

أثر بيئة العمل الابتكارية على سلوك الموظفين في الإنتاج

إعداد الطالب:

222001979	فاطمه محمد الغامدي
222000350	نورة محمد الحربي
222000681	سارة عبدالإله أبو الخير

إشراف:

Dr/ Walid Soliman

العام الدراسي:

2023 – 2024

بسم الله الرحمن الرحيم
(قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ)

"الزمر: 9"

إهداء

إلى من اقترن اسمهما باسم المولى سبحانه وتعالى:
بسم الله الرحمن الرحيم: (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إِيَّاه وبالوالدين إحساناً).
أبي وأمي اللذان لم يُقَصِّرا في تربيّتي وتعليمي..
إلى جميع أساتنتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي
أهدي إليهم جميعاً هذا الجهد المتواضع
وأتمنى أن يحوز على رضاكم

فهرس المحتوى:

6	المقدمة:
6	مشكلة الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة (الفروض):
10	مقدمة:
10	مكونات بيئة العمل
10	بيئة العمل
11	تعريف بيئة العمل
11	معوقات بيئة العمل
13	الدراسات الأجنبية
14	الدراسات العربية
17	المنهجية وطرق البحث:
21	-نتائج الدراسة
21	الملخص:
22	التوصيات:
23	المراجع والمصادر:
24	الملاحق

المستخلص :

تركز الدراسة على مكان العمل والبيئة المحيطة بالموظفين لكونها من أهم المتغيرات الماثرة على نجاح المنظمات لتأثيرها المباشر على سلوكيات العاملين وبالتالي قدرتهم على الإنتاج والعطاء. لقد أنصب اهتمام العديد من الباحثين على دراسة البيئة و متغيراتها الطبيعية و الاجتماعية وكيفية التكيف معها وجعلها بيئة إبداعية تحقق أقصى درجات الفاعلية والتميز وتدعم قدراتها لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية وحل المشاكل بأقل قدر من الخسائر بطرق غير تقليدية تساهم في تجسيد أهدافها.

:Abstract

The study focuses on the workplace and the surrounding environment among employees because it is one of the most important influences on the success of organizations which has a direct impact on workers, subsequently, their potential for production and giving will increase. Many researchers are interested in studying the environment and its natural and social variables and how to cope with and create a creative environment that achieves maximum effectiveness and excellence and supports its capabilities to face current and future challenges and solve problems with less loss by untraditional ways to achieve its goals

الفصل الأول

اولاً: المقدمة.

ثانياً: مشكلة الدراسة .

ثالثاً: اهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: أسئلة الدراسة.

المقدمة:

تهدف الدراسة الى فهم العلاقة بين الابتكار الوظيفي و أداء الموظف داخل المؤسسة كيف يرتبط مفهوم الأبداع الوظيفي بشكل إيجابي على نجاح المنظمة وتقدمها ويبنى لها مستقبلا واعد لما له من أهمية للنمو الأقتصادي المستمر , رفع الكفاءة الأنتاجية و أكتساب ميزتها التنافسية التي بدورها ترتبط بشكل مباشر بقدرة الموظف على تقديم افكار وأهداف جديدة , ولذلك من المهم التعرف على الجوانب التي تساعد في زيادة تطوير الحس الأبداعي فكلما كانت البيئة المبتكرة مشجعة كلما عززت تقدم المنظمة بأفكارها الأبداعية المستحدثة ويزداد دافعهم للعمل و المنافسة لأرتقاء المنظمة.

مع تقدم عالم الأعمال وتطوره و من مبدأ تأثير بيئة العمل الأبتكارية على أداء و سلوك العاملين أختارنا موضوعنا لتحديد اثر بيئة العمل الأبتكارية على زيادة الأنتاج و تقدم المنظمة لتحقيق الفوائد. من خلال هذه الدراسة سنذكر اهم الأستراتيجيات و الأساليب التي تعزز من رفع كفاءات العمال للحصول و نتائج مبتكرة ويجب الأنتباه الي دور و تأثير المنظمة على السلوك الأبداعي وكيف تساعد العاملين على تطوير مهارات التفكير في بيئة عمل محفزة وداعمة سنناقش اهم النقاط لجعل بيئة العمل أبتكارية داخل المنظمه أهم مورد في المنظمة وما يميزها عن غيره هو كفاءة القوى العاملة و الموظف المبدع هو مايبقى المنظمة قوية قادرة على تحقيق أهدافها مما يتطلب جهود إبداعية من أجل رفع مستوى أداء هذه المنظمه بكفاءة و فاعلية .

مشكلة الدراسة.:

تكمن مشكلة الدراسة في سوء بعض بيئات العمل في منظومات عدة، حيث يتطلب الارتقاء بالمنظمة بيئة محفزة و جاذبة و انماط سلوكية جديدة , فتوليد الأفكار و حل المشاكل و خلق الحلول يتطلب بيئة مرنة و تساعد على الابتكار. قد لا يرتبط العمل بالبقاء في مكتب، فالعمل الإبداعي قد يكون مرناً و عن بعد، و الإبداع أيضا لا يتطلب حد معين من ساعات العمل كما هو الفكرة السائدة و المعترف بها في العديد من مجالات العمل وهذا يتطلب تغير في الأساليب التقليدية المتعارف عليها و أتباع أساليب وآليات أكثر كفاءه تساعد على الابتكار و الأبداع.ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف على اهمية دور المتغيرات والسلوكيات التي تأثر بقدرة الموظف على الأبداع او العكس , فنجاح المنظمات او فشلها يعتمد الى حد كبير على قدرة العاملين بها .لذلك يجب تهيئة ظروف بيئية ملائمة تساهم في تطوير اساليب ومهارات العمل .

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالشكل التالي :

إلى أي مدى تؤثر بيئة العمل الابتكارية على الإنتاج و تطور الموظف

- أهمية الدراسة:

- يعتبر الأبداع عنصراً ضرورياً في جميع نشاطات المنظمة و استمرار تقدمها و أزدهارها ، فالأبتكار يتحقق بتشجيع الجانب الأبداعي حيث أن لأبتكار لا يمكن تحقيقه من دون تطوير القدرات و اكتساب المهارات و وجود بيئة داعمة مشجعة فلا يوجد حد لما يمكن للأنسان الوصول إليه من ابداع و ابتكار وما يترتب عليه من نتائج ايجابية على الفرد او المنظمة . سنسلط الضوء على جوانب الأبتكار الإداري و علاقتة ب اداء الموظف وكيفية تحقيقه بشكل فعال و الذي يساعد بدوره على تحسين مخرجات المنظمة والأرتقاء سواء كانت منتجات او خدمات

الأهمية العملية لهذا البحث تستند إلى الركائز التالية :

- 1/ أن نجاح المنظمة مرتبط بمواردها واهم مورد هو الفرد العامل بأعتبارة الوسيلة القادر على التنافس و الإنتاج لذلك يجب اعطائه الأهمية القصوى لعتبارة عنصراً أساسياً قادر على تقديم فكر و رؤيا أبداعية
- 2/ تفيد هذه الدراسة الى تحليل بيئة العمل المبدعة وما يحفز الفرد العامل على ابتكار افكار مستحدثة وتعزيز روح العمل لديه لتحقيق اهداف المنظمة
- 3/ اهمية الدور الذي تقوم به المنظمات في عملية التحفيز وبناء ثقافته تدعم قدرات العامل الابداعية
- 4/ علاقة الأبداع الإداري بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

- أهداف الدراسة:

- يعتبر موضوع الأبتكار الوظيفي واثره على بيئة العمل من الموضوعات الهامة وتحتاج الى بحث فالتطور و الأبداع اصبح ضروره تفرضها ظروف الحياة و التقدم الذي نعيشه كل يوم في عالم الأعمال, وحتى تكون المنظمة في القمة لا بد لها من مواكبة التطور وما يتطلبه من تحديث و أستعداد حتى تتمكن من مواجهة التحديات والتكيف مع متغيرات البيئية

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف التالية :

أظهار دور المنظمات في عملية النمو الأبداعي سواء كانت داخلية للمنظمه او التي تحددها البيئه الخارجية
تحديد الثغرات التي تحد وتعيق من ظهور الابتكار و الأبداع داخل البيئه التنظيمية
التعرف على العوامل التي تأثر ع سلوك الفرد العامل تأثيراً أيجابياً او سلبياً
مدى تأثير الحوافز المادية و المعنوية على الأداء و الإنتاجية
التعرف على العلاقة بعض المتغيرات بالأبداع الوظيفي
صفات المدير الداعم المؤثر وكيف يخلق الجو المناسب لتشجيع على طرح و إبداء الرأي بدون خوف

- تساؤلات الدراسة (الفروض):

متى يمكننا القول عن بيئة العمل انها بيئة ابداعية ؟
هل بيئة العمل الابداعية تحفز الموظف على إدراك وحل المشاكل الادارية بأقل الخسائر
هل لبيئة العمل الابداعية اثر على التسويق و نمو اسهم المؤسسة
ما الفرق بين بيئة العمل الروتينية وبيئة العمل الابداعية
هل تشكل بيئة العمل الابداعية فرقاً في انتاجية الموظف
ماهي وسائل تفعيل الابداع في المؤسسات
اثر الأبداع الإداري على اداء الموظف

الفصل الثاني : الإطار النظري

اولاً : تعريف بيئة العمل

- مكونات بيئة العمل
- بيئة عمل صحية

ثانياً : معوقات بيئة العمل

- اهم المتغيرات و المؤثرات على البيئة الابتكارية المبدعة

ثالثاً : الدراسات السابقة

مقدمة:

الابتكار الوظيفي هو هدف رئيسي ومن اهم معايير وأهداف أي مؤسسة ومنظمة فهو يقويها ويدعمها ويبنى لها مستقبلا باهر تستطيع به مواكبة التطور حيث أن الابتكار يعزز القيمة المستقبلية للعمل, والخروج بأفكار جديدة و مبتكرة ليست بالعملية السهلة او البسيطة بل انها تأتي بعد مواجهة عدد من الصعوبات و التحديات.

الابتكار لا يأتي الا اذا توفر للموظف بيئة عمل مناسبة ومريحة ترقى بأسلوبه للأفضل ليستطيع ان يبتكر ويظهر ما لديه من قدرات ومهارات تلبي حاجات المنظمة وتزيد من كفاءتها وقدرتها الإنتاجية في خلق شي جديد له قيمة ملحوظة ومتميزة ذات معنى, يبني الابتكار على تميز الفرد في رؤيته وقدراته وطلاقة الفكرية التي يمكن تطويرها بوجود المناخ الملائم والقيادة الداعمة التي تنمي القدرات , حيث أن الابتكار له صور كثيرة ليس بالضرورة بأن يكون منتج فمن الممكن أن يكون أفكار او حلول او خدمات وطرق واساليب عمل مفيدة وفي عصرنا الحالي من الممكن ان تكون تطبيقات تساعد في ارتقاء المنظمة وظهور بمظهر عصري مواكب لرؤيتنا لذلك يجب الاهتمام بجوانب عدة للوصول اليه منها التطرق لدور الثقافة المؤسسية في خلق الميزة التنافسية للمنشأة, البحث عن الفرص و التحديات وطرح الأفكار الجديدة ومستحدثة .

ومن دوافع الابتكار داخل اي منظمة:

تحقيق الأهداف الشخصية ورؤية المنظمة .
معالجة المشاكل والتحديات مع معرفة الأسباب ووضع خطة لتجنبها مستقبلاً .
خلق ميزة تنافسية لما لها من اهمية في التطور وسعى الشركة على الاستمرارية بشكل فريد.
زيادة المبيعات و الأرباح .

مكونات بيئة العمل:

• بيئة عمل مادية:

وهي كل شيء يوجد داخل المنظمة ويكون ملموس ومادياً او يستخدمه الفرد كالإضاءة والتهوية والنظافة والأجهزة ومساحة الغرفة، وحتى عدد ساعات العمل المحددة، وفترات الراحة و الحوافز ، لأن كل هذه المحددات والعوامل المادية له تأثير فيما يقدمه الفرد العامل آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تهبط به لذلك يجب ان تكون بيئة المناخ العامة صحية لانها ستعكس ع الموظفين وأدائهم وبالتالي ع الشركة وتطورها .

• بيئة عمل نفسية ومعنوية:

هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل اصحاب العمل والزملاء، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية اكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية (عقيلي، 2005)

بيئة العمل:

في الآونة الاخيرة لقيت ببيئة العمل في المؤسسات والمنظمات اهتماما كبيراً وواسع لما له تأثير مباشر واساسي على طبيعة العمل وجودة العمل المستخرج . فبيئة العمل هي السبب الاول في طريقة اداء العاملين وزيادة دوافعهم للعمل الذين يقومون بأدائه كل يوم ، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسة لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطوره وتزيد من كفاءته , (المعايطة ، 6002)
ومع عصرنا والتطور الذي نشاهده نحتاج الي التفكير بشكل مختلف وبطريقة مبتكرة لمواكبة العصر وتغيراته السريعة للأرتقاء .

تعريف بيئة العمل:

تشمل كل الحوافز و الزيادات و الظروف داخل نطاق العمل , وهي مكان يتم داخله تنفيذ القرارات و الأوامر وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى والبيئة المرنة تمارس دوراً مؤثراً على نشاطات و إنجازات التنظيم ورفع مستوى الأبداع بين افراده. الابتكار الوظيفي لا ينمو في ظروف المثبطة فهو يحتاج الى تعزيز و التحفيز بيئة العمل داعمة اهم مقومات الابتكار و بناءً على ذلك فإننا قدرة الفرد تتأثر بالمناخ و المتغيرات التنظيمية التي تتواجد داخل بيئة.

ويقسم في هذا المجال بليك وموتون (١٩٦٨م) البيئة التنظيمية إلى خمسة أشكال كالآتي:

- البيئة التي تتسم بالركود وعدم المبالاة.
- بيئة منتديات القرى، ويغلب عليها طابع الود والليونة، والاهتمام بالفوائد والامتيازات للأفراد.
- البيئة التي تساعد على استمرار الأوضاع الراهنة.
- البيئة المتسلطة التي تفرض ما تراه مناسباً لتحقيق الأهداف الإنتاجية.
- البيئة التي تتسم بالإنجاز والتفوق.
- ❖ وباستثناء البيئة التي تتسم بالإنجاز والتفوق، فإن البيئات الأربع الأخرى هي بيئات خانقة تحد من قدره على الابتكار. ومن هنا يتضح أن الابتكار والأبداع يتطلب مناخاً صحياً و مرناً يساعد على نموه.

لكي تضمن ان بيئة العمل صحية و مشجعة يجب توفر ما يلي:

- التطوير الدائم للمنظمة بما يتواءم مع العصر بهدف رفع المستوى العام لها وتأكيد قدرات افرادها المبدعة .
- المرونة والتفاعل النشط من أهم الأمور التي يجب أن تتوفر في الفرد العامل ,تشجيع الموظفين على القيام بالأنشطة الجامعية و الترفيه لتعزيز ترابط علاقاتهم الاجتماعية
- وجود اجهزة مريحة وأمنة توفر اقصى سبل الامان والراحة للعاملين لتسهيل العمل و توفير الوقت, و الابتعاد عن العوامل التي تقود الي الصراع وتشجيع الاتصال وتعاون بين افراد المنظمة.
- تدريب وتأهيل العاملين والموظفين لتنمية القدرات و التطور السلوكي الأبداعي للشخصية

معوقات بيئة العمل:

تواجه المنظمات العديد من التحديات المستقبلية فعصرنا عصر التطور و الأنفتاح على العالم بأسرة سواء كانت التحديات أقتصادية ثقافية و سياسية او التغيرات الأقتصادية ,ويجب مواكبة هذه التغيرات و التكيف معها ويعتمد ذلك على أداء الفرد في المنظمة لذلك يجب أن تكون بيئة بيئة داعمة معززة تعتمد على اساليب و مفاهيم إدارية تدعم قدراته في تحقيق اهداف المنظمة وحل مشكلاتها , لكن توجد بعض المعوقات الإدارية و التنظيمية التي تحول دون استثمار إمكانيات وقدرات أفراد المنظمات وتطويرها وفرص الابتكار .

ويمكن تحديد المعوقات في النقاط التالية:

(1) عدم توفر بيئة ابتكارية وإبداعية .

عندما تكون البيئة ومناخها العام معزز للقدرات وداعمة لعناصر الابتكارية فإن الشخصية المبدعة ستبرز وتتجاوز العقبات التي تعيق تطبيق العملية الابتكارية ، لذلك فما هي الفائدة من الفكر الابتكاري في بيئة لا تدرك معناه ، حيث أن الابتكار لا ينمو في ظروف مثبطة وتتسم بالركود وعدم المبالاة او بيئة خانقة للتفكير الإبداعي ، لذلك يجب ع المنظمة أن تكون مشجعة وداعم للتوجهات الابتكارية وتبنى الأفكار وأبتداع الأساليب و الحوافز التي تحقق التزامهم بها

(2) عدم وجود قيادة إدارية داعمة.

- القيادة عملية تتميز بفاعلية مستمرة وهي تعبر عن علاقة شخص بآخر بواسطتها يمكن للرئيس التأثير على سلوك العاملين ، حيث انها من الأساليب التي تؤثر بشكل كبير على أداء المؤسسة، وبناء الفريق، فالقائد يساهم على خلق بيئة عمل رائعة يتناغم جميع الأعضاء فيها، بأسلوب القيادة الداعمة ، لذلك القيادة بصفة عامة تعد حلقة وصل بين الموارد البشرية وامكانياتها وخططها المستقبلية
- وتنعكس الرؤيا تماماً عندما يكون القائد مستبد غير مرن لا يدعم افكار الموظفين ويقلل من شأنها ويحبطهم ويستخدم سلطنة بشكل تعسفي ولا يضع آرائهم محل الأهتمام و التقدير. ولذلك سيزداد شعور الموظف العامل بالضعف وعدم قدرته على العطاء وقلة الثقة بالنفس والخوف من طرح افكار جديدة
- من الممكن ان يكون القائد من النمط التقليدي الذي يركز على النهج القديم ويتمسك بالماضي حيث ان التطور لديهم امتداد للماضي ووهذا النمط يعيق ويحد من عملية الابتكار وتنمية الأبداع في المنظمة .
- لذلك يجب ان يكون القائد مرن ناقد بشكل بناء لتوجيههم وتعزيز الشعور بالرضا الوظيفي بين أفراد الفريق الواحد ، فرعاية الموظفين في العمل وتوفير بيئة عمل تُشعرهم بالتقدير من الأمور الرائعة التي تساهم في تحسين الانتاجية، وزيادة مشاركة الموظفين في العمل.

(3) الخوف من التغير والروتين .

يعد معوقاً للابتكار وله تأثير سلبي على أداء المنظمة وتثبط من حماس و تحفيز الأفراد العاملين في الإنتاج و الابتكار لانها تقلل من طاقتهم وعملهم وحماسهم ع العطاء لتوحد قيم المنظمه ع مدى طويل , مما يؤدي الى فقد الميز التنافسية في المنظمة . يعتبر الخوف من التغير و مقاومة المنظمات له، وتفضيل المنظمات له، وتفضيل حالة الاستقرار وقبول الوضع الراهن من العوامل المؤثرة سلباً في الأبداع في المنظمات . (المعاني:1996:91)

فالروتين في العمل يعني الالتزام بتنفيذ التعليمات و البطء في اتخاذ القرار و العزوف عن
الالتجاء للتجارب او الاستفادة من التجارب الأخرى (كنعان، 2007: 408)

- الدراسات السابقة:

حظي موضوع الابتكار و الأبداع بصفة عامة وما يتعلق به من عوامل ومعوقات بـأهتمام الباحثين حيث
أجريت العديد من دراسات و البحوث لما لها من اهمية في الإنتاجية و تميز اي منظمة بجودة منتجاتها
وقد كان مفهوم بيئة العمل غير واضح في البداية، كان يقتصر على الأهتمام ببيئة العمل المادية مما أدى
الى تحسين تجهيزات المكاتب و المنظر العام لها والأجهزة وما إلى ذلك دون الألتفاف الى دور الأفراد
وقوة تأثيرهم على اداء المنظمة, وركزت بعض الدراسات على تحديد الرابط بين العمل الابتكاري و
مستوى النمو الإنتاجي في بيئه داعمة توفر عناصر الأبداع و وجدت تلك الدراسات ارتباطات إيجابية
مع رفع مستوى الإنتاج, فيما تناولت دراسات اخرى أثر الحوافز المادية و المعنوية ودورها في تشجيع
على الأبداع و أشارت بعض الدراسات الى الدور الفعال للقيادة الإدارية الناجحة لتقوية القدرات
الأبداعية للموظف ومداخل شتى تناولت خصائص ومميزات المنظمات الأبداعية واثار بيئة العمل
السلبية على الأداء الوظيفي للموظفين مما يؤدي إلى فشل المنظمة في تحقيق هدفها
ولأن الدراسات السابقة تعد مصدراً مهماً يساعد الباحثين في تكوين خلفية علمية واسعة
سنقوم بعرض مجموعة من الدراسات مع مراعاة الترتيب الزمني بدء من الأقدم ف الأحدث وتعقيب
عليها وماتوصلت له من نتائج حيث سيتم التركيز على الدراسات التي لها علقه في مجال هذا البحث
الدراسات الأجنبية :

أدت دراسة إلتون مايو(1930)

حول آثار بيئة العمل المادية على أداء العمالرضا الموظفين وإنتاجيتهم يزدادان بمجرد ت
حسين البيئة المادية والرواتب و منح الموظفين الاهتمام و الدعم المعنوي.

1973 م "Chakrabarti" وأجرى شكرباتي

في دراسة عن الأسباب وكل ماهو مؤثر لوجود بعض المنظمات المجددة وتضح ان من اهمها
المرونة في الهيكل التنظيمي بأبعاده الخاصة بالسلطة والاتصالات وقواعد وإجراءات العمل، والتشجيع
عل تحمل المخاطرة وإجراءات العمل، والتشجيع عل تحمل المخاطرة

1979م "Cary" كاري

وحدد أربعة عناصر بيئية تؤثر في الفرد في بيئة العمل هي

1. الوظيفة

2. تكنولوجيا العمل

3. العلاقات بين الأشخاص

4. إمكانية التطور والتنمية الوظيفية.

1983م "Abbey & Dickson" وفي دراسة لايي وديكسون

كل فرد عامل في المنظمة يتميز بأفكاره وقوة أداء وثقته وجميعها لها علاقة بقدراته الإبداعية

1992م "Koester & Burnisde" ولاحظ كل من كويستر ووين سايد

موضوع مناخ الإبداع في (14 منظمة) وجد أن إحدى العوامل التي تعيق من حصول الإبداع النقد الهدام من قبل المدراء للأفكار التي يقدمها الأفراد العاملين ، وعدم تشجيعهم مما أدى إلى خوفهم على طرح الأفكار ورؤيا جديدة حتى لا يتعرضون إلى التوبيخ أو العقاب وتقليل من شأن فكره دون توضيح الخطئ لتطويره

اشار كل من (كوير وروبرتسون) م 1999

في دراستهم إلى مجموعة من عوامل التي من الممكن أن تسهل أو تعيق عملية الإبداع في المنظمات ويمكن تلخيصها إلى مايلي :

1- الأفراد 2- البناء التنظيمي 3- حجم المنظمة 4- المناخ التنظيمي 5- بيئة المنظم

م 2006, Fishe & Gapp, قام كل من جاب وفيش

بدراسة أستهذفت محددات السلوك الإبداعي في الأكاديمية العربية والعلوم التكنولوجية، في الإمارات العربية المتحدة، وتحديد العوامل التي تؤثر على الإبداع حيث درست أثر متغيرات (العمر والجنس، المستوى التعليمي، حقل الدراسة والخبرة في العمل) على السلوك الإبداعي، وكذلك دراسة متغيرات السلوك القيادي والسلوك الإداري ونوعية مناخ العمل وتصميم العمل على الإبداع. وقد توصلت أن وجود علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي ومتغير الجنس والعمر والسلوك القيادي والمستوى الإداري وتصميم الوظيفة ونوعية مناخ العمل

الدراسات العربية

كما قامت هدى صقر م 1993

بدراسة حول موضوع معوقات التفكير والسلوك الابتكاري لدى المدراء وذلك بالتطبيق على مديري الإدارة العليا في قطاع البترول في جمهورية مصر العربية، أحد أهداف الدراسة هو التعرف على العوامل

ومعوقات الفكر سواء من المدير او من البيئة المحيطة داخل المنظمة او المجتمع بشكل عام ، وقد بينت نتائج الدراسة أن هناك عدد من العوامل التي يعتبر غيابها لدى الأفراد أو المنظمات عائقًا من عوائق الإبداع تتمثل

في ضعف ثقة الفرد بنفسه النابع من خوفه من الفشل المترتب على الإبداع ، الإلتزام بالأنماط والقواعد المألوفة في العمل وعدم حبه للمخاطرة

وأجرى همشري م 1993

دراسة عن معوقات الإبداع لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الأردن وقد توصلت الدراسة إلى أن معوقات الإبداع في المكتبات الأردنية هي : مقاومة التغيير ، وقلة الحوافز المادية والمعنوية ، وارتفاع تكاليف الإبداع ، وعدم توافر مقاييس واضحة للإبداع ، وجمود القوانين والأنظمة

أيضا أجرت نور جحلان م 1997

دراسة عن أثر المناخ التنظيمي على إبداع الموظفين في المنظمات السعودية وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والإبداع وأن المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة يؤثر على الأبداع وقوة انتاج المنظمة

أقام كل من محسن مخامرة وأميمة الدهان (مخامر و الدهان) م 1998

دراسة حول العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة في الأردن ، حيث تبين من خلال نتائج أن الجمود وعدم المرونة في التنظيم الإداري وغياب الحوافز المادية والمعنوية الكافية، إلى جانب خوف العاملين من رفض أفكارهم، تعد من بين العوامل التي تعيق الإبداع في تلك الشركات

وقامت العنقري م 2001

بدراسة علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، لمعرفة واقع الإبداع الإداري وتبين أن مستوى الإبداع الإداري للموظفين الإداريين مرتفع حيث يشير ذلك إلى ارتفاع مستوى معظم عناصر الإبداع الإداري لديهم والمتمثلة في الأصالة والطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والقدرة على تحسن المشكلات وأن عنصري التحليل والربط كانا أقل عناصر الإبداع الإداري

الفصل الثالث :

- المنهجية وطرق البحث
 - أدوات الدراسة
 - مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني) ..
 - عرض نتائج الدراسة.
 - التوصيات.

- :المنهجية وطرق البحث:

- أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

قمنا بجمع بيانات الدراسة و أعداد استبيان بعد الأطلاع على بعض الدراسات ومراجعة ادبياتها افادنا ذلك في تحليل وفهم الكثير حول مفاهيم الابتكار والأبداع وأثره على المنظمة وكيف ترتبط البيئة بسلوك الموظف و أنتاجيته.

للحد من مشكلة الدراسة والنظر في المسببات ولتحقيق أهداف المنظمات بكفاءة عالية يجب التعرف على معوقات الابتكار لدى العاملين , ومدى مستوى مساهمة الإدارة و تطبيقها للأساليب الدعمة كالتحفيز المادي و المعنوي وكيفية توجية الأداء وتقويته لتحقيق مفهوم الأبداع الوظيفي وتعزيزه في رفع مستوى الأداء الوظيفي .

سيعتمد فريق البحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، نظرا لملاءمته لمثل هذا النوع من الدراسات المسحية. تطرقنا عند جمع البيانات إلى جانب نظري (الكتب و الأبحاث) و جانب علمي عن طريق استبيان يستهدف موظفي القطاع الخاص
ثانياً:مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زماني).

- المجال البشري :

تم اختيار ٢٠٠ عينة بحث من موظفي القطاع الخاص، يُشترط فالعينة خبرة مدة عام، و شملت العينة رؤساء و مرؤوسين.

- المجال المكاني

سيتم اجراء البحث على شكل استبيان الكتروني يشمل 20 سؤالاً

-قمنا بتصميم أداة الدراسة على شكل أستبانة ألكتروني وتتكون من جزئين :

الجزء الأول :

1. العمر .
2. الجنس.
3. المؤهل التعليمي .
4. قطاع العمل .
5. عدد سنوات الخبرة .

الجزء الثاني :

- قياس أثر البيئة على الأنتاجية وكفاءة الموظف.

- قياس دور الأبداع الإداري.
 - قياس أثر المتغيرات و المحفزات على اداء الموظفين
 - المجال الزمني
- سيتم إجراء الدراسة خلال الفترة من ٢٠٢٣/١١/١٢ إلى ٢٠٢٣/١١/١٩

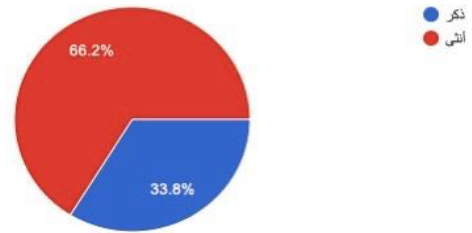
➤ عرض نتائج الدراسة و تفسيرها:

- بهذه المرحلة و بعد التوزيع على أفراد عينة دراستنا و جمعها ،قمنا بتفريغ الاستبيان و وصلنا في النهاية إلى مجموعة من البيانات في صورة جداول و نصوص و قمنا بتحليلها كالآتي:

المحور الأول:

1. صفات العينة:

نوع الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	139	33.8%
أنثى	71	66.2%
المجموع	210	100%

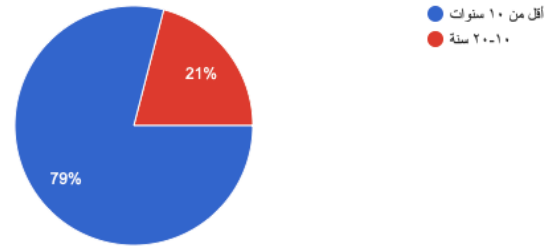


الجدول (1)

- تظهر الدراسة أن الأغلبية من الاناث و ذلك بنسبة 66.2% بينما قدرت نسبة الذكور 33.8%

2. سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من عشرة سنوات	166	79%
10-20 سنة	44	21%
المجموع	210	100%



الجدول (2)

من خلال البيانات المرفقة أعلاه.

نلاحظ بأن أكبر نسبة عادت لأصحاب الخبرة (أقل من 10 سنوات) بنسبة 79% , و قدرت النسبة الأقل 21% لأصحاب الخبرة (من 10-20 سنة) .
و يلاحظ تفاوت النسب، و يمكن أن يعود السبب إلى تغير النظرة فالسنوات القليلة الماضية حول العمل و محفزاته بالمقارنة بالعقد الماضي ، و اهتمام الموظفين حالياً بتطور بيئات عملهم و سعيهم لأن تكون محفزة للإبداع.
و هذا يدعونا إلى الاهتمام أكثر بتطوير بيئات العمل نظراً لاهتمام الموظفين بهذا الشأن و تطوير أنفسهم.

المحور الثاني: توصلت الدراسة إلى أن:

السؤال	نعم	لا	أحيانا
هل علاقتك و الجو العام في مجال العمل يشعرك بالانتماء إلى مؤسستك؟	73.3%	11.9%	14.8%
هل ترى أن بيئة عملك تهتم بتنمية قدرات العاملين و تطوير نظام يحفز على الأداء المتميز؟	62.4%	15.2%	22.4%
هل الحوافز المادية المقدمة لك تدفعك إلى الجدية في العمل؟	71.9%	18.1%	10%
هل حرمانك من علاوة تستحقها يؤثر على أدائك في العمل؟	81.9%	7.6%	10.5%
عندما تتلقى الشكر و الثناء من مسؤولك المباشر هل يزداد دافعك لتقديم المزيد؟	81.4%	4.8%	13.8%
هل تسعى منظمتك إلى تطوير المهارات و الخبرات من خلال التدريب و تعلم المهارات لتنمية أفكاركم الإبداعية ؟	80.5%	6.7%	12.9%
هل يمكن أن تؤثر بيئة العمل في اختيارك لجهة العمل ؟	74.3%	11%	14.8%
هل يعتبر أولوية لديك إيجابية بيئة العمل أم تجدها ميزة إضافية؟	71.9%	7.1%	21%
هل تضطر لترك الوظيفة عند عدم تطابق بيئة العمل بما تطمح إليه ؟	57.6%	26.2%	16.2%
هل تجد أن المهام تنجز تحت أي ظرف و أي مكان و لا أهمية لجودة البيئة؟	60%	18.1%	21.9%
هل يمكن أن تؤثر بيئة العمل على جودة حياتك خارج محيط العمل من حيث الاستقرار و الأمان و التطور الشخصي؟	70.5%	11.9%	17.6%

- نتائج الدراسة:

- إيجابية بيئة العمل و حرص الادارة على منسوبي المؤسسة في توفير الأجواء الداعمة و المحفزة يساعد الموظفين على تقديم المزيد للمؤسسة و الارتقاء بها ، و التطوير من أنفسهم كذلك.
- تقديم الحوافز المادية و التقدير من قبل المدير المباشر يساعد من رفع الانتماء تجاه المؤسسة ، و استقرار بيئة العمل يحفز كذلك على البقاء ضمن المؤسسة و تقديم الأفضل و زيادة الانتماء لها كذلك.
- إيجابية العمل أصبح ضرورة ملحة في العصر الحالي، حيث يتوجب على أصحاب القرار الحرص على جعل بيئة العمل جاذبة و مريحة و تؤمن بالفرد و قدراته ، و العمل على تطويره في كافة الجوانب و ليس الاكتفاء فقط بعرض المهام و تأديتها دونما حرص على كيفية أداء تلك المهام أو كيف يمكن الارتقاء بها.
- بيئة العمل و ما يحدث داخل محيطها لا يؤثر فقط على ساعات العمل التي يقضيها الموظف ، بل على العكس لها تأثير على حياته خارج أسوار العمل و استقراره النفسي و شعوره بالأمان الوظيفي .

- يمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء ما يلي :

- أظهر الاستبيان الذي استهدف موظفي القطاع الخاص حرصهم على إبداء رأيهم في كل ما من شأنه رفع كفاءة بيئات عملهم ، و لذلك مدلولات واضحة على حرص الموظفين لذلك ، و وجوب العمل على تحسين بيئات العمل كذلك.
- تنافسية بيئات العمل حالياً على تقديم الأفضل لمنسوبيها ليعود ذلك بدوره للمؤسسة ، و رفع أدائها.

الملخص:

- تمكنا من خلال هذه الدراسة فهم بيئات العمل ومكوناتها ومتى يمكننا القول عن بيئة العمل أنها إيجابية أم لا، وما هو تأثير بيئة العمل الإيجابية على الموظفين وعلى مستوى الإنتاجية في المؤسسة، فبيئة العمل الإيجابية ستؤدي بالتأكيد لرفع مستوى الإنتاج والذي سيؤدي الى رفع أسهم المؤسسة.
- الابتكار الوظيفي هو أحد أهم أهداف ومعايير أي مؤسسة لأنه يقويها ويضمن لها مستقبلاً وعداً يمكنها من التطور والمنافسة واستحداث أفكار جديدة وللوصول لهذه المرحلة من الابتكار يجب أن يتم توفير بيئة داعمة وإيجابية للموظف ليتمكن من اظهار وإنتاج أفضل مالمديه من قدرات ومهارات
- دور القيادة الإبداعية قد يشكل فارقاً عظيماً في بيئة العمل و تحويلها من بيئة عمل روتينية الى بيئة عمل إبداعية، فالقائد يساهم على خلق بيئة عمل رائعة يتناغم جميع الأعضاء فيها، بأسلوب القيادة الداعمة وتنعكس الرؤيا تماماً عندما يكون القائد مستبد غير مرن ومن الممكن أن يكون ان يكون القائد من النمط التقليدي الذي يركز على النهج القديم ويتمسك بالماضي حيث ان التطور لديهم امتداد للماضي ولكن يجب ان يكون القائد مرن ناقد بشكل بناء لتوجيههم وتعزيز الشعور بالرضا الوظيفي بين أفراد الفريق الواحد.

- تعرفنا من خلال الدراسات السابقة في مجال بيئات العمل الابتكارية والابداعية على مفهوم بيئة العمل الذي لم يكن واضحاً في البداية واقتصر على الاهتمام بالبيئة المادية فاهتموا بتحسين المكاتب والمنظر العام دون الالتفات الى دور الأفراد العاملين في المؤسسة أو الموظفين.
- قمنا باجراء استبيان لتحليل وفهم أثر الإبداع والابتكار على المنظمة وكيف يرتبط بسلوك الموظف ومستوى إنتاجيته وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملاءمته هذا النوع من الدراسات المسحية.

التوصيات:

- بناءً على ماورد في الدراسة فإننا نشيد بأهمية دور القيادة الإيجابية لرفع الروح المعنوية في الفريق والتي بدورها ستؤدي إلى ارتفاع مستوى الإنتاج في الشركة و تطور الفرد على المستوى الإنساني.

• ونوصي بالتالي:

- القيام بدراسات ميدانية و إجراء استبيانات دورية لقياس مدى تطور بيئات العمل ، و الحرص على أن تواكب بيئات العمل رؤية المملكة 2030 و ما تطمح إليه من رفع الأداء و تطور الانسان.
- تقديم دورات تطويرية للمدراء لتعريفهم بشكل دائم بالأساليب الحديثة في تطوير الموظفين و رفع الإنتاجية لديهم ، و الارتقاء بالمؤسسات التي يديرونها.
- إدخال نظام المكافآت المادية لزرع الروح التنافسية بين الموظفين.
- تحفيز الموظفين وتقدير أفكارهم الجديد وذلك من خلال إشراكهم في وضع أهداف و خطة الشركة للعام الجديد.
- سد الفجوة بين الأقسام والإدارات المختلفة داخل المؤسسة الواحدة، والسماح للموظفين بالتعاون.
- تقدير العمل وقد أظهرت نتائج الاستبيان أن اظهار الامتنان من قبل المدير لموظفيه، من شأنه أن يزيد دافع الموظف للإنتاج.
- تعزيز مفهوم الولاء والانتماء للمؤسسة في نفوس الموظفين، لأن الموظف هو أهم مسوق للشركة التي يعمل بها.
- تقنين ساعات العمل، فقد لا يرتبط العمل بالبقاء في مكتب، فالعمل الابداعي قد يكون مرناً و عن بعد، و الابداع أيضا لا يتطلب حد معين من ساعات العمل كما هي الفكرة السائدة والمعترف بها.

المراجع والمصادر:

- 1) الحقباني ، تركي عبد الرحمن سعد (1997) ، أثر المتغيرات التنظيمية على الأبداع الإداري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية.
- 2) حمود ، خضير ، كاظم (2002) السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى ، دار صاء للنشر والتوزيع ، عمان.
- 3) صقر ، هدى (1998) التفكير الابتكاري وحل المشكلات وأتخاذ القرارات ، المجلة الدولية للعلوم الإدارية ، المجلد3 ، العدد4 الإمارات العربية المتحدة.
- 4) روشكا ، الكسندر و (1989) الأبداع العام و الخاص ، ترجمة عسان عبد الحي ابو فخر، الكويت المجلس الوطني للثقافة والفنون و الآداب سلسلة عالم المعرفة.
- 5) حريم حسين و منصور ، ياسر ، (2006) ، أدراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشجيعها على الأبداع التنظيمي ، دراسة ميدانية على القطاع الصناعات الدولية في الأردن
- 6) الحربي، عضيب موسى محمد (2003) أثر المتغيرات البناء التنظيمي و المتغيرات الشخصية على الأبداع الإداري لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية ، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود ، الرياض.
- 7) إبراهيم أحمد عواد ابو جامع (2009)، الثقافة المؤسسية و الأبداع الإداري في المؤسسة التربوية الأردنية ، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض، المملكة العربية السعودية
- 8) بلال خلف السكارنة (2009)، التطوير التنظيمي و الإداري ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، الأردن
- 9) جيمس هيجنز (2001) 100 طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية ، ط1، مركز الخبرات المهنية للإدارة القاهرة.
- 10) سعود محم النمر (1992) الإبداع الإداري ، دراسة سلوكية ،مجلة المدير العربي ، العدد 117
- 11) أيمن المعانين (1996) الولاء التنظيمي – سلوك منضبط وأنجاز مبدع. مركز احمد ياسين المبدع . عمان ، الاردن

الملاحق

أسئلة الاستبيان :

نوع الجنس؟

• ذكر

• أنثى

هل أنت موظف؟

• نعم

• لا

إذا كانت الإجابة نعم فحدد ؟

• قطاع عام

• قطاع خاص

عدد سنوات الخبرة؟

• أقل من 10 سنوات

• من 10-20 سنة

هل علاقتك و الجو العام في مجال العمل يشعرك بالانتماء إلى مؤسستك؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل ترى أن بيئة عملك تهتم بتنمية قدرات العاملين و تطوير نظام يحفز على الأداء المتميز؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل الحوافز المادية المقدمة لك تدفعك إلى الجدية في العمل؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل حرمانك من علاوة تستحقها يؤثر على أدائك في العمل؟

• نعم

عندما تتلقى الشكر و الثناء من مسؤولك المباشر هل يزداد دافعك لتقديم المزيد؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل تسعى منظمتك إلى تطوير المهارات و الخبرات من خلال التدريب و تعلم المهارات لتنمية أفكاركم الإبداعية ؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل يُمكن أن تُؤثر بيئة العمل في اختيارك لجهة العمل؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل يُعتبر أولوية لديك ايجابية بيئة العمل أم تجدها ميزة اضافية؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل تضطر لترك الوظيفة عند عدم تطابق بيئة العمل بما تطمح إليه؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل تجد أن المهام تُنجز تحت أي ظرف و أي مكان و لا أهمية لجودة البيئة (العمل من المنزل هل يؤدي الغرض أم لابد من بيئة ايجابية محفزة)؟

• نعم

• لا

• أحيانا

هل يمكن أن تؤثر بيئة العمل على جودة حياتك خارج محيط العمل من حيث الاستقرار و الأمان و التطور الشخصي؟

• نعم

• لا

• أحيانا

Midocean University

College of Management

Title in English

The impact of the innovative work environment on employees' behavior in production

Prepared by:

- Fatimah Mohammed Alghamdi
- Sara Abdullelah Abulkhair
- Nora Mohammed al Harbi

Supervised by:

- Dr/ Walid Soliman

Year:2023-2024