

أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على شركة بنده في السعودية بجدة
(دراسة حالة)

شهد أبوبكر سعيد
٢٠٢١٢٠٦٠١٠

مشروع التخرج_١

كلية الإدارة-جامعة ميد أوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس _ كلية الإدارة _ جامعة ميد أوشن

الفصل الدراسي الثاني-٢٠٢٤

المقدمة

تكمن أهمية بيئة العمل على الإبداع الوظيفي بشكل كبير فهي تساهم في تعزيز الإنتاجية ورفع مستوى الرضا الوظيفي و تعزز البيئة الإبداعية الحرية في التفكير وتشجع على المشاركة والابتكار. كما تعتبر الدعم من الإدارة والفريق ووجود تحفيز مالي وغير مالي عوامل أساسية في تعزيز الإبداع الوظيفي.

يعرف الإبداع الوظيفي بأنه مجموعة من الأفكار والعمليات التي يقوم بها العاملون المبدعون لمواجهة التحديات وتحقيق الأهداف على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة ومن ثم الارتقاء بالمنظمة ككل (شعيب & النجار ٢٠٢٠)

كما انه يشير إلى القدرة على توليد أفكار مبتكرة في سياق العمل. و له دور مهم في تحسين الأداء وتحقيق الابتكار في الشركات والمؤسسات. و يشجع على تطوير حلول جديدة للمشاكل، وتحفيز الفرق العمل على التفكير خارج الصندوق واقتراح أفكار مبتكرة لتحسين العمليات والخدمات يمثل الإبداع الوظيفي حاجة ضرورية لكل مؤسسة لكي تضمن بقاؤها واستمرارها في ظروف وواقع الأعمال المعاصرة بل أصبحت من القوانين المنافسة في ظل التقدم والتطور المتسارع فالمؤسسات التي لا تجاري التطور ومتطلبات الإبداع تجد نفسها معرضة للفشل (آمال ، ٢٠١٨) .

فالإبداع هو سمة مهمة في تنمية رأس المال البشري، فلا يمكن للأمة أن تزدهر وتحقق نموا اقتصاديا إلا بوجود قوة عاملة مبدعة ومبتكرة ، ويعتمد أي اقتصاد وطني على درجة الإبداع والابتكار لدى شعوبها (Magadan& Rivas,2018) .

ويكتسب الإبداع الوظيفي أهمية كبيرة على مستوى المنظمات وبعد القلب النابض الأنشطة المنظمة من خلال تحقيقه الامتداد الدائم للقائد في دعم قدرته على تطوير المنتج الجديد بنجاح (Hoecht & Trott, 2006)

وقد استجابت المؤسسات للحاجة إلى الإبداع بطرق مختلفة و بدرجات متفاوتة من الاهتمام ، فهناك من تبني سياسات شاملة للإبداع إلى مستوى الأفراد والجماعة والمنظمة، كما قامت مؤسسات عديدة بتدريب الأفراد و الجماعات فيها على السلوك والتفكير الإبداعي و أخذت المؤسسات تتنافس فيما بينها في مجال الإبداع وتنظر إليه باعتباره ميزة تنافسية (الأخضر، ٢٠١١).

الدراسات السابقة:

__ هناك العديد من الدراسات التي تسلط الضوء على أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي ومنها:
__ دراسة بعنوان بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية التربوية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية (38 (181 ج3), 363-299,

وفي ضوء النتائج أوصى الباحث (معن بن محمد المدني) بعدة توصيات أبرزها:
إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة.
إعطاء أهمية لتحسين بيئة العمل لدى الإناث عن طريق البرامج المتخصصة.

_دراسة جرابنر، أي. (2014). تصميم نظام الحوافز في الشركات المعتمدة على الإبداع. مراجعة المحاسبة ، 89 (5)، 1750-1729 .

قال الباحث فيها أنا أزعّم أن الحل لهذه المعضلة يتلخص في الاعتراف بأن القرار باستخدام الأجر القائم على الأداء لا يتخذ في عزلة، بل كجزء من مجموعة من الخيارات التكميلية. وأنا أزعّم نظرياً وأثبت تجريبياً أن التقييمات الذاتية للأداء غير المرتبط بالمهمة والأجر القائم على الأداء يشكّلان عنصرين مكملين في بيئة تعتمد على الإبداع. كما أزعّم أن الاستخدام المكثف للآليات التحكم يشكل نظام الحوافز الذي يستوعب على أفضل نحو متطلبات التحكم في الشركات المعتمدة على الإبداع، وأثبت أن احتمال اختيار هذا النظام يزداد مع اعتماد الشركات على الإبداع <https://doi.org/10.2308/accr-50756>

_دراسة (رضا، 2003) بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، وعلى واقع الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية بالمطار، معرفة علاقة الإبداع الإداري بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمطار، ومدى اختلاف رؤية أفراد مجتمع الدراسة إزاء محاورها المختلفة، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة :
أن غالبية أفراد مجتمع الدراسة يعتمدون على قدراتهم التحليلية والمعلومات المتاحة لديهم في الكشف عن ما قد يسيء للأمن.
- يستفيد أفراد مجتمع الدراسة من الانتقادات التي توجه إليهم، كما أن لديهم الرغبة في عمل ما يتوقع منهم فعله.

_و في دراسة أخرى للجمعية الأمريكية لعلم النفس قيل فيها عن أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي ((ساهمت هذه الدراسة في إنتاج المعرفة، التي لا تزال نادرة في البلاد، حول البحث عن حلول إبداعية من خلال بيئة العمل من خلال التأكد من العوامل المهمة ومحددات الأداء الإبداعي والعوامل الصعبة التي أثبتتها بالفعل دراسات أخرى في سياقات غير برازيلية. راموس، ماو، و آخرون. (2018). مقدمات الابتكار في الصناعة: تأثير عوامل بيئة العمل على الأداء الإبداعي. مجلة الابتكار والإدارة ، 15 (3)، 285-269 .

_دراسة علاء الخليل محمد العكش ، مذكرة ماجستير 20072 بعنوان : نظام الحوافز والكفاءات وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة : و قد هدفت هذه الدراسة إلى الاطلاع على نظام الحوافز الحكومية ودوره في تحسين مستوى أداء العاملين في وزارات السلطة الفلسطينية و كذا التعرف على المشاكل التي تتعلق في انخفاض الأداء الوظيفي الحكومي

_و في دراسة بعنوان ضغوط بيئة العمل و علاقتها بمستوى الإبداع الإداري في فنادق الثلاث و الأربع نجوم في مدينة طرطوس ومن
نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها: يوجد أثر عكسي لصراع الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لغموض الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لعبء الدور في مستوى الإبداع الإداري ، وبعد بعد صراع الدور أكثر الأبعاد تأثيراً في مستوى الإبداع الإداري طالبة الدراسات العليا ، &لمى عبد اللطيف وسوف. (2023). ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في فنادق الثلاث و الأربع نجوم في مدينة طرطوس. مجلة جامعة البعث-سلسلة العلوم الاقتصادية والسياحية. (22)45 ,

بالنسبة للدراسات في مجال أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي كثيرة و متنوعة، ولكن قد توجد بعض الفجوات في البحوث، ومنها نقص الدراسات التي تبحث في تأثير العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل على الإبداع. ومن هنا برزت أهمية برامج تنمية شخصية العمال اجتماعياً وثقافياً وعناية المجتمع الصناعي بالعامل داخل وخارج عمله.

لقد عرف حامد عبد السلام زهران الصحة النفسية بأنها حالة دائمة نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً (نفسياً - اجتماعياً - انفعالياً)، أي مع نفسه و مع بيئته و يشعر فيها الفرد بالسعادة مع نفسه و مع الآخرين و يكون قادراً على تحقيق ذاته و استغلال قدراته و إمكانياته إلى أقصى حد ممكن. (زبدي & نصيرة، 2017، ص 90)

تحتاج المؤسسات إلى الإبداع فهو يعتبر من أولى الدعائم الاستراتيجية التي تؤدي إلى تحسين نتائجها وتحقيق التطور

وهي مضطرة من أجل ذلك للقيام بتغييرات جذرية أو جزئية لتهيئة المناخ الملائم للإبداع وتشجيع الأفكار الجديدة والثقافة التي تمكن المنظمة من التلاؤم بسرعة مع ديناميكية المحيط الخارجي والاستجابة لمتطلبات العصر والمنافسة،

ويتطلب الإبداع تغيير سلوكيات الأفراد بالإضافة إلى تغيير ثقافة الأفراد، الهياكل التنظيمية والنظم والعلاقات داخل المنظمة وبين هذه المنظمة والاطراف التي تتعامل معها (حمداوى، 2011).

والتغيير التنظيمي يعد عملية أساسية لتطبيق أسلوب الإبداع الوظيفي، حيث يتطلب التغيير إعادة تصميم العمل حتى يشعر المدراء في المؤسسة بالفعالية الذاتية وقدرتهم على التأثير على الأحداث والأفراد والظروف المحيطة بالعمل ومخرجاته كنزلة ونجاح، (al et Grant, 2010 ؛ 2020)

تكمن أهمية بحثنا الحالي عن طريق تقديمه إطاراً لتحقيق أداء متميز من خلال جودة حياة العمل في المنظمات والشركات، وبالتالي فإن البحث يكتسب الأهمية العلمية من ربطه لمتغيري البحث ودراستهما والجمع بينهما بحيث يمكن اعتباره مساهمة علمية للمكتبة، فضلاً عن أهمية البحث لأن جودة حياة العمل تعد سلاحاً استراتيجياً مهماً لتمييز الأداء المنظمي.

يستمد الموضوع أهميته من المكانة الكبيرة التي تشغلها اثر بيئة العمل على تحسين وتحفيز العمال على العمل الجيد وتتمثل أهمية الدراسة فيما يلي :

ابرار الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحفيز ودفع العمال على الاداء الجيد . التعرف على مختلف الفعاليات التي تبادر بها ادارة المؤسسة من اجل تحسين ظروف العمل. التوصل إلى نتائج حول اهمية وتهيئة ظروف العمل ودورها في تحسين الاداء الإبداعي. (Doctoral dissertation). العبد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة.

مشكلة البحث

تحتاج المؤسسات إلى الإبداع فهو يعتبر من أولى الدعائم الاستراتيجية التي تؤدي إلى تحسين نتائجها وتحقيق التطور وهي مضطرة من أجل ذلك للقيام بتغييرات جذرية أو جزئية لتحسين المناخ الملائم للإبداع وتشجيع الأفكار الجديدة والثقافة التي تمكن المنظمة من التلاؤم بسرعة مع ديناميكية المحيط الخارجي والاستجابة لمتطلبات العصر والمنافسة، ويتطلب الإبداع تغيير سلوكيات الأفراد بالإضافة إلى تغيير ثقافة الأفراد، الهياكل التنظيمية والنظم والعلاقات داخل المنظمة وبين هذه المنظمة والاطراف التي تتعامل معها (حمداوى، 2011).

والتغيير التنظيمي يعد عملية أساسية لتطبيق أسلوب الإبداع الوظيفي، حيث يتطلب التغيير إعادة تصميم العمل حتى يشعر المدراء في المؤسسة بالفعالية الذاتية وقدرتهم على التأثير على الأحداث والأفراد والظروف المحيطة بالعمل ومخرجاته (كنزة ونجاه، 2020 ؛ al et Grant, 2010).

١.٢. الفجوات النظرية:

العوامل المساهمة في ظهور الأمراض النفسية في الوسط المهني:

ثبت بوضوح أن هناك العديد من العوامل تزيد من الإجهاد ، مما قد يؤدي بدوره إلى الشعور بالضيق النفسي. هل هذا يعني أن العمل "يسبب" الأمراض النفسية؟ في معظم الوقت ، لا. في الواقع ، نحن لا نعرف سبب معظم الحالات للأمراض النفسية. و تستدعي هذه الفجوة المزيد من الدراسات والأبحاث حول أسباب العوامل المساهمة في ظهور الأمراض النفسية في بيئة العمل اثرها على الإبداع الوظيفي.

غموض الدور:

هو عدم معرفة الفرد لحدود المسؤوليات و الصلاحيات، و بالتالي متطلبات العمل من قبل المسؤولين عليه". او هو عدم وضوح ما يجب القيام به، و عدم وضوح معايير تقييم العمل ، و عدم وضوح الأهداف التي ينوي تحقيقها. و سد هذه الفجوة بتوضيح الأدوار سيساهم في تحسين بيئة العمل رفع كفاءة الإبداع للموظفين (طه عبد العظيم & سلامة عبد العظيم، 2006، ص.ص. 222-223)

سوء العلاقات مع الزملاء :

تصبح هذه العلاقات مصدر ضغط رئيسي في حالة فقدان الثقة و الاحترام المتبادل بين الزملاء، مما يساهم في ظهور الخلافات و الصراعات و نقص التعاون و نقص الدعم الاجتماعي بين أفراد مجموعة العمل. أن عدم وجود دعم اجتماعي و تفاعل بين العاملين و زملائهم في العمل ، و عدم وجود علاقات اجتماعية حسنة خارج محيط العمل يساعد في الإصابة بالاحترق النفسي لدى الفرد العامل. و حل هذه المشكلة سيسهم بدوره في رفع مستوى بيئة العمل و العمل الإبداعي للعاملين. (منصوري، 2010، ص.ص. 72-73)

٢.٢. الفجوات العملية:

لا تزال هناك حاجة إلى الأبحاث التطبيقية حول أهمية بيئة العمل على الإبداع الوظيفي لهذا يتحتم الاهتمام براس المال البشري نظراً لما يملكه من معارف ومهارات وقدرات يمكن ان تساهم في نجاح المنظمة، لذلك كان من أولويات الإدارة تحسين ظروف الأفراد في العمل بالطريقة التي يرتقي فيها الاداء لتحقيق غايات واهداف المنظمة فمعظم المنظمات لاسيما الحديثة منها تركز جهودها للارتقاء بادتتها وأداء العاملين فيها، وتخصيص الكثير من ميزانياتها لإيجاد السبل اللازمة التي تساهم في رفع الاداء وتحقيق كفاءة عالية (بومجان 2018)

سؤال البحث الرئيسي:

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على شركة بنده في السعودية بجدة ؟

أهمية البحث

تكمن أهمية بحثنا الحالي عن طريق تقديمه إطاراً لتحقيق أداء متميز من خلال جودة حياة العمل في المنظمات والشركات ، وبالتالي فإن البحث يكتسب الأهمية العلمية من ربطه لمتغيري البحث ودراستهما والجمع بينهما بحيث يمكن اعتباره مساهمة علمية للمكتبة ، فضلاً عن أهمية البحث لأن جودة حياة العمل تعد سلاحاً استراتيجياً مهماً لتميز الأداء المنظمي.

يستمد الموضوع أهميته من المكانة الكبيرة التي تشغلها أثر بيئة العمل على تحسين وتحفيز العمال على العمل الجيد وتتمثل أهمية الدراسة فيما يلي :

إبراز الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحفيز ودفع العمال على الأداء الجيد .
التعرف على مختلف الفعاليات التي تبادر بها إدارة المؤسسة من أجل تحسين ظروف العمل.
التوصل إلى نتائج حول أهمية وتهيئة ظروف العمل ودورها في تحسين الأداء الإبداعي.
رواجع, & العيد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة . (Doctoral dissertation).

١.٣. الأهمية النظرية:

وتتطلع إلى أهمية النظرية لهذه الدراسة في:

- * توضيح الأسس النظرية للقيادة التنموية ومعرفة مفاهيمها ونشأتها وأهميتها وأهدافها وخصائصها وأدائها ونماذجها .
- * معرفة السلوكيات والقائد التنموي ودوره في نجاح وتنمية جميع أعضاء المؤسسة لبحث التنمية المجتمعية الشاملة .
- * معرفة طبيعة أداء العاملين بالوحدة المحلية ومدى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يهتمون برغبتهم في الاستمرار في العمل .
- * تحديد دور القائد المحلي الفعال لتحسين كفاءة وفعالية المؤسسة وتحسين الخدمات الجماهيرية حاول رضا العملاء حاول التنمية المجتمعية الشاملة

٢.٣. الأهمية العملية :

تتمثل أهمية هذه الدراسة وتطبيقها في أهمية الوحدة المحلية في تحقيق النهوض بالمجتمعات بهدف تحقيق التنمية الشاملة في شتى مناحي الحياة ويمكن توضيحها في:

- * توضيح أهم سمات وسلوكيات القيادة التنموية التي يجب أن توضحها القيادة في عملها بالوحدة المحلية.
- * إلقاء الضوء على الدور القيادي للقائد المنال للقائد القيام به بمقابلة.
- * تحديد القضايا والمعوقات التي يواجهها العاملون دون تحسين مستواهم المهني والسلوكي في المؤسسة المحلية.
- * توضيح طرق وأساليب التغلب على المعوقات تحسين الأداء المهني والتنظيمي على المستوى الفردي والمؤسسي .
- * تقديم اقتراح نموذج سياسة التنمية العملية بالوحدة المحلية .

المراجع

باللغة العربية:

1. (بومجان، ٢٠١٨) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة
2. جمال الدين أحمد الحويطي، ح. ع.، حكمت علي، أبو النور، محمود عبدالرسول، محمد، & صلاح السيد. (2020). دور القيادة التنموية في تنمية أداء العاملين في المؤسسات المحلية الحكومية بمصر. *Journal of Environmental Studies and Researches*, 10(3), 526-537
3. رواج، & العيد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة (Doctoral dissertation)
4. طه عبد العظيم، ح. -، سلامة عبد العظيم، ح. (2006). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية و النفسية (1 ط.). دمشق: دار الفكر.
5. منصوري، م. (2010). الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها. الجزائر: منشورات . قرطبة.
6. كنزة، مخلوفي و نجاه، حمداني (2020): (التغيير التنظيمي كتوجه إستراتيجي لترقية مستوى الإبداع الوظيفي لدى مدراء المؤسسات التربوية الجزائرية، مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد السابع.
7. مكناسي، محمد، قداش، & ربيعة. (2018). الصحة النفسية في الوسط المهني.
8. وهبة، م.، & ماهر، ح. (2021). إدارة التغيير كأداة لتعزيز مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ). *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*, 15(2), 198-167.
9. (رضا، 2003) بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة
10. علاء خليل محمد العكش ، مذكرة ماجستير 20072 بعنوان : نظام الحوافز والكفاءات وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة
11. طالبة الدراسات العليا، & لمى عبد اللطيف وسوف. (2023). ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في فنادق الثلاث و الأربع نجوم في مدينة طرطوس. *مجلة جامعة البعث- سلسلة العلوم الاقتصادية والسياحية*, 45(22).
12. المدني، م. ب. م.، & معن بن محمد. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية. *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*, 38(181 ج3), 363-299.

باللغات الاجنبية:

Grabner, I. (2014). Incentive system design in creativity-dependent firms. *The Accounting Review*, 89(5), 1729-1750

<https://doi.org/10.2308/accr-50756>

ramus, maw, fijuyridu, bi 'iis, wabirira juzu, si. (2018). muqadimat mubdieat fi
alsinaeati: altaathir ealaa biyat aleamal al'akadimii almutamayiza. majalat almubdie
wal'iidarar , 15 (3), 269-285