



**أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري
(بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز
بمدينة جدة)**

**The impact of the internal work environment on
administrative creativity
Applied to a sample of academics at King Abdul-Aziz)
(University in Jeddah**

إعداد

خالد عبد الله السلمي

Khaled Abdullah Al-Salami

د. محمد عبد الكريم احمد بخاري حداد

Dr. Mohamed Abdel Karim Ahmed Bukhari Haddad

جامعة الملك عبد العزيز - كلية الاقتصاد والادارة

Doi: 10.21608/ajahs.2022.248854

٢٠٢٢ / ٥ / ١٦	استلام البحث
٢٠٢٢ / ٥ / ٢٨	قبول البحث

السلمي ، خالد عبدالله و حداد ، محمد عبدالكريم احمد بخاري (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري (بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة) . *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، مج(٦)، ع(٢٣) يوليو، ٢٢١ – ٢٥٠.

أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري
(بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة)
المستخلص :

المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة ، وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع ، وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام ، تناول الباحث أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل الداخلية وأثرها بالإبداع الإداري ، استهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين ، تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي ، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام ١٤٤٣/١٤٤٢هـ، وقد بلغ عددهم ٣٢٦ موظف أكاديمي من كلا الجنسين و باختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني و ظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري ، مما يدل على ان بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

Abstract:

Institutions are constantly looking for a place in the foreground, and striving to be at the fore. Today's management writers and researchers have agreed that organizations have an urgent need for creativity, and institutions have responded to the need for creativity in a different way and with a different status of care and attention. The researcher tackled one of the modern approaches and issues in Public administration, which is the environmental approach and an attempt to link it to administrative creativity, through monitoring the components of the internal work environment and their impact on administrative creativity. King Abdul Aziz in Jeddah" from the point of view of university workers In that thesis was relied on the descriptive analytical method, the study population consisted of workers in all academic positions at the Faculty of Economics and Administration at King Abdulaziz University in the city of Jeddah

during the year 1442/1443 AH, and their number reached 326 academic employees of both sexes and by choosing a random sample. The study population was represented by using appropriate statistical methods in selecting samples, and the results showed that there is a direct correlation with statistical significance between technical empowerment, the conditions and nature of work, and the possibility of participating in decision-making with administrative creativity, which indicates that the work environment is a key factor in influencing the organization, which is An essential component of managerial creativity.

مقدمة:

المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة وتكون قادرة على الإقدام في المنافسة وعلى إحراز أفضل الفاعليات، ومن الأکید أن كل المنظمات المتميزة هي التي تكون مقتدرة على الابتكار والتجديد والإبداع وذلك على أساس متواصل ودائم وأن الرؤساء المتميزون هم الذين يكون لديهم القدرة على مساندة الأشخاص في منشأتهم ويكون لديهم القدرة على الانتفاع من المواهب الابتكارية وتوظيف كل ما لديهم من طاقات وقدرات.

وينوه اللوزي إلى أن التطور الإداري الذي نشهده في هذا العصر ساهم في التركيز والاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام بدوره في تحقيق النمو والنجاح للمؤسسات، وأدت تلك التطورات والتوسعات التقنية والمتحولات الكثيرة في الوسط المحيط بالمنشآت إلى بزوغ العديد من المشكلات والأعراض التي توجب ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتوجب التركيز على تنمية أنظمة الحوافز المادية والمعنوية والاهتمام بها لخلق مناخ وبيئة ملائمة للتطوير والإبداع (اللوزي، ٢٠١٢، ص ٢٣٩).

فالمؤسسات المعاصرة تعمل في ظل العد من الأوضاع المعقدة والمتغيرة التي تلزم عليها الكثير من التحديات الهائلة التي لم تشاهدها سابقا، ولهذا يتوجب عليهم التصدي لذلك المواجهات والتحديات سريعا وفي نفس الحين بفعالية وكفاءة، الموضوع الذي يستلزم قدرات ابتكارية كثيرة لدى المؤسسات تتمكن من تنمية الأفكار والحلول وأراء حديثة تجعل المؤسسات في نمو واستمرار.

وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع لما له من منوابة مهمة في التطوير للمؤسسة وبقائها، فهو أداتها في التأقلم مع التبدلات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية وغيرهم من الأمور الأخرى التي تحيط بها، كما أن الإبداع يساعدهم في مواجهة المشاكل المواقبة والتحديات المقبلة عن طريق ما يصل لها من حل لمواجهة هذه المشاكل بشكل أفضل وأسرع (شهيناز، ٢٠١١، ص ١).

هذا وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام، فالبعض تبنى سياسات شاملة للإبداع على مستوى الأفراد والجماعة والمنظمة، وقد قام البعض الآخر بإنشاء وحدات تنظيمية خاصة لتطوير الإبداع وتنميته مثل وحدات التطوير الإداري والتطوير التنظيمي والبحوث والتطوير وغيرها.

يسعى الباحث في هذه الدراسة بتناول أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل الداخلية وأثرها بالإبداع الإداري.

مشكلة الدراسة:

أن البيئة ومكوناتها تشكل تحدياً لأي تنظيم نظراً إلى ما له من أثر كبير في استمرارية المؤسسات وتقدمها وتحقيقها أكبر قدر من الميزات التنافسية على صعيد أفرادها وتنظيمها. ولتحقيق هذا الهدف لا بد أن ندرك مكانة توفير المحيط المناسب القادر على تحفيز العاملين وحثهم نحو الإبداع الإداري لما له من دور فاعل في تحقيق أهداف المنظمة، ولأهمية الإبداع الإداري ودوره في إنماء المؤسسات الحكومية حاولت ذلك التقارير الاستكشاف على العلاقة بين الأحداث الإداري وبيئة العمل الداخلية وبالتالي، تكمن مشكلة الدراسة الأساسية للدراسة في هذا الاستعلام: ما هي علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين؟

وتتم الإجابة على ذلك السؤال عن طريق الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما هي العلاقة بين التمكين الفني وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة؟

٢- ما هي العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة؟

٣- ما هي العلاقة بين الاشتراك في اتخاذ القرار وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة؟

أهمية الدراسة:

أهمية ذلك البحث يأتي من كونه يتناول في واحد من الموضوعات الهامة البيئة وعلاقتها بالإبداع الإداري حيث تظافر تجهيز محيط العمل المناسبة في تخصيص الجهد والوقت وإرشاد وإحصاء الأفكار في الإنجازات الدقيقة للعمل وما يتخلل ذلك العمل من تنظيم وتنسيق وإبداع وغير ذلك من الجوهريات التي تدعم الجهاز الإداري وتجهز جو من العمل الفعال، وأن مناخ العمل يعد وسيلة هامة لتحسين وتطوير الأداء ورفع إنتاجية العاملين واستمالتهم تجاه مؤسساتهم، ويعد البحث كذلك إثراء للمعرفة في مجال بيئة العمل وما تحويه من معطيات ذات تأثير في تحقيق الإبداع الإداري.

كذلك تعتبر الدراسة اعتبارها من مكانة النتائج التي يأمل العالم الوصول إليها وإصدار العديد من الإرشادات ووضعها تحت تصرف صناع القرار في أكاديمية الملك عبد العزيز ليتمكنوا من الاستفادة منها في زيادة جودة البيئة بما يمكن الجامعة من تحقيق الإبداع الإداري وأيضًا يستطيع الباحثين المهتمين بهذا المجال الاستفادة منها.

أهداف الدراسة:

يستهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

ويقرع من ذلك الهدف الكثير من الأهداف الفرعية الأخرى تتمثل في التالي:

١- التعرف على العلاقة بين الإبداع الإداري والتمكين التقني في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

٢- التعرف على العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

٣- التعرف على العلاقة بين التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

فرضيات الدراسة:

هذه الدراسة تسعى إلى التيقن من مدى صواب الفرضيات الآتية:

وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين المحيط الداخلي للعمل وبين الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

ويتشعب من هذه الافتراضية الكثير من الافتراضات الفرعية الأخرى التي تتمثل في التالي:

١- وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز.

٢- وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

٣- وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين مستوى الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

متغيرات البحث:

المتغير المستقل: محيط العمل الداخلي بأبعاده:

محيط العمل الداخلي:

يعني بها تشكيلة الصفات المحلية للمؤسسة والتي قد تنقلب على العاملين، علاوة إلى نظريات شخصية معرفية ينقلها العاملين عن الحقائق التنسيقية وتنقلب في أسلوب الإدارة، نمط الإشراف، قانون المكافآت، وطريقة اتخاذ القرارات وغيرها (محمدي، ٢٠١٦، ص ٢١)

طبيعة وظروف التوظيف:

يعني بها طبيعة العمل إذا كانت ذلك اعتيادية تقليدية أم غير اعتيادي تشمل الابتكار والتجديد، فالشغل الاعتيادي يتصدر خلق الإهمال والملل واللامبالاة تجاه التحديث والتطوير بدافع عدم إنجاح الابتكار وإحساس الشخص بأن توظيفه ليس ذا جدوى، لكن المشاريع الغير روتينية التي تتصف بالتجديد والتطوير فإنها تؤدي إلى تطوير الأداء؛ لأن العامل يشعر باعتباره ويشعر بأنه ينجز، مما يدعم ويعزز وثوقه بنفسه، فبيئة العمل تعد عامل مهمًا في يأس العاملين أو تحفيزهم. (بالحاج، ٢٠١٩، ص ٢٨١).

المشاركة في اتخاذ القرارات:

تعني دعوة القائد للعاملين تحت قيادته، والالتقاء بهم ليقوموا بمناقشة كافة المشاكل الإدارية التي تواجههم، وتحليل تلك المشاكل ومحاولة الوصول إلى أحسن الحلول المتوافرة لها، وهذا مما يخلق الثقة لدى العاملين، لاشترك القائد لهم في وضع الحلول المناسبة لكل المشكلات الإدارية (محمد، ٢٠١٣، ص ٤٨).

التمكين التقني:

يقصد التطوير للخدمات الحديثة والمنتجات أو تبديلات في التقنيات التي تستعملها المنشأة، والتبديلات في أساليب الإنتاج، وادخال الكمبيوتر في العمل (محمدي، ٢٠١٦، ص ٣٦).

المتغير التابع:

الإبداع الإداري:

ويعرف بأنه: عبارة عن الإتيان بشيء مفيد وجديد قد يكون هذا الشيء خدمة أو فكرة أو سلعة أو نشاط أو نظرية تنجز في داخل المنشأة من خلال السلوك المميز الذي يمارسه الشخص من تبني للتغيير أو تشجيع الابتكار واستخدام أساليب وطرق حديثة في مجال العمل وحبه للتجريب وعدم الانصياع للأوامر والمناظرة التي تقلل من اتساع تفكيره وقدرته على المرونة والتكيف والمساهمة في إيجاد حلول للمشاكلات ولكثرة الاتصالات (النفيعي، ٢٠٠٣، ص ١٠).

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد:

يتناول ذلك الجزء من الدراسة الدراسات السابقة والإطار النظري حيث ينجز من خلال تناول المفاهيم النظرية المتعلقة بطبيعة العمل الداخلية، وكذلك المفاهيم التي تتعلق بالإبداع الإداري، وكذلك ينجز معالجة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية.

أولاً: الإطار النظري:

١- طبيعة العمل الداخلية:

يتبنى توفيق المؤسسات في إمكانية إدارة الأعمال وذلك على مقدار الدراية الصحيحة لبيئة العمل وتوفيقها في حصر الطرق التي تسلكها المنشأة لتتمكن من تحقيق أهدافها والحفاظ على بقاء المنشأة، وهي التي تكون طبيعة العمل التي يستطيع الأفراد فيها مزاوله واجباتهم لإنجاز غايات المؤسسة.

ومن الطبيعي أن الخدمات والأعمال التي تقوم بها المؤسسات تعتمد على الإمكانيات والهياكل التي تتحمل الأعباء الملقاة على كاهل الأجهزة المجددة لتحقيق الأهداف العامة (عبد العزيز، ١٤٢٣، ص ٢٥).

وتعرف طبيعة العمل الداخلية بأنها: هي المحيط التي يعمل فيها الأشخاص داخل المؤسسة الواحدة، وكذلك الإطار الذي يتم عن طريقه إتمام العمل، وهي بذلك تضم كل ما هو داخل أسوار ومبنى المنظمة من البشر مديرين ومرؤوسين وعلاقاتهم التبادلية، ومدى ولائهم والتزامهم ودفاعيتهم، وكذا النظم والسياسات الإدارية والتجهيزات المستخدمة الفنية والموارد البشرية والمعلوماتية والمالية، ومستوى التكنولوجيا، وطبيعة العمل، والظروف المادية للعمل (بالحاج، ٢٠١٩، ص ٢٧٩).

بيئة العمل وعلاقتها بالعاملين:

فيما يرتبط بعلاقة طبيعة العمل مع العاملين بالمنشأة فإن مصلحة المنشأة تقتضي وجوب حصر واجتناب كل العناصر السلبية في مناخ العمل ومحيطه حتى لا تشكل هناك خصلة تتحكم في تصرف العاملين، فمن هذه العناصر الميول النفسية السلبية التي يكنها العامل لعمله أو للمنظمة التي يعمل بها، والتي تسيطر عليه بشكل كبير وتوجه سلوكه في مواقف العمل المختلفة، وسواء كان العامل ينقل تلك الاتجاهات السلبية من بيئته، أو كان قد اعتمدها من محيط العمل فإن إدارة المؤسسة المدركة ترى أي لفظة لاتجاه سلبي غير متزن أو غير سليم، وتلاحظ أي ظاهرة غير صحية وتقوم بتصحيحها قبل أن تتفاقم، حيث أنه وعلى الرغم من أن الميول والاتجاهات التي قد تم اكتسابها عادة ما تقاوم التعديل، ولكن يمكن تعديلها بجهود معينة كما أن الأشخاص غالباً لديهم الاستعداد للتغيير مدى الحياة وفي جميع الأعمال المختلفة (المنصور ودياب، ٢٠١٣، ص ١٠٤).

مكونات محيط العمل الداخلي المستخدمة في الدراسة:

تتكون طبيعة العمل الداخلية في المؤسسة من عدد من العناصر، نذكر هنا المكونات التي تم استخدامها في هذه الدراسة على الجانب التالي:

١- الاشتراك في اتخاذ القرار:

تعرف المشاركة بأنها: الإذن للعامل بإظهار رأيه ووجهة نظره لمديره في جميع المسائل التي تهمة، أو في القرارات التي يقندي بها، بغض النظر عن مدى عمل المدير أو الرئيس بذلك أثناء اتخاذ القرارات النهائية (الجميل، ٢٠٠٨، ص ٣٧).

أن المشاركة ترفع من مستوى رضا المرؤوسين، وتزيد من دافعيتهم للأداء، وهذا للأسباب التالية:

١. تحقق المشاركة إدراك العاملين للقرارات وقبولهم لتلك القرارات.
٢. يحدث الاشتراك إلى زيادة احترام الموظفين بتطبيق القرارات، وحماسهم لتطبيق تلك القرارات.
٣. تحقق المشاركة تفهم العاملين لكافة أهداف القرارات التي تم اتخاذها.
٤. تؤذن الاشتراك بإرضاء الحاجات العليا للأشخاص والتي ترتسم في الاستقلالية، والإنجاز والإحساس بالذات.
٥. الاشتراك الجماعي تمكن من زيادة فرص التعاون بين الأشخاص لحل جميع المشكلات المشتركة، وتسهيل فرص التنظيم بينهم، وزيادة الفهم المتبادل، وكذلك تنمية وتقوية روح الفريق.

٢- طبيعة وظروف العمل:

إن سيكولوجية العوامل الإنسانية تهتم بتحسين تصميمات العلاقة بين الإنسان والآلة، لكن هذا المجال يتناول أيضاً تصميم بيئة العمل وتحسينها، فتصميم بيئة يهتم بكيفية تصميم ما نسميه محطة العمل أو وضع العمل بالنسبة لكل فرد، وكيف تتصل محطات العمل مع بعضها البعض في بيئة الكلية، ومن أهمها (الشريبي وآخرون، ٢٠٠٩، ص ٣٩١):

ويعني بها الأوضاع المحيطة التي تحيط بموقع العمل من التهوية، الإضاءة، الضوضاء، وترتيب الأثاث ونظافته، هذا بالإضافة إلى التحضيرات التقنية المساندة في موقع العمل والاهتمام بالأوضاع المادية وأثر تلك الظروف على فعالية الموظفين منذ بزوغ علم النفس الصناعي، فقد طبق العديد من الباحثين حولها بحوث وتجارب في العالم، وهذا بسبب تأثير المحيط المادي على الموظفين وسلوكهم، وعليه فبسبب أثرها على درجة تحمل الشخص فأنها أيضاً قد تؤثر على مستوى قبوله لطبيعة العمل التي يعمل بها وبالتالي تؤثر على مستوى اقتناعه عن عمله، وتلوح معظم تلك التقارير إلى أن وضعيات العمل غير المريحة وسوء الظروف المادية لهم علاقة وثيقة بعدم رضا العاملين، وملاءمتها تؤدي إلى زيادة إحساسه بالرضا الوظيفي والارتياح النفسي.

٣- التمكين التقني:

ويقصد بها ما يمكن استخدامه من مدخلات معرفية أو تقنية، من أجل مخرجات نهائية أو وسطية، يمكن أن تسهم بدورها في إغناء مدخلات المنظمات الأخرى ولها تأثيرات إيجابية أو سلبية، منها انخفاض الروح المعنوية والدافعية لدى العاملين في المنظمات، مقارنة بزملائهم العاملين في المنظمات المعقدة تكنولوجياً. وتزيد التكنولوجيا من القدرات البشرية لتحقيق الأهداف الجماعية للمنظمة وللعاملين غير أنها تطرح نتائج جانبية وعرضية لم تكن مقصودة منها، وتتمثل في

العناصر المحيطة الخارجية ومنها ظروف الطقس والحرارة والتهوية والإضاءة إضافة إلى المناخ السائد والعوامل المشكلة لشخصية العاملين وثقافتهم وما ينتج عنها من سلبيات في أداء العمل ، وتبعاً لذلك توفر المعرفة حول هذه الأعراض الجانبية ، كما تعمل على توفير بدائل جديدة للقرارات المراد اتخاذها ، مع العمل على تبني البرامج التي تحقق الأهداف وتعمق فهم النفس، وتساعد في تشخيص الظروف ومعرفة مستوى الطموح البشري وأثرها على السلوك كما تساعد في كيفية حسم النزاعات في الأحوال التي يتنافس فيها الأفراد أو الجماعات (النمر وحمزاوي، ١٤٠٦، ص ١٤٠٦).

٢- الإبداع الإداري:

مفهوم الإبداع الإداري.

عرف النفيعي الإبداع على أنه: (عبارة عن الإتيان بشيء مفيد وجديد قد تكون خدمة أو فكرة أو سلعة أو نشاط أو نظرية تتم في داخل المنشأة من خلال التصرف المميز الذي يمارسه الشخص من تبني التغيير أو تشجيع الابتكار أو استخدام أساليب وطرق حديثة في قطاع العمل وحب التجريب وعدم الانصياع للأوامر والمناظرة التي تقلل من اتساع تفكيره ومن قدرته على المرونة والتكيف والمساهمة في إيجاد حل للمشكلات وكثرة الاتصالات) (النفيعي، ٢٠٠٣، ص ١٠).

ويُعرف الإبداع الإداري بأنه "استغلال الموظف لجميع مهاراته الشخصية الإبداعية في استخراج أنماط إدارية جديدة أو استغلالها لتوصله إلى حلول إبداعية للمشاكل الإدارية التي تواجه مصلحة المنظمة أو الوصول لتصورات جديدة لمعالجة هذه المشكلة اعتماداً على التحليل العقلاني والاختبار والتقويم والتجريب"، في حين يرى تعريف آخر بأن الإبداع الإداري هو: " قدرة الموظفين على استعمال أساليب التفكير الجديدة والقدرات الفعلية والذهنية وابتكار وإيجاد طرق وأساليب جديدة لم يسبق وأن استحدثت وان تتسم بتحقيق المنفعة العامة".

أبعاد الإبداع الإداري:

لقد سارت الأطروحات في قطاع الإبداع على جبهة واسعة مليئة بالتنوع، وأثارت الأدبيات المتخصصة في دراسة الإبداع حملة من الموضوعات التي تعتبر وجوهاً أو زوايا مختلفة للإبداع من تعريفه، فبعض الباحثين ينظرون للإبداع من زاوية كونه عبارة عن عملية، وبعضهم يركز على نتيجة ذلك الإبداع وحل المشاكل، والبعض الآخر يهتم بالسمات والخصائص التي تميز الفرد المبدع المبتكر، وفيما يلي عرض لبعض أبعاد التمكين الإداري وهذا على النحو التالي (شاهيناز، ٢٠١١، ص ١٠٢):

١- عملية التفكير الإبداعي:

إن التفكير الإنساني يحدد على أسس معينة إما على أساس عقلائي أو على أساس ابتكاري ويستعمل التفكير المنطقي خطوة خطوة وهذا التفكير هو الأكثر استخداماً

بحيث يمكن من خلاله الحصول على قواعد مقبولة للعقل والمنطق، لكن التفكير الإبداعي فهو يعد انحراف عن التقاليد والعرف، ويتم تحديده على أساس افتراضات معينة، ولا يوجد به إجراءات ثابتة للمتابعة.

ويعرف التفكير المنطقي أيضًا بالاعتقاد العقلاني والتحليلي، وهو الاعتقاد الذي يمثل الجانب اليساري للتفكير الذهني، إذ أن هذا التفكير يركز على إجابة واحدة أو حل واحد فقط للمشكلة وله حدود ضيقة، وهو يتكل على الاستحصال على الأجوبة السليمة من خلال المعلومات والمعارف المتاحة وينتج عن هذا التفكير أفكار في مراحل صغيرة يتم توجيه جميعها لتحقيق أحد الحلول أو إحدى الأهداف، وتقدم أسلوب بطيء ومستمر ومفيد للتحليل، ويكون ذلك النمط من الاعتقاد كافي فقط عند التعامل مع المشاكل المحددة بشكل جيد، لكن التفكير الإبداعي وهو الذي يعرف بالتفكير المتشعب المتباعد والجانبى فهذا يوجد به أكثر من حل للمشكلة الواحدة، فهو يحث العقل على التمدد والانتساع في البحث عن أفكار عديدة، فهو تفكير شامل ويتسع لأكثر من فكرة أو حل للمشكلة الواحدة.

٢- الشخصية المبدعة:

"الشخصية هي ذلك النظام الكامل نسبيًا، والمتكون من الميول والاستعدادات الجسمية والعقلية التي تعتبر مميزاتًا خاصة للفرد، ويرى علماء النفس أن الشخص المبتكر أو الشخص المبدع هو الشخص الذي لديه العديد من القدرات التي تؤثر في سلوكه كالمرونة والطلاقة والقدرة على الاستيعاب الدقيق للثغرات وكذلك القدرة على الإحساس بالمشاكل، والعراقة في التفكير، ويكون الشخص مبتكرًا أو مبدعًا في حالة ظهور تلك القدرات عليه أو ظهور بعضها بدرجة كبيرة، والتي نعرفها فيما يأتي (جمعة وشاكر، ٢٠١١، ص ١٠٦):

١- الحساسية للمشكلات: وهي الطريقة لإطلاق شعلة التفكير المبتكر حيث تورق المشكلة صاحبها بالشكل الذي يدفعه إلى التفكير في تخطيها بإنتاجات مبتكرة، فاستيعاب المشكلة يعتبر نصف الطريق إلى حلها ويأتي النصف الثاني من التفكير المبتكر.

٢- الطلاقة: وهي قدرة الشخص على إنتاج أكثر عدد ممكن من الاقتراحات والأفكار خلال وحدة زمنية محددة، حيث أنه كلما زادت عدد تلك الاقتراحات تزيد احتمالية ظهور اقتراحات مبتكرة ومختلفة من بينها، وتصنف الطلاقة إلى نوعين هما:

- الطلاقة الفكرية: تعني معدل تدفق الأفكار التي تتولد خلال فترة زمنية محددة.
- الطلاقة اللفظية: يقصد بها التمكن على تحضير أزيد أعداد ممكنة من الكلمات والعبارات نفس الدلائل المتباينة.

٣- المرونة: وتشير الليونة في الاعتقاد إلى مقدرة المبدع على تبديل زوايا تفكيره، والانطلاق من نقاط مغايرة في النظر إلى المشكلات، وقد تكون المرونة تكييفية تتمثل في القدرة على إعادة تصوير المشكلات وحلها في ضوء التصوير الجديد أو بناء سبل

جديدة في كيفية التعامل مع المشكلة، أو سهولة تلقائية التي تتمثل في حرية تغيير الوجهة الذهنية وسهولتها.

٤-الأصالة: ويقصد بالأصالة الجدة، أي إنتاج غير مسبوق وغير مقلد، ويشترط للأصالة أن تكون ملائمة للغرض ومحقة له.

٥-القدرة على التقويم: أي قدرة الشخص المبدع على فحص كل ما أبدعه والحكم على مدى صلاحيته ومناسبته للهدف المرجو، وكذلك مدى اتفاق ما قام بإبداعه مع معايير الجودة والملائمة، وعليه فإنه القدرة على إمكانية إعادة النظر فيما تم إبداعه وابتكاره للكشف عما قد يوجد به ضعف أو قصور.

تنمية الإبداع الإداري:

يعتبر تنمية وتطوير الإبداع الإداري هو وسيلة ليتم تحقيق المهارة والتميز والسبق في قطاع العمل، وهذا عن طريق العمل على تطوير الأطر البشرية وتزويد قدرتها وتلميع جميع تجاربها العلمية، بالإضافة إلى تطوير وتنمية الاستراتيجيات والخطط اللازمة للتمكن من تحقيق كافة أغراض المؤسسة، ونماط العمل ومناهجه، مع ضرورة ادخار المحيط التنظيمي التي بدورها تحفز التجديدات والإبداع لأن تجاهل عامل من تلك العوامل قد يقلل فرص تشجيع التميز والإبداع بشكل نسبي.

فالإبداع لا يمكن حدوثه بشكل عفوي، ولكنه يستلزم لإحداثه توافر بيئة عمل مشجعة ومناخ تنظيمي يحفز على هذا، حيث تنوب محيط العمل الأوضاع الإمكانية والمادية المطلعة بالشخص في مكان عمله، إذ إن تلك الأوضاع هي أول ما يواجه الشخص أثناء دخوله مكان العمل أو المؤسسة التي يعمل بها، وتشمل مساحات المكتب، ومستوى الصيانة، ومستوى النظافة، والتكيف، والإضاءة، والتهوية، ووسائل الاتصال من الفاكس وأجهزة الهاتف، والرطوبة، وضرورات الأعمال المكتبية وأيضاً وسائل السلامة، وغير تلك المتطلبات من السبل التي تجعل من بيئة العمل مكان مريح ومستقر بالشكل الذي يساهم بطريقة فعالة في تخفيف العبء عن العاملين والتقليل من إحساسهم بالملل والإرهاق والتوتر، مما يترتب عليه ارتفاع مستويات الرضا عند العاملين وكذلك تهيئة الفرص للابتكار للإبداع، كما تستلزم تطوير الأحداث الإدارية أيضاً مواظبة كافة واجبات التصرف الابتكاري والتي ترتسم فيما يأتي: اتباع المنهج العلمي، الولاء والالتزام التنظيمي، وإدراك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين الأشخاص والأشياء، والإيمان بالرأي والرأي الآخر، وأيضاً الحرص على الاهتمام بالعنصر الإنساني ووجوده في الإدارة، وأخيراً الثقة بلزوم التحول وشأن الإنماء المتواصل (عوض، ٢٠١٣، ص ٢١١).

الدراسات السابقة:

دراسة (الفحطاني، ٢٠١٢م) بعنوان "الإبداع الإداري ودوره في تحسين الاداء بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الإبداع الاداري ودوره في تحسين الاداء بقيادة حرس الحدود وقد استعمل الباحث الأسلوب الوصفي بأسلوبه المسحي فقد تم تطبيق اسلوب الحصر(المسح) الشامل لكامل مجتمع الدراسة وبعد التنفيذ الميداني حصل الباحث على (١٢٧) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي. واهم ما قد توصلت إليه التقرير من نتائج تبين معظم افراد عينة الدراسة قابلون على انه يجيد الضباط مهارات الحوار لحل مشكلات العمل ويقومون بإنجاز اعمالهم بأساليب متجددة ويتبني القادة الحلول الجديدة. معظم افراد عينة الدراسة موافقون على اسهام الإبداع الاداري في تحسين مستوى الاداء بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير. واهم التوصيات اعداد قيادة ادارية مؤهلة وفعالة ذات تفكير استراتيجي وتدرك أهمية التطوير والعمل الإبداعي، وتشجيع القيادة بحرس الحدود للضباط على ابتكار الحلول وتقبل الافكار الجديدة وذلك بتوفير حوافز كافية للمبدعين.

دراسة (عسيري، ١٤٢٠هـ) بعنوان: "مدى توفر سمات الإبداع الإداري في حل المشاكل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمعلمات"، قصدت تلك التقرير إلى معرفة مدى توفر سمات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديريين والمدارس الثانوية بمحافظة الطائف، وكذلك معرفة مدى احتمال وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن توفر صفات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدي عينة الدراسة تعزى لمتغيرات هي (الخبرة، الجنس، والتخصص)، واتخذت تلك التقرير على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحصيل البيانات، ومن خلال تحليل البيانات قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: توافر سمات الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديريين والمدارس الثانوية كانت متوسطة بقالب ما، وأن أكثر سمات وخصال الإبداع الإداري توافراً هي الثقة بالنفس والحماس والمخاطرة وكذلك المرونة، وتوصلت تلك الدراسة إلى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة عن مدى توافر سمات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديريين والمدارس الثانوية تبعاً للخبرة والتخصص، وقدمت الدراسة عدد من الإرشادات من أهمها: عقد دورات تدريبية للمديرين والمديرات في مجال الإبداع الإداري باعتبارها ضرورة تملئها أحداث العصر، وكذلك أوصت الدراسة باستخدام اختبارات ومقاييس الإبداع الإداري عند اختيار المديرين والمديرات.

دراسة (الشقحا، ٢٠٠٣م) بعنوان: "علاقة الأنواع القيادية بمستوى الإبداع الإداري، دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض" وهدفت تلك البحث في دراية على الأساليب القيادية السائدة في المديرية العامة للجوازات في مدينة الرياض، وقصدت الدراسة أيضاً إلى تحديد العلاقة بين تلك الأساليب القيادية للقادة وبين مستوى الإبداع الإداري للعاملين، واتكل الباحث

على المنهج الوصفي الارتباطي الشامل في تلك الدراسة، وقام بتجميع البيانات من المختبرين عن طريق استخدام استمارة الاستبيان، كما قام بتطبيق الدراسة على كافة العاملين في المديرية العامة للجوازات في الرياض والذين يشغلون كل الرتب، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري في المديرية العامة للجوازات.

دراسة (محمد المبيضين وآخرون، ٢٠١١م): بعنوان "أثر التمكين الإداري في السلوك الإبداع لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية"، وهدفت تلك الدراسة إلى تحديد درجة السلوك الإبداعي ومستوى التمكين الإداري عند الموظفين في كل البنوك التجارية الأردنية، وهدفت أيضاً إلى اختبار مدى أثر أبعاد الترسخ الإداري في السلوك الإبداعي للعاملين، وقد توصل الباحث من خلال دراسته إلى الكثير من النتائج أهمها: وجود آثار ذات دلالة إحصائية لقطاعات تمكين العاملين (تطبيق إدارة عمل الفريق، واستنابة الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرارات، تدريب العاملين وتعليمهم، إيجاد الثقافة الداعمة) في السلوك الإبداعي عند العاملين في كافة البنوك التجارية الأردنية، كما توصل الباحث أيضاً إلى عدم وجود أي آثار ذات مدلول إحصائي لقطاع تمكين العاملين أي قطاع إغناء العمل في التصرف الإبداعي عند الموظفين في جميع البنوك التجارية الأردنية، وتوصل أيضاً إلى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية لآثار التثبيت الإداري في التصرف الابتكاري عند العاملين في جميع البنوك التجارية الأردنية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (الجنس، الكفو العلمي، العمر، المقياس الوظيفي، الخبرة الوظيفية)، وأوصى الباحث بلزوم حرص البنوك على الاهتمام بالعمل بروح الفريق والاهتمام بالإدارة التشاركية، كما أوصى بوجود تنفيذ مبدأ التمكين في إدارة الموارد البشرية في جميع البنوك التجارية الأردنية.

التعليق على الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عدد من الجوانب واختلفت معها في أخرى فمن أوجه التشابه تناولت الدراسات السابقة لأحد متغيرات الدراسة الحالية كما تشابهت معها في استعمال المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية والاستبيان كأداة لجمع البيانات، ولم يجد الباحث في الدراسات السابقة ما أخذت متغيري محيط العمل الداخلية والإبداع الإداري في مؤسسة هامة تعليمية كجامعة الملك عبد العزيز والتي هي تمثل مجتمع الدراسة الحالية.

واكتسبت ذلك الدراسة من الدراسات السابقة في حصر مشكلة الدراسة وصياغة أهدافها وفرضياتها، بجانب تكوين الإطار النظري للدراسة وكذلك بناء أداة الدراسة مما يقصد ذلك أن الدراسات السابقة التي تم تناولها تشكل مرتكزاً هاماً للدراسة الحالية.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة:

يتم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي، ويقصد به " صفة البحث التي يقصد الوصف الكمي أو الكيفي لظاهرة إنسانية أو اجتماعية أو إدارية أو مجموعة من الأحداث المترابطة معاً عن طريق استعمال أجهزة تجمع المعلومات المتعددة" (المزجاجي، ٢٠١٣م، ص ١١٨).

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام ١٤٤٣/١٤٤٢ هـ، وقد بلغ عددهم ٣٢٦ موظف أكاديمي من كلا الجنسين.

عينة الدراسة:

بسبب صعوبة تطبيق أداة ذلك البحث على كافة أفراد مجتمعها من شاغلي الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة.

أداة الدراسة:

سيتم تحصيل المعلومات لهذه الدراسة عن طريق استمارة الاستبيان التي قام الباحث بتصميمها مستقيماً من الدراسات السابقة والأدب النظري حول قضية الدراسة الحالية، والتي تتركب من جانبين، الأول خاص بالمعلومات الشخصية لأفراد العينة، والجانب الثاني يحتوي على الأسئلة الخاصة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في (محيط العمل الداخلي بأبعاده: طبيعة وأوضاع العمل، الاشتراك في اتخاذ القرارات، التنشيط التقني) وكذلك محور يتعلق بالمتغيرات التابعة (الإحداث الإداري).

قياس الصدق والثبوت لأداة الدراسة:

للوثوق في أداة الدراسة والتأكد من صلاحيتها لقياس الهدف الذي أعدت من أجله سيتم التحقق منها عن طريق:

أولاً-الصدق الأداة:

سيتم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة أو ما يعرف بصدق المحكمين، وذلك من خلال عرضها على عدد من المحكمين بهدف مراجعة فقراتها ومدى ملاءمتها لجمع البيانات المطلوبة، ويتم الأخذ بالمقترحات وإجراء التعديلات ومن ثم إخراج الاستبانة في وصفها النهائي.

وللتيقن من صدق الاتساق الداخلي (صدق البناء الداخلي) للاستبانة سيقوم الباحث باستخدام طريقة معامل بيرسون للارتباط.

ثانياً-ثبات الأداة:

للتأكد من ثبوت أداة الدراسة سيقوم الباحث باستخدام معامل الارتباط (الفا كرونباخ)، وذلك لجميع محاور الدراسة وللأداة ككل.

الأنماط الإحصائية المستعملة في الدراسة:

- ستعتمد الدراسة في الجانب العملي لتحليل البيانات على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:
- معامل بيرسون للارتباط لحساب الاتساق الداخلي.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات.
- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على تساؤلات الدراسة. كما يتم الاعتماد على برنامج (Excel) لعمل الرسومات البيانية.
- لمعرفة الفروق في الاستجابات لعينة الدراسة حول محاورها وفقاً للمتغيرات الشخصية سيتم إجراء اختبار (ت).

حدود الدراسة:

المستويات الموضوعية: تتناول الدراسة أثر طبيعة العمل الداخلية على الأبداع الإداري.

المستويات المكانية: تنقيد الدراسة على كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة.

المستويات الزمنية: يتم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٢/١٤٤٣ هـ.

نتائج الدراسة :

الاساليب الإحصائية المستخدمة :

- الإحصائيات الوصفية :
يتم استخدام هذه المقاييس للحصول على المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغير لمعرفة السمات العامة لهذا المتغير مثل (المتوسط ، الانحراف المعياري ، الحد الأدنى ، الحد الأقصى ، المدى)
- التكرارات و التكرارات النسبية :-
حيث يتم حساب عدد المفردات في كل وجه من أوجه المتغير محل الدراسة (التكرارات) و من ثم حساب حجم كل وجه بالنسبة لباقي الأوجه (التكرارات النسبية)
الرسوم البيانية :-
و تستخدم عادة لتوضيح الأرقام الموجودة بالجدول البسيطة و المركبة و من أشهرها رسم الدائرة و رسم الأعمدة
- معامل ارتباط بيرسون (pearson coefficient) :
هو معامل يستخدم لقياس درجة و نوع العلاقة بين متغيرين كميين و ذلك طبقاً للجدول التالي (البحر، ٢٠١٤)

جدول (1)

العلاقة	قيمة المعامل	العلاقة	قيمة المعامل
لا يوجد علاقة	٠	لا يوجد علاقة	٠
توجد علاقة عكسية ضعيفة	من ٠ إلى ٠.٤ -	توجد علاقة طردية ضعيفة	من ٠.٤ إلى ٠.٦
توجد علاقة عكسية متوسطة	من ٠.٤ إلى ٠.٦ -	توجد علاقة طردية متوسطة	من ٠.٦ إلى ٠.٩
توجد علاقة عكسية قوية	من ٠.٦ إلى ٠.٩ -	توجد علاقة طردية قوية	بين ٠.٩ و ١
علاقة عكسية شبة تامة	بين ٠.٩ - و ١ -	علاقة طردية شبة تامة	١
علاقة عكسية تامة	١ -	علاقة طردية تامة	١

اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA):

اختبار إحصائي يستخدم لاختبار تساوي متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين و يكون الفرض العدمي به أنه لا توجد فروق بين متوسطات العينات بينما الفرض البديل أنه هناك فروق بين متوسطات العينات .

الثبات و الصدق :-

صدق الاستبيان يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث أن الإجابات التى نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التى وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبيان فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع و نفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربة للنتائج التى حصلنا عليها من العينة الأولى و تكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات و يتم اختبار صدق و ثبات الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ و التى تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة و صدقها فى التعبير عن المؤشر التى وضعت لقياسه و تتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر و الواحد الصحيح . حيث أنه كلما اقترب مقياس كرو نباخ الفا من ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (و قد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة ٠.٧ فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل)

صدق الاتساق الداخلي :

الاتساق الداخلي يعنى بصدق مدى اتساق كل فقرة من فقرة الاستبيان مع المحور هذه الفقرة تخصه، وتم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب المعامل الارتباط بين كل فقرة من محور الاستبيان والنتيجة الإجمالية للمحور المرفق بها.

اولا صدق وثبات محاور الدراسة

جدول (٢) صدق بعد التمكين التقني

بعد التمكين التقني		العبارات
معامل الارتباط	المعنوية	
0.000	.616**	١. تواكب الجامعة التطور التقني المرتبط بأعمالها.
0.000	.746**	٢. لدى الجامعة خطة لتوظيف التقنية الحديثة في العمل.
0.000	.479**	٣. توفر التقنية المستخدمة في الجامعة الجهد والوقت معاً.
0.000	.737**	٤. تهتم الجامعة بالتقنية المعاصرة في تحقيق مستويات أداء أفضل.
0.000	.823**	٥. تقوم الجامعة بشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التقنية.
0.000	.745**	٦. تمتلك الجامعة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية التمكين التقني حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوي (٠.٠٠١)، و جميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد التمكين التقني.

جدول (٣) صدق بعد طبيعة وظروف العمل

بعد طبيعة وظروف العمل		العبارات
معامل الارتباط	المعنوية	
0.000	.827**	٧. تصاميم المكاتب توفر الراحة النفسية والبدنية من حيث (التهوية، الإضاءة، الحركة).
0.000	.830**	٨. توفر الإدارة مقومات الأمن والسلامة لكافة العاملين.
0.000	.595**	٩. تسعى الإدارة إلى توفير كافة التسهيلات اللازمة لإنجاز الأعمال.
0.000	.648**	١٠. يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية.
0.000	.791**	١١. توفر الوظيفة الاستقرار والأمن الوظيفي.
0.000	.697**	١٢. يشعر العاملون بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون أعمالهم فيه

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية طبيعة وظروف العمل حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوي (٠.٠٠١)، و جميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد طبيعة وظروف العمل.

جدول (٤) صدق بعد المشاركة في اتخاذ القرار

بعد المشاركة في اتخاذ القرار		العبارات
معامل الارتباط	المعنوية	
0.000	.762**	١٣. الفرصة متاحة لمشاركة العاملين في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات.
0.000	.829**	١٤. يسمح نظام الاتصالات بانسياب المعلومات اللازمة والكافية لاتخاذ القرار إلى المستويات الدنيا.
0.000	.907**	١٥. أشعر بأن لدي قدراً كافياً من السلطات تمكيني من أداء عملي بالكيفية المطلوبة.
0.000	.859**	١٦. تفوض الصلاحيات اللازمة للمستويات الدنيا عند اتخاذ القرارات الروتينية.

أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري....، خالد السلمي - د. محمد حداد

0.000	.392**	١٧. يلجأ متخذو القرارات إلى التشاور قبل اتخاذ القرارات لمعرفة نتائجها وأثارها.
0.000	.863**	١٨. تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون به

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية المشاركة في اتخاذ القرار حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوي (٠.٠٠١)، وجميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد المشاركة في اتخاذ القرار.

جدول (٥) صدق بعد الابداع الاداري

محور الابداع الاداري		العبارات
معامل الارتباط	المعنوية	
0.000	.739**	١٩. أعبير عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة.
0.000	.642**	٢٠. لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.
0.000	.724**	٢١. أملك القدرة والكفاءة على اتخاذ القرارات الهامة والحيوية وأتحمل مسؤولياتها.
0.000	.877**	٢٢. تهتم الإدارة بتشجيع المبادرات الفردية والأفكار الإبداعية لدى العاملين.
0.000	.884**	٢٣. توفر مصادر التمويل لدعم المبدعين.
0.000	.929**	٢٤. تتوفر المعلومات التي تسهل عمل الموظف بدون صعوبة تذكر في الحصول عليها.
0.000	.766**	٢٥. تكافئ إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الإبداعية مادياً.
0.000	.842**	٢٦. تشجع إدارة الجامعة العاملين على التجريب وعدم الخوف من الفشل وتكرار المحاولة
0.000	.893**	٢٧. تعمل إدارة الجامعة على تشجيع المبدعين معنوياً
0.000	.697**	٢٨. توجد بالجامعة مقاييس موضوعية للإبداع

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية الابداع الاداري حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوي (٠.٠٠١)، وجميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد الابداع الاداري.

الثبات

جدول (٦) ثبات ابعاد الدراسة

عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ للثبات	الابعاد
6	0.775	بعد التمكين التقني
6	0.826	بعد طبيعة وظروف العمل
6	0.866	بعد المشاركة في اتخاذ القرار
10	0.935	المحور الثاني : الابداع الإداري
28	0.957	الاستبيان ككل

يتضح من الجدول السابق :

تراوحت قيمة معامل الفا كرونباخ للثبات لكل بعد بين (0.866، 0.775) للمحور الاول ، و (0.935) للمحور الثاني، و(0.957) للاستبيان ككل وجميعها اعلي من 0.6 وهو مؤشر جيد علي ثبات المقياس ومحاوره.

ثانيا توصيف متغيرات الدراسة
توصيف المتغيرات الديموغرافية

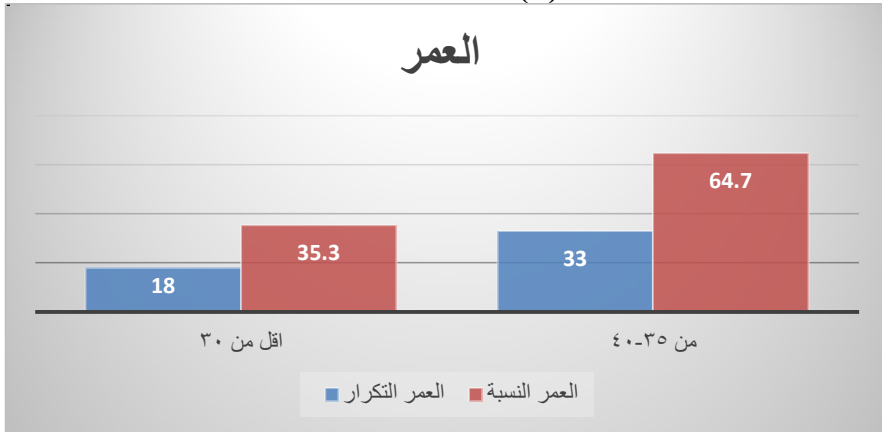
جدول (٧) توصيف متغير العمر

العمر		
النسبة	التكرار	
٣٥.٣	١٨	من ٤٥-٣٥
٦٤.٧	٣٣	٤٥ سنة فأكثر
١٠٠.٠	٥١	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق ان

٣٥.٣% من عينة الدراسة كانت اعمارهم من ٤٥-٣٥، ٦٤.٧% كانت اعمارهم ٤٥ سنة فأكثر

شكل (١) توصيف متغير العمر



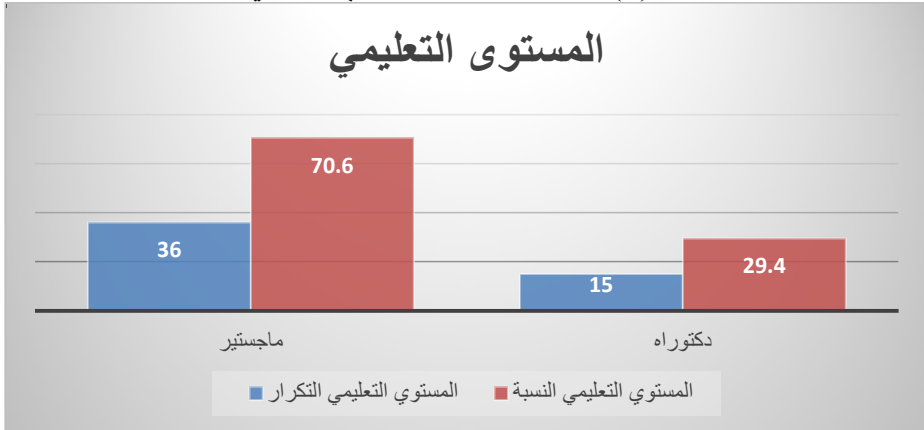
جدول (٨) توصيف متغير المستوي التعليمي

المستوي التعليمي		
النسبة	التكرار	
٧٠.٦	٣٦	ماجستير
٢٩.٤	١٥	دكتوراه
١٠٠.٠	٥١	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق ان

٧٠.٦% من عينة الدراسة المستوي التعليمي لهم هو ماجستير، ٢٩.٤% المستوي التعليمي لهم هو دكتوراه.

شكل (٢) توصيف متغير المستوي التعليمي



جدول (٩) توصيف متغير الدرجة الاكاديمية

الدرجة الاكاديمية		
النسبة	التكرار	
٣٥.٣	١٨	معيد
١١.٨	٦	محاضر
٢٣.٥	١٢	استاذ مشارك
٢٩.٤	١٥	غير ذلك
١٠٠.٠	٥١	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق ان

٣٥.٣% من عينة الدراسة درجتهم الاكاديمية معيد، ٢٣.٥% درجتهم الاكاديمية استاذ مشارك، ١١.٨% من عينة الدراسة درجتهم الاكاديمية محاضر، ٢٩.٤% غير ذلك.

شكل (٤) توصيف متغير الدرجة الاكاديمية

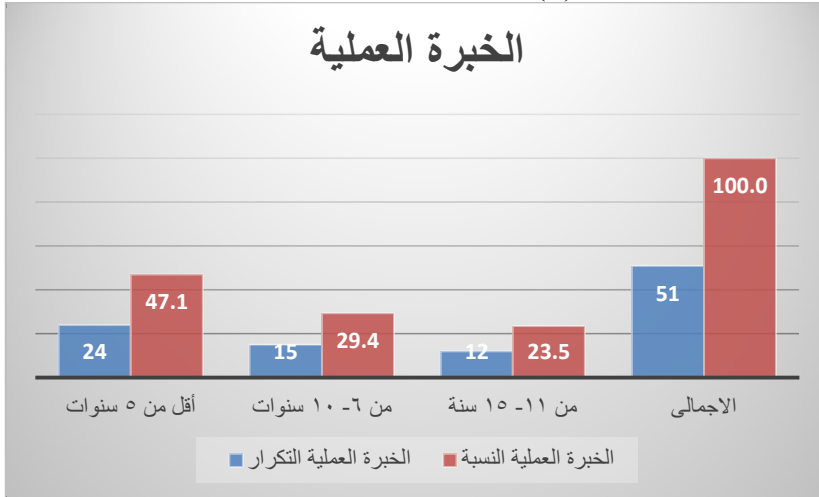


جدول (١٠) توصيف متغير الخبرة العملية

الخبرة العملية		
النسبة	التكرار	
٤٧.١	٢٤	أقل من ٥ سنوات
٢٩.٤	١٥	من ٦ - ١٠ سنوات
٢٣.٥	١٢	من ١١ - ١٥ سنة
١٠٠.٠	٥١	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق ان ٤٧.١% من عينة الدراسة خبرتهم العلمية أقل من ٥ سنوات، ٢٩.٤% خبرتهم العلمية من ٦ - ١٠ سنوات، ٢٣.٥% من عينة الدراسة خبرتهم العلمية من ١١ - ١٥ سنة.

شكل (٥) توصيف متغير الخبرة العملية



توصيف محاور الدراسة

جدول (١١) يوضح توصيف المحور الاول: بعد التمكن التقني

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	توصيف المحور الاول: بعد التمكن التقني					العبارات
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
%90.59	0.504	4.53	27	24	0	0	0	1. تواكب الجامعة التطور التقني المرتبط بأعمالها.
			52.9	47.1	0	0	0	
%84.71	0.651	4.24	18	27	6	0	0	2. لدى الجامعة خطة لتوظيف التقنية الحديثة في العمل.
			35.3	52.9	11.8	0	0	
%91.76	0.606	4.59	33	15	3	0	0	3. توفر التقنية المستخدمة في الجامعة الجهد والوقت
			64.7	29.4	5.9	0	0	

أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري....، خالد السلمي - د. محمد حداد

معاً									
%83.53	0.865	4.18	21	21	6	3	0	التكرار	4. تهتم الجامعة بالتقنية المعاصرة في تحقيق مستويات أداء أفضل.
			41.2	41.2	11.8	5.9	0	النسبة	
%82.35	1.143	4.12	27	9	12	0	3	التكرار	5. تقوم الجامعة بشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التقنية.
			52.9	17.6	23.5	0	5.9	النسبة	
%88.24	0.698	4.41	27	18	6	0	0	التكرار	6. تمتلك الجامعة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية
			52.9	35.3	11.8	0	0	النسبة	
%86.86	0.74	4.34	بعد التمكين التقني						

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات " البعد الأول: بعد التمكين التقني " إلى أنها تتراوح ما بين (٤.١٢-٤.٥٩) وجاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: (توفر التقنية المستخدمة في الجامعة الجهد والوقت معاً..)، بمتوسط (٤.٥٩ من ٥)، ووزن نسبي (٩١%)، وهو ما يشير إلى تجانس افراد العينة لديها بشدة على توفر التقنية المستخدمة في الجامعة الجهد والوقت معاً ، بينما أقل عبارة من حيث الرتبة كانت العبارة: (تقوم الجامعة بشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التقنية.) بمتوسط حسابي (٤.١٢ من ٥)، ووزن نسبي (٨٢.٣٥%) وهو ما يشير إلى موافقة استجابات افراد العينة انه تقوم الجامعة بشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التقنية.

وبشكل عام، فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ ٤.٣٤ من ٥، ووزني نسبي (٨٧%)، وهو ما يشير إلى أن هناك اتفاق استجابات أفراد العينة على الفقرات الخاصة بالتمكين التقني

جدول (١٢) يوضح توصيف المحور الاول: بعد طبيعة وظروف العمل

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أوافق بشدة.	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة.	التكرار	العبارات
%٨٨.٢٤	٠.٨٥٣	٤.٤١	٣٠	١٥	٣	٣	٠	التكرار	٧. تصاميم المكاتب توفر الراحة النفسية والبدنية من حيث (التهوية، الإضاءة، الحركة).
			٥٨.٨	٢٩.٤	٥.٩	٥.٩	٠	النسبة	
%٨٢.٣٥	٠.٨٤٠	٤.١٢	١٨	٢٤	٦	٣	٠	التكرار	٨. توفر الإدارة مقومات الأمن والسلامة لكافة العاملين.
			٣٥.٣	٤٧.١	١١.٨	٥.٩	٠	النسبة	
%٨٥.٨٨	٠.٧٥٦	٤.٢٩	٢٤	١٨	٩		٠	التكرار	٩. تسعى الإدارة إلى توفير

المجلة العربية للأدب والدراسات الانسانية ، مج (٦) - ع (٢٣) يوليو ٢٠٢٢م

				٤٧.١	٣٥.٣	١٧.٦	٠	النسبة	كافة التسهيلات اللازمة لإنجاز الأعمال.
%٨٣.٥٣	٠.٩٣٢	٤.١٨	٢٤	١٥	٩	٣	٠	التكرار	١٠. يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية.
			٤٧.١	٢٩.٤	١٧.٦	٥.٩	٠	النسبة	
%٨٧.٠٦	٠.٨٤٤	٤.٣٥	٣٠	٩	١٢	٠	٠	التكرار	١١. توفر الوظيفة الاستقرار والأمن الوظيفي.
			٥٨.٨	١٧.٦	٢٣.٥	٠	٠	النسبة	
%٨٧.٠٦	٠.٧٧٠	٤.٣٥	٢٧	١٥	٩	٠	٠	التكرار	١٢. يشعر العاملون بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون أعمالهم فيه
			٥٢.٩	٢٩.٤	١٧.٦	٠	٠	النسبة	
%٨٥.٦٩	٠.٨٣	٤.٢٨	بعد طبيعة وظروف العمل						

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات " البعد الثاني: طبيعة وظروف العمل " إلى أنها تتراوح ما بين (٤.١٢-٤.٤١) وجاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: (تصاميم المكاتب توفر الراحة النفسية والبدنية من حيث (التهوية، الإضاءة، الحركة)، بمتوسط (٤.٥٩ من ٥)، ووزن نسبي (٨٨.٢٤%)، وهو ما يشير إلى تجانس أفراد العينة لديها بشدة على تصاميم المكاتب توفر الراحة النفسية والبدنية من حيث (التهوية، الإضاءة، الحركة)، بينما أقل عبارة من حيث الرتبة كانت العبارة: (توفر الإدارة مقومات الأمن والسلامة لكافة العاملين). بمتوسط حسابي (٤.١٢ من ٥)، ووزن نسبي (٨٢.٣٥%) وهو ما يشير إلى موافقة استجابات أفراد العينة انه توفر الإدارة مقومات الأمن والسلامة لكافة العاملين.. وبشكل عام، فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ ٤.٢٨ من ٥، ووزن نسبي (٨٦%)، وهو ما يشير إلى أن هناك اتفاق استجابات أفراد العينة على الفقرات الخاصة بطبيعة وظروف العمل

جدول (١٣) يوضح توصيف المحور الاول: بعد المشاركة في اتخاذ القرار

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أوافق بشدة.	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة.	التكرار	العبارات
%٨٣.٥٣	٠.٩٣٢	٤.١٨	٢٤	١٥	٩	٣	٠	التكرار	١٣. الفرصة متاحة لمشاركة العاملين في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات.
			٤٧.١	٢٩.٤	١٧.٦	٥.٩	٠	النسبة	
%٨١.١٨	٠.٨١٠	٤.٠٦	١٨	١٨	١٥	٠	٠	التكرار	١٤. يسمح نظام الاتصالات بانسياب المعلومات اللازمة والكافية لاتخاذ القرار إلى المستويات الدنيا.
			٣٥.٣	٣٥.٣	٢٩.٤	٠	٠	النسبة	
%٨٠.٠٠	١.٠٩٥	٤.٠٠	٢١	١٨	٣	٩	٠	التكرار	١٥. أشعر بأن لدي قدرأ كافيأ من السلطات تمكنني
			٤١.٢	٣٥.٣	٥.٩	١٧.٦	٠	النسبة	

أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري....، خالد السلمي - د. محمد حداد

										من أداء عملي بالكيفية المطلوبة.
%٨١.١٨	٠.٨٨١	٤.٠٦	٢١	١٢	١٨	٠	٠	التكرار	١٦. تفوض الصلاحيات اللازمة للمستويات الدنيا عند اتخاذ القرارات الروتينية.	
			٤١.٢	٢٣.٥	٣٥.٣	٠	٠	النسبة		
%٨١.١٨	٠.٨٨١	٤.٠٦	١٨	١٨	١٥	٠	٠	التكرار	١٧. يلجأ متخذو القرارات إلى التشاور قبل اتخاذ القرارات لمعرفة نتائجها وأثارها.	
			٣٥.٣	٣٥.٣	٢٩.٤	٠	٠	النسبة		
%٨٥.٨٨	٠.٩٠١	٤.٢٩	٢٧	١٥	٦	٣	٠	التكرار	١٨. تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون به	
			٥٢.٩	٢٩.٤	١١.٨	٥.٩	٠	النسبة		
بعد المشاركة في اتخاذ القرار										
%٨٢.١٦	٠.٩٢	٤.١١								

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات " البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار " إلى أنها تتراوح ما بين (٤-٤.٢٩) وجاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: (تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون به ، بمتوسط (٤.٢٩ من ٥)، ووزن نسبي (٨٦%)، وهو ما يشير إلى تجانس افراد العينة لديها بشدة على تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون به ، بينما أقل عبارة من حيث الرتبة كانت العبارة: (أشعر بأن لدي قدرأ كافيأ من السلطات تمكيني من أداء عملي بالكيفية المطلوبة.) بمتوسط حسابي (٤.٠٠ من ٥)، ووزن نسبي (٨٠%) وهو ما يشير إلى موافقة استجابات افراد العينة انه أشعر بأن لدي قدرأ كافيأ من السلطات تمكيني من أداء عملي بالكيفية المطلوبة. وبشكل عام، فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ ٤.١١ من ٥، ووزني نسبي (٨٢%)، وهو ما يشير إلى أن هناك اتفاق استجابات أفراد العينة على الفقرات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار

جدول(١٤) يوضح توصيف المحور الثاني : الابداع الإداري

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أوافق بشدة.	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة.	التكرار	العبارات
%٨٠.٠٠	١.٠٣٩	٤.٠٠	٢١	١٥	٩	٦	٠	التكرار	١٩. أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة.
			٤١.٢	٢٩.٤	١٧.٦	١١.٨	٠	النسبة	
%٨٢.٣٥	٠.٨٤٠	٤.١٢	١٨	٢٤	٦	٣	٠	التكرار	٢٠. لدي الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.
			٣٥.٣	٤٧.١	١١.٨	٥.٩	٠	النسبة	

المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية ، مج (٦) - ع (٢٣) يوليو ٢٠٢٢م

%٨١.١٨	٠.٨١٠	٤.٠٦	١٨	١٨	١٥		٠	التكرار	٢١. أملك القدرة والكفاءة على اتخاذ القرارات الهامة والحيوية وأتحمل مسؤولياتها.
			٣٥.٣	٣٥.٣	٢٩.٤		٠	النسبة	
%٨٠.٠٠	٠.٩٨٠	٤.٠٠	١٨	٢١	٦	٦	٠	التكرار	٢٢. تهتم الإدارة بتشجيع المبادرات الفردية والأفكار الإبداعية لدى العاملين.
			٣٥.٣	٤١.٢	١١.٨	١١.٨	٠	النسبة	
%٨٠.٠٠	١.٠٩٥	٤.٠٠	٢١	١٨	٣	٩	٠	التكرار	٢٣. توفر مصادر التمويل لدعم المبدعين.
			٤١.٢	٣٥.٣	٥.٩	١٧.٦	٠	النسبة	
%٨٧.٠٦	٠.٧٧٠	٤.٣٥	٢٧	١٥	٩		٠	التكرار	٢٤. تتوفر المعلومات التي تسهل عمل الموظف بدون صعوبة تذكر في الحصول عليها.
			٥٢.٩	٢٩.٤	١٧.٦		٠	النسبة	
%٧٥.٢٩	١.٠١٢	٣.٧٦	١٥	١٥	١٥	٦	٠	التكرار	٢٥. تكافئ إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الإبداعية مادياً.
			٢٩.٤	٢٩.٤	٢٩.٤	١١.٨	٠	النسبة	
%٨٤.٧١	٠.٨١٥	٤.٢٤	٢٤	١٥	١٢		٠	التكرار	٢٦. تشجع إدارة الجامعة العاملين على التجريب وعدم الخوف من الفشل وتكرار المحاولة
			٤٧.١	٢٩.٤	٢٣.٥		٠	النسبة	
%٨٤.٧١	٠.٨١٥	٤.٢٤	٢٤	١٥	١٢		٠	التكرار	٢٧. تعمل إدارة الجامعة على تشجيع المبدعين معنوياً
			٤٧.١	٢٩.٤	٢٣.٥		٠	النسبة	
%٧٨.٨٢	٠.٨١٠	٣.٩٤	١٢	٢٧	٩	٣	٠	التكرار	٢٨. توجد بالجامعة مقاييس موضوعية للإبداع
			٢٣.٥	٥٢.٩	١٧.٦	٥.٩	٠	النسبة	
%٨١.٤١	٠.٩٠	٤.٠٧	المحور الثاني : الإبداع الإداري						

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات " المحور الثاني : الإبداع الإداري " إلى أنها تتراوح ما بين (٤.٣٥-٣.٧٥) وجاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: (تتوفر المعلومات التي تسهل عمل الموظف بدون صعوبة تذكر في الحصول عليها، بمتوسط (٤.٣٥ من ٥)، ووزن نسبي (٨٧%)، وهو ما يشير إلى تجانس افراد العينة لديها بشدة على تتوفر المعلومات التي تسهل عمل الموظف بدون صعوبة تذكر في الحصول عليها، بينما أقل عبارة من حيث الرتبة كانت العبارة: (تكافئ إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الإبداعية مادياً) بمتوسط حسابي (٣.٧٦ من ٥)، ووزن نسبي (٧٥%) وهو ما يشير إلى موافقة استجابات افراد العينة انه تكافئ إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الإبداعية مادياً. وبشكل عام، فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ ٤.٠٧ من ٥، ووزن نسبي (٨١.٤١%)، وهو ما يشير إلى أن هناك اتفاق استجابات أفراد العينة على الفقرات الخاصة بالإبداع الإداري

ثالثا الاجابة علي فروض الدراسة:

الفرض الاول: وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز.

جدول (١٥) يوضح العلاقة بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري

الابداع الإداري		التمكين التقني
المعنوية	معامل الارتباط	
0.000	.711**	

يتضح من الجدول السابق

وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري، حيث كانت قيمة المعنوية 0.000 وهي اقل من مستوي الدلالة (٠.٠٠١)، وقيمة معامل الارتباط 0.711 وهي بين (0.7,1) وهذا يدل علي انه يوجد ارتباط طردي قوي بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري.

الفرض الثاني: وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

جدول (١٦) يوضح العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري

الابداع الإداري		بعد طبيعة وظروف العمل
المعنوية	معامل الارتباط	
0.000	.746**	

يتضح من الجدول السابق

وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري، حيث كانت قيمة المعنوية 0.000 وهي اقل من مستوي الدلالة (٠.٠٠١)، وقيمة معامل الارتباط 0.746 وهي بين (0.7,1) وهذا يدل علي انه يوجد ارتباط طردي قوي بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري.

الفرض الثالث: وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين مستوى الإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

جدول (١٧) يوضح العلاقة بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري

الابداع الإداري		بعد المشاركة في اتخاذ القرار
المعنوية	معامل الارتباط	
0.000	.855**	

يتضح من الجدول السابق

وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري، حيث كانت قيمة المعنوية 0.000 وهي اقل من مستوي الدلالة (٠.٠٠١)، وقيمة معامل الارتباط 0.855 وهي بين (0.7,1) وهذا يدل علي انه يوجد ارتباط طردي قوي بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري .

اهم النتائج المتوصل اليها :

١. وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري.
٢. وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري.
٣. وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري.

التوصيات :

١. تعد بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري؛ إذ تحفز على إنشاء منتجات وخدمات جديدة والتكيف مع التغيير وقدرة المنظمة على المنافسة في السوق لذا يجب الاهتمام بها جيداً
٢. يحتاج العمل الإداري إلى الأفراد القادرين عليه حتى يكتمل ويصبح جاهزاً ومناسباً، وتكمن ضرورة الأعمال الإدارية في الوصول إلى هدف معين أو إنجاز أمر ما ضمن فترة زمنية محددة وضمن خطة العمل الإداري،
٣. إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل: تتعرض الشركة أو المؤسسة للعديد من المشاكل ويأتي دور المدير في البحث عن حلول للمشكلات ويتطلب ذلك وجود مهارات لدى المدير تمكنه من ذلك.
٤. تحفيز الموظفين: تحفيز الموظفين على العمل وتوفير أجواء مناسبة للموظفين في العمل لتنمية روح العمل لديهم وتشجيعهم على الإبداع؛ إذ ينعكس ذلك على رضا الموظفين وبالتالي الإنتاجية .
٥. التواصل الفعال سواء كان التواصل مع الموظفين أو مع المدراء الآخرين.
٦. مهارات تقنية والفنية ذات أهمية كبيرة حتى يتمكن المدير من توجيه الموظفين والإشراف عليهم وتحقيق مستويات أعلى من النجاح.
٧. الاهتمام بالابتكار حيث يأتي دور المدير في ابتكار وتطوير أفضل المنتجات والخدمات الجديدة لإرضاء العملاء وازدياد عددهم.

المراجع:

- جمعة، محمود حسن، وشاكر، حيدر (٢٠١١م)، تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالى، مجلة الإدارة والاقتصاد، ع ٩٠.
- شاهيناز؛ درويش (٢٠١١م)، أثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة بولاية قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- عوض، عاطف (٢٠١٣م)، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٩، ع ٣.
- اللوزي، موسى (٢٠١٢)، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، ط٥، عمان، دار وائل للنشر.
- محمد، ريب الله (٢٠١٣)، واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية: دراسة ميدانية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع ١١.
- محمديّة، عمر جهاد عبد الرحيم (٢٠١٦)، أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- المزجاجي، أحمد بن داود (٢٠١٣)، الوجيه في طرق البحث العلمي، ط ٢، جدة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- المنصور، كاسر نصر؛ ودياب، عبد الحميد أحمد (٢٠١٢)، إدارة منظمات الأعمال الخاصة، ط ١، خوارزم العلمية، جدة.
- الجميل، مطر بن عبد المحسن (٢٠٠٨)، الأنماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر موظفي مجلس الشورى، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- النفيعي، ضيف الله بن عبد الله (٢٠٠٣)، الإبداع من أجل التطوير الإداري في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، م ١٧، ع ١.
- عبد العزيز، عبد الرحمن (١٤٢٣هـ) بيئة العمل وأثرها على كفاءة الأداء الأمني، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الشربيني، زكريا وآخرون (٢٠٠٩)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط ٢، جدة: مكتبة الشقري، م ٢٠٠٩.

بالحاج، مصطفى أحمد العموري (٢٠١٩)، مكونات بيئة العمل الداخلية وعلاقتها
بتتمية الإبداع التنظيمي: دراسة مطبقة على صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية،
المجلة الليبية للدراسات، ع ١٧.
النمر، سعود؛ وحمزاوي، محمد سير، (١٤٠٦هـ) المناخ التنظيمي مؤشر الفعالية،
إدارة المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، كلية
العلوم الإدارية مركز البحوث.

