

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص اداره الاعمال و اداره المشاريع



عنوان البحث

أثربينه العمل على الإبداع الإداري

المشاريع دراسة تطبيقه على منسوبي شركة الجوف الزراعية

إعداد الطالب/

منصور بن عبدالمجيد عواري - 233001789

محمد بن سمير إسكندر - 233000832

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

لضمان بقاء المنظمات الناجحة واستمرارها قوية ومؤثرة، يجب أن لا تكتفي بمجرد الكفاءة، أي القيام بأعمالها بشكل صحيح وأداء مهامها بأمانة وإخلاص. على الرغم من أهمية هذه القيم وسموها، يجب أن تكون طموحات المنظمة أبعد من ذلك، فتسعى دائماً لتحقيق أهداف أعلى وأسمى. ينبغي أن تكون رؤيتها ممتدة نحو المستقبل، طموحاتها متجددة، وأدائها متألقاً، بحيث تصبح منظمة خلاقة ومبدعة في كل ما تقوم به.

أصبحت المؤسسات اليوم تولي اهتماماً متزايداً ببيئة العمل التي تؤثر بشكل مباشر على سلوك ودوافع وأداء العاملين. إن توفير بيئة عمل ملائمة يعتبر الطريقة المثلى لتحسين الأداء الوظيفي، وتطوير الكفاءة والإنتاجية، من خلال تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية والمادية للعاملين.

في ظل التغير السريع، تحتاج المؤسسات إلى تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة، مثل تجنب المركزية، وتفويض السلطات، والمشاركة في صنع القرارات بسرعة، والتخصص في العمل لتحقيق الاحتراف والإبداع الوظيفي. هذه المبادئ تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة واستمرار تطورها.

العنصر البشري هو الأهم في بيئة التنظيم، حيث يؤثر ويتأثر بكل الجوانب الإدارية، والهيكلية، والفنية. تقع على الإدارة مسؤولية تطوير وتنمية الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين مصالح المؤسسة وأفرادها، وزيادة ثقة العاملين ورفع معنوياتهم.

يجب أن تتضمن بيئة العمل التنظيمية جميع العوامل التي تؤثر على المنظمة. إن العنصر البشري وتغير خصائصه، وقدراته، ومهاراته، وثقافته يؤثر على إنتاجية المنظمة وكفاءتها. تتضمن هذه العوامل الحوافز المادية والمعنوية، والسياسات الإدارية الجيدة، والقيادة الفعالة، والمناخ التنظيمي الداعم لأهداف الأفراد العاملين.

لهذا السبب، قرر الباحث دراسة هذا الموضوع والتركيز على بيئة العمل وأبعادها وعلاقتها بالإبداع الإداري، وذلك من خلال دراسة واقع شركة الجوف الزراعية ومحاولة التحسين والتطوير بناءً على النتائج والمقترحات المستخلصة من هذه الدراسة.

مشكلة وتساؤلات الدراسة:

أصبحت الحاجة إلى الإبداع في التنظيمات مطلباً ملحاً وضرورياً لجميع الشركات السعودية، بما في ذلك شركة الجوف الزراعية التي تسعى لتحقيق التميز في الأداء والحفاظ على استمراريته في بيئة تنافسية. في الوقت الحاضر، تشتد المنافسة على تنمية العنصر البشري، باعتباره حجر الأساس في العملية الإبداعية. لتبني هذا المفهوم، يجب أن تتوفر بيئة تنظيمية خاصة تهدف إلى رعاية الإبداع وتنمية وتهيئة المناخ التنظيمي الملائم له.

استناداً إلى ذلك، يمكن توضيح مشكلة الدراسة من خلال طرح الأسئلة التالية:

أولاً: ما هو مستوى أهمية بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، الحوافز والمكافآت، وظروف العمل)؟

ثانياً: ما هو مستوى الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية)؟

ثالثاً: هل هناك تأثير لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، الحوافز والمكافآت، وظروف العمل) على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية)؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تناولها لمفهوم تنظيمي حيوي وهو الإبداع الإداري، الذي يُعتبر أحد المواضيع البارزة في الفكر الإداري الحديث. يُعد الإبداع الإداري مصدراً رئيسياً لاستمرارية وبقاء المنظمة، خاصة في الشركات التي تسعى لتبني استراتيجيات الإدارة الحديثة. هذه الاستراتيجيات تتيح مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، واستغلال الفرص، وزيادة القدرات التنافسية والإبداعية.

كما تسعى هذه الدراسة إلى لفت انتباه صانعي القرار في الشركات العامة والخاصة إلى أهمية التعامل مع مفهوم بيئة العمل، ومنحه الاهتمام الكافي نظراً لتأثيره الكبير، سواء كان سلبياً أو إيجابياً، على الإبداع الإداري.

وتأتي أهمية هذه الدراسة أيضاً من محاولتها استقصاء تأثير أبعاد بيئة العمل في شركة الجوف الزراعية على الإبداع الإداري. يُمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم رؤى مفيدة، خاصة في ظل قلة الأبحاث المتعلقة ببيئة العمل في الشركات بشكل عام، وفي شركة الجوف الزراعية بشكل خاص.

أهداف الدراسة:

الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو التعرف على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية السعودية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد مستوى أهمية بيئة العمل في شركة الجوف الزراعية.
2. تحديد مستوى الإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية.
3. تحديد تأثير عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة الجوف الزراعية.

فروض الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والتدريب، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية) في شركة الجوف الزراعية. ومن هذه الفرضية الرئيسية تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية).
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية).
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية).
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية).
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية).
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لظروف العمل على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية).

الدراسات السابقة:

- دراسة (الحقاني، 1997) بعنوان "المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية: دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري، بالإضافة إلى تحديد مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين العاملين في الوزارات بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. كما سعت الدراسة إلى توضيح طبيعة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والإبداع الإداري وتحديد أثر هذه المتغيرات كما يراها العاملون في الأجهزة الحكومية في المملكة.

اعتمدت الدراسة على استبانة لجمع البيانات، وشملت عينة الدراسة 113 ضابطاً يعملون في شرطة مدينة الرياض. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها أن مستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية بشكل عام يُعد متوسطاً إلى حد ما، وأن التزام القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية يلعب دوراً في ذلك.

- دراسة (العنقري، 2001) بعنوان "علاقة السلوك الإبداعي القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين: دراسة استطلاعية على موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بعض متغيرات السلوك القيادي للقائد فيما يتعلق بالإبداع الإداري للمرؤوسين، وكذلك إلى واقع الإبداع الإداري للموظفين الإداريين في الأجهزة الحكومية. كما سعت إلى دراسة علاقة بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية للمرؤوسين بمستوى إبداعهم الإداري.

تم تطبيق الدراسة على 313 موظفاً من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، واعتمدت الباحثة على الاستبانة في جمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها أن مستوى الإبداع الإداري للموظفين الحكوميين كان مرتفعاً. كما تبين أن عنصري التحليل والربط كانا أقل عناصر الإبداع الإداري توافراً لدى المرؤوسين.

أظهرت البيانات وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سلوك القائد المهتم بالمرؤوسين ومستوى الإبداع الإداري لديهم، وبين درجة الحرية التي يمنحها القائد للمرؤوسين والإبداع الإداري. كما تبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين خصائص القائد الشخصية ومستوى الإبداع الإداري للموظفين.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية بين حملة المؤهل التعليمي الجامعي والعالي وبين حملة المؤهل التعليمي الأقل من الجامعي، وذلك لصالح حملة المؤهل التعليمي الجامعي فأعلى.

- دراسة السليم، (2002) بعنوان "أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري للعاملين في الأجهزة الأمنية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في الأجهزة الأمنية في مدينة الرياض، وتحديد العناصر الأكثر توفراً لديهم من عناصر الإبداع، وكذلك التعرف على اتجاهاتهم نحو المتغيرات التنظيمية.

وقد سعت الدراسة أيضاً إلى تحديد مدى تأثير مستوى الإبداع الإداري للعاملين بنوع النشاط الأمني الذي يمارسونه، كما يراها العاملون في الأجهزة الأمنية.

تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وشملت العينة في الدراسة 333 موظفاً يعملون في الأجهزة الأمنية. وقد أظهرت الدراسة عدة نتائج، منها أن أكثر عناصر الإبداع توافراً لدى العاملين هو عنصر الأصالة، ثم الطلاقة، ويليه المخاطرة، وأخيراً الحساسية للمشكلات. كما تبين أن التزام القيادات الأمنية بمقاييس نمط القيادة كان أقل من المتوسط بقليل.

المنطلقات النظرية للدراسة:

إدارة بيئة العمل لضمان سلامة وصحة العنصر البشري في مكان العمل تُعتبر جزءاً أساسياً من استراتيجية إدارة الموارد البشرية. هذه المسألة تمس مباشرة أهم ما يملكه الإنسان، وهو صحته وسلامته، وتمتلك أهمية اقتصادية كبيرة للمنظمة والمجتمع على حد سواء. فزيادة حوادث الإصابة والأمراض في مكان العمل تُكلف المنظمات تكاليف ضخمة لعلاجها، مما يؤثر أيضاً سلباً في استمرارية عمل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن زيادة هذه التكاليف تؤثر سلباً على الناتج القومي للمجتمع، وتؤدي إلى خسارة جزء من قدرته الإنتاجية. (Rowden & Conine, 2005:216)

تطور مفهوم البيئة (Environment) عبر الزمن بشكل كبير، سواءً في مكوناته وأبعاده أو في تعقيد هذه الأبعاد والمكونات وزيادة تفاعلها، وظهور مكونات جديدة نابعة من التطور التكنولوجي والسياسي والمعلوماتي والمعرفي. المنظور الشامل لمفهوم البيئة يبرز شمول المكونات والأبعاد الداخلية للمنظمة، بالإضافة إلى المكونات والأبعاد الخارجية التي تحيط بها. لذا، تُمثل البيئة مجموعة من العوامل والأبعاد والمكونات التي تؤثر في الممارسات الإدارية والتنظيمية والاستراتيجية. تلك المجموعة تتطلب من الإدارة فهماً عميقاً لطبيعة هذه البيئة وتفاعلاتها، وللعلاقات بين عناصرها، لكي تكون قادرة على تطوير أفضل الاستراتيجيات للتعامل معها. هذا المفهوم يجسد نظاماً متوازناً وديناميكياً، يمنح المنظمة قدرات تجديدية بشكل مستمر وإمكانية تحقيق أفضل النتائج المرغوبة نتيجة لفهم عميق للبيئة التي تعمل فيها. التحليل البيئي يكمن في العمليات التي ينمو من خلالها المدبرون الاستراتيجيون فهمهم للبيئات التنظيمية الداخلية والخارجية، بالنظر إلى العوامل التي يمكن أن تؤثر على أداء المنظمة وأعمالها، سواء في الحاضر أو المستقبل. (197 Narayanan & Nath, 1993).

فهم المنظمة لبيئتها الداخلية يعني قدرتها على تحديد نقاط قوتها وضعفها في مختلف أنشطتها ومواردها. أما فهمها للبيئة الخارجية فيعني قدرتها على تحديد الفرص والتهديدات المحتملة. أفضل الاستجابات للتغيرات البيئية تكون تلك التي تعزز نقاط القوة وتستغل الفرص المتاحة، مع تجنب التهديدات المحتملة. كما تسعى المنظمة إلى التخلص من نقاط الضعف أو تقليل تأثيراتها إلى أدنى حد ممكن، وتضع خططاً واستراتيجيات لتحويل التهديدات إلى فرص أو مزايا لصالحها. بعد التحليل الداخلي والخارجي، تُستخدم آليات التقييم والتشخيص لفهم الأوضاع والظروف داخل المنظمة وخارجها بشكل شامل.

بيئة العمل تُعتبر نظامًا متكاملًا يشمل مدخلات متعددة، منها دراسة بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية، وطبيعة الأعمال المنفذة داخل المنظمة. تصميم البرامج المناسبة لضمان سلامة وصحة العاملين يشمل دعمًا ماديًا ومعنويًا يساهم في نجاح هذه البرامج والأنشطة. تتضمن هذه البرامج فعاليات وممارسات متنوعة، تُسهم في تطبيق وتنفيذ برامج السلامة والصحة في مكان العمل، مثل تنظيم الأنشطة، والتوجيه، والمتابعة، والتقييم. تنتج هذه الفعاليات مخرجات تمثل نتائج تنفيذ برامج السلامة والصحة في المكان العمل، وتتضمن أيضًا التغذية العكسية التي تُمثل تحليل نتائج تقييم جهود إدارة بيئة العمل ومدى توفيرها لعناصر السلامة والصحة في المكان العمل. تساعد نتائج التحليل في تفادي الثغرات التي قد تحدث، وتعزيز جوانب القوة التي تبرز في جهود إدارة بيئة العمل في المستقبل. اما الإبداع ليس فقط ظاهرة فردية، بل هو أيضًا ظاهرة جماعية ومؤسسية. ليس من الضروري أن يكون الإبداع مقتصرًا على الأفراد، بل يمكن أن يتم التعبير عنه وتطويره من خلال الجماعات والمؤسسات. يتضح هذا بشكل خاص في الوقت الحاضر، حيث يُعزز الإبداع الجماعي أو المؤسسي بسبب الظروف والتحديات والمتغيرات المعقدة التي يواجهها الأفراد. تلك الظروف تتطلب جهودًا كبيرة وموارد ضخمة للتعامل معها واستغلالها بطرق إبداعية تؤدي إلى نتائج مبتكرة ومفيدة.

الإبداع هو ظاهرة إنسانية عامة وليست مقتصرة على فئة معينة من الخبراء أو العلماء. لذا، من الضروري على إدارة أي منظمة أن تدرك هذه الحقيقة وتعزز روح الإبداع بين العاملين والمواطنين. يجب أن تكون المنظمة مفتوحة أمام أيبادرات إبداعية وتسعى إلى استثمارها داخل أطر مؤسسية محددة تدعمها وتطورها.

المنهجية وطرق البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً من خلال استخدام الأسلوب التطبيقي، عن طريق جمع البيانات وتحليل محتوياتها واختبار فرضيات الدراسة.

أدوات الدراسة:

تم اعتماد الأدوات التالية لجمع البيانات والمعلومات لتحقيق أهداف الدراسة:

- جمع المعلومات المتعلقة بالجانب النظري من الدراسات والمقالات والرسائل الجامعية، والكتب العلمية الأجنبية والعربية المتخصصة في موضوع الدراسة.
- استخدام استبانة كأداة قياسية للإدراك، تم تصميمها بالاعتماد على آراء مجموعة من الكتاب والباحثين في مجال الموضوع، لجمع البيانات الأولية والثانوية اللازمة لتعزيز الجانب التطبيقي للدراسة. تم الاهتمام بجعل المستجيب على دراية تامة بأهداف الاستبانة، ومكوناتها، ودقتها، ووضوحها، وتجانسها، واتجاه حركة المقياس ونوعه، بطريقة تخدم أهداف وفرضيات الدراسة بشكل متكامل.

حدود الدراسة :

سيكون نطاق الدراسة كما يلي:

الحدود المكانية: شركة الجوف السعودية.

الحدود الزمانية: المدة الزمنية لإنجاز الدراسة تمتد من يونيو 2024 إلى أغسطس 2024.

الحدود العلمية: اعتمد الباحث في دراسته الحالية على عوامل بيئة العمل مثل الهيكل التنظيمي، والأنظمة والتعليمات، والتدريب، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل، استنادًا إلى ما ذكره Lapeirre & Giroux (2003). أما بالنسبة لأبعاد الإبداع الإداري، فقد تم الاعتماد على الأبحاث التي قدمها العساف (1995) والتي تتناول السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية.

المراجع:

- 1 البريدي، عبدالله عبد الرحمن (1999) الإبداع يخنق الأزمات، الطبعة الأولى، بيت الأفكار الدولية.الرياض.
- 2 جملان نور سالم حمد (1997)، أثر المناخ التنظيمي على إبداع الموظفين، دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية في جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- 3 الحربي، عضيب موسى محمد (2003) اثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المدراء في الاجهزة الحكومية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود الرياض.
- 4 الحقباني تركي عبد الرحمن سعد (1997) أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري . رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود الرياض المملكة العربية السعودية.
- 1 Armstrong, Michael, (2006), "Performance Management: Key strategies and practical guidelines" 3rd .ed, Kogan Page
- 2 Becker, Brian E., Huselid, Mark A, and Ulrich, Dave, (2001), "The HR Scoreboard: Linking People, Strategy, and Performance, Boston, MA Harvard Business School Press
- 3 Berthon, P.; Mulbert, J.M and Pitt, L.F. (1999), "To Serve or Create? Strategy Oriantations towards . Customers and Innovation", California Management Review, Vol. 42 No. 1: 32-40
- 4 Coombs, R.; Green, K; Richards, A and Walsh, V, (1998), "Technological Change and Organization", . Edward Elgar Publishing Limited, U.S.A
- 5 Daft, Richard L., (2001), "Organization Theory and Design", 7th ed, South Western5 College . Publishing, U.S.A