



مجلة بحوث الشرق الأوسط

مجلة علمية مُدكَّمة
(مُعتمدة) شهرياً

العدد الخامس والثمانون
(مارس 2023)

السنة التاسعة والأربعون
تأسست عام 1974

الترقيم الدولي: (2536-9504)
الترقيم على الإنترنت: (2735-5233)



يصدرها
مركز بحوث
الشرق الأوسط



الأراء الواردة داخل المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها وليست مسئولية مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية

رقم الإيداع بدار الكتب والوثائق القومية : ٢٤٣٣٠ / ٢٠١٦

الترقيم الدولي: (Issn :2536 - 9504)

الترقيم على الإنترنت: (Online Issn :2735 - 5233)

شروط النشر بالمجلة

- تُعنى المجلة بنشر البحوث المهمة بمجالات العلوم الإنسانية والأدبية ؛
- يعتمد النشر على رأي اثنين من المحكمين المتخصصين ويتم التحكيم إلكترونياً ؛
- تقبل البحوث باللغة العربية أو بإحدى اللغات الأجنبية، وترسل إلى موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ويرفق مع البحث ملف بيانات الباحث يحتوي على عنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية واسم الباحث والتايتل والانتماء المؤسسي باللغتين العربية والإنجليزية، ورقم واتساب، وإيميل الباحث الذي تم التسجيل به على موقع المجلة ؛
- يشار إلى أن الهوامش والمراجع في نهاية البحث وليست أسفل الصفحة ؛
- يكتب الباحث ملخص باللغة العربية واللغة الإنجليزية للبحث صفحة واحدة فقط لكل ملخص ؛
- بالنسبة للبحث باللغة العربية يكتب على برنامج "word" ونمط الخط باللغة العربية "Simplified Arabic" وحجم الخط 14 ولا يزيد عدد الأسطر في الصفحة الواحدة عن 25 سطر والهوامش والمراجع خط Simplified Arabic حجم الخط 12 ؛
- بالنسبة للبحث باللغة الإنجليزية يكتب على برنامج word ونمط الخط Times New Roman وحجم الخط 13 ولا يزيد عدد الأسطر عن 25 سطر في الصفحة الواحدة والهوامش والمراجع خط Times New Roman حجم الخط 11 ؛
- (Paper) مقياس الورق (B5) 17.6 × 25 سم، (Margins) الهوامش 2.3 سم يمينًا ويسارًا، 2 سم أعلى وأسفل الصفحة، ليصبح مقياس البحث فعلي (الكلام) 13×21 سم. (Layout) والنسق: (Header) الرأس 1.25 سم، (Footer) تذييل 2.5 سم ؛
- مواصفات الفقرة للبحث: بداية الفقرة First Line = 1.27 سم، قبل النص = 0.00، بعد النص = 0.00، تباعد قبل الفقرة = 6pt (تباع بعد الفقرة = 0pt)، تباعد الفقرات (مفرد single) ؛
- مواصفات الفقرة للهوامش والمراجع: يوضع الرقم بين قوسين هلاكي مثل: (1)، بداية الفقرة Hanging = 0.6 سم، قبل النص = 0.00، بعد النص = 0.00، تباعد قبل الفقرة = 0.00، تباعد بعد الفقرة = 0.00، تباعد الفقرات (مفرد single) ؛
- الجداول والأشكال: يتم وضع الجداول والأشكال إما في صفحات منفصلة أو وسط النص وفقًا لرؤية الباحث، على أن يكون عرض الجدول أو الشكل لا يزيد عن 13.5 سم بأي حال من الأحوال ؛
- يتم التحقق من صحة الإملاء على مسئولية الباحث لتفادي الأخطاء في المصطلحات الفنية ؛
- مدة التحكيم 15 يوم على الأكثر، مدة تعديل البحث بعد التحكيم 15 يوم على الأكثر ؛
- يخضع تسلسل نشر البحوث في أعداد المجلة حسب ما تراه هيئة التحرير من ضرورات علمية وفنية ؛
- المجلة غير ملزمة بإعادة البحوث إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر ؛
- تعتبر البحوث عن آراء أصحابها وليس عن رأي رئيس التحرير وهيئة التحرير ؛
- رسوم التحكيم للمصريين 650 جنيه، ولغير المصريين 155 دولار ؛
- رسوم النشر للصفحة الواحدة للمصريين 25 جنيه، وغير المصريين 12 دولار ؛
- الباحث المصري يسدد الرسوم بالجنيه المصري (بالفيزا) بمقر المركز (المقيم بالقاهرة)، أو على حساب حكومي رقم : (9/450/80772/8) بنك مصر (المقيم خارج القاهرة) ؛
- الباحث غير المصري يسدد الرسوم بالدولار على حساب حكومي رقم : (EG71000100010000004082175917) (البنك العربي الأفريقي) ؛
- استلام إفادة قبول نشر البحث في خلال 15 يوم من تاريخ سداد رسوم النشر مع ضرورة رفع إيصالات السداد على موقع المجلة ؛
- تحصيل قيمة العدد من الباحث (نقدًا)، ويستلم الباحث عدد 6 مستلآت من بحثه 5 منها (مجانيًا) و (15) جنيه للمستلة السادسة الإضافية ؛
- المراسلات : توجه المراسلات الخاصة بالمجلة إلى: merc.director@asu.edu.eg
- السيد الدكتور/ مدير مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية، ورئيس تحرير المجلة جامعة عين شمس-العباسية- القاهرة - ج.م.ع (ص.ب 11566)
- للتواصل والاستفسار عن كل ما يخص الموقع : محمول / واتساب: (+2) 01555343797
- (وحدة النشر merc.pub@asu.edu.eg) (وحدة الدعم الفني technical.support@asu.edu.eg)
- ترسل الأبحاث من خلال موقع المجلة على بنك المعرفة المصري: www.mercj.journals.ekb.eg
- ولن يلتفت إلى الأبحاث المرسله عن طريق آخر .



مجلة بحوث الشرق الأوسط

مجلة علمية مُدكَّمة متخصصة في شؤون الشرق الأوسط

مجلة مُعتمَدة من بنك المعرفة المصري



موقع المجلة على بنك المعرفة المصري

www.mercj.journals.ekb.eg

- معتمدة من الكشاف العربي للاستشهادات المرجعية (ARCI). المتوافقة مع قاعدة بيانات كلاريفيت Clarivate الفرنسية.
- معتمدة من مؤسسة أرسيف (ARCif) للاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية ومعامل التأثير المتوافقة مع المعايير العالمية.
- تنشر الأعداد تبعاً على موقع دار المنظومة.



العدد الخامس والثمانون - مارس ٢٠٢٣

تصدر شهرياً

السنة التاسعة والأربعون - تأسست عام 1974



مجلة بحوث الشرق الأوسط
(مجلة معتمدة) دورية علمية مكمّمة
(اثنا عشر عددًا سنويًا)
يصدرها مركز بحوث الشرق الأوسط
والدراسات المستقبلية - جامعة عين شمس

رئيس مجلس الإدارة

أ.د. غادة فاروق

نائب رئيس الجامعة لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

ورئيس مجلس إدارة المركز

رئيس التحرير د. حاتم العبد

مدير مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية

هيئة التحرير

أ.د. السيد عبد الخالق، وزير التعليم العالي الأسبق، مصر

أ.د. أحمد بهاء الدين خيرى، نائب وزير التعليم العالي الأسبق، مصر؛

أ.د. محمد حسام لطفي، جامعة بني سويف، مصر؛

أ.د. سعيد المصري، جامعة القاهرة، مصر؛

أ.د. سوزان القبيني، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. ماهر جميل أبوخوات، عميد كلية الحقوق، جامعة كفر الشيخ، مصر؛

أ.د. أشرف مؤنس، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. حسام طنطاوي، عميد كلية الآثار، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. محمد إبراهيم الشافعي، وكيل كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. تامر عبد المنعم راضي، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. هاجر قلدیش، جامعة قرطاج، تونس؛

Prof. Petr MUZNY، جامعة جنيف، سويسرا؛

Prof. Gabrielle KAUFMANN-KOHLER، جامعة جنيف، سويسرا؛

Prof. Fara AI، جامعة كليرمون أوفيرني، فرنسا؛

إشراف إداري

أ/ سونيا عبد الحكيم

أمين المركز

سكرتارية التحرير

أ/ ناهد مبارز رئيس وحدة النشر

أ/ راندانوار وحدة النشر

أ/ زينب أحمد وحدة النشر

أ/ شيماء بكر وحدة النشر

د/ امل حسن رئيس وحدة التخطيط والمتابعة

المحرر الفني

إسلام أشرف وحدة الدعم الفني

تنفيذ الغلاف والتجهيز والإخراج الفني للمجلة

وحدة الدعم الفني

تدقيق ومراجعة لغوية

د. هند رافت عبد الفتاح

تصميم الغلاف أ/ أحمد محسن - مطبعة الجامعة

ترجمة المراسلات الخاصة بالمجلة إلى: د. حاتم العبد، رئيس التحرير merc.director@asu.edu.eg

• وسائل التواصل: البريد الإلكتروني للمجلة: technical.support.mercj2022@gmail.com

البريد الإلكتروني لوحدة النشر: merc.pub@asu.edu.eg

جامعة عين شمس - شارع الخليفة المأمون - العباسية - القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص.ب: 11566

(وحدة النشر - وحدة الدعم الفني) موبايل / واتساب: 01555343797 (+2)

ترسل الأبحاث من خلال موقع المجلة على بنك المعرفة المصري: www.mercj.journals.ekb.eg

ولن يلتفت إلى الأبحاث المرسله عن طريق آخر

الرؤية

السعي لتحقيق الريادة في النشر العلمي المتميز في المحتوى والمضمون والتأثير والمرجعية في مجالات منطقة الشرق الأوسط وأقطاره .

الرسالة

نشر البحوث العلمية الأصيلة والرصينة والمبتكرة في مجالات الشرق الأوسط وأقطاره في مجالات اختصاص المجلة وفق المعايير والقواعد المهنية العالمية المعمول بها في المجالات المُحكَّمة دولياً.

الأهداف

- نشر البحوث العلمية الأصيلة والرصينة والمبتكرة .
- إتاحة المجال أمام العلماء والباحثين في مجالات اختصاص المجلة في التاريخ والجغرافيا والسياسة والاقتصاد والاجتماع والقانون وعلم النفس واللغة العربية وآدابها واللغة الانجليزية وآدابها ، على المستوى المحلى والإقليمي والعالمي لنشر بحوثهم وإنتاجهم العلمي .
- نشر أبحاث كبار الأساتذة وأبحاث الترقية للسادة الأساتذة المساعدين والسادة المدرسين بمختلف الجامعات المصرية والعربية والأجنبية .
- تشجيع ونشر مختلف البحوث المتعلقة بالدراسات المستقبلية والشرق الأوسط وأقطاره .
- الإسهام في تنمية مجتمع المعرفة في مجالات اختصاص المجلة من خلال نشر البحوث العلمية الرصينة والتميزة .



مجلة بحوث الشرق الأوسط

- رئيس التحرير د. حاتم العبد

- الهيئة الاستشارية المصرية وفقاً لترتيب الهجائي:

- أ.د. إبراهيم عبد المنعم سلامة أبو العلا
- أ.د. أحمد الشربيني
- أ.د. أحمد رجب محمد علي رزق
- أ.د. السيد فليفل
- أ.د. إيمان محمد عبد المنعم عامر
- أ.د. أيمن فؤاد سيد
- أ.د. جمال شفيق أحمد عامر
- أ.د. حمدي عبد الرحمن
- أ.د. حنان كامل متولي
- أ.د. صالح حسن السلوت
- أ.د. عادل عبد الحافظ عثمان حمزة
- أ.د. عاصم الدسوقي
- أ.د. عبد الحميد شلبي
- أ.د. عفاف سيد صبره
- أ.د. عفيفي محمود إبراهيم
- أ.د. فتحي الشرقاوي
- أ.د. محمد الخزامي محمد عزيز
- أ.د. محمد السعيد أحمد
- ثواء / محمد عبد المقصود
- أ.د. محمد مؤنس عوض
- أ.د. مدحت محمد محمود أبو النصر
- أ.د. مصطفى محمد البغدادى
- أ.د. نبيل السيد الطوخي
- أ.د. نهى عثمان عبد اللطيف عزمي
- رئيس قسم التاريخ - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية - مصر
- عميد كلية الآداب السابق - جامعة القاهرة - مصر
- عميد كلية الآثار - جامعة القاهرة - مصر
- عميد كلية الدراسات الأفريقية العليا الأسبق - جامعة القاهرة - مصر
- أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر - كلية الآداب - جامعة القاهرة - مصر
- رئيس الجمعية المصرية للدراسات التاريخية - مصر
- كلية الدراسات العليا للطفولة - جامعة عين شمس - مصر
- عميد كلية الحقوق الأسبق - جامعة عين شمس - مصر
- (قائم بعمل) عميد كلية الآداب - جامعة عين شمس - مصر
- أستاذ التاريخ والحضارة - كلية اللغة العربية - فرع الزقازيق
- جامعة الأزهر - مصر
- عضو اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة
- كلية الآداب - جامعة المنيا،
- ومقرر لجنة الترقيات بالمجلس الأعلى للجامعات - مصر
- عميد كلية الآداب الأسبق - جامعة حلوان - مصر
- كلية اللغة العربية بالمنصورة - جامعة الأزهر - مصر
- كلية الدراسات الإنسانية بنات بالقاهرة - جامعة الأزهر - مصر
- كلية الآداب - جامعة بنها - مصر
- نائب رئيس جامعة عين شمس الأسبق - مصر
- عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الجلالة - مصر
- كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر
- رئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء - مصر
- كلية الآداب - جامعة عين شمس - مصر
- كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان
- قطاع الخدمة الاجتماعية بالمجلس الأعلى للجامعات ورئيس لجنة ترقية الأساتذة
- كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر
- رئيس قسم التاريخ - كلية الآداب - جامعة المنيا - مصر
- كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات - مصر

- الهيئة الاستشارية العربية والدولية وفقاً للترتيب الهجائي:

- أ.د. إبراهيم خليل العلاف جامعة الموصل- العراق
- أ.د. إبراهيم محمد بن حمد المزيني كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- السعودية
- أ.د. أحمد الحسو جامعة مؤتة- الأردن
- أ.د. أحمد عمر الزييلي مركز الحسو للدراسات الكمية والتراثية - إنجلترا
- أ.د. عبد الله حميد العتابي جامعة الملك سعود- السعودية
- أ.د. عبد الله سعيد الغامدي الأمين العام لجمعية التاريخ والآثار التاريخية
- أ.د. فيصل عبد الله الكندري كلية التربية للبنات - جامعة بغداد - العراق
- أ.د. مجدي فارح جامعة أم القرى - السعودية
- أ.د. محمد بهجت قبيسي عضو مجلس كلية التاريخ، ومركز تحقيق التراث بمعهد المخطوطات
- أ.د. محمود صالح الكروي جامعة الكويت- الكويت
- أ.د. محمد بهجت قبيسي رئيس قسم الماجستير والدراسات العليا - جامعة تونس ١ - تونس
- أ.د. محمود صالح الكروي جامعة حلب- سوريا
- أ.د. محمود صالح الكروي كلية العلوم السياسية - جامعة بغداد- العراق

- *Prof. Dr. Albrecht Fuess* Center for near and Middle Eastem Studies, University of Marburg, Germany
- *Prof. Dr. Andrew J. Smyth* Southern Connecticut State University, USA
- *Prof. Dr. Graham Loud* University Of Leeds, UK
- *Prof. Dr. Jeanne Dubino* Appalachian State University, North Carolina, USA
- *Prof. Dr. Thomas Asbridge* Queen Mary University of London, UK
- *Prof. Ulrike Freitag* Institute of Islamic Studies, Belil Frie University, Germany

محتويات العدد 85

عنوان البحث

الصفحة

HISTORICAL STUDIES

الدراسات التاريخية

1. مناظر الحرفيين في مقابر جبانه (مير) خلال عصرى الدولتين القديمة والوسطى (دراسة تاريخية تحليلية مقارنة) (2650 – 1640 ق م) ...
الباحثة/ شيماء محمد مصطفى المنزلاوى
2. جدلية العلاقة بين السلطة والعنف في بعض تيارات الفكر السياسي الإسلامي.....
أ.م.د. أحمد عدنان عزيز، م. د. عالية عبد الأمير عبد المجيد
3. نشر مجموعة من العملات السكندرية والبيزنطية المحفوظة بالمتحف المصري بالقاهرة.....
الباحثة/ كرستين أشرف وديع

ARABIC LANGUAGE STUDIES

دراسات اللغة العربية

4. الحقيقة والإقناع في النصّ القرآنيّ وتداخل المفاهيم.....
الباحث/ مهند عبدالهادي صجم

SOCIAL STUDIES

الدراسات الإجتماعية

5. المشاركة السياسية للمرأة: عربياً وعالمياً استعراض لبعض الأدبيات البحثية في العلوم الاجتماعية والسياسية.....
د. حنان أمين إسماعيل يوسف يوسف

PSYCHOLOGY STUDIES

دراسات علم النفس

188-146 6. ديناميات العلاقات بالموضوع لدي عينة من الأطفال المضطربين نفسياً
الباحثة/ عبير عبد الرؤف عبد المنعم محمد

228-190 7. أثر العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية على جودة العمل والتفكير
الإبداعي لدى العاملين «دراسة ميدانية على جامعة عين شمس».....
الباحث/ إبراهيم عبد الفتاح محمد علي

269-230 8. أثر أزمة فيروس كورونا على التجارة الإلكترونية في مصر «دراسة
مقارنة».....
الباحثة/ الشيماء السيد عبد الشافي ثابت

● الدراسات اللغوية LINGUISTIC STUDIES

1-28 9. Power and Resistance in Post 9/11 Theatre.....
اسماء محمد مصطفى محمود

30-48 10. World Heritage Conservation Issues in Egypt -
.....-After the Arab Spring
الباحث/ أحمد محمود محمد عبدالعال

أثر العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية
على جودة العمل والتفكير الإبداعي
لدى العاملين
«دراسة ميدانية على جامعة عين شمس»

الباحث/ إبراهيم عبد الفتاح محمد علي
باحث دكتوراة بقسم العلوم الإنسانية البيئية
كلية الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس

ebrahimelmaghraby21@gmail.com



www.mercj.journals.ekb.eg

المخلص:

تناول البحث أثر العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية على جودة العمل والتفكير الإبداعي لدى العاملين في جامعة عين شمس، وذلك بسبب الأهمية المتنامية التي توليها المنظمات المختلفة تجاه ظاهرة العوامل الاجتماعية والنفسية والبيئية، والتي أصبحت من الأهمية بمكان بحيث لا يمكن تجنبها، نظراً لعموم تأثيرها على كل المنظمات، سواء كانت إنتاجية أو خدمية، وعلى كل العاملين فيها سواء كانوا رؤساء أم مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة ، إلا أن هذه الأهمية لم تصل إلى الحد المأمول على الرغم من النتائج التي توصلت إليها الدراسات العالمية في هذا المجال، والتي أوضح بعضها الخسائر المادية الكبيرة التي تسبب بها عدم التوافق النفسي والاجتماعي مع بيئة العمل وما يسببه من تأثير سلبي على جودة العمل والنمط الإبداعي لدى العاملين وأيضاً ما له من تأثير كبير وهام على اقتصاديات الدول المتقدمة، وكذلك تسببه في الإصابة بالأمراض الجسدية والعقلية لآلاف العاملين، وغيرها من المشاكل والجوانب السلبية.

لقد جاء اهتمام هذا البحث بدراسة أثر العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية على جودة العمل والتفكير الإبداعي لدى العاملين بجامعة عين شمس بالرغم من كثرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمعنوية والصحية، والمتغيرات التنظيمية كالتوافق النفسي والأداء والولاء التنظيمي وغيرها من المتغيرات الأخرى . وبالرغم من كثرة الدراسات في هذا الموضوع محل الدراسة إلا أن علاقته وتأثيره على الإبداع والسلوك الإبداعي للأفراد العاملين في الجامعات لم يحصل على الأهمية التي يستحقها . لذلك ركزت الدراسة الحالية على تحديد التأثيرات التي تسببها العوامل الاجتماعية والنفسية والبيئية ومالها من أثر واضح على جودة العمل والأداء الإبداعي لدى العاملين في الجامعات والمنظمات التعليمية، وكيفية تأثيرها على سلوكهم أو تصرفاتهم في العمل.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية لها تأثير على جودة العمل لدى العاملين بجامعة عين شمس ، وأيضاً لها تأثير على زيادة التفكير الإبداعي لديهم ، كما انتهت الدراسة أيضاً بمجموعة من التوصيات المقترحة بهدف توفير هذه العوامل في المؤسسات والاستفادة منها للوصول إلى جودة العمل التي تسهم في زيادة الإنتاجية وأيضاً زيادة القدرة على التفكير الإبداعي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية وبشكل خاص العاملين لدى جامعة عين شمس.

الكلمات المفتاحية: العوامل النفسية / العوامل الاجتماعية / العوامل البيئية / جودة العمل/ التفكير الإبداعي



Abstract:

The research examined the impact of psychological, social and environmental factors on the quality of work and creative thinking among workers at Ain Shams University, where, despite the grand importance that various organizations attach to the phenomenon of social, psychological and environmental factors, which has become an unavoidable general feature, as their impact extends to all organizations, whether productive or service, and to their workers, whether heads or subordinates, but to varying degrees, despite the results of world studies in this area, some of which have shown the considerable material losses caused by psychological and social mismatches with the working environment and their impact on the quality of work and the creative pattern of workers, this has a significant and significant impact on the economies of developed countries, as well as the physical and mental illnesses caused to thousands of workers and other negative problems and aspects.

The research's interest in studying the impact of psychological, social and environmental factors on the quality of work and creative thinking among workers, although there has been a great deal of research and studies on the impact of social, psychological and environmental factors and their relationship with certain psychological, moral and health variables, and organizational variables such as psychological compatibility, performance, organizational loyalty and other variables, has not been given the importance they deserve. Therefore, the current study has contributed by identifying the effects of social, psychological and environmental factors and their potential for a clear impact on the quality of work and creative performance of employees in universities and educational organizations, which affect their behavior at work.

The study concluded that psychological, social and environmental factors have an impact on the quality of work of workers as well as on the promotion of creative thinking. The study also concluded with a set of recommendations with a view to providing these factors in institutions and making use of them with a view to achieving quality work, which contributes to increased productivity, as well as to increasing the creative thinking capacity of workers in educational institutions, particularly those working at the University of Ain Shams.

Key words: psychological factors / social factors / environmental factors / Quality of Work / Creative Thinking

تعتبر العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية في أي منظمة أو مؤسسة من الجوانب والمقومات الهامة لنجاح وضمان استمرارها بهدف تحقيق أهدافها، ومن هنا حظيت حالياً باهتمام متزايد، وذلك على اعتبار أن رضا العاملين في بيئة العمل تنعكس بشكل هائل على كفاءتهم وأدائهم الوظيفي وتوافقهم النفسي في بيئة العمل داخل المؤسسة مما يجعلها بيئة صحية ؛ فإذا لم يتم مراعاة هذه العوامل ستخفق إدارة المؤسسة في تحقيق الوصول إلى تميزها في المدى القريب أو البعيد ؛ حيث إن هناك علاقة وطيدة بين التوافق النفسي والاجتماعي وبيئة العمل، ولا شك أن الإخفاق أو الإحباط في العمل يؤدي إلى عدم الاتزان النفسي والاجتماعي لدى الأفراد مع انخفاض مستوى الرضا عن النفس لديهم ، إذ يكونون قبل تأثير بيئة العمل عليهم لديهم مستوى مقبول من الرضا عن أنفسهم⁽¹⁾.

لقد أوضحت العديد من الدراسات أن العاملين الذين يشعرون بالتوازن والتوافق النفسي والاجتماعي هم الأفضل في الأداء والأكثر استقلالية وإبداع في مجال العمل حيث إن التأثير الإيجابي للتوافق النفسي الملائم للعاملين يسهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي والتوافق النفسي وولاء العاملين مما يساعد بشكل فعال في ارتفاع الإنتاجية ونمو السلوك الإبداعي لديهم، لذا نلاحظ ظهور النقيض عند عدم مراعاة العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية لدى العاملين، الأمر الذي يؤدي إلى بروز نتائج خطيرة تؤثر بشكل رئيسي على جودة العمل والرضا الوظيفي.

إن أهم ما يتمتع به الإنسان هو الاستقرار والهدوء والتوافق النفسي تجاه ما قد يصادفه من مشكلات ووضعها في حجمها الحقيقي دون تقليل أو تهويل، مع المساهمة في تهيئة النفس على تقبل الأمور بمختلف توقعاتها، و يعد التوافق النفسي والاجتماعي والبيئي للعاملين من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للبحث والدراسة بصفة دورية ومستمرة وذلك لكونه من الموضوعات الهامة في مجال جودة العمل والأداء الإبداعي والإداري للموظفين، بما يتسم به من حالة متغيرة بتغير الظروف المحيطة بالعاملين فما يرضى عنه الفرد نفسياً واجتماعياً وبيئياً في الوقت الحالي قد لا يرضيه مستقبلاً نظراً لتغيرات العصر⁽²⁾.

أولاً: مشكلة الدراسة

تعد العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية المتعلقة بالتوافق النفسي للعاملين ذات دور كبير وهام في تحقيق التوافق النفسي للعاملين، حيث إن ضغوط العمل وما يصحبها من آثار على العاملين في المؤسسات المختلفة يعد أحد الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين في هذا المجال، وذلك للتأثير المباشر وغير



المباشر الذي تسببه هذه العوامل سواء تعلقت بالفرد نفسه أو بالوظيفة ، حيث إن الفرد العامل يمثل ركناً أساسياً في مؤسسة العمل وأحد الأسباب الجوهرية في نجاحها ؛ فالتوافق النفسي وما يتعلق به من جودة العمل والتفكير الإبداعي ليس وليد العصر الحديث وإنما هو ملازم لكفاح الإنسان على الأرض ، إلا أنه أصبح أكثر وضوحاً في العصر الحديث نتيجة لزيادة عدد العاملين في المؤسسات وتضخم حجم هذه المؤسسات وزيادة أعباء العمل وتعدد بيئاتها وكثرة متطلبات الحياة^(٣).

حيث أكدت دراسة كل من فراس حاج محمد (٢٠١٦م) على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وأداء العاملين في مشافي وزارة التعليم العالي بدمشق، وتمثل هذه العوامل ما يعادل ٥.٤١% من العوامل المؤثرة على الأداء وهذا يتوافق أيضاً مع ما جاء في دراسة بلقايد إبراهيم وبوري شوقي (٢٠١٧م) في أن التحفيز والدوافع تلعب دوراً هاماً في رفع الأداء الوظيفي كما أن هناك عوامل أخرى تؤثر على أداء الموظفين من بينها العوامل الشخصية والاجتماعية وخبرة العمل والولاء للمؤسسة، كما أثبتت دراسة محمد العمري وسلامة الباقي (٢٠١٧م) أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً هي العلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظفين مع الرؤساء وزملاء العمل إلى جانب الحوافز المادية والمعنوية التي تختلف باختلاف المرتبة الوظيفية والعمر والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية ؛ وهو الأمر الذي يتوافق مع ما جاء في النظرية المعرفية ؛ حيث أثبت (كيلي) أن التوافق الوظيفي ؛ النفسي والاجتماعي هو جزء من طريقة توافق الفرد مع العالم ، حيث يقوم الفرد بتقويم الفروض الرئيسية واختبارها، بنفس الطريقة والأسلوب التي يتخذها الفرد في تنظيم وترتيب خبراته ، لذا نجد أن التوافق معرفي يأتي عبر معرفة الإنسان لذاته وقدراته والتكيف معها و حسب إمكانياته المتاحة فكل إنسان يمتلك القدرة على التوافق الذاتي والنفسي ، كما أن الفرد يُقبل على اختيار السلوك المقبول اجتماعياً والذي يتوافق بشكل حسن مع ذاته ومع مجتمعه ولا يتوافق توافقاً سيئاً إلا إذا تعرض لضغوط وعوامل بيئية ؛ فالموظف لا يشعر بتقدير الذات أو الرضا الذاتي والنفسي إذا تعرض للظلم في بيئة عمله وشعر بالاضطهاد وعدم القابلية للعمل.

لذا تتحدد إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي :

ما هو تأثير العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية على جودة العمل والتفكير الإبداعي لدى العاملين في جامعة عين شمس؟

ثانياً: تساؤلات الدراسة

يتحدد التساؤل الرئيسي للدراسة فيما يلي: ما هو أثر العوامل النفسية

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

والاجتماعية والبيئية على جودة العمل والتفكير الإبداعي لدى العاملين في جامعة عين شمس؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي تساؤلان فرعان يمكن ابرازهما على النحو التالي:

١- كيفية تأثير العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية على جودة العمل؟

٢- كيفية تأثير العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية على التفكير الإبداعي لدى العاملين بجامعة عين شمس؟

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال معالجتها موضوعاً مهماً يؤدي إهماله أو التقليل منه إلى خسائر كبيرة على مستوى الفرد والمؤسسة (جامعة عين شمس) ؛ ذلك أن العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية لها أبلغ الأثر على العاملين بالجامعة ومن ثم التأثير على جودة العمل والسلوك الإبداعي لدى العاملين بالجامعة ؛ إن التعرف على هذه العوامل يساعد إدارة جامعة عين شمس على تكوين بيئة عمل مناسبة للعاملين فيها بهدف خلق مناخ صحي لهم من أجل تحفيزهم وتشجيع سلوكهم الإبداعي.

رابعاً: أهداف الدراسة

استهدفت الدراسة - بشكل رئيسي- التعرف على العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية وأثرها على جودة العمل والتفكير الإبداعي وذلك من خلال:

١- التعرف على العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية وأثرها على جودة العمل لدى العاملين بجامعة عين شمس.

٢- التعرف على العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية وأثرها على التفكير الإبداعي لدى العاملين بجامعة عين شمس.

خامساً: مفاهيم الدراسة

اشتمل مفهوم العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية وعلاقتها بجودة العمل والتفكير الإبداعي على عدة تفسيرات مختلفة والتي تبين مفهوم كل مصطلح على حدة ؛ ويشير مفهوم العوامل النفسية إلى : التكيف وهو عملية تفاعلية يهدف بها الفرد إلى تعديل سلوكه ليكون أكثر توافقاً مع البيئة المحيطة وأفرادها ، أما بالنسبة للعوامل الاجتماعية فهي تشير إلى مجموعة من الظروف التي تحيط بالفرد وتميزه عن غيره وتقتصر الظروف الاجتماعية على مجموعة من العلاقات التي تنشأ بين الفرد وبين



فئات معينة من الناس يختلط بهم ويرتبط بهم ارتباطاً وثيقاً سواء كانوا أفراد أسرته أو مجتمعه أو مدرسته أو الأصدقاء والأصدقاء الذين يختارهم و هي أيضا الظروف أو التي تحيط بحياة الفرد اليومية وبيئته التي ينشأ فيها^(٥).

و يقصد بالعوامل البيئية : أي عنصر من عناصر البيئة (بيئة طبيعية أو من صنع الإنسان) يؤثر تأثيراً مباشراً على الكائنات الحية. وتستخدم هذه العوامل البيئية عادة لوصف وتحليل أو نمذجة نظام بيئي معين. ويقصد بها جميع العوامل الناتجة عن المورثات والتي تؤثر في الفرد منذ لحظة التكوين^(٦) . إن كل هذه العوامل لها تأثير هائل على جودة العمل حيث إن المقصود بجودة العمل مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها. " ويتضح أن مفهوم الجودة قد شمل فكرة الأهداف ؛ فالمؤسسة الجيدة هي المؤسسة القادرة على تحقيق أهدافها بغض النظر عن كمية مواردها ، كما تؤثر هذه العوامل أيضاً في التفكير الإبداعي وهو عملية معرفية ينشط فيها الدماغ بهدف الوصول إلى شيء جديد، من خلال مجموعة من الآليات مثل : النظر إلى الأشياء المألوفة بطريقة غير مألوفة، وإنتاج أفكار جديدة وأصيلة، ومعالجة القضايا بمرونة من خلال تقليد الفكرة عبر جميع الأوجه التي تحتلها ثم تفصيلها وإمدادها بمعلومات إضافية واسعة، فضلاً عن إطلاق الأفكار المتعلقة بالفكرة الواحدة^(٧) لذلك نجد أن كافة هذه العوامل إذا تحققت بتوازن ، كان لها أثر هائل على تحقيق جودة العمل لدى العاملين وما يعقب ذلك من التفكير الإبداعي في العمل.

سادساً: الدراسات السابقة

في ضوء ما سبق استقرأ الباحث بعض الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة من خلال ثلاثة محاور هي : الدراسات المرتبطة بالعوامل النفسية والاجتماعية والبيئية ، ثم الدراسات المرتبطة بجودة العمل ثم بالدراسات المرتبطة بالتفكير الإبداعي.

أ- الدراسات المتعلقة بالعوامل النفسية والاجتماعية والبيئية:

أشارت دراسة (برني:٢٠١٥م) أن تمكين العاملين من تحسين الأداء الاجتماعي يؤثر في كل من بعدي الأداء الاجتماعي تجاه العاملين و تجاه المرضى وجودة الخدمات المقدمة فقط . وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير المزيد من الدعم ومنح القوة الرسمية للعاملين من أجل جعل تمكين أكثر فاعلية ، كما أوصت بضرورة

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

التواصل الدائم مع العاملين، وإبلاغهم عن نتائج تقييم أدائهم ليذكروا مقدار قدرتهم على إنجاز المهام الموكلة إليهم والمنتظرة منهم^(٨).

وأشارت دراسة (عباس:٢٠١٥م) إلى وجود تغيير في التصميم المعماري والتصميم الداخلي ضمن الجامعة السورية بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله، حيث كان التصميم المعماري القديم أفضل بكثير من الجديد وكذلك الإضاءة الاصطناعية والألوان والنباتات والأمن والسلامة مما أسهم في انخفاض أداء العاملين بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله، لكن هذا الانخفاض لم يكن كبيراً، لذا أوصت الدراسة بالعمل على توفير مكاتب كافية للعاملين ليشعروا براحة أكبر في العمل وللمحافظة على المسافات المطلوبة بينهم بطريقة لا تجعل العامل يعطل الآخرين أو يزعجهم مع توفير أجهزة كمبيوتر وتجهيزات مكاتب وقرطاسية كافية للعاملين وأماكن كافية للتخزين^(٩).

كما أشارت نتائج دراسة (تريج:٢٠١٨م) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين التمكين الإداري كمتغير مستقل والسلوك الإبداعي لدى العاملين كمتغير تابع بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية، كما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالعمل من خلال تعزيز الثقة والتعاون ضمن فريق عمل متكامل لاسيما الإدارة التشاركية^(١٠).

وأيضاً أشارت دراسة (بوبيدي:٢٠١٩م) إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيًا، وأن بيئة العمل المادية فضلاً عن البيئة التنظيمية، لها علاقة ارتباطية بالتوافق المهني الوظيفي لدى العاملين^(١١).

ب- الدراسات المتعلقة بجودة العمل:

أشارت نتائج دراسة (نصر الله:٢٠١٨م) إلى وجود علاقة بين عبء العمل وأداء العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة تقسيم الأعمال بصورة مناسبة وتحسين الظروف المادية للعاملين وضرورة التصدي لمصادر الضغوط في العمل بالمؤسسة والاهتمام بالجانب الترفيهي والتنوع في الأعمال الروتينية لأن ذلك يؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين ويزيد من شعورهم بالمتعة والتحدى والإبداع في العمل^(١٢).

كما أشارت نتائج دراسة (عبد الغفور:٢٠١٨م) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظام إدارة الجودة وتحسين الأداء في المؤسسة السودانية للنفط، كما توصلت إلى وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل الخاص بتطبيق الجودة والمتغيرات التابعة المتمثلة في كل من (مدى التزام القيادة وتنمية الموارد البشرية و الالتزام بمنهج للعمليات (البعد عن العمليات العشوائية) و الجودة خدمية)، وأوصت الدراسة بمنح الحوافز والجوائز لتشجيع العاملين على تحسين أدائهم لدورها



الكبير في التأثير على أدائهم^(١٣).

وأيضاً أشارت نتائج دراسة (مسعود: ٢٠١٩م) إلى أن ضغوط العمل لها تأثير نسبي على مستوى أداء الأستاذ الجامعي سواء أكان هذا التأثير جسدياً أو فكرياً ، وإن ضغوط العمل بالنسبة للأستاذ الجامعي هي نتيجة إفرزات الظروف المحيطة به من خلال توفير الوسائل البحثية والتدريسية أو عدم توفيرها^(١٤).

وأشارت نتائج دراسة (نصر: ٢٠٢٠) إلى أن توفير المعلومات الصحيحة التي تمكن القيادات المدرسية من استخدام قدراتهم البشرية سواء كانت قيادية أو معرفية لها أبلغ الأثر في اتخاذ القرارات الصحيحة ، وهي من أهم الأسس التي يجب توافرها في جودة الحياة الوظيفية ، كما أوصت الدراسة بضرورة إتاحة الفرصة أمام المعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي تؤهلهم لأداء عملهم بفاعلية^(١٥).

ج- الدراسات المتعلقة بالتفكير الإبداعي:

أشارت نتائج دراسة (السودي: ٢٠١٦م) إلى أن هناك نموذجين يؤثران على مستوى الأداء الإداري لدى مديري المدارس ؛ النموذج الأول يختص بالإبداع الإداري مع المؤهل العلمي وقد تبين أن دور مدير المدرسة في المدارس الحكومية شمال الضفة كان فعالاً ومرتفعاً في إدارة الإبداع بشكل ملحوظ حيث إن ترتيب مجالات إدارة الإبداع جاء في المرتبة الأولى ، كما أوصت الدراسة بضرورة إعطاء مدير المدرسة المساحة المطلوبة من قبل وزارة التربية والتعليم وذلك بهدف تطوير الإبداع على المستوى التعليمي^(١٦).

كما أشارت نتائج دراسة (صارم: ٢٠١٩م) إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد (تشخيص المعرفة و توزيع المعرفة و تطبيق المعرفة) على تحقيق الإبداع الإداري ، كما تبين عدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية له على توليد المعرفة ، كما أوصت الدراسة بضرورة إشراك الموظفين بكافة المستويات الإدارية في دورات متخصصة في إدارة المعرفة بهدف التوعية والتدريب على ممارسات ونظم وبرامج إدارة المعرفة^(١٧).

وأشارت أيضاً نتائج دراسة (المجدوبي: ٢٠١٩م) إلى أن معظم التلاميذ لديهم القدرة على الإبداع وأن هذه القدرة تنمو تدريجياً عند توافر الظروف والإمكانات اللازمة، وأن المعوقات تتمثل في عدم توافر بيئة مدرسية مشوقة ومشجعة، وعدم اهتمام الإدارة المدرسية بالبحث والاطلاع والاكتشاف وعدم تقدير الإدارة المدرسية لإنجازات التلاميذ. كما أوصت الدراسة بالاهتمام بإعداد

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

المعلم وتأهيله وتزويده باستراتيجيات، وطرائق اكتشاف المبدعين من التلاميذ وتنمية قدراتهم، وضرورة إعادة النظر في المناهج الدراسية ومحتواها⁽¹⁸⁾

ومما سبق ، يتبين أن كافة الدراسات اتفقت على تأثير الأداء الإداري على مستوى الأداء الإبداعي داخل منظومة العمل، وأوصت كل هذه الدراسات على تطوير الأداء الإبداعي من خلال الدورات والتدريبات. ومما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيراً من الدراسات السابقة حيث حاولت الدراسة توظيف كثيراً من الجهود السابقة للوصول الى تشخيص دقيق للمشكلة موضوع الدراسة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الاستفادة العلمية من الدراسات السابقة ، توصية كل من الدراسات السابقة على أن الدافع الداخلي يؤثر بشكل جزئي على العلاقة بين دعم زملاء العمل و بين الإبداع ، و إن جودة بيئة العمل تسهم في التوافق المهني والنفسي للموظفين.

سابعاً: أثر العوامل النفسية على جودة العمل والتفكير الإبداعي

يشكل الأداء الوظيفي أهمية أساسية لأي مؤسسة عبر الاستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية ؛ فالمؤسسة ليست مجرد أداة للسيطرة وفرض السلطة على العاملين بها ، بل هي أداة للتقييم الموضوعي والمحكم لأداء جميع العاملين بها ، وذلك من أجل مساعدة الإدارة العليا في اتخاذ القرار المناسب وكذلك تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد المتاحة لتصبح المؤسسة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع المتغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال. وقد اهتم علماء الاقتصاد والإدارة بدراسة حاجات الفرد و رغباته ، ومدى توافقه النفسي الذي يوجه سلوكه نحو تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية، كما أن معاملة الفرد دون الاهتمام بالجانب النفسي وبيئة العمل المحيطة والحوافز وأنظمتها المختلفة وما تثيره هذه القضايا المعقدة من مشاكل وتحديات تنعكس سلباً على أداء العامل و إنجاز المهام المختلفة كما أنها تضعف رغبته في تطوير عمله وتحسين جودته ، وهنا نجد أهمية بالغة لدور الحوافز وتأثيرها النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين سواء أكانت تلك الحوافز مادية أو معنوية⁽¹⁹⁾.

إن التوافق النفسي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل ولذلك يحظى باهتمام المديرين في مختلف المؤسسات والسبب الرئيسي لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المؤسسة أو الراتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها . وكثير من المنظمات تستخدم استطلاعات الرأي لتعرف اتجاهات العاملين نحو الأمور ذات العلاقة بالعمل والمؤسسة



وسياساتها مع قياس تلك الاتجاهات ، ولقد أولى المدبرون هذا الموضوع اهتماماً خاصاً باعتباراه عنصراً محفزاً للعاملين ، لما له من أثر كبير وفعال على إنتاجية العاملين ونشاطهم في العمل كما أنه وجد من خلال الدراسات التي بحثت في نفس الموضوع أن الرضا عند العاملين يسهم في تحسين صحتهم الجسدية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل التي تعمل علي تحسين الأداء في المؤسسة^(٢٠).

ثامناً: أثر العوامل الاجتماعية على جودة العمل والتفكير الإبداعي

إن تحقيق التوافق الاجتماعي للعامل يؤدي إلى النجاح في العمل وبالتالي زيادة إنتاجية العامل ؛ فالرضا مرتبط بالنجاح في العمل، وهذا النجاح هو معيار تقييم المجتمع لأفراده كما يمكن أن يكون مؤشراً على نجاح العامل في مختلف جوانب حياته الأخرى ؛ الأسرية والاجتماعية. لذلك تقوم الإدارات بعمل توازن مع اعطاء المهام بما يناسب مع طبيعة العامل النفسية والاجتماعية . والرضا الوظيفي لا يتوقف دائماً على طبيعة العمل الوظيفي لأن الرضا يشمل ضمان المؤسسة لدعم الحاجات الاجتماعية والنفسية للعاملين بها ؛ لما له من تأثير مباشر على العامل وعلى مدى إنتاجه ، فإن كان العامل يشعر بالراحة النفسية ولديه الضمان الاجتماعي الجيد فإنه سوف ينجح في عمله ويحقق الأداء المنشود بكل رضا^(٢١).

إن الأداء الذي يقوم به العامل وهو سعيد أو بمعنى آخر عندما يقوم بالعمل وهو في حالة من الرضا النفسي والاجتماعي يصبح أداءه ذا إنتاجية عالية ، ومن ثم يحصل العامل ذو الأداء المتوافق على الرضا الوظيفي . ولكن يذهب البعض إلى أن الرضا والأداء يسببان بعضهما البعض ؛ فالعامل الراضي أكثر إنتاجية كما أنه من الممكن أن يصبح أكثر رضا وبذلك يكون من العسير معرفة العلاقة الحقيقية بين الرضا الوظيفي والأداء ، وقد تختلف العلاقة بينهما من فرد إلى آخر ؛ فالحقيقة السائدة أن الأداء والرضا الوظيفي بينهما علاقة متلازمة ولا بد من أن يكون الأداء مصحوباً بالرضا الوظيفي كي لا يحدث خلل وظيفي أو تقل إنتاجية العامل^(٢٢).

تاسعاً: أثر العوامل البيئية على جودة العمل والتفكير الإبداعي

إن المؤسسة لا بد من أن تلتزم بتوفير قدر كبير من الخصوصية للعامل داخل المؤسسة وذلك عن طريق تهئية الأجواء وإعطائه الحرية وعدم التدخل في خصوصياته من خلال التجسس السمعى والبصرى ، بالطرق التي تؤثر على نفسية العامل ؛ لذلك يجب على المؤسسات أن تلتزم بتوفير تلك الأجواء الصحية للحفاظ على رفع معنويات العاملين ؛ الأمر الذي يشكل أهمية بالغة في تحسين الأداء ورفع

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

جودة العمل . وهو ما يميز المؤسسات عن بعضها البعض نظراً إلي أن الاهتمام بالعوامل النفسية للعامل يرفع من روح المعنوية مما يشعره بالراحة أثناء العمل وهذا له تأثير هائل على تحسين الأداء^(٢٣).

عاشراً: التفكير الإبداعي

إن التفكير الإبداعي هو قدرة العامل على تحويل المعرفة إلى عمل منتج وهو يتميز عن الابتكار الذي يهتم بطرح الأفكار الخلاقة التي تمثل رؤية جديدة للأشياء أو طرق العمل في حين أن الإبداع يمثل خطوة إضافية لتطبيق الأفكار الخلاقة أي الأشياء المبتكرة بما يؤدي إلى تميز الإنتاج وزيادته مما يضيف قيمة ملحوظة للمؤسسة إما بتحقيق المزيد من الأرباح أو بتخفيض التكاليف أو بتقليل عنصر المخاطرة^(٢٤).

أهمية التفكير الإبداعي:

أهمية التفكير الإبداعي في بيئة العمل :

فيما يأتي أبرز الآثار الإيجابية التي تؤدي إلى التفكير الإبداعي في بيئة العمل وهي كما يأتي:

- استخدام الأدوات بالشكل الأمثل: إن التفكير الإبداعي بمعناه البسيط من شأنه دفع الموظفين إلى استخدام الأدوات والوسائل المتاحة في بيئة العمل بشكل أفضل، ومن ذلك تقديم جدول بيانات مثالي، وعروض تقديمية تنسم بالحيوية.
- توظيف الفشل في الوصول إلى النجاح: يفكر الإنسان المبدع في تحقيق النتائج التي يريجوها في العمل من خلال الظروف غير العادية التي فرضت عليه، أو باستخدام طرق غير مألوفة، ومنها استخدام الفشل في أمر ما في بيئة العمل كوسيلة للنجاح لاحقاً.
- تعزيز القدرة على حل المشكلات: في بيئة العمل، عادةً ما يكون للمشاكل حل واضح أو حلان اثنان ، في المقابل بإمكان الشخص المبدع النظر إلى المشكلة من جوانب مختلفة متعددة، والوصول إلى حلول جديدة، ومختلفة ومثيرة للاهتمام في الوقت ذاته.
- زيادة الشعور بالاستقلالية: إن التفكير الإبداعي في بيئة العمل يُساعد على جذب اهتمام العملاء والحفاظ عليهم، ويمنح الموظفين شعوراً بالإنجاز والاستقلالية ؛ نظراً لقدرة كل منهم على إبداء وجهة نظره بحرية تامة.



- تنوع الأفكار: إن وجود التفكير الإبداعي في بيئة العمل من شأنه تشجيع كامل الموظفين على ابتكار المزيد من الأفكار، وفي النهاية الحصول على أفكار كثيرة ومختلفة^(٢٥).

وفي ضوء كل ما سبق بيانه فقد اتضح للباحث أن من أهم عوامل التوافق النفسي والاجتماعي والبيئي للعامل هي تهيئة الأجواء المحيطة به وقت العمل لأن التعاملات الوظيفية وقت العمل تؤثر بشكل كبير على نفسية العامل سلباً و إيجاباً ، لذلك إذا استهدفت الإدارة تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والبيئي فإن عليها تحسين الأجواء المحيطة فيما يخص تعاملات الزملاء بما يمنحها قدر كبير من الهدوء والراحة و اللين و التفاهم ؛ الأمر الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي داخل المؤسسة ، لأن هذه العوامل تتحكم بشكل كبير في مدى الرضا الوظيفي من عدمه بسبب التأثير النفسي المباشر على العامل، كما أن الجودة في مجال المؤسسات التعليمية هي مقياس التميز و الخلو من العيوب والنواقص والتباينات الكبيرة عن طريق الالتزام الصارم بمعايير قابلة للقياس والتحقق والإنجاز بهدف تحقيق التجانس والتآلف بين العاملين بما يرضي متطلباتهم جميعاً ، حيث إن جودة العمل تكمن في ثلاثة معايير للأداء هي : الرغبة، القدرة، الإدراك.

المنهج والإجراءات

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع الكثير من البيانات عن الظاهرة المدروسة وما بها من عوامل تؤثر على الجوانب النفسية والاجتماعية والبيئية لدى العاملين والعمل على تحليلها وتفسيرها لاستخراج الدلائل من أجل الوصول إلى نتائج مفسرة تهدف إلى تحقيق جودة العمل والتفكير الإبداعي لدى العاملين في كافة المؤسسات ، كما أن هذه النتائج تسعى بشكل رئيسي لتوضيح الظاهرة محل الدراسة.

عينة الدراسة

ونظراً لأن الدراسة تستهدف الوقوف على الفروق الإحصائية بين العوامل الاجتماعية والنفسية والبيئية على العاملين وأثرها في تحقيق جودة العمل والتفكير الإبداعي، فإن مجتمع الدراسة هو مجتمع العاملين في جامعة عين شمس ، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) فرد من العاملين في جامعة عين شمس من كافة المستويات الإدارية بالطريقة العشوائية ، مع مراعاة الحيادية التامة في اختيار العينة بتطبيق أداة المقياس على عينة غير عمدية، إلى جانب مراعاة التجانس بين مختلف مكونات مجتمع البحث

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

؛ حيث بلغت فئة الإناث (100) وفئة الذكور (100)، مع الأخذ في الاعتبار مناسبة حجم العينة للأهداف الأساسية للبحث و طبيعة مجتمع البحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة ، فقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية: (SPSS Version 26) مع استخدام الأساليب الوصفية لوصف خصائص أفراد العينة واستخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات الدراسة ، وذلك بهدف تحديد مستوى الإجابة عليها من قبل أفراد العينة، بالإضافة لاستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية من اختبارات إحصائية بغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة والإجابة عليها، وفيما يلي أهم الأساليب الوصفية والاستدلالية الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات هذه الدراسة:

١ - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك بإيجاد معامل "ارتباط بيرسون" بين كل بُعد من الأبعاد والدرجة الكلية للأبعاد الذي ينتمي له البعد، وكل عبارة من العبارات مع البعد الذي تنتمي إليه العبارة.

٢ - معامل ارتباط سبيرمان براون (Spearman-Brown) للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جثمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

٣ - المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدي ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

٣ - استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدي انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب أبعاد الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

٤ - استخدام اختبار t لمتوسط عينة واحدة (One sample T test)

٥ - تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).



٦ - وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise) Multiple Regression
لمعرفة أثر أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).

٧ - وتحليل المسار ببرنامج Amos لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط.

أداة الدراسة

اشتملت أدوات الدراسة على ثلاث أدوات كما يلي:

الأداة الأولى: مقياس المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية ويتكون من (٤٥) فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد.

الأداة الثانية: مقياس جودة العمل ويتكون من (٤٥) فقرة موزعة على سبعة أبعاد.

الأداة الثالثة: مقياس التفكير الإبداعي ويتكون من (٢٠) فقرة وبصورة أكثر تفصيلاً يوضح الجدول رقم (٦) متغيرات البحث وعناصر قياسها ورموز أسئلتها.

تضمنت أداة الدراسة ثلاثة أجزاء رئيسية بهدف الوصول إلى نتائج الدراسة الميدانية المرجوة وذلك على النحو التالي:

- الجزء الأول: البيانات الأولية، ويشمل مجموعة من الأسئلة توضح الخصائص الاجتماعية لعينة الدراسة ومنها (النوع و الوظيفة و الحالة التعليمية وطبيعة العمل داخل المؤسسة و الخبرة).

- الجزء الثاني: مقياس المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية ويتكون من (٤٥) فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد:

- العوامل الاجتماعية تتضمن (١٥) فقرة بداية من (١-١٥) بهدف قياس العوامل الاجتماعية لأفراد العينة والتي تؤثر على جودة العمل والإبداع داخل المؤسسة.

- العوامل النفسية تتضمن (١٥) فقرة بداية من (١٦-٣٠) بهدف قياس العوامل النفسية لأفراد العينة والتي تسهم في تحقيق جودة العمل والارتقاء بمستويات الإبداع للعاملين.

- العوامل البيئية تتضمن (١٥) فقرة بداية من (٣١-٤٥) بهدف قياس العوامل البيئية والمؤثرات التي يتعرض لها أفراد العينة والتي تسهم في خلق حالة من الرضا عن جودة العمل وخلق القدرة على الإبداع داخل الجامعة.

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

- **الجزء الثالث:** مقياس جودة العمل مكون من (٤٥) فقرة مع تقسيم المقياس إلى (٧) أبعاد بهدف معرفة مدى رضا الموظفين (العاملين) في جامعة عين شمس عن جودة العمل وهي **على النحو التالي:**

- **مؤشر ظروف العمل المادية:** مكونة من (٦) فقرات تشمل مجموعة من الأسئلة التي يمكن من خلالها قياس ظروف العمل المادية داخل الجامعة.
- **التوازن بين الحياة والعمل:** مكون من (٦) فقرات تشمل مجموعة من الأسئلة التي يمكن من خلالها قياس التوازن بين الحياة والعمل.
- **الأجور والمكافآت:** مكون من (٦) فقرات تشمل مجموعة من الأسئلة التي يمكن من خلالها قياس مدى الرضا عن الأجور والمكافآت في العمل.
- **العدالة والمساواة:** مكون من (٦) فقرات تشمل مجموعة من الأسئلة التي يمكن من خلالها قياس مدى الرضا عن العدالة والمساواة.
- **إتاحة الفرصة للتقدم المهني والتقدم المهني:** مكون من (٦) فقرات تشمل مجموعة من الأسئلة التي يمكن من خلالها قياس مدى الرضا عن فرص الترقى والتقدم المهني للموظفين.
- **المشاركة في اتخاذ القرار:** مكون من (٦) فقرات تشمل مجموعة من الأسئلة التي يمكن من خلالها قياس مدى رضا الموظفين عن المشاركة في اتخاذ القرار.
- **الأمان والاستقرار الوظيفي:** مكون من (٦) فقرات تشمل مجموعة من الأسئلة التي يمكن من خلالها قياس مدى تحقق الأمان والاستقرار الوظيفي.

- **الجزء الرابع:** مقياس التفكير الإبداعي: مكون من (٢٠) فقرة لمعرفة مدى رضا الموظفين (العاملين) في جامعة عين شمس حيث يمكن من خلالها قياس جودة التفكير الإبداعي لدى العاملين.

صدق أدوات الدراسة:

الأداة الأولى: مقياس المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية

أولاً – صدق الاتساق الداخلي لمقياس المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات المقياس مع



البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للبعد نفسه.

١ - معاملات الصدق لعبارات العوامل الاجتماعية

جدول رقم (١) معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات العوامل الاجتماعية مع الدرجة الكلية، ن = ٥٠

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
العوامل الاجتماعية					
١	٠.٩١١ (**)	٦	٠.٨١٦ (**)	١١	٠.٨١١ (**)
٢	٠.٦٧١ (**)	٧	٠.٨٠٨ (**)	١٢	٠.٩٢٩ (**)
٣	٠.٦١٣ (**)	٨	٠.٧٥٠ (**)	١٣	٠.٧٩٧ (**)
٤	٠.٨١٩ (**)	٩	٠.٨٥٩ (**)	١٤	٠.٦٦٥ (**)
٥	٠.٨٦٩ (**)	١٠	٠.٨٠٦ (**)	١٥	٠.٨١٩ (**)

(**) دلالة عند مستوي ٠.٠١

من الجدول رقم (١) يتضح أن جميع عبارات العوامل الاجتماعية وعددها ٤٥ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

معاملات الصدق لعبارات العوامل النفسية

جدول رقم (٢) معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات العوامل النفسية مع الدرجة الكلية، ن = ٥٠

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
العوامل النفسية					
١٦	٠.٨١٧ (**)	٢١	٠.٩٤٨ (**)	٢٦	٠.٨٨٣ (**)
١٧	٠.٨٠٤ (**)	٢٢	٠.٧٥٣ (**)	٢٧	٠.٧٥١ (**)
١٨	٠.٧٨٤ (**)	٢٣	٠.٨٨٥ (**)	٢٨	٠.٨٧٣ (**)
١٩	٠.٩٥٩ (**)	٢٤	٠.٨٠٨ (**)	٢٩	٠.٥٦٢ (**)

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

٢٠	٠.٨٩٦ (**)	٢٥	٠.٩٣٧ (**)	٣٠	٠.٥٥٣ (**)
----	------------	----	------------	----	------------

(**) دلالة عند مستوي ٠.٠١

من الجدول رقم (٢) يتضح أن جميع عبارات العوامل النفسية وعددها ٤٥ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

٣ - معاملات الصدق لعبارات العوامل البيئية

جدول رقم (٣) معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات العوامل البيئية مع الدرجة الكلية،
 $n = 50$

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
العوامل البيئية					
٣١	٠.٧٧٠ (**)	٣٦	٠.٩٠٩ (**)	٤١	٠.٨٥٠ (**)
٣٢	٠.٨٥٣ (**)	٣٧	٠.٨٠٢ (**)	٤٢	٠.٧٥٣ (**)
٣٣	٠.٧٥٦ (**)	٣٨	٠.٩٠٨ (**)	٤٣	٠.٨٧٠ (**)
٣٤	٠.٨٧١ (**)	٣٩	٠.٨٦٥ (**)	٤٤	٠.٦٢٤ (**)
٣٥	٠.٨٥٥ (**)	٤٠	٠.٨٦٧ (**)	٤٥	٠.٨٩٣ (**)

(**) دلالة عند مستوي ٠.٠١

من الجدول رقم (٣) يتضح أن جميع عبارات العوامل البيئية وعددها ٤٥ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات مقياس المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة في حالة إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى إن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير عند إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وتحقق الباحث من ثبات أداة الدراسة من خلال طريقتين ؛ هما : طريقة التجزئة النصفية وطريقة معامل ألفا كرونباخ.



١ - طريقة التجزئة النصفية: Split-Half Coefficient method

استخدم الباحث درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، حيث احتسب درجة النصف الأول لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك لحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جري تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان وبراون النصفية المتساوية (Spearman-Brown Coefficient)، ومعادلة جثمان للتجزئة النصفية غير المتساوية (Guttman Split-Half Coefficient). ثبات التميز المؤسسي بطريقة التجزئة النصفية:

يوضح الجدول رقم (٤) معاملات ثبات مقياس المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية بطريقة التجزئة النصفية، $n = 50$

م	أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية	عدد العبارات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
١	العوامل الاجتماعية	١٥	٠.٩٠٩	٠.٩٥٣
٢	العوامل النفسية	١٥	٠.٩٣٧	٠.٩٦٧
٣	العوامل البيئية	١٥	٠.٩٥٤	٠.٩٧٦
	إجمالي أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية	٤٥	٠.٩٨٦	٠.٩٩١

اتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن معامل الثابت الكلي لأبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية هو (٠.٩٩١) وهذا يدل على أن أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات يطمئن الباحث إلى تطبيقه على عينة الدراسة.

٢ - طريقة ألفا كرونباخ: Alpha Cronbach

استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك بغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة، "ويعتمد ألفا كرونباخ على حساب تباينات الفقرات وتباين الاختبار، وعلى الرغم من أن قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير محددة، إلا أن الحصول على $(\text{Alpha} \geq 0.60)$ يعتبر معقولاً.

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

ثبات المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية بطريقة ألفا كرونباخ:

يوضح الجدول رقم (٥) يوضح معاملات ثبات أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية باستخدام ألفا كرونباخ ن = ٥٠

م	أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	العوامل الاجتماعية	١٥	٠.٩٥١
٢	العوامل النفسية	١٥	٠.٩٥٦
٣	العوامل البيئية	١٥	٠.٩٦٦
	إجمالي أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية	٤٥	٠.٩٨٥

وضح الجدول السابق رقم (٥) قيم ثبات أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية والتي تراوحت بين (٠.٩٦٦) لبعدها البيئية كحد أعلى، و(٠.٩٥١) لبعدها الاجتماعية كحد أدنى، كما بلغ معامل ثبات إجمالي أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية (٠.٩٨٥)، وتدل مؤشرات ألفا كرونباخ أعلاه على تمتع أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية بمعامل ثبات عالٍ مع قدرتها على تحقيق أغراض الدراسة، ومن ثم يطمئن الباحث لتطبيقه على عينة الدراسة.

الأداة الثانية: مقياس جودة العمل

أولاً: صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة العمل:

جدول رقم (٦) معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات أبعاد مقياس جودة العمل مع ٥٠ = الدرجة الكلية، ن

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
ظروف العمل المادية		التوازن بين الحياة والعمل		الأجور والمكافآت		العدالة والمساواة	
١	٠.٩٥٣ (**)	٧	٠.٩٤٠ (**)	١٣	٠.٧٩٣ (**)	١٩	٠.٩٣٢ (**)
٢	٠.٨٠٧ (**)	٨	٠.٨٦٤ (**)	١٤	٠.٧٣٩ (**)	٢٠	٠.٨٨٤ (**)
٣	٠.٧١٠ (**)	٩	٠.٧٧١ (**)	١٥	٠.٨٣٥ (**)	٢١	٠.٩٦٥ (**)
٤	٠.٩٠٦ (**)	١٠	٠.٩٣٤ (**)	١٦	٠.٨٠٩ (**)	٢٢	٠.٩٢٩ (**)
٥	٠.٧٨٧ (**)	١١	٠.٨٠٥ (**)	١٧	٠.٨١٩ (**)	٢٣	٠.٩٢٨ (**)
٦	٠.٨٥٣ (**)	١٢	٠.٩٠٤ (**)	١٨	٠.٨٤٤ (**)	٢٤	٠.٩٣١ (**)
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة



إتاحة الفرصة للتقدم المهني		المشاركة في اتخاذ القرار		الأمان والاستقرار الوظيفي	
٢٥	(**)٠.٧٨٣	٣٣	(**)٠.٦٨٢	٣٩	(**)٠.٦٩٤
٢٦	(**)٠.٩٢٤	٣٤	(**)٠.٩١٨	٤٠	(**)٠.٨٠٣
٢٧	(**)٠.٨٧٦	٣٥	(**)٠.٨٧٤	٤١	(**)٠.٨٤٠
٢٨	(**)٠.٧٦٨	٣٦	(**)٠.٧٧٨	٤٢	(**)٠.٧١٠
٢٩	(**)٠.٨٦٩	٣٧	(**)٠.٨٦١	٤٣	(**)٠.٨٤٩
٣٠	(**)٠.٥٦٠	٣٨	(**)٠.٥٨٨	٤٤	(**)٠.٨٤٠
٣١	(**)٠.٦٦١				
٣٢	(**)٠.٨٦٦				

(**) دلالة عند مستوي ٠.٠١

من الجدول رقم (٦) يتضح أن جميع عبارات بُعد ظروف العمل المادية وعددها (٦) عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة (٠.٠١)، وعبارات بُعد التوازن بين الحياة والعمل وعددها (٦) عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة (٠.٠١)، وعبارات بُعد الأجور والمكافآت وعددها (٦) عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة (٠.٠١)، وعبارات بُعد العدالة والمساواة وعددها (٦) عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة (٠.٠١)، وعبارات بُعد إتاحة الفرصة للتقدم والنقد المهني وعددها (٨) عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة (٠.٠١)، وعبارات بُعد المشاركة في اتخاذ القرار وعددها (٦) عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة (٠.٠١)، وعبارات بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي وعددها (٦) عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة (٠.٠١)، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه

٢ - نتائج الصدق البنائي لمقياس جودة العمل:

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

جدول رقم (٧) نتائج الصدق البنائي من خلال معامل ارتباط أبعاد مقياس جودة العمل
بمجموع الدرجة الكلية ن = ٥٠

م	أبعاد مقياس جودة العمل	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
١	ظروف العمل المادية	٠.٩١٣ (**)	٠.٠٠٠
٢	التوازن بين الحياة والعمل	٠.٨٠٤ (**)	٠.٠٠٠
٣	الأجور والمكافآت	٠.٩٤٢ (**)	٠.٠٠٠
٤	العدالة والمساواة	٠.٩١٨ (**)	
٥	إتاحة الفرصة للتقدم المهني	٠.٩٨٦ (**)	
٦	المشاركة في اتخاذ القرار	٠.٩٦٩ (**)	
٧	الأمان والاستقرار الوظيفي	٠.٩٧٤ (**)	

(**) دلالة عند مستوى معنوية ٠.٠١

(*) دلالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥

يتضح من الجدول رقم (٧) أن جميع الأبعاد ترتبط ببعضها البعض بالدرجة الكلية وهي ذو دلالة إحصائية، وهذا يؤكد أن الأبعاد تتمتع بدرجة جيدة من الصدق.

ثانياً: ثبات مقياس جودة العمل

١ - طريقة التجزئة النصفية: Split-Half Coefficient method

الجدول رقم (٨) معاملات ثبات مقياس جودة العمل بطريقة التجزئة النصفية، ن = ٥٠

م	أبعاد مقياس جودة العمل	عدد العبارات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
١	ظروف العمل المادية	٦	٠.٧٧١	٠.٨٧٠
٢	التوازن بين الحياة والعمل	٦	٠.٨٣٦	٠.٩١٠
٣	الأجور والمكافآت	٦	٠.٨٥١	٠.٩٢٠
٤	العدالة والمساواة	٦	٠.٨٧١	٠.٩٣١
٥	إتاحة الفرصة للتقدم المهني	٨	٠.٨٧٠	٠.٩٣٠
٦	المشاركة في اتخاذ القرار	٦	٠.٧٨٢	٠.٨٧٨
٧	الأمان والاستقرار الوظيفي	٦	٠.٧٦١	٠.٨٦٤
	إجمالي أبعاد مقياس جودة العمل	٤٥	٠.٩٤٦	٠.٩٨٢



يتضح من الجدول السابق رقم (٨) أن معامل الثبات الكلي لأبعاد جودة العمل (٠.٩٨٢) وهذا يدل على أن أبعاد مقياس جودة العمل تتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات يطمئن الباحث إلى تطبيقه على عينة الدراسة.

٢ - طريقة ألفا كرونباخ: Alpha Cronbach

ثبات أبعاد مقياس جودة العمل بطريقة ألفا كرونباخ:

الجدول رقم (٩) معاملات ثبات أبعاد مقياس جودة العمل باستخدام ألفا كرونباخ ن = ٥٠

م	أبعاد مقياس جودة العمل	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	ظروف العمل المادية	٦	٠.٩٠٧
٢	التوازن بين الحياة والعمل	٦	٠.٩٣٠
٣	الأجور والمكافآت	٦	٠.٨٥٧
٤	العدالة والمساواة	٦	٠.٩٥٩
٥	إتاحة الفرصة للتقدم المهني	٨	٠.٨٩٦
٦	المشاركة في اتخاذ القرار	٦	٠.٨٩٤
٧	الأمان والاستقرار الوظيفي	٦	٠.٨٥١
	إجمالي أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية	٤٥	٠.٩٢٤

يوضح الجدول السابق رقم (٩) قيم ثبات أبعاد مقياس جودة العمل والتي تراوحت بين (٠.٩٥٩) لبعد العدالة والمساواة كحد أعلى، و(٠.٨٥١) لبعد الأمان والاستقرار الوظيفي كحد أدنى، كما بلغ معامل ثبات إجمالي أبعاد مقياس جودة العمل (٠.٩٢٤)، وتدل مؤشرات ألفا كرونباخ أعلاه على تمتع أبعاد مقياس جودة العمل بمعامل ثابت عالٍ وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة، ويضمن الباحث لتطبيقه على عينة الدراسة.

الأداة الثالثة: مقياس التفكير الإبداعي



أولاً: صدق الاتساق الداخلي لمقياس مقياس التفكير الإبداعي:

جدول رقم (١٠) معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات أبعاد مقياس جودة العمل مع الدرجة الكلية، ن = ٥٠

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
التفكير الإبداعي							
(**).٠.٨٧٥	١٦	(**).٠.٥٦٦	١١	(**).٠.٨٠٤	٦	(**).٠.٧٥٠	١
(**).٠.٥٦٨	١٧	(**).٠.٧٧٩	١٢	(**).٠.٩٣٤	٧	(**).٠.٨٦١	٢
(**).٠.٥٣١	١٨	(**).٠.٩٣٤	١٣	(**).٠.٨٨٥	٨	(**).٠.٧٣٩	٣
(**).٠.٨٨٠	١٩	(**).٠.٨٤٥	١٤	(**).٠.٧٧٦	٩	(**).٠.٨٨٧	٤
(**).٠.٩٣٧	٢٠	(**).٠.٧٦٧	١٥	(**).٠.٨٥٨	١٠	(**).٠.٨٢١	٥

(**) دلالة عند مستوي ٠.٠١

من الجدول رقم (١٠) يتضح أن جميع عبارات التفكير الإبداعي وعددها ٢٠ عبارة قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: ثبات مقياس جودة العمل

١ - طريقة التجزئة النصفية: Split-Half Coefficient method

الجدول رقم (١٠) معاملات ثبات مقياس التفكير الإبداعي بطريقة التجزئة النصفية، ن = ٥٠

معامل الثبات بعد التعديل	الارتباط قبل التعديل	عدد العبارات	المتغير
٠.٩٨٣	٠.٩٦٧	٢٠	مقياس التفكير الإبداعي

يتضح من الجدول السابق رقم (٢٠) أن معامل الثبات الكلي لمقياس التفكير الإبداعي (٠.٩٨٣) وهذا يدل على أن أبعاد مقياس جودة العمل يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات مما يطمئن الباحث إلى تطبيقه على عينة الدراسة.

٢ - طريقة ألفا كرونباخ: Alpha Cronbach

الجدول رقم (١١) معاملات ثبات مقياس التفكير الإبداعي باستخدام ألفا كرونباخ ن = ٥٠

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
مقياس التفكير الإبداعي	٢٠	٠.٩٦٧

يوضح الجدول السابق رقم (١١) قيم ثبات مقياس التفكير الإبداعي (٠.٩٦٧)، وتدل مؤشرات ألفا كرونباخ أعلاه على تمتع مقياس التفكير الإبداعي بمعامل ثابت عالٍ وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة، ويطمئن الباحث لتطبيقه على عينة الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

الفرضية الرئيسية الأولى

نصت الفرضية الأولى على وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية على جودة العمل.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لاختبار هذه الفرضية، وقبل إجراء اختبار الانحدار المتعدد، قام الباحث بما يلي:

أولاً: التأكد من عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية Multicollinearity قبل إجراء التحليل الإحصائي لفروض الدراسة، قام الباحث بالتأكد من عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقلة Multicollinearity باستخدام معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF) واختبار التباين المسموح به Tolerance لكل متغير مع مراعاة عدم تجاوز معامل التضخم المسموح به (VIF) للقيمة (١٠)، وأن يكون التباين المسموح به Tolerance أكبر من (٠.٠٥)، كما هو موضح في الجدول رقم (٣٥)

جدول (١٢) نتائج اختبار تضخم التباين والتباين المسموح به

م	المتغيرات	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح به Tolerance
١	العوامل الاجتماعية	١.٠٢٢	٠.٩٧٨
٢	العوامل الثقافية	٥.٧٥٥	٠.١٧٤
٣	العوامل البيئية	٥.٨٠٦	٠.١٧٢

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (١٢) عدم وجود تداخل خطي متعدد Multicollinearity بين أبعاد المتغير المستقل، وما يؤكد ذلك قيم معيار اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لأبعاد المتغير المستقل والتي تراوحت بين (١.٠٢٢ - ٥.٨٠٦)، وتعتبر هذه القيم مناسبة، وتشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط خطي بين أبعاد المتغير المستقل (المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية) لأن جميع هذه القيم كانت أقل من (١٠)، كما يتضح أن قيم اختبار التباين المسموح به Tolerance تراوحت بين (٠.١٧٢ - ٠.٩٧٨) وجميع هذه القيم تعتبر أكبر من (٠.٠٥)، ومما سبق يتضح عدم وجود ارتباط



خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقل Multicollinearity.

وبناءً على ثبات صلاحية النموذج فقد اختبر الباحث الفرضية الرئيسية الأولى باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise) لاختبار أولوية دخول أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية في نموذج تحليل الانحدار بهدف تحديد القوة التفسيرية لكل بُعد من أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية على متغير (جودة العمل) والجدول رقم (٣٧) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise).

جدول (١٣) أثر المتغيرات الاجتماعية والثقافية والبيئية على جودة العمل

المتغيرات	الارتباط (R)	معامل التحديد التراكمي R^2	معامل الانحدار β	المقدار الثابت	قيمة F المحسوبة	مستوي الدلالة "F"	قيمة T	مستوي الدلالة "T"
العوامل البيئية	٠.٩٠١	٠.٨١١	٠.٩١٧		٨٥٠.١٤٩	٠.٠٠	٨.٤٥٧	٠.٠٠
العوامل الاجتماعية	٠.٩٣٦	٠.٨٧٦	٠.٨٩٥	٠.٦٤٠	٦٩٥.١٥١	٠.٠٠	١٣.٠٠٦	٠.٠٠
العوامل النفسية	٠.٩٥٨	٠.٩١٨	٠.٩٧١		٧٣٠.٦٩٦	٠.٠٠	١٠.٠١٩	٠.٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (١٣) ما يلي:

- دخول المتغيرات الاجتماعية والثقافية والبيئية (المتغير المستقل) في معادلة الانحدار، ويلاحظ أن بُعد (العوامل البيئية) قد احتل المركز الأول في دخوله إلى معادلة الانحدار ويفسر ما نسبته (٨١.١%) من قيمة قوة التأثير الحادث في (جودة العمل) بالاستناد إلى معامل التحديد (R^2)، كما بلغت قيمة درجة معامل الانحدار β (٠.٩١٧)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في بُعد العوامل البيئية، يؤدي إلى زيادة في جودة العمل بقيمة قدرها (٠.٩١٧)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٨٥٠.١٤٩) وهي دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (٨.٤٥٧) وهي دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥.
- يلي ذلك بُعد (العوامل الاجتماعية) الذي فسر مع بُعد (العوامل البيئية) ما نسبته (٨٧.٦%) من قيمة قوة التأثير في (جودة العمل) كما بلغت قيمة درجة التأثير β (٠.٨٩٥)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في كل من العوامل البيئية والعوامل الاجتماعية يؤدي إلى زيادة في جودة العمل بقيمة قدرها (٠.٨٩٥)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٦٩٥.١٥١) وهي دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (١٣.٠٠٦) وهي دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥.
- يلي ذلك بُعد (العوامل النفسية) الذي فسر مع كل من (العوامل البيئية، والعوامل

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

الاجتماعية) ما نسبته (٩١.٨%) من قيمة قوة التأثير في (جودة العمل) كما بلغت قيمة درجة التأثير β (٠.٩٧١)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في كل من العوامل البيئية، والعوامل الاجتماعية والعوامل النفسية، يؤدي إلي زيادة في جودة العمل بقيمة قدرها (٠.٩٧١)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٧٣٠.٦٩٦) وهي دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (١٠.٠١٩) وهي دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

وهذا يعني أن المتغيرات الاجتماعية والبيئية والنفسية مجتمعة معاً، تدل على أن التغيير الحادث في (جودة العمل) بنسبة (٩١.٨%) يرجع إلى هذه الأبعاد مجتمعة معاً، وأن (٨.٢%) التغيرات الحادثة في (جودة العمل) ترجع إلى الخطأ العشوائي أو عوامل أخرى.

وبناء على ما تقدم فإننا نقبل الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه: **توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية على جودة العمل.**

مناقشة الفرضية: اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ريم عمورة، ٢٠١٤م) والتي أكدت على وجود علاقة بين تأثير العوامل المسببة للرضا على دوران العمل متدرجة من الأعلى إلى الأدنى كما يلي (التعويضات، نمط الإشراف والقيادة، بيئة العمل المادية، طبيعة ومحتوى العمل، زملاء العمل، وأخيراً التطور المهني والوظيفي، كما اتفقت أيضاً مع دراسة (منير عباس، ٢٠١٤م) والتي بينت أنه يوجد تأثير للعوامل البيئية على مستوى أداء العاملين وبيئة العمل حيث يوجد أثر لبيئة العمل المادية في أداء العاملين بعد الانتقال إلى المقر المؤقت، فمتغير التصميم المعماري أثر على متغير أداء العاملين بشكل سلبي وضعيف، كما اتفقت مع دراسة (جودوين أولوسيجون أويول، ٢٠١٣م) والتي بينت أن العوامل النفسية والاجتماعية لها تأثير مباشر على الأداء الوظيفي للموظفين حيث أوضحت وجود علاقة سلبية بين مفهوم الذات والصراع بين العمل والأسرة والرضا الوظيفي وضغط العمل على الأداء الوظيفي لموظفي المكتبة.

الفرضية الرئيسية الثانية

نصت الفرضية الثانية على وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية على السلوك الإبداعي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لاختبار هذه الفرضية، تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise) لاختبار أولوية دخول أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية في نموذج تحليل الانحدار بهدف تحديد القوة التفسيرية لكل بُعد من أبعاد المتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية على المتغير (السلوك الإبداعي) والجدول رقم (٢٥) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise).



جدول (١٤) أثر المتغيرات الاجتماعية والثقافية والبيئية على السلوك الإبداعي

المتغيرات	الارتباط (R)	معامل التحديد التراكمي R ²	معامل الانحدار β	المقدار الثابت	قيمة F المحسوبة	مستوي الدلالة "F"	قيمة T	مستوي الدلالة "T"
العوامل البيئية	٠.٩٦٥	٠.٩٣١	٢.١٦٤		٢٦٥٣.٣٤٨	٠.٠٠٠	٢٨.٧٤٠	٠.٠٠٠
العوامل الاجتماعية	٠.٩٨٢	٠.٩٦٤	١.٠٠٠	٣.٧٧٨	٢٦٠٢.٢٥٧	٠.٠٠٠	٢٠.٩٣٧	٠.٠٠٠
العوامل النفسية	٠.٩٩٢	٠.٩٨٤	١.٠٦١		٣٩٩٧.٤٨٦	٠.٠٠٠	١٥.٧٦٥	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (١٤) ما يلي:

- دخول المتغيرات الاجتماعية والثقافية والبيئية (المتغير المستقل) في معادلة الانحدار، ويلاحظ أن بُعد (العوامل البيئية) قد احتل المركز الأول في دخوله إلى معادلة الانحدار ويفسر ما نسبته (٩٣.١%) من قيمة قوة التأثير الحادث في (السلوك الإبداعي) بالاستناد إلى معامل التحديد (R^2)، كما بلغت قيمة درجة معامل الانحدار β (٢.١٦٤)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في بُعد العوامل البيئية، يؤدي إلى زيادة في السلوك الإبداعي بقيمة قدرها (٢.١٦٤)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٢٦٥٣.٣٤٨) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (٢٨.٧٤٠) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥.

- يلي ذلك بُعد (العوامل الاجتماعية) الذي فسر مع بُعد (العوامل البيئية) ما نسبته (٩٦.٤%) من قيمة قوة التأثير في (السلوك الإبداعي) كما بلغت قيمة درجة التأثير β (١.٠٠)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في كل من العوامل البيئية والعوامل الاجتماعية، يؤدي إلى زيادة في السلوك الإبداعي بقيمة قدرها (١.٠٠)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة التي بلغت (٢٦٠٢.٢٥٧) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (٢٠.٩٣٧) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥.

- يلي ذلك بُعد (العوامل النفسية) الذي فسر مع كل من (العوامل البيئية، والعوامل الاجتماعية) ما نسبته (٩٨.٤%) من قيمة قوة التأثير في (السلوك الإبداعي) كما بلغت قيمة درجة التأثير β (١.٠٦١)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في كل من العوامل البيئية، والعوامل الاجتماعية والعوامل النفسية، مما يؤدي إلى زيادة في السلوك الإبداعي بقيمة قدرها (١.٠٦١)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٣٩٩٧.٤٨٦) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (١٥.٧٦٥) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥.

وهذا يعني أن المتغيرات الاجتماعية والبيئية والنفسية مجتمعة معاً، تدل على أن التغيير

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

الحادث في (السلوك الإبداعي) بنسبة ٩٨.٤% يرجع إلى هذه الأبعاد مجتمعة ، وأن ١.٦% التغييرات الحادثة في (السلوك الإبداعي) ترجع إلى الخطأ العشوائي أو عوامل أخرى.

وبناء على ما تقدم فإننا نقبل الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه: **توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الاجتماعية والنفسية والبيئية على السلوك الإبداعي.**

مناقشة الفرضية: اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (قلال نسيمه، ٢٠١٨م) والتي أوضحت أن العوامل الاجتماعية والنفسية والبيئية من مسببات الأداء الجيد الذي يصل إلى الإبداع، كما أن هذه المسببات تتضمن مجموعة من العوامل المادية والمعنوية ؛ فالحوافز ترفع من الروح المعنوية عند العاملين وتدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد وتحسين الأداء وتحقق فاعلية الإدارة، كما اتفقت مع دراسة (عفاف لسبيس، ٢٠١٨م) والتي أكدت وجود علاقة بين الضغوط المتوسطة في العمل وما لها من أثر على أداء العاملين بالمؤسسة وعلى سلوك الإبداع لديهم، كما اتفقت أيضاً مع دراسة (بلقاسمي، ٢٠١٨م) والتي أكدت وجود علاقة بين المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة من وجهة نظر العاملين فيها وما لها من أثر إيجابي على الإبداع في المؤسسة من وجهة نظر العاملين، واتفقت أيضاً مع دراسة (فلاح بن فرج السبيعي، ٢٠١٧م) والتي أكدت على وجود علاقة بين مجالات تمكين العاملين عن طريق تفويض الصلاحيات، والمشاركة في اتخاذ القرارات وتطبيق إدارة عمل الفريق، وإيجاد الثقافة الداعمة، وتدريب العاملين وتعليمهم وتأثير ذلك في السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

نصت الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستقصي منهم حول **العوامل الاجتماعية والثقافية والبيئية تبعاً لمتغير النوع.**

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (Independent Samples T-test) في حالات العينتين المستقلتين لاختبار الفروق التي تعزى لمتغير النوع، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفقاً لمتغير النوع وهو على النحو التالي:

جدول (١٥) نتائج اختبار الفروق في استجابات عينة الدراسة حول المتغيرات الاجتماعية والثقافية والبيئية حسب متغير النوع

المتغيرات	ذكور (ن = ١٠٠)		إناث (ن = ١٠٠)		قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوي الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
العوامل الاجتماعية	٣٥.٠٥	٤.٩٦٧	٣٨.٢٢	٥.١٠٢	٤.٤٥٢	٠.٠٠٠	دالة
العوامل النفسية	٣٤.٢٠	٩.٧١٦	٣٦.٩٩	٧.٧٤١	٢.٢٤٦	٠.٠٢٦	دالة
العوامل البيئية	٣٤.٤٦	٨.٩١٦	٣٦.٢٦	٦.٨٠٨	١.٦٠٤	٠.١١٠	غير دالة

من الجدول السابق رقم (١٥) يتضح ما يلي:



أولاً: العوامل الاجتماعية

لقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في العوامل الاجتماعية، حيث كان متوسط الذكور (٣٥.٠٥) ومتوسط الإناث (٣٨.٢٢)، وقيمة "ت" (٤.٤٥٢) كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت ($Sig = ٠.٠٠$) وهي قيمة أقل من مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ومن هنا نستطيع القول إنه توجد فروق بين الذكور والإناث في العوامل الاجتماعية لصالح الإناث، حيث إن متوسط الإناث قد جاء أكبر من متوسط الذكور.

ثانياً: العوامل النفسية

لقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في العوامل النفسية، حيث كان متوسط الذكور (٣٤.٢٠) ومتوسط الإناث (٣٦.٩٩)، وقيمة "ت" (٢.٢٤٦) كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت ($Sig = ٠.٠٢٦$) وهي قيمة أقل من مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ومن هنا نستطيع القول إنه توجد فروق بين الذكور والإناث في العوامل النفسية لصالح الإناث، حيث إن متوسط الإناث قد جاء أكبر من متوسط الذكور.

ثالثاً: العوامل البيئية

لقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد العوامل البيئية، حيث كان متوسط الذكور (٤٠.٧٤) ومتوسط الإناث (٤٢.٠٠)، وقيمة "ت" (١.١٧٧)، كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت ($Sig = ٠.٢٤٠$) وهي قيمة أكبر من مستوى ٠.٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في العوامل البيئية.

ومما سبق يتضح لنا التحقق الجزئي للفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على أنه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستقصي عنهم حول العوامل الاجتماعية والثقافية والبيئية تبعاً لمتغير النوع.**

مناقشة الفرضية: اتفقت هذه النتيجة مع (النظرية البيولوجية) حيث إن عملية التوافق النفسي تعتمد على الصحة النفسية، وبالتالي التوافق التام للفرد والتوافق الجسمي فيما يخص وظائف الجسم المختلفة، ويقصد بالتوافق في ظل هذه النظرية انسجام نشاط وظائف الجسم فيما بينها، أما سوء التوافق فهو اختلاف التوازن الهرموني أو نشاط وظيفة من وظائف الجسم، كما اتفقت مع النظرية المعرفية التي أوضحت أن طريقة الفرد في معالجة محيطه تؤدي إلى توافقه الشخصي؛ حيث إن التوافق النفسي؛ الشخصي والاجتماعي مع العالم المحيط هو جزء من الطريقة التي يتفاعل بها الفرد مع العالم، حيث يقوم الفرد بتقويم الفروض الرئيسية واختبارها؛ إذ تعتمد هذه الفروض على الطريقة والأسلوب التي يتخذها الفرد في تنظيم وترتيب خبراته والتي تختلف حسب النوع والخبرة والتفكير.

الفرضية الرئيسية الرابعة:

نصت الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستقضي عنهم حول مقياس جودة العمل بأبعاده المختلفة تبعاً لمتغير النوع.

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (Independent Samples T-test) في حالات العينتين المستقلتين لاختبار الفروق التي تعزى إلى متغير النوع، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة وفقاً لمتغير النوع وهي على النحو التالي:

جدول (١٦) T-Test نتائج اختبار الفروق في استجابات عينة الدراسة حول أبعاد العوامل الاجتماعية حسب متغير النوع

مستوي الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "ت"	إناث (ن = ١٠٠)		ذكور (ن = ١٠٠)		أبعاد جودة العمل
			المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
دالة	٠.٠٠٠	٦.٢٠٣	٢.٢٨١	١٤.٦٣	٢.٥٤٥	١٢.٥١	ظروف العمل المادية
دالة	٠.٠٠٠	٥.٤٣٩	٢.٧٤٥	١٥.٣٩	٢.٣٠٦	١٣.٤٤	التوازن بين الحياة والعمل
غير دالة	٠.٦٤٥	٠.٤٦٢	٢.٦٥٧	١٣.٦٤	٢.٥٤٥	١٣.٨١	الأجور والمكافآت
دالة	٠.٠٠٠	٤.٧٢٦	٣.٣١٥	١٤.٨٦	٣.٩٨٥	١٢.٤١	العدالة والمساواة
دالة	٠.٠٣٨	٢.٠٨٩	٦.١٩١	١٨.٢١	٥.٩٩٠	١٦.٤١	إتاحة الفرصة للتقدم والتقدم المهني
غير دالة	٠.٦٥٦	٠.٤٤٦	٣.٥٨٧	١٣.٣٩	٤.٠١٤	١٣.١٥	المشاركة في اتخاذ القرار
دالة	٠.٠٠٠	٥.١٥٤	٢.٣٩٣	١٥.٥٤	٣.٣٧٠	١٣.٤١	الأمان والاستقرار الوظيفي
دالة	٠.٠٠٠	٤.٤٤٣	١٦.٣٤٦	١٠٥.٦٦	١٧.١٣١	٩٥.١٤	إجمالي أبعاد جودة العمل

من الجدول السابق رقم (١٦) يتضح ما يلي:

أولاً: ظروف العمل المادية :

لقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد ظروف العمل المادية، حيث كان متوسط الذكور (١٢.٥١) ومتوسط الإناث (١٤.٦٣)، وقيمة "ت" (٦.٢٠٣) كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت (٠.٠٠) (Sig =) وهي قيمة أقل من مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ومن هنا نستطيع القول إنه توجد فروق بين الذكور والإناث في بُعد ظروف العمل المادية لصالح الإناث، حيث إن متوسط والإناث قد جاء أكبر من متوسط الذكور.

ثانياً: التوازن بين الحياة والعمل



لقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد التوازن بين الحياة والعمل، حيث كان متوسط الذكور (١٣.٤٤) ومتوسط الإناث (١٥.٣٩)، وقيمة "ت" (٥.٤٣٩) كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت (Sig = ٠.٠٠) وهي قيمة أقل من مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ومن هنا نستطيع القول إنه توجد فروق بين الذكور والإناث في بُعد التوازن بين الحياة والعمل لصالح الإناث، حيث إن متوسط الإناث قد جاء أكبر من متوسط الذكور.

ثالثاً: الأجر والمكافآت

لقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد الأجر والمكافآت، حيث كان متوسط الذكور (١٣.٨١) ومتوسط الإناث (١٣.٦٤)، وقيمة "ت" (٠.٦٤٥)، كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت (Sig = ٠.٦٤٥) وهي قيمة أكبر من مستوى ٠.٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الأجر والمكافآت.

رابعاً: العدالة والمساواة

لقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد العدالة والمساواة، حيث كان متوسط الذكور (١٢.٤١) ومتوسط الإناث (١٤.٨٦)، وقيمة "ت" (٤.٧٢٦) كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت (Sig = ٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ومن هنا نستطيع القول إنه توجد فروق بين الذكور والإناث في بُعد العدالة والمساواة لصالح الإناث، حيث إن متوسط الإناث قد جاء أكبر من متوسط الذكور.

خامساً: إتاحة الفرصة للتقدم والتقدم المهني

لقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد إتاحة الفرصة للتقدم والتقدم المهني، حيث كان متوسط الذكور (١٦.٤١) ومتوسط الإناث (١٨.٢١)، وقيمة "ت" (٢.٠٨٩) كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت (Sig = ٠.٠٣٨) وهي قيمة أقل من مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ومن هنا نستطيع القول إنه توجد فروق بين الذكور والإناث في بُعد إتاحة الفرصة للتقدم والتقدم المهني لصالح الإناث، حيث إن متوسط الإناث قد جاء أكبر من متوسط الذكور.

سادساً: المشاركة في اتخاذ القرار

لقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد المشاركة في اتخاذ القرار، حيث كان متوسط الذكور (١٣.١٥) ومتوسط الإناث (١٣.٣٩)، وقيمة "ت" (٠.٤٤٦)، كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت (Sig = ٠.٦٥٦) وهي قيمة أكبر من مستوى ٠.٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المشاركة في اتخاذ القرار.



سابعاً: الأمان والاستقرار الوظيفي

لقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي، حيث كان متوسط الذكور (١٣.٤١) ومتوسط الإناث (١٥.٥٤)، وقيمة "ت" (٥.١٥٤) كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهريّة بين الذكور والإناث بلغت (Sig = ٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ومن هنا نستطيع القول إنه توجد فروق بين الذكور والإناث في بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي لصالح الإناث، حيث إن متوسط الإناث قد جاء أكبر من متوسط الذكور.

ثامناً: إجمالي أبعاد جودة العمل

لقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في إجمالي أبعاد جودة العمل، حيث كان متوسط الذكور (٩٥.١٤) ومتوسط الإناث (١٠٥.٦٦)، وقيمة "ت" (٤.٤٤٣) كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهريّة بين الذكور والإناث بلغت (Sig = ٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ومن هنا نستطيع القول إنه توجد فروق بين الذكور والإناث في إجمالي أبعاد جودة العمل لصالح الإناث، حيث إن متوسط الإناث قد جاء أكبر من متوسط الذكور.

ومما سبق يتضح لنا التحقق الجزئي للفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على أنه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستقصي عنهم حول مقياس جودة العمل بأبعاده المختلفة تبعاً لمتغير النوع.**

مناقشة الفرضية: اتفقت هذه النتيجة مع نظرية المدرسة التفاعلية الممثلة بآلن ماير حيث الفرد لا يعمل ولا ينظر إليه داخل التنظيم كشخص مستقل ومعزول، بل ينظر إليه كعنصر من جماعة وأنه جد حساس للعقوبات والمكافآت لباقي عناصر جماعته؛ أي أن قبوله داخل المؤسسة يعتمد على كيفية معاملة (النوع) الذي ينتمي له، حيث إن المعاملة وغيرها من العوامل غير المادية والرفع من الروح المعنوية هي من المؤشرات على دافعية الأداء والإبداع داخل المؤسسة.

الفرضية الرئيسية الخامسة:

نصت الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستقصي عنهم حول مقياس السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير النوع.

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (Independent Samples T-test) في حالات العينتين المستقلتين لاختبار الفروق التي تعزى إلى متغير النوع، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة وفقاً لمتغير النوع وهي على النحو التالي:

الباحث / ابراهيم عبد الفتاح محمد علي

جدول (١٧) T-Test نتائج اختبار الفروق في استجابات عينة الدراسة حول أبعاد العوامل الاجتماعية حسب متغير النوع

المتغير	ذكور (ن = ١٠٠)		إناث (ن = ١٠٠)		قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوي الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
السلوك الإبداعي	٤٥.٧٨	١١.٧٧	٤٨.٣٧	٨.٥٨	١.٧٧٧	٠.٠٧٧	غير دالة

من الجدول السابق رقم (١٧) يتضح عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعد الأجور والمكافآت، حيث كان متوسط الذكور (٤٥.٧٨) ومتوسط الإناث (٤٨.٣٧)، وقيمة "ت" (١.٧٧٧)، كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بلغت ($Sig = ٠.٠٧٧$) وهي قيمة أكبر من مستوى ٠.٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الأجور والمكافآت.

ومما سبق يتضح لنا عدم تحقق الفرضية الرئيسية الخامسة التي تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستقسي عنهم حول مقياس السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير النوع.

وبالتالي نقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستقسي عنهم حول مقياس السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير النوع.

مناقشة الفرضية: اتفقت هذه النتيجة مع نظرية بياجيه والتي ترى أن تأثير البيئة على الفرد محكوم بمدى وعيه بها ؛ حيث يمر بمراحل ارتقائية بحسب نموه ونضوجه فقد بين أن المبدعين أكثر تأثراً من غيرهم في البيئة المليئة بالمشغلات بينما لم يتأثر غيرهم بالتباينات الحادثة في المشغلات نفسها . فالإبداع من وجهة نظره يعتمد على التكيف مع البيئة التي يعيش فيها الفرد، وهذا التكيف يظهر عندما يصادف الفرد مواقف لا يستطيع تصنيفها أو تمثلها في ضوء معرفته وخبرته ؛ الأمر الذي يحدث لديه اختلال في التوازن المعرفي وهذا يدفعه الى رؤية استراتيجيات جديدة أو تعديل ما لديه من استراتيجيات قديمة أو دمجها معاً لمواجهة المشكلة القائمة ، وهكذا فإن الفرد يكيف نفسه مع المعلومات الجديدة ويقوم بتمثلها وذلك الإبداع هو القدرة على التكيف مع العوائق التي تحدث له من خلال وضع الاستراتيجيات اللازمة للتعامل مع الأمور.



توصيات تطبيقية

- ضرورة تقوية نظام الحوافز العاملين في الجامعة مادياً ومعنوياً كنهج داعم ومعزز لممارسة التمكين الإداري.
- الاهتمام بالتدريب والتكوين لما لهما من أثر بالغ في تحقيق الاستمرارية، مع الاهتمام بالجوانب النفسية للموظفين والعاملين في جامعة عين شمس.
- ضرورة توفير المزيد من الدعم ومنح القوة الرسمية للعاملين من أجل جعل تمكينهم أكثر فعالية.
- ضرورة التواصل الدائم مع العاملين، وإبلاغهم عن نتائج تقييم أدائهم ليذكروا مقدار قدرتهم فعلى إنجاز المهام الموكلة إليهم والمنتظرة منهم.
- ضرورة إتاحة الفرصة أمام الموظفين في الجامعة للمشاركة في اتخاذ القرار مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي تؤهلهم لأداء عملهم بفاعلية.
- ضرورة تصميم بيئة عمل وخلق مناخ تنظيمي مناسب وزيادة الاهتمام بتأهيل الموظفين بشكل فعال وتفعيل نظام الحوافز وربط الحوافز بالأداء.

البحوث المقترحة

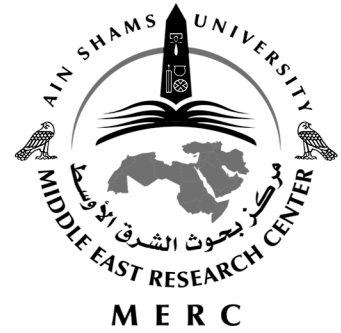
- الرضا الوظيفي وأثره على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية.
- أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري بالتطبيق على المؤسسات الطبية.
- محددات السلوك الابتكاري في بيئة العمل "نموذجاً" دراسة تطبيقية على المؤسسات الخاصة.

مراجع الدراسة

- ١- بوفاتح، محمد " أثر البيئة الاجتماعية والنفسية على الصحة النفسية للعامل: دراسة تحليلية لسبل تعزيز الصحة النفسية في أماكن العمل وتوصيات عملية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمار ثليجي، كلية الدراسات العليا، قسم علم الاجتماع، (٢٠١٦م)، ص (٢٠).
- ٢- عبد الجواد، عصام الدين " العوامل النفسية وأثرها على الإنتاج"، مقال مقدم إلى جريدة جمعية إدارة الأعمال العربية، العدد (٨٢)، المجلد (١٠)، (٢٠١٥م)، ص (٨).
- ٣- الشريف، معالي عباس عبد الرحمن "إدارة الجودة الشاملة الموجهة وأثرها على الأداء المؤسسي" جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، (٢٠١٨م)، ص (٣٣).
- ٤- عوينة، سارة " الفعالية الذاتية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى طلبة السنة أولى علوم اجتماعية" دراسة ميدانية بجامعة خميس مليانة، الجزائر: جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، (٢٠١٨م)، ص (٣٥).
- ٥- الشديفات، أمين جابر " العوامل الاجتماعية المؤثرة في ارتكاب الجريمة في المجتمع الأردني من وجهة نظر المحكومين في مراكز الإصلاح" الأردن: الجامعة الأردنية، كلية العلوم الإنسانية، (٢٠١٦م)، ص (٢٢٦).
- ٦- العلي، الجودي محمد "تفعيل الأداء المتميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال قيادة فعالة"، دراسة حالة: مؤسسة طبية بلاست -الجلفة. الجزائر: علوم التيسير، جامعة بسكرة. (٢٠١٧م)، ص (٧٧).
- ٧- الخرابشة، نانسي محمد جميل " أثر استخدام بعض مهارات التفكير الإبداعي في تحصيل طلبة الصف الثالث الأساسي والاحتفاظ بالمعلومة في تدريس مادة العلوم في المدارس الخاصة في العاصمة عمان"، الأردن: جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، قسم الإدارة والمناهج، (٢٠١٨م)، ص (١٥).
- ٨- برني، لطيفة " أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجمهورية الجزائرية، (٢٠١٥م).
- ٩- عباس، منير " أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين"، الجامعة السورية الخاصة، كلية علم الاجتماع، قسم الدراسات النفسية، (٢٠١٤م).
- ١٠- تريح، إبراهيم "أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى العاملين" جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، (٢٠١٨م).
- ١١- لامية بوبيدي "علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الوادي، الجزائر، (٢٠١٩م).
- ١٢- عزة جلال مصطفى نصر "تحسين جودة الحياة الوظيفية لقيادة مدارس التعليم العام بمصر" مجلة الإدارة التربوية، (٢٠٢٠م).



- ١٣- عبد الغفور، ريهام محمد عبد المعطي "أثر تطبيق نظام إدارة الجودة على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسة السودانية للنظف" كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، (٢٠١٨م).
- ١٤- مسعود، خليفي "ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين" كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد بوضياف المسلية، الجزائر، (٢٠١٩م).
- ١٥- نصر الله، عفاف لبسيس وعائدة "أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بالمؤسسات الإستشفائية العمومية" كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي- الجزائر، (٢٠١٨م).
- ١٦- سناء راجي أحمد السوداني "درجة إدارة الإبداع وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، جامعة النجاح الوطني، (٢٠١٦م).
- ١٧- صارم، ندى " دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة برنامج الأغذية العالمية واللجنة الدولية للصليب الأحمر" الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، (٢٠١٩م).
- ١٨- المجذوبي، كريمة بشير " التفكير الإبداعي ومعوقاته في مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمدينة الزاوية"، كلية الآداب، جامعة الزاوية، سوريا، (٢٠٢٠م).
- ١٩- عبد الكريم الكيالي "التأثيرات النفسية والعقلية للإجهاد في العمل على العاملين" دار المعارف، الأردن، الطبعة الأولى، (٢٠١٦م).
- 20- Boronico, Jess "Qadir Mohiuddin, Ahmed A. Maasher and Ahmed Rashad ElMelegy", *Fostering Creativity in Creative Environments: An Empirical Study of Saudi Architectural Firms, Contemporary Management Research*, Vol. 12, No. 1, March, (2016). p15.
- 21- Szobiová, Eva. (2015). *Creativity in Organizational Environment*, Pan-European University, Bratislava, Acta Technologica Dubnicae, volume 5, 2015. Issue 2, p15
- ٢٢- السبيعي، فلاح بن فرج "انعكاسات أثر تطبيق التمكين الإداري على التفكير الابتكاري لموظفي البنوك العاملة بمدينة الرياض، جامعة الأزهر"، (٢٠١٧م)، ص (٥٨).
- ٢٣- عبد المختار، محمد خضر "التفكير النمطي والإبداعي، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث" جامعة القاهرة، (٢٠١١م)، ص (٦٢).
- ٢٤- السبيعي، مرجع سابق ذكره، ص (٧٨).
- ٢٥- منير، مرجع سابق ذكره، ص (٣٨).



Middle East Research Journal

Refereed Scientific Journal
(Accredited) Monthly



Issued by
Middle East
Research Center

Vol. 85
March 2023

Forty-ninth Year
Founded in 1974



Issn: 2536 - 9504
Online Issn: 2735 - 5233