

جامعة الجميع الذكية – ميد أوشن



كلية الإدارة

برنامج ماجستير الإدارة

**تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري للعاملين في جامعة
القصيم**

**The impact of the work environment on achieving
administrative creativity for employees at Al-Qassim
University**

مشرف المقرر

د. وليد سليمان

إعداد الطالب

مفلح سعود العنزي

العام الدراسي 2023

المحتويات:

مقدمة:

..... مشكلة البحث وتساؤلاته:

..... فرضيات البحث:

..... اهداف البحث:

..... متغيرات البحث:

..... منهج البحث:

..... حدود البحث:

..... التصور العام لبنية البحث:

..... القائمة المرجعية الأولية:

مقدمة:

شهدت مراحل تطور البشرية وحضاراتها ثورات علمية هائلة تركت انطباعاتها المباشرة على أنماط الأدوات الاقتصادية التي رسمت ملامح الحياة في تلك الحضارات، وقد تقاسمت تلك المراحل والحضارات الاهتمام بالجوانب المادية للموارد سواء ما ارتبط منها بالأرض أم بوسائل الإنتاج، أم بالعمل، ولم يتجاوز الاهتمام بجانب العمل في تلك الحقب والحضارات المتعاقبة على البشر حجم الإنتاجية التي يحققها العامل في نشاطه، مع الاهتمام باستمراره في إنتاجيته من خلال منحه ما يوفر له الاستمرار فقط في العمل، وقد استمرت حالة النظم الاقتصادية القديمة على هذا الحال حتى تمكنت الثورة الصناعية من تحقيق توالد للعديد من الأنظمة التي انبثقت عنها، كما في الثورة التقنية والتكنولوجيا، وثورة اقتصاد المعرفة.

وقد تميزت الفترة التي سبقت ظهور هذه الثورات (التكنولوجيا والمعرفة) في القرن الماضي بفترات شديدة من الصراعات بين الحركات العمالية أو ما بات يُطلق عليها في عصرنا الحالي اسم نقابات العمال، وأرباب العمل اللاهثين إلى تعظيم الأرباح بغض النظر عن متطلبات ومستلزمات العمال، والحكومات الداعمة لأرباب العمل، الأمر الذي نجم عنه تحول في ميادين التنافس ونمطية التنافس بين المنظمات في عالم الأعمال بالاعتماد على زيادة إنتاجية المورد البشري من خلال تزايد اهتمام منظمات الأعمال بالجوانب الإنسانية والسلوكية للقوة العاملة، وتزايد الاهتمام بالظروف التي ترافق عمل الموارد البشرية ومكوناتها، حتى أضحي الاهتمام بالموارد البشرية وسبل تمكينها ورفاهها من أبرز الميادين التنافسية بين منظمات الأعمال.

لقد أضحي الاهتمام بمكونات بيئة العمل من الركائز الرئيسة لميادين التنافسية في النشاط الاقتصادي منذ سبعينيات القرن الماضي، باعتباره يوفر المناخ والظروف المناسبة للموارد البشرية لتزويد من إنتاجيتها وتقدم ما لديها من إبداع في خدمة المنظمة وتحقيق أهدافها، فقامت بعض الحكومات التي كانت داعمة لأرباب العمل باستصدار ومتابعة القوانين والإجراءات التي تهتم بالسلامة المهنية للأفراد في العمل، ومن ثم الاهتمام بالنواحي النفسية والاجتماعية، للعامل نفسه، الأمر الذي أتبعته العديد من الحكومات أيضاً بتغيير تسمية قانون حماية العمال إلى قانون بيئة العمل (سوفي ودبي، 2017).

مشكلة البحث وتساؤلاته:

يمكننا صياغة مشكلة البحث بالتساؤل التالي:

ما مدى قدرة المنظمات على توفير بيئة عمل مناسبة وقادرة على تمكين العاملين من الإبداع الوظيفي.

وينبثق عن هذه المشكلة مجموعة التساؤلات التالية:

- ماهي بيئة العمل وما هي خصائصها ومكوناتها.
- ما هو الإبداع الوظيفي ومؤشراته.
- كيف يمكن لبيئة العمل أن تساهم في تحقيق الإبداع الوظيفي.

وترتكز مشكلة البحث على علاقة المتغير التابع (الإبداع الإداري) بالمتغير المستقل (مكونات بيئة العمل).

فرضيات البحث:

يمكن صياغة الفرضية الرئيسة للبحث بالتالي:

وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

ومن الفرضية الرئيسة يمكن صياغة الفرضيتين الفرعيتين على الشكل التالي:

- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل المادية (الحوافز والأجور - التقنية المستخدمة - ظروف العمل المادية: [التصميم المعماري - أماكن الراحة - الإضاءة - التهوية] والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.
- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل غير المادية (المعنوية: التدريب - الهيكل التنظيمي) والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

اهداف البحث:

ساهمت العولمة في إزالة الحواجز بين البشر عموماً، كما ساهمت في إتاحة الثقافات والعادات الإيجابية والسلبية أمام عموم البشر والمنظمات على وجه الخصوص، الأمر الذي ألزم المجتمعات التي انتمت سابقاً بالإقطاع والبرجوازية واستغلال جهود البشر وسرقة ثرواتهم على الانخراط في الثقافات الإيجابية وتبنيها، فكان تبني الاهتمام بالموارد البشرية وحقوق العمال وعلاقاتهم داخل العمل، والظروف التي يعملون بها، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى الأهمية التي يحققها استقرار المورد البشري داخل عمله، وإلى أهمية توفير الظروف المناسبة والعلاقات الإنسانية داخل العمل فيما بين العاملين أنفسهم، والعاملين ورؤسائهم، في زيادة إنتاجية العمل وتحقيق أهداف المنظمة، لذا يهدف هذا البحث إلى:

- التعرف على مفهوم بيئة العمل ومكوناتها.
- التعريف بماهية الإبداع الوظيفي ومؤثراته.

التعرف على خصائص بيئة العمل المساعدة في تحقيق الإبداع الوظيفي

متغيرات البحث:

يمكن صياغة متغيرات البحث كالتالي:

وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

ومن الفرضية الرئيسة يمكن صياغة الفرضيتين الفرعيتين على الشكل التالي:

- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل المادية (الحوافز والأجور - التقنية المستخدمة - ظروف العمل المادية: [التصميم المعماري - أماكن الراحة - الإضاءة - التهوية] والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.
- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل غير المادية (المعنوية: التدريب - الهيكل التنظيمي) والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

منهج البحث:

تم انجاز هذا البحث بالاعتماد على المصادر الأولية والثانوية من خلال المنهج الوصفي الإحصائي، وفق الدراسات والأدبيات التي تناولت الموضوع، واستبيان مخصص لهذا الغرض، وسوف يتم تحليل الاستبيان بواسطة مخططات جوجل درايف Google drive وبرنامج الحزم الاجتماعية الإحصائية SPSS.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: 1445 هـ، الموافق للعام الدراسي 2023 م.

الحدود المكانية: جامعة القصيم - فرع المليدا.

الحدود البشرية: العاملين في جامعة القصيم.

الحدود الموضوعية: بيئة العمل والإبداع الإداري

التصور العام لبنية البحث:

مقدمة:

أبدى علم اجتماع الإدارة اهتماماً كبيراً في بيئة العمل، وقد تزايد اهتمام العالم أجمع في بيئة العمل في ضوء بروتوكول منظمة الصحة العالمية لمواجهة الوباء الذي أصاب العالم أجمع في العام 2020 والذي أطلق عليه كورونا أو كوفيد-19.

المبحث الأول: ماهية بيئة العمل: المفهوم والنشأة

المبحث الثاني: مكونات بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها

البيئة الخارجية

البيئة الخاصة

البيئة الداخلية

المالكون

العاملون

البيئة المادية

المبحث الثالث: الإبداع الإداري: مفهومه وعناصره

الطلاقة

المرونة

الأصالة

المخاطرة

الخروج عن المألوف

القدرة على التحليل

القائمة المرجعية الأولى:

الدراسات السابقة:

- وجود علاقة طردية ذات أثر معنوي بين مكونات بيئة العمل غير المادية (المعنوية: التدريب - الهيكل التنظيمي) والإبداع الإداري للموظفين العاملين بجامعة القصيم.

(1) هدفت دراسة متلف (2022) الموسومة بـ " بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين - دراسة ميدانية" إلى التعرف على مكونات بيئة العمل الداخلية وتحليل تأثيرها في أداء العاملين بالاعتماد على العوامل المادية والوظيفية والاجتماعية لبيئة العمل بشكل منفرد ومن ثم بشكل مجموعة متكاملة من العوامل، بالاعتماد على عينة مكونة من 50 عامل في مؤسسة سيرام ديكور للزخرفة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لهذه العوامل بشكل منفرد وبشكل متكامل، وأوصت الدراسة إلى أن زيادة مستويات الأداء للعاملين بالمنظمة يتطلب أيضاً تخفيف مستوى الضوضاء، وتحسين نظام التهوية ودرجات الحرارة، والاهتمام بمتطلبات الأمن والسلامة المهنية.

(2) هدفت دراسة زاوي وموسى (2021) الموسومة بـ " أثر جودة بيئة العمل على مستوى الاغتراب الوظيفي - دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية بسكرة" إلى التعرف على مفاهيم المتعلقة بجودة بيئة العمل والاغتراب الوظيفي، والإجراءات التي توفرها المنظمة في محاولة تخفيف شعور الاغتراب الوظيفي لدى العاملين فيها، مع دراسة العلاقة بين جودة بيئة العمل وشعور الأفراد بالاغتراب الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى أن جودة بيئة العمل في المنظمة المدروسة كانت متوسطة، وأن شعور الأفراد بالاغتراب الوظيفي أيضاً كان متوسط، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والاغتراب الوظيفي.

(3) هدفت دراسة بختي وبوشطارة (2021) الموسومة بـ "أهمية الإبداع الإداري والتنظيمي في دعم الميزة التنافسية" إلى تحديد مفهوم الإبداع وعناصره وأنواعه، ومعرفة دوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، وتوصلت الدراسة إلى أن الإبداع الإداري يعتبر الخيار الاستراتيجي الأفضل للمنظمات في مواجهة الأزمات والاضطرابات، بالإضافة إلى دوره وأهميته في مواجهة

الاختلالات التي تصيب الأسواق، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن الإبداع في عمليات تقديم الخدمات الجماعية هو عملية جماعية متكاملة.

- (4) هدفت دراسة بويدي (2019) الموسومة بـ "علاقة جودة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين - دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي" إلى دراسة علاقة بيئة العمل مع التوافق المهني (الرضا والإرضاء) من خلال التعريف بمكونات بيئة العمل المادية والفيزيائية وتحديد مدى جودتها، ومن ثم دراسة علاقة مكوناتها مع مكونات التوافق المهني، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية عموماً، ومتغيرات الحوافز والاتصال التنظيمي على وجه الخصوص مع التوافق المهني للأساتذة الجامعيين.
- (5) هدفت دراسة خرموش وصابر (2018) الموسومة بـ "العلاقات الإنسانية كمدخل لتحسين المناخ في بيئة العمل" إلى التعريف بمفهوم ومحددات العلاقات الإنسانية في بيئة العمل، وبيان مدى أهميتها في سبيل التطوير والتحسين بالعمل والإنتاجية، وفق الهيكل التنظيمي المطلوب، وتوصلت الدراسة إلى أن تفاعل الموارد البشرية في المنظمة فيما بينها وفق البعد الإنساني، يعتبر مساهمة إيجابية في حث العاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة.