

أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في القطاع الخاص

إعداد الطالب/

إشراف/

العام الدراسي:

2023

مقدمة

يشهد عصرنا الحالي تطورات متسارعة وتغيرات عديدة في مختلف مجالات الحياة، نتيجة للانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات والتقدم العلمي والتكنولوجي الهائل والعولمة وغيرها. وازداد اهتمام المؤسسات ببيئة العمل التي يمارس فيها الموظفون مهامهم، حيث بات فهم هذه البيئة الطريقة المثلى للتعرف على المؤشرات التي تؤثر مباشرة في سلوك ودوافع وأداء العنصر البشري، كما أنها الوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الكفاءة والإنتاجية عبر تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية والمادية للعاملين.

وقد دفعت التطورات العلمية المنظمات والإداريين إلى التركيز على خلق ميزة تنافسية مستدامة كأحد أهم مقومات البقاء، حيث تسعى المنظمات لتحقيق التفوق في البيئة التنافسية. ويُعد الإبداع الإداري من أهم مقومات البقاء والنجاح، وعنصراً تنافسياً يُميز المؤسسات، لذا يركز عليه الإداريون لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

ولتحقيق الإبداع الإداري، يجب توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين، وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتنمية العنصر البشري، الذي يُعتبر الشريان الأساسي في عملية إنتاج وتوليد الأفكار الجديدة. لذا، تسعى المنظمات جاهدة لخلق بيئة عمل تطور الإبداع والتفوق، وتؤهل الأفراد من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحفز فرق العمل على إنتاج أفكار جديدة ومبتكرة. هذا لا يتحقق إلا بتوفر بيئة عمل مناسبة وسليمة تحفز الأفراد على إبراز قدراتهم الإبداعية وتوظيفها بالشكل الأمثل للوصول إلى أفكار وحلول فريدة.

يتطلب نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها توفر عدد من المتغيرات التنظيمية المناسبة، حيث تعكس المرونة في المنظمة شخصيتها كما يراها موظفوها، مما يعد أحد العوامل المحددة للسلوك التنظيمي، حيث يؤثر على رضا الموظفين ومستوى أدائهم. مع تزايد أهمية المرونة في سياق التغيرات البيئية السريعة التي تواجهها المنظمات، والمنافسة الشديدة والعولمة والتطور التكنولوجي السريع، يصبح الابتكار والتطوير المستمر ضروريين، حيث يعتبر الإبداع أساس أي تقدم. وبما أن المناخ التنظيمي يعكس خصائص بيئة عمل المنظمات، فمن الطبيعي أن يتأثر السلوك الإبداعي للأفراد بالمناخ التنظيمي السائد، سواء كان محفزاً أو معوقاً للإبداع. لذا، يمنح المناخ التنظيمي الصحي الفرصة لتنمية الطاقات الإبداعية وتشجيع الابتكار، ويوفر للأفراد مجالاً أوسع للعمل والتواصل واتخاذ القرارات، ويقدم الحوافز المادية والمعنوية. تعد المنظمات الإبداعية تلك التي توفر المناخ التنظيمي المناسب، حيث يصبح الإبداع هدفاً مؤسسياً متجدداً ومهمة أساسية يشارك فيها جميع الموظفين، لكونه أساس النمو والوجود والازدهار. سيتم إجراء دراسة حول الإمكانيات في المؤسسات الخاصة التي تعزز السلوك الإبداعي للموظفين من خلال تطبيق عدد من الأبعاد مثل الحساسية، والقدرة الذاتية، ووضوح الرؤية، والمسؤولية المشتركة، والاختيار.

تُعد أهمية الرضا الوظيفي مقياساً لفعالية الأداء. إذا كان الموظفون راضين تماماً، فإن النتائج المكتسبة ستكون مرضية وقابلة للمقارنة مع الزيادات المحتملة في أجور المنظمة. في المقابل، إذا كان العمال غير راضين، فقد يؤدي ذلك إلى زيادة حالات الغياب وحوادث العمل المتكررة، بالإضافة إلى انتقالهم إلى منظمات أخرى. الرضا الوظيفي يسهم في تقليل معدل دوران العمل وزيادة مستوى طموح العمال.

مشكلة الدراسة

عند مراجعة الدراسات السابقة وملاحظة أن نتائج معظم تلك الدراسات أشارت إلى أهمية بيئة العمل وأثرها الكبير على عدة عوامل تنظيمية، بما في ذلك الإبداع الإداري، فمن الضروري استعراض عناصر بيئة العمل وفهمها بشكل واضح ودقيق من خلال تعريفها كما وردت في العديد من الدراسات. سنقوم بتطبيق دراسة عملية على قطاع الاتصالات السعودي لمعرفة مدى أهمية عناصر بيئة العمل وتأثيرها على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين في هذا القطاع. على الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية بيئة العمل، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري بشكل مباشر وملحوس في مؤسسات القطاع الخاص. تتجلى مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. هل هناك تأثير لمكونات بيئة العمل على مستوى الإبداع الإداري لدى الأفراد العاملين في قطاع الاتصالات السعودي في مدينة الرياض؟
2. هل يؤثر المكون الفيزيائي بشكل أكبر على مستوى الإبداع الإداري أم المكون السلوكي؟
3. ما هي العناصر الأهم ضمن المكونين الفيزيائي والسلوكي التي كان لها الأثر الأكبر على مستوى الإبداع الإداري؟
4. هل توجد اختلافات جوهرية في عناصر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية بين قطاع الاتصالات العام والخاص؟
5. هل توجد اختلافات جوهرية في مستوى الإبداع الإداري للعاملين بين قطاع الاتصالات العام والخاص؟
6. هل توجد اختلافات جوهرية في مستوى الإبداع الإداري للعاملين في قطاع الاتصالات في مدينة الرياض تبعاً لاختلاف الخصائص الديموغرافية لهم (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)؟

أهمية الدراسة

الأهمية الأكاديمية:

بعد مراجعة الدراسات المتعلقة بالبحث، تبين عدم وجود عدد كبير من الدراسات العربية بشكل عام والسعودية خصوصاً التي تناولت موضوع بيئة العمل وأثره على الإبداع الإداري. لذا، يعتبر هذا البحث من الدراسات الجديدة التي تتناول هذا الموضوع. علاوة على ذلك، ركزت معظم الدراسات السابقة على العامل الفيزيائي في بيئة العمل بشكل أكبر من العامل السلوكي.

الأهمية العملية:

سنقدم من خلال نتائج هذا البحث توصيات حول العناصر المهمة في بيئة العمل، التي يمكن للمنظمات الاستفادة منها لتحسين بيئة أعمالها والاهتمام بشكل أكبر بالبيئة بشقيها الفيزيائي والسلوكي. سيقدم هذا البحث أيضاً صورة واقعية لحال بيئة العمل في قطاع الاتصالات السعودي، وسيسلط الضوء على العناصر الأكثر تأثيراً وأهمية على مستوى الإبداع الإداري لدى الأفراد العاملين، مما سيساعد متخذي القرار في تحديد أولوياتهم في عملية التحسين والتطوير لبيئة العمل.

كما يقدم هذا البحث معلومات عن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع الاتصالات في مدينة الرياض. سنتمكن من ملاحظة أي فروقات جوهرية في بيئة العمل ومستوى الإبداع، وسنعرف أيضاً ما إذا كان مستوى الإبداع الإداري للعاملين يختلف باختلاف بعض الخصائص الديموغرافية كالعمر والجنس والمؤهل العلمي.

أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

- معرفة نوع العلاقة بين مكونات بيئة العمل والإبداع الإداري.
- تحديد المكون الذي له الأثر الأكبر على الإبداع الإداري في العينة المدروسة.
- تحديد العناصر الأهم ضمن المكونين الفيزيائي والسلوكي التي تؤثر بشكل أكبر على الإبداع الإداري في العينة المدروسة.
- معرفة الاختلافات الموجودة في بيئة العمل بين القطاعين العام والخاص.
- التعرف إلى واقع بيئة العمل الداخلية وتحديد نقاط القوة وطرق تعزيزها ، ونقاط الضعف واقتراح معالجتها.
- معرفة الاختلافات في مستوى الإبداع الإداري بين العاملين في القطاعين العام والخاص.
- تحديد ما إذا كان هناك اختلافات في مستوى الإبداع الإداري ناتجة عن اختلاف بعض الخصائص الديموغرافية مثل العمر والجنس والمؤهل العلمي.
- تقديم توصيات بناءً على نتائج الدراسة لتحسين بيئة العمل ورفع مستوى الإبداع الإداري في قطاع الاتصالات في.
- لإسهام في صياغة وبلورة ووضع تصور واضح عن ارتباط بيئة العمل الداخلية في مستوى الإبداع بما يمكن مختلف المديرين في إدراك أهمية ذلك وتوظيفه في حل المشكلات الإدارية.

تساؤلات الدراسة

1. ما نوع العلاقة بين مكونات بيئة العمل والإبداع الإداري؟
2. أي من مكونات بيئة العمل له الأثر الأكبر على الإبداع الإداري؟
3. ما هي العناصر الأهم ضمن المكونين الفيزيائي والسلوكي التي تؤثر بشكل أكبر على الإبداع الإداري؟
4. هل توجد اختلافات في بيئة العمل بين القطاعين العام والخاص؟
5. هل توجد اختلافات في مستوى الإبداع الإداري بين العاملين في القطاعين العام والخاص؟
6. هل هناك اختلافات في مستوى الإبداع الإداري ناتجة عن اختلاف بعض الخصائص الديموغرافية مثل العمر والجنس والمؤهل العلمي؟
7. ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين بيئة العمل ورفع مستوى الإبداع الإداري في قطاع الاتصالات في الرياض؟

فروض الدراسة:

تركز فرضيات الدراسة على النقاط التالية:

1. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين مكونات بيئة العمل الداخلية وإبداع الموظفين في المنظمات موضع الدراسة.
- وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الاتصالات داخل المنظمة كأحد مكونات بيئة العمل الداخلية وإبداع الموظفين.
 - لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين القيادة كأحد مكونات بيئة العمل الداخلية وإبداع الموظفين.

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الحوافز كأحد مكونات بيئة العمل الداخلية وإبداع الموظفين.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العلاقات في مكان العمل كأحد مك.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول تأثير بيئة العمل الداخلية على إبداع الموظفين تُعزى للعوامل الديمغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي).

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع تُعزى للجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع تُعزى للمستوى التعليمي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع تُعزى للمستوى الوظيفي.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول إبداع الموظفين تُعزى إلى الشركة التي يعملون فيها.

الدراسات السابقة:

- دراسة **présentée من: Amabile**, و آخرون في عام: 1996 تحت عنوان: "قياس بيئة العمل للإبداع الإداري". ت. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير لبيئة العمل على مستوى الإبداع الإداري للعاملين، وأن هذا التأثير يتغير باختلاف تعقيد المهام ومستوى الإبداع المطلوب لتنفيذها بالشكل المطلوب.
- دراسة ميدانية أخرى أجراها **Giroux و Lapierre**، 2003، هدفت إلى معرفة أبعاد وعناصر بيئة العمل المؤثرة على الإبداع الإداري للعاملين في شركات التكنولوجيا المتطورة، قام الباحثان

بدراسة عينة مكونة من 122 عاملاً في هذه الشركات الرائدة في الصناعات التكنولوجية في كندا. خلصت نتائج الدراسة إلى أن بعض عناصر بيئة العمل المتوفرة في تلك الشركات، مثل التواصل والتفاعل، الجو المحيط، والدعم المقدم من الإدارة، تُعد من المؤثرات المهمة التي تسهم في زيادة مستوى الإبداع لدى العاملين في هذه الشركات، والتي تتطلب طبيعة عملها أفراداً يتمتعون بمستويات إبداعية عالية.

- **دراسة احمد بن خليفة ، 2020 ،** بعنوان إدارة المعرفة ودورها في تفعيل الإبداع في المؤسسات الخدمية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة إدارة المعرفة في تفعيل الإبداع من خلال معرفة آراء الرؤساء في المؤسسة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استبانة لجمع البيانات وزعت على عينة

عددها 40 عامل مع استخدام المنهج الوصفي لملائمته لموضوع الدراسة .

النتائج المتوصل إليها : وجود علاقة ول كن ضعيفة بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري في مؤسسة اتصالات الجزائر

توصيات الدراسة : من بين التوصيات المقترحة ، توفير أقسام للبحث والتطوير والتجريب وتعلم الدروس وتوفير المناخ اللازم من اجل تعزيز عملية التفكير الإبداعي توليد المعرفة

المنطلقات النظرية للدراسة:

تمهيد

تم التحقيق في الرضا الوظيفي والإبداع مع العوامل الأخرى في المنظمات المختلفة. تأثير ممارسات الموارد البشرية من حيث ظروف العمل، التعويضات، التمكين والتوظيف على الرضا الوظيفي لموظفي صناعة الفنادق تم تأسيسه بأن له تأثيراً حاسماً. كما ظهر أن للرضا الوظيفي تأثير على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة، مع مستوى منخفض للرضا الوظيفي والولاء الوظيفي. وأيضاً، أثر العمر والتأهيل على مستوى الرضا الوظيفي، بينما لم يكن للجنس أو الخبرة أو الراتب الشهري أو نوع العمل تأثير. تم توضيح أن الرضا الوظيفي متعدد الأبعاد ويشمل القدرات والمعتقدات والقيم الفردية، ولتحقيقه يجب أن يكون لدى الموظف شعور إيجابي، التزام ومسؤولية. وقد أظهرت الدراسات أن الرضا الوظيفي يعتمد على عوامل نفسية، تحفيزية، مكافآت وظروف العمل. كان للجنس تأثير على الرضا الوظيفي، حيث لم تكن العديد من الموظفات راضيات عن ظروف العمل. العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي أظهرت ارتباط أداء الأعضاء برضاهم في العمل، مع التأكيد على أهمية الاهتمام والعناية بالموظفين كعوامل تؤثر على الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى تعزيز القدرة والإنصاف وظروف العمل. (مرام علي، 2020)

من المثير للدهشة أن القيادة لم يتم التعامل معها بشكل عام كعامل مؤثر مهم على الإبداع، رغم التأثير المحتمل لسلوك القائد على بيئة العمل المتصورة وتأثير هذه البيئة على الإبداع. تتضمن النظريات الرئيسية الثلاث للإبداع التنظيمي - النظرية التفاعلية، نظرية المجالات الاجتماعية المتعددة، ونظرية المكونات - بيئة العمل كعامل مؤثر على إبداع الموظف. تبرز نظرية المكونات بيئة العمل بشكل بارز بين الثلاثة، وهي النظرية الوحيدة التي تحدد السمات العريضة لسلوك القائد، سواء من المشرفين

المباشرين أو المديرين رفيعي المستوى، التي تساهم في بيئة العمل المتصورة للإبداع. رغم أن النظرية تقدم سبع ميزات أخرى لبيئة العمل التنظيمي، بما في ذلك سلوك الإدارة العليا، وتوافر الموارد، والتعاون بين المنظمات، فإنها تقترح دعمًا أطلق عليه "التشجيع الفائق" كميزة تحت السيطرة المباشرة للمشرف المباشر. لذا، يعد استكشاف هذا الجانب من بيئة العمل للإبداع أمرًا مهمًا لأسباب نظرية وإدارية على حد سواء.

تناولت العديد من الأبحاث دور بيئة العمل في تعزيز دوافع الموظفين وزيادة إقبالهم على العمل، وتأثيراتها على الرضا الوظيفي، والالتزام بالعمل، والارتباط بالشركة، والإبداع الإداري، والإنتاجية، وغيرها من العناصر التنظيمية التي تؤثر على سير عمل المنظمات وأدائها وقدرتها على المنافسة والاستمرار. ومع ذلك، ركزت معظم الدراسات المتعلقة ببيئة العمل بشكل خاص على الجانب الفيزيائي منها، والذي يشمل الضوضاء، ودرجة الحرارة، والتهوية، والإضاءة، وتصميم المكاتب والمباني، متجاهلة الجوانب السلوكية أو التنظيمية والوظيفية. تتناول هذه الجوانب العلاقات السائدة في بيئة العمل، والأنظمة والإجراءات، وأنماط القيادة، والاتصالات، والتقنيات المستخدمة، والسياسات، وضغوط العمل الناتجة عن طبيعة العمل أو التشييت الذي قد تسببه بيئة العمل. على الرغم من وجود بعض الدراسات التي تناولت العنصر السلوكي من بيئة العمل، إلا أنها لم تميز بشكل واضح بين العناصر المختلفة، بل تعاملت مع بيئة العمل كعنصر واحد متكامل. (ياسين البرغلي، 2015)

أشار (Haynes, 2008) في بحثه حول تأثير بيئة العمل المكتبية على الإنتاجية، إلى أن الجهود المبذولة لمعرفة تأثير البيئة الفيزيائية للعمل على بعض العناصر التنظيمية قد تناولت عنصرين رئيسيين هما التصميم المكتبي ومستوى الراحة. ركزت الدراسات المتعلقة بالتصميم المكتبي بشكل أساسي على النقاش حول أيهما أفضل، التصميم المكتبي المفتوح أو المكاتب المنفصلة، بالإضافة إلى

فكرة تصميم بيئة العمل بما يتناسب مع إجراءات العمل. يمكن القول إن التصميم المكتبي المفتوح يؤدي إلى خفض التكاليف، كما أظهرت العديد من الأمثلة الشائعة.

تُعد بيئة العمل من الجوانب الأساسية لنجاح المؤسسات، وتحظى باهتمام عالمي متزايد. نظرًا لأهميتها في دورة حياة المؤسسة، تباينت الآراء حول مفهومها. من خلال هذا المبحث، سنحاول التعرف على بيئة العمل.

الإطار النظري لبيئة العمل والإبداع الإداري.

مفهوم بيئة العمل:

هناك العديد من التعاريف التي تناولت بيئة العمل، منها:

- تُعرف بيئة العمل على أنها مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية، التي تشكل قوى مؤثرة على المنظمة، وترتبط بعناصر داخل حدود المنظمة (شعيب، 2010).

- كما تُعرف بأنها كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي تؤثر على سلوك العاملين وتحدد توجهاتهم نحو العمل (اهناني، 2010).

- وتُعرف أيضًا بأنها كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه.

- وفي ضوء إسهامات أمري وتريست، تُعرف بيئة العمل بأنها مجموعة من القيود التي تحدد سلوك المنظمة، وتحدد نماذج أو طرق التصرف اللازمة لنجاح وبقاء المنظمة وتحقيق أهدافها (الحكيم،

صفحة د).

البيئة الفيزيائية

يشمل مصطلح البيئة الفيزيائية في الشركات جميع العناصر المادية المؤثرة على الأفراد، مثل المباني، الأثاث، أدوات العمل، والظروف البيئية المحيطة مثل الإضاءة، الحرارة، التهوية، وتصميمات المكاتب المختلفة سواء كانت مغلقة، مفتوحة، أو بفواصل جزئية بين المكاتب (Sundstrom, 1994). تتميز هذه العناصر والطرق التنسيقية بيئة العمل الفيزيائية عن باقي عناصر بيئة العمل التنظيمية المتعلقة بالعلاقات بين الأفراد، مثل بيئة العمل السلوكية أو الطبيعية التي ترتبط بعوامل طبيعية كالنباتات في مكان العمل.

تلعب البيئة الفيزيائية دورًا مهمًا في سير مهام وأعمال المنظمة، حيث تتأثر جميع الأنشطة بتصميم وتنسيق مكان العمل، وضع الآلات والمعدات، وعناصر البيئة الفيزيائية الأخرى. وبما أن هذه البيئة تضم عناصر تدوم لفترة طويلة وتكلف مبالغ كبيرة، فإن القرارات المتعلقة بالتصاميم والتنسيقات يجب أن تتخذ بعناية وبعد دراسة متأنية، مع فهم واضح لتأثير البيئة الفيزيائية على أداء المنظمة وأفرادها.

عناصر بيئة العمل

تتضمن بيئة العمل مجموعة من العناصر التي يمكن تصنيفها إلى عناصر إدارية وأخرى مادية (عويضة، 2000).

عناصر بيئة العمل الإدارية (غير المادية):

1. النظم واللوائح:

مع التقدم الصناعي ونمو المنظمات في العصر الحديث، أصبح من الضروري وضع نظم ولوائح وإجراءات أو حتى قوانين لتنظيم الموارد البشرية. تُعد هذه النظم واللوائح المرشد والموجه للعاملين، حيث تحكم كافة أشكال السلوك.

2. طبيعة العمل والتخصص:

تُعد طبيعة العمل من عناصر بيئة العمل. لتحقيق أهداف المؤسسة، من الضروري تحديد طبيعة العمل اللازم ومعرفة احتياجات المؤسسة من القوى العاملة.

3. الرقابة الإدارية:

تعتبر الرقابة الإدارية من أهم الوظائف الرئيسية في الإدارة، حيث تسعى للتحقق من كفاءة استغلال موارد المنظمة (المادية والبشرية) لتحقيق أهدافها.

4. الاتصال الإداري:

تُعد الاتصالات الإدارية من العناصر الأساسية في بيئة العمل، حيث تتعلق بطبيعة وأسلوب القيادة السائد. تُعرف الاتصالات على أنها تبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر عن طريق التفاهم، وهي الوسيلة التي يتم من خلالها نقل الأفكار والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة.

5. الحوافز والمكافآت:

تعتبر الحوافز والمكافآت نظامًا تتبعه الإدارة العليا لتحفيز العمال نحو تحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية. تُعرف الحوافز بأنها مجموعة من المؤثرات المادية والمعنوية الذاتية والخارجية التي توجه سلوك العمال وتؤثر على معنوياتهم ومستوى الرضا الوظيفي.

العوامل المادية لبيئة العمل:

من بين العناصر المادية لبيئة العمل نجد: الإضاءة، الحرارة والتهوية، الضوضاء، الأثاث والنظافة في مكان العمل، تلوث الهواء الداخلي، وساعات العمل (عويضة، 1996).

أ. الإضاءة:

توزيع الإضاءة بشكل منتظم هو شرط أساسي لضمان تأثيرها على الأعمال العقلية والجسدية. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن الإنتاج يمكن أن يزداد والتعب يمكن أن يقل إذا ما زود المصنع بإضاءة طبيعية. تساعد الإضاءة الجيدة العامل على رفع مستوى إنتاجه بمجهود أقل، حيث تحتاج الكثير من الأعمال إلى سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز.

ب. الحرارة والتهوية:

أثبتت بعض الدراسات أن للتهوية أثر كبير في نشاط وإنتاج العامل، وأن سوء التهوية يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب. وأظهرت دراسة أن تكييف الهواء في مكاتب العاملين أدى إلى نقص الوقت الضائع بسبب انخفاض الإجازات المرضية. درجة الرطوبة والتهوية لهما أهمية كبيرة لأن التهوية السيئة تمنع الجسم من تقليل حرارته الخاصة، مما يؤدي إلى آثار ضارة (المشعان، 1993).

ج. الضوضاء:

الضوضاء تؤثر سلبًا على العامل وإنتاجيته، كونها مزعجة ومشتتة للانتباه. أثبتت أبحاث في صناعة النسيج في إنجلترا أن الإنتاج زاد بنسبة 3% والكفاءة الإنتاجية بنسبة 5.7% عند استخدام واقيات الأذن التي تقلل الضوضاء بنسبة 50% مما يشعر العامل بالراحة (المشعان، 1993).

د. الأثاث والنظافة في مكان العمل:

تحرص المؤسسات الحديثة على تخصيص مكتب ومقعد لكل موظف وفقاً لطبيعة عمله. النظافة في مكان العمل تعد من العوامل المهمة لأن عدم النظافة ووجود المخلفات والغبار يهيئ مناخاً لانتشار الأمراض ووقوع الحوادث (مبخوت، 2018).

هـ. تلوث الهواء الداخلي:

يحدث تلوث الهواء الداخلي في مكان العمل بسبب التدخين، مما يضر بصحة الأفراد ويزيد خطر الحرائق. يتعرض العاملون بجانب المدخنين لأضرار صحية مباشرة (مبخوت، 2018).

و. ساعات العمل:

تعتبر ساعات العمل من العوامل الخارجية المؤثرة على العامل. درس الباحثون العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل وإصابات العمل لتحديد الحد الأمثل لساعات العمل القصوى. ساعات العمل الطويلة تؤثر على صحة العمال وتؤدي إلى الملل والإرهاق (العبادي، 2018، صفحة نص).

العوامل الاجتماعية

يقصد بالظروف الاجتماعية السائدة في المؤسسة تلك العناصر التي تشمل الإدارة، جماعة العمل، والمشرفين والقادة. هذه العناصر تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين، سواء بالسلب أو الإيجاب. (مأموني الزهرة، 2019). نوضح ذلك من خلال العناصر التالية:

1. الإدارة:

سياسات وتصرفات الإدارة لها أثر كبير على العاملين. الإدارة تعني القدرة على تحقيق أهداف التنظيم من خلال العاملين في فترة زمنية محددة. الإنجازات وتحقيق الأهداف ترتبط بالإدارة، كما بينه

هيرزبرغ (Herzberg). لا يمكن إنكار تأثير الإدارة على بيئة العمل من خلال تقديم طرق وأساليب صحيحة وتحسين ظروف العمل، بشرط أن تكون الجهود المادية مقرونة بجهود إنسانية يشعر الفرد بإنسانيته وبأهمية تعاونه مع الإدارة لتحقيق الأهداف المشتركة. (مشعلي بلال، 2019)

2. جماعة العمل:

جماعة العمل هي العامل الرئيسي الآخر المؤثر في بيئة العمل. يتصل ذلك بحجم الجماعة، درجة التماسك بين أعضائها، وأهدافها. نظرًا لأن الفرد يقضي وقتًا كبيرًا في العمل، فإن التفاعلات مع الزملاء تؤثر بشكل كبير على الأداء التنظيمي وسلوك العمل والإنتاجية واتخاذ القرارات. جماعة العمل غير المنسجمة أو المفككة تؤدي إلى الكسل وعدم التعاون والتنافر، مما يصعب تحقيق الأهداف المطلوبة. على النقيض، الجماعات المنسجمة والمتفقة تتعاون عادة مما يزيد من جدية الأداء وزيادة الإنتاجية كما وكيفًا. (فاروق عبدالمجيد، 2005)

3. أسلوب القيادة والإشراف:

نمط الإشراف والقيادة هو عامل رئيسي في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة العمل. الإشراف التسلطي (المركزي) يحد من مبادرات العاملين، بينما الإشراف اللامركزي يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة التآلف والرغبة في التجديد والابتكار. أساليب القيادة الإدارية المختلفة تؤثر إما إيجابًا أو سلبًا على أداء الأفراد المرؤوسين، وتتراوح بين الأسلوب القيادي الأوتوقراطي الديكتاتوري، الأسلوب القيادي المتساهل، والأسلوب القيادي الديمقراطي أو بالمشاركة الإنسانية التعاونية. (خالد زحراح، 2018)

العوامل التنظيمية

تتمثل في مجموعة من الخصائص التي تميز التنظيم الداخلي للمؤسسة وتؤثر على سلوكيات أفرادها وقيمهم وتحدد طبيعة المواقف فيها. وهي كما يلي:

1. الهيكل التنظيمي:

يعد الهيكل التنظيمي وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة. لتحقيق الكفاءة والفاعلية، يجب أن يتصف الهيكل التنظيمي بالتوازن بين الصلاحيات والمسؤوليات الممنوحة للفرد، وتوازن في نطاق الإشراف وخطوط الاتصالات الوظيفية. الهيكل التنظيمي غير المرن يجعل الموظفين يخشون إقامة علاقات واتصالات، ويشعرون بعدم الحماس لإبداء آرائهم. بينما الهيكل التنظيمي المرن يستوعب التغيرات ويشجع الموظفين على الاجتهاد والابتكار لتحقيق الأهداف. الهيكل التنظيمي الجامد الذي يعارض التنظيمات غير الرسمية يساهم في تلوين المناخ التنظيمي ويشعر الموظفين بضغوط غير مبررة. (بشير العلق، 2008)

2. الثقافة التنظيمية:

عرفها كيرت لوين بأنها مجموعة من الافتراضات والمعايير والقيم التي يشترك فيها أفراد المؤسسة. وهي البيئة الإنسانية التي يعمل الموظف فيها. الثقافة التنظيمية تعطي العاملين شعورًا بالتفرد والشخصية وتخلق التزامًا نحو مصلحة الجماعة. إذا كانت أهداف الأفراد تتعارض مع أهداف المؤسسة، يؤدي ذلك إلى صراع بين الطرفين حيث يسعى كل طرف لتسجيل نقاط لصالحه. (بشرى العبيدي، 2013)

3. الأنظمة الإدارية:

تشير إلى أنظمة العمل والسياسات والقواعد والإجراءات التي تستخدمها المؤسسة. الأنظمة الرسمية، السهلة، البسيطة، والمفهومة تزيد من فعالية المنظمة. السياسات الإدارية العادلة تسهم في تهيئة مناخ تنظيمي مشجع وبيئة معززة للإبداع. في المقابل، الأنظمة المتحيزة أو العشوائية، أو غيابها، تجلب أجواء سلبية تؤثر سلبًا على معنويات العاملين ومستوى أدائهم. (خالد زحراح، 2018)

4. الاتصال الإداري:

تبرز أهمية الاتصال الإداري كأداة فعالة للتأثير على السلوك الوظيفي للمرؤوسين وتوجيه جهودهم. الاتصال الفعال بين القائد ومرؤوسيه يعزز الروح المعنوية، ينمي روح الفريق، ويقوي الشعور بالانتماء إلى التنظيم. بالمقابل، الاتصال الهابط الذي يحمل الأوامر من أعلى إلى أسفل يؤدي إلى عدم الاكتراث واللامبالاة لدى الموظفين. الاتصال الجيد بين الأفراد في بيئة العمل يمكن أن يخلق مناخًا ملائمًا ومشجعًا للسلامة. (محمد الحريري، 2016)

5. مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

تعتبر المشاركة عملية تفاعل الأفراد عقليًا وعاطفيًا مع جماعات العمل، مما يمكنهم من تعبئة الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية. تساهم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في تحقيق الأهداف، رفع معنوياتهم، تقليص الصراع، وتحقيق الانسجام في بيئة العمل. القرار هو جوهر العملية الإدارية ووسيلتها في تحقيق أهداف المؤسسة، والمشاركة في اتخاذ القرار تعزز الاعتماد على الرؤى العلمية والتكنولوجية الحديثة. (آسيا هربي، خولة جلجلي، 2021)

6. الأجور والرواتب والحوافز:

تشمل الحوافز المادية كالأجر، الزيادات السنوية، المكافآت، والمشاركة في الأرباح، بالإضافة إلى الحوافز المعنوية مثل الترقية وتقديم الشكر. الحوافز السلبية تشمل العقاب، الخصم من الراتب، والحرمان من الترفيه. شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو حافز يعزز الالتزام بمهام العمل، المواظبة على الحضور، والحرص على إنجاز العمل دون تأخير. على النقيض، شعور الفرد بضالة الراتب أو عدم كفايته يؤدي إلى عدم الالتزام بوقت العمل والإهمال. (لعمور رميلة، 2019)

7. تنظيم فترات الراحة:

تؤثر الساعات التي يقضيها الفرد في العمل على إنتاجيته ورضاه. الساعات الطويلة في العمل تبعث الملل وتدفع إلى التغيب. تنظيم فترات الراحة يحد من أخذها خلسة ويقلل من وقوع الحوادث والإصابات في العمل، خاصة إذا كان العمل شاقًا ويتطلب سرعة في الأداء.

العوامل الشخصية

تشمل القدرات الشخصية للفرد، تناقض القيم، ودرجة المخاطرة: (عايدة بنات، 2016)

1. قدرات الفرد: القدرات الشخصية تمكن الفرد من القيام بواجباته كما هو متوقع، وعدم القدرة يؤدي إلى الإحباط والتأثير السلبي على المعنويات.
2. تناقض القيم: قد يتطلب العمل أحيانًا القيام بسلوكيات تتعارض مع قيم الموظف، مما يولد شعورًا بالذنب والقلق ويؤثر سلبيًا على الإنتاج.
3. درجة المخاطرة: البيئة التي تسمح بمخاطرة معتدلة تعزز الإنجاز، بينما البيئة التحفظية أو العشوائية تؤدي إلى الإحباط وضعف الرغبة في الأداء.

المنهجية وطرق البحث:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى معرفة أثر بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتوافق هذا المنهج مع طبيعة الدراسة ، إضافة إلى أنه يقدم بيانات ومعلومات واضحة ودقيقة عن المشكلة قيد الدراسة . ثم استخدام البرنامج الإحصائي .SPSS

استخدمت الدراسة مصدرين أساسيين لجمع البيانات:

1. المصادر الثانوية: اعتمد الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية، والتي تشمل الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة، والتقارير. بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وكذلك المواقع الإلكترونية المتنوعة.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، جمع الباحث البيانات الأولية باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية. قام الباحث بإعداد استبانتين خصيصاً لهذا الغرض؛ واحدة لمدراء الشركات والأخرى للموظفين. تم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة، وتم تحليلها لتوضيح بعض النتائج التي توصل إليها الباحث.

أدوات الدراسة:

1. منهج الدراسة:

- سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يتم وصف وتحليل تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الاتصالات السعودية.

2. أدوات الدراسة:

- سيتم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين. ستتضمن الاستبيانات مجموعة من الأسئلة التي تقيس عناصر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية ومستوى الإبداع الإداري.

3. عينة الدراسة:

- سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين. ستشمل العينة موظفين من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية لضمان تنوع البيانات وتغطية كافة الجوانب.

بنية الدراسة أو الاستبيان الذي يتكون من ثلاثة أقسام أساسية:

القسم الأول: يتضمن معلومات أساسية عن المشاركين مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة.

القسم الثاني: يتضمن معلومات عن الشركة، مثل عمر الشركة، عدد فروع الشركة، مكان تواجد الفروع، عدد موظفي الشركة، والمواقع الاجتماعية التي تستخدمها الشركة.

القسم الثالث: ويشتمل على أبعاد وفقرات الاستبانة، والمكونة من 40 فقرة موزعة على سبعة محاور

أساسية

حدود الدراسة:

- **الحد الموضوعي:** تقتصر الدراسة على شركات الاتصالات في المملكة.
- **الحد المكاني:** الموظفون الذين يقضون غالبية وقت عملهم داخل المكاتب، وبالتالي لن يتم إدراج الموظفين الذين يعملون خارج المبنى، مثل موظفي المبيعات وبعض الوظائف التقنية التي تُنجز خارج المكاتب.
- **الحد الزمني:** الدراسة خلال العام الدراسي (2023-2024م).

المصادر المراجع:

- مرام احمد علي (2020) ، أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والابداع الإداري، الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- نورس عتوم (2020)، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، عربي. إسماعيل، مودة إسماعيل حسن & مشرف - الطاهر أحمد محمد علي (2014) أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري (Doctoral dissertation , جامعة السودان العلوم والتكنولوجيا).
- النية, امحمد مقسودة, مبارك, مصطفىوي & سفيان / مؤطر. (2021). أثر بيئة العمل في تحقيق الابداع الاداري (Doctoral dissertation , جامعة احمد دراية - ادرار).
- ياسين البرغلي، 2015 " أثر عناصر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية على الإبداع الإداري" دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة سوريا.
- شعيب . (2017) مساهمة بيئة العمل الداخلية في أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية، دراسة حالة مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة . المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة المسيلة
- اهناني ن (2017) علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال ، دراسة حالة عمال شركة صابيونات لتصدير التمور ببلدية سيدي عمران مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي
- Sundstrom, E., Town, J.P., Rice, R.W., Osborn, D.P. and Brill, M. (1994), Office noise, Satisfaction, and Performance, Environment and Behavior, 26(2),
- عويضة, ك. م. (1996) علم النفس الصناعي. لبنان: دار الكتب العلمية.
- المشعان, ع. س. (1414). (علم النفس الصناعي. الإمارات العربية المتحدة: مكتبة الفالح للنشر والتوزيع
- مبخوت . ع . (2018) بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالاداء الاداري دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الاهلية ، رسالة مقدمة لاستكمال الحصول على الماجستير تخصص ادارة أعمال، جامعة الاندلس.
- العبادي . (2018) بيئة العمل الصناعي وانعكاساتها على عمل العامل، دراسة ميدانية لمصنع اليات أبو غريب بغداد، مجلة اداب الفراهيدي.

- ماموني فاطمة الزهرة، تامين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن ، مجلة قانون العمل والتشغيل المجلد 04 ، العدد 02 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.
- مشعلي بلال دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010-2011.
- فاروق عبد فليح، السيد محمد عبد المجيد السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2005.
- خالد زحراح، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 01 ، العدد 11، 2018.
- محمد سرور الحريري ، ثقافة العلاقات الإستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع 2 عمان، الأردن، 2016.
- آسيا هبري، خولة جلجلي، المناخ التنظيمي وضغوط العمل علاقة مركبة بين الحتمية وضرورة العلاج، المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 09، العدد 01، 2021.
- لعمور رميلة اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال المجلد 06، العدد 03، 2019.
- عايدة سعيد ديب بنات الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة: فلسطين 2016.