمثل البيئة الإيجابية مناخاً ملهماً يتيح للعاملين التفكير بطرق غير تقليدية واقتراح حلول مبتكرة وتطبيق أساليب إدارية جديدة تسهم في رفع كفاءة العمل وتحسين جودة القرارات، وقد أدركت المؤسسات المتميزة منذ زمن بعيد الأهمية الجوهرية لتهيئة بيئة عمل ملائمة فعملت على تطويرها باستمرار عبر تحسين البنية التحتية وتبني أنماط تواصل فعّالة وإرساء ثقافة تنظيمية تشجع على المبادرة وذلك انطلاقاً من قناعة بأن الإبداع الإداري لا ينشأ في فراغ بل يحتاج إلى مناخ تنظيمي يدعم حرية التعبير ويتيح فرص التعلم المستمر وقد مر الاهتمام ببيئة العمل بعدة مراحل متطورة بتطور أساليب الإدارة واحتياجات المنظمات لتصبح اليوم أحد أهم مرتكزات النجاح في بيئة الأعمال المعاصرة (ناصرى وآخرون، 2023)

وتُعد الإدارة أساس تطور الحضارات وأداة رئيسية لتحقيق التقدم العلمي والتقني ولا يمكن ضمان استمرارية هذا التقدم إلا عبر ترسيخ الفكر المبدع في بيئات عمل محفزة فالمناخ التنظيمي الإيجابي القائم على الثقة والتعاون وتوفير الموارد يسهم في إطلاق طاقات الأفراد الإبداعية وتحويل الأفكار إلى حلول عملية مما يمنح المنظمة ميزة تنافسية ويعزز قدرتها على التكيف مع المتغيرات وفي المقابل تؤدي الإدارة التقليدية إلى الجمود الوظيفي وتقييد الإبداع وفي ظل اقتصاديات المعرفة المعتمدة على السرعة والمرونة والابتكار يصبح الإبداع الإداري عاملاً حاسماً لبقاء المنظمات وتميزها. (الجعبري، 2009)

وتُعد دراسة بيئة العمل التنظيمية في المؤسسات أداة مهمة لفهم القوى والعوامل المسببة للضغوط سواء كانت هذه العوامل مرتبطة بطبيعة المهنة نفسها أو بطبيعة الأنظمة والإجراءات المعمول بها أو بالتغيرات التي تمر بها المؤسسة ويسهم هذا الفهم في تحديد الانعكاسات السلبية لهذه الضغوط على أداء العاملين والتي بدورها قد تؤثر على جودة الخدمات المقدمة ويهدف ذلك إلى ابتكار سبل لمعالجة تلك التحديات بما يضمن توفير بيئة عمل مناسبة تحفز على الأداء المتميز وتزيد من رضا العاملين وتشجع على الانخراط الإيجابي في العمل وكما أن بيئة العمل الإيجابية تُعد عاملاً أساسياً في تعزيز الإبداع الإداري إذ توفر مناخاً تنظيمياً داعماً يتيح للعاملين التعبير عن أفكارهم بحرية وتطوير حلول مبتكرة للمشكلات مما ينعكس إيجاباً على كفاءة المؤسسة

وقدرتها على التكيف مع المتغيرات وفي المقابل فإن غياب هذا المناخ الداعم قد يؤدي إلى تراجع الدافعية وارتفاع مستويات الضغوط مما يحد من القدرة على الابتكار. (المطيري وآخرون، 2023)

كما يتطلب تعزيز الإبداع الإداري إدراك الأهمية البالغة لتوفير بيئة عمل محفزة حيث تشكل هذه البيئة الإطار الذي يتيح للعاملين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية التعبير عن قدراتهم الإبداعية وتوظيفها بصورة مثلى فكلما كانت بيئة العمل داعمة قائمة على الثقة المتبادلة وتحتوي على موارد وإمكانات مناسبة كلما زادت قدرة الموظفين على التفكير الابتكاري وإيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجههم ويؤدي ذلك بدوره إلى رفع الروح المعنوية للعاملين وإثارة حماسهم نحو إنجاز المهام بروح المبادرة مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي ودفع عجلة التطوير والنمو التنظيمي فالعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري علاقة تكاملية إذ تمثل البيئة الإيجابية الأساسية التي تُنمّي الابتكار وتجعله ممارسة يومية داخل المنظمة وهو ما ينعكس في النهاية على تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة (بوالزيت وآخرون، 2022)

2.2 المتغير المستقل (بيئة العمل)

تعريف بيئة العمل: هي الإطار الشامل الذي يضم مجموعة من المتغيرات والعوامل المادية والمعنوية والأحداث التي تتشكل داخل محيط المؤسسة أو مكان العمل والتي يمكن للإدارة التأثير فيها والتحكم بها بشكل مباشر أو غير مباشر وتختلف بيئة العمل من منظمة إلى أخرى تبعاً لطبيعة النشاط وأسلوب القيادة والثقافة التنظيمية السائدة فهي تمثل المحيط الذي يمارس فيه الأفراد مهامهم ويقدمون جهودهم مقابل الأجر والمكافأة وكما يمكن للإدارة العليا من خلال أسلوبها القيادي وتوجيهاتها أن تُنشئ بيئة عمل محفزة أو مثبطة بما ينعكس على أداء العاملين ومستوى إنتاجيتهم. (عكر، 2020)

بيئة العمل والإنتاجية:

تعد الإنتاجية مقياساً لكمية المخرجات التي تنتج من مدخلات محددة وتتأثر بشكل كبير ببيئة العمل التي يؤدي فيها النشاط المهني فالإنتاجية ليست مجرد نتيجة لمهارات الموظف ومؤهلاته وتحفيزه بل تعتمد أيضاً على جودة البيئة المادية والاجتماعية المحيطة به مثل توفر المعدات المناسبة وظروف العمل المريحة والعلاقات الإيجابية بين الموظفين وأصحاب العمل والدعم النفسي والاجتماعي المتاح وفي السياق الإرشادي الزراعي تُعزز بيئة العمل الجيدة فعالية المسؤول الإرشادي من خلال توفير أدوات حديثة ومساحات عمل ملائمة مما يزيد من تواصله مع المزارعين ويؤدي إلى ارتفاع إنتاج المحاصيل وجودتها وعلى العكس فإن بيئة العمل

غير الملائمة قد تسبب انخفاض الدافعية وضعف الأداء مما ينعكس سلباً على المخرجات لذا فإن العلاقة المتوازنة بين صاحب العمل والموظف التي تضمن مصالح كل منهم كاستمرارية نجاح المؤسسة من جهة وظروف عمل جيدة ومستوى معيشي لائق من جهة أخرى تشكل عاملاً أساسياً في رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية (الحباري، 2022)

أهمية دراسة بيئة العمل:

1. تسهم دراسة بيئة العمل في تقييم القدرات والإمكانيات المادية والبشرية للمؤسسة مما يساعدها على فهم ذاتها بشكل أفضل وبالتالي يتيح لها إدارة عوامل الإنتاج بكفاءة وتحقيق السيطرة على العمليات المختلفة.
2. تمكّن المؤسسة من الحصول على فهم عميق لبيئتها الداخلية مما يساعد في كشف نقاط القوة التي يمكن تعظيمها ونقاط الضعف التي يجب معالجتها.
3. تساهم في التعرف على سمعة المؤسسة ومدى قبولها لدى المستهلكين بالإضافة إلى زيادة الوعي بالقضايا البيئية والاجتماعية في المنطقة الجغرافية التي تنشط فيها المنظمة.
4. تتيح ممارسة رقابة فعالة على أنشطة الإدارة البيئية بما يسهم في تحقيق إنتاج نظيف وصديق للبيئة.
5. تساعد في تحديد الأهداف التي ينبغي السعي لتحقيقها سواء على المستوى الاستراتيجي أو التشغيلي مع وضع نطاق واضح لهذه الأهداف.
6. توضح العلاقة التفاعلية بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى المرتبطة بها سواء كانت ضمن امتدادها أو تلك التي تستقبل منتجاتها أو التي تتعاون معها في عملياتها وأنشطتها المختلفة. (ناصر وآخرون، 2023)

عناصر بيئة العمل الداخلية

تنقسم إلى قسمين رئيسيين:

أ-العناصر الإدارية وتشمل:

- ١- القيادة الإدارية: أسلوب الإدارة في توجيه وتحفيز العاملين.
- ٢- النظم واللوائح: القواعد والسياسات التي تنظم العمل داخل المؤسسة.
- ٣- طبيعة العمل: طبيعة المهام من حيث صعوبتها أو روتينها.
- ٤- التخصص: توزيع المهام وفقاً لخبرات ومهارات الموظفين.

- ٥- الرقابة الإدارية: آليات متابعة الأداء وضمان الالتزام بالمعايير.
- ٦- تفويض السلطة: منح الصلاحيات للموظفين لاتخاذ القرارات المناسبة.
- ٧- الاتصال الإداري: قنوات التواصل الرسمية بين المستويات الإدارية.

ب-العناصر المادية وتشمل:

- ١- الضوضاء: مستوى الأصوات المحيطة وتأثيرها على تركيز العاملين.
- ٢- الحرارة: درجة حرارة بيئة العمل ومدى ملائمتها.
- ٣- التهوية: جودة الهواء وتدفعه داخل بيئة العمل.
- ٤- الإضاءة: مستوى الإضاءة ومدى مناسبتها لطبيعة العمل.
- ٥- الأثاث: ملائمة الأثاث لراحة الموظفين واحتياجات العمل.
- ٦- التجهيزات: توفر الأدوات والمعدات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة.
- ٧- النظافة: الحفاظ على بيئة عمل نظيفة وصحية.(بن رحمون، 2014)

والجدول التالي يبين عناصر بيئة العمل الداخلية ومكوناتها:

عناصر بيئة العمل الداخلية	مكوناتها
العناصر الإدارية	القيادة الإدارية،النظم واللوائح، طبيعة العمل والتخصص، الرقابة الإدارية، تفويض السلطة الاتصال الإداري، العلاقات الرسمية وغير الرسمية، الحوافز والمكافآت.
العناصر المادية	الحرارة والتهوية، الضوضاء، الإضاءة، الأثاث والتجهيزات والنظافة.

جدول رقم (١)

عناصر بيئة العمل الداخلية ومكوناتها

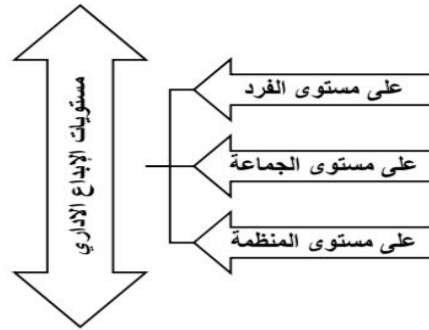
المصدر: بن رحمون، 2014

2.3 المتغير التابع (الإبداع الإداري)

تعريف الإبداع الإداري : هو القدرة على ابتكار أفكار جديدة وفعّالة أو تطوير أفكار وأساليب قائمة بشكل يضيف قيمة ملموسة للعمل المؤسسي سواء كان ذلك في صورة تحسين منتج أو خدمة أو تطوير الإجراءات والعمليات التشغيلية أو صياغة استراتيجيات وسياسات وبرامج تنظيمية مبتكرة وذلك ضمن بيئة عمل تشكل نظاماً اجتماعياً متكامل العناصر ومتعدد العلاقات ويعتمد هذا النوع من الإبداع على دمج المعرفة العميقة بالخبرة العملية واستثمار القدرات الذهنية والخبرات التراكمية للأفراد العاملين بحيث يتحول التفكير المبتكر إلى حلول عملية قابلة للتنفيذ. (محبوبي، 2014)

مستويات الإبداع الإداري:

تشير العديد من البحوث والدراسات السابقة إلى أن الإبداع الإداري يتجلى داخل المنظمات في ثلاثة مستويات رئيسية، كما هو موضح في الشكل الآتي:



الشكل (٣)

مستويات الإبداع الإداري

المصدر: الهديفي، 2022

أ. **الإبداع على مستوى الفرد:** هو النوع من الإبداع الذي يرتبط بالشخص نفسه، وينتج عن الجهود والأفكار التي يبتكرها أحد الأفراد ممن يمتلكون مهارات وصفات إبداعية مميزة.

ب. الإبداع على مستوى الجماعة: هو الإبداع الذي ينسب إلى فريق أو مجموعة من الأفراد داخل المنظمة حيث يتم التوصل إليه من خلال العمل الجماعي لأشخاص يتصفون بالقدرات والخصائص الإبداعية.

ج. الإبداع على مستوى المنظمة: هو الإبداع الذي يُنسب إلى المنظمة ككل وينشأ من خلال الجهود المشتركة لجميع أعضائها بحيث يعكس تميزها الإبداعي على المستوى العام.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري)

تُعد بيئة العمل أحد المحاور الجوهرية التي شغلت اهتمام الباحثين لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر على تنمية الإبداع الإداري داخل المنظمات وقد أشار سوفي وآخرون إلى أن مكونات بيئة العمل سواء كانت مادية أو معنوية تشكل إطاراً حاضناً للأفكار الجديدة والممارسات الإدارية المبتكرة حيث تسهم في تهيئة المناخ التنظيمي الذي يشجع على التفكير الخلاق واتخاذ المبادرات ويؤكد هؤلاء الباحثون أن تصميم مكان العمل وملاءمة الإضاءة، وانخفاض الضوضاء، وملاءمة درجة الحرارة، وتوافر التجهيزات المناسبة، والنظافة العامة، كلها عناصر لا تعمل فقط على دعم راحة الموظفين بل تسهم كذلك في تحفيز قدراتهم على الابتكار وحل المشكلات بأساليب غير تقليدية وبذلك يمكن النظر إلى بيئة العمل كعامل استراتيجي لتعزيز الإبداع الإداري إذ توفر الأساس الذي يسمح للأفكار أن تتشكل وتنمو داخل المؤسسة مما يعكس إيجاباً على جودة القرارات وكفاءة العمليات الإدارية. (السوفي وآخرون، 2017)

وتُعد بيئة العمل عاملاً حاسماً في تنمية الإبداع الإداري داخل المنظمات إذ توفر الإطار الذي تتفاعل فيه العوامل البشرية والتنظيمية والمادية لتحديد مدى قدرة الأفراد على الابتكار فكلما كانت بيئة العمل إيجابية وداعمة ازدادت الأصالة في الأفكار والمرونة في مواجهة التحديات والطلاقة في توليد الحلول والحساسية تجاه المشكلات، والاستعداد لتحمل المخاطر وعلى النقيض تؤدي البيئات الجامدة وضعيفة التحفيز إلى تراجع المبادرة الفردية وانخفاض مستويات الإبداع الإداري ومن ثم فإن توفير بيئة عمل منفتحة ومحفزة يمثل أساساً لابتكار حلول إدارية مبتكرة تسهم في تطوير الأداء وتحقيق التميز المؤسسي. (حدوس، 2021)

2.5 الخاتمة:

وفي ختام هذا البحث تبين أن بيئة العمل تعد عاملاً محورياً في تحفيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات حيث

إن المناخ الإيجابي القائم على الدعم والتقدير وتوفير مساحات للحوار وتبادل الأفكار وتشجيع المبادرات ويسهم في إطلاق طاقات العاملين وتطوير قدراتهم الابتكارية وقد أظهرت النتائج أن البيئة الملائمة لا تقتصر آثارها على تعزيز الإبداع فحسب بل تمتد لتنعكس على تحسين جودة الأداء المؤسسي وزيادة قدرته على مواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات مما يجعل الاستثمار في تطوير بيئة العمل خطوة استراتيجية لضمان دوام النجاح الإداري. (بوفورة وآخرون، 2022)

وتهدف دراسة (عاتي، 2019) إلى استقصاء أثر بيئة العمل الداخلية على تنمية وتحفيز الإبداع الإداري داخل المنظمات وذلك من خلال تحليل مجموعة من المتغيرات الجوهرية التي تشكل عناصر البيئة الداخلية مثل الهيكل التنظيمي وأساليب القيادة الإدارية، ومستوى التطور التكنولوجي ونظام الرواتب والحوافز وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار المنهجي المناسب لفهم العلاقة بين هذه الأبعاد ومدى قدرتها على دعم الممارسات الإبداعية في بيئة العمل وتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية متنوعة شملت حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والتحقق من صدق وثبات أداة القياس بالإضافة إلى تحليل الانحدار وحساب معاملات الارتباط.

وأظهرت نتائج دراسة (العجلة، 2009) أهمية فهم واقع الإبداع الإداري وتأثيره على أداء المديرين داخل بيئة العمل واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي حيث تم استخدام استبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة وتم توزيعها على عينة منظمة بطريقة طبقية وتم تحليل البيانات باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى دلالات ذات قيمة علمية ومؤشرات تدعم فهم العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري وتشير النتائج إلى وجود ارتباط واضح بين جودة بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري حيث تبرز بيئة العمل الداعمة والمحفزة كعامل أساسي لتعزيز أداء المديرين وتحفيزهم على تبني ممارسات إبداعية تسهم في تحسين العمليات واتخاذ القرارات وبالتالي فإن تحسين عناصر بيئة العمل ينعكس إيجاباً على رفع مستوى الابتكار الإداري مما يعزز من كفاءة الإدارة وقدرتها على مواجهة التحديات المتجددة.

وأوصت دراسة (عباس، 2018) بأهمية تهيئة بيئة عمل ملائمة تدعم راحة العاملين وتوفير لهم الظروف التي تحفز الإبداع الإداري. وأكدت الدراسة على ضرورة توفير مكاتب كافية تضمن الخصوصية والمساحات المناسبة بين الموظفين بحيث لا تتعارض أدوارهم أو تزعج بعضهم البعض مما يخلق جوًا مريحًا يساعد على التركيز والإنتاجية وكما أشارت إلى أهمية تجهيز المكاتب بالأجهزة التقنية الحديثة والقرطاسية اللازمة بالإضافة إلى توفير أماكن كافية للتخزين مما يسهل سير العمل ويقلل من المعوقات التي قد تعرقل التفكير الإبداعي.

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية المعتمدة لدراسة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري بالتطبيق على شركة فتيل لتقنية المعلومات في خميس مشيط ويعرض الفصل الإطار المفاهيمي للمتغيرات حيث يتم توضيح بيئة العمل باعتبارها مجموعة الظروف والعوامل المؤثرة على أداء الموظفين والإبداع الإداري بوصفه القدرة على ابتكار حلول وأساليب جديدة تدعم تحسين الأداء. كما يتناول تصميم البحث من خلال تحديد المجتمع المتمثل في موظفي الشركة وطرق اختيار العينة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات إضافة إلى ذلك يوضح الفصل أنواع البيانات المعتمدة وأساليب تحليلها بما يسهم في اختبار الفروض والإجابة عن تساؤلات الدراسة ويهدف هذا الإطار المنهجي إلى إبراز كيفية انعكاس بيئة العمل في شركة فتيل على مستوى الإبداع الإداري وتعزيز الأداء التنظيمي المستدام.

3.2 لتعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تُعد التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها العمل العلمي إذ تمثل أداة توضيحية عملية تهدف إلى تحويل المفاهيم النظرية المجردة إلى مؤشرات قابلة للملاحظة والقياس والتطبيق فالباحث من خلال هذه التعريفات لا يكتفي بتحديد الإطار النظري للمتغيرات وإنما يقوم بتقديم صياغة دقيقة ومفصلة للطريقة التي سيتم عبرها التعامل مع تلك المتغيرات أثناء سير البحث سواء كان ذلك من خلال أدوات قياس مباشرة أو عبر ملاحظتها في مواقف محددة أو حتى التلاعب بها وفق ما تقتضيه طبيعة الدراسة وتُسهم هذه العملية في تقليص الغموض الذي قد يعتري المفاهيم النظرية مما يتيح إمكانية الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية وكما أن التعريفات الإجرائية تمثل عنصرًا محوريًا في ضمان الاتساق والانسجام بين مختلف مراحل البحث العلمي فهي بمثابة المرجع الذي يستند إليه الباحث عند جمع البيانات وتحليلها بحيث يتم استخدام نفس الأساليب والمعايير في تحديد وقياس المتغيرات، الأمر الذي يرفع من مستوى الثبات والموثوقية في النتائج المستخلصة ومن ناحية أخرى فإن وجود تعريفات إجرائية واضحة يساهم في تعزيز الصلاحية الداخلية والخارجية للدراسة لأنه يضمن أن الطرق المستخدمة في القياس تعكس بدقة المفاهيم النظرية المراد بحثها ويجعل النتائج قابلة للتكرار والتطبيق في دراسات لاحقة وبذلك يمكن القول إن التعريفات الإجرائية ليست مجرد تفاصيل تقنية وإنما هي أداة علمية منهجية ترفع من القيمة العلمية للبحث وتجعل نتائجه أكثر قبولاً في الأوساط الأكاديمية والبحثية فهي تمثل الجسر الرابط بين النظرية والتطبيق وبين التفكير المجرد والواقع العملي بما يعزز من مصداقية الدراسات ويمنحها القدرة على الإسهام الفعلي في إثراء المعرفة العلمية.

بيئة العمل

التعريف الإجرائي : يقصد ببيئة العمل في هذا البحث ذلك الإطار العملي الذي تتم في نطاقه جميع الأنشطة والمهام الوظيفية التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة حيث تُعتبر بيئة العمل بمثابة الحيز المكاني والزمني الذي يتفاعل فيه الموظفون مع مختلف العناصر المادية والتنظيمية والبشرية التي تحيط بهم وتؤثر على أدائهم بشكل مباشر أو غير مباشر فهي لا تقتصر على الجانب المادي المتمثل في المباني والمكاتب والآلات والمعدات بل تمتد لتشمل النظم الإدارية واللوائح والتشريعات والقوانين إضافة إلى الجوانب المعنوية مثل القيم والثقافة التنظيمية والسلوكيات الفردية والجماعية فضلاً عن الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها المنظمة وكما إن هذه المنظومة المتكاملة تشكل شبكة من العلاقات المتبادلة التي تسهم في خلق بيئة متفاعلة حيث يتأثر الأفراد بما يحيط بهم من ظروف داخلية وخارجية وفي المقابل يؤثرون فيها من خلال أدائهم مما يجعل بيئة العمل عنصراً جوهرياً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية ومن منظور هذا البحث تُعرّف بيئة العمل إجرائياً بأنها ذلك النسق الشامل من العوامل والظروف التي يتواجد فيها الأفراد أثناء أدائهم لمهامهم والتي تتفاعل مع احتياجاتهم ودوافعهم لتحقيق أهداف المنظمة من جهة وتلبية طموحاتهم ومتطلباتهم الشخصية من جهة أخرى ويؤكد (المسلمية، 2022) أن بيئة العمل تتضمن مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية التي تعمل بصورة متشابكة لتشكل نظاماً متكاملًا يمثل بدوره القوة الدافعة وراء تحقيق الأهداف التنظيمية وتوفير المناخ الملائم للابتكار والإبداع وتعزيز الاستقرار النفسي والمهني للعاملين.(المسلمية،2022)

الإبداع الإداري

التعريف الإجرائي: مجموعة السلوكيات والأنماط العملية التي يقوم بها الموظف أو المدير داخل المنظمة والتي تهدف إلى تقديم حلول جديدة وفعّالة للمشكلات التنظيمية والإدارية أو ابتكار أساليب وأفكار غير مألوفة لتحسين سير العمل وتطوير الأداء ويتجسد هذا المفهوم من خلال قدرة الفرد على استخدام خبراته ومهاراته الشخصية والذهنية في إعادة صياغة الإجراءات التقليدية وتبني طرق حديثة وتجريب بدائل مبتكرة تسهم في رفع مستوى الكفاءة والفعالية داخل بيئة العمل وكما يظهر الإبداع الإداري عملياً في ممارسات مثل: اقتراح أفكار تطويرية جديدة وتصميم آليات تنفيذ غير تقليدية وتجاوز النمطية والجمود في التعامل مع المواقف وإظهار المرونة في مواجهة التحديات والقدرة على التكيف مع التغيير وتوجيهه بشكل إيجابي وبذلك يمكن القول إن الإبداع الإداري إجرائياً يتمثل في كل ما يقوم به الفرد من خطوات عملية ملموسة أو قرارات تطبيقية

تتسم بالجد والابتكار وتكون قادرة على إحداث قيمة مضافة واضحة للمنظمة سواء في حل المشكلات أو تحسين بيئة العمل أو الارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي. (السلمي وآخرون، 2022)

3.3 تصميم البحث:

تقوم هذه الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار المنهجي الأكثر ملاءمة لطبيعة موضوعها حيث يعمل المنهج الوصفي على تقديم صورة شاملة ومتكاملة لبيئة العمل في شركة فتيل لتقنية المعلومات بمدينة خميس مشيط مع التركيز على خصائص هذه البيئة ومكوناتها وكيفية انعكاسها على مستوى الإبداع الإداري الذي يمارسه العاملون أما المنهج التحليلي فيتجاوز حدود الوصف إلى دراسة العلاقات المتبادلة بين متغيرات الدراسة الرئيسية وذلك من خلال الكشف عن طبيعة الترابط بينها وتحديد مدى قوة تأثير كل متغير على الآخر بما يتيح الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة تساعد على توضيح أثر بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري أو إعاقته.

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

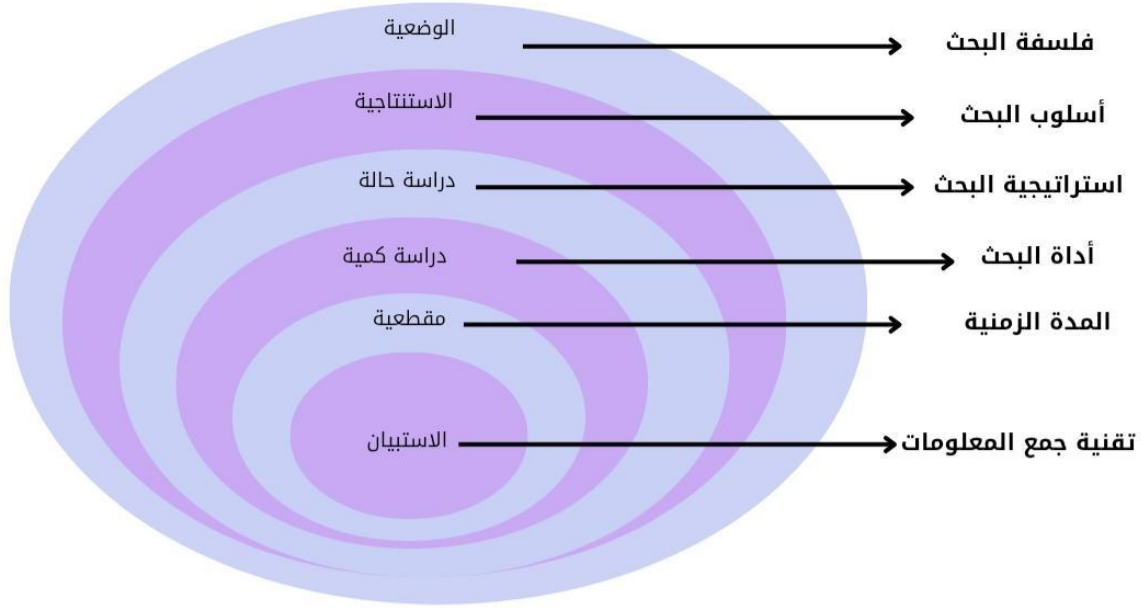
أسلوب البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

أداة البحث: كمية

المدة الزمنية: مقطعية

تقنية جمع المعلومات: استبيان



الشكل (2)

ملخص تصميم البحث

المصدر : الطالب، 2025

3.4 مجتمع الدراسة وتقنيات اختيار العينة

يُعد تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة من الخطوات الجوهرية التي يقوم عليها نجاح أي بحث علمي إذ إن جودة البيانات التي يتم جمعها ومدى تعبيرها عن الواقع يعتمد بشكل مباشر على مدى دقة اختيار العينة وملاءمتها لتمثيل المجتمع الأصلي فالبيانات التي يتم الحصول عليها من أفراد العينة تشكل الأساس الذي يُبنى عليه التحليل الإحصائي ومن ثم يتم استنتاج النتائج وصياغة التوصيات، الأمر الذي يجعل من الضروري أن يتعامل الباحث مع هذه الخطوة بقدر عالٍ من العناية والدقة ويُفترض بالعينة أن تعكس خصائص المجتمع المستهدف بشكل صحيح بحيث تمثل جميع جوانبه بطريقة موضوعية وشاملة وهو ما يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة يمكن الاستناد إليها علمياً ومن هذا المنطلق فإن العينة لا تُعد مجرد جزء من المجتمع بل هي

أداة تمثيلية أساسية تمنح الدراسة قيمتها العلمية ومصادقيتها وفي ضوء ذلك يتناول هذا الجزء من البحث شرحاً لمجتمع الدراسة المستهدف مع عرض تفصيلي لنوعية العينة التي تم اعتمادها، إضافة إلى توضيح الأساليب والإجراءات التي تم اتباعها في اختيار هذه العينة وجمع البيانات منها بطريقة منهجية ومنظمة.

مجتمع الدراسة:

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة فتيل لتقنية المعلومات	الإدارة العليا	٥
	الموظفين	٣٨

جدول رقم 1

المصدر: الطالب، 2025

عينة الدراسة:

عينة البحث	حجم العينة
تستهدف الموظفين في شركة فتيل	٣٨ موظف

جدول رقم 2

المصدر: الطالبة، 2025

طريقة وتقنيات أخذ العينة

يتم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

3.5 طريقة جمع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على أسلوب التحليل الإحصائي كإطار منهجي رئيسي لدراسة الموضوع حيث تبدأ العملية بجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة ثم تنظيمها ومعالجتها بشكل علمي ومنهجي من أجل تحويلها إلى معلومات ذات قيمة معرفية تسهم في الإجابة عن تساؤلات البحث ويتيح هذا التحليل إمكانية الربط بين المتغير المستقل المتمثل في بيئة العمل والمتغير التابع المتمثل في الإبداع الإداري في شركة فتيلا لتقنية المعلومات بمدينة خميس مشيط ومن خلال هذا التوجه المنهجي سيتم التعرف بدقة على طبيعة العلاقة التي تربط بيئة العمل بمستوى الإبداع الإداري وتحديد ما إذا كانت هذه البيئة تشكل عاملاً محفزاً وداعماً للإبداع أم أنها تعيق ظهوره وكما يساعد التحليل الإحصائي على صياغة نتائج موضوعية وموثوقة يمكن الاستناد إليها في بناء الاستنتاجات العلمية التي تدعم أهداف الدراسة وتسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

بيئة العمل:

اعتمد الطالب على دراسة زعلاني وآخرون، 2023 من أجل قياس المتغير المستقل (بيئة العمل) وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي العوامل المادية والعوامل الاجتماعية والعوامل التنظيمية والعوامل الشخصية، بإجمالي 12 عنصراً، وكما أن نوع الأداة المستخدمة هي (أوافق، أوافق بشدة، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
	العوامل المادية	12	زعلاني وآخرون، 2023، أثر بيئة العمل في
	العوامل الاجتماعية		
	العوامل التنظيمية		

بيئة العمل	العوامل الشخصية	تنمية الإبداع الإداري.
------------	-----------------	------------------------

جدول رقم 3

المصدر: الطالبة، 2025

الإبداع الإداري:

اعتمد الطالب على استبانة السلمي وآخرون، ٢٠٢٢، من أجل قياس المتغير التابع (الإبداع الإداري) بإجمالي 10 عناصر ، وكما أن نوع الأداة المستخدمة هي (أوافق، أوافق بشدة، محايد، لا أوافق ، لا أوافق بشدة)

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الإبداع الإداري	الإبداع الإداري	10	السلمي وآخرون، 2022، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.

جدول رقم 4

المصدر: الطالبة، 2025

3.6 أنواع البيانات:

تنقسم البيانات في هذه الدراسة إلى نوعين أساسيين هما البيانات الأولية التي جمعها الباحث مباشرة من مجتمع الدراسة والبيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من مصادر علمية ومعرفية سابقة وذلك على النحو الآتي:

3.6.1 البيانات الأولية:

1. توزيع الاستبيانات على مجموعة من الموظفين في شركة فتيل لتقنية المعلومات للحصول على آرائهم وملاحظاتهم المتعلقة ببيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري داخل الشركة.

٢. قياس مستوى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري من خلال تحليل الاستجابات بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين بيئة العمل ومخرجات الإبداع الإداري.

3.6.2 البيانات الثانوية

1. مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث لاستخلاص نتائجها وتوجهاتها المتعلقة بعلاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري بما يساهم في دعم الجانب النظري وتوضيح الإطار المرجعي للدراسة.

2. الاطلاع على الكتب والمقالات العلمية التي تناولت موضوع تأثير بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري المستند لتكوين قاعدة معرفية أوسع تدعم نتائج البحث الحالي.

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار ٢٨ وتحليل البيانات المجمعة ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشاف) تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه،

بينما تقوم اختبارات الثبات واختبار كرو نباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8 الخاتمة

لقد تناول الفصل الثالث منهجية البحث بشكل شامل ومفصل حيث بدأ بعرض مقدمة توضح الإطار العام الذي انطلق منه البحث وتسلط الضوء على الأسس النظرية والعملية التي تشكل الركيزة الأساسية لهذه الدراسة، كما تناول الفصل التعريفات الإجرائية المتعلقة بمختلف متغيرات البحث والتي تعد من العناصر الجوهرية لضمان وضوح المصطلحات وفهم دقيق للمعاني المستخدمة في الدراسة، كما تم استعراض تصميم البحث بشكل موسع حيث جرى توضيح الطريقة التي تم بها تنظيم الدراسة وأسلوبها العلمي بما يضمن تحقيق أهداف البحث المحددة بدقة، وقد تم أيضاً تحديد مجتمع البحث بعناية مع إبراز الخصائص الأساسية التي تميز هذه الفئة وتجعلها ملائمة لأغراض الدراسة، بالإضافة إلى ذلك تم توضيح طرق أخذ العينات وتقنياتها المختلفة مع التركيز على أهمية اختيار عينات تمثل المجتمع البحثي بأعلى درجات الدقة لضمان مصداقية النتائج، كما تناول الفصل طريقة جمع البيانات بشكل مفصل مشيراً إلى الأدوات والأساليب المستخدمة لجمع المعلومات الضرورية والتي تتيح تحليلها بشكل موضوعي، وتم التطرق كذلك إلى طبيعة البيانات سواء كانت كمية أو نوعية بما يتيح فهم النتائج المستخلصة من البحث بصورة أعمق وأكثر وضوحاً، ولم يغفل الفصل استعراض أساليب تحليل البيانات وطرق معالجتها بشكل منهجي بما يمكن من استخلاص النتائج التي تدعم أهداف البحث وتحقق فرضياته، وبذلك يقدم هذا الفصل صورة متكاملة وشاملة لجميع جوانب منهجية البحث بما يعزز من موثوقية النتائج ويزيد من دقتها ويرسخ الفهم الكامل لإجراءات البحث وأسس تصميمه العلمي.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الخاصة بالتحليل الإحصائي للبيانات المتعلقة بدراسة بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي في تنفيذ مختلف خطوات التحليل بدءاً من إجراء التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة مروراً بتقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات وصولاً إلى التحليل الاستدلالي وتضمن التحليل أيضاً تطبيق اختبار الانحدار الخطي البسيط بهدف التحقق من صحة فرضيات الدراسة واستكشاف مدى بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري ويسهم هذا التحليل في تحديد أبرز العوامل القيادية التي ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بفعالية تنفيذ هذه المشاريع وتحقيق أهدافها المحددة.

خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التعريفية الأساسية والتي شملت الجنس والمؤهل الدراسي والمستوى الوظيفي وقد جرى تحليل هذه البيانات من خلال احتساب التكرارات والنسب المئوية لكل فئة من فئات هذه المتغيرات

وبهدف التعرف على الخصائص التعريفية لأفراد العينة وتوفير خلفية وصفية تساعد في تفسير نتائج الدراسة بشكل أكثر دقة وموضوعية وتشمل:

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر - أنثى

المؤهل الدراسي: بكالوريوس - ثانوي - دبلوم - دكتوراه - ماجستير

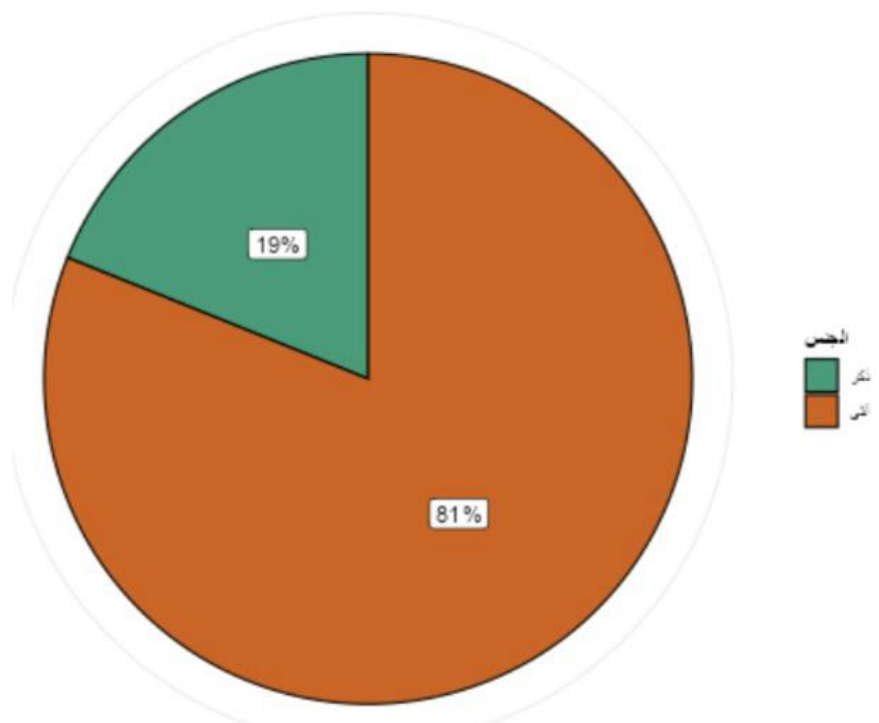
المستوى الوظيفي: عامل - مدير - مشرف - موظف

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	7	18.9%
	انثى	30	81.9%
	الإجمالي	37	%100
المؤهل الدراسي	بكالوريوس	21	%56.8
	ثانوي	10	%27.0
	دبلوم	3	%8.1
	دكتوراه	1	%2.7
	ماجستير	2	%5.4
	الإجمالي	37	%100
المستوى الوظيفي	عامل	8	%21.6
	مدير	6	%16.2
	مشرف	4	%10.8
	موظف	19	%51.4
	الإجمالي	37	%100

جدول رقم 5

من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

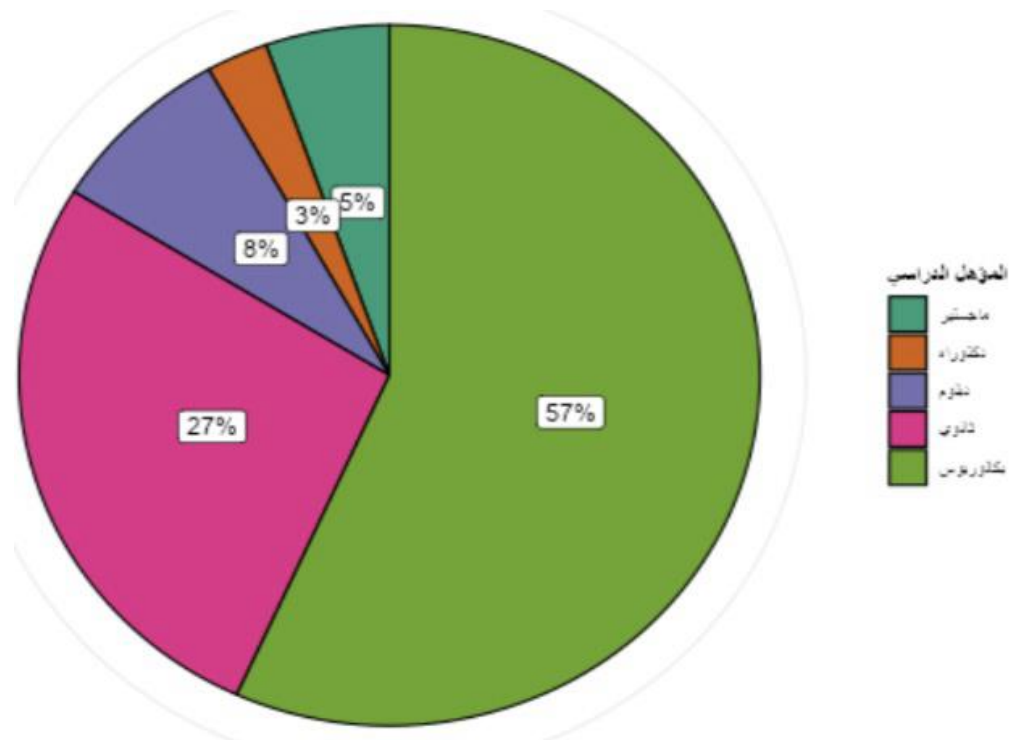
الجنس: أوضحت النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير الجنس أن عدد الذكور الذين قاموا بالمشاركة في الإجابة على الاستبيان بلغ 7 أفراد وهو ما يمثل نسبة قدرها 18.9% من إجمالي عينة الدراسة وفي المقابل بلغ عدد الإناث المشاركات في الاستبيان 30 مفردة أي بنسبة وصلت إلى 81.9% من مجموع العينة الكلي ويتضح من ذلك أن العنصر النسائي كان الأكثر حضورًا ومشاركة في هذه الدراسة مقارنة بالذكور، الأمر الذي يبين ميل العينة نحو تمثيل أكبر للإناث ويوضح الشكل البياني المرفق هذا التوزيع بشكل بصري أكثر دقة.



تصنيف العينة وفق الجنس

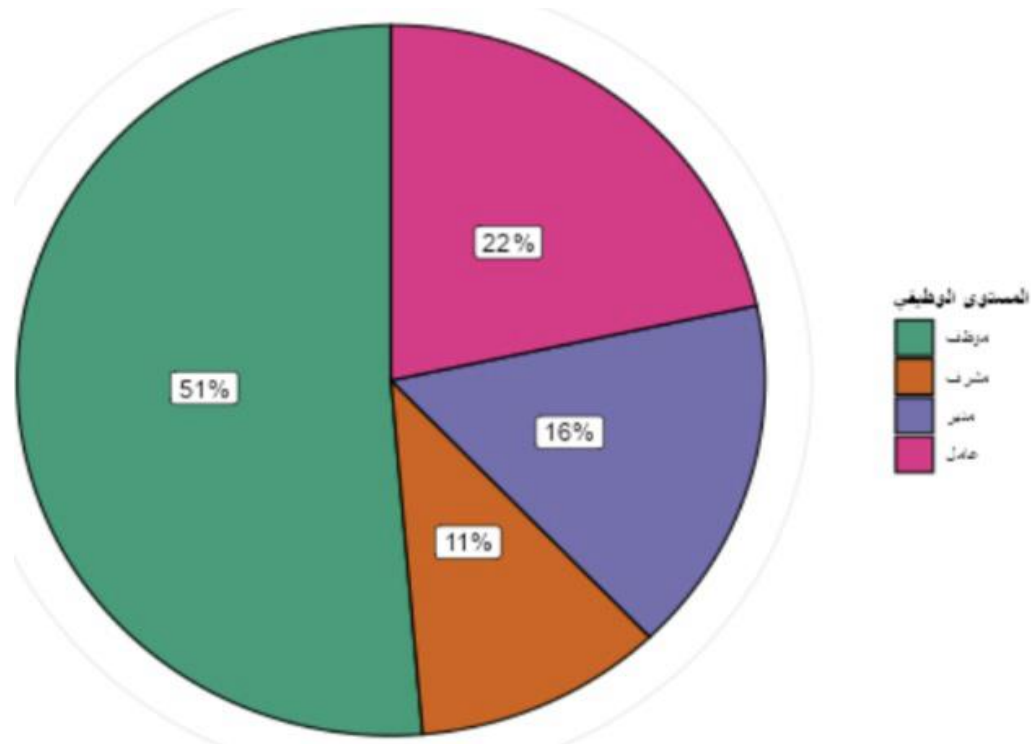
المؤهل الدراسي: تشير النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير المؤهل الدراسي إلى أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى فئة الحاصلين على درجة البكالوريوس حيث بلغ عددهم 21 مشاركًا بما نسبته 56.8% من إجمالي العينة وهو ما يعكس سيطرة واضحة لهذه الفئة التعليمية مقارنة بغيرها ويأتي ذلك مباشرة فئة الحاصلين على المؤهل الثانوي إذ بلغ عددهم 10 مشاركين بنسبة 27.0%، الأمر الذي يُظهر وجود شريحة

معتبرة من العينة في هذه المرحلة التعليمية وأما بالنسبة للحاصلين على درجة الدبلوم، فقد بلغ عددهم 3 أفراد فقط، بنسبة 8.1% من المشاركين وفي حين تراجع عدد الحاصلين على درجة الماجستير إلى شخصين فقط بنسبة 5.4%. وأخيرًا، تبين أن هناك مشاركًا واحدًا يحمل درجة الدكتوراه بما نسبته 2.7% من مجموع العينة ومن خلال هذه المعطيات يمكن استنتاج أن التوزيع التعليمي للعينة يتركز بدرجة كبيرة في فئة البكالوريوس مع تمثيل نسبي أقل للفئات الأخرى وخاصة الدرجات العلمية العليا ويوضح الشكل البياني التالي هذه النسب بصورة أوضح:



تصنيف العينة وفق المؤهل الدراسي

المستوى الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذين مستواهم الوظيفي بمسمى عامل وصل إلى 8 أشخاص بنسبة 21.6% بينما وصل عدد المدراء إلى 6 أشخاص بنسبة 16.2% وأما عدد المشرفين فبلغ عددهم 4 أشخاص بنسبة 10.8% بينما وصل عدد الموظفين 19 شخص بنسبة 51.4% من إجمالي العينة كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفق المستوى الوظيفي

قياس صدق وثبات الدراسة

تم إجراء تحليل شامل للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة لضمان دقتها وموثوقيتها حيث شمل تقييم الصدق للتأكد من أن الأدوات تقيس ما صُممت لقياسه.

إلى جانب قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ باعتباره مؤشراً على الاتساق الداخلي بين الفقرات، وكما تم استخدام نموذج المعادلات البنائية لتحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار مدى ملاءمة النموذج المستخدم.

مما ساهم في تعميق الفهم الإحصائي وتعزيز جودة البيانات وفيما يلي تُعرض الجداول والفقرات التي توضح هذه النتائج والإجراءات بشكل مفصل.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اعتماد صدق الاتساق الداخلي كأحد المعايير الرئيسية لتقييم الصدق في الدراسة وذلك بهدف التأكد من مدى دقة وموثوقية العبارات المستخدمة في أداة القياس.

ولتحقيق هذا الهدف تم قياس صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي يعد من الأساليب الإحصائية المعروفة والمستخدم على نطاق واسع للتحقق من ثبات الأداة ومدى استقرارها.

إضافة إلى ذلك تم حساب متوسط التباين المستخرج **Average Variance Extracted** الذي يعكس مقدار التباين المشترك الذي تفسره البنود المرتبطة ضمن كل متغير مما يوفر دليلاً على أن هذه البنود تقيس نفس المفهوم بشكل مترابط ومتسق.

ويعبر مفهوم صدق الاتساق الداخلي عن قدرة كل عبارة في أداة القياس على قياس المتغير الذي تنتمي إليه بشكل متسق أي مدى ارتباطها بباقي العبارات المرتبطة بنفس المتغير وللتأكد من ذلك قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الإجمالية للمتغير الذي تنتمي إليه وفقاً للمعايير التي أشار إليها كايزر. 1974.Kaiser.

وتعتبر معاملات الارتباط التي تقل عن 0.5 غير ملائمة حيث يتم استبعادها لضمان دقة أداة القياس وجودتها وتساهم هذه الإجراءات في التأكد من أن أداة القياس تعكس المفاهيم المدروسة بدقة وموثوقية مما يعزز من مصداقية النتائج التي يتم الحصول عليها ويضمن أن البيانات المستخدمة تستوفي معايير الجودة المطلوبة لتحقيق أهداف الدراسة.

Average variance expected متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
0.447	1.77	0.00	0.821	0.631	0.694	A1	العوامل المادية	بيئة العمل
		0.00	0.683	0.488		A2		
		0.00	0.630	0.676		A3		
	2	0.00	0.687	0.704		B1	العوامل الإجتماعية	
		0.00	0.759	0.812		B2		
		0.00	0.780	0.678		B3		
	2.11	0.00	0.877	0.696		C1	العوامل التنظيمية	
		0.00	0.829	0.817		C2		

		0.00	0.759	0.599		C3		
	1.88	0.00	0.658	0.515		D1	العوامل الشخصية	
		0.00	0.897	0.736		D2		
		0.00	0.838	0.590		D3		
0.456	1.99	0.00	0.812	0.699	0.656	A1	الإبداع الإداري	الإبداع الإداري
		0.00	0.712	0.696		A2		
		0.00	0.972	0.581		A3		
		0.00	0.774	0.735		A4		
		0.00	0.774	0.809		A5		

0.00	0.917	0.580
0.00	0.875	0.682
0.00	1.018	0.758
0.00	0.829	0.608
0.00	0.862	0.553

A6
A7
A8
A9
A10

يتضح من الجدول 6 بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط الخاصة بعبارات المقياس أظهرت ارتباطاً قوياً مع المتغير التابع لها (بيئة العمل) عند قيم تفوق (0.70)، إضافةً إلى أن جميع هذه الارتباطات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001). وبناءً على ذلك تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، أما بالنسبة لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لمتغير بيئة العمل، فقد بلغت (0.447)، وهي أقل من المعيار المقترح (0.50)، مما يشير إلى أن الصدق التقاربي لم يتحقق بشكل كامل، إلا أنه يُعد مقبولاً جزئياً في ضوء ارتفاع معاملات الثبات (CR أو α) في بعض الدراسات.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط الخاصة بالعبارات التي تقيس الإبداع الإداري جاءت أكبر من (0.70)، كما أن جميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.0001). وبناءً على ذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، أما بالنسبة لمتوسط التباين المستخرج (AVE) لمتغير الإبداع الإداري، فقد بلغ (0.456)، وهي قيمة أقل من المعيار المقترح (0.50)، مما يشير إلى أن الصدق التقاربي لم يتحقق بشكل كامل، إلا أنه يمكن اعتباره مقبولاً جزئياً في ضوء قوة معاملات الثبات.

ثبات أداة الدراسة:

يُعد الثبات من الخصائص الجوهرية التي يجب أن تتوافر في أدوات القياس العلمي إذ يُقصد به مدى استقرار ودقة النتائج التي يمكن الحصول عليها عند إعادة تطبيق الأداة على نفس العينة أو عينات مشابهة في ظروف متقاربة دون أن تؤثر العوامل الخارجية أو التوقيت المختلف على النتائج المستخلصة، وفي إطار هذه الدراسة تم التحقق من ثبات أداة الاستبيان عبر الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، الذي يُعد من أكثر الأساليب شيوعاً واستخداماً في قياس الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس ويُظهر هذا المعامل مدى ترابط الفقرات مع بعضها البعض ومدى قدرتها على قياس البعد أو المحور نفسه بشكل متماسك مما يعكس قوة البنية الداخلية للاستبيان فكلما ارتفعت قيمة ألفا كرونباخ، دل ذلك على أن العبارات متجانسة في قياسها للظاهرة محل الدراسة وبالتالي يُمكن الاعتماد عليها كأداة قياس دقيقة.

وكما ورد عند Hair وآخرين (2010)، إلى أن القيمة التي تتجاوز 0.70 لمعامل ألفا تُعد مقبولة ومؤشراً على درجة جيدة من الثبات إذ تدل على وجود مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي بين عناصر الاستبيان وهذا يعني أن الأداة قادرة على تقديم بيانات موثوقة يمكن الاستناد إليها عند تحليل النتائج واستنتاج المؤشرات العلمية وبناءً على ذلك فقد أظهرت نتائج اختبار الثبات في هذه الدراسة أن الاستبيان المستخدم يحقق المتطلبات الإحصائية الضرورية للثبات، الأمر الذي يُعزز من مصداقيته ويدعم استخدامه كأداة معتمدة لجمع البيانات وضمان جودة النتائج التي سيتم الوصول إليها.

Cronbach's alpha		Number of statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0.903	0.896 0.902 0.895	3 عبارات	العوامل المادية	بنية العمل
	0.894 0.888 0.895	3 عبارات	العوامل الاجتماعية	
	0.893 0.888 0.899	3 عبارات	العوامل التنظيمية	
	0.901 0.891 0.898	3 عبارات	العوامل الشخصية	
0.887	0.874 0.874 0.883 0.872 0.867 0.883 0.874 0.869 0.879 0.883	10 عبارات	الإبداع الإداري	الإبداع الإداري

جدول 7

بيئة العمل: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لـ "بيئة العمل" بلغت (0.902) وهي قريبة من الحد المقبول البالغ (0.70)، مما يشير إلى وجود مستوى مقبول من الثبات الداخلي ووفقاً لما ذكره كيرد (2015) تُعد القيم القريبة من هذا الحد كافية للدلالة على ثبات أداة القياس خصوصاً في الدراسات ذات الطابع السلوكي أو الاجتماعي.

الإبداع الإداري: فقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.883) وهي أقل من الحد القياسي (0.70)، إلا أنها تندرج ضمن النطاق المقبول وفقاً لما أشار إليه كيرد (2015)، لا سيما في الدراسات الميدانية التي قد تتأثر بتباين استجابات المشاركين مما يعني تحقق قدر مقبول من الثبات في هذا البُعد.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في [5 100] (المقياس الخماسي) = 20%

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

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

جدول 8

المتغير		المتوسط الحسابي		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
العوامل المادية		1.77	1.94	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جدا	منخفض جدا
				موافق بشدة	موافق بشدة	مرتفع	مرتفع

بيئة العمل	العوامل الاجتماعية	2	غير موافق	غير موافق	منخفض	منخفض
	العوامل التنظيمية	2.11	غير موافق	غير موافق	منخفض	منخفض
	العوامل الشخصية	1.88	غير موافق	غير موافق	منخفض	منخفض
الإبداع الإداري	الإبداع الإداري	1.99	1.99	غير موافق	غير موافق	منخفض

جدول 9

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي وفقاً لمعامل بيرسون بين مختلف متغيرات الدراسة حيث تم حساب هذه المعاملات بعد جمع البيانات من عينة الدراسة وتحليلها إحصائياً باستخدام أدوات تحليل البيانات المناسبة، مما يساهم في فهم طبيعة الارتباطات المحتملة بينها.

ويُعد تحليل الارتباط من الأساليب الإحصائية المهمة التي تساعد في تفسير العلاقات البينية بين المتغيرات دون افتراض علاقة سببية حيث يُستفاد منه في تمهيد الطريق لاختبارات أكثر تعمقاً كالانحدار أو النمذجة الهيكلية وذلك بحسب طبيعة الدراسة وأهدافها.

العوامل الشخصية	العوامل التنظيمية	العوامل الاجتماعية	العوامل المادية	بيئة العمل	
0.781	0.736	0.535	0.786	Pearson correlation	الإبداع الإداري
<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	Sig. (2 tailed)	
37	37	37	37	N	

جدول 10

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة

فرضيات الدراسة:

H1 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأبداع الإداري في شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط .

Ha : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة فتيل تك لتقنية المعلومات بخميس مشيط.

Hb : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل النفسي والاجتماعية وقدرة الموظفين على التفكير الإبداعي واتخاذ القرار الإداري.

Hc : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مرونة المؤسسات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل ومستوى الابتكار الإداري لدى الموظفين.

Hd : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدعم القيادي في بيئة العمل ومستوى المبادرة والتجديد الإداري لدى موظفي شركة فتيل تك.

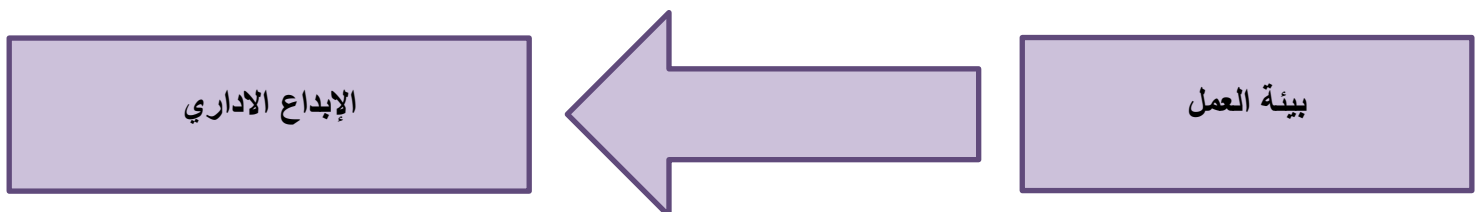
علاقة بيئة العمل على الإبداع الإداري:

Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.723	0.523

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الثاني	5.44	1	5.444	38.4	<.001
Residuals	4.96	35	0.142		

Model Coefficients - المتغير الاول -

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.663	0.216	3.07	0.004
المتغير الثاني	0.643	0.104	6.20	<.001



العوامل المادية على الإبداع الإداري

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.575	0.331

Omnibus ANOVA Test

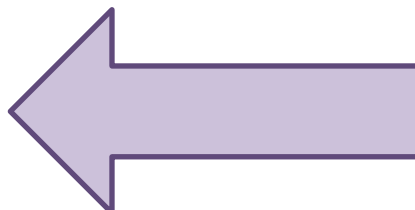
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الثاني	4.05	1	4.046	17.3	<.001
Residuals	8.19	35	0.234		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - 1

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.671	0.277	2.42	0.021
المتغير الثاني	0.554	0.133	4.16	<.001

الإبداع الإداري



العوامل المادية

العوامل الاجتماعية على الإبداع الإداري

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.744	0.553

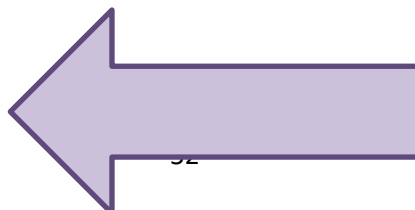
Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الثاني	8.48	1	8.480	43.3	<.001
Residuals	6.85	35	0.196		

Model Coefficients - 1

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.402	0.254	1.58	0.122
المتغير الثاني	0.802	0.122	6.58	<.001

الإبداع الإداري



العوامل الاجتماعية

العوامل التنظيمية على الإبداع الإداري

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.668	0.446

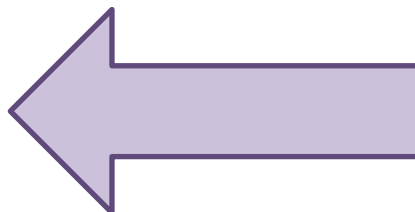
Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الثاني	6.76	1	6.761	28.2	<.001
Residuals	8.40	35	0.240		

Model Coefficients - 1

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.690	0.281	2.46	0.019
المتغير الثاني	0.717	0.135	5.31	<.001

الإبداع الإداري



العوامل التنظيمية

العوامل الشخصية على الإبداع الإداري

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.483	0.233

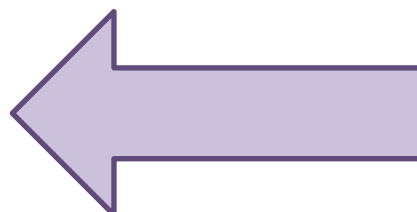
Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الثاني	3.27	1	3.273	10.6	0.002
Residuals	10.78	35	0.308		

Model Coefficients - 1

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.890	0.318	2.80	0.008
المتغير الثاني	0.499	0.153	3.26	0.002

الإبداع الإداري



العوامل الشخصية

قائمة المراجع

- فضل البرغلي، ي. (2015). أثر عناصر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في مدينة دمشق. وزارة التعليم العالي، المعهد العالي لإدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية.
- بن رحمون، س. (2014). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- بوفورة، و، صديقي، س. (2022). بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين.
- بوالزيت، أ.، بخبخ، ل. (2022). أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين.
- الجعبري، ع. (2009). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية: دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل.
- الحازمي، ف.، المطيري، ف. (د.ت). أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة.
- الحيارى، ر. (2022). بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمية.
- حندوس، م. (2021). دور الإبداع الإداري في ريادة الأعمال: دراسة حالة مجموعة شركات دال.
- السلمي، خ.، حداد، م. (2022). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية.
- السوفي، ن.، & دبي، ع. (2017). أثر بيئة العمل المادية على أداء الموظفين: حالة العيادة المتعددة الخدمات بالعنصر. مجلة العلوم الإنسانية، 17(46)، 742-757.
- العجلة، ت. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام.
- عباس، م. (2018). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين.
- عاتي، م. (2019). أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي.
- عكر، م. (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 11(1).
- المدني، م. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 181، الجزء الثالث.

- المسلمية، د. (2022). رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (تخصص فرعي: القيادة). جامعة الشرقية.
- الناصري، أ، بن عبدالكريم، و. (2023). بيئة العمل وتأثيرها على أداء العامل في المؤسسة.
- النهود، م، (2022). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 45.
- فضل، ر. (2011). تأثير بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين: دراسة ميدانية على شركات الاتصال المحمول الخاص في محافظة عدن. جامعة عدن، كلية العلوم الإدارية، إدارة أعمال.
- محجوبي، أ. (2014). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الهديفي، م. (2022). قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان.
- زعلاني، س، مسعودي، خ. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة

الملاحق

أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى قياس طبيعة العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري وذلك من خلال التطبيق العملي على شركة فتيلا لتقنية المعلومات في مدينة خميس مشيط، وتم تصميم هذا الاستبيان ليعكس آراءكم وتجاربكم الشخصية تجاه بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها، ومدى ارتباطها بتحفيز الإبداع الإداري وتطويره.

يرجى التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة المطروحة عبر وضع علامة صح أمام الخيار الذي يمثل وجهة نظركم بأكبر قدر من الدقة، ونود التأكيد على أن جميع الإجابات صحيحة طالما أنها تعكس رأيكم الشخصي، وأن الهدف من هذا الاستبيان هو جمع بيانات واقعية وشاملة تساعد على فهم الواقع الحالي وتقديم توصيات علمية تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري.

بيئة العمل

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاوافق	لاوافق بشدة
العوامل المادية					
إضاءة مكان العمل ملائمة.					
درجة الحرارة مناسبة في مكان العمل.					
تعتقد أن مكان العمل يتوفر على النظافة اللازمة.					
العوامل الاجتماعية					
تعمل المؤسسة على تسهيل عملية التواصل بين العامل والإدارة.					

					تشعر أن روح العمل كفريق مع زملائك سائدة في مكان العمل.
					علاقتك مع رئيس عملك جيدة
العوامل التنظيمية					
					الهيكل التنظيمي للمؤسسة يمنحك راحة في العمل.
					يوجد وضوح في الوظائف وعدم التداخل في المسؤوليات والصلاحيات.

					أوقات الراحة التي تمنحها لك المؤسسة مقارنة بالمهام التي تأديها كافية.
العوامل الشخصية					
					تعتقد أن المهام الموكلة إليك تتماشى مع قدراتك.
					توظف أخلاقيات العمل أثناء تأدية عملك.
					تستخدم قدرتك الشخصية في أداء مهامك.

الإبداع الإداري

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة.					
لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.					
أملك القدرة والكفاءة على اتخاذ القرارات الهامة والحيوية وأتحمل مسؤوليتها.					
تهتم الإدارة بتشجيع المبادرات الفردية والأفكار الإبداعية لدى العاملين.					
توفر مصادر التمويل لدى المبدعين.					
تتوفر المعلومات التي تسهل عمل الموظف بدون صعوبة تذكر في الحصول عليها.					
تكافئ إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الإبداعية مادياً.					
تشجع إدارة الجامعة العاملين على التجريب					

					وعدم الخوف من الفشل وتكرار المحاولة.
					تعمل إدارة الجامعة على تشجيع المبدعين معنوياً
					توجد بالجامعة مقاييس موضوعية للإبداع.