

أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لدى منسوبي شركة موبايلي للاتصالات
بمنطقة جدة

The Impact of the Work Environment on Achieving Administrative Creativity among the Employees of Mobily Communications Company in the Jeddah

أسم الطالب
في محمد احمد المالكي

الرقم الجامعي
2021205843

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن
إشراف

د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7	1.4. أسئلة الدراسة
7	1.5. أهداف الدراسة
7	1.6. فرضيات الدراسة
7	1.7. نموذج الدراسة
8	1.8. منهجية الدراسة
8	1.9. الدراسة الميدانية
8	1.10. مخطط المشروع المقترح
9	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
10	2.1. المقدمة:
10	2.2. المتغير المستقل
10	2.3. المتغير التابع
10	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
11	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

خلال السنوات الماضية، شهد مجال إدارة الموارد البشرية تطورات هامة وإيجابية، منذ الثمانينات، فمفهوم التمكين أصبح محل اهتمام متزايد من قبل الأكاديميين والممارسين في مجال الموارد البشرية على الصعيد الدولي، وهذا الاهتمام جاء في ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال والضغط المصاحبة للمنافسة العالمية، ولمواجهة هذه التحديات تبنت معظم المنظمات المفاهيم الإدارية الحديثة، بما في ذلك التمكين، في سعيها لتحقيق التميز والنجاح.(الهاجر، 2011)

و أصبحت المؤسسات في الوقت الحالي دائما تبحث عن مكان لها لتكون في الصدارة ولتكون قادرة على المنافسة، فالمنظمات المميّزة هي التي تكون لديها المقدرة على الإبداع والابتكار والتجديد بشكل دائم، كما إن إدارتها تكون قادرة على تقديم الدعم والمساندة للموظفين في بيئة العمل وتمكين ما لديهم من طاقات إبداعية، والاستفادة من المواهب والقدرات التي يمتلكونها (المسلمية، 2022)

ولقد أحدثت التغيرات الاجتماعية والتطور التكنولوجي آثارًا عميقة على طبيعة العمل وبيئته، وهذه التطورات أدت إلى تنامي أعداد الأعمال الحرة والعمل عن بُعد فأصبح بمقدور الأفراد تنسيق وإدارة بيئة عملهم بشكل مستقل، مما أتاح لهم المزيد من المرونة والإبداع في تنفيذ مهامهم، وعلى الرغم من انتشار العمل المستقل لا تزال هناك أعمال تتطلب جهودًا جماعية وبيئة عمل مناسبة لتحقيق النجاح، حيث يُعد التواصل والتفاعل بين الأفراد عنصرًا أساسيًا، ولقد تطلبت هذه التحولات إعادة النظر في طبيعة العمل وبيئته لتلبية احتياجات الأفراد والمؤسسات على حد سواء في ظل الواقع الجديد.(البرغلي، 2015)

لذلك فإن أسباب النجاح والفشل لأي منظمة مرهون بقدرة الإدارة العليا فيها على قراءة الأحداث ومواكبة المتغيرات والتطورات المتسارعة على بيانات العمل والاستعداد لها من خلال التعرف إلى عناصر البيئة الداخلية ودراسة تأثيرها على إبداع العاملين ولا شك أن الدول المتقدمة تولي اهتمامًا بالغًا بالمبتكرين في مختلف مجالات المعرفة، فهي تسعى إلى توجيههم وتسهيل سبل العمل والإبداع لديهم، وتقدم لهم الدعم والتشجيع اللازمين لكي ينطلقوا في آفاق الاختراع والاكتشاف والتقدم، لذلك، يجب على المنظمات بذل قصارى جهودها والاهتمام بالإبداع وتنميته، هذا الأمر يؤكد على أهمية دراسة تأثير بيئة العمل على إبداع العاملين، فهذا يصب في اتجاه تطوير المنظمات وزيادة كفاءتها وفعاليتها في مجال صنع القرارات وحل المشكلات. (فيصل، 2011)

ويعد الإبداع الإداري أحد أهم مقومات النجاح وعنصر تنافسي مهم للمنظمات، حيث يركز المديرون عليه لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، ولتحقيق الإبداع الإداري لا بد من توفير مناخ ملائم وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع العنصر البشري، باعتباره المحرك الرئيسي لإنتاج الأفكار الجديدة والخلق، كما تسعى المنظمات لخلق بيئة عمل تعزز الإبداع والتفوق، من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحفز على ظهور الأفكار الإبداعية الفريدة. (سندس، 2022)

وتشير العديد من الدراسات إلى أن الإبداع الإداري هو من الموضوعات المهمة والحديثة نسبيًا في العلوم التربوية، حيث يُعتبر الإبداع الإداري أحد أهم الوسائل الناجحة في مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات، وذلك سعيًا للتقدم والتطور في عصر أصبح الإبداع فيه ضرورة ملحة لمواجهة عالم شديد التغير وحاد المنافسة، ولقد حظي موضوع الإبداع الإداري والمعوقات التي تحول دون تحقيقه باهتمام كبير من كتاب الإدارة والباحثين، وأوصى هؤلاء في دراساتهم بمواصلة البحوث والدراسات الميدانية في هذا المجال في مختلف المنظمات الإدارية وبأنواعها كافة، وبصفة خاصة في ظل الظروف ومستجدات العولمة، والتطور الاقتصادي والثقافي والتقني، فهذا التطور يتطلب أن يكون الإبداع الإداري متطورًا ومتجددًا باستمرار. (المدني، 2019م)

وفيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين بيئة العمل والعاملين في المؤسسة، هناك ضرورة لإدارة المؤسسة أن تتعامل بحذر مع أي عناصر سلبية في مناخ العمل والبيئة المحيطة، فمن هذه العناصر السلبية الميول النفسية السلبية التي قد يكنها العاملون تجاه عملهم أو المؤسسة، والتي قد تؤثر بشكل كبير على سلوكهم في مواقف العمل المختلفة، قد يكتسب العاملون هذه الاتجاهات السلبية من بيئتهم الخارجية، أو قد تتشكل نتيجة لظروف العمل السائدة، وفي هذه الحالة على إدارة المؤسسة أن تكون حذرة وتلاحظ أي مؤشرات على هذه الاتجاهات السلبية غير المتزنة، وتسعى إلى تصحيحها في مراحلها الأولى قبل أن تتفاقم، وعلى الرغم من أن الميول والاتجاهات المكتسبة عادة ما تقاوم التعديل، إلا أنه يمكن تعديلها من خلال جهود مدروسة، كما أن الأشخاص في الغالب يكونون مستعدين للتغيير على مدى الحياة وفي جميع مجالات العمل. (السلمي، 2022)

وتعرف بيئة العمل بأنها مجموعة من المتغيرات والظروف التي تحيط بالموظفين داخل المؤسسة أو الوظيفة، وتستطيع الإدارة المسؤولية التحكم بها وتشكيلها بشكل مباشر وفعال، فكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى حسب طبيعتها وتكوينها، ويمكن القول أن بيئة العمل هي المكان الذي يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على الأجر والرزق، ويستطيع المدير العام التأثير على أداء الموظفين وخلق بيئة عمل

مناسبة من خلال أسلوبه في التعامل مع الموظفين والتوجيهات التي يصدرها، بالإضافة إلى متطلبات بيئة العمل المادية التي تشمل كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة، كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة، والضجيج، وعدد ساعات العمل المحددة، وفترات الراحة، لأن كل هذه المحددات والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر، وربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تهبط به أرضاً، فبيئة العمل النفسية والمعنوية هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء، لذا يجب خلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر أثناء تأدية المهام الوظيفية (عكر، 2022م)

ولأهمية هذا الموضوع في تحقيق النجاح والتميز لأي مؤسسة نتناول موضوع بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري بمزيد من الدراسة والتفصيل.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على طبيعة العلاقة بين بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الوظيفي للموظفين، حيث تعتبر بيئة العمل أحد أهم العوامل المؤثرة على دافعية الموظفين وقدرتهم على التفكير الإبداعي والابتكار في مجال عملهم، ويسعى الباحثون إلى دراسة مختلف أبعاد بيئة العمل مثل القيادة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظم المكافآت، الموارد المتاحة، وعلاقات العمل، وتحليل أثرها على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، وبالتالي التوصل إلى التوصيات والمقترحات التي من شأنها تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- قلة الاستينات حول اثر بيئة العمل و اثرها على تحقيق الإبداع الإداري و غياب النتائج المتوقعة.
- عدم ادراك المؤسسة بأهمية صناعة بيئة فعالة للعاملين لما يساهم في تطوير المؤسسة والإنتاج.
- لا تتوفر بيانات عمل مناسبة تساعد على الإبداع الاداري لدى بعض المؤسسات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- عدم ائزان الحالة النفسية للموظفين بسبب بيئة العمل مما أدى الى إنخفاض أداء الشركة في سوق العمل
- عدم التزام المؤسسات بتطوير بيئة العمل وإيجاد حلول لمشاكل الموظفين.
- الاستبيانات المتوفرة لا تقيس جميع أبعاد الإبداع الإداري.

إشكالية الدراسة هي : ما هو أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لدى منسوبي شركة موبايلي للاتصالات.

1.3. أهمية الدراسة:

هذه الدراسة تستكشف العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين، وتهدف إلى فحص طبيعة هذه العلاقة وتحديد العوامل البيئية التي قد تؤثر على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين، وتنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية وتطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- إيجاد حلول لتطوير بيئة العمل من خلال توصيات تقدمها الدراسة.
- توسيع مدارك الفهم حول أهمية بيئة العمل من خلال شرح مفاهيم بيئة العمل
- تقديم خطة تصورية لكيفية جعل بيئة العمل مكان أفضل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- توفير معلومات تطبيقية لإعادة تنظيم بيئة العمل، فقد أصبح من الضروري أن تُصمم أماكن العمل بشكل يدعم الإبداع والإنتاجية، سواء في ظل العمل المستقل أو العمل الجماعي.
- تعزيز العلاقة بين الموظفين ومؤسسي الشركات والثقة والانتماء لما يؤدي في تحسين جودة العمل وتطوير الشركة في سوق العمل.
- تحليل مدى ارتباط بيئة العمل بالإبداع الإداري، واستكشاف الأبعاد المؤثرة عليه.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع:

- البرغي، 2015، أثر عناصر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية على الإبداع الإداري (دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في مدينة دمشق)، دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في إدارة الموارد البشري.
- السلمي، 2022، أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري (بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة).
- المدني، 2019، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية، دراسة ميدانية .
- المسلمية، 2022، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بتخصص فرعي (القيادة) .
- الهاجر، 2011، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت .
- سندس واخرون، 2022، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري دراسة ميدانية في مؤسسة اتصال.
- عكر، 2022، أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع.
- فيصل، 2011، تأثير بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين دراسة ميدانية على شركات الاتصال المحمول الخاصة في محافظة /عدن"