

بيئة العمل وعلاقتها بالأبداع الاداري بالتطبيق على شركة فتيل تك لتقنية المعلومات
في خميس مشيط

The Work Environment and Its Relationship with Managerial Innovation: A Case Study of FateelTech for Information Technology in Khamis Mushait

اسم الطالب

عزيزة عبدالقادر عطاالله

الرقم الجامعي: 222000047

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثاني

الإهداء

بسم خالقي وميسر أموري وعصمة أمري لك كل الحمد والامتنان
أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً ثم الى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة... عائلتي دمت لي
سنداً لا عمر له.
إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز أبي الغالي.
إلى نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي .. أُمي الحبيبة.
إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي.... قرة عيني أخواني وأخواتي
ولا أنسى الذين شاركوني خطوات هذا الطريق، وشجعوني على المثابرة وإكمال المسيرة...
إلى رفقاء السنين ممتنة لكم.

شكر وتقدير

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لكل من ساهم في انجاز هذا البحث وأوجه شكري الى مشرفينا الذين كانوا كان لهم دور اساسي في توجيهي وإرشادي خلال مراحل البحث.

كما أود أن أعرب عن امتناني لزملائي في الدراسة، الذين قدموا دعما لا يقدر بثمن. وأشكر كل من قدم لي المساعدة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، كما أتطلع إلى تطبيق ما تعلمته خلال هذا البحث في المستقبل وأفيد به غيري.

جدول المحتويات

6.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
7.....	المقدمة:
9.....	مشكلة الدراسة.
9.....	فجوات على المستوى النظري.
10.....	فجوات على المستوى التطبيقي.
10	أهمية الدراسة.
11.....	على المستوى النظري:
11.....	على المستوى التطبيقي:
11.....	أسئلة الدراسة.
12.....	أهداف الدراسة.
12.....	فرضيات الدراسة.
13.....	نموذج الدراسة.
14.....	منهجية الدراسة.
15.....	الدراسة الميدانية.
15.....	مخطط المشروع المقترح.
16.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
17.....	المقدمة:
18.....	المتغير المستقل.
21.....	المتغير التابع.
22.....	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
22.....	الخاتمة:
24.....	المراجع:

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث	13
2	تصميم البحث	14
3	مستويات الإبداع الإداري	21

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
20	عناصر بيئة العمل الداخلية	1

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهد العصر الحديث تطورات متسارعة وتغيرات متنوعة في مختلف مجالات الحياة، وذلك نتيجة الانفجار المعرفي، وثورة المعلومات والاتصالات، والتسارع التكنولوجي الهائل، والعولمة، ويُعد العنصر البشري هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات المعاصرة، إذ أن الإدارة الفاعلة تعتمد على استثمار الطاقات البشرية وتطويرها، إلا أن كثيراً من المؤسسات تغفل عن تنمية هذه الموارد، مما يؤدي إلى تراجع المهارات وضياع القدرات التي كان يمكن أن تحقق مزايا كبيرة على مستوى الفرد والمجتمع (زعلاني وآخرين، 2023).

وتُعد البيئة ومكوناتها تحدياً كبيراً لأي تنظيم، نظراً لأثرها العميق في استمرارية المؤسسات وتحقيق التفوق التنافسي، وهذا يتطلب توفير محيط عمل ملائم قادر على تحفيز الموظفين وتشجيعهم نحو الإبداع الإداري، لما له من دور فعّال في تحقيق أهداف المؤسسة (السلمي وآخرين، 2022).

ويعتبر الإبداع الإداري من الموضوعات الرئيسية التي باتت تحظى باهتمام متزايد من قبل علماء الإدارة في العالم العربي، كونه يشكل عنصراً محورياً في عمليات التنمية والتطوير داخل المؤسسات. (المدني، 2019).

وقد أجمع الباحثون على أهمية الإبداع كأحد الأدوات الفعالة في التغيير الإداري، وتطوير الأساليب التنظيمية، وتجاوز الطرق التقليدية إلى آفاق جديدة تسهم في التغلب على التحديات المختلفة التي تواجه بيئة العمل (المدني، 2019).

كما أن العنصر البشري داخل المنظمات يؤثر ويتأثر ببيئة العمل، مما يحتم على المؤسسات الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وتطوير مهاراتها، فوجود بيئة عمل محفزة ومهيئة يُسهم في بروز القدرات الكامنة لدى الموظفين واستغلالها بالشكل الأمثل لمعالجة المشكلات وتحقيق أهداف المؤسسة. (المسلمية، 2022).

تُولي المؤسسات الناجحة اهتماماً بالغاً بتنمية أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، إذ تُعد القوى العاملة من أهم الموارد التي تحدد مدى نجاح أو فشل المؤسسة، وتعتمد المؤسسات على إدارة وتطوير وتحفيز الأفراد والاستفادة من خبراتهم ومعارفهم بالشكل الأمثل لتحقيق نتائج متميزة (البرغلي، 2015).

كما تهدف المؤسسات دائماً إلى الريادة والتميز، وقد أصبحت الحاجة إلى الإبداع الإداري أمراً ضرورياً للارتقاء بمستوى الأداء، وقد حاول الباحثون الربط بين مفهوم بيئة العمل الداخلية وأثرها في الإبداع

الإداري، من خلال دراسة المكونات المؤسسية التي تُعد محفزاً أو عائقاً أمام الإبداع (السلمي وآخرين، 2022).

وأظهرت نتائج دراسات ميدانية أن معدل الإبداع في بعض المؤسسات لا يزال دون المستوى المطلوب، وذلك نتيجة ضعف الاهتمام المؤسسي بالعوامل الداعمة للإبداع، كما توصلت هذه الدراسات إلى أهمية تبني بيئة عمل محفزة، تعزز من الابتكار، وتدعم التخطيط الاستراتيجي، والتعاون بين الأفراد، وتقييم الأداء بطرق تساهم في تنمية الإبداع الإداري كعنصر أساسي في تحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها (فضل، 2011).

وتشمل المتغيرات الرئيسية التي تؤثر في العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري عدة أبعاد، من أهمها: البيئة المادية (كالهيكل التنظيمي والتقنية والحوافز)، والبيئة التنظيمية (كالعوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة)، والبيئة النفسية والاجتماعية (المرتبطة بالتحفيز وتفويض الصلاحيات)، ومستوى الرضا الوظيفي، ووضوح الأهداف داخل بيئة العمل، أما المتغير التابع فهو مستوى الإبداع الإداري، الذي يُقاس من خلال قدرة الموظفين على إنتاج أفكار مبتكرة وحلول غير مألوفة للمشكلات، وتحمل المسؤولية بطرق إبداعية وفعالة (المدني، 2019).

ويُعد سلوك القادة داخل المؤسسات أحد العوامل المؤثرة على دعم الإبداع لدى الموظفين، حيث أظهرت الدراسات أن دعم المشرفين المباشرين يعزز من دافعية المرؤوسين، ويساهم في تطوير مهاراتهم، ويشجع على العمل الجماعي، والتخطيط السليم، ودعم فرق العمل بشكل فاعل لتحقيق الإبداع المؤسسي (النهود، 2022).

والجدير بالذكر أن الدول المتقدمة تبحث عن المبدعين والمبتكرين، وتوفر لهم سبل الدعم والرعاية بما يساهم في دفع عجلة الاختراع والتقدم، وهذا يحتم على المؤسسات أن تبذل الجهود اللازمة لتشجيع الإبداع وتطويره، مما يدفعها إلى دراسة العوامل التي تربط بيئة العمل بالإبداع الإداري، وتشير بعض الدراسات إلى أن المؤسسات بحاجة لتوفير بيئة عمل محفزة، تدعم التعاون، وتشجع على طرح الأفكار الجديدة، وتوفير مساحة للتجربة والتعلم، وصولاً إلى الابتكار الفعلي داخل المؤسسة (فضل، 2011).

وأخيراً يمكن القول أن الإبداع الإداري هو أحد الأهداف الجوهرية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، لما له من أثر في رفع مستوى الأداء ودعم التميز المؤسسي، ولا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا بتوفير بيئة عمل ملائمة ترتقي بموظفي المؤسسة وتساعد على إبراز قدراتهم. (عكر، 2020).

وانطلاقاً من ذلك، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري بالتطبيق على شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط، بهدف الوقوف على طبيعة هذه العلاقة، وتحديد مدى تأثير مكونات بيئة العمل على مستويات الإبداع الإداري داخل الشركة، بما يُسهم في تقديم توصيات عملية يمكن أن تُعزز من فعالية الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنافسي.

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية، وستتناول الدراسة عدة محاور رئيسية تشمل: تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها، بيان أهميتها وأهدافها، عرض الأسئلة والفرضيات، بالإضافة إلى استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة، كما ستُقدّم نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، وصولاً إلى مجموعة من التوصيات التي تُسهم في تحسين بيئة العمل وتفعيل الإبداع الإداري في المؤسسات التقنية.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم تعدد الدراسات التي تناولت مفهوم بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري، إلا أن هناك نقصاً في الفهم العميق لطبيعة العلاقة بين عناصر بيئة العمل (مثل: التنظيم، القيادة، الحوافز، الاتصال، الثقافة التنظيمية...) ومدى تأثيرها الفعلي على تحفيز الإبداع الإداري داخل المنظمات، ومن هذا المنطلق تنقسم مشكلة الدراسة إلى:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- وجود فجوة نظرية في تحديد طبيعة العلاقة الدقيقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
- اختلاف العناصر المؤثرة في الإبداع الإداري من منظمة لأخرى، مما يجعل من الصعب تعميم النماذج النظرية.

- إفتقار الأدبيات الإدارية إلى نموذج موحد يدمج بين مكونات بيئة العمل (كالتمكين، والتحفيز، والمشاركة) وتأثيرها على الإبداع.
- هناك جدل نظري حول ما إذا كانت الدوافع الداخلية (كالرضا الذاتي) أم الدوافع الخارجية (كالحوافز المادية) أكثر تأثيرًا على الإبداع في بيئة العمل.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- عدم وجود بيانات دقيقة أو تحليلات توضح ما إذا كانت بيئة العمل في شركة فتيل تك تساهم فعليًا في دعم الإبداع الإداري.
- غياب أدوات قياس محلية مخصصة لهذا النوع من العلاقة.
- غياب نظرية موحدة تُحدد بوضوح آليات ونماذج التحفيز الأكثر فاعلية في تحسين الإبداع الإداري.

إشكالية الدراسة هي: ما أثر بيئة العمل على الأبداع الإداري في شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من معالجته لأحد أبرز التحديات التنظيمية التي تواجه المؤسسات المعاصرة، ألا وهي البيئة المهنية داخل المنظمات، وما يرتبط بها من أثر مباشر في تعزيز الإبداع الإداري والوظيفي، وتبرز أهمية هذا البحث على مستويين رئيسيين:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تسهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية في مجال بيئة العمل، من خلال تسليط الضوء على المعطيات التي تؤثر في تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات.
- توضيح العلاقة الترابطية بين أبعاد بيئة العمل ومفهوم الإبداع الإداري، مما يساهم في فهم أعمق لكيفية تحسين ممارسات الإدارة من خلال تحسين بيئة العمل.
- الاستجابة لتوصيات عدد من الدراسات السابقة التي دعت إلى إجراء مزيد من الأبحاث حول بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها، خصوصًا في المؤسسات التقنية الحديثة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- يساعد البحث في تنظيم وتطوير العمل الإداري من خلال تعزيز عناصر البيئة الداعمة للإبداع، بما في ذلك التنسيق، الابتكار، وتوفير بيئة تحفز العاملين على التفكير الإبداعي.
- يؤكد على أن مناخ العمل الإيجابي يعد وسيلة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي ورفع الإنتاجية واستقطاب الموظفين للارتباط المؤسسي والولاء.
- يتيح للمسؤولين في شركة فتيل تيك الاطلاع على نتائج البحث التي قد تساهم في تطوير ممارساتهم الإدارية، وتعزيز بيئة عمل أكثر دعمًا للإبداع الإداري.
- يُسلط الضوء على الإبداع الإداري كأحد مفاهيم الإدارة الحديثة التي تُمكن المؤسسات من التميز في الأداء، ومواجهة التحديات، وزيادة قدرتها التنافسية، ما يعكس مدى كفاءة وطموح كوادرها الإدارية

1.4. أسئلة الدراسة

- ما أثر بيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة فتيل تك لتقنية المعلومات بخميس مشيط؟
- إلى أي مدى تساهم بيئة العمل النفسية والاجتماعية في تعزيز التفكير الإبداعي واتخاذ القرار الإداري داخل الشركة؟

- هل تؤثر مرونة السياسات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل على قدرة الموظفين على الابتكار الإداري؟
- ما العلاقة بين الدعم القيادي في بيئة العمل ومستوى المبادرة والتجديد في الإدارة لدى موظفي شركة فتييل تك؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام: التعرف على أثر بيئة العمل على الأبداع الاداري في شركة فتييل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط.

الأهداف الفرعية:

- التعرف على أثر بيئة العمل المادية على مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة فتييل تك لتقنية المعلومات بخميس مشيط.
- قياس مدى إسهام بيئة العمل النفسية والاجتماعية في تعزيز التفكير الإبداعي واتخاذ القرار الإداري داخل الشركة.
- تحليل تأثير مرونة السياسات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل على قدرة الموظفين على الابتكار الإداري.
- دراسة العلاقة بين الدعم القيادي في بيئة العمل ومستوى المبادرة والتجديد في الإدارة لدى موظفي شركة فتييل تك.

1.6. فرضيات الدراسة

H1 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأبداع الاداري في شركة فتييل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط.

Ha : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة فتيل تك لتقنية المعلومات بخميس مشيط.

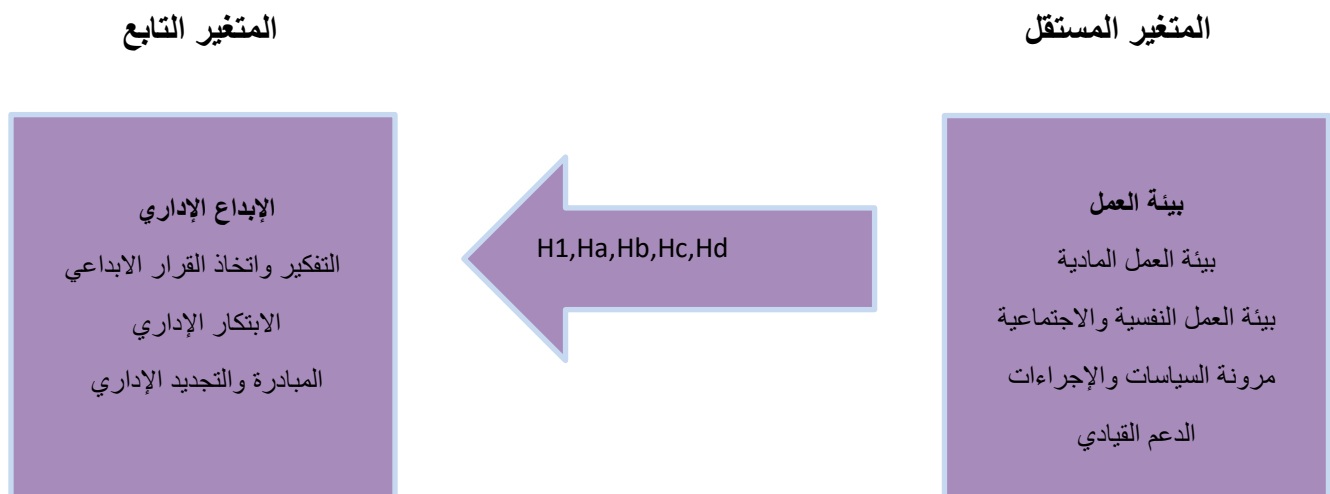
Hb : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل النفسية والاجتماعية وقدرة الموظفين على التفكير الإبداعي واتخاذ القرار الإداري.

Hc : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مرونة السياسات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل ومستوى الابتكار الإداري لدى الموظفين.

Hd : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدعم القيادي في بيئة العمل ومستوى المبادرة والتجديد الإداري لدى موظفي شركة فتيل تك.

1.7. نموذج الدراسة

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



الشكل (1)

نموذج البحث

المصدر: الطالب، 2025

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

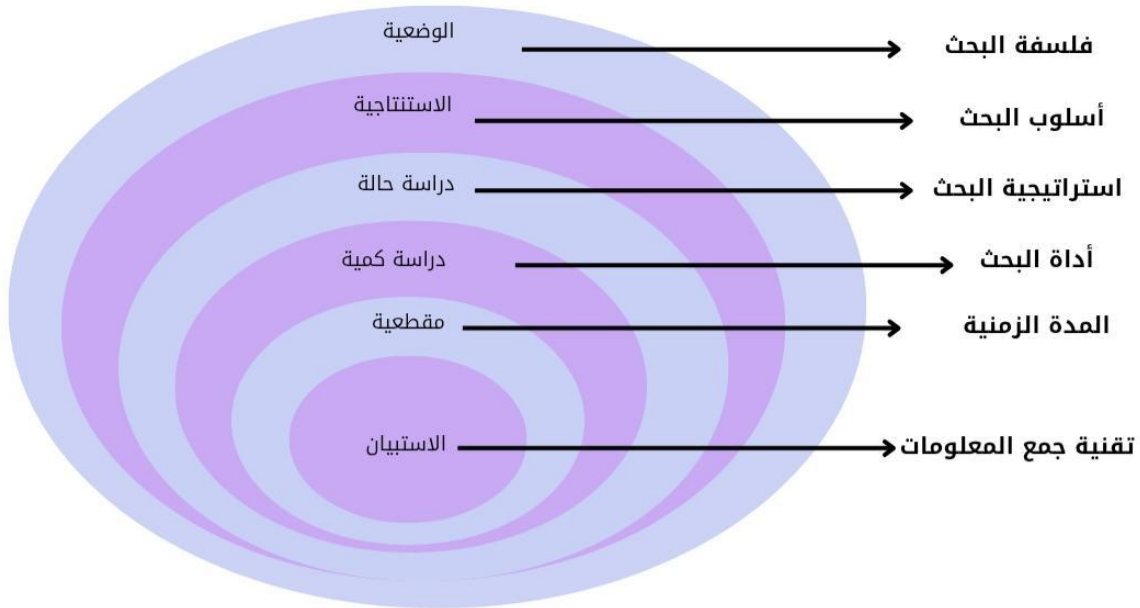
أسلوب البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

أداة البحث: كمية

المدة الزمنية: مقطعية

تقنية جمع المعلومات: استبيان



الشكل (2)

ملخص تصميم البحث

المصدر : الطالب، 2025

1.9. الدراسة الميدانية

تُعنى الدراسة الميدانية باستكشاف العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري من خلال قياس وجهات نظر العاملين في شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط، وسيتم توزيع أداة الدراسة على عينة من الموظفين بهدف التعرف على مستوى توفر أبعاد بيئة العمل مثل البيئة المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية، ومدى تأثيرها على تحفيز القدرات الإبداعية لدى الموظفين، كما سيتم تحليل استجابات المشاركين للكشف عن واقع الإبداع الإداري داخل الشركة، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو دعم.

1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: المقدمة .
- الفصل الثاني: الإطار النظري .
- الفصل الثالث : منهجية البحث.
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي .
- الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة .

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة:

يشكّل العمل الركيزة الحيوية والمحورية في حياة الأفراد خاصة في المجتمعات المتقدمة حيث يُعدّ العنصر البشري الأساس الذي تقوم عليه المنظمات في سعيها نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية وبناء مركز تنافسي قوي يضمن لها الاستمرارية والنمو والتميّز في الأداء وفي هذا السياق تبرز بيئة العمل بوصفها الإطار الذي يحتضن جهود العاملين ويوفر الظروف الملائمة لإطلاق طاقاتهم وقدراتهم فكلما كانت بيئة العمل داعمة ومتوازنة ومحفّزة زادت قدرة المنظمة على استثمار الإبداع الإداري لدى موظفيها إذ تمثل البيئة الإيجابية مناخاً ملهماً يتيح للعاملين التفكير بطرق غير تقليدية واقتراح حلول مبتكرة وتطبيق أساليب إدارية جديدة تسهم في رفع كفاءة العمل وتحسين جودة القرارات، وقد أدركت المؤسسات المتميزة منذ زمن بعيد الأهمية الجوهرية لتهيئة بيئة عمل ملائمة فعملت على تطويرها باستمرار عبر تحسين البنية التحتية وتبني أنماط تواصل فعّالة وإرساء ثقافة تنظيمية تشجع على المبادرة وذلك انطلاقاً من قناعة بأن الإبداع الإداري لا ينشأ في فراغ بل يحتاج إلى مناخ تنظيمي يدعم حرية التعبير ويتيح فرص التعلم المستمر وقد مر الاهتمام ببيئة العمل بعدة مراحل متطورة بتطور أساليب الإدارة واحتياجات المنظمات لتصبح اليوم أحد أهم مرتكزات النجاح في بيئة الأعمال المعاصرة (ناصرى وآخرون، 2023)

وتُعد الإدارة أساس تطور الحضارات وأداة رئيسية لتحقيق التقدم العلمي والتقني ولا يمكن ضمان استمرارية هذا التقدم إلا عبر ترسيخ الفكر المبدع في بيئات عمل محفزة فالمناخ التنظيمي الإيجابي القائم على الثقة والتعاون وتوفير الموارد يسهم في إطلاق طاقات الأفراد الإبداعية وتحويل الأفكار إلى حلول عملية مما يمنح المنظمة ميزة تنافسية ويعزز قدرتها على التكيف مع المتغيرات وفي المقابل تؤدي الإدارة التقليدية إلى الجمود الوظيفي وتقييد الإبداع وفي ظل اقتصاديات المعرفة المعتمدة على السرعة والمرونة والابتكار يصبح الإبداع الإداري عاملاً حاسماً لبقاء المنظمات وتميزها. (الجعبري، 2009)

وتُعد دراسة بيئة العمل التنظيمية في المؤسسات أداة مهمة لفهم القوى والعوامل المسببة للضغوط سواء كانت هذه العوامل مرتبطة بطبيعة المهنة نفسها أو بطبيعة الأنظمة والإجراءات المعمول بها أو بالتغيرات التي تمر بها المؤسسة ويسهم هذا الفهم في تحديد الانعكاسات السلبية لهذه الضغوط على أداء العاملين والتي بدورها قد تؤثر على جودة الخدمات المقدمة ويهدف ذلك إلى ابتكار سبل لمعالجة تلك التحديات بما يضمن توفير بيئة عمل مناسبة تحفز على الأداء المتميز وتزيد من رضا العاملين وتشجع على الانخراط الإيجابي في العمل وكما أن بيئة العمل الإيجابية تُعد عاملاً أساسياً في تعزيز الإبداع الإداري إذ توفر مناخاً تنظيمياً داعماً يتيح للعاملين التعبير عن أفكارهم بحرية وتطوير حلول مبتكرة للمشكلات مما ينعكس إيجاباً على كفاءة المؤسسة

وقدرتها على التكيف مع المتغيرات وفي المقابل فإن غياب هذا المناخ الداعم قد يؤدي إلى تراجع الدافعية وارتفاع مستويات الضغوط مما يحد من القدرة على الابتكار. (المطيري وآخرون، 2023)

كما يتطلب تعزيز الإبداع الإداري إدراك الأهمية البالغة لتوفير بيئة عمل محفزة حيث تشكل هذه البيئة الإطار الذي يتيح للعاملين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية التعبير عن قدراتهم الإبداعية وتوظيفها بصورة مثلى فكلما كانت بيئة العمل داعمة قائمة على الثقة المتبادلة وتحتوي على موارد وإمكانات مناسبة كلما زادت قدرة الموظفين على التفكير الابتكاري وإيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجههم ويؤدي ذلك بدوره إلى رفع الروح المعنوية للعاملين وإثارة حماسهم نحو إنجاز المهام بروح المبادرة مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي ودفع عجلة التطوير والنمو التنظيمي فالعلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري علاقة تكاملية إذ تمثل البيئة الإيجابية الأساسية التي تُنمّي الابتكار وتجعله ممارسة يومية داخل المنظمة وهو ما ينعكس في النهاية على تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة (بوالزيت وآخرون، 2022)

2.2 المتغير المستقل (بيئة العمل)

تعريف بيئة العمل: هي الإطار الشامل الذي يضم مجموعة من المتغيرات والعوامل المادية والمعنوية والأحداث التي تتشكل داخل محيط المؤسسة أو مكان العمل والتي يمكن للإدارة التأثير فيها والتحكم بها بشكل مباشر أو غير مباشر وتختلف بيئة العمل من منظمة إلى أخرى تبعاً لطبيعة النشاط وأسلوب القيادة والثقافة التنظيمية السائدة فهي تمثل المحيط الذي يمارس فيه الأفراد مهامهم ويقدمون جهودهم مقابل الأجر والمكافأة وكما يمكن للإدارة العليا من خلال أسلوبها القيادي وتوجيهاتها أن تُنشئ بيئة عمل محفزة أو مثبطة بما ينعكس على أداء العاملين ومستوى إنتاجيتهم. (عكر، 2020)

بيئة العمل والإنتاجية:

تعد الإنتاجية مقياساً لكمية المخرجات التي تنتج من مدخلات محددة وتتأثر بشكل كبير ببيئة العمل التي يؤدي فيها النشاط المهني فالإنتاجية ليست مجرد نتيجة لمهارات الموظف ومؤهلاته وتحفيزه بل تعتمد أيضاً على جودة البيئة المادية والاجتماعية المحيطة به مثل توفر المعدات المناسبة وظروف العمل المريحة والعلاقات الإيجابية بين الموظفين وأصحاب العمل والدعم النفسي والاجتماعي المتاح وفي السياق الإرشادي الزراعي تُعزز بيئة العمل الجيدة فعالية المسؤول الإرشادي من خلال توفير أدوات حديثة ومساحات عمل ملائمة مما يزيد من تواصله مع المزارعين ويؤدي إلى ارتفاع إنتاج المحاصيل وجودتها وعلى العكس فإن بيئة العمل

غير الملائمة قد تسبب انخفاض الدافعية وضعف الأداء مما ينعكس سلباً على المخرجات لذا فإن العلاقة المتوازنة بين صاحب العمل والموظف التي تضمن مصالح كل منهم كاستمرارية نجاح المؤسسة من جهة وظروف عمل جيدة ومستوى معيشي لائق من جهة أخرى تشكل عاملاً أساسياً في رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية (الحباري، 2022)

أهمية دراسة بيئة العمل:

1. تسهم دراسة بيئة العمل في تقييم القدرات والإمكانيات المادية والبشرية للمؤسسة مما يساعدها على فهم ذاتها بشكل أفضل وبالتالي يتيح لها إدارة عوامل الإنتاج بكفاءة وتحقيق السيطرة على العمليات المختلفة.
2. تمكّن المؤسسة من الحصول على فهم عميق لبيئتها الداخلية مما يساعد في كشف نقاط القوة التي يمكن تعظيمها ونقاط الضعف التي يجب معالجتها.
3. تساهم في التعرف على سمعة المؤسسة ومدى قبولها لدى المستهلكين بالإضافة إلى زيادة الوعي بالقضايا البيئية والاجتماعية في المنطقة الجغرافية التي تنشط فيها المنظمة.
4. تتيح ممارسة رقابة فعالة على أنشطة الإدارة البيئية بما يسهم في تحقيق إنتاج نظيف وصديق للبيئة.
5. تساعد في تحديد الأهداف التي ينبغي السعي لتحقيقها سواء على المستوى الاستراتيجي أو التشغيلي مع وضع نطاق واضح لهذه الأهداف.
6. توضح العلاقة التفاعلية بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى المرتبطة بها سواء كانت ضمن امتدادها أو تلك التي تستقبل منتجاتها أو التي تتعاون معها في عملياتها وأنشطتها المختلفة. (ناصر وآخرون، 2023)

عناصر بيئة العمل الداخلية

تنقسم إلى قسمين رئيسيين:

أ-العناصر الإدارية وتشمل:

- ١- القيادة الإدارية: أسلوب الإدارة في توجيه وتحفيز العاملين.
- ٢- النظم واللوائح: القواعد والسياسات التي تنظم العمل داخل المؤسسة.
- ٣- طبيعة العمل: طبيعة المهام من حيث صعوبتها أو روتينها.
- ٤- التخصص: توزيع المهام وفقاً لخبرات ومهارات الموظفين.

- ٥- الرقابة الإدارية: آليات متابعة الأداء وضمان الالتزام بالمعايير.
- ٦- تفويض السلطة: منح الصلاحيات للموظفين لاتخاذ القرارات المناسبة.
- ٧- الاتصال الإداري: قنوات التواصل الرسمية بين المستويات الإدارية.

ب-العناصر المادية وتشمل:

- ١-الضوضاء: مستوى الأصوات المحيطة وتأثيرها على تركيز العاملين.
- ٢-الحرارة: درجة حرارة بيئة العمل ومدى ملائمتها.
- ٣-التهوية: جودة الهواء وتدفعه داخل بيئة العمل.
- ٤-الإضاءة: مستوى الإضاءة ومدى مناسبتها لطبيعة العمل.
- ٥-الأثاث: ملائمة الأثاث لراحة الموظفين واحتياجات العمل.
- ٦-التجهيزات: توفر الأدوات والمعدات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة.
- ٧-النظافة: الحفاظ على بيئة عمل نظيفة وصحية.(بن رحمون، ٢٠١٤)

والجدول التالي يبين عناصر بيئة العمل الداخلية ومكوناتها:

عناصر بيئة العمل الداخلية	مكوناتها
العناصر الإدارية	القيادة الإدارية،النظم واللوائح، طبيعة العمل والتخصص، الرقابة الإدارية، تفويض السلطة الاتصال الإداري، العلاقات الرسمية وغير الرسمية، الحوافز والمكافآت.
العناصر المادية	الحرارة والتهوية، الضوضاء، الإضاءة، الأثاث والتجهيزات والنظافة.

جدول رقم (١)

عناصر بيئة العمل الداخلية ومكوناتها

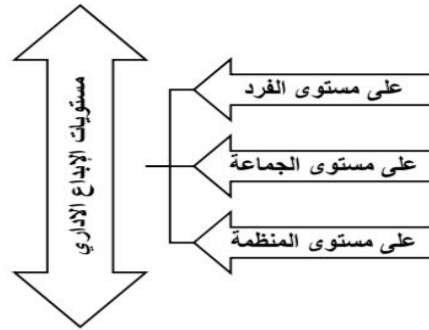
المصدر: بن رحمون، ٢٠١٤

2.3 المتغير التابع (الإبداع الإداري)

تعريف الإبداع الإداري : هو القدرة على ابتكار أفكار جديدة وفعالة أو تطوير أفكار وأساليب قائمة بشكل يضيف قيمة ملموسة للعمل المؤسسي سواء كان ذلك في صورة تحسين منتج أو خدمة أو تطوير الإجراءات والعمليات التشغيلية أو صياغة استراتيجيات وسياسات وبرامج تنظيمية مبتكرة وذلك ضمن بيئة عمل تشكل نظاماً اجتماعياً متكامل العناصر ومتعدد العلاقات ويعتمد هذا النوع من الإبداع على دمج المعرفة العميقة بالخبرة العملية واستثمار القدرات الذهنية والخبرات التراكمية للأفراد العاملين بحيث يتحول التفكير المبتكر إلى حلول عملية قابلة للتنفيذ. (محجوبي، ٢٠١٤)

مستويات الإبداع الإداري:

تشير العديد من البحوث والدراسات السابقة إلى أن الإبداع الإداري يتجلى داخل المنظمات في ثلاثة مستويات رئيسية، كما هو موضح في الشكل الآتي:



الشكل (٣)

مستويات الإبداع الإداري

المصدر: الهديفي، ٢٠٢٢

١. **الإبداع على مستوى الفرد:** هو النوع من الإبداع الذي يرتبط بالشخص نفسه، وينتج عن الجهود والأفكار التي يبتكرها أحد الأفراد ممن يمتلكون مهارات وصفات إبداعية مميزة.

ب. الإبداع على مستوى الجماعة: هو الإبداع الذي ينسب إلى فريق أو مجموعة من الأفراد داخل المنظمة حيث يتم التوصل إليه من خلال العمل الجماعي لأشخاص يتصفون بالقدرات والخصائص الإبداعية.

ج. الإبداع على مستوى المنظمة: هو الإبداع الذي يُنسب إلى المنظمة ككل وينشأ من خلال الجهود المشتركة لجميع أعضائها بحيث يعكس تميزها الإبداعي على المستوى العام.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري)

تُعد بيئة العمل أحد المحاور الجوهرية التي شغلت اهتمام الباحثين لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر على تنمية الإبداع الإداري داخل المنظمات وقد أشار سوفي وآخرون إلى أن مكونات بيئة العمل سواء كانت مادية أو معنوية تشكل إطاراً حاضناً للأفكار الجديدة والممارسات الإدارية المبتكرة حيث تسهم في تهيئة المناخ التنظيمي الذي يشجع على التفكير الخلاق واتخاذ المبادرات ويؤكد هؤلاء الباحثون أن تصميم مكان العمل وملاءمة الإضاءة، وانخفاض الضوضاء، وملاءمة درجة الحرارة، وتوافر التجهيزات المناسبة، والنظافة العامة، كلها عناصر لا تعمل فقط على دعم راحة الموظفين بل تسهم كذلك في تحفيز قدراتهم على الابتكار وحل المشكلات بأساليب غير تقليدية وبذلك يمكن النظر إلى بيئة العمل كعامل استراتيجي لتعزيز الإبداع الإداري إذ توفر الأساس الذي يسمح للأفكار أن تتشكل وتنمو داخل المؤسسة مما ينعكس إيجاباً على جودة القرارات وكفاءة العمليات الإدارية. (السوفي وآخرون، 2017)

وتُعد بيئة العمل عاملاً حاسماً في تنمية الإبداع الإداري داخل المنظمات إذ توفر الإطار الذي تتفاعل فيه العوامل البشرية والتنظيمية والمادية لتحديد مدى قدرة الأفراد على الابتكار فكلما كانت بيئة العمل إيجابية وداعمة ازدادت الأصالة في الأفكار والمرونة في مواجهة التحديات والطلاقة في توليد الحلول والحساسية تجاه المشكلات، والاستعداد لتحمل المخاطر وعلى النقيض تؤدي البيئات الجامدة وضعيفة التحفيز إلى تراجع المبادرة الفردية وانخفاض مستويات الإبداع الإداري ومن ثم فإن توفير بيئة عمل منفتحة ومحفزة يمثل أساساً لابتكار حلول إدارية مبتكرة تسهم في تطوير الأداء وتحقيق التميز المؤسسي. (حدوس، ٢٠٢١)

2.5 الخاتمة:

وفي ختام هذا البحث تبين أن بيئة العمل تعد عاملاً محورياً في تحفيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات حيث

إن المناخ الإيجابي القائم على الدعم والتقدير وتوفير مساحات للحوار وتبادل الأفكار وتشجيع المبادرات ويسهم في إطلاق طاقات العاملين وتطوير قدراتهم الابتكارية وقد أظهرت النتائج أن البيئة الملائمة لا تقتصر آثارها على تعزيز الإبداع فحسب بل تمتد لتنعكس على تحسين جودة الأداء المؤسسي وزيادة قدرته على مواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات مما يجعل الاستثمار في تطوير بيئة العمل خطوة استراتيجية لضمان دوام النجاح الإداري. (بوفورة وآخرون، ٢٠٢٢)

وتهدف دراسة (عاتي، 2019) إلى استقصاء أثر بيئة العمل الداخلية على تنمية وتحفيز الإبداع الإداري داخل المنظمات وذلك من خلال تحليل مجموعة من المتغيرات الجوهرية التي تشكل عناصر البيئة الداخلية مثل الهيكل التنظيمي وأساليب القيادة الإدارية، ومستوى التطور التكنولوجي ونظام الرواتب والحوافز وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار المنهجي المناسب لفهم العلاقة بين هذه الأبعاد ومدى قدرتها على دعم الممارسات الإبداعية في بيئة العمل وتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية متنوعة شملت حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والتحقق من صدق وثبات أداة القياس بالإضافة إلى تحليل الانحدار وحساب معاملات الارتباط.

وأظهرت نتائج دراسة (العجلة، 2009) أهمية فهم واقع الإبداع الإداري وتأثيره على أداء المديرين داخل بيئة العمل واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي حيث تم استخدام استبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة وتم توزيعها على عينة منظمة بطريقة طبقية وتم تحليل البيانات باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى دلالات ذات قيمة علمية ومؤشرات تدعم فهم العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري وتشير النتائج إلى وجود ارتباط واضح بين جودة بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري حيث تبرز بيئة العمل الداعمة والمحفزة كعامل أساسي لتعزيز أداء المديرين وتحفيزهم على تبني ممارسات إبداعية تسهم في تحسين العمليات واتخاذ القرارات وبالتالي فإن تحسين عناصر بيئة العمل ينعكس إيجاباً على رفع مستوى الابتكار الإداري مما يعزز من كفاءة الإدارة وقدرتها على مواجهة التحديات المتجددة.

وأوصت دراسة (عباس، 2018) بأهمية تهيئة بيئة عمل ملائمة تدعم راحة العاملين وتوفير لهم الظروف التي تحفز الإبداع الإداري. وأكدت الدراسة على ضرورة توفير مكاتب كافية تضمن الخصوصية والمساحات المناسبة بين الموظفين بحيث لا تتعارض أدوارهم أو تزعج بعضهم البعض مما يخلق جوًا مريحًا يساعد على التركيز والإنتاجية وكما أشارت إلى أهمية تجهيز المكاتب بالأجهزة التقنية الحديثة والقرطاسية اللازمة بالإضافة إلى توفير أماكن كافية للتخزين مما يسهل سير العمل ويقلل من المعوقات التي قد تعرقل التفكير الإبداعي.

قائمة المراجع

- فضل البرغلي، ي. (2015). أثر عناصر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في مدينة دمشق. وزارة التعليم العالي، المعهد العالي لإدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية.
- بن رحمون، س. (2014). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- بوفورة، و، صديقي، س. (2022). بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين.
- بوالزيت، أ.، بخبخ، ل. (2022). أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين.
- الجعبري، ع. (2009). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية: دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل.
- الحازمي، ف.، المطيري، ف. (د.ت.). أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة.
- الحيارى، ر. (2022). بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدماتية.
- حندوس، م. (2021). دور الإبداع الإداري في ريادة الأعمال: دراسة حالة مجموعة شركات دال.
- السلمي، خ.، حداد، م. (2022). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية.
- السوفي، ن.، & دبي، ع. (2017). أثر بيئة العمل المادية على أداء الموظفين: حالة العيادة المتعددة الخدمات بالعنصر. مجلة العلوم الإنسانية، 17(46)، 742-757.
- العجلة، ت. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام.
- عباس، م. (2018). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين.
- عاتي، م. (2019). أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي.
- عكر، م. (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 11(1).
- المدني، م. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 181، الجزء الثالث.
- المسلمية، د. (2022). رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (تخصص فرعي: القيادة). جامعة الشرقية.

- الناصري، أ، بن عبدالكريم، و. (2023). بيئة العمل وتأثيرها على أداء العامل في المؤسسة.
- النهود، م، (2022). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 45.
- فضل، ر. (2011). تأثير بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين: دراسة ميدانية على شركات الاتصال المحمول الخاص في محافظة عدن. جامعة عدن، كلية العلوم الإدارية، إدارة أعمال.
- محجوبي، أ. (2014). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الهديفي، م. (2022). قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان.
- زعلاني، س، مسعودي، خ. (2023). أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة