

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.8, Issue 45 (2025), 157405-157443

USRIJ Pvt. Ltd

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية على شاغلي الوظائف

الإدارية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة

جاكولين صالح الحلبي

إخصائي إشراف طلابي مساعد/ ماجستير الإدارة العامة التنفيذي

jakleenalhalabi@gmail.com

الملخص:

هدف البحث إلى معرفة وتحديد تأثير أبعاد بيئة العمل (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز والمكافآت، وفريق العمل) في تحقيق الإبداع الإداري (المرتبط بالهدف، المرتبط بالهيكل التنظيمي، المرتبط بخدمة المستفيدين) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة. وتحديد مستوى أبعاد بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة. واعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت مقياس بيئة العمل، ومقياس الإبداع الإداري. وتمثلت عينة الدراسة في (300) موظف وموظفة من منتسبي الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، شملت (148) موظفًا ذكراً، و (152) موظفة أنثى. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية وتأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (0,01) بين بيئة العمل ككل وفي أبعادها، وبين تحقيق الإبداع الإداري ككل وفي أبعاده لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة. ووجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى (0,01) لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، حيث بلغت قيمته (0,844). كما أظهرت النتائج مستويات أبعاد بيئة العمل، وأبعاد الإبداع الإداري جاءت جميعها بدرجة استجابة (موافقة). وأوصى البحث بالاهتمام بتطبيق نظام الحوافز في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، وكافة الإدارات التعليمية الأخرى، وتشجيع الكادر الإداري من النساء على الالتحاق بدورات تدريبية تقنية لمواكبة متطلبات العمل الإلكترونية، وتوفير الفرص التطويرية لكافة الكوادر الإدارية في إدارات التعليم، بما يسهم في اكتساب مهارات تدعم الإبداع في العمل، وتعزز سرعة ودقة الإنجاز.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل - الإبداع الإداري - شاغلي الوظائف الإدارية - الإدارة

العامة للتعليم.

A Field Study on Administrative Employees at the General Directorate of Education in Al-Madinah Al-Munawwarah

By: Jakleen Saleh Alhalabi

Abstract:

The study aimed to identify and determine the impact of work environment dimensions (delegation of authority, technical applications, incentives and rewards, and work team) on achieving administrative creativity (related to the goal, related to the organizational structure, related to beneficiary service) among administrative staff in the General Administration of Education in the Medina region. It also aimed to determine the level of work environment dimensions and administrative creativity among administrative staff in the General Administration of Education in the Medina region. The study relied on a descriptive correlational approach, using the work environment scale and the administrative creativity scale. The study sample consisted of (300) male and female employees from the administrative staff in the General Administration of Education in the Medina region, including (148) male employees and (152) female employees. The results indicated a correlation and a statistically significant positive effect at the (0.01) level between the work environment as a whole and its dimensions, and the achievement of administrative creativity as a whole and its dimensions among administrative staff in the General Administration of Education in the Medina region. There was a statistically significant effect at the 0.01 level of the work environment on achieving administrative creativity among administrative staff in the General Administration of Education in the Medina region, with a value of 0.844. The results also showed that the levels of the work environment dimensions and the administrative creativity dimensions all achieved a response level of "agreement." The study recommended focusing on implementing an incentive system in the General Administration of Education in the Medina region and all other educational administrations, encouraging female administrative staff to enroll in technical training courses to keep pace with electronic work requirements, and providing development opportunities for all administrative staff in education administrations. This would contribute to acquiring skills that support creativity at work and enhance the speed and accuracy of achievement.

Keywords: Work environment - Administrative creativity - Administrative job holders - General Administration of Education.

مقدمة البحث

تُعتبر بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤدي إلى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها؛ فتناغم المؤسسة مع المجتمع ومتطلباته من حولها، وتحقيقها للانسجام المطلوب مع التطورات الهائلة التي تحدث في محيطها، يتطلبان وجود بيئة عمل صحية وتوفير مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها.

وتكمن أهمية بيئة العمل ودورها في التأثير على المخرجات السلوكية للعاملين في المؤسسة؛ فهي التي تتحكم بالسلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين، من حيث تعديل اتجاهاتهم وسلوكياتهم التي يظهرونها في مواقع العمل، ومن حيث قدرتها على توفير جو يسوده الرضا والاستقرار والمعنويات المرتفعة والثقة بالنفس وبالأخرين (الجبالي، 2014).

وحتى تتمكن بيئة العمل من تلبية الاحتياجات المطلوبة من المؤسسة وتحقيق الرؤية المخطط لها؛ لا بد من الانتقال من الطرق التقليدية الروتينية التي كانت سائدة إلى الطرق الإبداعية، وهذا يتطلب تضافر جميع الجهود، بدءًا من العاملين في المؤسسة، وصولًا إلى أعلى مستوى من مستويات الإدارة. فالمقوم الأساسي لنجاح المؤسسة هو توفير بيئة عمل ملائمة ومثالية ومشجعة؛ وهو ما يضمن وفرة وجود إنتاجها، وارتفاع مستويات أداء العاملين فيها (بن رحمون، 2013)

ويعد الإبداع الإداري استجابة حديثة للمشكلات والعقبات التي تواجه المؤسسة، ويتحقق من خلال تأصيل الفكر والتجارب الإبداعية لأعضاء المؤسسة، من أجل التفاعل مع المتغيرات البيئية.

وهذا

يقتضي وجود أنظمة وقدرات تهتم بالاستطلاع، والبحث، والتحديث، لتمكين المؤسسة من التفاعل والاستجابة المبدعة لمتطلبات البيئة الحالية وتطلعاتها المستقبلية (بن سلمة، 2008). وحيث

إن تبني المؤسسات المختلفة لفكرة الإبداع الإداري سيؤدي بها بالتأكيد إلى احتلال مراكز الصدارة في المجتمعات المتقدمة؛ لأنه سيضمن لها النجاح في تحقيق أهدافها، بل والتفوق على المنافسين. وهذا لن يتحقق إلا بوجود جو كبير من التعاون بين موظفي هذه المؤسسات، وسيادة العمل الجماعي وروح الفريق؛ ليكون الإنجاز جماعياً وليس فردياً.

ولتحقيق هذا الهدف، لا بد من وجود قيادات قادرة على إيجاد حلول إبداعية للتحديات التي تواجه المؤسسات الحالية، نتيجة التقدم الكبير وزيادة الأعباء وتعاضم حجم الدور المطلوب من كل مؤسسة؛ للارتقاء بالوطن وتمكينه من منافسة البلدان الأخرى.

ومن هنا، ترى الباحثة أهمية التطرق إلى متغير بيئة العمل، وتحديد مدى تأثيره في تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية.

مشكلة البحث

يُعد الإبداع الإداري عنصراً أساسياً في عملية التنمية الشاملة التي تؤدي إلى تطور الحضارة، فقد أكدت معظم الدراسات أهميته كمدخل مهم للتغيير والتطوير في المؤسسات التي تهتم بالقدرات الإبداعية، مما جعله يلعب دوراً مهماً في العملية الإدارية. ومن هذه الدراسات: دراسة المدني (2019) والمشوط (2011) وإسماعيل (2014) والتويجري (2015)، والتي أكدت جميعها وجود تأثير ذي دلالة لعوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري للعاملين.

وتكمن فكرة الإبداع الإداري في التفكير خارج الصندوق فيما يخص التخطيط، والتطوير، والتنفيذ، والمراقبة، والتقييم، من خلال فتح الباب أمام استراتيجيات وطرق أصيلة للتعامل مع القفزات التكنولوجية التطويرية المتلاحقة في العالم عامةً، وفي المجتمع السعودي خاصةً. ويتضمن الإبداع

الإداري الخروج عن المؤلف في التعامل مع الأمور الإدارية؛ في محاولة لتسهيل العمل، والخروج من الأزمات الناتجة عن التمسك بالإجراءات الروتينية التقليدية.

وقد لاحظت الباحثة، من خلال عملها، أن المؤسسات التي تتبنى الإبداع في عملها أكثر كفاءة وإنتاجية من مثيلاتها التي ما زالت تعتمد على الطرق الروتينية، كما أن مستوى رضا موظفيها واستمتاعهم بعملهم أعلى بكثير من زملائهم في المؤسسات التقليدية.

ومن هنا، فإن مشكلة البحث تتحدد في دراسة ومعرفة مدى تأثير بيئة العمل بأبعادها على تحقيق الإبداع الإداري لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية.

تساؤلات البحث

تتمثل تساؤلات البحث فيما يلي:

- ما تأثير أبعاد بيئة العمل (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز، وفريق العمل) في تحقيق الإبداع الإداري (المرتبط بالهدف، المرتبط بالهيكل التنظيمي، المرتبط بخدمة المستفيدين) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؟
- ما مستوى أبعاد بيئة العمل (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز، وفريق العمل) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؟
- ما مستوى الإبداع الإداري (المرتبط بالهدف، المرتبط بالهيكل التنظيمي، المرتبط بخدمة المستفيدين) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؟

أهمية البحث

• **الأهمية النظرية:** تظهر أهمية البحث في توجيه الانتباه إلى أهمية بيئة العمل والإبداع الإداري كمتغيرين مهمين في تحديث وتطوير العمل الإداري والإدارات التعليمية، وتعزيز استفادة الباحثين وطلبة الدراسات العليا من الأبحاث في هذا المجال، من خلال تزويدهم بالمادة العلمية الخاصة بالمتغيرين، واستعراض أحدث المعلومات والدراسات المتعلقة بهما، بالإضافة إلى إثراء المكتبة العربية معرفيًا في مجال بيئة العمل والإبداع الإداري.

• **الأهمية التطبيقية:** قد تُسهم نتائج البحث في التخطيط لبرامج تساعد على تحسين بيئة العمل في الإدارات التعليمية والمؤسسات التابعة لها، ولفت انتباه المسؤولين في الإدارات التعليمية إلى دور بيئة العمل في تطوير الإبداع الإداري. وتسليط الضوء على أهمية اعتماد الإبداع الإداري في التقييم الوظيفي لموظفي الإدارات التعليمية ومن في حكمهم. وتحفيز الموظفين في الإدارات التعليمية على التطور والإبداع في تنفيذ العمل الإداري؛ من أجل تسهيل الإجراءات وتطوير التعليم في المؤسسات التعليمية.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

1. معرفة وتحديد تأثير أبعاد بيئة العمل (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز والمكافآت، وفريق العمل) في تحقيق الإبداع الإداري (المرتبط بالهدف، المرتبط بالهيكل التنظيمي، المرتبط بخدمة المستفيدين) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.
2. تحديد مستوى أبعاد بيئة العمل (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز والمكافآت، وفريق العمل) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.

3. تحديد مستوى الإبداع الإداري (المرتبط بالهدف، المرتبط بالهيكل التنظيمي، المرتبط بخدمة المستفيدين) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.

حدود البحث

تقتصر حدود البحث على الآتي:

- الحدود الموضوعية: العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
- الحدود المكانية: الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام 1445/ 1446هـ.
- الحدود البشرية: الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.

مصطلحات البحث

1. البيئة: تُعرف بأنها "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المؤسسة، والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد العاملين في هذه البيئة، بحيث تكون هذه الخصائص ذات تأثير واضح على دوافع هؤلاء العاملين وسلوكهم، وتشير إلى مجموعة الإجراءات والأساليب والنظم والقوانين السائدة في المؤسسة، وكذلك مجموعة الاتصالات والتفاعلات بين الموظفين أنفسهم من جهة، وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى، والرامية في مجملها لتحقيق أهداف المؤسسة" (مخلف، 2009، 30).

- وتعرف الباحثة بيئة العمل إجرائياً بأنها: الظروف والقوانين التي تحكم المؤسسة وعملها، والأساليب المتبعة لتحقيق أهدافها، ويتم قياسها من خلال الدرجات التي يحصل عليها المستجيبون على مقياس بيئة العمل.

2. الإبداع الإداري: هو "القدرة على ابتكار أساليب وأفكار يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين، وتحفزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية" (حمادات، 2008، ص 315).

• وتعرف الباحثة الإبداع الإداري إجرائياً بأنه: القدرة على الخروج عن المألوف وتبني أفكار أصيلة تعمل على التحقيق الأمثل لأهداف المؤسسة، ويُقاس من خلال الدرجات التي يحصل عليها المفحوصون على مقياس الإبداع الإداري.

الإطار النظري

المبحث الأول: بيئة العمل:

مفهوم بيئة العمل:

تُعرف بيئة العمل بأنها "جميع العوامل والمتغيرات الواقعة خارج حدود المؤسسة". (حريم، 2009، ص 46). وهي مجموعة من العوامل والشروط التي تحيط بالمؤسسة وتتفاعل معها، والتي تشكل قوى مؤثرة على أداء المؤسسة وعملياتها بشكل مباشر أو غير مباشر، مثل جمع المعلومات وتنوع الأداء، والاستفادة من الموارد. (خلفون وآخرون، 2016، ص 11)

وترى الباحثة أن بيئة العمل هي كل ما يحيط بالعاملين في المؤسسة من عناصر وظروف وعلاقات وقوانين، ويؤثر في عملهم ودافعيتهم، وإنتاجيتهم.

عناصر بيئة العمل:

تتكون بيئة العمل من عناصر رئيسية هي:

• أولاً: العناصر المادية: مثل الإضاءة، والحرارة، والضوضاء، والمرافق والتجهيزات وجودة الهواء.

- **ثانياً: العناصر الإدارية:** وتشمل القيادة الإدارية، النظم واللوائح، الاتصال والرقابة الإدارية، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، العدالة التنظيمية، الحوافز، تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، العلاقات الداخلية، طبيعة العمل والتخصص، إضافة إلى فرق العمل (العززي، 2016، ص31؛ أبوالعلا، 2013، ص95؛ القحطاني، 2016، ص53؛ المكاوي، 2012، ص12؛ هجان، 2006، ص22؛ الطراونة، 2011، ص20).

ونظراً لكثرة هذه العناصر وصعوبة إخضاعها جميعاً للدراسة في بحث واحد؛ فقد اختارت الباحثة أبعاد بيئة العمل التالية لبحثها: (تفويض السلطة، والتطبيقات التقنية، والحوافز، وفريق العمل)، لتشكل فقرات الاستبانة التي تم تصميمها وتوزيعها على أفراد العينة.

أنواع بيئة العمل:

تشمل بيئة العمل العديد من الأنواع، نذكر منها:

1. **البيئة العامة:** وهي الإطار الأشمل الذي تعمل فيه المؤسسات، ويشمل القيم الثقافية والاجتماعية والسياسية والقانونية والمناخية والتعليمية والتكنولوجية والاقتصادية.
2. **البيئة الخاصة:** وهي تخص المؤسسة ذاتها فقط، وتشمل أنظمتها الداخلية، وأسلوب إدارتها، وعلاقتها مع المنافسين.
3. **بيئة العمل الخارجية:** وهي تضم العوامل المحيطة بالمؤسسة والمؤثرة عليها من خارجها، مثل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتنقسم إلى عامة وخاصة.
4. **بيئة العمل الداخلية:** تشمل القيم والاتجاهات السائدة داخل المؤسسة، كأنماط الإشراف، وفلسفة الإدارة العليا، والأهداف، والاتصالات، والعلاقات التنظيمية والاجتماعية المؤثرة في

سلوك العاملين (العميان، 2010، ص324؛ مصطفى، 2004، ص57؛ القريوتي، 2000، ص30).

المبحث الثاني: الإبداع الإداري:

مفهوم الإبداع الإداري:

يُعرف الإبداع الإداري بأنه "رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة، تتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة، من خلال التفكير بشكل مختلف ومبدع لإيجاد الحل المناسب" (سيد، 2013، ص25).

وهو التوظيف الأمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بالطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، والقدرة على تحليلها؛ مما يؤدي إلى تكوين روابط وعلاقات متينة، واكتشاف أفكار وأساليب عمل جديدة داخل المؤسسات الإدارية (الشمري، ٢٠٠٢).

وترى الباحثة أن الإبداع الإداري يعني القدرات العقلية والذهنية المميزة للموظفين الإداريين في المؤسسة، التي تساعدهم في التغلب على العقبات والمشكلات التي تعترضهم؛ وذلك من خلال استراتيجيات إبداعية أصيلة وغير مألوقة.

أهمية الإبداع الإداري:

تكمن أهمية الإبداع الإداري في كونه وسيلة للانتقال من الطرق التقليدية إلى أساليب متجددة ومتطورة تمكن المؤسسات من مواجهة العقبات وتنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين فيها. ويساعد الإبداع الإداري على الاستجابة لمتغيرات البيئة واحتياجاتها، وتطوير التنظيم الإداري، وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على المؤسسة. كما يسهم في بناء استراتيجيات وخطط غير تقليدية، وابتكار أساليب وأنظمة حديثة، وزيادة قدرة المؤسسات على التكيف مع المتغيرات وتعزيز مرونتها في العمليات

الإدارية والفنية. وإلى جانب ذلك، يحقق الإبداع الإداري استغلالاً أمثل للموارد المالية عبر تحقيق التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانات المادية والبشرية المتاحة (المغربي، 2016، ص333).

العوامل المساعدة على الإبداع:

هناك العديد من العوامل التي تساعد على توفير الإبداع في المؤسسات، منها:

1. خصائص البشر داخل المؤسسة: سواء أكانوا قادة وكبار متخذي القرارات، أو أفراداً مؤثرين، أو عناصر ساعية لإحداث تغيير داخلي، أو رواداً غير رسميين من أصحاب الأفكار، مع العلم أنه نادراً ما يؤخذ في الاعتبار الخصائص الشخصية للأفراد غير الإداريين أو غير المهنيين.

2. الهيكل التنظيمي: ومدى قدرته على تعزيز الابتكار والإبداع، من خلال استخدام الإنترنت والتكنولوجيا المصاحبة لها.

3. البيئة المحيطة: وهي الطريقة التي تتعامل بها المؤسسة مع البيئة المحيطة بها (حسني، 2004).

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات خاصة ببيئة العمل:

- دراسة القحطاني (2012) بعنوان "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض" وقد هدفت إلى التعرف على خصائص بيئة العمل الداخلية ومستوى معنويات العاملين. تكونت العينة من (217) موظفاً يمثلون جميع العاملين بمعهد الجوازات بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية طُبقت عليهم استبانة لهذا الغرض، بالاعتماد على

المنهج الوصفي. وأكدت النتائج توفر علاقات إنسانية جيدة بين الزملاء، وأن الانضباط يسود بين العاملين الأكثر رغبة في العمل، وأن الإدارة تعمل على تنمية قدرات العاملين وتقديم لهم البرامج التدريبية اللازمة، فيما ظهر افتقار مقر العمل لأماكن كافية لوقوف السيارات، وللأجهزة الحديثة.

• دراسة بن رحمون (2013) بعنوان "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة"، وقد هدفت إلى معرفة مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي للإداريين، وتكونت العينة من (106) من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، واستخدم الباحث استبانة مع الاعتماد على المنهج الوصفي. وأكدت النتائج أن رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية جاء بنسبة 49% (رضا نسبي)، بينما كان أثر عناصر بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي مرتفعاً بنسبة 63,26%، كما بلغت نسبة الالتزام بمؤشرات الأداء الوظيفي 60.83%.

• دراسة (2015) Manea بعنوان "الابتكار في إدارة المؤسسات التعليمية"، وقد هدفت لوضع قائمة للوسائل التي تعزز الإبداع على المستوى الإداري في الوحدات الجامعية، ودراسة تأثير هذه الإجراءات على المجتمع الجامعي، والمنهج المصمم، وديناميكية طاقم العمل. وتكونت العينة من (65) مديراً للوحدات الجامعية في معاهد ومؤسسات تربوية تقع بالمناطق الريفية والحضرية في ثلاث مناطق بجنوب غرب رومانيا. وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتم اعتماد المنهج الوصفي. وأظهرت النتائج أن الإبداع على مستوى الإدارة التربوية يمثل حلاً مثالياً للنظم التربوية الحديثة، وأن للإبداع علاقة بجودة وديناميكية العمل، مع وجود علاقة بين الإبداع والتغيير داخل الأقسام الجامعية.

- دراسة المشوط (2011) بعنوان ("أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية بدولة الكويت"، وهدفت إلى معرفة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في الأكاديمية، وتكونت العينة من (70) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام الاستبانة، واعتماد المنهج الوصفي. أكدت النتائج وجود تأثير لأبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرار، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل) على الإبداع الإداري، بينما لم يظهر تأثير لبعد (الأنظمة والتعليمات) على الإبداع الإداري.
- دراسة إسماعيل (2014) بعنوان "أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري"، وهدفت إلى تحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. وتكونت العينة من (120) موظفًا، وتم استخدام الاستبانة، واعتماد المنهج الوصفي التحليلي. وأكدت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، ظروف العمل) على الإبداع الإداري، بينما لم يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لعامل (التكنولوجيا) على الإبداع الإداري.
- دراسة الدريبي (2015) بدراسة بعنوان "واقع الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن"، وهدفت إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية. وتكونت العينة من (94) رئيسة قسم ومشرفة إدارية، طبقت الاستبانة كأداة للدراسة، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي. أكدت النتائج أن مستوى الإبداع الإداري كان متوسطًا بشكل عام، وأن درجة موافقة أفراد العينة على أبعاد بيئة العمل الداخلية جاءت متوسطة بشكل عام، كما أن درجة تأثير معوقات الإبداع الإداري

المرتبطة بالبيئة الداخلية في مستوى الإبداع الإداري متوسطة بشكل عام، وتبين وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وبيئة العمل الداخلية، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العينة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي في الأبعاد (الهيكل التنظيمي، والطلاقة، وواقع الإبداع الإداري) لصالح حملة مؤهل الدكتوراه.

- دراسة المدني (2019) بعنوان "بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية: دراسة ميدانية"، وهدفت إلى التعرف على مستوى بيئة العمل وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحدود الشمالية، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي وتطبيق الاستبانة كأداة للدراسة والتي شملت محورين: محور بيئة العمل (40 فقرة تقيس أبعاد الهيكل التنظيمي، التدريب، التقنية، الحوافز، ظروف العمل)، ومحور الإبداع الإداري (12 فقرة). وتكونت العينة من (288) موظفًا وموظفة. وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام كان (متوسطًا)، بينما كان مستوى الإبداع الإداري (عالٍ)، وكانت أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، التقنية، الحوافز) ذات مستوى (متوسط)، بينما كان بعد (ظروف العمل) ذا مستوى (مرتفع)، وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى بيئة العمل بجميع أبعاده ومستوى الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بتنظيم دورات تدريبية خاصة بمتطلبات الإبداع الإداري، وأهمية تحسين بيئة العمل للإنانث عبر برامج متخصصة.

منهج وإجراءات البحث

منهج البحث: يعتمد هذا البحث على المنهج "الوصفي الارتباطي"، الذي يهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، ويبلغ عددهم (4600) موظف وموظفة.

عينة البحث: تم اشتقاق عينة الدراسة بطريقة العينة "الطبقية العشوائية" وبلغ عدد أفرادها (300) موظف وموظفة من منتسبي الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، شملت (148) موظفًا ذكراً، و (152) موظفة أنثى. وجاء توزيع أفراد العينة الأساسية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (1) توزيع أفراد العينة الأساسية عند ن = 300

المتغير	المجموعات	العدد	النسبة
النوع	الإناث	152	50,66%
	الذكور	148	49,33%
الإجمالي		300	100%
المؤهل العلمي	أقل من البكالوريوس	123	41,00%
	بكالوريوس	177	59,00%
الإجمالي		300	100%
الخبرة الإدارية	أقل من 10 سنوات	66	22,00%
	من 10 إلى 20 سنة	173	57,66%
	أكثر من 20 سنة	61	20,33%
الإجمالي		300	100%

أدوات البحث:

أولاً: مقياس بيئة العمل: قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس بعد الرجوع إلى العديد من الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بالموضوع، وقد تكون المقياس من (24) فقرة، وزعت على أربعة أبعاد هي: تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز، وفريق العمل.

الشروط السيكومترية لمقياس بيئة العمل:

1. الصدق:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض مقياس بيئة العمل بأبعاده (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز، فريق العمل) على (4) محكمين متخصصين في الإدارة العامة للتحقق من صدقه الظاهري من حيث وضوح الفقرات وسلامة صياغتها ودقة محتواها. وبعد مراجعة الملاحظات أُجريت التعديلات اللازمة، واعتمدت الفقرات التي حازت اتفاقاً كاملاً (100%) بين المحكمين.

- الصدق البنائي (الاتساق الداخلي): تم التحقق من الصدق البنائي لمقياس بيئة العمل لدى الكادر الإداري بتعليم المدينة المنورة عبر حساب الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث استبعدت الفقرات غير الدالة، ثم حسبت معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس.

وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدولين التاليين:

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة البعد التي تنتمي إليه عند $n = 100$

تفويض السلطة		التطبيقات التقنية		الحوافز		فريق العمل	
رقم	معامل ارتباط	رقم	معامل ارتباط الفقرة	رقم	معامل ارتباط الفقرة	رقم	معامل ارتباط الفقرة
الفقرة	الفقرة بالبعد	الفقرة	بالمحور	الفقرة	بالمحور	الفقرة	بالمحور

**0,555	1	**0,703	1	**0,701	1	**0,531	1
**0,585	2	**0,665	2	**0,654	2	**0,527	2
**0,638	3	**0,655	3	**0,644	3	**0,610	3
**0,663	4	**0,664	4	**0,698	4	**0,530	4
**0,582	5	**0,811	5	**0,746	5	**0,537	5
**0,721	6	**0,838	6	**0,746	6	**0,537	6

** تعني أن جميع قيم ر دالة عند مستوى 0.01

أظهرت نتائج الجدول (2) أن جميع الفقرات احتفظت بها لارتباطها الدال بالدرجة الكلية، ليصبح عددها (24) فقرة موزعة على الأبعاد الأربعة، مما يؤكد تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق البنائي والاتساق الداخلي.

جدول (3) معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

م	الأبعاد الفرعية للمقياس	ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس
1	تفويض السلطة	**0,885
2	التطبيقات التقنية	**0,784
3	الحوافز	**0,805
4	فريق عمل	**0,759

** جميع القيم دالة عند 0.01

يبين الجدول (3) وجود ارتباطات دالة عند مستوى (0,01) بين كل بُعد من الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على تمتع المقياس بصدق بناء داخلي واتساق داخلي مرتفع.

2. ثبات مقياس بيئة العمل: تم حساب ثبات مقياس بيئة العمل لدى الكادر الإداري بأبعاده

المختلفة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد المقياس، وكذلك للدرجة الكلية

للمقياس، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4) معاملات ثبات مقياس بيئة العمل بأبعادها المختلفة (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز، وفريق

العمل) عند ن = 100

م	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	تفويض السلطة	6	762,0
2	التطبيقات التقنية	6	804,0
3	الحوافز	6	752,0
4	فريق لعمال	6	793,0
	المقياس ككل	24	0,945

أظهر الجدول (4) أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد الأربعة والمقياس ككل

تجاوزت (0.7)، وهو ما يؤكد أن مقياس بيئة العمل بأبعاده يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويقع ضمن

المدى المثالي.

ثانياً: مقياس الإبداع الإداري: قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس بعد الرجوع إلى العديد من الدراسات

والأبحاث ذات العلاقة بالموضوع، وقد تكون المقياس من (18) فقرة، وزعت على ثلاثة أبعاد هي:

المرتبط بالهدف، والمرتبط بالهيكل التنظيمي، والمرتبط بخدمة المستفيدين.

الشروط السيكومترية لمقياس الإبداع الإداري:

1. الصدق:

• الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض مقياس الإبداع الإداري لدى الكادر الإداري

بإدارة التعليم بأبعاده (المرتبط بالهدف، الهيكل التنظيمي، خدمة المستفيدين) على (4) محكمين

متخصصين في الإدارة، للتأكد من صدقه الظاهري من حيث وضوح الفقرات وسلامة صياغتها

ودقة محتواها. وبعد الأخذ بملاحظاتهم أُدخلت التعديلات اللازمة، واعتمدت الفقرات التي

حصلت على نسبة اتفاق كاملة (100%) بينهم.

- **الصدق البنائي (الاتساق الداخلي):** تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (المرتبط بالهدف، والمرتبط بالهيكل التنظيمي، والمرتبط بخدمة المستفيدين)، كمؤشر لسلامة بناء المقياس. وقد تم ذلك باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) لاستبعاد الفقرات التي لا ترتبط ارتباطاً دالاً بالدرجة على البعد الذي تنتمي إليه الفقرة، ثم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (5) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة البعد التي تنتمي إليه عند $n = 100$

المرتبط بخدمة المستفيدين		المرتبط بالهيكل التنظيمي		المرتبط بالهدف	
معامل ارتباط الفقرة بالبُعد	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالبُعد	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالبُعد	رقم الفقرة
**0,533	1	**0,621	1	**0,470	1
**0,523	2	**0,691	2	**0,477	2
**0,517	3	**0,489	3	**0,575	3
**0,593	4	**0,517	4	**0,450	4
**0,582	5	**0,773	5	**0,522	5
**0,721	6	**0,546	6		
		**0,701	7		

يوضح الجدول (5) أن جميع الفقرات احتفظت بها لارتباطها الدال مع أبعادها الفرعية عند مستوى

(0.01)، ليصبح عددها (18) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، مما يؤكد تمتع مقياس الإبداع الإداري

بدرجة عالية من الصدق البنائي والاتساق الداخلي.

جدول (6) معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

م	الأبعاد الفرعية للمقياس	ارتباط البُعد بالدرجة الكلية للمقياس
1	المرتبط بالهدف	**0,777
2	المرتبط بالهيكل التنظيمي	**0,764
3	المرتبط بخدمة المستفيدين	**0,821

يبين الجدول (6) وجود ارتباطات دالة عند مستوى (0.01) بين كل بُعد من الأبعاد الثلاثة

والدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على تمتع المقياس بصدق بناء داخلي واتساق داخلي مرتفع.

2. ثبات مقياس الإبداع الإداري: تم حساب ثبات مقياس الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (المرتبط

بالهدف، والمرتبط بالهيكل التنظيمي، والمرتبط بخدمة المستفيدين) عن طريق معامل ثبات ألفا

كرونباخ لكل بُعد من أبعاد المقياس وللدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (7) معاملات ثبات مقياس الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (المرتبط بالهدف، والمرتبط بالهيكل التنظيمي،

والمرتبط بخدمة المستفيدين) عند $n = 100$

م	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	المرتبط بالهدف	5	720,0
2	المرتبط بالهيكل التنظيمي	7	792,0
3	المرتبط بخدمة المستفيدين	6	715,0
	المقياس ككل	18	0,855

أظهر الجدول (7) أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد الثلاثة والمقياس ككل

تجاوزت (0.7)، وهو ما يؤكد أن مقياس الإبداع الإداري بأبعاده يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويقع

ضمن المدى المثالي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

- معامل ارتباط بيرسون للدرجات الخام Person- Coloration
- اختبار ت لعينتين مستقلتين Independent Sample –T. Test
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way Anova
- اختبار ت لعينتين مستقلتين Independent Sample –T. Test
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way Anova
- درجة التوافر وإيجاد المتوسطات المرجحة، والانحرافات المعيارية، ونسب شدة متوسط الاستجابة والترتيب لاستجابات العينة.

نتائج البحث: تفسيرها ومناقشتها

السؤال الرئيسي: وينص على "ما تأثير أبعاد بيئة العمل (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز، وفريق العمل) في تحقيق الإبداع الإداري (المرتبط بالهدف، المرتبط بالهيكل التنظيمي، المرتبط بخدمة المستفيدين) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؟".
ولتحديد هذا التأثير، درست الباحثة العلاقة الارتباطية بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (8) معاملات الارتباط بين تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة

للتعليم بمنطقة المدينة المنورة

الإبداع الإداري				المتغيرات	
الإبداع	الإبداع الإداري	الإبداع الإداري المرتبط بالهيكل التنظيمي	الإبداع الإداري المرتبط بالهدف	تفويض السلطة	أبعاد
الإداري ككل	بخدمه المستفيدين			**0,783	
**0,847	**0,817	**0,777			

**0,818	**0,752	**0,821	**0,710	التطبيقات التقنية	بيئة العمل
**0,774	**0,678	**0,735	**0,779	الحوافز	
**0,892	**0,825	**0,827	**0,865	فريق العمل	
**0,919	**0,848	**0,871	**0,868	بيئة العمل ككل	

** جميع قيم ر دالة عند مستوى (0.01)

أوضح جدول (9) وجود علاقة ارتباطية وتأثير موجب دال عند مستوى (0.01) بين بيئة العمل وأبعادها وبين الإبداع الإداري وأبعاده لدى الكادر الإداري بتعليم المدينة المنورة. وبناءً على ذلك، درست الباحثة أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري باستخدام معامل الإسهام (R^2) لقياس نسبة تفسير المتغير المستقل (بيئة العمل) للتغير في المتغير التابع (الإبداع الإداري):

جدول (9) معامل تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة

المدينة المنورة

الإبداع الإداري				المتغيرات
مستوى الدلالة	معامل التأثير	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	
0,00	**0,844	0,00	**0,919	بيئة العمل

أظهر الجدول (10) وجود تأثير دال عند مستوى (0.01) لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لدى الكادر الإداري بتعليم المدينة المنورة بنسبة (84.4%). وقد جاءت هذه النتيجة متسقة مع عدة دراسات أكدت العلاقة الإيجابية بين بيئة العمل والإبداع الإداري، مثل دراسات Manea (2015)، بن رحمون (2013)، المشووط (2011)، إسماعيل (2014)، الدريبي (2015)، والمدني (2019).

بينما اختلفت مع نتيجة دراسة المشوط (2011) في عدم وجود أثر لبعده (الأنظمة والتعليمات) على الإبداع الإداري لدى العاملين، وكذلك اختلفت مع نتيجة دراسة إسماعيل (2014) في عدم وجود تأثير لبعده (التكنولوجيا) على الإبداع الإداري لدى العاملين.

السؤال الفرعي الأول: "ما مستوى أبعاد بيئة العمل (تفويض السلطة، التطبيقات التقنية، الحوافز، وفريق العمل) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؟"

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب درجة التوافر وإيجاد المتوسط المرجح ونسبة شدة متوسط الاستجابة والترتيب لاستجابات العينة حول مستوى أبعاد بيئة العمل لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، علمًا بأن قيم الحكم على المتوسط المرجح عندما تكون البدائل خماسية هي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (10) قيم الحكم على المتوسط المرجح عندما تكون البدائل ليكرت الخماسية

مستوى الترجيح	قيمة المتوسط
معارض بشدة	من 1 إلى 1,79
معارض	من 1,80 إلى 2,59
محايد	من 2,60 إلى 3,39
موافق	من 3,40 إلى 4,19
موافق بشدة	من 4,20 إلى 5

ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي $(5/4)$ أي حوالي $(0,80)$ ، وقد حُسب طول الفترة على أساس أن الأرقام الخمسة 1 و2 و3 و4 و5، قد حصرت فيما بينها 4 مسافات (عبد الفتاح، 2008، 540-541). وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (11) مستوى بُعد تفويض السلطة) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة

عند ن = 300

الترتيب	المستوى					الفقرة	م
	الترجيح/ المستوى	نسبة متوسط الاستجابة	أعلى درجة	الانحراف المعياري	المتوسط		
1	موافق	%76.222	5	1.06	3.81	تكلف الإدارة الموظفين ذوي الخبرة للقيام بمهام تتناسب مع كفاءتهم.	.1
3	موافق	%72.334	5	1.13	3.62	تمنحني الإدارة الكثير من الصلاحيات التي تمكنني من اتخاذ القرارات الإبداعية.	.2
4	موافق	%71.600	5	1.15	3.58	تقوم الإدارة بإشراك الموظفين بالقرارات التي تتعلق بأقسامهم.	.3
6	موافق	%69.222	5	1.05	3.46	توجد مساحة من الحرية لجميع الموظفين للمشاركة في حل مشكلات العمل.	.4
5	موافق	%70.666	5	1.03	3.53	يتميز نظام الاتصالات في الإدارة بالمرونة، مما يضمن تدفق المعلومات بسهولة بين جميع المستويات.	.5
2	موافق	%73.222	5	1.08	3.66	يُنح الموظفون صلاحيات مناسبة تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة.	.6
الثانية	موافق	%72.2	5	1.083	3.61	البعد الأول (تفويض السلطة) ككل	

أظهرت نتائج الجدول (12) أن جميع فقرات بُعد تفويض السلطة حصلت على مستوى "موافق"،

حيث تراوحت نسب الاستجابة بين (%69.22-%76.22). وبلغ المتوسط الكلي (3.61) بنسبة

(%72.2). وقد حقق بُعد تفويض السلطة متوسطاً قدره (3.61) بنسبة استجابة (%72.2) وانحرافاً

معياريًا (1.083)، وجاء في المرتبة الثانية مقارنةً بقياس أبعاد المقياس.

وفي رأي الباحثة أن هذه النتيجة، تدل على تميز بيئة العمل في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة في تفويض السلطة ومنح الصلاحيات الإدارية لأصحاب الخبرة وللمبدعين، وكذلك منح الفرصة للموظفين للمشاركة في حل المشكلات الخاصة بعملهم، وفي اتخاذ القرارات المؤثرة على أدائهم.

جدول (12) مستوى بُعد (التطبيقات التقنية) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة عند

ن = 300

م	الفقرة	المستوى			
		المتوسط	الانحراف المعياري	أعلى درجة	نسبة متوسط الاستجابة
الترتيب	الترجيح/ المستوى				
1	لدى الإدارة خطة متكاملة لتوظيف التقنية الحديثة لإنجاز الأعمال.	3.49	1.08	5	69.778%
2	توفر الإدارة التطبيقات التقنية التي تشجع على تعزيز الإبداع وتحسين جودة الأداء.	3.44	1.08	5	68.888%
3	يتم تحديد الاحتياجات التقنية للإدارة بشكل مستمر.	3.43	1.03	5	68.556%
4	تمتلك الإدارة خبراء تقنيين يساعدون على حل المشكلات الفنية التقنية حال حدوثها.	3.59	1.02	5	71.778%
5	يُفضل الموظفون وسائل التواصل الإلكترونية على الوسائل التقليدية، مما يعزز الكفاءة.	4.03	0.810	5	80.556%
6	تواكب الإدارة التطورات التقنية التي تتيح التطبيقات التقنية اللازمة لتطوير وتسهيل العمل داخلها.	3.63	1.01	5	72.666%
الثالثة	البعد الثاني (التطبيقات التقنية) ككل	3.60	0.87	5	72.00%

أظهر الجدول (13) أن جميع فقرات بُعد التطبيقات التقنية جاءت بمستوى "موافق" بنسبة استجابات تراوحت بين (68.55%–80.55%). وبلغ المتوسط الكلي (3.60) بنسبة (72.0%) وانحراف معياري (0.87)، ليحتل هذا البُعد المرتبة الثالثة بين أبعاد المقياس.

ترى الباحثة أن موافقة الكادر الإداري على جميع فقرات بُعد التطبيقات التقنية تعكس قدرة الإدارة التعليمية بالمدينة المنورة على مواكبة التطور التكنولوجي وتوفير بيئة عمل داعمة تسهّل إنجاز المهام بكفاءة. وتختلف هذه النتيجة عن دراسة القحطاني (2012) التي أشارت إلى ضعف توفر الأجهزة التقنية الحديثة في بيئة العمل.

جدول (13) مستوى بُعد (الحوافز) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة عند ن = 300

م	الفقرة	المستوى			
		المتوسط	الانحراف المعياري	أعلى درجة	نسبة متوسط الاستجابة
الترتيب	الترجيح/ المستوى				
3	موافق	4.09	1.03	5	%81.888
5	محايد	3.28	1.21	5	%65.666
6	محايد	3.11	1.26	5	%62.222
1	موافق	4.19	0,95	5	%83.888
2	موافق	4.18	1.01	5	%83.556

4	محايد	%66.112	5	1.22	3.31	يتم منح الحوافز للموظفين بناءً على معايير موضوعية.	6.
الاولى	موافق	%79.20	5	0.955	3.96	البعد الثالث (الحوافز) ككل	

أظهر الجدول (14) أن بُعد الحوافز حقق أعلى مستوى بين الأبعاد بمتوسط (3.96) ونسبة

(79.2%)، حيث جاءت بعض الفقرات بمستوى "موافق" وأخرى "محايد".

وترى الباحثة أن موافقة الكادر الإداري على ثلاث فقرات فقط يشير إلى وجود خلل في نظام

الحوافز، حيث انحصرت الموافقة في الجوانب العامة التي تبرز أثر الحوافز على تحسين الأداء

والدافعية، دون انعكاس كافٍ على الواقع التطبيقي.

جدول (14) مستوى بُعد (فريق العمل) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة عند ن =

300

الترتيب	المستوى					الفقرة	م
	الترجيح/ المستوى	نسبة متوسط الاستجابة	أعلى درجة	الانحراف المعياري	المتوسط		
1	موافق	%78.778	5	0,91	3.94	عادة ما نتشارك كفريق عمل في إنجاز المهام.	1
6	موافق	%67.556	5	1.04	3.40	تولي الإدارة اهتمامًا متزايدًا تجاه الآراء المخالفة لرؤيتها لتطوير المؤسسة.	2
2	موافق	%75.000	5	1.04	3.75	أكثر ما يميز الإدارة العلاقات المهنية الجيدة بين الزملاء.	3
3	موافق	%70.000	5	1.15	3.50	تتيح الإدارة للموظفين صلاحيات واسعة للنقاش وإبداء آرائهم ضمن فريق العمل.	4
4	موافق	%69.112	5	1.12	3.46	تستخدم الإدارة عدة طرق لتشجيع الموظفين على العمل بشكل جماعي.	5

5	موافق	%67.778	5	1.16	3.40	6	تحرص الإدارة على تنظيم اجتماعات دورية لمناقشة القضايا المهمة وتشجع تبادل الأفكار بين الموظفين.
الرابعة	موافق	%71.4	5	0.918	3.57		البعد الرابع (فريق العمل) ككل

أظهر الجدول (15) أن جميع فقرات بُعد فريق العمل جاءت بمستوى "موافق"، بمتوسط كلي (3.57) بنسبة (71.4%)، ليحتل المرتبة الرابعة بين الأبعاد. وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعكس اعتماد الإدارة على العمل الجماعي ومشاركة الموظفين في إنجاز المهام وتطوير أساليب العمل. وهكذا فقد جاء ترتيب أبعاد بيئة العمل لدى أفراد الكادر الإداري في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة كما يلي: بُعد الحوافز في المرتبة الأولى بنسبة (79,20%)، وبُعد تفويض السلطة في المرتبة الثانية بنسبة (72.2%)، وبُعد التطبيقات التقنية في المرتبة الثالثة بنسبة (72.0%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد فريق العمل بنسبة (71.4%).

وحللت الباحثة النتائج فوجدت أن بُعد الحوافز جاء في المرتبة الأولى رغم حيادية العينة تجاه توفرها فعليًا، مما يعكس اهتمام الإداريين الشديد بأهمية الحوافز وتوقعهم لتطبيقها مستقبلاً. وجاء بُعد تفويض السلطة ثانيًا، مما يدل على ثقة الإدارة بكفاءات موظفيها وإشراكهم في القرارات. أما التطبيقات التقنية فاحتلت المرتبة الثالثة بفارق بسيط، ما يشير إلى توفرها بشكل مُرضٍ. بينما حلّ فريق العمل في المرتبة الأخيرة، وهو ما تُرجعه الباحثة إلى ضعف فاعلية بعض الموظفين في العمل الجماعي أو تدني كفاءتهم أو ضعف تقبل الفريق لآرائهم. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المدني (2019) التي أظهرت وجود بيئة عمل على نحو متوسط لدى الموظفين الإداريين.

بينما اختلفت مع نتيجة دراسة بن رحمون (2013) من حيث تدني نسبة رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية، وكذلك مع نتيجة دراسة الدريبي (2015) التي أكدت أن درجة موافقة

أفراد العينة على أبعاد بيئة العمل الداخلية كانت متوسطة بشكل عام، ومع نتيجة دراسة المدني (2019) حيث جاءت أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، التقنية، الحوافز) بمستوى (متوسط).

السؤال الفرعي الثاني: "ما مستوى الإبداع الإداري (المرتبط بالهدف، المرتبط بالهيكل التنظيمي، المرتبط بخدمة المستفيدين) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؟"

للإجابة على هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب درجة التوافر وإيجاد المتوسط المرجح ونسبة شدة متوسط الاستجابة والترتيب لاستجابات العينة حول مستوى الإبداع الإداري لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.

جدول (15) مستوى بُعد (الإبداع الإداري المرتبط بالهدف) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة

المدينة المنورة عند ن = 300

م	الفقرة	المستوى				
		المتوسط	الانحراف المعياري	أعلى درجة	نسبة متوسط الاستجابة	الترجيح / الترتيب
1	دائمًا ما يقترح الموظفون أفكارًا جديدة تُسهل تحقيق أهداف الإدارة.	3.95	0,79	5	79.000%	موافق 2
2	تعتمد الإدارة مقاييس موضوعية لتقييم إبداعات الموظفين وأعمالهم بما يحقق أهدافها.	3.48	1.09	5	69.666%	موافق 5
3	يقوم الموظفون بإنجاز المهام المطلوبة منهم بشكل إبداعي.	4.07	0,74	5	81.444%	موافق 1
4	تتيح الإدارة للموظفين الفرص لإبداء آرائهم واقتراحاتهم الإبداعية المرتبطة	3.61	1.09	5	72.112%	موافق 4

المستوى						الفقرة	م
الترتيب	الترجيح/ المستوى	نسبة متوسط الاستجابة	أعلى درجة	الانحراف المعياري	المتوسط		
						بأهدافها.	
3	موافق	%73.444	5	1.03	3.67	تُشجع الإدارة المبادرات الفردية والأفكار الإبداعية للموظفين.	5
الأولى	موافق	%75.12	5	0.948	3.756	البعد الأول (الإبداع الإداري المرتبط بالهدف) ككل	

أظهر الجدول (17) أن جميع فقرات بُعد الإبداع الإداري المرتبط بالهدف جاءت بمستوى "موافق"، بمتوسط كلي (3.76) بنسبة (75.12%)، ليحتل المرتبة الأولى بين أبعاد الإبداع الإداري. ويرأي الباحثة، فإن موافقة الكادر الإداري في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة على كافة فقرات بُعد الإبداع الإداري المرتبط بالهدف، وحصوله على الترتيب الأول بين أبعاد الإبداع الإداري، لهو دليل هام على وعي الإداريين بأهداف الإدارة التعليمية التي يعملون بها، وبالتالي بذلهم جهودًا كبيرة للوصول إلى هذه الأهداف بطرق إبداعية وأصيلة وغير مألوفة سابقًا، وتقديمهم للأفكار الجديدة والمبادرات الإبداعية لتسهيل تحقيق الأهداف. وقد يكون هذا الفهم ناتجًا عن الشفافية داخل الإدارة، ووجود حوارات واجتماعات متكررة يتم التأكيد خلالها على أهداف الإدارة وطرق تحقيقها، وقد يكون أيضًا نتيجة الاستفادة من تجارب الإدارات المماثلة. كل هذه العوامل مجتمعة شجعت على تصميم طرق ووسائل إبداعية للوصول إلى الأهداف المتوخاة.

جدول (16) مستوى بُعد (الإبداع الإداري المرتبط بالهيكل التنظيمي) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم

بمنطقة المدينة المنورة عند ن = 300

الترتيب	المستوى					الفقرة	م
	الترجيح/ المستوى	نسبة متوسط الاستجابة	أعلى درجة	الانحراف المعياري	المتوسط		
4	موافق	%73.000	5	0,98	3.65	يتواءم الهيكل التنظيمي مع الخطة الاستراتيجية للإدارة.	1
6	موافق	%71.556	5	1.04	3.58	يراعي الهيكل التنظيمي المهام والمسؤوليات.	2
5	موافق	%72.888	5	0,97	3.64	تُساهم قنوات الاتصال المرنة في اتخاذ القرارات الإبداعية.	3
3	موافق	%74.112	5	0,93	3.71	يبين الهيكل التنظيمي خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين.	4
2	موافق	%74.444	5	0,97	3.72	يسهل التواصل بين مختلف الأقسام الإدارية داخل المؤسسة.	5
1	موافق	%74.666	5	0,91	3.73	يشجع الهيكل التنظيمي الموظفين على العمل بروح الفريق.	6
7	موافق	%70.112	5	1.01	3.51	كثيرًا ما يتم إجراء تغييرات إبداعية في الهيكل التنظيمي لمصلحة العمل.	7
الثانية	موافق	%72.97	5	0.972	3.648	البعد الثاني (الإبداع الإداري المرتبط بالهيكل التنظيمي) ككل	

أوضح الجدول (18) أن جميع فقرات بُعد الإبداع الإداري المرتبط بالهيكل التنظيمي جاءت

بمستوى "موافق"، بمتوسط كلي (3.65) بنسبة (72.97%)، ليحتل المرتبة الثانية بين أبعاد الإبداع

الإداري.

وترى الباحثة أن حصول بُعد الإبداع الإداري المرتبط بالهيكل التنظيمي على المرتبة الثانية بعد الإبداع الإداري المرتبط بالهدف، يؤكد وجود علاقة مهنية ناجحة وسليمة بين الإداريين على مختلف مستوياتهم، وهي سمة تميز إدارة التعليم بمنطقة المدينة المنورة، إذ أن نسبة إجماعهم كانت مرتفعة إلى حد ما على الفقرات التي تؤكد وجود قنوات اتصال واضحة بين الأقسام المختلفة والإدارة، وأن الإدارة تتمتع بمرونة في تقبل وتطبيق الأفكار الإبداعية، سواءً بشكل فردي أو جماعي، بشرط أن تؤدي هذه الأفكار إلى تطوير العمل وتسريع الوصول إلى الأهداف، مع ضمان جودة الأداء والمخرجات.

جدول (17) مستوى بُعد (الإبداع الإداري المرتبط بخدمة المستفيدين) لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم

بمنطقة المدينة المنورة عند ن = 300

م	الفقرة	المستوى			
		المتوسط	الانحراف المعياري	أعلى درجة	نسبة متوسط الاستجابة
الترتيب	الترجيح/ المستوى				
2	1	3.58	1.02	5	71.666%
	يتقبل المسؤولون الأفكار الإبداعية والاقتراحات الجديدة من قبل المستفيدين.				
6	2	3.50	1.08	5	70.000%
	تقوم الإدارة بعمل تقييمات مستمرة يشارك بها المستفيدون من خدماتها بهدف التعديل والتطوير.				
5	3	3.51	1.06	5	70.222%
	تقوم الإدارة بحل مشكلات المستفيدين بشكل سريع ومباشر.				
3	4	3.58	1.01	5	71.556%
	تطور الإدارة وبشكل مستمر				

						الخدمات المقدمة للمستخدمين لتسهيل وصولها لهم.
1	موافق	%73.666	5	1.00	3.68	5 تهتم الإدارة بجودة ما يقدم للمستخدمين.
4	موافق	%71.000	5	1.03	3.55	6 تولي الإدارة أهمية كبيرة للتغذية الراجعة من قبل المستخدمين من خدماتها.
الثالثة	موافق	%71.31	5	1.03	3.566	البعد الثالث (الإبداع الإداري المرتبط بخدمة المستخدمين) ككل

أظهر الجدول (19) أن جميع فقرات بُعد الإبداع الإداري المرتبط بخدمة المستخدمين جاءت بمستوى "موافق"، بمتوسط كلي (3.57) بنسبة (71.31%)، ليحتل المرتبة الثالثة بين أبعاد الإبداع الإداري.

وفي رأي الباحثة، فإن حصول بُعد الإبداع الإداري المرتبط بخدمة المستخدمين على المرتبة الثالثة بين أبعاد الإبداع الإداري في إدارة التعليم بمنطقة المدينة المنورة لا يعني أنه أقل أهمية من الأبعاد الأخرى، وذلك بسبب الفارق البسيط عن البعد الثاني.

ويدل هذا على وجود تناغم بينه وبين البعدين السابقين، وكذلك يدل على أهميته بالنسبة للإداريين، الذين أكدوا وجود انسجام بين الإدارة والمستخدمين، حيث تتقبل الإدارة أفكارهم ومقترحاتهم الإبداعية في تطوير وتعديل أساليب العمل معهم، بما يضمن جودة الخدمات المقدمة لهم.

كما تقوم الإدارة بإجراء التقييمات اللازمة لتحديد نقاط القوة ونواحي القصور في الخدمات المقدمة للمستفيدين، مما يضيفى الحداثة والحيوية على عمل الإداريين الطامحين إلى ابتكار أساليب جديدة لتقديم خدماتهم.

ويدل ذلك على نجاح الإدارة في إيجاد قنوات اتصال مباشرة مع المجتمع المحلي، وهو ما تسعى إليه المملكة العربية السعودية؛ لتحقيق الريادة العالمية في جسر الهوة بين المؤسسات والمجتمع المحلي، وإشراك هذا المجتمع في التخطيط لرفع مستوى المؤسسات وتعزيز مكانة المملكة بين الأمم، من منطلق أن الإبداع الإداري يمثل الحل المثالي للنظم التربوية الحديثة، نظراً للدور الكبير الذي يلعبه في التغيير داخل الأقسام، وهو ما أكدته الباحثة (Manea 2015).

لقد اتضح من نتيجة السؤال السابق وجود تناغم وتوافق بين أبعاد الإبداع الإداري الثلاثة، حيث حصل الإبداع الإداري المرتبط بالهدف على المرتبة الأولى من حيث توفره لدى الكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة بنسبة (75.12%)، تلاه الإبداع الإداري المرتبط بالهيكل التنظيمي بنسبة (72.97%)، وجاء بنسبة مقاربة منه الإبداع الإداري المرتبط بخدمة المستفيدين، الذي حصل على المرتبة الثالثة وبنسبة (72.32%). وهذا يدل على وجود مستوى متوسط من الإبداع الإداري بالكادر الإداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدريبي (2015) التي تبين من خلالها وجود مستوى متوسط من الإبداع الإداري لدى القيادات النسائية بجامعة الأميرة نوره، ودراسة المدني (2019) من حيث وجود مستوى مرتفع من الإبداع الإداري.

التوصيات:

بعد الاطلاع على نتائج البحث، توصي الباحثة بما يلي:

- الاهتمام بتطبيق نظام الحوافز في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، وكافة الإدارات التعليمية الأخرى.
- تشجيع الكادر الإداري من النساء على الالتحاق بدورات تدريبية تقنية لمواكبة متطلبات العمل الإلكترونية.
- توفير الفرص التطويرية لكافة الكوادر الإدارية في إدارات التعليم، بما يسهم في اكتساب مهارات تدعم الإبداع في العمل، وتعزز سرعة ودقة الإنجاز.

الاقتراحات:

تقترح الباحثة بعض العناوين البحثية للباحثين المهتمين، وهي:

- تأثير الحوافز على الإبداع الإداري في الإدارات التعليمية.
- الإبداع الإداري وعلاقته بالتدريب التقني في المدارس الحكومية السعودية.
- بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- تأثير الإبداع الإداري على التخطيط الاستراتيجي لدى المستويات الإدارية العليا في الجامعات السعودية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أبوالغلا، ليلي محمد. (2013). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة، دار يافا للنشر والتوزيع ودار الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن.

إسماعيل، مودة إسماعيل حسن. (2014). أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري، (رسالة ماجستير فير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

بن رحمون، سهام. (٢٠١٣). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة، (رسالة دكتوراة)، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (٨)، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 203-221.

بن سلمة، منصور عبد العزيز. (٢٠٠٨). اتجاهات ومفاهيم وتطبيقات حديثة في التربية، سلسلة التثقيف التربوي (١)، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.

التويجري، هيلة منديل. (٢٠١٥). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم. رسالة الخليج العربي، (١٤٠)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، المملكة العربية السعودية، ٧٩ - ١٠٠.

الجبالي، زكريا أحمد. (٢٠١٤). المناخ التنظيمي السائد في المدارس ذات التحصيل العالي في الثانوية العامة في محافظة عجلون. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الأردن.

حريم، حسين. (2009). سلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار الحامد للنشر، الأردن.

حسني، محمود حسن. (٢٠٠٤). إدارة أنشطة الابتكار والتغيير، دار المريخ، جدة، المملكة العربية السعودية.

حمادات، محمد حسن محمد. (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.

خلفون، إيمان؛ بوودن، سليمة وبورمة، هشام. (2016). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة حالة جامعة محمد الصديق بن يحيى/ جيجل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد الصديق بن يحيى/ جيجل، الجزائر.

الدريبي، شريفه صالح. (٢٠١٥). واقع الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية بجامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

سيد، عصمت محمد. (2013). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري كمدخل لتحسين مستوى انجاز أندية الدوري الممتاز للكرة الطائرة، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أسيوط، مصر.

الشمري، فهد. (٢٠٠٢). المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، شركة مطابع نجد، المملكة العربية السعودية.

الطراونة، توفيق صالح عبد الهادي. (2011). الرقابة الإدارية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.

العميان، محمود سلمان. (2010). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.

العنزي، عبد الله فهد فهيد، (2016). بيئة العمل الداخلية ودورها في تعزيز النزاهة في الأجهزة الأمنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

القحطاني، سعد بن سعيد. (2012). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

القحطاني، عبد السلام شايح. (2016). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.

القيوتي، محمد قاسم. (2000). السلوك الإنساني والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق، الأردن.

مخلف، عارف صالح. (2009). الإدارة البيئية: الحماية الإدارية للبيئة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.

المدني، معن بن محمد. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية "دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 181(3)، يناير.

المشوط، محمد سعد. (٢٠١١). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية بدولة الكويت، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

مصطفى، أحمد سيد. (2004). إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، مصر.

المغربي، محمد الفاتح محمود بشير. (2016). السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن.

المكاوي، عاطف عبدالله. (2012). القيادة الإدارية، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة.

هجان، علي حمزة. (2006). معوقات الاتصال الإداري في مدارس التعليم العالي: المملكة العربية

السعودية، مكتبة العبيكان للنشر، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

Manea, A.D (2015). Innovation in the Management of Educational Institutions. *Procedia, Journal of Social and Behavioral Sciences* (209), 310 – 315.