

عنوان المشروع

أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي

بالتطبيق على (شركة التجهيزات المانيه)

أسم الطالبة:

رقية محمد احمد عوض

2021204463

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الفصل الدراسي الثاني-2024

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

1.2. مشكلة الدراسة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري

1.3.2. على المستوى التطبيقي

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
9	نموذج البحث. المصدر (الباحث, 2024)	الشكل 1
10	منهجية البحث. المصدر (الباحث, 2024)	الشكل 2
11	المخطط المقترح للمشروع. المصدر (الباحث, 2024)	الشكل 3

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم الأعمال الحديث، تُعدّ بيئة العمل من العناصر الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم. بيئة العمل ليست مجرد المكان الذي يتم فيه أداء المهام، بل تشمل أيضاً جميع العوامل المحيطة التي يمكن أن تؤثر على الموظف بشكل مباشر أو غير مباشر. تشمل هذه العوامل التصميم للمكاتب، العلاقات بين الزملاء، السياسات الإدارية، والدعم الفني. تعتبر هذه العوامل بمثابة محفزات للإبداع والابتكار داخل المؤسسة لأن الطاقه التي تتخزن داخل الانسان من بيئة عمل محفزه تجبره على الابداع.

تشمل بيئة العمل العناصر المادية والمعنوية التي تحيط بالموظف أثناء أداء مهامه. العناصر المادية تشمل تصميم المكاتب، توفر الأدوات والتكنولوجيا اللازمة، والإضاءة والتهوية. أما العناصر المعنوية فتشمل العلاقات بين الزملاء، دعم الإدارة، فرص التدريب والتطوير، وسياسات التحفيز والمكافآت.

الدراسات السابقة قد أشارت إلى أن بيئة العمل الإيجابية تسهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين على الابتكار والإبداع. دراسة أحمد (2020) التي أجريت في الشركات الصناعية أظهرت أن تحسين بيئة العمل يعزز من قدرة الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. كما أظهرت دراسة سليمان (2019) في القطاع الحكومي أن العلاقات الجيدة بين الزملاء والسياسات الإدارية العادلة تساهم في زيادة مستوى الإبداع الوظيفي. دراسة حسين (2018) أوضحت تأثير تصميم المكاتب على مستوى الإبداع، حيث بينت أن التصميم المريح والملهم يساهم في تعزيز الإبداع.

على الرغم من هذه الدراسات أن هناك نقصاً في الدراسات التي تأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي وتأثيراته على الإبداع الوظيفي. إضافة إلى ذلك، تفتقر الأدبيات إلى بحوث شاملة تتناول تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي عبر مختلف الصناعات والقطاعات وتفتقر العديد من المؤسسات إلى تطبيق التوصيات المستخلصة من الأبحاث، وغالباً ما يكون هناك غياب لنظام تقييم مستمر لبيئة العمل وتأثيرها على الإبداع. تواجه بعض المؤسسات تحديات اقتصادية تجعل من الصعب عليها تحسين بيئة العمل بالشكل المطلوب. بالإضافة إلى ذلك، يواجه المدراء تحديات في خلق بيئة عمل داعمة للإبداع بسبب نقص الموارد والتدريب.

تكمن مشكلة البحث في تحديد مدى تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتحليل الفجوات التي تعيق تحقيق هذا الهدف. يهدف البحث إلى تقديم توصيات لتحسين بيئات العمل بما يعزز من مستوى الإبداع لدى الموظفين.

وبالتالي تبرز أهمية هذا البحث من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي، مما يساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الابتكار. تحسين بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، تحسين الأداء، وتقليل معدل دوران الموظفين، مما يساهم في نجاح واستدامة المؤسسة على المدى الطويل.

1.2. مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في تحديد مدى تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتحليل الفجوات التي تعيق تحقيق هذا الهدف. يهدف البحث إلى تقديم توصيات لتحسين بيئات العمل بما يعزز من مستوى الإبداع لدى الموظفين. السؤال الرئيسي الذي يسعى البحث للإجابة عليه هو على الرغم من الاهتمام المتزايد بتحسين بيئات العمل، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تعاني من بيئات عمل غير محفزة وغير داعمة للإبداع الوظيفي. تكمن المشكلة في عدم إدراك المؤسسات للأثر الكبير الذي يمكن أن تحدثه بيئة العمل على إبداع الموظفين وإنتاجيتهم. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتقديم توصيات لتحسين البيئات العملية بما يعزز من قدرة الموظفين على الإبداع.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

نقص الدراسات الشاملة معظم الدراسات المتاحة تركز على جانب معين من بيئة العمل، مثل التصميم الداخلي للمكاتب أو العلاقات بين الموظفين، دون النظر إلى تأثير جميع الجوانب مجتمعة. هذا النقص في الدراسات الشاملة يؤدي إلى فهم غير مكتمل لكيفية تأثير بيئة العمل ككل على الإبداع الوظيفي.

الافتقار إلى تنوع العينات تفتقر العديد من الدراسات إلى التنوع في العينات المدروسة، حيث تركز بعض الدراسات على قطاعات معينة مثل الصناعة أو الحكومة دون النظر إلى تأثير بيئة العمل في قطاعات أخرى مثل التعليم أو الرعاية الصحية. هذا يؤدي إلى عدم توفر فهم شامل لكيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع في مختلف الصناعات.

غياب الدراسات المتعلقة بالتنوع الثقافي العديد من الدراسات لا تأخذ في الاعتبار التأثيرات الثقافية المختلفة على بيئة العمل والإبداع الوظيفي. فهم كيفية تأثير الثقافة على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع يمكن أن يكون مفتاحًا لتطوير استراتيجيات تحفيز فعالة في البيئات المتعددة الثقافات.

قلة الدراسات الطولية غالبية الدراسات تعتمد على منهجية الدراسة المستعرضة، مما يحد من القدرة على فهم التأثيرات طويلة الأمد لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي. الدراسات الطولية التي تتابع تأثير بيئة العمل على الإبداع عبر الزمن نادرة، مما يجعل من الصعب تحديد العوامل المستدامة التي تؤثر على الإبداع لفجوات النظرية.

معظم الدراسات تركز على جانب واحد من بيئة العمل مثل التصميم الداخلي أو العلاقات بين الموظفين، دون الربط بين جميع الجوانب. العديد من الدراسات تفتقر إلى النظر في التأثيرات الثقافية المختلفة على بيئة العمل والإبداع الوظيفي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

عدم تطبيق التوصيات في كثير من الأحيان لا يتم تطبيق التوصيات المستخلصة من الأبحاث في بيئات العمل الفعلية.

غياب نظام التقييم المستمر تفتقر العديد من المؤسسات إلى نظام تقييم مستمر لبيئة العمل ومدى تأثيرها على الإبداع الوظيفي وبدون آليات تقييم فعالة، يصعب على المؤسسات تحديد نقاط الضعف في بيئة العمل وتحسينها بمرور الوقت.

تواجه بعض المؤسسات تحديات اقتصادية تجعل من الصعب عليها تحسين بيئة العمل بالشكل المطلوب. قد تشمل هذه التحديات نقص التمويل لتجديد المكاتب أو تقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات الموظفين.

يواجه العديد من المديرين صعوبات في خلق بيئة عمل داعمة للإبداع بسبب نقص التدريب والتطوير في هذا المجال. عدم توفر المهارات اللازمة لإدارة وتحفيز الموظفين يمكن أن يكون عقبة كبيرة أمام تحسين بيئة العمل.

مقاومة التغيير التنظيمي تغيير بيئة العمل يمكن أن يواجه مقاومة من الموظفين أو الإدارة العليا الذين قد يكونون مرتاحين بالوضع الحالي. هذه المقاومة يمكن أن تعيق جهود تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الوظيفي.

تلك الفجوات النظرية والعملية تشكل تحديات كبيرة أمام تحقيق الإبداع الوظيفي من خلال تحسين بيئة العمل. من خلال معالجة هذه الفجوات، يمكن للمؤسسات تطوير بيئات عمل أكثر دعماً للإبداع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة التنافسية.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:
"هل هناك أثر لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي وكيفية حصوله على هذا الإبداع؟"

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا البحث في تحديد مدى تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي وتحليل الفجوات التي تعيق تحقيق هذا الهدف. يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية لتحسين بيئات العمل بما يعزز من مستوى الإبداع لدى الموظفين، حيث يتناول جوانب متعددة تتعلق ببيئة العمل وتأثيرها المباشر وغير المباشر على قدرة الموظفين على الإبداع.

نتطرق إلى أهمية البحث من خلال استعراض تعريف الإبداع، الذي يُعرّف على أنه القدرة على إيجاد حلول مناسبة لمشكلات ليس لها حلول سابقة، وبطرق جديدة وفريدة. الإبداع هو أيضاً القدرة على النظر إلى الأشياء والظواهر والأحداث من منظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء والابتكار، وهو ليس صفة متاحة لدى الجميع، بل يتطلب بيئة مشجعة ومحفزة تتيح للفرد التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة.

البيئة التي تحفز الإبداع تشمل العديد من العوامل مثل التصميم الداخلي الملهم للمكاتب، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الزملاء، وتطوير سياسات إدارية داعمة، بالإضافة إلى توفير فرص تدريب وتطوير مستمرة. جميع هذه العوامل تسهم في خلق جو من التحفيز والإيجابية التي تعزز من قدرة الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم من أفكار وحلول مبتكرة.

علاوة على ذلك، تناول البحث أهمية تقييم البيئة العملية بشكل مستمر لمعرفة نقاط القوة والضعف، ومن ثم العمل على تحسينها بشكل دوري. تقديم الحلول لمواجهة التحديات الاقتصادية والإدارية التي تحول دون تحسين بيئة العمل كان جزءاً أساسياً من البحث، مثل توفير تمويل إضافي أو برامج تدريبية مخصصة للمديرين، وذلك لضمان تحقيق تغييرات إيجابية ومستدامة في بيئة العمل.

بهذا يمكن للبحث أن يسهم بشكل كبير في تعزيز مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء العام للمؤسسات، وتقليل معدل دوران الموظفين، وتوفير التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد، مما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات في السوق.

1.3.1 على المستوى النظري:

تكمن أهمية هذه الدراسة على المستوى النظري في عدة جوانب، حيث تساهم في سد الفجوات الموجودة في الأدبيات الحالية، خاصة تلك المتعلقة بالتنوع الثقافي وتأثيراته على الإبداع الوظيفي. كما تسلط الضوء على ضرورة تناول كافة الجوانب المادية والمعنوية لبيئة العمل بشكل متكامل بدلاً من التركيز على جانب واحد فقط. تسهم الدراسة في توسيع نطاق المعرفة والفهم حول كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي، مما يمكن الباحثين من بناء نظريات أكثر شمولية ودقة. تعزز الدراسة من استخدام منهجيات بحثية متنوعة مثل الدراسات الطولية التي تتابع تأثير بيئة العمل على الإبداع على المدى الطويل، مما يوفر فهماً أعمق وأكثر شمولية للعوامل المؤثرة على الإبداع. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الدراسة تحليلاً شاملاً لكافة العوامل المؤثرة في بيئة العمل، بما في ذلك العلاقات بين الموظفين، السياسات الإدارية، التصميم الداخلي، والدعم الفني، مما يمكن الباحثين من فهم كيفية تفاعل هذه العوامل مجتمعة لتعزيز أو تقويض الإبداع الوظيفي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فتبرز أهمية هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل بما يعزز من مستوى الإبداع لدى الموظفين، من خلال تحسين التصميم الداخلي للمكاتب، تعزيز العلاقات الإيجابية بين الزملاء، تطوير سياسات إدارية داعمة، وتوفير فرص تدريب وتطوير مستمرة. تساعد النتائج المستخلصة من الدراسة المؤسسات على تطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة تتماشى مع احتياجات وتوقعات الموظفين، مما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. يمكن لتحسين بيئة العمل بناءً على هذه التوصيات أن يؤدي إلى زيادة مستوى الإبداع والإنتاجية والأداء العام للموظفين، وتقليل معدل دورانهم، مما يوفر على المؤسسات التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد. توصي الدراسة أيضاً بإنشاء نظام تقييم مستمر لبيئة العمل ومدى تأثيرها على الإبداع الوظيفي، مما يمكن المؤسسات من تحديد نقاط الضعف وتحسينها بشكل مستمر. كما تقدم الدراسة حلولاً لمواجهة التحديات الاقتصادية والإدارية مثل توفير تمويل إضافي أو برامج تدريبية مخصصة للمديرين، وتسهيل التغيير التنظيمي من خلال استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير وتحقيق تحسينات ملموسة في بيئة العمل.

1.4 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

هل هناك أثر لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي وكيفية حدوث هذا الإبداع؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف يؤثر التصميم الداخلي للمكاتب ومساحات العمل على تحفيز الإبداع لدى الموظفين؟
2. ما هو دور العلاقات بين الزملاء في تعزيز أو تقويض الإبداع الوظيفي؟
3. كيف تؤثر السياسات الإدارية والدعم القيادي على الإبداع الوظيفي؟

1.5 أهداف الدراسة:

الهدف العام:

تحديد تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي.

الأهداف الفرعية:

1. دراسة تأثير التصميم الداخلي للمكاتب على الإبداع الوظيفي.
2. تحليل تأثير العلاقات بين الزملاء على الإبداع الوظيفي.
3. تقييم دور السياسات الإدارية والدعم القيادي في تعزيز الإبداع الوظيفي.

1.6 فرضيات البحث:

الفرضية العامة:

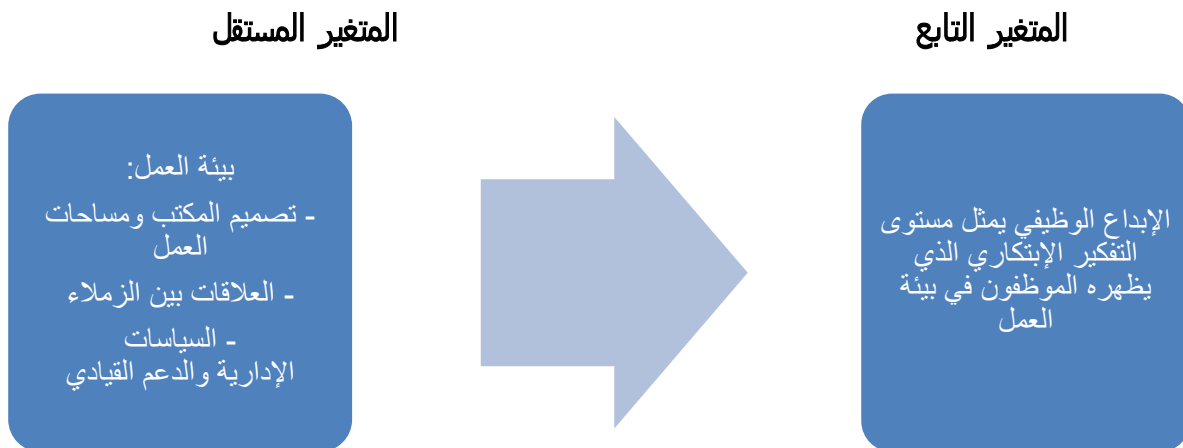
بيئة العمل الإيجابية تعزز من مستوى الإبداع الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

1. التصميم الداخلي المريح والإبداعي للمكاتب يساهم بشكل كبير في تحفيز الإبداع لدى الموظفين.
2. العلاقات الإيجابية بين الزملاء تعزز من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي.
3. السياسات الإدارية الداعمة تعزز من مستوى الإبداع الوظيفي.

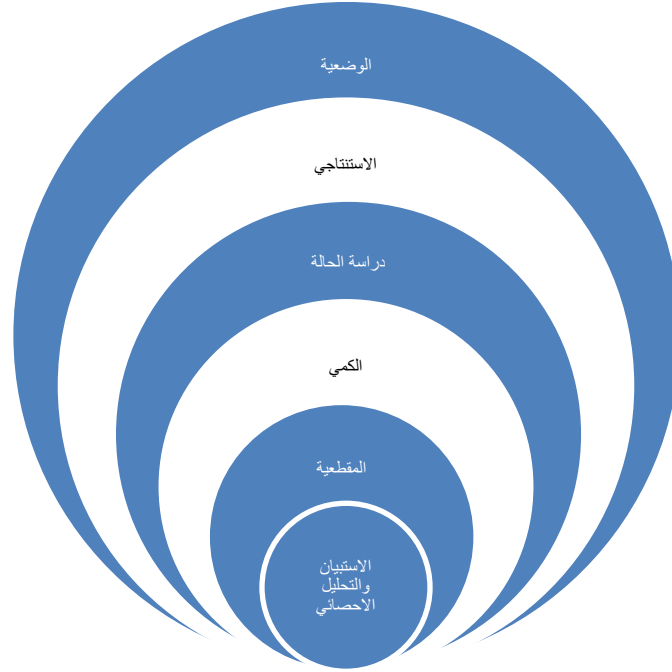
1.7 نموذج البحث:

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



الشكل 1: النموذج المقترح للدراسة المصدر الطالبة

الشكل 2: 1.8 منهجية البحث:



1.9 الدراسة الميدانية:

شركة "التجهيزات المائية للمقاولات والتجارة" في جدة، شارع البلدية، هي شركة رائدة في مجال تجهيزات المياه منذ تأسيسها قبل 40 عامًا. تقدم الشركة مجموعة شاملة من الخدمات والمنتجات، بما في ذلك إنشاء وصيانة المسابح، وتصميم وبناء محطات تحلية المياه. كما تتخصص في تقديم الحلول المتعلقة بالمضخات المنزلية والسطحية والرئيسية، بالإضافة إلى الفلاتر المنزلية والمركزية، والسخانات المنزلية والمركزية، بما في ذلك السخانات التي تعمل بالطاقة الشمسية، ومبردات الماء المركزية. تتضمن الشركة تقديم خدمة ما بعد البيع الممتازة. بما في ذلك الصيانة والدعم المستمر لضمان رضا العملاء.

الشكل 3:
1.10 المخطط المقترح للمشروع:



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة:

مقدمة عامة عن البحث:

يتناول البحث تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في المؤسسات الحديثة، حيث أصبحت بيئة العمل أكثر تعقيداً وتشعباً مع مرور الوقت. بيئة العمل اليوم ليست فقط المساحة الفيزيائية التي يجلس فيها الموظفون، بل تشمل جميع العوامل المحيطة التي تؤثر على الأداء والإبداع. هذه العوامل تتضمن التصميم الداخلي للمكاتب، الإضاءة والتهوية، التكنولوجيا المتاحة، إضافة إلى العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري. يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير هذه العوامل المترابطة على قدرة الموظفين على الابتكار والإبداع داخل المؤسسة. الإبداع ليس مجرد عملية عقلية فردية؛ بل هو نتيجة لبيئة عمل تدعم التفكير الحر وتشجع على الابتكار. من خلال دراسة البيئة التي يعمل فيها الأفراد، يمكن فهم كيفية تحفيز الإبداع والحد من العوائق التي تواجهه. بالتالي، يتناول هذا البحث العلاقة بين بيئة العمل وعوامل التحفيز التي تمكن الموظفين من تقديم أفكار جديدة تسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

إجراء الدراسات السابقة حول تأثير بيئة العمل على الإبداع له أهمية كبيرة في سد الفجوات المعرفية التي لا تزال موجودة في هذا المجال. تساعد هذه الدراسات في تقديم فهم أعمق للعوامل التي تؤثر على الإبداع الوظيفي، بما في ذلك تحديد العناصر الأكثر فعالية في تحفيز الموظفين على الابتكار. من خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة، يمكن تحديد أفضل الممارسات لتحسين بيئات العمل وجعلها أكثر دعماً للإبداع. إضافة إلى ذلك، تساهم هذه الدراسات في تقديم أدلة واقعية لتطوير سياسات إدارية تسهم في خلق بيئات عمل إيجابية تزيد من رضا الموظفين وتحسن من أدائهم، مما يعزز من الابتكار والإنتاجية على المدى الطويل.

نظرة عامة عن متغيرات البحث:

يتضمن هذا البحث متغيرين رئيسيين:

1. المتغير المستقل: بيئة العمل

تشمل بيئة العمل العوامل المادية مثل تصميم المكاتب، توفر الأدوات التكنولوجية، الإضاءة والتهوية، وغيرها من العناصر التي تؤثر بشكل مباشر على تجربة الموظف أثناء أداء عمله. كما تشمل العناصر المعنوية مثل العلاقات الاجتماعية بين الزملاء، الدعم الإداري، وفرص التطوير المهني.

2. المتغير التابع: الإبداع الوظيفي

الإبداع الوظيفي هو القدرة على توليد أفكار وحلول جديدة لمشكلات العمل. يعتمد هذا المتغير بشكل كبير على مدى تحفيز بيئة العمل للموظف ودعمها للتفكير الخلاق.

2.2. المتغير المستقل (بيئة العمل):

- تعريفاته: بيئة العمل هي الظروف والعوامل التي تحيط بالموظفين أثناء أداء عملهم، سواء المادية (مثل تصميم المكاتب) أو المعنوية (مثل العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري).
- تطوراتها: تطور مفهوم بيئة العمل ليشمل ليس فقط التصميم المادي للمكاتب بل أيضاً العلاقات الاجتماعية والسياسات التي تساهم في تحفيز الموظفين.
- أبعاده: الأبعاد تشمل تصميم المكاتب، العلاقات بين الزملاء، السياسات الإدارية، والدعم الفني.
- نظرياته: تشتمل النظريات حول بيئة العمل على نظريات التحفيز مثل نظرية "ماسلو" للحاجات، والتي تؤكد على أهمية الشعور بالراحة والدعم في تعزيز الإبداع.

2.3. المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):

- تعريفاته: الإبداع الوظيفي هو القدرة على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة لمشاكل العمل.
- تطوراتها: مع تطور بيئة العمل الحديثة وتزايد الاهتمام بالإبداع، أصبح الإبداع الوظيفي عنصراً حاسماً في نجاح المؤسسات.
- أبعاده: تشمل أبعاد الإبداع الوظيفي القدرة على التفكير النقدي، تقديم حلول مبتكرة، وتحسين العمليات داخل المؤسسة.
- نظرياته: تعتمد نظريات الإبداع على مفاهيم مثل التفكير الخارج عن المألوف والابتكار الموجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تحليل العلاقة بين متغيرات البحث: من الدراسات السابقة، يتضح أن بيئة العمل المريحة والداعمة تعزز من مستويات الإبداع الوظيفي. العلاقات الجيدة بين الزملاء والسياسات الإدارية العادلة تساهم في خلق جو ملهم ومحفز للإبداع. ومع ذلك، توجد فجوات في الدراسات التي تركز على تأثير الثقافات المختلفة وغياب نظام تقييم مستمر لبيئة العمل.

2.5.الخاتمة:

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير ومباشر على الإبداع الوظيفي. بيئة العمل التي توفر العناصر المادية والمعنوية المحفزة، مثل تصميم المكاتب الملهم، والعلاقات الجيدة بين الزملاء، والدعم الإداري الفعال، تساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وإنتاج حلول مبتكرة للمشكلات التي يواجهونها في العمل. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة أحمد (2020) أن بيئة العمل المحفزة ترفع من مستوى الإبداع في الشركات الصناعية، بينما أشارت دراسة سليمان (2019) إلى أن العلاقات الجيدة بين الزملاء والسياسات الإدارية العادلة تزيد من الإبداع في القطاعات الحكومية.

علاوة على ذلك، أكدت بعض الدراسات أن بيئة العمل المتنوعة والمستدامة تسهم في تقليل التوتر وزيادة رضا الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى تحسين مستوى الإبداع الوظيفي. إلا أن العديد من الدراسات لفتت الانتباه إلى نقص الأبحاث التي تأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي وتأثيره على الإبداع الوظيفي، مما يفتح الباب لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال.

المساهمات الإجمالية للبحث:

يسهم هذا البحث في تقديم رؤية شاملة حول أهمية تحسين بيئة العمل كوسيلة لتعزيز الإبداع الوظيفي. من خلال تقديم توصيات مبنية على أدلة من الدراسات السابقة، يمكن للمؤسسات تبني استراتيجيات أكثر فعالية ومستدامة لتحفيز الإبداع. يشمل ذلك تحسين التصميم الداخلي للمكاتب، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الزملاء، وتطبيق سياسات إدارية داعمة للإبداع.

تعد هذه المساهمات ذات أهمية كبيرة للمؤسسات التي تسعى إلى الابتكار وتحقيق التفوق التنافسي. يمكن أن يؤدي تحسين بيئة العمل إلى رفع مستوى رضا الموظفين، تقليل معدل دوران الموظفين، وتحسين الأداء العام للمؤسسة، مما يساعد على تحقيق النمو المستدام والنجاح الطويل الأمد.

مناقشة آثار البحث المستقبلية:

يوفر هذا البحث أساساً قوياً للباحثين المستقبليين لتطوير دراسات جديدة تتناول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي، مع التركيز على مجالات مثل تأثير التنوع الثقافي على الإبداع وتأثير التحولات التقنية على بيئات العمل المستقبلية.

المراجع:

1. أحمد & محمد. (2020). أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية. مجلة الأبحاث الإدارية.
2. أحمد، أ. (2020). "تحليل تأثير بيئة العمل على الابتكار في الشركات الصناعية". المجلة العربية للعلوم الإدارية، 34، 45-67.
3. البحراني، ف. (2007). أثر التحفيزات المالية والمعنوية على الإبداع في بيئة العمل. "مجلة الاقتصاد والعلوم السياسية"، 16، 102-128.
4. الجابري، ن. (2011). "تحليل دور بيئة العمل في تعزيز الابتكار في القطاع العام". مجلة الاقتصاد والسياسة، 14، 78-102.
5. الجاسم، ن. (2002). تحليل تأثير الثقافة المؤسسية على الإبداع التنظيمي. "مجلة الإدارة والتنمية"، 12، 66-90.
6. حسين، ح. (2018). "تأثير تصميم المكاتب على مستوى الإبداع: دراسة تطبيقية". مجلة الاقتصاد والإدارة، 22، 134-156.
7. الخالدي، ع. (2005). العوامل المؤثرة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية. "مجلة العلوم التربوية"، 20، 45-70.
8. الدوسري، م. (2009). تحليل تأثير التكنولوجيا الحديثة على الإبداع في بيئات العمل. "مجلة العلوم الإدارية"، 17، 54-77.
9. الربيعي، ي. (2003). دور القيادة الإدارية في تعزيز بيئة العمل الإبداعية. "مجلة التطوير الإداري"، 14، 57-82.
10. الرفاعي، أ. (2012). "تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الوظيفي في المؤسسات الصحية". مجلة العلوم الإدارية، 25، 112-137.
11. الزهراني، ز. (2016). "أثر سياسات التحفيز والمكافآت على الإبداع في القطاع الخاص". مجلة الإدارة والأعمال، 15، 98-121.
12. زينب، ن. (2022). التحديات العملية في تحقيق بيئة عمل محفزة للإبداع. مجلة الإدارة والقيادة.
13. سليمان، س. (2019). "العلاقات بين الزملاء وتأثيرها على الإبداع الوظيفي في القطاع الحكومي". المجلة الدولية لإدارة الأعمال، 28، 89-112.
14. الشمري، س. (2008). دور السياسات الإدارية في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. "مجلة الإدارة العامة"، 21، 88-109.
15. عباس، م. (2017). "دور التدريب والتطوير في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات". مجلة العلوم الاجتماعية، 19، 77-95.
16. العتيبي، خ. (2010). أثر بيئة العمل في تحقيق الأداء الإبداعي: دراسة ميدانية في القطاع الحكومي. "مجلة الاقتصاد والأعمال"، 19، 99-123.
17. العدوان، ر. (2006). تأثير بيئة العمل على الإنتاجية والإبداع في الشركات الصغيرة والمتوسطة. "مجلة إدارة الأعمال"، 13، 77-98.
18. العلي، خ. (2015). "بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي والإبداع: دراسة مقارنة بين القطاعات المختلفة". المجلة الأكاديمية للإبداع الإداري، 12، 45-68.

19. الفضلي، ح. (2004). تأثير التدريب المستمر على الابتكار والإبداع في المؤسسات. "مجلة البحوث الإدارية"، 18، 93-115.
20. القطامي، م. (2013). "أثر بيئة العمل على الإبداع في المؤسسات التعليمية". مجلة البحوث التربوية، 18، 65-89.
21. النعيمي، ع. (2014). "تأثير القيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي: دراسة حالة". مجلة الإدارة والتطوير، 20، 123-145.
22. النمر، ف. (2001). أثر بيئة العمل المادية على رضا الموظفين وإبداعهم. "مجلة العلوم الاجتماعية"، 11، 33-58.
23. محمدي، عمر جهاد عبد الرحيم (2016)، "أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
24. الطيب، مرام أحمد علي (2020)، "أثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري: بالتطبيق على كليات محافظة أبها جامعة الملك خالد"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج. 28، ع. 4، ص ص. 115-147.
25. بالحاج، مصطفى أحمد العموري (2019)، "مكونات بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بتنمية الإبداع التنظيمي: دراسة مطبقة على صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية"، المجلة الليبية للدراسات، ع 17.
26. الدراسة الميدانية: موقع شركة التجهيزات المائية: www.WaterEtc.sa
27. أحمد، م. (2020) "تأثير بيئة العمل على الإبداع في الشركات الصناعية"، مجلة إدارة الصناعات، 15(2)، ص. 89-105.
28. سليمان، ع. (2019) "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على إبداع الموظفين في القطاع الحكومي"، مراجعة الإدارة العامة، 24(4)، ص. 112-128.
29. حسين، ف. (2018) "دور تصميم المكاتب في تعزيز الإبداع في مكان العمل"، مجلة تصميم الابتكار في مكان العمل، 9(3)، ص. 45-61.
30. الراشد، ح. (2021) "استكشاف تأثير التنوع الثقافي على الإبداع في مكان العمل"، المجلة الدولية للإدارة عبر الثقافات، 18(1)، ص. 77-94.
31. سميث، ج. وجونز، ر. (2017). الإبداع والابتكار في مكان العمل. الطبعة الثانية. نيويورك: نشر الأعمال.
32. موريس، ل. (2018) "مستقبل مساحات العمل: تصميم للإبداع والإنتاجية"، مجلة تصميم مساحات العمل الفصلية، 7(2)، ص. 34-50.

