

أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري

Impact of Work Environment in Administrative Creativeness

"دراسة حالة المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء"

قائد الفريق

عبدالرحمن بن عبدالعزيز المنيع ٢١٣٠٠٠٨٧٩

عضو الفريق

صالح بن علي الغامدي ٢١٣٠٠٠٩٢٤

عضو الفريق

رشا ناجي سكيك ٢١٣٠٠٠٩٨٩

بحث تخرج مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة

الفصل الدراسي الثالث

٢٠٢٣ م

مساعد مشرف المقرر

د. فاطمة مصطفى

مشرف المقرر

د. وليد سليمان

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

محتويات الفصل:

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- فرضية الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- هيكل الدراسة
- نموذج الدراسة
- حدود الدراسة
- الدراسات السابقة
- الخاتمة
- المصادر والمراجع

أولاً: المقدمة:

إن المنظمات الناجحة من أجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة يجب ان لا تقف عند حد الكفاءة بمعنى أن تقتنع بالقيام بأعمالها بطريقة صحيحة أو تؤدي وظيفتها الملقاة على عاتقها بأمانه وإخلاص. إذ على الرغم من أهمية هذا الشعور وسموه. وجب ان يكون طموحها ابعد من ذلك فترمي بصرها إلى الابدع. وبأمالها الى الأسمى و الأسمى حتى تكون متألفة أفكاراً وأداءً ، وبتعبير آخر حتى تكون منظمة خلاقة ومبدعة.

وبتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم. أخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل إلى المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه ، والوسيلة الرئيسية لتحسين الاداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية .

(المعاينة، ٢٠٠٦)

إن تفهم بيئة عمل المؤسسات التي تتصف عادة بالتغير السريع في ظل سعي هذه المؤسسات لمواكبة التطور، يستلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة، وتجنب المركزية، وتفويض السلطات والمشاركة في صنع القرارات، والسرعة في اتخاذها، والتوجه نحو التخصص في العمل، وصولاً به الى درجة الاحتراف، والابداع الوظيفي الذي يمكن معه تحقيق اهداف المؤسسة واستمرارها وتطورها. (المعشر، ٢٠٠٤)

ويعد العنصر البشري العنصر الأهم في بيئة التنظيم، فهو يؤثر فيها وتؤثر به على جميع الأصعدة الإدارية والهيكلية والفنية. و لذلك وقع على عاتق الإدارة مسؤولية تطوير وتنمية الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة لتحقيق اهداف العاملين بها وتحقيق التوازن بين مصالحها ومصالح أفرادها وزيادة ثقة العاملين فيها ورفع روحهم المعنوية.

وبما ان بيئة العمل التنظيمية الواجب توافرها للإبداع البشري يجب ان تتضمن جميع العوامل التي يؤدي التغيير في خصائصها الى التأثير على المنظمة، فإن العنصر البشري أحد العناصر التي تؤدي الى التغيير في خصائصه وقدراته ومهاراته وثقافته الى التأثير على المنظمة بشكل عام، واهم ما يؤثر في إنتاجيتها وكفاءتها هو مدى توفر الكثير من العوامل مثل الحوافز المادية والمعنوية والسياسات الإدارية الجيدة والقيادة الإدارية الفعالة وكذلك المناخ التنظيمي القادر على تحقيق اهداف الأفراد العاملين فيها.

المنظمات الناجحة عليها الاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة كالإدارة بالأهداف، وإعادة هندسة العمليات الإدارية، وإدارة الجودة الشاملة، والإدارة الالكترونية بإدخال الابداع الإداري وذلك لأنه لم تعد إدارة المنظمات بالأسلوب التقليدي امر ممكناً في ضوء التحديات البيئية الداخلية منها والخارجية، الامر الذي جعلها بحاجة ماسة الى وحدات إدارية مبدعة ومرنة وقادرة على التكيف مع تلك المتغيرات لمعالجة القصور في الإمكانيات المالية ورفع مستويات الأداء ومستوى الخدمات التي تقدمها المنظمات لتحقيق نجاح متميز يساعدها على تحقيق التقدم والانجاز الذي تسعى إلى تحقيقه. (صالح، رشيد، ٢٠٠٦)

الظروف المتغيرة التي تعيشها مؤسساتنا اليوم سواء كانت ظروف ثقافية او اجتماعية او اقتصادية تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب ابداعي يضمن بقاءها واتسامها سواء فيما يتعلق منها بمنظومة القوانين وما تحققه من شفافية ووضوح فأنها ستصبح غير قادرة على أداء مسؤوليتها بفعالية واقتدار. (الشايب، عابنه، ٢٠٠٦)

فالإبداع ليس الا رؤية الفرد الظاهرة بطريقة جديدة لذلك يمكن القول إن الابداع يتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة، ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف، ومبدع ومن ثم إيجاد الحل المناسب.

ويأتي الإبداع الإداري و هو مطلباً أساسياً لأي منظمة، كونه يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى، وهذا لا يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة وملائمة وفي الوقت نفسه يمكن أن تعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضاً. (المعاينة، ٢٠٠٦)

الابداع الإداري هو منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وأفراد التنظيم من مدراء وموظفين وكذلك بيئة المنظمة، وتعتبر الإدارة هي العنصر الفعال في أداء المنظمة ومن ثم كان لا بد لها أن تتجه للتطوير حتى تحقق أهدافها، وما يلاحظ في بعض المنظمات الحكومية وجود الرتابة والروتين الذي يمارسه الموظفون في أداء أعمالهم، وبالتالي لا يتوقع أن يظهر منهم إبداع اوتتميزاً يساهم في دفع عجلة التطوير نحو الأفضل، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية فإن حجر الزاوية فيها هو الموظف الذي منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع الإداري . (مودة إسماعيل، ٢٠١٤)

لقد أراد الباحثون دراسة هذا الموضوع والوقوف على بيئة العمل وأبعادها وعلاقتها في الإبداع الإداري للاطلاع على واقعه في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء ومحاولة التغير والتحسين من خلال ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج ومقترحات.

مشكلة الدراسة:

الدراسات السابقة التي تناولت بيئة العمل تناولتها من منظور آخر هو (معايير المحاسبة الدولية ، المشاركة المعرفية، الرضا الوظيفي) والدراسات التي تناولت الابداع الإداري تناولته من منظور (المتغيرات، التنظيمية، القيادة التحولية، معوقات الابداع) وجاءت هذه الدراسة لسد الفجوة من خلال تناول أثر بيئة العمل على الابداع الإداري ولقد جاءت مشكلة الدراسة من خلال أنه أصبحت حاجة التنظيمات للإبداع مطلباً ملحاً ومهماً لكل المؤسسات السعودية ومنها المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء الذي يسعى للوصول إلى التميز في الأداء، والمحافظة على استمراريته في بيئة علمية تنافسية خاصة في الوقت الحاضر، إذ التنافس الشديد على تنمية العنصر البشري باعتبار أن الانسان هو حجر الأساس في العملية الإبداعية، وحتى تتبنى المؤسسات هذا المفهوم لابد من توافر بيئة تنظيمية خاصة تهدف الى رعاية الابداع، وتنمية المناخ التنظيمي المناسب له.

أسئلة الدراسة:

١. ما هو مستوى أهمية بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، والحوافز، والمكافآت، وظروف العمل) في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.
٢. ما هو مستوى الابداع الإداري في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.
٣. ماهي العلاقة الارتباطية بين متغير الدراسة المستقلة (بيئة العمل) ومتغير التابع (الابداع الإداري) في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.
٤. هل هناك أثر لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، والحوافز، والمكافآت، وظروف العمل) في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.

اهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف إلى أثر بيئة العمل على الابداع الإداري في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.

- ١- تحديد مستوى أهمية بيئة العمل في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.
- ٢- تحديد مستوى الابداع الإداري في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.
- ٣- تحديد أثر عوامل بيئة العمل على الابداع الإداري في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية البحث النظرية في النقاط التالية:

١. تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين بيئة العمل والابداع الإداري.
٢. توضيح العلاقة بين ابعاد بيئة العمل والابداع الإداري.

أما الأهمية العملية تتمثل في الآتي:

١. تتطرق إلى أخذ المفاهيم التنظيمية وهو الابداع الإداري، والذي يعد من المواضيع المهمة في الفكر الإداري الحديث كونه مصدراً مهماً من مصادر بقاء المنظمة وديمومتها خاصة في المؤسسات التي تسعى الى تبني استراتيجية الإدارة الحديثة التي تسمح بمشاركة العاملين لها في اتخاذ القرارات، واستغلال الفرص، وزيادة قدرتها التنافسية الإبداعية.
٢. توجه انظار صانعي القرارات في المؤسسات العامة والخاصة ذات العلاقة الى التعامل مع مفهوم بيئة العمل، واعطائه الاهتمام الكافي لما له من تأثيرات سلبية و إيجابية على الابداع الإداري.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي ، التدريب ، الحوافز والمكافآت ، ظروف العمل) على الابداع الإداري في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.

يشترك منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الابداع الإداري.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الابداع الإداري.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على الابداع الإداري.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا على الابداع الإداري.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لظروف العمل على الابداع الإداري.

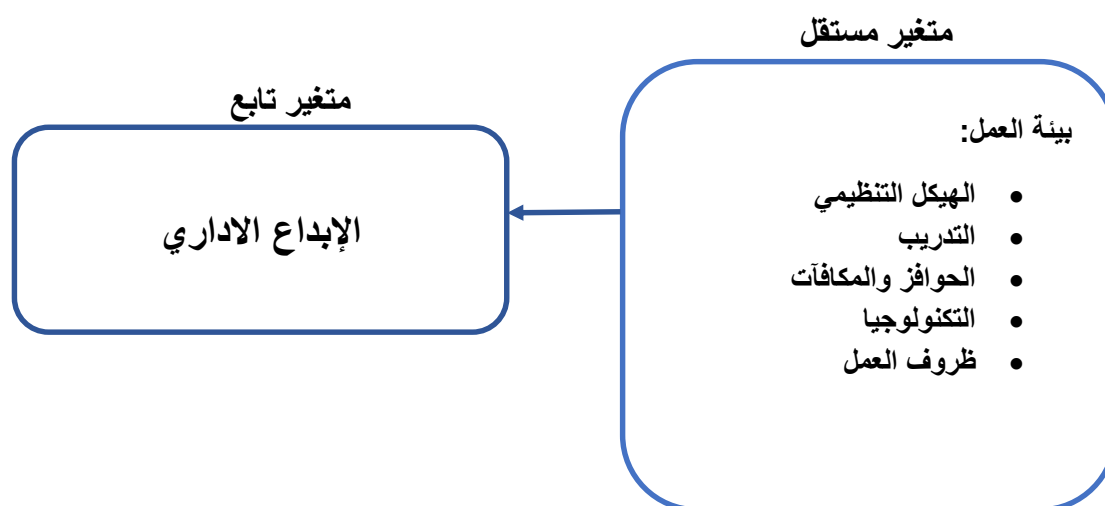
مصطلحات الدراسة:

- **بيئة العمل:** وتتمثل في الحوافز والمكافآت، وظروف العمل ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات والأنظمة والتعليمات واللوائح والحاجات الخاصة بالموظفين والعاملين. (Iaerirr&Giroux,2003)
- **الهيكل التنظيمي:** ويقصد بهذا البعد الإطار العام الذي يحدد المستويات الإدارية ونظام الاتصال وأنظمة السلطة والمسؤولية المعتمدة وأنظمة انسياب العمل في التنظيم ويقصد به في هذه الدراسة الهيكل التنظيمي من حيث المرونة والتعقيد ودرجة الرسمية والمركزية والتخصصية. (السالم، مؤيد سعيد، ٢٠٠٢).
- **التدريب:** عملية مخططة غير رسمية مستمرة بهدف التفاعل مع الأفراد العاملين وتتمثل أهداف التدريب في تحسين أداء العمل من خلال زيادة قدرة العاملين على إدارة الأداء الخاص بهم. (Camelo,et..al,2006)
- **الحوافز والمكافآت:** ويشير هذا البعد إلى نظام الحوافز المتبع لدى إدارة المعهد لمنح المكافآت والحوافز المادية والمعنوية وإلى أي مدى يعد هذا النظام عادلاً تحكمه معايير موضوعية مرتبطة بأداء الفرد وكفاءته. (عباس، سهيلة محمد، ٢٠٠٣م)
- **التكنولوجيا:** هي المعرفة والأدوات والأساليب والنشاطات المستدامة في تحويل المدخلات في المنظمة إلى مخرجات. (العلاونة، علي، وعبيدات، محمد، ١٩٩٩).
- **ظروف العمل:** ويشير هذا البعد إلى مدى قدرة إدارة المعهد على توفير شروط مناخية مناسبة مادية أو معنوية تساعد العاملين على تنفيذ أعمالهم على أكمل وجه وهناك علاقة بين ظروف العمل وزيادة قدرتهم على الأداء. (السالم، مؤيد سعيد، ٢٠٠٢).
- **الابداع الإداري:** يمكن القول بأنه "قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة" وهو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والأصالة والحساسية للمشكلات والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته، يتميز بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام، والقدرة على تكوين الترابطات واكتشاف علاقات جديدة يمكن تميمتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمنظمات. (حاتم علي حسن رضا، ١٤٢٤هـ).

هيكل الدراسة:

سيتم تقسيم هذا البحث إلى أربعة فصول، يحتوي الفصل الأول على الإطار العام للدراسة، ويتناول الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة المتمثل في المتغيرين هما بيئة العمل والابداع الإداري من حيث يمثل المبحث الأول بيئة العمل والمبحث الثاني الإبداع الإداري، ويبين الفصل الثالث منهجية البحث، أما الفصل الرابع يوضح المبحث الأول التحليل الإحصائي، ويحتوي المبحث الثاني على مناقشة النتائج والتوصيات والخاتمة وملاحق الدراسة.

نموذج الدراسة:



حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على تناول أثر بيئة العمل على الابداع الإداري في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.

الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على الموظفين في المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.

الحدود المكانية:

المعهد الصناعي الثانوي وفرع الكلية التقنية بشقراء.

الحدود الزمانية:

قام الباحثون بإعداد هذه الدراسة في عام ٢٠٢٣ م.

الخاتمة:

من خلال ما تقدم في هذه الدراسة، بصورة واضحة يظهر أثر بيئة العمل والابداع الإداري، وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، ظروف العمل) على الابداع الإداري. ولا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والابداع الإداري. لذلك فإن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى إظهار إبداع المديرين والموظفين والعاملين وبالتالي يقود ذلك الابداع الى تحقيق النجاح والتميز في المعهد، وعلى إدارة المعهد توفير كل الاحتياجات اللازمة وتحقيق الرضا الوظيفي.

الدراسات السابقة:

- محمد سعد فهد المشوط، "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، يناير ٢٠١١م.
- مودة إسماعيل حسن، جامعة السودان العلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٤، تناولت الدراسة، "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي ما هو أثر بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا، وظروف العمل) على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

المراجع والمصادر العربية:

١. الشاب، عبدالحكيم أحمد، عابنه، رائد، (٢٠٠٦). "دور التفويض والشفافية في ممارسة الأبداع الإداري في القطاع العام الأردني من وجهة نظر الإدارة"، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد ٦، العدد ١ : ٢٥. ٥٤.
٢. صالح، سرمد غانم، رشيد، اسيل زهير، (٢٠٠٦)، "تعزيز الابداع في التعليم الجامعي"، دراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل، دراسة مقدمة لمؤتمر الابداع والتحول الإداري والاقتصادي، جامعة اليرموك، الأردن.
٣. المعايطه، سليمان، (٢٠٠٦)، "أثر بيئة العمل في الابداع التنظيمي" دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
٤. المعشر، زياد، علي صباح، (٢٠٠٤)، "علاقة متغيرات بيئة العمل بالابتكار"، دراسة ميدانية في بعض الشركات الصناعية الأردنية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد ١٩، العدد ٢: ١.
٥. محمد سعد فهد المشوط، "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، يناير ٢٠١١م.
٦. حاتم علي حسن رضا، "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي"، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبدالعزيز الدولي بجدة، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية ١٤٢٤هـ.
٧. مودة إسماعيل حسن، جامعة السودان العلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٤ تناولت الدراسة "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي ماهو أثر بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا، وظروف العمل) على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
٨. السالم، مؤيد سعيد، (٢٠٠٢)، "تنظيم المنظمات" الطبعة الأولى عالم الكتاب الحديث، اريد، الأردن.
٩. عباس، سهيلة محمد، (٢٠٠٣)، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
١٠. العلاونة، علي، وعبيدات، محمد، (١٩٩٩). "نظرية المنظمة" دار رند للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.

المراجع والمصادر الاجنبية:

- 1- Sekaran, Uma. 2003 "Research Methods For Business", John Wiley & sons.
- 2- Armstrong, Michael, (2006). "Perfrmance Management: Key strategies and practical guidelines". 3rd ed., Kogan Page.

مواقع الإنترنت :

www.google.com