

دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة حالة
على شركة السندي للمقاولات في المملكة العربية السعودية
بالرياض

اسم الطالب

ونام سعيد محمد منهش

2021205246

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول-2024

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: "لَنِ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ" (إبراهيم: ٧).

فالحمد والشكر لله الذي وفقنا إلى إتمام هذا البحث، والصلاة والسلام على رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

جعل الله لكل هم مخرجاً، وجعل من بعد العسر يسراً، ولأن من لم يشكر الناس لم يشكر الله.

فالشكر إلى من كان عوناً لي خلال إنجاز هذا البحث نصحا وتوجيها، وأخص بالذكر الأستاذة والدكتورة **منى مصطفى العشري** عضو هيئة التدريس بكلية الإدارة جامعة ميدأوشن،

وكذلك سعادة المستشار **ناصر المحيميد** الذي جعل التعليم حقاً للجميع.

وكل من لم يبخل علي بيد المساعدة ولو بكلمة طيبة.

وئام منهش

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله الذي ما نجحنا وما علونا ولا تفوقنا إلا برضاه. الحمد لله الذي ما اجتزنا درباً ولا تخطينا جهداً إلا بفضلته، وإليه ينسب الفضل والكمال والإكمال.

وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ.

أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً، ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة، ودمتم لي سنداً لا عمر له.

إلى من لا ينفصل اسمي عن اسمه، ذلك الرجل العظيم، رجل علمني الحياة بأجمل شكل، وبذل كل ما بوسعه ولم يبخل، مأمني الوحيد وفرحتي الدائمة، والذي الحبيب، أدامك الله لنا.

وإلى نبراس أيامي ووهج حياتي، إلى التي ظلت دعواتها تضم اسمي دائماً، معلمتي الأولى، دكتورتي الأولى، صديقة أيامي، والدتي الحنونة.

وإلى من شد الله بهم عضدي، فكانوا خير معين، إخواني وأخواتي.

وأخيراً، من قال "أنا لها" نالها، وأنا لها، وإن أبت رغماً عنها أتيت بها. ها هو اليوم العظيم هنا، اليوم الذي أجريت سنوات دراستي الشاقة حاملة به، حتى توالى بمني وكرمه الفرحه التمام. فالحمد لله الذي ما تيقنت به خيراً وأملاً إلا وأغرقني سروراً ينسيني مشقتي.

ونام

جدول المحتويات:

٧	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	١
٨	المقدمة:	١,١
٩	مشكلة البحث:	١,٢
٩	الفجوات النظرية:	١,٢,١
٩	الفجوات العملية:	١,٢,٢
١٠	أهمية البحث:	١,٣
١٠	الأهمية النظرية:	١,٣,١
١٠	الأهمية العلمية:	١,٣,٢
١٠	أسئلة البحث:	١,٤
١١	أهداف البحث:	١,٥
١١	فرضيات البحث:	١,٦
١١	نموذج البحث:	١,٧
١١	منهجية البحث:	١,٨
١٢	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	
١٢	الدراسة الميدانية:	١,٩
١٣	مخطط البحث:	١,١٠
١٦	الفصل الثاني : الإطار النظري	٢
١٧	المقدمة	٢,٢
١٨	المبحث الأول: الرضا الوظيفي	٢,٢
٢١	المبحث الثاني : الإبداع الإداري	٢,٣
٢٤	العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري	٢,٤
٢٦	الخاتمة	٢,٥
٢٨	المراجع	٢,٦
٣٠	الملاحق	٢,٧

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	العنوان	قم الشكل
١١	نموذج البحث (من إعداد الباحث)	1
١٢	ملخص منهجية البحث المصدر (الباحث)	2
٢٠	الرضا الوظيفي (من إعداد الباحث)	3
٢٣	الإبداع الإداري (الباحث)	4
٢٥	تحليل العلاقات بين "الرضا الوظيفي" و"الإبداع الإداري" (الباحثين)	5

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
20	الرضا الوظيفي (من إعداد الباحث)	1
23	الإبداع الإداري (الباحث)	2
29	مجتمع الدراسة	3
	عينة البحث	4
	المتغير المستقل	5
	المتغير التابع	6

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

تحظى شركات المقاولات بأهمية كبيرة في السوق التجارية والاقتصادية، وتعد الابتكار والإبداع الإداري من العوامل الحاسمة لنجاحها وتفوقها في هذا المجال التنافسي. يعتبر الإبداع الإداري عملية تطوير وتنفيذ أفكار جديدة ومبتكرة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزز تنافسيتها وقدرتها على التكيف مع التحديات الجديدة. واحدة من العوامل المؤثرة بشكل كبير في تعزيز الإبداع الإداري هي رضا الموظفين عن وظائفهم وبيئة العمل وسنطبق ذلك على شركة السنيدي.

فهي شركة سعودية رائدة في مجال المقاولات والبناء. تأسست الشركة في المملكة العربية السعودية وتتخذ من الرياض مقراً لها. تعمل الشركة في مجموعة واسعة من الأعمال والمشاريع في قطاعات البناء والتشييد.

تتميز شركة السنيدي بخبرتها الواسعة والمهارات القوية في مجال المقاولات، وتقدم خدمات ذات جودة عالية في تنفيذ المشاريع. تعمل الشركة على تحقيق التميز في مجال البناء وتلبية احتياجات العملاء من خلال تقديم حلول مبتكرة وفعالة. كما تولي الشركة اهتماماً كبيراً لإتزامها بمعايير الجودة والسلامة.

يُعتبر الرضا الوظيفي لموظفي وعمال المؤسسة محوراً أساسياً في العمل الفعال، وقد نال اهتماماً كبيراً من العلماء لما له من دور مهم في زيادة دافعية الموظف نحو الوظيفة ورفع مستوى الجهد المبذول لتحسين وتطوير العمل، مما يؤدي في النهاية إلى نجاح المؤسسة.

لذا تشهد بيئة الأعمال تحولات وتغيرات سريعة تمس كافة مجالات الحياة، لعل أبرزها المجالات المادية والمالية والمعرفية وكذلك التقدم العلمي. تواجه المؤسسات تحديات عدة نتيجة لهذه البيئة المتغيرة، ويعتبر الموظف (العنصر البشري) محركاً جوهرياً لجميع العناصر المساهمة في تحقيق الأداء الجيد. يؤثر رضا الموظف بشكل كبير على أدائه، حيث تسعى المؤسسات إلى الاعتراف بدور وأهمية الموظف، مما يمكن أن يؤدي إلى إحداث الإبداع داخل المؤسسات وتحقيق أهدافها من خلال العمل على تحقيق التميز والأفكار الإبداعية.

ازداد اهتمام الإداريين بموضوع الإبداع، حيث تم تناوله من عدة جوانب وأبعاد باعتباره أحد الخصائص الهامة لأي مؤسسة تواكب التغيير وتسعى للحفاظ على مكانتها ومواصلة نشاطها. تدفع البيئة المضطربة التي تتواجد بها المؤسسة إلى البحث عن سبل التعايش والاستمرار، وهذا لا يتحقق إلا بابتكار أساليب حديثة وتبني أفكار إبداعية.

في ضوء ذلك، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري، من خلال دراسة حالة على شركة السنيدي للمقاولات في المملكة العربية السعودية بالرياض. تهدف

الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين رضا الموظفين ومستوى الإبداع الإداري داخل المؤسسة، واقتراح توصيات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الابتكار.

١,٢ مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات تحديًا كبيرًا في الحفاظ على رضا الموظفين وتحفيزهم نحو الإبداع الإداري. تعد شركة السنيدي للمقاولات في الرياض نموذجًا يعكس هذا التحدي، حيث يُعتبر الرضا الوظيفي عاملاً حاسماً في تحقيق التميز الإداري والإبداع داخل المؤسسة.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

- على الرغم من وجود العديد من الدراسات حول الرضا الوظيفي والإبداع الإداري، إلا أن هناك نقصاً في البحث الذي يركز على العلاقة بينهما في بيئة العمل السعودية.
- تحتاج النظرية إلى مزيد من الفهم حول كيف يؤثر السياق الثقافي والاجتماعي في السعودية على هذه العلاقة.
- بالإضافة إلى ذلك، لم تُعطَ أهمية كافية لدور العوامل النفسية والشخصية للموظفين في تعزيز الإبداع الإداري.

١,٢,٢ الفجوات العملية:

- من الناحية العملية، تفتقر المؤسسات السعودية إلى استراتيجيات واضحة لتعزيز الرضا الوظيفي كوسيلة لتحفيز الإبداع الإداري.
- لم تُجرَ الكثير من الدراسات الميدانية التي تختبر هذه العلاقة في قطاع المقاولات بالسعودية.
- كذلك، هناك حاجة لتطوير أدوات تقييم فعالة تقيس تأثير برامج تحسين الرضا الوظيفي على الأداء الإبداعي للموظفين. وأخيراً، لا تزال تطبيقات تحسين بيئة العمل محدودة وغير متسقة بين المؤسسات.

مع أخذ المناقشة أعلاه في الاعتبار، فإن الوظيفة المهمة لهذه الدراسة هي الإجابة على سؤال البحث التالي:

كيف يسهم الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري داخل شركة السنيدي للمقاولات في الرياض، المملكة العربية السعودية؟

١,٣ أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في تقديم فهم أعمق للعلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري في سياق سعودي، مما يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الإبداع داخل المؤسسات.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

- يوفر هذا البحث مساهمة علمية من خلال سد الفجوات النظرية الموجودة في الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري.
- يساعد في إثراء المعرفة العلمية حول كيفية تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية السعودية على هذه العلاقة.
- يساهم البحث أيضاً في تطوير نماذج نظرية جديدة لتفسير هذه العلاقة في بيئات العمل المختلفة.
- يعزز البحث الفهم الأكاديمي لكيفية تأثير الخصائص الفردية للموظفين على مستويات الإبداع في المؤسسات.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

- يساهم البحث في تقديم توصيات عملية لتحسين رضا الموظفين وبالتالي تعزيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات السعودية.
- يمكن أن يستفيد مدراء الموارد البشرية من النتائج لتطوير استراتيجيات تعزز من رضا الموظفين وبيئة العمل الإبداعية.
- يساعد البحث في توجيه سياسات التدريب والتطوير لتحسين الأداء الوظيفي والإبداعي للموظفين.
- يساهم البحث في تعزيز التنافسية والابتكار في قطاع المقاولات من خلال تقديم حلول عملية لمشكلات الرضا الوظيفي والإبداع.

١,٤ أسئلة البحث:

١. ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة السندي للمقاولات في الرياض؟
٢. كيف يؤثر الرضا الوظيفي على الإبداع الإداري داخل شركة السندي للمقاولات؟
٣. ما هي العوامل التي تعزز أو تعيق تحقيق الرضا الوظيفي بين موظفي الشركة؟
٤. كيف يمكن تحسين مستوى الرضا الوظيفي لتعزيز الإبداع الإداري في الشركة؟

١,٥ أهداف البحث:

الهدف العام: تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري في شركة السنيدي للمقاولات في الرياض، المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة السنيدي للمقاولات.
- تحليل تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإبداع الإداري في الشركة.
- تحديد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي بين موظفي الشركة.
- تقديم توصيات لتحسين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري داخل الشركة.

١,٦ فرضيات البحث:

لفرضية الرئيسية:(H1)

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري.

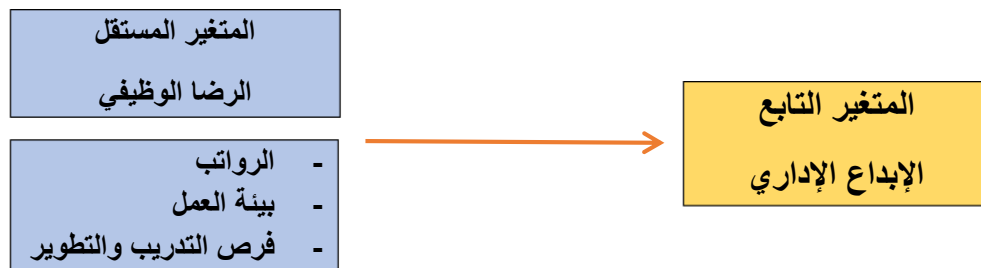
تتفرع عنها الفرضيات الآتية:

Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرواتب والرضا الوظيفي والإبداع الإداري.

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي والإبداع الإداري.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين فرص التدريب والتطوير والرضا الوظيفي والإبداع الإداري.

١,٧ نموذج البحث:



الشكل (١): نموذج البحث (من إعداد الباحث)

١,٩ الدراسة الميدانية:

بدأت شركة السنيدي في العام ١٩٦٥ في جردة بريدة، المملكة العربية السعودية، كمحل صغير يلبي احتياجات محبي الرحلات وملاك الإبل المحليين. توسعت الشركة لتصبح أحد أكبر الشركات في الشرق الأوسط لبيع مستلزمات الرحلات والسفر، بمنتجات حصرية وشبكة ضخمة من شركاء البيع في المملكة والعالم. تعتمد الشركة على التقنية وحلولها لتسريع النمو، وكان متجرها على الإنترنت أحد أهم منافذ البيع في ٢٠٢١.

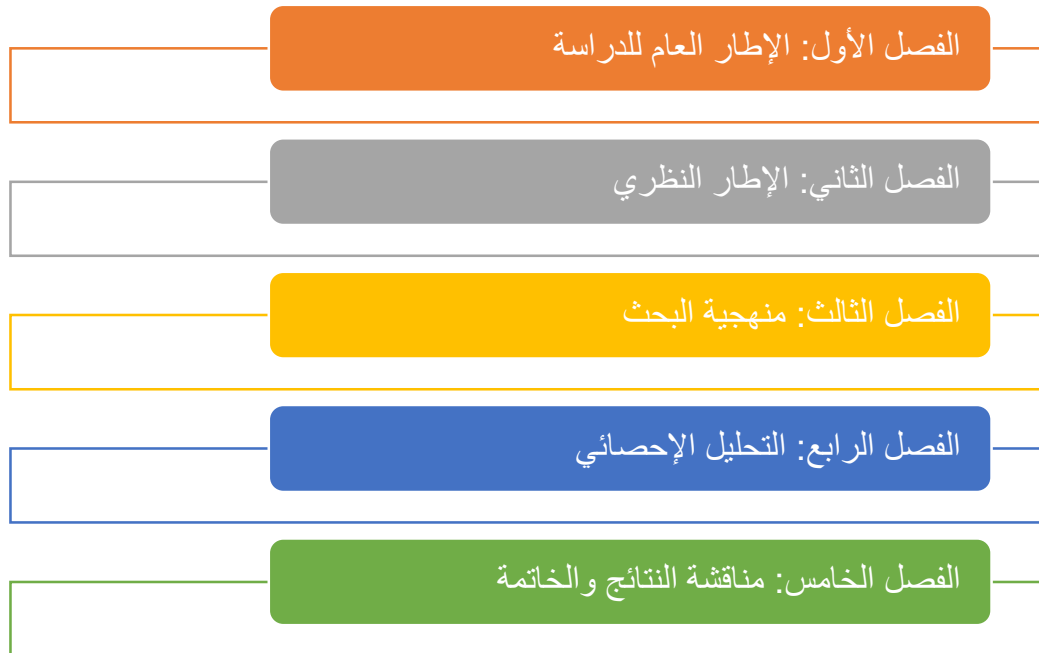
المنتجات والخدمات

تقدم السنيدي آلاف المنتجات التي تم تطويرها بالشراكة مع العملاء، بما في ذلك منتجات بتصميمات مستوحاة من البيئة المحلية مثل نقش القط العسيري والنقش النجدي. الشركة متخصصة أيضاً في تصنيع بيوت الشعر والمظلات والفوز بعدة مناقصات حكومية وتنفيذ مشاريع خاصة.

إدارة المشروعات

تختص بتنفيذ مشاريع المظلات والخيام وبيوت الشعر وشدود السيارات، وتعتبر الشركة صاحبة السبق وأكبر المزودين في هذا المجال.

١,١٠ مخطط البحث:



٢ الفصل الثاني: الإطار النظري

١,٣ المقدمة:

البحث العلمي: هو عملية استكشافية نظرية وتطبيقية تسعى إلى إنتاج المعرفة وفهم الظواهر والمشكلات بطريقة منهجية ومنطقية. يهدف البحث العلمي إلى حل المشاكل والإسهام في تطوير المعرفة داخل مجال معين. يتميز البحث العلمي بأنه يعتمد على الدقة والمنهجية في جمع البيانات وتحليلها، ويتبنى مقاربة علمية لفحص الفرضيات واختبارها. يعد البحث العلمي أساساً لتقدم المعرفة والابتكار في مختلف المجالات العلمية والتطبيقية. يعتبر الإطار النظري أساسياً في البحث العلمي حيث يقدم الهيكل النظري الذي يوجه الدراسة وتحليل البيانات. يساعد الإطار النظري الباحثين على فهم العلاقات بين المتغيرات، ويسهل بناء فرضيات يمكن اختبارها.

أهمية الإطار النظري في البحث العلمي من الدراسات السابقة:

توجيه الدراسة: يوفر الإطار النظري توجيهًا للباحثين في تحديد أهداف الدراسة وتصميمها بشكل مناسب.

توضيح العلاقات: يساعد الإطار النظري في فهم وتوضيح العلاقات بين المتغيرات والمفاهيم المختلفة المدروسة.

تفسير النتائج: يسهل الإطار النظري على الباحثين تفسير النتائج التي تم الوصول إليها بشكل منطقي ومنطقي.

توجيه البحث المستقبلي: يساعد الإطار النظري في توجيه الأبحاث المستقبلية وفتح آفاق جديدة للبحث في المجال.

تعزيز المصداقية: يزيد الإطار النظري من مصداقية البحث عندما يكون مبنياً على نظريات سابقة موثوقة.

تطوير النظريات: يمكن للاستنتاجات والنتائج التي تم الوصول إليها من خلال الإطار النظري المناسب المساهمة في تطوير النظريات الحالية.

توجيه السياسات والعمل العملي: يمكن أن يساهم الإطار النظري في توجيه صنع القرار وتصميم السياسات والتدخلات العملية.

نظرة عامة حول متغيرات البحث في دراسة حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري:

المتغير المستقل:

- رضا الوظيفي: يتعلق بمدى رضا الموظفين عن بيئة العمل وظروف العمل في شركة السندي للمقاولات.

المتغيرات التابعة:

- الإبداع الإداري: يمكن أن يكون هذا المتغير عبارة عن مدى قدرة وإرادة الموظفين في شركة السندي للمقاولات على تطوير أفكار جديدة وابتكار حلول مبتكرة.

لمتغيرات الوسيطة إن وجدت:

- الارتباط بين رضا الوظيفي والإبداع الإداري: قد تشمل هذه المتغيرات العوامل التي توسط بين رضا الموظفين وقدرتهم على الإبداع، مثل الدعم الإداري والتحفيز.

٢,٢ المتغير الأول :

الرضا الوظيفي: يشير إلى مدى رضا الموظف عن عمله وظروف العمل التي يواجهها في سياق عمله. يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف تجاه عمله والجوانب المختلفة المتعلقة به، مثل البيئة العامة للعمل، العلاقات مع الزملاء والمديرين، والمكافآت والتقدير.

تطور الرضا الوظيفي يمكن أن يتأثر بعوامل متعددة عبر الزمن، ويمكن أن يشهد تغيرات وتطورات مختلفة. بعض الجوانب المهمة لتطور الرضا الوظيفي عبر الزمن تشمل:

تغيرات في بيئة العمل:

-تطور المنظمات وتغيراتها الهيكلية والثقافية يمكن أن تؤثر على رضا الموظفين بشكل كبير. على سبيل المثال، تحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل الداخلي يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

التطورات التكنولوجية:

-التكنولوجيا الجديدة والتحول الرقمي يمكن أن تؤثر على تجربة الموظفين في العمل. فمثلاً، تبني نظم إدارة علاقات العملاء (CRM) يمكن أن يعزز تفاعل الموظفين مع العملاء وبالتالي رضاهم.

التطورات الاجتماعية والثقافية:

-التغيرات في القيم والثقافات الاجتماعية يمكن أن تؤثر على توقعات الموظفين ورغباتهم في بيئة العمل. فمثلاً، زيادة الاهتمام بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يؤثر على مدى رضا الموظفين.

التطورات الاقتصادية:

-تأثير الظروف الاقتصادية على الشركات والموظفين يمكن أن يؤثر على جوانب مثل الرواتب والمكافآت وبالتالي على رضا الموظفين.

التغيرات الشخصية للموظفين:

-تطور الأولويات والطموحات الشخصية للموظفين يمكن أن يؤثر على مدى رضاهم في العمل، حيث قد يتغير تقديرهم للعوامل المختلفة في بيئة العمل.

باستمرار التغيرات في البيئة العامة وفي الشركات، يتعين على القادة والمدراء فهم تطورات الرضا الوظيفي واتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز هذا الجانب المهم من تجربة الموظفين .

الرضا الوظيفي يتكون من عدة أبعاد:

تمثل جوانب مختلفة لتجربة الموظف في بيئة العمل. من بين الأبعاد الرئيسية للرضا الوظيفي يمكن تقسيمها إلى الآتي:

الرضا عن العمل نفسه:

- هذه البعد يتعلق بمدى استمتاع الموظف بالمهام التي يقوم بها ومدى تحقيقه للإنجاز في عمله.

الرضا عن الزملاء والعلاقات الاجتماعية:

- يعكس هذا البعد مشاعر الموظف تجاه العلاقات مع زملائه في العمل والدعم الذي يتلقونه.

الرضا عن الإدارة والقيادة:

- يشمل هذا البعد تقييم الموظف لأداء الإدارة والقيادة ومدى تلبية توقعاتهم.

الرضا عن البيئة العامة للعمل:

- يتعلق بمدى رضا الموظف عن الظروف المادية والبيئة العامة في مكان العمل.

الرضا عن الفرص التطويرية:

- تتعلق هذه البعد بالفرص التي يوفرها العمل لتطوير مهارات الموظف وتقديمه المهني.

الرضا عن التعويضات والمكافآت:

- يعكس هذا البعد مدى رضا الموظف عن مستوى التعويضات المالية والمكافآت التي يتلقونها.

فهم هذه الأبعاد المتعددة للرضا الوظيفي يمكن أن يساعد الشركات على تحسين بيئة العمل وتوفير تجربة عمل إيجابية للموظفين، مما يساهم في زيادة الإنتاجية والارتباط الوظيفي.

هناك عدة نظريات تفسر الرضا الوظيفي وتساعد في فهم سببه وطرق تحقيقه. من بين هذه النظريات:

نظرية الإحساس-المكافأة:

- تفترض هذه النظرية أن الرضا الوظيفي يتأثر بالمدى الذي تتناسب فيه المكافآت المتلقاة بالإحساس الذي تشعر به الفرد بالعدالة في تلك المكافآت.

نظرية التوقعات:

- تشير إلى أن الرضا الوظيفي يعتمد على توقعات الموظفين بشأن النتائج المحتملة لأدائهم والمكافآت المرتبطة بهذا الأداء.

نظرية التقييم الحسي:

- تقترح أن الرضا الوظيفي يعتمد على تقييم الموظف لإجمالي تجربته في العمل، بما في ذلك الجوانب المادية والاجتماعية والنفسية.

نظرية الحقائق النسبية:

- تقترح أن الرضا الوظيفي يعتمد على مقارنة الموظف بين حالته الفعلية وحالة معيار أو مرجع معين.

نظرية النقد الاجتماعي:

- تشير إلى أن الرضا الوظيفي يمكن أن يتأثر بتقدير الموظفين لآراء الآخرين والمقارنة بين أنفسهم وبين الآخرين.

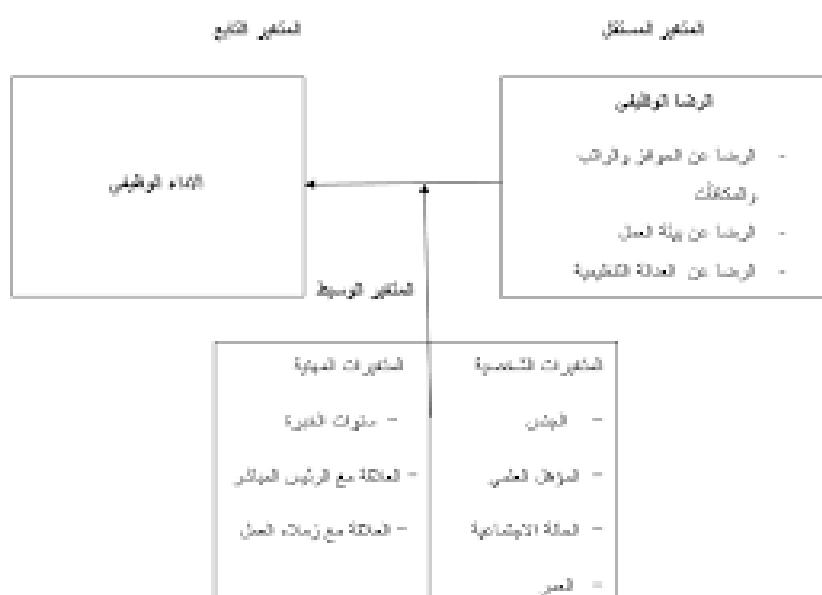
نظرية التكامل النفسي:

- تقترح أن الرضا الوظيفي يعتمد على قدرة الموظف على تحقيق التوافق بين أهدافه الشخصية وأهداف المنظمة.

هذه النظريات تساعد في فهم العوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي وتقديم إرشادات حول كيفية تحسين تجربة الموظفين في مكان العمل.



الشكل (٣): الرضا الوظيفي (من إعداد الباحث)



جدول (١): الرضا الوظيفي (من إعداد الباحث)

٢,٣ المتغير الثاني :

الإبداع الإداري هو مفهوم يرتبط بقدرة المؤسسات والأفراد على إيجاد حلول جديدة وفعالة للتحديات والمشاكل التي تواجههم في سياق العمل. يمكن تعريف الإبداع الإداري على أنه:

الإبداع الإداري هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتطويرها وتنفيذها في سياق العمل، سواء على مستوى المؤسسة بأكملها أو على مستوى الأفراد. يتضمن الإبداع الإداري القدرة على التفكير الإبداعي والابتكار في العمليات والمنتجات والخدمات بطرق تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز تنافسيتها.

يمكن أن يكون الإبداع الإداري متعلقًا بتحسين العمليات الداخلية، أو تطوير منتجات أو خدمات جديدة، أو إيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي تواجه المؤسسة. يعتبر الإبداع الإداري عاملاً مهماً في بناء وتعزيز التنافسية والنجاح المؤسسي.

تشجيع الإبداع الإداري يتطلب بيئة عمل تحفز على التفكير الإبداعي، ودعم من الإدارة لتبني الأفكار الجديدة وتحويلها إلى أفعال قابلة للتنفيذ.

تطور الإبداع الإداري يعكس التغيرات في البيئة العملية وفي الاحتياجات والتطلعات الاقتصادية والاجتماعية. إليك بعض نقاط تطور الإبداع الإداري عبر الزمن:

من التفكير التقليدي إلى التفكير الإبداعي:

- في الماضي، كانت الشركات تعتمد بشكل أساسي على الطرق والإجراءات التقليدية، لكن مع تطور الزمن بات الاهتمام يتجه نحو تشجيع التفكير الإبداعي لتحقيق التميز والابتكار.

من الابتكار الفردي إلى الابتكار التعاوني:

- تحولت النظرة من الابتكار كمهارة فردية إلى فكر جماعي، حيث يُشجع على التعاون والتفاعل بين أفراد الفريق لإيجاد حلول مبتكرة.

من التركيز على المنتج إلى التركيز على العملاء:

- تطور الإبداع الإداري ليشمل فهم أعمق لاحتياجات وتوقعات العملاء وتطوير منتجات وخدمات تلبي تلك الاحتياجات بشكل فعال.

من الابتكار الهادف إلى الابتكار الاستراتيجي:

- أصبح الابتكار الإداري جزءاً أساسياً من استراتيجيات الشركات، حيث يُستخدم لتعزيز التنافسية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي:

- مع التقدم التكنولوجي السريع، أصبحت الشركات تستخدم التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي لتعزيز الإبداع الإداري وتحسين العمليات وتطوير منتجات وخدمات جديدة.

هذه النقاط توضح بعضاً من التطورات التي شهدتها مجال الإبداع الإداري عبر السنوات، مما يبرز أهمية التكيف مع التغيرات وتبني استراتيجيات إدارية مبتكرة لمواكبة البيئة التنافسية المتغيرة.

الإبداع الإداري يتضمن عدة أبعاد مهمة تسهم في فهمه بشكل شامل. إليك بعض الأبعاد الرئيسية للإبداع الإداري:

الإبداع الفردي:

- هذه البعد يركز على القدرة الفردية على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتطويرها في سياق العمل.

الإبداع التنظيمي:

- يتعلق هذا البعد بقدرة المؤسسة ككل على توفير بيئة تشجع على الإبداع وتعزز التفكير الإبداعي والابتكار.

الإبداع العملي:

- يتعلق هذا الجانب بالقدرة على تحويل الأفكار الإبداعية إلى عمليات ومنتجات وخدمات جديدة تضيف قيمة للشركة.

الإبداع الاستراتيجي:

- يرتبط هذا البعد بتوجيه الإبداع نحو تحقيق أهداف استراتيجية طويلة الأمد للمؤسسة وتعزيز تنافسيتها.

الإبداع في التسويق والتواصل:

- يشمل هذا البعد استخدام الإبداع في تطوير استراتيجيات التسويق والتواصل لجذب العملاء وبناء العلاقات.

الإبداع في إدارة الموارد البشرية:

- يتمثل هذا البعد في استخدام الإبداع لتطوير سياسات وممارسات الموارد البشرية لجذب واحتفاظ بالمواهب.

هذه الأبعاد تبرز أهمية الإبداع الإداري كعنصر أساسي في نجاح المؤسسات وتحقيق التميز التنافسي، وتظهر كيف يمكن تطبيق الإبداع في مختلف جوانب الأعمال لتحقيق الأهداف والنمو المستدام.

هناك عدة نظريات تقترحها الدراسات والبحوث في مجال الإبداع الإداري، تساهم في فهم كيفية نشوء الإبداع وتطوره في سياق العمل. إليك بعض النظريات الشهيرة في مجال الإبداع الإداري:

نظرية التبادل الإبداعي: (Creative Exchange Theory)

- تشير هذه النظرية إلى أن الإبداع ينشأ من التفاعل بين الأفراد والبيئة المحيطة بهم. يعني ذلك أن الإبداع ينشأ نتيجة للتبادل الإبداعي للأفكار والمعرفة بين الأفراد داخل المؤسسة.

نظرية التطور التنظيمي: (Organizational Evolution Theory)

- تركز هذه النظرية على كيفية تطور الإبداع في سياق المؤسسة مع مرور الوقت. تعتبر أن الإبداع يمكن أن ينشأ نتيجة لعمليات التطور التنظيمي والتغيرات في هياكل المؤسسات.

نظرية التحفيز والتكامل: (Motivation and Integration Theory)

- تقترح هذه النظرية أن الإبداع يمكن أن يكون نتيجة لتحفيز الأفراد داخل المؤسسة وتشجيع التكامل بين الأفراد والأقسام المختلفة لتبادل الأفكار والخبرات.

نظرية القيادة الإبداعية: (Transformational Leadership Theory)

- تركز هذه النظرية على دور القادة في تحفيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسة من خلال إظهار الرؤية والإلهام وتشجيع التفكير الإبداعي لدى الفريق.

- تشجع هذه النظرية على التفاعل والتعاون مع مصادر خارجية لتبادل الأفكار والتجارب وتعزيز الابتكار داخل المؤسسة.

استراتيجيات رواد الأعمال المبدعين: الإدارة الفعالة للوقت وريادة الإنشائية دون التضحية بالإبداع

01 حدد أهدافا واضحة وسد أولويات المهام

02 الاستفادة من تقنيات حجب الوقت

03 تدرب على تقنية التوسيع

04 تفويض والاستعانة بمصادر خارجية للمهام غير الأساسية

05 تجنب المداخلة والتحرقات

06 استعان أدوات الأتمتة والإنشائية

[illegible]

۲۱

٤, ٢ العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري:

دراسات سابقة قد قامت بتحليل العلاقات بين المتغيرات "الرضا الوظيفي" و "الإبداع الإداري"، بما في ذلك استكشاف الأنماط المختلفة لهذه العلاقات. تحليل هذه العلاقات يمكن أن يساعد في فهم كيفية تأثير الرضا الوظيفي على الإبداع الإداري في سياق مؤسسات مختلفة .

الأنماط التي قد تكون موجودة في الدراسات السابقة تشمل:

العلاقة الإيجابية المباشرة: بعض الدراسات قد وجدت أن هناك علاقة إيجابية مباشرة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين ومدى إبداعهم في العمل. يعني ذلك أن زيادة مستوى الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى زيادة في مستوى الإبداع الإداري.

الوساطة الإيجابية: بعض الدراسات قد تشير إلى وجود عوامل وسيطة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري، مثل الالتزام التنظيمي أو الرضا عن الرؤية الاستراتيجية، التي تساعد في تعزيز هذه العلاقة.

العلاقة السلبية أو الضعيفة: قد تظهر بعض الدراسات أنه لا توجد علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري، أو أن هذه العلاقة ضعيفة في بعض السياقات.

العوامل المؤثرة الأخرى: بعض الدراسات قد تكتشف وجود عوامل أخرى تؤثر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري، مثل الثقافة التنظيمية، نوعية القيادة، والتواصل الداخلي.

باستكشاف هذه الأنماط والعلاقات من خلال الدراسات السابقة، يمكن توجيه الاهتمام نحو العوامل الهامة التي يجب مراعاتها عند دراسة علاقة الرضا الوظيفي بالإبداع الإداري، وبالتالي تحسين فهمنا لهذه العملية .

تحليل العلاقات بين المتغيرات "الرضا الوظيفي" و "الإبداع الإداري" من الدراسات السابقة يمكن أن يكشف عن بعض الصراعات التي قد تكون موجودة في هذا السياق. بعض هذه الصراعات قد تتضمن:

الصراع بين الاحتياجات الشخصية والمهنية:
- قد يواجه الموظفون صراعاً بين تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تلبية احتياجاتهم المهنية وبين الإبداع الإداري الذي قد يتطلب تفاعلات وجهود إضافية.

الصراع بين الرضا الفردي والرضا الجماعي:
- قد ينشأ صراع عندما يكون هناك تناقض بين رضا الموظف عن عمله الشخصي ورضاه عن العمل الجماعي أو رؤية وأهداف المؤسسة التي قد تؤثر على قدرته على الإبداع الإداري.

الصراع بين الاستقرار والتغيير:
- قد تظهر صراعات عندما يشعر الموظفون بالرضا عن الحالة الحالية والاستقرار مقابل الحاجة للتغيير والإبداع الذي قد يتطلب تحديات ومخاطر جديدة.

الصراع بين الضغوط الزمنية والإبداع:
- يمكن أن يحدث صراع عندما يواجه الموظفون ضغوط زمنية كبيرة تعيق قدرتهم على التفكير الإبداعي وتطوير حلول جديدة.

تحليل هذه الصراعات وفهمها بشكل أفضل يمكن أن يساعد في تشجيع بيئات العمل التي تعزز الرضا الوظيفي والإبداع

الإداري، ويمكن أن يسهم في تخطيط استراتيجيات فعالة لتحقيق التوازن بين هذين المتغيرين الهامين في سياق العمل المؤسسي.

تحليل العلاقات بين "الرضا الوظيفي" و"الإبداع الإداري" من الدراسات السابقة قد يكشف عن بعض الفجوات أو النواقص في الفهم أو التطبيق. بعض هذه الفجوات قد تتضمن:

نقص في البحوث الطويلة الأجل:

- قد تكون الدراسات السابقة تركزت بشكل رئيسي على العلاقات القصيرة الأمد بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري دون دراسة الآثار على المدى الطويل.

نقص في الدراسات المقارنة:

- قد تكون هناك فجوة في الدراسات التي تقارن بين ثقافات مختلفة أو قطاعات مختلفة لفهم كيفية تأثير الثقافة والبيئة العملية على هذه العلاقة.

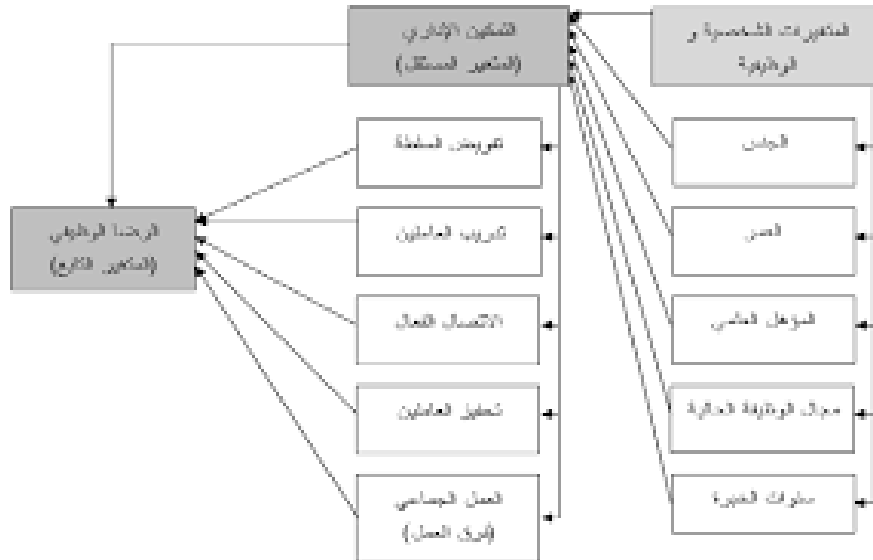
نقص في دراسة تأثير العوامل الوسيطة:

- قد تكون هناك حاجة لمزيد من الدراسات التي تحلل العوامل الوسيطة التي قد تؤثر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري بدقة.

نقص في الدراسات الطرفية:

- قد تحتاج البحوث إلى تضمين وجهات نظر العاملين بشكل مباشر لفهم أفضل للعلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري.

معالجة هذه الفجوات من خلال البحوث المستقبلية قد تساعد في تعزيز فهمنا لهذه العلاقة المعقدة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري، وتسهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الإبداع والابتكار في بيئات العمل المختلفة.



شكل (٥): تحليل العلاقات بين "الرضا الوظيفي" و"الإبداع الإداري"

(الباحثين)

٢,٣ الخاتمة :

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة يعتمد على ما تمت دراسته في هذه الدراسات وما تم الوصول إليه من نتائج واستنتاجات. ومن الممكن تلخيص النتائج بشكل عام بناءً على البحوث السابقة المتعلقة بموضوع محدد، مثلاً:

دراسة A:

- أظهرت دراسة A أن هناك علاقة إيجابية بين رضا الوظيفي والإبداع الإداري في الشركات.

دراسة B:

- أشارت دراسة B إلى أن التدريب والتطوير يلعب دوراً كبيراً في تعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي الإبداع الإداري.

دراسة C:

- وجدت دراسة C أن الثقافة المؤسسية للشركة تلعب دوراً هاماً في تحفيز الإبداع الإداري من خلال زيادة رضا الموظفين.

دراسة D:

- أوضحت دراسة D أن التواصل الفعال داخل الشركة يسهم في تحفيز الإبداع الإداري عن طريق تعزيز رضا الوظيفي.

تلخيص النتائج يساعد على فهم الاتجاهات الرئيسية التي تم اكتشافها في الدراسات السابقة والتي يمكن أن توجه البحوث المستقبلية في هذا المجال.

ناقشة آثار البحث المستقبلية تعتبر جزءاً هاماً من أي دراسة، حيث تسلط الضوء على الآثار المحتملة والتوجيهات المستقبلية التي يمكن أن تعود بالفائدة على المجتمع الأكبر. في حالة دراسة حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري في شركة معينة، يمكن مناقشة آثار البحث المستقبلية كما يلي:

تحسين بيئة العمل:

- يمكن أن تشير الدراسة إلى ضرورة تحسين بيئة العمل داخل الشركة لزيادة رضا الموظفين وبالتالي تعزيز الإبداع الإداري. يمكن للبحوث المستقبلية استكشاف كيفية تحسين هذه البيئة بشكل فعال.

تطوير برامج تدريب وتطوير:

- يمكن للدراسة أيضاً أن تشير إلى أهمية تطوير برامج تدريب وتطوير مستمرة للموظفين بهدف تعزيز مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية. البحوث المستقبلية يمكن أن تركز على تصميم برامج فعالة وملائمة.

دراسة تأثير الثقافة المؤسسية:

- يمكن أن توجه الدراسة البحوث المستقبلية نحو فهم كيفية تأثير الثقافة المؤسسية على رضا الموظفين وإبداعهم الإداري، مما يمكن أن يسهم في تطوير استراتيجيات تحفيزية جديدة.

تحليل أثر التواصل الداخلي:

- يمكن للدراسة أن تلقي الضوء على أهمية التواصل الفعال داخل الشركة وكيف يمكن أن يسهم في تعزيز الإبداع الإداري. البحوث المستقبلية يمكن أن تركز على استراتيجيات تعزيز التواصل الداخلي بشكل فعال.

من المهم أن تكون الدراسة الحالية نقطة انطلاق للبحوث المستقبلية التي تهدف إلى تحسين فهمنا لدور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري وتحقيق أثر إيجابي على أداء المؤسسات والمجتمع بشكل عام.

المساهمات الإجمالية لبحثك في هذا المجال يمكن أن تكون كالتالي:

توضيح العلاقة بين رضا الوظيفي والإبداع الإداري:

- سنتيح دراستك فهماً أعمق لكيفية تأثير رضا الموظفين على قدرتهم على الإبداع والابتكار في بيئة العمل.

تحليل العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة:

- سنقدم دراستك تحليلاً شاملاً للعوامل الوسيطة والتحكمية التي قد تؤثر على العلاقة بين رضا الوظيفي والإبداع الإداري.

اقتراح استراتيجيات تحسينية:

- سيتيح بحثك اقتراح استراتيجيات عملية لتعزيز رضا الموظفين وبالتالي تعزيز الإبداع الإداري داخل الشركات.

توجيهات للبحوث المستقبلية:

- سنقدم دراستك توجيهات واقتراحات للبحوث المستقبلية في هذا المجال، مما يمكن أن يساهم في تطوير المعرفة والفهم العام حول هذا الموضوع.

المساهمة في تطوير السياسات والممارسات التنظيمية:

- من خلال تحليلك واقتراحاتك، ستساهم دراستك في تحسين السياسات والممارسات داخل المؤسسات لتعزيز رضا الموظفين والإبداع الإداري.

بشكل عام، يمكن أن تكون مساهمات بحثك في هذا المجال ذات أهمية كبيرة لفهم العلاقة بين رضا الوظيفي والإبداع الإداري وتحسين أداء المؤسسات وتعزيز التنمية العامة.

3 الفصل الثالث منهجية الدراسة

3.1 المقدمة :

في هذا البحث، سيتم استخدام منهجية متعددة لتحليل دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري في شركة السنيدي للمقاولات في الرياض، المملكة العربية السعودية. ستشمل المنهجية المستخدمة في البحث مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، واستخدام الأساليب الكمية والكيفية لجمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع الموظفين وإدارة الشركة. سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء والتحليل الكيفي لاستكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري. تمثل هذه المنهجية الشاملة والمتعددة الوجوه أساساً لفهم عميق للمتغيرات والعلاقات في سياق الدراسة.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

تعد وسيلة مهمة للباحثين وذلك لأنها تكمن من قياس المتغيرات بوضوح وبطريقة محددة، ويصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو التلاعب به، هذا الأمر يساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصالحيتها، مما يؤدي إلى نتائج أكثر موضوعية وإمكانية تكرار الدراسة.

3.2.1 استراتيجيات التسويق

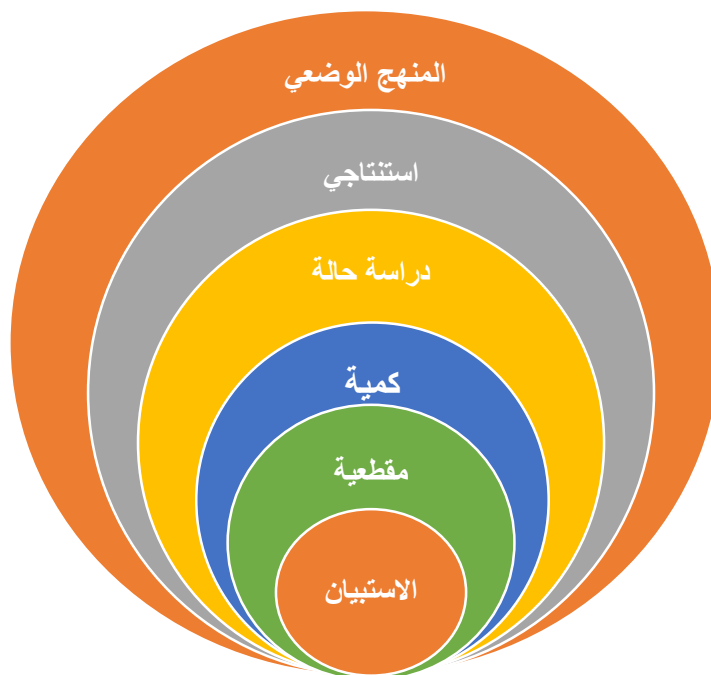
التعريف الاجرائي: هي رسم الطريقة او المنهج الدقيق الذي يحقق التوازن الفعلي بين أهداف المؤسسة الخدمية ومواردها المتاحة. (ياسين، ٢٠١٤)

3.2.2 نجاح المشاريع

التعريف الاجرائي: هو القدرة على ضمان منتج نهائي ناجح للمشروع في الوقت، والنطاق المحددين، وضمن حدود الميزانية، وبالجودة التي ترضي العميل، مع تحقيق الأهداف الاستراتيجية وأهداف الأعمال الاستثمارية للمنظمات. (صيام وآخرين، ٢٠٢٢)

3.3 تصميم البحث:

- فلسفة البحث: المنهج وضعي positivism
- أسلوب التحليل: استنتاجي Deductive
- استراتيجية البحث: دراسة حالة Case study
- أداة البحث: دراسة كمية Mono method
- الأفق الزمني: دراسة مقطعية cross sectional
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيان



الشكل (٢) ملخص منهجية البحث

المصدر (الباحث)

3.4 مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

إن عينة البحث وتقنيات أخذ العينات تُعدّ من الركائز الأساسية في إجراء البحوث العلمية، والمعلومات والبيانات المستقاة من هذه العينات هي التي يُعتمد عليها في إجراء التحليل الإحصائي، لذا يجب على الباحثين توخي الدقة والموضوعية عند اختيار عينة البحث وطرق أخذها، بحيث تكون هذه البيانات ممثلة بشكل صحيح للمجتمع محل الدراسة، وهذا سيؤدي بدوره إلى نتائج بحثية موثوقة وصادقة، ويتضمن هذا القسم شرحاً لمجتمع الدراسة وعينة الدراسة وتقنيات أخذ العينة كالآتي:

3.4.1 مجتمع الدراسة

الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
السنيدي	الإدارة العليا	١٥
	مدير المنطقة	١
	موظف قسم	٣٣

جدول رقم ١

المصدر: الطالب

3.4.2 عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف العاملين في أقسام الإدارة والإعلان والتسويق في شركة السنيدي	٣٣ عامل

جدول رقم ٢

المصدر: الطالب

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية.

3.5 طريقة جمع البيانات

هناك تحليل شامل لبيانات الدراسة سيتم إجراؤه لاستخراج النتائج الفعلية، سيتضمن هذا التحليل الإحصائي للبيانات الأولية بهدف تحويلها إلى معلومات مفيدة وذات مغزى لتسليط الضوء على العلاقات الرئيسية بين الرضا الوظيفي المستخدمة كمتغير مستقل والإبداع الإداري في شركة السندي كمتغير تابع.

3.5.1 استراتيجيات التسويق

اعتمد الطالب على استبانة ياسين، ٢٠١٤، من أجل قياس المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) بإجمالي ١٢ عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي لكرت الثلاثي: (غير موافق، محايد، موافق).

المتغير المستقل

المتغيرات	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
الرضا الوظيفي	أثر استراتيجيات التسويق داخل الشركة	١٢	جودي، ٢٠١٤

جدول رقم ٣

المصدر: الطالب

3.5.2 نجاح المشاريع

اعتمد الطالب على استبانة صيام وآخرين، ٢٠٢٢، من أجل قياس المتغير التابع (الإبداع الإداري) وذلك من حيث خمس أبعاد وهي: نجاح عملية المشروع، نجاح إدارة المشروع، نجاح منتج المشروع، نجاح الأعمال، النجاح الاستراتيجي، بإجمالي ١٦ عنصر للمتغير، حيث أن جميع الأبعاد اشتملت على ٣ عناصر عدا بعد نجاح عملية المشروع فقد اشتمل على ٥ عناصر، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي لكرت الخماسية: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

المتغير التابع

المتغيرات	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
نجاح المشاريع	نجاح عملية المشروع نجاح ادارة المشروع نجاح منتج المشروع نجاح الأعمال النجاح الاستراتيجي	١٦	صيام وآخرين، ٢٠٢٢

جدول رقم ٤

المصدر: الطالب

3.6 أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وبيانات ثانوية، البيانات الأولية هي تلك التي تم تجميعها من قبل الباحث بنفسه، بينما البيانات الثانوية هي تلك التي تم جمعها بواسطة باحثين آخرين وليس الباحث المعني.

3.6.1 البيانات الأولية

- ملاحظات ميدانية لسلوك المستهلكين تجاه المشاريع وتفاعلهم مع الإبداع الإداري.
- استبيانات موجهة لعملاء المشاريع لاستقصاء آرائهم حول فعالية التسويق المُتبَّعة.

3.6.2 البيانات الثانوية

- الاطلاع على دراسات حالة لمشاريع ناجحة وكيفية توظيفها بالإبداع الإداري.
- بيانات إحصائية من مصادر موثوقة عن معدلات نجاح المشاريع في قطاعات مختلفة.

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة.

وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشاف) تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

١٢، ١ الخاتمة

في الفصل الثالث، تم استعراض المنهجية البحثية، والتي تضمنت المقدمة والتعريفات الإجرائية للبحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطريقة جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وأساليب تحليل البيانات، وأخيرًا الخاتمة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

١,١٣ المقدمة:

يعتمد هذا الفصل على برنامج SPSS الإحصائي (الإصدار ٢٨) في تحليل البيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية. يوفر SPSS مجموعة واسعة من الأدوات الإحصائية التي تمكن الباحث من إجراء تحليل وصفي واستدلالي دقيق. شمل التحليل الحالي تقييم أدوات الدراسة وإجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لتفسير العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

١,١٣,١ خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للجنس-الفئة العمرية-عدد سنوات الخبرة-طبيعة العمل والمستوى التعليمي ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

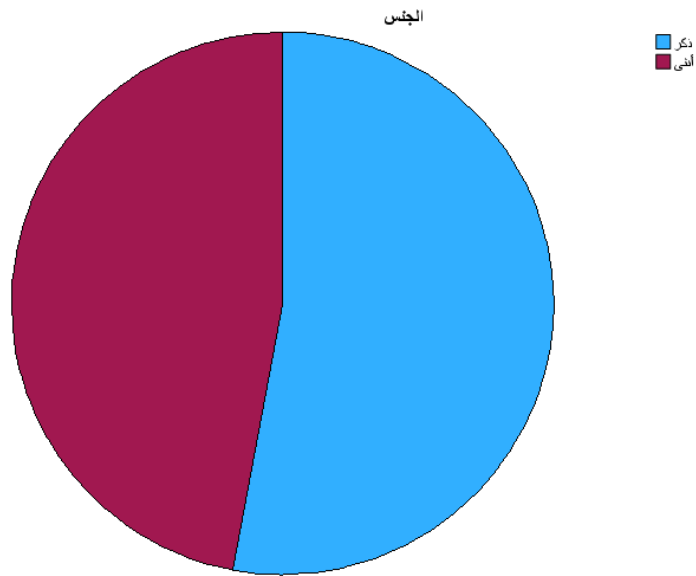
الجنس: أنثى () ذكر ()

العمر: ٢٠-٢٩ () ٣٠-٣٩ () ٤٠-٤٩ () ٥٠ فأكثر ()

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	١. ذكر	18	52.9
	٢. أنثى	16	47.1
	الإجمالي	34	100%
الفئة العمرية	50 فأكثر	1	2.9
	49 – 40	2	5.9
	39 – 30	14	41.2
	29 – 20	17	50.5
	الإجمالي	34	100%

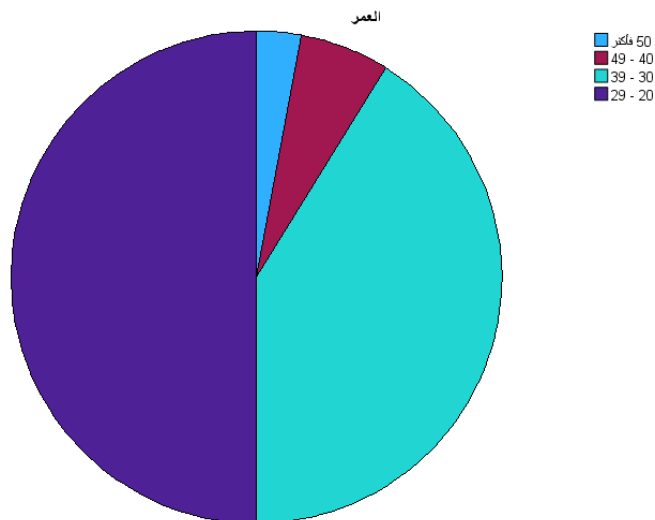
من بيانات جدول رقم ٥ تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الإناث اللواتي جاوبن على الاستبيان بلغ عددهم (١٦)، بنسبة (٤٧,١) بينما بلغ عدد الذكور (١٨) مفردة بنسبة (٥٢,٩%) من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفق الجنس

الفئة العمرية: أظهرت النتائج الإحصائية أن (١) مفردة تبلغ أعمارهم (٥٠ فأكثر) وهم يمثلون (٢,٩%) ، وبلغ عدد الافراد الذين تبلغ أعمارهم بين (٤٩ - ٤) يساوي (٢) مفردة بنسبة (٥,٩) من العينة، أما الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٩ - ٣٠) فهم (١٤) مفردة بنسبة (٤١,٢%)، أمل الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٩ - ٢٠) فهم يشكلون (١٧) مفردة بنسبة (٥٠,٠%) من إجمالي العينة، وفقاً للشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفق العمر

قياس صدق وثبات الدراسة ١,١٣,٢

تم إجراء تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة بهدف التأكد من دقتها وموثوقيتها، بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج المعادلات البنائية، لتحليل البيانات وتحقيق الثبات الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ولقد تم تنفيذ جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨، والفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

١,١٣,٣ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

لقد تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، وتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج.

(Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي ينتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه، وفقاً لدراسة (١٩٧٤) kaiser معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
0.559	0.559	0.00	,٤٥٨٦٣	,٨١٦	,503	A1	الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي
		0.00	,٥٩٧٠٨	,٨١٤		A2		
		0.00	,٣٥٩٤٩	,٧٤٨		A3		
		0.00	,٦٩١١٧	,٧١٢		A4		
		0.00	,٥٦٧٢٣	,٦٨٦		A5		
		0.00	,٦١٨٣٥	,٦٥٧		A6		
		0.00	,٥٩١٨٣	,٦٥٢		A7		
		0.00	,٦٣٨٢١	,٨١٦		A8		
		0.00	,٤٧٨٦٠	,٨١٤		A9		
		0.00	,٦٧٥٥٢	,٧٤٨		A10		
		0.00	,٧٤٣٣٦	,٧٥٤		A11		
		0.00	,٢٨٧٩٠	,٦١٣		A12		
0,8182	0.8525	0.00	,٩٠٠	,٨٥٣٣٣	,537	A1	الإبداع الإداري	Second variable المتغير الثاني
		0.00	,٨٤٦	,٤٣٠٥٦		A2		
		0.00	,٨٣٧	,٨١٧٠٤		A3		
		0.00	,٨٢٧	,٧٨٣٠٦		A4		
	0,771	0.00	,٧٨٢	,٦٩١١٧		B1	الإبداع الإداري	
		0.00	,٧٧٣	,٨٤٨٦١		B2		
		0.00	,٧٦٣	,٧٣٩١٥		B3		

صدق المقاييس جدول رقم ٦

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (الرضا الوظيفي) عند قيم أكبر من ٠/٧ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير (الرضا الوظيفي) هو (٠,٥٥٩) $0,5 < 0,559$ ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (٠,٨١٨٢) قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١ وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الإبداع الإداري)

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
		١٢	الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي
		4	الإبداع الإداري	الإبداع الإداري
		3	الإبداع الوظيفي	

ككل الذي يساوي (١٠٠,٩٩) وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

معاملات الارتباط جدول رقم ٧

١,١٣,٤ ثبات إدارة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائجه عند تكرار توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة، ولضمان ثبات الاستبيان تم حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨، وفقاً لمعايير (Hair et al, 2010) تعتبر قيمة ألفا كرونباخ أكبر من ٠,٧ مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧ ووفقاً لـ (هير وآخرون، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧ ووفقاً لـ (هير وآخرون، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

١,١٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $[100 \div 5]$ (المقياس الخماسي) = ٢٠%]

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
		١٢	الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي
		4	الإبداع الإداري	الإبداع الإداري
		3	الإبداع الوظيفي	

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي

دلالة المتوسطات الحسابية الجدول ٨

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي	٠,٥٥٩	٠,٥٥٩	٠,٦٣٨	٠,٥٩١	موافق بشدة	موافق بشدة	مرتفع جداً	مرتفع جداً
الإبداع الإداري	الإبداع الإداري	٠,٨١٨٢	٠,٨٥٢٥	٠,٩٠٠	٠,٨٤٨	موافق بشدة	موافق بشدة	مرتفع جداً	مرتفع جداً
	الإبداع الوظيفي		٠,٧٧١	٠,٧٧٣		موافق بشدة	موافق بشدة	مرتفع جداً	مرتفع جداً

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
1.80 من ١ إلى أقل من ١,٨٠	غير موافق بشدة	36% من ٢٠ إلى أقل من ٣٦%	منخفض جداً
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢%	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨%	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	موافق	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤%	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ إلى أقل من ١٠٠%	مرتفع جداً

١,١٤,١ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS- V.28 وذلك على النحو التالي:

معاملات الارتباط الخطي الجدول رقم ٩

المتغير	استراتيجية التسويق	نجاح المشاريع	النجاح الاستراتيجي
الرضا الوظيفي	Pearson correlation	1	,497
	Sig. (2-tailed)	,038	,407
	N	34	34
الإبداع الإداري	Pearson correlation	1	,412
	Sig. (2-tailed)	>.0.01	>.0.01
	N	34	34
الإبداع الوظيفي	Pearson correlation	412	1
	Sig. (2-tailed)	>.0.01	>.0.01
	N	34	34

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

١,١٤,٢

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري .

ويتفرع عنه الفرضيات الآتية:

Ha. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي التي تعتمد عليها شركة السندي وبين الإبداع الإداري.

Hb. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير الرضا الوظيفي على شركة السندي وبين الإبداع الإداري.

Hc. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الداخلية والخارجية على الإبداع الإداري.

١,١٥ العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,170	,144	,48193

a. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

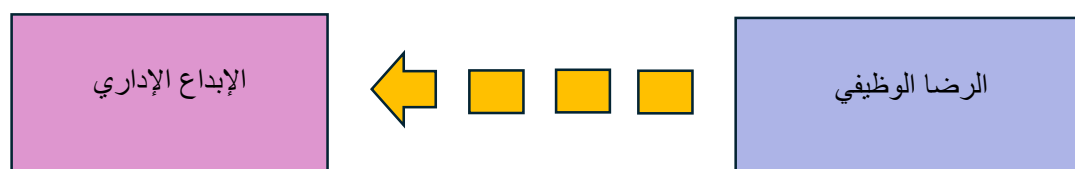
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.522	1	1.522	6.553	.015 ^b
	Residual	7.432	32	.232		
	Total	8.954	33			

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.129	.508		.254
	المتغير_الأول	.568	.222	.412	2.560
					Sig.
					.801
					.015

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني



: العلاقة بين الرضا الوظيفي التي تعتمد عليها السنيدي على الإبداع الإداري

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358 ^a	.128	.101	.51252

a. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,234	1	1,234	4,698	,038 ^b
	Residual	8,406	32	,263		
	Total	9,640	33			

a. Dependent Variable: الإبداع الإداري

b. Predictors: (Constant) المتغير_الأول

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,198	,540		,366	,716
	المتغير الأول	,512	,236	,358	2,167	,038

a. Dependent Variable: الإبداع الإداري



١,١٦ العلاقة بين الرضا الوظيفي وبين الإبداع الإداري للمشروع:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.224	.56415

a. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.345	1	3.345	10.509	.003 ^b
	Residual	10.185	32	.318		
	Total	13.529	33			

a. Dependent Variable: الإبداع_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.451	.595		-.758	.454
	المتغير_الأول	.842	.260	.497	3.242	.003

a. Dependent Variable: الإبداع_الوظيفي



١٧، ١ الخاتمة:

يتضح مما سبق:

١. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين رضا الوظيفي والإبداع الإداري.
٢. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين رضا الوظيفي والإبداع الوظيفي.
٣. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين رضا الوظيفي والإبداع الوظيفي.

قائمة المراجع

٢,٦ المراجع :

١. الكتب : كتاب "التحفيز والرضا الوظيفي وعلاقتهما بالإبداع في المؤسسات" للدكتور عبد الله القحطاني
كتاب "إدارة الإبداع والابتكار للدكتور ناصر الحمادي"
٢. المذكرات والإطروحات: مقدمة الستكمال متطلبات شهادة ماسرر أكاديمي امليدان: علوم اقتصادية، علوم التسيري وعلوم جتارية التخصص إعداد جميلة نيوي & ورده درب (2023)
٣. مصادر الإنترنت: دور إدارة الموارد البشرية في تحفيز الرضا الوظيفي وتعزيز الإبداع الإداري"
- مقالة منشورة على موقع مركز الدراسات والأبحاث الإدارية، تأليف هالة السيد وتتناول أهمية دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين للإبداع والابتكار في المؤسسات
٤. أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في الشركات السعودية - "رسالة ماجستير من جامعة الملك سعود.
٥. الإبداع الإداري في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية - "رسالة دكتوراه من جامعة أم القرى.
٦. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في قطاع الإنشاءات - "رسالة ماجستير من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٧. أبو النجا، ع.، وآخرون. (٢٠٢٢). دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة حالة على شركة السنيدي للمقاولات في المملكة العربية السعودية بالرياض. *مجلة البحوث الإدارية*، ٨(٢)، ٤٥-٥٨.
٨. الدراج، علي (٢٠١٥). "الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين"، مجلة الإدارة العامة، العدد ٣، صفحات ٤٥-٦٠.
٩. الشهري، محمد (٢٠١٨). "نظريات الرضا الوظيفي: دراسة نظرية تحليلية"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد ١٢، صفحات ٨٧-١٠٢.
١٠. كتاب: "الإبداع في العمل" المؤلف: د. عبدالرحمن العريفي
يقدم هذا الكتاب نظرة شاملة حول الإبداع في سياق العمل وكيفية تعزيزه داخل المؤسسات.
١١. كتاب: "إدارة الإبداع والابتكار في المؤسسات" المؤلف: د. محمد العربي
- يستعرض هذا الكتاب أهمية الإبداع والابتكار في الشركات وكيفية تمثيلتهما وإدارتهما بفعالية.

١٢. مقالة: "الإبداع الإداري وأثره على تطوير الأعمال" الكاتب: د. سعيد الجنابي
تتناول هذه المقالة دور الإبداع الإداري في تطوير الأعمال وتحقيق التنمية المستدامة.
١٣. كتاب: "الإبداع والابتكار في القيادة التنفيذية" المؤلف: د. محمد الرازي
- يركز هذا الكتاب على دور القادة في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسات.
١٤. دراسة: "الإبداع الإداري وتأثيره على أداء الموظفين" الباحث: نورة الشهري
- تحلل هذه الدراسة كيفية تأثير الإبداع الإداري على أداء الموظفين وكفاءة العمل في الشركات.
١٥. كتاب: "الإبداع والابتكار في الشركات الناشئة -" المؤلف: د. محمد العربي
يقدم الكتاب نظرة شاملة حول كيفية تعزيز الإبداع والابتكار في الشركات الناشئة وتطبيقاتها العملية.
١٦. مقالة: "دور القيادة في تعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسات" الكاتب: د. سعيد الجنابي
- تناولت هذه المقالة أهمية توجيه القيادات وتأثيرها في تعزيز بيئة إبداعية ومشجعة للابتكار داخل المؤسسات.
١٧. كتاب: "إدارة الإبداع والابتكار في العصر الرقمي" المؤلف: د. علي الغامدي
- يقدم الكتاب رؤى حول كيفية تحفيز الإبداع والابتكار في العصر الرقمي وتحدياته.
١٨. دراسة: "تأثير الإبداع الإداري على الأداء الشخصي والتنظيمي" - "الباحث: نورة الشهري
- تحليل لتأثير الإبداع الإداري على الأداء الشخصي للموظفين والأداء التنظيمي في سياق الشركات.
١٩. "إدارة الإبداع والابتكار في سياق الشركات العائلية" الكاتب: د. فاطمة المنصوري
- تناولت المقالة دور إدارة الإبداع والابتكار في تعزيز استدامة وازدهار الشركات العائلية.
٢٠. حمد عافت شامان العنزي ، أثر الحوافز يف لتحقيق الرضا الوظيفي يف المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية يف الكويت ، رسالة ماجستير يف الإدارة العامة، كلية امال و العمال جامعة آل البيت . الكويت . ٢٠١٧/٢

فصل الملاحق

استبيان

تحية طيبة ...

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بعنوان " الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة حالة على شركة السندي للمقاولات في المملكة العربية السعودية بالرياض "، والذي نسعى من خلاله إلى التعرف على آرائكم حول المحاور

التي تتضمنها استمارة الاستبيان ، والتي توضح مدلولاتها فيما يلي:

الرضا الوظيفي : هو حالة شعور إيجابية يشعر بها الفرد تجاه عمله وظروف العمل التي يواجهها داخل المنظمة التي يعمل فيها. يعكس الرضا الوظيفي مدى رضا الموظف عن عدة جوانب من بيئة العمل مثل الحوافز، الاستقرار الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، والفرص للتطوير والتقدم. يعتبر الرضا الوظيفي عامل مهم يؤثر على أداء الموظفين، وقدرتهم على الإبداع والتفاعل الإيجابي مع العمل والزملاء.

تعزيز الإبداع الإداري : القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتحويلها إلى قيمة ملموسة وناجحة في سياق العمل والإدارة. يشمل الإبداع الإداري إيجاد حلول جديدة للتحديات، تحسين العمليات والإجراءات القائمة، وتطوير منتجات أو خدمات جديدة. يعتبر الإبداع الإداري عاملاً أساسياً لنجاح المنظمات في عصر الابتكار والتغيير المستمر.

من أجل ذلك نرجوا من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة ليتسنى لنا إتمام هذا البحث العلمي، مع الإشارة إلى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة.

ولكم منا أسمى عبارات التقدير والإحترام

الباحث

ونام سعيد محمد منهش

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

استبيان:

أولا البيانات الشخصية للمبحوثين

الاسم : ----- (اختياري)

النوع :

ذكر ☐
أنثى ☐

العمر: -----

المستوى التعليمي :

ثانوي ☐ جامعي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

الوظيفة الحالية: -----

نوع الوظيفة :

إداري ☐ طبيب ☐ فني ☐ موظف ☐

عدد سنوات الخبرة :

أكثر من ١٠ سنوات ☐ ٥ - ١٠ سنوات ☐ ٣ - ٥ سنوات ☐

استبيان (١) عن الرضا الوظيفي لدى العاملين بالسنيدي

ثانيا - محاور الدراسة :

المحور الأول : الرضا الوظيفي لدى العاملين بالسندي

المصدر	عدد الجمل	أبعاد المتغير	المتغير
الباحث محمد هادي يحيى غزواني (2024) "دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة حالة على شركة السنيدي للمقاولات في المملكة العربية السعودية بالرياض"	4	البعد الأول- العائد المالي من الوظيفة	الرضا الوظيفي لدى العاملين بالسنيدي
	4	البعد الثاني - العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين	
	4	البعد الثالث- سياسات وإجراءات العمل	
	4	البعد الرابع - المزايا والخدمات والمنافع	
	4	البعد الخامس- ظروف العمل	

يوجد في هذا الجزء مجموعة من الأسئلة تتعلق بمحاور الدراسة أرجو وضع علامة (صح) على الاختيار الذي يناسبك

م	البعد الأول- العائد المالي من الوظيفة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	الراتب الذي تتقاضاه مناسب مقارنة مع زملائك في السنيدي					
٢	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع الجهد الذي تبذله					
٣	يرتبط التحفيز والمكافآت بالأداء المتميز					
٤	يمنحني العائد المالي الذي أحصل عليه من عملي إحساس بالرضا					
م	البعد الثاني- العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	يعاملني مسؤولي المباشر بعدالة كافية واحترام					
٦	يعمل مسؤولي المباشر على تطوير أدائي وزيادة خبرتي العملية					
٧	يساعدني زملائي في إنجاز الأعمال الموكلة لي					
٨	أشعر أن هناك تعاون بين الزملاء في حل المشكلات في العمل					
م	البعد الثالث - سياسات وإجراءات العمل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٩	جرائع وسياسات العمل بالسنيدي واضحة ومناسبة					

١٠	هناك التزام من الوحدات المختلفة في السنيدي إجراءات وسياسات العمل المعتمدة				
١١	تتصف إجراءات السنيدي وسياساته بالمرونة				
١٢	تتاح لك فرص كافية للمشاركة في صنع القرار				
م	البعد الرابع- المزايا والخدمات والمنافع	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
١٣	يقدم السنيدي خدمات متنوعة للعاملين تلبي احتياجاتهم				
١٤	يقدم السنيدي مساعدة كافية في حالة الظروف الشخصية الطارئة.				
١٥	الوظيفة التي أمارسها مريحة وآمنة				
١٦	يقدم لي السنيدي خدمات صحية مناسبة				
م	البعد الخامس - ظروف العمل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
١٧	يعمل السنيدي على تحسين بيئة العمل باستمرار				
١٨	يملك السنيدي أجهزة حديثة				
١٩	تتصف بيئة العمل ، بأن الإضاءة مريحة وكافية				
٢٠	يوفر السنيدي كافة المتطلبات التي تساعد في إنجاز العمل				

المحور الثاني : الإبداع الإداري

المصدر	عدد الجمل	أبعاد المتغير	المتغير
--------	-----------	---------------	---------

الإبداع الإداري	البعد الأول - الجوانب الملموسة	4	الباحث لطيفة غازي المطيري(2024) "دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة حالة على شركة السنيدي للمقاولات في المملكة العربية السعودية بالرياض"
	البعد الثاني- الاعتمادية	4	
	البعد الثالث - الاستجابة	4	
	البعد الرابع - الأمان	4	
	البعد الخامس- التعاطف	4	

يوجد في هذا الجزء مجموعة من الأسئلة تتعلق بمحاور الدراسة أرجو وضع علامة (صح) على الإختيار الذي يناسبك

م	البعد الأول - الجوانب الملموسة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تتوافر لدى السنيدي معدات وأجهزة تقنية متطورة					
٢	يبدو العاملون على درجة عالية من النظافة وحسن المظهر					
٣	يتميز المستشفى بتصميم داخلي مناسب					
٤	يتلائم المظهر العام للسنيدي مع طبيعة الخدمات المقدمة					
م	البعد الثاني- الاعتمادية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	يفي السنيدي بالتزاماته التي يعد بها المستفيدين					
٦	يعمل السنيدي جاهدا لحل المشاكل التي تواجه العملاء					
٧	يحرص السنيدي على تقديم خدماته في الموعد المحدد					
٨	يحتفظ السنيدي بسجلات دقيقة وموثقة					
م	البعد الثالث - الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٩	يقدم السنيدي خدمات للعملاء بشكل سريع					
١٠	يستجيب العاملون بشكل فوري لاحتياجات العملاء					
١١	هناك تعاون مستمر من الموظفين مع العملاء					
١٢	يقوم العاملون بحل مشاكل العميل بسرعة فائقة					
م	البعد الرابع - الأمان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

١٣	يغرس سلوك العاملين في السندي الأمان في نفوس العملاء					
١٤	يمتلك العاملون في السندي قدرات ومهارات عالية					
١٥	هناك متابعة لحالة العميل بشكل مستمر					
١٦	تقدم إدارة السندي الدعم الكافي للعاملين للقيام بأعمالهم بكفاءة عالية					
م	البعد الخامس- التعاطف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١٧	يولي السندي الاهتمام المناسب لكل عميل					
١٨	يضع السندي المصلحة العليا للعميل في أول اهتماماته					
١٩	يلتمس العاملون في السندي احتياجات للعميل ومشكلاته					
٢٠	يتسم سلوك العاملين في السندي باللباقة في تعاملهم مع العميل					

الملاحق :

<https://alsanidi.com.sa/%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B4%>

D8%B1%D9%83%D8%A9