

(22)

مساهمة الإبداع الإداري في تحسين بيئة العمل الصناعية
بالتطبيق على مصنع أصيل للمواد الغذائية 2026م

The Contribution of Administrative Creativity to Improving the
Industrial Work Environment
An Application to Aseel Foodstuff Factory, 2026

د. سامح الفاضل محمد الفاضل

أستاذ إدارة الأعمال المساعد، جامعة شندي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

E - mail: samihalfadel49@gmail.com

2026

المستخلص:

تناولت الدراسة مساهمة الإبداع الإداري في تحسين بيئة العمل الصناعية، من خلال تحليل أثر تبني الأساليب الإدارية الإبداعية على تطوير بيئة العمل بجوانبها المادية والمعنوية داخل المؤسسات الصناعية. هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الإبداع الإداري وتحسين بيئة العمل، من حيث تعزيز رضا العاملين، والمرونة التنظيمية، وتحفيز الابتكار وتمثلت مشكلة الدراسة في ضعف تطبيق ممارسات الإبداع الإداري في بعض المؤسسات الصناعية، مما قد يؤثر سلباً على كفاءة الأداء الوظيفي والبيئة الداخلية. كانت فرضية الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وتحسين بيئة العمل الصناعيه واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة . وقد توصلت الدراسة الي العديد من النتائج أهمها ان تطبيق أساليب الإبداع الإداري تعمل علي تحسن بيئة العمل، خصوصاً في مجالات الرضا الوظيفي، والتحفيز، والمرونة. كما توصلت الدراسة الى عدد من التوصيات أهمها تعزيز ثقافة الإبداع داخل المؤسسات الصناعية، وتوفير برامج تدريبية لتطوير التفكير الإبداعي، مع تبني نظم حوافز تشجع على تقديم الأفكار الابتكارية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري ، بيئة العمل ، التحفيز ، الرضا الوظيفي

Abstracts

The study addressed the contribution of administrative creativity to improving the industrial work environment, by analyzing the impact of adopting creative administrative methods on developing the work environment, with its material and moral aspects, within industrial institutions. The study aimed to clarify the relationship between administrative creativity and improving the work environment, in terms of enhancing employee satisfaction, organizational flexibility, and stimulating innovation. The problem of the study was the weak application of administrative creativity practices in some industrial institutions, which may negatively affect the efficiency of job performance and the internal environment. The hypothesis of the study was the existence of a statistically significant relationship between administrative creativity and improving the industrial work environment. The study relied on the descriptive analytical approach and the case study approach. The study reached many results, the most important of which is that applying administrative creativity methods works to improve the work environment, especially in the areas of job satisfaction, motivation, and flexibility. The study also reached a number of recommendations, the most important of which is enhancing the culture of creativity within industrial institutions, providing training programs to develop creative thinking, and adopting incentive systems that encourage the submission of innovative ideas.

Keywords: administrative creativity, work environment, motivation, job satisfaction

أولا : المقدمة:

يعد الابداع الاداري من أهم المتطلبات الحديثة في المؤسسات الصناعية التي تسعى إلى التميز والاستدامة في بيئة تنافسية متغيرة. فالتطور المتسارع في التكنولوجيا وزيادة تعقيد بيئة العمل وارتفاع توقعات العاملين كلها عوامل تفرض على المؤسسات الصناعية البحث عن طرق جديدة ومبتكرة لتحسين بيئة العمل. وإن تحسين بيئة العمل الصناعية من خلال الابداع الاداري يسهم في تحفيز العاملين ورفع معنوياتهم وخلق جو مهني مشجع علي الابتكار والانتاجية. كما أن الادارة التي تعتمد أساليب إبداعية في التنظيم وإتخاذ القرارات وتطوير العمليات تكون أكثر قدرة علي مواجهة الازمات والتغيرات. وعليه فإن العلاقة بين الابداع الاداري وبيئة العمل الصناعية هي علاقة تكاملية تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى وجودة أفضل.

مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة في عدم الاهتمام بالابداع الاداري ودوره في تحسين بيئة العمل الصناعية ، بالرغم من اهمية الابداع الاداري لتحقيق اهداف المؤسسات ككل ، الأمر الذي اثار لدي الباحث سؤال وهو ما مدى مساهمة الابداع الاداري في تحسين بيئة العمل الصناعية .

أهمية الدراسة:

تسعى الدراسة إلى سد فجوة معرفية من خلال توسيع الفهم حول العلاقة بين الابداع الاداري وتحسين بيئة العمل الصناعية، كما تساهم في إثراء الادبيات ذات الصلة .

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مفهوم الابداع الاداري ومجالاته في بيئة العمل الصناعية.
2. تحليل مساهمة الابداع الاداري في تحسين بيئة العمل الصناعية .
3. تقديم مقترحات عملية للمؤسسات الصناعية لتعزيز بيئة العمل الصناعية عبر الابداع الاداري.

فرضية الدراسة :

هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الابداع الاداري و تحسين بيئة العمل الصناعية.

منهجية الدراسة :

المنهج الوصفي التحليلي ، منهج دراسة الحالة ، المنهج التاريخي .

مصادر جمع البيانات :

المصادر الأولية: تتمثل في اداه الدراسة الاستبانة .

المصادر الثانوية: تتمثل في الكتب ، المراجع ، الانترنت والدراسات السابقة.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية : ولاية نهر النيل . محلية شندي - مصنع اصيل للمواد الغذائية

الحدود الزمانية : 2026م

ثانيا : الابداع الاداري :

مفهوم الإبداع: (زوهير رجراج 2015م)

يعرف الإبداع عند العرب على أنه كلمة إبداع من بدع، وبدع الشيء أي أنشأه على غير مثال سابق، وقد جاء تعريفه في إدارة الموارد البشرية بأنه: إيجاد طرق جديدة في العمل أو أفكار حديثة في حل المشاكل، تؤدي إلى زيادة كفاءة العمل وقدرات العاملين فيه.

ويقصد بالإبداع على أنه فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة.

مفهوم الإبداع الإداري:

هو إجراء تحسين فائق في الاستراتيجيات أو السياسات أو الاجراءات وأدوات وأساليب العمل ومراجعتها من وقت إلى آخر لضمان جودة العمل.

كما يمكن تعريفه بأنه: ابتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف الأمثل للإمكانات المتاحة من أجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن.

أهمية الإبداع الإداري: (زهرة خلوف 2017م)

تتمثل أهمية الإبداع الإداري في النقاط التالية:

- القدرة على الإستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر إذ يكون لديها الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.
- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد.
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم مع إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات.
- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة.
- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الائتمانية المختلفة والإمكانات المادية والبشرية المتاحة.
- حسن إستغلال الموارد البشرية والإستفادة من قدراتها عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

أنواع الإبداع الإداري:

نظرا لوجود سلسلة متعددة الحلقات حول الإبداع، سيتم التركيز على البعض منها:

1. **الإبداع التكنولوجي:** يعتبر هذا النوع من الإبداع واحداً من أهم أشكال الإبداع. وهو عبارة عن تحويل فكرة معينة إلى منتج قابل للتسويق، أو بتحسين منتج في طريق التصنيع أو التسويق أو طريقة لخدمة معينة.
2. **الإبداع التنظيمي:** المقصود به إحداث التجديد في التنظيم، وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام وتحسين علاقات العمل، وهو ما يستدعى توفر مستوى معين من التفكير والخبرة.
3. **الإبداع في الخدمة:** المقصود به النشاط المتعلق بالخدمات المقدمة للغير أو الآخرين.
4. **الإبداع في مجال التسويق:** يعنى خلق منافذ وطرق جديدة للتسويق.

مراحل الإبداع الإداري: (عبد الرحمن هيجان)

تزخر أدبيات الإدارة بالعديد من النماذج التي تتحدث عن الإبداع الجماعي في حل المشكلات ومن أشهرها نموذج ويست 1990م والذي يتميز بإمكانية تطبيقه على المستويين الاجتماعي والتنظيمي، ويتكون هذا النموذج من أربع مراحل هي:

1/ مرحلة إدراك الحاجة إلى الإبداع:

تدرك الجماعة الحاجة إلى الإبداع حين يكون هناك فجوة بين الأداء المتوقع والأداء الحالي، وبالتالي فإن التفكير الإبداعي يحدث كاستجابة لهذه الفجوة. أو حينما تدرك المنظمة أو الجماعة أهمية بعض الإبداعات كمطلب أساسي لاستمرار وبقاء المنظمة.

2/ مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية:

وتحتضن هذه المرحلة الاقتراحات الإبداعية الآخرين الذين يمثلون جماعة العمل وذلك بغرض حل المشكلة أو تحسين الوضع الراهن. ولا شك أن هذه المرحلة أهميتها في تفعيل العملية الإبداعية من خلال قبول الأفكار الإبداعية التي تسهم في حل المشكلة أو تقود إلى توليد أفكار إضافية أو رفض تلك الأفكار وبالتالي فقدت العملية الإبداعية جزءاً من وجودها.

3/ مرحلة التطبيق:

يتم في هذه المرحلة تبني وتوظيف الأفكار الإبداعية المرغوبة، ومن المتوقع في هذه المرحلة إجراء بعض التعديلات على الأفكار لتمكينها من التطبيق بنجاح.

4/ مرحلة الثبات:

وهي المرحلة التي يصبح فيها العمل الإبداعي أو الفكرة جزءاً اعتيادياً من المنظمة حيث يرتبط بثقافة ومعايير إجراءات الرقابة في المنظمة.

وهنا لابد من الإشارة إلى أن بعض الباحثين، يرى أن أي تصنيف لمراحل العملية الإبداعية يعتبر غير دقيق، وذلك لأن الإبداع لا يسير بالضرورة عبر خطوات ومراحل مرتبة ومتتالية كما يبدو من التصنيفات السابقة، بل هو عملية مستمرة ومتداخلة في مختلف اللحظات. ولا يلغي ذلك أهمية إدراك أن العمل الإبداعي قد يتم عبر خطوات منظمة أيضاً خاصة على مستوى عمليات الإبداع الجماعي.

مستويات الإبداع الإداري: (جواهر عبد الهادي 2013م)

تهتم المنظمات عادة بتحقيق الإبداع في جوانب عديدة من عملها وأجزائها، إذ لا يمكن تحقيق الإبداع في المنظمة ككل دون تحقيق ذلك كمستويات أخرى فيها وهو ما يشير إلى أن للإبداع مستويات لابد من تحقيقها حتى تتمتع المنظمة بالتميز الذي يمكنها من التفوق على منافسيها ويمكن تلخيص مستويات الإبداع في المنظمة بالآتي:

1. **الإبداع على مستوى الفرد:** هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يملكون قدرات وسمات إبداعية مثل المعرفة والذكاء وحب الاستطلاع.

2. **الإبداع على مستوى الجماعة:** وهو الإبداع الذي يقع تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم/ دائرة/ لجنة)، اعتماداً على خاصية تبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض والذي يتأثر بعدة عوامل منها المشاركة الأمانة والالتزام والتميز بالأداء ودعم موازنة الإبداع.

3. **الإبداع على مستوى الشركة:** هو الإبداع الناتج عن الأفراد والجماعات.

العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري: (عبد الله حسن مسلم 2025م)

من العوامل المؤثرة في الإبداع مختلفة وبالغة التعقيد، وأهمها:

- زيادة التخصصات المهنية وتنوعها.
- الكفاءة والرضا عن العمل.
- المركزية.
- الرسمية.
- الإنتاج.

خصائص الإبداع الإداري: (مراد حسين سالم النهود 2022م)

يمكن تلخيص خصائص الإبداع الإداري على النحو التالي:

1. الإبداع هو التمايز والاختلاف عن الآخرين.
2. إنه يطرح كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً.
3. هو مزيج من الأشياء القديمة مع الأشياء الجديدة بطريقة جديدة.
4. يأتي الإبداع بمنتج جديد في السوق يختلف عن المنتجات التقليدية.
5. الإبداع هو القدرة على إكتشاف الفرص.

نظريات الإبداع الإداري:

توجد نظريات عدة حول الإبداع الإداري من أبرزها:

• نظرية مارس وسيمون:

تصف هذه النظرية الإبداع الإداري على أنه طريقة سليمة لحل المشاكل التي تواجهها الأعمال التجارية. وذلك أنها تضع البدائل والخيارات المهنية بطريقة سليمة مستخدمة في ذلك عملية البحث.

• نظرية بيرنز وستوكر:

أكدت هذه النظرية على أهمية اعتماد الهياكل التنظيمية الملائمة لبيئة الشركة ومتغيراتها ما يساهم في تحقيق الإبداع الإداري.

• نظرية ويلسون:

يظهر الإبداع الإداري وفقاً لهذه النظرية من خلال ثلاثة خطوات: معرفة التغيير، مقترحات التغيير، واعتماد التغيير الملائم وتنفيذه. ويكون مدى تنفيذ هذه الخطوات متبايناً بين شركة وأخرى وفقاً لعوامل مختلفة منها صعوبة المهام ومدى قابلية تغييرها، وحجم الشركة.

• نظرية زالتمان وآخرون:

تنص هذه النظرية على أن الإبداع الإداري عملية جماعية تتكون من مرحلتين: الأولى هي البدء والثانية هي التنفيذ.

ثالثاً: بيئة العمل: (سهام رحمون 2014م) مفهوم بيئة العمل:

بيئة العمل هي كافة العناصر المحيطة بالموظف والتي تؤثر على أدائه الوظيفي وإنتاجيته في العمل يومياً، وتشمل هذه العناصر ثقافة الشركة أو المؤسسة سواء سلبية أو إيجابية والتي تؤثر على الحالة النفسية في بيئة العمل والأداء الوظيفي.

وتعرف بيئة العمل بأنها مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية ولكنها تشكل قوة ذات تأثير على المنظمة وهي مرتبطة بعناصر في داخل حدود المنظمة، وتعرف أيضاً: العناصر من البيئة الخارجية المنظمة والمرتبطة أو المحتمل ارتباطها بوضع الأهداف والوصول إليها، وتشمل المنافسين والمستهلكين والموردين والعملاء والمنظمات التي تمارس رقابة على المنظمة والاتحادات المختلفة والحكومة.

مفهوم تحسين بيئة العمل:

يشير مفهوم التحسين إلى عملية إجراء تغييرات الهدف منها توفير جو إيجابي للموظفين يشجعهم على تطوير أدائهم وتعزيز إنتاجيتهم، إلى جانب تعزيز الإحساس بالرضا الوظيفي والأمان، بالإضافة إلى تقوية التعاون والتواصل بين الموظفين لتحسين علاقاتهم.

أنواع بيئة العمل:

لبيئة العمل خمسة أنواع مختلفة تتضمن كل منها عوامل مرتبطة بالبيئة المادية وثقافة الشركة والظروف المحيطة بالموظف وهي تشمل:

1. البيئة الواقعية

وهي بيئة خاصة بالموظفين كثيري الحركة خلال ساعات العمل في وظائف لا تتطلب الجلوس أغلب الأوقات مثل الصيانة والهندسة، ويرجع ذلك إلى أنهم يتمتعون بمهارات تتطلب إنجاز الأعمال بشكل يدوي وباستخدام الأدوات المختلفة، وبالتالي فإن هذه البيئة تعزز من النشاط الحركي خلال فترات العمل.

2. البيئة الاجتماعية

تختص هذه البيئة بنسبة كبيرة بالتواصل الاجتماعي والتفاعل بين الموظفين وبين الأطراف الأخرى، وذلك يرجع إلى أنهم يقدمون خدمات لهم والتي تتطلب منهم التعامل برقي واحترام ولين معهم.

3. البيئة الفنية

وهي بيئة تمنح لمن يعمل فيها فرصة أن يطلق العنان لخياليه في إضفاء الابتكار والإبداع في أعماله، كما أنها تمنحهم القدرة على التعبير عن أفكارهم وترجمتها إلى أعمال فنية، غالباً ما ترتبط هذه البيئة بوظائف الرسم والتصميم والفنون المسرحية.

4. البيئة الاستكشافية

وهي بيئة تعتمد على استخدام القدرات العقلية في البحث والتحليل والدراسة والحصول على النتائج، ومن يعمل

فيها يعتمد على عدة مهارات مرتبطة بها من أبرزها مهارات حل المشاكل والتفكير النقدي، وهي بيئة نجدها في وظائف مختلفة من الأعمال المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والهندسة.

5. البيئة التقليدية

ترتبط البيئة التقليدية بشكل وثيق بالوظائف التقليدية التي يؤدي الموظفون فيها أعمال روتينية على نحو منظم ومرتب. ونجد هذه البيئة في المؤسسات الحكومية في هيئات مثل شؤون الموظفين والعاملين كمساعدين ووظائف السكرتارية.

تعريف بيئة العمل الصناعية: (سامي عبد الحميد 2021م)

تعرف بيئة العمل الصناعية بأنها المحيط الذي يؤدي فيه العاملون مهامهم داخل المنشآت الصناعية، ويشمل الظروف الفيزيائية (الإضاءة، الحرارة، الضوضاء)، والتنظيمية (نظام العمل، القيادة)، والاجتماعية (علاقات العمل، ثقافة المؤسسة).

أهمية بيئة العمل الصناعية:

تؤثر بيئة العمل الصناعية في عدة جوانب مهمة:

1. تحسين الإنتاجية: بيئة العمل المحفزة تقلل من التوتر وتحسن من الأداء.
2. تقليل الحوادث والإصابات: الالتزام بمعايير الصناعة يخفف الحوادث الصناعية.
3. رفع مستوى الرضا الوظيفي: البيئة الايجابية تؤدي إلى استقرار وظيفي وانخفاض معدل الدوران.
4. تعزيز سمعة المؤسسة: المؤسسات التي تهتم ببيئة العمل تجذب الكفاءات وتكسب ثقة المجتمع.

عناصر بيئة العمل الصناعية: (حسن العيسوي 2018م)

1. العوامل الفيزيائية: مثل درجة الحرارة، التهوية، الضوضاء، والمساحات المتوفرة للحركة.
2. العوامل التكنولوجية: وتشمل الاجهزة والمعدات الصناعية المستخدمة، ومدى تطورها وخطورتها.
3. العوامل التنظيمية : مثل أنظمة العمل، أوقات الراحة، أسلوب الإدارة، التوصيف الوظيفي، العدالة في توزيع المهام.
4. العوامل النفسية والاجتماعية : مثل العلاقات بين العاملين، أسلوب القيادة، ودرجة التقدير والدعم النفسي داخل المؤسسة.

رابعاً: الدراسة الميدانية:

يتم تناول الدراسة الميدانية من حيث إجراءات الدراسة الميدانية، عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، واختبار فرضية الدراسة من خلال التالي:

إجراءات الدراسة الميدانية:

ويشمل ذلك تصميم أداة الدراسة، وصفاً لمجتمع وعينة الدراسة، وإجراء اختبارات الثبات والصدق لهذه الأداة والتأكد من صلاحيتها بالإضافة إلى توضيح الأساليب الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج. وذلك على النحو التالي:

مجتمع وعينة الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحثون لتعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمصنع أصيل للصابون وتم اختيار عينة ميسرة قوامها (30) فرد من مجتمع الدراسة المكون من موظفين من ذوي الاختصاص وإداريين ومدراء أقسام وفنيين وعاملين .

تصميم أداة الدراسة:

عبارة عن الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جميع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، وهناك العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات، وقد اعتمدت هذه الدراسة على وسيلة الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة، وتعرف الاستبانة بأنها: (أداة من أدوات البحث تتألف من مجموعة من المفردات مصحوبة بجميع الإجابات الممكنة عنها، أو بفرغ للإجابة عندما تتطلب إجابة مكتوبة، وعلى الفرد أن يحدد ما يراه أو ينطبق عليه فيها، أو يعتقد أنه الإجابة الصحيحة على كل مفردة من المفردات، أو أن يكتب في الفراغ المحدد ما يعتقد أنه يراه أو يشعر به تجاه ما تقيسه هذه المفردات). هذا وجاء اعتماد الباحث على الاستبانة لمزاياها المتمثلة في الآتي:

1. إمكانية تطبيقها للحصول على معلومات عن عدد من الأفراد.
 2. قلة تكلفتها وسهولة تطبيقها.
 3. سهولة وضع الأسئلة ووضوح عباراتها.
 4. توفر وقت المستجيب وتعطيه فرصة التفكير.
 5. يشعر المجيبون عنها بالحرية في التعبير عن آراء يخشون عدم موافقة الآخرين عليها.
- تحقيقاً للغرض السابق للاستبانة قام الباحث بتصميمها لدراسة دور الابداع الإداري في تحسين بيئة العمل الصناعية وتتألف الاستبانة من قسمين:

القسم الأول:

وشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي:

- | | | |
|-------------------|-----------------|------------------|
| النوع /1 | العمر /2 | المؤهل العملي /3 |
| المسمى الوظيفي /4 | سنوات الخبرة /5 | |

القسم الثاني:

شمل عبارة الدراسة الأساسية وهي المحور الذي من خلاله يتم التعرف على فرضية الدراسة. ويشتمل هذا القسم عدد (7) عبارات تمثل فرضية الدراسة. وروعي في صياغة فقرات الاستبانة ما يلي:

1. ملائمة للبعد الذي وضعت لقياسه.
2. شاملة للبعد أو المجال الذي تنتمي إليه.
3. واضحة من حيث الصياغة وخالية من الحشو اللغوي.
4. ذات اتجاه «إيجابي» في بعضها و«سلبي» في بعضها الآخر لضمان تركيز المستجيبين، وقيست درجة الاستجابات

المحتملة على الفقرات التي تدرج خماسياً حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، والذي يتراوح من لا أوافق بشدة إلى أوافق بشدة، كما هو موضح في الجدول (1/3).

جدول (1): مقياس ليكرت الخماسي

الوزن	درجة الموافقة
1	لا أوافق بشدة
2	لا أوافق
3	محايد
4	أوافق
5	أوافق بشدة

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1982م)، ص 540.

جدول (2): الوزن الوسط المرجح لمقياس الدراسة

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1.79-1.0	2.59-1.8	3.39-2.6	4.19-3.4	5-4.2

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1982م)، ص 541.

ثانياً: تقييم أدوات القياس

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناءً على نظرية القياس الصحيح تعني الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة، وقد اعتمدت الدراسة في المرحلة الأولى على تقييم ملائمة المقاييس المستخدمة في القياس باستخدام اختبارات الثبات والصدق لاستبعاد العبارات غير المعنوية من مقاييس الدراسة البالغ عددها (7) والتحقق من أن العبارات التي استخدمت لقياس مفهوماً معيناً تقيس بالفعل هذا المفهوم ولا تقيس أبعاد أخرى وتتميز هذه الاختبارات بقدرتها على توفير مجموعة من المقاييس التي تحدد مدى انطباق البيانات للنموذج الذي تم الكشف عنه واستبعاد أي نماذج أخرى بديلة يمكن أن تفسر العلاقة بين عبارات المقياس بناءً على استجابة مفردات عينة الدراسة، وفيما يلي يعرض الباحث نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

1/ اختبار صدق محتوى المقياس:

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم التي قد ترجع أما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى، وبداية تم عرض عبارات المقاييس

على عدد من المحكمين المختصين في مجال الدراسة لتحليل مضامين العبارات وتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس والهدف منه وفقاً لرأيهم تم قبول وتعديل بعض عبارات المقاييس حيث كانت هناك عبارات يصعب على المستقصي فهم معانيها، وبعد استعادة الاستبانة من المحكمين تم إجراء التعديلات التي اقترحت عليها، وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية

2/ اختبار الاتساق والثبات الداخلي للمقاييس المستخدمة في الدراسة

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوٍ لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة)، وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس لنتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس، وكلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقاييس منها طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي للمقاييس، وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach.s Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك في البيانات قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة، كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي.

ويمكن توضيح نتائج تحليل الثبات لمقاييس الدراسة بواسطة معامل ألفا كرونباخ على النحو التالي:

جدول (3) الثبات والصدق

عبارات الاستبانة	قيمة معامل ارتباط ألفا كرونباخ للثبات	92.
	قيمة معامل ارتباط ألفا كرونباخ للصدق	95.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط ألفا كرونباخ للثبات تساوي 92. وهي أكبر من 0.5 مما يعني أن إجابات الباحثين على عبارات الأسئلة تتميز بدرجة ثبات عالية، نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط ألفا كرونباخ للصدق تساوي 95. وهي أكبر من 0.5 مما يعني أن إجابات الباحثين على عبارات الأسئلة تتميز بدرجة بصدق عالية.

عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

تشتمل هذه الجزئية على تحليل البيانات الأولية و الأساسية للدراسة للتمكن من معرفة اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات الدراسة المختلفة وذلك على النحو التالي:

أولاً : تحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة :

1/ المؤهل العلمي :

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ثانوي	3	10.0

76.7	23	جامعي
13.3	4	فوق الجامعي
100.0	30	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2026م

من الجدول (4) نلاحظ أن غالبية افراد العين المبحوثة كان مؤهلهم العلمي هو جامعي هي حيث بلغ عددهم 23 بنسبة 76%.

2/ توزيع أفراد العينة حسب العمر:

جدول (4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

النسبة	التكرار	العمر
26.7	8	30-20 سنة
20.0	6	40-31 سنة
50.0	15	50-41 سنة
3.3	1	50 سنه فأكثر
100.0	30	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2026م

من الجدول (4) نلاحظ أن غالبية افراد العين المبحوثة كانت فئتهم العمرية هي (41-50) حيث بلغ عددهم 15 بنسبة 50%

3/ توزيع أفراد العينة على النوع:

جدول (5) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع:

النسبة	التكرار	النوع
83.3	25	ذكر
16.7	5	أنثي
100.0	30	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2026م

من الجدول (5) نلاحظ أن غالبية افراد العينة ذكور حيث بلغ عددهم 25 بنسبة 83.3%.

5/ توزيع أفراد العينة على حسب المسمى الوظيفي:

جدول (6)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
23.3	7	رئيس قسم
66.7	20	موظف
10.0	3	عامل
0.0	0	أخرى
100%	30	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2026م

من الجدول (6) نلاحظ أن غالبية افراد العينة المبحوثة كانت وظيفتهم هي (موظف) حيث بلغ عددهم 20 بنسبة 66.7%.

6/ توزيع أفراد العينة على حسب سنوات الخبرة :

جدول (7)

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
43.3	13	أقل من 5 سنوات
13.3	4	5 وأقل من 10 سنوات
26.7	8	10 وأقل من 15 سنة
16.7	5	15 سنة فأكثر
100.0	30	المجموع

من الجدول (7) نلاحظ أن غالبية افراد العينة المبحوثة كانت سنوات الخبرة هي (أقل من 5 سنوات) حيث بلغ عددهم 13 بنسبة 43.3%.

ثالثا : التكراري النسبي لمحاول الدراسة :

جدول (8) نتائج اتجاه محاور الدراسة:

الترتيب	الاتجاه	الوسط الحسابي للعبارات	أوافق				العبارة العدد %	
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق		
			العدد	العدد	العدد	العدد		
1	أوافق	4	1	4	3	14	8	1
				3.3	13.3	10.0	46.7	يتم تشجيع الموظفين داخل المؤسسة علي تقديم أفكار إبداعية لتحسين الأداء
1	أوافق	4	1	5	3	12	9	2
				3.3	16.7	10.0	40.0	تستخدم الادارة طرقا مبتكرة لتحفيز العاملين
1	أوافق	3	4	6	2	9	9	3
				13.3	20.0	6.2	30.0	تتبنى الادارة منهج التفكير الابداعي في حل المشكلات
1	أوافق	4	2	4	5	7	12	4
				6.7	13.3	16.7	23.3	تتسم بيئة العمل بالمرونة والتجديد بفضل الابداع والتجديد
1	أوافق	4	3	4	5	7	11	5
				10.0	13.3	16.7	23.3	تهتم الادارة بتطوير مهارات الابداع لدي العاملين
	أوافق	4	3	3	4	10	10	6
				10.0	10.0	13.3	33.3	يشعر العاملين براحة أكبر نتيجة التحسينات الإدارية
	أوافق	4	2	3	1	14	10	7
				6.7	10.0	3.3	46.7	هنالك تحسن في بيئة العمل نتيجة التوجهات الادارية الحديثة
نتيجة المحور الكلية								

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2026م .

يتضح من الجدول (8) بأن غالبية المحاور متوسطها العام المرجح يساوي 4 كما نلاحظ أن أكبر نسبة في غالبية عبارات المحاور كانت بالاجابة أوافق ، وهذا يعني أن اجابات عبارات هذه المحاور تميل نحو الموافقة حسب مقياس ليكرت.

عرض ومناقشة الفرضيات:

لتحليل فرضية هذه الدراسة سوف يتم استخدام اختبار مربع كاي لجودة المطابقة لمعرفة ما اذا كان هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي عبارات فرضية الدراسة , فاذا كانت القيمة الاحتمالية (sig) لاختبار مربع كاي أقل من مستوي المعنوية 0.05 فان نتيجة الاختبار معنوية أي أنه توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة ولمعرفة لصالح من يوجد الفرق نحسب قيمة الوسط الحسابي للعبارة فاذا كانت قيمة الوسط الحسابي تساوي 5 فذلك يعني أن اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة واذا كانت قيمة الوسط الحسابي تساوي 4 فان اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة واذا كانت قيمة الوسط الحسابي تساوي 3 فان اجابات المبحوثين تميل ل(محايد) واذا كانت قيمة الوسط الحسابي للعبارة تساوي 2 فذلك يعني ان اجابات المبحوثين تميل نحو عدم الموافقة واذا كانت قيمة الوسط الحسابي للعبارة تساوي 1 فذلك يعني ان اجابات المبحوثين تميل نحو عدم الموافقة بشدة, أما اذا كانت القيمة الاحتمالية (sig) لاختبار مربع كاي أكبر من مستوي المعنوية 0.05 فان نتيجة الاختبار غير معنوية أي أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة (اجابات المبحوثين علي العبارة متقاربة) .

أولاً : عرض ومناقشة نتائج الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابداع الإداري وتحسين بيئة العمل الصناعية

جدول (9) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كاي عن عبارة الدراسة

العبارة	قيمة كاي المحسوبة	القيمة الاحتمالية لمربع كاي	التفسير	الوسط	التفسير	الانحراف المعياري
يتم تشجيع الموظفين داخل المؤسسة علي تقديم أفكار ابداعية لتحسين الاداء	17.6	0.01	توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة	4	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة علي العبارة	1.0
			توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة		اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة علي العبارة	
تستخدم الادارة طرقا مبتكرة لتحفيز العاملين	13.3	010.	توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة	4	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة علي العبارة	1.1

	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة علي العبارة		توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة			
1.4	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة علي العبارة	3	لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة حيث تجاوزت القيمة الاحتمالية 0.05	170.	6.3	تتبنى الادارة منهج التفكير الابداعي في حل المشكلات
1.3	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة علي العبارة	4	توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة	040.	9.6	تتسم بيئة العمل بالمرونة والتجديد بفضل الابداع الاداري
1.4	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة علي العبارة	4	لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة حيث تجاوزت القيمة الاحتمالية 0.05	150.	6.6	تهتم الادارة بتطوير مهارات الابداع لدي العاملين
1.3	اجابات المبحوثين لا تميل نحو الموافقة علي العبارة	4	لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة (القيمة الاحتمالية قريبة من الحد المعقول)	060.	9	يشعر العاملون براحة أكبر نتيجة التحسينات الادارية
1.1	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة علي العبارة	4	توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على العبارة	000.	21.6	هناك تحسن في بيئة العمل نتيجة التوجهات الادارية الحديثة

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2026م

يتضح من الجدول (9) أن:

أن غالبية القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي لعبارات الفرضية أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين على تلك العبارات، ولمعرفة لصالح من توجد تلك في الفرضية ننظر لقيمة الوسط الحسابي لها ونجدها تساوي 4 وذلك يعني ميلها لصالح الموافقين .

وعليه تأسيساً على ما تقدم من تحليل يستنتج الباحث بأنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابداع الإداري وتحسين بيئة العمل الصناعية).

الخاتمة:

أولاً: النتائج:

1. الإبداع الإداري يساهم في تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز المشاركة الفعالة للموظفين في عمليات اتخاذ القرار وتحسين العمليات.
2. تطبيق الإبداع الإداري يمكن أن يعزز القدرات الإبداعية للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل.
3. الثقافة التنظيمية السائدة في المصنع يمكن أن تساهم في تحسين بيئة العمل ،
4. من خلال تطبيق الإبداع الإداري، يمكن للمصنع تحسين أدائه وتعزيز قدراته التنافسية.
5. يمكن للمصنع تعزيز القدرات الإبداعية للموظفين من خلال توفير برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تنمية القدرات الإبداعية.
6. يمكن للمصنع توفير بيئة عمل إيجابية من خلال تعزيز التواصل الفعال بين مختلف المستويات الإدارية والموظفين.

ثانياً: التوصيات:

1. يجب على إدارة المصنع تبني ثقافة إبداعية تشجع على الابتكار والتجديد في بيئة العمل، من خلال توفير الدعم والموارد اللازمة للموظفين لتنمية أفكارهم الإبداعية.
2. ينبغي على القادة الإداريين تعزيز مهارات التفكير الإبداعي لدى الموظفين، من خلال توفير برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تنمية القدرات الإبداعية.
3. ضرورة تطبيق أساليب إدارة الجودة الشاملة في بيئة العمل الصناعية، من خلال تشجيع المشاركة الفعالة للموظفين في عمليات اتخاذ القرار وتحسين العمليات.
4. يجب على المصنع الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة والابتكارات التكنولوجية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية.
5. ينبغي على إدارة المصنع تعزيز التواصل الفعال بين مختلف المستويات الإدارية والموظفين، من خلال تشجيع الحوار المفتوح والاستماع الفعال لمقترحات الموظفين.

قائمة المراجع:

1. زوهير رجراج، دور الابداع في تحسين الاداء الصناعي للمؤسسة، (البلدية : الجزائر، 2015)
2. زهرة خلوف، دور الابداع الاداري في تحسين الاداء الوظيفي، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 17، مجلد 2. (2017).
3. عبدالرحمن هيجان، ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، (الرياض: معهد الإدارة العامة، 1419هـ)

ص 252-253.

4. جواهر عبدالهادي، أثر التوجه الإبداعي واستراتيجيات التدريب علي أداء العاملين، رسالة ماجستير منشورة ، (جامعة الشرق الأوسط ، 2013)، ص27-28.
5. عبدالله حسن مسلم ، الابداع والابتكار الاداري في التنظيم والتنسيق، (الأردن: عمان، المعترف للنشر والتوزيع ، 2025م) ،ص20.
6. حسين سالم النهود، تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري ،(المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 22، 2022)
8. هارفت بزنييس ريفيو،الابداع الاداري، 15 2025-7-hbrarabic.com.
9. منهجية برنس في ادارة المشاريع : العمل في البيئة المحكمة، بكة، 2025م bakkeh.com-AR-knowledge.
10. سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية واثرها على الاداء الوظيفي، رسالة دكتوراة ،ص32 ، (2014).
11. سامي عبدالحميد، ، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، (عمان: دار صفاء للنشر، 2021) ص 33.
12. World health organization (2021) HEALTH AND SAFETY AT WORK: GOLBAL STRATEGY. RETRIEVED FROM: [HTTPS://WWW.OSHA.GOV](https://www.osha.gov)
13. حسن العيسوي ، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والاستراتيجيات، (القاهرة: دار الفكر العربي، 2018م)، ص87.