

مدى توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية بالتطبيق على مجلس الشورى

The availability of innovative work environment elements in application to the Shura Council

إعداد الباحث/ حسام عبد العزيز الشدي

ماجستير إدارة أعمال، كليات الشرق العربي/ موظف في مجلس الشورى، المملكة العربية السعودية

Email: hussamalshddi@gmail.com**المستخلص**

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى من وجهة نظر العاملين، لقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة وطبقت على عينة بلغ عددها 191 من العاملين بمجلس الشورى. وتوصل الباحث لعدة نتائج من أهمها أن أبعاد البيئة الابتكارية المتمثلة في: اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية، اهتمام الإدارة بالتغيير تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة، الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر، تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات، اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة متوفرة في مجلس الشورى بمستوى متوسط حيث كانت نسبة التوافر 63% بمتوسط حسابي بلغ (3.22) من أصل (5)، ولقت تمثلت أهمية التوصيات بضرورة اهتمام الإدارة العليا بمقترحات العاملين وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة، فضلا عن رعاية الأشخاص المبتكرين وتمييزهم ومكافأتهم، وتشجيع العاملين على عرض تعرض قضايا العمل بموضوعية وحياد لصالح العمل ودون الميل لرأي دون الآخر، كما يجب على الإدارة العليا العمل على تحديد المسؤوليات للعاملين بوضوح فضلا عن تطبيق قواعد العمل بحزم على جميع العاملين، كما يجب أيضا الاهتمام بتطبيق تقنيات التكنولوجيا الحديثة وتدريب العاملين عليها للإسهام في تحسين جودة العمل الفردي والتنظيمي، والاهتمام بالتطوير والتغيير وإعطاء عناية قصوى للابتكار لمواكبة التغييرات السريعة في البيئة، وهذا يتطلب تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التطويرية للعاملين، وضرورة الاهتمام بتطوير بيئة العمل المادية كالأجهزة والأدوات المستخدمة فضلا تجويد التشطيبات وتخفيض الضوضاء في مكان العمل.

الكلمات المفتاحية: بيئة عمل الابتكارية، اتخاذ القرارات، تطبيق قواعد العمل، التغيير في الإدارة، العوامل الديموغرافية،

مقترحات العاملين، تفويض السلطات

The availability of innovative work environment elements in application to the Shura Council

By: Hussam Abdulaziz Alshddi

Abstract

The study aimed to identify the extent of the availability of the innovative work environment dimensions in the Shura Council from the employees' point of view.

The study used the descriptive and analytical method, and it relied on questionnaire as a tool for the study. It was applied on 191 samples of the Shura Council workers. The researcher reached several results, the most important of which are that the innovation environment dimensions represented in: the administration's interest in the physical work environment, the administration's interest in change and the strict application of work rules, fear of mistakes, and avoid making risky decisions, delegating powers and participating in decision-making, the management's interest in employees suggestions, and encouraging new ideas were available in the Shura Council at an average level, where the availability rate was 63%, with an average of (3.22) out of (5). The most important recommendations were represented by It is necessary for senior management to pay attention to employees' suggestions and encourage them to present new ideas, as well as to sponsor, distinguish and reward innovative people, and encourage employees to present work issues objectively and impartially for the benefit of the work and without leaning towards one opinion over another. Senior management must also work to clearly define responsibilities for employees, as well as Firmly apply work rules to all employees. Attention must also be paid to applying modern technology techniques and training workers on them to contribute to improving the quality of individual and organizational work. Paying attention to development and change and giving utmost attention to innovation to keep pace with the rapid changes in the environment. This requires designing and implementing development training programs for workers, and the necessity of Paying attention to developing the physical work environment, such as the equipment and tools used, as well as improving finishes and reducing noise in the workplace.

Keyword: Innovative work environment, decision-making, application of business rules, change in management, demographic factors, employee proposals, delegation of powers.

1. المقدمة:

يدعم الأداء المتميز نجاح المؤسسات والقطاعات العامة والخاصة، وهناك العديد من الأمور التي تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تطوير هذا الأداء والتحفيز على الإبداع في العمل ومن أهمها توفير بيئة عمل مميزة تعمل على مساعدة الموظفين على القيام بأفضل ما لديهم وتنمية القدرات الكامنة للقيادات وللمرؤوسين، والذي بدوره يعمل على تحقيق الأهداف القريبة والبعيدة للمؤسسات (بعجي، 2018).

وتحتوي بيئة العمل على عدة عناصر لها تأثيرات مختلفة ومتفاوتة على أداء العاملين، وبشكل عام فإن هذه العناصر ليس لها في العادة تأثير مباشر ومنفصل عن بقية العوامل بل هي تتفاعل مع بعضها البعض وتتعاكس على أداء العاملين، وإن لكل مؤسسة وجهة عمل عناصرها المختلفة والمميزة التي تحتاج أن تقوم بتوفيرها للموظفين لزيادة كفاءتهم في العمل وتفتح لهم المجال للتميز والعطاء وقد يظهر تباين واضح بين أداء المؤسسات وقطاعات العمل المختلفة يرجع بشكل رئيسي إلى القدرة على توفير بيئة عمل ابتكارية تساهم في فتح المجال للموظفين لإظهار قدراتهم وإبرازها مما يساهم إيجاباً في سير العمل. (دغيم، 2020)

وتعتبر بيئة العمل الابتكارية هي نتيجة لتظافر عدة عوامل وعناصر تعمل على تحفيز العاملين وتوفير لهم الجو المناسب نفسياً واجتماعياً ومادياً، وتعمل أيضاً على إكسابهم الخبرات اللازمة في مجالهم وتدريبهم التدريب المناسب لمجابهة مختلف الصعوبات التي قد تواجههم خلال العمل، وأيضاً تطوير قدراتهم على مواكبة التغييرات السريعة في المجالات المختلفة كما أن التحفيز العام يشجع بشكل كبير على المبادرة والتميز في العمل لما يتوقعه الموظف من ردة فعل إيجابية من قاداته للتعزيز والتشجيع على مثل هذه المبادرات (زوبير، 2016)

1.1 مشكلة وتساؤلات الدراسة:

تناولت العديد من الدراسات دراسة بيئة العمل في قطاعات مختلفة ففي دراسة (إسماعيل 2014) التي قامت بدراسة تأثير بيئة العمل في قطاع التعليمي العالي أظهرت تأثير الحوافز المالية والمعنوية والتدريب إيجاباً على الإبداع الإداري، بينما وجدت أن توفر التكنولوجيا ليس له تأثير كبير على ذلك وكذلك أظهرت دراسة (سوفي، 2018) التأثير إيجابي للعوامل الاجتماعية والتنظيمية على بيئات العمل في الوزارات الحكومية.

ويعتبر مفهوم الإبداع الابتكار من المعايير التي تساعد على تميز المؤسسات وتساهم في استمراريتها والمملكة تحتل المرتبة الرابعة على مستوى الدول العربية في مؤشر الابتكار فهي رائدة في مفهوم الابتكار وتقوم بدعم وتفعيل الابتكار في مختلف مؤسساتها وفي مختلف القطاعات (صحراوي وآخرون، 2018).

إن الابتكار في بيئة العمل في السعودية ازداد في الآونة الأخيرة وانعكس في أمور عديدة، من ذلك الإبداع في تصميم مكاتب العمل وجعل العديد منها ذات النظام المفتوح بدلاً من المكاتب المخصصة لكل فرد (المكاتب الفردية) مما يساهم هذا النوع من التطوير في إحداث تغيير في العمل التنظيمي، تحسين أداء المستخدم، زيادة الكفاءة، وتقليل التكاليف، فنستطيع أن نقول إن المساهمة في تطوير هذه الأفكار الإبداعية تساعد على إحداث تغييرات بسيطة في بيئة العمل من شأنها أن تحقق نتائج إيجابية مثمرة

حيث إن نسب التوتر العالية والمنخفضة على سبيل المثال تقلل من كفاءة الموظف في حين أن نسب التوتر المعتدلة (المتوسطة) تساهم في تحسين أداء الموظف، لذلك من المهم توفير قسط من الراحة للموظفين في بيئة آمنة بعيدة عن التوتر

لضمان تطوير بيئة العمل بشكل محفز ومريح، إن توفير بيئة عمل ملائمة ومبتكرة قد يكون له تأثير كبير على أداء الموظفين، ومع أن العديد من الدراسات قد تناولت هذا الجانب في دول مختلفة فإن القليل منها قد تمت دراسته في المملكة العربية السعودية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما مدى توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى؟

وينبثق عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما مدى توافر عنصر اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى؟
2. ما مدى توافر عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى؟
3. ما مدى توافر عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى؟
4. ما مدى توافر عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمه في مجلس الشورى؟
5. ما مدى توافر عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى؟
6. ما مدى توافر عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى؟

2.1 أهداف الدراسة:

يتمركز الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على مدى توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى بالمملكة العربية السعودية، وللإجابة على هذا التساؤل سيتم دراسة عدد من عناصر بيئة العمل المساهمة في تكوين بيئة عمل ابتكارية. وهذه العناصر تشمل اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة، مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في المجلس، مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة على العمل، وتهدف إلى معرفة مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمه وأيضاً تقيس مدى اهتمام الإدارة بالتغيير والتطوير، وأخيراً مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية بالمجلس.

3.1 أهمية الدراسة:

هذه الدراسة لها أهمية علمية وأخرى تطبيقية يمكن توضيحها على النحو التالي:

الأهمية العلمية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

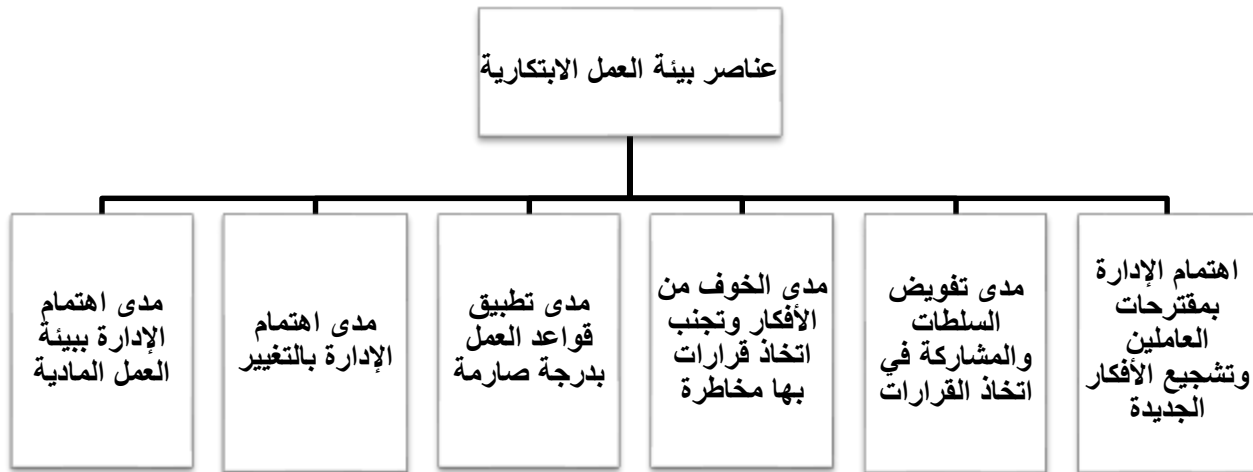
أ- تضيف هذه الدراسة للمكتبة الإدارية العربية معلومات حول موضوع حديث نسبياً وهو مفهوم بيئة العمل الابتكارية وإبراز الدراسات العملية والفكرية الحديثة التي تناولت هذا الموضوع في المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص، والعالم العربي بشكل عام فبيئة العمل الابتكارية هي أحد أسباب نجاح المنظمات فهي تعمل على رفع قدرة وكفاءة العاملين في القيام بالأعمال والاستجابة لمتطلبات العمل وتقديم الخدمات أو المنتجات بدرجة عالية من التميز.

ب- تسلط هذه الدراسة الضوء على بعض العناصر التي تلعب دوراً هاماً في بيئة العمل الابتكارية وتناقش نظرياً تأثيرها على العاملين، وهو ما قد يمكن للباحثين أن يحذو حذو ذلك في المستقبل ويتطرقوا بالبحث العلمي لعناصر أخرى مساهمة في خلق مثل هذه البيئة التي تساهم في التميز وضمان الاستمرارية والبقاء للمؤسسات والمنظمات.

الأهمية التطبيقية:

نأمل أن تساهم هذه الدراسة التي ترصد وتحلل مدى توافر بعض العوامل المهمة المؤثرة في بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى في مساعدة المسؤولين على تقييم الوضع الحالي ومعرفة العناصر المتوفرة، ولفت النظر إلى العناصر التي تحتاج إلى تعزيز وعناية أكبر للتمكن من تدارك ذلك وإعطاء تلك العناصر الأولوية والاهتمام في المستقبل، مما سينعكس إيجاباً على الأداء في مجلس الشورى.

4.1. نموذج الدراسة:



شكل رقم 1. عناصر بيئة العمل الابتكارية.

المصدر: أعده الباحث اعتماداً على دراسة (دغيم، 2020)

يعتمد نموذج الدراسة على التعرف على مدى توافر عدد من عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى.

5.1. حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لسنة 1442هـ/2021م.

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على مجلس الشورى.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.1. الإطار النظري

1.1.2. مفهوم بيئة العمل الابتكارية

بيئة العمل

سعت العديد من المنظمات إلى إجراء تغييرات جذرية في بيئة العمل لتجعلها أكثر مناسبة وراحة للموظفين، وتتكون بيئة العمل في المنظمة من شقين هما: بيئة العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهوئة، والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، هذه الظروف لها انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها، أما الشق الثاني فيتمثل في بيئة العمل النفسية والاجتماعية والتي تشمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين (عقيل، 2009).

ويرى العديد من الباحثين (Ravenswood, 2018; Rosen, et al., 2018; Pot, 2011) أن بيئة العمل تشتمل على عدة عوامل، حيث يكون لبعضها تأثيرات متفاوتة على الأفراد العاملين داخلها. لذا فإنه لا ينشأ عادة تأثير لبيئة العمل على الأفراد العاملين داخل المنظمات بسبب عامل معين أو مجموعة من العوامل المنفصلة، وإنما يعود إلى ناتج التفاعل بين العوامل البيئية المتعددة، وإن كان لبعضها تأثير أكبر على سلوك أو مجموعة ظواهر سلوكية معينة.

إن بيئة العمل لها عدة تعاريف نذكر منها:

يعرفها الشنواني (2004): على أنها كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والتي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه.

وعرف هنري سافال أن بيئة العمل ذات طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، وكذلك ذات طبيعة سيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، والعلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته. (حنان، 2006).

ويعرف جونز (2014) بيئة العمل بأنها العناصر والقوى المحيطة بعمل منظمة الأعمال ولها تأثير مباشر أو غير مباشر على أسلوب أداء الأعمال، وبالتالي المدى الذي يؤثر بهذا الأسلوب في الطريقة التي تحصل من خلالها منظمة الأعمال على مواردها الضرورية لتستمر في أداء أعمالها

كما يوجد أنواع لبيئة العمل ولها مقومات من شأنها خلق جو من الثقة والتعاون المشترك بين العاملين وبينهم وبين الإدارة بما يكفل في نهاية الأمر تحسين علاقات العمل بالمؤسسة ورفع معنويات العمال بما ينعكس أثره على تحسين أدائهم .

النوع الأول: بيئة العمل المادية: يقصد ببيئة العمل المادية تلك الظروف التي تحيط بالفرد في مكان عمله، من إضاءة حرارة، تهوية، ورطوبة، نظافة، وسائل، ضوضاء، تؤثر على صحته وسالمته، ينعكس على فعالية أدائه.

النوع الثاني: بيئة العمل الاجتماعية: تعد ظروف العمل الاجتماعية بما تتضمنه من خدمات اجتماعية وعلاقات إنسانية، من العوامل المحيطة والمؤثرة في سلوك العامل في مكان عمله (رجيم، 2019).

2.1.2. مفهوم الابتكار

أن الابتكار قيمة وليس علماً أو تكنولوجيا فالابتكار يحدث داخل المنظمة وخارجها، وقد عرفه بأنه عملية عقلية لا علاقة لها بإنتاج ما هو جديد ومختلف، بل هو طريقة خاصة في التفكير تعتمد على وجود إجابة واحدة صحيحة، يجب توجيه الفكر إليها، وهي عادة تتطلب الاختيار من بدائل. (إسكندر، 2008)

ولقد تم الإشارة إليه بأن مفهوم الابتكار من المفاهيم الحديثة في جمال ريادة الأعمال وقد أهتم كُتّاب الاقتصاد والإدارة في السنوات الأخيرة بموضوع الابتكار من حيث العمل على تطوير عناصر الابتكار وتوجيهها، لغرض الوصول إلى مستويات أعلى في مجالات الجودة الاقتصادية مع الأخذ بالاعتبار معايير الاستدامة البيئية، حيث أظهرت الاهتمام بالابتكار إلى ارتفاع مؤشرات النمو الاقتصادي للدول والمؤسسات التي تعتمد على الابتكارات في مجالات متعددة، والتي أسهمت في خفض التكاليف التشغيلية وزيادة القدر التسويقية وتعزز الاستفادة من وسائل الاتصال والتكنولوجيا الحديثة، وبالتالي الوصول إلى مرحلة تطويع التكنولوجيا لضمان التنمية المستدامة وتحقيق نمو اقتصادي والحفاظ على الموارد الطبيعية (الصيرفي،

(2003)

3.1.2. بيئة العمل الابتكارية

هي البيئة التي تتصف بتشجيع عمليات التفكير العقلي الخلاق ذو الجودة والأصالة، وهي أيضا البيئة التي تتميز بالقدرة على استثمار سمات الشخصية الابتكارية دون ان تحبطها، بمعنى أن بيئة العمل الابتكارية هي التي تستثمر ثقة العاملين بأنفسهم، من ذكائهم، حب المخاطرة، المثابرة، الاستقلالية، الطموح، الإيجابية، وكذلك القدرة على توليد أفكار جديدة (توفيق، 1998؛ إسكندر، 2008).

كما عرفت بيئة العمل الابتكارية بأنها: هي البيئة التي تتصف بتشجيع عمليات التفكير العقلي الخالق ذو الجدية الأصالة وهي أيضا البيئة التي تتميز بالقدرة على استثمار سمات الشخصية الابتكارية، دون أن تحبطها أو تثبطها (2018)؛ (Ravenswood2013 Calrn etal).

وعرف (Macky etal. (2017) بيئة العمل الابتكارية بأنها: البيئة التي تعمل على ترك المنفعة الوقتية، لبلوغ أهداف طويلة الأجل، والتصميم على الاستمرار في ظل الظروف المحيطة.

كما أن دراسة علاء الدين (1999) استهدفت الدراسة مجموعة مكونة من 210 مفردة تعمل بثلاثة قطاعات (الأدوية، التأمين والبنوك، برمجيات الحاسب) وتوصلت الدراسة إلى أن الأداء الابتكاري يمثل خطوة ضرورية وحتمية لتحقيق ميزة تنافسية، وأن المشكلة التي تواجه برامج إدارة الابتكارات ليست فقط نتيجة لنقص الكفاءات المبتكرة، وإنما ترجع لعدم وجود استراتيجيات مشجعة للعاملين لإبداء اقتراحاتهم وآرائهم، وان الابتكار مازال مورد غير مشتغل بشكل جيد من قبل المنظمات التي خضعت للدراسة، وأخيرا أن العوامل الشخصية وعناصر البيئية التنظيمية (التدريب، نمط الإشراف، غموض الدور والتوتر، الثقة، نوع القيادة، مدى تفويض السلطات) تؤثر بشكل كبير على التفكير الابتكاري.

4.1.2. عناصر بيئة العمل الابتكارية:

اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة

لقد أجرى الباحث إسكندر (2008) استبيان على العاملين في الفنادق خمسة نجوم في القاهرة وقد استنتج ارتفاع إدراك العاملين بالفنادق الخمس نجوم ووجود قيود تحد من قدرتهم على الابتكار، كذلك ارتفاع إدراك العاملين بالفنادق نفسها لمكافأة الأعمال الإبداعية، وهو ما يعني إدراك العاملين بالمستويات الوظيفية المختلفة بفنادق الخمس نجوم لعنصر اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة.

وقد كتب ذيبان (2010) عن مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة أن من الأساليب والمقومات التي تساهم في نشر الابتكار والتفكير الابتكاري في مختلف المنظمات، هو تشجيع الإدارة العليا للعاملين على توليد الأفكار الجديدة والابتكارات المستمرة، وتشجيعهم على ذلك مما يسمح لهم بإطلاق عنان التفكير لتوليد أفكار جديدة ومفيدة.

مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات

ترى دغيم (2020) أن تفويض السلطة يعمل على تنمية الشعور بالثقة لدى المرؤوسين، وإعدادهم لتحمل المسؤولية، أن عملية تفويض السلطة للمرؤوسين، من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات، ورسم السياسات اللازمة لاستمرارية نشاط التنظيم، من شأنه أن يخلق الشعور بالرضا والحماس، ومن ثم الولاء للتنظيم، ويعني ذلك إعدادهم لتحمل مسؤولية ما هم مقدمون على القيام

به، كما تتيح الفرصة للابتكار حيث يؤدي تفويض الصلاحيات لبعض المرؤوسين إلى تنمية مهارات وقدرات الأفراد الابتكارية، واكتشاف هذه القدرات وتمييزها وتطويرها. فمن خلال ممارستهم لبعض الأعمال والوظائف الإدارية وخاصة (التخطيط، والتنظيم، والتنسيق والرقابة) فإن يؤدي إلى خلق طبقة من الموظفين في الخط الثاني مؤهلين ليكونوا مديريين في المستقبل.

إن الموظف عنصر أساسي في العملية الإدارية والتطويرية، ومطالب بالارتقاء بأعماله ومسؤولياته، كما أنه مطلوب إشراكه في صياغة القرارات ذات الصلة بشؤون العمل من حيث تحسين الأداء وإجراءاته، ولا يعني هذا أن المرؤوسين يعرفون بشكل أفضل من رئيسهم، لكن من المفيد ان يشارك المرؤوسين بأفكارهم التطويرية لما في ذلك من إيجابيات تنعكس على بيئة العمل (عساف، 2013).

مدى الخوف من الأفكار وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة

لقد أشار الباحث إسكندر (2008) استبيان على موظفي فنادق الخمسة نجوم حول مدى الخوف من الأفكار وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة فنتج الأمر الذي يعكس إدراك العاملين بفنادق الخمس نجوم لقدرتهم على تحمل المخاطرة ولاهتمامهم بالبحث عن طرق لمعالجة المشكلات والتغلب عليها بمجرد ظهورها، وهو ما يعني ارتفاع إدراك العاملين بالفنادق لعنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة.

و يرى (Rosen et al. (2018) أن الخوف من الأخطاء في مجال الأعمال، يعتبر أمرا منطقيا متدفق من التوجهات والممارسات السلبية التي قد تميز العلاقة القائمة بين المديرين والمرؤوسين، ومن خلال الممارسة اليومية للعمل يأخذ الخوف صوراً عديدة كتنقيح مصداقية الموظف، وعدم إمكانية حصوله على المعلومات الكافية لأداء مهمة ما، وعدم مشاركته في اتخاذ القرارات، ونقد المرؤوس أمام الآخرين، وهذا كله يصبح عائقاً في تعبير الفرد عما يدور بداخله، وهذا يؤدي حتماً لزيادة التوتر والسلبية، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض الإنتاج وتدني مستويات الجودة، وإعاقة الابتكار داخل المنظمة. (دغيم، 2020)

مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة

لقد أجرى الباحث دغيم (2020) دراسة حول عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة بشركات البترول وقد استنتج أن كبر حجم الشركات في العصر الحديث، وتعقد الأعمال بها، وصعوبة إلمام وطلاع قادة هذه الشركات بكل ما يجري فيها، فقد أصبح من الضروري، وضع السياسات والقواعد والإجراءات العامة التي تحكم كافة صور السلوك والتصرفات، في مختلف قطاعات وإدارات الشركة وأقسامها، فهي المرشد والموجه للعاملين في كل ما يقومون به من أعمال، حيث أن قواعد وإجراءات وسياسات العمل، هي مجموعة من النظم والقوانين التي يتم وضعها في المنظمة، وتحدد عمل كل فرد لتحقيق الأهداف المرجوة.

في حين يرى (David 2006) أنها تتمثل في الغايات والأهداف والطرق التي تتبعها الإدارة لتحقيق أهدافها، من خلال القواعد والتصرفات التي تتبناها في أعمالها اليومية، ويمثل تعارض الأهداف وأشكال الاستراتيجية، مصدر معيق للعمل، بحيث كلما كانت السياسات والإجراءات واضحة للعاملين، فبذلك يعرف دوره وواجباته وما له وما عليه تحديداً، وبالتالي يؤدي إلى زيادة مستوى أدائه، ومن ثم زيادة مستوى أداء المنظمة.

مدى اهتمام الإدارة بالتغيير

إن العالم يشهد تقدماً متسارعاً وملفتاً للانتباه فلذلك يتوجب في هذا العصر الحرص على مواكبة هذه التغيرات، ولقد أصبح ذلك إلزامياً على المنظمات أن يواكبوا ذلك التغيير المتسارع حتى يحافظون على مراكزهم التنافسية بين البقية (Husin, et al., 2015).

فالتغيير يعتبر نتيجة طبيعية للحركة والازدهار الذي يحدث في المنظمات، وكذلك التكيف والاستجابة، وهو حالة طبيعية في حياة الأفراد وكذلك المنظمات، حيث تعتبر محاولة المنظمات لأحداث التغيير هو بمثابة محاولة لإيجاد التوازن البيئي للمتغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال (دغيم، 2020).

مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية

ويرى أبو رمضان (2004) أن بيئة العمل تتمثل في الملامح المادية، مثل: الإضاءة والتهوية ودرجات الحرارة، وأخرى معنوية، مثل: ساعات العمل والعلاقات بالرؤساء وزملاء العمل وكذلك نمط الإشراف.

وكذلك يقول هيجان (1998) وهذه العوامل تتعلق بظروف العمل الطبيعية أو المادية داخل المنظمة يعمل بها الفرد، والمقصود بها ظروف العمل الطبيعية: هي المادية مثل: الإضاءة ودرجة الحرارة وطريقة تصميم المكاتب والساعات العمل، والتي لها تأثير مباشراً على رضا الفرد وظيفته، ولقد استطاع الإنسان في العصر الحديث أن يكيف البيئة التي يعيش ويعمل فيه، وذلك من خلال جلب وتوفير الوسائل التي تساعده في أداء عمله براحة وأمان.

ويرى الشريف (2012) أن بيئة العمل المادية، عبارة عن مجموعة القوى التي تحيط بالفرد داخل المنظمة التي يعمل بها. وتنقسم إلى: ظروف عمل مادية وظروف عمل معنوية. والظروف المادية منها الإضاءة التي تجعل الفرد أكثر قدرة على الإبصار وتركيب خصائص الأشياء، مما تؤدي إلى الاستمرار في العمل وزيادة الإداء. أما الضوضاء فتؤدي إلى تشتت انتباه الموظف وعدم التركيز في العمل الذي يؤديه، والشك أن بعض الأعمال تتطلب الهدوء، حتى يؤدي الموظف مهامه، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.

وفي دراسة فؤاد يوسف عبد الرحمن وسمية عباس مجيد (2012) التي تم عملها لدراسة بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين، وجدت أن هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل المادية وأداء العاملين، حيث أوضحت أهمية تطبيق قواعد الهندسة البشرية فيما يخص بيئة العمل المادية وإعادة ترتيب وصياغة أعمال المنشأة بما يساهم في رفع فاعلية الأداء لعاملها.

2.2. الدراسات السابقة

دراسة إسكندر (2008) بعنوان (أثر أبعاد تمكين العاملين على بيئة العمل الابتكارية: دراسة ميدانية على قطاع الفنادق - بالقاهرة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم تمكين العاملين وأبعاده ودرجاته وخطوات تطبيقه، الكشف عن درجة فهم العاملين بالفندق لمفهوم تمكين العاملين، وفرص تطبيقها في العمل الفنادق السياحية الأولى بالقاهرة - خمسة نجوم-، كذلك التعرف على مفهوم بيئة العمل الابتكارية ومدى توافر عناصرها وكيفية خلق المناخ التنظيمي الذي يساعد على الابتكار في الفنادق، والكشف عن مدى تأثير أبعاد تمكين العاملين على بيئة العمل الابتكارية بالفنادق وأيضاً الخروج بنتائج وتوصيات تساعد المسؤولين بالإدارة العليا على الاهتمام بتطبيق مفهوم التمكين وكذلك وجود بيئة عمل ابتكارية.

استخدم الباحث أسلوب الدراسة البحثية المكتبية، وكذلك أسلوب الدراسة الميدانية بجمع البيانات الأولية من مصادرها أي مجتمع البحث بالاعتماد على أسلوب الاستقصاء وأسلوب المقابلات الشخصية مع أفراد العينة، فقد تم تصميم قائمتي استقصاء الأولى لقياس إدراك العاملين لأبعاد التمكين الأربعة (التأثير، الفعالية الذاتية، حرية الاختيار، معنى العمل والثانية لقياس عنصر بيئة العمل الابتكارية (مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة، مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات، مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات التي بها مخاطرة، مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة، مدى اهتمام الإدارة بالتغيير). وتمثلت أهم نتائج الدراسة انخفاض إدراك العاملين بالمستويات الوظيفية المختلفة بالفنادق إلى حد ما لبعدي التأثير وحرية الاختيار، في حين يرتفع إدراك العاملين لبعدي الفاعلية الذاتية ومعنى العمل كأحد أبعاد تمكين العاملين، كذلك ارتفع إدراكهم بدرجة عالية لمفهوم اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات وتطبيق القواعد بشكل خاص، وكذلك لكافة عناصر بيئة العمل الابتكارية بدرجة كبيرة. وتبين أيضا أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية تعود للمتغيرات الديموغرافية. وكان من أبرز النتائج أيضا وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كافة عناصر بيئة العمل الابتكارية الخمسة، وكذلك وجود تأثير معنوي لأبعاد تمكين العاملين على كافة عناصر بيئة العمل في محل الدراسة. وتمثلت أهم توصيات الدراسة إلى دعم إدراك العاملين بالمستويات الوظيفية المختلفة بالفنادق لبعدي التأثير والحرية الاختيار، وذلك عن طريق زيادة مساحة مساهمة العاملين في وضع أهداف وخطط عملهم وإعطائهم قدر أكبر من السلطة. كما أوصت الاهتمام بخصائص بيئة العمل الابتكارية والتي يجب أن تتوفر بصفة خاصة في الفنادق.

دراسة رشيد (2009) بعنوان (أثر بيئة العمل الابتكارية في الأداء الابتكاري: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة القادسية).

هدفت هذه الدراسة إلى المساهمة في الإثراء النظري لمفهوم بيئة العمل الابتكارية في البيئة العربية، والتعرف على بعض خصائص بيئة العمل وهي: التحدي والإدماج في العمل- الحرية- الثقة- الانفتاح- وقت الفكرة- أجواء المرح الصراع- دعم الفكرة- الجد- تقبل المخاطرة، واختبار العلاقة بين هذه الخصائص والأداء الابتكاري للمنظمة. استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي الوصفي حيث أعد الباحث إستبانة مستندا فيها على نموذج (Ekvall 1996) والذي يتكون من تسعة أبعاد والتي تم ذكرها في أهداف دراسته، حيث كانت الاستبانة تتكون من جزأين الأول يهتم بأبعاد بيئة العمل الابتكارية أما الآخر فكان يتعلق بالأداء الابتكاري. وتمثلت أهم نتائج الدراسة أن البيئة الابتكارية تلعب دور رئيسي في خلق الحافز لدى الأفراد المبتكرين

وتشجع على إبراز ذلك الجانب لديهم، وأن الابتكار هو حصلة تفاعل مجموعة من العناصر مرتبطة بالابتكار والتي يمتلكها أولئك الأفراد، وأيضا أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط بين متغيرات البيئة الابتكارية ومتغيرات الأداء الابتكاري ومن أهم تلك العناصر التي أظهرت تأثير ذو دلالة معنوية عنصر التحدي- الثقة- دعم الأفكار- أجواء المرح، بقية العناصر فلم تكن ذات تأثير واضح. وتمثلت أهم توصيات الدراسة بالتوجه لزيادة تفويض الصلاحيات اللازمة لتمكين العاملين من إنجاز الأعمال المكلفين بها بالطريقة التي يرونها مناسبة، العمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العاملين مما يسهل من عملية تبادل الأفكار، تنمية روح المبادرة لدى العاملين وتشجيعهم على خوض الأعمال التي تنتم بالمخاطرة حتى وإن كانت النتائج غير مأمونة. كما أوصت بتكريم أصحاب الأفكار الجديدة التي يمكن الاستفادة منها في مجال العمل ماديا ومعنويا والإعلان عن أفكارهم وابتكاراتهم تحفيزا لهم وتشجيعا للآخرين لأن يحذوا بحذوهم.

دراسة عساف (2013) بعنوان (دور متغيرات بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركات الأدوية الأردنية).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور متغيرات بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركة الأدوية الأردنية، معرفة دور المتغيرات البيئية الداخلية في الرضا العام للعاملين والاستقرار الوظيفي ودوران العمل للعاملين التعرف على دور المتغيرات في زيادة مستويات الإنتاجية لدى العاملين وعلى مناخ المبادرة والإبداع والابتكار لدى العاملين، وأيضا التعرف على رؤية العاملين لدور الإدارة العليا في تطوير البيئة الداخلية. استخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي بالدرجة الرئيسة، كما تم الاستعانة بالمنهج التحليلي بحسب احتياجات السياق العام للدراسة ومعالجة أهدافها التي تحتاج إلى بعض التحليلات الاستنتاجية، وتم الاستعانة بالاستبانة لإجراء الدراسة الميدانية وتمثل معطياتها النتائج الأساسية لهذه الدراسة، فهناك أربع متغيرات، متغيرات البيئية الطبيعية، ومتغيرات الأمن والسلامة، ومتغيرات العلاقات الداخلية ثم متغيرات الحوافز المادية والمعنوية. وتمثلت أهم نتائج الدراسة أنه هناك درجة عالية من الرضا من قبل العاملين عن متغيرات البيئة الداخلية، وأن لها تأثير ملموس على رضا العاملين وتحديدًا متغير الأمن والسلامة، وأيضاً أن لها تأثير على الاستقرار أو الدوران الوظيفي للعاملين، كما أن لها تأثير ملموس على مستويات الإنتاجية للعاملين، وكذلك المبادرة والإبداع وخصوصاً متغيرات الحوافز، وقد بينت النتائج ان الإدارة العليا لها دور في بناء وتطوير بيئة العمل الملائمة ومناخ إيجابي عام. وتمثلت أهم توصيات الدراسة بالاستمرار بالاهتمام بمتغيرات بيئة العمل الداخلية وتطويرها لخدمة أهداف المنظمات، والاهتمام بمتطلبات الرضا الوظيفي وقياسها باستمرار، وكذلك معالجة مشكلة دوران العمل وإغناء بيئة العمل بالعوامل الجاذبة، وأيضاً تشجيع المبدعين وإيجاد المناخ الداعم للإبداع والابتكار، وأكد على ضرورة تعاون الإدارات العليا بالمنظمات مع جميع العاملين من أجل النجاح. كما أوصت بضرورة مشاركة العاملين في دواعي التغيير والمساهمة في القرارات المهمة بالمنظمة.

دراسة القضاة (2017) بعنوان (أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع والابتكار في الجامعات الأردنية الخاصة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بعض عناصر بيئة العمل الداخلية (ظروف العمل المادية الأنظمة والتعليمات واللوائح – تكنولوجيا المعلومات – المشاركة في اتخاذ القرارات) على عنصرَي الإبداع والابتكار في الجامعات الأردنية الخاصة. إن معرفة هذه عوامل المؤثرة على الأداء تساهم في تعزيز التوجهات نحو بيئة عمل ابتكارية لكي تنعكس على تطوير ممارسات المنظمات للعملية الإدارية مما يساهم في تطوير البيئة الاقتصادية للمنظمات والدول بشكل عام. استخدم الباحث في هذه الدراسة الأساليب الوصفية في تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق استبانة، وتم اختيار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد والبسيط. وتمثلت أهم نتائج الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية بجميع الأبعاد التي تمت دراستها على مستوى الإبداع وأيضا الابتكار في الجامعات الأردنية الخاصة، وتبين ان الأبعاد الأربعة لبيئة العمل الداخلية كمتغيرات مجتمعة تفسر ما نسبته تقريبا 20% من الاختلافات بين استجابات عينة الدراسة في مستوى الإبداع والابتكار في هذه الجامعات أما بشكل مستقل فكان متغير التكنولوجيا الدالة صاحبة الأعلى تأثير إحصائي على متغيرَي الإبداع والابتكار. وتمثلت أهم توصيات الدراسة بالتأكيد على أهمية قيام الجامعات الخاصة الأردنية بتوفير ظروف العمل الداخلة المناسبة مثل (التصميم الداخلي، وترتيب المعدات، المقاعد والمكاتب، التكيف والتدفئة) وأيضا استمرار إدارة الجامعة ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف المناسبة في بيئة

العمل. تعزيز توجهات الجامعات الأردنية نحو تبني الأنظمة والإجراءات العمل التي تنمي روح الإبداع والابتكار لدى العاملين والاكاديميين. كما أوصت بضرورة مواكبة معطيات التكنولوجيا بشكل إبداعي لمواجهة التحديات.

دراسة قوارح (2019) بعنوان (بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين الإداري: دراسة ميدانية بمصلحة الحالة المدنية لبلديات - مدينة ورقلة)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين بمصلحة الحالة المدنية ببعض بلديات مدينة ورقلة بالجزائر، من خلال التعرف على خصائص بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية (المادية والفيزيقية-الرقابة الإدارية-الاتصال التنظيمي)، والتعرف على العلاقة بين تلك الخصائص والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين. وفي هذه الدراسة استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من الميدان باتباع أسلوب دراسة الحالة حيث أعد الباحث استبانة توزعت على محورين أساسيين، حيث يتضمن المحور الأول الخصائص الثلاثة لبيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية بالإضافة إلى بعد متطلبات العمل والمحور الثاني حول الرضا الوظيفي. وتمثلت أهم نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الخصائص المدروسة لبيئة العمل والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمصلحة. وتمثلت أهم توصيات الدراسة بتأكيد أهمية الاستمرار في توفير محيط مادي يساعد العاملين على أداء مهامهم في ارتياح، وكذلك الحرص على تنظيم الرقابة الإدارية والعمل على التحفيز على المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض السلطة. كما أوصت بضرورة وضع وتبني سياسات استراتيجية واضحة للفعل الاتصالي وتشجيع الاتصال غير الرسمي كونه يقوي شبكة العلاقات الاجتماعية بين الرؤساء والمرؤوسين.

دراسة رجم (2019) بعنوان (أثر أبعاد بيئة العمل على أداء أعوان الرقابة: دراسة حالة بمديرية التجارة بولاية ورقلة - الجزائر).

تهدف الدراسة إلى تحليل مدى توفر عناصر بيئة العمل المادية (الإضاءة، الحرارة، الرطوبة، التهوية، توفر وسائل العمل، نظافة مكان العمل، الضوضاء، السياسات الأمنية أثناء العمل) في مديرية التجارة، كما ان الدراسة تهدف إلى تحليل مدى توفر عناصر بيئة العمل الاجتماعية (نمط القيادة، العلاقة مع الزملاء الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرار، توفر وسائل العمل، الحوافز، العمل الجماعي) في مديرية التجارة، ومعرفة مدى تأثير هذه العناصر على أداء أعوان في نفس المديرية. تتمثل العينة في الموظفون المراقبون بمديرية التجارة وتم استجواب مجموعة مكونة من 70 موظف من هذه المؤسسة عن طريق توزيع استمارات الاستبيان على جميع أفراد العينة وقد تم استرجاع 60 استبيان واستبعاد 10 ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي 60 استبيان أي بنسبة 85%. وتمثلت أهم نتائج الدراسة ان المؤسسة التي تمت دراستها لا تعطي أهمية كبيرة في توفير الأدوات والأجهزة لتسهيل مهام موظفيها، ان الظروف المادية للعمال قد تعرضهم لبعض الأمراض من جراء نقص الإضاءة أو البرودة الشديدة والحرارة الشديدة، اهتمام المؤسسة بتوفير وسائل النقل موظفيها لأداء المهام الرقابية خارج المؤسسة اهتمام ضعيف ربما يعود هذا إلى تباعد المسافة بين المتعاملين الاقتصاديين وكذلك كبر مساحة الولاية، ان أغلب العمال غير راضين على الأجر الذي يتقاضونه، أعوان الرقابة يعانون بعض المشاكل من خلال مراقبة المتعاملين الاقتصاديين الذين تربطهم علاقات شخصية واجتماعية بهم من خلال رفع المخالفات أو تحرير محاضر لبعض متعاملين مما يؤثر على العلاقة بين الطرفين، عدم الاهتمام بالتدريب من أجل تطوير الكفاءات وتحسين الأداء، وتم التوصل أن البيئة المادية

والإجتماعية لا تؤثر بنسبة كبيرة على الأداء بل هناك عوامل أخرى. وتمثلت أهم توصيات الدراسة في أنه يجب على المؤسسة رفع عناصر مستوى البيئة المادية والاجتماعية وخاصة بما يتعلق بالحوادث في العمل إضافة إلى رفع مستوى السلامة في المؤسسة، توفير وسد النقص وخاصة في وسائل النقل لكي تمكن الأعوان من أداء مهامهم، استمرار العلاقة بين العمال والرؤساء وتحفيزها. كما أوصت بتقليل المخالفات والعلاقات الاجتماعية الخارجية.

دراسة رميلة (2019) بعنوان (اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية- الجزائر).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين حول دور بعض عناصر بيئة العمل الداخلية ودراسة تأثيرها على الإبداع الإداري وذلك من خلال التعرف على مفهوم وأهمية وخصائص بيئة العمل الداخلية، التعرف مفهوم وأهمية وخصائص الإبداع الإداري، إظهار العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والإبداع الإداري، وأيضا التعرف على عناصر بيئة العمل الداخلية السائدة بمحل الدراسة وأثرها على الإبداع الإداري، وتقديم عدد من التوصيات العملية لمكان الدراسة والتي يمكن أن تساهم في تشجيع الإبداع الإداري لدى الموظفين وتنعكس ايجابيا على أداء الموظفين هناك. استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي، واتبع أسلوب دراسة الحالة حيث أعد الباحث استبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات من عينة مكونة من 80 مشاهدة من أصل مجتمع الدراسة البالغ عددهم 116 عامل، ويتكون الاستبيان في جزئه الأول على المتغيرات المتعلقة بالخصائص الديمغرافية، أما الجزء الثاني من الاستبيان فيتكون من مجموعة عبارات مقسمة على عدة محاور لدراسة عناصر البيئة الداخلية المتمثلة في مركزية القرارات- الثقافة التنظيمية السائدة - القيادة الإدارية- الاتصالات- التدريب- نظام الحوافز والمكافآت ومعرفة تأثيرها على الإبداع الإداري. وتمثلت أهم نتائج الدراسة هناك تأثير للثلاثة عناصر الأولى على الإبداع الإداري بينما لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية على العناصر الثلاثة الأخيرة، وأنه من المهم إيجاد بيئة تدعم السلوك الإبداعي وتشجيع الموظفين ليكونوا منفتحين على الأفكار والخبرات الجديدة وتشجيع المبدعين على الاتصال فيما بينهم، فبيئة العمل الداخلية تمثل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي على المنظمة مواجهتها بغض النظر عن نشاطها أو نطاق عملها وذلك في إطار تحديد استراتيجيات مستقبلية وتهيتها حتى تكون مفيدة وفاعلة للعاملين في مهامهم. وتمثلت أهم توصيات الدراسة في أهمية تشجيع العاملين على العمل ضمن فريق تسوده روح المخاطرة والمجازفة، تحسين مستوى الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية في المديرية محل الدراسة، وأيضا أنه على الإدارة العليا إعطاء حرية التعبير للعامل لإبداء رأيه في العمل، تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المديرية بشكل دوري، إعداد هيكل خاص وفعال للمكافآت والحوافز، تشجيع العاملين على الإبداع من خلال منح الفرصة لهم في المشاركة في عملية اتخاذ القرار، توفير بيئة عمل مناسبة تشجع الفرد المبدع، تكييف الدورات التدريبية لجميع الموظفين دون تمييز. كما أوصت في إعادة النظر من فترة إلى أخرى في نظام الأجور والمكافآت والترقية في مختلف المستويات الإدارية.

دراسة دغيم (2020) بعنوان (أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية- دراسة ميدانية بشركات البترول)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى على دور جودة بيئة العمل الابتكارية في تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة، وذلك عن طريق التعرف على مستوى إدراكات مفردات عينة الدراسة لمفهوم جودة بيئة العمل الابتكارية بالشركات، كذلك التعرف على مستوى إدراكات مفردات عينة الدراسة لأثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين

الإنتاجية، وعلى زيادة القدرة التنافسية، وكذلك تقديم بعض الدلالات والتوصيات التي تفيد إدارة الشركات، لزيادة الإنتاج ومواكبة التنافس. استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لدراسة أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة. ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على نوعين من الدراسة، الأول هو الدراسة المكتبية حيث استخدمت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر مختلفة مثل الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والدوريات والمقالات والتقارير، والوثائق والنشرات والإحصائيات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، والأبحاث والدراسات السابقة والتي تناولت موضوع الدراسة. والنوع الثاني هو الدراسة الميدانية، وذلك لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، حيث لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من الميدان محل الدراسة. وتمثلت أهم نتائج الدراسة في إثبات وجود علاقة ارتباط معنوية للمتغيرات (مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين، الاهتمام بالتغيير، وتشجيع الأفكار الجديدة، مدى الخوف من الأخطاء وتجنب القرارات التي بها مخاطرة، مدى تطبيق القواعد بصورة صارمة) على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة بشكل أكبر من متغيرات مدى تفويض السلطات، المشاركة في اتخاذ القرارات والاهتمام ببيئة العمل المادية. وتمثلت أهم توصيات الدراسة في أهمية تدعيم ممارسات اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين، وتشجيع الأفكار الجديدة والتي أثبتت الدراسة الحالية تأثيرها المعنوي الموجب على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية، كذلك تدعيم تجنب وتقليل ممارسات الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة، وأيضاً اهتمام إدارة الشركات بتطبيق قواعد العمل بدرجة تسمح للعاملين بالابتكار، وكذلك الاهتمام بتطبيق التغيير لمواكبة البيئة سريعة التغيير، حيث أثبتت الدراسة الحالية تأثيرها المعنوي الموجب، وأيضاً ضرورة المتابعة الدورية لمستوى تطبيق جودة بيئة العمل الابتكارية. كما أوصت بالاهتمام بأفكار ومقترحات العاملين لتطوير وتحسين العمل في الشركات.

3.2. التعليق على الدراسات السابقة:

لقد سلطت الدراسات السابقة الضوء على عناصر بيئة العمل الابتكارية، حيث ساهم الاطلاع على الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري والتعرف على أبعاد الدراسة والتي تمثلت في مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة، مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات، مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة، مدى اهتمام الإدارة بالتغيير ومدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية، كما ساهمت الدراسات السابقة في توفير الاستبانة وكذلك إثراء مشكلة البحث من خلال التعرف على النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة.

3. منهج البحث وإجراءاته

1.3. منهج الدراسة

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، لكونه أنسب المناهج للتعامل مع إجراءات الدراسة الحالية، والذي يقوم على دراسة الواقع، ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً كيفياً، أو كميّاً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي، فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (عبيدات وآخرون، 2012).

2.3. مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بمجلس الشورى والبالغ عددهم (800) موظفاً في كافة المستويات الإدارية من مدراء ورؤساء ومستشارين ومشرفين وفنيين وموظفين إداريين. (إدارة الموارد البشرية، مجلس الشورى)

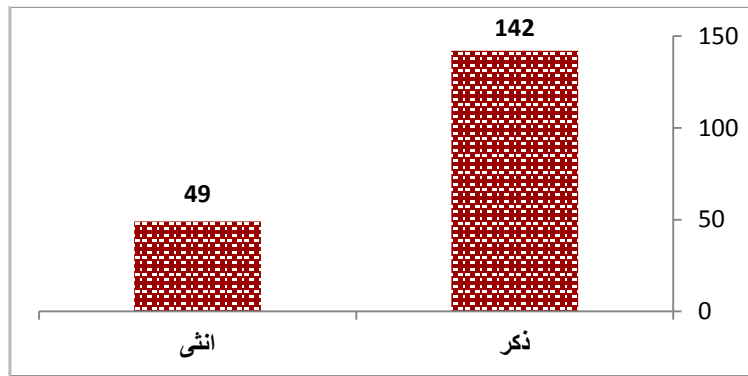
3.3. عينة البحث:

تم تحديد حجم العينة الممثلة لمجتمع البحث حيث بلغ عددهم (260) موظفاً وذلك اعتماداً على جدول العينات المعتمد لتحديد العينة (Krejcie ,R & Morgan, 1970).

4.3. خصائص العينة

تم وصف مفردات عينة الدراسة بناء على المتغيرات (النوع، العمر، المؤهل التعليمي، عدد سنوات الخبرة) وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص مفردات عينة الدراسة على النحو التالي:

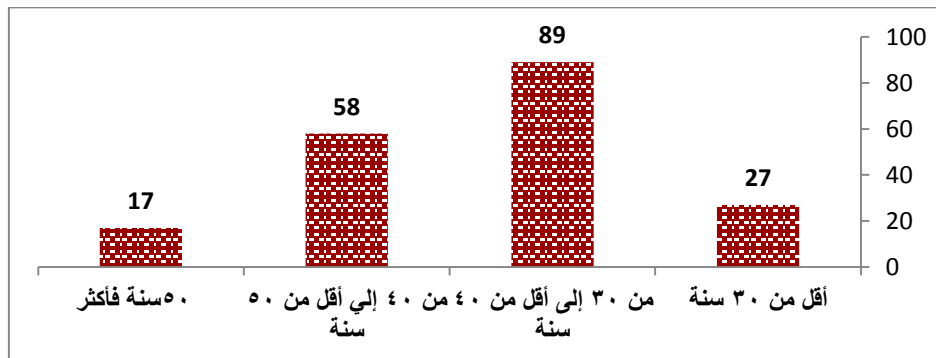
أ- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للنوع:



شكل رقم (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً للنوع

ويتضح من خلال الشكل رقم (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً للنوع حيث تبين أن عينة الدراسة تضمنت 142 موظفاً من الذكور بنسبة 74.3% من عينة الدراسة، بينما بلغ عدد الموظفات من الإناث 49 موظفة بنسبة 25.7% من عينة الدراسة.

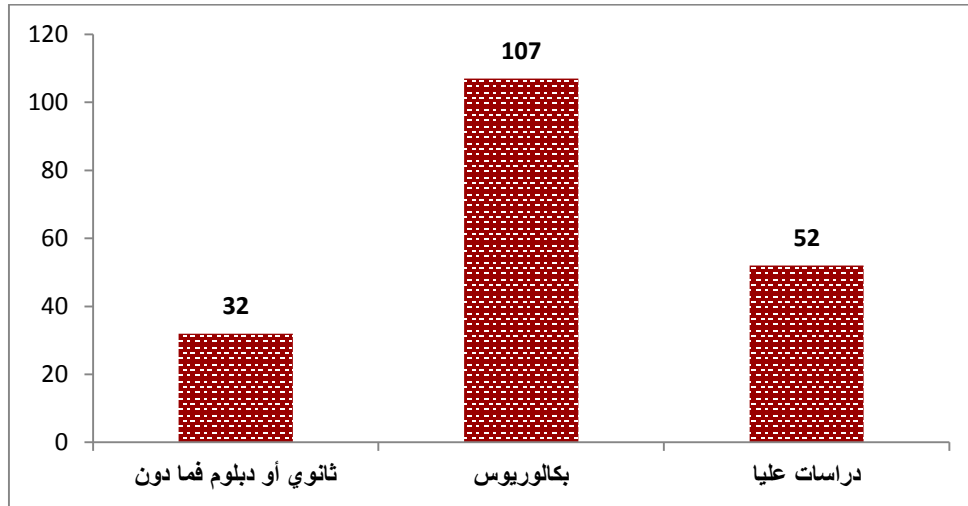
ب- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للعمر:



شكل رقم (2) توزيع عينة الدراسة وفقاً للعمر

ويوضح من خلال الشكل رقم (2) توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر حيث تبين أن عينة الدراسة تضمنت 27 موظفين ممن تقل أعمارهم عن 30 سنة بنسبة 14.1% من عينة الدراسة، و 89 موظفا ممن تتراوح أعمارهم بين 30 إلى أقل من 40 عاما بنسبة 46.6% من عينة الدراسة، و 58 موظفا ممن تتراوح أعمارهم بين 40 إلى أقل من 50 عاما بنسبة 30.4% من عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الموظفين الذين بلغت أعمارهم 50 سنة فأكثر 17 موظفا بنسبة 8.9% من عينة الدراسة.

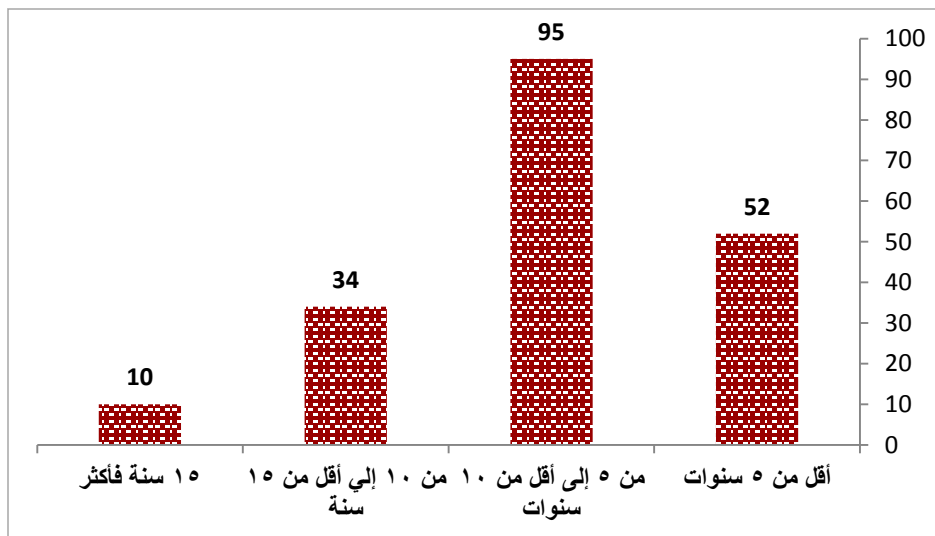
ت- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للمؤهل التعليمي:



شكل رقم (3) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل التعليمي

يتضح من الشكل رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي، حيث بلغ عدد الحاصلين على الثانوي أو الدبلوم 52 موظفا بنسبة 27.2% من عينة الدراسة، بينما بلغ عدد الحاصلين على البكالوريوس 107 موظفا بنسبة 56% من عينة الدراسة، بينما كان الحاصلين على الدراسات العليا في عينة الدراسة 32 موظفا بنسبة 16.8% من عينة الدراسة.

ث- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للخبرة:



شكل رقم (4) توزيع عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة

ويتضح من الشكل رقم (4) توزيع عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة، حيث يتضح أن 52 موظفاً ممن كانت خبراتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 27.2% من عينة الدراسة، بينما بلغ عدد من تتراوح خبراتهم بين 5 إلى أقل من 10 سنوات 95 موظفاً بنسبة 49.7% من عينة الدراسة، كما بلغ عدد من تتراوح خبراتهم بين 10 إلى أقل من 20 سنة 34 موظفاً بنسبة 17.8% من عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الموظفين الذين تزيد خبراتهم على 20 سنة 10 موظفين بنسبة 5.3% من عينة الدراسة.

5.3. أداة جمع البيانات

تعد الاستبانة أكثر وسائل الحصول على البيانات من الأفراد استخداماً وانتشاراً، وتعرف الاستبانة بأنها " أداة ذات أبعاد وبنود تستخدم للحصول على معلومات أو آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابية تحريرية" (الأغا والأستاذ، 2004). وبناءً على أهداف البحث فقد اعتمد هذا البحث على الاستبانة الواردة في بحث دغيم (2020) والتي تكونت من الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: ويتضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية عن خصائص عينة البحث طبقاً للعوامل الشخصية التالية (النوع، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل التعليمي).
- الجزء الثاني: يتعلق بمدى جودة بيئة العمل الابتكارية تضمن هذا الجزء ثلاثة وعشرون فقرة من أسئلة الاستبانة مقسمة إلى ستة عناصر رئيسية ويتضح ذلك في الجدول (1).

جدول (1) يوضح تركيب استمارة أداة البحث (الاستبانة)

عدد الأسئلة	متغيرات البحث	أبعاد البحث
4	بيانات عن أفراد عينة البحث	البيانات الأولية
4	مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين، وتشجيع الأفكار الجديدة	العنصر الأول
4	مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات	العنصر الثاني
5	مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر	العنصر الثالث
4	مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة	العنصر الرابع
3	مدى اهتمام الإدارة بالتغيير	العنصر الخامس
3	مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية	العنصر السادس

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على دراسة دغيم، 2020.

وقد تم اعتماد تحديد أوزان الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) ذات التدرج الخماسي على النحو التالي:

جدول (2) يوضح طريقة تصحيح مقياس ليكرت الخماسي

التدرج	متوفر بشدة	متوفر	متوفر إلى حد ما	غير متوفر	غير متوفر نهائياً
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	5.00 - 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1
مستوى درجة الاتجاه	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

حساب ثبات الاستبانة:

تم قياس ثبات أداة الدراسة (الإستبانة) باستخدام (معادلة ألفا كرونباخ)، ويوضح الجدول رقم (4) معامل الثبات لعناصر بيئة العمل الابتكارية ولجميع عبارات الاستبانة بالتطبيق على مجلس الشورى.

جدول رقم (4) قيمة معاملات ألفا كرونباخ لعناصر بيئة العمل الابتكارية ولجميع عبارات الاستبانة بالتطبيق على مجلس الشورى

عناصر بيئة العمل الابتكارية	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة	4	0.641
تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات	4	0.863
الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر	5	0.819
تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة	4	0.683
اهتمام الإدارة بالتغيير	3	0.772
اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية	3	0.730
لجميع عبارات الاستبانة	23	0.745

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية .

ويتضح من الجدول رقم (4) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لعناصر بيئة العمل الابتكارية ولجميع عبارات الاستبانة بالتطبيق على مجلس الشورى تتراوح بين (0.641-0.863) وتعد هذه القيم مرتفعة لمدى ثبات أداة الدراسة الأمر الذي يشير إلى ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها أداة الدراسة الميدانية عند تطبيقها.

إجراءات التطبيق وجمع البيانات

قام الباحث بتوزيع الاستبانة على مفردات مجتمع البحث من الموظفين العاملين في مجلس الشورى، حيث أوضح الباحث للمبحوثين الغرض من هذا البحث، وقد تم بعد ذلك استعادة أداة البحث والتأكد من صلاحيتها للتحليل واستبعاد ما لا يصلح للتحليل، وقد بلغ عدد الاستبانات المكتملة والصالحة للتحليل (191) استبانة والتي تم إجراء التحليل الإحصائي لها.

6.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

لقد تم استخدام الأساليب التالية في تحليل البيانات:

- 1) تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لاختبار مدى ثبات أداة البحث.
- 2) التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and percentages) لوصف مفردات عينة البحث.
- 3) تم استخدام المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء مفردات عينة البحث نحو كل عبارة من عبارات محاور البحث، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها

1.4. نتائج التساؤلات الفرعية للدراسة

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول:

تمثل التساؤل الفرعي الأول فيما يلي:

ما مدى توافر عنصر اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى؟

ويوضح الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى.

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في

مجلس الشورى

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوفر نهائياً (1)	غير متوفر (2)	متوفر إلى حد ما (3)	متوفر (4)	متوفر بشدة (5)	العبارات
2	0.81	3.34	12	34	44	79	22	تهتم الإدارة بمقترحات العاملين وتشجع الأفكار الجديدة.
4	0.74	2.59	31	73	40	38	9	تقوم المنظمة بالمكافأة الفورية للعمل الإبداعي الذي يتقرر الأخذ به.
3	0.97	3.05	22	42	42	74	11	تخص المنظمة الأشخاص المبتكرين فيها بنوع خاص من الرعاية.
1	1.18	3.57	2	12	88	54	35	أشعر بوجود العديد من القيود التي تحد من قدراتي على الابتكار.
		3.14	المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى					

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بلغ (3.14) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 62.8% . وفيما يتعلق بالعبارة الفرعية لعنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:

- جاءت العبارة "أشعر بوجود العديد من القيود التي تحد من قدراتي على الابتكار" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.57) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 71.4% .
- جاءت العبارة " تهتم الإدارة بمقترحات العاملين وتشجع الأفكار الجديدة" في المرتبة الثانية بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.34) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 66.8% .
- جاءت العبارة " تخص المنظمة الأشخاص المبتكرين فيها بنوع خاص من الرعاية " في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.05) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 61% .
- جاءت العبارة " تقوم المنظمة بالمكافأة الفورية للعمل الإبداعي الذي يتقرر الأخذ به" في المرتبة الرابعة بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (2.59) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى عدم توافر هذا المتغير حيث بلغت نسبة التوافر 51.8% .

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني:

تمثل التساؤل الفرعي الثاني فيما يلي: ما مدى توافر عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى؟

ويوضح الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى.

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية لعبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس

الشورى

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوفر نهائياً (1)	غير متوفر (2)	متوفر إلى حد ما (3)	متوفر (4)	متوفر بشدة (5)	العبارات	
3	1.30	3.42	7	30	51	82	21	لا تهتم إدارة المنظمة بتفويض السلطة.	1

4	0.98	3.39	9	30	44	93	15	تعرض قضايا العمل بالأسلوب الذي يحقق الإجابات التي ترغبها الإدارة.	2
1	1.27	3.73	2	29	31	85	44	تهتم الإدارة بحماية نفسها أكثر من الاهتمام بحل مشاكل العمل.	3
2	0.86	3.48	11	29	36	88	27	لدي فرصة محدودة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعلمي.	4
		3.51	المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى						

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات بلغ (3.51) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر لعبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 70.2%.

وفيما يتعلق بالعبارة الفرعية لعنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:

- جاءت العبارة "تهتم الإدارة بحماية نفسها أكثر من الاهتمام بحل مشاكل العمل" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.73) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 74.6%.
- جاءت العبارة "لدي فرصة محدودة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعلمي" في المرتبة الثانية بين عبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.48) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 69.6%.
- جاءت العبارة "لا تهتم إدارة المنظمة بتفويض السلطة" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.42) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 68.4%.
- جاءت العبارة "تعرض قضايا العمل بالأسلوب الذي يحقق الإجابات التي ترغبها الإدارة" في المرتبة الرابعة بين عبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.39) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 67.8%.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث:

تمثل التساؤل الفرعي الثالث فيما يلي: ما مدى توافر عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى؟

ويوضح الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى.

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية لعبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوفر نهائياً (1)	غير متوفر (2)	متوفر إلى حد ما (3)	متوفر (4)	متوفر بشدة (5)	العبارات
5	0.81	3.15	11	50	39	81	10	أتجنب اتخاذ قرارات بها من مخاطرة خوفاً من الأخطاء.
4	0.53	3.42	6	44	31	83	27	أفضل أحياناً التفكير بنفس أسلوب جماعة العمل لضمان الاستمرار في مجال العمل.
2	0.69	3.65	1	31	30	101	28	أرغب أن أكون أسير النظام وأحرص على إبداء ملاحظاتي حول مشاكل العمل
3	0.54	3.63	7	28	27	96	33	أبادر بطرح أفكار لي لرؤسائي حتى لو لم يطلبوا مني ذلك.
1	0.71	3.74	3	30	24	91	43	يتحقق التحسين في جميع جوانب العمل من خلال تطبيق الجودة الشاملة في بيئة العمل.
		3.52	المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى					

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى بلغ (3.52) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى بلغت نسبة التوافر 70.4%. وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:

- جاءت العبارة " يتحقق التحسين في جميع جوانب العمل من خلال تطبيق الجودة الشاملة في بيئة العمل" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.74) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 74.8%.
- جاءت العبارة " أرفض أن أكون أسير النظام وأحرص على إبداء ملاحظاتي حول مشاكل العمل" في المرتبة الثانية بين عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.65) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 73%.
- جاءت العبارة "أبادر بطرح أفكارى لرؤسائي حتى لو لم يطلبوا مني ذلك" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.63) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 72.6%.
- جاءت العبارة " أفضل أحيانا التفكير بنفس أسلوب جماعة العمل لضمان الاستمرار في مجال العمل" في المرتبة الرابعة بين عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.42) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 68.4%.
- جاءت العبارة "أتجنب اتخاذ قرارات بها من مخاطرة خوفا من الأخطاء" في المرتبة الخامسة بين عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.15) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 63%.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الرابع:

تمثل التساؤل الفرعي الرابع فيما يلي: ما مدى توافر عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى؟ ويوضح الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى.

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية لعبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوفر نهائيا (1)	غير متوفر (2)	متوفر إلى حد ما (3)	متوفر (4)	متوفر بشدة (5)	العبارات
3	1.28	3.24	4	30	88	55	14	أحيانا تلتزم الإدارة بتطبيق القواعد بدرجة صارمة

1	1.30	3.73	2	25	26	108	30	يرتفع مستوى الرسمية في بعض نواحي العمل وتسيطر القواعد والإجراءات	2
2	0.91	3.30	12	35	41	90	13	تحدد الإدارة بوضوح مسؤوليات وظيفتي	3
4	0.77	3.22	19	35	36	87	14	تحرص المنظمة على تطبيق تقنيات التكنولوجيا الحديثة وتدريب العاملين عليها للإسهام في تحسين الجودة بها	4
		3.37	المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى						

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى بلغ (3.37) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 67.4%. وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:

- جاءت العبارة "يرتفع مستوى الرسمية في بعض نواحي العمل وتسيطر القواعد والإجراءات" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.73) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 74.6%.
- جاءت العبارة "تحدد الإدارة بوضوح مسؤوليات وظيفتي" في المرتبة الثانية بين عبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.30) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 66%.
- جاءت العبارة "أحياناً تلتزم الإدارة بتطبيق القواعد بدرجة صارمة" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.24) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 64.8%.
- جاءت العبارة "تحرص المنظمة على تطبيق تقنيات التكنولوجيا الحديثة وتدريب العاملين عليها للإسهام في تحسين الجودة بها" في المرتبة الرابعة بين عبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.22) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 64.4%.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الخامس:

تمثل التساؤل الفرعي الخامس فيما يلي: ما مدى توافر عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى؟ ويوضح الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى.

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوفر نهائياً (1)	غير متوفر (2)	متوفر إلى حد ما (3)	متوفر (4)	متوفر بشدة (5)	العبارات
1	0.83	3.01	19	27	87	50	8	تهتم الإدارة بالتغيير
2	0.96	2.94	20	29	94	38	10	تعطي الإدارة اهتماماً كبيراً بعنصر الابتكار لتواكب البيئة المتغيرة
3	0.75	2.90	25	33	80	43	10	تحرص المنظمة على تنظيم وتنفيذ برامج تدريبية غير روتينية
		2.95	المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى					

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى بلغ (2.95) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عبارات عنصر اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 59%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:

- جاءت العبارة "تهتم الإدارة بالتغيير" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.01) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 60.2%.
- جاءت العبارة "تعطي الإدارة اهتماماً كبيراً بعنصر الابتكار لتواكب البيئة المتغيرة" في المرتبة الثانية بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (2.94) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 58.8%.
- جاءت العبارة "تحرص المنظمة على تنظيم وتنفيذ برامج تدريبية غير روتينية" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (2.90) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 58%.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي السادس:

تمثل التساؤل الفرعي السادس فيما يلي: ما مدى توافر عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى؟ ويوضح الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى.

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوفر نهائياً (1)	غير متوفر (2)	متوفر إلى حد ما (3)	متوفر (4)	متوفر بشدة (5)	العبارات
2	1.17	2.80	23	78	31	33	26	الضوضاء في مكتبي غير مناسبة لطبيعة عملي
3	1.09	2.58	29	81	35	33	13	طبيعة التشطيبات داخل المكتب غير مناسبة
1	0.99	3.03	22	32	80	32	25	الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة
		2.80	المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى					

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى بلغ (2.80) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عبارات عنصر اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 56%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:

- جاءت العبارة " الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.03) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 60.6%.
- جاءت العبارة " الضوضاء في مكتبي غير مناسبة لطبيعة عملي" في المرتبة الثانية بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (2.80) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة متوسطة وبنسبة بلغت 56%.

- جاءت العبارة " طبيعة التشطيبات داخل المكتب غير مناسبة" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (2.58) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى عدم توافر هذا المتغير حيث بلغت نسبة التوافر 51.6%.

2.4. الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس:

تمثل تساؤل الدراسة الرئيس فيما يلي: ما مدى توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى؟ وللإجابة على هذا التساؤل فقد تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة عينة الدراسة على توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى، ويتضح ذلك في الجدول رقم (11)

جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية لدرجة توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى

الترتيب	المتوسط الحسابي	عناصر بيئة العمل الابتكارية
4	3.14	عنصر اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة
2	3.51	عنصر تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات
1	3.52	عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر
3	3.37	عنصر تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة
5	2.95	عنصر اهتمام الإدارة بالتغيير
6	2.80	عنصر اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية
	3.22	المتوسط الحسابي العام لعناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى

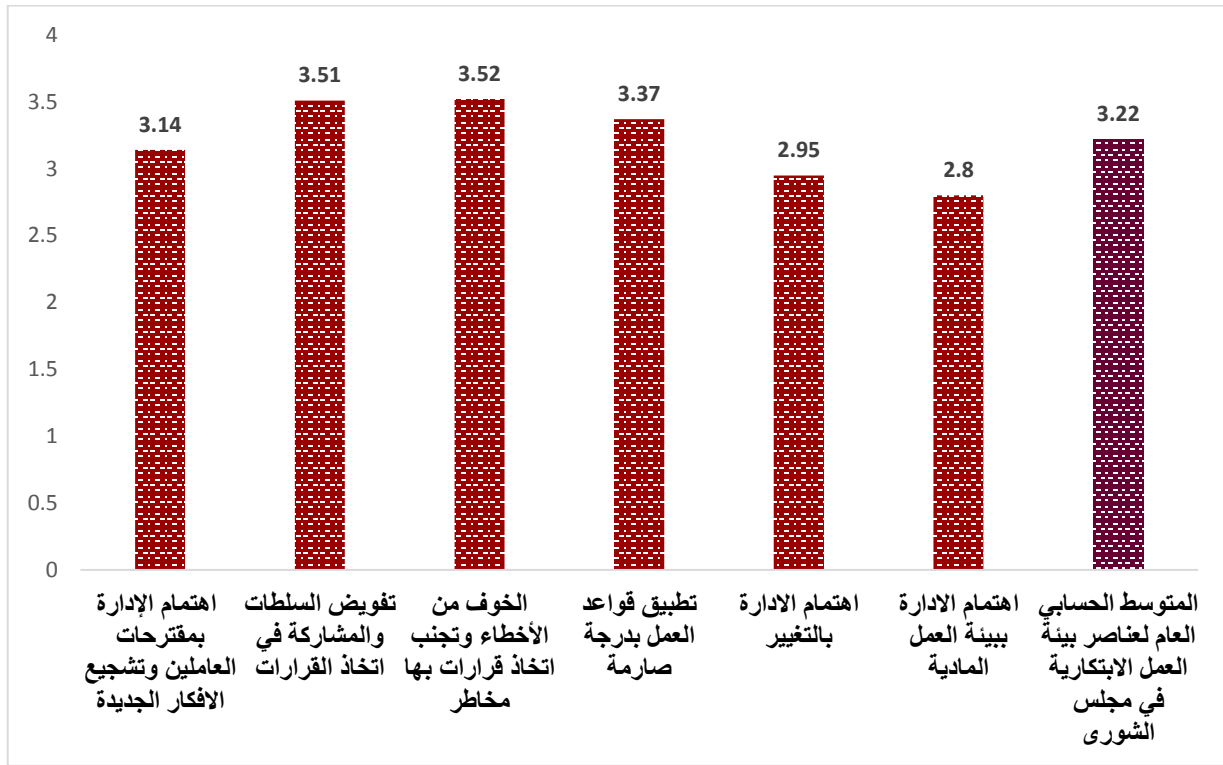
المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويوضح الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى بلغ (3.22) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 64.4%.

وفيما يتعلق بعناصر بيئة العمل الابتكارية فقد جاءت على النحو التالي:

- جاء عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر في المرتبة الأولى بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (3.52) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 70.4%.
- جاء عنصر تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الثانية بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (3.51) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 70.2%.
- جاء عنصر تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في المرتبة الثالثة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (3.37) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 67.4%.

- جاء عنصر اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في المرتبة الرابعة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (3.14) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 62.8%.
 - جاء عنصر اهتمام الإدارة بالتغيير في المرتبة الخامسة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (2.95) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 59%.
 - جاء عنصر اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في المرتبة السادسة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (2.80) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 56%.
- ويوضح الشكل (5) ملخصاً لنتائج الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس:



شكل رقم (5) المتوسطات الحسابية لدرجة توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى

5. خلاصة النتائج:

يتضح من خلال استعراض نتائج تحليل البيانات الميدانية التي استندت إليها الدراسة من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة، فقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج يمكن بيانها على النحو التالي:

تبين أن المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى بلغ (3.22) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 64.4%، وفيما يتعلق بعناصر بيئة العمل الابتكارية فقد جاءت على النحو التالي:

1. جاء عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر في المرتبة الأولى بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (3.52) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 70.4%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر فقد جاءت العبارة "يتحقق التحسين في جميع جوانب العمل من خلال تطبيق الجودة الشاملة في بيئة العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (3.74)، تلاها العبارة "أرفض أن أكون أسير النظام وأحرص على إبداء ملاحظاتي حول مشاكل العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (3.65) درجة، ثم جاءت العبارة "أبادر بطرح أفكار لي لرؤسائي حتى لو لم يطلبوا مني ذلك" في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (3.63) درجة، تلاها العبارة "أفضل أحيانا التفكير بنفس أسلوب جماعة العمل لضمان الاستمرار في مجال العمل" في المرتبة الرابعة بين عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.42) درجة، بينما كانت العبارة "أتجنب اتخاذ قرارات بها من مخاطر خوفا من الأخطاء" في المرتبة الخامسة والأخيرة بين عبارات عنصر مدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.15).

2. جاء عنصر تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الثانية بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (3.51) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 70.2%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعنصر تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات فقد جاءت العبارة "تهتم الإدارة بحماية نفسها أكثر من الاهتمام بحل مشاكل العمل" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.73) درجة، تلاها العبارة "لدي فرصة محدودة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمل" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (3.48)، ثم جاءت العبارة "لا تهتم إدارة المنظمة بتفويض السلطة" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.42) درجة، وأخيرا جاءت العبارة "تعرض قضايا العمل بالأسلوب الذي يحقق الإجابات التي ترغبها الإدارة" في المرتبة الرابعة بين عبارات عنصر مدى تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.39) درجة.

3. جاء عنصر تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في المرتبة الثالثة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (3.37) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة حيث بلغت نسبة التوافر 67.4%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى فقد جاءت العبارة "يرتفع مستوى الرسمية في بعض نواحي العمل وتسيطر القواعد والإجراءات" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.73) درجة، ثم جاءت العبارة "تحدد الإدارة بوضوح مسؤوليات وظيفتي" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (3.30) درجة، بينما جاءت العبارة "أحيانا تلتزم الإدارة بتطبيق القواعد بدرجة صارمة" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.24) درجة، وأخيرا جاءت العبارة "تحرص المنظمة على تطبيق تقنيات التكنولوجيا الحديثة وتدريب العاملين عليها للإسهام في تحسين الجودة بها" في المرتبة الرابعة بمتوسط بلغ (3.22) درجة.

4. جاء عنصر اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في المرتبة الرابعة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (3.14) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 62.8%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى فقد جاءت العبارة "أشعر بوجود العديد من القيود التي تحد من قدراتي على الابتكار" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.57) درجة، تلاها العبارة "تهتم الإدارة بمقترحات العاملين وتشجع الأفكار الجديدة" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (3.34) درجة، ثم جاءت العبارة "تخص المنظمة الأشخاص المبتكرين فيها بنوع خاص من الرعاية" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.05) درجة، وأخيرا جاءت العبارة "تقوم المنظمة بالمكافأة الفورية للعمل الإبداعي الذي يتقرر الأخذ به" في المرتبة الرابعة بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (2.59) درجة.

5. جاء عنصر اهتمام الإدارة بالتغيير في المرتبة الخامسة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (2.95) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 59%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى فقد جاءت العبارة "تهتم الإدارة بالتغيير" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.01) درجة، بينما جاءت العبارة "تعطي الإدارة اهتماماً كبيراً بعنصر الابتكار لتواكب البيئة المتغيرة" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (2.94) درجة من أصل (5)، وأخيرا جاءت العبارة "تحرص المنظمة على تنظيم وتنفيذ برامج تدريبية غير روتينية" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة بالتغيير في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (2.90) درجة.

6. جاء عنصر اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في المرتبة السادسة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية بمتوسط بلغ (2.80) وهو متوسط يشير إلى توافر عنصر الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطر بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 56%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لعبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى فقد جاءت العبارة "الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة" في المرتبة الأولى بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (3.03) درجة، تلاها العبارة "الضوضاء في مكثبي غير مناسبة لطبيعة عملي" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (2.80) درجة، وأخيرا جاءت العبارة "طبيعة التشطيبات داخل المكثب غير مناسبة" في المرتبة الثالثة بين عبارات عنصر مدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية في مجلس الشورى بمتوسط بلغ (2.58) درجة.

6. التوصيات:

يتبين من نتائج الدراسة التوافر النسبي لعناصر بيئة العمل الابتكارية في مجلس الشورى، ويقدم الباحث فيما يلي بعض التوصيات لتدعيم بعض المتغيرات وذلك على النحو التالي:

1. يجب على الإدارة العليا الاهتمام بمقترحات العاملين وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة، فضلا عن رعاية الأشخاص المبتكرين وتمييزهم ومكافأتهم.
2. تشجيع العاملين على عرض تعرض قضايا العمل بموضوعية وحياد لصالح العمل ودون الميل لرأي دون الآخر.
3. يجب على الإدارة العليا العمل على تحديد المسؤوليات للعاملين بوضوح فضلا عن تطبيق قواعد العمل بحزم على جميع العاملين، كما يجب أيضا الاهتمام بتطبيق تقنيات التكنولوجيا الحديثة وتدريب العاملين عليها للإسهام في تحسين جودة العمل الفردي والتنظيمي.
4. كما يجب على الإدارة العليا الاهتمام بالتطوير والتغيير وإعطاء عناية قصوى للابتكار لمواكبة التغييرات السريعة في البيئة، وهذا يتطلب تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التطويرية للعاملين.
5. ضرورة الاهتمام بتطوير بيئة العمل المادية كالأجهزة والأدوات المستخدمة فضلا عن تجويد التشطيبات وتخفيض الضوضاء في مكان العمل.

7. قائمة المراجع

1.7. المراجع العربية

- أبو رمضان، جوى، (2004) قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية قطاع غزة، رسالة ماجستير، غزة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- إسكندر، سوزي رؤوف (2008). أثر أبعاد تمكين العاملين على بيئة العمل الابتكارية دراسة ميدانية على قطاع الفنادق بالقاهرة. مجلة البحوث الإدارية. أكاديمية السادات للعلوم الإدارية. العدد الأول، القاهرة.
- إسماعيل، مودة إسماعيل حسن. (2014). أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري. بحث ماجستير كلية الدراسات المالية، قسم إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- الأغا، إحسان خليل والأستاذ، محمود حسن (2004). مقدمة في تصميم البحث التربوي. مطبعة الرنتيسي للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة، غزة، فلسطين.
- بعجي، سعاد (2018). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة أركوديم ميديا. مجلة البشائر الاقتصادية. العدد الخامس.
- جلييلة، صحراوي ولحسن، جديدين ونوال، توتة. (2018). حوكمة الشركات ودورها في تعزيز الإبداع والابتكار- دراسة مقارنة بين الجزائر وبعض الدول العربية. Global Journal of Economics and Business. 5. 482-496. 10.31559/GJEB2018.5.3.16
- دغيم، جيهان احمد خليل، (2020). أثر جودة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية، دراسة ميدانية بشركات البترول، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ذيبان، حسين علي. (2010). تنمية القدرات الابتكارية للعاملين في مواجهة ضغوط العمل بشركات البترول بإمارة أبو ظبي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- رجيم، خالد (2019). أثر أبعاد بيئة العمل على أداء أعوان الرقابة بمديرية التجارة بولاية ورقلة، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة لونيبي، الجزائر.

- رشيد، صالح عبد الرضا (2009). اثر بيئة العمل الابتكارية في الأداء الابتكاري: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة القادسية، المؤتمر العلمي الأول لكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية.
- رميلة، لعمور (2019). اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية، الجزائر.
- زوبير، دغمان. (2016). دور الابتكار في تعزيز ورفع القدرات التنافسية الإقليمية في المؤسسة. *Revue algérienne d'économie et gestion*. العدد 9.
- سوفي، نبيل. (2018). أثر بيئة العمل على أداء الموظفين وانعكاساته على فعالية الإدارات العمومية الجزائرية - دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية لوزارة المالية. بحث دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- السويلم،
- الشريف، ناصر علي. (2012). الاتجاهات النفسية والسلوكية الإيجابية في بيئة العمل الإداري. مجلة الإدارة العامة، الرياض مجلد 25. العدد الأول.
- الصريفي، محمد، (2003)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار قنديل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد. (2012). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. دار الفكر. عمان. الأردن.
- عساف، عبد المعطي (2013). دور متغيرات بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركات الأدوية الأردنية، مجلة علمية، جامعة الجلفة، الأردن.
- عقيل، عمرو وصفي (2009). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- القضاة، عبد الرحمن حيدر علي (2017). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع والابتكار في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير، عمان الأردن.
- قوارح، أم الخير، ولامية بوبيدي. (2019). بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين: دراسة ميدانية بمصلحة الحالة المدنية لبلديات مدينة ورقلة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
- هيجان، عبد الرحمن بن أحمد بن محمد، (1998)، ضغوط العمل مصدرها ونتائجها وكيفية إدارتها معهد الإدارة العامة، الرياض.
- محمود، علاء الدين عبد الغني. (1999). دراسة تحليلية للمحددات التنظيمية المؤثرة في الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى العاملين، مجلة الدراسات المالية والتجارية، المجلد الأول، العدد الثالث.
- مجلس الشورى (2019). لمحة تاريخية.

- مجيد، فؤاد يوسف عباس (2012). بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق.
- موسى، حنان علي (2006). الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة.
- النشواني، صلاح (2004). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

2.7. المراجع الأجنبية

- Macky, K. and Boxall, P. (2017). High-involvement work processes, work intensification and employee wellbeing: A study of New Zealand worker experiences. Asia Pacific Journal of Human Resources.
- Ravenswood, Katherine, (2018). The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit, Economics Working Paper Series, University of the West of England.
- Carin, F., and Tommy J., (2013). Systematic Work Environment Management. Danagers, Frafiska, Swedish.
- Rosen B. N. J. Br., and Bausch, A., (2018). Is Innovation Always Beneficial ? A Metanalysis of The Relation Ship Between Innovation and Performance. In SmEs. Journal of Business venturing. Vol.26, No.5.
- David, Fantana., (2006). Managing Stress, the British Psychology Society and Roul tied 9,4th Edition Prentice Hall.
- Kvall, Goran. (1996). **Organization climate for creativity and innovation**. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Hustin, J. p., (2015). " Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Ambidexterity: The Impact of Environmental And organizational Antecedents. Schmalenbach Business Review.
- Krejcie RV, Morgan DW. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. Vol.30, No.3.

جميع الحقوق محفوظة © 2024، الباحث/ حسام عبد العزيز الشدي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v5.57.21>