

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على الهيئة العامة للإحصاء

بالمملكة العربية السعودية

اعداد الطالبة /

رزان عبد الله الأفندي

الرقم الجامعي 222001739

اشراف الدكاترة:

د. فيصل علي جراد

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

2025 م

المقدمة

تعتبر الموارد البشرية العامل الرئيسي في نجاح وتقدم المنظمات المختلفة. المهارات الشخصية والقدرات الفكرية والرغبة في العمل هي بعض القيم المعترف بها في الموارد البشرية. لذلك، يجب على المنظمات التركيز على الاستخدام الأمثل لأعضائها من حيث الرضا الوظيفي والتحسين المستمر لأدائها وبيئة مناسبة. هذه هي المتطلبات لتحفيز الأعضاء لتحقيق الأهداف المرجوة (الزهراني، 2023).

حيث 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، وتتسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة ولمتشابكة، فضلا على المتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة ما هي إلا سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته (العساف، 2020).

حيث تتشابه تلك الأنظمة في التطبيق العملي، ولكنها منفصلة من حيث المفهوم النظري، 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 (الخطيب، 2023).

أظهرت بيئة العمل أن التصورات بأن بيانات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع، كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية، وتسعى الدراسة إلى توضيح ان بيئة العمل أصبحت تتميز بالتغير المستمر والسريع لمواكبة التطور مما استلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة والمشاركة في صنع القرارات والسرعة في اتخاذها(الخيلفي،2023).

يعد الإبداع الإداري من الموضوعات المهمة التي بدأت تستحوذ على اهتمام علماء الإدارة في عالمنا العربي في الوقت الحاضر، وذلك لأن الإبداع عنصر أساسي في عملية التنمية الشاملة، فالتنمية تؤدي إلى مولد حضارة جديدة، وهي بهذا عملية إبداعية، وأجمعت الدراسات والأدبيات على أهمية الإبداع الإداري كأحد الأدوار الهامة في العملية الإدارية باعتباره مدخل هام للتغيير والتطوير في المنظمات التي تهتم بالقدرات الإبداعية، وتوفير الفرص لتطوير أساليب العمل المختلفة كون الإبداع لا يقتصر على ابتكارات العلماء في العلوم البحثية والتطبيقية، وانما يمتد ليشمل الابتكارات في العلوم الإدارة بميادينها المختلفة، وتكمن أهمية الإبداع في مساهمته بالخروج من أسر الطريقة التقليدية والرقى بها إلى آفاق أوسع والذي يمكن من خلاله تجاوز العديد من العقبات والمعوقات التي يمكن أن تواجه الإدارة (السعدي،202).

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 الأفراد العاملين فيها، إذ تسعى الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري احد أهم مقومات البقاء والنجاح، فضلاً عن كونها مصدر تنافسي مهم، يشير إلى تميز الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية، عن بعض الشركات والمؤسسات الأخرى الأمر الذي جعلها بحاجة ماسة إلى إدارات إدارية مبدعه ومرنه لمعالجة القصور في

الإمكانيات ورفع مستوى الأداء لتحقيق الأهداف العامة للهيئة بكفاءة وفعالية ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري في كافة إدارات الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية (Li, & Zeng2024).

لا بد 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 إدارة في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية، وتهدف الدراسة إلى بيان تأثير بيئة العمل من خلال كفاءة وفعالية مرونة بيئة العمل وقدرتها على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

أصبحت الإدارة من القوى المؤثرة في العالم؛ لدورها الحيوي والفعال في كل نشاط يقوم به الإنسان؛ لتحقيق أهداف واضحة ومحددة، فإدارة اليوم إدارة الإبداع والابتكار. وأكد المدني (2019) أن المختصون في الإدارة، والمديرين يجمعون اليوم على أن المنظمة المعاصرة تعيش في ظروف متغيرة ومعقدة؛ بسبب التحديات الداخلية والخارجية لبيئة العمل، حيث ظهرت حاجة المنظمات إلى قيادات إبداعية للتعامل مع هذه الظروف. 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 الأفراد العاملين داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الحديثة والجديدة المبدعة التي لن يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع العاملين إلى إبراز قدراتها الإبداعية 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 الإبداع حاجة ومطلبا مهما

واساسيا لكل الشركات والإدارات والمؤسسات والهيئات ومنها إدارة في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية، ونجد ان البيئة التنظيمية للعمل ومكوناتها تشكل تحديا لاي تنظيم لما لها من أثر كبير على تقدم المؤسسة واستمراريتها وتحقق أهدافها وهو الوصول إلى التميز والتفوق في الأداء وأيضاً الحفاظ على الميزة التنافسية لدي المؤسسة في الوقت الحالي والمستقبل أيضاً ولا يتم ذلك الا من خلال تنمية العنصر لبشري أساس العملية الإبداعية في المؤسسة (الشرع، 2020)

واستكمال لما انتهى عنده الباحثون مثل دراسة غالب (2024) ومسعودي (2023) ودراسة عون الله (2023) وعبد اللطيف (2023)، قام الباحث بتحديد الفجوة البحثية لموضوع الدراسة الحالية، وهو ما ينعكس أيضاً على الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية. وبناء على ما تقدم وبعد التأكد على تحسين بيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري ولذلك فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هو تأثير بيئة العمل بأبعادها (الكفاءة والفاعلية والمرونة) على تحقيق الإبداع الإداري في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

1. تنبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة العلاقة الموجودة بين بيئة العمل والإبداع الإداري والتأثير المباشر بينهما داخل الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
2. كما تنبع أهمية هذه الدراسة النظرية من كونها ستقدم مقترحات للمسؤولين وصناع القرار لمواجهة العديد من التطورات المتسارعة المتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات.

3. كما تقدم الدراسة إطار نظري لإبراز كل من مفهومي بيئة العمل والإبداع الإداري وتعميق فهمهما

4. وتسعى الدراسة إلى توصيات وحلول لمشكلة الدراسة الحالية بناء على ما سوف تتوصل إليه من

نتائج الدراسة.

الأهمية العملية:

1. تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في إمكانية تطبيق نتائجها على أرض الواقع وإعطاء صورة

عملية وواقعية لواقع الإدارة محل الدراسة من خلال دراسته ميدانيا.

2. تسهم الدراسة في تعزيز فهم لسلوك العاملين بكافة مستوياتهم الإدارية عليا ووسطي ودنيا لأهمية

بيئة العمل، والإبداع الإداري داخل الإدارة والسعي للتوصل إلى بيئة عمل تضع المورد البشري ضمن

أولوياتها

3. أهمية ان يكون لديه الاستعداد لاستخدام مخزونه من الطاقة القصوى من الموارد البشرية ومكونات

الأخرى لبيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري واستثمار إخلاص العنصر البشري وكفاءته لتنمية

ولائه لإدارة في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية بالمملكة العربية السعودية.

4. التركيز على التحديات التي تواجه الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية من خلال

استعراض المعوقات التي تواجه البيئة الداخلية للشركة لتسهيل عملية الإبداع الإداري.

المراجع المقترحة

المراجع العربية:

- الأميري، و. 2016. تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين. عمان الأردن.
- ايمن حسن علي، حامد، سعيد. 2024. دور التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في شركات توزيع الكهرباء المصرية. الكلية العسكرية لعلوم الإدارة. جامعة حلوان.
- التلاوي، ص. 2021. الإدارة الاستراتيجية في منظمات الأعمال. جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال
- الخطيب، ي. 2023. تمكين الموظفين كأداة لتحسين الأداء المؤسسي: مراجعة نظرية وتطبيقية. المركز العربي للأبحاث والدراسات الإدارية.
- الخلفي، م. 2023. دور التمكين الإداري في تعزيز الابتكار التنظيمي. مجلة الدراسات الإدارية والمالية، 15(2)، 112-130.
- الزهراني، أ. 2023. تحديات تطبيق التمكين الإداري في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة والتنمية، 22(1)، 78-95.
- الزيايدي، ي، 2016 أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي: دراسة على شركات صناعة الاستخراج الأردنية.
- السعدي، ق. ع. (2021م): أثر المرونة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المنظمي من خلال الإبداع: دراسة ميدانية، صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا، رسالة دكتوراه.
- الشرع، ع. ح. (2020م): أثر بيئة العمل على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في المؤسسات الحكومية، عمان: المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 16، 115-132.
- الطائي، يوسف، الفضل، مؤيد عبد المحسن، العبادي، هاشم فوزي. 2016، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، عمان، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- العزاوي، نجم، جواد، عباس، 2018. تطور إدارة الموارد البشرية، المفهوم، الإستراتيجية، الموقع التنظيمي، عمان، دار اليازوري، الأردن.
- العساف، م. 2020، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة ط1، عمان، مكتبة المحتسب.
- سفيان 2021 تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. القاهرة، مكتبة عين شمس.

- سيد، أ. 2022. دور التمكين الإداري في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في الوطن العربي. دار الفكر العربي.
- صابر، ن. ا. (2020م): أخلاقيات العمل وتأثيراتها على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإدارية، الجزائر: جامعة إبراهيم سلطان، رسالة دكتوراه.
- صورية، ك. (2022م): دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي، الجزائر: جامعة محمد الصديق بن يحيى، رسالة ماجستير.
- صياي، و. 2019. تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. دار الفكر العربي.
- على، أ. 2020. "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري" الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- الفياض، م. 2019، أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري الصناعية المساهمة العامة الأردنية، ورسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال الجامعة الأردنية، قسم إدارة الأعمال.
- لبصير، ه. 2016. أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد. دراسة تطبيقية على مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز مجلة البحوث التجارية.
- مخيمر، ش. 2017. القدرات الإبداعية للمديرين وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات، دار الفكر العربي
- المدني، م. 2019. بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية" دراسة ميدانية، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية والآداب، جامعة الحدود الشمالية، المملكة العربية السعودية
- مروان، ح. 2016. دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من حالة الاحتراق الوظيفي. القاهرة، مكتبة عين شمس.
- المطيري، ع. 2016 أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك.
- نعمان، ف. ع. (2018م): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري، صنعاء: الأكاديمية اليمنية للدراسات العليا.
- نورس، ع. 2020. تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. القاهرة، مكتبة عين شمس.

- هاشم، ع. 2017. أثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية. الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية

- Gebrehiwot, G. D., & Eleftheria, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, *Ethiopia. Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567
- Keltu, T. T. (2024). *The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia.*
- Li, Y., Song, Y., Sun, Y., & Zeng, M. (2024). *When do employees learn from artificial intelligence? The moderating effects of perceived enjoyment and task-related complexity.* *Technology in Society*, 77, 102518.
- Manea, A.D (2015). Innovation in the management of educational institutions. *Procedia, Journal of Social and Behavioral Sciences* (209), 310 – 315 .
- Olila, S. (2012): Open innovation and organizational creativity do they go together: A case study of the creative climate in an open innovation arena, Master of science thesis, Chalmers university of technology, Goteborg, Sweden.
- Taboli & Zaerizdeh (2016): Examine the effect of individual Creativity on job performance with the role of ethical leadership headquarters staff of Hormazgan University of Medical Science.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72, 577-588