

الابداع الإداري ودوره في تطوير بيئة العمل

د. فداء عبدالحميد قرمش¹ م. اسماء ابراهيم سمارة² أ. نجوى حسن الحضيبي³

¹ أستاذ مساعد، جامعة فلسطين التقنية خضوري، طولكرم: فلسطين

² محاضر، جامعة فلسطين التقنية خضوري، طولكرم: فلسطين.

³ محاضر، جامعة فلسطين التقنية خضوري، طولكرم: فلسطين

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر ممارسة مهارات الابداع الإداري من قبل القيادات الادارية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب على بيئة العمل في الجامعة، والدور المحوري الذي تلعبه هذه الممارسات في تطوير البيئة التنظيمية، مما ينعكس إيجابا على تحسين أداء الموظفين في هذه المنظمة، وتعزيز الفرص أمامها لتحقيق التقدم في مواجهة المنظمات المنافسة لها وتقديم خدماتها بشكل مميز. لقد تمثل مجتمع الدراسة باعضاء الهيئة الإدارية والأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب ، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثات بتطوير أداة الدراسة (الإستبانة)، والتي تكونت من (35) فقرة، وقد استهدفت فئة الموظفين في هذه الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للابداع الاداري بأبعاده على تحقيق التطور في بيئة العمل بأبعادها مجتمعة.

الكلمات المفتاحية: الابداع الإداري، بيئة العمل، جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب



Administrative Creativity And Its Role In Developing The Work Environment

Abstract

The study aimed to identify the impact of the practice of administrative creativity skills by the administrative leaders at Palestine Technical University Kadoorie /Arroub Branch on the work environment at the university, and the pivotal role that these practices play in developing the organizational environment. which is reflected positively on improving the performance of employees in this organization and enhancing opportunities for it to achieve Progress in the face of competing organizations and provide their services in a distinctive way. To achieve the objectives of the study, the researchers developed the study tool questionnaire, which consisted of (35) paragraphs, and targeted administrative and faculty members in this university. The study found that there is a statistically significant effect at the level of significance ($P \leq 0.05$) of administrative creativity with its dimensions on work environment with its combined dimensions

Keywords: *Administrative Creativity, work environment, Palestine Technical University Kadoorie /Arroub Branch*

1. المقدمة

إن الشركات يمكنها بشكل فعال تشجيع وتحفيز الموظفين من خلال بيئة العمل، فبقاء المنظمات ونموها يعتمد اعتماداً كبيراً على جهود الموظفين وسلوكهم وإبداعهم أثناء أدائهم لعملهم، لذا يجب على المنظمات تحديد وتنفيذ سمات بيئة العمل التي تسهل البقاء والنجاح التنظيمي. فعندما يرى الموظفون الدعم التنظيمي فإن ردود فعلهم تكون إيجابية في العمل ويشعرون بالثقة في قدراتهم، ويحسن ذلك من أدائهم لمهامهم (Tsai et al., 2015).

هناك العديد من عوامل بيئة العمل التي تلعب دوراً مهماً في تعزيز أداء وإبداع القوى العاملة كالقيادة والهيكل التنظيمي لذا من المهم للمنظمات دعمها وتمكينها ويجب أن يتمتع الموظفون بالحرية والشعور بالأمان بشأن أفكارهم مثل هذه المنظمات تتسامح مع الفشل بل وتشجعه (Jaskyte et al., 2020).

2. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المنظمات وحل المشكلات التي تواجهها، وما تلعبه من دور في تطوير بيئة العمل في هذه المنظمات، فالإبداع الإداري وبيئة العمل تعتبر منظومة متكاملة يشترك فيها كل العاملين بمختلف مستوياتهم من مدراء وموظفين من أجل تحقيق التقدم والريادة لهذه المنظمات، لذا فقد تسهم هذه الدراسة في تشجيع القيادات الإدارية في الشركات والمنظمات للسعي إلى ممارسة الإبداع الإداري فيها مما ينعكس إيجاباً على تطوير وتحسين بيئة العمل مما يؤدي إلى تعزيز موقعها وتفوقها في مواجهة المنظمات المنافسة لها. وهذه الدراسة يمكن أن ينتج عنها توصيات ومقترحات تفيد كلا من المنظمات والباحثين في هذا المجال.

3. أهداف الدراسة

- التعرف إلى الأهمية النسبية لممارسة الإبداع الإداري من قبل القيادات الإدارية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .
- التعرف إلى الأهمية النسبية لتطوير بيئة العمل جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب
- التعرف إلى أثر ممارسة الإبداع الإداري من قبل القيادات الإدارية في تطوير بيئة العمل جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .

4. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في مدى قدرة جامعة فلسطين التقنية خضوري_ فرع العروب على تطوير وتحسين بيئة العمل في الجامعة ودور الإبداع الإداري لدى القيادة الإدارية في أحداث مثل هذا التطور ، خاصة مع وجود جامعات منافسة يمكنها الحد من إمكانيات وقدرات الجامعة التنافسية في حال عدم توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين، وقد قررت الباحثة أن تكون الدراسة مع موظفي جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .

5. أسئلة الدراسة

تتمثل الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: " ما دور الابداع الإداري في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب بتطوير بيئة العمل؟" وينبثق التساؤلات الفرعية الآتية عن السؤال الرئيس:

- ما درجة الأهمية النسبية للابداع الإداري في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب؟
- ما درجة الأهمية النسبية لتطوير بيئة العمل في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب؟
- ما أثر ممارسة الابداع الإداري في تطوير بيئة العمل في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب؟

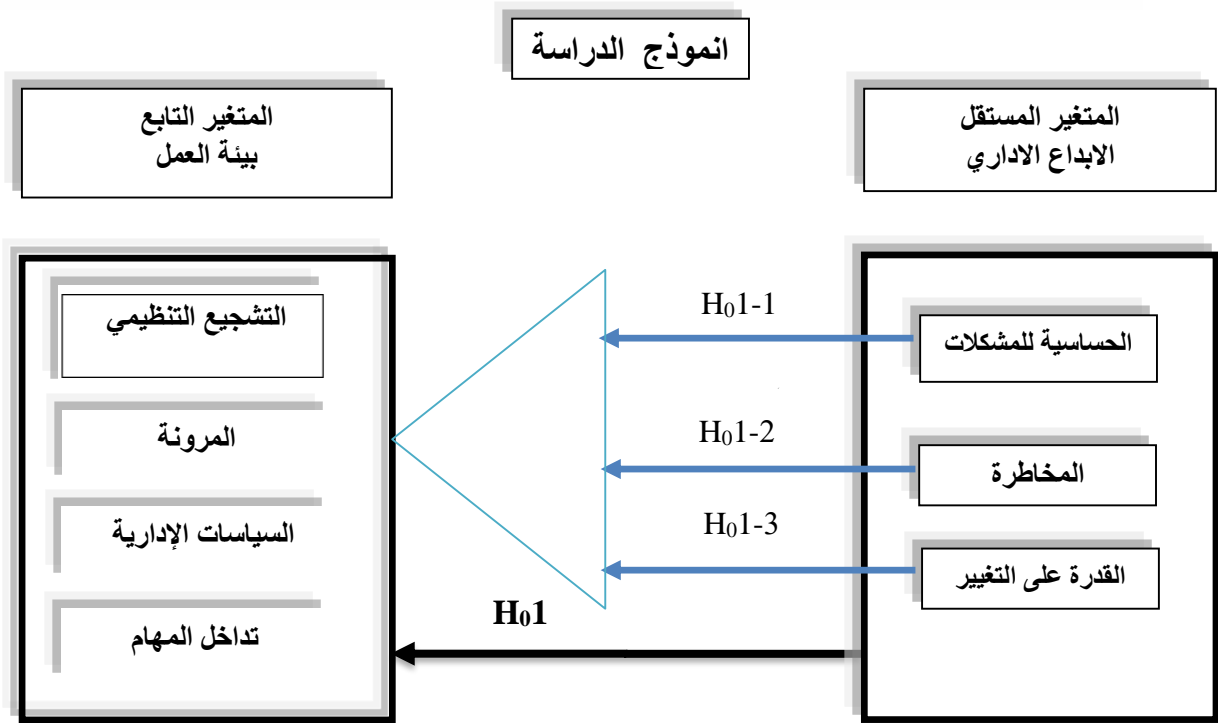
6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى

H₀₁: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للابداع الإداري بأبعاده (الحساسية للمشكلات، المخاطرة، القدرة على التغيير) في تطوير بيئة العمل بأبعادهها مجتمعة (التشجيع التنظيمي، المرونة، السياسات الإدارية، تداخل المهام) في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- H₀₁₋₁**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للحساسية للمشكلات في تطوير بيئة العمل بأبعادهها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .
- H₀₁₋₂**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للمخاطرة في تطوير بيئة العمل بأبعادهها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .
- H₀₁₋₃**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للقدرة على التغيير في تطوير بيئة العمل بأبعادهها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .



الشكل (1): أنموذج الدراسة

المصدر: النموذج من تصميم الباحثات اعتماداً على: المتغير المستقل: (علي،2020)، المتغير التابع: (المعشر وعلي،2004).

7. الدراسات السابقة

1.7 الدراسات في البيئة العربية

- دراسة داود وأبو بكر (2022): هدفت الدراسة التعرف الى اثر تمكين العاملين على الابداع الإداري بجامعة جيجل وقياس مدى تأثير ابعاد التمكين على مستوى الابداع الإداري لديهم، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين في جامعة جيجل ، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة وبلغ حجم العينة (100 مفردة)، هذا وقد أظهرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لجميع ابعاد التمكين (كفاءة العمل،معنى العمل،استقلالية العمل، تطوير العمل) على الابداع الاداري، كما ان الموظفين الإداريين يتمتعون بمستويات تمكين عالية مما انعكس بشكل إيجابي على مستوى الابداع لديهم ، وقد اوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالموظفين والثقة بقدراتهم وتنمية ابداعاتهم.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

- **دراسة عبد الحميد وآخرون (2019):** هدفت الدراسة الى معرفة اثر الابداع الإداري في تحسين أداء الموارد البشرية في فروع البنك المركزي المصري، تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء في المستويات الإدارية الثلاثة العليا والوسطى والدنيا وعددهم 150 مدير حيث شمل نطاق الدراسة فروع البنك المركزي المصري والبالغ عددها 5 بنوك كما تم مقابلة المدراء العاملين في فروع البنك المركزي وذلك في الفترة الممتدة من 2018/9/1 وحتى 2019/1/1 وظهرت النتائج الى وجود اثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري على تحسين أداء الموارد البشرية لدى العاملين في فروع البنك المركزي المصري، ووجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية من جهة وبين الابداع لدى العاملين من جهة أخرى، واوصت الدراسة بضرورة تشجيع العاملين على توليد افكار جديدة وتنفيذ التغيير لحل المشكلات واقتراح الحلول الاستراتيجية وذلك من خلال عقد الاجتماعات الدورية التي تؤدي الى بناء علاقات قوية بين المدراء والعاملين لديهم.

- **دراسة المدني (2018) :** هدفت هذه الدراسة التعرف الى بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية، وفقاً لخمس أبعاد مرتبطة ببيئة العمل تم تسليط الضوء عليها وهي: الهيكل التنظيمي، التدريب، التقنية، الحوافز وظروف العمل. وقد تكونت عينة الدراسة من 288 موظفا إداريا بما نسبته 51% من حجم المجتمع الكلي. وقد أظهرت النتائج بأن المتوسط الحسابي العام لدى عينة الدراسة جاء في محور بيئة العمل بمستوى متوسط، وفي محور الإبداع الإداري بمستوى عالٍ، وجاءت أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التقنية، التدريب، الحوافز) بمستوى متوسط، بينما جاء بُعد (ظروف العمل) بمستوى عالٍ. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبه ذات دلالة إحصائية بين مستوى بيئة العمل في جميع الأبعاد ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة. وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بعدة توصيات من أبرزها العمل على تحسين بيئة العمل لدى الموظفين الإداريين بالجامعة، خاصة فيما يتعلق بكل من الهيكل التنظيمي، التدريب، التقنية و الحوافز، بالإضافة إلى إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة.

- **دراسة النشمي و الدعيس (2017):** هدفت إلى التعرف على علاقة الإبداع الإداري بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن وذلك بالإجابة على السؤال الذي يبحث في العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري التالية: المناخ الإبداعي، القدرات الإبداعية، السلوك الإبداعي وتنفيذ الإبداع من جهة، وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن من جهة ثانية. وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. و اشتمل مجتمع الدراسة على القيادات العليا والوسطى من مديري إدارات وروؤساء أقسام في الجامعات اليمنية الخاصة، وأُختيرت عينة ممثلة بخمس جامعات من أصل 24 جامعة خاصة في اليمن. وقد أظهر البحث أنه لا وجود للإبداع الإداري، وما يترتب عليه من تحقيق للميزة التنافسية، إذا ظلت مجرد قدرات إبداعية ولم تتحول إلى سلوك إبداعي وسط مناخ إبداعي يصل بدوره إلى تنفيذ إبداعي. كذلك أشارت الدراسة إلى أن المنظمات باستطاعتها تنمية القدرات الإبداعية



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

لدى العاملين لديها أو قتلها. وقد أوصت الدراسة بخلق مناخ إبداعي عن طريق تخصيص مبالغ كافية لأعمال البحث والتطوير، وكذلك تشجيع المبدعين وبناء قنوات إتصال فعال لنقل أفكارهم إلى الإدارة العليا.

- **دراسة الايوبي (2015):** هدفت الدراسة الى تحديد مستوى أهمية واثر بيئة العمل في تحقيق التميز المؤسسي وتحديد العلاقة بينهما، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الأسلوب التطبيقي لجمع البيانات وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الاشرافيه في كلية فلسطين التقنيه / دير البلح، والكلية الجامعيه للعلوم والتكنولوجيا/خانيونس حيث بلغ عددهم(49) عامل، هذا مع العلم بان عينة الدراسة هي نفسها مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة الى وجود تاثير ذي دلالة احصائية لعوامل بيئة العمل بابعادها على التميز المؤسسي من حيث) التميز القيادي والتميز في تقديم الخدمه) في الكليات التقنيه الحكوميه في محافظات غزة، وقد اوصت الدراسة بضرورة العمل على تنمية العمل بروح الفريق بين العاملين وإتاحة فرص التدريب لهم وربط نظام المكافآت بتقييم أدائهم والعمل على مواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بعمل الكليات.

- **دراسة المعشر وعلي (2004):** هدفت الدراسة التعرف الى علاقة متغيرات بيئة العمل بالإبتكار وتمت الدراسة على بعض الشركات الصناعية الأردنية حيث كشفت عن طبيعة العلاقة (إيجابية أم سلبية) بين مجموعة مختارة من أبعاد بيئة العمل التالية: التشجيع التنظيمي، التشجيع الإشرافي، تشجيع فرق العمل، الإستقلالية، العوائق التنظيمية، و بين الإبتكار، و ذلك اعتمادا على عدة فرضيات صاغها الباحثان. و لتحقيق هدف الدراسة اختيرت عينة تكونت من 75 عاملاً في دوائر البحوث و التطوير في 7 شركات أردنية سجلت ابتكاراً أو أكثر بشكل رسمي. وقد أظهرت الدراسة نتائج كان أهمها وجود فرص تشجيعية تنظيمية وإشرافية حصل عليها الأفراد في عينة الدراسة عند إنجاز أعمالهم وهذا انعكس بوجود انخفاض في العوائق التنظيمية في بيئة العمل المدروسة. كذلك اظهرت النتائج وجود فرص تشجيعية كبيرة من قبل الإدارة لفرق العمل، لكن في المقابل ظهر هناك إنخفاضاً في درجة الاستقلالية الممنوحة للعاملين لكن في حدود مقبولة من مجتمع الدراسة. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الإهتمام ببيئة العمل في المنظمات. كذلك أوصت بزيادة الدعم المقدم لأقسام البحث والتطوير في الشركات ورصد المبالغ اللازمة لذلك.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

2.7 الدراسات الأجنبية

- دراسة **García-García et al. (2019)** هدفت الدراسة الى معرفة فيما اذا كانت بيئة العمل تؤثر على إبداع المصممين اعتمادا على ملفهم الشخصي ، مجتمع الدراسة تكون من طلاب في العام الأخير من تدريبهم من أجل الحصول على درجة البكالوريوس في التصميم الصناعي و هندسة تطوير المنتجات وشملت عينة الدراسة مجموعة ضابطة مكونة من 18 فردا ، ذكورا وإناثا ، تتراوح أعمارهم بين 22 و 27 عامًا. وهدف النطاق الصغير لعمر المستخدمين إلى تحييد أي اختلاف في تطوير المقترحات المفاهيمية التي قد تُعزى إلى الاختلاف في العمر، وتألفت المرحلة الأولى من هذه الدراسة في تحديد خصائص كل عضو في المجموعة الضابطة ثم تقسيم المستخدمين المختلفين إلى أربع مجموعات حسب النتائج التي تم الحصول عليها. في المرحلة الثانية ، طور كل مصمم مقترحات مفاهيمية لمشكلة ما في كل من البيئات المحددة للدراسة. بعد ذلك تم تقييم إبداع كل من المقترحات المصممة في كل بيئة. وظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين بعض ملامح الشخصية ومستوى الإبداع الذي حققه المصمم وفقًا لبيئة العمل التي تم فيها تطوير المقترحات المفاهيمية.

- دراسة **Tsai et al. (2015)**: الغرض من هذه الدراسة هو تطوير واختبار نموذج مفصل لبيئة العمل ودراسة كيفية تأثير الدعم التنظيمي على إبداع الموظف من خلال بيئة العمل. حيث تم جمع البيانات من المنظمات الخدمية في تايوان واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة . وقد شملت الدراسة مجموعات مختلفة من الموظفين في صناعة السياحة والترفيه والضيافة بلغ عددهم 320 موظفاً، وأظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي على الأداء الإبداعي للموظفين ، وأن الدعم التنظيمي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بإبداع الموظفين من خلال بيئة العمل. ووصت الدراسة بأنه يجب على المشرفين دعم الأفكار الإبداعية للموظفين وتطوير بيئة عمل ودية تعزز الإبداع الفردي.

- دراسة **Zhou et al.(2012)** : هدفت هذه الدراسة إلى فحص الإبداع في بيئة لا تكون فيها متطلبات الإبداع بارزة. شمل نطاق الدراسة ثلاث منظمات صينية ، وتم الحصول على البيانات باستخدام الاستبانة، اما عينة الدراسة فتكونت من 270 موظفاً ومشرفيهم . وقد أظهرت نتائج الدراسة ان طلب حل المشكلات (PSD) قد ساهمت في تعزيز الكفاءة الذاتية الإبداعية للموظفين. كما ان الإيمان المرتفع بالذات يولد الأداء الإبداعي للموظفين، ويعد الإبداع على جميع المستويات وعبر أنواع مختلفة من الوظائف ضرورياً بشكل متزايد لتمكين المنظمات والأفراد داخلها من التعامل مع سرعة التغيير وتواتره.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

8. الإطار النظري

1.8 الإبداع الإداري

1.1.8 تعريف الإبداع الإداري

الإبداع الإداري هو تغيير وتعظيم حصيلة ونتاج الموارد والامكانيات لتحقيق كل ما هو جديد، فهو امر متعلق مباشرة بالهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية في المنظمة وبنشاطاتها الأساسية، فالإبداع الإداري هو مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تساهم في تحسين المناخ العام في المنظمة من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب ابداعي وبطرق غير مألوفة في التفكير (الرشيدي، 2018).

2.1.8 أبعاد الإبداع الإداري

1. الحساسية للمشكلات

ويقصد بذلك الوعي بوجود عدد من المشكلات او عناصر الضعف التي تحتاج الى معالجة حيث ان اكتشاف هذه المشاكل تختلف من شخص لآخر وكما هو الحال في التعرف على أسباب هذه المشاكل وأساليب وطرق التعامل معها والاتيان بافكار مبدعة للحد من هذه المشاكل او معالجتها فالمبدع يمتلك حساسية مفرطة اتجاه المشاكل وهو اقدر على رؤيتها ومعرفة أسبابها (الرشيدي، 2018) وتعني أيضا الحساسية القدرة على وعي مشكلات موقف معين والاحاطة بجميع ابعادها والعوامل المؤثرة فيها. (عبد الحميد وآخرون، 2019).

2. المخاطرة

وهي مبادرة الشخص الى استخدام الافكار الجديده في حل المشكلات ،التي من الممكن ان تعترضه، وفي الوقت نفسه يكون الفرد متاهبا لتحمل المخاطر الناتجة عن اعماله، ولديه الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك (علي ، 2017، 57). والمخاطرة أيضا اخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها في نفس الوقت الذي يكون فيه الفرد قابل لتحمل المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك (رميلة، 2019).

3. القدرة على التغيير

ويعبر عن متابعة الفرد للأفكار الجديدة وتطويرها، بالإضافة الى دخول في مجالات غير تخصصية، والقدرة على التغيير والانتقال من مستوى لآخر، بالإضافة للتكيف مع التغيير الذي يحدث في العمل (كريمة،2020). والتغيير يقصد به الارتقاء نحو الأفضل من خلال التفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بها لذا تسعى المنظمات الى مواكبة التغييرات الحاصلة من اجل ضمان بقائها وديمومتها (غانى وبن سعيد،2019،14).

2.8. بيئة العمل

حظي موضوع بيئة العمل باهتمام متزايد من قبل إدارات منظمات الأعمال مؤخراً لتأثيره العميق على أداء العاملين وإنتاجيتهم، فأصبحنا نلمس تزايداً واضحاً في عدد الباحثين والمؤلفين والكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع للمساهمة في تحسين هذه البيئة. وقد قدم هؤلاء الباحثون والكتاب تعريفات كثيرة وتصنيفات مختلفة لبيئة العمل منه ما تناولته (قدارة، ، 2019،15) كتعريف للبيئة على أنها الوسط الذي يحيط بالموارد البشرية ويشمل كافة الجوانب المادية وغير المادية، والبشرية وغير البشرية، وهي المحيط الذي تمارس فيه الموارد البشرية مختلف أنشطة حياتهم. ووقال (عكر، 2020) فإن لكل منظمة بيئتها الخاصة بها التي تختلف عن بيئة المنظمات الأخرى. وهناك تصنيفات مختلفة لبيئة العمل منها الاتي:

1. **بيئة العمل الداخلية:** وقد عرفها (رميلة، 2019) بانها البيئة او المحيط التي يعمل فيها الافراد داخل المنظمة، وتضم جميع العوامل التي تقع داخل اسوار المنظمة ، كالهيكـل التنظيمي والثقافة السائدة في المنظمة وغيرها من العوامل، واعتبر ان دراسة بيئة العمل الداخلية وتحليلها من الأمور المهمة في المنظمة لان ذلك يساعدها في تحديد نقاط القوة والضعف واختيار الاستراتيجية الملائمة لها. وقد كانت هذه البيئة بالتحديد محور اهتمام الكثير من الباحثين منهم (كعيد، 2019) الذي درس أبعاداً إضافية في بيئة العمل الداخلية منها الحوافز المادية والمعنوية، والقيادة الإدارية، إضافة الى العلاقات الإنسانية.
2. **بيئة العمل الخارجية:** عرفها الباحثان (زكرياء وكريم، 2016،79) على أنها جميع المكونات والعناصر التي تحيط بالمنظمة وتكون خارج حيزها المكاني، لكنها تؤثر في المنظمة.
3. **بيئة العمل الفيزيائية:** أو ما تُعرف بالبيئة المادية، وتشمل مكونات البيئة المادية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء الفرد في المنظمة وهناك مجموعة كبيرة من أبعاد بيئة العمل المادية التي تؤثر على إنتاجية العاملين منها: الإضاءة، الحرارة، الضوضاء، التهوية وغيرها (عبد الرحمن ومجيد، 2012).



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

4. **بيئة العمل المعنوية:** أو ما تُعرف بالبيئة النفسية والاجتماعية وتشمل العلاقات بين المرؤوسين ورؤسائهم، بين المرؤوسين ببعضهم، وبين الرؤساء ببعضهم (منصور و عماد، 2019، 75-76 والبيئة الاجتماعية هي مجموعة الخدمات والعلاقات الإنسانية التي تحيط بالعامل وتؤثر في سلوكهم وتشمل هذه البيئة عناصر مختلفة منها: المشاركة في اتخاذ القرار، الحوافز، العمل الجماعي، الاتصال، نمط القيادة، وغيرها (رجم، روابح وبن مصطفى، 2019).

1.2.8. العوامل المؤثرة في بيئة العمل

1. التشجيع التنظيمي

قدم (المعشر وعلي، 2004) في دراستهما لمتغيرات بيئة العمل وعلاقتها بالابتكار ثلاثة مجالات فعالة لتقديم التشجيع المطلوب في بيئة العمل وهذه المجالات هي: التشجيع التنظيمي، التشجيع الإشرافي وأخيراً تشجيع جماعة العمل. ويتمثل التشجيع التنظيمي المقدم للفرد داخل المنظمة بمظاهر عدة منها تشجيعه على المخاطرة، المشاركة في اتخاذ القرار بالإضافة إلى التقييم العادل (Coon et al., 1996).

2. المرونة

عرف (النيابطة والخشالي، 2019، 85) المرونة المنظمة على أنها " منهج تستطيع من خلاله المنظمة التكيف والتأقلم مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وهي عكس الجمود والثبات في الإجراءات، وتشمل المرونة المنظمة جميع مضامين المنظمة الرئيسية من استراتيجيات وخطط وعمليات والهيكل التنظيمي".
ووفقاً ل (Bhattacharya et al., 2005) فإن نجاح تطبيق هذا المبدأ يقوم على عدد من الأبعاد هي سلوكيات ومهارات العاملين بالإضافة إلى استراتيجيات الموارد البشرية في المنظمة.

3. السياسات الإدارية

قدم (الصغير، 2006) تعريفاً للسياسات الإدارية بالقطاع الجامعي على أنه امر يتعلق باختيار المبادئ والقواعد الخاصة بالعمل داخل هذه المؤسسات والتي تحكم أوجه النشاط المختلفة، والذي يتطلب تحليل مسبق لاهداف المؤسسة وكذلك تحليلاً للوظائف اللازمة لتحقيق هذه الأهداف وما يتصل بها من موارد بشرية.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

4. تداخل المهام

يُعتبر موضوع تداخل المهام، وماله من مسميات عديدة مختلفة منها تداخل الأدوار، ازدواجية المهام... الخ. من المواضيع التي تم دراستها من قبل العديد من المهتمين بالإدارة ومشاكلها ومنهم (جابر، 2010، 24). وقد قدموا تعريفات مختلفة بشكل غير مباشر لهذه المشكلة، أجمعت في معظمها على أن تداخل المهام هو عبارة عن الازدواجية في الأنشطة والاختصاصات والتداخل فيما بينها نظراً لضعف التنسيق أثناء عملية تبادل المعلومات، وهذا يُعتبر وفقاً لـ (جابر، 2010، 8) مؤشراً قوياً لعدم وضوح الصلاحيات فيما بينها. كما أن التداخل بين الأشياء يسبب الصراعات فيما بينها وفقاً لـ (Moffett & Sloman, 1994).

9. منهج الدراسة

1.9 نوع الدراسة

تعد هذه الدراسة إيضاحية من حيث الغرض وذلك لكونها ترتبط بين السبب والأثر، حيث تهدف إلى دراسة الابداع الإداري بأبعاده ودوره في تطوير بيئة العمل بأبعاده في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب.

2.9 الاستراتيجيات المتبعة: لقد اعتمدت الدراسة على إستراتيجية المسح الشامل للإجابة على أسئلة الدراسة المختلفة.

3.9 مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الهيئة الإدارية والأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب والبالغ عددهم (77) عضواً، حيث بلغ عدد أعضاء الهيئة الأكاديمية (49) أكاديمي والهيئة الإدارية (28) إداري.

4.9 عينة الدراسة: قامت الباحثات باختيار مجتمع الدراسة كعينة ميدانية وذلك لصغر حجم مجتمع الدراسة وقد تم استرجاع (48) استبانة صالحة أي بنسبة بلغت 62% من مجموع الاستبانات التي تم توزيعها على مجتمع الدراسة.

5.9 وحدة المعاينة: تتكون وحدة المعاينة من الهيئة الإدارية والأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب.

6.9 طرائق جمع البيانات

- المصادر الأولية : اعتمدت هذه الدراسة في جمعها للبيانات الأولية على الإستبانة كأداة للدراسة.
- المصادر الثانوية: تضم الكتب والمراجع والدوريات والمجلات ، الوثائق والنشرات، الإحصائيات، والاطاريح الجامعية، إضافة للشبكة العنكبوتية وقواعد البيانات المختلفة، حيث تم توثيق البيانات والمراجع استنادا لطريقة نظام جمعية علماء النفس الأمريكية (APA, 2010).

7.9 صحة الأداة

تم عرض أداة الدراسة على محكمين أكاديميين ومتخصصين في مجال الدراسة ، وذلك للتأكد من صحة أسئلة الإستبانة المستخدمة في الدراسة، و مدى قدرتها على قياس ما صممت من أجله حيث تم دراسة كافة الملاحظات واخذها بعين الاعتبار.

8.9 ثبات الأداة

تم إجراء اختبار كرونباخ الفا لمتغيرات الدراسة المختلفة وذلك للتأكد من ثبات الأداة ، وقد تراوحت قيم الاتساق الداخلي للمتغيرات الفرعية لكل من المتغير المستقل والتابع ما بين (-0.946-0.760). كما أظهرت النتائج أن قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات الابداع الاداري، ومتغير بيئة العمل جاءت جميعها اكبر من (0.90)، وهذا مؤشر على وجود اتساق داخلي عالي لفقرات متغيرات الدراسة وموثوقية الأداة، وإمكانية الاعتماد عليها لإجراء التحليل الإحصائي (النجار وآخرون، 2018، 151). والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (1): قيم الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا) لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	كرونباخ الفا	عدد الفقرات
الابداع الاداري	0.946	15
تطوير بيئة العمل	0.963	20

9.9 اختبار ملائمة النموذج

لقد تم اختيار كل من اختبار الارتباط الخطي المتعدد ، واختبار الارتباط الذاتي واختبار التوزيع الطبيعي، لمعرفة مدى ملائمة بيانات الدراسة لتحليل الانحدار الخطي. وقد أظهرت نتائج الاختبار الأخير (التوزيع الطبيعي) ان القيمة الإحصائية لاختبار شابيرو ويلك بلغت لمتغير الابداع (0.975) ومتغير تطوير العمل(0.976) وجميعها غير معنوية وهذا يثبت ان التوزيع طبيعي. وجاءت نتائج اختبار كل من الارتباط الذاتي والارتباط الخطي المتعدد كالآتي:

1.9.9 اختبار الارتباط الذاتي Autocorrelation

يبين جدول (2) نتائج اختبار الارتباط الذاتي دورين واتسن

جدول (2): نتائج اختبار الارتباط الذاتي دورين واتسن

النتيجة	dl القيمة الجدولية الدنيا	Du القيمة الجدولية العليا	(D-W) القيمة المحسوبة	
لا يوجد ارتباط ذاتي	1.450	1.623	2.345	H ₀₁
لا يوجد ارتباط ذاتي	1.492	1.577	2.098	H ₀₁₋₁
لا يوجد ارتباط ذاتي	1.492	1.577	2.165	H ₀₁₋₂
لا يوجد ارتباط ذاتي	1.492	1.577	1.667	H ₀₁₋₃

يبين الجدول (2) نتائج اختبار (دورين-واتسون) للكشف عن مشكلة الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة المستقلة. حيث بينت النتائج ان جميع قيم (D-W) تقع خارج القيم الدنيا والعليا مما يشير إلى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي وصلاحيتها لنموذج الانحدار (Montgomery et al., 2006, 477)

2.9.9 Multicollinearity اختبار الارتباط الخطي

يبين جدول (3) نتائج اختبار معامل تضخم التباين وتوليرنس للمتغيرات المستقلة

جدول (3): نتائج اختبار معامل تضخم التباين وتوليرنس

قيمة توليرنس Tolerance	معامل تضخم التباين VIF	
0.226	4.432	الحساسية للمشكلات
0.406	5.148	المخاطرة
0.294	3.397	القدرة على التغيير

يبين الجدول (3) ان جميع قيم معامل تضخم التباين VIF هي أكبر من (1) وأقل من (10) وأن جميع قيم Tolerance هي أكبر من (0.10) مما يشير إلى عدم وجود ارتباط خطي بين متغيرات الدراسة (Sekaran & Bougei, 2010, 351).



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

10. تحليل متغيرات الدراسة والفرضيات

1.10. وصف الخصائص الشخصية والديموغرافية لعينة الدراسة

1.1.10. وصف الخصائص الديموغرافية

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة وذلك حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي:

جدول (4): توزيع افراد العينة حسب متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي)

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	58.3
	أنثى	41.7
المؤهل العلمي	دبلوم	10.4
	بكالوريوس	35.4
	ماجستير	18.8
	دكتوراه	35.4

المصدر: من إعداد الباحثات اعتماداً على نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS

2.1.10. وصف الخصائص الوظيفية

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الخبرة والمسمى الوظيفي

جدول (5): توزيع افراد العينة حسب متغيرات (سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	22.9
	5- أقل من 10 سنوات	20.8
	10- أقل من 15 سنة	12.5
	15 سنة فأكثر	43.8
المسمى الوظيفي	موظف اكايمي	60.4
	موظف اداري	39.6

المصدر: من إعداد الباحثات اعتماداً على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي

2.10. الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة

1.2.10. الأهمية النسبية للابداع الإداري (المتغير المستقل)

جدول (6): الأهمية النسبية للابداع الإداري

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية
1	الحساسية للمشكلات	3.066	0.992	3	متوسطة
2	المخاطرة	3.162	0.861	1	متوسطة
3	القدرة على التغيير	3.129	0.908	2	متوسطة
	الابداع الإداري	3.119			متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثات استنادا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي

2.2.10. الأهمية النسبية لتطوير بيئة العمل (المتغير التابع)

جدول (7): الأهمية النسبية لتطوير بيئة العمل

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية
1	التشجيع التنظيمي	3.008	1.028	3	متوسطة
2	المرونة	3.079	1.071	2	متوسطة
3	السياسات الإدارية	3.079	0.985	2	متوسطة
4	تداخل المهام	3.370	0.869	1	متوسطة
	تطوير بيئة العمل	3.134			متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثات استنادا لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي

3.10. اختبار فرضيات الدراسة

■ الفرضية الرئيسية الأولى

H_01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للابداع الإداري بأبعاده (الحساسية للمشكلات، المخاطرة، القدرة على التغيير) في تطوير بيئة العمل بأبعادها مجتمعة (التشجيع التنظيمي، المرونة، السياسات الإدارية، تداخل المهام) في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب. وقد تم تحليل الفرضية بالاستناد إلى تحليل الانحدار الخطي المتعدد المتدرج:

جدول (8-أ): نتائج ملخص النموذج وتحليل التباين للفرضية الرئيسية الأولى

الرقم	النموذج	ملخص النموذج			تحليل التباين	
		R ²	R	F	Df	SigF*
1	القدرة على التغيير	0.791	0.890	174.447	1	0.000
2	القدرة على التغيير والحساسية للمشكلات	0.839	0.916	116.849	2	0.000

* دالة عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05)

يبين جدول (8-أ) وفي النموذج الأول أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.791$) وان قيمة ($F=174.447$) عند مستوى ($Sig=0.000$) وهذا يعني أن القدرة على التغيير قد فسرت ما نسبته (79.1%) من التباين في تطوير بيئة العمل، كما يتبين في النموذج الثاني أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.839$) وان قيمة ($F=116.849$) عند مستوى ($Sig=0.000$) وهذا يعني أن القدرة على التغيير والحساسية للمشكلات معا قد فسرا ما نسبته (83.9%) من التباين في تطوير بيئة العمل ، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05) في النموذجين.

جدول (8-ب): نتائج المعاملات للفرضية الرئيسية الأولى

الرقم	النموذج	جدول المعاملات		
		β	T المحسوبة	SigT*
1	القدرة على التغيير	0.890	13.208	0.000
2	القدرة على التغيير	0.606	6.146	0.000
	الحساسية للمشكلات	0.357	3.627	0.001

* دالة عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05)

كما يتبين من نتائج جدول المعاملات (8-ب) في النموذج الأول والثاني أن جميع قيم بيتا، عند قيم (t) المختلفة معنوية وتتراوح بين (0.000- 0.001) في النموذجين وهذه تثبت معنوية المعاملات. وبناء على ما سبق لا يمكن قبول الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى ونقبل الفرضية البديلة القائلة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05) للابداع الإداري بأبعاده (الحساسية للمشكلات، المخاطرة، القدرة على التغيير) في تطوير بيئة العمل بأبعادهما مجتمعة (التشجيع التنظيمي، المرونة، السياسات الإدارية، تداخل المهام) في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب."

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

■ الفرضية الفرعية الأولى

H₀₁₋₁: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للحساسية للمشكلات في تطوير بيئة العمل بأبعادها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .

جدول (9): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى

جدول المعاملات Coefficients				تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج Model Summery		المتغير التابع
SigT*	T	β	المتغير المستقل	SigF*	Df	F	r ²	معامل الإرتباط	
مستوى الدلالة	المحسوبة		الحساسية للمشكلات		درجة الحرية	المحسوبة	معامل التحديد		
0.000	10.434	0.838		0.000	1	108.874	0.703	0.838	تطوير بيئة العمل

* دالة عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$)

توضح نتائج الجدول (9) ان قيمة معامل التحديد (r^2) لبعد الحساسية للمشكلات لاعضاء الهيئة الإدارية والاكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب قد بلغ (0.703) وهذا يعني ان بعد الحساسية للمشكلات قد فسر ما مقداره (70.3%) من التباين في تطوير بيئة العمل ، ومن جدول تحليل التباين تين ان قيمة F تساوي (108.874) عند مستوى ثقة (0.000) و درجة حرية (1) ، وهذا يؤكد معنوية الإنحدار عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$).

كما يتبين من جدول المعاملات ان قيمة β تساوي (0.838) وان قيمة t تساوي (10.434) عند مستوى ثقة (0.000) وهذا يؤكد معنوية المعامل عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$).

وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الاولى ونقبل الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على انه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للحساسية للمشكلات في تطوير بيئة العمل بأبعادها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب ."

■ الفرضية الفرعية الثانية

H₀₁₋₂: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للمخاطرة في تطوير بيئة العمل بأبعادها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب.

جدول (10): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية

جدول المعاملات Coefficients			تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج Model Summery		المتغير التابع	
SigT*	T	β	المتغير المستقل	SigF*	Df	F	r ²		r معامل الإرتباط
مستوى الدلالة	المحسوبة		المخاطرة		درجة الحرية	المحسوبة	معامل التحديد		
0.000	10.223	0.833		0.000	1	104.507	0.694	0.833	تطوير بيئة العمل

* دالة عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05)

توضح نتائج الجدول (10) ان قيمة معامل التحديد (r²) لبعد المخاطرة لاعضاء الهيئة الإدارية والاكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب قد بلغ قد بلغ (0.694) وهذا يعني ان بعد ادارة التغيير قد فسر ما مقداره (69.4%) من التباين في تطوير بيئة العمل ، ومن جدول تحليل التباين تين ان قيمة F تساوي (104.507) عند مستوى ثقة (0.000) وعد درجة حرية (1) وهذا يؤكد معنوية الإنحدار عند مستوى معنوية (P ≤ 0.05).

كما يتبين من جدول المعاملات ان قيمة β تساوي (0.833) وان قيمة t تساوي (10.223) عند مستوى ثقة (0.000) وهذا يؤكد معنوية المعامل عند مستوى معنوية (P ≤ 0.05). وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على انه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05) للمخاطرة في تطوير بيئة العمل بأبعادها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب ".

■ الفرضية الفرعية الثالثة

H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05) للقدرة على التغيير في تطوير بيئة العمل بأبعادها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب.

جدول (11): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

جدول المعاملات Coefficients				تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج Model Summery		المتغير التابع
SigT*	T	β	المتغير المستقل	SigF*	Df	F	r ²	rمعامل الإرتباط	
مستوى الدلالة	المحسوبة		القدرة على التغيير		درجة الحرية	المحسوبة	معامل التحديد		
0.000	13.208	0.890		0.000	1	174.447	0.791	0.890	تطوير بيئة العمل

* دالة عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05)

توضح نتائج الجدول (11) ان قيمة معامل التحديد (r²) لبعده القدرة على التغيير لاعضاء الهيئة الإدارية والاكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب قد بلغ قد بلغ (0.791) وهذا يعني ان بعد للقيادة الابتكارية قد فسر ما مقداره (79.1%) من التباين في تطوير بيئة العمل ، ومن جدول تحليل التباين تين ان قيمة F تساوي (174.447) عند مستوى ثقة (0.000) ودرجة حرية (1) وهذا يؤكد معنوية الإنحدار عند مستوى معنوية (P ≤ 0.05).

كما يتبين من جدول المعاملات ان قيمة β تساوي (0.890) وان قيمة t تساوي (13.208) عند مستوى ثقة (0.000) وهذا يؤكد معنوية المعامل عند مستوى معنوية (P ≤ 0.05).

وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على انه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05) للقدرة على التغيير في تطوير بيئة العمل بأبعادها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب ".

1.1. النتائج والتوصيات

1.1.1. النتائج

1 - أظهرت نتائج الدراسة أن الذكور يشكلون ما نسبته (58.3%) من عينة الدراسة حيث تفوق هذه النسبة نسبة الإناث والتي بلغت (41.7%)، وتعزو الباحثات هذه النسبة المتقاربة الى اقبال الاناث على التعليم والانخراط في سوق العمل. أما ما يتعلق بالمؤهل العلمي فنلاحظ أن حملة البكالوريوس والدكتوراه تفوق نسبتهم حملة الماجستير والدبلوم وبقيمة تبلغ (35.4%)، كما تشير نتائج الدراسة أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من الهيئة الاكاديمية ويشكلون ما نسبته (60.4%)، اما افراد عينة الدراسة الذين تبلغ خبرتهم 15 سنة فاكثر فهم يشكلون الفئة الأكبر وبنسبة تبلغ (43.8%).

2 - تشير نتائج الدراسة بأن الأهمية النسبية للابداع الاداري جاءت بدرجة متوسطة وبوسط حسابي قدره (3.119) وقد جاء بالمرتبة الأولى متغير المخاطرة وبأهمية نسبية متوسطة وهذا يعني ان هناك تقبل للمخاطرة من قبل الإدارة فيما يتعلق بتطبيق الأفكار البناءة التي يقترحها الموظفون والقدرة على تحمل مسؤولية اتخاذ القرارات المختلفة وان كان بدرجة غير كافية، اما متغير الحساسية للمشكلات جاء في المرتبة الأخيرة، وهو مؤشر على ضعف إدارة الجامعة في حل المشكلات وخاصة الطارئة منها ناهيك عن توقع حدوثها.

3- تشير نتائج الدراسة أن الأهمية النسبية لتطوير بيئة العمل كانت بدرجة متوسطة وبوسط حسابي (3.134)، وقد جاء بالمرتبة الأولى تداخل المهام وبأهمية نسبية متوسطة، وهذا يبين أن إدارة الجامعة وعلى الرغم من الأهمية المتوسطة لتطوير بيئة العمل الا انها تهتم بتحديد الواجبات والصلاحيات لموظفيها وتعتبر ذلك اولوية بالنسبة لها، في حين أن التشجيع التنظيمي جاء في المرتبة الأخيرة وبأهمية نسبية متوسطة مما يتطلب من إدارة الجامعة بذل المزيد من الجهود من اجل تشجيع وتحفيز موظفيها والذي ينعكس إيجابا على أدائهم. وهو ما يتفق مع دراسة عبد الحميد وآخرون (2019) التي اوصت بضرورة تشجيع العاملين على توليد افكار جديدة وتنفيذ التغيير لحل المشكلات .

4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للابداع الاداري بأبعاده (الحساسية للمشكلات، المخاطرة، القدرة على التغيير) في تطوير بيئة العمل بأبعاده مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب

وهو ما يتفق مع دراسة عبد الحميد وآخرون (2019)، والتي هدفت الى معرفة اثر الابداع الإداري في تحسين أداء الموارد البشرية في فروع البنك المركزي المصري، حيث أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري على تحسين أداء الموارد البشرية لدى العاملين في فروع البنك. ويتعارض مع دراسة النشمي و الدعيس (2017) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الإبداع الإداري بتحقيق الميزة التنافسية وقد أظهر البحث أنه لا وجود للإبداع الإداري، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية، إذا ظلت مجرد قدرات إبداعية ولم تتحول إلى سلوك إبداعي.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

5- بينت نتائج الفرضية الفرعية الأولى "وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للحساسية للمشكلات في تطوير بيئة العمل بأبعدها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب".

6- أما الفرضية الفرعية الثانية فقد أظهرت "وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للمخاطرة في تطوير بيئة العمل بأبعدها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب".

7- الفرضية الفرعية الثالثة بينت "وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للقدرة على التغيير في تطوير بيئة العمل بأبعدها مجتمعة في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب".

2.11. الاستنتاجات

- الاهتمام بالافكار الابداعية التي يقترحها الموظفون وتنفيذ الأفكار البناءة منها يعد من أكثر العوامل التي تساهم في تطوير بيئة العمل من وجهة نظر الهيئة الإدارية والاكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب .

- تهتم ادارة الجامعة بتحديد الواجبات المنوطة بالموظفين وتوفير دليل ارشادي يوضح أنظمة وقوانين العمل المعمول بها داخل حرم الجامعة .

- تحتاج إدارة جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب الى مزيد من المرونة من اجل تعديل القرارات الإدارية بما يتلائم مع التطورات المختلفة وتقبل الآراء المختلفة وان كان مخالفا لم تطرحه.

- على الرغم من قيام إدارة الجامعة باعطاء دورات تدريبية للموظفين عند اجراء التغييرات المختلفة، الا انها من وجهة نظر الهيئة الإدارية والاكاديمية بحاجة الا بذل جهدا اكبر من اجل ان تحظى القرارات الجديدة التي تقوم باتخاذها بقبول ورضا الموظفين، وحتى يصبح التغيير اكثر فعالية.

3.11. التوصيات

- ضرورة الاهتمام بتشجيع الموظفين في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب وتعزيز التنافس البناء بينهم من خلال تخصيص ميزانية للافكار والأنشطة الإبداعية، وتقبل المخاطرة من اجل تطبيقها.

- التركيز على السياسات الادارية في جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب والعمل على إعادة النظر في إجراءات العمل غير الفعالة من اجل تحسينها.

- تقبل الانتقادات والآراء المعارضة لبعض سياسات وقرارات إدارة جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع العروب ، والاستعانة باقتراحات و آراء الموظفين لتطوير بدائل حلول للمشاكل المختلفة في العمل.

- ضرورة ان يتوفر لدى إدارة الجامعة فريق عمل يمتلك القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها، وتحديد أسبابها بشكل واضح عند وقوعها، والقدرة على مواجهتها والتعامل معها خاصة الطارئة منها.

12. المراجع

المراجع العربية

الايوبي، منصور محمد علي (2015). بيئة العمل وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على الكليات التقنية الحكومية في محافظات غزة. *مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات*، (2). 106-137، كلية فلسطين التقنية، فلسطين.

التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، 32 (2). 587-531. جامعة حلوان، مصر.

جابر، ماجد (2010). *تداخل اختصاصات الأجهزة الرقابية وأثره على الأداء الوظيفي في وزارة الإعمار والإسكان العراقية -دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن. داود، غديري، وأبو بكر، بوسالم (2022). أثر تمكين العاملين على الابداع الإداري-دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في جامعة جبل. *مجلة الاقتصاد والبيئة*، (1)5، 123-95، جامعة جبل، الجزائر. رجم، خالد، روايح، العيد، وبن مصطفى، ريم (2019). أثر أبعاد بيئة العمل على أداء أعوان الرقابة بمديرية التجارة بولاية ورقلة. *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية*، 10(23). 199-184، جامعة ورقلة، الجزائر.

الرشدي، نواف خلف (2018). التدريب والابداع الإداري للعاملين : دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع رميلة ، لعمور(2019). اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الابداع الإداري: دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية في الجزائر. *المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال- مركز رفاد للدراسات والأبحاث* ، 6(3)، 448-468، جامعة غرداية، الجزائر.

زكرياء، معمري، وكريم، فلكاوي (2016). *بيئة العمل الداخلية و الرضا الوظيفي لدى العمال دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لإنتاج الفلين و المواد العازلة جيجل*-. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.

الشهراني، نوره فالح عايض (2018). درجة ممارسة القادة الاكاديميين بجامعة ببشة للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 3(3)، 617-584، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.

الصغير، وليد مرسي علي (2006). دور السياسات الإدارية في تنمية الموارد البشرية بالقطاع الجامعي. *مجلة كلية التربية الرياضية للبنات*. 25(1)، 338-305، جامعة حلوان، مصر.

عبد الحميد، مروة محمد السيد، علام، عايدة محمد، وشاهين، محمد عبد التواب (2019). اثر الابداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في فروع البنك المركزي المصري. *مجلة الدراسات والبحوث البيئية* ، 9(4)، 425-416، جامعة مدينة السادات، مصر.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

- عبد الرحمن، فؤاد يوسف ومجيد، سمية عباس (2012). بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، (91)، 184-204، الجامعة المستنصرية، العراق.
- عكر، منى (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، 1 (11)، 25-34، جامعة الجنان، لبنان.
- علي، مرام (2020). أثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية العربية للإدارة*، 28(4)، 115-147، جامعة الملك خالد، السعودية.
- علي، خالد (2017). *أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال دراسة مقارنة بين: المركب المنجمي للفوسفات بجبل (الجزائر)، الشركة التونسية للاستغلال الفوسفاتي (تونس) المكتب الوطني الشريف (المغرب)*، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.
- غانى، زهرة، و بن سعيد، غوثية (2019). *أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة من وجهة نظر عينة من الأساتذة والموظفين الإداريين بكلية الآداب واللغات جامعة ادرار انموذجا*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية، ادرار، الجزائر.
- قدارة، إكرام (2019). *أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.
- كريمة، سمير المختار السيد، (2020). *بيئة العمل الداخلية وانعكاسها على الأداء الإبداعي دراسة ميدانية لاتجاهات عينة من الموظفين بمصنع تعبئة الزيوت بمصفاة الزاوية*. مجلة القرطاس للعلوم الإنسانية والتطبيقية، (10)، 293-315، كلية التربية، جامعة الزاوية، ليبيا.
- كعيد، عباس ناهي (2019). *إسهام بيئة العمل الداخلية على القيادات الإدارية الجامعية*. *مجلة كلية التربية*، (35)، 662-639. جامعة سومر، العراق.
- المدني، معن بن محمد (2019). *بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية دراسة ميدانية*. *مجلة التربية (الزهرة)*، 3(181)، 299-362، جامعة الحدود الشمالية، السعودية.
- المعشر، زياد يوسف، وعلي، صباح حميد (2004). *علاقة متغيرات بيئة العمل بالابتكار، دراسة ميدانية في بعض الشركات الصناعية الأردنية*. *مؤتم للبحوث والدراسات-سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 19(2)، 83-108، جامعة مؤتة، الأردن.
- منصور، كويحل، وعماد، طبعان (2019). *علاقة بيئة العمل بتحسين أداء العمال: دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية- جن جن-جيجل*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثاني والخمسون (آب) 2022

ISSN: 2617-9563

النباتة، بسمة إسماعيل، والخشالي، شاكر جار الله (2019). *أثر القيادة التحويلية في جودة بيئة العمل: المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها*، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن.

النجار، فايز جمعه، النجار، نبيل جمعه، والزعبي، ماجد راضي (2018). *اساليب البحث العلمي: منظور تطبيقي*. الاردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

النشومي، مراد محمد، والدعيس، هدى احمد (2017). *علاقة الإبداع الإداري بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. 10(29). 181-199، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.

المراجع الأجنبية

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of management journal*, 39(5), 1154-1184.
- Bhattacharya, M., Gibson, D. E., & Doty, D. H. (2005). The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance. *Journal of Management*, 31(4), 622-640.
- García-García, C., Chulvi, V., Royo, M., Gual, J., & Felip, F. (2019). Does the work environment affect designers' creativity during the creative phase depending on their personality profile?. *Thinking Skills and Creativity*, 33, 100578.
- Jaskyte, K., Butkevicienė, R., Danusevičienė, L., & Jurkuvienė, R. (2020). Employees' Attitudes and Values toward Creativity, Work Environment, and Job Satisfaction in Human Service Employees. *Creativity Research Journal*, 32(4), 394-402.
- Montgomery, D.C., Peck, E.A., & Vining, G.G. (2006). *Introduction to linear regression analysis* (3rd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Moffett, J. D., & Sloman, M. S. (1994). Policy conflict analysis in distributed system management. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 4(1), 1-22.
- Sekaran, U. Bougie, Roger (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (5th ed) edition, John Wiley & Sons.
- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35.
- Zhou, Q., Hirst, G., & Shipton, H. (2012). Promoting creativity at work: The role of problem-solving demand. *Applied psychology*, 61(1), 56-80.