

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة مخاطر



عنوان البحث

بيئة العمل الإدارية وعلاقتها بالأقسام الإدارية ومدى وتأثيرها على المؤسسات في القطاع الخاص

إعداد الطالبة/ فرح عزت سنجاب

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

لا شك بأن بيئة العمل في القرن الواحد والعشرون باتت مهمة جداً لعدة أسباب، حيث أن بيئة العمل تنقسم إلى قسمين؛ القسم الأول بيئة العمل المادية وهي تتطرق حول المكان والأجهزة المتوفرة والإضاءة والتهوية، أما القسم الثاني فهـ، بيئة العمل الإدارية وهي تعني بالإدارة الداخلية للمؤسسة، ودور كل قسم في الإدارة وكيف هذه الأقسام تؤثر على الشركة والموظفين.

في هذا البحث سوف نتحدث عن القسم الثاني وهي البيئة الإدارية للشركة وكيف تؤثر على الشركات من حيث زيادة الربح/ الخسارة المالية لدى الشركة، تأثير البيئة الإدارية على الهيكلية والأقسام الإدارية، مدى استمرارية الشركة في سوق العمل.

أود أن ألفت النظر بأنه لوحظ لبعض الشركات الناشئة القطاع الخاص لا تهتم أو لا توجه التركيز الكافي على البيئة الإدارية بقدر إهتمامها في زيادة المبيعات و البيئة المادية والاستمرارية في سوق العمل.

سوف نتطرق لعدة نقاط من المهم جداً تواجدها في بيئة العمل الإدارية، ولو نظرت لبساطة هذه النقاط أو ربما تكون ذات أهمية محدودة لدى بعض المدراء إلا أن أثرها عميق جداً في ترابط الفريق ويتبعه الآثار الإيجابية العائد على الشركة.

كما سنتطرق لتفاصيل هذه النقاط وأثرها على الشركة وكيف يمكن علاج المخاطر الإدارية بناءً على تحليل الهيكلية الإدارية وتوضيح دور كل قسم إداري و وضع آلية استراتيجية للعمل على تقليل المخاطر الإدارية.

هناك روابط عميقة بين بيئة العمل الإداري والأقسام الإدارية وسوف نتحدث عنها بعمق، كما أن هناك رابط قوي جداً بين قياس مؤشرات إدارة المخاطر KRIs وقياس مؤشرات الأداء KPIs^(*)، وكيف أثرت الأنظمة القانونية في المملكة العربية السعودية على بيئة العمل الإداري.

في هذا البحث والذي يكون نوعاً ما مطولاً لكنه؛ يوضح ما هي نوعية البيئة الإدارية الصحية؟ وما هي النقاط المهمة التي يجب على القائد التركيز عليها لبناء بيئة عمل إدارية صحية ومنظمة مبنية على أسس صحيحة واستراتيجية ثابتة تتغير بناءً على معطيات مؤشرات إدارة المخاطر ومؤشرات قياس الأداء، مما يجعل أساس بناء هذه المنظومة صلب إلى حد ما حتى لا تؤثر المتغيرات الخارجية عليه بشكل كبير.

سوف نتطرق في هذا البحث على مثال لشركة عالمية، كشركة أمازون وكيف أثرت البيئة الداخلية على إدارة الشركة، وعلى نموها وكيف تأثرت المبيعات بالبيئة الإدارية.

(*) مؤشرات قياس الاداء الرئيسية (KPI) وهي اختصار Key Performance Indicators

هي المؤشرات تخبرنا بما يجب القيام به لزيادة الأداء بشكل كبير و يتركز على جوانب الأداء المهمة لتحقيق أهداف الشركة.

مؤشرات المخاطر الرئيسية (KRI) وهي اختصار key Risk Indicators

هي المؤشرات تخبرنا عن مقدار المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها الشركات او مدى خطورة مشروع او نشاط معين.

ربما تتسائل ما علاقة بيئة العمل الإدارية بزيادة الربح، وتوسع الشركة، وأيضاً بوضعها في السوق المحلي أو العالمي!!
لا ننسى بأن كل مشكلة صغيرة مع ازديادها وتجاهلها لصغرها، سيؤدي إلى تفاقم المشكلة مستقبلاً، وربما تؤدي إلى فقدان السيطرة على المخاطر، ونظراً لأهمية البيئة وأثر البيئة على حياة الانسان بشكل عام وكيف تصقل شخصية ومعتقدات كل فرد، أيضاً لدى بيئة العمل الإدارية أهمية كبرى في رفع قيمة الشركة سوقياً ورفع قيمة الموظف مهنياً.

مشكلة الدراسة:

يتطرق إلى مسامعنا مؤخراً كثرة الإستقلالات الوظيفية وكثرة الشواغر الوظيفية (إنه تضاد فعلياً في آن واحد) لكن لو بحثنا قليلاً عن سبب هذا التضاد، وعن سبب رفع دعاوي قضائية من الموظفين على الشركات أو العكس؛ فإننا سوف نجد أن المسبب الرئيسي هو بيئة العمل الإدارية، فعندما يوجد خلل ما في البيئة فإنه مع مرور الزمن تتفاقم وتؤدي إلى فساد البيئة الإدارية.

ماذا تعني فساد البيئة الإدارية؟ يمكننا القول ازدياد المخاطر الادارية في المؤسسة، فمثلاً إفتقار بعض الشركات لآلية تقييم مبنية على مؤشرات قياس الأداء من قبل خبراء مختصين في الموارد البشرية، التحيز في التوظيف دون النظر إلى الكفاءة والمهارة، محاولة فرض السيطرة والرأي دون النظر إلى قوانين وأنظمة العمل المبنية من المؤسسة، عدم وجود آلية عمل استراتيجية توضح سياسة الشركة في العمل والتعامل مع زملاء العمل والعملاء، عدم وجود لوائح عمل قانونية توضح الجزاء والعقاب، عدم وضوح المهام بين الموظفين مما يؤدي إلى التعدي على مهام الآخرين لإثبات المهارة لدى الإدارة العليا، عدم الوضوح في المسميات الوظيفية، إنهاء عقود العمل بشكل تعسفي من وجهة نظر تقليل المصاريف على المؤسسة، عدم وجود مدير إداري جيد ومستمتع جيد للموظف وقادر على إتخاذ قرار مناسب، قيام المدير المباشر بتقليل من قيمة الموظف ومن أرائه وإقتراحاته، وهناك الكثير من المشاكل التي تحدث في الشركات لدى القطاع الخاص.

لذلك، من المنطلق الطبيعي أن يكون هناك دراسة إدارية عن البيئة الإدارية توضح كيفية تقسيم الإدارات وتوضيح مسؤوليات كل قسم، وعلاوة على ذلك لا ننسى أخلاقيات العمل.

كذلك تطرق إلى مسامعنا مؤخراً عن إدارة الموارد البشرية وهناك توجه كبير من الشركات الكبرى المحلية والعالمية إلى تطوير إدارة الموارد البشرية والتركيز على قطاع التطوير والدعم، كما أنه نرى في بعض المؤسسات المحلية والعالمية لديها قسم إداري خاص فقط للبحث وتقديم الاستشارات و وضع خطط استراتيجية لتطوير باقي الأقسام الإدارية (أي هذا القسم هو داعم لباقي الأقسام) و وضع استراتيجيات تساعد في تطوير الموظف، وذلك بإعتقاد بأنه كلما زاد تطور الموظف زاد إبداعه وشغفه وزاد إهتمامه بتطوير العمل وهذا كله عائد بالاييجابية للمؤسس والفرد.

أهمية الدراسة:

في هذه الدراسة سنوضح أهمية البيئة الإدارية من الناحية النظرية والعلمية، والفائدة التي ستعود على المؤسسة والموظف.

نظرياً:

نشر ثقافة العمل الجماعي والتنافسية الشريفة وترابط الأقسام ببعضها البعض، وكيف تؤثر البيئة على أداء الموظف، وهذا سيساعد أي مرشح للوظيفة بمعرفة البيئة الإدارية إن كانت صحية أم سامة من خلال المقابلة، وذلك بناءً على المعلومات التي تثقف بها سابقاً.

علمياً وعملياً:

عندما يتم توظيف مرشح لوظيفة ما، وهذا المرشح لديه من الخبرة والمعرفة ما يكفي لدعم وتطوير المؤسسة وقادر على جعل البيئة الإدارية صحية فإنه هذا الموظف يطبق فعلياً ما تطرق عليه سابقاً.

كما تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

1. أهمية الأقسام الإدارية في المؤسسة، وأهمها قسم الموارد البشرية.
2. أهمية وضع آلية عمل أو سياسة استراتيجية خاصة للشركة توضح قوانين وأنظمة الشركة في العمل وهذا يساعد إلى حد كبير من توضيح المهام لكل فرد.
3. أهمية توضيح المسميات الوظيفية ومهام كل فرد.
4. أهمية تطبيق KPI's و KRI's
5. أهمية وضع آلية تقييم مدروسة من قبل مستشارين وخبراء في KPI's.
6. أهمية وضوح قانون العمل السعودي ومعرفة الحقوق الواجبة على المؤسسة والفرد، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على شفافية المؤسسة في التعامل مع الموظفين وأخلاقيات الفرد في العمل لدى المؤسسة.
7. أهمية وضع هيكل إداري عام وهيكل إداري لكل قسم يوضح فيه هيكل الشركة كاملاً. (*)
8. توضيح ما هي أداة ISA وهل تساعد في إدارة مخاطر المؤسسة

(*) الهيكل التنظيمي عبارة عن تركيب بنائي منظم يفصح عن صياغة محددة وواضحة للوظائف والإدارات ويفسر مجالات وطبيعة الأعمال وأنماط العلاقات وقنوات الاتصال بين كافة المستويات الإدارية التي يحتويها وخطوط السلطة والمسؤولية ومصادر الأوامر واتخاذ القرارات وقياس وتقدير معدلات الإنجاز ومستوى الأداء والوفاء بالأهداف المأمولة، من كتاب الهياكل التنظيمية للأستاذ محمود عبدالفتاح رضوان

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

1. معرفة الفرق بين بيئة العمل الإدارية الصحية وبيئة العمل الإدارية الغير صحية أو ما يطلق عليها بالبيئة السامة، وما أثرها على المؤسسة، ودور الموظف/ الشركة.
2. توضيح مدى أهمية بيئة العمل الإدارية وكيف تؤثر على تطور الموظف أولاً وكيف أن تطوير الموظف يعود بالايجابية على الشركة.
3. تسليط الضوء على البيئة الإدارية للشركة ونشر الوعي وثقافة بيئة العمل الإدارية الصحية لدى أصحاب الشركات ورؤساء الأقسام.
4. نلاحظ أن غالبية المدراء يركزون إما على زيادة الربحية أو تقليل الخسائر، دون النظر إلى العوامل الداخلية، فعندما تريد إصلاح أو تطوير شيء ما عليك أولاً البدء من الداخل وتدرجياً ستظهر النتائج إلى الخارج.
5. يجب أن ننظر من منظور مهم وهو أن على مجلس الإدارة أن لا تكتفي بمدة الخبرة و كثرة الشهادات التعليمية لدى بعض رؤساء/مدراء الاقسام. ربما نجد أن البعض الآخر لديهم رؤية استراتيجية لتطوير الشركة لكن بيئة العمل تقمع هذه الأفكار لأسباب غير موضحة.
6. شرح وتوضيح أهمية دور كل قسم من الأقسام الإدارية في معالجة المخاطر وتطوير بيئة العمل الإداري.

تساؤلات الدراسة

1. ماهي الأقسام الإدارية التي يستوجب وجودها في بيئة العمل الإدارية الصحية؟ وهل عدم تواجدها سوف يؤثر على الشركة؟
2. ما سبب إنتشار ثقافة بيئة إدارية سامة؟
3. هل يتوجب على المؤسسة بوضع آلية عمل استراتيجية مبنية على أسس واضحة ومطابقة لأنظمة العمل السعودي؟
4. ما مدى تأثير هيكلية الشركة على البيئة الإدارية؟ وما علاقة KPI's و KRI's في بيئة العمل الإداري؟
5. كيف أثر قانون العمل السعودي على بيئة العمل الإداري في المملكة العربية السعودية؟
6. ما هو دور آلية JSA؟ وهل سيكون لها دور في تقليل المخاطر؟ هل المخاطر ستكون في نفس المستوى بعد تطبيق هذه الأداة؟

فروض الدراسة:

نتيجة الدراسة البحثية حول إدارة بيئة العمل الإدارية فقد تم التوصل إلى أهمية وضع خطط وعمل دراسات حول البيئة الإدارية الراهنة، وذلك لمعرفة مدى الخطر الذي تقع فيه المؤسسة وما هي الطرق التي ستساعد في تقليل ومن ثم إدارة هذا الخطر.

مؤخراً لوحظ كثرة التوجه إلى تصحيح مفاهيم إدارة الموارد البشرية ومحاولة تطوير الأدوات التي تساعد على تسهيل إدارة الموارد البشرية، أيضاً كثر التوجه إلى أهمية تخصيص قسم خاص لتطوير والدعم.

لنفترض بأن هذه المؤسسات التي تهتم بالإدارة الداخلية قامت بوضع أسس وأنظمة وقوانين داخلية وخطة إدارة المخاطر وإدارة الموارد البشرية والأقسام الإدارية، ولديها تقسيم هيكلي للإدارة يوضح دور كل قسم.

في حال حدوث أي متغير إقتصادي عالمي هل من الممكن أن يؤثر عليها سلباً بنسبة كبيرة مما يؤدي إلى الإغلاق أو الإفلاس؟؟

الجواب بالطبع لن يؤثر عليها بنسبة كبيرة وذلك للأسباب التالية:

1. وعي وإدراك الإدارة العليا بإحتمالية وجود الخطر قبل حدوثه، فقامت بوضع خطة مسبقة لتقليل الخطر.
 2. حكمة الإدارة العليا ونظرتها بعيدة المدى لطموح المؤسسة بالبقاء طويلاً وإزدهارها.
 3. بناء أسس وقواعد ثابتة وأنظمة مدروسة، أدى إلى إستمرارية المؤسسة على المدى البعيد.
 4. وضوح الهياكل الإدارية والأنظمة والقوانين داخلياً المطابقة لقوانين وزارة العمل.
- هنا أود أن ألفت إنتباهكم بأنه ربما لو حدث أي أثر اقتصادي فربما سوف تكون في مصلحة هذه المؤسسة وبدلاً من التأثير إقتصادياً كباقي المؤسسات، ربما ستتمتع أكثر وتزداد مبيعاتها وشهرتها. تماماً كما حدث مع شركة أمازون في فترة جائحة كورونا 2020.

بينما لو فرضنا بأن هناك مؤسسة لا تهتم بالموارد البشرية ولا يوجد لديها أقسام إدارية متكاملة، وتركيزها فقط على المبيعات والتسويق لزيادة نسبة الدخل والأرباح، إعتقاداً بأن التسويق سيساهم في شهرة وبقاء المؤسسة في سوق العمل، فهل ستستمر هذه المؤسسة في سوق العمل عند حدوث أي أثر إقتصادي عالمي؟

بالطبع سيؤثر سلباً وذلك للأسباب التالية:

1. لم تضع خطة عمل منذ البداية.
2. تفكير وطموح الإدارة المحدود في إستمرارية المؤسسة.
3. التركيز على السطح الخارجي (كالمبيعات والتسويق ولم تركز على تنظيم وإعادة هيكلة ونص قوانين وأنظمة داخلية).
4. عدم الإكتراث بالتقسيم الإدارية ووضوح دور كل قسم.

هنا سوف يحدث خلل وفوضى وسيؤدي إلى:

1. إقالات الموظفين بشكل تعسفي، وهنا سوف تدخل المؤسسة في موجة كبيرة من الدعاوي القضائية.
 2. إغلاق أفرع أخرى للمؤسسة في حال وجد.
 3. محاولة تبديل جودة المواد أو المنتجات، إلى منتجات أو مواد جودتها أقل، وهذا سيسبب خسارة العملاء لعدم المصداقية في الجودة، ثم سيؤدي إلى نقص في المبيعات.
 4. تأثر سمعة السوق بسبب ما ذكر أعلاه وهذا سيؤدي إلى اهتزاز ثقة العمل بهذه المؤسسة.
- في هذه الحالة فإننا نتوقع عدم إستمرارية المؤسسة على المدى القصير أو البعيد.

• دراسة من (موقع BAKKAH, 6, May 2024)

تهدف الدراسة إلى تعريف وتحديد أنواع بيئة العمل وما دور بيئة العمل، حيث تطرق الباحث عن أنواع بيئة العمل وعناصر بيئة العمل، أريد أن أركز على عدة عناصر مهمة ذكرها الباحث ألا وهي:

1. التطوير والتشجيع.
2. بيان الشركة.
3. القواعد السلوكية.
4. التوازن بين العمل والحياة.
5. قواعد العمل.
6. لوائح العمل.

هذه النقاط من المهم جداً تواجدها في أي بيئة عمل إدارية حيث تضمنت، ضمان حقوق الشركة والموظف قانونياً، و تطوير مهارات الموظف، توضيح الإرشادات وما يجب فعله وما يجب تجنب فعله في الشركة وأوقات العمل، زرع ثقافة وقيم الشركة لدى الموظف.

• دراسة من (Harvard Business Review, March 22, 2024)

في هذه المقالة، تحدث الباحث عن عوامل عديدة منها تقع على الموظف ومنها يقع على المسؤول إعتباراً من اليوم الأول من التعيين في الوظيفة وكيف بالإمكان التطوير والإبتكار وتحسين البيئة الإدارية، للوصول إلى بيئة عمل مثالية.^(*)

حيث وضح ما هي السياسات التي يجب توفرها في الوظيفة المثالية او شبه مثالية، وكيف يمكن للموظف إدارة وقته حتى لا يتعرض لضغط يستحيل معه إنجاز المهام وما مدى أهمية حقوق الموظف في المؤسسة، كل هذه العوامل لها آثار كبيرة على المدى البعيد ولا ننسى بأن الشجرة تثمر وتنمو بعد مراحل عديدة تمر بها، وحيث أن الشجرة لا تثمر إلا في بيئة صحية ومناسبة وعوامل تساعد على النمو أيضاً المؤسسات والشركات تمر بمراحل عديدة منها الإنضباط و الإلتزام والمرونة لكي تثمر ثمارها ولو على المدى البعيد.

(*) لا يمكن القول بأنه يوجد بيئة عمل مثالية 100%، إن هذا المنطلق غير منطقي وغير صحيح حيث لا تخلو بيئة عمل من المخاطر، لكن الكاتب حاول إيصال معلومات عن كيف يمكن الوصول إلى بيئة عمل بقدر الإمكان مثالية والمخاطر فيها إما قليلة أو قادرين على السيطرة عليها.

• كتاب منشورات محترف – تجارب شخصية | أفضل الممارسات | قصص واقعية لدكتور معتر سوبجاي:

تضمن هذا الكتاب عن عدة منشورات عن مجال الإدارة ومن ضمنها البيئة الإدارية والموارد البشرية. هنا ركز الدكتور معتر على أن القلب النابض لأي مؤسسة هو قسم الموارد البشرية وذلك لأهميته الكبرى في تطوير ودعم وبناء دعائم الشركة، وكيف أن هذا القسم يعتبر الركيزة الأولى لتطور البيئة الإدارية وتطوير مهارات الموظف.

• كتاب جيف بيزوس – رجل الأعمال الذي غير العالم (تاريخ النشر 2024)

في هذا الكتاب ذكر المؤلف كريس ماكتاب عن طريقة إدارة جيف بيزوس مؤسس شركة أمازون وكيف أوقف توظيف مدير تنفيذي للشركة بسبب خلل في البيئة الإدارية.

كان جيف بيزوس يؤمن بمعتقد جميل حيث وضعه عند مدخل الشركة في بداية تأسيسها وهي (الوصول إلى العظمة سريعاً)، ولكن سرعان ما غير معتقده إلى (رتب أمورك الداخلية أولاً).

نلاحظ هنا بأن جيف قد أيقن بأن النمو والتطور السريع قد ينتهي سريعاً عند حدوث أي خلل داخلي أو خارجي لذلك أعاد التفكير ووضع خطط استراتيجية لإعادة هيكلة وإدارة الشركة داخلياً.

إن الوصول للعظمة سريعاً أمر يستطيع أي إنسان ناجح وطموح الوصول إليه ولكن البقاء بنفس الوتيرة يتطلب ترتيب أسس قوية وثابتة، يتطلب بناء معتقدات وثقافة جيدة لضمان البقاء ناجحاً لعقود طويلة ومواجهة التحديات الاقتصادية والعالمية بكل جرأة وثقة بأن ما بناه في السابق من الصعب سقوطه.

• بحث تخرجي عن بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية، لدكتور معن بن محمد المدني – 2019م

ذكر الباحث عن مدى أهمية الإبداع الإداري التي بدأت تستحوذ على اهتمام علماء الإدارة في العالم العربي، وذلك لمدى أهمية الإبداع على أنه عنصر أساسي في عملية التنمية البشرية.

في هذا البحث سلط الدكتور الضوء على عدة عوامل رئيسية ومهم تواجدتها في المؤسسات منها:

1. أهمية بيئة العمل والعوامل المؤثرة في بيئة العمل.

2. دور البيئة التنظيمية في تنمية الإبداع الوظيفي.

3. الإبداع الإداري وأهميته.

كما بين مدى أهمية هيكلة الشركات وأنواعها. في هذا البحث وضح معنى بيئة العمل وعلاقتها في إبداع الموظف وكيف أن البيئة تؤثر على شغف العاملين.

● بحث عن تأثير بيئة العمل في الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفي إدارة جوازات منطقة مكة المكرمة للأستاذ محمد منصور البقمي - 2010م

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والأداء الوظيفي لموظفي إدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. واستخدم الباحث في إعداد الجزء التطبيقي من هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين العسكريين الحاليين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة، وفي تحديد عينة الدراسة تعامل الباحث مع العينة العشوائية التي تألفت من (380) من مجتمع حجمه (3256) مفردة. وكانت أهم نتائج الدراسة :

1. وجود علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد بيئة العمل الداخلية السبعة وبين الأداء الوظيفي.
2. عدم وجود فروق دالة إحصائية في المتغيرات الشخصية نحو أبعاد بيئة العمل الداخلية. فيما عدا وجود فروق دالة إحصائية في متغير العمر .
3. عدم وجود فروق دالة إحصائية في المتغيرات الشخصية نحو أبعاد جودة الأداء الوظيفي.
4. منح سلطات أكثر للموظفين بما يتناسب مع حجم ومسئوليات كل وظيفة.
5. الاهتمام بمراجعة إجراءات العمل الداخلية.
6. مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
7. عادة النظر في نظام المكافآت الحالي.
8. زيادة استخدام الوسائل التقنية الحديثة التي تساعد في دقة وسرعة إنجاز العمل .

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة هو أننا سلطنا الضوء على دور الأقسام الإدارية في التأثير الإيجابي على البيئة الإدارية، ووضحنا أهمية تطبيق مؤشرات قياس الأداء KPI's و مؤشرات إدارة المخاطر KRI's.

كما أننا قمنا بتطبيق أحد أدوات إدارة المخاطر والتي ستساعد في تقليل نسبة المخاطر وكيف يمكننا التحكم بالخطر قبل وعند حدوثه.

في هذا البحث أيضا سنوضح لماذا ركزنا على أهمية بيئة العمل الإدارية وما هو دور قانون العمل في هذا النطاق، وذلك بسبب إحتيال بعض الإدارات على حقوق الموظفين، وهنا يمكننا إدراك مدى ثقافة الموظفين بحقوقهم القانونية.

إن منطلق التفكير بالإحتيال من بعض الإدارات يأتي من سوء فهم وتطبيق الأنظمة القانونية، البيئة الإدارية الصحية والصحيحة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

إن هذا البحث عبارة عن عصارة خبرة عمل في المجال الإداري لأكثر من عشر سنوات فإن ما تم ذكره في هذا البحث عن أثر البيئة الإدارية على عدة جوانب منها:

1. الموارد البشرية

إن هذا القسم يعتبر أحد أهم أعمدة المؤسسات فإذا مال أو أصابه خلل، فالخلل سيعم على باقي الأقسام، وذلك لأهميته في التوظيف، لائحة الجزاءات والعقاب، قوانين وسياسة الشركة، قادر على تقييم الموظفين وملاحظة أدائهم الوظيفي.

كما أن العمل على توضيح أنظمة الشركة ك (نظام مؤشر قياس الأداء، نظام الإجازات، حقوق والتزامات) سيسهل العمل على تطوير البيئة الإدارية

2. الإدارة التشغيلية وباقي الأقسام الإدارية

وهي الإدارة التي تهتم بتشغيل باقي الأقسام الإدارية منها المشتريات والسكرتارية والمالية والصيانة، وأقسام أخرى وفي حال تقاعس مدير التشغيل عن أحد المهام أو أساء إدارة البيئة بالتميز أو التفضيل ب أو عدم التعاون بين الموظفين أو الأقسام فإن هذا الخلل سيصيب باقي الأقسام مما سيؤدي إلى مخاطر إدارية.

ربما البعض ينظر بأن البيئة الإدارية غير مهمة ولكن في الوقت الحالي والتطور والنقلة النوعية التي نشهدها في قطاع الأعمال في سوق العمل السعودي، باتت بيئة العمل مغناطيس لذوي المهارات والخبرات الممتازة التي ستقدم الكثير للمؤسسة وتدعم التطور والإزدهار.

كما نعلم جميعاً، في حال توفرت البيئة المناسبة للبذور فهذا سيساعدها في النمو والتفرع، تماماً مثل باقي المؤسسة في حال توفرت البيئة الإدارية، منظمة وداعمة ولها خطة لتطور ورؤية بعيدة المدى فهذه المؤسسة سوف تكون محط أنظار الأشخاص الناجحين والشغوفين.

المنهجية وطرق البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث من خلال الإجابة على التساؤلات البحثية التي تمثل جوهر المشكلة فإنه يتم الاعتماد على المنهج الاستقرائي وذلك من خلال استقراء وتحليل ما يتضمنه الفكر الإداري من كتابات وبحوث وإصدارات تتعلق بموضوع البحث وحوارات مع مدراء أقسام ومحامين في المملكة العربية السعودية وخبرة عمل لمدة أكثر من عشر سنوات لدى عدة شركات في المملكة العربية السعودية.

تنظيم البحث:

المبحث الأول: الأقسام الإدارية

1. دور الإدارة التشغيلية.
2. دور إدارة الموارد البشرية.
3. دور إدارة المحاسبة والمالية.
4. دور إدارة التسويق.

المبحث الثاني: KPI's و KRI's

1. ما هو KPI's و KRI's والربط بينهم على بيئة العمل.
2. أداة JSA

المبحث الثالث: قانون العمل السعودي

المبحث الرابع: المخاطر التي تواجه بيئة العمل

1. قصور المعرفة.
2. الاحتيال.

أدوات الدراسة:

1. سوف نقوم بتطبيق أداة SJA، حيث أن هذه الأداة سوف تساعدنا لمعرفة الخطر الموجود في البيئة الإدارية وتحديدته وكيف يمكن دراسة هذا الخطر وما أثره على المؤسسة، ومن ثم تحليل الخطر ونهاية وضع خطة لتقليل آثار الخطر قدر الإمكان ومحاولة توفير الأمان في المؤسسة.
2. كما أنه سنوضح كيف يمكننا استخدام الهياكل التنظيمية، هناك عدة أشكال للهياكل التنظيمية وكل منها يختلف بناءً على طبيعة الإدارة، سوف نتطرق بالتفصيل عن أشكال الهياكل وما هي الفروق بينهم.

حدود الدراسة :

دراسة بيئة العمل الإدارية في المملكة العربية السعودية في القطاع الخاص وأثرها على الأقسام الإدارية خلال الفترة الممتدة من 2024 وحتى 2030.

إن هذا البحث تم إعداده وفقاً لخبرة عملية في عدة شركات لأكثر من عشر سنوات، ومتابعة وقراءة أبحاث عن مدى أهمية الموارد البشرية وتوجه وزارة العمل إلى نص أنظمة قانونية لضمان حقوق المؤسسات والموظفين في القطاعين العام والخاص.

لأنك بأن رؤية المملكة العربية السعودية 2030 باتت معالمها واضحة وملموسة وذلك لعدة أسباب أهمها الاهتمام بالموارد البشرية، توفير فرص لأصحاب المهارات والكفاءات، توفير مساحة كافية للمبدعين والشغوفين.

هذا يدل على أنه تم توفير بيئة عمل إدارية صحية أدت إلى التطور والإزدهار.

المراجع:

أولاً المراجع العربية:

- موقع بكة بيئة العمل: مفهوما وأنواعها ومكوناتها وعناصرها وتقييمها - بكة للتعليم (bakkah.com)
-
- كتاب جيف بيزوس – رجل الأعمال الذي غير العالم (تاريخ النشر 2024)
- كتاب الهياكل التنظيمي من إعداد محمود عبدالفتاح رضوان
- منشورات محترف – تجارب شخصية | أفضل الممارسات | قصص واقعية، لدكتور معتز سوبجاي.
- بحث تخرجي عن بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية لدكتور معن بن محمد المدني.
- مقالة للأستاذة رنيم الطيب والفرق بين KPI و KRI على موقع اللينكد إن [\(6\) Post | Feed | LinkedIn](#)
- بحث للأستاذ محمد منصور البقي عن تأثير بيئة العمل في الأداء الوظيفي على موظفي القطاع العام في إدارة جوازات منطقة مكة المكرمة.

المراجع الأجنبية:

- موقع (hbr.org) What It Takes to Create an Engaging Work Environment