

"بيئة العمل المادية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك"

إعداد الباحثان:

د وفاء برهان احمد البرقاوي

دكتوراه إدارة الأعمال أستاذ مساعد/ الاردن

د جهاد محمد علي مصطفى

دكتوراه مناهج العلوم وأساليب تدريسها- مشرف تربية عملية/ جامعة اليرموك/ الاردن



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى تحليل العلاقة بين بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) والإبداع الإداري (الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، التحدي والمغامرة). وقد تكون مجتمع الدراسة من الهيئة الإدارية للعاملين في جامعة اليرموك والبالغ عددهم (903) إداريا، فيما تكونت عينة الدراسة من (313) إداريا من كلا الجنسين، واعتمد الباحثان أسلوب التحليل الإحصائي لفرضيات وأسئلة الدراسة لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الموافقة على توافر عناصر البيئة المادية الداخلية لجامعة اليرموك من وجهة نظرهم كانت متوسطة (3.33)، فيما كان مستوى الإبداع الإداري لديهم متوسط أيضا، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإبداع من وجهة نظرهم (3.33)، وأنت المرونة في المركز الأول بمتوسط حسابي (3.37)، وأظهرت نتائج الدراسة علاقة طردية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين كلاً من مستوى الإبداع الإداري من ناحية، وبين بيئة العمل المادية من ناحية أخرى، حيث بلغت قيمة هذه العلاقة بين المتغيرين بشكل كلي (0.40) وهي قيمة مرتفعة ذات دلالة إحصائية. أوصت الدراسة بضرورة إهتمام المسؤولين في الجامعة على تحسين بيئة العمل المادية بناء على الاحتياجات الحقيقية للعاملين لديها، وذلك بعد الاستماع إليهم أولاً، وعمل مسح ودراسة لهذه الاحتياجات، وأن يكون التطوير في بيئة العمل المادية بشكل دائم ومستمر وبما يتناسب مع مكانة جامعة اليرموك المحلية والدولية.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل المادية / الإبداع الإداري.

المقدمة:

تهتم الكثير من المؤسسات والمنظمات ببيئة العمل المادية التي تحيط بالعاملين لديها، حيث يكون لهذه البيئة المادية تأثيرا كبيرا على مشاعرهم واحاسيهم ونتاجيتهم. وقد يمتد تأثير هذه البيئة المادية بمدى رغبتهم بالإستمرار في مكان العمل، وبما أن العديد من الدراسات أثبتت مدى تأثير بيئة العمل الداخلية المادية على الرضا الوظيفي، والتسرب الوظيفي، والأداء والولاء التنظيمي، فإن لبيئة العمل الداخلية المادية تأثير أيضا على الإبداع الإداري، والذي يعتبر مهم جدا للمؤسسات، فالإبداع الإداري يساعد على تطوير المؤسسة حيث يعمد الفرد المبدع على تقديم الأفكار، والمقترحات الحديثة التي تساعد على خلق ميزة تنافسية لها في الأسواق، كما أن الفرد المبدع قادر على التنبؤ بالمشكلات التي تحيط ببيئة العمل، ووضع الحلول والعلاجات لها قبل حدوثها، كما يتميز الفرد المبدع بالمبادرة بكل ما هو جديد من الأفكار، والمقترحات التي تساعد على تطوير طرق وأساليب العمل، مما يساعد على توفر الوقت والجهد، وبالتالي زيادة الأرباح. لذا تعتبر البيئة الداخلية المادية هامة وضرورية جدا للمؤسسات والمنظمات التي ترغب في الاحتفاظ بالعاملين لديها، أو العمل على جلبهم من خارج المنظمة وذلك بتوفير مكان آمن وصحي، وتتوفر فيه كل المقومات لإنجاز الأعمال من الأثاث والمعدات وأجهزة الحاسوب والإنترنت والقرطاسية وأماكن راحة وترفيه وخصوصية يحتاج إليها في العمل.

مشكلة الدراسة:

- 1- عدم كفاية عناصر بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية.
- 2- عدم وجود تأثير لبيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) على الإبداع الإداري (الإصالة، المرونة، الطلاقة، التحسس للمشكلات، التحدي والمغامرة) لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك.

اسئلة الدراسة:

سعى الباحثان للإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما المقصود ببيئة العمل المادية.
- 2- ما المقصود بالإبداع الإداري.
- 3- ماهي العلاقة بين بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) وأبعاد الإبداع الإداري (الإصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، التحدي والمغامرة) من وجهة نظر الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك.
- 4- ما درجة توفر عناصر بيئة العمل المادية (التصميم لمعماري، التصميم الداخلي) في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة الإدارية العاملة فيها.
- 5- ما مستويات الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئة الادارية في جامعة اليرموك.

فرضية الدراسة:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية لعناصر بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) على الابداع الاداري (الاصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، التحدي والمغامرة) لدى اعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك.

متغيرات الدراسة:

- 1- المتغير المستقل بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي).
- 2- المتغير التابع الابداع الاداري (الاصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، التحدي والمغامرة).

أهداف الدراسة:

يكن الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على أثر بيئة العمل المادية على الإبداع الإداري لأعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك، وذلك من خلال الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مفهوم بيئة العمل المادية.
- 2- التعرف على مفهوم الإبداع الإداري.
- 3- التعرف على مدى قدرة جامعة اليرموك في توفير بيئة عمل مادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) من وجهة نظر الهيئة الإدارية.
- 4- معرفة تأثير بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) على الإبداع الإداري (الاصالة، المرونة، الطلاقة، التحسس للمشكلات، التحدي والمغامرة) لدى اعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك.
- 5- التعرف على مستويات الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك.
- 6- تقديم توصيات من شأنها تعزيز بيئة العمل المادية في جامعة اليرموك.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- 1- كون الدراسة طبقت على جامعة اليرموك والتي تعتبر من أعرق الجامعات في المملكة الأردنية الهاشمية فقد تأسست عام (1976) وتتكون من (15) كلية رئيسية و(68) تخصصا جامعيًا.
- 2- تكتسب الدراسة أهميتها كونها تعالج موضوع بيئة العمل المادية ومدى قدرة جامعة اليرموك على توفيرها للعاملين لديها من وجهة نظرهم.
- 3- التعرف على حجم تأثير بيئة العمل المادية على الإبداع الإداري.
- 4- التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك.

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على البيئة المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) لدى جامعة اليرموك وأثرها على الإبداع الإداري (الإصالة، المرونة، الطلاقة، التحسس للمشكلات، التحدي والمغامرة) لدى أعضاء الهيئة الإدارية.
- 2- الحدود المكانية: جامعة اليرموك في مدينة اربد في المملكة الأردنية الهاشمية.
- 3- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك.
- 4- الحدود الزمانية: 2023

مصطلحات الدراسة:

عرف الباحثان مصطلحات الدراسة كما يلي:

- بيئة العمل المادية: هي كل ما يحيط بالموظف في مكان العمل من أشياء مادية محسوسة، تساعد على انجاز الأعمال بأقل وقت وجهد وتكلفة، مثل الاجهزة والمعدات والكمبيوتر والإنترنت والطابعات والقرطاسية والأثاث. كما أن الموظف بحاجة إلى المكونات المادية في مكان العمل التي تساعد على تحقيق الرفاهية والراحة والخصوصية لإنجاز العمل والقدرة على الاستمرار في مكان العمل.
- الإبداع الإداري: هو القدرة على التميز والتفرد من خلال التنبؤ بالمشاكل والمخاطر قبل حدوثها، والعمل على وضع الحلول والبدائل لها، والقدرة على تغيير الاستراتيجيات والسياسات وطرق وأساليب العمل من فترة إلى أخرى، وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات في الأسواق، ولكسر حاجز الروتين وزيادة الانتاجية بأقل وقت وتكلفة، والعمل على وضع الأفكار والمقترحات الحديثة التي تساعد المؤسسة على تحقيق ميزة تنافسية لها في السوق.

الإطار النظري:

أولا بيئة العمل: قسمت بيئة المنظمة الى قسمين، بيئة خارجية وبيئة داخلية، لكل منها تأثير على أنشطة وأعمال المنظمة وتأثير على العاملين لديها، فالبيئة الخارجية تشمل كل ما هو خارج حدود المنظمة، وله تأثير كبير على أنشطة المنظمة الداخلية وبالتالي قدرتها على الاستمرار في العمل والمنافسة، ولا تستطيع المنظمة التأثير بها الا بشكل محدود جدا.

وتشمل البيئة الخارجية كل من البيئة الاقتصادية، والسياسية، والثقافية، والاجتماعية، والطبيعية، والمنافسين. وقد عرف كل من (wheelen Hunger: 2008) البيئة الخارجية " بمجموعة العوامل المكونة للتغيرات المحيطة ببيئة المنظمة الخارجية والتي لا يمكن السيطرة عليها ويجب ان تتكيف معها المنظمة"

بيئة العمل الداخلية : هي البيئة الموجودة داخل مقر المنظمة والتي يسيطر عليها المدراء والمسؤولين ويتحكمون بها، وقد عرفت (العكر، 2020:29) بيئة العمل " بمجموعة متغيرات واحداث تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها بشكل مباشر، وهي كل مكان يتواجد فيه الاشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق"، كما عرف (أحمد، 2021:39) بيئة العمل "بأنها البيئة المحيطة بالعاملين في المنظمة، فهي المكان الذي يعمل فيه العاملين من (6 الى 8) ساعات عمل يوميا، والذي يلتقي فيه الموظف مع زملائه ورؤسائه ومرؤسيه وبالعملاء والجمهور، وهو المكان الذي يقوم الموظف فيه بأداء العمل أو المهام المطلوبة منه.

وتتكون البيئة الداخلية في المنظمات من العناصر التالية بحسب (دراجي، عباسي: 2016:34).

- المورد البشري للمنظمة (وهم الأفراد العاملين فيها) بمختلف مهاراتهم ومستوياتهم الوظيفية.
- الوظائف الموجودة داخل المنظمة في مختلف المستويات الادارية العليا والوسطى والدنيا واختلاف درجة هذه الوظائف من حيث التعقيد والتشابك.
- المعدات والتجهيزات والموارد المادية التي يستعين بها الأفراد للقيام بوظائفهم وأعمالهم.
- النظم والاجراءات والسياسات والقوانين والأساليب المتبعة في العمل.
- التقنيات والتكنولوجيا المستخدمة في المنظمة.

ثانيا: الإبداع الإداري:

يعرف الإبداع عادة بأنه كل جديد وغير مألوف، وهنا يكون الإبداع في منظمات الاعمال الإنتاجية أو الخدمية بإدخال طرق وأساليب عمل حديثة غير مألوفة في السابق، أو تكنولوجيا حديثة، إذا هو كل جديد غير مألوف إلا أنه يتميز بأنه يساعد على تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة، والقيام بالأعمال بأقل وقت وتكلفة، مع زيادة الانتاجية.

وقد عرف (زهرة: 2017) الإبداع الإداري بأنه إجراء تحسينات في الاستراتيجيات أو الإجراءات أو السياسات وأدوات وأساليب العمل، والعمل على مراجعتها من وقت لآخر لضمان جودة العمل. أما (Monteiro Sousa: 2011) عرف الإبداع الإداري بأنه مجموعة من العمليات والأبعاد المتمثلة في المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، الأصالة، التي يتميز بها الإداري، وتمكنه من تحقيق أهداف المنظمة، وتحسين الإتصال التنظيمي الداخلي والخارجي.

ويهدف الإبداع الإداري وفق (Amabile and Kramer: 2001) إلى ادخال التطبيقات والاساليب الحديثة الى بيئة العمل في المنظمات، وذلك من اجل تحقيق الرضا الوظيفي، وتنمية قدرات المورد البشري لديها، وذلك من خلال توفير احتياجاتها ومتطلباتها باسراهم في عملية اتخاذ القرارات، وتوفير التطبيقات والتكنولوجيا الحديثة التي تساعد على تحسين الأعمال وسرعة انجازها، مما يعمل على توفير بيئة وظيفية مناسبة.

أبعاد الإبداع الإداري:

- الأصالة: وتعني القدرة على الإتيان بأفكار جديدة غير مألوفة ومتعارف عليها.

- المرونة: وتعني تنوع وثراء الافكار والحلول للمشكلات المقترحة من حيث الكيف وليس لكم. وتكمن أهمية المرونة بقدرة الفرد على التكيف مع المواقف المتغيرة ومواجهتها (عطوات، وآخرون 2016)
(مصطفى، آخرون 2016).

- الطلاقة: وهي القدرة على الوصول إلى أكبر قدر من الحلول للمشكلة الواحدة التي تواجهها، فالشخص المبدع قادر على توليد أكبر قدر من الأفكار والحلول والبدائل لأي مشكلة أو موقف يواجهه.

- الحساسية للمشكلات: وتشير إلى مدى قدرة الشخص المبدع إلى رؤية المشكلات ومواطن الضعف في موقف معين، والقدرة على تحديد المشكلة بدقة (الحويطي، حسان، 2016).

- التحدي والمغامرة: وهنا يكون الشخص المبدع قادر على تحمل المسؤولية ومواجهة أي تبعات أو مخاطر نتيجة وضعه لأفكار أو حلول غير مألوفة أو متعارف عليها في محيطه.

الدراسات السابقة:

- دراسة السلمي، حداد (2022) هدفت إلى التعرف على محيط العمل الداخلي (التمكين التقني، ظروف وطبيعة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات) وعلاقته بالإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز في جدة، تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة أثناء عام (1442/1443هـ) والذي بلغ عددهم (326) موظف أكاديمي من كلا الجنسين، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية ذات دالة إحصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل، وإمكانية التشارك في إتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري.
- دراسة عاتي، الجزيري (2019) هدفت إلى معرفة أثر بيئة العمل المادية (الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، التكنولوجيا المستخدمة، الرواتب والحوافز) على التسرب الوظيفي، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من (133) موظف في شركة عبد اللطيف جميل في جدة، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والتسرب الوظيفي عند مستوى دلالة (0.01)، وأوصت الدراسة الى ضرورة تحديد المهام الوظيفية وفقا لمؤهلاتهم وكفاءاتهم الشخصية، كما أوصت على ضرورة تحسين نظام الحوافز المادية والقيام بدورات الإرشاد المهني.

- دراسة فتيحة (2018) هدفت الى معرفة أثر بيئة العمل المادية (تصميم موقع العمل، استخدامات المعدات والأدوات، الآلات وأسطح العمل) على أداء العاملين. إعتمدت الدراسة على الإستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (36) عامل من مؤسسة ليند غاز الجزائر في ورقلة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أداء العاملين في الشركة كان متوسط، كما أن اهتمام الشركة ببيئة العمل المادية كان متوسط وغير كافي، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين بيئة العمل المادية كمتغير مستقل، وأداء العاملين كمتغير تابع.
- دراسة سوفي، دبي (2017) إعتمدت الدراسة على تحليل أثر بيئة العمل المادية على أداء الموظفين من خلال وجهة نظر موظفي العيادة المتعددة الخدمات في ولاية جيجل بالجزائر، حيث تم استخدام اسلوب المسح الشامل لموظفي العيادة والبالغ عددهم (23) موظفا، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر سلبي ضعيف لبيئة العمل المادية على أداء الموظفين، كما أظهرت نتائج الدراسة، أن بيئة العمل المادية اعتبرت من العوامل الوقائية وليست من العوامل المحفزة على الأداء. كما أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام ببيئة العمل المادية من أجل إزالة حالة الإستياء لدى الموظفين.
- دراسة عباس (2017) هدفت الدراسة الى معرفة أثر بيئة العمل المادية ببعديها (التصميم المعماري، والتصميم الداخلي) في أداء العاملين، وقد شملت الدراسة (73) من العاملين الإداريين في مركز الجامعة المؤقت، وقد أظهرت نتائج الدراسة انخفاض أداء العاملين، بعد الإنتقال إلى المركز المؤقت، فمتغير التصميم المعماري أثر على متغير أداء العاملين الإداريين بشكل سلبي وضعيف، ومتغير التصميم الداخلي أثر على أداء العاملين بشكل طردي ومتوسط الشدة، وقد أوصت الدراسة على ضرورة توفير عناصر البيئة المادية للعاملين في مركز الجامعة المؤقت.
- دراسة المشوط (2011) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل المادية (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، الحوافز، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرارات، التكنولوجيا، ظروف العمل) على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في الكويت، وقد تكونت عينة الدراسة من الهيئة التدريسية في الأكاديمية والبالغ عددهم (70) مدرسا، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الهيكل التنظيمي والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري، وأوصت الدراسة الى ضرورة تبني ونشر روح الفريق بين العاملين في الأكاديمية، وضرورة تبني أنظمة رقابة وإشراف فعالة في الأكاديمية.

التعليق على الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، بتناولها لبيئة العمل المادية الداخلية للمؤسسات على الرغم أن أغلب الدراسات أخذت جوانب مختلفة لبيئة العمل، وبيئة المنظمة الداخلية فقد تناولت عناصر مختلفة لم نتطرق لها في دراستنا، مثل دراسة السلمي 2022، عاتي 2019، فتيحة 2018، المشوط 2011، فيما اتفقت الدراسة الحالية مع نفس جوانب بيئة العمل المادية الداخلية مع دراسة عباس 2017.

منهجية الدراسة وإجراءاته

أولا: منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهداف الدراسة، وذلك باستخدام أساليب التحليل الإحصائي.

1- مجتمع وعينة الدراسة: اختار الباحثان جامعة اليرموك في المملكة الأردنية الهاشمية ميدانا للدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من الهيئة الإدارية العاملة في جامعة اليرموك والبالغ عددها (903) فيما تكونت عينة الدراسة من (313) اي ما نسبته المئوية (0.35) من مجتمع الدراسة.

2- أداة الدراسة: اعتمد الباحثان الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وذلك بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة وقد تضمن الإستبيان الأجزاء التالية.

• الاسئلة الخاصة ببيئة العمل المادية:

- التصميم المعماري (1 - 12)

- التصميم الداخلي (13 - 19)

• الاسئلة الخاصة بالإبداع الإداري:

- الأصالة (20 - 22)

- المرونة (23 - 25)

- الطلاقة (26 - 28)

- الحساسية للمشكلات (29 - 31)

- التحدي والمغامرة (32 - 34)

صدق أداة الدراسة وثباتها:

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث تم عرض الإستبيان على (7) من اصحاب الاختصاص لتحكيم الإستبيان، وتم الاخذ بأرائهم وملاحظاتهم وإجراء التعديلات بناء على هذه الملاحظات.

ثبات الأداة:

والمقصود بثبات الأداة هنا أن تعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيق الإستبيان على نفس أفراد العينة في نفس الظروف، ومن طرق قياس الثبات معامل كرونباخ ألفا.

وللتأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقتين، الأولى هي طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية عددها (45) شخصاً من مجتمع الدراسة، ومن خارج عينتها مرتين بفارق أسبوعين بين التطبيقين، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين. وكذلك تم حساب معامل الإتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) وكانت النتائج كما في الجدول (1):

جدول (1): معامل الثبات (بيرسون) وكرونباخ ألفا للأداة

المحور	المجال	معامل الثبات بيرسون	معامل كرونباخ ألفا
بيئة العمل المادية	التصميم المعماري	0.83	0.89
	التصميم الداخلي	0.87	0.91
	بيئة العمل المادية الكلي	0.93	0.96
الإبداع الإداري	الأصالة	0.87	0.89

0.87	0.82	المرونة
0.91	0.88	الطلاقة
0.93	0.89	الحساسية للمشكلات
0.92	0.87	التحدي والمغامرة
0.94	0.92	المجموع الكلي

يتبين من الجدول (1) أن معاملات الثبات (بيرسون) والاتساق الداخلي عالية ومقبولة لأغراض الدراسة.

نتائج الدراسة

فيما يلي النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية وذلك بالنسبة لكل سؤال من أسئلتها التي سبق عرضها وبما يحقق أهداف الدراسة.

فيما يتعلق بكل من السؤال الأول والثاني فقد تمت الإجابة عليه بشكل وافي بالجانب النظري.

السؤال الثالث: ما درجة توفر عناصر بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية العاملة فيها.

للإجابة على هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مدى توفر عناصر بيئة العمل المادية (التصميم لمعماري، التصميم الداخلي) في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة الإدارية العاملة فيها، حيث يشير الجدول رقم (2) إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة توفر عناصر بيئة العمل المادية.

جدول (2)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة توفر عناصر بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة الإدارية العاملة فيها

التصنيف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
متوسط	.40	3.42	313	التصميم المعماري
متوسط	.51	3.23	313	التصميم الداخلي
متوسط	.38	3.33	313	بيئة العمل المادية الكلي

يتبين من الجدول (2) :

1- بلغ المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الهيئة الإدارية العاملة في جامعة اليرموك على توفر عناصر البيئة المادية في مجال التصميم المعماري (3.42)، وانحراف معياري (0.40)، وتصنيف متوسط على درجة الموافقة وجاءت في المرتبة

الأولى، وكذلك الحال نجد بأن موافقتهم على توفر التصميم الداخلي كان بمتوسط حسابي (3.23)، وانحراف معياري (0.51)، وبتصنيف متوسط.

2- بلغ المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الهيئة الإدارية العاملة في جامعة اليرموك على توفر عناصر البيئة المادية (3.33) وانحراف معياري (0.38)، وبتصنيف متوسط.

وبشكل تفصيلي يشير الجدول رقم (3) إلى المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الهيئة الإدارية العاملة في جامعة اليرموك على توفر عناصر البيئة المادية في الجامعة.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الهيئة الإدارية العاملة في جامعة اليرموك على توفر عناصر البيئة المادية في الجامعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
2	مساحة المكتب الخاص بي كافية لانجاز عملي	3.43	1.259	1
8	توفر مكتبة مجهزة بالتقنيات الحديثة	3.37	1.242	2
19	توجد مخارج وسلالم للنجاة في الجامعة	3.37	1.285	3
3	سهولة التنقل بين الطوابق والاقسام والمكاتب	3.35	1.220	4
13	توفر مراوح ومكيفات بالمكتب	3.35	1.273	5
1	توفر نوافذ بالمكتب تسمح بدخول الهواء والضوء الطبيعي	3.34	1.251	6
9	توفر قاعات للاجتماعات والعمل الجماعي	3.34	1.243	7
10	توفر مستوصف لتقديم الخدمات الصحية	3.34	1.230	8
17	توفر شبكة انترنت لاسلكي	3.34	1.217	9
7	توفر أماكن مخصصة للعبادة	3.32	1.233	10
18	توجد انظمة انذار للحرائق	3.32	1.233	11
5	توفر مواقف للسيارات	3.30	1.270	12
11	توفر عدد من دورات المياه	3.29	1.229	13
4	توفر حدائق ومساحات خضراء	3.27	1.256	14
12	مستوى الضجيج محتمل	3.27	1.235	15
15	توفر القرطاسية والمواد التي احتاجها لانجاز عملي	3.27	1.249	16
14	الاثاث والاجهزة تتلائم مع طبيعة عملي	3.26	1.240	17
16	توفر اناة صناعية ملائمة في المكتب	3.23	1.263	18

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
6	توفر كافتيريا بالجامعة	3.18	1.247	19

يتبين من الجدول (3) :

- 1- الفقرة ذات الرقم (2) التي تنص على (مساحة المكتب الخاص بي كافية لانجاز عملي) قد حصلت على المرتبة الأولى من بين جميع الفقرات المتعلقة بالبيئة المادية، بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.25)، فيما حصلت الفقرة ذات الرقم (6) والتي تنص على (توفر كافتيريا بالجامعة) قد حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.24).
- 2- بقية الفقرات فقد تراوحت ما بين المتوسطات الحسابية (3.23) و (3.37) والتي تتحدث عن بقية عناصر البيئة المادية مثل الإنارة والقرطاسية وغيرها من عناصر البيئة المادية.

السؤال الرابع: ما مستويات الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئة الادارية في جامعة اليرموك؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مستويات الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، حيث يشير الجدول رقم (4) إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم.

جدول (4)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم

التصنيف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مجالات الإبداع الإداري
متوسط	.77	3.32	313	الأصالة
متوسط	.71	3.37	313	المرونة
متوسط	.78	3.31	313	الطلاقة
متوسط	.74	3.33	313	الحساسية للمشكلات
متوسط	.76	3.32	313	التحدي والمغامرة
متوسط	.40	3.33	313	المجموع الكلي

يتبين من الجدول (4)

1- بأنه وبحسب وجهات نظر أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك فإن هناك مستوى متوسط من الإبداع الإداري لديهم، سواء بشكل كلي أو بحسب مجالات الإبداع الإداري الفرعية، حيث يتبين من ذات الجدول أعلاه بأن مجال المرونة جاء في المرتبة الأولى من بين جميع مجالات الإبداع الإداري بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (0.71)، في حين جاء مجال الطلاقة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (0.78).

2- بشكل كلي فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك (3.33) وانحراف معياري (0.40)، وتصنيف متوسط.

وبشكل تفصيلي وفيما يتعلق بالإبداع الإداري يشير الجدول (5) إلى المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الهيئة الإدارية العاملة في جامعة اليرموك على فقرات مستوى الإبداع الإداري لديهم.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الهيئة الإدارية العاملة في جامعة اليرموك على فقرات مستوى الإبداع الإداري لديهم

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
33	أمتلك القدرة على التكيف مع التحديات والمواقف الصعبة	3.47	1.214	1
25	أعمل على تغيير أساليب في العمل من فترة إلى أخرى	3.44	1.244	2
21	أستطيع تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل	3.43	1.282	3
27	بإمكاني تقديم أفكار جديدة لطرق وأساليب العمل	3.37	1.255	4
24	أضع مجموعة من الحلول للمشكلة التي تواجهني	3.35	1.270	5
31	أتوقع المشاكل التي سأواجهها في العمل قبل حدوثها	3.35	1.227	6
30	بإمكاني رؤية المشاكل التي يعاني منها الآخرون في العمل	3.34	1.321	7
34	أقبل الفشل وكيفية التعامل مع الأخطاء	3.34	1.230	8
23	أهتم بمعرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه	3.33	1.252	9
20	أمتلك أفكار متميزة أستخدمها في إنجاز مهامي	3.30	1.252	10
26	أمتلك القدرة على صياغة عبارات ملائمة لموقف معين	3.30	1.261	11
29	بإمكاني طرح الحلول السريعة للمشاكل التي تواجهني في العمل	3.30	1.222	12
28	بإمكاني صياغة أفكار بجملة وعبارات صحيحة ومفيدة	3.27	1.300	13
22	أمتلك طرق تختلف عن الآخرين لحل المشكلات	3.26	1.242	14

32	أمتك القدرة على إتخاذ الإجراءات المناسبة للتقليل من المخاطر في بيئة العمل	3.18	1.290	15
----	---	------	-------	----

يتبين من الجدول (5) :

1- الفقرة ذات الرقم (33) التي تنص على (أمتك القدرة على التكيف مع التحديات والمواقف الصعبة) قد حصلت على المرتبة الأولى من بين جميع الفقرات المتعلقة بالإبداع الإداري، بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (1.21)، فيما حصلت الفقرة ذات الرقم (32) والتي تنص على (أمتك القدرة على إتخاذ الإجراءات المناسبة للتقليل من المخاطر في بيئة العمل) قد حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.29).

2- أما بقية الفقرات فقد تراوحت ما بين المتوسطات الحسابية (3.26) و (3.34) والتي تتحدث عن بقية عناصر الإبداع الإداري بمجالاته المختلفة.

السؤال الخامس: ماهي العلاقة بين بيئة العمل المادية (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) وأبعاد الإبداع الإداري (الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، التحدي والمغامرة) من وجهة نظر الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك؟

للإجابة على هذا السؤال، واستناداً على نتائج السؤالين الثالث والرابع فقد تم حساب قيمة معامل الارتباط بيرسون بين بيئة العمل المادية بشقيها (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) وأبعاد الإبداع الإداري بأبعادها (الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، التحدي والمغامرة) من وجهة نظر الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك، والجدول (6) يوضح نتائج معامل الارتباط بين المتغيرين.

جدول (6)

قيم معامل الارتباط بيرسون بين بيئة العمل المادية بشقيها (التصميم المعماري، التصميم الداخلي) وأبعاد الإبداع الإداري بأبعادها (الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، التحدي والمغامرة) من وجهة نظر الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك

بيئة العمل المادية			المتغيرات		
التصميم المعماري	التصميم الداخلي	بيئة العمل المادية			
0.182	0.184	0.221	الأصالة	معامل الارتباط	الإبداع الإداري
0.001	0.001	0.000		مستوى الدلالة	
0.122	0.105	0.135	المرونة	معامل الارتباط	
0.031	0.064	0.017		مستوى الدلالة	
0.158	0.130	0.171	الطلاقة	معامل الارتباط	
0.005	0.021	0.002		مستوى الدلالة	
0.201	0.225	0.258	الحساسية للمشكلات	معامل الارتباط	

.000	.000	.000	مستوى الدلالة	التحدي والمغامرة	
.279	.224	.243	معامل الارتباط		
.000	.000	.000	مستوى الدلالة	الإبداع الإداري الكلي	
.400	.326	.340	معامل الارتباط		
.000	.000	.000	مستوى الدلالة		
دالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05)					

يتبين من الجدول (5) ما يلي :

1- بأن هناك علاقة طردية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين كلاً من مستوى الإبداع الإداري من ناحية، وبين بيئة العمل المادية من ناحية أخرى، حيث بلغت قيمة هذه العلاقة بين المتغيرين بشكل كلي (0.40) وهي قيمة مرتفعة ذات دلالة إحصائية تؤكد على أن ارتفاع مستويات الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك ترتبط بشكل وثيق بمستوى توفر عناصر البيئة المادية.

2- وبشكل فرعي يتبين بأن كل مجال من مجالات الإبداع الإداري ترتبط بعلاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية مع عناصر البيئة المادية، بشقيه التصميم المعماري والتصميم الداخلي أو بالمجموع الكلي للبيئة المادية، باستثناء العلاقة بين مجال (المرونة) كأحد مجالات الإبداع الإداري والتصميم الداخلي كأحد عناصر البيئة المادية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المجالين (0.105) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

التوصيات :

توضح من خلال نتائج الدراسة أن درجة موافقة أعضاء الهيئة الإدارية لما توفره جامعة اليرموك من بيئة مادية جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.33) وانحراف معياري (0.38). وهنا يجب على المسؤولين في الجامعة الانتباه إلى أهمية عناصر البيئة المادية التي تحيط بالعاملين لديها، فقد أثرت درجة موافقتهم على ماتوفره الجامعة لهم من البيئة المادية على مستوى الإبداع الإداري لديهم حيث بلغ المتوسط الحسابي للإبداع الإداري (3.33) بانحراف معياري (0.40) وهو مستوى متوسط لا يتناسب مع مكانة جامعة اليرموك وما تواجهه من منافسة محلية وأقليمية، لذا يتقدم الباحثان بالتوصيات التالية :

- 1- على المسؤولين في جامعة اليرموك الاهتمام بالبيئة المادية والعمل على تحسينها وتطويرها.
- 2- عمل مسح ودراسة لاحتياجات أعضاء الهيئة الإدارية الأساسية والهامة من عناصر البيئة المادية ومن ثم العمل على تنفيذها وفق الاحتياجات الحقيقية لهم، فلا بد من المسؤولين الإصغاء إلى العاملين لديها بكافة المستويات الإدارية والوظيفية ومعرفة رأيهم ببيئة العمل ودرجة رضاهم عنها وما يجب الأخذ به أولاً في إجراءات التحسين والتغيير، ويشكل عامل هام وأساسي لدرجة رضاهم وراحتهم في العمل.
- 3- أن يكون الاهتمام بكافة عناصر البيئة المادية والعمل على تحسينها وتحديثها بشكل دائم ومستمر وبما يوافق التطورات التكنولوجية والتقنية المتبع في الجامعات الرائدة والمتميزة.

4- على المسؤولين في جامعة اليرموك الاهتمام بالابداع الإداري لدى العاملين لديها وعمل مسح لمعرفة أهم جانب إبداعي لديهم والعمل على تشجيعه ودعمه بالحوافز التي تناسب وتشبع احتياجات أعضاء الهيئة الإدارية، فقد تبين من خلال الدراسة أن المرونة أتت في المرتبة الأولى بكل أبعاد الإبداع الإداري حيث بلغت (3.37).

قائمة مصادر ومراجع الدراسة

أولاً : المراجع العربية

أحمد، عبد الناصر محمد سيد. مارس 2024 العدد تحت النشر " تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية مجلد44، العدد (تحت النشر). ص ص 35-52.

اوزدمير، حمزة. 2022، ابريل 15، " التصميم المعماري والعمارة المستدامة www.glamorous-design.com .

حويطي، موسى محمد دسوقي. و حسان، محمد عبدالله، 2016، "الإبداع الإداري لرؤساء ومشرفي الأقسام العلمية ودوره في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف"، مجلة جامعة الجوف للعلوم الاجتماعية، جامعة الجوف كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، المجلد2، العدد2، ص ص 153-183.

دراجي، أسيا. و عباسي، بديعة، (2016)، "دور تحليل البيئة الداخلية في تفعيل الأداء المالي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، وهران، الجزائر، ص ص 1-136.

زهرة، خروف. 2017، " دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي"، جامعة خميس مليانة، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد17، مجلد2، ص ص 13-34.

السلمي، خالد. و حداد، محمد. 2022 يوليو"أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة" المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية"، مجلد6، عدد23، ص ص 222-249.

سوفي، نبيل. و دبي، علي. مارس 2017 " أثر بيئة العمل على أداء الموظفين حالة العيادة المتعددة الخدمات بالعنصر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 46، ص ص 265-276.

عاتي، محمد بن حسين. و الجزيري، رؤوف محمد. 2019 " أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي دراسة ميدانية في شركة عبد الطيف جميل" المجلة العربية للنشر العلمي، العدد العاشر. جده، ص ص 50.

عباس، منير. 2017" أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى لمركز المؤقت وبعده" الجامعة السورية الخاصة، قسم إدارة لموارد البشرية. ص ص 2-39.

- عطوات، سلمى وطريف. و أمينة، ابن قرينة. و محمد حمزة 2016، " أثر تبني الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لعينة من رؤساء المصالح الحكومية في قطاع التعليم العالي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة، الجزائر، العدد10، ص ص51-66.
- عكر، منى خالد. 20 سبتمبر 2020 " أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي"، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد الحادي عشر. جامعة الجنان، لبنان، ص ص 25-34.
- فتيحة، جدي، 2018 " أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة" رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.الجزائر، ص 71.
- المشوط، محمد سعد. 2011 " أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على اكااديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت" رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط. الأردن، ص 105.
- مصطفى، أميمة حلمي. و عرفات، أميرة مأمون. وعمارة، رامي نجاح، 2016، "درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية العامة بمحافظة الغربية"، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا مصر، العدد61، ص ص 1-59.

Foreign References

- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). "The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work". Boston, MA; Harvard Business Review Press. P P : 1-270
- Monteiro, I.& Sousa, F. (2011). "Understanding Innovation in Hospitality Through the Words of innovative Managers. International Conference on Tourism & Management Studies", Network of Scientific Journals from Latin America, the Caribbean Spain and Portuga ; P P:169- 179.
- Wheelen, Thomas L. and Hunger, J. David. 2006 "Strategic Management and Business Policy TOWARD Global Sustainability" , Pearson Education Inc. 13 th Ed Upper saddle River, New Jersey. P P : 1 -913

“The physical work place environment and its relationship to administrative creativity among the administrative staff at Yarmouk University”

Researchers:

Dr. Wafaa Burhan Ahmed Al-Barqawi

Ph.D. Business Administration Assistant Professor / Jordan

Dr. Jihad Muhammad Ali Mostafa

PhD in Science Curricula and Teaching Methods –

Practical Education Supervisor, Yarmouk University / Jordan

Research Summary:

The study aimed to analyze the relationship between the physical work environment (architectural design, interior design) and administrative creativity (originality, flexibility, fluency, sensitivity to problems, challenge and adventure). The study community may consist of the administrative body of the workers at Yarmouk University, whose number is (903), While the study sample consisted of (313) of both sexes, The researchers adopted the method of statistical analysis of the hypotheses and questions of the study to calculate the means and standard deviations, The results of the study showed that the degree of agreement on the availability of elements of the internal physical environment of Yarmouk University from their point of view was medium (3.33). While the level of administrative creativity among them was also average, as the arithmetic mean for creativity from their point of view was (3.33). Flexibility came in first place with an arithmetic average of (3.37). The results of the study also showed a direct, positive, statistically significant relationship at the level of significance (0.05) between the physical work environment and administrative creativity. The study recommended that university officials should pay attention to improving the physical work environment based on the real needs of its employees, This is after listening to them, the first survey and study of these needs, and that the development in the physical work environment be permanent and continuous and commensurate with the local and international status of Yarmouk University.

Keywords: physical work environment / administrative creativity.