

أثر بيئة العمل الابتكارية على سلوك الموظفين في الإنتاج

المقدمة:

تهدف الدراسة الى فهم العلاقة بين الابتكار الوظيفي وأداء الموظف داخل المؤسسة كيف يرتبط مفهوم الأبداع الوظيفي بشكل إيجابي على نجاح المنظمة وتقدمها ويبيّن لها مستقبلا واعد لما له من أهمية للنمو الأقتصادي المستمر , رفع الكفاءة الأنتاجية و أكتساب ميزتها التنافسية التي بدورها ترتبط بشكل مباشر بقدرة الموظف على تقديم افكار و أهداف جديدة , ولذلك من المهم التعرف على الجوانب التي تساعد في زيادة تطوير الحس الأبداعي فكلما كانت البيئة المبتكرة مشجعة كلما عززت تقدم المنظمة بأفكارها الأبداعية المستحدثة ويزداد دافعهم للعمل و المنافسة لأرتقاء المنظمة.

مع تقدم عالم الأعمال وتطوره و من مبدأ تأثير بيئة العمل الابتكارية على أداء و سلوك العاملين أختارنا موضوعنا لتحديد اثر بيئة العمل الابتكارية على زيادة الأنتاج و تقدم المنظمة لتحقيق الفوائد.

من خلال هذه الدراسة سنذكر اهم الأستراتيجيات و الأساليب التي تعزز من رفع كفاءات العمال للحصول و نتائج مبتكرة ويجب الأنتباه الي دور و تأثير المنظمة على السلوك الأبداعي وكيف تساعد العاملين على تطوير مهارات التفكير في بيئة عمل محفزة وداعمة

سنناقش اهم النقاط لجعل بيئة العمل أبتكارية داخل المنظمه أهم مورد في المنظمة وما يميزها عن غيره هو كفاءة القوى العاملة و الموظف المبدع هو مايبقى المنظمة قوية قادرة على تحقيق أهدافها مما يتطلب جهود إبداعية من أجل رفع مستوى أداء هذة المنظمه بكفاءة و فاعلية .

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة الدراسة في سوء بعض بيئات العمل في منظومات عدة، حيث يتطلب الارتقاء بالمنظمة بيئة محفزة وجاذبة و انماط سلوكية جديدة , فتوليد الأفكار و حل المشاكل و خلق الحلول يتطلب بيئة مرنة و تساعد على الابتكار. قد لا يرتبط العمل بالبقاء في مكتب، فالعمل الابداعي قد يكون مرثاً و عن بعد، و الابداع أيضا لا يتطلب حد معين من ساعات العمل كما هو الفكرة السائدة و المعترف بها في العديد من مجالات العمل وهذا يتطلب تغير في الأساليب التقليدية المتعارف عليها و أتباع أساليب وآليات أكثر كفاءه تساعد على الابتكار و الأبداع.ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف على اهمية دور المتغيرات والسلوكيات التي

تأثر بقدرة الموظف على الأبداع او العكس , فنجاح المنظمات او فشلها يعتمد الى حد كبير على قدرة العاملين بها . لذلك يجب تهيئة ظروف بيئية ملائمة تساهم في تطوير اساليب ومهارات العمل .

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالشكل التالي :

إلى أي مدى تؤثر بيئة العمل الابتكارية على الإنتاج و تطور الموظف

أهمية الدراسة:

- يعتبر الأبداع عنصراً ضرورياً في جميع نشاطات المنظمة و استمرار تقدمها و ازدهارها ، فالأبتكار يتحقق بتشجيع الجانب الأبداعي حيث أن لأبتكار لا يمكن تحقيقه من دون تطوير القدرات و اكتساب المهارات و وجود بيئة داعمة مشجعة فلا يوجد حد لما يمكن للأنسان الوصول إليه من ابداع و ابتكار وما يترتب عليه من نتائج ايجابية على الفرد او المنظمة . سنسلط الضوء على جوانب الأبتكار الإداري و علاقتها ب اداء الموظف وكيفية تحقيقه بشكل فعال و الذي يساعد بدوره على تحسين مخرجات المنظمة والأرتقاء سواء كانت منتجات او خدمات

الأهمية العملية لهذا البحث تستند إلى الركائز التالية :

- ١/ أن نجاح المنظمة مرتبط بمواردها واهم مورد هو الفرد العامل بأعتبار الوسيلة القادرة على التنافس و الإنتاج لذلك يجب اعطائه الأهمية القصوى لعتبار عنصر اساسياً قادر على تقديم فكر و رؤيا أبداعية
- ٢/ تفيد هذه الدراسة الى تحليل بيئة العمل المبدعه وما يحفز الفرد العامل على ابتكار افكار مستحدثة وتعزيز روح العمل لدية لتحقيق اهداف المنظمة
- ٣/ أهمية الدور الذي تقوم به المنظمات في عملية التحفيز وبناء ثقافته تدعم قدرات العامل الإبداعية
- ٤/ علاقة الأبداع الإداري بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

أهداف الدراسة :

- يعتبر موضوع الأبتكار الوظيفي واثره على بيئة العمل من الموضوعات الهامة وتحتاج الى بحث فالتطور و الأبداع اصبح ضروره تفرضها ظروف الحياة والتقدم الذي نعيشه كل يوم في عالم الأعمال, وحتى تكون المنظمة في القمة لا بد لها من مواكبة التطور وما يتطلبه من تحديث و أستعداد حتى تتمكن من مواجهة التحديات والتكيف مع متغيرات البيئة

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف التالية :

أظهار دور المنظمات في عملية النمو الأبداعي سواء كانت داخلية للمنظمة او التي تحددها البيئة الخارجية
تحديد الثغرات التي تحد وتعيق من ظهور الابتكار و الأبداع داخل البيئة التنظيمية
التعرف على العوامل التي تأثر ع سلوك الفرد العامل تأثيراً أيجابياً او سلبياً
مدى تأثير الحوافز المادية و المعنوية على الأداء و الإنتاجية
التعرف على العلاقة بعض المتغيرات بالأبداع الوظيفي
صفات المدير الداعم المؤثر وكيف يخلق الجو المناسب لتشجيع على طرح و إبداء الرأي بدون خوف

تساؤلات الدراسة (الفروض) :

متى يمكننا القول عن بيئة العمل انها بيئة ابداعية ؟
هل بيئة العمل الابداعية تحفز الموظف على إدراك وحل المشاكل الادارية بأقل الخسائر
هل لبيئة العمل الابداعية اثر على التسويق و نمو اسهم المؤسسة
ما الفرق بين بيئة العمل الروتينية وبيئة العمل الابداعية
هل تشكل بيئة العمل الابداعية فرقاً في انتاجية الموظف
ماهي وسائل تفعيل الابداع في المؤسسات
اثر الأبداع الإداري على اداء الموظف

الدراسات السابقة :

حظي موضوع الابتكار و الأبداع بصفة عامة وما يتعلق به من عوامل ومعوقات بـأهتمام الباحثين حيث
أجريت العديد من دراسات و البحوث لما لها من اهمية في الإنتاجية و تميز اي منظمة بجودة منتجاتها وقد
كان مفهوم بيئة العمل غير واضح في البداية، كان يقتصر على الأهتمام ببيئة العمل المادية مما أدى الي
تحسين تجهيزات المكاتب و المنظر العام لها والأجهزة وما إلى ذلك دون الألتفاف الى دور الأفراد وقوة
تأثيرهم على اداء المنظمة, وركزت بعض الدراسات على تحديد الرابط بين العمل الابتكاري و مستوى النمو
الإنتاجي في بيئة داعمة توفر عناصر الأبداع و وجدت تلك الدراسات ارتباطات إيجابية مع رفع مستوى
الإنتاج, فيما تناولت دراسات اخرى أثر الحوافز المادية و المعنوية و دورها في تشجيع على الأبداع و أشارت
بعض الدراسات الى الدور الفعال للقيادة الإدارية الناجحه لتقوية القدرات الأبداعية للموظف ومداخل شتى

تناولت خصائص ومميزات المنظمات الأبداعية واثّر بيئة العمل السلبية على الأداء الوظيفي للموظفين مما يؤدي إلى فشل المنظمة في تحقيق هدفها

ولأن الدراسات السابقة تعد مصدراً مهماً يساعد الباحثين في تكوين خلفية علمية واسعة سنقوم بعرض مجموعة من الدراسات مع مراعاة الترتيب الزمني بدء من الأقدم فالأحدث وتعقيب عليها وماتوصلت له من نتائج حيث سيتم التركيز على الدراسات التي لها علقه في مجال هذا البحث

الدراسات الأجنبية :

أدت دراسة إلتون مايو (١٩٣٠)

حول آثار بيئة العمل المادية على أداء العمال رضا الموظفين وإنتاجيتهم يزدادان بمجرد تحسين البيئة المادية والرواتب و منح الموظفين الاهتمام و الدعم المعنوي.

وأجرى شكرياتي "Chakrabarti" م ١٩٧٣

في دراسة عن الأسباب وكل ما هو مآثر لوجود بعض المنظمات المجددة وتضح ان من اهمها المرونة في الهيكل التنظيمي بأبعاده الخاصة بالسلطة والاتصالات وقواعد وإجراءات العمل، والتشجيع على تحمل المخاطرة وإجراءات العمل، والتشجيع على تحمل المخاطرة

كاري "Cary" م 1979

وحدد أربعة عناصر بيئية تؤثر في الفرد في بيئة العمل هي

١. الوظيفة

٢. تكنولوجيا العمل

٣. العلاقات بين الأشخاص

٤. إمكانية التطور والتنمية الوظيفية

وفي دراسة لايي وديكسون "Abbey & Dickson" م ١٩٨٣

كل فرد عامل في المنظمة يتميز بأفكاره وقوة أداء وثقته وجميعها لها علاقة بقدراته الأبداعية

ولاحظ كل من كويستر و برن سايد "Koester & Burnisde" م ١٩٩٢

موضوع مناخ الإبداع في (١٤ منظمة) وجد أن إحدى العوامل التي تعيق من حصول الإبداع النقد الهدام من قبل المدراء للأفكار التي يقدمها الأفراد العاملين ، وعدم تشجيعهم مما أدى الى خوفهم على طرح الأفكار و رؤيا جديدة حتى لا يتعرضون الى التوبيخ او العقاب وتقليل من شأن الفكره دون توضيح الخطئ لتطويره

اشار كل من (كوبر وروبرتسون) م ١٩٩٩

في دراستهم إلى مجموعة من عوامل التي من الممكن أن تسهل أو تعيق عملية الإبداع في المنظمات ويمكن تلخيصها إلى مايلي :

١- الأفراد ٢- البناء التنظيمي ٣- حجم المنظمة ٤- المناخ التنظيمي ٥- بيئة المنظم

قام كل من جاب وفيش Fishe & Gapp, م ٢٠٠٦

بدراسة أستهذفت محددات السلوك الإبداعي في الأكاديمية العربية والعلوم التكنولوجية، في الإمارات العربية المتحدة، وتحديد العوامل التي تؤثر على الإبداع حيث درست أثر متغيرات (العمر والجنس، المستوى التعليمي، حقل الدراسة والخبرة في العمل) على السلوك الإبداعي، وكذلك دراسة متغيرات السلوك القيادي والسلوك الإداري ونوعية مناخ العمل وتصميم العمل على الإبداع. وقد توصلت أن وجود علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي ومتغير الجنس والعمر والسلوك القيادي والمستوى الإداري وتصميم الوظيفة ونوعية مناخ العمل

الدراسات العربية

كما قامت هدى صقر م ١٩٩٣

بدراسة حول موضوع معوقات التفكير والسلوك الابتكاري لدى المدراء وذلك بالتطبيق على مديري الإدارة العليا في قطاع البترول في جمهورية مصر العربية، أحد أهداف الدراسة هو التعرف على العوامل و معوقات الفكر سواء من المدير او من البيئة المحيطة به داخل المنظمة او المجتمع بشكل عام ، وقد بينت نتائج الدراسة أن هناك عدد من العوامل التي يعتبر غيابها لدى الأفراد أو المنظمات عائقًا من عوائق الإبداع تتمثل في ضعف ثقة الفرد بنفسه النابع من خوفه من الفشل المترتب على الإبداع , الإلتزام بالأنماط والقواعد المألوفة في العمل وعدم حبه للمخاطرة

وأجرى همشري م ١٩٩٣

دراسة عن معوقات الإبداع لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الأردن وقد توصلت الدراسة إلى أن معوقات الإبداع في المكتبات الأردنية هي : مقاومة التغيير ، وقلة الحوافز المادية والمعنوية ، وارتفاع تكاليف الإبداع ، وعدم توافر مقاييس واضحة للإبداع ، وجمود القوانين والأنظمة .

أيضا أجرت نور جحلان م ١٩٩٧

دراسة عن أثر المناخ التنظيمي على إبداع الموظفين في المنظمات السعودية وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والإبداع وأن المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة يؤثر على الإبداع وقوة انتاج المنظمة

أقام كل من محسن مخامرة وأميمة الدهان (مخامر والدهان) م ١٩٩٨

دراسة حول العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة في الأردن، حيث تبين من خلال نتائج أن الجمود وعدم المرونة في التنظيم الإداري وغياب الحوافز المادية والمعنوية الكافية، إلى جانب خوف العاملين من رفض أفكارهم، تعد من بين العوامل التي تعيق الإبداع في تلك الشركات

وقامت العنقري م ٢٠٠١

بدراسة علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، لمعرفة واقع الإبداع الإداري وتبين أن مستوى الإبداع الإداري للموظفين الإداريين مرتفع حيث يشير ذلك إلى ارتفاع مستوى معظم عناصر الإبداع الإداري لديهم والتمثلة في الأصالة والطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والقدرة على تحسن المشكلات وأن عنصري التحليل والربط كانا أقل عناصر الإبداع الإداري

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

قمنا بجمع بيانات الدراسة وأعداد استبيان بعد الاطلاع على بعض الدراسات ومراجعة ادبياتها افادنا ذلك في تحليل وفهم الكثير حول مفاهيم الابتكار و الأبداع وأثره على المنظمة وكيف ترتبط البيئة بسلوك الموظف و أنتاجيته.

للمحد من مشكلة الدراسة والنظر في المسببات و لتحقيق أهداف المنظمات بكفاءة عالية يجيب التعرف على معوقات الابتكار لدى العاملين , ومدى مستوى مساهمة الإدارة و تطبيقها للأساليب الدعمة كالتحفيز المادي و المعنوي وكيفية توجية الأداء وتقويته لتحقيق مفهوم الأبداع الوظيفي وتعزيزه في رفع مستوى الأداء الوظيفي .

سيعتمد فريق البحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، نظرا لملاءمته لمثل هذا النوع من الدراسات المسحية. تطرقنا عند جمع البيانات إلى جانب نظري (الكتب و الأبحاث) و جانب علمي عن طريق استبيان يستهدف موظفي القطاع الخاص

مجالات الدراسة

مجالات البحث

المجال البشري :

تم اختيار ٢٠٠ عينة بحث من موظفي القطاع الخاص، يُشترط فالعينة خبرة مدة عام، وشملت العينة رؤساء ومرؤوسين .

المجال المكاني :

سيتم اجراء البحث على شكل استبانة الكترونية يشمل ٢٠ سؤالاً .
- قمنا بتصميم أداة الدراسة على شكل استبيان إلكتروني وتتكون من جزئين

الجزء الأول :

١. العمر
٢. المؤهل التعليمي
٣. الجنس
٤. القطاع العمل
٥. عدد سنوات الخبرة

الجزء الثاني :

- قياس اثر البيئة على انتاجية وكفاءة الموظف .
- قياس دور الابداع الإداري .
- قياس اثر المتغيرات والمحفزات على أداء الموظفين .

المجال الزمني :

- سيتم إجراء الدراسة خلال الفترة من ٢٠٢٣/١١/١٢ إلى ٢٠٢٣ /١١/١٩