

## أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي

### The importance of the work environment in achieving career creativity

إعداد الباحثة/ منى خالد عكر

باحثة في إدارة الموارد البشرية كلية إدارة الأعمال، جامعة الجنان، لبنان

#### ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الابداع الوظيفي في العمل. كما نعلم جميعًا، هناك العديد من مجالات الابتكار الوظيفي، سواء كان ذلك في صياغة الاستراتيجيات أو الخطط، أو ابتكار الأساليب والأنظمة، أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة، أو في أحدث استجابة للمتطلبات البيئية من حيث السلع والخدمات. يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية. ومع ذلك، بالنسبة للمديرين، يعتبر تصميم طريقة جديدة لتطبيق نظرية الإدارة والحصول على نتائج جيدة ابتكارًا الإبداع.

يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري، وهي قدرة الموظف على تنظيم أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤخر عملية الإنتاج. يرتبط مفهوم الابداع الوظيفي بالابتكار الذي يبحث عن طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمؤسسة.

**الكلمات المفتاحية:** بيئة، بيئة العمل، تدريب، حوافز، ابداع، ابداع اداري، ابداع وظيفي.

## The importance of the work environment in achieving career creativity

Prepared by Researcher / Mona Khaled Aker

Researcher in Human Resources Management, College of Business  
Administration, Jinan University, Lebanon

### Study summary:

This study aims to identify the importance of the work environment for employees and workers within the functional organization and to increase and develop career creativity at work. As we all know, there are many areas of career innovation, whether it is in formulating strategies or plans, innovating methods and systems, organizing skills and capabilities of the workforce, or in the latest response to environmental requirements in terms of goods and services. Many fields can be transformed into huge creative opportunities and maximize the capacity and potential of managerial organizations. However, for managers, designing a new way of applying management theory and getting good results is an innovation innovation.

The creative employee can solve his administrative problems with minimal losses and unconventional ways in the form of functional and administrative creativity, which is the employee's ability to organize ideas, steps and methods of work without causing confusion and will delay the production process. The concept of functional creativity is related to innovation that searches for new ways to save time and energy and achieve benefits for the organization.

**Key words:** environment, work environment, training, incentives, creativity, administrative creativity, and job creativity.

## المقدمة:

المؤسسات والمنظمات الناجحة تجد ان اهم ما يؤهلها للصدارة وما يبقها قوية هو انها لا تعتمد الاعتماد الكلي على الخبرة والكفاءة للموظف او الاداري، وانهاء المسؤوليات على أكمل واتم وجه وبالشكل الصحيح والامثل، بل انها تبحث طرقا اخرى لتبقى في المقدمة وليزيد الحماس داخل بيئة العمل، لأنها تطمح إلى التقدم والتطور بالشكل الاعظم، لتتقدم بأفكارها وآراءها واهدافها امام نظائرها من المؤسسات، لتكون مبدعة في شتى المجالات.

حيث انه في الآونة الاخير قد لقي الاهتمام ببيئة العمل في المؤسسات والمنظمات اهتماما كبيرا لما له تأثير مباشر واساسي على طبيعة العمل وجودة العمل المستخرج. فبيئة العمل هي السبب الاول في طريقة اداء العاملين وزيادة دوافعهم للعمل الذين يقومون بأدائه كل يوم ، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسية لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطوره وتزيد من كفاءته ( المعايطة ، 2006 ) .

نحن نرى ن الظروف الاقتصادية والسياسية التي نمر بها في عصرنا الحالي هي السبب الاول الذي يجعل من ادارة المؤسسات والمنظمات سواء دولية او محلية ان تعمل جاهدة على تغيير البيئة الوظيفية ، كي ترقى به الى اسلوب ابداعي يؤكد لها البقاء والابداع في آن واحد ، ويجب ان تواكب التطور التكنولوجي وان تدعم البيئة بأحدث الاجهزة الحديثة كي تزيد من نسبة نجاح العملية الوظيفية ولسهولة الاداء الوظيفي وقلة الشكاوى من العاملين ( الشياب ، وعبانة ، 2006 ) .

حيث ان الابداع الوظيفي هو هدف رئيسي من اهداف أي مؤسسة او منظمة فهو يقوي المنظمة ويدعمها ويبنى لها مستقبلا واعداء ، يميزها عن غيرها من المؤسسات الاخرى ، والابداع لا يأتي الا اذا توفر للموظف بيئة عمل تناسبه وترقى بأسلوبه للأفضل ليستطيع ان يبدي ويظهر ما لديه من قدرات ومهارات تلبي حاجات المؤسسة وتزيد من كفاءتها .

## اسئلة البحث:

- ما المقصود ببيئة العمل؟
- ما هو الابداعي الوظيفي؟
- ما هي خصائص بيئة العمل المناسبة؟
- كيفية الحصول على الابداع الوظيفي المطلوب؟
- ما هي طرق توفير بيئة عمل مناسبة؟
- هل هناك أثر لبيئة العمل على الابداع الوظيفي؟

### أهداف البحث:

- دراسة مفهوم بيئة العمل.
- دراسة إدراك المؤسسات والمنظمات لمدى أهمية بيئة العمل لتحسين الاداء الوظيفي والاداري.
- تحديد العلاقة بين الابداع الوظيفي وبيئة العمل.

### أهمية البحث:

تتسم اهمية هذا البحث لكونه يدرس اهم قضية تنظيمية قد تواجه العديد من المؤسسات ألا وهي بيئة العمل داخل المنظمات والمؤسسات ومدى تأثيرها على الابداع الوظيفي والاداري.

### مصطلحات البحث:

- بيئة العمل : وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافآت والظروف الاجمالية داخل نطاق العمل وهو ايضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والاورام المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية .
- الهيكل التنظيمي : هو الذي بإمكانه تحديد مستويات الادارة ومناصب كل مدير على حدى داخل المنظمة او المؤسسة والذي يحدد مرونة وتعقيد ورسمية الاشخاص في المنظمة .
- الانظمة والتعليمات : الأوامر والنواهي وجميع الاجراءات التي تقع داخل العمل والتي معد لها مسبقا لتنفيذها وطريقة تطبيقها حرفيا دون الاخلال بأية شروط .
- التدريب : تطوير مهارات العاملين في المنظمة وهي عملية مسبقة التخطيط ولها اهداف وقواعد محددة ، من اهمها زيادة كفاءة الموظفين ورفع قدراتهم الى المستوى المطلوب .
- الحوافز والمكافآت : كل شيء مادي او معنوي يمكن ان يزيد من انتاجية وابداع الموظف في المؤسسة او المنظمة
- التكنولوجيا الحديثة : كل شيء يساعد العملية التنظيمية في تحويل كل مدخلاتها الى مخرجات في اقل وقت ممكن وسرعة دقة اكبر .
- ظروف العمل : هو الظروف المناخية الملائمة لتنفيذ العمل بكل دقة وهدوء وتركيز وبعيدة عن الضوضاء والضجيج .
- السلوك الابداعي : كل فكرة جديدة تخرج من الموظف تفيد وتزيد من تطور المؤسسة التنظيمية التي يعمل لصالحها .

### الدراسات السابقة:

- الدراسة الاولى : " الحقباني ، 1997 " بعنوان " المتغيرات التنظيمية بمستوى الابداع الاداري في الاجهزة الامنية " وهي تهدف الى مدى تأثير التغيرات التنظيمية والمؤسسية على الابداع الوظيفي والتعرف على مستوى الابداع الوظيفي لدى العاملين .
- الدراسة الثانية : " العنقري ، 2001 " بعنوان " علاقة السلوك الابداعي القيادي بالابداع الاداري للمرؤوسين " وهي تهدف الى طريقة تغيير سلوك الاداريين والتعرف على مدى العلاقة بين الموظف والمسؤول وطبيعة بيئة العمل بينهما .
- الدراسة الثالثة : " العامري ، 2002 " بعنوان " الابداع التكنولوجي في المنشأة الصناعية وعوامل نجاحه او اخفائه " : وهي التي تحدد اسباب القوة والضعف والنجاح والفشل عن طريق الابداع التكنولوجي ، ومدى تأثير العوامل الفنية والتنظيمية على الابداع الوظيفي .

### الإطار النظري:

#### تعريف بيئة العمل:

هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ، ويمكن للادارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر واكيد ، وكل بيئة عمل تختلف عن الاخرى . وهي كل مكان يتواجد فيه الاشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق ، ويستطيع المدير العام التحكم في اداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال اسلوبه مع الموظفين والوامر التي يشير بها .

#### مكونات بيئة العمل:

بيئة عمل مادية: وهي كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة ملموس ومادية، كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة، والضجيج، وعدد ساعات العمل المحددة، وفترات الراحة، لأن كل هذه المحددات والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تهبط به ارضا.

بيئة عمل نفسية ومعنوية: هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل اصحاب العمل والزملاء، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية اكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية (عقبلي ، 2005) .

### أبعاد بيئة العمل:

#### البعد الاقتصادي:

البعد الاقتصادي ليس على مستوى الشركة او المنظمة فقط بل على مستوى البلاد ككل ، كلما زادت كفاءة العاملين كلما ارتقى الاقتصاد في المجتمع والدول ، ويتجسد ذلك من خلال التكلفة ، عادة ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المنظمة نفسها كإصابات العمل والرواتب والاجور والتعويضات ، وحل مشكلات العجز المؤقت والدائم والاقتصاد الوطني للدول يتمثل في كلما قدمت ودفعت المنظمة نفقات كبيرة على الحوادث والاصابات ، يؤثر ذلك سلبا على اقتصاد الدول لأنها تنفق معظم نفقاتها على تصحيح وعلاج وليس على عمل المنظمة الاساسي الذي سوف يقد مخرجات للمجتمع ، بس كافة نفقاتها سوف تذهب لإرضاء واشباع بيئة العمل كي تكون قادرة على المزيد من العطاء .

#### البعد الانساني:

حيث عندما يصاحب احد العاملين في المنظمة او الشركة فإنه قد اعاق العملية الاخراجية بشكل عام، وايضا اثر ذلك على حياته الشخصية فهو قد يكون اصيب بعجز لم يعد قادرا على العمل لينفق على اسرته وهذا قد يؤدي به الى الاحباط حتى وان تعافى مستقبلا فلم يعد يريد العمل ان لم تتدخل الشركة المسؤولة عنه وتعيد اسرته او حتى تصرف له نصف راتب ، لفع معنوياته وتشجيعه على الشفاء بأسرع وقت ، وهكذا لن تخسر الشركة كثيرا من النفقات .

#### بيئة العمل الصحية:

لكي تضمن ان بيئة عمل شركتك صحية توفر ما يلي :

- التطوير الدائم للمنظمة او الشركة بما يتواءم مع العصر خاصة في اجراء الوقاية والسلامة للموظفين .
- مراجعة العملية الاخراجية وعملية الانتاج للتأكد انها سليمة ولا تحدث ضرر وتفقد على مدار الشهر لتصحيح الاعطاب بشكل مستمر ، للتقليل من حوادث واصابات العمل ايضا ولزيادة الانتاج وبشكل اسرع وبدون أي عائق .
- اذا وجدت اجهزة مريحة وأمنة اكثر من الموجودة حاليا ، يفضل ان تقوم بشرائها حتى توفر اقصى سبل الامان والراحة للعاملين .

- تدريب وتأهيل العاملين والموظفين لأي مخاطر قد تحدث مستقبلا ، وكيفية التعامل معها واعطائهم دورات في الاسعافات الاولية ، حتى يهتم الموظفون بشكل اكبر في اتباع الوقاية واجراءات السلامة حين استخدام الالات والمعدات .

### تعريف الابداع:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها ، وبطريقة جديدة وفريدة . وهو ايضا النظر الى الاشياء والطواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء وهو لا يكون لدى أي شخص .

### الابداع الوظيفي:

القدرات الابداعية والمهارات والافكار المبتكرة تتفاوت وتتباين من شخص لآخر ، وهذا يرجع الى انواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام ، لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق اهدافها ومحبة للابتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع الى نحو أفضل ، واذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل افضل .

### عناصر الابداع:

- القدرة على التحليل : يستطيع الشخص المبدع ان يحلل كل فكرة او عملية تحليلا مفتتا ومبسطا ومدروسا بالشكل السهل حتى يستطيع ان يقدم افضل ما لديه في العملية التنظيمية.
- المخاطرة : الشخص المبدع يأخذ على عاتقه ومسئوليته تبني أي فكرة جديدة او مبتكرة ويجازف دائما للوصول الى الحلول المناسبة ويخاطر من اجل تحقيق ما يقول .
- الثقة بالنفس : لن تستطيع تطوير نفسك وان ترقى بنفسك الى الابداع مادامت ثقتك بنفسك ضئيلة او معدومة ، فكلما وثقت بنفسك وبقدراتك اكثر كلما استطعت ان تبدع وتبتكر بالشكل المطلوب وبأفضل ما يكون .

### تطوير بيئة العمل لزيادة الابداع الوظيفي:

- من الضروري أن يختار قسم الموارد البشرية بعناية فريق عمل وموظفين لديهم خبرة بالإضافة إلى موظفين لديهم القدرة على التعاون لتحمل الضغط وأخذ الأزمات على محمل الجد. يجب تدريب عدد من الموظفين الجدد وتزويدهم بالمهارات اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة عالية ، مع التأكيد على ضرورة التعاون مع رؤسائهم.

- ترى الإدارة بتمعن إمكانية القضاء على نقاط الضعف ، بل تقوية نقاط القوة لفريق العمل لتجنب الوقوع في فخ السلبية والتأثير على الأداء العام.
- يعد الاهتمام بمكان العمل أحد العوامل المحفزة المهمة لتحقيق الإنجاز ، لذلك يجب أن تكون هناك إضاءة مناسبة وديكور جيد وألوان مريحة يجب مراعاتها. وهو ما ينعكس في نفسية الموظفين وشعورهم بالانتماء إلى الشركة. يوفر الموقع المناسب وسائل اتصال موثوقة وأدوات تكنولوجية حديثة. من أجل تحسين التواصل بين الموظفين.
- من الأفضل صياغة التعليمات والتعليمات بطريقة جذابة مع تجنب الكلمات الحادة والغامضة التي قد لا يفهمها البعض. وحاول تجنب استخدام لغة التهديد أو التخويف. بهذه الطريقة يمكنك التخلص من غضب الموظفين.
- يمكن تعيين مهام مختلفة بطريقة تتوافق مع قدرات ومهارات الموظفين ، ويجب تجنب التحميل الزائد للقدرة. بهذه الطريقة لن تكون مرهقاً في المستقبل.
- المرونة والتفاعل النشط من أهم الأمور التي يجب على إدارة الموارد البشرية مراعاتها ، بشرط أن يفضل صاحب العمل ظروف فريق العمل ، والحرف حسب طبيعته البشرية ، ويضمن مشاركتهم في شيء يعزز ترابط علاقاتهم الاجتماعية نشاط.
- عندما يتم رصد الحوافز والمكافآت ؛ من الضروري النظر إلى موظفي المنظمة من حيث الإنتاجية ، وبالتالي يمكن تخصيص مكافآت وفقاً لأفضل أداء ، مع الشكر والثناء.
- يمكنك تشجيع الموظفين على الانخراط في الأنشطة الترفيهية ، مثل التمارين أو العمل الذي يمكن أن يقوي الروابط بينهم ؛ نظراً لتأثيره الإيجابي على جو العمل بأكمله ، كما أنه يعيد الطاقة ، فإنه يخفف الضغط والإجهاد.

### خاتمة:

ترتبط بيئة العمل بالتطور والابداع الوظيفي بشكل كبير ، فالمنظمات والشركات في وقتنا الحالي تحتاج الى افكار حديثة ومتطورة عن ذي قبل لتواكب العصر وهو الذي يأتي من خلال الابداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية وهذا هو الذي سوف يميز المنظمة او المؤسسة عن غيرها ، فالتطور الانتاجي والمهني والآلات والمعدات المبتكرة والتطور التكنولوجي السريع هذا لم يأتي من فراغ بل من خلال عقل بشري مبدع ومبتكر رفع مكانتها وزاد من قيمتها الانتاجية ، حتى ان السلع غالبية الثمن لم تأتي من فراغ بل أن هناك عقولا بشرية ابتكرتها بأفكار ابداعية رفعت قيمتها وجعلتها مبهرة للناس اجمع



فلإبداع سبب مهم في مستوى بيئة العمل التي يعمل بها ، كلما تحسنت بيئة العمل كلما تقدم المنظمة بأفكار جديدة ومستحدثة .

### نتائج البحث:

- المؤسسات والمنظمات لها التأثير الأكبر على مستوى ابتكار وابداع الموظفين والعاملين حيث اذا كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك، على خلاف اذا كانت بيئة مرحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الممل فإنها سوف تسهم في جعلهم يبتكرون ويبدعون.
- المنظمات التي لا يمكنها ان تقدم اقل القليل للموظفين سوى الرواتب هي سوف تسقط عاجلا ام آجلا .
- السلامة والرقابة والوقاية اهم بكثير ما تنتجه المنظمات ، فالإبداع الوظيفي يبني اذا كانت بيئة العمل اكثر أمنا وراحة .

### توصيات ومقترحات:

- 1- الاهتمام بزيادة نشر روح الفريق ضمن بيئة العمل حتى تبدو اكثر حيوية لتعطي وتنتج اكثر .
- 2- اتباع الانظمة والتعليمات حرصا على سلامة العاملين وتجنبنا لحدوث أي اصابة عمل اثناء العملية الانتاجية .
- 3- ادخال نظام المحفزات والمكافآت والعلوات على الرواتب ، ضمن انظمة العمل الادارية ، لزيادة كفاءة الانتاج وزيادة الابداع الوظيفي .
- 4- الاهتمام بمواكبة الحضارة والتقدم والعمل على استبدال الآلات القديمة بالحديثة المتطورة اكثر ذات تكنولوجيا مستحدثة توفر الوقت والجهد والمال .
- 5- استبدال الكوادر البشرية العاملة من عادية الى مبتكرة تنمي الشركة والاسرة التنظيمية كاملة وترفع للأداء الى المستوى المطلوب .

### المراجع والمصادر:

- 1) البريدي ، عبد الله عبد الرحمن ( 1999 ) الابداع يخلق الازمات ، الطبعة الاولى ، بيت الافكار الدولية ، الرياض .
- 2) جواد شوقي ناجي ، ( 2000 ) ادارة الاعمال منظور علمي ، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان ، الاردن .
- 3) الحربي ، عضيب موسى محمد ( 2003 ) اثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الابداع الداري لدى المدراء في الاجهزة الحكومية السعودية ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- 4) حريم حسين ومنصور ، ياسر ، ( 2006 ) ، ادراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشجيعها للابداع التنظيمي ، دراسة ميدانية على قطاع الصناعات الدوائية في الاردن .
- 5) حسن ، راوية ( 2000 ) " السلوك في المنظمات " ، الدار الجامعية الاسكندرية .
- 6) الحقباني ، تركي عبد الرحمن سعد ( 1997 ) ، اثر المتغيرات التنظيمية على الابداع الاداري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، - السعودية .
- 7) حمود ، خضير ، كاظم ( 2002 ) السلوك التنظيمي ، الطبعة الاولى ، دار صاء للنشر والتوزيع ، عمان .
- 8) روشكا ، الكسندرو ( 1989 ) الابداع العام والخاص ، ترجمة عسان عبد الحي ابو فخر ، الكويت المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب سلسلة عالم المعرفة .
- 9) السالم ، مؤيد ، سعيد ، ( 2002 ) تنظيم المنظمات ، الطبعة الاولى ، عالم الكتابة الحديث ، اربد ، الاردن .
- 10) صقر ، هدى ( 1998 ) التفكير الابتكاري وحل المشكلات واتخاذ القرارات ، المجلة الدولية للعلوم الادارية ، المجلد 3 ، العدد 4 ، الامارات العربية المتحدة .
- 11) الطيب حسن ابشر ، ( 1988 ) محاور التنمية التجارب الابداعية في استراتيجيات الاصلاح والتطور الاداري ، الادارة العامة العدد 59 .
- 12) عباس ، سهيلة محمد ، ( 2003 ) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار روائع للنشر ، الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن .
- 13) عقيلي ، عمر وصفي ( 2005 ) ادراة الموارد البشري الطبعة الاولى دار وائل للنشر والتوزيع عمان ، الاردن .