

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: التسيير



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

ميدان: علوم اقتصادية، التسيير، وعلوم تجارية

شعبة علوم تسيير تخصص: إدارة إلكترونية

بغنوان:

واقع بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي دراسة حالة مؤسسة
اتصالات الجزائر

الأستاذ المشرف:

د. سايح عبد الله

إعداد الطلبة:

✓ بشير بن حسين

✓ بوظبية حذيفة عبد المؤمن

2026/2025

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: التسيير



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

ميدان: علوم اقتصادية، التسيير، وعلوم تجارية

شعبة علوم تسيير تخصص: إدارة إلكترونية

بغنوان:

واقع بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي دراسة حالة مؤسسة
اتصالات الجزائر

إعداد الطلبة:

الأستاذ المشرف:

✓ بشير بن حسين

د. سايح عبد الله

✓ بوظبية حذيفة عبد المؤمن

2026/2025





شكر

الحمد لله على نعمه التي لا تُعد ولا تُحصى، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد، أفضل الخلق أجمعين. أما بعد:

يقول رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله". وانطلاقاً من هذا الهدى النبوي الشريف، نتوجه بخالص الشكر والامتنان لوالدين الكريمين، أطال الله في عمرهما وأدام عليهما نعمة الصحة والعافية، لما قدّماه لنا من دعم ورعاية طوال مسيرتنا.

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ الفاضل "سايح عبد الله" على كرمه ولطفه، وتفضله بقبول الإشراف على هذه المذكرة، سائلين المولى عز وجل أن يبارك في جهده ويمده بموفقور الصحة والعافية.

ولا يفوتنا في ختام هذا العمل أن نتوجه بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى المديرية العامة للأمن الوطني وإلى جميع* إدارات وأعوان المصالح الأمنية الذين رافقونا خلال فترة التربص، وقدموا لنا كل الدعم والتوجيهات اللازمة مما مكّننا من اكتساب خبرة ميدانية وفهم أعمق لأساليب العمل الأمني.

كما نعبر عن امتناننا لكل من ساهم، من قريب أو بعيد، في إنجاز هذا العمل، وقدم لنا يد المساعدة والنصح، راجين من الله أن يجزي الجميع خير الجزاء.

والله ولنا التوفيق.



إهداء

انطلاقاً من قول المولى عز وجل:

" ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل
صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" الآية 19 سورة النمل
نهدي ثمرة هذا الجهد إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله، وإلى كل أفراد العائلة
الكريمة كل باسمه، وإلى كل الزملاء الذين ساعدونا وإلى كل من قدم يد العون
من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل وإخراجه حيز الوجود.

بشير بن حسين



إهداء

إلى من علّمني أن النجاح لا يأتي صدفة، وأن طريق العلم يحتاج إلى صبرٍ وعزيمة
وإصرار...

إلى من كان سندي في كل خطوة، ورفيق دربي في مسيرتي الدراسية...

إلى والديّ الكريمين، رمز الحب والعطاء والتضحية، حفظهما الله وأطال في عمرهما.

إلى أساتذتي الأفاضل الذين لم يبخلوا عليّ بالنصح والتوجيه، وكانوا لي نوراً في طريق
العلم والمعرفة.

إلى كل من دعمني وساندني من قريب أو بعيد، وإلى كل من آمن بقدرتي على
النجاح...

أهدي ثمرة جهدي هذا، راجياً من الله أن يكون عملاً نافعاً، وخطوة نحو مستقبل أفضل.

بوظيفة حذيفة عبد المؤمن

المخلص

تهدف هذه المذكرة إلى دراسة أثر بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، وذلك من خلال محاولة التعرف على مستوى توفر التقنيات والأنظمة الحديثة داخل المؤسسة، ومدى مساهمتها في تحسين الأداء المهني وتعزيز القدرات الإبداعية للموظفين.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة غرداية، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS .

وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى جيد من بيئة العمل الذكية داخل المؤسسة، إضافة إلى ارتفاع مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، مما يؤكد أن التطور التكنولوجي داخل المؤسسة يسهم بشكل مباشر في تعزيز الإبداع وتحسين الأداء.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الذكية، الإبداع الوظيفي، التحول الرقمي، اتصالات الجزائر، الأداء الوظيفي.

Abstract

This thesis aims to examine the impact of the smart work environment on employees' job creativity within Algeria Telecom Company. It seeks to identify the level of availability of modern technologies and digital systems inside the organization and their role in enhancing job performance and fostering employee creativity.

The study adopted the descriptive-analytical approach, using a questionnaire as the main data collection tool applied to a sample of employees from Algeria Telecom in Ghardaïa. Data were analyzed using SPSS software.

The findings revealed that the organization provides a good level of smart work environment and that employees demonstrate a high level of job creativity. Moreover, the results showed a strong statistically significant correlation between the smart work environment and job creativity, confirming that digital transformation within the organization positively enhances employee creativity and performance.

Keywords: Smart work environment, job creativity, digital transformation, Algeria Telecom, job performance.

الصفحة	العنوان
	البسملة
	الشكر والعرفان
	الإهداء
I	ملخص
II	فهرس المحتويات
VI	فهرس الجداول
V	فهرس الأشكال
(ب-و)	مقدمة
	المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي
	المطلب الأول: ماهية بيئة العمل الذكية وأبعادها التقنية
3	الفرع الأول: مفهوم بيئة العمل الذكية وتطورها
8	الفرع الثاني: أبعاد بيئة العمل الذكية
11	الفرع الثالث: متطلبات وتحديات التحول إلى بيئة عمل ذكية
14	الفرع الرابع: التحديات القانونية والتشريعية لبيئة العمل الذكية
	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع الوظيفي وعلاقته بالبيئة التنظيمية الحديثة
17	الفرع الأول: مفهوم الإبداع الوظيفي وأهميته
20	الفرع الثاني: أبعاد الإبداع الوظيفي (الطلاقة، المرونة، الأصالة، والمخاطرة)
21	الفرع الثالث: دور بيئة العمل الذكية في تعزيز الإبداع الوظيفي
25	خلاصة الفصل
	المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر
	المطلب الأول: تقديم عام لمؤسسة اتصالات الجزائر
28	الفرع الأول: تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر
28	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر
29	الفرع الثالث: مهام مؤسسة اتصالات الجزائر
	المطلب الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية وتحليل البيانات الديموغرافية
29	الفرع الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة.
32	الفرع الثاني: عرض وتحليل البيانات الديموغرافية
	المطلب الثالث: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات
38	الفرع الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة.
42	الفرع الثاني: اختبار الفرضيات.

46	خلاصة الفصل
48	خاتمة
52	قائمة المراجع
57	الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
1	معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة	32
2	النسبة المئوية والتكرار لمتغير الجنس	33
3	النسبة المئوية والتكرار لمتغير الفئة العمرية	34
4	النسبة المئوية والتكرار لمتغير المستوى التعليمي	35
5	النسبة المئوية والتكرار لمتغير المنصب الوظيفي	36
6	اتجاه آراء أفراد العينة حول واقع بيئة العمل الذكية في اتصالات الجزائر	38
7	اتجاه آراء أفراد العينة حول محور مستوى الابداع الوظيفي لدى الموظفين	40
8	معامل ارتباط بيرسون بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي	42
9	الإحصاءات الوصفية لبيئة العمل الذكية	43
10	الإحصاءات الوصفية للإبداع الوظيفي	43

الرقم	العنوان	الصفحة
1	النسبة المئوية لمتغير الجنس	33
2	النسبة المئوية لمتغير العمر	34
3	النسبة المئوية لمتغير المستوى التعليمي	35
4	النسبة المئوية لمتغير المنصب الوظيفي	37



تمهيد

تعيش المؤسسات المعاصرة في ظل تحولات رقمية متسارعة فرضتها الثورة التكنولوجية مما أدى إلى ظهور نماذج جديدة في تسيير العمل، أهمها بيئة العمل الذكية التي تعتمد على الرقمنة، والأنظمة المعلوماتية، والتقنيات الحديثة في إدارة الموارد والعمليات، وقد أصبح هذا التحول يشكل عامل حاسم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع الكفاءة الإنتاجية.

وفي هذا السياق، لم يعد نجاح المؤسسات مرتبط فقط بالتقنيات المستخدمة بل أيضا بمدى قدرة الموارد البشرية على التكيف والإبداع داخل هذه البيئة الجديدة حيث يعتبر الإبداع الوظيفي أحد أهم العوامل التي تضمن استمرارية المؤسسات وتفوقها التنافسي.

ومن هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة بين بيئة العمل الذكية ومستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، خاصة في المؤسسات الخدمية الكبرى مثل مؤسسة اتصالات الجزائر.

وعليه، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع بيئة العمل الذكية في المؤسسة محل الدراسة، وقياس مدى تأثيرها على الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، اعتماداً على دراسة ميدانية واستبيان موجه لعينة من العمال.

1/ إشكالية الدراسة

في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده المؤسسات الجزائرية، وخاصة في قطاع الاتصالات، أصبح اعتماد بيئة العمل الذكية ضرورة حتمية لتحسين الأداء وضمان الفعالية، غير أن هذا التحول يطرح تساؤل جوهر حول مدى انعكاسه الفعلي على سلوك العاملين، خاصة فيما يتعلق بالإبداع الوظيفي.

وعليه يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية على النحو التالي:

- ما مدى تأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر؟

2/ الأسئلة الفرعية للدراسة

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية، يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

✓ ما هو واقع بيئة العمل الذكية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر؟

✓ ما مدى مساهمة بيئة العمل الذكية في تحسين أداء الموظفين؟

✓ ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة؟

3/ فرضيات الدراسة

أ/ الفرضية الرئيسية

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر.

ب/ الفرضيات الفرعية

✓ يتسم واقع بيئة العمل الذكية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بمستوى جيد من حيث توفر التقنيات والأنظمة الحديثة.

✓ يمتلك موظفو مؤسسة اتصالات الجزائر مستوى متوسط إلى مرتفع من الإبداع الوظيفي.

4/ أسباب اختيار الموضوع

تم اختيار هذا الموضوع للأسباب التالية:

- ✓ مواكبة التحولات الرقمية التي تعرفها المؤسسات الحديثة .
- ✓ الاهتمام المتزايد بموضوع بيئة العمل الذكية .
- ✓ الرغبة في دراسة تأثير التكنولوجيا على السلوك الإبداعي للموظفين .
- ✓ أهمية قطاع الاتصالات كقطاع رائد في تطبيق التحول الرقمي .
- ✓ ارتباط الموضوع بتخصص الإدارة وعلوم التسيير .

5/ أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في جانبين:

- ✓ أهمية علمية: تتمثل في إثراء الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، وربط الجانب النظري بالدراسة التطبيقية.
- ✓ أهمية عملية: تساعد نتائج الدراسة إدارة مؤسسة اتصالات الجزائر على فهم مدى تأثير التحول الرقمي على سلوك الموظفين، وبالتالي تحسين سياسات التسيير والتدريب.

6/ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ✓ التعرف على مفهوم بيئة العمل الذكية وأهم مكوناتها .
- ✓ قياس واقع تطبيق بيئة العمل الذكية في مؤسسة اتصالات الجزائر .
- ✓ تحديد مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين .

- ✓ تحليل العلاقة بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي .
- ✓ تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسة .

7/ منهج الدراسة

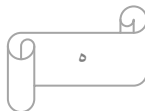
اعتمدت هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات، حيث تم استخدام المنهج الوصفي لوصف بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، و**المنهج التحليلي** لتحليل البيانات الميدانية واختبار الفرضيات .

وقد تم جمع البيانات باستخدام **استبيان موجه لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر**، وتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

8/ هيكل الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين رئيسيين يهدف كل منهما إلى معالجة جانب محدد من موضوع البحث بشكل متكامل ومنهجي، حيث جاء المبحث الأول بعنوان الإطار النظري للدراسة، وتناول الأسس المفاهيمية المرتبطة ببيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، وقد تضمن هذا المبحث مطلبين رئيسيين خصص المبحث الأول لبيئة العمل الذكية من حيث مفهومها وأبعادها والتحديات المرتبطة بها، في حين تناول المطلب الثاني الإطار المفاهيمي للإبداع الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل الحديثة، مع إبراز دور البيئة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي داخل المؤسسة.

أما المبحث الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية، حيث تناول واقع بيئة العمل الذكية وتأثيرها على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر، وقد بدأ بالتعريف بالمؤسسة محل الدراسة، من حيث نشأتها



وهيكلها التنظيمي ومهامها الأساسية، ثم انتقل إلى عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه إلى عينة من الموظفين، وذلك وفق محاور الدراسة الثلاثة المتعلقة بالمعلومات العامة، وواقع بيئة العمل الذكية، ومستوى الإبداع الوظيفي، وفي الأخير تم التطرق إلى مناقشة النتائج واختبار الفرضيات للوصول إلى خلاصات علمية تعكس واقع العلاقة بين متغيرات الدراسة.



المبحث الأول:

الإطار النظري لبيئة

لعمل الذكية والإبداع

الوظيفي



المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

تمهيد

يشكل هذا المبحث الإطار النظري للدراسة حيث يتناول المفاهيم الأساسية المرتبطة ببيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، باعتبارهما من أبرز المفاهيم الحديثة التي فرضتها التحولات التكنولوجية المتسارعة التي تعرفها المؤسسات في ظل الثورة الرقمية، فقد أصبح الانتقال من بيئة العمل التقليدية إلى بيئة عمل ذكية قائماً على توظيف التقنيات الحديثة مثل الرقمنة، والأنظمة المعلوماتية، والذكاء الاصطناعي، بما يسمح برفع كفاءة الأداء وتحسين جودة اتخاذ القرار وتعزيز مرونة التنظيمات.

كما يهدف هذا المبحث إلى توضيح الأسس النظرية التي تربط بين بيئة العمل الذكية والسلوك الإبداعي للأفراد داخل المؤسسة من خلال إبراز الدور الذي تلعبه هذه البيئة في خلق مناخ محفّز على الابتكار، وتبادل المعرفة، وتشجيع المبادرة الفردية والجماعية.

فالإبداع الوظيفي لم يعد خيار ثانوي داخل المؤسسات بل أصبح ضرورة استراتيجية لضمان الاستمرارية والتنافسية في بيئة تتسم بالتغير السريع والتعقيد المتزايد.

وفي هذا السياق، تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، يتفرع عنهما عدد من الفروع، وذلك على النحو الآتي:

✓ المطلب الأول: ماهية بيئة العمل الذكية وأبعادها التقنية؛

✓ المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع الوظيفي وعلاقته بالبيئة التنظيمية الحديثة.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

المطلب الأول: ماهية بيئة العمل الذكية وأبعادها التقنية

لم يعد مفهوم مكان العمل في العصر الراهن مجرد حيز جغرافي أو جدران مادية تجمع الموظفين لتأدية مهام روتينية بل تحول بفعل الطفرات التكنولوجية المتلاحقة إلى منظومة حيوية متكاملة تتجاوز حدود الزمان والمكان، إن فهم بيئة العمل الذكية لا يمثل مجرد ترف فكري بل هو خطوة أساسية حتمية في تحليل وفهم التحولات التنظيمية الحديثة إذ إنها تشكل الإطار العام والبيئة الحاضنة التي تعيد رسم وتحديد آليات أداء العمل، وصناعة القرار وتدفع المعلومات داخل المؤسسات المعاصرة.

وتتداخل في هذه البيئة المبتكرة الحلول التقنية المتقدمة مع رأس المال البشري لتوليد قيمة مضافة تعزز الكفاءة التشغيلية والقدرة التنافسية، ومن هنا يسعى هذا المطلب إلى تفكيك هذا المفهوم المركب من خلال تناول تعريف بيئة العمل الذكية ومكوناتها من زوايا ومقاربات إدارية وتقنية مختلفة، كما يسعى لتتبع جذورها وتطورها التاريخي مع تسليط الضوء على المراحل الانتقالية التي عبرت من خلالها المؤسسات من النمط التقليدي الجامد إلى النموذج الرقمي والذكي المتكامل والمستدام.

الفرع الأول: مفهوم بيئة العمل الذكية وتطورها

يركز هذا الفرع على تأطير مفهوم بيئة العمل الذكية بالاستناد إلى ما طرحته الأدبيات الإدارية والتقنية الحديثة، والغاية هنا تتبع التحول الجوهري في فلسفة الإدارة حيث لم تعد بيئة العمل تقتصر على الفضاء المادي والأركان الأربعة للمكتب، بل تحولت إلى منظومة رقمية مرنة وتفاعلية تدمج تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية لإعادة تنظيم العمل وتسييره بما يتوافق مع متطلبات العصر.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

أولاً/ مفهوم بيئة العمل الذكية تعددت زوايا النظر إلى هذا المفهوم باختلاف تخصصات الباحثين بين الإدارة والتكنولوجيا، ولعل البداية المنطقية تفترض مناقشة المفهوم في أصله التقليدي قبل دخول الصبغة الرقمية عليه وذلك للوقوف على أبعاد التطور الذي طرأ على بيئة العمل الانتقالية.¹

"مجموعة من المتغيرات والأحداث التي تتكون داخل محيط المؤسسة أو الوظيفة، والتي تملك الإدارة المسؤولة القدرة على التحكم بها بشكل مباشر، وتختلف من بيئة إلى أخرى."²

وبوضح هذا التعريف أن البيئة التقليدية كانت تُقاس بمدى قدرة الإدارة على السيطرة وتوجيه العناصر المادية والبشرية داخل أسوار المؤسسة، وهو مفهوم يربط الإنتاجية بالمكان والرقابة المباشرة.

مع قفزات التطور التكنولوجي تخلت الإدارة عن نظرتها الضيقة للمكان وظلت تبحث عن أساليب تضمن استمرارية الأعمال بأقل جهد وأعلى كفاءة، وهنا برز مصطلح بيئة العمل الذكية،³ حيث أصبحت تفهم باعتبارها:

منهجية عمل وخيار استراتيجي تتبناه المؤسسة يهدف بالأساس إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية في الوصول لمخرجات الأداء الوظيفي وذلك عبر ركائز أساسية تشمل تعزيز المرونة، ومنح الموظف استقلالية مسؤولة، وتعميق ثقافة التعاون مع السعي للاستفادة القصوى من الأدوات والتقنيات الرقمية المتاحة.¹

¹ الهيتي، خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 74.

² المشوط، محمد سعد فهد، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011، ص 111.

³ الدكتور علاء جراد، "بيئة العمل الذكية"، صحيفة الإمارات اليوم، دبي، الإمارات العربية المتحدة، نشر بتاريخ 11 يونيو 2018.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

وهذا يعني أن الذكاء هنا ليس مجرد وجود أجهزة حديثة، بل هو أسلوب إدارة يعيد صياغة العلاقة بين الموظف ومهامه ليكون أكثر تحرر وإنتاجية.

من جانب آخر ركزت بعض الأدبيات على واقع الموظف اليومي وكيفية تعامله مع التدفق الهائل للمعلومات، ومن هذا المنطلق، ينظر باحثون إلى البيئة الذكية على أنها:

بيئة رقمية متكاملة تعمل على سحب وبيانات الفريق وأدواته المفضلة وجمعها في مكان واحد (واجهة موحدة) مما يساعد الموظفين على التركيز على المهام الأكثر أهمية وتقليل التشتت الرقمي.²

هذا المنظور يعالج مشكلة حديثة تعاني منها المؤسسات وهي التشتت الرقمي الناتج عن كثرة البرامج والأنظمة فالبيئة الذكية هنا هي التي تبسط العمل وتلم شتات البيانات لترشيد وقت وجهد الموظف.

أما من منظور تقني وهندسي أوسع، فإن البيئة الذكية تتجاوز فكرة البرمجيات المنعزلة لتصبح:

منظومة متكاملة توظف التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء لتحسين كفاءة العمليات، وزيادة الإنتاجية، وتقوية أداء الموظف مع توفير مرونة عالية لمواجهة التغيرات المختلفة.³

مما سبق يمكن تعريف بيئة العمل الذكية بأنها: منظومة إدارية وتقنية متكاملة تتجاوز الحدود المادية للمكاتب التقليدية لتدمج بين الحلول الرقمية المتقدمة والعنصر البشري في فضاء عمل مرن وموحد،

¹ Ricoh Malaysia, "What is a Smart Workspace and the Key Elements?", Published on: March 30, 2022, Available at: ricoh.com.my.

² يوسف، سحر أحمد حسن، "تتمية المهارات التقنية للعاملين في بيئات العمل الذكية وأثرها على تحقيق النمو الاقتصادي: جمهورية مصر العربية حالة دراسة"، مجلة الاقتصاد والمالية (JEF)، المجلد 12، العدد 01، جامعة الأزهر، مصر، جانفي 2026، ص 21.

³ Contract Workplaces, "The Evolution of Smart Offices", Trends Report, 2023, Available at: contractworkplaces.com.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

وتعتمد هذه البيئة على توظيف تكنولوجياات الجيل الحديث كالذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء والحوسبة السحابية لأتمتة الإجراءات وتجميع البيانات وتيسير التواصل بما يقضي على التشتت الرقمي ويمنح العاملين استقلالية أكبر في أداء مهامهم.

وبناءً على ذلك تصبح بيئة العمل الذكية عبارة عن مساحات تفاعلية تربط بذكاء شديد بين ثلاثة عناصر رئيسية: الأشخاص، والعمليات، والأماكن، والهدف النهائي من هذا الربط هو تحسين تجربة الموظف اليومية من جهة ورفع الكفاءة التشغيلية للمؤسسة من جهة أخرى.

ثانياً/ تطور بيئة العمل الذكية

لم تكن بيئة العمل الذكية وليدة اللحظة، بل هي نتاج حتمية تاريخية وتطور تقني متسارع غير مفهوم العمل من مجرد مكان مادي إلى منظومة رقمية متكاملة، وفيما يلي استعراض لمراحل تطور هذه البيئة بناءً على ما ورد في الدراسات الحديثة¹:

1. **مرحلة التقنيات الصناعية والأتمتة التقليدية (القرن العشرين)** تشكلت ملامح المكاتب في القرن الماضي من خلال ظهور مجموعة من التكنولوجياات الصناعية الأساسية مثل المصعد وأنظمة التكييف، والبنية التحتية البسيطة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كان التركيز في هذه المرحلة ينصب على إدارة التكاليف وأتمتة المهام الروتينية واليدوية باستخدام الحاسوب لتقليل الجهد البشري في العمليات البسيطة؛

¹ Siemens, "The future of the smart office: Make the office space part of your team", White Paper, Siemens Smart Infrastructure in association with WORKTECH Academy, 2020, p. 3

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

2. مرحلة الاتصال الرقمي وإنترنت الأشياء (IoT) : مع تطور الاتصال وتوافر التقنيات منخفضة التكلفة

شهدت بيئات العمل انتشار واسع للمجسات وأجهزة الاستشعار التي تتواصل مع بعضها عبر الإنترنت، في هذه المرحلة أصبح إنترنت الأشياء يمثل الجهاز العصبي للمباني الذكية حيث تقوم الأجهزة بجمع بيانات لحظية حول جودة الهواء، واستهلاك الطاقة، وحجز المكاتب مما يسمح بإجراء تعديلات ذاتية لتحسين تجربة العمل وتقليل الهدر؛

3. مرحلة البيانات المستجيبة والذكاء الاصطناعي: أدى نمو الذكاء الاصطناعي وأبحاث المواد الجديدة

إلى الانتقال من مجرد "الأتمتة" إلى "الاستجابة"، وتعرف هذه البيئات بأنها مساحات عمل حساسة قادرة على التكيف مع الظروف الخارجية ووجود الأشخاص في الوقت الفعلي دون تدخل بشري مباشر، بفضل خوارزميات تعلم الآلة تحولت المكاتب من كيانات جامدة إلى بيئات ديناميكية تتعلم وتتطور وفقا لسلوك الموظفين وتتنبأ احتياجاتهم المستقبلية؛

4. المرحلة المعاصرة (المرونة والتركيز على الإنسان): تحول المفهوم المعاصر من الموظف المقيد

بالمكتب إلى بيئة عمل تنتقل مع الموظف أينما كان، ساهمت التقنيات الذكية في ظهور أنماط العمل الهجين والعمل عن بعد مع تركيز مكثف على رفاهية الموظف وتجربته الشخصية كأولوية قصوى، كما بدأت المؤسسات بتبني مواصفات عالمية للعمل الذكي (مثل PAS3000:2015) التي تهدف لتحقيق الكفاءة من خلال المرونة والاستقلالية والتعاون الرقمي.¹

¹ British Standards Institution (BSI), PAS 3000:2015: Smart Working - Code of Practice, London: BSI Standards Limited, 2015, p. 12.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

الفرع الثاني: أبعاد بيئة العمل الذكية

تعد بيئة العمل الذكية منظومة متكاملة تتجاوز مجرد توفير الأدوات التقنية، لتشمل أبعاداً مادية وتنظيمية وإنسانية تهدف إلى تعزيز الإنتاجية والابتكار. وبناءً على المصادر، يمكن تقسيم هذه الأبعاد إلى المحاور الرئيسية التالية:

1/ البعد التقني والتكنولوجي

يُمثل هذا البعد الأساس للبيئة الذكية حيث يركز على دمج تقنيات التحول الرقمي لربط الموظفين والعمليات بكفاءة ويشمل:

- **إنترنت الأشياء:** استخدام شبكة من المجسات وأجهزة الاستشعار التي تجمع بيانات لحظية حول جودة الهواء، واستهلاك الطاقة، وحجز المساحات مما يسمح بإجراء تعديلات ذاتية لتحسين ظروف العمل؛¹
- **الذكاء الاصطناعي:** توظيف الخوارزميات للتنبؤ بالنتائج وأتمتة العمليات المعرفية المعقدة وتقديم اقتراحات ذكية تدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية؛

الاتصال والحوسبة السحابية: توفير بنية تحتية رقمية تتيح الوصول الآمن للمعلومات من أي مكان مما يدعم العمل الهجين والتعاون السلس عبر المنصات السحابية.²

¹ Contract Workplaces, "The Evolution of Smart Offices", Trends Report, 2023, available at: contractworkplaces.com.

² Siemens, "The future of the smart office: Make the office space part of your team", White Paper, Siemens Smart Infrastructure, 2020, pp. 8-12.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

2/ البعد المادي والتصميمي

ينتقل التصميم في البيئة الذكية من كونه كياناً جاماً إلى بيئة مستجيبة تتفاعل مع احتياجات المستخدم في الوقت الفعلي، ويتضمن¹:

- المكاتب والأثاث الذكي: مكاتب وكراسي مزودة بحساسات تراقب وضعية الجسم والنشاط البدني وتقوم بتعديل الارتفاع والوضعية آلياً لمنع المشاكل الصحية؛
- الأنظمة البيئية التكيفية: أنظمة إضاءة وتكييف تستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل الإشغال والظروف الجوية وتقوم بتعديل شدة الضوء ودرجة الحرارة تلقائياً لتوفير الراحة وتقليل استهلاك الطاقة²؛
- إدارة المساحات الديناميكية: تقنيات مثل المكاتب الساخنة التي تسمح للموظفين بحجز مساحات العمل أو غرف الاجتماعات عبر تطبيقات الهاتف المحمول بناءً على حاجتهم الفورية؛

3/ البعد الإنساني والرفاهية

تضع البيئة الذكية تجربة الموظف في المركز مع التركيز على صحته الجسدية والنفسية كأولوية قصوى، ويشمل هذا البعد³:

¹ Ricoh Malaysia, "What is a Smart Workspace and the Key Elements?", Blog, Published on: March 30, 2022, available at: ricoh.com.my.

² يوسف سحر أحمد حسن، "تتمية المهارات التقنية للعاملين في بيئات العمل الذكية وأثرها على تحقيق النمو الاقتصادي: جمهورية مصر العربية حالة دراسة"، مجلة الاقتصاد والمالية (JEF)، جامعة الأزهر، المجلد 12، العدد 01، جانفي 2026، ص ص 20-33.

³ الدكتور علاء جراد، "بيئة العمل الذكية"، صحيفة الإمارات اليوم، دبي، نشر بتاريخ 11 يونيو 2018.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

- الرفاهية الشخصية: استخدام تطبيقات تعتمد على الذكاء الاصطناعي لمراقبة مستويات الإجهاد وتقديم برامج عافية مخصصة تشمل نصائح صحية وتمارين رياضية لتقليل الاحتراق الوظيفي؛
- تحسين التجربة: تحويل العمل إلى تجربة سلسلة من خلال أنظمة التعرف على الوجه للدخول دون لمس ولوحات البيانات الشخصية التي تمنح الموظف شعور بالإنجاز والسيطرة.¹

4/ البعد التنظيمي والاستراتيجي

- يتعلق بكيفية إعادة تشكيل هيكل المؤسسة وأسلوب قيادتها لتتواءم مع العصر الرقمي، ويبرز فيه:
- الرشاقة والمرونة: تمكين الموظفين من العمل باستقلالية وتخطيط يومهم الوظيفي بسرعتهم الخاصة، مع الحفاظ على اتصال دائم بالفريق؛²
- القيادة الذكية: تحول دور القادة من الرقابة التقليدية إلى استخدام البيانات الحية لمراقبة الأداء وتحفيز الابتكار والتعاون العابر للوظائف؛³
- الهيكل التنظيمي المرن: تبني هياكل تبتعد عن البيروقراطية وتعتمد على اللامركزية لضمان سرعة الاستجابة للمتغيرات المحيطة.

¹ ضياف، هاجر والكنز، ريان، "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة مديرية البيئة لولاية سكيكدة"، مذكرة ماستر (غير منشورة)، جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة، الجزائر، 2024، ص ص 14-16.

² Pioneers Business Club (PBC)، "تصميم مكاتب ذكية 2025: كيف تواكب التحول الرقمي وترفع كفاءة العمل"، مدونة رقمية، نشر بتاريخ 29 أكتوبر 2025.

³ García- Madurga, M. Á. et al., "The Role of Artificial Intelligence in Improving Workplace Well-Being: A Systematic Review", Businesses, Vol. 4, 2024, pp. 391-397.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

5/ البعد البيئي والاستدامة

تلعب البيئات الذكية دور جوهري في رعاية البيئة من خلال:

• إدارة الموارد بذكاء: تقليل الهدر في الطاقة والمياه من خلال أنظمة الاستشعار التي تطفئ الأجهزة في

المناطق غير المشغولة؛¹

• الاستثمار طويل الأمد: تعزيز القيمة السوقية للمباني والمؤسسات من خلال تبني معايير عالمية

للمباني الخضراء والذكية مما يجذب المواهب والمستثمرين.²

الفرع الثالث: متطلبات التحول إلى بيئة عمل ذكية

يتطلب التحول نحو بيئات العمل الذكية استراتيجية متكاملة تشمل جوانب تقنية، وبشرية، وتشريعية،

وتنظيمية لضمان فعالية هذا التحول واستدامته، تتمثل أبرز هذه المتطلبات فيما يلي:

أولاً/ المتطلبات التقنية والبنية التحتية

تعد البنية التحتية الرقمية القوية حجر الزاوية لأي بيئة عمل ذكية، وتشمل:

✓ توفير بنية تحتية رقمية متطورة: تتضمن شبكات اتصالات وإنترنت عالية السرعة، حيث أن ضعف

هذه البنية يمثل عائقاً رئيسياً أمام الاستفادة من التحول الرقمي؛³

¹ Smart Dev, "The Future of IoT in Office Workspaces", Blog, Published on December 5, 2024, available at: smartdev.com.

² Flowscape, "How can Smart Offices Foster a Culture of Innovation and Collaboration?", available at: flowscapecolutions.com.

³ يوسف سحر أحمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص ص 23.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

- ✓ تجهيز المعدات والبرمجيات: تلتزم المؤسسة بتزويد الموظفين بالأدوات اللازمة مثل الحواسيب المجهزة، وأنظمة التشفير لحماية البيانات، والوسائل التقنية لعقد الاجتماعات عن بعد؛¹
- ✓ تطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي: الاعتماد على إدارة الخوارزميات لأتمتة العمليات الإدارية والإنتاجية واستخدام إنترنت الأشياء (IoT) لربط المعدات المكتبية.²

ثانيا/ المتطلبات البشرية وتنمية المهارات

- لا يمكن للتقنية أن تحقق عوائدها دون كوادر بشرية مؤهلة، ويشمل ذلك³:
- ✓ تنمية المهارات التقنية المستمرة: ضرورة تبني برامج تدريبية تواكب التطور المتسارع مثل مهارات التعامل مع الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة، والأمن السيبراني؛
- ✓ الموازنة بين التعليم وسوق العمل: تحديث المناهج التعليمية لتتوافق مع متطلبات بيئة العمل الذكية، لسد الفجوة بين مخرجات التعليم والاحتياجات الفعلية؛
- ✓ بناء ثقافة التعلم الذاتي: تحفيز الموظفين على اكتساب مهارات جديدة باستمرار وجعل التطوير المهني جزءاً من ثقافة المؤسسة.

ثالثا/ المتطلبات التشريعية والقانونية

يتطلب التحول إطار قانوني يحمي حقوق الأطراف كافة، ويتضمن:

¹ بوشريعة فاطمة وبكار فتحي، استراتيجية العمل عن بعد: نقص في التشريع وفي الممارسة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، العدد خاص، 2020، ص 626 - 628.

² يوسف سحر أحمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 25.

³ نفس المرجع، ص 27.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

✓ تحديث قوانين العمل: سد الثغرات القانونية الناجمة عن "الغزو الخوارزمي" وتعديل الأطر المصممة أصلاً للعمل البشري التقليدي؛¹

✓ إقرار الحق في قطع الاتصال: وضع حدود واضحة لاستخدام الاتصالات الإلكترونية خارج ساعات العمل الرسمية لحماية الصحة النفسية للعاملين؛²

✓ المساءلة والشفافية الخوارزمية: سن تشريعات تلزم أصحاب العمل بالكشف عن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في القرارات المهنية وتقديم تفسيرات واضحة للمتضررين.³

رابعاً/ المتطلبات التنظيمية والإدارية

تتعلق بكيفية إدارة المنظمة في ظل التحول الذكي:

✓ اعتماد الرقابة البشرية الفعالة: يجب ألا تتفرد الأنظمة الذكية بالقرارات المصيرية مثل: إنهاء الخدمة بل يجب أن تظل السلطة النهائية بيد مدير بشري مسؤول؛⁴

✓ تطوير معايير جديدة للأداء: استبدال المراقبة التقليدية بمعايير تعتمد على النتائج والمخرجات مع تحديد أطر زمنية قياسية لكل نشاط؛⁵

¹ كامل سمية، التحديات القانونية الناشئة عن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في أماكن العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 62، العدد 4، 2025، ص ص 214-235.

² UNI Global Union, Le Droit à la Déconnexion Bonnes Pratiques, 2019, p 120.

³ محمد عبود حميد محمد وشذى حامد عمر محمد، الذكاء الاصطناعي وقرار إنهاء الخدمة: قضايا التحيز والمساءلة، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي، 2026، ص 73.

⁴ نفس المرجع، ص 75.

⁵ بوشريعة فاطمة وبكار فتحي، مرجع سابق، ص 632.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

✓ إدارة التغيير الثقافي: معالجة مقاومة التغيير من قبل بعض الإدارات والعاملين من خلال بناء جسور الثقة وتوفير الدعم النفسي لمواجهة القلق الوظيفي المرتبط بالأتمتة.¹

الفرع الرابع: التحديات التشريعية والقانونية لبيئة العمل الذكية

تقرض بيئات العمل الذكية تحولات جذرية تتجاوز مجرد استخدام التكنولوجيا حيث تثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات تحديات قانونية وتشريعية معقدة تمس صلب علاقات العمل التقليدية، وتتمثل أبرز هذه التحديات فيما يلي:

1/ التحيز الخوارزمي والتمييز الرقمي

تعتبر قضية التحيز الخوارزمي من أخطر التحديات حيث يمكن للأنظمة الذكية أن تعيد إنتاج وتضخيم التحيزات البشرية والمجتمعية الموجودة في بيانات التدريب التاريخية مما يؤدي إلى قرارات تمييزية (سواء في التوظيف أو إنهاء الخدمة) ضد فئات معينة بناءً على الجنس أو العرق أو السن وغالبا ما يكون هذا التمييز غير مقصود تقنيا لكنه محظور قانونا،² كما يظهر هذا التحيز بوضوح عند استخدام أدوات توظيف تستبعد تلقائيا مرشحين بناءً على معايير مشفرة تعكس ممارسات توظيف قديمة كانت تمييزية؛³

2/ انتهاك الخصوصية والرقابة اللصيق

تمكن بيئات العمل الذكية أصحاب الأعمال من ممارسة رقابة إلكترونية شاملة وغير مرئية من خلال تقنيات تتبع المواقع (GPS) وأجهزة الاستشعار القابلة للارتداء التي تجمع بيانات بيومترية كنبض القلب

¹ يوسف سحر أحمد حسن، مرجع سابق، ص 29.

² محمد عبود حميد محمد، شذى حامد عمر محمد، مرجع سبق ذكره، ص 30-31.

³ سمير سعد رشاد سلطان، دور الذكاء الاصطناعي وأثاره على علاقة العمل، فضاء المعرفة القانونية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ص 367-368.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

ونشاط الدماغ،¹ هذا التطور يحو الحدود بين الحياة المهنية والشخصية مما يثير إشكالات دستورية وقانونية حول مدى مشروعية جمع ومعالجة هذه البيانات دون موافقة صريحة وحررة من العامل خاصة وأن القوانين الحالية قد لا تستوعب حجم ونطاق هذه المراقبة الحديثة؛²

3/ إشكالية المسؤولية القانونية (المدنية والجنائية)

يثور تساؤل قانوني جوهري حول تحديد المسؤول عن الأخطاء التي ترتكبها أنظمة الذكاء الاصطناعي المستقلة في بيئة العمل؛ هل هو صاحب العمل (المشغل) أم الشركة المطورة للنظام أم المبرمج؟³ وتزداد الصعوبة مع أنظمة "التعلم الآلي" التي تتخذ قراراتها بشكل مستقل، مما يجعل تطبيق قواعد المسؤولية التقليدية القائمة على "الخطأ" أمر صعب ويستدعي البحث عن نظم مسؤولية موضوعية أو "مسؤولية حراسة الأشياء" لتوفير حماية كافية للمتضررين.⁴

4/ الحق في قطع الاتصال

أدت التقنيات الذكية والعمل عن بعد إلى خلق حالة من "الاتصال الدائم" بالعمل مما يسبب مخاطر نفسية واجتماعية جسيمة كالاحتراق الوظيفي ويتمثل التحدي التشريعي هنا في إقرار حق العامل قانونا في عدم الاستجابة للرسائل المهنية خارج ساعات العمل الرسمية دون التعرض لجزاءات وهو ما بدأت بعض التشريعات الأوروبية كفرنسا وإيطاليا في تنظيمه؛⁵

¹ Kilgore & Kilgore, How to fight employer on workplace wearable monitoring, 2025, p. 104

² نفس المرجع، ص 411.

³ كامل سمية، مرجع سبق ذكره، ص ص 214-235.

⁴ تكوك زوبيدة، المسؤولية المدنية والجنائية الناتجة عن أخطاء الذكاء الاصطناعي، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، المجلد 10، العدد 2، 2025، ص ص 485-516.

⁵ بوشريعة فاطمة وبيكار فتحي، مرجع سبق ذكره، ص 596.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

5/ الفراغ التشريعي وتقادم قوانين العمل

تعاني أغلب الأطر القانونية الحالية من فجوة تشريعية واضحة فهي مصممة لعلاقات عمل تقليدية تقوم على التفاعل البشري المباشر وأصبحت عاجزة عن حكم الغزو الخوارزمي لمنصات العمل، ويظهر ذلك جلياً في نقص التنظيم القانوني للعمل عن بعد والقرارات المؤتمتة، مما يترك العمال عرضة لقرارات "الصندوق الأسود" التي تفتقر للشفافية والقدرة على الطعن فيها أمام جهات بشرية؛¹

6/ تهديد الحق في العمل والاستقرار الوظيفي

تثير أتمتة الوظائف تحدي يتعلق بالحق الدستوري في العمل حيث يمكن أن تؤدي التغييرات التكنولوجية إلى إنهاء عقود العمل لأسباب تقنية توصف أحياناً بالمتغيرات الاقتصادية كما تبرز الحاجة لتشريعات تلزم أصحاب الأعمال بإعادة تدريب وتأهيل العمال الذين استبدلت مهامهم بالذكاء الاصطناعي بدلاً من تسريحهم.²

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع الوظيفي وعلاقته بالبيئة التنظيمية الحديثة

ينتقل هذا المطلب إلى دراسة الإبداع الوظيفي باعتباره أحد أهم المخرجات السلوكية داخل بيئة العمل الحديثة حيث أصبح الإبداع معياراً أساسياً لقياس كفاءة الموارد البشرية داخل المؤسسات.

كما يركز هذا المطلب على العلاقة بين الإبداع الوظيفي والبيئة التنظيمية الحديثة خصوصاً في ظل التحول نحو بيئات العمل الذكية التي توفر مناخاً محفزاً على الابتكار والتجديد.

¹ نفس المرجع، 615.

² يوسف سحر أحمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص ص 20-33.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

الفرع الأول: مفهوم الإبداع الوظيفي وأهميته

يهدف هذا الفرع إلى تقديم مفهوم الإبداع الوظيفي من خلال عرض مختلف التعاريف التي تناولته مع إبراز أهميته في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في بيئة تتسم بالتغير المستمر.

1/ تعريف الإبداع الوظيفي

يعرف بأنه القدرة الفكرية في العمل الإداري التي تتميز بأكبر قدر ممكن من الطلاقة والمرونة والمبادرة والإحساس بالمشكلة بهدف إنتاج أفكار أو أعمال بطرق ومناهج جديدة ومستحدثة¹.

وهو قدرة الموظف على تنظيم الأفكار والخطوات وأساليب العمل دون التسبب في لبس بما يسمح للموظف المبدع بحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية تهدف لتوفير الوقت والطاقة².

كما يعرف على أنه هو مزيج من الخيال العلمي المرن الموجه لتطوير فكرة قديمة أو إيجاد فكرة جديدة، مهما كانت صغيرة بشرط أن ينتج عنها مخرج متميز غير مألوف يكون مفيد ومقبول اجتماعيا عند التنفيذ¹.

¹ عمومن رمضان وبن زاهي منصور، "معوقات الإبداع الإداري بالإدارة المحلية لمقر ولاية ورقلة"، مقال، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 12، سبتمبر 2013، ص 105.

² منى خالد عكر، "أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي"، مقال، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات (IJRSP)، لبنان، المجلد 1، العدد 11، سبتمبر 2020، ص 26.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

هو القدرة المتميزة على تحقيق الأهداف والنتائج التي تخدم مصالح المستفيدين عبر الاستخدام الذكي للموارد المتاحة والتغلب على العقبات بأساليب متطورة لا تتوفر في المنظمات التقليدية².

كما يركز البعض على أن الإبداع هو إنتاج أفكار أصلية (مختلفة عما سبق) وملائمة (ذات نفع أو فائدة) للمؤسسة أو المجال الذي تطبق فيه.³

ومن خلال التعريف السابقة يمكن القول أن الإبداع الوظيفي هو عملية ذهنية ونشاط إداري متكامل يعبر عن قدرة الموظف على توليد أفكار ومبادرات تتسم بالأصالة والطلاقة، والربط بين الموارد المتاحة بطرق غير مألوفة، لتحويل المشكلات التنظيمية إلى فرص تطويرية تؤدي إلى إنتاج سلع أو خدمات أو أساليب عمل مبتكرة تحقق التميز التنافسي للمؤسسة وتلبي تطلعات المستفيدين بكفاءة عالية.

2/ أهمية الإبداع الوظيفي

تعد أهمية الإبداع الوظيفي (أو الإداري) حجر الزاوية في استمرارية وتطور المؤسسات الحديثة حيث لم يعد البقاء وحده كافياً في ظل التنافسية الشديدة، بل بات التميز الإبداعي ضرورة استراتيجية، وتتمثل أهمية الإبداع الوظيفي في النقاط الجوهرية التالية:

¹ مؤمني سارة وطافر زهير، "قوة المكافأة المعنوية في تنمية روح الإبداع لدى الأفراد"، مقال، مجلة اقتصاديات المال والأعمال (JFBE)، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، العدد 6، جوان 2018، ص 574.

² جمال خير الله، "الإبداع الإداري"، كتاب، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة 1، 2009، ص 209.

³ غربي بدر الدين ولطاد ليندة، "دور الأبعاد البيئية التنظيمية الداخلية في تنمية الإبداع الإداري في المنظمة"، مقال، مجلة الرواق، جامعة الجزائر 3، الجزائر، المجلد 11، العدد 2، ديسمبر 2025، ص 635.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

❖ ضمان البقاء والاستمرارية في بيئة مضطربة

يعتبر الإبداع والابتكار ضرورة حيوية للمنظمة لضمان البقاء والنجاح في ظل التحولات السريعة التي يفرضها الاقتصاد الرقمي وثورة المعلومات، وتلجأ المنظمات العقلانية للإبداع كاستجابة للتفاوت بين الأداء الفعلي والأداء المرغوب مما يسمح لها بسد الفجوات التشغيلية ومواجهة التحديات البيئية المعقدة.

❖ تحقيق التميز والتفوق التنافسي

يسمح الإبداع للمؤسسة بالانتقال من جرد "البقاء" إلى تحقيق التميز التنافسي عبر استغلال الفرص المتاحة ومواجهة تهديدات المحيط الخارجي، فهو يمنح المنظمة ميزة تجعلها تتفوق على منافسيها وتبني لنفسها مستقبلاً واعداً يميزها في السوق؛

❖ رفع الكفاءة وحل المشكلات بأقل الخسائر

يؤدي الإبداع الوظيفي إلى ابتكار أساليب عمل جديدة تساهم في توفير الوقت والجهد والطاقة، كما يمكن الموظف المبدع من حل المشكلات الإدارية والإنتاجية بطرق غير تقليدية وبأقل قدر ممكن من الخسائر مما يحسن من جودة المخرجات الإجمالية.

❖ تطوير رأس المال البشري ورفع الروح المعنوية

للإبداع أهمية قصوى في صقل قدرات المرؤوسين وتنمية مهاراتهم القيادية والتحليلية كما يساهم المناخ الإبداعي في رفع الروح المعنوية لفريق العمل وزيادة الرضا الوظيفي والولاء للمنظمة مما يعزز قيم المواطنة التنظيمية؛

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

❖ تحسين جودة الخدمات وزيادة القيمة السوقية

يساعد التفكير الابتكاري في الارتقاء بمستوى السلع والخدمات المقدمة مما يؤدي إلى كسب رضا العملاء وولائهم كما يساهم الإبداع في زيادة أرباح المؤسسة ومبيعاتها ويقلل الفترة الزمنية المستغرقة بين تقديم منتج وآخر ويساهم في إنتاج سلع ذات قيمة عالية تبهر الجمهور؛

❖ دعم اتخاذ القرار والإدارة الاستراتيجية

يساهم الإبداع في زيادة جودة القرارات المتخذة لمعالجة المشكلات التنظيمية حيث يعتمد على التحليل الهادف للفرص والربط بين العلاقات الجديدة والقديمة لإيجاد حلول لم يسبق اكتشافها، كما يعد مطلب استراتيجي لتمكين الإدارة من أداء دورها كقائد للتغيير والتطوير؛

الفرع الثاني: أبعاد الإبداع الوظيفي (الطلاقة، المرونة، الأصالة، والمخاطرة)

تتعدد أبعاد الإبداع الوظيفي والتي تساهم في تطوير الأداء وتحسين كفاءة العمل، ويمكن حصر أبرز هذه الأبعاد فيما يلي:

✓ **الأصالة:** تعني القدرة على إنتاج أفكار وحلول جديدة ومبتكرة غير مسبقة، والابتعاد عن تكرار الحلول

التقليدية أو ما يقوم به الآخرون؛¹

✓ **الطلاقة الفكرية:** هي قدرة الفرد على إنتاج وتوليد عدد كبير من الأفكار والتصورات الإبداعية حول

موضوع معين في فترة زمنية محددة؛¹

¹ الهديفي محمد بن سالم، "قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان"، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، المجلد (37)، 2022، ص 356.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

- ✓ المرونة الذهنية: تعني القدرة على تغيير زوايا التفكير والتحول من نوع معين من الفكر إلى نوع آخر عند الاستجابة لمواقف مختلفة مما يسمح للفرد برؤية الأشياء من منظورات متعددة؛²
- ✓ الحساسية للمشكلات: تشير إلى قدرة الموظف على ملاحظة الفجوات أو نواقص المعرفة أو المشكلات قبل وقوعها وإدراك ما لا يدركه الآخرون في بيئة العمل؛³
- ✓ قبول المخاطرة: يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأساليب الجديدة والبحث عن حلول في ظل عدم التأكد مع الاستعداد لتحمل مسؤولية النتائج المترتبة على ذلك؛⁴
- ✓ القدرة على التحليل: هي القدرة على اختيار وتفتيت أي عمل أو فكرة جديدة إلى وحدات بسيطة وإعادة تنظيمها، والاستخدام الأمثل للمعلومات المتاحة عند اتخاذ القرارات؛
- ✓ الخروج عن المألوف: يقصد بها القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتصورات الشائعة، وتطوير الأنظمة الجامدة لواقع العمل بما يحقق التجديد.⁵

الفرع الثالث: دور بيئة العمل الذكية في تعزيز الإبداع الوظيفي

تلعب بيئة العمل الذكية دور حيوي ومحوري في تعزيز الإبداع الوظيفي (أو سلوك العمل الابتكاري) من خلال دمج التقنيات المتقدمة مع التصميمات المرنة، ويمكن حصر هذا الدور في الأبعاد التالية:

¹ بوالزيت آمنة، بختيخ لبنى، أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين - دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله"، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ميله، ص 4.

² الهديفي، محمد بن سالم، مرجع سبق ذكره، ص 356.

³ هوارى معراج، خلول عبد الرزاق، "الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري: دراسة ميدانية حول صفات المبدع ومعوقات ومحفزات الإبداع في القطاع الصناعي لولاية غرداية"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد (6)، 2006، ص 69.

⁴ بوالزيت آمنة، بختيخ لبنى، مرجع سبق ذكره، ص 7.

⁵ الهديفي، محمد بن سالم، مرجع سبق ذكره، ص 356.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

- تصميم بيئة مادية مرنة ومحفزة: تساهم المكاتب الذكية في تحفيز الإبداع عبر توفير تصميمات توازن بين مساحات التركيز الفردي لحل المشكلات المعقدة، ومساحات الاجتماعات غير الرسمية التي تتيح تبادل الأفكار بشكل عفوي وتلقائي¹.
- تسهيل التعاون والعمل الجماعي الفوري: تعمل المنصات الرقمية في بيئة العمل الذكية على تمكين الموظفين من التعاون في الوقت الفعلي واتخاذ قرارات فورية، مما يقلل من الفجوات المعرفية ويدعم القدرة على حل المشكلات بطرق إبداعية².
- أتمتة المهام الروتينية وتوفير وقت للإبداع: تؤدي تقنيات التحول الرقمي والأتمتة إلى تخليص الموظفين من أعباء الأعمال الورقية والمهام المتكررة، مما يتيح لهم وقتاً أكبر للتركيز على التفكير الاستراتيجي والأنشطة الإبداعية التي تضيف قيمة للمؤسسة.
- تخصيص تجربة الموظف وتحسين رفاهيته: تستخدم بيئات العمل الذكية خوارزميات التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي لفهم تفضيلات الموظفين وتخصيص بيئة العمل لتناسب احتياجاتهم، مما يعزز من رضاهم الوظيفي ويدفعهم لتقديم حلول مبتكرة³.

¹ Flowscape, *How can Smart Offices Foster a Culture of Innovation and Collaboration?*, Flowscape Blog, 26 April 2023, p. 2.

² Handiman, U. T., & Adam, D. *Innovation Work Behavior in the Digital Era: A Systematic Literature Review*, *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 16, No. 2, (2024), pp 319–342.

³ SEIDOR, *The Smart Workplace and the Transformation of the Work Space*, SEIDOR Blog, 08 January 2024, p. 2.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

- دعم اتخاذ القرار القائم على البيانات الفورية: توفر البيئة الذكية إمكانية الوصول السريع إلى البيانات الضخمة والتحليلات المتقدمة مما يسمح للموظفين بتكييف حلولهم الإبداعية بناءً على معلومات دقيقة ومحدثة، ويساعد المؤسسة على الابتكار المستمر.
- تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار: لا تقتصر البيئة الذكية على التكنولوجيا فحسب بل تتطلب ثقافة تدعم التجريب وقبول المخاطرة حيث تعمل الأدوات الرقمية كميسرات لهذه الثقافة عبر توفير الموارد اللازمة لاستكشاف الأفكار الجديد.¹

¹ Unknown author, *Smart Offices Merge Technology, Wellbeing and Sustainability*, (n.d.), p. 1.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

خلاصة الفصل

يتضح من خلال ما تناولنا أن بيئة العمل الذكية تمثل تحولا عميقا في نمط تسيير المؤسسات حيث لم تعد تقتصر على الفضاء المادي التقليد، بل أصبحت تعتمد على دمج التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء والحوسبة السحابية في مختلف العمليات الإدارية والتنظيمية، وقد ساهم هذا التطور في تحسين كفاءة الأداء وتسهيل العمل داخل المؤسسات.

كما أبرز المبحث أن بيئة العمل الذكية تقوم على مجموعة من الأبعاد المتكاملة تشمل البعد التقني والمادي والإنساني والتنظيمي حيث يساهم كل بعد في دعم التحول نحو بيئة عمل أكثر مرونة وفعالية، هذا التكامل بين الأبعاد يعكس شمولية هذا المفهوم وارتباطه المباشر بتطوير أساليب العمل الحديثة.

وفي هذا الإطار، تبين أن الانتقال نحو بيئة العمل الذكية يتطلب توفير مجموعة من المتطلبات التقنية والبشرية والتنظيمية والقانونية بما يضمن نجاح هذا التحول واستمراره كما أن هذا التوجه يفتح المجال أمام تطوير ممارسات عمل أكثر ابتكارا ومرونة بما يتماشى مع متطلبات العصر الرقمي.



المبحث الثاني: الإطار

التطبيقي لتأثير بيئة

العمل الذكية على الإبداع

الوظيفي في مؤسسة

اتصالات الجزائر

تمهيد الفصل

بعد التطرق في الجانب النظري إلى مختلف المفاهيم المرتبطة ببيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، سيتم في هذا الفصل الانتقال إلى الجانب التطبيقي للدراسة من أجل إسقاط ما تم تناوله نظريا على الواقع الميداني داخل مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة غرداية.

ويهدف هذا الفصل إلى التعرف على واقع بيئة العمل الذكية داخل المؤسسة ومدى مساهمتها في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، وذلك من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان ومعالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

كما يتضمن هذا الفصل تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة، وعرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة الميدانية، إضافة إلى تحليل البيانات الديمغرافية لعينة الدراسة ثم عرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

المطلب الأول: تقديم عام لمؤسسة اتصالات الجزائر

تعد مؤسسة اتصالات الجزائر من أهم المؤسسات الاقتصادية والخدمية في الجزائر حيث تنشط في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وتسعى إلى توفير مختلف خدمات الهاتف والإنترنت والاتصال الرقمي بمستوى يواكب التطورات التكنولوجية الحديثة.

ونظرا لاعتماد المؤسسة المتزايد على الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة في تسيير أعمالها، أصبحت تمثل بيئة مناسبة لدراسة موضوع بيئة العمل الذكية وعلاقتها بالإبداع الوظيفي لدى الموظفين.

وعليه، سيتم من خلال هذا المطلب تقديم لمحة عامة حول مؤسسة اتصالات الجزائر من خلال التعرف على نشأتها وتعريفها، ثم عرض هيكلها التنظيمي، وأخيرا إبراز أهم المهام والخدمات التي تقوم بها.

الفرع الأول: تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر

تعتبر مؤسسة اتصالات الجزائر من أهم المؤسسات العمومية في الجزائر وهي مؤسسة متخصصة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

تأسست سنة 2003 بعد إعادة هيكلة قطاع البريد والمواصلات، وتهدف إلى توفير خدمات الهاتف الثابت والإنترنت والاتصالات الرقمية لمختلف فئات المجتمع، سواء الأفراد أو المؤسسات.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر

وتتميز المؤسسة بامتلاكها شبكة واسعة تغطي أغلب مناطق الجزائر، إضافة إلى مساهمتها في توفير مناصب عمل ودعم مشاريع التحول الرقمي. لذلك تُعد اتصالات الجزائر ركيزة أساسية في قطاع الاتصالات الوطني وفاعلاً مهماً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

الفرع الثالث: مهام مؤسسة اتصالات الجزائر

تلعب اتصالات الجزائر دوراً مهماً في تطوير البنية التحتية الرقمية في البلاد من خلال توسيع شبكات الألياف البصرية وتحسين خدمات الإنترنت ذات التدفق العالي.

كما تسعى المؤسسة إلى مواكبة التطور التكنولوجي عبر تقديم خدمات حديثة تساهم في دعم الاقتصاد الرقمي وتسهيل التواصل بين المواطنين.

المطلب الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية وتحليل البيانات الديموغرافية

في سبيل الوقوف على طبيعة تأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي، تم الانتقال إلى الدراسة الميدانية باعتبارها الجانب التطبيقي للدراسة، حيث تهدف هذه المرحلة إلى جمع البيانات الميدانية وتحليلها من أجل التعرف على واقع بيئة العمل الذكية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر ومدى مساهمتها في تنمية الإبداع الوظيفي لدى الموظفين. وقد تم الاعتماد على استبيان إلكتروني وُزِعَ على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة غرداية باعتبارهم فئة تتعامل بشكل متزايد مع التقنيات الحديثة والوسائط الرقمية في أداء مهامها الوظيفية

الفرع الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

في إطار دراسة تأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي، سعت هذه الدراسة الميدانية إلى بناء تصور تطبيقي يرتكز على بيانات واقعية تم جمعها من موظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بغرداية، وذلك من خلال استطلاع آرائهم حول واقع بيئة العمل الذكية ومستوى الإبداع الوظيفي.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن الإشكالية المطروحة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الموضوع، مع استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وقد تضمن هذا الجزء عرضاً للإطار المنهجي للدراسة من خلال:

- تحديد المنهج المستخدم وأسباب اختياره؛
- وصف أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان؛
- توضيح طبيعة العينة المدروسة وكيفية اختيارها؛
- عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات .

اقتصرت هذه الدراسة على تحليل تأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي من وجهة نظر موظفين مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة غرداية، باعتبارهم فئة تتعامل بشكل متزايد مع الوسائط الرقمية.

أ/ العينة وكيفية اختيارها

استهدفت الدراسة موظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر وكالة غرداية، حيث تم توزيع استبيان بطريقة عشوائية على الأفراد العينة محل الدراسة، وقد بلغ عدد الاستبيانات المسترجعة 40 استبياناً، في حين تم اعتماد 32 استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي بعد استبعاد الاستبيانات غير المكتملة.

وقد تم اختيار هذه العينة لكونها تمثل فئة متنوعة بما يخدم أهداف الدراسة ويتيح الوصول إلى نتائج أكثر واقعية.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

ب/ أداة جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تكون من قسمين أساسيين:

الجزء الأول: البيانات الشخصية، ويتضمن المتغيرات التالية: (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي).

الجزء الثاني: ويضم مجموعة من الأسئلة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية، وهي:

✓ المحور الأول: واقع بيئة العمل في اتصالات الجزائر؛

✓ المحور الثاني: مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين؛

ج/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل معالجة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، تم الاعتماد على برنامج

SPSS V24، واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، والمتمثلة في:

✓ التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحليل اتجاهات الإجابات؛

✓ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لقياس اتجاهات أفراد العينة نحو محاور الدراسة؛

✓ معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات أداة الدراسة ومدى اتساقها الداخلي؛

✓ معامل الارتباط بيرسون: لاختبار الفرضيات.

1/ صدق وثبات أداة البحث

يعني الثبات استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، وقد تم اختبار الثبات من خلال معامل الفاكرونباخ وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (1): معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
المحور العام ككل	14	0.980

المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة الثبات ألفا كرونباخ للعبارات بلغت 98.0% ما يعني أن استبانة البحث تتمتع بدرجة دلالة وثبات جيدة، بحيث تزيد هذه النسبة عن النسبة المقبولة إحصائيا والبالغة 60% مما يؤكد وجود اتساق داخلي مرتفع بين عبارات الاستبانة.

الفرع الثاني: عرض وتحليل جزء البيانات الديمغرافية والوظيفية

سيتم من خلال هذا المطلب عرض وتحليل الخصائص الشخصية لعينة الدراسة، والمتمثلة في الجنس، السن، والمستوى التعليمي، وذلك اعتمادا على نتائج برنامج SPSS.

1/ دراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

يوضح الشكل الموالي توزيع عينة الدراسة حسب المتغير الديمغرافي الجنس

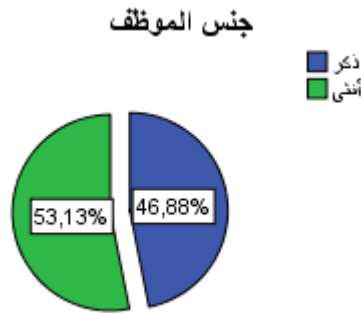
المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

الجدول رقم (2) : يمثل النسبة المئوية والتكرار لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	15	46.9
أنثى	17	53.1
المجموع	32	100

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

الشكل رقم (1) : يمثل النسبة المئوية والتكرار لمتغير الجنس



المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

تشير نتائج الجدول إلى أن نسبة الإناث بلغت (53.1%) مقابل (46.9%) للذكور وهو ما يوضح وجود تقارب نسبي بين الجنسين داخل عينة الدراسة مع تسجيل تفوق طفيف لفئة الإناث. ويمكن تفسير ذلك بارتفاع مستوى مشاركة الموظفات في الإجابة على الاستبيان إضافة إلى الحضور المتزايد للمرأة داخل المؤسسات الإدارية والخدمية ومنها مؤسسة اتصالات الجزائر.

كما يعكس هذا التوزيع تنوع العينة المدروسة الأمر الذي يساعد في الحصول على آراء مختلفة حول واقع بيئة العمل الذكية ومستوى الإبداع الوظيفي داخل المؤسسة.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة
اتصالات الجزائر

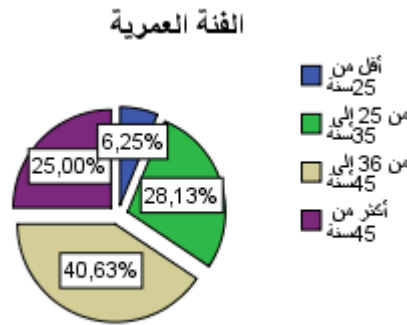
2/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

الجدول رقم (3) : يمثل النسبة المئوية والتكرار لمتغير العمر

النسبة %	التكرار	الفئة العمرية
6.3	2	أقل من 25 سنة
28.1	9	من 25 سنة إلى 35 سنة
40.6	13	من 36 إلى 45 سنة
25	8	أكثر من 45 سنة
100	32	المجموع

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

الشكل رقم (2) : يمثل النسبة المئوية والتكرار لمتغير العمر



المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

توضح النتائج أن الفئة العمرية من (36 إلى 45 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (40.6%)، تليها الفئة من (25 إلى 35 سنة) بنسبة (28.1%)، ثم فئة أكثر من (45 سنة) بنسبة (25%)، في حين سجلت الفئة الأقل من (25 سنة) أضعف نسبة بـ (6.3%).

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى فئة عمرية تمتلك خبرة مهنية وتجربة عملية داخل المؤسسة، وهو ما يجعل آرائهم أكثر واقعية فيما يتعلق باستخدام التقنيات الحديثة وتأثيرها على الأداء والإبداع الوظيفي.

كما أن الفئات العمرية المتوسطة غالبا ما تكون أكثر قدرة على التكيف مع التحولات الرقمية وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل، مما يفسر ارتفاع مستوى التفاعل مع بيئة العمل الذكية داخل المؤسسة.

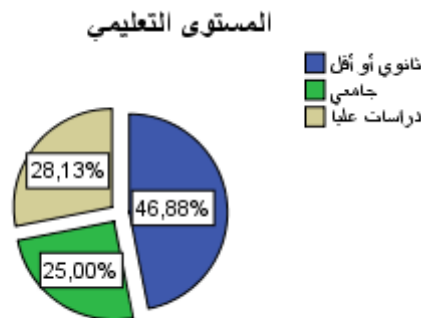
3/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (4) : يمثل النسبة المئوية والتكرار لمتغير المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
46.9	15	ثانوي أو أقل
25	8	جامعي
28.1	9	دراسات عليا
100	32	المجموع

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

الشكل رقم (3) : يمثل النسبة المئوية والتكرار لمتغير المستوى التعليمي



المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

تبين نتائج الجدول أن فئة ذوي المستوى الثانوي أو أقل جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (46.9%) من إجمالي أفراد العينة تليها فئة الدراسات العليا بنسبة (28.1%) ثم فئة الجامعيين بنسبة (25%).

وتعكس هذه النتائج وجود تنوع في المستويات التعليمية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر وهو ما يسمح بالحصول على آراء مختلفة حول واقع بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي.

كما تشير النسبة المرتفعة لفئة الثانوي أو أقل إلى أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على موظفين ذوي تكوين مهني وتقني خاصة في الوظائف التشغيلية والتنفيذية المرتبطة بمجال الاتصالات والخدمات الرقمية.

في المقابل، فإن وجود نسبة معتبرة من الجامعيين وذوي الدراسات العليا يعكس اهتمام المؤسسة بالكفاءات العلمية القادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة والمساهمة في تطوير الأداء وتحسين أساليب العمل، الأمر الذي يساعد على تعزيز الإبداع الوظيفي داخل المؤسسة.

3/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

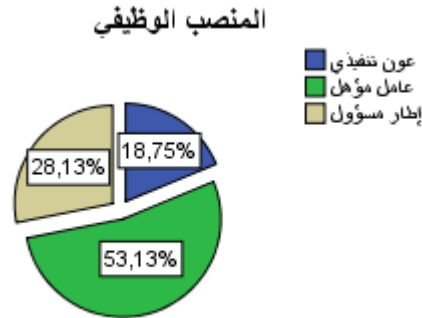
الجدول رقم (4) : يمثل النسبة المئوية والتكرار لمتغير المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي	التكرار	النسبة %
عون تنفيذي	6	18.8
عامل مؤهل	17	53.1
إطار / مسؤول	9	28.1
المجموع	32	100

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

الشكل رقم (3) : يمثل النسبة المئوية والتكرار لمتغير المنصب الوظيفي



المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

تشير نتائج الجدول إلى أن فئة العمال المؤهلين تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (53.1%)، تليها فئة الإطارات والمسؤولين بنسبة (28.1%)، ثم فئة الأعوان التنفيذيين بنسبة (18.8%).

ويدل ذلك على أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الفئة التي تمارس الأعمال التشغيلية والتقنية بشكل مباشر داخل المؤسسة، وهو ما يجعلهم أكثر احتكاكا بالتقنيات الحديثة وبيئة العمل الذكية.

كما أن وجود نسبة معتبرة من الإطارات والمسؤولين يعكس مشاركة الفئات الإدارية والإشرافية في الدراسة الأمر الذي يساهم في تقديم رؤية شاملة حول تأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي من مختلف المستويات التنظيمية.

وتشير هذه النتائج إلى أن المؤسسة تضم تنوعا وظيفيا يساعد على تبادل الخبرات والأفكار وهو ما ينعكس إيجابا على تطوير الأداء المهني وتعزيز الإبداع داخل بيئة العمل.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة واختبار فرضيات الدراسة

سيتم من خلال هذا المطلب عرض نتائج الاستبيان الذي تم توزيعه على موظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر وذلك بهدف التعرف على آراء أفراد العينة حول واقع بيئة العمل الذكية ومستوى الإبداع الوظيفي، كما سيتم تحليل النتائج بشكل مبسط لتوضيح الاتجاهات العامة لكل محور.

الفرع الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1/ تحديد اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة

سنقوم في هذا الجزء بتحليل آراء أفراد العينة حول مختلف محاور الاستبيان

1-1/ تحليل اتجاه آراء العينة حول محور واقع بيئة العمل في اتصالات الجزائر

الجدول رقم (5): اتجاه آراء أفراد العينة حول محور واقع بيئة العمل في اتصالات الجزائر

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	التقييم
1 توفر المؤسسة أجهزة وتقنيات حديثة (حواسيب متطورة، شبكات ذكية) تسهل مهامه اليومية.	3,906	,856	موافق	عالي
2 تتبنى اتصالات الجزائر أنظمة ذكية تساعد في سرعة إنجاز العمل وجودته بجهد أقل.	3.781	1.070	موافق	عالي
3 تتيح بيئة العمل الوصول السهل للمعلومات من خلال شبكات داخلية فعالة.	3,656	0.937	موافق	عالي
4 تقدم المؤسسة برامج تدريبية دورية للموظفين حول كيفية التعامل مع التكنولوجيات الحديثة والذكاء الاصطناعي.	4.094	0.734	موافق	عالي
5 تساهم التقنيات الذكية المستخدمة في تقليل المشتتات الرقمية وزيادة فترات التركيز في العمل.	3.813	1,060	موافق	عالي

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

6	المؤسسة تسعى جدياً لإدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة العمليات.	3.969	0.933	موافق	عالي
7	تمنحني الأدوات الرقمية المستخدمة مرونة أكبر في إدارة وقتي ومهامي الوظيفية.	3.594	1.103	موافق	عالي
	واقع بيئة العمل في اتصالات الجزائر	3.830	0.912	موافق	عالي

المصدر: إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات SPSSV24

توضح نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي العام لمحور بيئة العمل الذكية بلغ (3.830) بانحراف معياري قدره (0.912)، وهو ما يدل على وجود اتجاه عام نحو الموافقة، أي أن أفراد العينة يرون أن مؤسسة اتصالات الجزائر توفر مستوى جيد من بيئة العمل الذكية.

وقد سجلت عبارة "تقدم المؤسسة برامج تدريبية دورية للموظفين حول كيفية التعامل مع التكنولوجيات الحديثة والذكاء الاصطناعي" أعلى متوسط حسابي بلغ (4.094)، مما يدل على اهتمام المؤسسة بتنمية مهارات الموظفين الرقمية ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.

كما جاءت عبارة "المؤسسة تسعى جدياً لإدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة العمليات" بمتوسط مرتفع بلغ (3.969)، وهو ما يعكس توجه المؤسسة نحو التحول الرقمي واعتماد الأنظمة الذكية في العمل.

أما أقل متوسط حسابي فقد سجلته عبارة "تمنحني الأدوات الرقمية المستخدمة مرونة أكبر في إدارة وقتي ومهامي الوظيفية" بمتوسط بلغ (3.594) ورغم أنه بقي ضمن مستوى الموافقة إلا أنه يشير إلى أن بعض الموظفين ما زالوا يرون أن الاستفادة من الأدوات الرقمية في تنظيم العمل تحتاج إلى تطوير أكبر.

**المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة
اتصالات الجزائر**

وعموما تؤكد النتائج أن بيئة العمل داخل المؤسسة تتسم بدرجة جيدة من الحداثة والاعتماد على التقنيات الذكية.

1-2/ تحليل اتجاه آراء أفراد العينة حول محور مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين

الجدول رقم (6): اتجاه آراء أفراد العينة حول محور الإبداع الوظيفي لدى الموظفين

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	التقييم
1	لدي القدرة على تقديم أفكار ابتكارية لتطوير أساليب العمل باستخدام التقنيات المتوفرة.	4.312	592,	موافق بشدة عالي جدا
2	أقوم بحل المشكلات المعقدة في عملي عندما تتوفر لي الأدوات الرقمية المناسبة.	4,500	830,	موافق بشدة عالي جدا
3	تشجعتني الإدارة على استخدام أساليب غير تقليدية لإنجاز مهامي الوظيفية.	4.156	0.677	موافق بشدة عالي جدا
4	أحرص دائماً على تطوير مهاراتي الرقمية بشكل ذاتي لمواجهة التغيرات في بيئة العمل.	4.406	0.614	موافق بشدة عالي جدا
5	تساهم بيئة العمل الذكية في تحسين قدرتي على توليد حلول بديلة للمشاكل الطارئة.	4.500	0.508	موافق بشدة عالي جدا
6	لدي الرغبة المستمرة في تغيير وتحديث طرق العمل التقليدية إلى طرق أكثر ذكاء.	4.344	0.745	موافق بشدة عالي جدا
7	تعزز التقنيات الذكية من مستوى كفاءتي المهنية وتميزي بين زملائي.	4.188	0.895	موافق بشدة عالي جدا
مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين				
	4.343	0.629	موافق بشدة	عالي جدا

المصدر: إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات SPSSV24

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

تبين النتائج أن المتوسط الحسابي العام لمحور الإبداع الوظيفي بلغ (4.343) بانحراف معياري قدره (0.629)، وهو ما يدل على وجود مستوى مرتفع جدا من الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.

وقد سجلت عبارتا "أقوم بحل المشكلات المعقدة في عملي عندما تتوفر لي الأدوات الرقمية المناسبة" و "تساهم بيئة العمل الذكية في تحسين قدرتي على توليد حلول بديلة للمشاكل الطارئة" أعلى متوسط حسابي بلغ (4.500) ما يعكس الدور الكبير الذي تلعبه التقنيات الحديثة في تعزيز قدرة الموظفين على الابتكار وحل المشكلات.

كما أظهرت النتائج أن الموظفين يمتلكون رغبة قوية في تطوير مهاراتهم الرقمية وتحديث طرق العمل التقليدية وهو ما يؤكد وجود توجه إيجابي نحو الإبداع والتجديد داخل المؤسسة.

وتشير هذه النتائج إلى أن بيئة العمل الذكية تساهم بشكل واضح في رفع مستوى الكفاءة المهنية وتشجيع الموظفين على تقديم أفكار وأساليب عمل أكثر تطوراً وفعالية.

الفرع الثاني: اختبار الفرضيات

من خلال مخرجات التحليل الذي أجريناه للبيانات ببرنامج SPSS في هذا المطلب سنقوم باختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة
اتصالات الجزائر

أولاً/ اختبار فرضيات الدراسة

1/ اختبار الفرضية الرئيسية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر".

الجدول رقم (13): معامل الارتباط بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
بيئة العمل الذكية × الإبداع الوظيفي	0.894**	0.000

المصدر: إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSSV24

تشير نتائج الجدول إلى وجود علاقة ارتباط قوية جداً بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.894) عند مستوى معنوية (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وبدل ذلك على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، بمعنى أنه كلما تحسن مستوى بيئة العمل الذكية داخل المؤسسة ارتفع مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.

كما تؤكد هذه النتيجة أن توفير التقنيات الحديثة والأنظمة الذكية والتدريب الرقمي يساهم في تنمية قدرات الموظفين على الابتكار وحل المشكلات وتحسين الأداء المهني، وهو ما يؤدي إلى قبول الفرضية الرئيسية للدراسة.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

2/ اختبار الفرضية الفرعية الأولى

✓ يتسم واقع بيئة العمل الذكية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بمستوى جيد من حيث توفر التقنيات والأنظمة الحديثة.

الجدول رقم (8): الإحصاءات الوصفية لبيئة العمل الذكية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
بيئة العمل الذكية	3.830	0.912	موافق

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

تشير نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي لمحور بيئة العمل الذكية بلغ (3.830) بانحراف معياري قدره (0.912)، وهو متوسط يقع ضمن مستوى الموافقة ما يدل على أن أفراد العينة يرون أن مؤسسة اتصالات الجزائر توفر مستوى جيد من بيئة العمل الذكية من خلال اعتمادها على التقنيات الحديثة والأنظمة الرقمية.

3/ اختبار الفرضية الفرعية الثانية

✓ يمتلك موظفو مؤسسة اتصالات الجزائر مستوى متوسط إلى مرتفع من الإبداع الوظيفي.

الجدول رقم (10): الإحصاءات الوصفية للإبداع الوظيفي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
الإبداع الوظيفي	4.343	0.629	موافق بشدة

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSSV24

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

تبين نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي لمحور الإبداع الوظيفي بلغ (4.343) بانحراف معياري قدره (0.629) وهو ما يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الإبداع الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر.

كما تعكس النتائج وجود اتجاه قوي نحو الموافقة على عبارات الإبداع الوظيفي ما يدل على امتلاك الموظفين القدرة على الابتكار وتطوير أساليب العمل واستخدام التقنيات الحديثة في حل المشكلات وتحسين الأداء.

وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أن موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر يمتلكون مستوى متوسط إلى مرتفع من الإبداع الوظيفي.

ثانيا/ مناقشة نتائج الدراسة

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الميدانية يتضح أن بيئة العمل الذكية أصبحت من العوامل الحديثة المؤثرة في تحسين الأداء المهني وتعزيز الإبداع الوظيفي داخل المؤسسات، خاصة في ظل التطور التكنولوجي المتسارع واعتماد المؤسسات على الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة في تسيير مختلف العمليات الإدارية والتنظيمية.

فقد أظهرت الدراسة أن مؤسسة اتصالات الجزائر توفر مستوى جيد من بيئة العمل الذكية من خلال اعتمادها على الأجهزة والتقنيات الحديثة وتوفير شبكات داخلية وأنظمة رقمية تساعد الموظفين على أداء مهامهم بفعالية وسرعة أكبر، وهو ما يعكس توجه المؤسسة نحو مواكبة التحول الرقمي وتحسين جودة العمل.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

كما بينت النتائج أن استخدام التقنيات الذكية داخل المؤسسة يساهم في تسهيل الوصول إلى المعلومات وتنظيم العمل وتحسين التواصل بين الموظفين، الأمر الذي يساعد على رفع مستوى الكفاءة المهنية وتقليل الوقت والجهد المبذول في إنجاز المهام اليومية.

وأظهرت الدراسة أيضا أن المؤسسة تهتم بتنمية مهارات موظفيها من خلال توفير برامج تدريبية مرتبطة بالتكنولوجيات الحديثة والذكاء الاصطناعي، وهو ما يساعد الموظفين على تطوير قدراتهم المهنية والتكيف مع التغيرات الرقمية التي يشهدها محيط العمل.

وفيما يتعلق بمحور الإبداع الوظيفي، فقد تبين أن موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر يتمتعون بمستوى مرتفع من الإبداع، حيث أظهرت النتائج أن أغلب أفراد العينة لديهم القدرة على تقديم أفكار جديدة وتطوير أساليب العمل وحل المشكلات باستخدام الأدوات الرقمية المتاحة.

كما أوضحت النتائج أن بيئة العمل الذكية تساهم بشكل واضح في تعزيز روح الابتكار لدى الموظفين وتشجيعهم على استخدام أساليب عمل أكثر مرونة وحداثة، وهو ما ينعكس إيجابا على الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة.

أما فيما يخص اختبار الفرضيات، فقد أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، حيث تبين أن تحسين بيئة العمل الرقمية وتوفير التقنيات الحديثة يساهم في رفع مستوى الإبداع والكفاءة المهنية لدى الموظفين.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي لتأثير بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر

كما أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يعملون في بيئة تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الذكية يكونون أكثر قدرة على الابتكار والتفاعل مع المشكلات المهنية بطريقة فعالة، مقارنة ببيئات العمل التقليدية.

وعليه، يمكن القول إن بيئة العمل الذكية أصبحت من المتطلبات الأساسية لنجاح المؤسسات الحديثة، لما لها من دور في تحسين الأداء الوظيفي وتنمية الإبداع والابتكار لدى العاملين الأمر الذي يفرض على المؤسسات ضرورة الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة وتطوير البنية الرقمية وتوفير التكوين المستمر للموظفين من أجل تحقيق التميز والرفع من فعالية الأداء المؤسسي.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل التطبيقي تم التطرق إلى الدراسة الميدانية الخاصة بموضوع أثر بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة غرداية وذلك من خلال الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS .

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مؤسسة اتصالات الجزائر توفر مستوى جيد من بيئة العمل الذكية من خلال اعتمادها على التقنيات الحديثة والأنظمة الرقمية التي تسهم في تسهيل أداء المهام وتحسين فعالية العمل داخل المؤسسة، كما بينت النتائج أن الموظفين يتمتعون بمستوى مرتفع من الإبداع الوظيفي تجسد في قدرتهم على الابتكار وتطوير أساليب العمل وحل المشكلات باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.

كما أكدت نتائج اختبار الفرضيات وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، وهو ما يدل على أن توفير بيئة عمل تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الذكية يساهم بشكل مباشر في تعزيز قدرات الموظفين الإبداعية وتحسين أدائهم المهني.

وعليه، يمكن القول إن تبني بيئة العمل الذكية داخل المؤسسات أصبح ضرورة حتمية لمواكبة التطورات الرقمية وتحقيق التميز المؤسسي، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال واعتماد المؤسسات المتزايد على التكنولوجيا والابتكار كعناصر أساسية لرفع الكفاءة وتحسين جودة الأداء.



في ظل التحولات الرقمية المتسارعة التي تشهدها المؤسسات الحديثة، أصبحت بيئة العمل الذكية من أهم المداخل الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات من أجل تحسين الأداء ورفع مستوى الكفاءة المهنية وتحفيز الإبداع لدى العاملين، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعالجة موضوع أثر بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي لدى موظفي اتصالات الجزائر وكالة غرداية من خلال محاولة التعرف على واقع بيئة العمل الذكية داخل المؤسسة ومدى مساهمتها في تنمية القدرات الإبداعية للموظفين.

وقد أظهرت الدراسة من خلال الجانب النظري أن بيئة العمل الذكية تعتمد على توظيف التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي بهدف تحسين طرق العمل وتسهيل إنجاز المهام وخلق بيئة أكثر مرونة وفعالية، كما تبين أن الإبداع الوظيفي يعد من العوامل الأساسية التي تساعد المؤسسات على التطور وتحقيق التميز في ظل المنافسة والتغيرات التكنولوجية المستمرة.

أما من خلال الدراسة الميدانية، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

نتائج الدراسة

- توفر مؤسسة اتصالات الجزائر مستوى جيد من بيئة العمل الذكية من خلال اعتمادها على التقنيات الحديثة والأنظمة الرقمية .
- وجود اهتمام من المؤسسة بتطوير مهارات الموظفين عبر التكوين والتدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة .
- تمتع موظفي المؤسسة بمستوى مرتفع من الإبداع الوظيفي وقدرتهم على تقديم أفكار جديدة وتطوير أساليب العمل .
- مساهمة بيئة العمل الذكية في تسهيل أداء المهام وتحسين سرعة إنجاز العمل وجودته .

- وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي، مما يدل على أن تحسين البيئة الرقمية داخل المؤسسة يساهم في رفع مستوى الإبداع والكفاءة المهنية لدى الموظفين .

توصيات الدراسة

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة تعزيز الاستثمار في البنية التكنولوجية وتحديث الأنظمة الرقمية داخل المؤسسة بشكل مستمر .
- تكثيف البرامج التدريبية الخاصة بالتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي من أجل تطوير مهارات الموظفين .
- تشجيع الموظفين على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للإبداع .
- العمل على نشر الثقافة الرقمية داخل المؤسسة وتعزيز استخدام التقنيات الحديثة في مختلف المصالح .
- الاهتمام بتحسين قنوات الاتصال والتواصل الداخلي بما يساهم في تسهيل تبادل المعلومات والأفكار بين الموظفين .

آفاق الدراسة

وفي الأخير، تبقى هذه الدراسة محاولة للإحاطة بجانب من جوانب الإدارة الحديثة، الأمر الذي يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية يمكن أن تتناول مواضيع مرتبطة ببيئة العمل الذكية والإبداع الوظيفي من زوايا مختلفة، ومن بين أهم الآفاق المقترحة:

- دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الجزائرية .
- دراسة العلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي لدى العاملين .
- دراسة دور القيادة الرقمية في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسات الحديثة .



أولاً: المراجع العربية

أ- الكتب

- جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009 .
- الهيتي، خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016 .

ب- الرسائل والمذكرات الجامعية

- بوالزيت آمنة، بخيخ لبنى، أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ميلة .
- ضياف هاجر، الكنز ريان، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة مديرية البيئة لولاية سكيكدة، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2024 .
- المشوط، محمد سعد فهد، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011 .

ج- المقالات العلمية والدوريات

- بوشريعة فاطمة، بكار فتحي، "استراتيجية العمل عن بعد: نقص في التشريع وفي الممارسة"، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، العدد الخاص، 2020 .

- تكوك زوييدة، "المسؤولية المدنية والجنائية الناتجة عن أخطاء الذكاء الاصطناعي"، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، المجلد 10، العدد 2، 2025 .
- سمير سعد رشاد سلطان، "دور الذكاء الاصطناعي وآثاره على علاقة العمل"، فضاء المعرفة القانونية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة .
- عمومن رمضان، بن زاهي منصور، "معوقات الإبداع الإداري بالإدارة المحلية لمقر ولاية ورقلة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 12، سبتمبر 2013 .
- غربي بدر الدين، لطاد ليندة، "دور الأبعاد البيئية التنظيمية الداخلية في تنمية الإبداع الإداري في المنظمة"، مجلة الرواق، جامعة الجزائر 3، المجلد 11، العدد 2، ديسمبر 2025 .
- كامل سمية، "التحديات القانونية الناشئة عن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في أماكن العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 62، العدد 4، 2025 .
- محمد عبود حميد محمد، شذى حامد عمر محمد، "الذكاء الاصطناعي وقرار إنهاء الخدمة: قضايا التحيز والمساءلة"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي، 2026 .
- مؤمني سارة، طافر زهير، "قوة المكافأة المعنوية في تنمية روح الإبداع لدى الأفراد"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال (JFBE)، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، العدد 6، جوان 2018 .
- منى خالد عكر، "أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي"، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات (IJRSP)، المجلد 1، العدد 11، لبنان، سبتمبر 2020 .
- هوارى معراج، خلول عبد الرزاق، "الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري: دراسة ميدانية حول صفات المبدع ومعوقات ومحفزات الإبداع في القطاع الصناعي لولاية غرداية"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 6، 2006.

- الهديفي محمد بن سالم، "قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان"، *المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي*، المجلد 37، 2022 .
- يوسف سحر أحمد حسن، "تنمية المهارات التقنية للعاملين في بيئات العمل الذكية وأثرها على تحقيق النمو الاقتصادي: جمهورية مصر العربية حالة دراسة"، *مجلة الاقتصاد والمالية (JEF)* ، جامعة الأزهر، المجلد 12، العدد 01، جانفي 2026 .

د - الصحف والمواقع الإلكترونية العربية

- الدكتور علاء جراد، "بيئة العمل الذكية"، *صحيفة الإمارات اليوم*، دبي، الإمارات العربية المتحدة، منشور بتاريخ 11 يونيو 2018 .
- Pioneers Business Club (PBC)، "تصميم مكاتب ذكية 2025: كيف تواكب التحول الرقمي وترفع كفاءة العمل"، مدونة رقمية، منشور بتاريخ 29 أكتوبر 2025 .

ثانيا: المراجع الأجنبية

أ - التقارير والكتب والدراسات

- British Standards Institution (BSI), *PAS 3000:2015 Smart Working - Code of Practice*, London: BSI Standards Limited, 2015.
- Contract Workplaces, *The Evolution of Smart Offices*, Trends Report, 2023.
- García-Madurga, M. Á. et al., "The Role of Artificial Intelligence in Improving Workplace Well-Being: A Systematic Review", *Businesses*, Vol. 4, 2024.

- Handiman, U. T., & Adam, D., "Innovation Work Behavior in the Digital Era: A Systematic Literature Review", *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 16, No. 2, 2024.
- Kilgore & Kilgore, *How to Fight Employer on Workplace Wearable Monitoring*, 2025.
- Siemens, *The Future of the Smart Office: Make the Office Space Part of Your Team*, Siemens Smart Infrastructure in association with WORKTECH Academy, 2020.
- UNI Global Union, *Le Droit à la Déconnexion Bonnes Pratiques*, 2019.
- Unknown author, *Smart Offices Merge Technology, Wellbeing and Sustainability*, (n.d.).

ب- المواقع والمدونات الإلكترونية الأجنبية

- Flowscape, "How can Smart Offices Foster a Culture of Innovation and Collaboration?", Flowscape Blog, 26 April 2023.
- Ricoh Malaysia, "What is a Smart Workspace and the Key Elements?", Blog, Published on March 30, 2022.
- SEIDOR, "The Smart Workplace and the Transformation of the Work Space", SEIDOR Blog, Published on 08 January 2024.
- SmartDev, "The Future of IoT in Office Workspaces", Blog, Published on December 5, 2024.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان

في إطار إعداد تقرير تربص ليسانس حول واقع بيئة العمل الذكية وتأثيرها على الإبداع الوظيفي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، نرجو منكم الإجابة عن الأسئلة بكل موضوعية علما أن المعلومات المقدمة ستستعمل لأغراض البحث العلمي فقط

يرجى وضع علامة (✓) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: المعلومات العامة

1. العمر: أقل من 25 سنة من 25 إلى 35 سنة من 36 إلى 45 سنة أكثر من 45 سنة
2. المستوى التعليمي: ثانوي فأقل جامعي دراسات عليا
3. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
4. المسمى الوظيفي: عون تنفيذي عامل مؤهل إطار / مسؤول

المحور الثاني: واقع بيئة العمل الذكية في اتصالات الجزائر

يرجى تحديد درجة موافقتكم على العبارات التالية:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	متوسط	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
1	توفر المؤسسة أجهزة وتقنيات حديثة (حواسيب متطورة، شبكات ذكية) تسهل مهام اليومية.						
2	تتبنى اتصالات الجزائر أنظمة ذكية تساعد في سرعة إنجاز العمل وجودته بجهد أقل.						
3	تتيح بيئة العمل الوصول السهل للمعلومات من خلال شبكات داخلية فعالة.						
4	تقدم المؤسسة برامج تدريبية دورية للموظفين حول كيفية التعامل مع التكنولوجيات الحديثة والذكاء الاصطناعي.						
5	تساهم التقنيات الذكية المستخدمة في تقليل المشتتات الرقمية وزيادة فترات التركيز في العمل.						
6	المؤسسة تسعى جديا لإدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة العمليات.						
7	تمنحني الأدوات الرقمية المستخدمة مرونة أكبر في إدارة وقتي ومهامي الوظيفية.						

المحور الثالث: مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
1	لدي القدرة على تقديم أفكار ابتكارية لتطوير أساليب العمل باستخدام التقنيات المتوفرة.					
2	أقوم بحل المشكلات المعقدة في عملي عندما تتوفر لي الأدوات الرقمية المناسبة.					
3	تشجعتني الإدارة على استخدام أساليب غير تقليدية لإنجاز مهماتي الوظيفية.					
4	أحرص دائماً على تطوير مهاراتي الرقمية بشكل ذاتي لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.					
5	تساهم بيئة العمل الذكية في تحسين قدرتي على توليد حلول بديلة للمشاكل الطارئة.					
6	لدي الرغبة المستمرة في تغيير وتحديث طرق العمل التقليدية إلى طرق أكثر ذكاء.					
7	تعزز التقنيات الذكية من مستوى كفاءتي المهنية وتميزي بين زملائي.					

Statistiques

		جنس الموظف	الفئة العمرية	المستوى التعليمي	المنصب الوظيفي
N	Valide	32	32	32	32
	Manquante	0	0	0	0
Centiles	10	1,0000	2,0000	1,0000	2,0000
	20	1,0000	2,0000	1,0000	2,0000
	25	1,0000	2,0000	1,0000	2,0000
	30	1,0000	2,0000	1,0000	2,0000
	40	1,0000	3,0000	1,0000	3,0000
	50	2,0000	3,0000	2,0000	3,0000
	60	2,0000	3,0000	2,0000	5,8000
	70	2,0000	3,0000	3,0000	6,0000
	75	2,0000	3,7500	3,0000	6,0000
	80	2,0000	4,0000	3,0000	6,0000
	90	2,0000	4,0000	3,0000	6,0000

جنس الموظف

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	15	46,9	46,9	46,9
Valide أنثى	17	53,1	53,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

الفئة العمرية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 25 سنة	2	6,3	6,3	6,3
Valide من 25 إلى 35 سنة	9	28,1	28,1	34,4
من 36 إلى 45 سنة	13	40,6	40,6	75,0

أكثر من 45 سنة	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

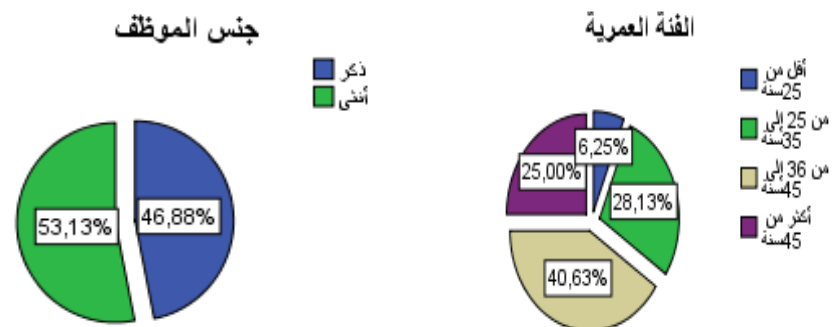
المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي أو أقل	15	46,9	46,9	46,9
جامعي	6	18,8	18,8	65,6
Valide 3,00	9	28,1	28,1	93,8
دراسات عليا	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

المنصب الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
عون تنفيذي	1	3,1	3,1	3,1
عامل مؤهل	9	28,1	28,1	31,3
إطار مسؤول	8	25,0	25,0	56,3
Valide 5,00	1	3,1	3,1	59,4
6,00	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Diagramme en secteurs



Effectifs

[Ensemble_de_données1] C:\Users\admin\Desktop\mimoire\شهادات\بحوث\Nouveau dossier\البيانات\ملف.sav

Statistiques			
		المستوى التعليمي	المنصب الوظيفي
N	Valide	32	32
	Manquante	0	0
Centiles	10	1,0000	1,0000
	20	1,0000	1,6000
	25	1,0000	2,0000
	30	1,0000	2,0000
	40	1,0000	2,0000
	50	2,0000	2,0000
	60	2,0000	2,0000
	70	2,1000	2,1000
	75	3,0000	3,0000
	80	3,0000	3,0000
	90	3,0000	3,0000

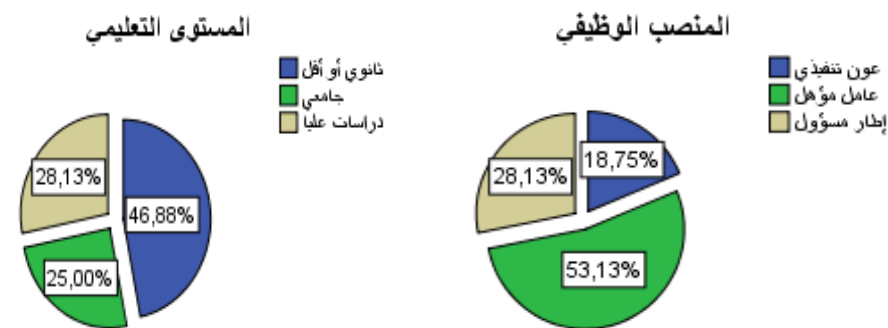
Tableau de fréquences

المستوى التعليمي				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي أو أقل	15	46,9	46,9
	جامعي	8	25,0	71,9
	دراسات عليا	9	28,1	100,0
	Total	32	100,0	

المنصب الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
عون تنفيذي	6	18,8	18,8	18,8
عامل مؤهل	17	53,1	53,1	71,9
إطار مسؤول	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Diagramme en secteurs



Descriptive

Remarques

Résultat obtenu	25-MAY-2026 11:25:53
Commentaires	
Données	C:\Users\admin\Desktop\mi moire\اشهاديات\بحوث\Nouveau dossier\ملف البيانات.sav
Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Entrée	Filtrer <aucune> Poids <aucune> Scinder fichier <aucune> N de lignes dans le fichier de travail 32
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes: Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Observations prises en compte: Toutes les données non manquantes sont utilisées.

		DESCRIPTIVES
		VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5
		x6 x7 A
		/STATISTICS=MEAN
		STDDEV MIN MAX.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

[Ensemble_de_données1] C:\Users\admin\Desktop\mimoire\شهادات\بحوث\Nouveau dossier\البيانات\savi.sav

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
توفر المؤسسة أجهزة وتقنيات حديثة (حواسيب متطورة، شبكات ذكية) تسهل مهامه اليومية.	32	2,00	5,00	3,9062	,85607
تتبنى اتصالات الجزائر أنظمة ذكية تساعد في سرعة إنجاز العمل وجودته بجهد أقل.	32	2,00	5,00	3,7813	1,06965
تتيح بيئة العمل الوصول السهل للمعلومات من خلال شبكات داخلية فعالة.	32	2,00	5,00	3,6562	,93703
تقدم المؤسسة برامج تدريبية دورية للموظفين حول كيفية التعامل مع التكنولوجيات الحديثة والذكاء الاصطناعي.	32	2,00	5,00	4,0938	,73438
تساهم التقنيات الذكية المستخدمة في تقليل المشتتات الرقمية وزيادة فترات التركيز في العمل.	32	1,00	5,00	3,8125	1,06066
المؤسسة تسعى جديا لإدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة العمليات.	32	1,00	5,00	3,9688	,93272
تمنحني الأدوات الرقمية المستخدمة مرونة أكبر في إدارة و قي ومهامه الوظيفية.	32	1,00	5,00	3,5937	1,10306
واقع بيئة العمل الذكية في اتصالات الجزائر	32	11,00	35,00	26,8125	6,38263
N valide (listwise)	32				

[Ensemble_de_données1] C:\Users\admin\Desktop\mimoire\شهادات\بحوث\Nouveau dossier\البيانات\savi.sa

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type

[Ensemble_de_données1] C:\Users\admin\Desktop\mimoi re\شهادات\بحوث\Nouveau dossier\البيانات\ملف.sav

		واقع بيئة العمل الذكية في اتصالات الجزائر	مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين
واقع بيئة العمل الذكية في اتصالات الجزائر	Corrélation de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	32	32
مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين	Corrélation de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	32	32

```
COMPUTE c=SUM(x1,x2,x6,x7).
```

[Ensemble_de_données1] C:\Users\admin\Desktop\mimoi re\شهادات\بحوث\Nouveau dossier\ملف البيانات.sav

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
توفر التقنيات والأنظمة الحديثة	32	6,00	20,00	15,2500	3,79303
N valide (listwise)	32				

[Ensemble_de_données1] C:\Users\admin\Desktop\mimoire\شهادات\بحوث\Nouveau dossier\البيانات\sa.ملف البيانات

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
توفر المؤسسة أجهزة وتقنيات حديثة (حواسب متطورة، شبكات ذكية) تسهل مهامه اليومية.	32	2,00	5,00	3,9062	,85607
تتبنى اتصالات الجزائر أنظمة ذكية تساعد في سرعة إنجاز العمل وجودته بجهد أقل.	32	2,00	5,00	3,7813	1,06965
المؤسسة تسعى جدياً لإدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة العمليات.	32	1,00	5,00	3,9688	,93272
تمنحني الأدوات الرقمية المستخدمة مرونة أكبر في إدارة وقي ومهامه الوظيفية.	32	1,00	5,00	3,5937	1,10306
N valide (listwise)	32				

RELIABILITY

/

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	32	100,0
Observations Exclues ^a	0	,0
Total	32	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,980	14



شهادة تصحيح مذكرة ليسانس

يشهد الأستاذ(ة) : سليح حماد الصفة في لجنة المناقشة: مستشار

بصفته عضوا في لجنة مناقشة طلبة الثالثة الليسانس التالية أسمائهم:

(1) عبد الشكور بن جلال

(2) بوظيفة حذيفة عبد المؤمن

(3)

شعبة : علوم التسيير تخصص : إدارة أعمال إلكترونية

بعتوان المذكرة : واقع بيئة العمل الذكية على الإبداع الوظيفي [دراسة

حالة دراسية] اتصال است. الجن. اثر

تاريخ المناقشة : 2026/06/07

أن الطالب (ة) إلترم (ت) بجميع الملاحظات المقدمة من طرف اللجنة وأن المذكرة قابلة للإبداع النهائي.



إمضاء الأستاذ(ة) المكلف(ة) بمتابعة التصحيح

[Signature]