

## أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري

### دراسة تطبيقية على ديوان المجلس البلدي ترهونة

- د. سليمان مصباح البنداق - المعهد العالي للعلوم و التقنية ترهونة  
د. سالم محمد السريتي - المعهد العالي للعلوم و التقنية مصراتة  
أ. سالم زريمق الحراري - المعهد العالي للعلوم و التقنية تيجي

## الملخّص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري لدي موظفي ديوان المجلس البلدي ترهونة، واعتمدت الدراسة علي فرضية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل ( الهيكل التنظيمي ، الأنظمة والتعليمات ، التدريب ، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافئات، التكنولوجيا ، ظروف العمل ) على الإبداع الإداري في ديوان المجلس البلدي ترهونة ، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وكانت صحيفة الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية، ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بديوان المجلس البلدي ترهونة ، استهدفوا جميعاً في عينة مسحية شاملة، وتم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرنامج الإحصائي لتحليل الظواهر الاجتماعية ( spss ) لملائمة البرنامج ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم أداة الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، على عينة قومها (21) موظف ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

1- تبين من خلال النتائج أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل ( الهيكل التنظيمي ؛ الأنظمة و التعليمات ، التدريب ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، الحوافز والمكافئات ، التكنولوجيا، ظروف العمل ) على الإبداع الإداري في ديوان المجلس البلدي ترهونة .

2- اتضح من النتائج أنه لا يقوم الموظفون داخل ديوان المجلس البلدي ترهونة بالتعبير عن موقفهم عندما يقتنعون بصحته.

الكلمات المفتاحية : ( بيئة العمل – الإبداع الإداري ) .

## Abstract

This study aimed to identify the impact of the work environment on administrative creativity among employees of the Municipality Council of Tarhuna. The study assumed that there is no statistically significant impact of work environment factors (organizational structure, systems and instructions, training, participation in decision-making, incentives and rewards, technology, working conditions) on administrative creativity in the Municipality Council of Tarhuna.

The study adopted a descriptive and analytical approach, with the questionnaire being the primary tool for collecting initial data. The study population consisted of employees of the Municipality Council of Tarhuna, all targeted in a comprehensive survey sample. Data analysis was conducted using the SPSS statistical software package to analyze social phenomena. The survey tool was used to collect data and information from a sample of 21 employees.

The study yielded a number of results, including:

1- The results showed a statistically significant impact of work environment factors (organizational structure, systems and instructions, training, participation in decision-making, incentives and rewards, technology, working conditions) on administrative creativity in the Municipality Council of Tarhuna.

2- It became apparent from the results that employees within the Municipality Council of Tarhuna do not express their opinions when they believe in their validity.

Key Words : Work Environment - Administrative creativity.

## المقدمة:

المؤسسات والمنظمات الناجحة تجد أن أهم ما يؤهلها للصدارة وما يبقها قوية هي أن تعتمد الاعتماد الكلي على الخبرة والكفاءة للموظف والمؤهل العلمي ؛ لأنها تطمح إلى التقدّم والتطور بالشكل الأعظم ، لتتقدم بأفكارها وآراءها وأهدافها أمام نظائرها من المؤسسات، لتكون مبدعة في شتى المجالات(1)، وفي الآونة الأخيرة لقي الاهتمام ببيئة العمل في المؤسسات والمنظمات اهتماما كبيرا لما له من تأثير مباشر وأساسي على طبيعة العمل وجودته ، فبيئة العمل هي السبب الأول في طريقة أداء العاملين وزيادة دوافعهم للعمل الذي يقومون بأدائه كل يوم ، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسة لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطوره وتزويد من كفاءته(2) .

ونحن نرى أن الظروف الاقتصادية والسياسية التي نمر بها في عصرنا الحالي هي السبب الأول الذي يجعل من إدارة المؤسسات والمنظمات سواء دولية أو محلية أن تعمل جاهدة على تغيير البيئة الوظيفية ، كي ترقى به إلى أسلوب إبداعي يؤكد البقاء

والإبداع في آن واحد ، ويجب أن تواكب التطور التكنولوجي وأن تدعم البيئة بأحدث الأجهزة الحديثة لتزيد من نسبة نجاح العملية الوظيفية وسهولة الأداء الوظيفي وقلة الشكاوى بين العاملين ، فالإبداع الإداري هدف رئيسي من أهداف أي مؤسسة أو منظمة فهو يقوي المنظمة ويدعمها ويبنى لها مستقبلا واعدا ، ويميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى ، والإبداع لا يأتي إلا إذا توفّر للموظف بيئة عمل تناسبه وترقى بأسلوبه للأفضل ليستطيع أن يبدع ، ويظهر ما لديه من قدرات ومهارات تلبي حاجات المؤسسة وتزيد من كفاءتها (3).

### مشكلة الدراسة :

لقد أصبحت حاجة التنظيمات للإبداعات مطلبا ملحا ومهما لكل المؤسسات الدولة الليبية ومنها العديد من المجالس البلدية وغيرها من الدوائر الحكومية ومن بينها المجلس البلدي ترهونة الذي يسعى للوصول إلى التميز في الأداء ، والمحافظه على استمراريته في بيئة تنافسية ، خاصة في الوقت الحاضر ؛ إذ أن التنافس الشديد على تنمية العنصر البشري ، باعتبار أن الإنسان هو حجر الأساس في العملية الإبداعية ، وحتى تتبنى المؤسسات هذا المفهوم ، لابد من توافر بيئة تنظيمية خاصة تهدف إلى رعاية الإبداع ، وتنمية وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب له، وبالتالي تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدي تأثير بيئة العمل (الهيكل التنظيمي ، والأنظمة والتعليمات ، والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرارات ، والحوافز والمكافآت ، والتكنولوجيا ، وظروف العمل ) في الإبداع الإداري لدي موظفي ديوان المجلس البلدي ترهونة ؟

### فرضيات الدراسة:

من خلال الأدبيات النظرية التي تطرقنا لها وكذلك من خلال الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة نستنبط الفرضية الرئيسية التالية :

**الفرضية الرئيسية :** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل ( الهيكل التنظيمي ، والأنظمة والتعليمات ، والتدريب ، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت ، والتكنولوجيا ، وظروف العمل ) على الإبداع الإداري في ديوان المجلس البلدي ترهونة.

## أهداف الدراسة :-

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

- 1- تحديد أهمية مستوى بيئة العمل داخل ديوان المجلس البلدي ترهونة .
- 2- تقديم إطار نظري لإبراز مفهوم بيئة العمل والابداع الإداري .
- 3- تحديد مستوى الابداع الاداري لدي موظفي ديوان المجلس البلدي ترهونة.
- 4- تحديد أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في ديوان المجلس البلدي ترهونة.

## أهمية الدراسة :-

أهمية من كونها يتناول موضوع بيئة العمل ودورها في الابداع الاداري حيث تجهيز محيط العمل المناسبة في تخصيص الجهد والوقت ارشاد واحصاء الافكار الابداعية وانجاز العمل بشكل دقيق من تنظيم وتنسيق وغير ذلك التي تدعم الجهاز الاداري تجهز جو من العمل الفعال ، وإن مناخ العمل يعد وسيلة مهمة لتحسين وتطوير الأداء ورفع انتاجية الموظفين تجاه مؤسساتهم .

## مجتمع وعينة الدراسة :

**مجتمع الدراسة :** يتمثل مجتمع الدراسة في ديوان المجلس البلدي ترهونة .

**عينة الدراسة :** تم اختيار عينة الدراسة ديوان المجلس البلدي ترهونة والمتمثلة في مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام والموظفين مسح شامل .

## حدود الدراسة:

**الحدود الموضوعية :** تقتصر الدراسة على عوامل بيئة العمل ( الهيكل التنظيمي والأنظمة والتعليمات ، والتدريب ، والمشاركة في اتخاذ القرارات ، والحوافز والمكافآت والتكنولوجيا ، وظروف العمل .) وتأثيرها على الإبداع الإداري

**الحدود المكانية :** و المتمثلة في ديوان المجلس البلدي ترهونة

**الحدود الزمانية :** تشتمل هذه الدراسة على الفترة الزمنية خلال عام 2024م.

## منهجية الدراسة:

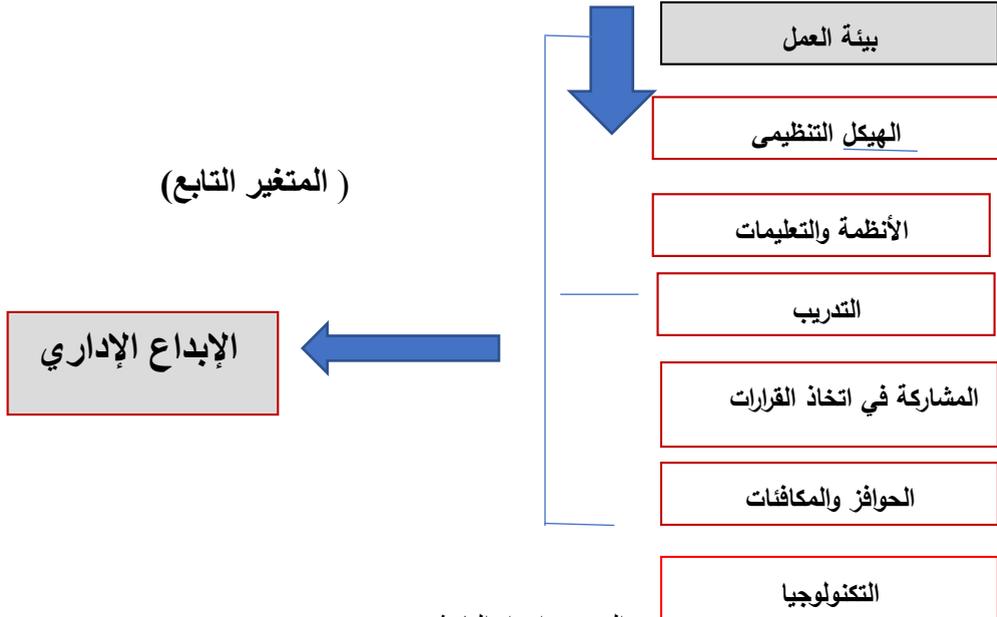
بغية تحقيق الأهداف العلمية المرجوة من الدراسة فقد استخدم الأسلوبين التاليين:

أ- في الإطار النظري: الأسلوب الاستقرائي والذي من خلاله سوف يعتمد على الكتب العلمية والمقالات المنشورة بالدوريات المختلفة التي تهتم بمجال الدراسة، والرسائل العلمية المحلية والعربية والمؤتمرات العلمية والبحث الالكتروني بهدف الحصول على المعلومات الأولية المتعلقة بمشكلة الدراسة، وذلك لوصف المشكلة محل الدراسة وتكوين الإطار النظري والفلسفي لها.

ب- في الجانب العملي للدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات وفق الأساليب الإحصائية المناسبة، تم الاعتماد على أسلوب الاستبانة من أجل تجميع البيانات الأولية من واقع مجتمع وعينة الدراسة عن طريق تصميم استبانة مناسبة لهذا الغرض من أجل اختبار صحة أو عدم صحة فروض الدراسة حيث تم تحليل البيانات باستخدام المؤشرات الإحصائية المناسب .

## 9- نموذج الدراسة :-

### (المتغير المستقل)



## مصطلحات الدراسة:-

**1- مفهوم بيئة العمل :-** وهي مجموعة من الخصائص والصفات التي تميز العمل في مؤسسة ما عن غيرها من المؤسسات وتنتشر في المؤسسة بشكل شمولي وتتمتع بالاستقرار النسبي يدركها العاملون وتؤثر علي سلوكهم وهي تعبر نظام عن نظام مفتوح يؤثر بالعوامل المحيطة به(4).

**2- الهيكل التنظيمي :** نقصد بالهيكل التنظيمي ذلك البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمؤسسة ، حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة كما أنه يعكس نوعية وطبيعة العلاقة بين أقسامها وطبيعة المسؤوليات والصلاحيات لكل منها فضلا عن تحديد وانسيابية المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية في المؤسسة (5).

**3- مفهوم الابداع :** إن الابداع هو قدرة الفرد علي ابتكار أفكار جديدة واكتشاف علاقات بينها لم يسبق ان اكتشفها أحدا ، تتعلق أساسا بحل مشكلات معينة وإيجاد أنماط جديدة غير معروفة في شكل نماذج فريدة (6).

## الدراسات السابقة :

**1- دراسة : راضية (2015)** بعنوان : العلاقة بين تمكين الاداري ، وتهدف إلى تثبيت العلاقة بينهم في فرق العمل والتدريب والتحفيز والاتصال الفاعل وإبداع الموظفين والذي يشتمل علي روح المجازفة والمرونة والاقناع والمنهجية العلمية في حل المشكلات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير ايجابي للتمكين الإداري المتمثل في تفويض السلطة، الاستقلالية، التحفيز، التدريب والتعلم التنظيمي، المشاركة في اتخاذ القرار، فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية , وقد أوصت الدراسة : على ضرورة ايجاد بيئة عمل مناسبة ترسخ و تشجع ممارسة التمكين الإداري لما له من دور في تحقيق أهداف المنظمة و تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين.

**2- دراسة : نسمان ( 2016 )** التعرف علي علاقة التمكين الإداري بالإبداع الإداري لدي الموظفين ( وتهدف الي انه يوجد علاقة بينهم وابداع الموظفين في قدراتهم الفكرية ) , وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها : ارتفاع مستوى التمكين الإداري لدى موظفي كلية الآداب جامعة بنغازي

**3- دراسة:** العدوانى ( 2018 ) بعنوان التعرف على العلاقة بين مهارة إدارة الذات والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين ، وتهدف إلى توفّر مهارات الذات إلى جوانب الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بدرجة عالية جدا وأن هناك علاقة ارتباطية في جميع مهارات إدارة الذات وجميع جوانب الإبداع الإداري لديهم , وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج : توفر جوانب الإبداع الإداري ككل لدى الموظفين الإداريات وبدرجة كبيرة جدا، ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة التأكيد على استمرارية ممارسة ادارة الذات والأبداع الإداري لدى الإداريات وتعزيز نقاط القوة لديهن بجانب توفير جميع الإمكانيات للمحافظة على تقدمهن الوظيفي وتشجيع الأفكار والممارسات المبدعة دون التمسك الروتيني بنصوص اللوائح والقوانين.

**4- دراسة:** المشووط (2020) بعنوان معرفة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى الموظفين ، وتهدف إلى وجود تأثير في بيئة العمل منها الهيكل التنظيمي والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرار والحوافز والمكافآت وظروف العمل علي الإبداع الإداري لدى الموظفين, وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبه ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين مستوى بيئة العمل في جميع الأبعاد ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية, وأوصت الدراسة الى إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة.

**5- دراسة:** جمعة نوري (2022) بعنوان القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري، وتهدف إلى ارتباط علاقة بينهم وأثر معنويين بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري لديهم ، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة ارتباط وأثر معنويين بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري , وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها : العمل على تنمية وتدريب ورعاية الأفراد العاملين بوصفهم أهم موارد الجامعة ، كما إن الأفراد العاملين عليهم أن يتخذوا من مديريهم قذوات لهم.

## الدراسة الميدانية:

### تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة الذي استخدمه الباحثون ، ويرصد حدود الدراسة ، ويعين مجتمع الدراسة ، وكيفية اختيار العينة ، وخصائص أفراد العينة في

ضوء سماتهم الديموغرافية ، ثم يستعرض بناء الدراسة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة ، والإجراءات التي قام بها الباحث للتأكد من مداها الظاهري والبنائي وكذلك للتأكد من ثباتها ، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها ، وأخيراً يوضح كيفية تطبيق الدراسة ، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

**مجتمع الدراسة:** يقصد بالمجتمع: المجموعة الكلية من الناس أو الاحداث، أو الاشياء التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها نتائج الدراسة ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (7) ، ويتمثل مجتمع الدراسة (المجلس البلدي ترهونة ) في جميع موظفين الإدارة (مدراء وأقسام ورؤساء وحدات وموظفين) ، فقد تم حصر ذلك فقط واستخدام مسح شامل لكافة العينة من موظفين المجلس .

**عينة الدراسة :** يتم اختيار العينة وفقا لقواعد خاصة بحيث تمثل المجتمع الذي اخذت منه والذي يجرى عليه الدراسة بمعنى ان تحمل نفس خصائص المجتمع من أجل الحصول على دراسة موضوعية (8) ، حيث تم توزيع (21) استبانة، استرجع منها (18) استبانة بنسبة 85.7%، وبعد المراجعة تبين أنها صالحة للمعالجة الإحصائية، ويوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب القطاع الموجودة آنفا:

الجدول (1) تفاصيل الاستبيانات الموزعة والمستردة والفاقد منها لحجم العينة المدروسة

ت	البيان	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات الفارغة	الاستبيانات المقبولة	نسبة الاستبيانات الفارغة	نسبة الاستبيانات المقبولة
1	المجلس البلدي ترهونة	21	3	18	14.3%	85.7%
	أجمالي الاستبيانات لعينة الدراسة	21	3	18	14.3%	85.7%

من الجدول رقم (1) أن نسبة الاستمارات المسترجعة الكلية 85.7% من جميع الاستمارات الموزعة وهي نسبة عالية حسب جدول مورغان الذي يشير الى ان النسبة المعنوية 14.3%.

**أداة جمع البيانات (الاستبيان):** إن الأداة المستخدمة في جمع المعلومات المراد الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة هي الاستبيان حول موضوع الدراسة حيث تكونت الاستبيان من فقرة، موزعة على المعلومات الشخصية ومحورين موضحة كما يلي :

- (أ) المعلومات الشخصية: وتكونت من 6 فقرات هي (المؤهل العلمي – التخصص – المستوى الوظيفي – عدد الدورات التدريبية - سنوات الخبرة).
- (ب) محاور الدراسة وقد تكون من 2 محاور هما:
1. المحور الأول (المستقل) : بيئة العمل تكونت فقراته من 10 فقرات.
  2. المحور الثاني (التابع) : الأبداع الإداري تكونت فقراته من 10 فقرات.
- ثبات وصدق الأداة (الاستبيان):

يعتبر الصدق والثبات أداة الدراسة من أهم الموضوعات التي تهتم بالبحث من حيث تأثيرها البالغ في أهمية نتائج الدراسة وقدرته على تعميم النتائج، وترتبط الصدق والثبات بالأدوات المستخدمة في الدراسة ومدى قدرتها على قياس المراد قياسه ومدى دقة القراءات المأخوذة من الأدوات (9)

**اختبار الثبات:** أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الاجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات أخرى (10) ، وقد قام الباحث بأجراء خطوات الثبات على العينة بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرو نباخ. - - اختبار الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سبيرومان براون): تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الاسئلة الزوجية الرتبة لكل محور وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح حسب المعادلة وقد بين الجدول رقم(2.2.3) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبانة، حيث يشير (11) إلى أن الثبات المقبول ينبغي ألا يقل عن 0.60%، مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة.

الجدول رقم (2) تفاصيل يبين معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) للمحاور

م	المحاور	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التصحيح	معامل سبير ومان براون	النتيجة
1	المحور المستقل (بيئة العمل)	10	0.667	0.800	عالي جداً
2	المحور التابع ( الأبداع الاداري)	10	0.662	0.796	عالي
	الاستبيان ككل	20	0.554	0.713	عالي

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ انه تقسيم فقرات (بيئة العمل ودورها في الإبداع الإداري) المحور المستقل (بيئة العمل) البالغة (10) فقرات إلى قسمين: البنود الفردية والبنود الزوجية (5 فردية – 5 زوجية)، حيث يتحصل المبحوث على درجتين إحداهما على النصف الفردي والأخرى على النصف الزوجي، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما، حيث بلغ  $0.667 =$  وبعد تصحيح طوله في معادلة سبيرمان براون بلغ (0.800) وهي قيمة عالية جداً وأكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة ونتائجها.

كذلك نلاحظ أنه تم تقسيم فقرات المحور التابع (الإبداع الادارة) البالغة (10) فقرات إلى قسمين: البنود الفردية والبنود الزوجية (5 فردية – 5 زوجية)، حيث يتحصل المبحوث على درجتين إحداهما على النصف الفردي والأخرى على النصف الزوجي، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما، حيث بلغ  $RP=0.662$  وبعد تصحيح طوله في معادلة سبيرمان براون بلغ (0.796) وهي قيمة عالية أكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة ونتائجها، وكذلك نلاحظ انه تقسيم فقرات الاستبيان ككل البالغة (20) فقرة إلى قسمين: البنود الفردية والبنود الزوجية (13 فردية – 12 زوجية)، حيث يتحصل المبحوث على درجتين إحداهما على النصف الفردي والأخرى على النصف الزوجي، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما، حيث بلغ  $RP=0.554$  وبعد تصحيح طوله في معادلة سبيرمان براون بلغ (0.713) وهي قيمة عالية أكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة ونتائجها.

### اختبار الثبات بطريقة ألفا كرونباخ's Alpha Cronbach:

يشير الثبات Reliability إلى مدى الموثوقية في المقياس لتحقيق نفس النتائج عند إعادة استخدامه مرة أخرى، بعد فترة من الزمن، لنفس الاستقصاء منهم وفي نفس ظروف الاختبار الأول؛ ويمكن تقييم ذلك بعدة طرق ومن أهمها حساب معامل ألفا كرونباخ، حيث تتراوح قيم ألفا كرونباخ من صفر (عناصر غير ثابتة) إلى واحد صحيح (ثبات تام)، ويكون معامل الثبات مقبولاً إذا كان أكبر من (0.60) وضعيفاً إذا كان أقل من ذلك وعن طريق استخدام حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات في

الاستبانة عن طريق استخدام معامل (ألفا كرو نباخ). فكلما كان هذا البعد عالياً دل ذلك على ثبات وموثوقية نتائجه، وبالتالي كان المقياس مقبولاً ويمكن الاعتماد عليه

الجدول رقم (3) نتائج اختبار الثبات (معامل ألفا كرو نباخ) لمحاور الاستبيان

م	المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات (قيمة معامل ألفا كرو نباخ)	النتيجة
1	المحور المستقل (بيئة العمل)	10	0.902	عالي جدا
2	المحور التابع (الأبداع الإداري)	10	0.930	عالي جدا
	الاستبيان ككل	20	0.645	عالي

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات spss

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل الثبات لمعامل ألفا كرو نباخ - Cronbach Alpha للمحاور قد تراوحت بين (0.902- 0.930) وهي معاملات عالية وتتمتع بدرجة جيدة من الثبات ، كذلك قيمة معامل الثبات لمعامل ألفا كرو نباخ - Cronbach Alpha للاتساق الداخلي لأداة الدراسة بلغ (0.645) وهو معامل عالي، وبذلك يعتبر هذا المقياس صادقاً لما وضع للقياس، وكما يتمتع بدرجة جيدة من الثبات مقارنة بالمستوى المقبول (0.60) وهو الحد الأدنى المقبول لثبات أي مقياس في العلوم الإدارية، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني مما يجعل استمارة الاستبيان مقبولة كأداة لجمع البيانات اللازمة للبحث.

**اختبار الصدق :** اختبار صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (12) كما يقصد بالصدق " شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (13) ، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة كما يلي:

**صدق فقرات الاستبانة:** تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين وهما:  
**الصدق الظاهري للأداة الدراسة (صدق المحكمين):** للتحقق من صدق الأداة اعتمد الباحث صدق المحتوى إذ قام بعرض الأداة على محكمين من ذوي الاختصاص في مجال علم الادارة وذلك بغرض معرفة ما تقيسه الفقرات من الأداء المطلوب ومدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه، وللحكم على الفقرات وصياغتها ودرجة وضوحها، ومناسبتها للمجالات وقد أخذ الباحث بملاحظات المحكمين فحذف بعض العبارات وأضاف عبارات أخرى حسب توجيهاتهم.

## صدق الاتساق الداخلي والبنائي لمحاو الدراسة:

يشير الصدق **Validity** في هذا الدراسة تم إجراء اختبار الصدق الداخلي وهو الذي يقيس الاتساق الداخلي لعبارات البعد الواحد مع بعضها البعض، ويُعرف ذلك من خلال الجذر التربيعي لقيمة معامل ألفا كرو نباخ. وكذلك تم إجراء اختبار الصدق البنائي والذي يهتم بصلاحيه بناء المقياس بمعرفة درجة ترابط محاوره بالدرجة الكلية للمقياس، ويُعرف ذلك من خلال معامل ارتباط بيرسون، والذي ينبغي ألا يقل عن (0.35) وفقاً لـ (Netemeyer, Bearden, & Sharma, 2003) وفيما يلي نتائج ذلك:

جدول رقم (4) نتائج اختبارات الصدق لمحاو الاستبيان

م	المحاو	معامل الصدق البنائي (الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان)	معامل الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرو نباخ	مستوى الدلالة	النتيجة
1	المحور المستقل (بيئة العمل)	0.901**	0.949	0.000	عالي جداً
2	المحور التابع (الأبداع الإداري)	0.822**	0.907	0.000	عالي جداً
	الاستبيان ككل	0.862**	0.928		عالي جداً

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss

من الجدول (4) يتضح أن محاور أداة الدراسة (الاستبيان) ، حققت درجة الصدق المطلوب، كما هو واضح من معاملات الصدق البنائي والصدق الداخلي، والتي كانت دالة إحصائياً وجميعها عند درجة دلالة 0.01، سواءً بالنسبة للمحاور أو المتغيرات، وبالتالي يمكن الاعتماد على الأداة في قياس متغيرات الدراسة، وتحقيق أهدافه.

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Test: تم استخدام اختبار كولمجراف-سمرنوف One – sample K-s Test لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لان أغلب الاختبارات المعملية يشترط فيها أن تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً (Pallant, 2007:40). أن الجدول رقم (5) يوضح نتائج اختبار كولمجراف – سمرنوف حيث يبين أن القيمة

الإحصائية وقيمة مستوى الدلالة لكل المتغيرات أكبر من 0.05 ( $\text{sig} > 0.05$ ) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعملية.

جدول رقم (5) تفاصيل اختبار التوزيع الطبيعي (One-Sample K-S Test):

م	المحاور	القيمة الاحصائية	درجة الحرية	الدلالة المعنوية
	المحور المستقل (بيئة العمل)	0.908	17	0.173
	المحور التابع (الأبداع الإداري)	0.928	17	0.319
	الاستبيان ككل	0.822	17	0.112

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات spss

\* This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

يتضح من الجدول (5) أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية للاستبيان ككل كانت 0.112 عند مستوى دلالة إحصائية أكبر من مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهذا يعني ان فقرات ومحاور الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات المعملية عليها.

خصائص عينة الدراسة:

### 1. خصائص عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي:

الجدول رقم (6) خصائص عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة	الترتيب حسب التوافر
بكالوريوس	11	61.1%	1
دبلوم عالي	05	27.8%	2
دبلوم متوسط	02	11.1%	3
الإجمالي	18	%100	-

من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (6) يتبين أن الموظفين من حملة الجامعي هم أكثر المستجوبين تكراراً وتوافراً بالعينة، وبنسبة وصلت إلى (61.1%) من حجم العينة، في حين كانت نسبة حجم العينة من حملة الدبلوم العالي ، بنسبة وصلت إلي (27.8%) ، في حين كانت نسبة حجم العينة من حملة الدبلوم المتوسط ، بنسبة وصلت إلي (11.1%) ، وهذه النسب واقعية حيث أن أكثر أفراد المجتمع متعلمين وحملة

شهادات من ناحية، ومن ناحية أخرى تتوافق هذه النسب مع توزيع حجم العينة ، وبالتالي فالعينة هنا ممثلة للمؤهلات التعليمية لمجتمع الدراسة.

## 2- خصائص عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي:

الجدول رقم (7) خصائص عينة المسمى الوظيفي

الترتيب حسب التوافر	النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
4	5.6%	01	مساعد مدير عام
3	5.6%	01	مدير مكتب
2	33.3%	06	رئيس القسم
1	55.6%	10	الموظفين
-	%100	18	الإجمالي

من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (7) يتبين أن الموظفين وصلت نسبتهم إلى (55.6%) من حجم العينة هم أكبر نسبة ، في حين كانت نسبة رئيس القسم نسبته وصلت إلي (33.3%) ، وأن نسبة مساعد مدير عام ومدير مكتب وصلت نسبتهم الي (11.2) ، وبالتالي فالعينة هنا للمسمى الوظيفي لمجتمع الدراسة.

## 5.1.3.3. خصائص عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

الجدول رقم (8) خصائص عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة.

الترتيب حسب التوافر	النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
1	72.2%	13	أقل من 5 سنوات
3	%11.1	02	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
2	%16.7	03	من 10 فأكثر
-	%100	18	الإجمالي

من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (8) يتبين أن الموظفين لخبرتهم أقل من 5 سنوات هم أكثر المستجوبين تكراراً وتوافراً بالعينة، وبنسبة وصلت إلى (72.2%) من حجم العينة، في حين كانت نسبة الذين من 10 سنوات فأكثر ، بنسب وصلت إلي

(16.7%) ، ولخبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات ، وبنسبة وصلت إلى (11.1%) من حجم العينة، وهذه النسب واقعية حيث أن أكثر أفراد المجتمع خبرتهم عالية .

## 1. خصائص عينة الدراسة وفقاً لتخصص

الجدول رقم (9) خصائص عينة الدراسة وفقاً لتخصص.

الترتيب حسب التوافر	النسبة	التكرار	التخصص
3	16.7%	03	محاسبة
2	16.7%	03	إدارة الأعمال
4	11.1%	02	اقتصاد
1	55.6%	10	أخرى (تقنية المعلومات- التاريخ- علم اجتماع )
-	%100	18	الإجمالي

من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم ( 9 ) يتبين أن العينة لتخصصاتهم مختلفة هم أكثر المستجوبين تكراراً وتوافراً بالعينة، وبنسبة وصلت إلى (55.6%) من حجم العينة، في حين كانت نسبة الدين تخصصهم إدارة الأعمال ، بنسب وصلت إلي (16.7%) ، في حين كانت نسبة الدين تخصصهم محاسبة ، بنسب وصلت إلي (16.7%) في حين كانت نسبة الدين تخصصهم اقتصاد ، بنسب وصلت إلي (11.1%) وهذه النسب واقعية .

## 2. خصائص عينة الدراسة وفقاً لعدد الدورات

الجدول رقم (10) خصائص عينة الدراسة وفقاً لعدد الدورات.

الترتيب حسب التوافر	النسبة	التكرار	لعدد الدورات
1	44.4%	08	أقل من 3 دورات
3	11.1%	02	من 3-5 دورات
4	5.6%	01	من 5-7 دورات
2	38.9%	07	من 7 دورات فأكثر
-	%100	18	الإجمالي

من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم ( 10 ) يتبين أن أغلب الموظفين يتحصلوا على دورات تدريبية أقل من 3 دورات تدريبية ونسبة وصلت إلى (44.4%) من حجم العينة ، في حين كانت نسبة الذين تحصلوا على دورات من 7 فأكثر ، بنسب وصلت إلي (38.9%) في حين كانت نسبة الذين تحصلوا على دورات من 3-5 دورات ، بنسب وصلت إلي (11.1%) ، في حين كانت نسبة الذين تحصلوا على دورات تدريبية من 5-7 دورات ، بنسب وصلت إلي (5.6%) ويتضح أن عينة الدراسة تحتاج الي دورات تدريبية .

- **التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة:** تم تحليل إجابات عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة (الاستبيان) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لتحديد درجة الموافقة، وقد اعتمدت أداة الدراسة مقياس ليكارت الخماسي، حيث كانت الدرجة 5 تعني موافق بشدة، والدرجة 1 تعني غير موافق بشدة، وقد تم احتساب المدى المتوسط للحكم على درجة الموافقة كما هو موضح بالجدول (11) التالي: (

**Pimentel, 2010 : 110)**

الجدول رقم (11) مقياس درجة الموافقة وفق مقياس ليكارت الخماسي للمتوسطات الحسابية:

القياس	الدرجة	المتوسط المرجح	درجة الموافقة
لا أوافق بشدة	1	من 1:00 إلى 1.80	منخفضة جداً
لا أوافق	2	أكثر من 1.80 إلى 2.60	منخفضة
محايد	3	أكثر من 2.60 إلى 3.40	متوسطة
أوافق	4	أكثر من 3.40 إلى 4.20	مرتفعة
أوافق بشدة	5	أكثر من 4.20 إلى 5.00	مرتفعة جداً

من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

حيث تم ذلك وفقاً للعمليات الحسابية الآتية:

- 1- تم احتساب المدى في مقياس ليكارت الخماسي المدى = 5 - 1 = 4 .
  - 2- ثم قسمة المدى (4) على أكبر قيمة وهي (5) حسب الآتي:  $0.80 = 5 \div 4$
  - 3- تم إضافة هذه القيمة (0.80) إلى أقل قيمة وهي (1)، وهكذا حسب ما هو موضح في الجدول أعلاه رقم (11).
- والجدول التالي يبين تقدير مستويات التوافر لمتغيرات الدراسة وفقاً للأوزان النسبية

جدول رقم (12) تقدير مستويات التوافر لمتغيرات الدراسة وفقاً للأوزان النسبية.

معدل الوزن النسبي	100-90	89.9-80	79.9-70	69.9-50	أقل من 50
التقدير	ممتاز جدا	جيد جدا	جيد	مقبول	ضعيف

المصدر: من اعداد البحوث اعتماد على مخرجات SPSS

وفيما يلي التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة لمحاور متغيرات الدراسة كل على حدة :

بيئة العمل ودورها في الإبداع الإداري (دراسة ميدانية على المجلس البلدي – ترهونة)

### 1. تحليل إجابات عينة الدراسة حول بيانات بيئة العمل.

الجدول (13) يوضح تحليل البيانات حول بيئة العمل.

حول بيئة العمل						
ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	يتميز الهيكل التنظيمي للمجلس باليساطة	3.28	1.07	65.6%	متوسط	7
2	يساهم الهيكل التنظيمي للمجلس في انتشار روح فريق العمل	3.33	1.41	66.7%	متوسط	6
3	يعتبر المجلس التدريب خيارا استراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة	3.83	1.04	76.7%	مرتفع	2
4	يعمل المجلس على إتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين في مختلف الإدارات	3.17	1.65	63.3%	متوسط	8
5	توفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في المجلس من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة	3.56	1.10	71.1%	مرتفع	4
6	تمتاز الأنظمة والتعليمات في المجلس بالمرونة لتحقيق أهداف المؤسسة	4.06	0.87	81.1%	مرتفع	1
7	يؤدي نظام الحوافز والمكافآت بالمجلس إلى تحسين أداء المجلس	3.61	1.54	72.2%	مرتفع	3
8	يعتبر الدخل الذي يتقاضاه الموظفين بالمجلس مرتفعا مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى	2.00	1.03	40.0%	ضعيف جداً	10

حول بيئة العمل						
ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
9	يقوم المجلس بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم	2.61	1.04	52.2%	ضعيف	9
10	يوفر المجلس ظروف الأمن والسلامة لكافة الموظفين	3.50	1.15	70.0%	عالي	5
المتوسط والانحراف والوزن النسبي العام		3.29	0.64	65.8%	متوسط	

المصدر: من اعداد البحوث اعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لإجابات العينة حول بيئة العمل ، وقد تراوحت بين المتوسط والارتفاع وكذلك تبين إن أغلب الإجابات تتركز في مستوي (الموافق) ، أي أن متوسط جميع الفقرات تقع ضمن الفقرة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي و انحراف المعياري هذه الفقرات يدل على وجود توزع في إجابات أفراد عينة الدراسة.

فقد جاء في الترتيب الأول الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي مقداره (4.06) وهو متوسط مرتفع، وبانحراف معياري (0.870) وقد بلغ الوزن النسبي (81.1%) مما يدل أن مستوى التأثير تقديره جيد ودرجة الموافقة لدى العينة مرتفعة يشير إلى تشتت الآراء وتباينها حول الفقرة، وبالتالي توافر مقتضاها جيد " تمتاز الأنظمة والتعليمات في المجلس بالمرونة لتحقيق أهداف المؤسسة" بدرجة عالية.

في حين جاءت الفقرة رقم (8) في الترتيب الأخير من حيث درجة الموافقة عليها، فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.00)، وبانحراف معياري (1.03) وقد بلغ الوزن النسبي (40%) مما يدل أن مستوى التأثير تقديره ضعيف جداً وليس موافقين على هذه الفقرة يعتبر الدخل الذي يتقاضاه الموظفين بالمجلس مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى ودرجة الموافقة لدى العينة ضعيفة جداً يشير إلى تشتت الآراء وتباينها حول الفقرة، وكل ذلك يدل على أن درجة الموافقة على الفقرة متوسطة، وبالتالي توافر مقتضاها بدرجة ضعيفة من وجهة نظر عينة الدراسة.

وبشكل عام نجد أن محور بيئة العمل لدي عينة الدراسة ، متوفرة بدرجة مرتفعة، من وجهة نظر أولئك الموظفين ، حيث حصل هذا المحور على متوسط حسابي عام (3.29) وهو متوسط مرتفع، وانحراف معياري (0.640)، ووزن النسبي (65.8%) بمستوى

توافر تقديره جيد مما يدل على أنّ مستوى التأثير في مجتمع الدراسة متوسط من وجهة نظر عينة الدراسة.

## 2. تحليل إجابات عينة الدراسة حول ( الأبداع الإداري).

الجدول (14) يوضح تحليل البيانات حول (الأبداع الإداري).

حول الأبداع الإداري						
الترتيب	درجة الموافقة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
8	متوسط	62.2%	1.18	3.11	ينجز الموظفون بالمجلس ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد	1
9	متوسط	60.0%	1.57	3.00	يتمتع الموظفون داخل المجلس بالمهارة في النقاش والحوار ويمتلكون الحجة والقدرة على النقاش	2
4	متوسط	68.9%	1.25	3.44	يمتلك الموظفون بالمجلس القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر	3
10	متوسط	58.9%	1.21	2.94	يقوم الموظفون داخل المجلس بالتعبير عن موقفهم عندما يقتنعون بصحته	4
2	عالي	75.4%	1.21	3.77	يتقبل الموظفون بالمجلس انتقادات الآخرين بصدر رحب	5
6	متوسط	66.7%	1.41	3.33	يتحمل الموظفون بالمجلس ما يقومون به من أعمال ولديهم الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك	6
3	عالي	72.2%	1.33	3.61	يساهم الموظفون بالمجلس في تجزئة مهام العمل	7
1	عالي	77.8%	1.28	3.89	يحرص الموظفون بالمجلس على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقومون به من عمل	8
5	متوسط	67.8%	1.09	3.39	يحدد الموظفون داخل المجلس تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه	9
7	متوسط	63.3%	1.62	3.17	يمتلك الموظفون بالمجلس القدرة على تحليل مهام العمل	10
	عالي	72.8%	1.58	3.64	المتوسط والانحراف والوزن النسبي العام	

المصدر: من اعداد البحوث اعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من الجدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لإجابات العينة حول نظام الرقابة الداخلي، وقد تراوحت بين المتوسط والارتفاع وكذلك تبين إن أغلب الإجابات تتركز في مستوى (الموافق) ، أي : أن متوسط جميع الفقرات تقع ضمن الفقرة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي و انحراف المعياري هذه الفقرات يدل على وجود توزع في إجابات أفراد عينة الدراسة.

فقد جاء في الترتيب الأول الفقرة رقم (8) بمتوسط حسابي مقداره (3.89) وهو متوسط مرتفع، وانحراف معياري (1.280) وقد بلغ الوزن النسبي (77.8%) مما يدل أن مستوى التأثير تقديره ممتاز ودرجة الموافقة لدى العينة مرتفعة يشير إلى تشتت الآراء وتباينها حول الفقرة، وبالتالي توافر مقتضاها جيد يحرص الموظفون بالمجلس على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقومون به من عمل بدرجة عالية.

في حين جاءت الفقرة رقم (4) في الترتيب الأخير من حيث درجة الموافقة عليها، فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.94)، وانحراف معياري (1.21) وقد بلغ الوزن النسبي (58.9%) مما يدل أن مستوى ما يقوم به الموظفون داخل المجلس بالتعبير عن موقفهم عندما يقتنعون بصحته تقديره ضعيف ودرجة الموافقة لدى العينة ضعيفة يشير إلى تشتت الآراء وتباينها حول الفقرة، وكل ذلك يدل على أنّ درجة الموافقة على الفقرة ضعيفة، وبالتالي توافر مقتضاها بدرجة ضعيفة من وجهة نظر عينة الدراسة.

وبشكل عام نجد أن الأبداع الإداري ، متوفرة بدرجة متوسطة، حيث حصل هذا المحور على متوسط حسابي عام (3.64) وهو متوسط مرتفع، وانحراف معياري (1.58)، ووزن النسبي (72.8%) بمستوى الإبداع تقديره جيد مما يدل على أنّ محور الأبداع الإداري مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة.

- اختبار فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية للبحث على أن لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي ؛ والأنظمة والتعليمات ، والتدريب ، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت ، والتكنولوجيا ، وظروف العمل ) على الإبداع الإداري ( السلوك الإبداعي ؛ والقدرات الإبداعية ) في المجلس البلدي ترهونة ، ومن أجل قبول هذه الفرضية أو نفيها يتطلب الأمر معرفة التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ولمعرفة ذلك تم استخدام نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط ، وكانت النتائج كما هي في الجدول رقم (15)

جدول رقم (15) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لبيان أثر بيئة العمل على الابداع الاداري.

مستوى المعنوية SIG	درجة الحرية DF	قيمة T الجدولية	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.002	18	2.120	3.536	0.174	0.243	0.493	الابداع الاداري	بيئة العمل

من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (15) أن هنالك علاقة طردية وعالية نسبياً بين بيئة العمل والابداع الاداري في المجلس البلدي- ترهونة من وجهة نظر الموظفين بلغت (0.493) وكان معامل التحديد R2 قد بلغ (0.243)، أي أن ما قيمته 24% من بيئة العمل والابداع الاداري ناتج عن بيئة العمل في المجلس البلدي- ترهونة عينة الدراسة ، وفي السياق ذاته أظهرت نتائج التحليل أن أثر بيئة العمل على الابداع الاداري من وجهة نظر الموظفين بمقدار (0.174) مما يدل على وجود أثر إيجابي تلعبه بيئة العمل على الابداع الاداري ويؤكد ذلك أيضاً مستوى الدلالة التي بلغت (0.002) SIG أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهذا يعني أن الأثر دالاً إحصائياً، وقد أثبتت هذه النتيجة قيمة T المحسوبة التي بلغت (3.536) حيث كانت أكبر من قيمة T الجدولية (2.120) عند درجة الحرية (18)، وبناء عليه يتم قبول الفرضية الرئيسية البديلة ورفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة والتي نصت: على وجود إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين بيئة العمل والابداع الاداري في المجلس البلدي - ترهونة من وجهة نظر الموظفين.

## - النتائج والتوصيات.

### 1- النتائج :

من خلال ما تقدم من دراسة بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري ومن خلال التحليل الإحصائي ، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- تبين من خلال النتائج أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل ( الهيكل التنظيمي ؛ والأنظمة والتعليمات ، والتدريب ، والمشاركة في اتخاذ القرارات،

والحوافز والمكافآت ، والتكنولوجيا ، وظروف العمل ) على الإبداع الإداري ( السلوك الإبداعي ؛ والقدرات الإبداعية ) في المجلس البلدي ترهونة حسب الجدول رقم (15)

2- اتضح من النتائج أنه لا يقوم الموظفون داخل المجلس بالتعبير عن موقفهم عندما يفتنون بصحته.

3- أتضح من النتائج أن المجلس على إتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين في مختلف الإدارات ولكن بشكل ضعيف جداً.

4- أتضح هناك ضعف ولا يقوم المجلس بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم.

5- وتبين أنه لا يتميز الهيكل التنظيمي للمجلس بالبساطة والمرونة.

## 2- التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحث المجلس البلدي - ترهونة بما يلي:

1. تشجيع التفكير الإبداعي قم بتعزيز ثقافة التفكير المبتكر وتحفيز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة بحرية دون خوف من الانتقاد.

2. توفير البيئة الملائمة ، بيئة عمل تحفز الإبداع، مثل توفير مساحات مفتوحة للتفاعل والتعاون وتجهيزها بالتكنولوجيا المناسبة.

3. التشجيع على التعاون حتّى على العمل الجماعي وتشجيع التفاعل بين الفرق المختلفة لدفع عجلة الإبداع الجماعي.

4. قم بتزويد الموظفين بالتدريب المستمر لتنمية مهاراتهم وتحفيزهم على الابتكار.

5. تقدير الإبداع شجع على تقدير ومكافأة الإبداع والأفكار المبتكرة لتعزيز الدافعية والالتزام.

6. اعتمد سياسة تشجع على تجربة الأفكار الجديدة والاختبار المستمر لتحفيز عملية التجديد والتطوير

## الهوامش :

1- البورادي ، فيصل بن عبدالله (2011) - التخطيط الإداري وعلاقته بكفاءة الاداء، مركز البحوث، معهد الادارة العامة.

2. الهاملي، عبد الله (2008). الابداع الاداري الحديث-مدخل نظري وتطبيقي للعلوم الاجتماعية. بنغازي، منشورات جامعة قار يونس.
- 3 - زيدان، محمد (2012) - الدوافع والانفعالات الادارية ، الرياض، شركة مكنتبات عكاظ
4. راضية، (2015) - التمكين الاداري ، مؤتمر استراتيجية الدراسة العلمي في الوطن العربي، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات، خلال 2010/2/18/16 -
5. نسمان، (2016). التعرف علي علاقة التمكين الاداري بالابداع الداري لدي الموظفين، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، لمجلد ( 16 ) ، العدد ( 3 ) .
6. العدواني، (2018). مهارة ادارة الذات و الابداع الاداري، مجلة الدراسة العلمي في التربية ، مجلد (22) العدد السابع.
7. المشوط، (2020) اثر بيئة العمل علي الابداع الاداري -جامعة بخت الرضا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (14)، العدد (45).
8. جمعة النوري، (2022) القيادة الادارية الناجحة و تحقيق الابداع الاداري ،مجلة جامعة دمشق، المجلد 23 ، العدد 1 (2007)

### المراجع الخاصة بالتحليل الإحصائي:

- 10- النجار، فايز جمعة ؛ النجار، نبيل جمعه؛ الزعي، ماجد راضي، (2020): اساليب الدراسة العلمي: منظور تطبيقي، الطبعة الخامسة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
  - 11- النعيمي، محمد عبد العال؛ خليفة، غازي جمال؛ البياتي، عبد الجبار توفيق، (2015): طرق ومناهج الدراسة العلمي، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
  - 12- محمود، سوميه شكري محمد، (2019): الأخطاء الشائعة في إجراءات التحقق من ثبات وصدق أدوات القياس المستخدمة في البحوث التربوية العربية، مجلة التربية للبحوث والنشر العلمي، العدد (7)، المجلد (35)، جامعة أسيوط، أسيوط، مصر.
  - 13- العساف، صالح بن حمد، (2014): المدخل إلى الدراسة في العلوم السلوكية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية ، وعبيدات، ذوقان؛ كاي، عبد الحق؛ رزق، عبد الرحمن، (2015): الدراسة العلمي: مفهومه وادواته واساليبه، الطبعة السابعة عشر، دار الفكر ناشرون موزعون، عمان، الأردن.
- الدراسات الإنجليزية:

Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research Methods for Business Students (5th Edition). London, United Kingd

m: Pearson Education.