

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Management



The impact of the work environment on achieving administrative creativity "

in the Social Security Institution in the Kingdom of Saudi Arabia

Preparing students

1 -Adwa Abdel Hamid Ismail (Team Leader) 222001298

2 -Sarah Rajeh Al-Harbi 222001073

Advisor:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq.

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan.

2023

"أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة الضمان الاجتماعي في
المملكة العربية السعودية"

اعداد الطالبتان /

1- اضوى عبد الحميد اسماعيل (قائد) 222001298

2- سارة راجح الحربي 222001073

اشراف /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

2023 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين وبه نستعين والصلاة والسلام على رسوله الأمين محمد سيد

الأنبياء وخاتم المرسلين وعلى آله الطيبين واصحابه الميامين.

لا يسعنا ونحن نقدم هذه الدراسة الا ان نسجل الشكر والامتنان والعرفان بالجميل الى

الدكتور/ وليد عبد الجواد سليمان صديق

الدكتور/ الفيصـل عبد الحميد محمد حسن

المشرفين على هذه الدراسة لما قدماه لنا من توجيهات سديدة ورعاية علمية و اراء قيّمة كان

لها الاثر الكبير في إغناء تلك الدراسة وإخراجها بهذه الصورة

كما نتقدم بالشكر الى إدارة جامعة (ميد أوشن) وكل العاملين بالجامعة لما قدموه لنا من

مساعدة فلهم جزيل الشكر

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الاهداء والشكر	1
الفهرس	2
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	4
مقدمة عامة	5
مشكلة الدراسة واسئلتها	6
فرضيات الدراسة	7
أهمية الدراسة	7
أهداف الدراسة	8
متغيرات الدراسة	9
منهجية الدراسة	10
حدود الدراسة	10
مصطلحات الدراسة	10
الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة	13
الدراسات السابقة	14
المبحث الأول بيئة العمل	20
المبحث الثاني الابداع الاداري	31

42	الفصل الثالث : منهجية الدراسة
43	منهجية الدراسة
46	التحليل الوصفي التحليلي للبيانات الشخصية
52	الفصل الرابع : تحليل فروض الدراسة
53	التحليل الوصفي التحليلي لفروض الدراسة
60	الفصل الخامس : النتائج والتوصيات
61	أولاً: ملخص نتائج الدراسة
61	ثانياً: عرض البيانات وتحليلها
61	ثالثاً: نتائج الدراسة
62	رابعاً: توصيات ومقترحات
64	خامساً: الخاتمة
65	المصادر والمراجع
67	الملاحق

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة عامة

تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل الظروف الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والاجتماعية من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة من أجل تحقيق أهداف تنبع من المجتمع وتتسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة والمتشابكة والمتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة هي سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته من الناحية النظرية إلا أنها تتشابك من الناحية العملية فرغم وجود علوم متخصصة في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والقانون والاجتماع إلا أن النظم المتعلقة بهذه المجالات المتعددة والمختلفة تتفاعل مع بعضها وتؤثر في بعضها البعض من أجل استقرار المجتمع وازدهاره. قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع. حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية أظهرت التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية وتسعى الدراسة الى توضيح ان بيئة العمل أصبحت تتميز بالتغير المستمر والسريع لمواكبة التطور مما استلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة والمشاركة في صنع القرارات والسرعة في اتخاذها وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر وتحقيق التوازن بين مصالحها ومصالح الافراد العاملين فيها إذ تسعى المنظمات وتجتهد من اجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري احد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز المؤسسات عن بعضها الامر الذي جعلها بحاجة ماسة الى إدارات إدارية مبدعة ومرنة لمعالجة القصور في الإمكانيات ورفع مستوى الاداء لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة بكفاءة وفعالية ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري لابد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير

وتشجيع وتنمية العنصر البشري وهو العنصر الأهم في بيئة العمل في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

تسعى المنظمات جاهدة لخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذلك تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الافراد العاملين داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الحديثة والجديدة المبدعة وذلك لن يأتي الا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع العاملين إلى إبراز قدراتها الابداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة فالإبداع يتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة وبالتالي القدرة على التفكير بشكل مختلف ومبدع وفي النهاية يتم إيجاد الحل المناسب حيث أصبح الابداع حاجة ومطلباً مهماً واسباسياً لكل الشركات والإدارات والمؤسسات والهيئات ومنها مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. ونجد ان البيئة التنظيمية للعمل ومكوناتها تشكل تحدياً لاي تنظيم لما لها من أثر كبير على تقدم المؤسسة واستمراريتها وتحقيق أهدافها وهو الوصول الى التميز والتفوق في الأداء وأيضاً الحفاظ على الميزة التنافسية لدى المؤسسة في الوقت الحالي والمستقبل أيضاً ولا يتم ذلك الا من خلال تنمية العنصر البشري أساس العملية الإبداعية.

أسئلة الدراسة:

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة المشكلة الرئيسية للدراسة في السؤال التالي:

ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية؟

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن اشتقاق عدة أسئلة فرعية فيما يلي:

1- ما المقصود ببيئة العمل وابعادها وماهي اهم العوامل المؤثرة فيها؟

2- ما مفهوم الابداع الإداري وما هي عناصره ودور إدارة الموارد البشرية في عملية تطويره؟

3- ما هي علاقة الابداع الاداري بالأداء الوظيفي للموظفين؟

فروض الدراسة:

تم اشتقاق الفروض البحثية خلال الإطار الفكري للبحث بما يحقق أهدافه في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها تمثلت فروض الدراسة في صورتها العدمية فيما يلي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

وتشعب من تلك الفرضية بعض الفرضيات الفرعية التي تتمثل في التالي:

الفرضية الأولى: أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي- التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الادارية – الرقابة – التكنولوجيا - ظروف العمل- التشارك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة

أولاً- الأهمية العلمية للدراسة:

- تستمد أهمية هذه الدراسة من طبيعة العلاقة الموجودة بين بيئة العمل والإبداع الإداري والتأثير المباشر بينهما داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- معرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم بمعرفة مدى رضاهم عن عناصرها المكونة لها داخل المؤسسة.
- التركيز على أهمية المورد البشري وسلوكه الإبداعي في ظل بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار الإداري.
- معرفة مدى استيفاء بيئة العمل لعناصرها الإدارية والمادية المكونة لها داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي.

ثانياً- الأهمية العملية للدراسة:

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في إمكانية تطبيق نتائجها على أرض الواقع وإعطاء صورة عملية وواقعية لواقع الإدارة ومحل الدراسة من خلال دراسته ميدانياً في تعزيز الفهم لسلوك العاملين بكافة مستوياتهم الإدارية عليا ووسطى ودنيا لأهمية بيئة العمل والإبداع الإداري داخل الإدارة والسعي للتوصل إلى بيئة عمل تضع المورد البشري ضمن أولوياتها لينتج عن ذلك ان يكون لديه الاستعداد لاستخدام مخزونه من الطاقة القصوى من الموارد البشرية ومكوناته الأخرى لبيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري واستثمار إخلاص العنصر البشري وكفاءته لتنمية ولائه لمؤسسة الضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية .

أهداف الدراسة:

- ✓ دراسة مفهوم بيئة العمل داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ إبراز العلاقة الموجودة بين عناصر بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمملكة العربية.

✓ دراسة إدراك الشركة لمدى أهمية بيئة العمل لتحسين الاداء الوظيفي والإداري ومن ثم الابداع الإداري.

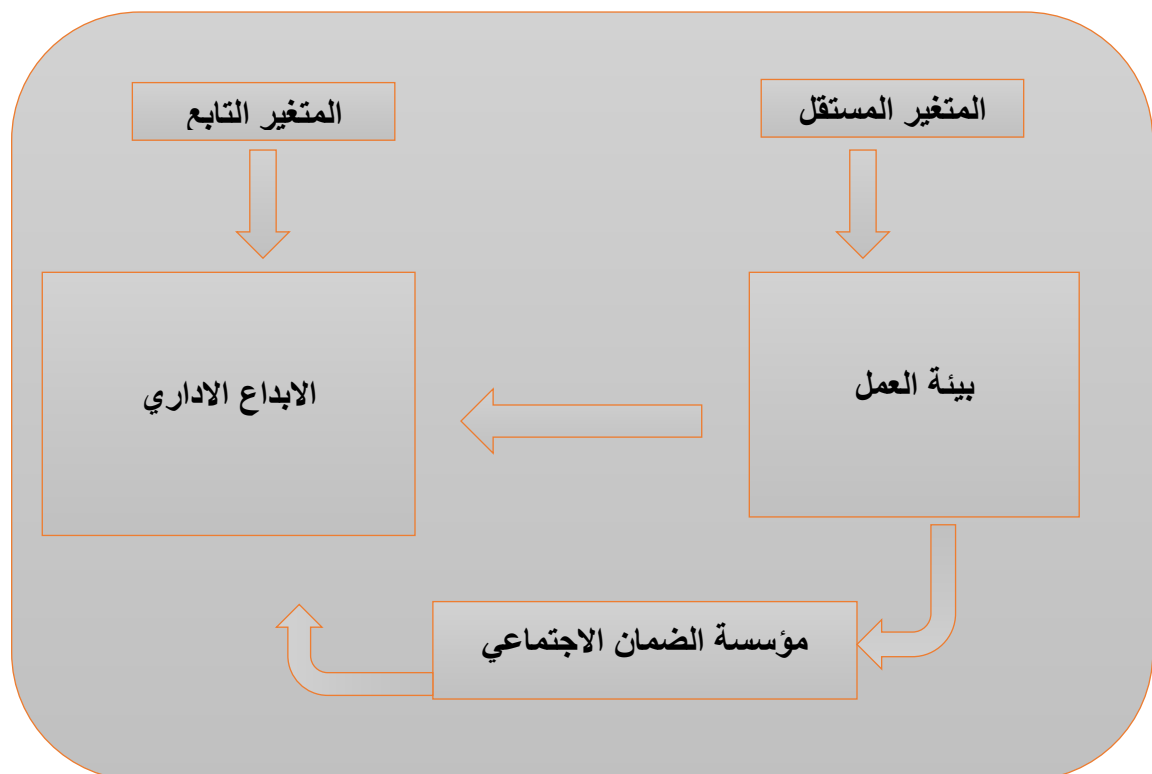
✓ تقديم إطار نظري لإبراز كل من مفهومي بيئة العمل والإبداع الإداري وتعميق فهمهما داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي بالملكة العربية السعودية.

✓ تحديد العلاقة بين الابداع الوظيفي وبيئة العمل داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي بالملكة العربية السعودية.

✓ التعرف على واقع الإبداع الإداري بكل أبعاده الأساسية لدى الموظفين في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالملكة العربية السعودية

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: أثر بيئة العمل في مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- المتغير التابع: الابداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- المتغيرات الديموغرافية: السن والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والوظيفة.



منهج وخطة البحث:

لإنجاز بحثنا هذا والتوصل إلى إجابات عن التساؤلات المطروحة مسبقاً وبالتالي الإجابة على الإشكالية الرئيسية فقد اعتمدنا في هذه الدراسة في جزئها النظري على المنهج الوصفي التحليلي وذلك قصد استيعاب الإطار النظري للبحث وفهم عناصره وتحليل أبعاده معتمدين في ذلك على مختلف الكتب والمراجع العلمية المتاحة والمتعلقة بالموضوع ومحل الدراسة واستخلاص المعلومات المفيدة لنا والتي تساعدنا علي استيفاء الجانب النظري من الدراسة ، وأيضاً استخدام وسائل مساعدة أخرى مثل المجلات والمواقع الإلكترونية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد اعتمدنا في جمع المعلومات الخاصة بمتغيرات الدراسة على نموذج الاستبيان الذي يحتوي على أسئلة عن مشكلة الدراسة وفرضياتها والخاصة بمؤسسة الضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مؤسسة الضمان الاجتماعي بالرياض في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: 2023م
- الحدود العلمية: استعرضت الدراسة بيان أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية .
- الحدود البشرية: العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالرياض في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

بيئة العمل:

وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافئات والظروف الاجمالية داخل نطاق العمل وهو ايضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والاورامر المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية.

بيئة عمل معنوية ونفسية:

هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء حيث سوف تخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر أثناء تأدية المهام الوظيفية وهي بيئة غير ملموسة.

بيئة عمل مادية ملموسة:

وهي كل شيء يوجد داخل مكان العمل ملموس ومادي كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة وعدد ساعات العمل المحددة وفترات الراحة والعوامل المادية ، لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية.

البيئة الخارجية العامة:

هي تلك العوامل التي تؤثر على كافة المؤسسات ولا تخضع لسيطرة إدارة المؤسسة وتشمل كافة العوامل السياسية ، الاقتصادية ، الاجتماعية ، الثقافية ، القانونية ، والتكنولوجية.

الهيكل التنظيمي:

هو الذي بإمكانه تحديد مستويات الادارة ومناصب كل مدير على حدى داخل المؤسسة والذي يحدد مرونة وتعقيد ورسمية الاشخاص في المؤسسة.

الانظمة والتعليمات:

الأوامر والنواهي وجميع الاجراءات التي تقع داخل العمل والتي معد لها مسبقا لتنفيذها وطريقة تطبيقها حرفيا دون الاخلال بأية شروط.

التدريب:

تطوير مهارات العاملين في المؤسسة وهي عملية مسبقة التخطيط ولها اهداف وقواعد محددة من اهمها زيادة كفاءة الموظفين ورفع قدراتهم الى المستوى المطلوب.

الحوافز والمكافآت:

كل شيء مادي او معنوي يمكن ان يزيد من انتاجية وابداع الموظف في المؤسسة.

التكنولوجيا الحديثة:

كل شيء يساعد العملية التنظيمية في تحويل كل مدخلاتها الى مخرجات في اقل وقت ممكن وسرعة دقة أكبر.

ظروف العمل:

هي الظروف المناخية الملائمة لتنفيذ العمل بكل دقة وهدوء وتركيز وبعيدة عن الضوضاء والضجيج.

السلوك الابداعي:

كل فكرة جديدة تخرج من الموظف تفيد وتزيد من تطور المؤسسة التنظيمية التي يعمل لصالحها.

المنافسون:

وهم جميع المنظمات التي تتنافس فيما بينها في الحصول على الموارد.

العملاء:

ويتمثل العملاء في الأفراد او الهيئات التي تستهلك مخرجات المؤسسة من منتجات مختلفة.

الموردون:

المؤسسة تعمل في نظام مفتوح ولذلك فهي تعتمد في مدخلاتها على عدد من الموردين.

الحكومة:

بالإضافة إلى كونها من المستهلكين فهي مصدر للتشريعات والقوانين التي تحكم أداء المؤسسة.

تعريف الابداع:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها وبطريقة جديدة وفريدة. وهو أيضا النظر

الى الاشياء والظواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء وهو لا يكون لدى أي شخص.

الفصل الثاني:

الإطار النظري للدراسة

أولاً: الدراسات السابقة

ثانياً: بيئة العمل

ثالثاً: الابداع الاداري

أولا الدراسات السابقة

دراسة (سالم النهود 2022):

يلخص هذا البحث تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية ومدى توافر أدوات الإدارة المرنة ، تنظيم موقع العمل ، التحسين المستمر، العمل القياسي ، تعدد الوظائف ، العاملون ، وتحديد قدرتهم على تحقيق الإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرار، قابلية التغيير، قبول المخاطر، تشجيع الإبداع، أيضا شخصية الإدارة القيادية ، يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى المهارات وكفاءة تلك المهارات في الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية.

دراسة (عبد الله السلمي 2020):

المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة ، وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع ، وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام ، تناول الباحث أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل الداخلية وأثرها بالإبداع الإداري ، استهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين ، تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي ، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام 1442/1443هـ، وقد بلغ عددهم 326 موظف أكاديمي من كلا الجنسين و باختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني و ظروف وطبيعة العمل و إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري ، مما يدل على ان بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

دراسة (شلاي 2020):

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري في مؤسسة هالي رتون حاسي مسعود ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة، وزع الاستبيان على عينة قدرها 140 مفردة وتحليل هذه البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: موظفي شركة هالي رتون يتمتعون بمستوى إبداع عالي في مؤسسة هالي رتون؛ يوجد اهتمام بالغ ببيئة العمل في المؤسسة محل الدراسة؛ توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة وذلك من خلال كل من بعد الهيكل التنظيمي وبعد التدريب؛ بعد الحوافز والمكافآت، بعد التكنولوجيا، في حين لا توجد علاقة ارتباط بين بعد ظروف العمل؛ وبعد الأنظمة والمعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة.

دراسة (منى خالد عكر 2020):

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الإبداع الوظيفي في العمل. كما نعلم جميعاً، هناك العديد من مجالات الابتكار الوظيفي، سواء كان ذلك في صياغة الاستراتيجيات أو الخطط، أو ابتكار الأساليب والأنظمة، أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة، أو في أحدث استجابة للمتطلبات البيئية من حيث السلع والخدمات. يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية. ومع ذلك، بالنسبة للمدراء، يعتبر تصميم طريقة جديدة لتطبيق نظرية الإدارة والحصول على نتائج جيدة ابتكاراً للإبداع. يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري، وهي قدرة الموظف على تنظيم أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤخر عملية الإنتاج. يرتبط مفهوم الابتداء الوظيفي بالابتكار الذي يبحث عن طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمؤسسة.

دراسة (هشام بركات 2020):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على عينة الدراسة (280) مفردة خضع للدراسة (246) مفردة؛ أي ما نسبته (87.9%)، وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: 1- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة. 2- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لمستوى الإبداع الإداري كانت مرتفعة. 3- وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الإبداع الإداري، حيث تفسر ما مقداره (56.4%) من التباين في الإبداع الإداري. وتوصي الدراسة بضرورة قيام مؤسسة الموانئ بأخذ دورها في الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الداخلية، وذلك من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والموارد الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية، من خلال الاهتمام بوضع برامج تأهيلية للأفراد العاملين في المؤسسة من أجل تدريبهم على ثقافة الإبداع فهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.

دراسة (حجي مصطفى 2017):

عنوان الدراسة: دور بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ، أهداف الدراسة: التعرف على دور بيئة العمل الداخلية منها أو الخارجية في العملية الإبداعية في الإدارات الرياضية وعلى وجه الخصوص مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. مشكلة الدراسة: هل لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي؟ فرضيات الدراسة: الفرضية العامة: لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. الفرضيات الجزئية: - للهيكل التنظيمي دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - للتدريب دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - لظروف العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. المنهج المتبع في الدراسة: إعتقد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي. الأدوات المستعملة في الدراسة: قد تم إتباع تقنية الاستبيان التي تعتبر من أنجح الطرق للحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة. جاء في هذا

البحث فصول: الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة ، الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة أما الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة ، الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها النتائج المتوصل إليها: وضوح طبقات الهيكل التنظيمي ودوره ومساهمته في الإبداع الإداري. إن تدريب الموارد البشرية وفق خطط استراتيجية من خلال توزيع فترات تدريبية حسب برامج سنوية تلي متطلبات واحتياجات الإدارة لمختلف فئات العنصر البشري. أهم التوصيات: - نشر الوعي بأهمية الإبداع الإداري وإبراز دوره في تسهيل إجراءات العمل الإداري في الإدارات الرياضية. - أهمية تطوير المهارات السلوكية والقدرات الإبداعية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة للتغلب على المعوقات التنظيمية للإبداع الإداري.

دراسة (عواد 2016):

عنوان التدريب وانعكاساته على كفاءة أداء العاملين بحث استطلاعي في المؤسسة العامة السورية للتأمين والتي أجريت على 54 موظف في المؤسسة العامة السورية للتأمين حيث درست أثر التدريب كمتغير مستقل على المتغيرات التابعة التالية: كفاءة أداء العاملين - الجودة - الوقت - المهارة - روح الفريق ، بينت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب وكفاءة أداء العاملين وهذا يعني وجود حاجة إلى التدريب لتحسين كفاءة أداء العاملين كما بينت وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل من التدريب والجودة والوقت والمهارة وروح الفريق.

وأهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة قيام إدارة المؤسسة المبحوث عليها بإقامة البرامج التدريبية بشكل جيد ومدرّس والذي من شأنه تحسين أداء العاملين وبالتالي تدعيم مركز المؤسسة التنافسي.
- إجراء عمليات المناقلة وإعادة هيكلة المؤسسة من أجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي ممارسة الإثراء الوظيفي لرفع مستويات الخبرة والمعرفة والمهارة.
- الاهتمام بالكفاءات ذات الخبرات العالية من أجل الاستفادة من خبراتهم وأفكارهم في تأهيل الصف الثاني من الأفراد العاملين في المؤسسة.

- ضرورة الاستفادة من تجارب الدول الناجحة في برامج التدريب وفي مجال صناعة التأمين بما يحقق المصلحة المشتركة بين المؤسسة والمتعاملين معها من أفراد المجتمع.

دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك 2016

"هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الاستراتيجيات المتبعة لإدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي للعاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك وقد تم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد العينة المكونة من (158) مفردة لقياس وجهات نظرهم وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وقد توصلت الدراسة عند اختبار ابعاد استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بأن الاختيار والتعيين قد احتل المرتبة الأولى في مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في حين ان جودة العمل جاء بالمرتبة الأولى في مستوى تطبيق الاداء الوظيفي. وبالنسبة لنتيجة فقد توصلت الى وجود أثر لتطبيق استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بمستوى مرتفع من وجهة نظر الادارة العليا والوسطى للعاملين في الدوائر الحكومية في تبوك.

دراسة قام بها كل من مرعي وياغي في قطاع الخدمة المدنية السعودية:

وقد هدفت إلى التعرف على درجة الاختلاف في أداء المدراء السعوديين في ذلك القطاع وحول عدد من المتغيرات وهي: مستوى المنظمة ، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، عدد المرؤوسين. واستخدم الباحثان مقياساً خماسياً للترتب ووزعت استبانات الدراسة على عينة حجمها (٣٣٣) مديراً وقد مثلت العينة ٦٥ % من مجتمع الدراسة الكلي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٥٠) بين المدراء مبنية على المستويات الوظيفية وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة إصلاح الأنظمة والإجراءات الإدارية وتحسين مستوى التعامل بين الموظفين من جهة وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى وتحسين الرواتب والأجور من أجل مساعدة الموظفين بتحقيق معيشة كريمة لهم ولأن يعولون.

دراسة (عايد رحيل عيادة الشمري 2013):

بعنوان " دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية " والتي هدفت إلى التعرف على دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية بإستخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصل الباحث من خلال دراسته إلى وجود ارتباط قوي بين بيئة العمل الداخلية ومستويات الالتزام التنظيمي و ان هناك دور كبير لبيئة العمل الداخلية بتعزيز ورفع درجة الالتزام التنظيمي.

دراسة (الشريف 2013):

بعنوان: دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة) تهدف الدراسة إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: قيام إدارة التطوير الإداري بتطوير الهياكل التنظيمية على ضوء حجم وطبيعة العمل وتحديد الاحتياجات الوظيفية للعاملين ، كما أظهرت النتائج عدم وجود متابعة وعناية بالموارد المتاحة للجامعة كالمعدات والأجهزة والأدوات المكتبية المستعملة بالجامعة وقدمت الدراسة توصيات عدة أهمها: ضرورة توعية الإدارة العليا في كل جهة بأهمية مشاركة العاملين عند الرغبة بالقيام بإحداث تغيير مما يساعد في كسب ثقتهم وتأييدهم لها وضرورة تعاون إدارة التطوير الإداري مع الإدارات العليا في إعادة دراسة اجراءات العمل والتغلب على التعقيدات المتبعة وذلك لتسهيل العمل الإداري ، كما أوصت الدراسة بضرورة توعية الرؤساء بأهمية ملائمة مكان وظروف العمل لعاملين مما يساعد في تحسين أدائهم.

المبحث الأول بيئة العمل

تمهيد:

تم التحقيق في جودة بيئة العمل والإبداع كانت العلاقات بين بيئة العمل والإبداع مع عوامل أخرى في المؤسسة لها تأثير وذلك من خلال ممارسات ادارة الموارد البشرية من حيث ظروف العمل والتعويضات والتمكين والتوظيف والتحفيز والمكافئات وأثر ذلك على الرضا الوظيفي لموظفي المؤسسة السعودية للاتصالات و مؤسسة الضمان الاجتماعي بالملكة العربية السعودية بالمؤسسة ولقد تأسس أن ممارسات الموارد البشرية لها تأثير حاسم على الرضا الوظيفي للموظفين وأظهر أثر الرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي مما ساهم بشكل كبير في زيادة الابداع الإداري والوظيفي في المؤسسة وقد أثبتت أن الاهتمام والعناية بالموظفين كانت من العوامل المهمة التي تؤثر على الابداع الإداري كما تم تضمين تعزيز القدرة والإنصاف والاهتمام بظروف العمل.

مفهوم بيئة العمل:

تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل ظروف اقتصادية وسياسية وتكنولوجية واجتماعية من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة من أجل تحقيق أهداف تنبع من المجتمع وتنسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة والمتشابكة والمتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة هي سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته من الناحية النظرية إلا أنها تتشابك من الناحية العملية فرغم وجود علوم متخصصة في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والفنون والاجتماع إلا أن النظم المتعلقة بهذه المجالات المتعددة والمختلفة تتفاعل مع بعضها وتؤثر في بعضها البعض من أجل استقرار المجتمع وازدهاره.

تعريف بيئة العمل:

هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر واكيد وكل بيئة عمل تختلف عن الاخرى وهي كل مكان يتواجد فيه

الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال ، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يصدرها.

ويمكن تعريفها بأنها " مجموع العناصر والشروط الخاصة بالمجتمع الواسع التي تؤثر وتتأثر بها المؤسسة وبالتالي فإنها كل القوى ذات التأثير الفعال على المؤسسة وأدائها وكل ما يحيط بالمؤسسة بشكل عام ويؤثر في حركة وعمل وأداء المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر ، فالبيئة تحدد اتجاهات عمل المؤسسة وكونها المصدر للعديد من الأشياء التي تحتاجها المؤسسة كالمعلومات.

مكونات بيئة العمل:

بيئة عمل معنوية ونفسية:

هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر أثناء تأدية المهام الوظيفية وهي بيئة غير ملموسة.

بيئة عمل مادية ملموسة:

وهي كل شيء يوجد داخل مكان العمل ملموس ومادي كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة وعدد ساعات العمل المحددة وفترات الراحة والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية.

الخصائص العامة لبيئة العمل:

البيئة ذات عوامل ومتغيرات متعددة يمكن النظر إلى البيئة من وجهة نظر ما تمثله من قيود وما تمنحه من فرص وتسهيلات منها ما يمكن قياسه ومنها ما لا يمكن قياسه إن كل ما يقع خارج حدود التنظيم أو داخله يدخل في مفهوم إطار البيئة ، كما إن تلك البيئة بعواملها ومتغيراتها تؤثر على مدى تحقيق المنظمات لأهدافها ومستوى أداء الأنشطة المختلفة بها وتكاليفها إن الإدارة قد تدرك هذه المتغيرات أو لا تدركها ولذلك فدور وفعالية كل إدارة يختلف من تنظيم لآخر.

أبعاد بيئة العمل:

البعد الانساني:

في المؤسسة حيث عندما يصاب أحد العاملين عند ممارسة العمل فإنه قد اعاق العملية الاخراجية بشكل عام على الإنتاج حيث انه سوف يتوقف نظراً لإصابة العمل وايضا أثر ذلك على حياته الشخصية فهو قد يكون اصيب بعجز لم يعد قادراً على العمل لينفق على أسرته وهذا قد يؤدي به الى الاحباط حتى وان تعافى مستقبلا فلم يعد يريد العمل ان لم تتدخل المؤسسة المسؤولة عنه وتعيد أسرته او حتى تصرف له نصف راتب لرفع معنوياته وتشجيعه على الشفاء بأسرع وقت ، وهكذا لن تخسر المؤسسة كثيراً من النفقات لكن سوف تكسب الكثير من زيادة الولاء للعاملين في المؤسسة ومعرفتهم ان المؤسسة سوف تقف في جانبهم عند الحاجة لذلك.

البعد الاقتصادي:

البعد الاقتصادي ليس على مستوى المؤسسة او المنظمة فقط بل على مستوى الاقتصادات المحلي والإقليمي والدولي والعالمي ككل كلما زادت كفاءة العاملين كلما ارتقى الاقتصاد في المجتمع والدول والعالم بأسره ويتجسد ذلك من خلال التكلفة عادة ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المؤسسة نفسها كإصابات العمل والرواتب والاجور والتعويضات وأنظمة الحوافز والمكافئات وحل مشكلات العجز المؤقت والدائم وكافة نفقاتها سوف تذهب لإرضاء واشباع بيئة العمل كي تكون قادرة على المزيد من بذل العطاء.

أهمية دراسة بيئة العمل:

تكمن أهمية دراسة بيئة العمل في قدرة المؤسسة من التعرف على ما يلي:

1. تشخيص أنماط السلوك الإنتاجي والاستهلاكي للأفراد العاملين والمنظمات.
2. تحديد نقاط السوق المتوقعة ومجالات المعاملات والفرص المتاحة أمامها.
3. تحديد سمات العملاء التي تتعامل معها المؤسسة.

4. بيان علاقات التأثير والتأثر بالشركات المختلفة في نفس المجال.

5. بيان الموارد المتاحة وكيفية الاستفادة منها.

6. الأهداف والخطط التي يجب تحقيقها.

علاقة البيئة بالمؤسسة والعاملين بتلك المؤسسة:

تساعد تهيئة بيئة العمل في تكريس الوقت والجهد وتوجيه وحصر الفكر في الإنجاز الدقيق وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وابداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيئ من العمل الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة ومن هذا المنطلق فقد أصبح التعرف على بيئة العمل وسيلة مهمة لتحسين الأداء ورفع إنتاجية العاملين واجتذابهم نحو المنظمات ، لذا فإن الإدارة الفعالة هي التي تحرص على التعرف على عناصر هذه البيئة وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى حتى يتسنى لها تبني سياسات واجراءات لدعم الجوانب الإيجابية في المؤسسة والقضاء على السلبيات للوصول إلى بيئة عمل نموذجية ومن هنا تتجلى أهمية دراسة عناصر بيئة العمل بشكل عام وبيئة العمل الداخلية بشكل خاص.

1- علاقة البيئة بالمؤسسة:

مهما كانت نوعية نشاط المؤسسة فإنها تنمو وتتطور داخل محيط معين تربطها به علاقات متشابهة ومتباينة حيث لا يمكن فصل حياة المؤسسة عن المحيط الذي تنتمي إليه فالمؤسسة تقوم باتخاذ قرارات تخص كيفية بلوغ الأهداف التي تم تسخيرها من طرفها لأجل ذلك فإن المؤسسة عليها أن تأخذ بعين الاعتبار عوامل البيئة المختلفة والتي من شأنها أن تؤثر على عملها في إطار العلاقة بين المؤسسة وبيئتها وتظهر أهمية العوامل البيئية في التأثير على المؤسسات في عدة اتجاهات فالشركات تستمد مدخلاتها من البيئة باعتبارها المصدر الأساسي الذي يمد المؤسسة بالموارد والإمكانيات المختلفة في شكل طاقة موارد عناصر بشرية ، معلومات ، بيانات ، كما تشتق أهدافها من النسق الأشمل وتتأثر بمبادئها.

2- بيئة العمل وعلاقتها بالعاملين:

إن مصلحة المؤسسة تقتضي ضرورة حصر وتجنب العوامل السلبية في بيئة العمل لكيلا تكون سمة متحكمة في سلوك العاملين ومن تلك العوامل الاتجاهات النفسية السلبية التي يحملها العامل اتجاه العمل أو الشركة والتي تهيمن عليه وتوجه سلوكه في مختلف مواقف العمل توجهاً بعيداً عن المعايير المطلوبة للأداء وسواء كان العامل يحمل اتجاهات سلبية من البيئة المنزلية أو تبناها من بيئة العمل فإن إدارة المؤسسة الواعية تلاحظ أية بادرة لاتجاه سلبي غير سليم أو أية ظاهرة غير صحيحة فتصححها قبل أن تستفحل إذ أن الاتجاهات والميول التي تم اكتسابها تقاوم التعديل أو التغيير عادة ولكن بجهود معينة يمكن تعديلها ، والافراد لديهم الاستعداد للتغيير مدى الحياة وفي مختلف الأعمار ، فالبيئة إذن تؤثر على سلوك وتصرفات الجماعات الأفراد وذلك من خلال عواملها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كما لها تأثير على السلوك الإداري والنفسي على العاملين بالمنظمات بمختلف أنواعها وأنشطتها وتساعد تهيئة بيئة العمل في تكريس الوقت والجهد وتوجيه وحصر الفكر في الإنجاز الدقيق وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وابداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيأ من العمل الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة.

ثالثاً: أنواع بيئة العمل

• بيئة العمل الخارجية العامة:

تتمثل البيئة الخارجية العامة للشركة في تلك المتغيرات التي تنشأ وتتغير خارج المؤسسة والتي تؤدي إلى تغير حتمي في مسار المؤسسة ولا تستطيع هذه الأخيرة أن تتحكم فيها وقد قدمت عدة تعاريف للبيئة العامة نذكر منها ما يلي:

البيئة الخارجية العامة هي تلك العوامل التي تؤثر على كافة المؤسسات ولا تخضع لسيطرة إدارة المؤسسة وتشمل كافة العوامل السياسية الاقتصادية الاجتماعية الثقافية القانونية والتكنولوجية. ويمكن تعريفها بأنها هي العوامل والمتغيرات الخارجية التي تؤثر على المنظمات والأعمال بصفة عامة ولا يتوقف تأثيرها على

نوع معين من الأعمال أو مكان معين من الدولة وتسمى عوامل البيئة العامة كالظروف الاقتصادية السائدة أو المناخ السياسي أو بعض المتغيرات الاجتماعية والثقافية. وهذا التعريف يعتبر مناسباً لأن الباحث عرف البيئة العامة على أنها متغيرات خارجية تؤثر على نوع معين من المنظمات والأعمال بصفة عامة كما وضح بأن تأثير هذه المتغيرات لا يتوقف على نوع معين من الأعمال. ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن البيئة العامة للشركة تتكون من مجموعة من القوى الاقتصادية الاجتماعية السياسية والثقافية وحتى الإدارية والدولية التي تؤثر على الصناعة التي تعمل بها المؤسسة وعلى غيرها من الصناعات التي تعمل داخل هذه البيئة.

متغيرات بيئة العمل الخارجية العامة:

- المتغيرات الاقتصادية:

الوضع الاقتصادي السائد من حيث رواج انكماش أو تضخم مدى توفر الموارد الاقتصادية ، المنافسة ، النظام المالي ، وحجم الاستثمارات ، مستوى المعيشة ، الأفراد ، والأسعار ، والضرائب ، والعملات ، مستوى الدخل ، معدلات الفائدة ، معدل التضخم البطالة.

- المتغيرات الاجتماعية والثقافية:

وتتكون المتغيرات الاجتماعية والحضارية من التقاليد ، ونمط معيشة الأفراد ، ومستوى هذه المعيشة ، والقيم ، والأطر الأخلاقية للأفراد العاملين الذين ينتمون للمجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة.

- المتغيرات الفنية والتكنولوجية:

إن التطور التكنولوجي السريع والمتلاحق في عالم الأعمال يؤثر بشكل مباشر في منظمات الأعمال فمثل هذا التطور يؤثر على الطلب الخاص بمنتجات أو خدمات المؤسسة.

- المتغيرات السياسية والقانونية:

هو النظام السياسي الذي يمثل مجموعة الهيئات والأنظمة والأفراد يجمعهم هدف رئيسي واحد هو إدارة وتسيير المجتمع ككل.

- المتغيرات الطبيعية:

وتتمثل في المتغيرات أو الظواهر الطبيعية التي يعمل في ظلها التنظيم كدرجة الحرارة ، الرطوبة ، نسبة التلوث ، الأمطار ، والموارد الطبيعية ، وتؤثر الظروف الطبيعية بصورة ملحوظة على أداء وأنشطة التنظيمات.

- المتغيرات الدولية:

وتتمثل في تلك التصرفات التي تقوم بها دولة أو مجموعة من الدول بحيث قد تتجه إلى حماية ، صناعة محددة وقصرها على المستثمر المحلي.

متغيرات بيئة العمل الخارجية الخاصة:

- المنافسون: وهم جميع المنظمات التي تتنافس فيما بينها في الحصول على الموارد.
- العملاء: ويتمثل العملاء في الأفراد والهيئات التي تستهلك مخرجات المؤسسة من منتجات مختلفة.
- الموردون: المؤسسة تعمل في نظام مفتوح ولذلك فهي تعتمد في مدخلاتها على عدد من الموردين.
- الحكومة: بالإضافة إلى كونها من المستهلكين فهي مصدر للتشريعات والقوانين التي تحكم أداء المؤسسة.
- جماعات الضغط والجماعات العمالية: ويقصد بها تلك الجماعات التي لها صلة بالمؤسسة وتمارس عليها ضغوطا مختلفة.
- التكنولوجيا ذات العلاقة: هي جزء من البيئة الخاصة لأنها تشمل الوسائل المستعملة في إنتاج وتوزيع سلعها وخدماتها

بيئة العمل الداخلية في المؤسسة:

بيئة العمل الداخلية للشركة تمثل كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه أو أدائه وفي ميوله ، اتجاه عمله ، والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه نشاط يشتمل على مجموعة من الأعمال والإجراءات الفنية والإدارية يهتم بدراسة الظروف المناخية النفسية السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات بوجه عام والصناعية بوجه خاص وتصميم البرامج المتخصصة من أجل السيطرة و إزالة مصادر ومسببات الحوادث والأمراض المحتملة التي يمكن أن تصاب بها الموارد البشرية أثناء تأدية أعمالها والنتيجة عن طبيعة هذه الأعمال أو عن الظروف المناخية والنفسية المحيطة بها وذلك للعمل على توفير سبل الحماية الكفيلة لتلافيمها.

تعريف بيئة العمل الداخلية في المؤسسة:

هي ذلك الكل الجزء أي المؤسسة وما تشمله بداخلها من أفراد وأهداف وسياسات وثقافة العاملين بها ، التقنيات ، الأدوات ، والإجراءات ، وعمليات الإنتاج ، والخدمات ، حيث أن جميع هذه العناصر والمتغيرات تشكل وضعا عاما يؤثر في سلوكيات وتصرفات وعلاقات الافراد العاملين في المؤسسة.

العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداخلية

- 1 فلسفة الأفراد نحو الحياة والمستقبل وغيرها من العوامل الشخصية لأجواء البيئة الإيجابية والسلبية.
- 2 الهياكل التنظيمية: كلما كانت الهياكل التنظيمية مرنة ومفتوحة ومتنوعة ومتفهمة للظروف والمواقف كلما شجعت على الابتكار الإبداع والتجديد والتكيف مع التغيرات.
- 3 النمط القيادي: يعد نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة المؤسسة.
- 4 الموارد المالية: يؤثر توافر الموارد المالية إيجابا على بيئة المؤسسة الداخلية من خلال توفير عناصر البيئة المادية المريحة فضلا عن تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين أشعارهم بالثقة بخلاف الضيق

والعسر الاقتصادي الذي يهدد وجودهم ويقلق تفكيرهم حول احتمالات البقاء وتوفير المستلزمات الضرورية للتواجد.

5 الموارد البشرية: تؤثر الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة في بيئتها الداخلية فهذه الموارد وما تضمه من إداريين وفنيين وعمال ذوي خبرات ومهارات متنوعة للقيام بمهام وأعباء العمل.

6 المواد الخام: تحصل المؤسسة على ما تحتاجه من مواد خام من البيئة الخارجية وتشمل هذه الاحتياجات كل شيء بداية من الأوراق إلى الأقلام مروراً بالأجهزة والمعدات والتقنيات والأثاث المكتبي والتجهيزات المكتبية وغيرها وجميع ما تحتاجه بيئة العمل المادية.

7 القيم المهنية: المؤسسة التي تشجع فيها القيم الخيرة والتي تحترم الفرد وتحرس على بنائه ورفاهيته وتحافظ على كرام.

8 السياسات الإدارية: تسهم السياسات الإدارية الموضوعية والعادلة في تهيئة الأجواء المريحة والمناخ التنظيمي المشجع والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع والابتكار.

9 خصائص الأفراد العاملين وصفاتهم الشخصية: تجلب عوامل السن والجنس والشهادة والخبرة السابقة.

أنواع بيئة العمل الداخلية:

تقسم بيئة العمل الداخلية إلى عدة أنواع من أهمها:

1-بيئة العمل المادية:

وتشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسة

- النظافة
- مساحات العمل
- التهوية
- عدد ساعات العمل

- ضغط العمل

- الضجيج

- اوقات الراحة.

- الإضاءة

2- بيئة العمل النفسية والاجتماعية:

وتشتمل على:

- المناخ الاجتماعي العام

- طبيعة الروابط الاجتماعية

- العلاقات العامة السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل

3- البيئة الوظيفية:

وتتضمن ما يتعلق بالموظفين والعاملين من أجور رواتب وجزاءات وحوافز مادية ومعنوية
سياسات إدارة الموارد البشرية من استقطاب واختيار وتعيين بالإضافة إلى وصف الوظائف
وتصميمها وتصنيفها.

4- البيئة التقنية:

وتتضمن التقنيات الحديثة التي تسير أداء العمل في المنظمات وتسهم في توفير الوقت والجهد.
وتنقسم الى:

- بيئة جامدة وهي البيئة التي تتسم بالصرامة الشديدة والانضباط والحزم وقلة

تفويض السلطات والاعتماد على المركزية المطلقة.

- بيئة مرنة وهي البيئة التي تتسم بالمرونة وتشجيع الإبداع والابتكار.

5- بيئة العمل الصحية:

لكي تضمن ان بيئة عمل شركتك صحية توفر ما يلي:

❖ التطوير الدائم للشركة او المؤسسة بما يتواءم مع العصر خاصة في اجراءات الوقاية والسلامة للموظفين.

❖ تدريب وتأهيل العاملين والموظفين لأي مخاطر قد تحدث مستقبلا وكيفية التعامل معها واعطائهم دورات في الاسعافات الاولية حتى يهتم الموظفون بشكل أكبر في اتباع الوقاية واجراءات السلامة حين استخدام الآلات والمعدات.

❖ إذا وجدت اجهزة مريحة وأمنة أكثر من الموجودة حاليا يفضل ان تقوم بشرائها حتى توفر اقصى سبل الامان والراحة للعاملين.

❖ مراجعة العملية الاخراجية وعملية الانتاج للتأكد انها سليمة ولا تحدث ضرر وتفقد على مدار الشهر لتصحيح الاعطاب بشكل مستمر للتقليل من حوادث واصابات العمل ايضا ولزيادة الانتاج وبشكل أسرع وبدون أي عائق.

المبحث الثاني:

الابداع الإداري

مفهوم الابداع الإداري:

تعريف الابداع:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها وبطريقة جديدة وفريدة. وهو أيضا النظر الى الاشياء والظواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء وهو لا يكون لدى أي شخص.

الابداع الوظيفي:

القدرات الابداعية والمهارات والافكار المبتكرة تتفاوت وتباين من شخص لآخر وهذا يرجع الى انواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق اهدافها ومحبة للابتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع الى نحو أفضل وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل أفضل.

عناصر الابداع:

- القدرة على التحليل: حيث يستطيع الشخص المبدع ان يحلل كل فكرة او عملية تحليليا مبسطا ومدرسا بالشكل السهل حتى يستطيع ان يقدم أفضل ما لديه في العملية التنظيمية.
- المخاطرة: هو ان الشخص المبدع يأخذ على عاتقه ومسؤوليته تبني أي فكرة جديدة او مبتكرة ويجازف دائما للوصول الى الحلول المناسبة ويخاطر من اجل تحقيق ما يقول.
- الثقة بالنفس: لن تستطيع تطوير نفسك وان ترتقي بنفسك الى الابداع مادامت ثقتك بنفسك ضئيلة او معدومة فكلما وثقت بنفسك وبقدراتك أكثر كلما استطعت ان تبدع وتبتكر بالشكل المطلوب وبأفضل ما يكون.

تطوير بيئة العمل لزيادة الابداع الوظيفي:

- ❖ يمكنك تشجيع الموظفين على الانخراط في الأنشطة الترفيهية مثل التمارين أو العمل الذي يمكن أن يقوي الروابط بينهم نظرا لتأثيره الإيجابي على جو العمل بأكمله كما أنه يعيد الطاقة فإنه يخفف الضغط والإجهاد.
- ❖ يمكن تعيين مهام مختلفة بطريقة تتوافق مع قدرات ومهارات الموظفين ويجب تجنب التحميل الزائد للقدرة. بهذه الطريقة لن تكون مرهقًا في المستقبل.
- ❖ يعد الاهتمام بمكان العمل أحد العوامل المحفزة المهمة لتحقيق الإنجاز لذلك يجب أن تكون هناك إضاءة مناسبة وديكور جيد وألوان مريحة يجب مراعاتها. وهو ما ينعكس في نفسية.

- ❖ يجب تدريب عدد من الموظفين الجدد وتزويدهم بالمهارات اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة عالية مع التأكيد على ضرورة التعاون مع رؤسائهم.
- ❖ الموظفين وشعورهم بالانتماء إلى المؤسسة يوفر الموقع المناسب ووسائل اتصال موثوقة وأدوات تكنولوجيا حديثة من أجل تحسين التواصل بين الموظفين.
- ❖ من الضروري أن يختار قسم الموارد البشرية بعناية فريق عمل وموظفين لديهم خبرة بالإضافة إلى موظفين لديهم القدرة على التعاون لتحمل الضغط وأخذ الأزمات على محمل الجد.
- ❖ ترى الإدارة بتمعن إمكانية القضاء على نقاط الضعف بل تقوية نقاط القوة لفريق العمل لتجنب الوقوع في فخ السلبية والتأثير على الأداء العام.
- ❖ من الأفضل صياغة التعليمات بطريقة جذابة مع تجنب الكلمات الحادة والغامضة التي قد لا يفهمها البعض ، وحاول تجنب استخدام لغة التهديد أو التخويف ، بهذه الطريقة يمكنك التخلص من غضب الموظفين.
- ❖ المرونة والتفاعل النشط من أهم الأمور التي يجب على إدارة الموارد البشرية مراعاتها بشرط أن يفضل صاحب العمل ظروف فريق العمل والحرف حسب طبيعته البشرية ويضمن مشاركتهم في شيء يعزز ترابط علاقاتهم الاجتماعية نشاط.
- ❖ عندما يتم رصد الحوافز والمكافآت من الضروري النظر إلى موظفي المؤسسة من حيث الإنتاجية وبالتالي يمكن تخصيص مكافآت وفقاً لأفضل أداء مع الشكر والثناء.

مراحل الإبداع:

- 1- مرحلة الإعداد: يتم في هذه المرحلة تحديد أبعاد المشكلة والإحاطة بجميع جوانبها وجمع المعلومات عنها والأفكار المتعلقة بها باستخدام أساليب مختلفة ونماذج متعددة.

- 2- مرحلة الاحتضان: وتعتبر أدق وأهم مرحلة في عملية الإبداع حيث يركز الفرد اهتمامه وتفكيره بالمشكلة إذ يتحرر العقل الباطن من جميع الأفكار التي لا علاقة لها بالمشكلة لتبدأ عملية تفاعل المعلومات والبيانات تؤدي بالفرد الى تغيير مساره الفكري لتتبلور في الأخير إبداعات الفرد المبدع.
- 3- مرحلة البزوغ والإشراف للحظة الإبداعية: هي المرحلة التي يتمكن فيها الفرد من ترتيب أفكاره بما يسمح له للوصول إلى الحل النموذجي من خلال إدراكه للعلاقة بين الأجزاء المختلفة للمشكلة أين تتضح معالم الإبداع في الفكرة الجديدة التي توصل إليها الفرد كما تتجلى في هذه المرحلة خصائص الإبداع الذاتية التي تميز الفرد المبدع عن غيره من الباحثين.
- 4- مرحلة التحقق: وهي آخر مرحلة من مراحل الإبداع وفيها يتم التأكد من صحة الفكرة الجديدة وتحديد طرق تطبيقها وهل تحتاج الى صقل وتعديل أم لا.

يمكن تلخيص خصائص الإبداع الإداري على النحو التالي:

- 1 يأتي الإبداع بمنتج جديد في السوق يختلف عن المنتجات التقليدية.
- 2 هو مزيج من الأشياء القديمة مع الأشياء الجديدة بطريقة جديدة
- 3 إنه يطرح كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً.
- 4 الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص.
- 5 الإبداع هو التمايز والاختلاف عن الآخرين.

الخصائص التي تميز الشخصية الإبداعية التي تم تحديدها في:

- المعرفة: يستغرق الفرد وقتاً طويلاً لإتقان عمله.
- التربية: التي تؤكد أن المنطق يعيق الإبداع.
- الذكاء: ليس بالضرورة أن يكون الشخص المبدع ذكياً بدرجة عالية ولكنه يمتلك القدرات الفكرية القادرة على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.

- الشخصية: الشخص المبدع يحب المخاطرة فهو مستقل ومثابر ومتحمس للغاية ومتشكك ومنفتح على الآراء الجديدة وقادر على التسامح ويحب التعايش مع العزلة ولديه روح دعابة كبيرة.
- الطفولة: طفولته متنوعة ومن الشائع أن يواجه مشاكل أسرية وأوضاع اقتصادية صعبة.
- العادات الاجتماعية: المبدع ليس منطويًا على ذاته بل يميل إلى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين.

السلوك الإبداعي فقد تمثلت في أبعادها الأربعة وهي:

البعد الأول:

حل المشكلات الإبداعي هو القدرة على إنتاج كمية عدد كبير من الأفكار التي تؤدي مباشرة إلى الحلول المقترحة للمشكلات.

البعد الثاني:

القدرة على الاتصال وتعني الاتصال والتواصل وتبادل الأفكار والمعاني ويهدف إحداث سلوكيات معينة.

البعد الثالث:

المخاطرة ويكون القائد الفعال جريئًا وشجاعًا بطبيعته والذي يخاطر أحيانًا ويتحمل جميع عواقب ذلك.

البعد الرابع:

التشجيع والدعم المعنوي للإبداع دعمهم وتشجيع روح المنافسة بين العاملين في المنظمات لدفعهم نحو الوصول إلى أفكار إبداعية جديدة من أجل النهوض بعملهم وتحقيق أهداف المؤسسة.

مستويات الإبداع:

الإبداع ينقسم إلى عدة مستويات تتراوح من تنظيم أمور الحياة إلى تقديم منتجات إبداعية تشكل اختراقا للمعرف وخارج المؤلف وتميز بين ثلاثة مستويات للإبداع.

المستوى الأول:

الإبداع على المستوى الفردي هو الإبداع الذي يصل إليه أحد الأفراد ومن السمات التي يتميز بها المبدع في الفضول والمثابرة والثقة بالنفس والاستقلالية في الحكم وتأكيد الذات والذكاء والمرونة المخاطرة الطموح القدرة على التحليل.

المستوى الثاني:

الإبداع على مستوى المجموعة هو الإبداع الذي يتم تقديمه أو الوصول إليه من خلال المجموعة وإبداع المجموعة أكبر من المجموع الفردي لإبداع أفرادها بناء على تلك النتائج:

■ مجموعة مختلفة من حيث النوع الاجتماعي تنتج حلولاً أفضل من مجموعة مكونة من نوع اجتماعي واحد.

■ المجموعة المتناسكة هي أكثر استعداداً وحماسة وحيوية من المجموعة الأقل تماسكاً.

■ تميل المجموعة المشكلة حديثاً إلى أن تكون أكثر إبداعاً من المجموعة القديمة.

المستوى الثالث:

الإبداع على مستوى المؤسسة هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من خلال الجهد التعاوني لجميع أعضاء المؤسسة أشارت الدراسات والأبحاث إلى أن المنظمات الإبداعية تتميز بالخصائص التالية:

■ الاتجاه الميداني والميل إلى الممارسة والتجريب المستمر بالرغم من الفشل.

■ وجود داعمين وداعمين للإبداع يشجعون ويوجهون المبدعين.

■ من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل العمل.

■ البساطة وعدم الرقي في الهيكل الإداري من حيث عدد المستويات والوحدات التنظيمية.

■ تطوير المبادئ والقيم وأخلاقيات العمل التي يعرفها الجميع ويعمل على احترامها وتنفيذها.

مجالات الإبداع الإداري:

يتجلى الإبداع داخل المؤسسة في مواطن عديدة نذكر منها ما يلي:

1- الإبداع في الهيكل التنظيمي:

يحتاج الهيكل التنظيمي إلى استيفاء أدنى حد من المطالب الخاصة بالوضوح والاستقرار والتلاؤم

وكذلك فهم الفرد لمهمته لتحقيق التجديد الذاتي للتنظيم وتوفر هذه الشروط يمكن لأفراد

التعامل مع مكونات التنظيم بطريقة مبتكرة ومتغيرة بتغير الظروف المحيطة.

2- الإبداع في التكنولوجيا:

من المعروف أن الإبداع هو أكثر عوامل نجاح الاقتصاد الحديث أهمية فهو يدر معدلات عالية من عوائد الاستثمار كما يعد العلم والتكنولوجيا والإبداع الدوافع الأساسية لتحقيق الرخاء والنمو الاقتصادي لأي بلد فالاستثمار في مجال التكنولوجيا و في إنجاز مبادرات إبداعية تعتبر محفز للمعرفة وتوليد الثروة من خلال دعم البحوث العلمية وتسهيل إجراءات البحث والتطوير كما يوفر الإبداع في التكنولوجيا القيمة على شكل منتجات جديدة و عمليات إنتاجية وسلع وخدمات ذات جودة عالية وهذا ما يجبر المنظمات اليوم على مواكبة التطورات التكنولوجية حتى تستطيع الصمود أمام السوق التنافسية العالمية القائمة أساسا على ابتكار أفكار و أساليب ابداعية في المنتجات ذات الجودة العالية والتكلفة المنخفضة.

3- الإبداع في تصميم العمليات:

ترتكز الأفكار الابتكارية والحلول الإبداعية في تصميم العمليات على زيادة الجودة وسرعة الإنتاج وخفض التكلفة فالإستراتيجيات الفكرية والمعرفة بالمنتج وبالعملية تتطلب تقييم المساحة التي تناسب التصميم بفحص كل جوانبه واختيار التكنولوجيا المناسبة و تحديد المعوقات والعمل على مواجهتها ولقد ساعدت الثورة التكنولوجية المهندسين والخبراء على ابتكار أساليب إبداعية

لاستخدامها في إجراء تعديلات و تحسينات على مختلف التصاميم حيث تطورت من التصميم اليدوي التقليدي الى التصميم الآلي الكمبيوتر.

4- الإبداع في تطوير المنتجات:

يتم التركيز على تحسين وتطوير المنتج من ناحية الجودة والوظيفة وإستراتيجية التسويق بصفة مستمرة من خلال إجراء بحوث على مختلف الأنظمة وجميع الوظائف المرتبطة بسيرورة العملية الإنتاجية من تصميم تصنيع تسويق تمويل وكذا التخطيط الإستراتيجي.

بيئة عمل إبداعية:

قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع ، حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية ، أظهرت التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية.

الدوافع الخارجية مثل الحوافز والمكافآت لها بعض التأثير الإيجابي على إبداع الموظفين من المتوقع أن يكون الأفراد أكثر إبداعا عندما يواجهون مستوى عالٍ من الدوافع الجوهرية بحيث يكونون متحمسين لنشاط العمل ويستمتعون به من أجله مصلحة في ظل هذه الظروف يكون الأفراد خاليين من المخاوف الخارجية ومن المرجح أن يخاطروا ويستكشفوا مسارات معرفية جديدة ويكونوا مرحين بالأفكار والمواد من المحتمل أيضا أن يظلوا مركزين على الطبيعة الداخلية للمهمة والعمل لفترة أطول على فكرة أو مشكلة ، يجب أن تزيد المواقف التي تشجع هذا الاستكشاف والمثابرة من احتمالية الأداء الإبداعي.

أساليب تشجيع الإبداع الإداري :

أولا: أسلوب العصف الذهني:

أو شحذ الذهن حيث تعتمد هذه الطريقة على توليد الأفكار بمعنى طرح المشكلة على أكبر عدد ممكن يهتمهم
التوصل إلى حل بشأنها بصرف النظر عن المستوى الإداري

ثانيا: أسلوب دلفي:

وتعتمد على هذه الطريقة على طرح المشكلة على الجماعة لتحديد البدائل الممكنة مع تسجيل آرائهم
ومقترحاتهم ثم تصنيف وترتيب الحلول وتجميعها في مجموعات متشابهة.

ثالثا: أسلوب المجموعة الإسمية:

يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات التنظيمية وإيجاد الحلول الإبداعية لها حيث يطلب من كل فرد
تقديم الحل على بطاقة دون المناقشة مع غيره قصد خلق جو من الضغط الإبداعي.

معوقات الإبداع الإداري

أولا: معوقات الإبداع:

وتتعلق أساسا بطبيعة تكوين الفرد وما يتميز به من سمات شخصية ونفسية نذكر منها ما يلي:

1. مقاومة التغيير والتمسك بالعادات المألوفة.
2. التخوف من التحدي ومواجهة المجهول.
3. التبلد الذهني والاكتفاء بما هو مألوف بسبب العزلة وعدم الانفتاح على الآخرين.
4. غياب الدوافع الداخلية للإبداع والالتزام بأسلوب معين لحل المشكلات.
5. عدم الرغبة في ممارسة التأثير على الآخرين بسبب الخوف من رد فعلهم من الفكرة الإبداعية.
6. الجمود والاعتماد على التقليد وعدم القدرة على التجديد.
7. الخوف من الفشل الناتج عن ضعف الثقة بالنفس والتأثر بتجارب الآخرين الفاشلة.
8. الحواجز النفسية والعاطفية إحساس الفرد بأنه لا قيمة له في المؤسسة وافتقاره الرغبة والحماس.

ثانياً: المعوقات التنظيمية:

1. الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والأنظمة والإجراءات.
2. عدم وجود قيادة إدارية في المستوى المطلوب.
3. نمط قيادي غير مؤهل.
4. عدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم.
5. عدم توفر قنوات اتصال فعالة.
6. سوء المناخ التنظيمي وطبيعة العلاقة بين العاملين والمديرين وكذا بين العاملين أنفسهم.
7. نمطية الهيكل التنظيمي وأساليب العمل التي لا تسمح للأفراد العاملين بحرية الرأي والاجتهاد.
8. المركزية والتسلط والافتقار إلى معايير واضحة للأداء.
9. غياب الحوافز المادية والمعنوية وعدم القدرة على الإيفاء بمتطلبات العملية الإبداعية من وسائل وأدوات.
10. غياب التشجيع من المؤسسة على تجريب الأشياء الجديدة.
11. غياب البرامج التدريبية التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لتطبيق الأفكار الإبداعية.
12. الاعتماد المفرط على الخبراء الخارجيين في أداء الوظائف الإدارية الفنية المتخصصة والذي يقضي على السلوك الإبداعي للأفراد العاملين داخل المؤسسة.

ثالثاً: المعوقات البيئية:

1. وتعلق البيئة المحيطة بالمؤسسة والظروف الخاصة التي تحيط بالفرد ذاته وهي:-
2. اختلال النشاط الاقتصادي والسياسي وتدهور السياسات التنموية.
3. الفساد الإداري وعدم وضوح القوانين المتعلقة بالبحث والتطوير.
4. قلة المعلومات المتوفرة عن المحيط الداخلي والخارجي للشركة.
5. الصراعات التنظيمية بين العاملين ومقاومتهم للتغيير ما يحد من الاتجاه نحو الإبداع في العمل.

6. عدم الاستفادة من أنظمة المعلومات بالطريقة التي تضمن الحصول على المعلومات بشكل سريع

ومستمر بين الأقسام والوحدات داخل المؤسسة.

رابعاً: المعوقات الاجتماعية:

وتتضمن العادات والتقاليد في المجتمع السائدة من أهمها: -

1. العادات والأعراف التي تقسو على من يفكر وتقيد حرية الفرد في التغيير والتطوير.
2. سوء الظروف الاقتصادية التي يعيشها الفرد وعدم كفاية الموارد المادية ما يجعله يفكر في كيفية تلبية الحاجات الأساسية فقط.
3. ضعف المستوى التعليمي والثقافي وعدم التفتح على بيئات متطور.
4. سوء المناخ الأسري وما يكتنفه من توتر وتسلط وسيطرة ما يؤثر سلباً على سلوك الأفراد.
5. نقص الإعلام والإرشاد والتوجيه نظراً لكثرة الضوابط والموانع واعتماد سياسات تسلطية لتسيير شؤون المنظمات والمجتمع ككل.

الفصل الثالث:
منهجية الدراسة
تحليل المتغيرات الشخصية

أولاً: منهجية الدراسة الميدانية

سنقوم في هذا الفصل بتحديد مجتمع وعينة الدراسة وكذلك التعريف بالأداة المستخدمة في هذه الدراسة واختبار مدى صدقها وثباتها إضافة إلى تحديد الخصائص والسمات المميزة لعينة الدراسة وتستند تلك الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق وصفاً كمياً وكيفياً ، إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة محددة وتحديد كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها، ويتجلى الاعتماد على هذا المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف وتحليل لأهم خصائص وعناصر بيئة العمل الداخلية والخارجية واثرها على تحقيق الابداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

مؤسسة الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي:

هو نظام تأميني تكافلي عام ، يهدف لحماية الأشخاص اجتماعياً واقتصادياً، يحدد القانون مزاياه ومصادر تمويله، وتمول المزايا من اشتراكات يتحملها الأشخاص المؤمن عليهم وأصحاب العمل، ويهتم هذا النظام بتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعية. تعتبر المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من المؤسسات ذات الشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري التي توفر الحماية الاجتماعية والمظلة التأمينية في المملكة العربية السعودية وتغطي موظفي الدولة المدنيين والعسكريين والعاملين في القطاع الخاص والعاملين على بند الأجور في القطاع الحكومي، وتقوم على تنفيذ نظام التأمينات الاجتماعية وفروعه ولوائحه التنفيذية ونظامي التقاعد المدني والعسكري بالمملكة العربية السعودية وفقاً لأحكام الأنظمة التنظيمات الصادرة بهذا الشأن. والتي تطبق بشكل إلزامي على جميع العسكريين والموظفين

السعوديين المدنيين المعيّنين على مراتب في ميزانيات الدولة وميزانيات الهيئات العامة وعلى جميع العمال السعوديين العاملين في منشآت في القطاع الخاص بالمملكة، ويطبق بشكل اختياري على العاملين لحسابهم الخاص. وتقوم المؤسسة أيضاً بخدمة المستفيدين من نظامي تبادل المنافع ونظام مد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون. ويشرف على المؤسسة مجلس إدارة برئاسة وزير المالية ومقرها الرئيس في مدينة الرياض.

ثالثاً: عينة الدراسة

يضم عينة الدراسة جميع موظفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية ونظراً لصعوبة الوصول إلى كل الموظفين تم حصر العينة في 120 موظف تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الأصلي إذ تم توزيع 120 استبانة على أفراد العينة في حين تم استرجاع 100 استبانة صالحة للتحليل ما يمثل نسبة 85 % من الاستبانات الموزعة وهذا حتى تكون الدراسة أكثر موضوعية ومصداقية.

قائمة توزيع اداة الدراسة الاستبانات.

عدد الاستبانات	الموزعة	المستلمة	المفقودة	تم استبعاد	الاستبانات السليمة
المجموع	120	100	10	10	100
النسب	%100	%85	%7.5	%7.5	%85

رابعاً: أداة الدراسة

تم إعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة حيث تم الاعتماد والاستفادة من الاستبانات المعدة في الدراسات السابقة تتكون استبانة الدراسة من 18 فقرة تم إدراجها تحت محورين رئيسيين بالإضافة إلى المعلومات الشخصية تتمثل هذه المحاور في:

المحور الأول:

البيانات الشخصية ويحتوي على 5 فقرات تناولت سمات وخصائص عينة الدراسة من حيث: النوع والعمر والمؤهل العلمي والمنصب الوظيفي وعدد سنوات الخبرة.

المحور الثاني:

بيئة العمل ودورها في عملية تحقيق الابداع الإداري وتضم ثلاث فروض أساسية يتكون كل فرض من ستة أبعاد وقد تم استخدام مقاييس رياضية وإحصائية لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب الجدول التالي:

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

صدق وثبات الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه وتم حسابه كما يلي:

- الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف وتم الأخذ بملاحظته وإعادة صياغة بعض الفقرات وأجراء التعديلات المطلوبة بالاعتماد بشكل أساسي ودقيق بحيث يعمل على تحقيق التوازن بين محتويات الاستبيان في كل فقراته على حسب كل فرض.

- صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب الاتساق

الداخلي لفقرات الاستبانة لبيانات العينة الكلية للدراسة.

عرض البيانات:

فيما يأتي عرض البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام أداة الدراسة وبعد إجراء المعالجات الإحصائية وفقاً لفرضيات الدراسة:

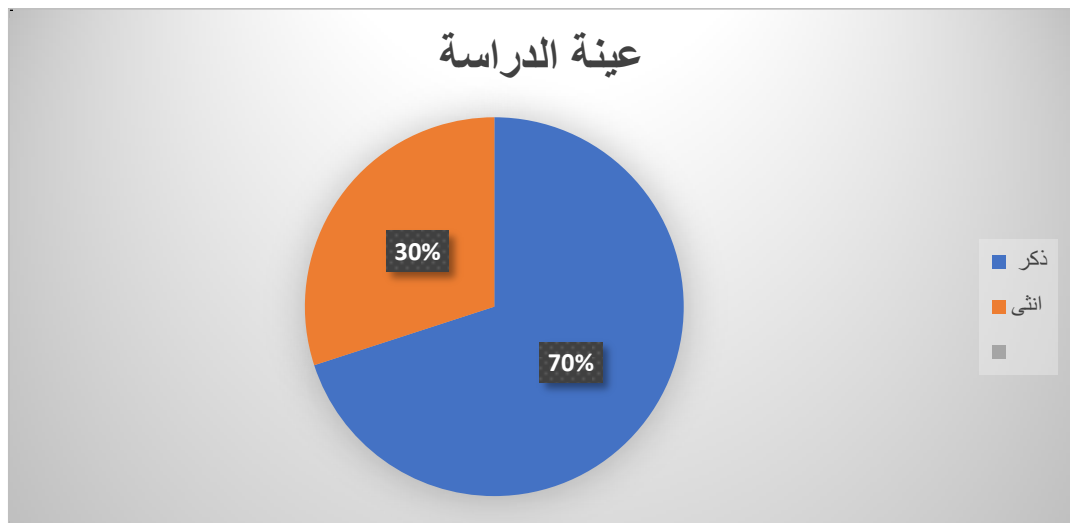
تم استخراج تقديرات افراد عينة الدراسة ، اجمالي اعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى الى اعتماد درجة كبيرة موافق بشدة وأيضاً موافق ، نلاحظ من الجدول أن النسبة الكبيرة من العينة يؤكدون أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية بينما نسبة صغيرة من العينة لا يعتقدون بأن البيئة الخاصة بالعمل لا تساعد على تحقيق الابداع الإداري.

التحليل الوصفي لنتائج القسم الأول: البيانات الشخصية.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديموغرافية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث النوع:

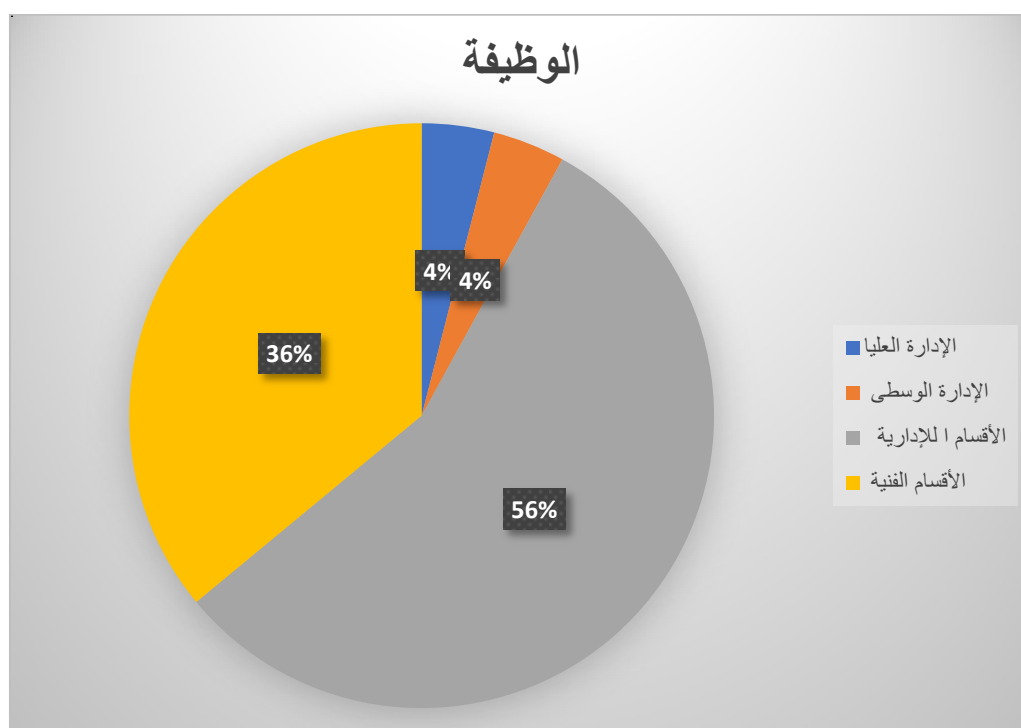
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	70	70%
	انثى	30	30%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج نوع الموظف: تبين أن معظم عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (70) شخص ونسبة مقدارها (70%) في حين كان عدد الإناث فقط (30) إناث ونسبة مقدارها (30%) وهذا يدل على نسبة مشاركة الإناث في شركة بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. نسبة مقبولة.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة:

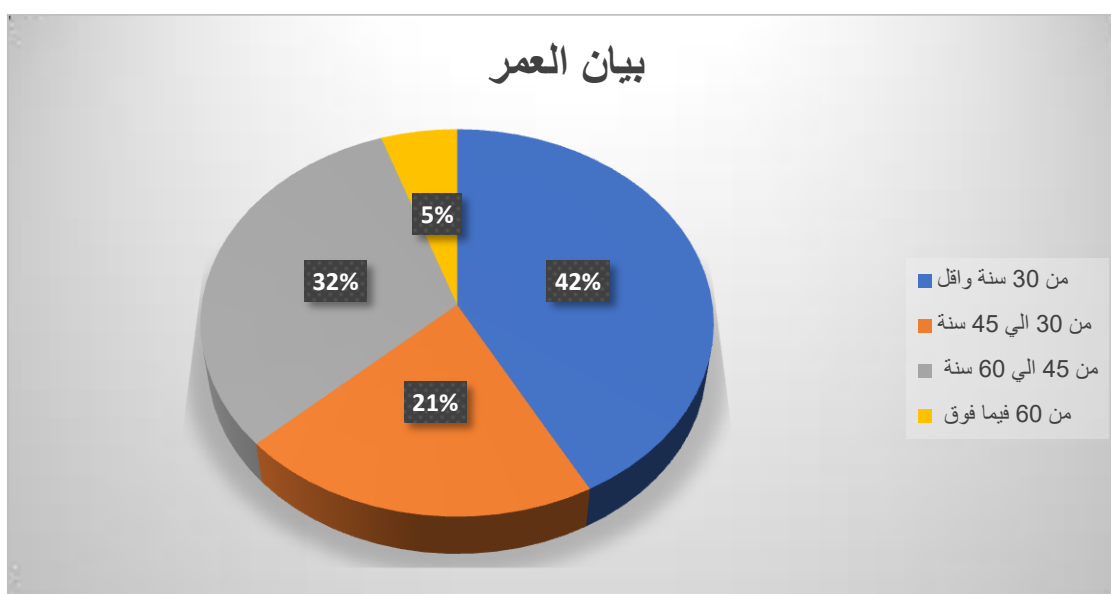
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الوظيفة	الإدارة العليا	4	4%
	الإدارة الوسطى	4	4%
	موظفي القسم الفني	56	56%
	موظفي القسم التشغيلي	36	36%
	المجموع	100	100%



الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الفني حيث بلغ عددهم (56) ونسبة تمثيل بلغت (56%) وتلتها نسبة موظفي قسم التشغيل ونسبة بلغت (36%) ونسبة وظيفة الإدارة العليا بنسبة (4%) أما نسبة الإدارة الوسطى والتي بلغ عدد أفرادها (4) ونسبة مقدارها (4%).

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث العمر:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	من 30 سنة وقل	40	40%
	من 30 الى 45 سنة	20	20%
	من 45 الى 60 سنة	30	30%
	من 60 فما فوق	10	10%
	المجموع	100	100%

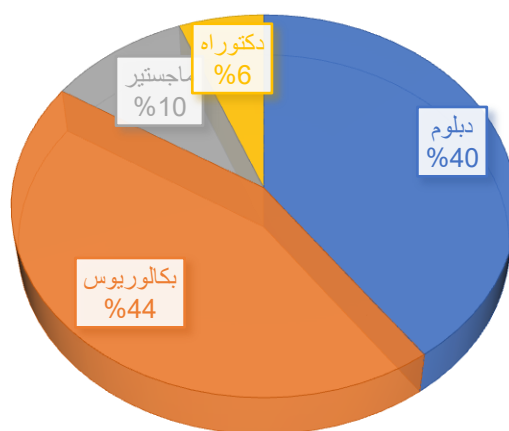


تحليل نتائج العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من 30 سنة وأقل حيث بلغ عددهم (40) بنسبة مقدارها (40%) تلتها الفئة العمرية 30 إلى 45 سنة ونسبة (20%) وجاءت نسبة من هم في الأعمار من 45 إلى 60 سنة 30% من مجمل عينة الدراسة اما بالنسبة الأعمار أكبر من 60 عام فيما فوق بنسبة مقدارها (10%) من مجمل عينة الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبياً بالنسبة إلى الفئات الأقل عمراً.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	دبلوم	40	40%
	بكالوريوس	44	44%
	ماجستير	10	10%
	دكتوراه	6	6%
	المجموع	100	100%

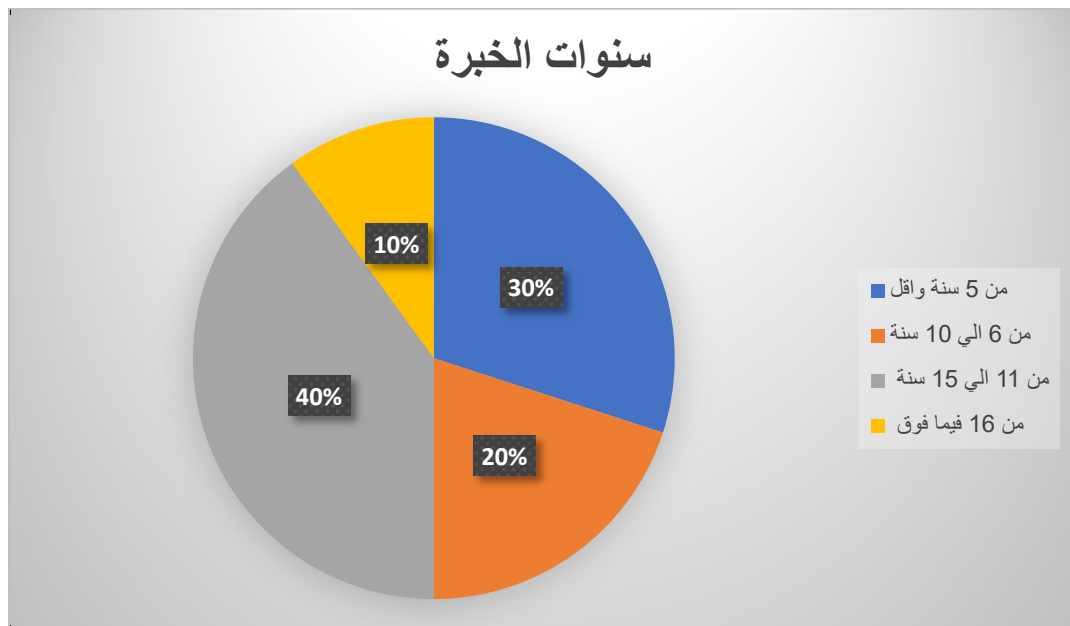
المؤهل



تحليل نتائج المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (44) ونسبة تمثيل بلغت (44%) وتلتها نسبة حاملي درجة الدبلوم ونسبة بلغت (40%) تلتها نسبة الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (10%) أما نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغ عدد أفرادها (6) ونسبة مقدارها (6%) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية نسبياً.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الخبرة	من 5 سنة وقل	30	30%
	من 6 الى 10 سنة	20	20%
	من 11 الى 15 سنة	40	40%
	من 16 فما فوق	10	10%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة من 11 - 15 سنة فقد بلغ عدد أفرادها (40) فرد ونسبة (40%) تلتها عدد سنوات الخبرة 5 سنوات فأقل فقد بلغت نسبتها (30%) أما أصحاب الخبرة لأكثر من 16 سنة فقد بلغت نسبتهم (10%) من مجمل عينة الدراسة وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبياً.



الفصل الرابع:

تحليل فروض الدراسة

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لآراء عينة الدراسة في محاور الدراسة

الاساسية

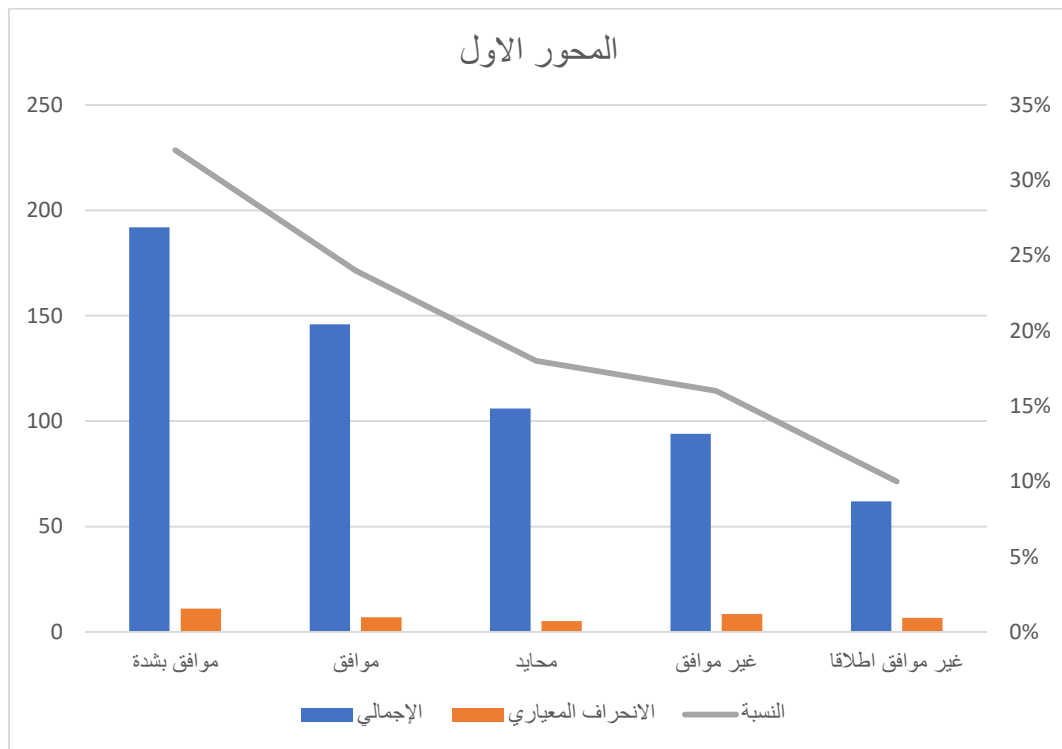
المحور الأول: أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الادارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل- التشارك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

م	العبرة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	أثر بيئة العمل على الهيكل التنظيمي في تحقيق الابداع الإداري	48	20	10	12	10
2	أثر بيئة العمل على نظام الحوافز والمكافآت في تحقيق الابداع الإداري	32	44	4	12	8
3	أثر بيئة العمل على القيادة الادارية في تحقيق الابداع الإداري	36	28	8	16	12
4	أثر بيئة العمل على الرقابة والمتابعة في تحقيق الابداع الإداري	48	24	16	8	4
5	أثر بيئة العمل على استخدام التكنولوجيا في تحقيق الابداع الإداري	48	20	10	12	10

6	أثر بيئة العمل على ظروف العمل في تحقيق الابداع الإداري				
	8	12	4	44	32
الإجمالي	52	72	52	180	244
الانحراف المعياري	2.73	2.53	4.50	11.24	8.16
النسبة	9%	12%	9%	30%	41%
الوسط الحسابي	8.67	12.00	8.67	30.00	40.67
الأهمية النسبية	ضعيف	ضعيف	ضعيف	عالية	عالية

يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الادارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل- التشارك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 8.67 الي 40.67 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 40.67 وانحراف معيار 8.16 وبنسبة 41%" وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي 30 وانحراف معيار 11.24 وبنسبة 30%" وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (محايد) ودرجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي 8.67 لكلاهما وانحراف معيار 4.50 للمحايد و2.73 للغير موافق اطلاقا وبنسبة 9% لكلاهما وبدرجة أهمية ضعيف لكلاهما.

وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الادارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل- التشارك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول.

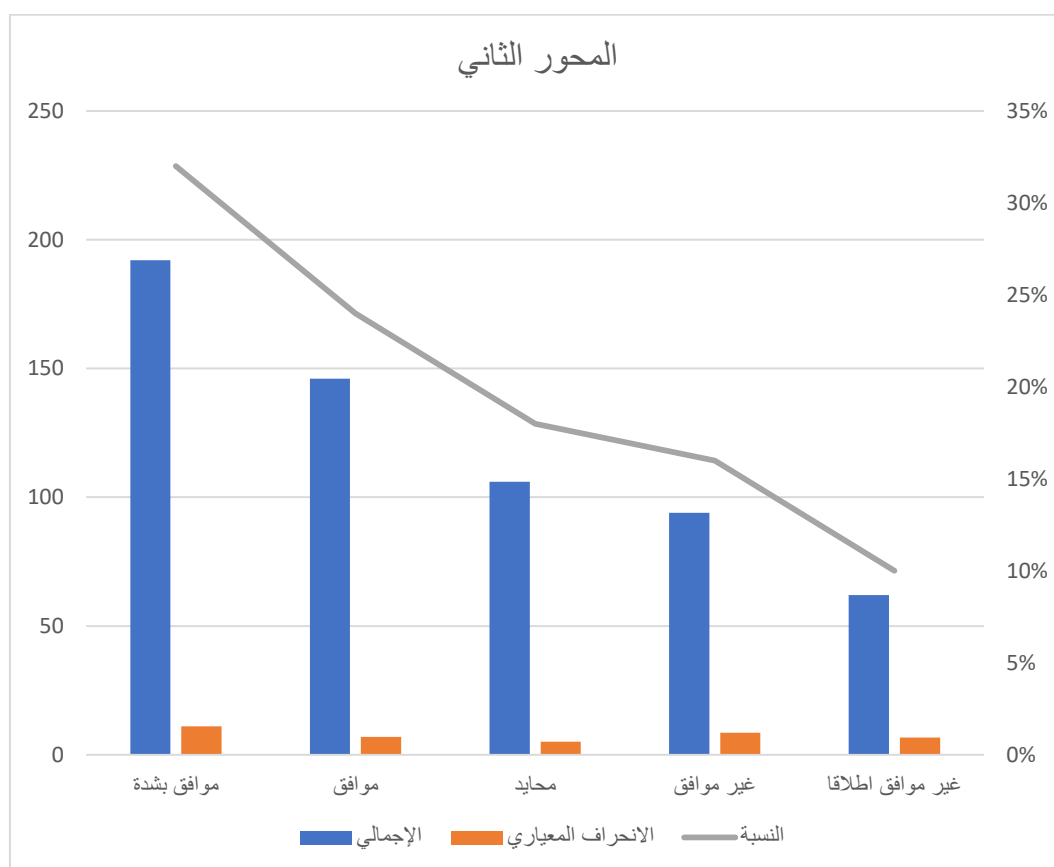


المحور الثاني: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية

م	العبارة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	سهولة وضوح مستويات الهيكل التنظيمي في المؤسسة	36	28	8	16	12
2	تتميز الادارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم.	38	24	16	8	14
3	تعمل الإدارة والمؤسسة على مواكبة التطور التكنولوجي لتحسين بيئة العمل	48	20	10	12	10

4	قوم المؤسسة بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم	32	44	4	12	8
5	تعمل المؤسسة على توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث	36	28	8	16	12
6	تشجع المؤسسة بالمساهمة في إنتاج أفكار ابداعية جديدة في مجال العمل	48	24	16	8	4
الإجمالي		238	168	62	72	60
الانحراف المعياري		6.74	8.39	4.80	3.58	3.58
النسبة		40%	28%	10%	12%	10%
الوسط الحسابي		39.67	28.00	10.33	12.00	10.00
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيف	ضعيف	ضعيف

يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 39.67 الى 10 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 39.67 وانحراف معيار 6.74 ونسبة 40% وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي 28 وانحراف معيار 8.39 ونسبة 28% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) بمتوسط حسابي 10 وانحراف معيار 3.58 ونسبة 10% وبدرجة أهمية ضعيف.



المحور الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

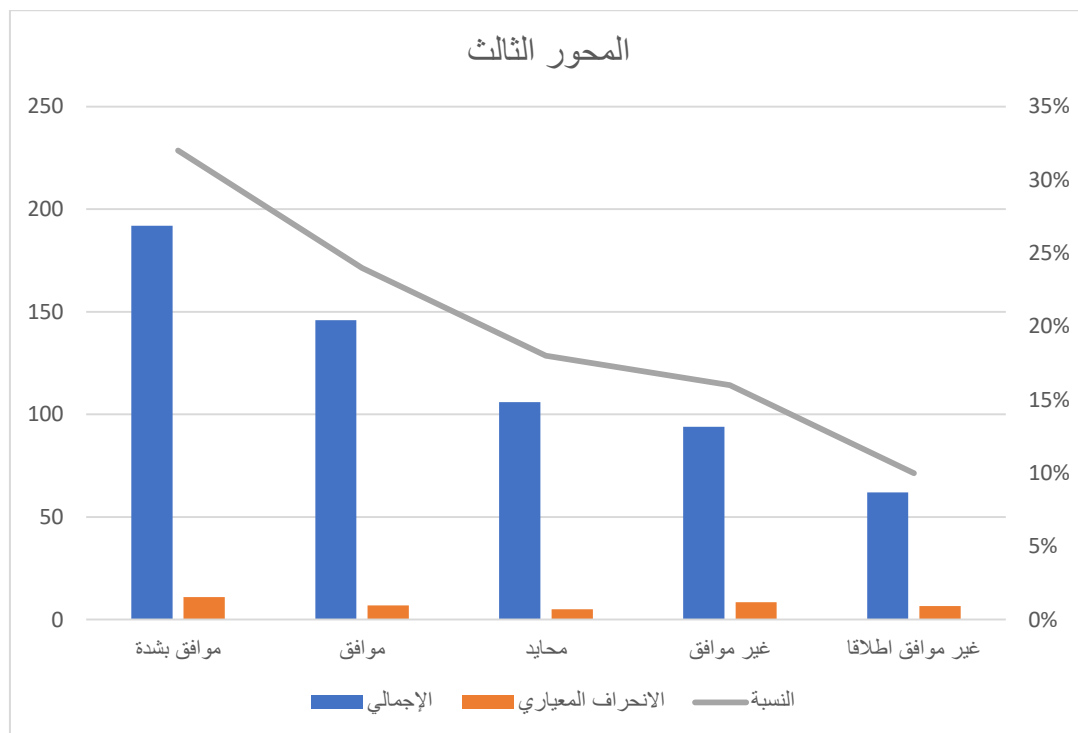
م	العبرة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	درجة الشعور بأنك في المكان المناسب الذي يتناسب مع مؤهلك العلمي	44	20	16	10	10

2	مدى الشعور بعدالة توزيع المهام على الموظفين وتشجيع الابداع في العمل	20	22	24	16	18
3	الفرص التدريبية المتاحة لك في مجال عملك لرفع مستوى الأداء	36	38	12	10	4
4	مدي تقدير الإدارة للدرجة للخبرات المهنية والقدرات الإبداعية	28	24	14	32	2
5	وضوح توصيف وظيفتك ومهامك بما يتناسب مع قدرات العلمية	44	20	16	10	10
6	القدرة على تقديم أفكار إبداعية جديدة لتطوير بيئة العمل	20	22	24	16	18
الإجمالي		192	146	106	94	62
الانحراف المعياري		11.0	6.9	5.1	8.5	6.7
النسبة		32%	24%	18%	16%	10%
الوسط الحسابي		32.0	24.3	17.7	15.7	10.3
الأهمية النسبية		عالية	عالية	متوسط	متوسط	ضعيف

يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية، إذ

تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير 21 بين 32 الى 10.3 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 32 وانحراف معيار 11 وبنسبة 32% وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي 24.3 وانحراف معيار 5.1 وبنسبة 24% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي 10.3 وانحراف معيار 6.7 وبنسبة 10% وبدرجة أهمية ضعيف.

وبشكل عام يتبين أن مستوى الأهمية بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول.



A decorative orange scroll border frames the central text. It starts at the top left, goes right, then down, then left, and finally down again, with rounded corners and small grey-filled scroll ends.

الفصل الخامس:

النتائج والتوصيات

أولاً: ملخص نتائج الدراسة

تم خلال هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بمعرفة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية وقد اقتصرَت الدراسة على 100 استبيان صالح للتحليل الإحصائي من أصل 120 استبيان وبعد تفريغ استبيانات البحث واستخدام بعض الأساليب الإحصائية تم اختبار فرضيات البحث الموضوعية حيث اتضح أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل بأبعادها والعناصر المادية على الإبداع الإداري عالجت الدراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية حيث يساهم توفير بيئة ملائمة في رفع وتحسين كفاءة وفعالية أداء الافراد العاملين وتسعى المؤسسة ومن ثم الادارة بشكل عام للبحث عن الاستراتيجيات والبرامج التي تهدف للاستغلال الأمثل لبيئة العمل المرنة والمحافظة عليها والتي تعد مصدر حقيقي للإبداع والابتكار وهذا ما يساهم في تعزيز الميزة التنافسية بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: عرض البيانات وتحليلها

فيما يأتي عرض للنتائج التي تم الحصول عليها باستخدام أداة الدراسة وبعد إجراء المعالجات الإحصائية وفقاً لفرضيات الدراسة:

تم استخراج تقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى الى اعتماد درجة كبيرة موافق بشدة وأيضاً نلاحظ من الجدول أن النسبة الكبيرة من العينة يؤكدون أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية بينما نسبة صغيرة من العينة لا يعتقدون بأن البيئة الخاصة بالعمل لا تساعد على تحقيق الإبداع الإداري.

ثالثاً: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة النظرية والميدانية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نوردتها على النحو التالي:

- بيئة العمل الداخلية تمثل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة مواجهتها بغض النظر عن نشاطها أو نطاق عملها.
- تساعد تهيئة بيئة العمل في تكريس الوقت والجهد كما تساعد في توجيه وحصر الفكر في الانجاز.
- تعتبر بيئة العمل الحيز والمحيط الذي يعمل فيه الإداري داخل المؤسسة فهي تعتبر عاملاً مهماً في تحقيق طموحاته وأهدافه خاصة إذا كانت واضحة المعالم والحدود.
- السلامة والرقابة والوقاية أهم بكثير ما تنتجه المنظمات فالإبداع الوظيفي ينبغي إذا كانت بيئة العمل أكثر أمناً وراحة.
- على المؤسسة التي تسعى للبقاء والاستمرار اعتماد الإبداع أسلوب عملها وممارستها.
- الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة.
- المنظمات التي لا يمكنها أن تقدم أقل القليل للموظفين سوى الرواتب سوف تسقط عاجلاً أم آجلاً.
- المؤسسات والمنظمات لها التأثير الأكبر على مستوى ابتكار وإبداع الموظفين والعاملين حيث كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود فإن العاملين سوف يهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك على خلاف إذا كانت بيئة مرحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الممل فإنها سوف تسهم في جعلهم يبتكرون ويبدعون.
- وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وإبداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيئ العمل.
- يعتبر الإبداع الإداري جزءاً لا يتجزأ من ثقافة أي منظمة تسعى للنجاح كونه يحتل موقع القلب في ممارسة أنشطتها وعملياتها كما أنه يساعد مؤسسة الضمان على التكيف مع كافة التغيرات البيئية المحيطة بها.

رابعاً: توصيات ومقترحات:

- اتباع الانظمة والتعليمات حرصاً على سلامة العاملين وتجنباً لحدوث أي اصابة عمل اثناء
- إتباع نمط قيادي مرن وتحسين نظام الرقابة واستعماله من أجل توجيه سلوك الموظفين وتصحيح أخطائهم.
- ادخال نظام المحفزات والمكافئات والعلوات على الرواتب ضمن انظمة العمل الادارية مما يدعم الابداع داخل إدارة التشغيل والصيانة لزيادة كفاءة الانتاج وزيادة الابداع الوظيفي.
- استبدال الكوادر البشرية العاملة من عادية الى مبتكرة تنمي المؤسسة والاسرة التنظيمية كاملة وترفع للأداء الى المستوى المطلوب.
- الاهتمام بزيادة نشر روح الفريق ضمن بيئة العمل حتى تبدو أكثر حيوية لتعطي وتنتج أكثر.
- الاهتمام بمواكبة الحضارة والتقدم والعمل على استبدال الآلات القديمة بالحديثة المتطورة أكثر ذات تكنولوجيا مستحدثة توفر الوقت والجهد والمال.
- تحسين العوامل السلبية الأخرى الخاصة بعناصر البيئة الداخلية من أجل الإبداع أكثر.
- تكوين العاملين من أجل التكيف مع البيئة الحالية بأبعادها المتغيرة باستمرار.
- ضرورة إعداد برامج تدريبية هادفة من أجل تدعيم السلوك الإبداعي وتحقيق نتائج أفضل.
- العملية الإنتاجية والخدمية.

خامسا الخاتمة:

أصبح الابداع الإداري حاجة ملحة في كل المؤسسات والشركات وكان لابد من توفير البيئة المناسبة سواء كانت الخارجية او الداخلية وتؤثر بيئة العمل المناسبة من جميع الجهات مثل توفير بنية تحتية جيدة وطقس جيد ومرافق عامة وحواجز وغيرها على أداء العاملين في المؤسسة إن بيئة العمل تشمل الهيكل التنظيمي والحواجز وظروف العمل المختلفة مجتمعة والتي اذا تحققت بشروط وكفاءة عالية يؤدي ذلك إلى تحقق مفهوم الإبداع الإداري و يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية وتكوين قيادة إدارية قادرة على مواجهة الظروف الصعبة كما تستطيع أن تستثمر مواهب العمال وبالتالي تحقيق أقصى درجات الإبداع لجميع العاملين ومن اجل ان تحقق أهدافها تحتاج الى افكار حديثة ومتطورة عن ذي قبل لتواكب العصر وهو الذي يأتي من خلال الابداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية والتي اسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها لذلك تجدها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء الإداري من خلال توفير الإمكانيات والموارد المادية والبشرية والمعلومات الضرورية ترتبط بيئة العمل بالتطور والأبداع الوظيفي بشكل كبير من خلال الابداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية والخدمات المقدمة ومما لاشك أن وجود بيئة عمل ملائمة للعمل ومثالية ومشجعة تعد مقوماً أساسياً للنجاح وتعتبر إدارة بيئة العمل هي العنصر الفعال في أداء المؤسسة نحو تحقق الإدارة أهدافها والتي تتماشى مع اهداف المؤسسة.

المراجع:

• المراجع العربية:

- (1) إسماعيل مودة إسماعيل حسن 2014 أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري.
- (2) القحطاني سعد بن سعيد بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض -2012.
- (3) بلال خلف 2011م الإبداع الإداري دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان الأردن
- (4) بن رحمون سهام 2014م بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- (5) حريم حسين ومنصور ياسر 2006 إدراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشجيعها للإبداع التنظيمي.
- (6) سفيان 2021 أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري.
- (7) صيabi وفاء 2019 أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.
- (8) صلاح التلاوي 2021م (الإدارة الاستراتيجية في منظمات الأعمال).
- (9) صلاح الدين محمد عبد الباقي 2008م السلوك التنظيمي - مدخل تطبيقي معاصر مصر.
- (10) كاظم محمود 2010م منظمة المعرفة دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن.
- (11) محمد سعد فهد المشووط 2011م أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري يناير.
- (12) محمد عبد الوهاب حسن عشاوي 2014م دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشري.
- (13) مرام احمد علي 2020 "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والابداع الإداري" الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- (14) مروان حسن 2016 دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من حالة الاحتراق الوظيفي.
- (15) نورس عتوم 2020 - تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.
- (16) هاشم عيسى 2017 أثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.
- (17) هند لبصير 2016م أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد.

(18) وليد حميد رشيد الأميري 2016م تقييم وتطوير نظام تقويم اداء العاملين عمان الأردن.

المراجع الأجنبية

- 1) D-Tjosvold, D. 1984. Effects of crisis orientation on managers' approach to controversy in decision making.
- 2) D-Westermann & Simmons, 2007 The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory study
- 3) Marloes, 2008 Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Exploring the Relevance of Gender Differences
- 4) Saros, et...al, 2008 Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture
- 5) Tombaugh, J. R., & White, L. P. 1990. Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a post lay off environment

الملاحق

الاستبانة

"أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة الضمان الاجتماعي في

المملكة العربية السعودية"

السادة موظفي مؤسسة الضمان الاجتماعي:

بالإشارة الى الموضوع أعلاه نرجو التكرم بملاء الاستبانة مع العلم بأننا نتعامل مع تلك البيانات لأغراض البحث العلمي نرجو الإجابة علي أسئلة الاستبانة مع العلم أنه سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري وسيتم عمل دراسة احصائية للنتائج ليتم معالجة نقاط الضعف والسلبيات الموجودة والتزامنا تجاهكم ان نأخذ باقتراحاتكم وملاحظاتكم بكل جدية لتقديم خدمات ترقى لأفضل الممارسات التي تلي احتياجاتكم وتوقعاتكم حيث سيتم تحليل نتائج هذا الاستبيان لتحديد مجالات التحسين والعمل على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمعالجة نقاط الخلل وتحسين بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

البيانات الشخصية لعينة الدراسة

الاسم		الجنسية	سعودي	غير سعودي
الجنس	ذكر	انثى		

بيانات سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	سنة الي 5	10-6	15-11	20-16	21 فأكثر

بيان العمر

الفئة العمرية	اقل من 30	40-31	50-41	60-51	اكثرم من 60

البيانات الوظيفية

الإدارة – القسم	
مسمى الوظيفة	
الحالية	

الرجاء وضع علامة (X) في المربع المناسب الذي يعبر عن درجة موافقتكم وأمام كل عبارة من العبارات التالية بدقة لتحقيق الاستفادة المرجوة:

المحور الأول: أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الادارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل- التشارك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	أثر بيئة العمل على الهيكل التنظيمي في تحقيق الابداع الإداري					
2	أثر بيئة العمل على نظام الحوافز والمكافآت في تحقيق الابداع الإداري					
3	أثر بيئة العمل على القيادة الادارية في تحقيق الابداع الإداري					
4	أثر بيئة العمل على الرقابة والمتابعة في تحقيق الابداع الإداري					
5	أثر بيئة العمل على استخدام التكنولوجيا في تحقيق الابداع					

					الإداري	
					أثر بيئة العمل على ظروف العمل في تحقيق الابداع الإداري	6

المحور الثاني: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الإداري في

مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية

م	العبرة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	سهولة وضوح مستويات الهيكل التنظيمي في المؤسسة					
2	تتميز الادارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم.					
3	تعمل الإدارة والمؤسسة على مواكبة التطور التكنولوجي لتحسين بيئة العمل					

					4	قوم المؤسسة بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم
					5	تعمل المؤسسة على توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث
					6	تشجع المؤسسة بالمساهمة في إنتاج أفكار ابداعية جديدة في مجال العمل

المحور الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	درجة الموافقة				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	البيان درجة الشعور بأنك في المكان المناسب الذي يتناسب مع مؤهلك العلمي					
2	مدى الشعور بعدالة توزيع المهام على الموظفين وتشجيع الابداع في العمل					
3	الفرص التدريبية المتاحة لك في مجال عملك لرفع مستوى الأداء					
4	مدي تقدير الإدارة للدرجة للخبرات المهنية والقدرات الإبداعية					
5	وضوح توصيف وظيفتك ومهامك بما يتناسب مع قدرات العلمية					
6	القدرة على تقديم أفكار إبداعية جديدة لتطوير بيئة العمل					

القائمون بالدراسة :

اضوى عبد الحميد اسماعيل (قائد المجموعة) 222001298

سارة راجح الحربي 222001073

اشراف /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

2023 م

المستخلص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية وعلى زيادة وتطوير الابداع الوظيفي والاداري في العمل. كما نعلم جميعاً هناك العديد من مجالات الابتكار الوظيفي سواء كان ذلك في صياغة الاستراتيجيات أو الخطط أو ابتكار الأساليب والأنظمة أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة أو في أحدث استجابة للمتطلبات البيئية من حيث السلع والخدمات في الوقت الحالي أصبح الابداع الإداري حاجة ملحة في كل المؤسسات والشركات وكان لابد من توفير البيئة المناسبة سواء كانت الخارجية أو الداخلية وتؤثر بيئة العمل المناسبة من جميع الجهات مثل توفير بنية تحتية جيدة وطقس جيد ومرافق عامة وحوافز وغيرها على أداء العاملين في المؤسسة إن بيئة العمل تشمل الهيكل التنظيمي والحوافز وظروف العمل المختلفة مجتمعة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة الدراسة بناء على مقاييس ودراسات سابقة كأداة لجمع البيانات اللازمة وزعت على عينة عشوائية من الموظفين الإداريين والفنيين والعمال مكونة من 100 عاملاً و اوصت الدراسة ضرورة قيام إدارة المؤسسة بالمحوث عليها بإقامة البرامج التدريبية بشكل جيد ومدرّوس والذي من شأنه. • تحسين أداء العاملين وبالتالي تدعيم مركز المؤسسة التنافسي. • إجراء عمليات المناقلة وإعادة هيكلة المؤسسة من أجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي ممارسة الإثراء الوظيفي لرفع مستويات الخبرة والمعرفة والمهارة. • الاهتمام بالكفاءات ذات الخبرات العالية من أجل الاستفادة من خبراتهم وأفكارهم في تأهيل الصف الثاني من الأفراد العاملين في المؤسسة.

Abstract

This study aims to identify the importance of the work environment for employees and employees of the Social Security Institution in the Kingdom of Saudi Arabia and to increase and develop functional and administrative creativity at work. As we all know, there are many areas of functional innovation, whether it is in formulating strategies or plans, innovating methods and systems, organizing the skills and capabilities of the workforce, or in the latest response to environmental requirements in terms of goods and services. At the present time, administrative creativity has become an urgent need in all institutions and companies. The appropriate environment must be provided, whether external or internal. The appropriate work environment from all sides, such as providing good infrastructure, good weather, public facilities, incentives, etc., affects the performance of employees in the organization. The work environment includes the organizational structure, incentives, and various working conditions combined. The study relied on the descriptive and analytical approach. The study questionnaire was designed based on previous standards and studies as a tool for collecting the necessary data and distributed to a random sample of administrative and technical employees and workers consisting of 100 workers. The study recommended the need for the management of the institution under study to establish well-thought-out training programs, which would.

- Improving employee performance and thus strengthening the organization's competitive position.
- Conducting transfers and restructuring the organization in order to place the right person in the right place, i.e. practicing job enrichment to raise levels of experience, knowledge and skill.
- Paying attention to highly experienced competencies in order to benefit from their experiences and ideas in qualifying the second generation of individuals working in the institution.