



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

Impact Factor ISI 1.304

العدد الثامن عشر / الجزء الثاني نيسان 2023

أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري

دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور - السودان.

**The Impact of the Work Environment on Administrative Creativity by
Application to the Jebel Marra Rural Development Project. Central Darfur
State – Sudan.**

د. عبد الشافع محمد أبكر يونس

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/ جامعة زالنجي/السودان

Dr. Abdel Shafie Mohammed abikar Younes

**Department of Business Administration/ College of Economics and
Administrative Sciences/ University of Zalingei/ Sudan.**

Abdelshafi200@amail.com

د. محمد خميس إسحق بلال

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والدراسات الاجتماعية/ جامعة الجنيينة/السودان

Dr. Muhammad Khamis Ishaq Bilal

**Department of Business Administration/ College of Economics and Social
Studies/ University of Geneina/ Sudan.**

Kabokamiss22@yahoo.com

د. أحمد آدم هارون يوسف.

قسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد والدراسات الاجتماعية/ جامعة الجنيينة/ السودان.

Dr.. Ahmed Adam Haroun Youssef.

**Department of Business Administration / College of Economics and Social
Studies / University of Geneina / Sudan.**

Ahmadvip928@gmail.com



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
إسماعيل محمد داؤد نور الدين.

باحث/ جامعة زالنجي/ ولاية وسط دارفور/ السودان.

Ismail Mohamed Daoud Noureddine.

Researcher / Zalingei University / Central Darfur State / Sudan.

Somagda.74@gmail.com

المخلص:

هذه الدراسة بعنوان أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالتطبيق على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس المتمثل في هل هنالك أثر لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وبرزت أهمية الدراسة في أنها من الدراسات المهمة في مجالات البحوث العلمية المتعلقة بالتسويق والإدارة، إذ أنّ هناك قلة في الدراسات المحلية بولاية وسط دارفور، وحاضرتها مدينة زالنجي، والتي تناولت بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري، أي تقديم إطار نظري فيما يخص المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية وهذا يعتبر إثراء للمكتبة الوطنية والمحلية، وافترضت الدراسة بوجود علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل بأبعادها الهيكل التنظيمي، إتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، محفزات العمل) والإبداع الإداري لمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي لملاءمته لهذا الموضوع، وتوصلت إلى عدة نتائج منها عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، ووجود علاقة بين اتخاذ القرارات والإبداع الإداري، وبين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري، وبين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري، وبين محفزات العمل والإبداع الإداري، وأوصت بضرورة أن تتبنى إدارة المشروع المزيد من العمل الجماعي والإستشارات والمشاركة في إتخاذ القرارات للوصول على الإبداع الإداري، وإعارة المزيد من الإهتمام بالأنظمة المستخدمة الحالية مع المزيد من التطوير والمواكبة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتقديم دراسات الجدوي للحصول على التمويل للحفاظ على الدعم المادي والمعنوي للعاملين.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل ، الإبداع الإداري، مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

Abstract:

This study is entitled The Impact of the Work Environment on Administrative Creativity by Application to the Jebel Marra Rural Development Project. related to marketing and management, as there is a lack of local studies in the state of Central Darfur, the capital of which is the city of Zalingei, which dealt with the work environment and its impact on administrative creativity. The study assumed the existence of a statistically significant relationship and impact between the work environment and its dimensions (organizational structure, decision-making, work technology, systems used, work incentives) and administrative creativity in the Jebel Marra Rural Development Project. The study population consisted of workers in the Jebel Marra Rural Development Project. And I relied on the descriptive analytical approach for its relevance to this topic, and I reached several results, including the absence of a relationship between the divine All organizational administrative creativity, and the existence of a relationship between decision-making and administrative creativity, and between work technology and administrative creativity, and between the systems used and administrative creativity, and between work incentives and administrative creativity, and recommended the need for the project management to adopt more teamwork, consultations, and participation in decision-making to reach administrative creativity Paying more attention to the current used systems with further development and keeping pace, and the need to make more efforts to provide feasibility studies to obtain financing to maintain material and moral support for workers.

Keywords: work environment, administrative creativity, Jebel Marra Rural Development Project.

الجزء الأول: الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المقدمة:

تعد بيئة العمل من المقومات والجوانب المهمة لنجاح أي منشأة أو مؤسسة والتي تحظى باهتمام عالمي على أساس أن رضا الموظفين والعاملين داخل المؤسسة عن مكان أو بيئة العمل ينعكس ذلك على مدي أدائهم وكفاءتهم وفعالية إنتاجهم، مما يؤدي لنجاح هذه المؤسسة، فإن منظمات الأعمال لا تعمل في فراغ وإنما تعتبر أنظمة اجتماعية مفتوحة على بيئة خارجية فيها الكثير من العناصر التي يمكن أن تشكل مؤثرات توجه سلوك المنظمة باتجاه أو آخر، لذا فإن معرفة هذه البيئة ومكوناتها وطبيعة تفاعلاتها يصبح أمراً ضرورياً لنجاح إدارة المنظمة خصوصاً في عالم اليوم الذي تتسارع فيها التطورات التكنولوجية والمعرفية، فإن الإستجابة للمؤثرات البيئية الخارجية تحدد قدرة المنظمة وإمكاناتها ومكونات بيئتها الداخلية والتي تلعب فيها ثقافة المنظمة دوراً مهماً بإعتبارها ترتبط بالعاملين والإدارة (مهدي وآخرون، 2008: 76).

يتضمن النجاح في العديد من الحالات في اتخاذ القرارات الدرجة من الإبداع أو الخلق ويقصد بـ (الإبداع) الإتيان بأفكار جديدة، أو إعادة تركيبية المعرفة القائمة، أو إيجاد مداخل جديدة لحل المشكلات، فالمبدع يتسائل دائماً، ويبحث في الأسباب، ويدرس ويتعمق بهدف إيجاد الوسائل للأفضل، ولا يقتصر الإبداع على المنظمة الكبيرة، بل يتعداها إلى المنظمات الصغرى، فهو طريقة للتفكير أو الحياة.

مشكلة الدراسة:

لا يمكن القول بأن الماضي سواء البعيد منه والقريب بأنه شبيه اليوم حيث يشهد الحاضر الكثير من التطورات والتحويلات النوعية التي تسهم في تطور وبقاء المزايا النوعية والتنافسية لدى مؤسسة ما، حيث يبرز الجانب الإبداعي كعنصر أساسي في طبع المزايا التي تسهم في رفع القيمة التنافسية للشركة أو المنظمة كما أنه يعمل على استقطاب العملاء وضمان ولائهم للشركة، وبالتالي يصعب على العديد من الشركات بلوغ الغاية السوقية لها وذلك يعود إلى عدم مواكبة الفكر الجديد والأساليب المختلفة التي تعمل على خلق عامل الإبداع وتوظيف الطاقة الإبداعية الموجود، وللوصول بالمؤسسة مرحلة التميز في الأداء، وضرورة المحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية، خاصة في وقتنا الحاضر، وحتى تتبنى المؤسسات مفهوم العملية الإبداعية، لابد من توافر بيئة تنظيمية خاصة تهدف الي رعاية الإبداع، وتنمية وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب له، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية؟



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وتنتبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية :

1. ما أثر الهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) ؟
2. ما أثر إتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) ؟
3. ما أثر الأنظمة المستخدمة على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) ؟
4. ما أثر تكنولوجيا العمل على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) ؟
5. ما أثر محفزات العمل على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) ؟

أهداف الدراسة:

الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو معرفة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالنسبة للعاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، ومعرفة مستوى الإبداع الإداري ، وما مدى إمكانية العاملين في إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه في المشروع، وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف العلمية والعملية والمتمثلة في الآتي:

1. ما هي مستويات أهمية بيئة العمل في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور .
2. ما هو مستوى الإبداع الإداري للعاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور .
3. ما هو أثر عوامل بيئة العمل الداخلية والخارجية على الإبداع الإداري للعاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور .

فروض الدراسة:

إستناداً إلى مشكلة الدراسة يتم صياغة الفرضيات على النحو التالي:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) لأداء العاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) لأداء العاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة المستخدمة على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) لأداء العاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني

التغيير وتطبيقه) لأداء العاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.

5. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمحفزات العمل (المكافآت، الحوافز) على الإبداع الإداري (إدراك

التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) لأداء العاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.

أسباب اختيار الدراسة:

1. التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى العاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وإمكانية

تشجيعهم على التطوير والتجديد في أساليب انجاز العمل.

2. تحسيس مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بأهمية المورد البشري، وبالتالي زيادة الاهتمام بتوفير بيئة

عمل صحية مناسبة تساعد على تنمية قدراتهم الإبداعية.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية للدراسة:

1. تتبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري والتأثير المباشر بينهما.

2. التركيز على أهمية المورد البشري وسلوكه الإبداعي في ظل بيئة عمل محفزة للإبداع والإبتكار.

3. معرفة مدى استيفاء بيئة العمل لعناصرها الإدارية والمادية المكونة لها.

4. معرفة رضي العاملين عن بيئة عملهم بمعرفة مدى رضائهم عن عناصرها المكونة لها.

5. قد تقيد هذه الدراسة صانعي القرار في التعرف على خصائص بيئة العمل.

6. قد تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة، وخصوصا في ظل قلة الدراسة السودانية التي تناولت الإبداع

الإداري نظراً لحدثة هذا الموضوع.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

1. تمكن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إمكانية تطبيق نتائجها على أرض الواقع.

2. إعطاء صورة علمية (واقعية) لواقع الموضوع من خلال دراسة ميدانية في مشروع جبل مرة للتنمية

الريفية.

3. تعزيز فهم الأفراد العاملين لأهمية بيئة العمل والإبداع الإداري.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

4. السعي للتوصل إلى بيئة عمل تضع المورد البشري ضمن أولوياتها ليولد لديه الاستعداد لاستخدام مخزونه الطاقوي كاملاً واستثمار إخلاصه وكفاءته لتنمية ولائه.

منهج الدراسة:

1. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية: مشروع جبل مرة للتنمية الريفية ولاية وسط دارفور (النجي).
2. الحدود الزمانية: المدة الزمنية والتي يستغرقها الباحث لإنجاز البحث وهو من الفترة 2017-2018م.
3. الحدود البشرية: العاملين فمشروع جبل مرة للتنمية الريفية والبالغ عددهم (109) فرداً.

متغيرات الدراسة

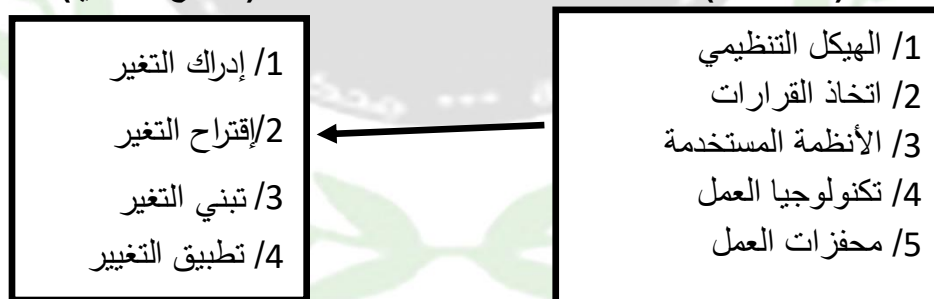
1. المتغير التابع: بيئة العمل .
2. المتغير المستقل : الإبداع الإداري.

شكل (1) يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة

المتغير التابع
(الإبداع الإداري)

المتغير المستقل
(بيئة العمل)

1



المصدر : إعداد الباحثون، 2022م

من خلال الشكل رقم (1) نلاحظ بأن المتغيرات المستقلة المتمثلة في (الهيكل التنظيمي، و اتخاذ القرارات ، والأنظمة المستخدمة، و تكنولوجيا العمل، و محفزات العمل) تؤثر بشكل مباشر على المتغير التابع المتمثل في الإبداع الإداري المتمثل في (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه).

مصادر البحث



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

تتمثل مصادر البيانات في الآتي :

1. المصادر الأولية : متمثلة في الاستبيان والملاحظة.
 2. المصادر الثانوية : متمثلة في المراجع والكتب والتقارير و المنشرات و الدوريات و المجلات و أخرى .()
- الدراسات السابقة:

قام الباحثون بمراجعة المكتبات وزيارة المواقع الإلكترونية للوقوف على الدراسات السابقة لعمل المقارنات للوصول إلي النتائج المشتركة أو الشبيهة لذلك.

1. دراسة (حسن، 2014) بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري" دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا "الجناح الغربي"، هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد مستوي أهمية بيئة العمل والإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته طبيعة الدراسة، حيث تم تصميم إستبانة شملت (40) فقرة، كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من (120) فرد، الموظفين في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا "الجناح الغربي"، وكان أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافأة، وظروف العمل على الإبداع الإداري، ولا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري، لدي العاملين القدرة على تجزئة وتحليل مهام العمل كما يحرصون على معرفة القصور والضعف فيما يقومون به من أعمال، تمتلك الجامعة كوادر بشرية مؤهلة وذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا.
2. دراسة (المشوط، 2011) بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري" دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، هدفت الدراسة التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستبانة شملت (45) فقرة لجمع المعلومات الأولية من المبحوثين المكونة من (53) مفردة وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات وإختبار الفرضيات بإستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية، وتم إستخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، ومنها تحليل الإنحدار البسيط والمتعدد، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها وجود تأثير ذو دلالة معنوية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، على القدرات الإبداعية) عند مستوي دلالة (0.05)، وعدم وجود



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

تأثير ذو دلالة معنوية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، على القدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود تأثير ذو دلالة معنوية للتدريب على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، على القدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود تأثير ذو دلالة معنوية للمشاركة في إتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، على القدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود تأثير ذو دلالة معنوية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، على القدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود تأثير ذو دلالة معنوية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، على القدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود تأثير ذو دلالة معنوية للعمل على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، على القدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة (0.05).

3. دراسة (الهاجري، 2011) بعنوان " أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين " دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت. هدفت الدراسة الى التعرف على أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم إستبانه شملت (32) فقرة، لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة (205) فرد، وفي ضوء ذلك جري جمع وتحليل البيانات واختيار الفرضيات بإستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية، ونم العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، ومنها تحليل معامل ارتباط بيرسون والإنحدار البسيط، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين والإبداع بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للإبداع على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة (0.05).

4. دراسة (سركيس، 2018) بعنوان " أثر بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين " دراسة ميدانية على المصارف السورية الخاصة العاملة في دمشق. هدفت الدراسة الى دراسة على أثر بيئة العمل المتمثلة في (التكنولوجيا، التدريب، الحوافز والمكافآت، ظروف العمل، والهيكل التنظيمي) على الأداء الإبداعي للعاملين على المصارف السورية الخاصة العاملة في دمشق. تم إختيار عينة مكونة من ثلاثة مصارف خاصة عاملة في دمشق وهي بنك سورية والمهجر، بنك بيمو السعودي الفرنسي، وبنك البركة، يتألف مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المصارف الثلاثة والبالغ عددهم (225) فرد، حيث تم تصميم



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

إستبانه شملت (38) فقرة. استندت الباحثة على ثلاثة فرضيات رئيسية لمعرفة تأثير بيئة العمل على متغيرات البحث واختبارها، وبعد جمع البيانات وتحليلها بإستخدام عدد من الأساليب الإحصائية الإستدلالية لتحقيق اهداف الدراسة، إذ خضعت بكاملها الى التحليل الإحصائي الوصفي، وتحليل الإنحدار الخطي البسيط والمتعدد، خلصت الدراسة الى وجود تأثير إيجابي لأبعاد تأثير بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين فى المصارف السورية الخاصة، حيث احتلت المرتبة الأولى ظروف العمل كأفضل عامل من عوامل بيئة العمل حسب تقييم العاملين فى المصارف، ثم الهيكل التنظيمي، ثم التكنولوجيا، ثم التدريب، وأخيراً الحوافز والمكافآت حسب تقييم عينة الدراسة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فى الآتي:

من حيث بيئة الدراسة، أجريت الدراسات السابقة على المؤسسات العامة الحكومية والقطاع الخاص، بينما تم تطبيقالدراسة الحالية على دراسة حالة العاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية ولاية وسط دارفور السودان.

ويمكن القول بأن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات، تتفق معها فى بعض الأمور مثل توضيح المفهوم العام لبيئة العمل والإبداع الإداري، وتبيان مدى أهمية تحسين بيئة العمل على الإبداع الإداري للمؤسسات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية. فقد اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث أن الدراسة الحالية هدفت إلى بيان أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري من حيث القدرات الإبداعية (إدراك التغيير، إقتراح التغيير، تبني التغيير وتطبيقه) فى مشروع جبل مرة للتنمية الريفية ولاية وسط دارفور السودان.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: بيئة العمل الإداري إطار مفاهيمي

1/ مفهوم بيئة العمل:

تشمل بيئة العمل الإداري على "جميع العناصر - الأفراد، المنظمات الأخرى، العوامل الاقتصادية، الأشياء المادية الملموسة والأحداث- التي تقع خارج حدود المنظمة" (البديري، 2015: 67).

2/ أهمية بيئة العمل:

تتبع أهمية البيئة التنظيمية من كونها مصدراً للعديد من الأشياء التي تحتاجها المنظمة وتتمثل بالآتي (عاقل، 1975 : 95):

1. البيئة مصدر للمعلومات المنظمة Source of Information: تعد المعلومات أهم عنصر من عناصر المدخلات لاذي تعمل بموجبه المنظمة، والتي تشمل المعلومات الخاصة بعمل المنظمة وتحقيق أهدافها.
2. البيئة مصدر التنوع الأدائي في المنظمة Source of Variety: إن البيئة تفرض على المنظمة متطلبات وتأثيرات معينة ومختلفة، مما يتطلب معها استجابة المنظمة لها، ووفقاً لذلك فإن عمليات التنوع والإختلاف و
3. في المنظمة مصدرها البيئة، وعلى المنظمة أن تستجيب للمتغيرات البيئية وبأشكال مختلفة أيضاً.
4. البيئة مصدر المواد الأولية: Stock of Resource تعد البيئة مصدر مدخلات المنظمة والمواد الأولية، كونها تمثل المخزن الخارجي لمستلزمات إنتاج السلع والخدمات، حيث أنها توفر جميع المواد المالية والبشرية والمالية، والمعلوماتية... الخ.

وتؤثر العوامل (العناصر) البيئية في المنظمة بطريقتين (اللوزي، 2002: 325):

1. أنها تمثل محددات (تهديدات) يمكن أن تعرقل أعمال المنظمة وإمكانية تحقيق أهدافها.
 2. قد توفر فرصاً (تحديات) تدفع المنظمة الي السعي للتطور والنمو.
- ويشير (اللوزي) في هذا الصدد لاي أن "دراسة البيئة المحيطة بالتنظيمات الإدارية -المنظمات-تعد من أولويات الإدارة، فدراسة البيئة وجمع المعلومات عنها وتحليلها يقدمان للإدارة بعداً علمياً يساعدها



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
على تجاوز المعوقات والمشاكل ويعطيها فرصة للإستعداد لتطوير آليات عمل جديدة تساعدها في
التصدي لكل متغيرات البيئة المحيطة".

3/ أبعاد بيئة العمل

1. المناخ التنظيمي والهيكل التنظيمي.

أ. المناخ التنظيمي للعمل هو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الإستقرار والثبات النسبي(خضير وكاظم، 2002، 123).

وقد عرف كل من Katz & Kahn المناخ التنظيمي على أنه النمط الذي يوضح الناس الموجودين في المنظمة، وإجراءات العمل، ووسائل الإتصال، ونمط السلطة.

ب. الهيكل التنظيمي: يعرف بأنها الشكل الذي تحدد المنظمة من خلاله كيفية تقسيم المهام وإستخدامها للموارد وكذلك التعاون والتنسيق بين الأقسام المختلفة.

2. تكنولوجيا العمل والثقافة التنظيمية للعمل.

أ. تكنولوجيا العمل: أنها طريقة التفكير في استخدام المعارف، والمعلومات، والمهارات بهدف الوصول إلى نتائج لإشباع حاجة الإنسان وزيادة قدراته، ولهذا فإن التكنولوجيا تعني الاستخدام الأمثل للمعرفة العلمية وتطبيقاتها وتطويعها لخدمة الإنسان ورفاهيته(البدي، 2015: 67).

ب. الثقافة التنظيمية ويمكن تعريف ثقافة المنظمة بأنها: "مجموعة القيم والاتجاهات واللغة المتميزة التي تنشئ الهوية المشتركة وحس الجماعة في المنظمة". وإذا كانت المنظمات تطور ثقافتها من أجل إكساب العاملين هوية متميزة وتحقيق الفهم المشترك لأهدافها ومبادئها وطريقة المعالجة لأعمالها، فإن ذلك يتم من خلال مجموعة العناصر الصلبة والناعمة المؤثرة في الثقافة. والعناصر الصلبة (Hard Elements) تتمثل في الهيكل التنظيمي: الأنظمة والقواعد والإجراءات الروتينية المحددة. أما العناصر الناعمة (Soft Elements) فتتمثل في الأسلوب والمهارات، القيم والمبادئ، وأخيراً الرموز والقصص الخاصة بالمنظمة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ثانياً: الإبداع الإداري الإطار المفاهيمي

1/ مفهوم الإبداع الإداري :

يمكن تعريف الإبداع بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكنيكي لأنه لايشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضا الأدوات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى إزدياد الإنتاجية (لشماخ وآخرون، 2002، 123).

2/ مستويات الإبداع:

يظهر الإبداع في العديد من المستويات ومنها عقلي والمؤمن، (2000: 157):

- أ. الإبداع على المستوى الفردي: بحيث يكون لدى العاملين إبداعية خلاقة لتطوير العمل وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها كالذكاء والموهبة أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشاكل مثلا، وهذه الخصائص يمكن التدريب عليها وتميئتها ويساعد في ذلك ذكاء الفرد وموهبته.
- ب. الإبداع على مستوى الجماعات: بحيث تكون هناك جماعات محددة في العمل تتعاون فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملونها وتغيير الشيء نحو الأفضل.
- ج. الإبداع على مستوى المنظمات: فهناك منظمات متميزة في مستوى أداءها وعملها وغالبا ما يكون عمل هذه المنظمات نموذجي ومثالي للمنظمات الأخرى، وحتى تصل المنظمات إلى الإبداع لا بد من وجود إبداع فردي وجماعي.

وإن هناك العديد من الباحثين الذين ميزوا بين نوعين رئيسيين من الإبداع على مستوى المنظمات وهما (العامري ومنصور، 2008: 98):

- أ. الإبداع الفني: بحيث يتعلق بالمنتج سواء السلع أو الخدمات، ويتعلق بتكنولوجيا الإنتاج أي بنشاطات المنظمة الأساسية التي ينتج عنها السلع أو الخدمات.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
ب. الإبداع الإداري: ويتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة، وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية.

وقد قام (تايلور) بتقسيم الإبداع إلى مستويات مختلفة هي (حسن، 1990، 265):

- أ. الإبداع التعبيري (Expressive Creativity) وتكون فيه الأصالة والكفاءة على قدر قليل من الأهمية.
- ب. الإبداع الإنتاجي (Productive Creativity) وهو الذي يرتبط بتطوير آلة أو منتج أو خدمة.
- ج. الإبداع الإختراعي (Inventive Creativity) ويتعلق بتقديم أساليب جديدة.
- د. الإبداع الإبتكاري (Innovative Creativity) يشير إلى التطوير المستمر للأفكار وينجم عنه اكتساب مهارات جديدة.
- هـ. إبداع الإنبثاق (Emergence Creativity) هو نادر الحدوث لما يتطلبه من وضع أفكار وإفتراضات جديدة كل الجدة.

3/ معوقات الإبداع في المنظمات

أ- المعوقات الشخصية:

- وهي التي تتعلق بالفرد من حيث تكوين شخصيته الأمر الذي يفرض عليه الانحراف لا شعورياً. فقد يتعرض الفرد منذ طفولته إلى أنواع من التربية الأسرية أو الدينية أو الاجتماعية مما يدفع به إلى اللجوء لاستخدام وسائل دفاعية لحماية ذاته. وأهم هذه الوسائل ما يلي (السكرانة، 2009: 211):
- ✓ السلوك العدوانية: وهو نتيجة شعور الفرد بتهديد خارجي على ذاته. فالخوف من خطر قوي على ذاته يدفع بالفرد الى السلوك بشكل شاذ وعنيف تجاه الآخرين.
 - ✓ الإسقاط: وهو أن يلجأ الفرد لأن ينسب سلوك غير المقبول الى أشخاص آخرين. فعدم تعاون الفرد مع زملائه في العمل بسبب انطوائه مثلاً قد يعزى الى كراهية الآخرين له أو لأنهم أنانيون.
 - ✓ أحلام اليقظة: يلجأ الفرد الى أحلام اليقظة حتى لا يوصف بالشذوذ والانحراف.
 - ✓ الكبت اللاشعوري: أن تعرض الفرد الى ضغوط خارجية نتيجة لسلوكه الشاذ يؤدي به الى محاولة إخفاء مشاعره.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

✓ الإستبدال: قد يلجأ الفرد الى تعويض أهدافه التي يسعى الى تحقيقها بأهداف أخرى حتى يتمكن

من التعايش مع الأسرة أو المجتمع.

ب- المعوقات التنظيمية:

وهي المعوقات الناتجة عن التنظيم الذي يعمل منه الفرد كالقوانين والأنظمة المؤسسية. فالسياسات والأهداف والإجراءات والهيكل التنظيمي وفلسفة الإداريين ونمط السلطة ونمط القيادة ونظم الاتصالات المستخدمة... وغيرها قد تعمل كعوائق في طريق الإبداع(سالم، 2002: 78).

ج. المعوقات الإجتماعية:

وتتضمن العقائد السائدة والعادات والتقاليد وأيدلوجية المجتمع وجهاز الحكم وسياسة التعليم والتصنيع ونظرة المجتمع نحو التغيير وتحمل المخاطرة ونظرة المجتمع نحو التجارة وسعر الفائدة ونظام السوق وغير ذلك(عادل، 1975، 178).

د. المعوقات البيئية:

وتتضمن السياسات التنموية المختلفة، الفقر، البطالة، التلوث البيئي، الوعي نحو السلامة والصحة في العمل، النشاط الإقتصادي العام... وغير ذلك(القيوتي، 1994: 235).

4/ العوامل التي تساعد على الإبداع:

يتفق معظم علماء النفس بأن الإبداع ليس بعداً منفرداً من أبعاد الشخصية وإنما هو مكون من مكونات عديدة وراثية وبيئية وأن تكوينه يتوقف على مكان وجودك له. ويرى جيلفورد وغيره من علماء النفس المعاصرين بأن هناك عوامل تساعد على الإبداع عند تنميتها. ونوجز هذه العوامل فيما يلي(عادل، 1975: 42).

أ. عوامل الطلاقة: وتتضمن كلاً من الطلاقة الفكرية Ideation Fluency وتتعلق بنسبة توليد كمية من الأفكار، والطلاقة الترابطية Association Fluency والمتعلقة باكمال العلاقات واعطاء التماثل أو التناقض (Analogy & Antithesis).

ب. عوامل المرونة وبشكل خاص المرونة العفوية Spontaneous Flexibility التي توحى بمدي مرونة تفكير الفرد، وكذلك المرونة التكيفية (Adaptive Flexibility) التي توحى بمدي قدرة الفرد على إجراء التغييرات المناسبة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- ج. عوامل التوسيع Elaboration: والتي تقيس قدرات الفرد على التوسع في الموضوع وبنائه.
- د. عوامل الكم والكيف: أي أن الشخص الذي ينتج عدداً من الأفكار يكون أقدر على إنتاج عدد أكبر من الأفكار الجيدة (Brain Storming).
- هـ. التفكير الجماعي والتفكير الفردي: ليست طريقة التفكير الجماعي وحدها أو طريقة التفكير الفردي وحدها مجدية في كل الظروف، وإنما استخدام الطريقتين قد أثبتت جدواه بنسبة أكبر.
- و. سياق الإبداع: رغم إمكانية وقوع مثل هذا الإحتمال إلا أن الشخص ذاته لا يكون مبدعاً وبنفس الدرجة في جميع الميادين (عبودي، 2006: 158).
- ز. التمييز (الإدراك) والذاكرة: فالأولى تتعلق بالقدرة على إكتشاف وتمييز وإدراك المعلومات وصورها المختلفة، وأما الثانية فإنها تتعلق بتثبيت المعلومات وحفظها.

5/ خصائص الإبداع الإداري

يمكن حصر خصائص الإبداع الإداري في النقاط التالية (القطارنة، 2011: 342):

- أ. العقل المتسائل والخلق Creative & Inquiring Mind هي صفة تولد مع الإنسان وتعززها التربية والتدريب المبكر. فهي صفة محيرة حقاً لأنها تتحدى فضول الأسرة حيث ينتمي شخصان إلى نفس الأسرة إلا أن إحداها يتمتع بعقل متسائل بينما لا يتمتع به الآخر.
- ب. القدرة على التحليل والتجميع Inductive & Deductive وهي القدرة على الحصول على المعلومات وتحليلها أو تجميعها ثم تقويمها والإحتفاظ بها بشكل منظم من إستخدامها في مواضعه الصحيحة.
- ج. القدرة على التخيل والحدس Imagination & Guess وهي صفة من صفات الترابط اللاشعوري، فهي القدرة على ربط الأفكار ومزجها وتشكيلها من أجل الوصول إلى فكرة جديدة.
- د. الشجاعة أو الثقة بالنفس Self Confidence وهي صفة الجرأة الشخصية للتعبير عن الرأي والدفاع عنه وعدم الإستسلام للواقع أو الظواهر أو الفشل.
- هـ. التمرد على السلطة Repulsive Toward Authority يميل المبدع عادةً إلى مقاومة السلطة وأحكام الآخرين ومقاييسهم وانتقاداتهم إلا إذا كان يحترم مساهماتهم العلمية السابقة، ولذلك يميل إلى تجاهل تعليمات رؤسائه إذا كانت مستمدة فقط من مراكزهم الإدارية.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

و. النزوع الى التجريب يميل المبدع الى عدم الإقتناع بالأمر والقضايا التي يمكن إعتبارها مسلمات بحد ذاتها. بل يميل إلى الشك وانتقاد الأمور على إنها نسبية تعتمد على المنظور الذي انطلق منه الفرد.

ز. النقد الذاتي Self Evaluation إن المبدع هو الذي يستطيع تهيئة الذات من حيث النقد والتهذيب والتقييم للأفكار والمعلومات ووسائل التحليل التي يستخدمها.

الجزء الثالث: الدراسة الميدانية

اولا: إجراءات الدراسة الميدانية

- 1/ مجتمع الدراسة جميع العاملين بمشروع جبل مره للتنمية الريفية ولاية وسط دارفور يبلغ عدده 109 فرداً.
 - 2/ عينة الدراسة هي عينة بسيطة للحصول على البيانات الميدانية التي تهم الدراسة حيث استخدام الباحثون العينة عشوائياً بلغ عددها (56) فرد.
 - 3/ أدوات الدراسة.
- استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، والتي تم تصميمها لهذا الغرض وتم عرضها لعدد من المحكمين، وحيث تم العمل بملاحظاته لتكون الإستبانة في صورتها النهائية، وجمعت البيانات الثانوية والمعلومات من الكتب، الرسائل الجامعية، والمجلات العلمية والإنترنت، وغيرها. ومن ثم تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي، حيث استخدمت النسب المئوية والتكرارات والرسم البياني. وتم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على المؤشرات الإحصائية.
- يلاحظ أن الاستبانات الصالحة للتحليل بلغت نسبة 100% دون تلف منها وهذا مؤشر ممتاز لعملية التوزيع.

جدول رقم (1) يوضح عدد الاستبانات الموزعة والصالحة.

النسبة	العدد	البيان
100%	56	الاستبانات المستردة (الصالحة للتحليل)
00%	0	الاستبانات التالفة
100%	100	الاستبانات الموزعة

المصدر: الدراسة الميدانية للباحثون 2022م



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

4 . اختبار الثبات والصدق:

يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مره واحدة تحت ظروف مماثلة ، ويعني الثبات أيضاً أنه اذا ما طبق اختبار ما على مجموعة من الأفراد ورصدت درجات كل منهم ، ثم أعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموع نفسه يكون الاختبار ثابتاً تماماً ، كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدي الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الاختبار .

أما الصدق فو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المجموعتين من خلال إجاباتهم على مقياس معين ، ويحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح، وتم استخدام معامل ألف كرونباخ لكل الفرضيات التي يتضمنها هذه الاستبيان ، وجدول التالي يوضح نتائج هذه الإجراء:

جدول رقم (2) يوضح الثبات والصدق للفرضيتين:

البيان	الثبات	الصدق
العبارات	0.789	0.869
الفرضيات	0.733	0.827

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

يتضح من الجدول رقم (2) أن بيانات الاستبيان، 2022م لعينات الاستبيان بلغ 0.789 أي 79% والثبات لفرضيات الدراسة 0.733 أي 73% ، وهذا يعني أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مره واحدة تحت ظروف مماثلة ، والصدق لعبارات الدراسة 0.869 ولفرضيات الدراسة 0.827، وهذا يعني صلاحية الاستبيان للقياس.

ثانياً: البيانات الأساسية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينات المبحوثة):

الهدف الأساسي من هذا البحث هو اختبار فروض البحث، لتحقيق هذا الهدف تم استفسارا لمبجوثين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
جدول رقم (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الفرضية الأولى (لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للهيكل التنظيمي على الابداع الاداري للعاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية

رقم الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة الانطباق
5	3.67	0.810	1	مرتفعة
2	3.64	0.714	2	مرتفعة
3	3.50	0.736	3	مرتفعة
4	3.01	0.785	4	متوسطة
1	2.98	0.756	5	متوسطة
الأداء ككل				متوسطة

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

من خلال بيانات الجدول رقم (3) يتضح أن مستوى الفرضية الأولى كان مرتفعاً ومتوسطاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.98-3.67) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لبعدها الفرضية الأولى البالغ (2.89) في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.714-0.810) بالمقارنة مع الانحراف العام لمستوى الفرضية الأولى البالغ (0.756) والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب فقرات أداة الدراسة فقد جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على أن (نطاق الاشراف الضيق يقلل من استقلالية العاملين في المشروع)، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري بلغ (0.810) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، فيما حصلت الفقرة رقم (1) والتي تنص على (يتم الاختيار والتعيين بالمشروع حسب المؤهلات العلمية) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري بلغ (0.756) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

رقم (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الفرضية الثانية (لا يوجد أثر ذو دلالة

احصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الابداع الاداري للعاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة الانطباق
4	معظم القرارات التي تتخذ في المشروع قرارات ذو طابع سلوكي للرؤساء.	4.49	0.790	1	مرتفعة جداً
5	للمعرفة أثر واضح في اتخاذ القرارات في المشروع.	4.37	0.769	2	مرتفعة جداً
3	يستخدم نماذج سياسية لاتخاذ القرارات في المشروع.	4.12	0.743	3	مرتفعة جداً
1	لديك تأثير واضح على كيفية ادائك للعمل في المشروع.	3.90	0.789	4	مرتفعة
2	تكاد تتعدم مشاركة العاملين في صناعة واتخاذ القرارات في المشروع.	3.69	0.758	5	مرتفعة
	الأداء ككل	3.89	0.874		مرتفعة جداً

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

من خلال بيانات الجدول رقم (4) يتضح أن مستوى الفرضية الثانية كان مرتفعاً جداً ومرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.69-4.49) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لبعدها الفرضية الثانية البالغ (3.89) في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.743-0.790) بالمقارنة مع الانحراف العام لمستوى الفرضية الثانية البالغ (0.874) والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب فقرات أداة الدراسة فقد جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على أن (معظم القرارات التي تتخذ في المشروع قرارات ذو طابع سلوكي للرؤساء)، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.49) وانحراف معياري بلغ (0.790) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، فيما حصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على (تكاد ان تتعدم مشاركة العاملين في صناعة واتخاذ القرارات في المشروع) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري بلغ (0.758) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
رقم (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الفرضية الثالثة (لا يوجد أثر ذو دلالة
احصائية للتكنولوجيا على الابداع الاداري للعاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية)

رقم الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة الانطباق
5	3.74	0.817	1	مرتفعة
3	3.63	0.718	2	مرتفعة
2	3.59	0.719	3	مرتفعة
4	2.87	0.713	4	متوسطة
1	2.54	0.717	5	متوسطة
الأداء ككل				متوسطة

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

من خلال بيانات الجدول رقم (5) يتضح أن مستوي الفرضية الثالثة كان مرتفعاً ومتوسطاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.54-3.74) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لبعدها الفرضية الثالثة البالغ (2.74) في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.713-0.817) بالمقارنة مع الانحراف العام لمستوى الفرضية الثالثة البالغ (0.745) والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب فقرات أداة الدراسة فقد جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على أن (لم يحقق المشروع اهدافه رغم استخدامها التكنولوجيا الحديثة لتطوير اداء العاملين) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري بلغ (0.817) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، فيما حصلت الفقرة رقم (1) والتي تنص على (لتكنولوجيا المعلومات أثر واضح على اداء العمل في المشروع) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري بلغ (0.717) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
رقم (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الفرضية الرابعة (لا يوجد أثر ذو دلالة
احصائية الأنظمة المستخدمة على الابداع الاداري للعاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية)

رقم الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة الانطباق
1	4.12	0.797	1	مرتفعة جداً
2	4.04	0.745	2	مرتفعة جداً
3	3.76	0.736	3	مرتفعة
4	3.62	0.789	4	مرتفعة
5	3.57	0.769	5	مرتفعة
الأداء ككل		0.778		مرتفعة

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

من خلال بيانات الجدول رقم (6) يتضح أن مستوى الفرضية الرابعة كان مرتفعاً جداً ومرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4.12-3.57) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لبعدها الفرضية الرابعة البالغ (3.67) في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.797-0.736) بالمقارنة مع الانحراف العام لمستوى الفرضية الرابعة البالغ (0.778) والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب فقرات أداة الدراسة فقد جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على أن (الجدول الزمنية التي استخدمت في التنفيذ يعتبر ضمن الأنظمة الحديثة لتطوير) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري بلغ (0.797) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، فيما حصلت الفقرة رقم (5) والتي تنص على (تدفق العمل بين الأقسام والمجموعات والأفراد



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يساعد على الانجاز وخلق نتائج على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري بلغ (0.769) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.

رقم (7) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الفرضية الخامسة (لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمحفظات العمل على الابداع الاداري للعاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية)

رقم الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة الانطباق
2	3.78	0.744	1	مرتفعة
1	3.70	0.732	2	مرتفعة
3	3.69	0.769	3	مرتفعة
5	3.12	0.701	4	متوسطة
4	3.01	0.714	5	متوسطة
الأداء ككل		0.769		متوسطة

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

من خلال بيانات الجدول رقم (7) يتضح أن مستوى الفرضية الخامسة كان مرتفعاً ومتوسطاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.01-3.78) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لبعدها الفرضية الخامسة البالغ (3.25) في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.701-0.769) بالمقارنة مع الانحراف العام لمستوى الفرضية الخامسة البالغ (0.769) والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب فقرات أداة الدراسة فقد جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على أن (الرواتب السنوية (البديل النقدي) للعاملين من انواع الحوافز والمكافأة بالمشروع)، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري بلغ (0.744) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

والانحراف المعياري العام، فيما حصلت الفقرة رقم (4) والتي تنص على (المساواة والعدالة هي مبدأ المشروع في التحفيز والمكافأة) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.01) وانحراف معياري بلغ (0.714) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.

ثالثاً: اختبار فرضية الدراسة :

سيقوم الباحثون في هذا الجانب باختبار فرضية الدراسة الرئيسية والتي تنص على : (وجود علاقة وتأثير ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري)، واختبار هذه الفرضية تم بشكل أساسي استخدام أساليب الإحصاء الخاصة بتحليل الانحدار الخطي البسيط لدي العاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية.

جدول رقم (8) يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى. (حجم العينة: 56)

المتغير المستقل	معامل الانحدار β (قيمة بيتا)	مستوي دلالة t المحسوبة	Sig المعنوية
بيئة العمل	0.369	0.564	0.000
المؤشرات الإحصائية			
(Constant) الثابت			5.258
R معامل الارتباط			0.876
R2 (معامل التحديد)			0.880
Error of the Estimate (الخطأ المعياري)			0.891
Adjusted R2 (قيمة معامل الارتباط المعدل)			0.876
F change (قيمة F المحسوبة)			25.000
Sig F change (مستوي دلالة F المعنوية المحسوبة)			0.000

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

لاختبار هذه الفرضية وبناءً على ما جاء في الجدول (8) أعلاه لقد أظهرت النتائج وجود علاقة إحصائية ذات تأثير إيجابي (معامل بيتا 0.369) على الإبداع الإداري حيث كانت مستوي الدلالة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، ومن الجدول (9) الخاص بتحليل التباين الأحادي لفرضية الدراسة يمكن توضيح مدي التأثير بين بيئة العمل والإبداع الإداري.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
جدول (9) تحليل التباين الأحادي لفرضية الدراسة

المتغير المستقل	المصادر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوي الدلالة
بيئة العمل	الانحدار	9.121	1	3.245	25.000	0.000
		11.212	13	4.475		
	المجموع	20.333	14			

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

من الجدولين (8) و (9) لتحليل التباين يتضح أن قيمة المعنوية أقل من 0.05 المستوي المعتمد في هذه الدراسة، وقيمة F وتبلغ (25.000)، بالتالي فإن معنوية النموذج مقبولة بوجود علاقة إحصائية ذات تأثير ايجابي للمتغير المستقل بيئة العمل علي المتغير التابع الإبداع الإداري ، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.876) أي أن مرتبطة ارتباطاً قوياً على الإبداع الإداري ، إلا أنه ومن خلال قيمة معامل التحديد (R²) والتي بلغت (0.880) أي أن المتغير المستقل يؤثر بنسبة (88%) علي المتغير التابع، ولاختبار دلالة معامل التحديد (R²) والتي يستدل من خلالها علي نسبة التباين الذي يفسره بيئة العمل المتغير المستقل في معادلة الانحدار من تباين الإبداع الإداري المتغير التابع، فيستخدم تحليل تباين الأحادي الموضح بالجدول (9) والذي يتضح من خلاله أن قيمة مستوي الدلالة الإحصائية البالغة (0.000) هي أصغر من (0.05) وبالتالي فإن النتيجة معنوية، أي أن بيئة العمل المتغير المستقل يفسر وبشكل كبير التباين في المتغير التابع، لذا يمكن الاعتماد عليه للتأثير على المتغير التابع، وأيضاً يمكننا الوصول إلي خلاصة تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتمثل في معادلة التنبؤ بقيمة المتغير التابع الإبداع الإداري وهي كما يلي:

$$\text{الإبداع الإداري} = 5.258 + 0.369 \text{بيئة العمل}$$

عليه تقبل فرضية الدراسة التي تنص علي: وجود تأثير وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري لدى العاملين بمشرو جبل مرة للتمنية الريفية.



لاختبار الفرضيات تم الاستعانة بتحليل المسار باستخدام برنامج (Amos) المدعوم ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك للتحقق من وجود تأثير وعلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأزمات كما هو موضح بالجدل رقم (10).

جدول رقم (10) تحليل المسار لفرضيات الدراسة الفرعية

المسار	نوع التأثير	مستوى الدلالة	قيمة مسار التأثير	S.E.	قيمة معاملات التأثير
الإبداع الإداري ↔ الهيكل التنظيمي	2.214	0.125	0.378	0.125	معنوية
الإبداع الإداري ↔ اتخاذ القرارات	3754.	0.001	2.563	.0.001	معنوية
الإبداع الإداري ↔ تكنولوجيا العمل	7.258	0.000	2.895	.0.000	معنوية
الإبداع الإداري ↔ الانظمة المستخدمة	3.256	0.000	4.424	.0.000	معنوية
الإبداع الإداري ↔ محفزات العمل	4.365	0.000	3.369	.0.000	معنوية

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

من الجدول رقم (8) أعلاه نجد أن:

1. المسار من الهيكل التنظيمي إلي الإبداع الإداري يساوي 0.378 وهو دال إحصائية عند مستوى معنوية (0.125) وهي أكبر من (5%)، لذلك تم رفض الفرضية أي لا توجد علاقة وتأثير بين الهيكل التنظيمي و الإبداع الإداري.
2. المسار من اتخاذ القرارات إلي الإبداع الإداري يساوي 2.563 وهو دال إحصائية عند مستوى معنوية (0.001) وهي أقل من (5%)، لذلك تم قبول الفرضية أي توجد علاقة بين اتخاذ القرارات والإبداع الإداري.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

3. المسار من تكنولوجيا العملي الإبداع الإداري يساوي 2.895 وهو دال إحصائية عند مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من (5%)، لذلك تم قبول الفرضية أي توجد علاقة بين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري.

4. المسار من الانظمة المستخدمة إلي الإبداع الإداري يساوي 4.424 وهو دال إحصائية عند مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من (5%)، لذلك تم قبول الفرضية أي توجد علاقة بين الانظمة المستخدمة والإبداع الإداري.

5. المسار من محفزات العمل إلي الإبداع الإداري يساوي 3.369 وهو دال إحصائية عند مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من (5%)، لذلك تم قبول الفرضية أي توجد علاقة بين محفزات العمل والإبداع الإداري.

الجزء الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

وفقاً على نتائج التحليل توصلت الدراسة من حيث أبعاد المتغير المستقل بيئة العمل (طبيعة الهيكل

التنظيمي، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأنظمة المستخدمة، والتكنولوجيا، ومحفزات العمل) وإرتباطها

بالإبداع الإداري للعاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية على النتائج التالية:

1. قبول فرضية الدراسة الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري لدى العاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، بمعنى هنالك علاقة طردية بين بيئة العمل والإبداع الإداري أي كلما تحسنت بيئة العمل أثرت على مستوى الإبداع الإداري ، والعكس صحيح.

2. عدم وجود علاقة وتأثير بين الهيكل التنظيمي و الإبداع الإداري.

3. وجود علاقة بين اتخاذ القرارات والإبداع الإداري.

4. وجود علاقة بين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري.

5. وجود علاقة بين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري.

6. وجود علاقة بين محفزات العمل والإبداع الإداري.

7. نطاق الإشراف الضيق يقلل من استقلالية العاملين في المشروع.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

8. معظم القرارات التي تتخذ في المشروع قرارات ذو طابع سلوكي للرؤساء.
9. لم يحقق المشروع أهدافه رغم استخدامه التكنولوجيا الحديثة لتطوير أداء العاملين.
10. الجداول الزمنية التي استخدمت في التنفيذ يعتبر ضمن الأنظمة الحديثة لتطوير.
11. الرواتب السنوية (البديل النقدي) للعاملين من أنواع الحوافز والمكافأة بالمشروع.

ثانياً: التوصيات:

وفقاً لما جاء من النتائج يوصى الباحثون بالآتي:

1. علي إدارة المشروع تبني المزيد من العمل الجماعي والإستشارات والمشاركة في إتخاذ القرارات للوصول على الإبداع الإداري، والمزيد من الإهتمام بالأنظمة المستخدمة الحالية مع المزيد من التطوير والمواكبة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتقديم دراسات الجدوي للحصول على التمويل للحفاظ على الدعم المادي والمعنوي للعاملين.
2. ضرورة مراعاة الاختيار والتعيين بالمشروع حسب المؤهلات العلمية.
3. ضرورة عدم انعدام مشاركة العاملين في صناعة واتخاذ القرارات في المشرع.
4. لأبد أن تكون لتكنولوجيا المعلومات أثر واضح على أداء العمل في المشروع.
5. ضرورة تدفق العمل بين الأقسام والمجموعات والأفراد لكي يساعد على الانجاز وخلق النتائج.
6. ضرورة أن تكون المساواة والعدالة هي مبدأ المشروع في التحفيز والمكافأة.

ثالثاً: مقترحات لبحوث مستقبلية:

يوصي الباحثون بإجراء دراسات مستقبلية في الآتي:

1. دراسة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بأبعاد مختلفة لكلا المتغيرين، وفي قطاعات أخرى غير مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.
2. تطبيق نفس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة مع متغيرات وسيطة ومعدلة أخرى لدراسة مدى تأثيرها على العلاقة بينهما.
3. اعتمدت الدراسة على الاستبانة فقط عند قياس المتغيرات، لذلك يمكن للبحوث المستقبلية استخدام الطرق والمصادر الأخرى مثل الملاحظة والمقابلة لإعطاء نتائج أكثر دقة.

رابعاً: صعوبات الدراسة

يواجه الباحثون تحديات عديدة أثناء الدراسة متمثلة في الآتي:



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

1. نقص المراجع المرتبطة بموضوع البحث.
2. التكلفة المالية العالية سواء في عملية الطباعة أو التحليل.

خامساً: المصادر والمراجع

1/ المراجع العربية:

- أ. البدرى، نزار عونى، إدارة الموارد البشرية وتنميتها، ط1، عمان، 2015.
- ب. حسن، خليل محمد ، مبادي الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، ط (عمان: دار وائل للنشر، 1990.
- ج. خضير وكاظم ، السلوك التنظيمي، ط2، عمان ، 2000.
- د. سالم، مؤيد سعيد، نظرية المنظمة الهيكل والتصميم. ط2، عمان، 2005.
- هـ. السكارنة، بلال خلف ، التطوير التنظيمي والإداري، ط، (عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر، 2009.
- و. الشماع وآخرون، مبادئ إدارة الأعمال، العراق، الموصل دار وائل للنشر والتوزيع، 2002.
- ز. عاقل، فاخر، الإبداع وتربيته، ط1، بيروت، عمان، ، 1975.
- ح. العامري، صالح مهدي محسن. ومنصور، طاهر محسن ، الإدارة والأعمال، ط2 عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.
- ط. عبودي، زيد منير، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، ط1، عمان، 2006.
- ي. عقيلي، عمر وصفي. اوالمؤمن، قيس، نظرية المنظمة، المنظمة ونظرية التنظيم، ط2، عمان، 2000.
- ك. القريوتي، محمد قاسم، السلوك التنظيمي ط2، عمان، 1994.
- ل. القطارنة، زياد حمد، إدارة المعرفة، ط1، عمان، 2011.
- م. الوزى، موسى، التنظيم وإجراءات العمل، ط2، عمان، 2002.

2/ الدراسات الجامعية:

- أ. حسن، مودة إسماعيل ، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري" دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا "الجناح الغربي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2014.
- ب. سركيس، مارين موسى ، أثر بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين " دراسة ميدانية على المصارف السورية الخاصة العاملة في دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، 2018.
- ج. المشوط، محمد سعد ، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري" دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية فى دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، 2011.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
د. الهاجري، عذاري سعود ، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين" دراسة تطبيقية بالهيئة العامة
للصناعة في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، 2011.

