

عنوان البحث

تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري
دراسة حالة مصنع الزجاج والمرايا بابها

إعداد الطالب/

حنان محمد عبدالرحمن جرود

إشراف/

د. أسماء ابو عنزه

العام الدراسي:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاهـداء

الى من أبصرت بها طريق حياتي ... واستمدت منا قوتي واعتزازي
بذاتي ... الى الكفاح الذي لايتوقف الى الشامخة التي علمتني معنى
الاصرار وان لاشيء مستحيل في الحياة مع قوة الايمان والتخطيط ..
الى والدتي الغالية أمد الله في عمرها ، وجزاها عني خير الجزاء

الى والدي العزيز من كان هو الدافع لتجاوز العقبات والصعوبات منه
تعلمت الصمود وحب الحياة حفظه الله وأطال بعمره

الى اخي الوحيد وسندي الداعم لي

الى اعز وأوفى صديقة اللتي لن اوفيهها شكري وامتناني لها لطالما كانت
الدافع لي لانجازاتي في الحياة ادامها الله لي حتى الجنة

الى اللذين تقاسموا معي عبء الحياة ... الذين كلما اظلمت الطريق
امامي لجأت اليهم :فأناروها لي

اهدي اليكم رسالتي العلمية داعيا المولى سبحانه وتعالى ان تكلل بالنجاح
والقبول من جانب اعضاء لجنة المناقشين المبجلين .

الشكر والتقدير

قال تعالى (وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ) لقمان : ١٢

وقال رسوله الكريم : من لم يشكر الناس ، لم يشكر الله عز وجل أحمد
الله

تعالى حمداً كثيراً طيباً مباركاً ملئ السموات والأرض على ما أكرمني
به من

إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تنال رضاه .

أشكر الله رب العالمين الذي خلق و هدى و سدد الخطى فخرج هذا العمل

بعونه وتوفيقه نحمده حمداً كثيراً في المبتدى و المنتهى.

ثم أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان الى الدكتورة الفاضلة : أسماء
ابو عنزة

حفظها الله وجزاها كل خير لتفضلها الكريم بالإشراف على هذا البحث
وتكرمها

بنصحي وتوجيهي حتى اتمام هذه الرسالة .
الى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد رسالة شكر وتقدير وعرفان
وامتنان
أزفها لكم عبر هذه الدراسة



قال الله تعالى : { يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ } (المجادلة: ١١).

صدق الله العظيم

وقال الله تعالى : [وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا] [طه: ١١٤]

صدق الله العظيم

وَعَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ، [?]، قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ ،

يَقُولُ : << مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَبْتَغِي فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى
الْجَنَّةِ،

وَإِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَتَضَعُ أَجْنِحَتَهَا لِطَالِبِ الْعِلْمِ رِضًا بِمَا يَصْنَعُ ، وَإِنَّ
الْعَالِمَ

لَيَسْتَغْفِرُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَوَاتِ وَمَنْ فِي الْأَرْضِ حَتَّى الْحِيتَانُ فِي
الْمَاءِ،

وَفَضَّلُ الْعَالِمِ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضْلِ الْقَمَرِ عَلَى سَائِرِ الْكَوَاكِبِ، وَإِنَّ
الْعُلَمَاءَ

وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ وَإِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا وَإِنَّمَا وَرَثُوا
الْعِلْمَ، فَمَنْ أَخَذَهُ أَخَذَ بِحِظٍّ وَافِرٍ >>. رواه أبو داود والترمذي.

فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتويات
	اهداء
	الشكروالتقدير
	اية قرانية
1	فهرس المحتويات
2	قائمة الجداول
	فهرس الاشكال
	المستخلص
3	مقدمة
7	فرضيات الدراسة
10	أهداف الدراسة
10	أهمية الدراسة
9	دوافع اختيار الموضوع
10	صعوبات الدراسة
11	حدود الدراسة
11	تقسيمات الدراسة
12	الفصل الاول [الاطار العام]
13	عناصر بيئة العمل
17	مشكلة الدراسة

19	أهمية الدراسة
24	أهداف الدراسة
27	تساؤلات الدراسة
32	فروض الدراسة
33	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
34	الفصل الثاني [الدراسات السابقة]
35	مقدمة
36	الدراسات السابقة
38	المطلب الاول [الدراسات السابقة في الموضوع]
38	اولا : الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل
39	ثانيا : الدراسات السابقة المتعلقة بالابداع الاداري
41	المطلب الثاني [الدراسات السابقة ذات الاصول الاجنبية]
43	التعليق على الدراسات السابقة
44	الاطار النظري
45	اولا : مفهوم بيئة العمل
45	ثانيا : عناصر بيئة العمل
47	الفصل الثالث : منهجية الدراسة
48	مقدمة
49	المنهجية وطرق البحث

50	اولا : التفسيرات المبنية على اساس الشخصية المبدعة
50	ثانيا : التفسيرات المبنية على اساس
52	عينة البحث
55	حدود البحث
57	الفصل الرابع : النتائج والتوصيات
58	مقدمة
59	تحليل البيانات
60	نتائج
61	توصيات
62	المراجع
63	المراجع الاجنبية
65	الملاحق
67	الاستبيان
68	المحور الاول الابداع الاداري
69	المحور الثاني بيئة العمل
70	الملخص

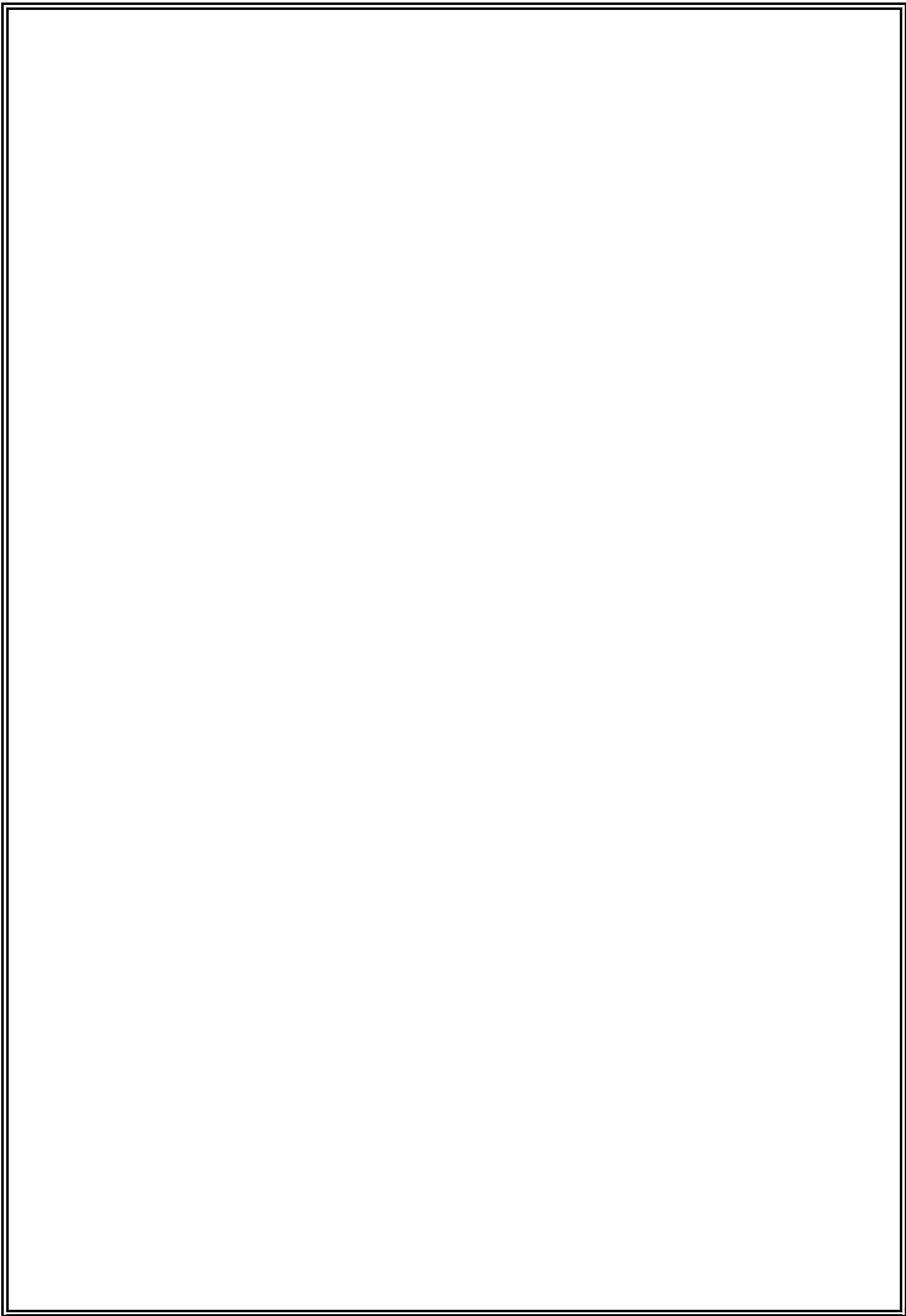
قائمة الجداول :

<u>الصفحة</u>	<u>اسم الجدول</u>	<u>رقم الجدول</u>
<u>52</u>	<u>استمارة مبدئية</u>	<u>01</u>
		<u>02</u>
		<u>03</u>

[illegible]

فهرس الأشكال:

الصفحة	عناوين الاشكال	
<u>5</u>	<u>عناصر الابداع الاداري</u>	<u>1</u>
<u>7</u>	<u>المتغيرات الشخصية</u>	<u>2</u>
<u>13</u>	<u>عناصر بيئة العمل الادارية</u>	<u>3</u>
<u>45</u>	<u>عناصر بيئة العمل</u>	<u>4</u>
<u>52</u>	<u>المتغيرات الشخصية</u>	<u>5</u>
<u>54</u>	<u>العلاقة بين المتغير التابع والمستقل</u>	<u>6</u>



المقدمة

بيئة العمل تعد عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري إذ تحفز على إنشاء منتجات وخدمات جديدة والتكيف مع التغيير وقدرة المنظمة على المنافسة في السوق ، يرى بعض الموظفون أن الإبداع لا يحتاج إلى أي دوافع حتى يظهر، فالموظف يستخدم طرقه الإبداعية حتى في أصعب الظروف، بينما يرى موظفون آخرون أن حس الإبداع لا يظهر دون اكتشافه وتشجيعه لتخرج كفاءات إدارية قادرة على العمل في الظروف كافة، وتختلف دوافع الإبداع في مدى تأثيرها على الموظف .

إذ إن العمل الناجح لا يركز فقط على معدلات الربح بل على العمل المنظم ويمكن التوصل إلى نتائج هذه الدراسة عبر سؤال العديد من الموظفين في أماكن مختلفة عن الأثر الناتج عن توافر هذه الإمكانيات في زيادة الإبداع، فيرى البعض أن الإبداع لا يحتاج إلى أي دوافع حتى يظهر، فالموظف يستخدم طرقه الإبداعية حتى في أصعب الظروف.

الإبداع الإداري يعرف بأنه إنشاء وابتكار أفكار وحلول لحل المشاكل ، يشمل العديد من الجوانب لتطوير المواد المنتجة والعمليات المختلفة

الانتاجيه ، وتجهيز السوق والآلات والمعدات، والقدرة على تطوير أنظمة العمل المختلفة ، بالتالي تظهر نتائج التدريب والتطوير على شكل ارتفاع في الانتاجية والجودة.

من الممكن تقسيم مفهوم الابداع الى قسمين :

النتيجة

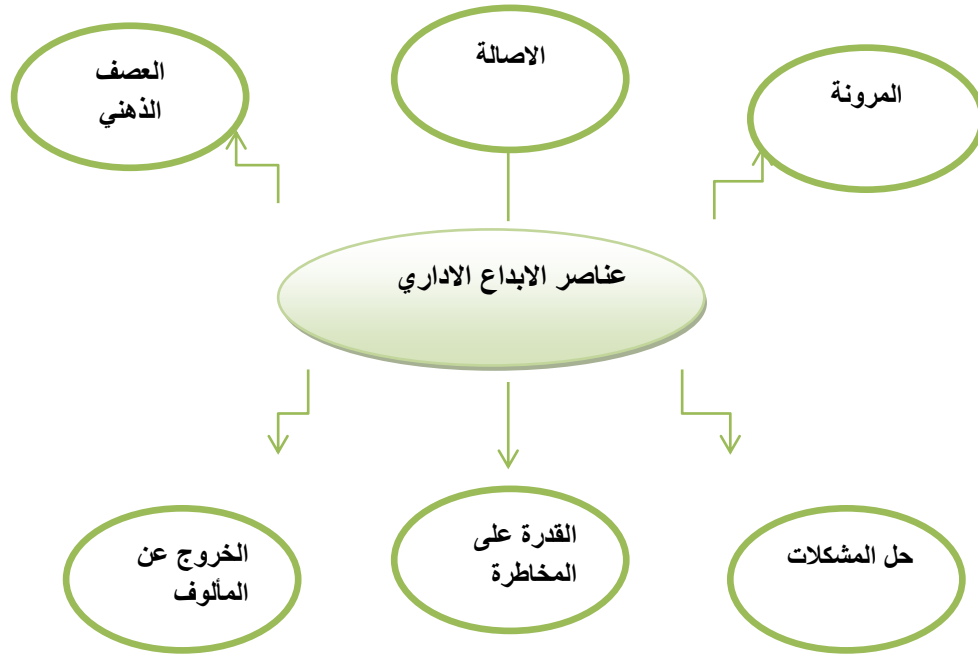
يفسر معنى الابداع الاداري بشكل اساسي عملية انتاج الافكار او ابتكار العمليات الجديدة والتي يستفاد منها اول حل للمشكلات وحدوث النفع والفائدة شرط ضروري لكي يعتبر التفكير ابداعيا ، لذلك حتى لو كانت الفكرة جديدة جدا ومختصرة ، فإذا لم تكن مفيدة او مفهومة ، فلا تعد فكرة ابداعية . بالنتيجة يجب خلق فكرة اكثر ابداعيه وأكثر وضوحية تكون اكثر فائدة .

العملية

لتحقيق النتائج الابداعية يجب اجراء البحث الشامل الذي من الممكن أن يساعد في تعزيز وتطوير قدرات الشخص حتى يكونوا اكثر ابداعا في العمل ويجب على الفرد ان ينخرط في بعض الاساليب السلوكية والمعرفية كأسلوب ربط الا

فكار من عدة مصادر. العملية الابداعية هي عملية متكررة وتتضمن
ايجاد حل للمشكلات التي تحدث بطريقة جديدة .

الشكل رقم (1) يوضح عناصر للإبداع الاداري :



في الوقت الحالي يتزايد اهتمام المؤسسات والمصانع بموضوع البيئة التي
يقومون العاملون عليها بأداء المهمة الموكلة اليهم .

شهد عصرنا الحالي على العديد من المتطورات والتغيرات المتعددة في شتى
مجالات الحياة نتيجة ثور الاتصالات والمعلومات والتسارع التكنولوجي

الهائل والعوامة وغيرها .وأخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الاسلوب الامثل للتعرف على المؤشرات المباشرة في سلوك العنصر البشري وأدائه . الوسيلة الاهم لتحسين الاداء الوظيفي وتطويره وزيادة الانتاجية والكفاءة من خلال تلبية حاجات العاملين النفسيه والمادية .

ولتحقيق عناصر الابداع الاداري من الضروري ان يتم توفير مناخ ملائم يحتضن الابداع والمبدعين وخلق بيئة عمل مناسبة لتشجيع وتطوير وتنمية العنصر البشري اللذي يعتبر الجوهر الاساسي في عملية انتاج وتطوير وتوليد افكار الخلاقة . تسعى المنظمات جاهدة لخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر التفوق والابداع كذلك تنمية وتأهيل الافراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المعنوية والمادية ،وتشجيع العمل الجماعي الذي يحفز الفرد داخل منشأة العمل على خلق وإنتاج افكار جديدة ذات ابداعية عالية ، وذلك لايأتي الا اذا توفرت بيئة عمل مناسبة تدفع العمال الى ابراز قدراتها الابداعية وإنشائها بالشكل المناسب للوصول الى أفكار وحلول فريدة .

الاشكالية: يمكن صياغة السؤال الرئيسي التالي بناء على ماسبق :

مامدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري في مصنع الزجاج والمرايا .

للإجابة على التساؤل الرئيسي تطرح التساؤلات الفرعية التالية:

١- هل من الممكن ان يكون هناك فروقات ذات دلالة احصائية في مستوى بيئة العمل تعزى للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي _ السن _ سنوات الخبرة _ طبيعة عقد العمل _ المستوى الوظيفي)

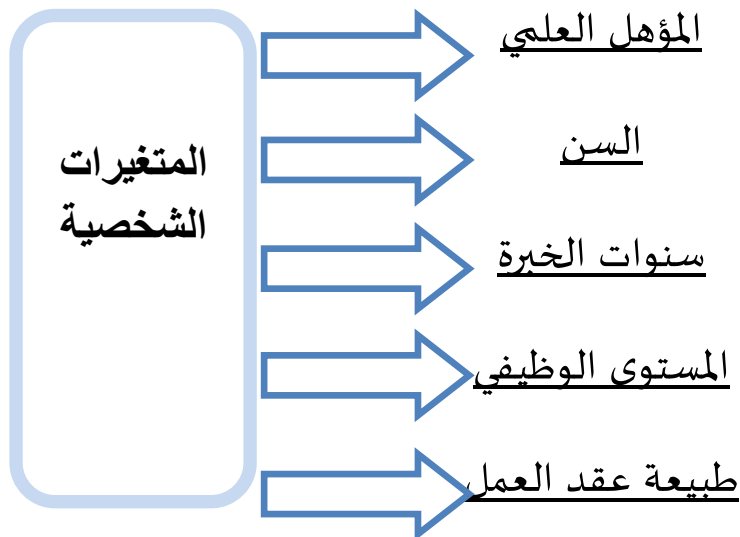
٢/ هل هناك فروقات ذات دلالة حول متغير الابداع الاداري تعزى للمتغيرات

فرضيات الدراسة

من أجل الامام بجوانب الموضوع يتم حصر وجمع فرضيات الدراسة كالتالي :

الفرضية الاولى :الرئيسية

*توجد اختلافات ذات الدلالة الاحصائية حول مستوى بيئة العمل في مصنع الزجاج والمرايا تفسر المتغيرات الشخصية منها : الشكل (2)



بالتالي يشتق منها فرضيات فرعية :

الفرضية الفرعية الاولى : توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول متغير بيئة العمل في مصنع السعيد للزجاج والمرايا تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الفرضية الفرعية الثانية : توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول متغير الابداع الاداري في مصنع السعيد للزجاج والمرايا تعزى لمتغير السن .

الفرضية الرئيسية : الثانية

*لاتوجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة احصائية حول مستوى بيئة العمل للأبعاد (التدريب – الحوافز – الانظمة والتعليمات) على الابداع الاداري لمصنع السعيد للزجاج والمرايا .

الفرضية الفرعية الاولى :

لاتوجد علاقة اثر ذات دلالة احصائية عند بعد التدريب على الابداع الاداري في مصنع السعيد للزجاج والمرايا .

الفرضية الفرعية الثانية :

لاتوجد علاقة اثر ذات دلالة احصائية عند بعد الحوافز على الابداع الاداري في مصنع السعيد للزجاج والمرايا.

الفرضية الفرعية الثالثة :

لاتوجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة احصائية عند بعد الانظمة والتعليمات على الابداع الاداري في مصنع السعيد للزجاج والمرايا.

أهداف الدراسة :

ان الهدف الرئيسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف على تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع في مصنع السعيد للزجاج والمرايا .

أهمية الدراسة :

١/ تسعى هذه الدراسة الى الربط بين تأثير بيئة العمل على الابداع الاداري .

٢/ توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الاداري .

دوافع اختيار الموضوع :

_ اعتبار الموضوع يدخل ضمن اطار تخصص ادارة الاعمال .

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع تطبيقا للدراسة وذلك نكون أضفنا اسهامات جديدة للموضوع من الجانب المعرفي والتطبيقي .

صعوبات الدراسة :

واجهتني بعض الصعوبات اثناء اعدادي لهذه الدراسة منها :

احدى العقبات التي واجهتني هي جمع المعلومات الكافية والتفكير واستنتاج الحلول وابرز اهم المشكله التي تخص هذه الدراسه

التأخير في جمع معلومات الاستبيان من المستجوبين في المؤسسة مما أدى الى ضيق الوقت في انجاز العمل وتسليم الدراسة .

حدود الدراسة : أجريت الدراسة على فئة العاملين في مصنع السعيد للزجاج والمرايا . خلال السنة الدراسية الجامعية ٢٠٢٤/١٠/١٠

تقسيمات الدراسة : تم تقسيم الدراسة الى ثلاث فصول حيث يحتوي كل فصل على الامام بالإطار العام و الاطار النظري و الاطار التطبيقي للدراسة.

الفصل الاول : الاطار العام

الفصل الثاني : الاطار النظري لبيئة العمل الادارية

الفصل الثالث : الاطار التطبيقي للدراسة

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

المطلب الاول : ماهي بيئة العمل .

بيئة العمل تعتبر من المقومات الاساسية لنجاح العمل داخل المؤسسة ، ونظرا لأهميتها في دورة حياة المؤسسة تعددت الآراء حول مفهومها ومن خلال هذا البحث سنحاول التعرف على مفهوم بيئة العمل .

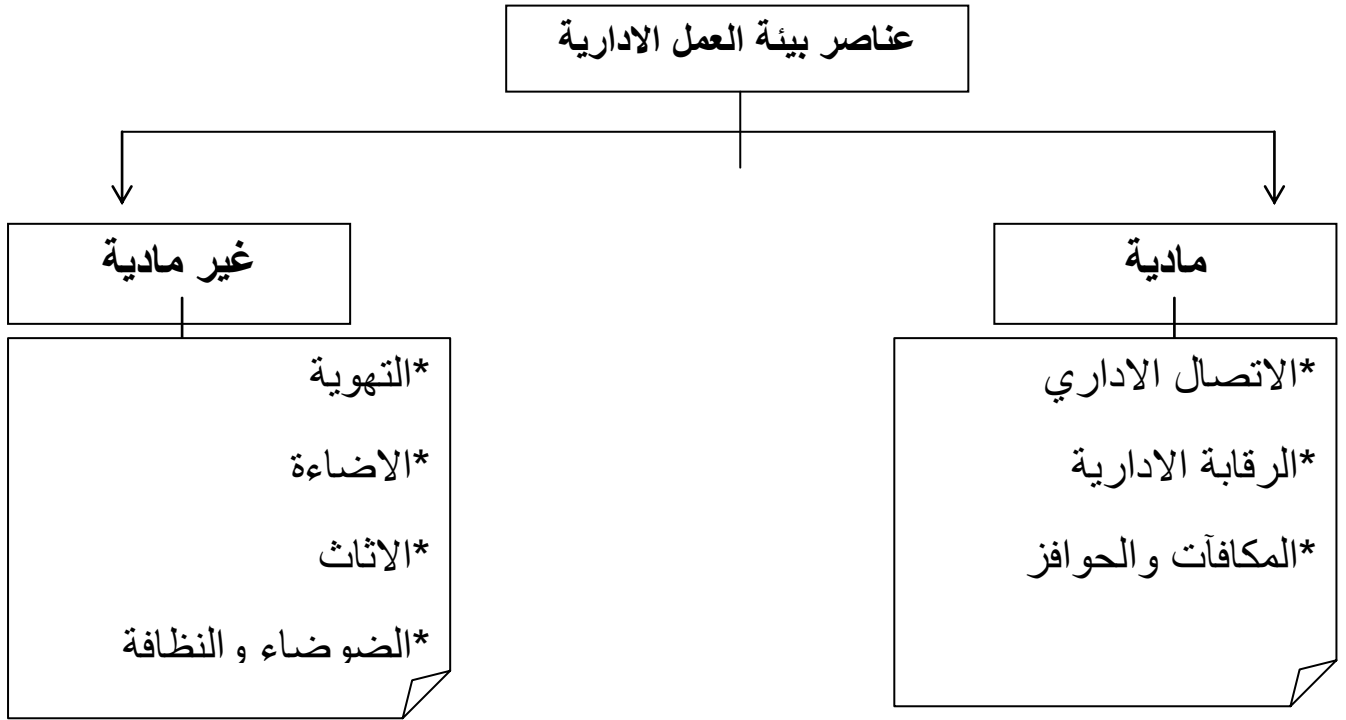
مفهوم بيئة العمل :

- تفسر احيانا بيئة العمل على انها ظروف مادية ونفسية واجتماعية التي تشكل اطار يعمل به الموظفون . وهي تتضمن جميع العناصر التي تؤثر على رضا الموظف وشعوره بالرفاهية ومن ثم تزيد من الانتاجية ومستوى الاداء العام وبيئة العمل هي من تجعل الموظفون يبحثون عن فرص عمل ليجدون بيئة عمل مريحة تتوافق وتعزز من تحقيق اهدافهم المهنية .
- وتعرف كذلك بأنها كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر على ادائه وميوله تجاه عمله .
- في ضوء اسهامات أمري وتريست نجد أن بيئة العمل هي مجموعة قيود تحدد سلوك المنظمة كما أن البيئة تحدد نماذج او طرق لنجاح وبقاء المنظمة وتحقيق أهدافها .

عناصر بيئة العمل

بيئة العمل تتضمن مجموعة من العناصر نحاول عرض البعض منها بما يخدم الدراسة الحالية بحيث يمكن تصنيفها الى عناصر ادارية غير مادية وعناصر مادية لبيئة العمل .

يوضح الشكل (3) عناصر بيئة العمل الادارية والتي تتمثل بنقاط وعناصر متنوعة :



عناصر بيئة العمل الاداريه [المادية]

-الاتصال الاداري

الاتصالات الادارية عنصر من العناصر الاساسية في بيئة العمل لكونها تتعلق بأسلوب وطبيعة القيادة ، حيث أن أسلوب القيادة يحدد نوع الاتصال القائم في الادارة وهو ايضا عنصر أساسي لتسيير العمل ، والاتصالات هي الوسيلة التي من خلالها يتم نقل المعلومات بين مختلف مستويات المنظمة .

-الرقابة الادارية

احد أهم الوظائف الرئيسية هي الرقابة في الادارة وهي التي بواسطتها تتحقق القيادة داخل بيئة العمل .

-المكافآت والحوافز

تعتبر المكافآت نظام يتبعة غالبية الادارة العليا بشكل عام والتي تقدم المكافآت بهدف تشجيع العمال وتحفيزهم للعمل بشكل اكبر وتفعيل ادائهم بالوصول الى أقصى انتاج ممكن بالتالي نظام المكافآت والحوافز يعتبر من عناصر نجاح بيئة العمل لأنها تسهم في رفع كفاءة الاداء والإنتاج وتصنف الحوافز انها مجموعة من المؤثرات المادية والمعنوية التي تؤثر على سلوك العمال وتعكس على معنوياتهم ومستوى الرضا الوظيفي .

عناصر بيئة العمل الادارية [المادية]

-التهوية

للهوية في محيط العمل له أثر كبير في نشاط العامل وانتاجه وأن سوء التهوية يؤدي الى شعور العامل بالكسل والنعاس والخمول ، ولقد اثبتت بعض الدراسات أن ادخال تكييف الهواء في محيط العمل أدى الى خفض الوقت الضائع نتيجة انخفاض الاجازات المرضيه .

-الاضاءة

قد ثبتت عدة دراسات اجريت ان الانتاج يزداد كما يقل التعب اذا زودة بيئة العمل بإضاءة طبيعية وأن شدة الاضاءة عديمة الفائدة نسبيا لان للعين قدرة على التكيف عند نسبة معينة والاضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى انتاجه بمجهود أقل .

-الاثاث

تحرص منشآت العمل والمؤسسات الى انشاء بيئة عمل محيطه بالاثاث المناسب
كتخصيص مكتب لكل موظف ومقعد لاستخدامه في الاعمال المكتبيه وتعد من
العاومل المهمة لبيئة العمل .

-الضوضاء والنظافة

الضوضاء والازعاج عامل ذو تأثير سيئ على العامل ونتاجه وذاك يعود لكون
الضوضاء عاملا مزعج فتسبب استياء للعامل ولكونها عامل مشتت للانتباه والتركيز.
قد أثبتت الابحاث التي أجريت في انجلترا لصناعة النسيج أن الانتاج قد زاد بنسبة ٣
بالمائة كما ازدادت كفاءة العامل الانتاجية بنسبة ٧,٥ بالمائة عندما استعمل العمال
واقيات الاذن لانها تعمل على خفض الضوضاء بحوالي ٥٠ % مما جعل العامل يشعر
بمزيد من التركيز في عمله .

والنظافة تعد اهم الظروف التي تخص بيئة العمل لانه اذا انعدمت النظافة في مكان
العمل انعدمت المناعة وزادت انتشار الجو السلبي وعدم الاهتمام بالنظافة في مكان
العمل ووجود مخلفات الانتاج والغبار في مناخ ملائم لانتشار الامراض ووقوع
الحوادث .

بيئة العمل تعد عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع
الإداري؛ إذ تحفز على إنشاء منتجات وخدمات جديدة والتكيف مع التغيير
وقدرة المنظمة على المنافسة في السوق، يرى بعض الموظفون أن الإبداع لا
يحتاج إلى أي دوافع حتى يظهر، فالموظف يستخدم طرقه الإبداعية حتى في
أصعب الظروف، بينما يرى موظفون آخرون أن حس الإبداع لا يظهر دون

اكتشافه وتشجيعه لتخرج كفاءات إدارية قادرة على العمل في الظروف كافة،
وتختلف دوافع الإبداع في مدى تأثيرها على الموظف .

إذ إن العمل الناجح لا يركز فقط على معدلات الربح بل على العمل المنظم،
ويمكن التوصل إلى نتائج هذه الدراسة عبر سؤال العديد من الموظفين في أماكن
مختلفة عن الأثر الناتج عن توافر هذه الإمكانيات في زيادة الإبداع، فيرى البعض
أن الإبداع لا يحتاج إلى أي دوافع حتى يظهر، فالموظف يستخدم طريقه
الإبداعية حتى في أصعب الظروف.

-مشكلة الدراسة-

تتمثل مشكلة البحث في ضعف استخدام إدارة الموارد البشرية في أغلب
الشركات والمؤسسات للأساليب الضرورية واللازمة لتحقيق مفهوم الإبداع
الإداري لديها والعمل على تعزيزه في الأداء الوظيفي للعاملين.

وغياب الاستراتيجيات واضحة المعالم لتحقيق الإبداع. وليس لديها تصور واضح
عن أهمية علاقة الإبداع الإداري بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

وننظر الى أن الإبداع الإداري يعرف بأنه ابتكار أفكار وحلول جديدة لحل

المشاكل ، ويشمل الإبداع تطوير المواد المنتجة والعمليات وعمليات الإنتاج المختلفة ، وتجهيز

السوق والآلات والمعدات وطرق التصنيع والقدرة على تطوير أنظمة العمل المختلفة، وتظهر نتائج التطوير والتدريب على شكل زيادة في الإنتاجية والجودة.

ومن هنا نرى أن هناك العديد من المشكلات التي تؤثر على بيئة العمل في تحقيق الابداع الاداري.

لذلك تتعرض الشركة أو المؤسسة للعديد من المشاكل ويأتي دور المدير في

البحث عن حلول للمشكلات ويتطلب ذلك وجود مهارات لدى المدير تمكنه من ذلك.

يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق

غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري ،وهي قدرة الموظف على تنظيم

أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤخر عملية الإنتاج.

يرتبط مفهوم الابداع الوظيفي بالابتكار الذي يبحث عن طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمؤسسة.

وهذا البحث نرى أنه استهدف تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

بمعنى هل من الممكن أن تكون بيئة العمل ظالمة لموظفيها بحيث لا يستطيع أن

يخرج إبداعه أو أن تجبره على نظام معين لا يستطيع تغييره .

أيضا هل من الممكن أن تكون الشركة أو المؤسسة أعطت كامل صلاحيات

الابداع للموظفين ولاكن نرى أن الموظف شخص ليس على مقدره عاليه من ا

الابداع والتفكير خارج الصندوق . لذلك لابد من وضع الشخص الصحيح

فالمكان الصحيح كان للموظف أو للشركة نفسها.

-أهمية الدراسة-

لا يخفى على احد الأهمية البالغة لموضوع الإبداع وتأثيره والدور الكبير الذي يؤديه بوصفه توظيف للمعارف والمهارات والمعلومات والأفكار والمواقف المملوكة لدى العاملين ، لإجراء تحسينات سواء على الشركة أو المنتجات أو

أساليب الإنتاج . ولا يقتصر التفكير الإبداعي على الأفراد الرياديين ذوي الأدوار الإبداعية فقط ؛ بل هو ضروري في جميع مستويات المنظمة. وتوجيه بيئة العمل لتبني هذا النوع من التفكير ؛ يمكن أن يحدث تحولاً كبيراً في الأداء العام للشركة و تحقيق نتائج أعمال استثنائية. فإن كنت رائد أعمال أو موظفاً في مؤسسة ؛ فإن تنمية التفكير الإبداعي سينعكس بالضرورة على نجاحك في عملك. وهنا تكمن أهمية التفكير الإبداعي في بيئة العمل وتتبع أهمية الدراسة فيما يلي:

تعد الدراسة حلقة من حلقات الدراسات الميدانية المماثلة والتي يمكن إن تعالج موضوع استراتيجيات الإبداع الإداري ودورها في الأداء الوظيفي من جوانب متعددة .

تشجع الدراسة الإدارة للتوجه نحو الإبداع الإداري وزيادة الوعي بأهميته لدى العاملين وذلك لتحقيق هدف المنظمة الاستراتيجي المتمثل بالارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي .

يمكن لنتائج الدراسة واستنتاجاتها أن تسهم بقدر كافي ما في زيادة مقدار الفائدة والعائد للإدارة والشركات إذا ما أخذت بنتائجها وتكون دليلاً إرشادياً له.

تعزير الابتكار.

فوجود بيئة عمل ترحب بكل ماهو جديد ، يدفع موظفيك لاستكشاف حلول جديدة وغير مطروقة ، مما يؤدي إلى تطوير منتجاتك وخدماتك وتلبية حاجات السوق بطرق فريدة.

تحسين الأداء والإنتاجية .

تبنيك كصاحب عمل للتفكير الإبداعي ؛ يجعل بيئة العمل أكثر ديناميكية وتفاعلية ، مما يزيد من إنتاجية ورغبة موظفيك على العمل بشغف أكبر.

تحفيز التعاون الفعال

فعند إتاحتك مساحة لتبادل الأفكار بين موظفيك ؛ تتحول بيئة العمل لتصبح تشاركية وتعاونية ، مما يسهم في توليد حلول وأفكار إبداعية من خلال العمل الجماعي.

تعزيز التطور المعرفي .

وذلك من خلال أنشطة مثيرة تحفز عقول موظفيك على الاهتمام بالتفاصيل أو الأنماط داخل العملية أو الإستراتيجية أو المنتج. مما يزيد من معرفتهم و يحفز الإلهام لديهم لتحديد مجالات تحسين مستقبلية.

حل المشكلات بفعالية .

عندما يستخدم الموظف لديك التفكير الإبداعي لحل المشكلات ؛ يستطيع أن يقدم حلولاً غير تقليدية وفعالة ، تساهم في تجاوز التحديات وتحسين أداء العمل.

لماذا تحتاج المؤسسات إلى التفكير الإبداعي؟

التفكير الإبداعي ليس مجرد مهارة فردية؛ بل هو ثقافة يجب أن تغرس في جميع مستويات المنظمة، ليس كميزة بل كضرورة حتمية. و إليك الأسباب الرئيسية التي تجعل مؤسستك بحاجة ماسة إلى التفكير الإبداعي:

١. يدعم التفكير التصميمي والحلول المبتكرة

فالتفكير الإبداعي يسمح تطبيق التفكير التصميمي في مؤسستك ، بالتالي تطوير وتنفيذ أفكار تجارية فريدة. والتي تؤدي إلى إحداث تغيير في الأنظمة المستقرة أو تقديم أنظمة جديدة تمامًا.

٢. يمكّن المؤسسة من التكيف مع التغيرات

مع التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية ؛ تحتاج مؤسستك إلى التفكير الإبداعي الذي يعزز من مرونتك في العمل ، وقدرتك على التكيف بنجاح مع التحديات الجديدة.

٣. يعزز القدرة التنافسية

في سوق مزدحم بالمنافسين من الطبيعي أن يرافقك قلق الحفاظ على صدارة مؤسستك ، ولكن من خلال تعزيز التفكير الإبداعي لديك ؛ يمكنك تقديم حلول فريدة تميزك عن المنافسين ، مما يعزز مكانتك في السوق.

٤. جذب المواهب

من حق الموظف الموهوب البحث عن بيئات عمل تشجع على الإبداع والابتكار. فإن كنت رائد أعمال تتبنى التفكير الإبداعي ؛ سيجد في مؤسستك مكاناً يلبي تطلعاته ، مما يعزز الابتكار المستمر والأداء العالي فيها.

٥. الاستجابة لتوقعات العملاء

فطبيعة العملاء تجعلهم يتوقعون حلولاً مبتكرة ومخصصة لاحتياجاتهم. فإن كنت مفكراً مبدعاً ؛ فبإمكانك تلبية توقعات عملائك عند تطوير منتجاتك و تقديم خدمات جديدة تلبي احتياجاتهم المتغيرة.

تنحصر أهمية البحث في نقاط :

- أهمية الدراسة الحالية في أنها تعد من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة ، انها تشمل مفاهيم مهمين اساسيين هما فرق العمل والإبداع الإداري .

تساهم هذه الدراسة في التوصل الى فهم طبيعة العلاقة بين فرق العمل في مؤسسة تخص الدراسة ، والإبداع الإداري لدى العاملين بها .

تعزيز فهم العاملين لأهمية مابين فرق العمل والإبداع الاداري .

قد يفيد هذا البحث المهتمين في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا بوضع استراتيجيات من شأنها النهوض بواقع العمل والإبداع الاداري في المؤسسة محل الدراسة وذلك لما يحققه من أهداف عديدة .

-أهداف الدراسة-

وتسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

١- تحديد أهم المعوقات المادية والشخصية التي تعوق ممارسة عملية الإبداع الإداري وتمنع تحقيقه من وجهة نظر مديري وموظفي الشركات والمؤسسات .

٢- التعرف على واقع عناصر الإبداع الإداري ومستوى الإبداع لدى الإداريين وموظفي الشركات .

٣- التعرف على مدى استعمال الإدارات للأساليب الإدارية التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري وتعزيزه.

٤- تشخيص الأساليب الإدارية المطبقة من قبل الإدارة لتحقيق مفهوم الإبداع الإداري وتعزيزه.

ومن أهم فوائد تعزيز الإبداع في بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لا تقتصر فوائد تعزيز الإبداع في مكان العمل على المؤسسات ؛ بل والموظفين على حد سواء ، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل محفزة ومنتجة. وهذه بعض الفوائد الرئيسية لتعزيز الإبداع في مكان العمل:

يولّد أفكاراً جديدة وفريدة من نوعها ، مما يؤدي إلى تطوير منتجاتك وخدماتك ، وبالتالي تعزيز مكانتك في السوق.

يساعد على إيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات، مما يسهل تجاوز العقبات ويقلل من الوقت والموارد المستغرقة في حلها.

يحفز موظفيك على العمل بحماس وتفاني، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة إنتاجيتهم.

يعزز القدرة على التكيف مع التغييرات السريعة في البيئة الخارجية ، مما يساعد مؤسستك على الاستجابة للتحديات الجديدة.

يحسن رضا موظفيك من خلال خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة ، مما يشجعهم على البقاء في العمل و يقلل من معدلات دوران العمالة لديك.

أيضا هناك آليات لتحقيق التفكير الإبداعي في بيئة العمل

ولاكن ليس سهلاً تعزيز التفكير الإبداعي في العمل ؛ بل إنه يتطلب جهداً متواصلاً والتزاماً من الإدارة العليا لخلق بيئة تشجع على الابتكار، وتقدر

المساهمات الإبداعية. يمكن لمؤسستك تحقيق مستويات أعلى من النجاح والتميز في سوق العمل المتغير من خلال تطبيق الآليات التالية:

أولاً: وبيئة عمل تشجع على الإبداع من خلال تصميم أماكن عمل محفزة للإلهام.

ثانياً: شجع الفضول والتعلم المستمر لموظفيك من خلال توفير فرص للتعلم والتطور المهني،

ثالثاً: والاهم شجع موظفيك على اتخاذ المخاطر المحسوبة ، وقدر جهودهم حتى عند فشلهم.

رابعاً: وفر الوقت والموارد الكافية لموظفيك لاستكشاف أفكار جديدة ، وتطوير مشاريع إبداعية،

خامساً: اعتمد نظام مكافآت محفز يقدر الإبداع والابتكار.

استخدم التكنولوجيا ، واستفد من الأدوات الرقمية التي تسهل التعاون ، تنظيم الأفكار ، وتحليل البيانات.

تهدف هذه الدراسة الى اعطاء تصور واضح لمفهوم بيئة العمل لمعرفة نمط فرق العمل السائد بمؤسسة السعيد للزجاج والمرايا .

ايضا التركيز على أهم مفاهيم الابداع الاداري بالمؤسسة والتعرف على مستوى الابداع الاداري لدى العاملين بالمؤسسة . كما انه يتيح التعرف على درجة العلاقة بين فرق العمل وبيئة العمل والإبداع الاداري لدى العاملين بالمؤسسة .

تركز هذه الدراسة على امكانية التوصل الى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض المقترحات التي تساعد المؤسسة في تحسين مستوى ممارسة العمل الجماعي وذلك لتحقيق اعلى مستوى في النجاح الاداري .

-تساؤلات الدراسة-

في هذا البحث تحدثنا عن الابداع وآثاره في تحقيق الاداره الناجحة
إلا أنه كان هنالك تساؤلات أولها :

ماهو الإبداع في العمل ؟

الإبداع في العمل هو قدرة الموظفين على إيجاد حلول جديدة وفريدة للتحديات الموجودة في مكان العمل. فالإبداع يدفع العمال إلى التفكير خارج الصندوق وابتكار طرق جديدة لتحقيق الأهداف بطرق أكثر فعالية.

يمكن للإبداع تحسين الإنتاجية وتقليل التكلفة وتحسين جودة المنتجات والخدمات. ويمكن تعزيز أهمية الإبداع في العمل عن طريق الإعلان عن مكافآت وتشجيع الموظفين عندما يقومون بابتكار حلول جديدة وفريدة. علاوة على ذلك، يمكن تحسين الإبداع من خلال تعزيز المهارات الإبداعية ليس فقط في العمل ولكن في الحياة اليومية. ويجب الحرص على تحديث المعارف والتعلم المتواصل لمواكبة التحولات السريعة في العمل.

ما أهمية الإبداع في العمل ؟

يعدّ إيجاد الإبداع وتطبيقه في العمل من الأمور الأساسية التي يجب التركيز عليها، إذ تتطلب العملية الإنتاجية اليومية معرفة الطرق المبتكرة للوصول إلى النجاح. فالإبداع يعني التفكير خارج الصندوق والابتعاد عن التقاليد التي تعيق تقدم الفرد والجهة التي ينتمي لها. ويمكننا اختصار أهمية الإبداع في العمل بهذه النقاط:

يسهم في النمو والتطور: إذا كنت ترغب في تحقيق النجاح في العمل، فإن الإبداع سيساعدك على النمو والتطور، حيث يمكنك التفكير بصورة أوسع وابتكار خدمات جديدة ومنتجات جديدة.

يساعد على تحسين العملية والإنتاجية: يتيح الإبداع المساعدة على تحسين العملية والإنتاجية، وبالتالي يمكنك توفير المزيد من الوقت والجهد والمال.

مواجهة المعوقات والصعوبات: يمكن للإبداع مساعدتك في مواجهة المعوقات والصعوبات التي تواجهها في العمل، ويمكنك إيجاد حلول جديدة للتغلب على مشاكل العمل.

يساعد على تحقيق النجاح: إذا كنت ترغب في تحقيق النجاح في العمل، فإن الإبداع سيساعدك على ذلك، حيث يمكن أن يجلب لك ابتكارات جديدة ومنتجات وخدمات مختلفة تجعلك منافسًا قويًا في سوق العمل.

تحقيق العمل الجماعي: إن من أهمية الإبداع في العمل إسهامه في مساعدة العمل الجماعي، حيث يمكن للأفكار المختلفة أن تجعل من العملية أسهل وأفضل.

يساعد على التميز: يمكن للإبداع مساعدتك على التميز في العمل، حيث يمكنك أن تقدم خدمات ومنتجات تختلف عن المنافسين، وهذا يمكن أن يؤثر إيجابًا على مكانتك في السوق.

كيف يمكن تطبيق الإبداع في مجال العمل ؟

يمكن تطبيق الإبداع في مجال العمل بأساليب مختلفة، منها:

تفعيل العمل الجماعي: يعتبر العمل الجماعي أحد أهم الطرق للإبداع في مجال العمل ، حيث يساعد في تطوير الأفكار وتبادلها بين الموظفين. ويمكن تحقيق ذلك بتوفير أدوات الاتصال والتعاون وإنشاء فرق عمل مختلفة لحل مسائل محددة.

التحفيز على الابتكار: يمكن تحقيق ذلك بإعطاء الموظفين فرصة لتقديم الأفكار وتحفيزهم على تجربة أشياء جديدة. ويمكن أيضاً تنظيم مسابقات للإبداع ومكافآت للأفكار المثمرة وكذلك نشر الوعي بينهم حول أهمية الإبداع في العمل.

توفير البيئة المناسبة: يجب توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع وتسهل المشاركة في المبادرات الإبداعية. ويمكن تحقيق ذلك بإتاحة الفرص للموظفين للتجربة والاستكشاف وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق ذلك.

تبني الإدارة الإبداعية: يمكن تطبيق الإبداع في مجال العمل عن طريق تبني الإدارة لثقافة الإبداع والابتكار ، وتشجيع الموظفين على تطوير مهاراتهم الإبداعية. ويتطلب ذلك عدم الخوف من الفشل وتحمل المخاطر والاستماع إلى الأفكار وتطبيقها عندما تكون مثمرة.

ما هي قوانين الإبداع في العمل؟

ليس هناك قواعد محددة للإبداع في العمل ، لكن هناك بعض المبادئ التي يجب عليك اتباعها من أجل تنمية قدراتك الإبداعية في العمل ، ومن هذه المبادئ:

الاستماع بانفتاح الى الأفكار والآراء الأخرى.

التطلع الى تحقيق الأهداف بشكل مختلف ومتوازن.

الاستعداد لتحمل المخاطر وتحدي المستحيل.

تحفيز الأفراد للخروج عن الطريق المعروف وإدخال الجديد في العمل.

إعطاء الحرية للأفراد لرؤية الأمور بطريقتهم الخاصة ، والعمل معًا لتحقيق الأهداف المشتركة.

تحفيز الإبداع بتشجيع الجهود الفردية وتقاسم الخبرات والأفكار.

البحث عن الحلول الجذرية والمتطورة التي يمكن أن تحقق المزيد من النجاح في العمل.

ما المفاتيح التي تؤدي إلى الإبداع في العمل ؟

هناك عدة مفاتيح وضعها الخبراء لتأكيد أهمية الإبداع في العمل ، ويمكن

اتباعها لتحقيقه ، ومن أهمها:

التركيز: إذا كنت تريد تحقيق الإبداع في العمل ، فعليك تجاهل أي تشتيت ذهني والتركيز على فكرتك ومهمتك المطلوبة.

الإيجابية: يجب عليك تغيير نظرتك من النظرة السلبية إلى النظرة الإيجابية تجاه العمل وفكرتك ، حتى تتمكن من تحقيق الإبداع وتطويره.

المرونة: عليك أن تكون مرناً وجاهزاً لتغيير فكرتك وتعديلها إذا لزم الأمر ، حتى تتمكن من تحقيق الإبداع.

الإثارة: يجب عليك أن تغذي إثارتك الفكرية وتلهم نفسك باستمرار ، حتى تتمكن من تحقيق الإبداع.

التعاون: عليك العمل بشكل جماعي وتشجيع العاملين على التعاون، حتى يتمكنوا من تبادل الأفكار والأفكار المبتكرة وتحقيق الإبداع في العمل.

الانفتاح: يجب عليك أن تكون منفتحاً للأفكار والآراء الجديدة والمختلفة ، حتى تتمكن من تحقيق الإبداع في العمل.

ما هي أهم معوقات الإبداع في العمل؟

تواجهنا في العمل مجموعة من المعوقات التي تحول دون إبراز الإبداع الفعال. فمن أهم تلك المعوقات نذكر الآتي:

عدم التفكير خارج الصندوق: وهو قد يكون أحد أهم الأسباب الرئيسية لتقييد الإبداع وعرقلته، وهو يعتبر مشكلة كبيرة تعوق الموظفين وتدفعهم للاعتماد على الطرق التقليدية فقط.

الخوف من الفشل: يعتبر الخوف من الفشل أحد أكثر المعوقات شيوعاً لدينا. فالخوف من الفشل يؤدي إلى التردد في تجربة أشياء جديدة ، وهناك اعتقاد بأن كل محاولة جديدة قد تؤدي إلى الفشل.

الرتابة: تكونين في نفس المكان في نفس الوقت في كل يوم تعتبر معوقاً آخر للإبداع.

الضغوط الزمنية: عندما يتم الضغط على الموظفين لتحقيق الأهداف بأسرع وقت ممكن ، فقد يكون التفكير وتجربة الأشياء الجديدة ليست مفضلة للعاملين.

نقص الإلهام: الإلهام يمكن أن يكون يأتي من أي مصدر من حولنا ،
ولكن أحياناً لا يأتي بذاته فيكون من الصعب

- فروض الدراسة:

تنطلق الدراسة من الفرضيات التالية :

١- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إستراتيجيات الإبداع
الإداري بشكل عام و الأداء الوظيفي لموظفي الشركة أو المؤسسة. ويتفرع
من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إستراتيجية التطوير التنظيمي و
الأداء الوظيفي .

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إستراتيجية التخصص الوظيفي و
الأداء الوظيفي

ج. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإستراتيجية
الدورية و الأداء الوظيفي.

٢- لا يوجد تأثير دال إحصائيا الإستراتيجيات الإبداع الإداري على الأداء
الوظيفي.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :

لا يوجد تأثير دال إحصائيا لإستراتيجية التطوير التنظيمي على الأداء الوظيفي.

لا يوجد تأثير دال إحصائيا لإستراتيجية التخصيص الوظيفي على الأداء الوظيفي

ج . لا يوجد تأثير دال إحصائيا لإستراتيجية الدورية على الأداء الوظيفي.

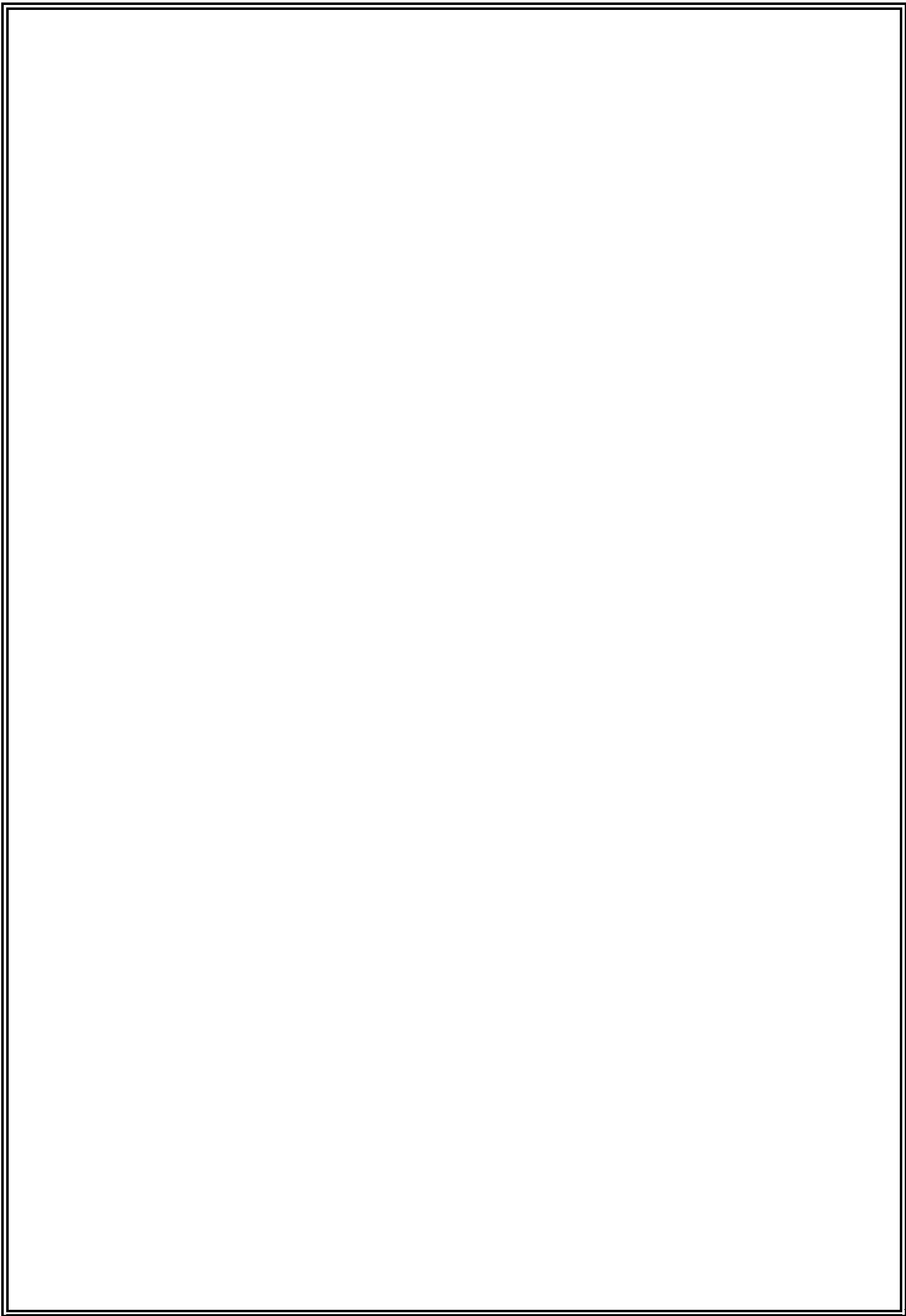
-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

المبحث الاول : الاطار النظري لبيئة العمل والإبداع الاداري .

هذا المبحث يشمل الاطار النظري لكل من بيئة العمل والإبداع الاداري ، بالإضافة الى ابراز العلاقة التي تربط بين بيئة العمل والإبداع الاداري . وتظهر المفاهيم الخاصة لكل من بيئة العمل والإبداع الاداري والعناصر الخاصة بكل منهما .

تعتبر بيئة العمل المناسبة من المقومات المهمة لنجاح مؤسسات العمل ، **خلف كل عمل**

ناجح بيئة عمل مناسبة ، تحظى في الوقت الحالي باهتمام عالمي متزايد ، ونظرا لأهميتها في دورة حياة العديد من المؤسسات بالتالي تعددت الاراء حول مفهومها ومن خلال هذا المبحث سوف نحاول التعرف على بيئة العمل .



الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

-الدراسات السابقة-

وحسب دراسة سابقة أجريت في سلطنة عمان في جامعة الشرقية للطالبة دلال بنت خلفان المسلمية عن تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي استنتج مايلي :

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

تناولت هذه الدراسة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، كما أنها سعت إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت في تحديد مستوى أهمية بيئة العمل، التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، ودراسة العلاقة بين بيئة العمل و الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي. واعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب أسلوب الدراسة الميدانية باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد قامت الباحثة باستخدام

طريقة العينة الميسرة والتي بلغ حجمها (٢٤١) شخص من العاملين بمؤسسات التعليم العالي.

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير موجب ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين أبعاد بيئة العمل الأربعة (الهيكل التنظيمي، الدعم التنظيمي المدرك، التمكين القيادي، والتخطيط الاستراتيجي). والإبداع الإداري كذلك أوضحت النتائج أن مستوى تصورات العاملين حول بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان جاءت متوسطة بنسبة (٦٨%).

وقد أوصت الباحثة الاهتمام بتطوير بيئة العمل، عقد دورات تدريبية للمسؤولين والموظفين بشكل عام لرفع مستوى وعيهم ومما ارتهم حول بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري للموظفين ومنح العاملين الفرصة إلبداء الرأي وإشراكهم في اتخاذ القرارات وتحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم.

كما قد اثبتت بعض الدراسات والأبحاث السابقة التي اجريت في مصانع النسيج في إنجلترا قد زاد بنسبة ٣ % عندما استعمل عمال مصانع النسيج واقيات للاذن ازدادت كفاءات العامل الانتاجية بنسبة ٧,٥ مما جعل العامل يشعر بمزيد من الارتياح بذلك قد هيئ لهم بيئة عمل مناسبة.

المبحث الاول : الدراسات السابقة للموضوع

موضوع تأثير بيئة العمل والإبداع الإداري يعد من المواضيع ذات أهمية في حقل الإدارة

العامه ، أظهرت بعض الدراسات السابقة التي حاولت ان تبحث عن جانبيين من ناحية

المفهوم وعلاقتها بالمواضيع الادارية الاخرى ، سيتم عرض الدراسات السابقة التي

تناولت موضوع بيئة العمل وكذلك الدراسات المتعلقة بالإبداع الاداري .

المطلب الاول : عرض الدراسات السابقة :

١/ دراسة عبد المعطي عساف ، بعنوان دور بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركات الادوية الاردنية .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور متغيرات البيئة الداخلية على رضا العاملين ، وقد وزع استبيان على عين بلغت (١٣٠) مفردة شكلت ٨% من اجمالي العاملين ، ثم استعادت ١٠٣ استبيانها منها .

أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة : هناك درجة مرتفعه من رضا العاملين على متغيرات بيئة العمل التي لها اثر كبير على رضا العاملين وعلى مستواهم الانتاجي .

توصيات الدراسة : الاهتمام المستمر بمتغيرات بيئة العمل .

٢/ دراسة نبيل علي مبخوت حسن حمادي ، ٢٠١٨ ، بعنوان بيئة العمل وعلاقتها بالاداء الاداري .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في مقر الجامعات الاهلية في اليمن وكذلك تحديد مستوى الاداء الاداري فيها مع تحديد العلاقة بين بيئة العمل الداخلية بمجالاتها الاربعه (الثقافة التنظيمية – التكنولوجيا المتاحة –

الهيكل التنظيمي – الموارد المتاحة) وهناك ايضا مجالين للأداء الإداري (الإبداع الإداري – الالتزام التنظيمي) في الجامعات الأهلية في اليمن ، وقد استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة .

نتائج الدراسة : وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل الداخلية والأداء الإداري في الجامعات الأهلية .

توصيات الدراسة : الاهتمام ببيئة العمل الداخلية ضرورية لكونها احد العناصر الرئيسية التي تؤثر سلبيا او ايجابيا في الاداء الوظيفي ومدى انعكاس ذلك على مستوى التزامهم بالمهام الوظيفية وتطوير قدراتهم الابداعية ، والعمل على تعزيز الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري .

ثانيا : الدراسات السابقة المتعلقة بالابداع الإداري .

١/ دراسة عبدالعزيز محمد علي صقر ، ٢٠٢٢ ، بعنوان الإبداع الإداري لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة الامير سطان بن عبدالعزيز.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد دور الإبداع الإداري في الميزة التنافسية لجامعة الامير سطان من وجهة نظر القيادة الادارية ، تهدف هذه الدراسة ايضا الى تصميم خطة لتفعيل ونشر الإبداع الإداري كميزة تنافسية بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ .

النتائج التي توصل اليها : توصل الباحث الى بعض النتائج المهمة ، من أهمها دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعة . حيث ان الجامعة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣،١٣) ، كما لم توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس والفروق لمتغير سنوات الخدمة .

توصيات الدراسة : انشاء اطار متكامل معتمد لإدارة الازمات تمكن الجامعة من مواكبة التغيير والتكيف بسرعة . ايضا توفير التدريب والحوافز للموظفين لتحفيز الابتكار للحفاظ على الابداع الاداري والاستمرارية .

٢/دراسة عبدالرحمن محمد مرعي ، ٢٠١٤ ، بعنوان مستوى الابداع الاداري والقيادة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديري ومعلمي الإدارة في الحسنية .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى توافر الابداع الاداري والقيادة ، كذلك فهم عملية الابداع في الإدارة ومدى ارتباطها بالقيادة ، وكذلك توضيح الفروق في المستوى الابداع الاداري لدى مديري مدارس الابتدائية ، بالإضافة الى عدم وجود فروق في مستويات الابداع الاداري .

النتائج التي توصل اليها : ارتفاع مستوى الابداع الاداري لدى مديري المدارس الابتدائية ، بالإضافة الى عدم وجود فروق في مستويات الابداع الاداري .

توصيات الدراسة : توفير الظروف البيئية الملائمة لممارسة الابداع الاداري داخل مؤسسات التعليمية ، وضرورة تدريب المعلمين ومديري المدارس على مهارات القيادة .

٣/ دراسة نقيري مفيدة ، ٢٠١٨ ، بعنوان أثر فرق العمل على الابداع الاداري لدى العامل في مؤسسة المطاحن الكبرى .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات العاملين في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب . والتعرف أيضا على مستوى الابداع الاداري السائد وعرفة اثر فرق العمل بأبعاده المختلفة في الابداع الاداري ، وقد تم الاعتماد على استمارة استبيان وزعت على العمال الاداريين بالمؤسسة والبالغ عددهم ٢٠٠ عامل ، مع استخدام المنهج الوصفي لنتائج الدراسة .

النتائج المتوصل اليها : فرق العمل السائد في مؤسسة المطاحن الكبرى جاء متوسطا كما كان مستوى الابداع الاداري لدى العاملين جاء مرتفعاً .

توصيات الدراسة : يجب على المؤسسة الاهتمام الاكبر باعتماد تضام التوزيع والمكافآت يكون مبني على أسس عادلة موضوعية

المطلب الثاني:الدراسات ذات الاصول الاجنبية

١/ دراسة Peter T van Den Berg , Paul Schepers ، 2007 ، بعنوان

Social factors of work-environment creativity

هدفت هذه الدراسة الى التحقيق في كيفية ارتباط ابداع بيئة العمل بالعوامل الاجتماعية التالية تصورات الثقافة التنظيمية ، ومشاركة الموظفين ، ومشاركة المعرفة ،والعدالة الاجرائية .

النتائج المتوصل اليها :

أظهرت تحليلات الانحدار الهرمي أن الابداع ببيئة العمل كان مرتبطاً بتصورات ثقافة الادھقراطية ، ومشاركة الموظفين ، ومشاركة المعرفة ، وأن مشاركة المعرفة كانت مرتبطة بتصورات الفريق التعاوني والعدالة الاجرائية .

توصيات الدراسة :

ينبغي للدراسات المستقبلية ان تركز على كيفية عمل الفريق وكيف يمكن تحفيز الابداع واستدامته من خلال مشاركة الافكار الضمنية لمعرفة الخبراء .

٢/ دراسة Abdul Haeba Ramli ، ٢٠١٩ ، بعنوان Work environment, job satisfaction and employee performance in health services

تهدف هذه الدراسة الى تقييم بيئة العمل والرضا الوظيفي وأداء الموظفين في Rumah Sakit Swasta في جاكرتا .
كما تهدف الدراسة الى تقييم ظاهرة بيئة العمل والرضا الوظيفي .
واستخدمت الدراسة الاستقصاء الكمي .

النتائج المتوصل اليها :

يمكن ان تكون ظروف بيئة العمل الصحية والنظيفة والمريحة عاملا مساعدا لتوفير الراحة والاسترخاء للموظفين الذين يعملون في Rumah Sakit Swasta في جاكرتا .

توصيات الدراسة :

المكون السلوكي لبيئة المكتب كان له التأثير الأكبر على إنتاجية المكتب. من المقبول على نطاق واسع أن العوامل الجسدية والسلوكية لها تأثير كبير على أداء الموظفين.

التعليق على الدراسات السابقة

بعدما تم تناول مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث ، والبالغ عددها (٦) دراسات والتي تم تقسيمها الى قسمين ، تحدثت في القسم الاول عن الدراسات المتعلقة ببيئة العمل وفي القسم الثاني تحدثت عن الدراسات المتعلقة بالإبداع الاداري .

*تتفق الدراسة التي اجريت مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع بيئة العمل من الجانب النظري .

*تتفق الدراسة التي اجريت مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الابداع الاداري من الجانب النظري .

*تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في حدود الدراسة الزماني والمكاني والموضوعي .

-الإطار النظري

الإطار النظري لبيئة العمل والإبداع الإداري في هذا المبحث حيث انه يعمل على ابراز المفاهيم الخاصة لكل من بيئة العمل والإبداع الإداري ، والعناصر الخاصة بكل منهما بالإضافة الى اظهار العلاقة التي تربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري .

المطلب الاول ماهية بيئة العمل :

من خلال هذه الدراسة سوف نحاول التعرف اكثر على بيئة العمل .

حيث انه تعتبر بيئة العمل من المقومات المهمة لنجاح مؤسسات العمل ، التي تحظى حاليا باهتمام متزايد ، ونظرا لأهميتها في حياة المؤسسة تعددت الآراء حول مفهومها .

اولا مفهوم بيئة العمل .

تعددت المفاهيم والتعاريف التي تناولت بيئة العمل من بينها :

* يفسر على انه ابتكار حلول وأفكار جديدة محدثة لحل المشاكل التي تحدث في بيئة العمل ويشمل الابداع تطوير العمليات والمنتجة وعمليات الانتاج المختلفة .

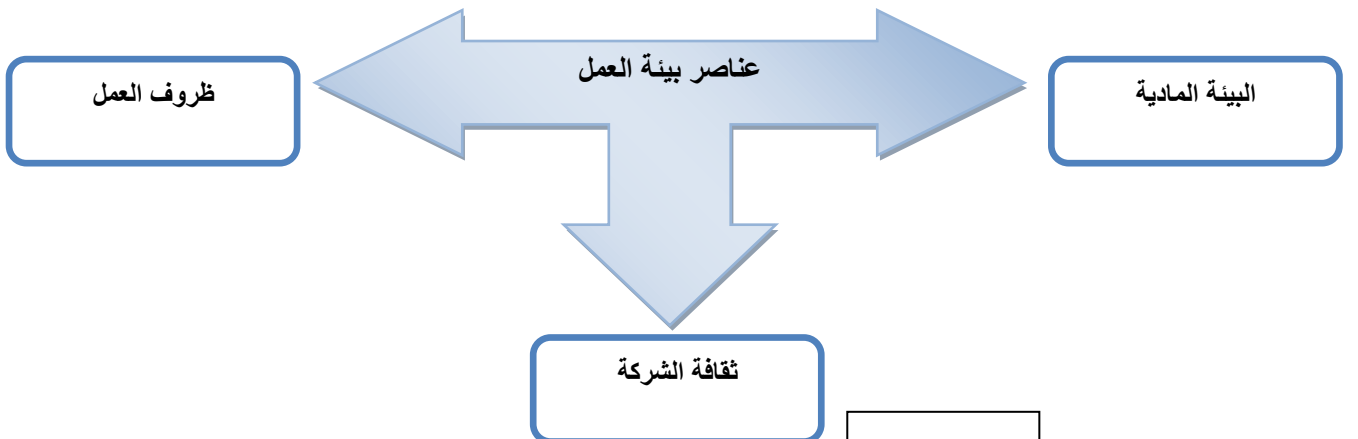
* ايضا تعرف بيئة العمل على انها بيئة عمل ايجابية تعمل على تفتيح الحالة المزاجية وتحسين التركيز وتوفير نهج عمل جيد لكل من الموظفين وأصحاب العمل

* بيئة العمل هي كافة العناصر المحيطة بالموظف والتي تؤثر على أداء الوظيفي ونتاجيته في العمل منها تؤدي الى ثقافة الشركات او المؤسسات من التواصل بين الموظفين .

* تعرف بيئة العمل على انها الظروف النفسية والمادية والاجتماعية التي تشكل اطار يعمل به الموظفون ، اذ انها تؤثر بيئة العمل على شعور الموظف بالرفاهية ومن ثم تزيد من انتاجية العامل اليومية ومستوى الاداء العام .

- مما سبق يمكن ان نعرف بيئة العمل على انها مجموعة من المتغيرات الخارجية والداخلية والتي تؤثر على فعالية او كفاءة التنظيم .

ثانيا : عناصر بيئة العمل الشكل (4)



١/ البيئة المادية

بيئة العمل المادية تشمل العوامل مؤثرة في بيئة العمل المادية والتي تتكون من مجموعه من العناصر هي :

***موقع العمل-** قد يتضمن العمل اما داخل او خارج الشركة وفقا لطبيعة الوظيفة .

***الاجهزة -** تعتبر الاجهزة من الادوات الاساسية في تأدية المهام اليومية للموظفين مثل الطابعات وأجهزة الحاسوب .

***الاثاث -** هو عنصر مهم من عناصر بيئة العمل حيث انه وجود الاثاث المناسب والمتوافق مع نوع بيئة العمل يوفر الشعور بالارتياح اثناء العمل وتوفر التنظيم للموظف مثل المكاتب والمقاعد .

***حجم مساحة العمل -**قد تختلف مساحة بيئة العمل باختلاف نوع بيئة العمل سواء كان حجم مساحة العمل كبيرا او صغيرا فيجب ان يتضمن سهولة وصول الموظف الى الاجهزة وغيرها من الادوات الاخرى .

٢/ ثقافة الشركة

ثقافة الشركة تعبر عن قيمها وأهدافها وتشمل بعض العناصر التالية :

***التطوير والتشجيع :** أداء الموظف يتحسن نتيجة الدعم الذي يجده من المديرين والزلاء وهذا مايعزز من قيمة التعاون بين الموظفين .

*بيان الشركة : يتضمن مجموعة من القيم التي تنتج أهداف يؤديها الموظف في أعماله اليومية .

*القواعد السلوكية : هي ارشادات يتبعها الموظف عند التعامل مع زملاء العمل.

٣/ ظروف العمل

ظروف العمل تتشكل منها عدة عوامل منها :

*التوازن بين العمل والحياة يتحقق هذا التوازن من خلال عدد ساعات العمل اليومية وأيام الاجازات الاسبوعية والمدفوعة .

*قواعد العمل تحدد هذه الشروط طبقا لعقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد وهي تتضمن عناصر تتصل بحقوق الموظف مثل الاجازات المدفوعة والمكافآت .

*لوائح الامان هي قواعد تحقق السلامة للموظفين خلال عملهم باستخدامهم الامن للاجهزه والمعدات .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

قد تفيد هذه الدراسة المهتمين في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا بوضع استراتيجيات من شأنها النهوض بواقع بيئة العمل وفرق العمل من شأنها من التغيير في الابداع الاداري في المؤسسة وذلك لما ستحققه من أهداف عديدة

*تهدف هذه الدراسة الى معرفة نمط العمل السائد في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا .

*التعرف على مستوى الابداع الاداري لدى العاملين في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا .

*امكانية التوصل الى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض المقترحات التي من شأنها ان تساعد المؤسسة الدراسة في تحسين مستوى ممارسة فرق العمل وذلك لتحقيق أعلى مستوى الابداع الاداري .

*اعطاء تصور واضح لمفهوم بيئة العمل والإبداع الاداري .

-المنهجية وطرق البحث-

ومن أهم طرق البحث ما هو الإبداع وما التفسيرات المتنوعة للإبداع في الإدارة ..

أولاً: التفسيرات المبنية على أساس الشخصية المبدعة

ركّزت هذه النظريات على دراسة خصائص الأفراد المبدعين واتجاهاتهم كطريقة لتفسير الإبداع، إذ ركز اميلي (١٩٨٣) على بعض الخصائص الشخصية المرتبطة بالإبداع مثل الميل لكسر الروتين، ومرونة التفكير وتقدير الأفكار الجديدة.

كما ركز ستيرنبرج ١٩٩٥ Stenberg على بعض السمات الشخصية الأكثر ارتباطاً بالإبداع، ومنها المرونة، وحب المغامرة، والاستقلالية، والثقة بالذات، والتلاعب بالأفكار، وتهدف مثل هذه النظريات إلى دراسة شخصية المبدع بهدف تطوير الخصائص الأكثر ارتباطاً بالإبداع وتنميتها.

وفيما يلي بعض من النظريات التي ركزت على الشخص المبدع

نظرية تورانس (Torrance): تحدث تورانس عن جوانب الإبداع ومكوناته واهتم بالإنسان المبدع، كما درس الاختلاف بين المبدعين والأقل إبداعاً وأكد أن الإبداع هو الحساسية العالية للمشكلات والعمل على حلّها.

نظرية تيلر (Taylor) (التخيل والتصور): عدّ خصائص الشخص المبدع أساساً للتنبؤ بالأشخاص الذين من الممكن أن يكونوا ناجحين إبداعياً، وركّز على التفسير النظري للعلاقات ضمن العمليات العقلية وإنتاج الشعر، من خلال توضيح الفرق بين التخيل والتصور ويقصد بالتخيّل الإحساس في إدراك الفرد للأمور، أما التصور فهو الوضوح والثبات، وهما أسلوبان للذاكرة المتحررة في الوقت والزمان.

نظرية ماسلو (Maslow) (الإبداع لدى الأفراد المحققين لذاتهم): ركز في هذه النظرية على دور تحقيق الذات لدى الفرد ، وأثره على قدرته الإبداعية ، وفرّق بين الإبداع المتعلق بالإنجازات الملموسة ، وبين القدرة على الإبداع وتحقيق الذات. ويعدّ دراساته المتعمقة لمفاهيم الإبداع، والصحة النفسية والعبقرية والموهبة والإنتاجية ، تخلي عن فكرته النمطية بأن هذه المفاهيم مترادفة ، ووصل إلى استنتاج بأن الصحة النفسية ليست المحدّد الوحيد الذي تعتمد عليه الموهبة العظيمة ، كما توصل إلى أنّ تحقيق الذات الإبداعية ينبع من الشخصية ، ويظهر بشكل موسع في المسائل الحياتية العادية، وعدّ الإدراك الحسي عنصراً أساسياً في تحقيق الذات الإبداعية.

نظرية لامبروزو (Lombroso): ربط بين العبقرية والجنون من وجهة نظر بيولوجية للسلوك الانساني ، واستنتج بأن جنون العبقرية شكل خاص ، ويبيّن أن نسبة كبيرة من التأثيرات العقلية والجسدية تعود لعامل الوراثة ، وقد استعرض بعض الصفات المشتركة بين العباقة والمجانين مثل: طول القامة أو قصرها ، النضج المبكر ، استخدام اليد اليسرى ، التلعثم.

ثانياً: التفسيرات المبنية على أساس العملية الإبداعية

في هذا المنحى تُعدّ العمليات العقلية الأساس وجوهر العمل الإبداعي، وتؤكد أن الإبداعية يمكن تعليمها كأية مهارة، إذ يمكن تنميتها عن طريق التعلم والتدريب، ويفترض أصحاب هذا الاتجاه أنه عندما يتعرض الفرد لأية خبرة فإنه يستوعب الخبرات الجديدة بناءً على البنية المعرفية المتوافرة لديه، وتسمى هذه العملية بالتمثيل أو بناء المعرفة، وبعدّ ذلك يعمل الفرد على تنظيم خبراته وعملياته السابقة لاستيعاب الخبرات التي يتعرض لها، والاستجابة لمتطلبات الموقف الجديد بطريقة تتسم بالأصالة والحدّاث ، وتدعى هذه العملية

بعملية الموائمة كما يعكس التفكير التقاربي والتشعبي الإنتاج الإبداعي الأصيل والملائم ،
ويفسر تأثير فاعلية التفكير المبني على المشكلة في تطوير الإبداع .

-مجتمع البحث

يستهدف هذا البحث العاملين والموظفين في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا ، والبالغ
عددهم حوالي (٢٠٠) عامل حسب احصائيات ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

عينة البحث

اعتمدنا طريقة الاستبيان العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها
(١٥٠) عامل ، وتم توزيع الاستبيان عليهم من خلال زيارة ميدانية واحدة ، وجمع منها
(١١٠) استبيان ، وبعد مراجعتها وفحصها لم يستبعد أي منها نظرا لتوافر صحة الاجابة
.

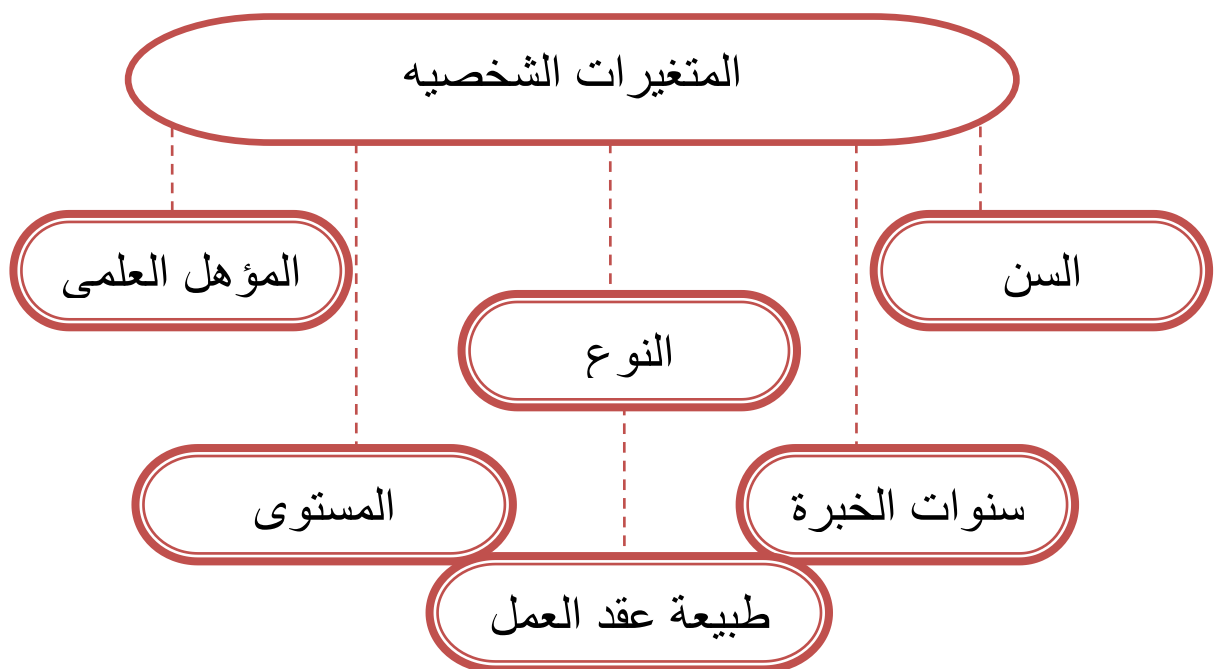
تم اختيار عينة عشوائية مكونة من ٥٠ عامل من المجتمع الاصلي
، وقد شملت المعاينة جميع العاملين المدراء والموظفين لدى مؤسسة
السعيد للزجاج والمرايا وذلك للوصول الى ادق النتائج
يوضح الجدول التالي الاستمارة المبدئية :

العدد	عدد الاستبيانات	النسبة من %
50	الموزعة	100 %
5	غير مسترجعة	10.87 %
2	المستبعده	5.71 %
43	الصالحة للتحليل	85.71 %

يوضح الجدول اعلاه انه تم توزيع (50) استبياناه بما يوافق مجتمع الدراسة ، حيث تم استرجاع (45) استبياناه واستبعد منها (2) و (43) استبياناه صالحه للتحليل .

متغيرات عينة البحث :

هناك متغيرات تدعى بمتغيرات شخصية الشكل (5) يوضحها :



وسيتم التطرق في هذه الدراسة الى العلاقة بين متغيرين المتغير التابع والمتغير المستقل :

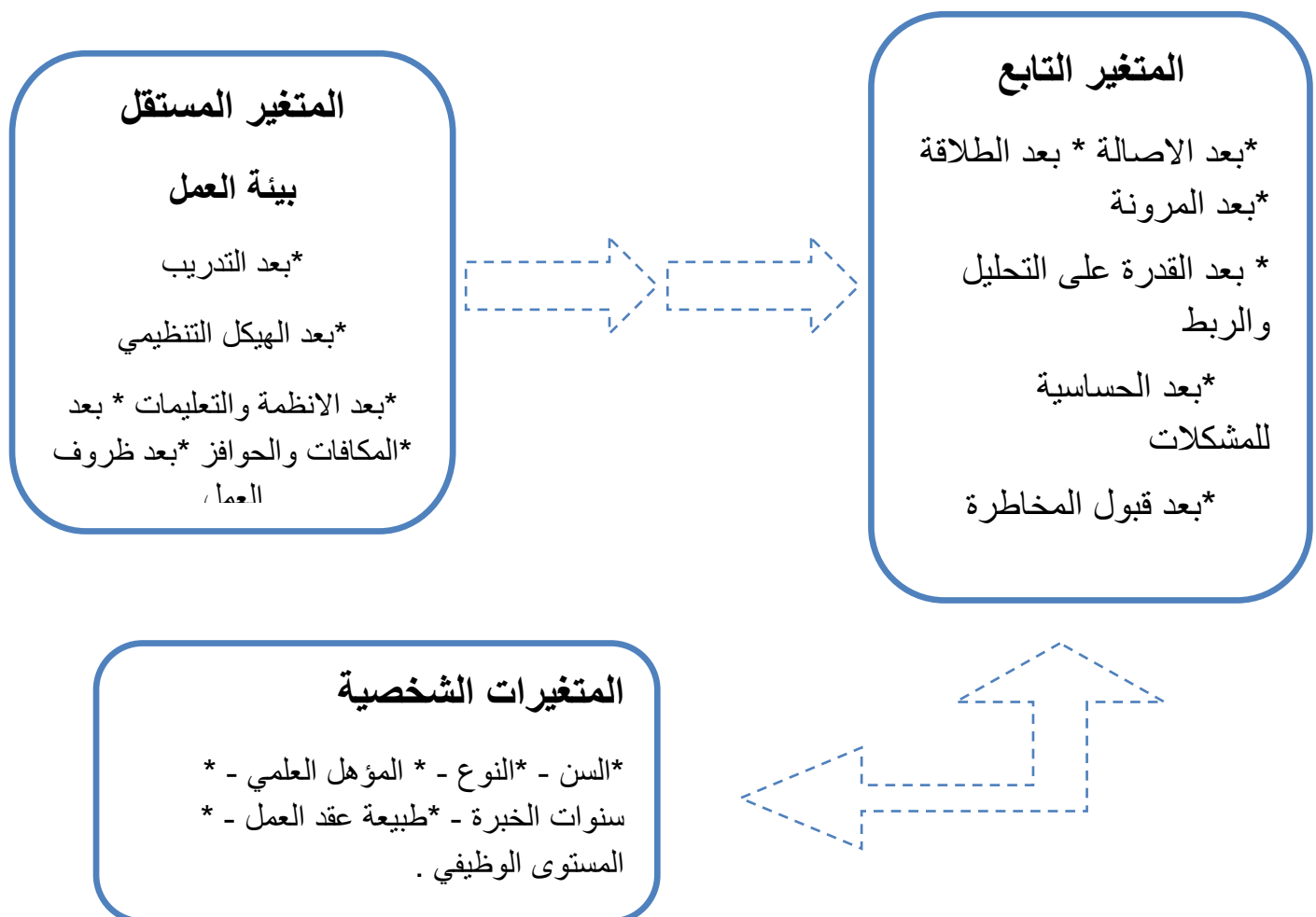
المتغير التابع : يتمثل من ستة ابعاد في الابداع الاداري وهي [بعد الاصاله ، بعد الطلاقة ، بعد المرونة ، بعد القدرة على التحليل والربط ، بعد الحساسية للمشكلات ، بعد قبول المخاطرة]

المتغير المستقل :

يتضمن خمسة أبعاد هي [بعد التدريب – بعد الهيكل التنظيمي – بعد الانظمة والتعليمات – بعد المكافآت والحوافز – بعد ظروف العمل]

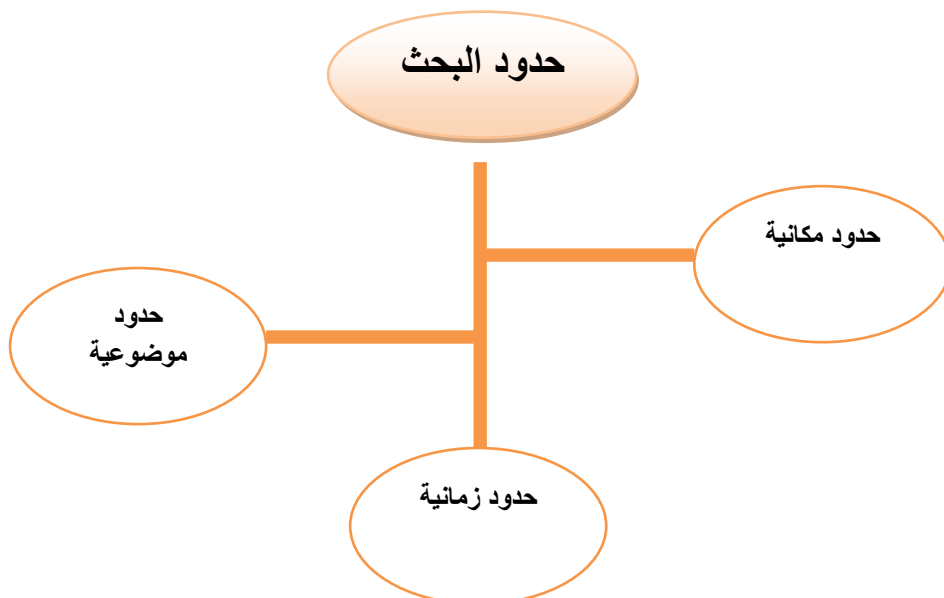
نموذج الدراسة :

يمثل الشكل (6) نموذج العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل



-حدود البحث

الشكل (7) يوضح تقسيمات حدود البحث الى ثلاثة اقسام :



الحدود المكانية

اجريت هذه الدراسة الميدانية على الموظفين في مؤسسة السعيد للزجاج
والمرايا بأبها .

الحدود الزمانية

انجزت هذه الدراسة الميدانية خلال الفصل الثالث من السنة الجامعية

٢٠٢٥ - ٢٠٢٤ من تاريخ ١٢/١٠/٢٠٢٤ الى ٥/١١/٢٠٢٤.

الحدود الموضوعية

اقتصرت الدراسة على تحليل العلاقة بين المتغيرين بيئة العمل

والإبداع الاداري

بيئة العمل وعلاقتها في الابداع الاداري ومناقشة اهم المشكلات التي
تواجه بيئة العمل في المؤسسات والشركات وتأثيرها على الابداع الاداري
والعمل على حل هذه المشكلات لطرح بيئة عمل مناسبة بالتالي تؤثر بيئة
العمل الايجابية على العمال والموظفين في المؤسسة .

الفصل الرابع

{النتائج والتوصيات}

-مقدمة

بعدها تم تناول في الفصل الاول عن موضوع الاطار العام لدراسة بيئة العمل وتطرقنا للمشكلات التي تواجه بيئة العمل سنقوم في هذا الفصل بالكشف عن مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا .

-تحليل البيانات

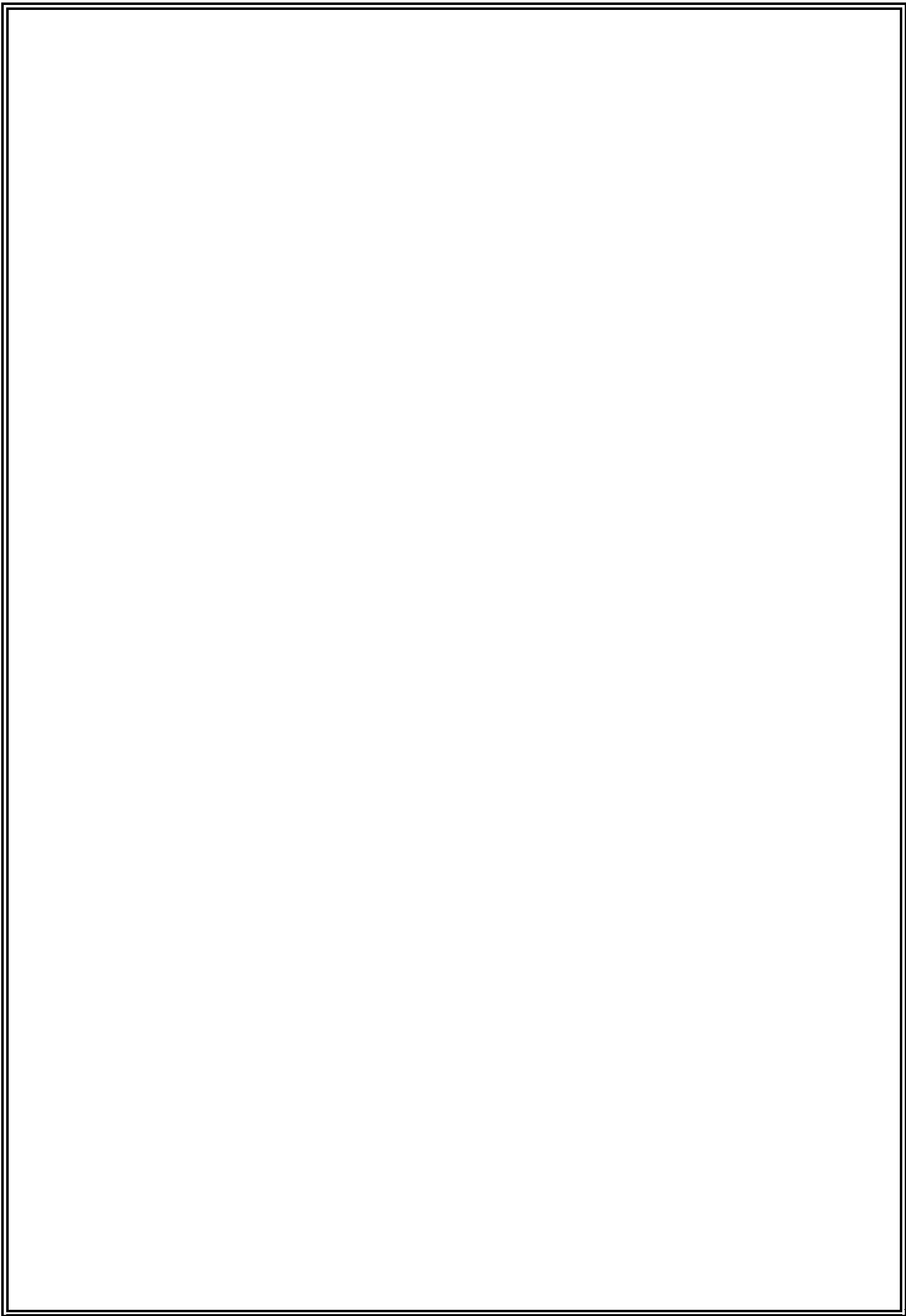
الطريقة المستخدمة والمعتمدة في هذا البحث هي الدراسة الميدانية ،
اجريت الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبيانها على الموظفين
وطلب منهم تعبئتها ومن خلالها تم دراستها وتحليل البيانات وتقييم
المشكلات ووضع حلول لها

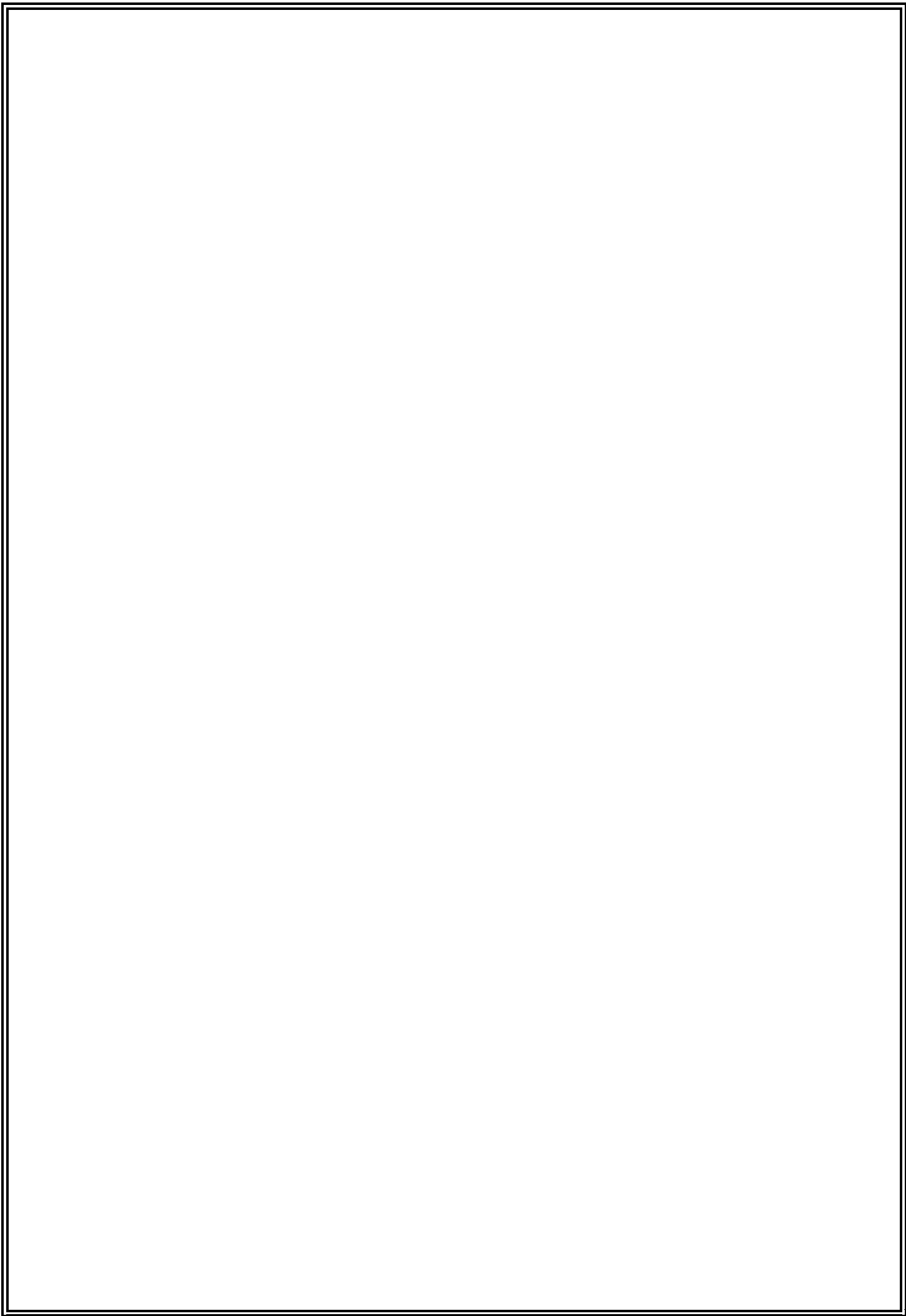
النتائج

توصلت النتائج الى قوة تأثير بيئة العمل على
الابداع الاداري والدراسة الاستنتاجية لبيئة العمل
في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا قد اظهرت ان
كان ارضاء العمال عن المستوى البيئي من
المتوسط الى الاقل وذلك لاختلاف الفروقات في
المؤهل .

-التوصيات-

أثبتت هذه الدراسة ان بيئة العمل هي مقدمة الرضا الوظيفي للموظف ومدى التزامه ،بناء على نتائج البحث ثبتت أن المتغيرات ببيئة العمل لها تأثير على رضا الموظفين عن وظائفهم .ان بيئة العمل المناسبة لنوع الوظيفة سوف تنتج ارتفاع في الانتاج وتسهل على الموظفين اكمال عملهم في بيئة عمل مواتية .تشير المشاركة الى ان الابداع في بيئة العمل اعلى من الابداع في العمل ينبغي تحفيز تبادل المعرفة من أجل زيادة الابداع . كما أن للدراسة لها العديد من الآثار العملية . ورغم ان الدراسة أجريت في مؤسسة خاصة ،إلا انه يمكننا التوصل الى حل مشكلات بيئة العمل ويمكن استخلاص العديد من الاستنتاجات المتعلقة بالثقافية المثالية للإبداع في بيئة العمل من النتائج .





المراجع

-المراجع العربية

الكتب :

- 1/ أحمد الاشعري. (2021). الوجيز في أخلاقيات العمل . دار خوارزم العلمية للنشر جدة .
- 2/ عبد المحسن نعساني . (2020) ادارة الاداء الوظيفي .كتب مؤلفين السعودية .
- 3/ خير الله جمال . (2009) . الابداع الاداري .دار أسامة للنشر والتوزيع .
- 4/ القبلان ،يوسف محمد.(2001) . ثقافة الادارية . الرياض معهد الادارة العامة .
- 5/ ابو النصر ، مدحت . (2012) .فرق العمل الناجحة ، القاهرة المجموعة العربية للنشر .

الرسائل والمذكرات :

- 1-أهناني .(2017) ، أثر بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال
- 2-منى خالد عكر ، (2020) أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي .
- 3-خير الله ، جمال بن أنيس (2008)الإبداع الإداري.
- 4-مراد حسين ،(2022) تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري.
- 5-مؤيد السعدي ، (2013) دور استراتيجيات الابداع الاداري في تحسين الاداء الوظيفي.
- 6-مسعودي خلود ، زعلاني سندس (2020) ، أثر بيئة العمل في تنمية الابداع الاداري.
- 7-ياسر بخيت ،(2022) بيئة العمل وأثرها على أداء الوظيفي .
- 8-النية أحمد ، مقسودة مبارك ، (2021) أثر بيئة العمل في تحقيق الابداع
- 9-الاداري نورس عتوم ، (2021) تأثير بيئة العمل على الابداع الاداري.

-المراجع الأجنبية

1/Alan penn ، (1999) ،The space of innovation: interaction

and communication in the work environment.

2/ Bruce Tracey, Scott I Tannenbaum, Michael J Kavanagh ,(1995), Applying trained skills on the job: The importance of the work environment.

3/ Teresa M Amabile, Nur D Gryskiewicz,(1989), The creative environment scales: Work environment inventory.

4/ Abdul Haeba Ramli, (2019), Work environment, job satisfaction and employee performance in health services.

5/ Endang Pitaloka, Irma Paramita Sofia,(2014), The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors.

6/ Paul Schepers, Peter T Van Den Berg,(2007), Social factors of work-environment creativity.

الملاحق

الموضوع تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري

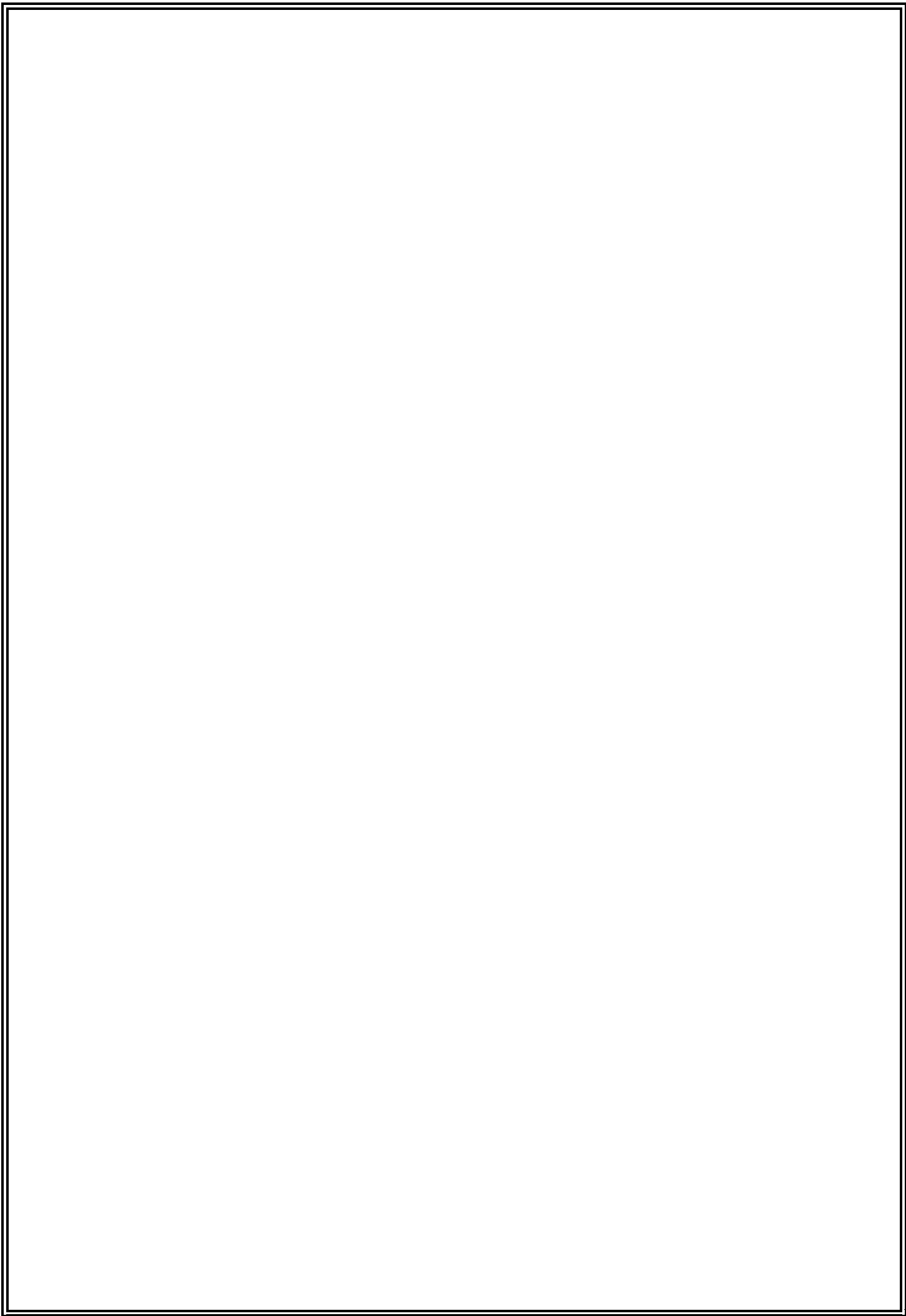
من خلال الموضوع اعلاه نرجو التكرم بالاجابة على الاسئلة الموضحة في الاستبيان بعنوان [تأثير بيئة العمل على التحقيق الاداري] دراسة بيئة العمل في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا في أبها ، لنيل شهادة الماجستير في تخصص ادارة الاعمال ، نامل منكم التعاون بالاجابة على الاستبيان بدقة وصدق ، لان هذا البحث يعتمد على صحة النتائج وتعتمد اعتمادا كلياً على صحة اختياركم للاجابات ، علماً بان الاجابات والمعلومات التي سنحصل عليها ستعامل بسرية

الطالبة : حنان محمد

المشرف : د. أسماء أبو عنزة

السنة الجامعية : 2024-2025

الاستبيان

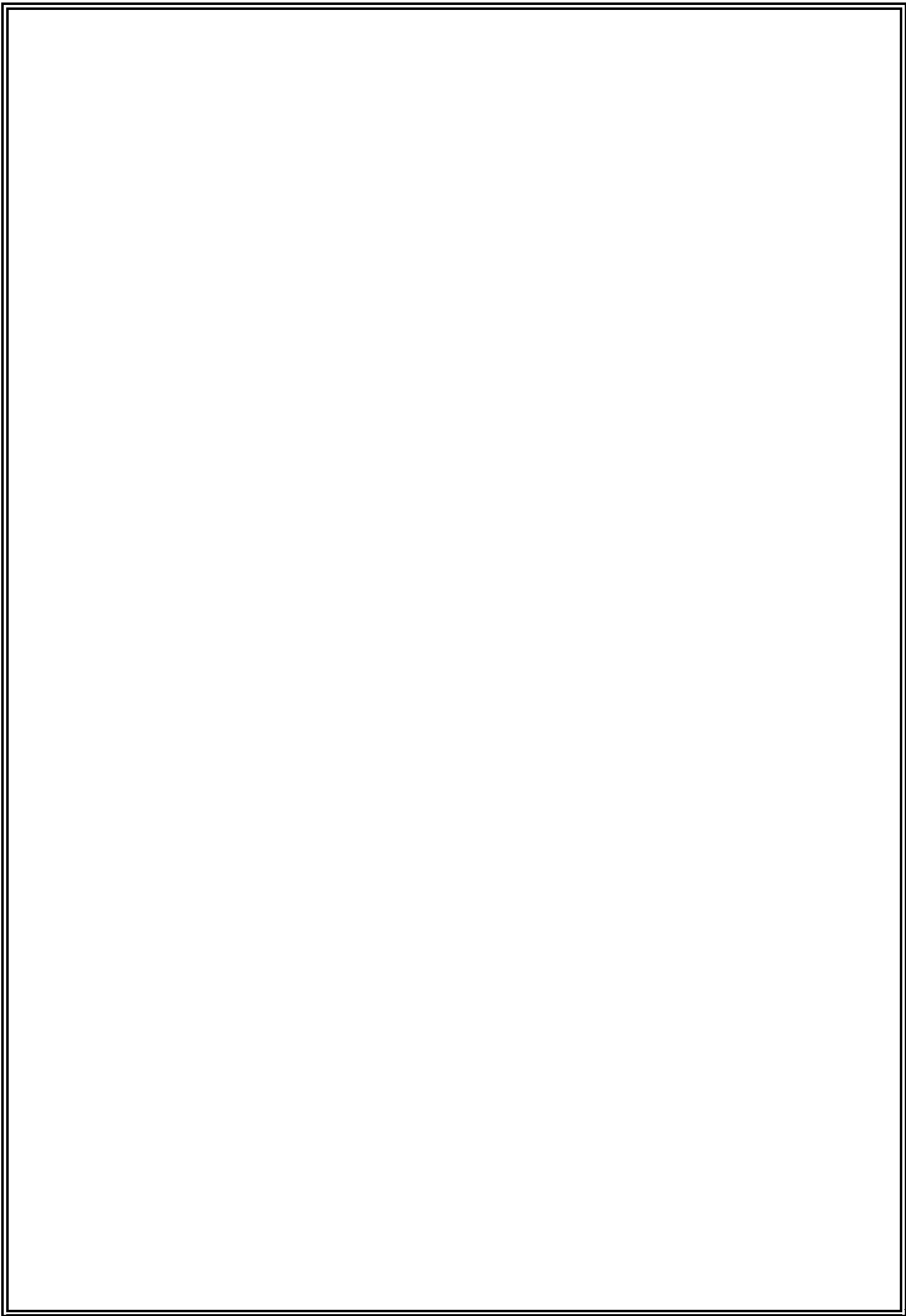


المحور الاول : الابداع الاداري

العبارات	موافق	موافق بشدة	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد
1 تعتمد المؤسسة على الاتصال الاداري					
2 الادارة تقوم بحل المشكلات فور وقوعها					
3 المؤسسة تدعم الابداع في مجال العمل					
4 الادارة تقوم بتبني ثقافة الابداع والابتكار					
5 المؤسسة تدعم التفكير والحلول المبتكرة					
6 يمكن للموظف التعبير عن افكاره بطلاقة					
7 ينجز الموظف مايسند اليهم من أعمال بأسلوب متجدد					
8 يشعر الموظف بالمؤسسة بالملل من تكرار الاجراءات					
9 يتمكن الموظف بالمؤسسة من رؤية الاشياء من زوايا مختلفة					
10 يحرص الموظف في المؤسسة على معرفة اوجه الضعف والقصور لاجتنابه					

المحور الثاني : بيئة العمل

	العبارات	موافق	موافق بشدة	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد
1	بيئة عمل تناسب العمل الوظيفي					
2	تتميز المؤسسة بالمرونة					
3	توفير المكافآت والحوافز					
4	نظام الحوافز يؤدي الى تحين الاداء الوظيفي					
5	تعمل المؤسسة على توفير كافة التأمينات للموظفين في حالة التعرض لإصابات عمل					
6	توفر المؤسسة ظروف الامن والسلامة					
7	تسعى المؤسسة لوضع بيئة عمل امنه					
8	تقوم المؤسسة بتوفير جميع الاحتياجات اللازمة لانجاز العمل لدى العاملين					
9	يشعر الموظف بالارتياح خلال عمله					
10	يتلاءم الاثاث مع طبيعة العمل					
11	الدخل الذي يتقاضاه الموظف يعتبر مرتفعا او مساويا مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل بمؤسسات اخرى					
12	بيئة العمل مزودة بإضاءة تناسب طبيعة العمل					
13	تتوفر تهوية مناسبة بمحيط العمل					



Abstract الملخص

تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري

دراسة ميدانية *مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا *

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري لدى الموظفين في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا وشملت الدراسة جميع الموظفين داخل المؤسسة ، حيث تم استخدام النهج الوصفي التحليلي ، واعتمدت الدراسة على تحليل بيانات الاستبيان .

حيث تكونت عين الدراسة العشوائية من 40 موظف ، ولتحقيق هذه الدراسة قمنا بعمل استبيانة مطروحة وفقا لاطار النظري وتولت هذه الدراسة الى عدة نتائج أبرزها :

- توجد هناك فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى بيئة العمل في المؤسسة ، عند مستوى دلالة 0.02 تعزى للمتغيرات الشخصية (السن _ سنوات الخبرة)

- هناك علاقة ارتباطية ذات احصائية بين بيئة العمل والابداع الاداري في مؤسسة السعيد للزجاج والمرايا .

الكلمات المفتاحية : العمل ، الابداع ، الادارة ، الابداع الاداري ، البيئة ، بيئة العمل .

Midocean University

College of Management

Department of business major

Title in English

The impact of the work environment on achieving administrative creativity

:Prepared by

Hanan mohammed jurud

D.Asmaa :Supervised by

Year:2024

