

## أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من القطاع المصرفي السوداني (2016 – 2019م)

باحثة - قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد  
والعلوم الإدارية - جامعة بخت الرضا.

أ. وجدان آدم أبكر شريف

مستخلص:

تناولت هذه الدراسة التعرف على أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من القطاع المصرفي السوداني، تتمثل أهمية الدراسة في محاولة الباحث المساهمة في تكملة جهود الباحثين الذين نادوا بإجراء دراسات مستقبلية تتعلق بموضوع الدراسة وتطبيقها في قطاعات مختلفة، إمداد المسؤولين ببيانات ومعلومات تساعد في حل مشكلة الدراسة، اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي حيث تم استخدام برنامج (Amos) للتحليل، تم توزيع (180) استبانة لعينة من القطاع المصرفي بولاية الخرطوم وتم استرداد (175) استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هنالك علاقة ايجابية بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية، توجد علاقة ايجابية بين ثقافة التعاون والقدرات الإبداعية.

الكلمات المفتاحية: البيئة الداخلية ، البيئة الخارجية ، القدرات الإبداعية ،

### Abstract:

The mainim of this study is impact of surrounding environment on creative capabilities, applying to on sample from the Sudanese banking sector, The importance of the study is represented in the researcher trail to contribute in completing the researchers efforts who called for fudge study related to the study and applying it to different sectors supply stakehddus with data and information helping the study problem, the study, feuow the descriptive notched and then using (AMOS). Distributed to (180) repo dents to sample from the Sudanese banking sector in Khartoum state and (175) were thieved, some of the study results are: there is poster relation between surrounding environment and creative capabilities, there is appositive relation between computation andcreative capabilities.

**Keywords:** Internal Environment - External Environment - Creative Capabilities

## المقدمة:

البيئة أو المحيط تمثل المساحة أو المجال الحيوي الذي يتواجد فيه المنظمة وتعمل من خلاله، وهي عبارة عن العوامل المحيطة بالتنظيم ومن طبيعة مجتمعات بشرية ونظم وقوانين ومعايير اجتماعية واتصالات وعلاقات شخصية وفي هذا تحديد للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية أي بيئة العمل داخل التنظيم، ويتصف النظام البيئي عموماً بالتعقيد أي أنه يتصف بدرجة كبيرة من التعقيد والتنوع والتفاعل والتداخل والترابط والتشابك والاختلاف النوعي والتباعد المكاني بين مكوناته المختلفة، ونسبة للتطور المستمر وسرعة التغيير أصبح لزاماً على المؤسسات الاهتمام بالبيئة للحصول على الإبداع فمن غير المنطقي أن تجد مبدعاً في بيئة غير مهياً أو مشجعة للإبداع، فتهيئة البيئة المحيطة تعزز وتزيد من القدرات الإبداعية في شتى المجالات.

## مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في صعوبة التنبؤ بمتغيرات البيئة المحيطة وصعوبة التنبؤ على أثر تلك الصعوبات على القدرات الإبداعية، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما هو أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية؟

## فرضيات الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية.

## أهداف الدراسة:

1. التعرف على البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية.
2. التعرف على ثقافة التعاون والقدرات الإبداعية.
3. التعرف على الهيكل التنظيمي والقدرات الإبداعية.
4. التعرف على العوامل السياسية والقدرات الإبداعية.

## أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في محاولة الباحث لتكملة جهود الباحثين الذين نادوا بضرورة إجراء دراسات مستقبلية تتعلق بموضوع الدراسة وتطبيقها في قطاعات مختلفة، التوصل إلى نتائج تكون معلومات مفيدة لصانعي القرار حول مدى تأثير البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية.

## الدراسات السابقة:

### دراسة سيد (2008م):

هدفت الدراسة للتعرف على أثر ثقافة المنظمة على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على شركة زين للاتصالات، وتمثلت مشكلة الدراسة في فقدان معظم الإداريين للقدرة على خلق الثقافة التنظيمية التي تعزز الاستقرار الاجتماعي، تمثلت فرضيات الدراسة إلى أن هنالك علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية بالشركة مع القدرات الإبداعية، هنالك علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية وتعزيز روح الإبداع والتجويد، أهم النتائج هي أن الشركة تعطي أهمية للاعتبارات الإنسانية تجاه المرؤوسين.

## دراسة حجاج:

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الإبداع في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية بالتطبيق على مؤسسة كوندور للصناعات الالكترونية وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي كيف يساهم الإبداع في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية؟ أهم نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية معنوية بين الإبداع والتكلفة الأقل وهنالك علاقة احصائية بين الإبداع والجودة، كما أوصت الدراسة بضرورة توفير المناخ من أجل الإبداع، (2015).

## دراسة بحر:

تناولت الدراسة القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة مطبقة على المديرين العاملين بقطاع غزة وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما علاقة القدرات المميزة للشخصية المبدعة في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للمديرين العاملين بوزارات قطاع غزة وتمثلت الفروض في أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات المميزة للشخصية المبدعة، الأصالة، الطاقة الفكرية، المرونة الذهنية والحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة القدرة على التحليل والربط أيضاً توجد فروق بين إجابات المبحوثين حول العلاقة بين القدرات المميزة للشخصية المبدعة ومستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية، الجنس العمر، المؤهل العلمي، الدرجة، سنوات الخبرة، أهم نتائج الدراسة هو أنه يتوفر لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية، وهي مرتبة حسب الوزن النسبي كالاتي، القدرة على التحليل، الطلاقة الفكرية، قبول المخاطرة، المرونة الذهنية، الأصالة، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، الحساسية للمشكلات، من أهم التوصيات إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى ببنك الإبداع تكون مسؤولة عن المبدعين والعمل على إتباع اللامركزية، (2013م).

## دراسة العنزي:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية تم تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي ما أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية، عينة الدراسة (454) أهم النتائج أن هنالك ارتباط غير ايجابي بين الثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع وأهم التوصيات البحث عن قيم أخرى خلاف الكفاءة والمكافأة والعدالة تشكل جزء من نسيج الثقافة التنظيمية ومعرفة أثرها على الإبداع، (2013م).

## دراسة الفرادي وفير:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق في البنوك التجارية الأردنية، تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي هل هنالك أثر في ضوء الاهتمام بالإبداع الإداري على تحسين أداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، ويتم أخذ عينة عشوائية تتألف من (150) مديراً من المستويات المختلفة العليا، والوسطى، والدنيا، أهم نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية بين الحوافز من جهة والإبداع أخرى لدى العاملين،

هنالك علاقة ايجابية بين الحوافز المجزية المقدمة للعاملين والأداء وقد أوصت الدراسة بتشجيع العاملين على توليد أفكار جديدة تساهم في زيادة إيراداتها تعزيز دور ثقافة التميز والتجديد والابتكار، (2012م).

### التعليق على الدراسات السابقة:

#### دراسة الفرادي ومير:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء الموارد البشرية، أوجه التشابه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية التركيز على الإبداع والتطبيق في المصارف أما أوجه الاختلاف هو أن هذه الدراسة (دراسة الفرادي ومير) ركزت على تحسين الأداء بينما الدراسة الحالية ركزت على البيئة المحيطة، (2012م).

#### دراسة بحر:

أوجه التشابه تتمثل في أن كلاً الدراستين ركزوا على القدرات الإبداعية أما الاختلاف فقد ركزت دراسة بحر على الأداء أما الدراسة الحالية ركزت على البيئة المحيطة، (2013م).

#### الإطار النظري:

يقصد بالبيئة المحيطة بالمنظمة إجمالي القوى والكيانات والعوامل التي تحيط بها ذات التأثير الحالي والمحتمل، أيضاً هي العوامل المحيطة بالتنظيم من طبيعة ومجتمعات بشرية ونظم وقوانين ومعايير اجتماعية واتصالات وعلاقات شخصية وهي بذلك تجمع بين البيئة الخارجية والداخلية، وتقسم البيئة المحيطة إلى مجموعة من التقسيمات:

#### 1/ البيئة الخارجية أو العامة:

تتكون البيئة العامة من ست مجموعات:

#### أ. العوامل الاقتصادية:

تنبع من السياسات التي تتخذها الدولة وتكون عرضة للتغيير من وقت لآخر وتتمثل في التضخم وأثره على التكلفة والأسعار والسياسات المتعلقة بتكلفة الضرائب.

#### ب. العوامل التكنولوجية:

وهي تؤثر علماً لإنتاج والتحسينات التي تدخل جودة السلع.

#### ج. العوامل القانونية/السياسية:

منظمات الأعمال تدخل في إطار بيئي يقوم على حكم القانون وزيادة التشريعات.

#### د. العوامل الاجتماعية/الثقافية:

تشمل القيم - المعتقدات - التوجهات.

#### هـ. عوامل البيئة الطبيعية:

يرجع هذا المصطلح للعلاقة بين الإنسان والأشياء الحية الأخرى بالإضافة للماء - الهواء - الأرض، (2015م).

## 2/ البيئة الداخلية:

تتمثل طاقة وامكانيات المنظمة المادية والإنسانية والمالية لحالية والمستقبلية وقيم وأفراد الإدارة العليا والتي تؤثر إلى حد كبير على أهداف واستراتيجيات المنظمة، وقد تمثل هذه العوامل أوجه قوة بالنسبة للمنظمة أو قيود ينبغي العمل على تجنبها.

## 3/ البيئة الخاصة:

تشمل مجموعة العوامل التي تقع على حدود المنظمة وتختلف من منظمة لأخرى وتضم (المستهلكين، الموردين، المنافسين)، (2010م).

## القدرات الإبداعية:

هي قدرة الفرد على تجنب الروتين العادي والطرائق التقليدية في التفكير مع انتاج جديد او غير شائع يمكن تنفيذه وتحقيقه، (2005م).

## أهم مكونات القدرات الإبداعية:

1. **الطلاقة:** وتعني القدرة على توليد عدد كبير من البدائل، أو المترادفات، أو الأفكار، أو المشكلات، أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين والسرعة والسهولة في توليدها.
2. **المرونة:** هي القدرة على توليد أفكار متنوعة، وهي عكس التصلب الذهني.
3. **الأصالة:** هي القدرة على التفكير في أفكار، أو منتجات جديدة، أو غير عادية، أو المضي فيما غير المألوف.
4. **التفاصيل والتأليف:** وهي تعني الإتيان بفكرة ما، ثم تحديد تفاصيلها.
5. **الحساسية للمشكلات:** وهي تعني قدرة الفرد على الشعور، والإحساس بالمشكلات.
6. **الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته:** وهي القدرة على الاحتفاظ بالانتباه والتركيز في مشكلة ما لمدة من الزمن دون تشتت.
7. **النفاد:** ويعني القدرة على رؤية ما يتجاوز الواضح والمباشر، وتتطلب هذه القدرة نوعاً من التقييم لتكون الرؤية واضحة.
8. **إعادة التنظيم والتحديد:**

وهي تظهر أهمية التحليل والتركيز لكل الأجزاء ويمكن اعتبار هذه القدرة ضمن قدرتي التفاصيل والتأليف، (2012م).

## الجانب التطبيقي للدراسة:

## منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وذلك بغرض تحقيق أهداف البحث حيث تم استخدام برنامج (Amos) وتحليل الاعتمادية للعثور على الاتساق الداخلي وحساب المتوسطات والانحراف المعياري والارتباط بين المتوسطات.

## مجتمع الدراسة:

تم أخذ عينة ميسرة قوامها (180) استبانة وتم الحصول على (175) استبانة من جملة الاستبانات الموزعة.

## جانب التحليل:

### التحليل العاملي الاستكشافي:

للتحليل العاملي الاستكشافي أهمية في قياس الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة حيث يتم توزيع عبارات الاستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب انحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى. أي أن التحليل العاملي الاستكشافي للمكونات الأساسية يهدف إلى التحويل الرياضي لعدد كبير من المتغيرات وعدد قليل من المكونات (العوامل) المستقلة المتعامدة ويتم ذلك التحويل على مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات وكل مكون أو عمود يتكون من متغيرات شديدة الترابط مع مكوناتها الأساسية، قليلة الترابط مع المكونات الأخرى.

وتحقق طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً ذلك الهدف على نحو كبير ويمكن الحكم على أن متغير ما ينتمي إلى مكون معين من خلال تحميله loading على ذلك العامل وكلما زادت القيمة المطلقة للتحميل زادت المعنوية الإحصائية، ومراعاة الشروط التي حددها (Churchill,1979) و(Hair et al,1998) التي تتمثل في النقاط التالية:

1. وجود عدد كافي من الارتباطات ذات دلالة إحصائية في مصفوفة الدوران.
2. أن يكون معامل الثبات Alpha لكل عبارته أو متغير 0.60 أو أكثر.
3. أن يكون معامل ارتباط كل عبارة أو متغير بالعامل أكبر من 0.5.
4. أن يكون معامل تحميل العبارة أو المتغير على العامل الواحد 0.5 أو أكثر.
5. ألا تكون العبارة قد تم تحميلها على أكثر من عامل واحد في نفس الوقت.
6. ألا تقل قيمة Eigen Value لكل عامل عن واحد صحيح.

أي وجود عدد كافي من الارتباطات ذات دلالة إحصائية في مصفوفة الدوران، وان لا تقل قيمة KMO عن 0.50%، تناسب العينة، وألا تقل قيمة اختبار Bartlett's Test of Sphericity عن الواحد صحيح، وان تكون الاشتراكات الأولية communities للبنود أكثر من 0.50%، وألا يقل تشعب العامل عن 0.50% مع مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن 50% في العوامل الأخرى، وان لا تقل قيم الجزر الكامن عن الواحد.

### التحليل العاملي الاستكشافي للبيئة المحيطة:

تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الأصلية في الدراسة للمتغير المستقل مع بعضها البعض والمكون من خمسة محاور لبيئة المحيطة وعدد عباراته (24) عبارة وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50) أي مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن قيمة (0.50) وحيث أن قيم الاشتراكات الأولية لا تقل عن (0.50) والتشعبات لا تقل عن (0.50) وقيمة KMO لا تقل عن (0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامن لا تقل عن الواحد الصحيح، وقد نتج عن التحليل انقسام محور العوامل الثقافية إلى محورين تم تسمية المحور الأول ثقافة التعاون والمحور الثاني تمت تسميته « التزام العاملين، وكما تم

حذف المتغيرات التي يوجد بها تقاطعات، وتم حذف بعض العبارات كما هو موضح بالجدول، حيث تم التوصل إلى ستة مكونات أساسية (عوامل) من جميع العبارات في مقياس البيئة المحيطة وبلغ المكون الأول ثقافة التعاون نسبة (13.690%) من التباين، والمكون الثاني الهيكل التنظيمي نسبة (12.881%) من التباين، والمكون الثالث التزام العاملين نسبة (12.879%) من التباين، والمكون الرابع العوامل السياسية نسبة (12.762%) من التباين، والمكون الخامس العوامل الاجتماعية نسبة (12.223%) من التباين، والمكون السادس العوامل الاجتماعية نسبة (9.942%) من التباين، وتفسر تلك المكونات مجتمعة (74.376%) من التباين لكل للعبارات، وهى نسبة تزيد عن (0.60%) و التي تعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقا (Hair,J,F, at all, 1998)، كما تم تدوير العوامل بأحد طرق التدوير المتعامد وهى varimax لتحميل المتغيرات على العوامل الأكثر ارتباطا بها وبحيث تكون العوامل مستقلة عن بعضها تماما ولقد أظهر التحليل مصفوفة العوامل المدارة Rotated Component matrix .

التحليل العاملي للبيئة المحيطة (حجم العينة: 175)

العوامل						الرمز	المتغيرات
6	5	4	3	2	1		
					884.	B1	ثقافة التعاون
					874.	B2	
				859.		A1	الهيكل التنظيمي
				858.		A2	
			871.			B3	التزام العاملين
			860.			B4	
		874.				C3	العوامل السياسية
		845.				C4	
	844.					G3	العوامل الاجتماعية
	812.					G4	
833.						D3	العوامل الاقتصادية
655.						D4	
9.942	12.223	12.762	12.879	12.881	13.690	Variance Explained	
559.						Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	
353.038						Bartlett's Test of Sphericity	
74.376						Total Variance Explained	

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020م)

العبارات التي حذفت بعد إجراء التحليل العاملي للبيئة المحيطة

المحور	الرمز	العبارات في الاستبيان	الحالة
الهيكل التنظيمي	A1	الهيكل التنظيمي الملائم لطبيعة نشاط المصرف.	حذفت
	A2	يتميز الهيكل التنظيمي للمصرف بالمرونة.	حذفت
	A3	لا يوجد تداخل في الاختصاصات بين الإدارات.	لم تحذف
	A4	يساعد الهيكل التنظيمي للمصرف على تحقيق الأهداف.	لم تحذف
العوامل الثقافية	B1	ترسخ إدارة المصرف ثقافة التعاون بين العاملين.	لم تحذف
	B2	تشجع إدارة المصرف على قيام علاقات اجتماعية.	لم تحذف
	B3	يوجد التزام من قبل العاملين باللوائح والقوانين بالمصرف.	لم تحذف
	B4	توجد معايير واضحة لتقييم الأداء	لم تحذف
العوامل السياسية	C1	عدم استقرار الوضع السياسي أدى إلى تدهور المصرف.	حذفت
	C2	أدت السياسات المتبعة من قبل البنك المركزي إلى تدني الأرباح.	حذفت
	C3	أحدثت الإجراءات السياسية تقليل تعاملات العملاء في المصرف.	لم تحذف
	C4	أثرت القرارات السياسية على سير الأداء	لم تحذف
العوامل الاقتصادية	D1	أثرت العوامل الاقتصادية تأثير مباشر على المصرف.	حذفت
	D2	هنالك انخفاض واضح في ودائع العملاء.	حذفت
	D3	ساهمت القرارات الصادرة من قبل البنك المركزي على سلامة الجهاز المصرفي من المخاطر.	لم تحذف
	D4	تعليمات الجهات الرقابية أدت إلى عدم ضبط الأداء.	لم تحذف
العوامل الاجتماعية	G1	توجد قناعة كافية لدى الجمهور بقوة الجهاز المصرفي.	حذفت
	G2	عدم سداد القروض في الزمن المحدد أثر على سير الأداء.	حذفت
	G3	انعدام الثقة بالمصرف أدى إلى تقليل نشاطه.	لم تحذف
	G4	تؤثر تعاملات الجمهور على أداء المصرف.	لم تحذف

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020م)

### التحليل العاملي الاستكشافي للقدرات الإبداعية:

تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الأصلية في الدراسة للمتغير الوسيط مع بعضها البعض والمكون من محور واحد وقد بلغ عدد عباراته (5) عبارات وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50) أي بمراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن قيمة (0.50) وحيث أن قيم الاشتراكات الأولية لا تقل عن (0.40) والتشعبات لا تقل عن (0.50) وقيمة KMO لا تقل عن (0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامنة لا تقل عن الواحد الصحيح.

وقد نتج عن التحليل انقسام محور القدرات الإبداعية إلى محورين تم تسمية المحور الأول تحفيز الموظفين والمحور الثاني قد اخذ اسم المحور الأساسي القدرات الإبداعية، وكما تم حذف المتغيرات التي يوجد بها تقاطعات، وتم حذف بعض العبارات كما هو موضح بالجدول رقم (4-8)، حيث تم التوصل إلى مكونين أساسيين (عوامل) من جميع العبارات في مقياس القدرات الإبداعية حيث بلغ المكون الأول تحفيز الموظفين نسبة (40.053%) من التباين، وبلغ المكون الثاني القدرات الإبداعية نسبة (36.163%) من التباين، وتفسر تلك المكونات مجتمعة (76.216%) من التباين لكل للعبارات، وهي نسبة تزيد عن (0.60%) والتي تعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقا (Hair, J.F, at all, 1998)، كما تم تدوير العوامل بأحد طرق التدوير المتعامد وهي varimax لتحميل المتغيرات على العوامل الأكثر ارتباطا بها وبحيث تكون العوامل مستقلة عن بعضها تماما ولقد أظهر التحليل مصفوفة العوامل المدارة Rotated Component matrix الموضح في الجدول رقم (4-7) ونتائج تحليل AMOS في الملحق رقم (1).

التحليل العاملي للقدرات الإبداعية (حجم العينة: 175)

العوامل		الرمز	المتغيرات
2	1		
	903.	L5	تحفيز الموظفين
	815.	L4	
906.		L2	القدرات الإبداعية
745.		L3	
36.163	40.053	Variance Explained	
	609.	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	
	133.615	Bartlett's Test of Sphericity	
	76.216	Total Variance Explained	

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020م)

العبارات التي حذفت بعد إجراء التحليل العاملي للقدرات الإبداعية

المحور	الرمز	العبارات في الاستبيان	الحالة
القدرات الإبداعية	L1	يوجد بالمصرف بيئة عمل تعزز مفاهيم الإبداع	حذفت
	L2	يتم تقديم أفكار جديدة من قبل العاملين	لم تحذف
	L3	العاملين بالمصرف لديهم القدرة على حل المشكلات	لم تحذف
	L4	القدرات بالمصرف تحفز الموظفين المبدعين	لم تحذف
	L5	يتمتع الموظفون بالمهارة الفنية المطلوبة	لم تحذف

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020م)

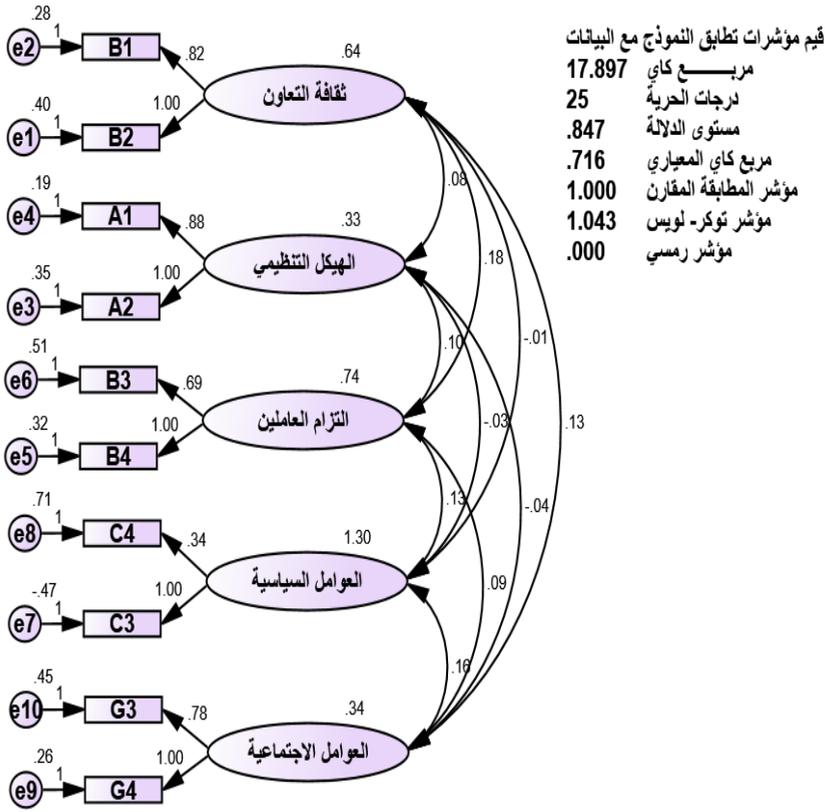
### التحليل العاملي التوكيدي:

لاختبار الصدق تم التحقق من البناء العاملي لمتغيرات الدراسة عن طريق التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA وهو أحد تطبيقات نموذج المعادلة البنائية (SEM) بعكس التحليل العاملي الاستكشافي حيث يتيح التحليل العاملي التوكيدي الفرصة لتحديد واختبار صحة نماذج معينة للقياس والتي يتم بناءها على ضوء أسس نظرية سابقة.

### التحليل العاملي التوكيدي للبيئة المحيطة:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS v23) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود او عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل، وتم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من خمسة محاور للمتغير المستقل البيئة المحيطة والذي تقيسه 24 عبارة وحسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي، تم التوصل من التحليل الي أن المتغير المستقل للبيئة المحيطة يتكون من خمسة محاور تقيسه 10 عبارات كما في الشكل وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج الاولي قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الجدول رقم (4-9) والشكل رقم (4-1) التاليين. الذي أوضح أن مكونات المتغير المستقل البيئة المحيطة هي: ثقافة التعاون تتكون من (2) عبارته، الهيكل التنظيمي ويتكون من (2) عبارات، التزام العاملين ويتكون من (2) عبارته، العوامل السياسية ويتكون من (2) عبارته، العوامل الاجتماعية ويتكون من (2) عبارته.

## التحليل العاملي التوكيدي للبيئة المحيطة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الجدول (2020م)  
مؤشرات جودة المطابقة للبيئة المحيطة

Structural Model	Acceptable Level	Goodness-of-fit Measures
هيكل النموذج	مستوى القبول	مؤشرات جودة المطابقة
17.897	غير مهمة إحصائياً	Chi-square
25	عند مستوى دلالة 0.05	كاي تربيع
847.	$df < 5 / > 1$	df = degree of freedom
981.	90 أكبر من 90	df/
		مؤشر جودة (Goodness of fit index (GFI) المطابقة المعياري

0.000	$0.08 > 0.08$ أقل من	Root-mean-square error of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع الانحرافات
947.	90 أكبر من 90	Normal fit index (NFI) مؤشر المطابقة المعياري
1.000	90 أكبر من 90	Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
958.	90 أكبر من 90	Adjusted goodness of fit index (AGFI) مؤشر جودة المطابقة المعياري المعدل
1.043	90 أكبر من 90	Tucker-Lewis Index (TLI) مؤشر توكر لويس
986.	$0.05 < 0.05$ أكبر من	P Close

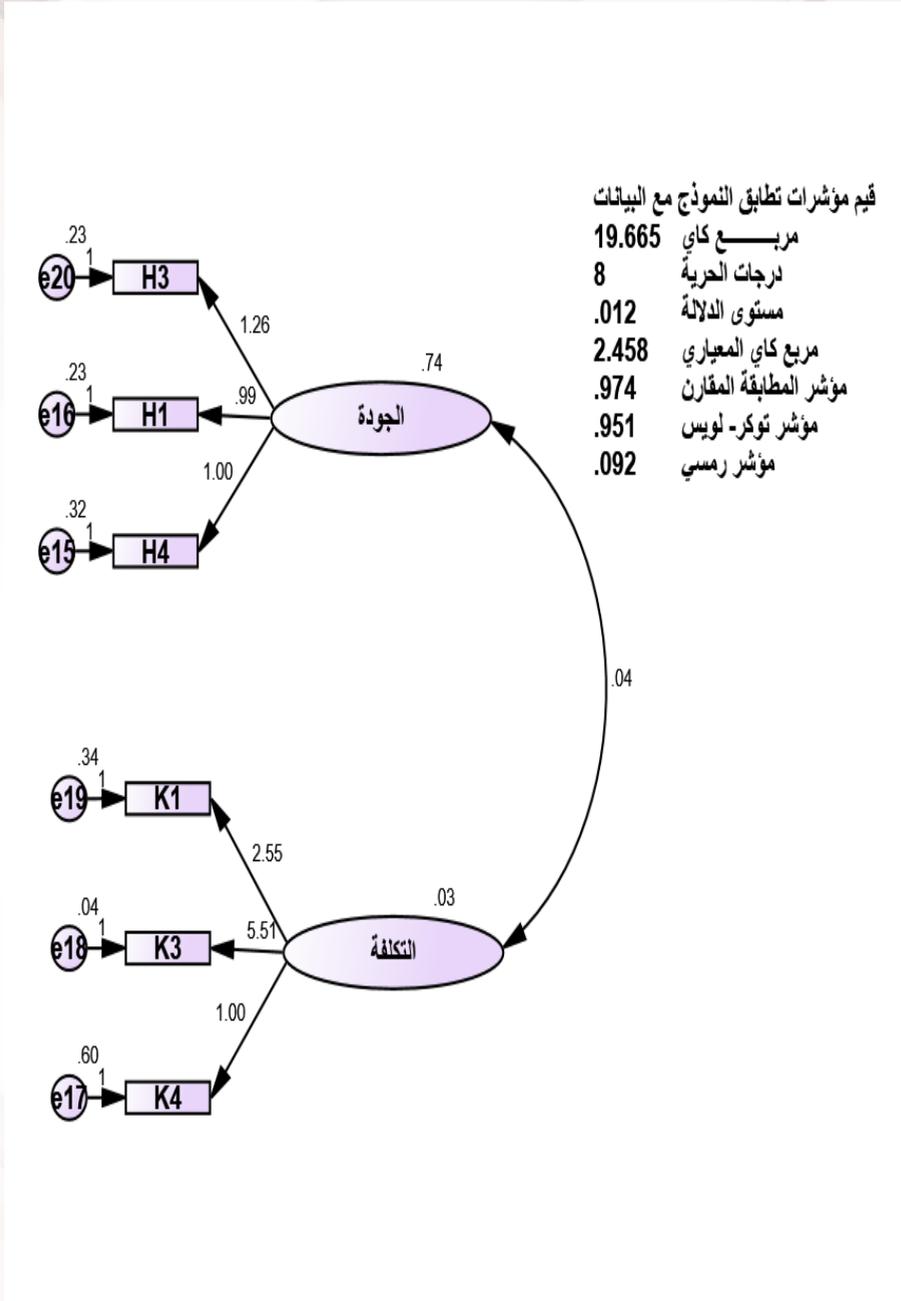
المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020م)

التحليل العاملي التوكيدي للقدرات الإبداعية:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOSv23) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل، وتم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من محور واحد للمتغير الوسيط الرقابة والذي تقيسه 5 عبارات و حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي.

تم التوصل من التحليل الي أن المتغير الوسيط القدرات الإبداعية يتكون من محورين وتقيسه 4 عبارات كما في الشكل رقم (3-4) وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة، وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج الاولي قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الجدول رقم (4-11) والشكل رقم (3-4) التاليين. الذي أوضح أن مكونات المتغير الوسيط القدرات الإبداعية هي: تحفيز الموظفين وتتكون من (3) عبارات، القدرات الإبداعية وتتكون من (3) عبارات.

شكل رقم (3-4) التحليل العاملي التوكيدي للقدرات الإبداعية



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الجدول (11/4) (2020م)

مؤشرات جودة المطابقة للرقابة

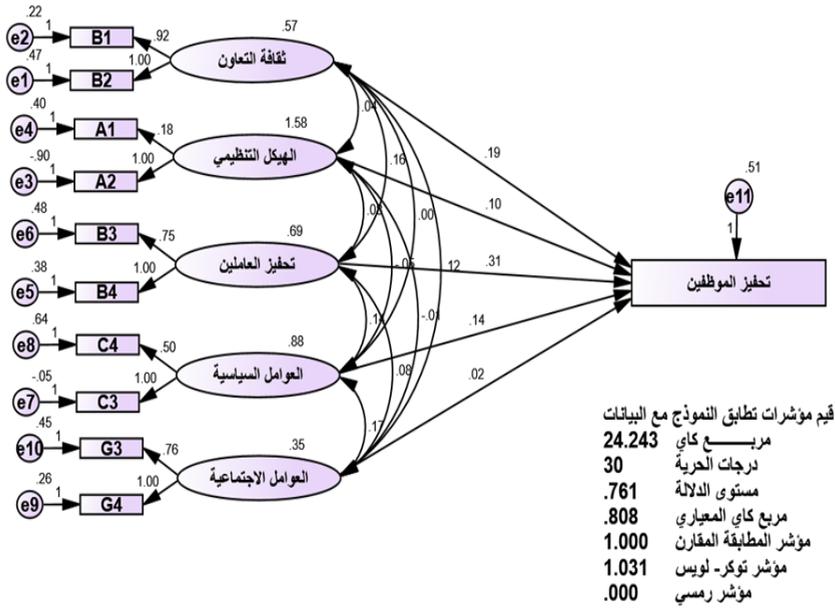
Structural Model	Acceptable Level	Goodness-of-fit Measures
هيكل النموذج	مستوى القبول	مؤشرات جودة المطابقة
19.665	غير مهمة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05	Chi-square كاي تربيع
8		df = degree of freedom
0.12	df < 5/> 1	df/
965.	90 أكبر من 90	(Goodness of fit index (GFI مؤشر جودة المطابقة المعياري
0.092	0.08 > أقل من 0.08	Root-mean-square error of approximation (RMSEA الانحرافات
958.	90 أكبر من 90	(Normal fit index (NFI مؤشر المطابقة المعياري
974.	90 أكبر من 90	(Comparative fit index (CFI مؤشر المطابقة المقارن
907.	90 أكبر من 90	(Adjusted goodness of fit index (AGFI مؤشر جودة المطابقة المعياري المعدل
951.	90 أكبر من 90	Tucker-Lewis Index (TLI مؤشر توكر لويس
082.	0.05 < أكبر من 50	P Close

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020م)

اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الرئيسية: العلاقة بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية بعد (تحفيز الموظفين): تنص الفرضية الرئيسية الثانية على انه توجد علاقة إيجابية معنوي بين البيئة المحيطة وتحفيز الموظفين، واختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار كما في الشكل.

العلاقة بين البيئة المحيطة وتحفيز الموظفين



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات (2020م)

المسار من البيئة المحيطة إلى تحفيز الموظفين (Estimate)

مستوي المعنوية:  $p < 0.10^*$ ,  $p < 0.05^{**}$ ,  $p < 0^{***}$

النتيجة	الدلالة P	القيمة الحرجة CR	الخطاء المعياري S.E	التقديرات Estimates	م العلاقات
م تدعم	053.	1.935	096.	186.	ثقافة التعاون <-- تحفيز الموظفين
م تدعم	343.	947.	111.	105.	الهيكل التنظيمي <-- تحفيز الموظفين
دعمت	003.	3.020	101.	305.	التزام العاملين <-- تحفيز الموظفين
م تدعم	094.	1.673	086.	143.	العوامل السياسية <-- تحفيز الموظفين
م تدعم	883.	148.	137.	020.	العوامل الاجتماعية <-- تحفيز الموظفين

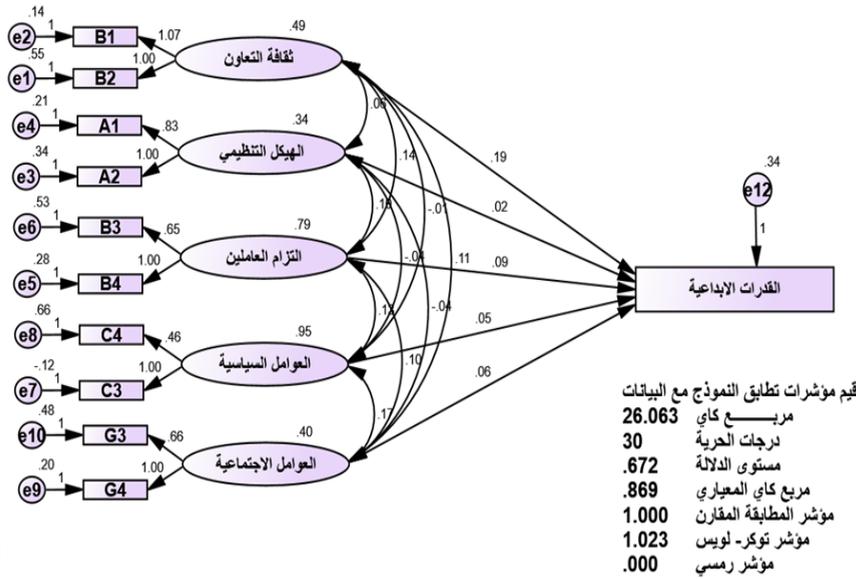
المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020م)

وفقاً للجدول ويمكننا ملاحظة الأثر المباشر اعتماداً على معاملات الارتباط المتعدد (2R) والاعتماد على مستوى الدلالة (0.05)، وتشير أوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل

البيئة المحيطة والمتغير التابع تحفيز الموظفين إلى انخفاض تأثير بعد ثقافة التعاون حيث بلغ معامل الانحدار (0.57) ويفسر 0.19 من التباين وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.053)، وانخفاض تأثير بعد الهيكل التنظيمي حيث بلغ معامل الانحدار (1.58) ويفسر 0.10 من التباين وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.343). وانخفاض تأثير بعد التزام العاملين حيث بلغ معامل الانحدار (0.69) ويفسر 0.31 من التباين وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.003). وانخفاض تأثير بعد العوامل السياسية حيث بلغ معامل الانحدار (0.88) ويفسر 0.14 من التباين وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.094). وانخفاض تأثير بعد العوامل الاجتماعية حيث بلغ معامل الانحدار (0.35) ويفسر 0.02 من التباين وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.883) ومن التحليل نجد أن هنالك علاقة معنوية إيجابية جزئية بين البيئة المحيطة وتحفيز الموظفين، وقد تحققت جميع شروط جودة النموذج.

### اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: العلاقة بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه توجد علاقة إيجابية معنوية بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية، واختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار كما في الشكل. العلاقة بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات (2020م)

المسار من البيئة المحيطة إلى القدرات الإبداعية (Estimate)

مستوي المعنوية:  $p < 0.10^*$ ,  $p < 0.05^{**}$ ,  $p < 0^{***}$

نتيجة	الدلالة P	القيمة الحرجة CR	الخطأ المعيار S.E	التقديرات Estimates	م العلاقات
دعمت	020.	2.326	080.	187.	الثقافة التعاونية <-- القدرات الإبداعية
لم تدعم	850.	189.	099.	019.	الهيكل التنظيمي <-- القدرات الإبداعية
لم تدعم	168.	1.380	068.	094.	التزام العاملين <-- القدرات الإبداعية
لم تدعم	328.	979.	054.	053.	العوامل السياسية <-- القدرات الإبداعية
لم تدعم	562.	579.	100.	058.	العوامل الاجتماعية <-- القدرات الإبداعية

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020م)

وفقاً للجدول ويمكننا ملاحظة الأثر المباشر اعتماداً على معاملات الارتباط المتعدد (2R) والاعتماد على مستوي الدلالة (0.05)، وتشير أوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل البيئة المحيطة والمتغير التابع القدرات الإبداعية إلى انخفاض تأثير بعد ثقافة التعاون حيث بلغ معامل الانحدار (0.49) ويفسر 0.19 من التباين وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.020). وانخفاض تأثير بعد الهيكل التنظيمي حيث بلغ معامل الانحدار (0.34) ويفسر 0.02 من التباين وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.850). وانخفاض تأثير بعد التزام العاملين حيث بلغ معامل الانحدار (0.79) ويفسر 0.09 من التباين وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.168). وانخفاض تأثير بعد العوامل السياسية حيث بلغ معامل الانحدار (0.95) ويفسر 0.05 من التباين وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.328). وانخفاض تأثير بعد العوامل الاجتماعية حيث بلغ معامل الانحدار (0.40) ويفسر 0.06 من التباين وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.562) ومن التحليل نجد أن هنالك علاقة معنوية إيجابية جزئية بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية، وقد تحققت جميع شروط جودة النموذج.

#### الخاتمة:

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تم جمعها بواسطة الاستبانات والتي تمثل الأداء الرئيسية التي اعتمدت عليها الدراسة، ومن واقع النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات التي قد تساهم في الاهتمام بالبيئة المحيطة لتمكين الإدارة العليا من إبراز القدرات الإبداعية لمواجهة التحديات.

#### النتائج:

1. هنالك علاقة إيجابية بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية.
2. هنالك علاقة إيجابية بين ثقافة التعاون والقدرات الإبداعية.
3. هنالك علاقة معنوية إيجابية بين الهيكل والقدرات الإبداعية.

#### التوصيات:

1. تشجيع ثقافة التعاون داخل المصارف من أجل تعزيز القدرات الإبداعية.
2. مزيد من الاهتمام ببيئة المصارف من أجل الإبداع.
3. الاستمرار في تحفيز العاملين من أجل الحصول على الإبداع.

## الهوامش:

- (1) علي عبد الله الحاكم، الإدارة الاستراتيجية، الخرطوم، جي تاون للنشر والتوزيع. (2002م)، ص 307.
- (2) عائدة سيد خطاب، الإدارة الاستراتيجية المتقدمة، دم، ماس للطباعة. (2012م)، ص 92.
- (3) خيرى وكيفنجونسووشولز، دراسة استراتيجية الكلية، تعريب عمر المقلي، دم، دار الكتب القطرية للنشر. (2000م)، ص 403.
- (4) حسن علي الزغبى، نظم المعلومات الاستراتيجية، مدخل استراتيجي، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع. (2005م)، ص 130.
- (5) محمد الطيبي، تنمية قدرات التفكير الإبداعي، عمان، دار المسيرة للنشر (2001)، ص 111.
- (6) أيمن عامر، الإبداع والصراع، القاهرة، ايتراك للنشر والتوزيع، (2009م)، ص 48.
- (7) رعد العصرن، إدارة الإبداع والابتكار، دمشق، دار الرضا للنشر. (2001م)، ص 507.
- (8) محمد إبراهيم علي، أثر تحليل عوامل البيئة الداخلية على الأداء التنظيمي، رسالة دكتوراه، جامعة السودان (2012م)، ص 120.
- (9) أحمد سيد مصطفى، نحو قيادة إبداعية لموارد بشرية تنافسية، القاهرة، الشركة العربية للتنمية الإدارية للنشر، (2006م)، ص 273.
- (10) عمر وصفي، العولمة وقضايا إدارية معاصرة، الإسكندرية، الدار الجامعية، (2003م)، ص 48.
- (11) نجم عبود نجم، إدارة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، عمان، دار الوراق للنشر، (2005م)، ص 102.
- (12) صفاء الأعسر، الإبداع في حل المشكلات، مصر، دار قباء للنشر والتوزيع، (2000م)، ص 95.
- (13) زهير منصور، مقدمة في منهج الإبداع، الكويت، دار ذات السلاسل للنشر، (1985م)، ص 210.