



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة

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

The impact of the work environment on achieving administrative creativity in

the Social Security Institution in the Kingdom of Saudi Arabia

اعداد الطلاب /

1- اضوى عبدالحميد اسماعيل (قائد) الرقم الجامعي / 222001298

2- ساره راجح الحربي الرقم الجامعي / 222001073

المشرف:

د. وليد سليمان

2023 م

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	3
مقدمة عامة	4
مشكلة الدراسة واسئلتها	5
فرضيات الدراسة	6
أهمية الدراسة	6
أهداف الدراسة	7
متغيرات الدراسة	8
منهجية الدراسة	9
حدود الدراسة	9
مصطلحات الدراسة	9
خامسا: الخاتمة	12
المصادر والمراجع	13

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة عامة.

مشكلة الدراسة واسئلتها.

فروض الدراسة

أهمية الدراسة.

أهداف الدراسة.

متغيرات الدراسة

منهج وخطة البحث.

حدود الدراسة.

مصطلحات الدراسة.

الخاتمة.

المراجع والمصادر

مقدمة عامة

تقوم الشركة 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 وتتسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة وملتشبكة 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. قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو 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 أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقوبات 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 مبدعه ومرنه 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 تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا 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 علي الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة وبالتالي القدرة علي التفكير بشكل مختلف ومبدع وفي النهاية يتم إيجاد الحل المناسب حيث أصبح الابداع حاجة ومطلبا مهما واساسيا لكل الشركات والإدارات والمؤسسات والهيئات ومنها مؤسسة الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية ونجد ان البيئة التنظيمية للعمل ومكوناتها تشكل تحديا لاي تنظيم لما لها من أثر كبير على تقدم الشركة واستمراريتها وتحقيق أهدافها وهو الوصول الي التميز والتفوق في الأداء وأيضا الحفاظ على الميزة التنافسية لدي الشركة في الوقت الحالي والمستقبل أيضا ولا يتم ذلك الا من خلال تنمية العنصر لبشري 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 العلم 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 شركة الاتصالات السعودية بالإحساء.
- معرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم بمعرفة مدى رضاهم عن عناصرها المكونة لها داخل الشركة.
- 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 شركة الاتصالات السعودية.

ثانياً- الأهمية العملية للدراسة -

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في إمكانية تطبيق نتائجها على أرض الواقع وإعطاء صورة عملية وواقعية لواقع الإدارة محل الدراسة من خلال دراسته ميدانياً في إدارة التشغيل والصيانة في شركة الاتصالات السعودية بالإحساء تعزيز فهم لسلوك العاملين بكافة مستوياتهم الإدارية العليا ووسطي ودنيا لأهمية بيئة العمل والإبداع الإداري داخل الإدارة والسعي للتوصل إلى بيئة عمل تضع المورد البشري ضمن أولوياتها لينتج عن ذلك أن يكون لديه الاستعداد لاستخدام مخزونه من الطاقة القصوى من الموارد البشرية ومكونات الأخرى لبيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري واستثمار إخلاص العنصر البشري وكفاءته لتنمية ولأنه لإدارة التشغيل والصيانة بشركة الاتصالات السعودية بالإحساء.

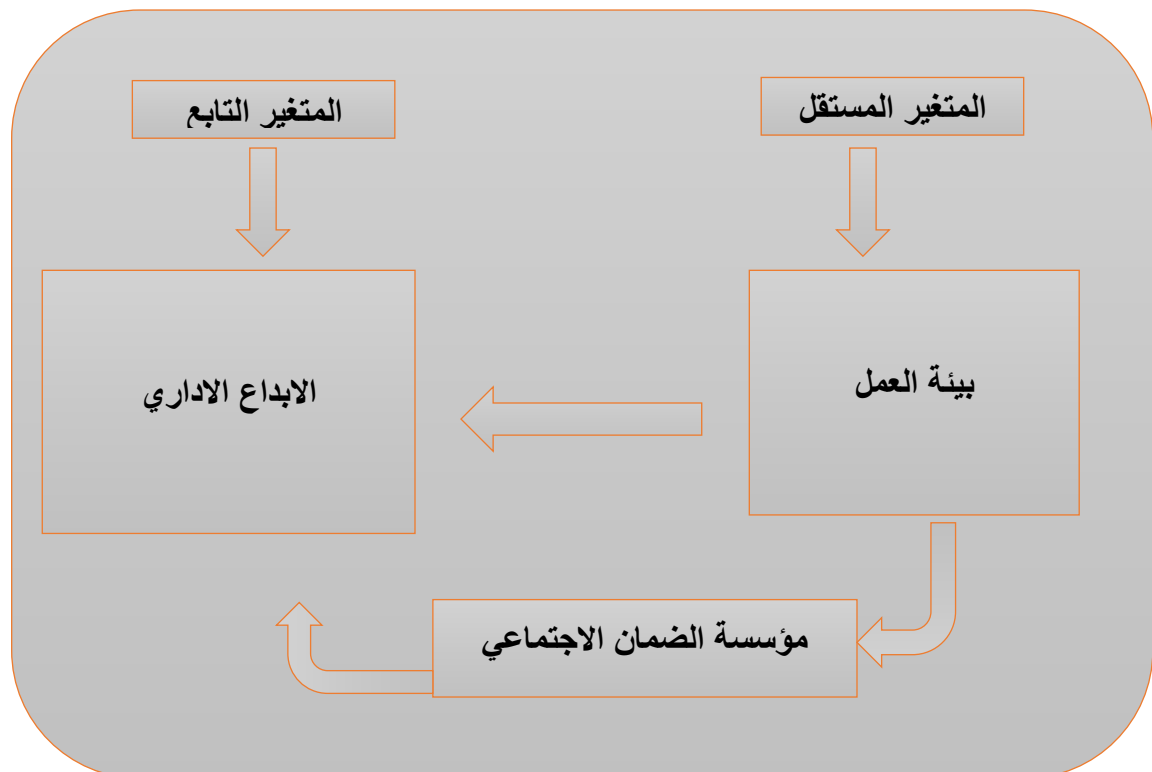
أهداف الدراسة:

- ✓ دراسة مفهوم بيئة العمل داخل إدارة التشغيل والصيانة بشركة الاتصالات السعودية.
- ✓ إبراز العلاقة الموجودة بين عناصر بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي إدارة التشغيل والصيانة في شركة الاتصالات السعودية بمحافظته الإحساء.

- ✓ دراسة إدراك شركة الاتصالات مدى 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 إدارة التشغيل والصيانة في الشركة.
- ✓ تحديد العلاقة بين الابداع الوظيفي وبيئة العمل داخل إدارة التشغيل والصيانة في شركة الاتصالات السعودية بالإحساء.
- ✓ التعرف على واقع الإبداع الإداري بكل أبعاده الأساسية لدى الموظفين في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للاتصالات بالإحساء.

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 مسبقا 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 محل الدراسة واستخلاص المعلومات المفيدة لنا والتي تساعدنا علي استيفاء الجانب النظري من الدراسة وأيضا استخدام وسائل مساعدة أخرى مثل المجالات 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 على مشكلة الدراسة وفرضياتها والخاصة بإدارة التشغيل والصيانة بشركة الاتصالات السعودية في محافظة الاحساء.

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 والاوامر 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 يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية وهي بيئة غير ملموسة.

بيئة عمل مادية ملموسة:

وهي كل شيء يوجد داخل مكان العمل ملموس ومادية 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 لاو تخضع لسيطرة إدارة الشركة وتشمل كافة العوامل السياسية الاقتصادية الاجتماعية الثقافية القانونية والتكنولوجية.

الهيكل التنظيمي:

هو الذي بإمكانه تحديد مستويات الادارة ومناصب كل مدير على حدي داخل الشركة او الشركة والذي يحدد مرونة وتعقيد ورسمية الاشخاص في الشركة.

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 الشركة 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 الشركة.

التكنولوجيا الحديثة:

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

ظروف العمل:

هو 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 الشركة التنظيمية التي يعمل لصالحها.

المنافسون:

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

العملاء:

ويتمثل العملاء في الأفراد ا ولهيات التي تستهلك مخرجات الشركة من منتجات مختلفة.

الموردون:

الشركة 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 الشركة.

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.

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 وحوافز وغيرها على أداء العاملين في الشركة إن بيئة العمل تشمل الهيكل التنظيمي والحوافز 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 الشركة نحو تحقيق الإدارة أهدافها والتي تتماشى مع اهداف الشركة.

المصادر والمراجع:

- (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 الابداع الإداري.
- (7) صيabi وفاء 2019 أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.
- (8) صلاح التلاوي 2021م (الإدارة الاستراتيجية في منظمات الاعمال).
- (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 المشوط 2011م أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري يناير.
- (12) محمد عبد الوهاب حسن ع شماوي 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