

تأثير بيئة العمل على ابداع الموظفين في الدار العربية
للطباعة والنشر في الرياض

أسم الطالبة

شروق الشهراني

2021205214

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

١ جدول المحتويات

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١, ١. المقدمة:
٥	١, ٢. مشكلة الدراسة
٥	١, ٢, ١. فجوات على المستوى النظري
٥	١, ٢, ٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١, ٣. أهمية الدراسة
٦	١, ٣, ١. على المستوى النظري:
٦	١, ٣, ٢. على المستوى التطبيقي:
٦	١, ٤. أسئلة الدراسة
٧	١, ٥. أهداف الدراسة
٧	١, ٦. فرضيات الدراسة
٨	١, ٧. نموذج الدراسة
٩	١, ٨. منهجية الدراسة
١٠	١, ٩. الدراسة الميدانية
١٢	١, ١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
	٣
١٤	٢, ١. المقدمة:
١٦	٢, ٢. المتغير المستقل
٢٢	٢, ٣. المتغير التابع
٢٨	٢, ٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٣٢	٢,٥.الخاتمة
٣٤	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تلعب بيئة العمل دورا هاما في تعزيز إبداع الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. فالموظفون الذين يعملون في بيئة إيجابية داعمة يكونون أكثر عرضة للتفكير خارج الصندوق، و المخاطرة بأفكار جديدة بينما قد يعاني الموظفون في بيئة عمل سلبية مرهقة من قلة الإبداع، و انعدام الدافع.

فالمؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة، وتكون قادرة على الإقدام في المنافسة وعلى إحراز أفضل الفاعليات، ومن الأكيد أن كل المنظمات المتميزة هي التي تكون مقتدرة على الابتكار والتجديد والإبداع وذلك على أساس متواصل ودائم وان الرؤساء المتميزون هم الذين يكون لديهم القدرة على مساندة الأشخاص في منشأتهم ويكون لديهم القدرة على الانتفاع من المواهب الابتكارية وتوظيف كل ما لديهم من طاقات وقدرات.

وينوه اللوزي إلى التطور الإداري الذي نشهده في هذا العصر ساهم في التركيز والاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام بدوره في تحقيق النمو والنجاح للمؤسسات، وأدت تلك التطورات والتوسعات التقنية والمتحولات الكثيرة في الوسط المحيط بالمنشآت إلى بزوغ العديد من المشكلات والأعراض التي توجب ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتوجب التركيز على تنمية أنظمة الحوافز المادية والمعنوية والاهتمام بها لخلق مناخ وبيئة ملائمة للتطوير والإبداع.

(اللوزي، ٢٠٢١، ص ٢٣٩).

فالمنظمات المعاصرة تعمل في ظل العديد من الأوضاع المعقدة والمتغيرة التي تلزم عليها الكثير من التحديات الهائلة التي لم تشاهدها سابقا، ولهذا يتوجب عليهم التصدي لذلك المواجهات و التحديات سريعا وفي نفس الحين بفعالية وكفاءة، الموضوع الذي يستلزم قدرات ابتكارية كثيره

لدى المؤسسات في نمو واستمرار.

وقد اجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع لما له من منوابة مهمه في التطوير للمؤسسة وبقائها، فهو أدواتها في التأقلم مع التبدلات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية وغيرهم من الأمور الأخرى التي تحيط بها، كما أن الابداع يساعدهم في مواجهة المشاكل المواقبة والتحديات المقبلة عن طريق ما يصل لها من حل لمواجهة هذه المشاكل بشكل أفضل وأسرع.

(شهيناز، ٢٠١١، ص ١).

هذا وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام، فالبعض تبني سياسات شاملة للإبداع على مستوى الأفراد والجماعة والمنظمة، وقد قام البعض الآخر بإنشاء وحدات تنظيمية خاصة لتطوير الإبداع وتنمية مثل وحدات التطوير الإداري والتطوير التنظيمي والبحوث والتطوير وغيرها.

يعد الإبداع محركا أساسيا للنجاح في العديد من المجالات، وخاصة في عالم الأعمال الذي يتسم بالتنافسية العالية والتغيرات السريعة. وتلعب بيئة العمل دورا هاما في تعزيز إبداع الموظفين وإطلاق طاقتهم الإبداعية.

ففي بيئة العمل الإيجابية الداعمة، يشعر الموظفون بالراحة والثقة للتعبير عن أفكارهم دون خوف من الانتقاد أو الفشل. كما انهم يكونون أكثر استعدادا للمخاطرة ب أفكار جديدة والبحث عن حلول مبتكرة للمشكلات.

على عكس ذلك، فإن بيئة العمل السلبية المرهقة تعيق ابداع الموظفين وتقلل من دافعهم للعمل. ففي هذه البيئة، يشعر الموظفون بالتوتر والقلق وعدم الأمان، مما يعيق قدرتهم على التفكير بوضوح وابداع.

لذلك من المهم للشركات والمؤسسات ان تولي اهتماما كبيرا لخلق بيئة عمل إبداعية تحفز موظفيها على التفكير بشكل مبتكر وتقديم أفكار جديدة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال اتباع العديد من الممارسات.

يسعى الباحث في هذه الدراسة بتناول أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة و هو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل الداخلية وأثرها بالإبداع الإداري.

١,٢. مشكلة الدراسة:

أن البيئة ومكوناتها تشكل تحديا لأي تنظيم نظرا إلى ماله من أثر كبير في استمرارية المؤسسات وتقدمها وتحقيقها أكبر قدر من المميزات التنافسية على صعيد، أفرادها و لتحقيق هذا الهدف، لا بد ان ندرك مكانة توفير المحيط المناسب القادر على تحفيز العاملين وحثهم نحو الإبداع لما له من دور فعال في تحقيق أهداف المنظمة، ولأهمية الإبداع ودوره في إنماء المؤسسات.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تبحث في تأثير بيئة العمل على إبداع الموظفين، إلا أن هناك فجوات كبيرة مثل إهمال مكان العمل.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي:

هناك أيضا بعض الفجوات المهمة على المستوى التطبيقي في البحث تشمل هذه الفجوات عدة نقاط منها عدم تطوير بيئة العمل وصعوبة قياس الإبداع.

"ما هي علاقة العمل المحلية بالإبداع في الدار العربية للطباعة والنشر"

١,٣. أهمية الدراسة:

يتناول واحد من الموضوعات الهامة، وعلاقة البيئة بالإبداع حيث تظافر تجهيز محيط العمل المناسب في تخصيص الجهد والوقت وإرشاد وإحصاء الأفكار في الإنجازات الدقيقة للعمل وما يتخلل ذلك العمل من تنظيم وتنسيق وإبداع وغير ذلك من الجوهريات التي تدعم وتجهز جو من العمل الفعال، وأن مناخ العمل يعد وسيلة هامة لتحسين وتطوير الأداء ورفع إنتاجية العاملين واستمالتهم تجاه مؤسساتهم، ويعد البحث كذلك إثراء للمعرفة في مجال بيئة العمل وما تحويه من معطيات ذات تأثير في تحقيق الإبداع.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال إبراز المفاهيم الخاصة بكل من بيئة العمل والإبداع والعناصر الخاصة بكل منهما، بالإضافة إلى إظهار العلاقة التي تربط بين بيئة العمل والإبداع.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من النتائج ومعرفة أسباب معوقات الإبداع في المؤسسة والعمل على توضيح أهمية تشكيل بيئة عمل داعمة ومحفزة لجعلهم أكثر إبداعاً.

١,٤. أسئلة الدراسة:

- هل تؤثر الأنظمة والتعليمات في تحقيق الإبداع الإداري في الدار الربية للطباعة والنشر؟
- هل المشاركة في اتخاذ القرارات عامل أساسي في بقاء المؤسسة واستمرارها وتطويرها؟
- ما أثر التدريب في تحقيق الإبداع؟
- ما أثر الحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع؟
- ما أثر ظروف العمل وبيئة العمل في تحقيق الإبداع؟

-ما أثر التكنولوجيا في تحقيق الإبداع؟

-ما هي العلاقة بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع؟

١,٥ . أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف إلى أثر بيئة العمل على الإبداع من خلال تحقيق الأهداف منها تحديد مستوى أهمية بيئة العمل وتحديد مستوى الإبداع وتحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع.

١,٦ . فرضيات الدراسة:

تؤثر البيئة المهنية على الإبداع المهني لدى العاملين بميدان الدراسة، وأيضا تؤثر الظروف المالية على الإبداع لدى العمال بميدان الدراسة ونكشف عنها من خلال المؤشرات التالية منها علاقات العمل والمشاركة في اتخاذ القرار والتدريب.

١,٧. نموذج الدراسة:

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



H, Ha, Hb, Hc, Hd, He, Hf, Hg

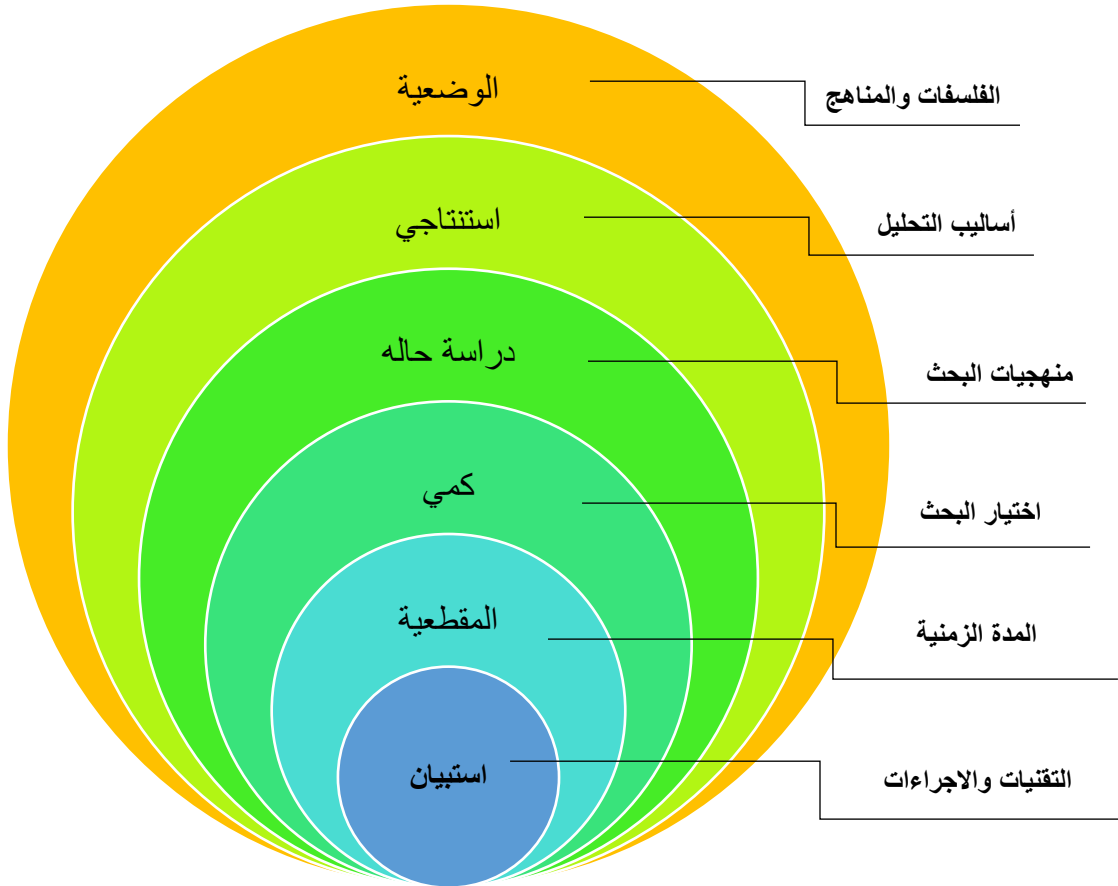
الشكل ١: نموذج الدراسة المقترح.

المصدر: الطالبة.

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

١,٨ . منهجية الدراسة:



الشكل ٢: ملخص لتصميم دراسة المشروع.
المصدر: الطالبة.

١,٩. الدراسة الميدانية:

منذ العام ١٤٢٠ هـ الموافق ١٩٩٩ م وفي حي الصحافة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية وعلى مساحة تبلغ (٢٠,٠٠٠ م) تجتمع فنون الإنتاج المطبوع الأكثر تطوراً تحت سقف واحد لتشكل-في تكامل مهني متميز- الدار العربية للطباعة والنشر. وهي شركة ذات مسؤولية محدودة يملكها نخبة من المستثمرين المهتمين بقطاع الطباعة و النشر.

يبلغ حجم الاستثمار في الدار (٢٢٣,٥٠٩,٨٩١) ريالاً سعودياً، وهو ما يعادل (٥٩,٥٠٩,٨٩١) دولاراً. وتعمل الدار في ظل ثلاثة تراخيص مهنية: ترخيص صناعي وترخيص إعلامي، وسجل تجاري. وقد مكّنها ذلك من أن تكون دار خبرة متقدمة لطباعة الصحف والمجلات والكتب والمطويات والاجندات، وغيرها من المخرجات الطباعية. ولما حقّقه الدار من مستوى مهني عالي المواصفات، فقد كانت أول دار طباعة تحصل على شهادة الأيزو في الجودة الطباعية في المملكة العربية السعودية. تستخدم الدار تقنية الأقمار الصناعية والشبكة الرقمية للبيانات الإنترنت للتعامل إلكترونياً مع المواد التحريرية واستقبالها من عملائها في أي مكان حول العالم.

وبالنظر إلى سوق الطباعة في المملكة والذي يقدر إجمالي المبالغ المستثمرة فيه بحوالي ٣,٧٥ مليار ريال، فإن الدار العربية للطباعة والنشر قد استحوذت على ما نسبته (١٪) من هذا السوق وتخطط الدار لزيادة حصتها من السوق الطباعية في المملكة بزيادة حجم استثماراتها ورفع كفاءة العاملين فيها والارتقاء بجودة منتجاتها مع إرضاء عملاءها بالجودة والسعر المناسبين. إضافة على مساهمتها في خدمة المجتمع من خلال إنجازها لطباعة الكتب المدرسية لوزارة التربية والتعليم وللمؤسسة العامة للتعليم التقني والتدريب المهني بجودة

عالية وفي الأوقات المناسبة لتكون الكتب بيد الطلبة والطالبات قبل بدء الدراسة من كل عام. الدار العربية للطباعة والنشر هي مؤسسة ثقافية للتواصل، تلتزم خطاب المعرفة وعمق الوعي الثقافي والديني. تقدم للقراء مجموعة من الكتب الدينية التي تشرح أصول الدين وتفاصيله، وصولاً إلى الكتب الدراسية التي تغطي مختلف المراحل التعليمية، ورواياتنا العربية الأصيلة تحرص الدار العربية للطباعة والنشر على اختيار الكتب التي تنشرها بعناية، وتعتمد على نخبة من المؤلفين والباحثين المتميزين. هدفها هو أن تكون شريكا بشكل أساسي في بناء مجتمع قارئ ومتعلم، وأن تساهم في إثراء المؤسسة العربية بنتائج فكرية وأدبية أصيلة.

١,١٠. مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.

الفصل الخامس: التوصيات والخاتمة.

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تعتبر بيئة العمل الداخلية الحيز والمحيط الذي يعمل فيه الإداري داخل المنظمة وهي تعتبر عاملا مهما في تحقيق طموحاته وأهدافه، خاصة إذا كانت واضحة المعالم والحدود حيث يحدث فيها التفاعل والاحتكاك بالآخرين، كما يمثل الإبداع الإداري أحد الضروريات الأساسية في إدارة الأعمال والمنظمات، إذ أن الزمان في تصاعد والحاجات والطموحات هي الأخرى في نمو واتساع.

وعليه سنحاول مناقشة النقاط السابقة الذكر من خلال:

تناولنا للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة منها المحلية والأجنبية ومن ثم التعقيب عليها من حيث أوجه الاتفاق والاختلاف، وأوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

أما ما يخص إبداع الموظفين فقد تم التطرق إلى مفهومه وأهميته وخصائصه ومستوياته وأنواع مراحل إبداع الموظفين ومعوقاته، كما تم التطرق إلى العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وإبداع الموظفين من حيث الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها من قبل المنظمات لخلق الحالة الإبداعية والعوامل التي تساعد على تنمية وتشجيع إبداع الموظفين في الشركات.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل في جميع الأبعاد (التكنولوجية، التدريب، ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الرواتب والعلوات) على الإبداع المبتكر في الدار العربية للطباعة والنشر في مدينة الرياض.

وقد تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، أهمها الحاجة إلى زيادة الأجور والحوافز المادية والمعنوية من أجل الحد من استقالة الموظفين المبدعين، وتحقيق الأداء المبتكر والبقاء مخلصين لشركتهم، بالإضافة إلى التأكيد على التطوير المهني للموظف في الأساليب التكنولوجية المعاصرة من خلال التدريب المستمر والتحفيز لتطوير خبراتهم في مجالات عملهم.

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير بيئة العمل على إبداع الموظفين.

ومن هذه الدراسات دراسة (عسيري، ٢٠١٤هـ) بعنوان: "مدى توفر سمات الإبداع الإداري في حل المشاكل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمعلمات"، قصدت تلك التقرير إلى معرفة مدى توفر سمات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية بمحافظة الطائف وكذلك معرفة مدى احتمال وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن توفر صفات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات هي (الخبرة، الجنس، التخصص)، واتخذت تلك التقرير على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحصيل البيانات ومن خلال تحليل البيانات قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

توافر سمات الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية كانت متوسطة بقلب ما، وأن أكثر سمات وخصال الإبداع الإداري توافرا هي الثقة بالنفس والحماس والمخاطرة وكذلك المرونة، وتوصلت تلك الدراسة إلى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة عن مدى توافر سمات وخصال الإبداع الإداري في إيجاد حلول للمشكلات لدى مديرات ومديرين المدارس الثانوية تبعا للخبرة والتخصص، وقدمت الدراسة عدد من الإرشادات من أهمها:

عقد دورات تدريبية للمديرين والمديرات في مجال الإبداع باعتبارها ضرورة تملئها أحداث العصر، أوصت الدراسة باستخدام اختبارات ومقاييس الإبداع الإداري عند اختيار المديرين والمديرات.

دراسة (الشقحاء، ٢٠٠٣م) بعنوان: "علاقة الأنواع القيادية بمستوى الإبداع

الإداري، دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض"

وهدفت تلك الدراسة في دراية على الأساليب القيادية السائدة في المديرية العامة للجوازات في مدينة الرياض، وقصدت الدراسة أيضا إلى تحديد العلاقة بين تلك الأساليب القيادية للقادة وبين مستوى الإبداع الإداري للعاملين، واتكل الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي الشامل في تلك الدراسة،

وقام بتجميع البيانات من المختبرين عن طريق استخدام استمارة الاستبيان، كما قام بتطبيق الدراسة على كافة العاملين في المديرية العامة للجوازات في الرياض والذين يشغلون كل الراتب، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري في المديرية العامة للجوازات.

٢,٢. المتغير المستقل:

٢,٢,٣. تعريفه:

بيئة العمل: هي المحيط الذي يؤدي فيه الفرد عمله، وهي تتضمن مجموعة من العوامل و

العناصر التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أدائه وراضه الوظيفي.

تعتبر بيئة العمل من العوامل المؤثرة بشكل مباشر وغير مباشر على سلوكيات وأداء الأفراد في المؤسسات والشركات.

فهي تشكل الإطار الذي يتم فيه تنفيذ المهام وتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض ومع المهام الموكلة إليهم.

من هنا، تبرز أهمية دراسة تأثير بيئة العمل كمتغير مستقل على مجموعة متنوعة من المتغيرات التابعة، والتي تعكس جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية المؤسسية.

لا يمكن حصر مفهوم بيئة العمل في إطار واحد، بل هو مفهوم متعدد الأبعاد يتداخل فيه المادي والمعنوي، والاجتماعي والنفسي، فمن ناحية تشمل البيئة المادية العناصر الملموسة مثل تصميم المكان، الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، المساحة، الأدوات والمعدات المستخدمة، وتنظيم المكان وغيرها من العناصر التي تؤثر على الراحة النفسية والجسدية للموظفين.

ومن ناحية أخرى، تشمل البيئة الاجتماعية العلاقات بين الموظفين، أنماط التواصل، القيادة، الثقافة التنظيمية، المناخ العام السائد في المؤسسة، والدرجة التي يشعر بها الموظفون بالانتماء والقبول.

أما البيئة النفسية فتشمل العوامل التي تؤثر على الحالة النفسية للموظفين مثل الضغوطات، الإجهاد

الشعور بالأمان، الدعم الاجتماعي، والتحفيز المعنوي.

ومن هذه الدراسات (دراسة بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، من إعداد الباحثة" سهام بن رحمون_ إشراف_ د/نور الدين زمام_ أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم_ علم الاجتماع_ تخصص تنمية الموارد البشرية_ جامعة محمد خير_ بسكرة_ ٢٠١٣/٢٠١٤.

كشفت نتائج هذه الدراسة في عدة نقاط منها:

١-عدم رضا العمال والأساتذة غير راضيين عن نظام الحوافز والمكافآت المقدمة لهم، وإن هذه الحوافز والمكافآت عامل مهم وإيجابي للرفع من مستوى الأداء وينمي روح الإبداع والتطوير والابتكار في العمل.

٢-من خلال النتائج نرى أن العمال والأساتذة يتفوقون على أن الإضاءة في بيئة العمل مهمه بشكل كبير.

٣-عدم توفر أجهزة حديثة في مكان العمل وافتقارها للتكنولوجيا والأجهزة المكتبية تؤثر على إبداع الموظفين.

٤-يرى العمال والأساتذة أن الترقية والحوافز من شأنها الرفع من الأداء المهني وتدفع بهم إلى زيادة المجهود في أداء العمل.

دراسة بعنوان " أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان" _ من إعداد الباحثة" دلال بنت خلفان المسلمية" _ إشراف الدكتور" خالد عبد السلام دهليز" _ رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في إدارة الأعمال بتخصص فرعي (القيادة)_ جامعة الشرقية سلطنة عمان_ ١٤٤٤هـ-٢٠٢٢م.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير عناصر بيئة العمل (الهيكل التنظيمي_ الدعم التنظيمي المدرك_ التمكين القيادي_ التخطيط الاستراتيجي) على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان.

٢,٢,٤. تطوره:

تطور بيئة العمل هو عملية مستمرة تعكس التغييرات في التكنولوجيا، التوقعات الاجتماعية والاحتياجات الاقتصادية.

هذه التغييرات تؤثر على كيفية تنظيم العمل وإدارته، وتؤثر بشكل مباشر على تجربة الموظفين والشركات. فيما يلي بعض المحاور الرئيسية التي شهدت تطورا في بيئة العمل:

١-التكنولوجيا والتحول الرقمي:

التحول الرقمي:

أصبحت التكنولوجيا الرقمية جزءا أساسيا من بيئة العمل.

يشمل ذلك استخدام البرمجيات السحابية، الذكاء الاصطناعي، وأدوات التواصل الرقمي التي تسهل التعاون بين الفرق المختلفة حتى لو كانوا في مواقع جغرافية متباعدة.

العمل عن بعد:

أحد أبرز تطورات بيئة العمل هو انتشار العمل عن بعد، ساهمت التكنولوجيا في جعل العمل من المنزل أو مواقع مختلفة ممكنا، مما وفر مرونة أكبر للموظفين وأعاد تعريف مفهوم المكتب التقليدي.

٢-المرونة في العمل:

العمل الهجين: يتبنى العديد من الشركات نماذج عمل هجينة تجمع بين العمل في المكتب والعمل عن بعد، ويوفر هذا النموذج مرونة أكبر للموظفين ويسمح للشركات بتقليل تكاليف البنية التحتية. ساعات العمل المرنة: أصبحت الشركات أكثر تقبلا لتوفير ساعات عمل مرنة، حيث يمكن للموظفين تحديد مواعيد عملهم بما يتناسب مع حياتهم الشخصية، مما يزيد من رضاهم وإنتاجهم.

٣-الصحة والرفاهية:

الصحة النفسية: مع زيادة الوعي بأهمية الصحة النفسية أصبحت الشركات تولي اهتماما أكبر لدعم الرفاهية النفسية للموظفين من خلال توفير برامج دعم، إجازات مرضية مرنة، جودة الهواء، الإضاءة، وتوفير مساحات ترفيهية داخل مكان العمل.

٤-التنوع والشمول:

تنوع الفرق: تطورت بيئة العمل لتشمل المزيد من التنوع ليس فقط في الجوانب الثقافية، ولكن أيضا في الخلفيات المهنية والتعليمية. الشركات التي تشجع على التنوع تستفيد من الأفكار والابتكارات التي تأتي من وجهات نظر متنوعة. الشمولية: الشمولية أصبحت هدفا رئيسيا للشركات مما يعني توفير بيئة عمل يشعر فيها الجميع بأنهم مرحب بهم، بغض النظر عن خلفياتهم أو معتقداتهم.

٥-التعلم المستمر والتطوير المهني:

التعليم الإلكتروني: مع التطور التكنولوجي، أصبح التعلم الإلكتروني وسيلة فعالة لتطوير مهارات الموظفين بشكل مستمر. توفر الشركات الآن فرصا للتعليم عبر الإنترنت مما يساعد الموظفين على التكيف مع التغييرات السريعة في مجالات عملهم. برامج التطوير المهني: تقدم الشركات برامج تطوير مهنية مستمرة لموظفيها، تتضمن ورش عمل، مؤتمرات، وتدريبات مخصصة، مما يعزز من فرص النمو الوظيفي داخل الشركة.

٦-التواصل والتعاون:

أدوات التواصل: أدوات التعاون مثل (Microsoft teams ,slack ,zoom) أصبحت جزءا أساسيا من بيئة العمل.

هذه الأدوات تسهل التواصل الفوري إدارة المشاريع والعمل الجماعي.

إدارة الفرق الافتراضية: مع انتشار العمل عن بعد أصبحت إدارة الفرق الافتراضية مهارة مهمة حيث تتيح هذه الممارسات الحفاظ على التواصل والفعالية بين أعضاء الفريق الذين قد يكونون في مواقع مختلفة.

هذه المحاور توضح كيف تطورت بيئة العمل لتصبح أكثر مرونة، شمولية، وداعمة لاحتياجات الموظفين والشركات على حد سواء، مما يعكس التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم.

٢,٢,٥ . ابعاده:

تعتمد بيئة العمل الناجحة التي تشكل مجموعة من العلاقات المهنية، والوظيفية بين عدة أفراد على أبعاد أساسية وهي:

١-المصادقية:

هي قياس مدى رؤية الموظفين لصدق الإدارة من حيث الثقة والافناع، عن طريق تقييم الادراك الخاص في الموظفين عند تنفيذ الاتصال مع الإدارة.

يشمل تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والموظفين عدة ابعاد، من أهمها:

١. أن يعلم الموظفون كافة العناصر المؤثرة على نجاح المنشأة.
٢. أن يتمكن الموظفون من فهم أهميتهم في المنشأة ورؤيتها نحو أهدافها.
٣. أن يركز الموظفون على نشاطاتهم ومهامهم دون الحاجة إلى الحصول تفسيرات من الإدارة.

٢-الاحترام:

هو تحديد مقدار احترام الإدارة لكافة الموظفين، عن طريق تقييم المستويات الخاصة في الدعم والرعاية والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة، كما يشمل الدعم توفير

الموارد، والفرص الخاصة بالتدريب وتقدير الاجازات الوظيفية.

٣-العدالة:

هي مدى إدراك العدالة من قبل الموظفين والمرتبطة مع سياسات وتصرفات الإدارة عن طريق تقييم الإنصاف والحيادية والمساواة داخل بيئة العمل بالاعتماد على تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين وخصوصا في مجال تقديم المكافآت.

٢,٢,٦. نظرياته:

نظرية تأثير بيئة العمل او ما يعرف أحيانا بنظرية "مناخ العمل"(Theory Work Environment) تشير إلى أن خصائص بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين وإبداعهم. هذه النظرية تستند إلى فكرة أن البيئة التي يعمل فيها الموظفون يمكن أن تعزز أو تعوق قدراتهم على الابتكار والإنتاجية.

إليك بعض العناصر الرئيسية التي تشملها هذه النظرية:

١-العوامل الفيزيائية:

الإضاءة والتهوية: يشير البحث إلى أن بيئة العمل التي تتمتع بإضاءة جيدة وتهوية ملائمة تزيد من راحة الموظفين وقدرتهم على التركيز، مما يعزز من إنتاجهم وإبداعهم. التصميم المكاني: ترتبط المساحات المفتوحة والإعدادات المرنة بزيادة التعاون والتفاعل بين الموظفين مما يؤدي إلى توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

٢-الدعم الاجتماعي والتنظيمي:

الدعم من الإدارة: القادة الذين يشجعون الموظفين على الابتكار ويقدمون التغذية الراجعة الإيجابية يساهمون في خلق بيئة عمل تشجع على الإبداع. التعاون بين الفرق: بيئة العمل التي تشجع على التعاون وتبادل الأفكار بين الفرق المختلفة تساعد

في تعزيز الإبداع، حيث يتمكن الموظفون من الاستفادة من وجهات النظر المتنوعة.

٣- الثقافة التنظيمية:

الشعور بالأمان النفسي: عندما يشعر الموظفون بالأمان في بيئة العمل ولا يخشون من العقوبات عند الفشل، يكونون أكثر ميلا لتجربة أفكار جديدة والمساهمة بشكل إبداعي.

الاستقلالية: إعطاء الموظفين حرية اتخاذ القرارات والعمل بشكل مستقل يعزز من إحساسهم بالمسؤولية ويحفزهم على الإبداع.

وتم استخدام نظرية تأثير بيئة العمل لتطوير برامج تحسين بيئة العمل في العديد من الشركات الكبرى، حيث تهدف هذه البرامج إلى خلق بيئة تشجع على التعاون والإبداع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركة.

٢,٣. المتغير التابع:

٢,٣,١. إبداع الموظفين:

تعريفه: أن الإبداع يعد من أكثر المصطلحات شيوعا في الوقت الراهن في أدبيات الإدارة: الإبداع في اللغة العربية من "بدع" وبدع الشيء أي أنشأه على غير مثال سابق.

يوجد أشكال متطورة تقفز بصاحبها إلى الأمام، إلا أن التعريف وحده لا يحقق الإبداع مالم يتجسد في العمل، لذا قد يمكن أن يقال إن الإبداع الحقيقي هو في العمل المبدع لا في التفكير، وإن كان العمل المبدع يسبقه تفكير مبدع.

كما يعرف بأنه " العملية الخاصة بتوليد منتج فريد وجديد بأحداث تحول من منتج قادم، هذا المنتج يجب أن يكون فريدا بالنسبة للمبدع، كما يجب أن يحقق محك القيمة والفائدة والهدف الذي وضعه المبدع.

إبداع الموظفين: هو قدرة الأفراد العاملين في المنظمات على تطوير أفكار وحلول جديدة ومبتكرة للمشكلات التي تواجههم في بيئة العمل.

يعتبر الإبداع عنصراً أساسياً لنجاح الشركات في بيئة الأعمال الحديثة، تطوير المنتجات الجديدة، وزيادة التنافسية في السوق.

ومن هذه الدراسات على إبداع الموظفين:

(دراسة مطر _ ٢٠١٨ _ بعنوان دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة).

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي و البرنامج الإحصائي لتحليل البيانات الواردة في الاستبانة، كما قام الباحث بتوزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة والذين بلغ عددهم ١٧٠ موظف إداري.

(دراسة صلاح الدين _ ٢٠١٨ _ بعنوان: " دور بيئة العمل في الإبداع الإداري في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني").

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وكانت إحدى الأهداف التي رسمتها الباحثة هي التعرف على واقع بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري في الجهاز.

واستخدمت الباحثة في دراسة المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة فقد قامت الباحثة بتصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات وتم توزيعها على وتم تحليل ١٩٠ استبانة.

٢,٣,٢. تطوره:

تطور إبداع الموظفين هو عملية مستمرة تأثرت بالعديد من العوامل عبر الزمن، بدءاً من التغييرات

في بيئات العمل إلى الابتكارات التكنولوجية والتغييرات في الثقافة التنظيمية.

إليك نظرة عامة على كيف تطور إبداع الموظفين:

١-التغييرات في بيئة العمل:

التحول من الهيكلية الصارمة إلى المرونة: في الماضي كانت بيئات العمل غالباً تقليدية وذات هياكل صارمة، مما كان يحد من الإبداع. ومع مرور الوقت بدأت الشركات في تبني هياكل أكثر مرونة، مما أتاح للموظفين فرصة أكبر للتعبير عن أفكارهم الإبداعية.

العمل الهجين: ظهور نماذج العمل الهجين، حيث يمكن للموظفين العمل من المنزل أو من المكتب، خلق بيئة تسمح بإبداع أكثر. هذا التعبير أتاح للموظفين العمل في الأوقات والأماكن التي يشعرون فيها بأنهم أكثر إنتاجية وإبداعاً.

٢-التكنولوجيا والإبداع:

أدوات التعاون والابتكار: مع تطور التكنولوجيا أصبحت أدوات التعاون مثل المنصات الرقمية وأدوات إدارة المشاريع أكثر تطوراً، مما ساعد على تعزيز الإبداع من خلال تمكين الفرق من العمل معاً بسهولة أكبر ومشاركة الأفكار.

الذكاء الاصطناعي: استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل الحديثة يفتح آفاقاً جديدة للإبداع من خلال توفير بيانات وتحليلات تساعد الموظفين على اتخاذ قرارات مبتكرة.

٣-الثقافة التنظيمية:

التركيز على الشمولية والتنوع: الشركات التي تركز على الشمولية والتنوع تجذب مجموعة متنوعة من الموظفين بأفكار وجهات نظر مختلفة، مما يعزز بيئة إبداعية. الثقافات التي تحتضن التنوع غالباً ما تكون أكثر إبداعاً لأن الموظفين يشعرون بالتقدير والاحترام لقدراتهم الفريدة.

التحفيز والتقدير: أنظمة المكافآت التي تعترف بالإبداع وتحفز الموظفين على التفكير خارج الصندوق أصبحت أكثر شيوعاً. هذه الأنظمة تسهم في تعزيز بيئة تشجع على الابتكار والإبداع.

٤- التعليم المستمر والتطوير المهني:

برامج التدريب: مع تطور مفهوم التعلم مدى الحياة، بدأت الشركات في توفير برامج تدريبية تركز على تطوير مهارات الإبداعية لدى الموظفين، مثل التفكير التصميمي والتفكير النقدي. هذه البرامج تساعد في بناء بيئة تشجع الموظفين على الابتكار وتقديم أفكار جديدة.

٢,٣,٣. أبعاده:

يتكون الإبداع الإداري من عناصر مختلفة ومتعددة نذكر منها:

١- الطلاقة:

هي القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة لموقف معين، خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً، وذلك إذ ما قرنت بالعناصر الأخرى للإبداع الإداري، فالطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة ويقال إن الطلاقة نبك القدرة الإبداعية وذلك لان الشخص المبدع ينتج عددا أكبر من الأفكار خلال وحدة زمنية معينة، يكون لديه غالبا في حالة تساوي الظروف الأخرى فرص أكبر لكي ينتج عددا نسبيا من الأفكار الجيدة لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير وتتحدد الطلاقة في حدود كمية قياسا بعدد الاستجابات وسرعة صدورها. ويمكن تحديد عدة أنواع للطلاقة:

طلاقة اللفظ: أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق محدد.

طلاقة الأفكار: وهي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد.

طلاقة التداعي: أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد.

طلاقة التعبير: أي التفكير في كلمات متصلة تناسب موقفا معينا.

طلاقة الأشكال: تقديم بعض الإضافات إلى أشكال معينة لتكون رسوم حقيقة.

٢- المرونة:

وهي القدرة على اتحاد الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يتغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا فقد يمكن الربط بين الأفكار المتنافرة لتصبح في شكل جديد، ويمكن تصنيف المرونة إلى نوعين:

المرونة التلقائية: تتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائياً لا تنتمي لفئة أو أصل واحد، كما أنها تشير إلى المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف، فيعطي الشخص عدداً من الاستجابات لا تنتمي لفئة واحدة، وإنما تنتمي إلى عدد متنوع، وهذا ما يميزها عن الطلاقة بأنواعها حيث يبرز عامل المرونة أهمية تغيير اتجاه أفكارنا، بينما يبرز عامل الطلاقة أهمية كثرة هذه الأفكار فقط.

المرونة التكيفية: وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حيث يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة، ويمكن النظر إليها باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي، فالشخص المرن من حيث التكيف العقلي مضاد للشخص المتصلب عقلياً، ويسمى هذا النوع من المرونة باسم الكيفية لأنها تحتاج لتعديل في السلوك ليتفق مع سلوك الآخرين، المشكلة المراد حلها.

٣- الأصالة:

وتعني تقديم منتجات مبتكرة تكون مناسبة للهدف والوظيفة التي يعمل لأجلها، أو بتغيير آخر رفض الحلول الجاهزة والمألوفة، واتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف المنشود ومن يطلق استجابات غير مألوفة لمنبهات غير مألوفة لا يمكن أن نطلق عليها استجابة أصيلة لأنها طلاقات إنتاجية هادرة غير موجهة.

٢,٣,٤. نظرياته:

إبداع الموظفين هو موضوع تمت دراسته من خلال العديد من النظريات التي تسعى إلى فهم كيف يمكن لبيئة العمل والعوامل الداخلية والخارجية أن تحفز أو تعوق القدرة الإبداعية لدى الأفراد.

فيما يلي بعض النظريات البارزة التي تتناول إبداع الموظفين:

١-نظرية المكونات الثلاثة للإبداع:

تيريزا أمابيل، الباحثة في مجال السلوك التنظيمي، طورت هذه النظرية التي تشير إلى أن الإبداع يعتمد على ثلاث مكونات رئيسية:

الخبرة: المعرفة والمهارات في مجال معين.

المهارات الإبداعية: القدرة على التفكير الإبداعي والمبتكر.

الدافع الداخلي: الحافز الشخصي والاهتمام بالعمل، والذي يعتبر الأهم في تحفيز الإبداع مقارنة بالدافع الخارجي.

تعتبر بيئة العمل التي تعزز هذه المكونات من خلال توفير موارد كافية، ودعم الحرية في العمل، وتقديم تغذية راجعة بناءة، أكثر بيئات العمل التي تحفز الإبداع.

٢-نظرية التدفق:

طورت من قبل ميهالي تشيكسينتميهالي، وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يصبحون أكثر إبداعاً عندما يدخلون في حالة "التدفق"، وهي حالة عقلية يكون فيها الشخص منغمساً تماماً في نشاط ما لتحقيق هذه الحالة في العمل.

٣-نظرية التحفيز الذاتي:

طورت من قبل إدوارد ديسي وريتشارد رايان، تركز هذه النظرية على أهمية تلبية ثلاث احتياجات

نفسية أساسية لتعزيز الإبداع:

الاستقلالية: الشعور بالتحكم في كيفية أداء العمل.

الكفاءة: الشعور بالقدرة على الإنجاز.

الارتباط: الشعور بالارتباط والدعم من الزملاء.

بيئة العمل التي تشبع هذه الاحتياجات النفسية تساهم في زيادة الحافز الداخلي لدى الموظفين، مما

يؤدي إلى تعزيز الإبداع.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تعتبر بيئة العمل اليومية وما يواجهه الفرد من مؤثرات ذات أثر على العملية الإبداعية، حيث نجد أن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي مما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين ما يؤدي بالتالي إلى خلق وإطلاق العلاقات الإبداعية لهم، كما إن تبسيط إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤدي أيضا إلى هذه النتيجة.

كما أن التعامل اليومي بين العاملين داخل الإدارة والعلاقات التي تنشأ بينهم نتيجة لهذا التعامل لها أثر كبير في خلق بيئة إبداعية، فإن كان التعامل بينهم يقوم على أساس المحبة والمودة والتعاون فإن هذا يفسح المجال لخلق بيئة إبداعية والعكس صحيح.

وهنا يبرز دور القائد الإداري الذي يحاول توفير هذه البيئة من خلال خلق التعاون البناء المثمر بين العاملين.

إن بيئة العمل التي يتفاعل الفرد مع معطياتها لها أثر بالغ في العملية الإبداعية، فالنظام الجيد والفعال الذي تنهجه الإدارة العليا في التعامل مع العاملين، وتفعيل العلاقات الجيدة معهم، ونظرتها الإيجابية اتجاههم لها دور كبير في تحفيز الموظف وتفعيل دورة الحياة داخل المنظمة.

وبالتالي ولأنه واستقراره الوظيفي واستعداده الدائم لخدمة العمل والمؤسسة وبذل المزيد من الجهد وبالتالي زيادة الطاقة الإبداعية لديهم.

كما أن إجراءات العمل المبسطة وكسر الروتين اليومي من خلال الاجتماعات غير الرسمية (على سبيل المثال وليس الحصر) لها تأثير فعال في توثيق العلاقة بين الإدارات المسؤولة والمرووسين وذلك ستكون نتيجة إطلاق العنان للأفكار الإبداعية للموظف نظرا للمناخ المريح الذي يعيش فيه الموظف ويتفاعل مع إدارته والموظفين العاملين معه والعكس صحيح.

وهنا يأتي دور القائد الفعال في جعل بيئة العمل يسودها التعاون والتكاتف والأخوة بين الموظفين أنفسهم وتحسين علاقاتهم مع الإدارات العليا وإيجاد مناخ إيجابي فعال يضمن لهم الخروج بالطاقات والأفكار الإبداعية.

٢,٥. الصراعات التي تواجه بيئة العمل وإبداع الموظفين:

بيئة العمل يمكن أن تكون محفزا للإبداع، ولكنها قد تواجه أيضا العديد من الصراعات التي تعوق قدرة الموظفين على الإبداع.

هذه الصراعات قد تنشأ من جوانب مختلفة تتعلق بالثقافة التنظيمية، العلاقات بين الموظفين، الإدارة والضغط الخارجية.

فيما يلي بعض الصراعات التي تواجه بيئة العمل وقد تؤثر سلبا على إبداع الموظفين:

١-الصراعات الشخصية بين الموظفين:

يمكن للصراعات الشخصية بين الزملاء أن تؤدي إلى بيئة عمل سلبية تقلل من فرص التعاون وتبادل الأفكار.

عندما يشعر الموظفون بعدم الراحة أو التوتر بسبب خلافات شخصية فإن ذلك يقلل من تحفيزهم على المشاركة بأفكار إبداعية.

تؤدي هذه الصراعات إلى تقليل الثقة بين الزملاء مما يؤثر سلبا على التبادل المفتوح للأفكار و الإبداع المشترك.

٢-ضغط العمل الزائدة:

عندما يكون هناك ضغط كبير لتحقيق أهداف معينة في فترة زمنية قصيرة أو عند وجود عبء عمل زائد، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى إجهاد الموظفين وتقليل قدرتهم على التفكير بوضوح والإبداع.

فإن العمل تحت ضغط مستمر يجعل الموظفين يركزون على الإنجاز السريع بدلا من الابتكار مما يحد من فرص الإبداع.

٢,٦. الفجوات التي تواجه بيئة العمل وإبداع الموظفين:

تلعب بيئة العمل دوراً حيوياً في تعزيز الإبداع والابتكار لدى الموظفين ومع ذلك توجد العديد من الفجوات والتحديات التي قد تعوق تحقيق هذا الهدف، مما يؤثر سلباً على إبداع الموظفين وقدرتهم على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

إليك بعض الفجوات التي تواجه بيئة العمل وتؤثر على إبداع الموظفين:

١- نقص التحفيز الداخلي والخارجي:

كثير من بيئات العمل تفشل في تقديم التحفيز الكافي للموظفين ليكونوا مبدعين، التحفيز الداخلي يأتي من الشعور بالإنجاز والاعتراف، في حين أن التحفيز الخارجي يمكن أن يأتي من المكافآت أو التقدير.

فعندما لا يشعر الموظفون بالتحفيز فإنهم يميلون إلى عدم المخاطرة أو تقديم أفكار جديدة مما يحد من الإبداع.

٢- قلة الموارد والدعم:

نقص في الموارد المالية أو الوقت أو التكنولوجيا يمكن أن يعوق الموظفين من تحويل أفكارهم إلى واقع.

بدون الموارد الكافية يجد الموظفون صعوبة في تجربة الأفكار الجديدة، مما يؤدي إلى تقليص فرص الإبداع.

٢,٧. الخاتمة:

من خلال تسليطنا الضوء على موضوع بيئة العمل وإبداع الموظفين وأن نجاح أي شركة يتوقف على هذين العنصرين، وأنه في ظل البيئة الجديدة لم تعد استراتيجيات الأمس مجدية لحل مشاكل اليوم، وحتى تحقق الشركات أهدافها يجب أن يتوفر لديها الأساليب والأدوات اللازمة لذلك، وعليه حاولنا تسليط الضوء موضوع بيئة العمل لما لها تأثير كبير على الشركة على وجه العموم وعلى أداء الموظفين على وجه الخصوص.

ومن خلال دراستنا حاولنا قدر المستطاع الربط وإبراز العلاقة المتبادلة بين الجانبين (بيئة العمل، أداء الموظفين).

وفي ظل الظروف المتغيرة التي تعيشها الشركات اليوم، سواء كانت ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية يتحتم على الشركات الاستجابة لهذه التغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقائها واستمراريتها إذ أن تطبيق الإدارة بالمفهوم التقليدي أصبح مستحيلا لما له من انعكاسات سلبية كالروتين والبيروقراطية لأن محيط الشركات الإدارية أصبح يتسم بالحركة والديناميكية.

لهذه تعد تهيئة بيئة عمل ملائمة للعاملين في الشركات هي الركيزة الأساسية لإطلاق مواهبهم وإبداعاتهم في إنجاز الأعمال وحل المشكلات وتنفيذ الخطط حيث الاهتمام ببيئة العمل يعتبر هدفا بالنسبة للشركة من أجل بلوغ مستوى أعلى من الكفاءة الفعالية.

وبعد التفصيل في الجوانب النظرية للدراسة والتي من خلالها تم التطرق لمدخل مفاهيمي لبيئة العمل وأبعادها ومرتكزاتها، كذلك إلى السلامة المهنية، بالإضافة إلى تحديد ماهية الإبداع الإداري وأهم مبادئه وإبراز أنواعه ومراحلته بالإضافة إلى تنميته بالاعتماد على أهم أساليب التفكير الإبداعي. ولتتم بعد ذلك إسقاط الجوانب النظرية على أرض الواقع من خلال معالجة موضوع الدراسة وتطبيقه على الدار العربية للطباعة والنشر بالرياض.

تظهر نتائج هذه الدراسة مدعومة بالدراسات السابقة، أن بيئة العمل تعد عاملا حيويا يؤثر بشكل كبير على إبداع الموظفين.

من خلال استعراض الأدبيات المتاحة تبين أن هناك العديد من العوامل البيئية التي تسهم في تعزيز أو تثبيط الإبداع.

على سبيل المثال، أظهرت دراسات سابقة أن بيئة العمل التي توفر موارد كافية، دعماً إدارياً، وتحفيزاً معنوياً ومادياً تساهم في تعزيز مستويات الإبداع بين الموظفين (Oldham & Cummings, 1996; Amabile, 1996) في المقابل أظهرت الأبحاث أن الهياكل التنظيمية الصارمة والثقافات التي لا تدعم التجريب والمخاطرة تحد بشكل كبير من فرص الإبداع والابتكار (Woodman et al., 1993).

في الختام تعد هذه الدراسة خطوة نحو فهم أعمق لتأثير بيئة العمل على إبداع الموظفين مما يمهّد الطريق لمزيد من البحث في هذا المجال الحيوي الذي يربط بين علم النفس التنظيمي وإدارة الابتكار.

إن التحقيق المستقبلي في هذا المجال يمكن أن يوفر رؤية جديدة وممارسات مبتكرة تعزز من بيئات العمل الإبداعية، وبالتالي تدعم النمو المستدام للشركات.

قائمة المراجع:

ايمان خشعي. أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة حاله: مؤسسة قديلة للمياه المعدنية جمورة بسكرة-.

http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/19747/1/%D8%A7%D9%8A%D9%85%D8%A7%D9%86_%D8%AE%D8%B4%D8%B9%D9%8A.pdf.

بريكة، عيشاوي، كريمة، نعماوي، &رشيدة/مؤطر (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation). جامعة أحمد(دراية-ادرار).

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/5705>.

دراسة مطر _ ٢٠١٨ _ بعنوان دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة.

دراسة صلاح الدين _ ٢٠١٨ _ بعنوان: " دور بيئة العمل في الإبداع الإداري في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني".

دراسة بعنوان " أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان"

_ من إعداد الباحثة " دلال بنت خلفان المسلمية" _ اشراف الدكتور " خالد عبد السلام دهليز"

_ رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على الماجستير في إدارة الاعمال بتخصص فرعي

(القيادة) _ جامعة الشرقية سلطنة عمان _ ١٤٤٤هـ - ٢٠٢٢م.

دراسة بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، من إعداد الباحثة " سهام بن رحمون _ إشراف _ د/نور الدين زمام _ أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم _ علم الاجتماع _ تخصص تنمية الموارد البشرية _ جامعة محمد خير _ بسكرة _ ٢٠١٣/٢٠١٤.

ز علاني سندس, and مسعودي خلود. " أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري." (٢٠٢٣).

بو شريعة. (٢٠١٦). أثر بيئة العمل الداخلية على الابداع الإداري دراسة ميدانية في بلدية غارداية (Doctoral dissertation), جامعة غارداية/كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير).

<https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/xmlui/handle/123456789/3487>

بيسات & أشواق. (٢٠٢٣). تأثير بيئة العمل على الابداع الإداري بالمؤسسة الجزائرية.

<https://dspace.univ-bba.dz/bitstream/handle/123456789/4798/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B0%D9%83%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%86%20%D8%B4%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D9%84%D9%87.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

جبوري محمد بوصلاح عبد اللطيف محمد & رحمانى أحمد. (٢٠٢٠). قياس أثر عناصر بيئة العمل و علاقتها بالابداع الإداري للموظفين " دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهراة. "مجلة إضافات إقتصادية. 200-222, 4(1) ,

<https://idafat.univ-ghardaia.edu.dz/article/download/229/159>

حسن، الإبداع الإداري في الوظيفة العامة، ١٤٣٨هـ، ص ٢٠٧.

عون الله، مزهود، & ونام. (2023) تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).

<http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/9693>

السلمي خ. ع. أ، خالد عبد الله، حداد، & محمد عبد الكريم احمد بخاري. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على الأبداع الإداري (بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة) /المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، ٦(٢٣)، ٢٠٢١-٢٥٠.

الاعسر، ٢٠٠٠، ص ١٤.

https://journals.ekb.eg/article_248854.html .

اللوزي، موسى (٢٠١٢)، أسس تنظيمية ومفاهيم حديثة، ط٥، عمان، دار وائل للنشر.

، اللوزي، ٢٠١٢، ص ٢٣٩.

العنزي، ١٤٢٥، ص ٣٣.

شاهيناز؛ درويش (٢٠١١م)، أسلوب عصري في القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة، قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة مينوري قسنطينة، الجزائر.

شهناز، ٢٠١١، ص ١٠١.

مسعودة، شحمة، ربيحة، & بارود. (2023) تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري دراسة ميدانية (مديرية الضرائب) Doctoral dissertation، جامعة غرداية).

<http://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/xmlui/handle/123456789/6332> .

مشهور، ٢٠١٠، ص ١٦٥.

فاطمة، ٢٠٢٠/٢٠٢١.

فريضي، & دوالي. (٢٠٢٠). تأثير بيئة العمل على الابداع. (Doctoral dissertation) جامعة العربي التبسي تبسة).

<http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/7559/1/%D9%85%D8%B0%D9%83%D8%B1%D8%A9-%D9%86%D8%B3%D8%B1%D9%8A%D9%86-1%20%281%29%20%282%29.pdf>

قواميد، زكرياء، شلال، & حفصة. أثر بيئة العمل الداخلية على الابداع الإداري " دراسة حالة شركة هاليورتن حاسي مسعود ورقلة (Doctoral dissertation) جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/30573> .

*موقع الدار العربية للطباعة والنشر. [./ https://www.apph.online](https://www.apph.online)

Amabile, T .M.(1996)."Creativity in Context". Westview Press.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). Determination Theory: The Dynamics
Of Intrinsic Motivation.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience.
Harper& Row.

Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). "Determinants of innovative behavior: A
Path model of individual in the workplace ".Academy of Management Journal.