



بيئة العمل ودورها في تحقيق الإبداع الوظيفي دراسة تطبيقية على المصرف التجاري الوطني فرع السواني

د. عياد جمعة عياد رمضان^{1*}، أ. خولة محمد أحمد²
^{2.1}قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس، ليبيا

The Work Environment and its Role in Achieving Job Creativity A Case Study of the National Commercial Bank, Al-Suwani Branch

Dr. Ayad Guima Ayad Ramadan ^{1*}, Khawla Muhammad Ahmed ²
^{1,2}Department of Business Administration, Faculty of Economics and Political Science,
University of Tripoli, Libya

*Corresponding author
2025-06-25

dbayad@hotmail.com
2025-06-19

المؤلف المراسل
تاريخ الاستلام: 2025-04-21

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمصرف التجاري الوطني فرع السواني بطرابلس - ليبيا والتعرف على مدى اعتماده على بيئة عمل جيدة وليس مجرد مكان تتجزء فيه المهام اليومية بل تمتد إلى أن يصبح منصة إبداعية تتطلّق منها الأفكار التي لو توفرت تصبح بيئة عمل محفزة ومتکاملة وبناء على ذلك سعت هذه الدراسة إلى اعتماد المصرف على بيئة أعمال تحقق الإبداع الوظيفي ، وقد تم استخدام أداة الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة حيث وزعت عينة قوامها (20) مفردة من القيادات العليا بالمصرف، وقد تم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي وأبرز ما توصلت إليه الدراسة وجود أثر طردي لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي بالمصرف .

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، الإبداع الوظيفي، المصرف التجاري الوطني.

Abstract

This study aims to explore the role that the work environment plays in achieving job creativity at the National Commercial Bank, Al-Swani Branch, Tripoli, Libya. It focuses on identifying the nature of the work environment and the daily challenges faced by employees, and whether this environment provides an integrated and motivating space for creativity. Based on this, the study adopts a conceptual framework that links the work environment with job creativity using theoretical foundations and previous research. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was distributed to a sample of 20 employees from the bank. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences

(SPSS). The analytical descriptive method was used, and the study concluded that there is a significant impact of the work environment on job creativity at the bank.

Keywords: Work Environment, Job Creativity, National Commercial Bank.

المقدمة:

تعتبر بيئة العمل من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على الإنتاجية والأداء الوظيفي داخل المؤسسات، في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها الشركات في العالم المعاصر، أصبح الإبداع الوظيفي عنصر أساسي للحفاظ على التميز والتنافسية في السوق، إذ يمثل الإبداع والقدرة على التفكير خارج الصندوق وتقديم حلول مبتكرة للتحديات التي قد تواجهها المؤسسة، وهو ما يساعد على تحسين العمليات وزيادة الكفاءة والقدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية، أيضاً بيئة العمل توفر الدعم والتحفيز للعاملين تعتبر أرضاً خصبة لظهور الإبداع الوظيفي. إن بيئة العمل الموائمة للإبداع تتضمن العديد من العوامل مثل الهيكل التنظيمي المفتوح، وتوافر الموارد اللازمة والفرص المستمرة للتعلم والتطور، بالإضافة إلى ثقافة العمل التي تشجع على التعاون والمشاركة وتبادل الأفكار بين الموظفين، كما أن الدور المحوري للإدارة في دعم هذه البيئة من خلال توفير التحفيز اللازم والتقدير للأفكار الجديدة والمبدعة التي لها تأثير بالغ في تعزيز قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي.

أن العديد من الدراسات والبحوث أظهرت أن بيئة العمل لها تأثير مباشر على مستوى الإبداع لدى الموظفين، فعلى سبيل المثال، الشركات التي تركز على بناء ثقافة تنظيمية تشجع على التجربة والتعلم من الأخطاء تكون أكثر قدرة على تحفيز موظفيها على التفكير بشكل مبتكر في المقابل الشركات التي تعمل في بيئات عمل تفتقر إلى هذه العوامل قد تواجه تحديات كبيرة في تحفيز موظفيها لإنتاج أفكار جديدة، مما قد يؤدي إلى تراجع الأداء وافتقارها إلى التميز في السوق ، تأتي هذه الدراسة في بيئة العمل ودورها في تحقيق الإبداع الوظيفي لعكس أهمية هذا الموضوع في تعزيز قدرة المؤسسات على المنافسة والنمو تسعى الدراسة إلى دراسة العوامل المختلفة التي تساهم في خلق بيئة عمل تدعم الإبداع وكيف يمكن للمؤسسات أن تبني استراتيجيات فعالة لتحسين هذه البيئة بما يسهم في زيادة مستوى الإبداع الوظيفي، وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام (الحارثي، 2020: 33).

مشكلة الدراسة:

في ظل التنافسية الشديدة التي تشهدها الأسواق العالمية والمحالية، أصبح الإبداع الوظيفي ضرورة ملحة للمؤسسات التي تسعى للحفاظ على مكانتها وتطوير أدائها، إلا أن تحقيق هذا الإبداع لا يتم إلا في بيئة عمل توفر الظروف المناسبة للابتكار وتتيح للموظفين الحرية والتشجيع اللازمان للتفكير بطرق جديدة مع ذلك، تواجه العديد من المؤسسات صعوبات في تهيئة بيئة العمل التي تسهم في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفيها، مما يؤثر سلباً على قدرتها على الابتكار والتكيف مع المتغيرات. من هنا اعتمدت مشكلة الدراسة على تساؤل مهم سنحاول الإجابة عليه من خلال هذه الدراسة ويمكن صياغته بالشكل التالي:

- هل يوجد أثر لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي بالمصرف التجاري الوطني بطرابلس- ليبيا؟
أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في:

1. تساعد الدراسة في توضيح العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي، مما يساهم في تطوير المعرفة العلمية في هذا المجال.
2. توفر الدراسة بيانات وإرشادات يمكن أن توجه الإدارات نحو تحسين بيئة العمل بشكل يدعم الإبداع والابتكار الوظيفي.
3. هذه الدراسة توفر الفرصة لتعزيز المعرفة حول تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي مما يمكن من فهم العلاقة بين العناصر البيئية ومدى تحفيزها للإبداع والابتكار في العمل.
4. توفر هذه الدراسة فرصة لفهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي مما يمكن الباحثان من تقديم حلول علمية لتحسين الأداء المؤسسي.

أهداف الدراسة: تتمحور أهداف البحث في:

1. دراسة مفهوم بيئة العمل والوقوف على العوامل المؤثرة فيها.
2. التعرف على دور إدارة المصرف محل الدراسة لأدراك ودعم الأبداع الوظيفي.
3. التعرف على تأثير ثقافة المؤسسة على الإبداع الوظيفي.
4. اقتراح استراتيجيات لتحسين بيئة العمل.
5. تحديد العلاقة بين الأبداع الوظيفي وبيئة العمل.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل المحفزة ومستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر سياسات الإدارة وثقافة المؤسسة بشكل مباشر على مستوى الإبداع الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: الثقافة التنظيمية تلعب دوراً كبيراً في تحفيز الإبداع الوظيفي.

منهج الدراسة:

اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي فهو المنهج الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة بحيث يمكن من خلاله دراسة الظاهرة وكذلك يهدف لجمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة ومحاولة تفسير هذه الحقائق وتحليلها.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمصرف التجاري الوطني فرع السواني (طرابلس)، وتتمثل عينة الدراسة في العاملين بالإدارة العليا للمصرف التجاري الوطني والبالغ عددهم (20) موظف.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المصرف التجاري الوطني فرع السواني.

الحدود الزمنية: تتمثل في الفترة من شهر أبريل (2024) إلى شهر نوفمبر (2024).

مصطلحات الدراسة:

بيئة العمل: هي المكان الذي تجتمع فيه العوامل المادية والمعنوية التي تساعد الموظفين على الإنتاجية بشكل أفضل وبيئة العمل الصحية تخلق توازن بين الراحة والتحدي وتحفيز الموظفين على الابتكار والتطوير (أبراهيم، 2018: 46).

الإبداع الوظيفي: هو القدرة على إيجاد أفكار جديدة وحلول مبتكرة بطريقة غير تقليدية إنجاز العمل وزيادة الكفاءة الإنتاجية وأيضاً يرفع من مستوى الأداء لأي شركة في السوق (الدسوقي ، 2018: 77).

المصرف التجاري الوطني: هو مصرف من المصارف الليبية ومقره طرابلس، يقدم المصرف مجموعة متنوعة من الخدمات المصرفية لتلبية احتياجات العملاء، وتعزيز الاقتصاد المحلي.

الدراسات السابقة:

1- الحسن أحمد (2020) بعنوان تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في القطاع الحكومي. ركزت هذه الدراسة على دور بيئة العمل بخصائصها المادية والتنظيمية في تعزيز أو تقليل مستوى الإبداع لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية. هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل (مثل تصميم المكتب، الإنارة، ووسائل الراحة) وأداء الموظفين من حيث الإبداع الوظيفي. أوصت الدراسة بتوفير مساحات عمل تفاعلية وسياسات مرنّة تدعم التواصل الفعال بين الموظفين، إلى جانب تطبيق نظم حواجز مشجعة على الابتكار.

2- دراسة العتيبي سامي (2020) بعنوان دور التحفيز المالي والمعنوي في تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين. هدفت الدراسة إلى فحص تأثير أساليب التحفيز المالية والمعنوية على الأداء الوظيفي للموظفين في عدد من الشركات الكبرى في المملكة. وقد تناولت الدراسة أهمية تحفيز الموظفين على التفوق والإبداع في بيئة العمل، أظهرت النتائج أن التحفيز المالي له تأثير إيجابي على الإنتاجية إلا أن التحفيز المعنوي مثل التقدير والإشادة بالعمل (أظهر التأثير الأكبر في زيادة الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين). وقد أوصت الدراسة بأهمية تعزيز وظائف العمل التي تشجع على التحفيز المعنوي وتوفير المكافآت المالية بشكل يتناسب مع الأداء.

3- دراسة الرفاعي خالد (2017) بعنوان أثر بيئة العمل التنظيمية على الإنتاجية والإبداع في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة. تناولت الدراسة تأثير جوانب بيئة العمل التنظيمية مثل الثقافة المؤسسية، دعم الزملاء، وأسلوب الإدارة في مستوى إنتاجية وإبداع الموظفين. أظهرت النتائج أن 70% من الموظفين أظهروا إنتاجية أعلى وإبداعاً ملحوظاً. في بيئة عمل داعمة ومحفزة وأوصت الدراسة بتبني سياسات تهدف إلى تعزيز التعاون والدعم بين الموظفين، وتقديم حوافز مادية ومعنوية للابتكار، وتوفير دورات تدريبية لتحسين بيئة العمل.

الإطار النظري للدراسة:

بيئة العمل: بيئة العمل هي مجموعة من العوامل المحيطة بالعاملين في مكان العمل وتشمل الجوانب الفизيائية والنفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الموظفين ورضاهماه تتتنوع بيئة العمل بين بيئات مرنة وداعمة أو بيئات عالية الضغط والمنافسة وتلعب هذه العوامل مثل الثقافة وأسلوب الإدارة وتتوفر الموارد دوراً مهماً في زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.

مفهوم بيئة العمل: هي مجموعة العوامل والظروف التي تحيط بالموظفيين أثناء أداء مهامهم داخل المؤسسة وتشمل البيئة المادية مثل المساحات المكتبية والإضاءة والأثاث بالإضافة إلى العوامل الاجتماعية وهي القواعد بين الزملاء وأسلوب التواصل بينهم داخل الفريق أو بيئة العمل كما تشمل البيئة النفسية التي تتعلق بثقافة العمل وأسلوب القيادة والتوازن بين الحياة الشخصية وتؤثر بيئة العمل بشكل كبير على مستوى الإنتاجية ورضا الموظفين داخل المؤسسات علاوة على ذلك، أنها ترتبط بثقافة المؤسسة (القيم، أسلوب القيادة، ودرجة التقدير والاعتراف بجهود الموظفين). كما تلعب سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية دوراً حاسماً في تعزيز الشعور بالراحة والانتماء. تعتبر بيئة العمل عاملاً محورياً يؤثر بشكل مباشر على مستوى الإنتاجية الإبداع، والابتكار، بالإضافة إلى دورها الكبير في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، مما يسهم في بناء مؤسسة ناجحة ومستدامة، (البياتي، 2008:22).

خصائص بيئة العمل:

هي مجموعة من السمات والعوامل التي تشكل البيئة التي يعمل فيها الموظفون والتي تؤثر بشكل كبير على أدائهم ويمكن تقسيم خصائص بيئة العمل إلى عدة جوانب رئيسية:

1. **الخصائص المادية:** ومنها التصميم الداخلي والذي يشمل ترتيب المساحات وتوزيع المكاتب والاضاءة والاثاث والتهوية وغيرها فإن البيئة التي توفر تصميم وأماكن جيدة للعاملين تساهם في تعزيز من انتاجهم بشكل أفضل وأيضاً من الخصائص المادية الضوضاء فتساعد بيئة العمل الهادئة في تقليل التوتر وزيادة التركيز لدى الموظفين وتساعدهم في تقديم أداء أفضل. (محمد، 2020:23).

2. **الخصائص الاجتماعية :** وهي العلاقات بين الزملاء وبين الإدارات في المؤسسة عندما تكون هذه العلاقات جيدة تساهم في تعزيز بيئة العمل وبيئة العمل الاجتماعية تشجع على التعاون بين الزملاء والذين يعملون لأجل المؤسسة ولحل مشاكلها ودعم بعضهم البعض لتحقيق الأهداف المشتركة وتبادل الأفكار والمعلومات بشكل أفضل وأيضاً طريقة التواصل فالتواصل الجيد بين أعضاء الفريق وبين الموظفين في المنظمة والإدارات يعزز من فهم بعضهم البعض ويساهم في نقل الأفكار بشكل أسرع وأفضل وتحقيق أفضل نتائج ممكنة ، ومن بينها الثقافة التنظيمية أحد الأسس التي تحدد هوية المنظمة تؤثر بشكل كبير في أسلوب العمل (الحارثي ،2020:24).

3. الخصائص التنظيمية: تعتبر الخصائص التنظيمية من العوامل الأساسية التي تؤثر على بيئة العمل ومن أبرز الخصائص التنظيمية لبيئة العمل:

- **الهيكل التنظيمي:** الهيكل التنظيمي في المؤسسات يشير إلى توزيع السلطات والمسؤوليات والصلاحيات بين مختلف الأقسام والمستويات الإدارية فإن الهيكل التنظيمي الواضح يمكن أن يساهم في تحديد الأدوار وزيادة الكفاءة داخل المؤسسة ويمكن أن يكون مرنا لتسهيل التكيف مع المتغيرات في البيئة المحيطة.

-**المرونة:** بيئة العمل التي توفر مرونة في ساعات العمل مثل العمل في جداول مرنة وبعيدة عن الضغوطات تساهم في تحسين توازن الحياة الشخصية والعملية للموظفين وتعتبر المرونة من العوامل المهمة في زيادة رضا الموظفين ورفع مستوى الأداء لديهم.

-**القيادة والإدارة:** تعتبر القيادة والقائد الجيد من أهم الأسباب التي تساهم بشكل كبير في تحسين بيئة العمل فإن من مهام القيادة والقائد الجيد دعم وتحفيز الموظفين في المنظمة والذي يساهم في زيادة الرغبة في أداء الواجبات والعمل ويجب أن تكون أساليب الإدارة مرنة وتشجع على الإبداع وتحفيز الابتكار داخل العمل.

-**السياسات والإجراءات:** تحديد السياسات والإجراءات في بيئة العمل يساعد في تحديد القواعد واللوائح التي تحكم في العمل، وبيئة العمل التي تميز بسياسات واضحة تساعدها على فهم توقعات الإدارة وتعزيز الشفافية في بيئة المنظمة (محمد، 2020:26).

4. الخصائص الصحية: تعد الخصائص الصحية لبيئة العمل من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز رفاهية الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وبيئة العمل الصحية تعتمد بشكل أساسي على توفير مكان مناسب للعاملين والتي تحتوي على إضاءة مناسبة وتهويه جيد لتقليل الضوضاء يساعد العاملين في التركيز. ولا يمكن تجاهل أهمية السلامة المهنية من خلال توفير معدات الإجراءات التي تحمي الموظف من الحوادث والجروح بجانب تصميم المكتب بشكل مريح أكثر من صحة الجسم وتقليل المشاكل الجسدية. علاوة على ذلك، يعتبر الدعم النفسي والصحة العقلية والنفسية من بيئة العمل الصحية حيث تساعده البرامج النفسية والإرشادية على تخفيف الضغوطات التي تحاول تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. تتضمن هذه العناصر بيئة عمل صحية متكاملة وتحفز الإبداع والإنتاج (محمد، 2020:27).

5. الخصائص التحفيزية: تعد خصائص التحفيز في بيئة العمل أحد العناصر الأساسية التي تساهم في رفع مستوى الأداء والوظيفة للموظفين. تبدأ هذه الخصائص من خلال التقدير والاعتراف بجهود الموظفين حيث يشعر الموظفون بتقديرهم لإنجازاتهم سواء بالكلمات التحفيزية أو من خلال مكافآت مادية ورمزية مما يزيد من الولاء والانتماء للمؤسسة بالإضافة إلى ذلك فإن توفير الحوافز المالية وغير المالية له دور كبير في تحفيز الأفراد ، كما أن فرص النمو والتطوير المهني تعد عاملاً حيوياً آخر حيث يمنح الموظفين شعوراً بالتقدم والإنجاز في مسارهم الوظيفي من خلال الدورات التدريبية وبرامج التطوير والترقيات الوظيفية بالإضافة إلى ذلك بيئة العمل الإيجابية والمشجعة تساهم في خلق جو من التعاون والابتكار مما يشجع الموظفين على العمل بحيوية ضمن ثقافة المنظمة. (النهود، 2019: 34).

5.الخصائص القانونية والإدارية: بعد الخصائص القانونية والإدارية أحد الأسس الرئيسية التي تتضمن تحقيق العدالة والتنظيم داخل بيئة العمل مما يعزز من استقرار العلاقات الوظيفية ويدعم الإنتاجية. وعلى الجانب القانوني تشمل هذه الخصائص الالتزام بالقوانين واللوائح التي تحدد حقوق الموظفين وواجباتهم، أن وجود عقود عمل واضحة وصريحة يضمن حقوق الطرفين ويقلل من الأذاعات المحتملة. أما على الجانب الإداري فإن بيئة العمل الصحيحة تتطلب وجود هيكل تنظيمي مكمل يحدد المسؤوليات والصلاحيات لكل فرد داخل المؤسسة، والإدارة الجيدة توفر آليات واضحة لاتخاذ القرارات وحل المشاكل، مما يزيد الشفافية ويشجع الموظفين على الالتزام بالسياسات الداخلية، بالإضافة إلى ذلك تعد المراقبة والتقييم من أهم الخصائص الإدارية حيث تساعده على قياس أداء الموظفين بشكل دوري. (النهود، 2019: 35).

تعريف الإبداع:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد لها حل، وبطريقة جديدة وفريدة، وهو أيضاً النظر إلى الأشياء والظواهر والأحداث بمنظور مختلف يحوي الكثير من الذكاء وهو لا يكون لدى أي شخص.

الأبداع الوظيفي:

يعرف على أنه عملية ابتكار أفكار وحلول جديدة ومختلفة لتحسين أداء الفرد في بيئه العمل يشمل ذلك التفكير النقدي و التحليل التجريبي، و اختبار أساليب وطرق جديدة لحل المشكلات التي قد يتعرض لها الموظف في مهامه اليومية ولا يقتصر الإبداع على إنتاج أفكار جديدة فقط بل يمتد إلى كيفية تطبيق تلك الأفكار بشكل عملي في المهام الوظيفية، والإبداع الوظيفي لا ينظر إليه كقيمة فردية فقط ، بل عملية جماعية أيضاً، حيث يتعاون الموظفون مع بعضهم البعض لتوليد حلول مبتكرة وهذه العملية تساهم في تحسين بيئه العمل بشكل عام، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من تغيير إيجابي ويمنحون فرصه للإسهام في تحقيق الأهداف المؤسسية(عكر،2020:27).

عناصر الإبداع:

1. القدرة على التحليل: يستطيع الشخص المبدع أن يحل كل فكرة أو عملية تحليلاً مفتتاً ومبسطاً ومدروساً بالشكل السهل حتى يستطيع أن يقدم أفضل ما لديه في العملية التنظيمية.
2. المخاطرة: الشخص المبدع يأخذ على عاتقه ومسؤوليته تبني أي فكرة جديدة ومبكرة ويجازف دائماً للوصول إلى الحلول المناسبة ويخاطر من أجل تحقيق ما يقول.
3. الثقة بالنفس: أن تستطيع تطوير نفسك وبقدراتك أكثر كلما استطعت أن تبدع وتبتكر بالشكل المطلوب وبأفضل طريقة. (السليمان، 2020:44).

خصائص وعوامل الأبداع الوظيفي:

1. المرونة: المرونة هي القدرة على التكيف مع التغيرات غير المتوقعة والتفكير في حلول متعددة للمشكلات إنها خاصية أساسية لإبداع الوظيفي لأنها تساعد الأفراد على تجاوز التحديات مهما كانت معقدة الموظف المرن لا يتوقف عند طريقة واحدة لتنفيذ المهمة، بل يبحث عن بدائل وخيارات جديدة إذا واجته عقبة. (البياتي،2008:15).
2. الاستمرارية: الإبداع الوظيفي ليس مجرد لحظة أو فكرة واحدة، بل هو عملية مستمرة تتطلب المثابرة والصبر خاصية الاستمرارية تعني أن الفرد أو المؤسسة لا يتوقفون عند تحقيق إنجاز معين، بل يستمرون في السعي نحو تحسين الأفكار وتطويرها.
3. التركيز على الحلول: الإبداع الوظيفي يعتمد على رؤية المشاكل كفرص لابتكار، وهذا ما يجعل التركيز على الحلول خاصية مهمة للغاية للموظفون الذين يتمتعون بهذه الخاصية بینظرون إلى العقبات كجزء طبيعي من العمل ويكرسون جهودهم لإيجاد حلول فعالة بدلاً من التركيز على المشكلات نفسها.
4. روح المخاطرة: روح المخاطرة تعني الجرأة على اتخاذ خطوات جديدة وتجربة أفكار مبتكرة، حتى مع وجود احتمال للفشل. الموظف الذي يتمتع بهذه الخاصية لا يخشى اقتراح أفكار غير تقليدية أو تطبيق أساليب جديدة قد تحمل بعض المخاطر. (البياتي.2008:15).
5. التكامل: التكامل يعني الجمع بين التفكير التحليلي والخيالي للوصول إلى أفكار قابلة للتطبيق. هذه الخاصية تميز المبدعين القادرين على تحويل الأفكار النظرية إلى حلول عملية تحقق أهداف المؤسسة الموظف المبدع لا يكتفي بتقديم أفكار مبتكرة، بل يتتأكد من أنها تتماشى مع موارد المؤسسة وإمكانياتها. (البياتي،2008:17).

العلاقة بين بيئه العمل والإبداع الوظيفي:

العلاقة بين بيئه العمل والإبداع الوظيفي هي علاقة تفاعلية ومعقدة، بيئه العمل المؤهلة والمحفزة للإبداع تسهم في خلق أفكار جديدة، وتحسين الحلول والعمليات بينما يمكن لبيئه العمل المعيبة أو الروتينية أن تحد من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي، ومن خلال التركيز على العوامل التي تؤثر على الإبداع الوظيفي وتقييم بيئه العمل، تستطيع المؤسسات تحسين إنتاجية الموظفين وزيادة قدرتهم على تقديم حلول مبتكرة تساعده في نجاح المنظمة على المدى الطويل. تعتبر حرية التعبير عن الأفكار وتشجيع التجارب الجديدة من

أهم العوامل التي تعزز الإبداع داخل بيئة العمل عندما يشعر الموظفون بأن أفكارهم تتحترم ويتم أخذها بعين الاعتبار، فإن ذلك يرفع من مستوى الحماس والدافعية لديهم كما تلعب القيادة دوراً حيوياً في تشكيل بيئة العمل الداعمة للإبداع، حيث يجب على القادة توفير بيئة آمنة تسمح بالتجربة والخطأ دون خوف من الفشل، بيئة العمل المتنوعة، التي تجمع بين مختلف الخلفيات والخبرات تعتبر أرضًا خصبة لتبادل الأفكار وابتكار حلول جديدة غير تقليدية علاوة على ذلك، فإن توفير مساحات عمل مرنة ومفتوحة يشجع على التعاون الفعال ويكسر الحاجز التقليدي بين الفرق المختلفة استخدام التكنولوجيا المتطورة لتسهيل العمل والتواصل يسهم أيضاً في تحسين بيئة العمل، وتعزيز الإبداع أخيراً، أن الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين وبناء ثقافة تعلم مستمر يعد عاملاً أساسياً، في خلق بيئة عمل مبدعة تدفع بعجلة الابتكار نحو الأمام، أيضاً عندما يشعر الموظف بأن صوته مسموع، وأن أفكاره تقدر حتى لو كانت خارج الصندوق، فإن ذلك يشعل شرارة الإبداع ويعزز ثقافة التغيير الإيجابي داخل المؤسسة. كما أن تعزيز ثقافة التعلم المستمر وإتاحة فرص التدريب يرفع من كفاءة الموظفين ويزودهم بأدوات جديدة لتطوير أفكارهم في النهاية، العلاقة بين الإبداع الوظيفي وبيئة العمل ليست مجرد علاقة تأثير وتأثير، بل هي علاقة شراكة حقيقية كلما كانت البيئة داعمة ومشجعة، انعكس ذلك على أداء الموظفين، ما يؤدي إلى تحقيق نتائج استثنائية تضع المؤسسة في مقدمة المنافسة.

الإطار العلمي:

قام الباحثان بصياغة أسئلة أداة الدراسة الأستبيان بالاستعانة ببعض الدراسات في هذا المجال وتم عرضها على بعض الأساتذة في تخصص إدارة الأعمال لتحكيمها، ولم يتم إجراء أي تعديل عليها، وقسمت استماراة الاستبيان إلى جزأين: الأول: يتضمن البيانات الشخصية، والثاني مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالدراسة، حيث توزيع عدد (20) استماراة استبيان على ذوي الوظائف القيادية بمصرف التجاري الوطني فرع السواني /طرابلس/ليبيا، وتم استرجاعها كاملة، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها من مفردات العينة التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على استخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistical Package for Social Sciences" والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) الاصدار 26.

ثبات أدلة الدراسة:

يقصد بثبات أدلة جمع البيانات دقتها وأتساقها، بمعنى أن تعطي أدلة جمع البيانات نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادة مرتين أخرى تحت ظروف مماثلة. ولقياس مدى ثبات محاور الدراسة استخدم الباحث معادلة (ألفا كرونباخ) على العينة الاستطلاعية، وهذا الاختبار يقيس درجة تناسق إجابات المستقصي منهم على كل الأسئلة الموجودة بالمقياس، وإلى المدى الذي يقيس فيه كل سؤال نفس المفهوم، وتكون قيمة معامل كرونباخ ألفا ما بين (0.7 إلى 1.0) وبين مدى الارتباط بين إجابات مفردات عينة الدراسة فعندما تكون قيمة معامل كرونباخ ألفا صفرًا ، فيدل ذلك على عدم وجود ارتباط مطلق ما بين إجابات مفردات عينة الدراسة، أما إذا كانت قيمة معامل كرونباخ ألفا واحد صحيح فهذا يدل على أن هناك ارتباط تام بين إجابات مفردات عينة الدراسة، ومن المعروف أن أصغر قيمة مقبولة لمعامل كرونباخ ألفا هي (0.6) وأفضل قيمة تتراوح بين (0.7 إلى 0.8) وكلما زادت قيمته عن (0.8) كان ذلك أفضل، والجدول التالي رقم (1) يبين معامل ثبات محاور الدراسة.

الجدول (1) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة.

المعابر	المحاور
0.747	بيئة العمل
0.756	الإبداع الوظيفي

يتضح من الجدول السابق رقم (1) أن معامل ثبات محاور الدراسة (معامل ألفا كرونباخ) تراوح بين (0.747، 0.756) لمختلف محاور الدراسة.

واستخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية على محاور الدراسة، وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة عبارات كل محور إلى نصفين (زوجية، وفردية)، ويتم حساب العلاقة أو مدى الارتباط بين درجات هذين النصفين، وظهرت النتائج في الجدول التالي رقم (2).

الجدول (2) نتائج اختبار التجزئة النصفية لمحاور الدراسة.

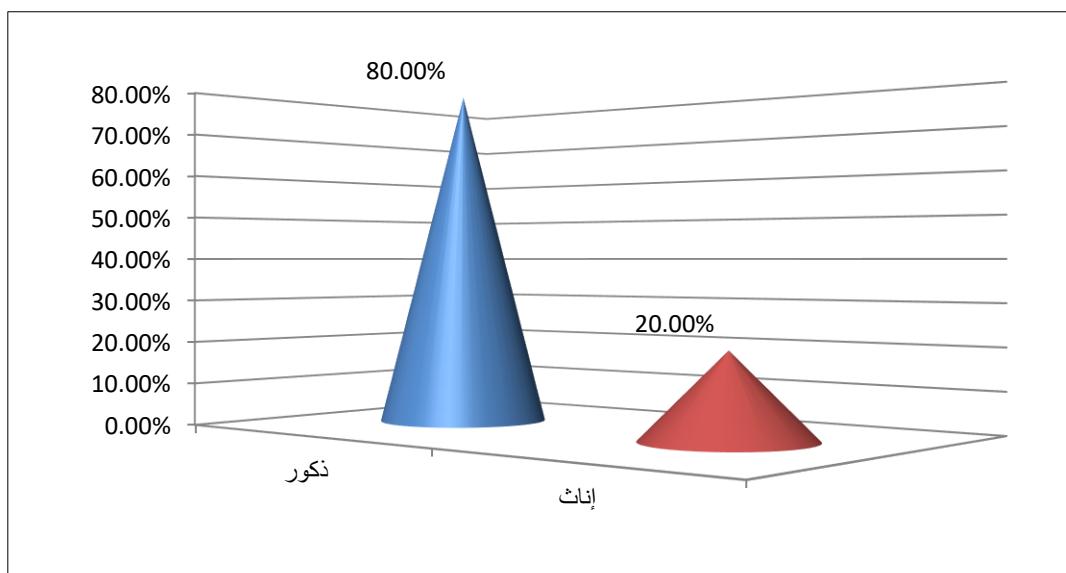
معامل الثبات سييرمان براون	معامل الارتباط بيرسون	عدد العبارات	المحاور
0.611	0.440	10	بيئة العمل
0.875	0.778	08	الابداع الوظيفي

يتضح من الجدول السابق رقم (2) أنه توجد علاقة ارتباط بين أجزاء محاور الدراسة، حيث أن معامل ارتباط بيرسون بين النصف الفردي والزوجي للمحاور تراوحت بين (0.440، 0.778)، كما إن معامل ثبات سويرمان براون بين النصف الفردي والزوجي للمحاور تراوحت بين (0.611، 0.875)، وتعد هذه القيم عالية ومناسبة للتحقق من ثبات المقياس. وبذلك يكون الباحثان قد تأكدا من صدق وثبات مقياس الدراسة مما يجعله على ثقة بصحة المقياس وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على فرضيات الدراسة.

تحليل البيانات العامة الجنس:

الجدول (3) التوزيع التكراري والنسيبي لمفردات عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%80	16	ذكور
%20	4	إناث
%100	20	المجموع



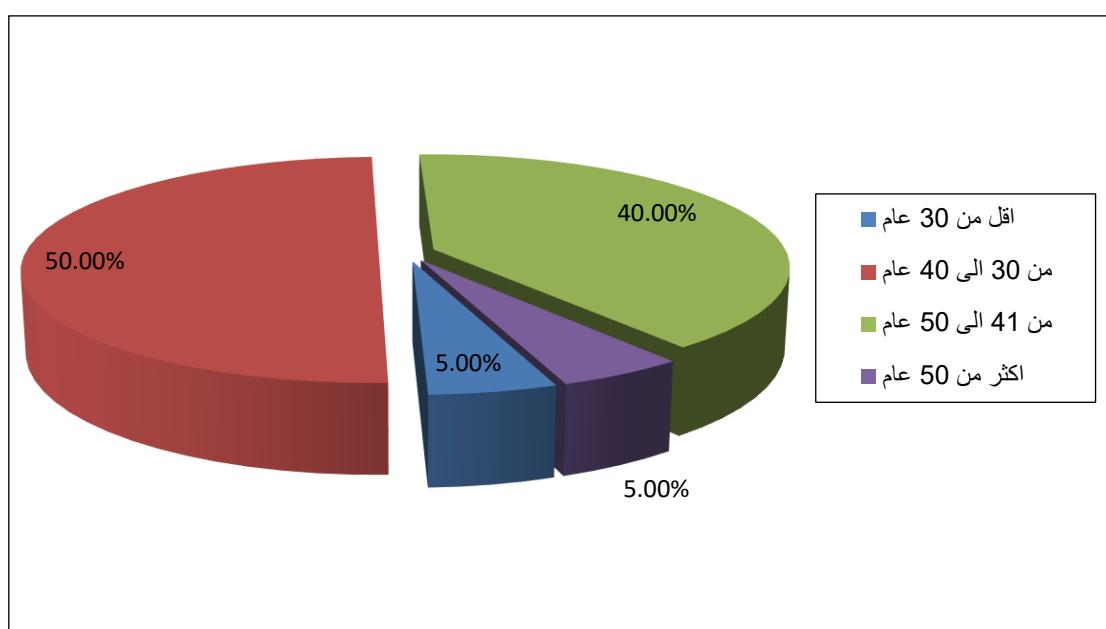
الشكل (1) التوزيع النسيبي المئوي لمفردات العينة حسب الجنس.

يتضح من الجدول السابق رقم (3) والشكل رقم (1) أن نسبة (80.0%) من مفردات عينة الدراسة (ذكور)، و(الإناث) تمثل نسبتهم (20.0%).

العمر:

الجدول (4) التوزيع التكراري لمفردات عينة الدراسة حسب العمر.

النسبة المئوية %	التكرار	العمر
%5.0	1	اقل من 30 عام
%50.0	10	من 30 الى 40 عام
%40.0	8	من 41 الى 50 عام
%5.0	1	أكثر من 50 عام
%100.0	20	المجموع

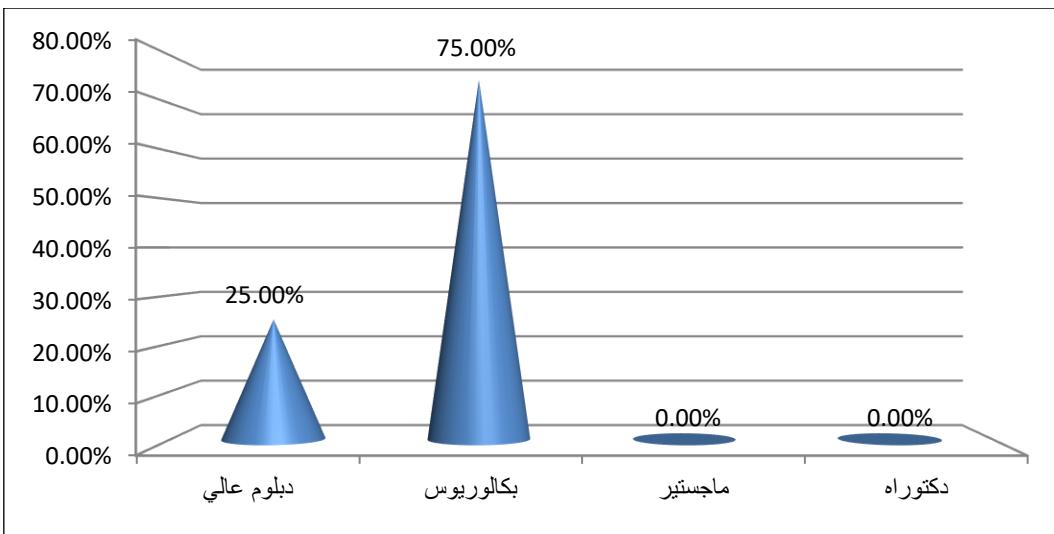


يتضح من الجدول السابق رقم (4) والشكل رقم (2) أن نسبة (50.0%) من مفردات عينة الدراسة أعمارهم تتراوح (من 30 الى 40 عام)، ومن أعمارهم تتراوح (من 41 الى 50 عام) تمثل نسبتهم (40.0%)، ونسبة (5.0%) أعمارهم (أكثر من 50 عام)، ونسبة (5.0%) أعمارهم (اقل من 30 عام).

المؤهل العلمي:

الجدول (5) التوزيع التكراري والنسيبي لمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

النسبة المئوية %	النوع	المستوى التعليمي
%25.0	5	دبلوم عالي
%75.0	15	بكالوريوس
%00.0	00	ماجستير
%00.0	00	دكتوراه
%100.0	20	المجموع



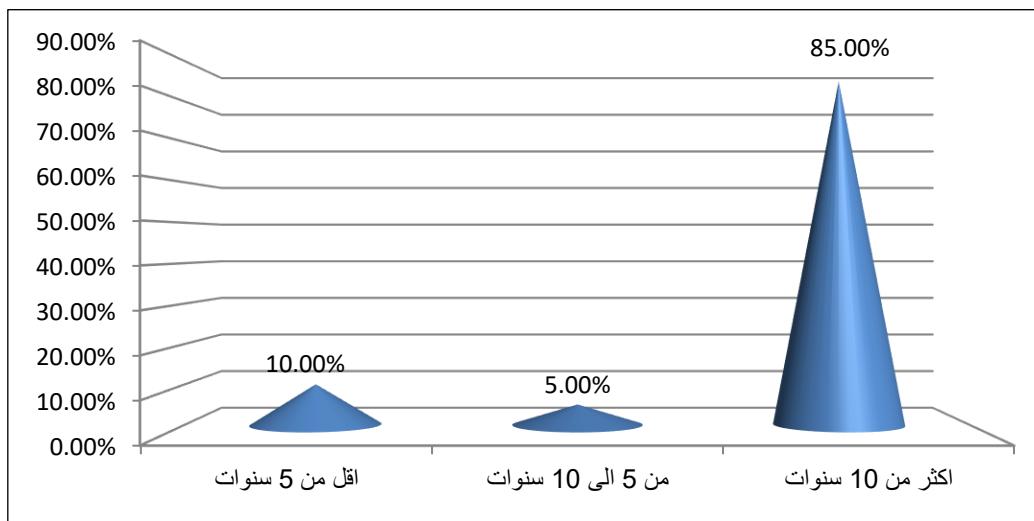
الشكل (3) التوزيع النسبي للمؤهلات العينة حسب المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول السابق رقم (5) والشكل رقم (3) أن نسبة (75.0%) من مفردات عينة الدراسة مؤهلهم (بكالوريوس)، ومن مؤهلهم (دبلوم عالي) تمثل نسبتهم (25.0%)، ولا يوجد أحد من مفردات العينة مؤهله ماجستير او دكتوراه.

سنوات الخبرة:

الجدول (6) التوزيع التكراري والنسيبي لمفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
%10.0	2	اقل من 5 سنوات
%5.0	1	من 5 الى 10 سنوات
%85.0	17	أكثر من 10 سنوات
%100.0	20	المجموع



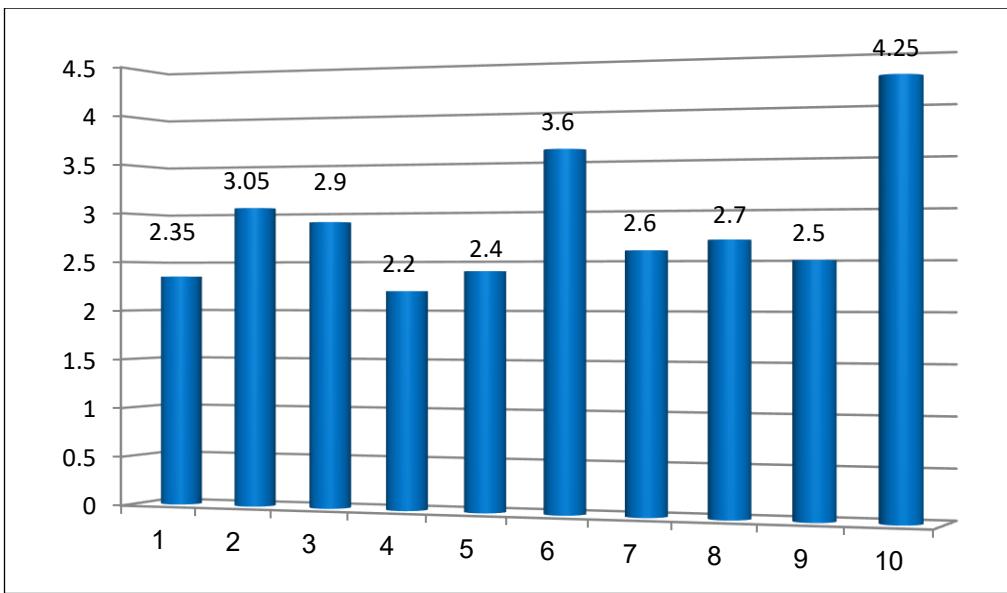
الشكل (4) التوزيع النسبي للمؤهلات العينة حسب سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول السابق رقم (6) والشكل رقم (4) أن نسبة (85.0%) من مفردات عينة الدراسة خبرتهم (أكثر من 10 سنوات)، ومن خبرتهم (اقل من 5 سنوات) تمثل نسبتهم (10.0%)، ونسبة (5.0%) خبرتهم (من 5 الى 10 سنوات).

تحليل بيانات الدراسة:
تحليل إجابات المشاركين حول متغير (بيئة العمل)

الجدول (7) يوضح آراء عينة الدراسة حول بيئة العمل.

رقم	مستوى المعنوية	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري	متوسط العينة	درجة الموافقة					العبارة	نوع
					لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
9	0.000	12.931	0.813	2.350	03	08	08	01	00	t	هناك مساحة كافية للتعبير عن الآراء والأفكار
					15.0	40.0	40.0	5.0	00.0	%	
3	0.000	17.967	0.759	3.050	00	05	09	06	00	t	تشجع الإدارة على تبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين
					00.0	25.0	45.0	30.0	00.0	%	
4	0.000	14.222	0.912	2.900	00	09	04	07	00	t	توفر الأدوات والموارد اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة
					00.0	45.0	20.0	35.0	00.0	%	
10	0.000	15.983	0.616	2.200	02	12	03	00	00	t	يتم تدبير ومكافأة الأفكار والمبادرات الجديدة
					10.0	60.0	30.0	00.0	00.0	%	
8	0.000	14.236	0.754	2.400	02	09	08	01	00	t	هناك فرص للتعلم والتطور المهني المستمر
					10.0	45.0	40.0	5.0	00.0	%	
2	0.000	26.912	0.598	3.600	00	01	06	13	00	t	العلاقات بين الزملاء إيجابية وداعمة
					00.0	5.0	30.0	65.0	00.0	%	
6	0.000	19.436	0.598	2.600	01	06	13	00	00	t	يوجد تواصل فعال وشفاف بين مختلف المستويات الإدارية
					5.0	30.0	65.0	00.0	00.0	%	
5	0.000	11.711	1.031	2.700	03	05	07	05	00	t	تشجع بيئة العمل على التعاون والعمل الجماعي
					15.0	25.0	35.0	25.0	00.0	%	
7	0.000	13.516	0.827	2.500	02	08	08	02	00	t	هناك توازن جيد بين متطلبات العمل والحياة الشخصية
					10.0	40.0	40.0	10.0	00.0	%	
1	0.000	34.550	0.550	4.250	00	00	01	13	06	t	هل بيئة العمل السليمة والجيدة تساعد في تحسين العمل
					00.0	00.0	5.0	65.0	30.0	%	
--	0.000	30.969	0.412	2.855	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة حول بيئة العمل						



الشكل (5) يبين الوسط الحسابي حول بيئة العمل.

الجدول رقم (7) والشكل رقم (5) يبيّنان إجابات مفردات عينة الدراسة حول (بيئة العمل) ومن الجدول يلاحظ أن عبارة (هل بيئة العمل السليمة والجيدة تساعد في تحسين العمل) جاءت في المرتبة الأولى، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق) وتساوي (65.0)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (4.250)، بانحراف معياري (0.550).

وجاءت عبارة (العلاقات بين الزملاء إيجابية وداعمة) في المرتبة الثانية، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق) وتساوي (65.0)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (3.600)، بانحراف معياري (0.598).

وأنت عبارة (تشجع الإدارة على تبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين) في المرتبة الثالثة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (محايده) وتساوي (45.0)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (3.050)، بانحراف معياري (0.759).

وجاءت عبارة (توفر الأدوات والموارد اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة) في المرتبة الرابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (45.0)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.900)، بانحراف معياري (0.912).

وجاءت عبارة (تشجع بيئة العمل على التعاون والعمل الجماعي) في المرتبة الخامسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (محاييد) وتساوي (35.0)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.700)، بانحراف معياري (1.031).

وأنت عبارة (يوجد تواصل فعال وشفاف بين مختلف المستويات الإدارية) في المرتبة السادسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (65.0)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.600)، بانحراف معياري (0.598).

وجاءت عبارة (هناك توازن جيد بين متطلبات العمل والحياة الشخصية) في المرتبة السابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (محاييد) وتساوي (40.0)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.500)، بانحراف معياري (0.827).

وجاءت عبارة (هناك فرص للتعلم والتطور المهني المستمر) في المرتبة الثامنة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (45.0)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.400)، بانحراف معياري (0.754).

وأنت عبارة (هناك مساحة كافية للتعبير عن الآراء والأفكار) في المرتبة التاسعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (40.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.350)، بانحراف معياري (0.813).

وجاءت عبارة (يتم تقدير ومكافأة الأفكار والمبادرات الجديدة) في المرتبة العاشرة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (60.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.200)، بانحراف معياري (0.616).

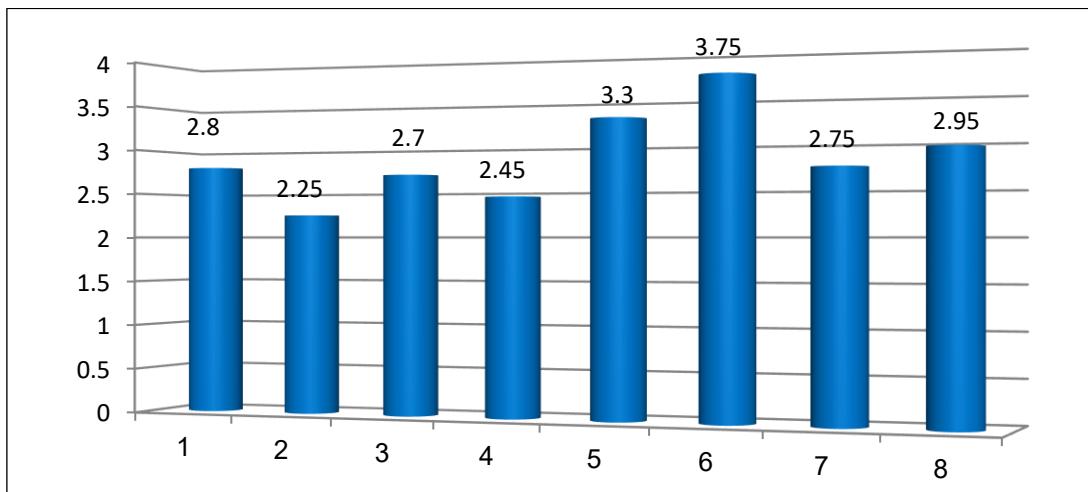
كما أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.885)، بانحراف معياري (0.412)، وبما أن المتوسط الحسابي أقل من المتوسط الافتراضي (3) مما يعني يوجد انخفاض في مستوى بيئة العمل بمصرف التجاري الوطني.

وبما أن قيمة (t) المحسوبة لجميع العبارات أكبر من قيمة (t) الجدولية، التي تساوي (1.684)، وبما أن قيمة مستوى المعنوية المشاهد المقابلة لها أقل من (0.05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، عليه فإنه يمكن القول أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة في العينة تتطابق على مجتمع الدراسة.

تحليل إجابات المشاركيين حول متغير (الإبداع الوظيفي) الجدول (8) يوضح آراء عينة الدراسة حول الإبداع الوظيفي.

الترتيب	مستوى المعنوية	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري	متوسط العينة	درجة الموافقة					نسبة (%)	العبارة	ت
					لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة			
4	0.000	12.457	1.005	2.800	02	06	06	06	00	ت	تشجع بيئة العمل الحالية على التكثير والخلق وتقديم حلول مبتكرة	1
					10.0	30.0	30.0	30.0	00.0	%		
8	0.000	11.052	0.910	2.250	04	09	05	02	00	ت	بيئة العمل تمنحني الاستقلالية والمرؤونة لتجربة أساليب عمل جديدة	2
					20.0	45.0	25.0	10.0	00.0	%		
6	0.000	12.337	0.979	2.700	02	07	06	05	00	ت	يتم تشجيعنا على تحدي الوضع الراهن واقتراح تحسينات	3
					10.0	35.0	30.0	25.0	00.0	%		
7	0.000	10.434	1.050	2.450	04	07	05	04	00	ت	أرى أن بيئة العمل توفر فرصاً لتطبيق أفكارِي الجديدة	4
					20.0	35.0	25.0	20.0	00.0	%		
2	0.000	15.983	0.923	3.300	01	02	08	08	01	ت	يساهم الدعم والتشجيع من المديرين في زيادة قدرتي على الإبداع	5
					5.0	10.0	40.0	40.0	5.0	%		
1	0.000	21.326	0.786	3.750	00	02	03	13	02	ت	يساعد التعاون مع الزملاء في توليد أفكار أكثر إبداعاً	6
					00.0	10.0	15.0	65.0	10.0	%		

الترتيب	مستوى المعنوية	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري	متوسط العينة	درجة الموافقة					نسبة	العبارة	نوع التربيع	
					لا أوفق بشدة	لا أافق	محايد	أافق	أوفق بشدة				
5	0.000	15.639	0.786	2.750	01	06	10	03	00	ت	أعتقد أن بيئه العمل الحاليه تساهمن في تحقيق الإبداع الوظيفي لدى	7	
					5.0	30.0	50.0	15.0	00.0	%			
3	0.000	21.813	0.605	2.950	00	04	13	03	00	ت	أني قادر على تقديم أفضل ما لدي من أفكار في هذه البيئة	8	
					00.0	20.0	65.0	15.0	00.0	%			
--	0.000	24.518	0.523	2.868	المتوسط العام لاجابات مفردات عينة الدراسة حول الإبداع الوظيفي								



الشكل (6) يبين الوسط الحسابي حول الإبداع الوظيفي.

الجدول رقم (8) والشكل رقم (6) يبيّنان إجابات مفردات عينة الدراسة حول (الإبداع الوظيفي) ومن الجدول يلاحظ أن عبارة (يساعد التعاون مع الزملاء في توليد أفكار أكثر إبداعاً) جاءت في المرتبة الأولى، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق) وتساوي (65.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (3.750)، بانحراف معياري (0.786).

وجاءت عبارة (يساهم الدعم والتشجيع من المديرين في زيادة قدرتي على الإبداع) في المرتبة الثانية، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق) وتساوي (40.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (3.300)، بانحراف معياري (0.923). وأدت عبارة (أني قادر على تقديم أفضل ما لدي من أفكار في هذه البيئة) في المرتبة الثالثة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (محايد) وتساوي (65.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.950)، بانحراف معياري (0.605).

وجاءت عبارة (تشجع بيئه العمل الحاليه على التفكير الخلاق وتقديم حلول مبتكرة) في المرتبة الرابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق) وتساوي (30.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.800)، بانحراف معياري (1.005).

وجاءت عبارة (أعتقد أن بيئه العمل الحاليه تساهمن في تحقيق الإبداع الوظيفي لدى) في المرتبة الخامسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (محايد) وتساوي (50.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.750)، بانحراف معياري (0.786).

وأنت عبارة (يتم تشجيعنا على تحدي الوضع الراهن واقتراح تحسينات) في المرتبة السادسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (35.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.700)، بانحراف معياري (0.979).

وجاءت عبارة (أرى أن بيئة العمل توفر فرصاً لتطبيق أفكارى الجديدة) في المرتبة السابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (35.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.450)، بانحراف معياري (1.050).

وجاءت عبارة (بيئة العمل تمنعني الاستقلالية والمرونة لتجربة أساليب عمل جديدة) في المرتبة الثامنة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (45.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.250)، بانحراف معياري (0.910).

كما أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.868)، بانحراف معياري (0.523)، وبما أن المتوسط الحسابي أقل من المتوسط الافتراضي (3) مما يعني يوجد ضعف في الإبداع الوظيفي بمصرف التجاري الوطني.

وبما أن قيمة (t) المحسوبة لجميع العبارات أكبر من قيمة (t) الجدولية، التي تساوي (1.684)، وبما أن قيمة مستوى المعنوية المشاهد المقابلة لها أقل من (0.05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، عليه فإنه يمكن القول أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة في العينة تتطابق على مجتمع الدراسة.

اختبار الفرضية:

اختبار فرضية البحث التي تنص على: يوجد أثر لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي بمصرف التجاري الوطني.

لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً (بيئة العمل) كمتغير مستقل على (الإبداع الوظيفي) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط والجدول رقم (9) يبين ذلك.

الجدول (9) تحليل الانحدار الخطى لإيجاد تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي.

مستوى المعنوية المشاهد <i>p-value</i>	قيمة (F)	معامل التحديد (R^2)	معامل ارتباط الثنائي (R)	البيان
0.023	5.402	0.231	0.480	تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي

من الجدول رقم (9) يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (0.480)، وهذا يدل أن العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي علاقة طردية، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.231)، مما يعني أن بيئة العمل مسؤولة عن تفسير (23.1%) من التغيرات التي تحدث في الإبداع الوظيفي.

وحيث أن قيمة (F) المحسوبة تساوي (5.402) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عن مستوى معنوية (%) ودرجات حرية (19) التي تساوي (4.38)، وبما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.023) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالدراسة، مما يعني وجود أثر لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي بمصرف التجاري الوطني.

النتائج:

- بناءً على بيانات الدراسة التي تم جمعها وتحليل نتائجها أمكن الوصول إلى مجموعة من النتائج أهمها:
1. أتضح من التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة وجود أثر طردي لبيئة العمل على الإبداع الوظيفي بمصرف التجاري الوطني.
 2. تبين من نتائج التحليل لمتغيرات الدراسة يوجد انخفاض في مستوى بيئة العمل بمصرف التجاري الوطني، ويتمثل هذا في:
 - قلة توفر مساحات للتعبير وتبادل الأفكار وتقدير الأفكار والمبادرات الجديدة.
 - ضعف الفرص للتعلم والتطور المهني ونقص الأدوات والموارد اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة.
 - انخفاض مستويات التواصل بين المستويات الإدارية.
 - قصور في متطلبات العمل والحياة الشخصية مما قلل التعاون والعمل الجماعي.
 3. أتضح من نتائج التحليل لمتغيرات الدراسة يوجد ضعف في الإبداع الوظيفي بمصرف التجاري الوطني، وهذا موجود في:
 - بيئة العمل في المصرف لا تشجع على التفكير الخلاق وتقديم حلول مبتكرة ولا تمنح الاستقلالية والمرونة لتجربة أساليب عمل جديدة.
 - لا توفر بيئة العمل فرص لتطبيق الأفكار الجديدة واقتراح التحسينات.
 - لا تساهم بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي للموظفين وتقدم لهم الفرصة لتطبيق أفكارهم.
 4. المنظمات التي لا يمكنها أن تقدم أقل القليل للموظفين سوى الرواتب هي التي سوف تسقط عاجلاً أم أجلاء.

التوصيات:

- بناءً على هذه الدراسة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التالية:
1. العمل على توفير بيئة عمل مناسبة تساهُم في الإبداع الوظيفي للموظفين، وذلك من خلال توفير كل ما يلزمهم من متطلبات مثل التكنولوجيا المستحدثة عند أدائهم لوظائفهم.
 2. منح الموظفين مساحات لأبداء آرائهم وتنفيذها ووضع مقترنياتهم وأفكارهم حيز التنفيذ.
 3. تنظيم حلقات نقاش تشمل المسؤولين والموظفين لزيادة التواصل بينهم وأثراء النقاشات في كيفية أداء العمل وسبل تطويره وتحديثه والاهتمام بالتعليمات حرصاً عليهم وتحبباً لأصوات العمل.
 4. استبدال الكوادر البشرية العاملة التي مبتكرة تبني فيهم روح الأسرة التنظيمية الكاملة وترفع الأداء إلى المستوى المطلوب.
 5. العمل على تحديد آلية عمل تزيد من مستويات التواصل بين المستويات الإدارية المختلفة بالمصرف.

المصادر والمراجع:

1. أحمد الحسن (2020)، تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في القطاع الحكومي المملكة العربية السعودية.
2. أحمد عبد السلام محمد (2020)، بيئة العمل وأثرها على أداء الموظفين، دار المنهجية للنشر والتوزيع، الأردن.
3. أحمد محمد الدسوقي (2018)، الإبداع الوظيفي وتأثيره على التمييز المؤسسي، مجلة الاقتصاد والإدارة. مصر، ص (87).
4. الرفاعي خالد (2017)، أثر بيئة العمل التنظيمية على الإنتاجية والإبداع في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة، المملكة الأردنية الهاشمية.
5. أسماعيل البياتي، (2008)، كتاب العوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي، ص (30-15).
6. الحارثي (2020)، أثر القيادة التحويلية على المؤسسات غير الربحية المملكة العربية السعودية.
7. العتيبي (2020)، التحفيز المالي في تعزيز الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية، ص (25).

8. رانيا الصافي خليل أبراهيم (2019)، معوقات الإبداع الوظيفي، ص (46-61).
9. عبد الله السليمان (2020)، حل المشكلات من خلال الإبداع الوظيفي. المصدر دار الفكر العربي، ص (44).
10. مراد حسني سامر النهود (2019)، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، المجلة العربية للنشر العلمي.
11. مني خالد عكر (2020)، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، الدولي لنشر دراسات لبنان، ص (27).