

العنوان باللغة العربية

جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الابداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

سعيد حسين القحطاني

منيره حسين القحطاني

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جرّاد

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
7	المستخلص Abstract
8	الفصل الأول
9	المقدمة
10	مشكلة الدراسة
12	أهمية الدراسة
29	أهداف الدراسة
32	تساؤلات الدراسة
32	فروض الدراسة
33	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
37	الفصل الثاني
37	الدراسات السابقة
38	مقدمة
40	الدراسات السابقة
43	الإطار النظري
52	الفصل الثالث
52	منهجية الدراسة
53	مقدمة
55	المنهجية وطرق البحث
56	مجتمع البحث
58	حدود البحث
60	الفصل الرابع
60	نتائج الدراسة
61	مقدمة
63	تحليل البيانات

66.....	النتائج
94.....	التوصيات
96.....	المراجع
97.....	المراجع العربية
97.....	المراجع الأجنبية
97.....	References
101.....	الملاحق
102.....	الاستبانة
104.....	الملخص Abstract

قائمة الجداول

66	جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.
	جدول 2: اختبار كاي اسكوير لدور الأمان الوظيفي في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية.
86	جدول 3: اختبار كاي اسكوير لدور التدريب المهني في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية.
88	جدول 4: اختبار كاي اسكوير لدور التقنيات الحديثة التي يستخدمها الموظفون في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية.
89	جدول 5: تحليل أنوفا أ، ب.
92	جدول 6: ملخص نموذج عامل بايز أ، ب.
92	جدول 7: ملخص انجاز القضية.
93	جدول 8: إحصائيات الموثوقية.

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة 44
- رسم توضيحي 2: انواع التحليل الاحصائي لتحليل البيانات 63
- رسم توضيحي 3: الصف الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة 66
- رسم توضيحي 4: الوصف الاحصائي لأعمار المشاركين في التجربة 67
- رسم توضيحي 5: الوصف الاحصائي لدرجة العلمية للمشاركين ف التجربة 68
- رسم توضيحي 6: الوصف الاحصائي لتوفير الدعم الكافي لتحقيق توازن بين الحياة العملية والشخصية 69
- رسم توضيحي 7: الوصف الاحصائي للإجراءات الملموسة التي تتخذها الشركة لتحسين جودة حياتك العملية 69
- رسم توضيحي 8: الوصف الاحصائي لتقدير الكافي للجهد المبذول من قبل ادارة الشركة 70
- رسم توضيحي 9: الوصف الاحصائي للشعور بالأمان الوظيفي في الشركة لتعزيز القدرة على الابداع والابتكار 71
- رسم توضيحي 10: الوصف الاحصائي لتلقي فرصة كافية للتدريب والتطوير المهني في الشركة 72
- رسم توضيحي 11: الوصف الاحصائي لتعزيز المهارات الابداعية من خلال الفرص المتوافرة 73
- رسم توضيحي 12: الوصف الاحصائي لتواصل الفعال بين ادارة الشركة 74
- رسم توضيحي 13: الوصف الاحصائي لتشجيع على تقديم الافكار الجديدة والمبتكرة 75
- رسم توضيحي 14: الوصف الاحصائي للعوامل الملائمة في الشركة تدعم من مستوي الابداع 76
- رسم توضيحي 15: الوصف الاحصائي لتوافر بيئة محفزة تساعد على تحقيق أفضل إنتاجية 77
- رسم توضيحي 16: الوصف الاحصائي لقنوات المفتوحة للتواصل والتفاعل داخل الشركة 78
- رسم توضيحي 17: الوصف الاحصائي لأنشطة الترفيهية والاجتماعية المقدمة من الشركة تعزز الرضا عن العمل 79
- رسم توضيحي 18: الوصف الاحصائي لتوفير التقنيات والادوات الحديثة تساهم في تحسين جودة حياتك العملية 79
- رسم توضيحي 19: الوصف الاحصائي لتوازن المسؤوليات الشخصية والمهنية في الحياة اليومية 80
- رسم توضيحي 20: الوصف الاحصائي لتبني سياسات ملائمة لدعم صحة والرفاهية العامة 81
- رسم توضيحي 21: الوصف الاحصائي لجودة الحياة العملية في الشركة تؤثر بشكل ايجابي على الابداع والابتكار 82
- رسم توضيحي 22: الوصف الاحصائي لتوفير الدعم اللازم للتعبير عن الافكار بحرية وبدون قيود 83
- رسم توضيحي 23: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة 84

رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور الأمان الوظيفي في زيادة السلوك الإبداعي في شركات

التأمين في المملكة العربية السعودية 86

رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التدريب المهني في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين

في المملكة العربية السعودية 88

رسم توضيحي 26: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التقنيات الحديثة التي يستخدمها الموظفون في زيادة

السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية 90

المستخلص Abstract

هدفت الدراسة إلى فهم تأثير بيئة العمل ورفاهية الموظفين على سلوكهم الإبداعي داخل شركات التأمين. استخدمت الدراسة منهجية وصفية تحليلية لجمع البيانات من عينة تتألف من 206 موظفين يعملون في شركات التأمين بالمملكة. شملت العوامل المدروسة الأمان الوظيفي، توازن العمل والحياة الشخصية، العلاقات الإيجابية في مكان العمل، والفرص المتاحة للتطور المهني. وقد تم استخدام استبيان لجمع البيانات من المشاركين، حيث تم تحليل البيانات إحصائيًا للوصول إلى النتائج النهائية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي؛ إذ تبين أن الموظفين الذين يتمتعون ببيئة عمل مريحة ومحفزة يظهرون سلوكًا إبداعيًا أكبر. كما أشارت الدراسة إلى أن العوامل مثل الأمان الوظيفي، الدعم من قبل الإدارة، وتوفير فرص التطوير المهني كانت لها تأثير إيجابي مباشر على مستوى الإبداع لدى الموظفين. وأوضحت الدراسة أن هناك ضرورة لتعزيز جودة حياة العمل من خلال سياسات تهتم برفاهية الموظفين وتوفير بيئة عمل إيجابية ومشجعة للإبداع. من بين التوصيات التي قدمتها الدراسة كانت تعزيز بيئة العمل، تقديم برامج دعم نفسي وصحي، وتوفير فرص تدريبية مستمرة. الهدف النهائي من هذه التوصيات هو تعزيز الأداء العام للشركات وزيادة قدرتها على التنافس والابتكار في السوق.

الفصل الأول

المقدمة

تعتبر جودة حياة العمل أحد المحاور الرئيسية التي تسعى الشركات إلى تحسينها في سبيل تحقيق الأداء الأمثل وزيادة الإنتاجية. في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية، تعتبر جودة حياة العمل بمثابة المحفز الأساسي لتعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين. جودة حياة العمل تعني توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة تساهم في تحسين رفاهية الموظفين، وبالتالي، تأثيرها المباشر والإيجابي على مستويات الإبداع والابتكار في العمل (Pathak، 2023).

تعتمد جودة حياة العمل على عدة عوامل تتضمن الأمان الوظيفي، توازن العمل والحياة الشخصية، العلاقات الإيجابية في مكان العمل، الفرص المتاحة للتطور المهني، وتوفير الدعم اللازم لتحقيق الأهداف. في شركات التأمين السعودية، يتم التركيز على هذه العوامل بشكل متزايد مع ازدياد المنافسة والحاجة إلى التميز من خلال الإبداع والابتكار. فالموظفون الذين يشعرون بالرضا والأمان في بيئة عملهم يكونون أكثر استعدادًا للمساهمة بأفكار جديدة وحلول إبداعية للمشكلات.

السلوك الإبداعي للعاملين هو نتاج طبيعي لبيئة العمل التي تحفز على التفكير خارج الصندوق وتقدير الأفكار الجديدة. توفر جودة حياة العمل بيئة صحية تتيح للعاملين الفرصة لاستخدام مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية بأقصى طاقاتهم. على سبيل المثال، سياسات العمل المرنة، والتشجيع على التعليم المستمر، وتوفير الموارد اللازمة للتنفيذ، كلها عوامل تساهم في تنمية الإبداع بين الموظفين (Fancha، 2024).

في قطاع التأمين، الإبداع له أهمية خاصة حيث يتعلق بتطوير منتجات جديدة، تحسين الخدمات، واستجابة أسرع وأفضل لمتطلبات العملاء المتغيرة. يتم تحقيق ذلك من خلال توفير مناخ عمل يدعم الإبداع، حيث يمكن للموظفين التعبير عن آرائهم وأفكارهم دون خوف من الفشل أو النقد السلبي. هذا يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية نحو تحسين الأداء العام للشركة.

بالمملكة العربية السعودية، يشهد قطاع التأمين تطوراً سريعاً نتيجة للإصلاحات الاقتصادية والتحول التنظيمي التي تهدف إلى تحقيق رؤية المملكة 2030. هذا التطور يتطلب من شركات التأمين تحسين جودة حياة العمل لضمان جذب والاحتفاظ بالموظفين المبدعين والمؤهلين. بفضل الاهتمام المتزايد بجودة حياة العمل، تتمكن شركات التأمين من خلق بيئة عمل محفزة للإبداع، مما يساهم في تطوير قطاع التأمين بشكل مستدام وابتكاري.

جودة حياة العمل ليست مجرد مفهوم إداري، بل هي استراتيجية حيوية لتحقيق التميز والابتكار في شركات التأمين. تأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين يظهر من خلال زيادة الرضا الوظيفي، تحسين الأداء، والقدرة على المنافسة في سوق متغير ومتطلب. ومن هنا، يصبح الاستثمار في جودة حياة العمل ضرورة لتحقيق النمو والتطور المستدام في قطاع التأمين بالمملكة العربية السعودية (Piaralal، 2016).

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في فهم كيفية تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية. من خلال تحليل التحديات التي تواجهها الشركات في تحسين جودة حياة العمل، وكيفية تأثير هذه الجودة على سلوك الموظفين الإبداعي، يمكن تحديد استراتيجيات فعالة لتحسين البيئة العملية وتعزيز الابتكار. معالجة هذه المشكلة يمكن أن تؤدي إلى تحسين أداء الشركات، تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وتعزيز قدرتها التنافسية في سوق التأمين.

• مفهوم جودة حياة العمل في سياق شركات التأمين

جودة حياة العمل تتعلق بمجموعة من العوامل التي تشكل تجربة العمل اليومية للموظفين. في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية، تشمل هذه العوامل الأمان الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، بيئة العمل، والتطور المهني. الأمان الوظيفي يتضمن شعور الموظف بالاستقرار في عمله، بينما التوازن بين العمل والحياة الشخصية يشمل الوقت المخصص للأنشطة الشخصية والعائلية مقابل متطلبات العمل. بيئة العمل تتعلق بالظروف المادية والمعنوية التي يتعامل معها الموظف يومياً، في حين يشمل التطور المهني الفرص المتاحة للنمو والتعلم المستمر. إلى جانب هذه العوامل الأساسية، فإن جودة حياة العمل تؤثر بشكل مباشر على سلوكيات الموظفين وإنتاجيتهم. في شركات التأمين، يمكن أن تكون بعض العوامل مثل الضغط العالي، ساعات العمل الطويلة، وعدم توفر فرص للتدريب والتطوير، عوامل سلبية تؤثر على جودة حياة العمل وبالتالي على الإبداع في العمل.

• التحديات المرتبطة بتحقيق جودة حياة العمل في شركات التأمين

تحقيق جودة حياة العمل في شركات التأمين يواجه مجموعة من التحديات الخاصة بهذا القطاع. من أبرز هذه التحديات هي الضغوط المرتبطة بالعمل، مثل الأهداف المبيعات الطموحة، التعامل مع مطالب العملاء المتزايدة، والالتزام بالمعايير التنظيمية الصارمة. هذه الضغوط يمكن أن تؤدي إلى شعور الموظفين بالإرهاق والاحتراق الوظيفي، مما يؤثر سلباً على قدرتهم على التفكير الإبداعي والابتكار.

تحديات أخرى تشمل الفجوة بين التوقعات والواقع، حيث قد يتوقع الموظفون بيئة عمل داعمة ومواتية للإبداع، ولكن الواقع قد يكون عكس ذلك بسبب التكاليف التشغيلية العالية والسياسات الإدارية التي تركز بشكل أكبر على النتائج المالية على حساب رفاهية الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، قد تواجه الشركات صعوبة في تحقيق التوازن بين تحقيق أهداف العمل والاهتمام بجودة حياة العمل للموظفين.

• أثر جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للموظفين

السلوك الإبداعي هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وحل المشكلات بطرق غير تقليدية. عندما تكون جودة حياة العمل مرتفعة، يكون لدى الموظفين حافز أكبر للمشاركة في عمليات الابتكار وتقديم أفكار جديدة. على العكس من ذلك، عندما تكون جودة حياة العمل منخفضة، فإن الموظفين قد يشعرون بالإرهاق أو عدم الرضا، مما يقلل من استعدادهم للمشاركة في الأنشطة الإبداعية.

في قطاع التأمين، يمكن أن يؤثر ضعف جودة حياة العمل على الإبداع من خلال عدة جوانب. على سبيل المثال، عندما يشعر الموظفون بعدم التقدير لجهودهم أو عندما يكون لديهم ضغوط عمل مفرطة، فإنهم قد يفقدون الطاقة والدافع لتقديم أفكار جديدة أو تحسين العمليات. كما أن عدم توفر الفرص للتدريب والتطوير المهني يمكن أن يحد من تطوير المهارات الإبداعية للموظفين.

• التأثيرات طويلة المدى لجودة حياة العمل على الأداء المؤسسي

تأثير جودة حياة العمل لا يقتصر فقط على السلوك الإبداعي الحالي للموظفين، بل يمتد أيضاً إلى الأداء المؤسسي على المدى الطويل. الشركات التي تستثمر في تحسين جودة حياة العمل يمكن أن تشهد تحسينات في مستويات الإبداع، والابتكار، والاحتفاظ بالموظفين. على العكس، الإخفاق في تحسين جودة حياة العمل قد يؤدي إلى ارتفاع معدلات دوران الموظفين، انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وتدهور الأداء المؤسسي.

في شركات التأمين، تحسين جودة حياة العمل يمكن أن يساهم في تحقيق نتائج إيجابية على المدى البعيد، مثل تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء وزيادة القدرة التنافسية في السوق. الاستثمار في بيئة عمل صحية ومشجعة على الإبداع يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركة وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

• الاستراتيجية الممكنة لتحسين جودة حياة العمل وتعزيز الإبداع

لتجاوز التحديات المرتبطة بجودة حياة العمل وتعزيز الإبداع، تحتاج شركات التأمين إلى تبني استراتيجيات فعالة. من بين هذه الاستراتيجيات: تحسين بيئة العمل، تقديم برامج دعم نفسي وصحي للموظفين، توفير فرص للتدريب والتطوير المهني، وتعزيز التقدير والاعتراف بالجهود الإبداعية للموظفين.

تحسين بيئة العمل يتضمن تحديث المرافق وتوفير أدوات ومعدات مناسبة للعمل. برامج الدعم النفسي والصحي تشمل تقديم استشارات نفسية، برامج للياقة البدنية، وخلق بيئة عمل صحية خالية من الضغوط غير الضرورية. توفير فرص التدريب والتطوير يشمل تقديم ورش عمل، دورات تدريبية، وفرص للتعليم المستمر. تعزيز التقدير والاعتراف يتضمن إنشاء أنظمة مكافآت، وتقدير الإسهامات الإبداعية للموظفين.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين في المملكة العربية السعودية من الحاجة الملحة لتعزيز التنافسية، تحقيق رؤية المملكة 2030، زيادة رضا الموظفين وولائهم، تحسين الأداء والإنتاجية، وتقليل التكاليف المرتبطة بالاحتراق الوظيفي. هذه الدراسة تساهم في فهم العلاقة بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي، مما يمكن الشركات من تبني استراتيجيات فعالة لتعزيز بيئة العمل، الابتكار، وتحقيق التنمية المستدامة.

✓ تعزيز التنافسية في قطاع التأمين

تكتسب دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية أهمية كبيرة في تعزيز التنافسية في قطاع التأمين، حيث تلعب جودة حياة العمل دوراً محورياً في تحسين الأداء العام للشركات وزيادة قدرتها التنافسية في السوق.

جودة حياة العمل هي عامل حاسم في تعزيز الأداء والإنتاجية داخل الشركات. عندما يتمتع الموظفون ببيئة عمل ملائمة ومريحة، فإنهم يكونون أكثر قدرة على التركيز والإبداع، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة من قبل شركات التأمين. تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل ووجود بيئة دعم تشجع على الإبداع يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركة وزيادة قدرتها على التنافس في السوق.

يُعتبر السلوك الإبداعي أحد الأصول الحيوية في قطاع التأمين، حيث يتطلب السوق المتغير والمتجدد دوماً حلولاً مبتكرة لمواجهة التحديات وتلبية احتياجات العملاء. جودة حياة العمل تؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وتقديم أفكار جديدة. عندما يشعر الموظفون بالرضا والإشباع الوظيفي، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للمساهمة بأفكار جديدة وابتكارات تساعد الشركات على التميز والابتعاد عن المنافسة.

في سوق التأمين التنافسي، يعد جذب والاحتفاظ بالمواهب من الأهداف الأساسية لأي شركة. جودة حياة العمل تلعب دوراً أساسياً في تحقيق هذا الهدف. بيئة العمل الصحية والمحفزة تجذب الموظفين الموهوبين وتساعد الشركات على الحفاظ على الكفاءات العالية، مما يعزز قدرتها التنافسية ويقلل من معدل دوران الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، فإن تحسين جودة حياة العمل يعزز سمعة الشركة كوجهة عمل مفضلة، مما يساهم في جذب أفضل العناصر في السوق. لعلاقة بين جودة حياة العمل ورضا العملاء هي علاقة غير مباشرة ولكن قوية. الموظفون الراضون عن بيئة عملهم يكونون أكثر تحفيزاً لتقديم خدمات عالية الجودة، مما يؤدي إلى تحسين تجربة العملاء وزيادة ولائهم للشركة. بالتالي، فإن تعزيز جودة حياة العمل يمكن أن يساهم في تحسين العلاقة مع العملاء وتعزيز سمعة الشركة في السوق.

قطاع التأمين يشهد تغيرات مستمرة في تفضيلات العملاء والتطورات التكنولوجية، مما يتطلب من الشركات التكيف السريع والفعال. الموظفون الذين يتمتعون بجودة حياة عمل جيدة يكونون أكثر قدرة على التكيف مع هذه التغيرات واستيعاب التحديات الجديدة. من خلال تعزيز جودة حياة العمل، يمكن لشركات التأمين تحسين قدرتها على التعامل مع التغيرات السوقية وابتكار حلول جديدة تناسب احتياجات السوق المتطورة.

جودة حياة العمل الجيدة تساهم في تقليل التكاليف المرتبطة بالعمل، مثل التكاليف الناتجة عن الإجازات المرضية، ومعدلات الدوران الوظيفي، والاحتياجات التدريبية المتكررة. من خلال تحسين ظروف العمل وتعزيز رضا الموظفين، يمكن للشركات تخفيض هذه التكاليف، مما يساهم في تحسين الوضع المالي للشركة وزيادة قدرتها التنافسية.

تسهم الدراسة في فهم كيفية تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع التأمين، مما يعزز القدرة التنافسية للشركات في هذا القطاع الحيوي. من خلال تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين، يمكن لشركات التأمين تحقيق أداء أفضل، وجذب المواهب، وتقديم خدمات مبتكرة، وتلبية احتياجات العملاء بشكل أكثر فعالية، مما يعزز قدرتها على التنافس في السوق السعودي والعالمي (Shammout، 2022).

✓ تحقيق رؤية المملكة 2030

تُعد دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية ذات أهمية استراتيجية كبرى في سياق تحقيق رؤية المملكة 2030. تسعى رؤية 2030 إلى تحويل الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد متنوع ومستدام، ويشكل قطاع التأمين أحد القطاعات الحيوية التي تسهم في تحقيق هذه الأهداف من خلال تحسين جودة الخدمات المالية وتعزيز الاستقرار الاقتصادي.

تسعى رؤية 2030 إلى تعزيز الابتكار والإبداع كوسيلة رئيسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والتنوع في القطاع المالي. جودة حياة العمل تؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظفين في قطاع التأمين على التفكير الإبداعي وتقديم حلول مبتكرة. بتحسين جودة حياة العمل، يمكن لشركات التأمين أن تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وإبداعية، مما يساهم في تحقيق أهداف الرؤية المتعلقة بتحسين الكفاءة والابتكار في القطاع المالي.

من أهداف رؤية 2030 تحسين جودة الخدمات المقدمة في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع التأمين. جودة حياة العمل تلعب دوراً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وبالتالي تحسين جودة الخدمات التأمينية المقدمة للعملاء. عندما يكون الموظفون راضين ومبتهجين في بيئة عملهم، فإنهم يقدمون خدمات ذات جودة أعلى، مما يعزز رضا العملاء ويساهم في تحقيق أهداف الرؤية المتعلقة بتقديم خدمات ذات مستوى عالمي.

رؤية 2030 تركز على تطوير الكفاءات الوطنية وتعزيز قدرات المواطنين السعوديين في مختلف المجالات. من خلال تحسين جودة حياة العمل، يمكن لشركات التأمين جذب وتدريب الكفاءات الشابة وتطوير مهاراتهم، مما يساهم في تحقيق أهداف الرؤية المتعلقة بزيادة نسبة التوظيف المحلي وتطوير المهارات الوطنية. هذا يساعد على تعزيز دور المواطنين السعوديين في الاقتصاد ويعزز استدامة قطاع التأمين.

تحقيق الاستقرار الاقتصادي هو أحد الأهداف الرئيسية لرؤية 2030، ويشكل قطاع التأمين جزءاً أساسياً من هذا الاستقرار من خلال تقديم حلول تأمينية تحمي الأفراد والشركات من المخاطر الاقتصادية. جودة حياة العمل تؤثر بشكل مباشر على قدرة الشركات على الحفاظ على أداء قوي ومستدام. عندما يكون الموظفون في حالة من الرضا والإبداع، فإن ذلك يساهم في تحسين الأداء العام للشركة ويعزز قدرتها على تقديم خدمات تأمينية موثوقة ومستقرة. رؤية 2030 تسعى أيضاً إلى تحسين بيئة العمل في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع التأمين. جودة حياة العمل تُعتبر أحد العوامل الأساسية في تحقيق هذا الهدف. من خلال خلق بيئة عمل صحية ومشجعة، يمكن لشركات التأمين تحقيق التميز في بيئة العمل، مما يساهم في تحقيق أهداف الرؤية المتعلقة بزيادة رضا الموظفين ورفع مستوى الجودة في بيئة العمل.

يعتبر قطاع التأمين من القطاعات التي تسهم في تحفيز النمو الاقتصادي من خلال توفير منتجات وخدمات مالية تحسن من قدرة الأفراد والشركات على إدارة المخاطر وتوفير الأمان المالي. تحسين جودة حياة العمل يمكن أن يعزز من قدرة الشركات على النمو والابتكار، مما يساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بتحفيز النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة.

رؤية 2030 تركز على تعزيز دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية، ويشكل قطاع التأمين جزءاً من هذا الدور. من خلال تحسين جودة حياة العمل، يمكن لشركات التأمين أن تلعب دوراً أكثر فاعلية في التنمية الاقتصادية من خلال تقديم خدمات تأمينية مبتكرة وتحسين الأداء العام للشركة. هذا يساهم في تحقيق أهداف الرؤية المتعلقة بتعزيز دور القطاع الخاص وزيادة مساهمته في الاقتصاد.

إن تحسين جودة حياة العمل في قطاع التأمين له تأثير كبير على تحقيق رؤية المملكة 2030، من خلال تعزيز الابتكار والإبداع، وتحسين جودة الخدمات، وتطوير الكفاءات الوطنية، وتحقيق الاستقرار الاقتصادي، وتحفيز النمو، وتعزيز دور القطاع الخاص. دراسة تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين تساهم في تحقيق أهداف الرؤية من خلال تحسين الأداء العام لشركات التأمين ودعم التنمية الاقتصادية المستدامة في المملكة (Saber، 2021).

✓ زيادة رضا الموظفين وولائهم

تُعد دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية من الدراسات الهامة التي تركز على زيادة رضا الموظفين وولائهم، وهما عنصران حاسمان في نجاح أي منظمة، وخاصة في قطاع التأمين الذي يشهد منافسة متزايدة.

يعد رضا الموظفين أحد الأهداف الأساسية لأي منظمة تسعى لتحقيق النجاح والاستدامة. جودة حياة العمل هي عامل رئيسي في تحقيق هذا الرضا، حيث تشمل الجوانب المتعلقة ببيئة العمل، الأجور، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والفرص للتطوير المهني. عندما يشعر الموظفون بالرضا عن بيئة عملهم، فإنهم يكونون أكثر احتمالاً لتقديم أداء ممتاز، مما يعزز من جودة الخدمات التي تقدمها الشركات ويؤدي إلى تحقيق أهدافها.

الولاء المؤسسي هو العنصر الأساسي الذي يحدد مدى التزام الموظفين تجاه منظمة معينة. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن بيئة عملهم ويستفيدون من جودة حياة عمل جيدة يكونون أكثر ولاءً لعملهم، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من الاستقرار داخل الشركة. هذا الارتباط يعزز من قدرة الشركات على الحفاظ على كفاءتها وتعزيز استقرار فرق العمل، مما يدعم استمرارية النجاح والنمو في السوق.

يعد معدل الدوران الوظيفي المرتفع من أكبر التحديات التي تواجهها الشركات في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع التأمين. جودة حياة العمل تلعب دوراً مهماً في تقليل هذا المعدل، حيث أن الموظفين الراضين عن بيئة عملهم يكونون أقل عرضة للبحث عن فرص عمل جديدة. من خلال تحسين جودة حياة العمل، يمكن للشركات تقليل تكاليف التوظيف والتدريب المرتبطة بالدوران الوظيفي، مما يعزز من استقرار القوى العاملة.

الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي يؤثران بشكل مباشر على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم. عندما يكون الموظفون راضين ويشعرون بأنهم جزء من منظمة تدعمهم، فإنهم يكونون أكثر استعداداً لتقديم أفضل ما لديهم. هذه الزيادة في الإنتاجية تؤثر إيجابياً على أداء الشركة العام وتساعد على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة أكبر.

الشركات التي تتمتع بسمعة جيدة في تقديم بيئة عمل جيدة وجذب الموظفين الموهوبين يمكن أن تعزز من صورتها في السوق وتصبح وجهة مفضلة للمواهب. تحسين جودة حياة العمل يساهم في بناء سمعة إيجابية للشركة كرب عمل متميز، مما يعزز من قدرتها على جذب أفضل العناصر في سوق العمل.

بيئة العمل الجيدة التي تركز على جودة حياة العمل تساهم في تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة. هذه العلاقات القوية تدعم بيئة عمل تعاونية ومزدهرة، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من فريق واحد يعمل نحو تحقيق أهداف مشتركة. هذه الديناميات الإيجابية تعزز من ولاء الموظفين ورضاهم، مما يعزز من الاستقرار المؤسسي. الموظفون الذين يشعرون بالرضا ويعملون في بيئة محفزة يكونون أكثر قدرة على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة. جودة حياة العمل تؤثر بشكل مباشر على الدافع والإبداع لدى الموظفين، مما يساهم في تعزيز الابتكار داخل الشركة. هذه البيئة الإبداعية ضرورية لشركات التأمين التي تحتاج إلى تقديم حلول مبتكرة لمواجهة التحديات وتلبية احتياجات العملاء بشكل فعال.

تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية هو عنصر أساسي في تحسين جودة حياة العمل. عندما تدعم الشركات موظفيها في تحقيق هذا التوازن، فإنها تعزز من رضاهم وولائهم. الشركات التي توفر مرونة في العمل، وتدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالموظفين وتعزيز رضاهم.

الشركات التي تنجح في تحسين رضا الموظفين وولائهم يمكن أن تحقق استقراراً مالياً أكبر. الرضا الوظيفي والولاء يؤثران بشكل إيجابي على الأداء المالي للشركة من خلال تقليل تكاليف التوظيف والتدريب وزيادة الإنتاجية. هذا الاستقرار المالي يعزز من قدرة الشركة على الاستثمار في تطوير خدماتها وابتكار حلول جديدة.

إن دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع التأمين تعد حاسمة لزيادة رضا الموظفين وولائهم. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تحقيق الأداء الأمثل، وتقليل الدوران الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز صورة الشركة، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام وتعزيز القدرة التنافسية في سوق التأمين (Kuancintami, 2023).

✓ تحسين الأداء والإنتاجية

تعتبر دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية من الدراسات التي تحمل أهمية كبيرة في تحسين الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات، وخاصة في قطاع التأمين الذي يتسم بالتنافسية العالية والتحديات المستمرة. تحسين جودة حياة العمل له تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على الأداء والإنتاجية.

جودة حياة العمل تشمل جميع الجوانب التي تؤثر على تجربة الموظف في مكان العمل، بما في ذلك الظروف المادية، والدعم الإداري، وفرص النمو، والتطور. عندما تكون بيئة العمل ملائمة وتوفر الراحة والدعم المناسبين، يكون الموظفون أكثر قدرة على التركيز على مهامهم وتحقيق أهدافهم. تحسين هذه البيئة يعزز من أداء الموظفين الفردي، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء الكلي للشركة.

رضا الموظفين عن بيئة عملهم يلعب دوراً أساسياً في زيادة تحفيزهم وإنتاجيتهم. الموظفون الذين يشعرون بالرضا ويدعمهم أصحاب العمل يكونون أكثر استعداداً للعمل بجد والمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف الشركة. جودة حياة العمل الجيدة تعزز من الدافع الداخلي للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وتحسين جودة العمل المنجز. الأداء والإنتاجية ليسا مقتصرين فقط على تنفيذ المهام بشكل فعال، بل يتضمنان أيضاً القدرة على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة. عندما يتمتع الموظفون ببيئة عمل داعمة وملهمة، يكونون أكثر قدرة على التفكير الإبداعي وتقديم اقتراحات مبتكرة. تحسين جودة حياة العمل يعزز من السلوك الإبداعي ويشجع الموظفين على البحث عن طرق جديدة لتحسين الأداء وتطوير الخدمات.

جودة حياة العمل الجيدة تؤدي إلى تقليل معدلات الغياب والإجازات المرضية، حيث يكون الموظفون الراضون أكثر صحة وأقل عرضة للإصابات والأمراض. تقليل هذه المعدلات يساهم في تحسين الإنتاجية، حيث يكون الموظفون حاضرين بشكل أكبر وقادرين على أداء مهامهم بفعالية. بيئة العمل الجيدة تساهم في تحسين صحة الموظفين، مما يقلل من التأثير السلبي للغياب على الأداء العام.

تحسين جودة حياة العمل يساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية من خلال تحسين التعاون والتنسيق بين الفرق المختلفة. عندما يشعر الموظفون بالرضا عن بيئة العمل، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للعمل بفعالية كجزء من فريق، مما يعزز من قدرة الشركة على تحقيق أهدافها بكفاءة. بيئة العمل الجيدة تعزز من التنسيق بين الفرق وتدعم تحسين عمليات العمل.

رضا الموظفين وبيئة العمل الجيدة تساهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي، مما يؤدي إلى تقليل التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب. الموظفون الراضون عن بيئة عملهم يكونون أقل عرضة للبحث عن فرص عمل جديدة، مما يقلل

من الحاجة إلى تعيين وتدريب موظفين جدد بشكل متكرر. هذا التوفير في التكاليف يعزز من الأداء والإنتاجية ويتيح للشركة تخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية.

جودة حياة العمل تؤثر بشكل إيجابي على العلاقات بين الموظفين والإدارة، مما يعزز من بيئة العمل الإيجابية. العلاقات الجيدة بين الموظفين والإدارة تسهم في تحسين التواصل وتسهيل حل المشكلات، مما يساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية. بيئة العمل الإيجابية تدعم التعاون والتفاهم بين جميع أعضاء الفريق. تحسين جودة حياة العمل يؤثر بشكل غير مباشر على رضا العملاء من خلال تحسين جودة الخدمات المقدمة. الموظفون الراضون والمتحفزون يكونون أكثر قدرة على تقديم خدمات ذات جودة عالية، مما يعزز من تجربة العملاء ويدعم ولائهم للشركة. تحسين الأداء والإنتاجية في القطاع التأميني ينعكس بشكل إيجابي على رضا العملاء ويعزز من سمعة الشركة في السوق. في قطاع التأمين، حيث تتغير الظروف والاحتياجات بشكل مستمر، تعد القدرة على التكيف من العوامل الأساسية للنجاح. تحسين جودة حياة العمل يعزز من قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات والتحديات الجديدة. عندما يشعر الموظفون بالدعم والرضا، يكونون أكثر استعداداً للتعامل مع التغيرات والتكيف مع متطلبات العمل المتغيرة.

إن دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع التأمين تلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء والإنتاجية. تحسين جودة حياة العمل يعزز من تحفيز الموظفين، ويزيد من إنتاجيتهم، ويعزز من الابتكار، ويقلل من التكاليف المرتبطة بالدوران الوظيفي. جميع هذه العوامل تساهم في تحقيق الأداء الأمثل للشركة وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق (Gounaris، 2023).

✓ تقليل التكاليف المرتبطة بالاحتراق الوظيفي

تعد دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية ذات أهمية كبيرة في سياق تقليل التكاليف المرتبطة بالاحتراق الوظيفي. الاحتراق الوظيفي هو حالة من الإرهاق النفسي والجسدي الناتج عن ضغوط العمل المستمرة والتي يمكن أن تؤثر سلباً على الأداء والإنتاجية في المؤسسات. تقليل التكاليف المرتبطة بالاحتراق الوظيفي يتطلب فهماً عميقاً للعوامل التي تسهم في حدوث هذه الحالة وسبل تحسين جودة حياة العمل.

الاحتراق الوظيفي يمكن أن يكون ناتجاً عن عدة عوامل، منها ضغوط العمل الزائدة، نقص الدعم الإداري، عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وظروف العمل غير الملائمة. من خلال دراسة جودة حياة العمل، يمكن تحديد العوامل التي تساهم في حدوث الاحتراق الوظيفي والعمل على معالجتها. تحسين جودة حياة العمل يشمل توفير بيئة عمل صحية وداعمة، مما يقلل من احتمالية تعرض الموظفين للاحتراق الوظيفي.

الاحتراق الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى تكاليف كبيرة على الشركات، تشمل تكاليف التوظيف والتدريب، وانخفاض الأداء، وزيادة معدلات الغياب والإجازات المرضية. عندما يشعر الموظفون بالاحتراق الوظيفي، فإنهم يكونون أكثر عرضة للغياب، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية ويتطلب استبدالهم وتدريب موظفين جدد. تحسين جودة حياة العمل يساعد على تقليل هذه التكاليف من خلال الحفاظ على صحة الموظفين ورضاهم وزيادة استقرار القوى العاملة.

في ظل الاحتراق الوظيفي، قد يكون الموظفون أقل قدرة على التعامل مع الأزمات والتحديات بشكل فعال. تحسين جودة حياة العمل يعزز من قدرة الموظفين على إدارة الضغوط والتعامل مع المشكلات بشكل أفضل. بيئة العمل الداعمة والمحفزة تساعد الموظفين على التكيف مع التحديات وتجنب الإجهاد المفرط، مما يساهم في تقليل الاحتراق الوظيفي وتحسين الأداء العام.

الاحتراق الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى مشاكل صحية جسدية ونفسية، مثل الإجهاد المزمن، والقلق، والاكتئاب. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تعزيز صحة الموظفين ورفاهيتهم العامة، مما يقلل من المخاطر الصحية المرتبطة بالاحتراق الوظيفي. بيئة العمل الجيدة تشمل توفير الدعم الصحي والنفسي، مما يعزز من قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل بفعالية.

الرضا الوظيفي المرتفع يساعد على تقليل احتمالية الاحتراق الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بأنهم معترف بهم ويعملون في بيئة داعمة، فإنهم يكونون أقل عرضة للإحساس بالإجهاد والإرهاق. تحسين جودة حياة العمل يعزز من رضا الموظفين ويقلل من احتمالية احتراقهم الوظيفي، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية ومستدامة.

الاحتراق الوظيفي يمكن أن يؤثر على فعالية فرق العمل من خلال تقليل التعاون والتنسيق بين الأعضاء. عندما يكون الموظفون مرهقين ومصابين بالاحتراق، فإنهم يكونون أقل استعداداً للتعاون والمساهمة في الفرق. تحسين جودة حياة

العمل يعزز من التفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق ويزيد من فعالية العمل الجماعي، مما يقلل من تأثير الاحتراق الوظيفي على الأداء الجماعي.

الاحتراق الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى ارتفاع معدلات التدوير الوظيفي، مما يزيد من التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد. عندما يشعر الموظفون بالاحتراق، فإنهم يكونون أكثر عرضة للبحث عن فرص عمل جديدة. تحسين جودة حياة العمل يساعد في الحفاظ على الموظفين وتقليل التدوير الوظيفي، مما يساهم في استقرار القوى العاملة وتقليل التكاليف المرتبطة بالاحتراق الوظيفي.

الاحتراق الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى تدهور العلاقة بين الموظفين والإدارة، مما يؤثر سلباً على بيئة العمل. تحسين جودة حياة العمل يعزز من العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة، حيث يشعر الموظفون بالدعم والتقدير. هذه العلاقات الإيجابية تساهم في تقليل الاحتراق الوظيفي وتعزيز بيئة عمل أكثر دعمًا واستقرارًا.

الموظفون الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي يكونون أقل قدرة على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة. تحسين جودة حياة العمل يعزز من القدرة على الابتكار والإبداع، حيث يكون الموظفون أكثر تحفيزاً ومشاركة في تقديم الحلول والأفكار الجديدة. هذه القدرة على الابتكار تعزز من الأداء العام وتساعد في تحقيق أهداف الشركة بفعالية أكبر.

ان دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع التأمين لها أهمية كبيرة في تقليل التكاليف المرتبطة بالاحتراق الوظيفي. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تقليل التكاليف الصحية والتوظيفية، ويعزز من رضا الموظفين وولائهم، ويزيد من فعالية الأداء والإنتاجية. من خلال التركيز على تحسين جودة حياة العمل، يمكن للشركات تحقيق بيئة عمل صحية ومستدامة تقلل من تأثيرات الاحتراق الوظيفي وتعزز من النجاح العام للشركة (Rony، 2023).

✓ تعزيز الابتكار المؤسسي

تعتبر دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية ذات أهمية كبيرة في سياق تعزيز الابتكار المؤسسي. الابتكار المؤسسي هو عنصر حاسم لتحقيق التميز والتفوق التنافسي في بيئة الأعمال المعاصرة، وخصوصاً في قطاع التأمين الذي يتسم بالتحولات السريعة والمتطلبات

المتزايدة. تحسين جودة حياة العمل يلعب دورًا جوهريًا في تعزيز الابتكار، ويمكن توضيح أهمية هذه الدراسة في هذا السياق من خلال عدة جوانب رئيسية:

الابتكار يحتاج إلى بيئة تدعم الحرية الإبداعية وتشجع على التجريب والتفكير خارج الصندوق. تحسين جودة حياة العمل يعزز من خلق بيئة ملهمة تحفز الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. بيئة العمل التي توفر الدعم والتقدير وتسمح بالمرونة في التفكير تعزز من قدرة الموظفين على تقديم حلول جديدة وتحقيق الابتكار المؤسسي.

التحفيز الشخصي والإلهام يلعبان دورًا كبيرًا في تعزيز الابتكار. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن بيئة عملهم ويشعرون بالثقة في دعم إدارة الشركة يكونون أكثر استعدادًا للمشاركة في المبادرات الإبداعية وتقديم أفكار جديدة. تحسين جودة حياة العمل يعزز من مستوى التحفيز والإلهام لدى الموظفين، مما يساهم في تعزيز الابتكار المؤسسي.

الابتكار المؤسسي غالباً ما يتطلب التعاون بين فرق العمل المختلفة وتبادل المعرفة والخبرات. جودة حياة العمل تؤثر بشكل كبير على مستوى التعاون بين الموظفين. بيئة العمل التي تدعم التعاون وتوفر فرص التفاعل والتواصل الفعال تساهم في تعزيز الابتكار، حيث يمكن للفرق أن تتعاون بشكل أفضل لتطوير أفكار وحلول جديدة.

الموظفون الذين يشعرون بأنهم جزء من بيئة عمل داعمة يكونون أكثر استعدادًا للمشاركة بنشاط في مشاريع الابتكار. تحسين جودة حياة العمل يعزز من شعور الموظفين بالانتماء والمشاركة، مما يشجعهم على تقديم أفكار ومقترحات جديدة. هذه المشاركة النشطة تساهم في تعزيز الابتكار داخل المؤسسة وتساعد على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

بيئة العمل التي تدعم جودة حياة العمل توفر للموظفين فرصًا للتطوير المهني والتدريب على مهارات التفكير الإبداعي. تحسين جودة حياة العمل يشمل توفير برامج تدريب وتطوير تساعد الموظفين على تعزيز مهاراتهم الإبداعية. هذه المهارات تكون أساسية لتحقيق الابتكار المؤسسي وتطوير حلول جديدة تتماشى مع التغيرات في السوق.

الضغوطات والتوتر يمكن أن يعيقان قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة. تحسين جودة حياة العمل يساعد في تقليل مستويات التوتر والإجهاد من خلال توفير بيئة عمل صحية ومريحة. عندما يكون الموظفون أقل توتراً، يكونون أكثر قدرة على التركيز على الابتكار والتفكير بطرق جديدة.

ثقافة الابتكار هي عنصر أساسي في تعزيز الابتكار المؤسسي. تحسين جودة حياة العمل يعزز من بناء ثقافة تدعم الابتكار والتجريب والتعلم المستمر. الشركات التي تركز على تحسين جودة حياة العمل تنشئ بيئة تشجع على الابتكار وتدعم تطوير أفكار جديدة، مما يعزز من قدرتها على التميز في السوق.

الابتكار يمكن أن يكون له تأثير مباشر على رضا العملاء من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجاتهم بشكل أفضل. تحسين جودة حياة العمل يعزز من قدرة الموظفين على تقديم حلول مبتكرة، مما يساهم في تحسين تجربة العملاء وزيادة رضاهم. الشركات التي تسعى لتحقيق الابتكار تتمتع بقدرة أكبر على تلبية توقعات العملاء وتحقيق ولائهم.

في بيئة العمل التنافسية، يُعتبر الابتكار من العوامل الأساسية لتحقيق التميز والتفوق على المنافسين. تحسين جودة حياة العمل يعزز من قدرة الشركة على تطوير أفكار جديدة ومبتكرة، مما يعزز من قدرتها على التميز في السوق. الشركات التي تستثمر في تحسين جودة حياة العمل تكون أكثر قدرة على تحقيق الابتكار المؤسسي وتحقيق النجاح في بيئة الأعمال المعاصرة.

الابتكار يعزز من قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق والبيئة التنافسية. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تعزيز القدرة على التكيف من خلال توفير بيئة تشجع على التفكير الإبداعي والتكيف مع التغيرات. الشركات التي تتمتع بجودة حياة عمل جيدة تكون أكثر قدرة على تطوير استراتيجيات جديدة والاستجابة للتحديات بشكل أكثر فعالية (Lawson).

✓ الاستجابة للتحديات التنظيمية

تعتبر دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية ذات أهمية بارزة في سياق الاستجابة للتحديات التنظيمية. في عالم الأعمال المعاصر، تواجه الشركات تحديات تنظيمية متنوعة تتطلب استجابات فعالة وسريعة لضمان استمرارية الأداء وتحقيق النجاح. تحسين جودة حياة العمل يلعب دورًا حاسمًا في تمكين الشركات من التكيف مع هذه التحديات بفعالية. يمكن توضيح أهمية هذه الدراسة في هذا السياق من خلال عدة جوانب رئيسية:

التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، بما في ذلك التغيرات الاقتصادية، والتكنولوجية، والتنظيمية، تتطلب من الشركات أن تكون قادرة على التكيف بفعالية. تحسين جودة حياة العمل يعزز من قدرة الموظفين على التعامل مع التغيرات بمرونة واستجابة سريعة. عندما يشعر الموظفون بالرضا عن بيئة عملهم، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للتكيف مع التحديات الجديدة وتقديم حلول مبتكرة.

الأزمات التنظيمية قد تشمل قضايا مثل الأزمات المالية، والتغيرات في السياسات، والمشاكل التشغيلية. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تعزيز قدرة الموظفين على تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع الأزمات. بيئة العمل الداعمة توفر للموظفين الأدوات والموارد اللازمة للتفكير الاستراتيجي والتخطيط للأزمات، مما يعزز من فعالية استجابة الشركة للأزمات.

التحديات التنظيمية تتطلب التفكير الإبداعي والابتكار لإيجاد حلول جديدة وفعالة. تحسين جودة حياة العمل يعزز من قدرة الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار مبتكرة لمواجهة التحديات. بيئة العمل التي تدعم الابتكار وتوفر حرية التعبير تعزز من قدرة الموظفين على تقديم حلول جديدة تساعد في التعامل مع التحديات التنظيمية بفعالية.

التحديات التنظيمية يمكن أن تؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والضغط على الموظفين، مما يؤثر سلباً على أدائهم. تحسين جودة حياة العمل يساعد في تقليل التوتر والإجهاد من خلال توفير بيئة عمل صحية ومريحة. الموظفون الذين يتمتعون بجودة حياة عمل جيدة يكونون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط بفعالية، مما يقلل من التأثيرات السلبية للتحديات التنظيمية.

التحديات التنظيمية غالباً ما تتطلب التعاون والتنسيق بين فرق العمل المختلفة. تحسين جودة حياة العمل يعزز من التفاعل الإيجابي بين الموظفين ويساهم في تعزيز التعاون بين الفرق. بيئة العمل التي تدعم التعاون وتوفر فرص التواصل الفعال تعزز من قدرة الفرق على العمل بشكل متكامل للتعامل مع التحديات التنظيمية وتحقيق أهداف الشركة.

التحديات التنظيمية تتطلب اتخاذ قرارات سريعة ومدروسة. تحسين جودة حياة العمل يعزز من قدرة الموظفين على اتخاذ قرارات فعالة من خلال توفير بيئة داعمة تساعد على التفكير بوضوح وتحليل المعلومات بشكل أفضل. بيئة العمل الجيدة تساهم في تحسين جودة اتخاذ القرارات وتعزيز القدرة على الاستجابة للتحديات بفعالية.

إدارة التغيير هي جزء أساسي من الاستجابة للتحديات التنظيمية. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التعامل مع التغيرات التنظيمية بفعالية. الموظفون الذين يشعرون بالدعم والرضا في بيئة عملهم يكونون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات ومواكبة متطلبات العمل الجديدة.

الشركات التي تتمتع بمرونة تنظيمية تكون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات بفعالية. تحسين جودة حياة العمل يعزز من مرونة الشركة من خلال تحسين رضا الموظفين وتحفيزهم على تقديم أداء متميز. بيئة العمل التي توفر دعماً وتقديراً للموظفين تساهم في تعزيز مرونة الشركة وقدرتها على التكيف مع التحديات التنظيمية.

التحديات التنظيمية قد تؤثر على استدامة الشركات على المدى الطويل. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تعزيز استدامة الشركة من خلال تحسين رضا الموظفين وتعزيز قدرتهم على تقديم أداء مستدام. الشركات التي تستثمر في تحسين جودة حياة العمل تكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتنفيذ استراتيجيات طويلة الأمد للحفاظ على استدامتها.

التحديات التنظيمية قد تؤدي إلى زيادة معدلات الدوران الوظيفي، مما يتطلب استبدال وتدريب موظفين جدد. تحسين جودة حياة العمل يساعد في تقليل معدلات الدوران من خلال تعزيز رضا الموظفين وولائهم. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن بيئة عملهم يكونون أقل عرضة لمغادرة الشركة، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد (Al-suraihi، 2021).

✓ تعزيز سمعة الشركة وجذب المواهب

الشركات التي توفر بيئة عمل ذات جودة عالية تتمتع بسمعة إيجابية كأماكن عمل مفضلة. تحسين جودة حياة العمل يساهم في بناء سمعة قوية للشركة، حيث يشهد الموظفون الحاليون والمحتملون على مدى جودة بيئة العمل. سمعة الشركة كجهة عمل متميزة يعزز من قدرتها على جذب المواهب المتميزة والاحتفاظ بها، مما يعزز من تنافسيتها في السوق.

في سوق العمل التنافسي، يتطلع المرشحون إلى العمل في شركات توفر بيئة داعمة وملمهة. تحسين جودة حياة العمل يجعل الشركة أكثر جاذبية للمرشحين الموهوبين. الشركات التي تستثمر في تحسين بيئة العمل وتجربة الموظفين تصبح أكثر جذباً للمواهب التي تبحث عن بيئة عمل توفر التقدير والدعم والنمو المهني.

تحسين جودة حياة العمل لا يقتصر فقط على جذب المواهب الجديدة، بل يلعب دوراً مهماً في الاحتفاظ بالمواهب الحالية. الموظفون الذين يشعرون بالرضا والاهتمام في بيئة عملهم يكونون أكثر ولاءً للشركة وأقل عرضة للبحث عن فرص أخرى. هذا يعزز من استقرار الفريق ويقلل من التكاليف المرتبطة بتدوير الموظفين.

بيئة العمل ذات الجودة العالية تعزز من تجربة الموظف، مما يساهم في زيادة كفاءته وإنتاجيته. تحسين جودة حياة العمل يشمل توفير بيئة داعمة تشجع على الابتكار والنمو الشخصي، مما يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم. تجربة الموظف الإيجابية تساهم في تحسين سمعة الشركة كمكان عمل.

جودة حياة العمل تؤثر بشكل كبير على التماسك الثقافي داخل الشركة. بيئة العمل التي تشجع على التواصل الإيجابي والتعاون تعزز من التزام الموظفين بالقيم المؤسسية والأهداف الاستراتيجية. الشركات التي تتمتع بثقافة عمل قوية وجيدة السمعة تجذب المزيد من المواهب التي تتوافق مع قيمها وأهدافها.

الموظفون الراضون عن جودة حياة العمل يكونون أكثر استعداداً للتوصية بالشركة كجهة عمل للمرشحين المحتملين. التوصيات من قبل الموظفين الحاليين تلعب دوراً مهماً في جذب المواهب الجديدة. الشركات التي توفر بيئة عمل جيدة تستفيد من هذا النوع من التوصيات الإيجابية، مما يعزز من قدرتها على جذب أفضل الكفاءات.

الشركات التي تتمتع بسمعة جيدة كمكان عمل جذاب لا تجذب فقط المواهب المحلية، بل أيضاً المواهب من الأسواق العالمية. تحسين جودة حياة العمل يعزز من قدرة الشركة على جذب الكفاءات الدولية التي تبحث عن بيئة عمل تدعم النمو والتطوير. هذا يعزز من تنوع القوى العاملة ويساهم في جلب أفكار جديدة ومبتكرة.

جذب المواهب المتميزة يعزز من قدرة الشركة على تحقيق الابتكار والتميز. الموظفون الموهوبون يجلبون معهم مهارات وخبرات جديدة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير حلول مبتكرة. تحسين جودة حياة العمل يلعب دوراً حاسماً في جذب هؤلاء المواهب المتميزة وتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

الشركات التي تستثمر في تحسين جودة حياة العمل تقلل من التكاليف المرتبطة بالاستقطاب والتدريب. جذب المواهب من خلال سمعة إيجابية يعني تقليل الحاجة إلى حملات توظيف مكثفة وتكاليف التدريب المرتبطة بالموظفين الجدد. الموظفون الذين ينضمون إلى الشركة بناءً على سمعتها الجيدة يكونون أكثر استعداداً للتكيف بسرعة مع البيئة المؤسسية.

الشركات التي تتمتع بسمعة جيدة كمكان عمل مفضل تكون أكثر قدرة على تحسين علاقاتها مع العملاء والشركاء. سمعة الشركة كجهة عمل متميزة تعزز من ثقة العملاء والشركاء في قدرتها على تقديم قيمة عالية. تحسين جودة حياة العمل يساهم في بناء علاقات إيجابية مع جميع أصحاب المصلحة، مما يعزز من نجاح الشركة بشكل عام (Rožman, 2023).

✓ تحقيق التنمية المستدامة

التنمية المستدامة لا تقتصر على الأبعاد البيئية فقط، بل تشمل أيضاً الأبعاد الاجتماعية التي تتعلق بالرفاهية والحقوق الاجتماعية للعاملين. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تعزيز رفاهية العاملين من خلال توفير بيئة عمل صحية وأمنة، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. هذا يعزز من الاستقرار الاجتماعي ويحقق العدالة الاجتماعية، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الاجتماعي.

العاملون الذين يتمتعون بجودة حياة عمل عالية يكونون أكثر قدرة على تقديم أفكار مبتكرة وحلول مستدامة. بيئة العمل التي تشجع على الإبداع وتوفير الدعم والتقدير تساهم في تطوير حلول جديدة تعزز من الاستدامة في العمليات والمنتجات. هذا النوع من الابتكار يعزز من قدرة الشركة على تقديم منتجات وخدمات مستدامة، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة على الصعيد البيئي والاقتصادي.

تحسين جودة حياة العمل يمكن أن يساهم أيضاً في تعزيز الممارسات البيئية المستدامة. عندما يشعر الموظفون بالدعم والاهتمام، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للمشاركة في مبادرات حماية البيئة وتطبيق ممارسات العمل المستدامة. بيئة العمل الإيجابية تشجع الموظفين على تبني سلوكيات صديقة للبيئة والمشاركة في البرامج البيئية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

تحقيق التنمية المستدامة يتطلب تحسين الكفاءة الاقتصادية بجانب الأبعاد الاجتماعية والبيئية. تحسين جودة حياة العمل يعزز من إنتاجية وكفاءة العاملين، مما يساهم في تحسين الأداء المالي للشركة. الشركات التي توفر بيئة عمل داعمة تساهم في زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم على تقديم أداء متميز، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الاقتصادية من خلال تحسين الأداء المالي وزيادة الربحية.

الشركات التي تعزز من جودة حياة العمل تكون أكثر قدرة على تحقيق الاستقرار المؤسسي والتوسع المستدام. البيئة الإيجابية التي توفرها جودة حياة العمل تساهم في تقليل التوتر والاحتراق الوظيفي، مما يعزز من استقرار العاملين وولائهم. هذا الاستقرار يساهم في تحقيق النمو والتوسع المستدام للشركة، مما يعزز من قدرتها على تحقيق التنمية المستدامة على المدى الطويل.

الشركات التي تهتم بجودة حياة العمل تساهم في تعزيز علاقاتها الإيجابية مع المجتمع المحلي. من خلال توفير بيئة عمل جيدة وتحقيق الرفاهية للعاملين، تعزز الشركة من سمعتها كمؤسسة مسؤولة اجتماعياً. هذا النوع من المسؤولية الاجتماعية يعزز من علاقات الشركة مع المجتمع المحلي، ويساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تعزيز التعاون والمشاركة في المبادرات المجتمعية.

تحسين جودة حياة العمل يدعم الاستراتيجيات الشاملة للتنمية المستدامة التي تشمل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. الشركات التي تركز على تحسين جودة حياة العمل تساهم في تحقيق استراتيجيات التنمية المستدامة من خلال توفير بيئة عمل داعمة، وتعزيز الابتكار، وتطبيق الممارسات البيئية المستدامة، وتحقيق الكفاءة الاقتصادية.

بيئة العمل التي تدعم جودة حياة العمل تعزز من الشفافية والمشاركة في اتخاذ القرارات. الموظفون الذين يشعرون بالرضا والاهتمام يكونون أكثر استعداداً للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالاستدامة، مما يعزز من قدرة الشركة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال إشراك جميع أفراد الفريق في تحقيق الأهداف المشتركة.

التوتر والإجهاد الناتج عن بيئة العمل غير الجيدة يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية على البيئة، مثل زيادة استهلاك الموارد والطاقة. تحسين جودة حياة العمل يساهم في تقليل مستويات التوتر والإجهاد بين الموظفين، مما يساهم في تقليل الأثر البيئي الناتج عن الأنشطة اليومية. بيئة العمل المريحة تدعم تقليل استهلاك الموارد وتحسين الأداء البيئي.

تحسين جودة حياة العمل يعزز من التزام الشركات بأهداف التنمية المستدامة العالمية والمحلية. الشركات التي توفر بيئة عمل داعمة تعزز من وعي الموظفين بأهمية الاستدامة وتدعم مشاركتهم في تحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية والاقتصادية. هذا الالتزام يعزز من قدرة الشركة على تحقيق التنمية المستدامة والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية العالمية (Bilderback، 2023).

✓ دعم البحث والتطوير

دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي تسهم في تعزيز البحث والتطوير في هذا المجال. من خلال فهم العوامل التي تؤثر على رفاهية الموظفين وإبداعهم، يمكن للشركات والباحثين تطوير نظريات ونماذج جديدة تسهم في تحسين بيئات العمل. هذا البحث المستمر يسهم في تطوير المعرفة وتحقيق الابتكار المستدام في قطاع التأمين.

أهداف الدراسة

تهدف دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الحيوية. تشمل هذه الأهداف تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع، تحديد العوامل المؤثرة، تقييم تأثير الضغوط الوظيفية، استكشاف تأثير برامج التطوير المهني، تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل، ودراسة الفروق بين الجنسين والفئات العمرية. من خلال تحقيق هذه الأهداف، يمكن للشركات تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي، مما يسهم في تحقيق النجاح والتنافسية المستدامة.

✓ تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي للموظفين

أحد الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة هو تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي للموظفين في شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية. من خلال فهم هذه العلاقة، يمكن تحديد العوامل التي تسهم في تعزيز أو تثبيط الإبداع لدى الموظفين. سيساعد هذا التحليل الشركات على تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل، وبالتالي تعزيز السلوك الإبداعي.

✓ تحديد العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل

تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة حياة العمل في قطاع التأمين. تشمل هذه العوامل الأمان الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، بيئة العمل، والتطور المهني. من خلال تحديد هذه العوامل، يمكن للشركات العمل على تحسين جوانب محددة من بيئة العمل لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل، مما يساهم في تعزيز رفاهيتهم وإنتاجيتهم.

✓ تقييم تأثير الضغوط الوظيفية على الإبداع

الضغوط الوظيفية تمثل تحديًا كبيرًا يمكن أن يؤثر سلبيًا على السلوك الإبداعي للموظفين. تهدف الدراسة إلى تقييم مدى تأثير الضغوط الوظيفية المختلفة، مثل الأهداف المبيعات الطموحة والتعامل مع مطالب العملاء المتزايدة، على الإبداع. سيساعد هذا التقييم في تطوير استراتيجيات للتخفيف من هذه الضغوط، مما يمكن أن يعزز من القدرة الإبداعية للموظفين.

✓ استكشاف تأثير برامج التطوير المهني على الإبداع

التطور المهني هو أحد العوامل المهمة التي تؤثر على جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي. تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على الإبداع لدى الموظفين في قطاع التأمين. من خلال هذا الاستكشاف، يمكن للشركات تحديد البرامج الأكثر فعالية في تعزيز المهارات الإبداعية والابتكارية للموظفين.

✓ تقديم توصيات لتحسين جودة حياة العمل

من الأهداف الأساسية للدراسة هو تقديم توصيات عملية لتحسين جودة حياة العمل في شركات التأمين. هذه التوصيات ستستند إلى نتائج التحليل والتقييمات المختلفة التي يتم إجراؤها خلال الدراسة. من خلال تقديم هذه التوصيات، يمكن للشركات العمل على تحسين بيئة العمل بشكل شامل، مما يعزز من رفاهية الموظفين ويحفز السلوك الإبداعي.

✓ دراسة تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي والإبداع

تهدف الدراسة إلى فهم كيف تؤثر بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي والإبداع لدى الموظفين. بيئة العمل التي تدعم الابتكار والتعاون والتقدير يمكن أن تؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإبداع. من خلال دراسة هذه العلاقة، يمكن للشركات تحديد الطرق الفعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي.

✓ تحديد استراتيجيات لتقليل الاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي هو أحد العوامل التي تؤثر سلبًا على الإبداع والإنتاجية. تهدف الدراسة إلى تحديد استراتيجيات فعالة لتقليل الاحتراق الوظيفي من خلال تحسين جودة حياة العمل. من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجيات، يمكن للشركات الحفاظ على مستويات عالية من الطاقة والحافز لدى الموظفين، مما يعزز من قدرتهم على الإبداع.

✓ تحليل الفروق بين الجنسين والفئات العمرية في تأثير جودة حياة العمل

تسعى الدراسة إلى تحليل الفروق المحتملة بين الجنسين والفئات العمرية المختلفة في تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي. من خلال فهم هذه الفروق، يمكن للشركات تطوير سياسات وبرامج تستهدف تلبية احتياجات مختلف الفئات بشكل أكثر دقة وفعالية، مما يعزز من الإبداع والابتكار.

✓ تقديم إطار نظري لتحسين جودة حياة العمل في قطاع التأمين

أحد الأهداف الأكاديمية لهذه الدراسة هو تقديم إطار نظري يمكن استخدامه لتحسين جودة حياة العمل في قطاع التأمين. هذا الإطار سيساعد الباحثين والممارسين على فهم العوامل المؤثرة وتطوير استراتيجيات مبنية على الأدلة لتحسين بيئة العمل وتعزيز السلوك الإبداعي.

✓ تعزيز البحث في مجال جودة حياة العمل والإبداع

تهدف الدراسة إلى تعزيز البحث في مجال جودة حياة العمل والإبداع، خصوصًا في سياق شركات التأمين في المملكة العربية السعودية. من خلال تقديم نتائج وتوصيات مبنية على البحث العلمي، يمكن لهذه الدراسة أن تساهم في إثراء المعرفة الأكاديمية والممارسات العملية في هذا المجال المهم، مما يدعم تطوير بيئات عمل أكثر إبداعًا ورفاهية.

تساؤلات الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسي:

- ما هو تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي العوامل التي تؤثر على جودة حياة العمل في شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية؟
- كيف تؤثر الضغوط الوظيفية على السلوك الإبداعي للموظفين في قطاع التأمين؟
- ما هو تأثير برامج التطوير المهني على السلوك الإبداعي للموظفين في شركات التأمين؟
- كيف تؤثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي والإبداع في شركات التأمين؟
- ما هي الفروق بين الجنسين والفئات العمرية في تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي؟
- ما هي الاستراتيجيات الفعالة لتقليل الاحتراق الوظيفي في قطاع التأمين؟
- ما هي العوامل الأكثر تأثيراً في تعزيز الإبداع المؤسسي في شركات التأمين؟
- ما هي العلاقة بين الأمان الوظيفي والإبداع في بيئة العمل في شركات التأمين؟
- كيف يمكن للشركات تحسين جودة حياة العمل لتحقيق التنمية المستدامة في قطاع التأمين؟
- ما هو تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على السلوك الإبداعي في قطاع التأمين؟

فروض الدراسة

الفرض الرئيسي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي للموظفين في قطاع التأمين.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الضغوط الوظيفية والسلوك الإبداعي للموظفين في قطاع التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين برامج التطوير المهني والسلوك الإبداعي للموظفين في شركات التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين بيئة العمل والرضا الوظيفي والإبداع في شركات التأمين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الجنسين والفئات العمرية في تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين استراتيجيات تقليل الاحتراق الوظيفي والسلوك الإبداعي في قطاع التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين العوامل الأكثر تأثيراً في تعزيز الإبداع المؤسسي والسلوك الإبداعي في شركات التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الأمان الوظيفي والإبداع في بيئة العمل في شركات التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تحسين جودة حياة العمل وتحقيق التنمية المستدامة في قطاع التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والسلوك الإبداعي في قطاع التأمين.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

في إطار دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية، يتم اتباع منهجية علمية شاملة تتضمن مراحل متكاملة تهدف إلى استكشاف وفهم العلاقة بين جودة حياة

العمل والسلوك الإبداعي للعاملين. هذه المنهجية تُعد جزءاً أساسياً لضمان دقة وموثوقية النتائج المستخلصة، وتساعد في تقديم توصيات مستندة إلى بيانات دقيقة. تتكون المنهجية من عدة خطوات أساسية:

✓ تحديد المشكلة البحثية والأهداف:

البداية تكون بتحديد المشكلة البحثية بوضوح. في هذه الدراسة، تكمن المشكلة في فهم كيفية تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين. يتطلب هذا التحديد فهم شامل لمكونات جودة حياة العمل، والتي تشمل الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، بيئة العمل، والإحساس بالأمان الوظيفي. تهدف الدراسة إلى قياس هذه العناصر وتحديد مدى تأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين، والذي يمكن تعريفه بقدرة الموظفين على تقديم حلول جديدة وفعالة لمشكلات العمل، وتقديم أفكار مبتكرة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي والمؤسسي.

✓ مراجعة الأدبيات:

تعد مراجعة الأدبيات جزءاً أساسياً من المنهجية، حيث يتم تحليل الدراسات السابقة والأبحاث الأكاديمية المتعلقة بجودة حياة العمل والسلوك الإبداعي. من خلال مراجعة الأدبيات، يتم تحديد الفجوات البحثية الحالية والتي يمكن أن تشمل نقصاً في الدراسات التي تركز على قطاع التأمين في السعودية، أو نقصاً في البيانات المتعلقة بكيفية تأثير جوانب معينة من جودة حياة العمل على الإبداع الوظيفي. تساعد هذه المرحلة أيضاً في تحديد النظريات والأطر النظرية التي ستستخدم كأساس لبناء فرضيات الدراسة. من بين النظريات الشائعة التي قد تستخدم في هذا السياق، نظرية هيرزبيرج في الدوافع (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) والتي تفرق بين العوامل المحفزة والمثبطة في بيئة العمل.

✓ تطوير الفرضيات البحثية:

بعد مراجعة الأدبيات، يتم صياغة الفرضيات البحثية. في هذه الدراسة، يمكن أن تكون الفرضيات متعددة، مثل فرضية وجود علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي والسلوك الإبداعي، أو فرضية تأثير التوازن بين الحياة العملية والشخصية على القدرة على التفكير الإبداعي. يتم تصميم هذه الفرضيات بحيث تكون قابلة للاختبار من خلال جمع وتحليل البيانات.

✓ تصميم الدراسة:

يتضمن تصميم الدراسة اختيار الطريقة المناسبة لجمع البيانات وتحليلها. في هذه الدراسة، يتم اختيار تصميم وصفي تحليلي. هذا التصميم يسمح بوصف خصائص المجتمع البحثي (العاملين في شركات التأمين) وتحليل العلاقة بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي. يتم تحديد العينة المستهدفة بعناية لضمان تمثيلها لجميع العاملين في قطاع التأمين، مع مراعاة العوامل الديموغرافية مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة العملية.

✓ جمع البيانات:

تشمل عملية جمع البيانات استخدام أدوات متنوعة مثل الاستبيانات والمقابلات الشخصية. يتم تطوير استبيان يشمل أسئلة تغطي جميع جوانب جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي. يجب أن تكون الأسئلة واضحة ومحددة لضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة. قد تتضمن الأسئلة المتعلقة بجودة حياة العمل استفسارات حول مستوى الرضا عن بيئة العمل، الشعور بالإنجاز، التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، ومستوى الأمان الوظيفي. بالنسبة للسلوك الإبداعي، قد تركز الأسئلة على مدى تشجيع البيئة العمل للأفكار الجديدة، والتعاون بين الزملاء، والفرص المتاحة لتطوير مهارات جديدة.

✓ تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، يتم استخدام تقنيات التحليل الإحصائي لتحليلها. يشمل ذلك استخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو R لتحليل البيانات الكمية. يمكن استخدام تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفروق بين مجموعات مختلفة، أو تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة (عناصر جودة حياة العمل) والمتغير التابع (السلوك الإبداعي). يتم تحليل البيانات للوصول إلى فهم أعمق للعلاقات المحتملة بين المتغيرات ولتأكيد أو نفي الفرضيات المطروحة.

✓ تفسير النتائج:

في هذه المرحلة، يتم تفسير النتائج التي تم الحصول عليها من خلال التحليل الإحصائي. يتم ربط النتائج بالنظريات والأدبيات السابقة لفهم مدى توافقها مع النتائج السابقة أو اختلافها. هذا التحليل يساعد في تقديم تفسيرات واضحة ومبنية على بيانات علمية للنتائج. على سبيل المثال، إذا أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والسلوك الإبداعي، يمكن تفسير ذلك من خلال النظريات التي تربط بين الشعور بالرضا والقدرة على الإبداع في بيئة العمل.

✓ الخاتمة والتوصيات:

تنتهي الدراسة بخاتمة تتضمن ملخصاً لأهم النتائج والاستنتاجات. يتم تقديم توصيات موجهة لأصحاب العمل في قطاع التأمين لتحسين جودة حياة العمل وتعزيز السلوك الإبداعي بين العاملين. قد تشمل التوصيات تحسين بيئة العمل، تعزيز البرامج التدريبية، وتقديم الدعم الكافي لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية. أيضاً، يمكن تقديم توصيات لأبحاث مستقبلية تهدف إلى دراسة جوانب أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

في الفصل الثاني من الدراسة سيتم استعراض إطار نظري متكامل ومراجعة شاملة للدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع أو مواضيع ذات صلة. يُعد هذا الفصل من الأجزاء الأساسية في أي بحث علمي، حيث يهدف إلى وضع البحث في سياقه النظري والعملي، وتحديد النقاط التي تسهم في فهم أعمق لموضوع الدراسة.

يُعنى الإطار النظري بتقديم الأسس والمفاهيم النظرية التي يعتمد عليها البحث، والتي تساعد في تفسير الظواهر المدروسة وفهم العلاقات بينها. سيتم في هذا الفصل استعراض المفاهيم الأساسية المرتبطة بجودة حياة العمل والسلوك الإبداعي، مع تحليل العلاقات المفترضة بين هذه المتغيرات. يُسهم الإطار النظري في توفير فهم شامل للأبعاد المختلفة التي تؤثر على جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي، مما يساعد في تشكيل فرضيات البحث وصياغتها بطريقة علمية. هذا الإطار يساعد الباحثين على تبني منهجية دقيقة ومحددة لاستقصاء وتحليل البيانات، كما يقدم للقراء والمهتمين بالموضوع أدوات مفاهيمية تساعدهم في فهم الموضوع بشكل أعمق.

مراجعة الدراسات السابقة تعد جزءاً لا يتجزأ من أي بحث علمي، إذ تسلط الضوء على الجهود البحثية السابقة في مجال الدراسة، وتحدد النقاط التي تم التطرق إليها والنقاط التي لا تزال بحاجة إلى دراسة. في هذا الفصل، سيتم استعراض وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت جوانب مختلفة من جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي في بيئات عمل متنوعة، مع التركيز على قطاع شركات التأمين. هذا الاستعراض يساعد في التعرف على الثغرات الموجودة في الأدبيات الحالية، وتحديد الفجوات البحثية التي يمكن أن يسهم هذا البحث في سدها. كما أن فهم نتائج الدراسات السابقة وأساليبها المنهجية يوفر للباحثين إطاراً مرجعياً يمكن من خلاله مقارنة النتائج الجديدة وتقييم مدى توافقها أو اختلافها مع ما سبق.

بتناول الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة، يساهم هذا الفصل في بناء قاعدة معرفية متينة تتيح فهم العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي. يعتبر هذا التناول الشامل أداة أساسية لتحديد كيفية تأثير بيئة العمل والعوامل النفسية والاجتماعية على سلوك العاملين، وكيف يمكن تحسين جودة حياة العمل لتعزيز الإبداع. هذا الفصل يقدم أيضاً نظرة نقدية حول الأدبيات السابقة ويبرز مدى التقدم في البحث العلمي في هذا المجال، مما يساهم في توجيه البحث الحالي وتحديد اتجاهاته المستقبلية.

إن الفصل الثاني لا يقتصر دوره على تقديم المعلومات النظرية فحسب، بل يمتد ليكون مرجعاً يساعد في تفسير وتحليل النتائج التي سيتم التوصل إليها في الفصول اللاحقة. فهو يعمل كمرجع أساسي يساعد الباحثين في فهم العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين، ويساعد في وضع النتائج الجديدة في سياقها الأوسع والأكثر شمولية.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة (الشميمري، 2022) إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتعرف على مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. ومعرفة ما إذا كان مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي يختلف تبعاً لمتغير النوع (ذكور – إناث) ، وتكونت عينة الدراسة من (96) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS من خلال حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط والانحدار الخطي ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها : وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب الذكور والإناث على أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في السلوك الإبداعي، وجود اثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى .

تتناول دراسة (خليفه، 2023) بيان الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي وتأثيره في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنصورة، وكذلك الكشف عن العلاقة بين أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي، والتعرف على العلاقة بين أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين، التعرف على العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وإبداع العاملين، وتحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الارتباط الوظيفي على الاستغراق الوظيفي، وتحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين، تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الاستغراق الوظيفي على إبداع العاملين، تحديد التأثيرات غير المباشرة لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الاستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة. وقام الباحث بحصر مجتمع الدراسة، ويشمل مجتمع هذه الدراسة بمستشفيات جامعة المنصورة، وكانت حجم العينة (360) مفردة. بازرة (1996). حيث بلغ عدد استمارات الاستقصاء الصالحة للتحليل (312) استمارة بما يمثل نسبة استجابة (96.6%) من إجمالي الاستمارات الموزعة، وذلك بعد استبعاد الاستمارات غير المستردة والاستمارات التي لم تستوفي بالكامل. وقد توصلت الدراسة إلى

وجود توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي، توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين، توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي وإبداع العاملين، يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على الاستغراق الوظيفي، يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين، يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسط الاستغراق الوظيفي .

تبحث دراسة (Al-Otaibi, 2020) في أثر جودة الحياة العملية بأبعادها المختلفة على أداء العاملين في مستشفى الدوامي العام. تم تقييم النموذج بناءً على إجابات المستجيبين من خلال تقييم الصلاحية الظاهرية للمسح، وصلاحية التقارب، والاتساق الداخلي، واتساق البنية، وصلاحية الاعتراف، وذلك للتأكد من ملاءمة بيانات المسح للنموذج قبل إجراء التحليل الهيكلي واختبارات الفرضيات. ولتحليل البيانات واختبار الفرضيات، استخدمنا أساليب إحصائية مختلفة. أظهرت النتائج التجريبية وجود علاقة قوية بين أبعاد جودة الحياة العملية (الرواتب والأجور، الصحة والأمن المالي، الرضا الوظيفي، فرص التقدم والتقدم الوظيفي، أسلوب القيادة السائد، وبيئة العمل) وأداء الموظفين. في مستشفى الدوامي. كما أظهرت التأثير المعنوي لأبعاد جودة الحياة العملية على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرأي حول جميع أبعادها بين عينة الدراسة سواء حسب النوع أو العمر أو المستوى التعليمي أو نوع الوظيفة أو عدد سنوات الخدمة أو الراتب.

إن جودة حياة العمل (QWL)، والرضا الوظيفي، وأداء العمل الفردي هي الركائز الأساسية للأداء التنظيمي ونمو الأعمال المستدام (SBG). لقد أدرك العديد من الباحثين وجود علاقة بين QWL و SBG. تضمن أبعاد QWL الإيجابية التزام القوى العاملة تجاه SBG. مثل جودة الخدمة، فإن جودة العمل لها عدة أبعاد، وأكثرها شيوعاً هي: (1) الرضا الوظيفي، (2) الاستقلالية، (3) بيئة العمل المادية، (4) المكافآت، (5) النمو الوظيفي، (6) العلاقات الجماعية، و (7) العلاقة مع الإدارة. لطالما اعتبرت الحياة المهنية في القطاع المصرفي رمزاً للمكانة والازدهار والأمن الوظيفي والرضا الوظيفي. لفهم ذلك، نقدم نموذج WRKLFQUAL لقياس جودة العمل (QWL) وتأثيرها على الأمن الوظيفي والرضا (JSS) وأداء العمل الفردي (IWP). تختلف الأبعاد والأبعاد الفرعية لـ WRKLFQUAL عن الأبعاد والأبعاد الفرعية لـ SERVQUAL؛ ومع ذلك، فإن آليات قياس جودة الخدمة وجودة العمل لها أساليب مماثلة. وبناءً على ذلك، طبقت هذه الدراسة تحليل الفجوات لمعرفة ما تتوقعه القوى العاملة من بيئات عملهم، وكذلك ما مروا به بالفعل. يرى العديد من

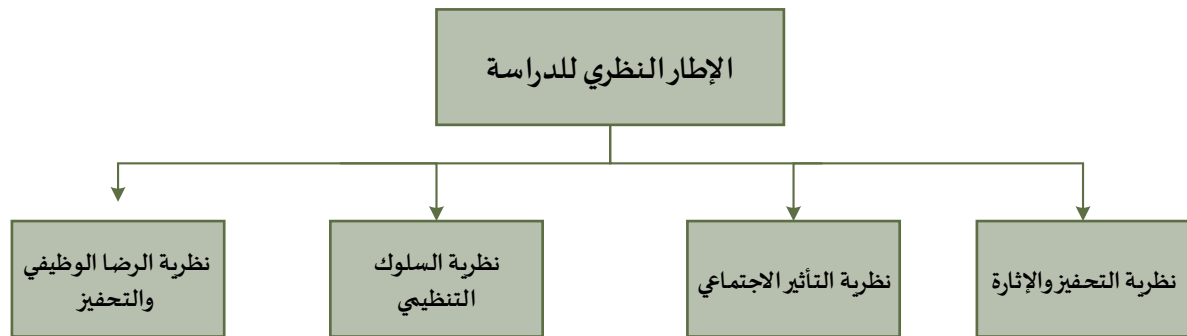
الباحثين أن الفجوات في جودة الخدمة تؤثر بشكل كبير على أداء الأعمال. في هذا الصدد، وجد بحثنا أن جميع أبعاد WRKLFQUAL تقريبًا بها فجوات سلبية، مما يعني أن ضعف جودة العمل (QWL) يسبب عدم الرضا الوظيفي ويعوق IWP. وبين تحليل الانحدار أيضًا أن متوسط الفجوات له علاقة كبيرة بالرضا الوظيفي. وأخيرًا، تثبت الأبحاث أن الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي يلعبان دورًا وسيطًا في متوسط درجات الفجوة وأداء العمل الفردي. أجريت هذه الدراسة حول أداء القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية، وذلك على النحو التالي. وتشير درجة كرونباخ ألفا إلى أن 95% من العينة خالية من الأخطاء. لتطبيق WRKLFQUAL على نفس خطوات SERVQUAL، قمنا بتطوير سبعة أبعاد و28 بُعدًا فرعيًا. وبناءً على هذه الأبعاد، تم استخلاص سبعة عوامل، جميعها ذات تحميل عامل يتراوح بين 0.745 و0.835، مما يؤكد أن جميع المكونات لديها مستوى عالٍ من التباين المشترك. وفقًا لذلك، فإن الفجوات في QWL، التي تتراوح من 90.997 إلى 1.149، تُظهر أيضًا أن جميع الأبعاد والأبعاد الفرعية تقريبًا تحتاج إلى تحسينات. ومن خلال المضي قدمًا في هذا التحليل، قمنا أيضًا بمقارنة جودة العمل (QWL) بين البنوك السعودية وغير السعودية متعددة الجنسيات ووجدنا أن جودة العمل (QWL) للنظام المصرفي السعودي لها ميزة طفيفة على البنوك متعددة الجنسيات غير السعودية. يشير الارتباط بين سبعة متنبئين، يتراوح من 0.625 إلى 0.812، إلى أن جميع المتنبئين السبعة مرتبطون بشكل كبير. وبالمثل، يوضح تحليل الانحدار باستخدام $R^2 = 0.704$ أن لدينا نموذجًا مناسبًا. ومن ثم، فإننا نرى أن ISS يعتمد على QWL ونستنتج أن QWL السلبية تسبب عدم الرضا الوظيفي وانعدام الأمن. لقد قمنا أيضًا بفحص التأثير الوسيط لـ ISS على QWL و IWP وخلصنا إلى أن اختبار Sobel، في معظم الحالات، قدم نتائج أعلى من 1.98، وهو الحد الأدنى من معيار أن يكون Sobel مهمًا وفعالًا. ومن ثم، نثبت أن ISS له دور وسيط في QWL و IWP. وأخيرًا، نستنتج أن ضعف جودة العمل (QWL) يسبب عدم الرضا الوظيفي ويقلل في النهاية من الكفاءة التنظيمية (Ishfaq، 2022).

تعتبر دراسة بيئات العمل مهمة للغاية لأنها قد تفرق بين ذوي الأداء العالي والمنخفض بين المنظمات. ومع ذلك، هناك فجوة كبيرة في الدراسات المتعلقة باستكشاف نوعية هذه الحياة العملية في المملكة العربية السعودية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مستوى جودة الحياة العملية في الصناعة الواقعة في مدينة ينبع الصناعية بالمملكة العربية السعودية. كما يدرس العلاقات بين العوامل البيئية والرضا الوظيفي. وتكشف النتيجة أن مستوى جودة الحياة العملية للسكان مرتفع. يتمتع غالبية الموظفين بالثقة الكافية فيما يتعلق بمهاراتهم وخصائص وظائفهم وفرص

المشاركة في صنع القرار والعلاقات. إلا أن بعضهم اشتكى من مستويات أجورهم. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين العوامل البيئية والرضا الوظيفي. تساهم هذه الدراسة في فهم جودة الحياة العملية والرضا الوظيفي في منطقة مهمة في المملكة العربية السعودية، وهي بين موظفي المنظمات في مدينة ينبع الصناعية (Alzalabani، 2017). تهدف دراسة (AlAmri، 2017) إلى التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي الخدمة المدنية وقياس الفروق بين بعض العوامل الديموغرافية وهي: الأداء العام، تقييم الأداء، الرضا الوظيفي، العلاقة بين الموظف ورؤسائه وزملائه، والحوافز المالية وغير المالية، وبيئة العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة وزعت على (2500) موظف في الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية. أظهرت البيانات أن أكثر العوامل المؤثرة في جودة الحياة العملية على الأداء هي: العلاقة بين الموظف ورؤسائه وزملائه، الرضا الوظيفي، الحوافز المالية، تقييم الأداء. كما وجدت البيانات وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقة بين الموظف ورؤسائه وزملائه، والحوافز المالية وغير المالية وبيئة العمل وبعض العوامل الديموغرافية: المنصب الوظيفي، العمر، التعليم، السنوات. الخبرة والحالة الاجتماعية.

الإطار النظري

في إطار دراسة جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية، تستند الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكل الأسس المفاهيمية لتحليل كيفية تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي. تشمل هذه المنطلقات النظرية أربع نظريات رئيسية: نظرية التحفيز والإثارة (Arousal and Motivation Theory)، نظرية التأثير الاجتماعي (Social Influence Theory)، نظرية السلوك التنظيمي (Organizational Behavior Theory)، ونظرية الرضا الوظيفي والتحفيز (Job Satisfaction and Motivation Theory). هذه النظريات توفر إطارًا علميًا لفهم العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع، وتساعد في تفسير كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الأداء الإبداعي للموظفين.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

1. نظرية التحفيز والإثارة (Arousal and Motivation Theory)

هذه النظرية تفترض أن العوامل التي تزيد من التحفيز والإثارة لدى الأفراد تؤدي إلى تحفيزهم لتحقيق أداء أفضل وأكثر إبداعاً. في سياق جودة حياة العمل في شركات التأمين، تشير هذه النظرية إلى أن إدارة بيئة العمل بشكل يزيد من التحفيز والمنافسة الإيجابية قد تعزز السلوك الإبداعي للموظفين.

نظرية التحفيز والإثارة هي إطار نظري في علم النفس يشرح كيفية تأثير مستويات التحفيز والإثارة على الأداء والسلوك البشري. تعني "الإثارة" هنا حالة النشاط الجسدي والعقلي التي يمكن أن تتراوح من مستويات منخفضة من الإثارة (مثل الشعور بالنعاس أو الملل) إلى مستويات عالية من الإثارة (مثل القلق أو الاستثارة الشديدة). بينما يشير "التحفيز" إلى القوة الداخلية التي تدفع الأفراد لتحقيق أهداف معينة أو القيام بسلوكيات محددة (Dagher، 2023).

جودة حياة العمل وفقاً لنظرية التحفيز والإثارة

يمكن النظر إلى جودة حياة العمل من خلال نظرية التحفيز والإثارة على أنها مجموعة من العوامل التي تساهم في تحقيق مستوى مثالي من الإثارة والتحفيز، مما يعزز من الأداء والإبداع لدى العاملين. تشمل جودة حياة العمل عدة جوانب مثل بيئة العمل المادية، الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والدعم المهني.

✓ بيئة العمل المادية؛ تشمل تجهيزات المكتب، الإضاءة، درجة الحرارة، وغيرها من العوامل التي تؤثر على راحة العاملين وقدرتهم على التركيز.

✓ الرضا الوظيفي؛ يرتبط مباشرة بمستوى التحفيز الذي يشعر به الموظف. عندما يكون الموظف راضياً عن وظيفته، يكون لديه دافع أكبر للعمل بجدية ولإبداع.

✓ التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: يساهم في تقليل الإجهاد وزيادة الرضا العام، مما يحافظ على مستوى متوازن من الإثارة يمنع الشعور بالإرهاق أو الملل.

✓ الدعم المهني: يشمل التدريب والتطوير المستمر، والتوجيه والإرشاد، الذي يعزز من ثقة العاملين في قدراتهم ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم (Endayani، 2018).

تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي

وفقاً لنظرية التحفيز والإثارة، يمكن لجودة حياة العمل أن تؤثر بشكل كبير على السلوك الإبداعي للعاملين. يتمثل السلوك الإبداعي في القدرة على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة وحل المشكلات بطرق غير تقليدية. يمكن تحليل هذا التأثير من خلال الجوانب التالية:

✓ تحقيق التوازن الأمثل بين الإثارة والراحة: عندما تكون بيئة العمل مريحة وتدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، فإنها تساعد في تحقيق مستوى مناسب من الإثارة الذي يعزز الإبداع. مستويات الإثارة المرتفعة جداً قد تؤدي إلى التوتر والقلق، مما يعيق التفكير الإبداعي. في المقابل، فإن مستويات الإثارة المنخفضة جداً قد تؤدي إلى الملل وعدم الاهتمام، مما يقلل من الدافع للإبداع.

✓ زيادة التحفيز الداخلي: عندما يشعر العاملون بالرضا والتقدير والدعم في عملهم، فإنهم يكونون أكثر تحفيزاً داخلياً. هذا النوع من التحفيز يكون أكثر فعالية في تعزيز الإبداع، لأنه ينبع من رغبة داخلية في تحقيق النجاح والتفوق، بدلاً من الاعتماد على المكافآت الخارجية فقط.

✓ تحسين القدرات العقلية والمعرفية: جودة حياة العمل تؤثر بشكل مباشر على الصحة العقلية والبدنية للعاملين. عندما يكون العاملون في حالة صحية جيدة جسدياً وعقلياً، فإنهم يكونون أكثر قدرة على التفكير بوضوح والتركيز لفترات أطول، مما يعزز قدرتهم على توليد أفكار جديدة ومبتكرة (Bandhu، 2024).

تطبيق النظرية في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية

في سياق قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية، يمكن أن تساهم جودة حياة العمل في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين من خلال تطبيق مبادئ نظرية التحفيز والإثارة على النحو التالي:

- ✓ تحسين بيئة العمل؛ يجب على شركات التأمين التركيز على تحسين بيئة العمل المادية وتوفير التجهيزات المناسبة التي تسهم في راحة العاملين وزيادة تركيزهم.
- ✓ تعزيز الرضا الوظيفي؛ من خلال سياسات إدارية تحفز العاملين وتشجعهم على المشاركة الفعالة في العمل، مثل توفير الفرص للتدريب والتطوير المهني، وتقديم الحوافز والمكافآت بناءً على الأداء.
- ✓ دعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية؛ يمكن للشركات تقديم برامج لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل ساعات العمل المرنة، وإجازات مدفوعة الأجر، وبرامج الصحة النفسية.
- ✓ تقديم الدعم المهني والنفسي؛ توفير برامج للتوجيه والإرشاد المهني، بالإضافة إلى الدعم النفسي لتعزيز ثقة العاملين بأنفسهم وقدراتهم على الإبداع.

2. نظرية التأثير الاجتماعي (Social Influence Theory)

نظرية التأثير الاجتماعي هي إطار نظري في علم النفس الاجتماعي يشرح كيفية تأثير الآخرين على أفكار الفرد ومشاعره وسلوكياته. تنص النظرية على أن السلوك الإنساني يتأثر بشكل كبير بالعلاقات الاجتماعية والتفاعلات مع الآخرين في البيئة المحيطة. يمكن تقسيم التأثير الاجتماعي إلى ثلاثة أنواع رئيسية: الامتثال، والتطابق، والتأثير الإرشادي (Alshebami، 2021).

- ✓ الامتثال؛ يحدث عندما يغير الأفراد سلوكهم لتلبية توقعات الآخرين أو لتجنب العقاب.
- ✓ التطابق؛ يحدث عندما يتبنى الأفراد سلوكيات أو معتقدات تتوافق مع المجموعة الاجتماعية التي ينتمون إليها.
- ✓ التأثير الإرشادي؛ يحدث عندما يعتمد الأفراد على معلومات وآراء الآخرين لتوجيه سلوكهم واتخاذ قراراتهم.

جودة حياة العمل وفقاً لنظرية التأثير الاجتماعي

تعد جودة حياة العمل مفهوماً متعدد الأبعاد يشمل العوامل التي تؤثر على رفاهية الموظفين ورضاهم عن العمل. في ضوء نظرية التأثير الاجتماعي، يمكن تحليل جودة حياة العمل من خلال تأثير العلاقات والتفاعلات الاجتماعية داخل بيئة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين (Leitão، 2019).

تعزز بيئة العمل التي تشجع على التعاون والتفاعل بين الزملاء من روح الفريق وتزيد من مستويات الرضا والرفاهية. عندما يشعر العاملون بأنهم جزء من فريق مترابط، فإنهم يكونون أكثر تحفيزاً للمشاركة في الأنشطة الإبداعية والمبادرات الجديدة.

✓ يشمل الدعم الذي يتلقاه الموظفون من زملائهم ومديرهم. هذا الدعم يمكن أن يكون عاطفياً أو مهنيًا، ويسهم في تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على التفكير الإبداعي.

✓ تتضمن التفاعلات اليومية بين العاملين وأثرها على مستوى الراحة النفسية والإثارة العقلية. عندما تكون التفاعلات الاجتماعية إيجابية، فإنها تحفز التفكير الإبداعي وتزيد من رضا العاملين (Haque، 2023).

تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي من منظور التأثير الاجتماعي

تؤثر جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي من خلال التأثيرات الاجتماعية المتعددة داخل بيئة العمل. يمكن فهم هذا التأثير من خلال النقاط التالية:

✓ التشجيع على التعاون؛ عندما تكون بيئة العمل مشجعة على التعاون، فإن العاملين يكونون أكثر ميلاً لتبادل الأفكار والخبرات. هذا التبادل يعزز من الإبداع الجماعي ويؤدي إلى تطوير حلول مبتكرة للمشكلات.

✓ الدعم الاجتماعي والإبداع؛ يقدم الدعم الاجتماعي من الزملاء والمديرين دعماً نفسياً ومعنوياً للعاملين، مما يزيد من شعورهم بالأمان والانتماء. هذا الإحساس يعزز من قدرة العاملين على المخاطرة بتقديم أفكار جديدة دون الخوف من الفشل أو النقد.

✓ النماذج الإيجابية؛ وجود نماذج إيجابية وقيادات داعمة في بيئة العمل يمكن أن يلهم العاملين لتبني سلوكيات إبداعية. عندما يرى العاملون زملاءهم أو مديرهم يتبنون أفكاراً جديدة ويحققون نجاحات، فإنهم يكونون أكثر تحفيزاً للمحاولة والابتكار بأنفسهم (Dawood، 2022).

تطبيق نظرية التأثير الاجتماعي في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية

يمكن تطبيق مفاهيم نظرية التأثير الاجتماعي على قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية من خلال استراتيجيات متعددة لتعزيز جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي:

- ✓ تشجيع فرق العمل التعاونية والمشاريع الجماعية التي تتطلب من العاملين التعاون وتبادل الأفكار. يمكن تنظيم ورش عمل وجلسات عصف ذهني لتعزيز التفاعل الإبداعي.
- ✓ إنشاء برامج دعم مثل التوجيه والإرشاد المهني، حيث يمكن للعاملين الحصول على نصائح ودعم من زملائهم ومديرهم. يمكن أيضاً تقديم برامج لتطوير المهارات الشخصية والاجتماعية لتعزيز الثقة بالنفس والإبداع.
- ✓ خلق ثقافة عمل تعتمد على التواصل المفتوح والإيجابي بين جميع المستويات الوظيفية. يمكن استخدام أدوات التواصل الحديثة مثل التطبيقات والمنصات الرقمية لتعزيز التفاعل الفوري والمستمر بين العاملين.
- ✓ تعيين قادة ومديرين يتمتعون بروح الابتكار والإبداع ويمكنهم نقل هذه الروح إلى فرق العمل. يمكن تنظيم مسابقات للإبداع والابتكار وتقديم جوائز تقديرية للأفكار المميزة لتحفيز العاملين على المشاركة الإبداعية.

3. نظرية السلوك التنظيمي (Organizational Behavior Theory)

نظرية السلوك التنظيمي تهتم بدراسة السلوك البشري في المنظمات وكيفية تفاعل الأفراد والجماعات داخل بيئات العمل. تركز النظرية على عدة محاور رئيسية مثل الدوافع، القيادة، ديناميكيات المجموعة، الثقافة التنظيمية، والتواصل. الهدف من دراسة السلوك التنظيمي هو تحسين فعالية المنظمة من خلال فهم سلوك الأفراد والجماعات وكيفية تأثير هذا السلوك على الأداء العام (Alhasheedi، 2020).

جودة حياة العمل وفقاً لنظرية السلوك التنظيمي

جودة حياة العمل تتعلق بالعديد من العوامل التي تساهم في تحقيق الرضا والرفاهية للموظفين داخل بيئة العمل. من منظور نظرية السلوك التنظيمي، يمكن تحليل جودة حياة العمل من خلال العناصر التالية:

- ✓ يمثل الرضا عن العمل والمواقف الإيجابية تجاه الوظيفة والعلاقات المهنية. عندما يكون الموظفون راضين عن عملهم، فإنهم يكونون أكثر تحفيزاً وإنتاجية.
- ✓ التوازن بين العمل والحياة الشخصية، يشير إلى قدرة الموظفين على تحقيق توازن صحي بين متطلبات العمل وحياتهم الشخصية. التوازن الجيد يساهم في تقليل التوتر وزيادة السعادة العامة (Ramawickrama، 2017).

تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي من منظور السلوك التنظيمي

السلوك الإبداعي في بيئة العمل يعبر عن قدرة الأفراد على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتطبيقها لحل المشكلات وتحسين العمليات. من منظور نظرية السلوك التنظيمي، يمكن فهم تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي من خلال النقاط التالية:

- ✓ جودة حياة العمل تلعب دوراً كبيراً في تعزيز الدوافع الداخلية للموظفين. عندما يشعر الموظفون بأنهم مقدرين ومحبوبين في مكان العمل، فإن ذلك يزيد من تحفيزهم للإبداع والابتكار. التحفيز الإيجابي يأتي من الشعور بالرضا الوظيفي والبيئة الداعمة.
- ✓ الثقافة التنظيمية التي تشجع على الابتكار والمخاطرة المحسوبة تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي. عندما تكون جودة حياة العمل عالية، يكون الموظفون أكثر استعداداً للمشاركة في ثقافة العمل الابتكارية والمساهمة بأفكارهم الجديدة.
- ✓ بيئة العمل التي تدعم التواصل المفتوح والتعاون بين الموظفين تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي. عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء من فريق وأن أفكارهم مسموعة، فإنهم يكونون أكثر ميلاً للمشاركة بأفكار إبداعية.
- ✓ جودة حياة العمل التي توفر فرصاً للتعليم والتطوير المهني تعزز من السلوك الإبداعي. الموظفون الذين يتمتعون بفرص تدريب وتطوير مستمر يكونون أكثر قدرة على التفكير بطرق جديدة وتطبيق مهاراتهم بطرق مبتكرة (Abun، 2023).

تطبيق نظرية السلوك التنظيمي في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية

يمكن تطبيق مفاهيم نظرية السلوك التنظيمي على قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية من خلال استراتيجيات متعددة لتحسين جودة حياة العمل وتعزيز السلوك الإبداعي:

- ✓ تحسين بيئة العمل حيث يجب على شركات التأمين توفير بيئة عمل مريحة ومجهزة بأحدث التقنيات التي تساهم في تحسين تجربة الموظفين. الاهتمام بالعوامل المادية مثل الإضاءة والتهوية، بالإضافة إلى توفير مساحات عمل مشتركة تشجع على التفاعل الاجتماعي.

- ✓ تعزيز الرضا الوظيفي حيث يمكن تحقيق ذلك من خلال سياسات إدارية تشجع على المشاركة الفعالة وتقدير الجهود. يمكن تقديم مكافآت وحوافز تستند إلى الأداء، بالإضافة إلى فرص للترقية والنمو المهني.
- ✓ دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية حيث يمكن للشركات تقديم برامج دعم مثل العمل من المنزل، وساعات العمل المرنة، وإجازات مدفوعة الأجر. تساهم هذه السياسات في تقليل الإجهاد وزيادة الرضا العام للموظفين.
- ✓ تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية حيث يمكن إنشاء ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتجريب من خلال تشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وتوفير بيئة آمنة لتجربة الأفكار دون خوف من الفشل.
- ✓ تطوير مهارات الموظفين حيث يمكن للشركات تقديم برامج تدريبية مستمرة وفرص للتعليم والتطوير المهني. يساعد ذلك في تعزيز مهارات الموظفين وزيادة قدرتهم على التفكير بطرق مبتكرة (Ibrahim, 2016).

4. نظرية الرضا الوظيفي والتحفيز (Job Satisfaction and Motivation Theory)

تركز هذه النظرية على كيفية تأثير الرضا الوظيفي ومستويات التحفيز على أداء العاملين وسلوكهم في بيئة العمل. العامل الذي يشعر برضا عالٍ ومستوى تحفيز مرتفع قد يكون أكثر عرضة للإبداع والابتكار، نظراً لشعوره بالاستقرار والتحفيز داخل الشركة (Idrus, 2022).

نظرية الرضا الوظيفي والتحفيز هي إطار نظري يركز على العوامل التي تؤثر على مستوى رضا الموظفين وتحفيزهم في بيئة العمل. ترتبط هذه النظرية بعدة نماذج نفسية وإدارية مثل نظرية هيرزبرج للعوامل المحفزة والعوامل الصحية (Herzberg's Two-Factor Theory)، ونظرية ماسلو للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs)، ونظرية التوقع (Expectancy Theory). تهدف هذه النظريات إلى فهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على رضا الموظفين وتحفيزهم، وبالتالي على أدائهم وسلوكهم في العمل (Obaid, 2022).

- ✓ الشعور بالأمان والاستقرار في الوظيفة يعتبر عاملاً مهماً في تحقيق الرضا الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بالأمان، يكونون أكثر تحفيزاً للإبداع والابتكار.
- ✓ تلعب المكافآت المعنوية والمادية دوراً كبيراً في تحفيز الموظفين. التقدير والاعتراف بجهود الموظفين يعزز من شعورهم بالرضا والتحفيز.

✓ فرص التدريب والتطوير المهني تساهم في تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم. الموظفون الذين يرون فرصاً للنمو والتطور يكونون أكثر التزاماً وإبداعاً في عملهم (Varma، 2018).

تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي من منظور الرضا الوظيفي والتحفيز

السلوك الإبداعي في العمل يعبر عن قدرة الأفراد على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة وتطبيق أفكارهم لحل المشكلات وتحسين العمليات. من منظور نظرية الرضا الوظيفي والتحفيز، تحقيق الرضا الوظيفي، عندما يشعر الموظفون بالرضا عن بيئة العمل وظروفها، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للإبداع. الرضا الوظيفي يعزز من الالتزام والشعور بالانتماء، مما يدفع الموظفين للمشاركة بفعالية في الأنشطة الإبداعية (Jyoti، 2015).

➤ التواصل بين النظريات

في دراسة تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي في قطاع شركات التأمين، يعد التفاعل بين هذه النظريات المختلفة مهماً لفهم الآليات والعوامل التي تشكل البيئة العملية وتؤثر على سلوك الموظفين. على سبيل المثال، تأثير نظرية التحفيز والإثارة قد يكون واضحاً في تعزيز مستويات الإبداع بواسطة تحفيز الموظفين لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، بينما يمكن لنظرية السلوك التنظيمي أن توفر الإطار لفهم كيفية تنظيم بيئة العمل بشكل يدعم الابتكار والتفكير الإبداعي (Damianus، 2023).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

يعد الفصل الثالث من الدراسة بعنوان جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية حجر الزاوية في المنهجية البحثية التي تعزز موثوقية ودقة النتائج المستخلصة. يتناول هذا الفصل الأسس العلمية والمنهجية التي بنيت عليها الدراسة، ويقدم إطاراً متيناً لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منها. يشكل هذا الفصل أساساً لا غنى عنه لتفسير النتائج وفهم مدى تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي في بيئة العمل الخاصة بشركات التأمين.

في بداية الفصل، سيتم التركيز على المنهجية وطرق البحث المتبعة. تتجلى أهمية هذه الجزئية في أنها توضح الخطوات والإجراءات التي تم اتخاذها لجمع البيانات وتحليلها، مما يضمن دقة وموضوعية النتائج. اختيار المنهجية المناسبة يعتبر قراراً حاسماً في البحث العلمي، حيث يتوجب أن تكون متوافقة مع طبيعة وأهداف الدراسة. سيتم توضيح الاختيار بين المنهج الكمي والنوعي أو المزج بينهما، بناءً على احتياجات البحث وأهدافه. كما سيتم شرح الأدوات البحثية المستخدمة، مثل الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات، وسبب اختيار كل منها، وكيفية ضمان جودتها وصحتها.

بعد تحديد المنهجية، يتناول الفصل مجتمع البحث بشكل مفصل. هذا الجزء يشمل وصفاً دقيقاً للفئة المستهدفة، والتي تشمل العاملين في شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية. سيتم تحليل الخصائص الديموغرافية لهذه الفئة، مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة المهنية، بالإضافة إلى عوامل أخرى قد تؤثر على جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي. يعد فهم هذه الخصائص أمراً بالغ الأهمية، لأنه يساعد في تحديد العوامل المؤثرة في حياة العمل والسلوك الإبداعي، كما يتيح الفرصة لمقارنة النتائج مع دراسات سابقة أو تطبيق النتائج على مجتمعات أخرى مماثلة.

يعد تحديد حدود البحث من العناصر الجوهرية التي تساهم في توضيح نطاق الدراسة وإطارها الزمني والمكاني. الحدود البشرية تشمل تحديد الفئات المستهدفة أو المستثناة من الدراسة، مما يساهم في توضيح مدى تعميم النتائج. على سبيل المثال، قد يكون التركيز على موظفي الإدارات العليا أو الأقسام المختلفة داخل شركات التأمين. أما الحدود الزمانية، فهي توضح الفترة الزمنية التي تم خلالها جمع البيانات، وهو ما يساهم في فهم السياق الزمني للدراسة وأهمية النتائج في فترة معينة. الحدود المكانية تحدد المناطق الجغرافية التي شملتها الدراسة، سواء كانت مدينة محددة أو مناطق متعددة داخل المملكة العربية السعودية، مما يساهم في فهم تأثير البيئة الجغرافية على جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم شرح وافٍ ومنهجي للمنهجية وطرق البحث، وتحليل مجتمع البحث وحدود الدراسة، مما يساعد على بناء قاعدة علمية صلبة للبحث. هذا الشرح يتيح للباحثين والقراء فهماً شاملاً للطريقة التي تم بها إجراء الدراسة، والظروف التي أحاطت بجمع البيانات وتحليلها، وهو ما يعزز من موثوقية النتائج ويجعلها قابلة للتطبيق في سياقات أخرى. بذلك، يمثل هذا الفصل أساساً محورياً في بناء الدراسة وتحقيق أهدافها المرجوة في تحسين جودة حياة العمل وتعزيز السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية.

المنهجية وطرق البحث

اعتمدت هذه الدراسة على منهجية كمية شاملة ومفصلة لفحص تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية. من خلال استخدام استبيان مصمم بعناية وتحليل إحصائي دقيق، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة يمكن استخدامها لتحسين سياسات العمل وزيادة الإبداع بين العاملين في هذا القطاع الحيوي.

✓ تصميم الدراسة

تعتبر هذه الدراسة دراسة كمية تهدف إلى استكشاف العلاقة بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية. تم اختيار المنهج الكمي لأنه يتيح للباحث قياس المتغيرات بدقة وتطبيق التحليلات الإحصائية للوصول إلى استنتاجات عامة وقابلة للتعميم.

✓ عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في شركات التأمين المختلفة في المملكة العربية السعودية. لضمان تنوع العينة وشمولها لجميع فئات العاملين، تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية. يتوقع أن تتراوح حجم العينة بين 300 إلى 500 مشارك لضمان قوة إحصائية كافية وقدرة على تعميم النتائج على جميع العاملين في القطاع.

✓ أداة جمع البيانات

تم استخدام استبيان كمي كأداة رئيسية لجمع البيانات. تم تصميم الاستبيان بعناية ليشمل أسئلة تقيس كل من جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي. شملت محاور الاستبيان العناصر التالية:

- شملت الأسئلة جوانب مثل بيئة العمل، الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والتطوير المهني.
- شملت الأسئلة مدى تبني العاملين للأفكار الجديدة، وقدرتهم على حل المشكلات بطرق مبتكرة، واستعدادهم للتغيير.

✓ صدق وثبات الأداة

تم اختبار صدق وثبات الاستبيان من خلال إجراء دراسة تجريبية على عينة صغيرة من العاملين في شركات التأمين. تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات الداخلي للمحاور المختلفة، حيث يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.70 لتكون مقبولة. كما تم استخدام تحليل العوامل الاستكشافي للتحقق من صدق البناء.

✓ إجراءات جمع البيانات

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان، تم توزيع الاستبيانات على العينة المستهدفة عبر البريد الإلكتروني ونظام إدارة الموارد البشرية في الشركات المشاركة. تم توجيه المشاركين ملء الاستبيان بشكل كامل وصحيح، وضمان سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

✓ تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS للإحصاء. شملت التحليلات الإحصائية المستخدمة ما يلي:

- الإحصاءات الوصفية لتحديد متوسطات وانحرافات المقاييس المختلفة.
- التحليل التمييزي لفحص الفروق بين المجموعات المختلفة داخل العينة.
- التحليل العاملي لتحديد العوامل الرئيسية المؤثرة في جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي.
- الانحدار اللوجستي لفحص العلاقة التنبؤية بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي.

✓ الاعتبارات الأخلاقية

تم الحصول على موافقة الشركات المشاركة والمشاركين أنفسهم قبل جمع البيانات. تم ضمان سرية البيانات والحفاظ على خصوصية المشاركين، وتم إبلاغهم بأن مشاركتهم طوعية ويمكنهم الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات.

مجتمع البحث

يُعتبر مجتمع الدراسة من العناصر الأساسية التي تُشكل الأساس لفهم وتقييم نتائج البحث. يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى تحديد الفئة المستهدفة من العاملين التي تمت دراستها، وتوضيح الخصائص الديموغرافية والمهنية لهذه الفئة، مما يساهم في تقديم رؤية شاملة ودقيقة للسياق الذي تُجرى فيه الدراسة.

يتألف مجتمع الدراسة في هذا البحث من العاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية. يشمل هذا القطاع مجموعة متنوعة من الشركات التي تقدم خدمات تأمينية مختلفة، مما يجعله بيئة خصبة لدراسة تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي. يعتبر اختيار هذا المجتمع منطلقاً رئيسياً لفهم كيف يمكن لبيئة العمل والعوامل المؤسسية والاجتماعية أن تؤثر على مستوى الإبداع لدى الموظفين، خاصة في قطاع يتميز بالتنافسية والتطور المستمر.

تحليل الخصائص الديموغرافية للعاملين في مجتمع الدراسة يُعد خطوة مهمة لفهم السياق الاجتماعي والثقافي الذي يؤثر على جودة حياة العمل. تشمل هذه الخصائص العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، وعدد سنوات الخبرة. على سبيل المثال، يمكن أن تكون الفروقات في العمر والخبرة مؤثرة في مدى تقبل الموظفين للسياسات الجديدة المتعلقة بتحسين جودة حياة العمل أو في كيفية تعاملهم مع التحديات اليومية. كما أن الفروق الجندرية قد تلعب دوراً في تحديد الأولويات والاحتياجات المتعلقة ببيئة العمل.

بالإضافة إلى الخصائص الديموغرافية، تُعتبر الخصائص المهنية جزءاً لا يتجزأ من تحليل مجتمع الدراسة. يتضمن ذلك دراسة مختلف الفئات الوظيفية داخل شركات التأمين، من موظفي الخدمة الأمامية إلى الإدارات العليا. هذه الفئات تختلف في طبيعة مهامها ومسؤولياتها، مما قد يؤثر على مستوى الضغط الوظيفي والإجهاد، وبالتالي على جودة حياة العمل. كما يمكن أن تلعب الفروقات في الهيكل التنظيمي والبيئة المؤسسية دوراً في تشكيل ثقافة العمل والإبداع داخل هذه الشركات.

يشمل قطاع شركات التأمين في المملكة العربية السعودية مجموعة واسعة من الشركات التي تختلف في حجمها ونطاق خدماتها. هذا التنوع يضيف طبقة إضافية من التعقيد لفهم كيفية تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي. شركات التأمين الكبيرة قد تتميز بوجود هياكل تنظيمية معقدة وبرامج تطوير مهني متقدمة، مما قد يؤثر على الرضا الوظيفي ومستوى الابتكار. في المقابل، قد تواجه الشركات الصغيرة تحديات مختلفة تتعلق بالموارد والإدارة، مما يمكن أن يؤثر على مستوى التفاعل والإبداع بين الموظفين.

تحليل مجتمع الدراسة لا يقتصر فقط على تحديد الخصائص الديموغرافية والمهنية، بل يمتد إلى فهم السياق العام الذي يعمل فيه هؤلاء الأفراد. هذا يشمل دراسة البيئة الاقتصادية والقانونية والثقافية التي تؤثر على قطاع التأمين في المملكة. على سبيل المثال، السياسات الحكومية المتعلقة بالتأمين والتشريعات المنظمة لهذا القطاع يمكن أن تؤثر على

بيئة العمل وعلى السلوك الإبداعي للموظفين. كما أن التحولات الاقتصادية قد تفرض تحديات جديدة تتطلب مرونة وإبداعاً في التعامل معها.

يعتبر تحليل مجتمع الدراسة خطوة حيوية لفهم العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي. من خلال دراسة الخصائص الديموغرافية والمهنية للعاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية، يُمكن الوصول إلى نتائج دقيقة ومفيدة تساعد في تصميم برامج وسياسات تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الابتكار. هذا الفهم العميق لمجتمع الدراسة يُعتبر أساساً لتقييم فعالية التدخلات المختلفة ومدى تأثيرها على الأداء والإبداع الوظيفي.

حدود البحث

✓ الحدود البشرية:

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في العاملين بقطاع شركات التأمين في المملكة العربية السعودية. يتم التركيز على هذه الفئة لما لها من دور حيوي في هذا القطاع المهم الذي يشهد تطوراً ونموً مستمراً.

- العينة المستهدفة: تتضمن الدراسة العاملين من مختلف المستويات الوظيفية داخل شركات التأمين، بما في

ذلك الموظفين التنفيذيين، والإداريين، والفنيين. يتيح هذا التنوع فهماً شاملاً لتأثير جودة حياة العمل على

السلوك الإبداعي من خلال وجهات نظر مختلفة وخبرات متنوعة.

- اختيار العينة: تم اختيار العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل متوازن لجميع

الفئات الوظيفية والشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة في قطاع التأمين. يساهم هذا الأسلوب في تحقيق

تمثيل دقيق للعينة ويمكن من تعميم النتائج على العاملين في هذا القطاع بشكل أوسع.

✓ الحدود الزمانية:

تغطي هذه الدراسة فترة زمنية محددة تتراوح بين ستة إلى اثني عشر شهراً خلال 2023 - 2024، وهي الفترة الزمنية

اللازمة لجمع البيانات وتحليلها والوصول إلى نتائج موثوقة.

✓ الحدود المكانية:

تقتصر الحدود المكانية لهذه الدراسة على المملكة العربية السعودية، مع التركيز على شركات التأمين المنتشرة في مختلف مناطق المملكة.

المناطق الجغرافية: تشمل الدراسة شركات التأمين في المدن الكبرى مثل الرياض، جدة، والدمام، بالإضافة إلى الشركات الموجودة في المناطق الريفية. يساهم هذا التنوع الجغرافي في تقديم صورة شاملة عن تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي في مختلف البيئات.

شمولية الشركات: تشمل الدراسة مختلف أنواع شركات التأمين، سواء كانت شركات تأمين عامة أو خاصة، كبيرة أو صغيرة. يتيح هذا التنوع في العينة فهم الفروق المحتملة بين الشركات المختلفة في تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

في هذا الفصل الهام من الدراسة سيتم التركيز على ثلاثة عناصر رئيسية: تحليل البيانات، النتائج، والتوصيات. يُعد هذا الجزء من الدراسة جوهرياً لأنه يقدم الخلاصة التطبيقية والعملية للبحث، حيث يتم استعراض وتفسير النتائج المتوصل إليها بناءً على التحليل الدقيق للبيانات، ويقدم إرشادات وتوصيات عملية قابلة للتنفيذ.

تحليل البيانات هو العملية التي يتم من خلالها تحويل المعلومات الخام التي تم جمعها من الأدوات البحثية، مثل الاستبيانات أو المقابلات، إلى بيانات منظمة يمكن تفسيرها واستنتاج النتائج منها. في هذا الجزء من الفصل، سيتم استعراض الأساليب الإحصائية والتحليلية المستخدمة لتفريغ البيانات وفهمها، مثل تحليل التباين، واختبارات الفرضيات، والتحليلات النوعية إن وجدت. هذه الأساليب تساعد في الكشف عن العلاقات والتوجهات بين المتغيرات المدروسة، مثل تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين. بدون تحليل دقيق للبيانات، تظل المعلومات غير مفهومة وغير قابلة للتطبيق، وبالتالي فإن هذا الجزء يعتبر أساسياً لضمان دقة ومصداقية النتائج.

بعد تحليل البيانات، يأتي عرض النتائج كخطوة حاسمة في البحث. في هذا الجزء من الفصل، سيتم تقديم استعراض مفصل للنتائج التي توصلت إليها الدراسة. يتضمن ذلك تحديد ما إذا كانت الفرضيات قد تأكدت أو تم رفضها، وتوضيح النتائج الرئيسية التي تشير إلى مدى تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين. عرض النتائج بوضوح وشفافية يعزز من موثوقية البحث ويمكن الآخرين من فهم وتقييم الأبعاد المختلفة للدراسة. هذا العرض لا يقتصر على سرد الأرقام والإحصاءات، بل يتعدى ذلك إلى تفسير النتائج في سياق الأدبيات السابقة والنظريات القائمة، مما يساهم في تقديم رؤية متكاملة وشاملة للمجال المدروس.

يعتبر تقديم التوصيات خطوة نهائية ومهمة في البحث العلمي، حيث يتم تحويل النتائج المكتشفة إلى مقترحات عملية يمكن تبنيها لتحسين الواقع المدروس. في هذا الجزء من الفصل، سيتم تقديم توصيات موجهة لأصحاب القرار في قطاع شركات التأمين بالملكة العربية السعودية، تهدف إلى تحسين جودة حياة العمل وتعزيز السلوك الإبداعي للعاملين. هذه التوصيات قد تشمل استراتيجيات لتحسين بيئة العمل، وتطوير برامج تدريبية، وتبني سياسات تدعم الابتكار والإبداع. كما يمكن أن توجه التوصيات أيضاً للباحثين في المستقبل، من خلال اقتراح مجالات بحث جديدة أو منهجيات بديلة قد تساهم في تقديم رؤى جديدة ومفيدة.

ان هذا الفصل يلعب دورا حيويا في تحقيق أهداف البحث، من خلال تحويل البيانات إلى معرفة يمكن استخدامها لتحسين الأداء والتطوير في قطاع شركات التأمين. من خلال تحليل البيانات وعرض النتائج، يتم تقديم صورة واضحة عن الوضع الحالي وتأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي. ومن خلال التوصيات، يتم توفير خارطة طريق لتحسين الواقع المعاش وتوجيه الجهود المستقبلية. لذا، فإن هذا الفصل ليس مجرد جزء من الدراسة، بل هو تنويع لجميع الجهود البحثية المبذولة ويعكس القيمة العملية والمعرفية للبحث.

تحليل البيانات

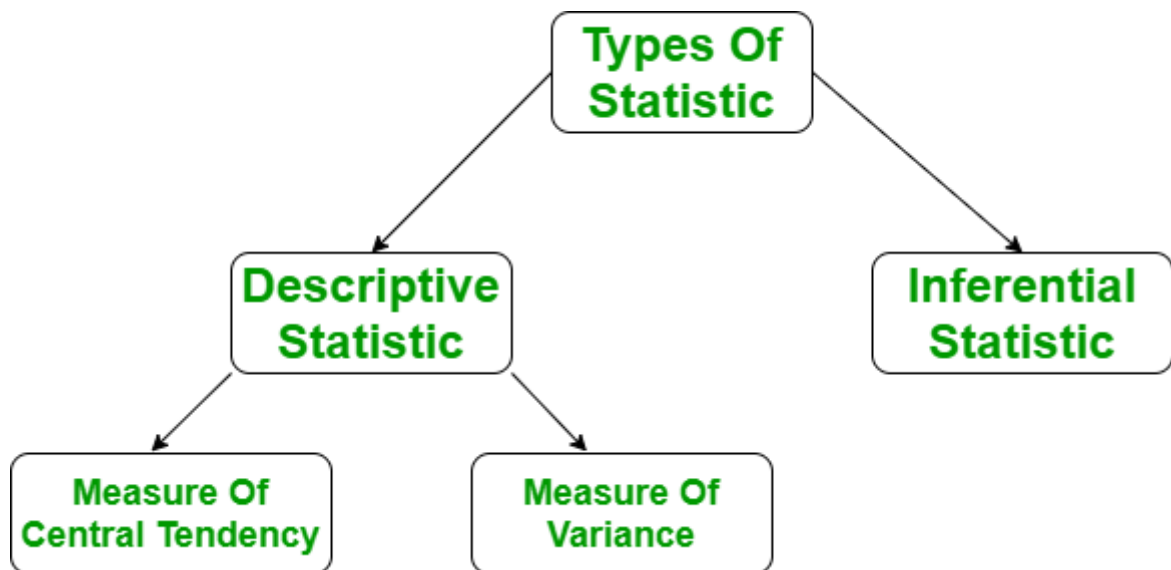
• جمع وحصر البيانات

لقد تم انشاء الاستبيان من خلال استخدام جوجل فورم، وتوزيعه على الأشخاص المعنيين بقطاع شركات التأمين في المملكة العربية السعودية. وقد تم الحصول على 206 ردا من المستجيبين في التجربة. من خلال الاعتماد على برنامج SPSS في التحليل والتوصل الى نتائج البحث.

• الوصف الإحصائي للبيانات

سواء كانت البيانات صغيرة أو محفوظة في قواعد بيانات كبيرة، فإن الإحصائيات هي المفتاح الذي يسمح لنا بتقييمها وإعطاء رؤى ثاقبة لفهم البيانات بأكملها دون مراجعة كل جزء من البيانات لإعدادها بالكامل.

في الإحصاء الوصفي، نشرح بياناتنا باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب الرسومية مثل المخططات والرسوم البيانية والجداول وملفات Excel. في الإحصاء الوصفي، نقوم بتوصيف بياناتنا وتقديمها بشكل هادف يسهل فهمها. يتم إجراؤه بشكل عام على مجموعات بيانات صغيرة، ويساعدنا هذا التحليل بشكل كبير في التنبؤ ببعض الاتجاهات المستقبلية بناءً على النتائج الحالية. بعض المقاييس المستخدمة لوصف مجموعة البيانات هي مقاييس الاتجاه المركزي ومقاييس التباين أو التشتت (geeksforgeeks, 2023)



رسم توضيحي 2: أنواع التحليل الإحصائي لتحليل البيانات

Statistics						
	N	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
	Valid					
نوع الجنس	206	0.489	-0.462	0.169	-1.805	0.337
ما هو عمرك	206	0.820	1.085	0.169	1.624	0.337
الدرجة العلمية	206	0.976	1.716	0.169	1.559	0.337
هل تشعر بأن الشركة توفر لك الدعم الكافي لتحقيق توازن بين الحياة العملية والشخصية؟	206	1.607	0.310	0.169	-1.488	0.337
هل تعتبر أن هناك إجراءات ملموسة تتخذها الشركة لتحسين جودة حياتك العملية؟	206	1.515	0.416	0.169	-1.270	0.337
هل ترون أن هناك تقدير كاف لجهودك من قبل إدارة الشركة؟	206	1.528	0.091	0.169	-1.427	0.337
هل تشعر بأن الأمان الوظيفي في الشركة يعزز من قدرتك على الإبداع والابتكار؟	206	1.228	1.155	0.169	0.415	0.337
هل تتلقى فرصا كافية للتدريب والتطوير المهني في الشركة؟	206	1.497	0.315	0.169	-1.287	0.337
هل تعتقد أن الشركة تعزز من مهاراتك الإبداعية من خلال الفرص التي توفرها؟	206	1.466	0.268	0.169	-1.238	0.337

هل تجد أن هناك تواصل فعال ومباشر بينك وبين الإدارة في الشركة؟	206	1.501	0.669	0.169	-1.012	0.337
هل تشعر بأن الشركة تشجعك على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة؟	206	1.521	0.343	0.169	-1.316	0.337
هل تعتقد أن هناك عوامل ملائمة في الشركة تدعم من ارتفاع مستوى إبداعك؟	206	1.564	0.253	0.169	-1.447	0.337
هل تشعر بأن الشركة توفر بيئة محفزة تساعدك على تحقيق أفضل إنتاجية؟	206	1.580	0.131	0.169	-1.520	0.337
هل ترون أن هناك قنوات مفتوحة للتواصل والتفاعل داخل الشركة؟	206	1.530	0.356	0.169	-1.321	0.337
هل تجد أن الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المقدمة من الشركة تعزز من رضاك عن العمل؟	206	1.444	0.461	0.169	-1.140	0.337
هل تؤمن بأن توفير التقنيات والأدوات الحديثة يساهم في تحسين جودة حياتك العملية؟	206	1.057	1.677	0.169	2.626	0.337
هل تشعر بأن هناك توازن بين المسؤوليات الشخصية والمهنية في حياتك اليومية؟	206	1.497	0.750	0.169	-0.889	0.337
هل تعتبر أن الشركة تتبنى سياسات ملائمة لدعم صحة ورفاهيتك العامة؟	206	1.519	-0.031	0.169	-1.426	0.337

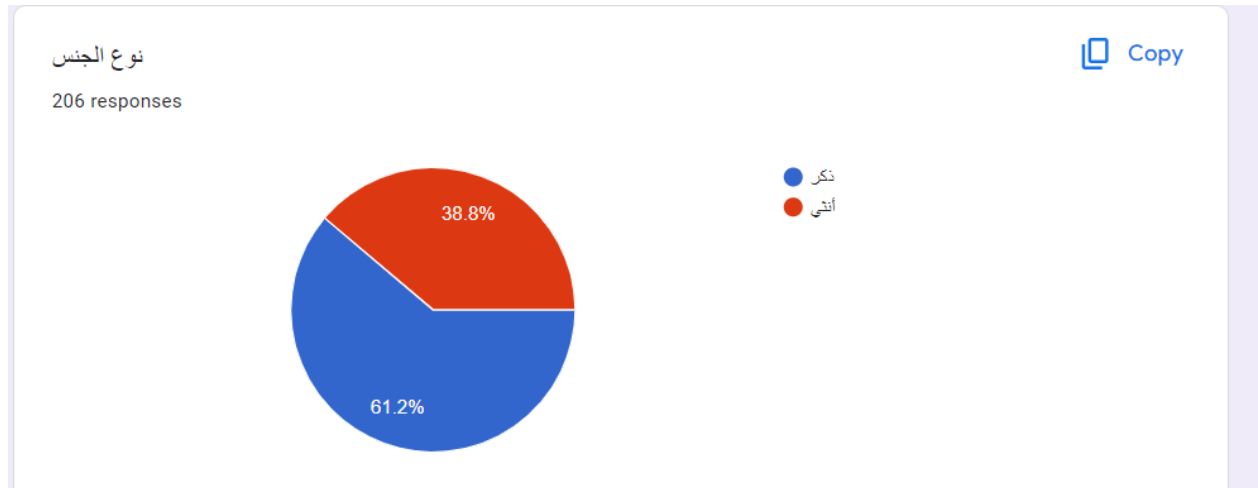
هل تعتقد أن جودة حياتك العملية في الشركة تؤثر بشكل إيجابي على إبداعك وابتكارك؟	206	1.273	1.248	0.169	0.540	0.337
هل تشعر بأن الشركة توفر لك الدعم اللازم للتعبير عن أفكارك بحرية وبدون قيود؟	206	1.579	0.167	0.169	-1.500	0.337

جدول 1: الوصف الإحصائي للبيانات.

النتائج

• أجناس المشاركين في التجربة

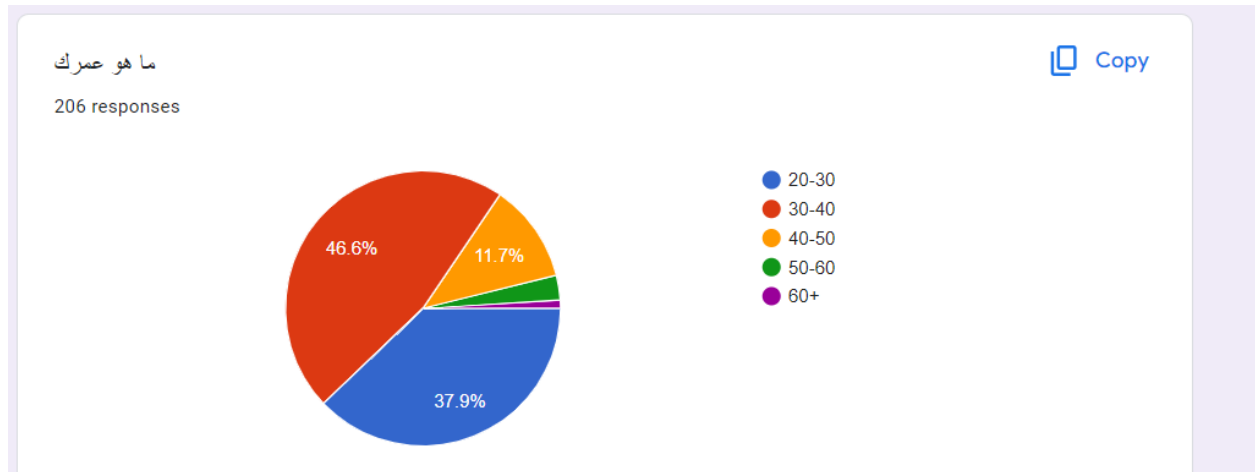
يُعتقد أن إجراء مقابلات مع الأشخاص من كلا الجنسين أمر بالغ الأهمية للبحث في تأثير جودة العمل والحياة على السلوك الإبداعي في صناعة التأمين في المملكة العربية السعودية، حيث تعمل وجهات النظر والخبرات المختلفة التي يحملها كلا الجنسين على تعزيز البيانات وجعل التحليلات أكثر شمولاً. كما أنه يساعد في فهم المتطلبات والصعوبات الفريدة التي يواجهها كل جنس وكيفية تأثيرها على مستويات الإبداع والرضا الوظيفي.



رسم توضيحي 3: الصف الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة

• أعمار المشاركين في التجربة

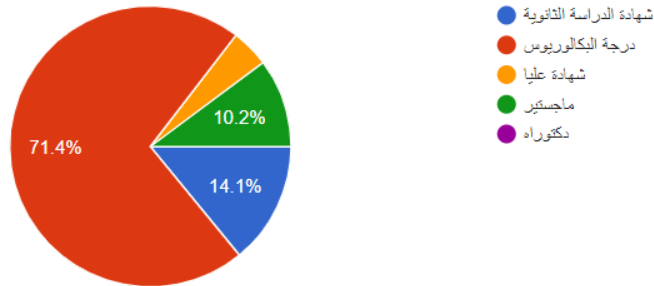
إن فهم تجارب وتطلعات الأجيال المختلفة وكيفية تأثير هذه العوامل على مستوى الرضا والإبداع داخل بيئة العمل أصبح ممكناً من خلال سؤال الأشخاص من مختلف الأعمار، مما يحسن شمولية الدراسة حول جودة حياة العمل وأثرها. أثره على السلوك الإبداعي في قطاع شركات التأمين السعودية. إلى جانب المساعدة في تحديد الاختلافات بين الأجيال في تفضيلات العمل والمتطلبات الشخصية، فإنه يساعد أيضاً في تطوير الأساليب التي تعمل بشكل فعال على تحسين نوعية حياة العمل وتشجيع السلوك الابتكاري بين فئات الموظفين المختلفة.



رسم توضيحي 4: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين في التجربة

• الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

إن سؤال الأفراد ذوي المؤهلات التعليمية المختلفة يساهم في الفهم العميق لأثر جودة الحياة العملية على السلوك الإبداعي لدى العاملين في قطاع شركات التأمين في المملكة العربية السعودية. وهذا يسمح بتحليل كيفية استجابة الأفراد من خلفيات تعليمية متنوعة لبيئة العمل وكيف تؤثر على مستوى الرضا والإبداع في العمل. يمكن لهذا التنوع في المؤهلات أن يكشف عن احتياجات وتوقعات مختلفة، مما يساعد الباحثين والمديرين على تطوير استراتيجيات لتحسين نوعية حياة العمل التي تلبي بشكل فعال احتياجات جميع فئات الموظفين.



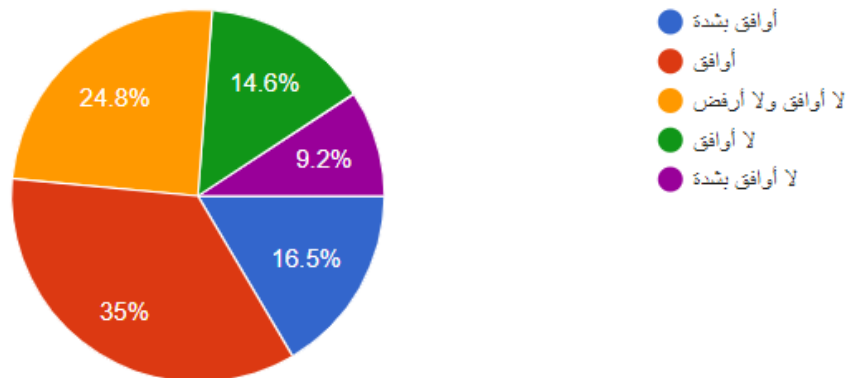
رسم توضيحي 5: الوصف الاحصائي لدرجة العلمية للمشاركين ف التجربة

• هل تشعر بأن الشركة توفر لك الدعم الكافي لتحقيق توازن بين الحياة العملية والشخصية؟

وبحسب تفسير الردود، فإن 51.6% من المشاركين راضون عن سياسات الشركة فيما يتعلق بالإجازات وساعات العمل المرنة والمساعدة النفسية. كما يعتقدون أن المنظمة تقدم المساعدة المناسبة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة. قد تكون ردود عدم الموافقة مؤشرا على استياء 23.8% من المستجيبين من أوجه القصور في هذه القواعد، مثل اشتراط العمل لساعات طويلة أو أخذ القليل من وقت الإجازة، الأمر الذي يفرض ضغطا على حياتهم الشخصية. قد تعني الإجابات المحايدة أن 9.2% من المشاركين غير متأكدين من فعالية المساعدة المقدمة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة أو أنهم لم يواجهوا بعد مواقف تختبر هذه السياسات بشكل كافٍ.

هل تشعر بأن الشركة توفر لك الدعم الكافي لتحقيق توازن بين الحياة العملية والشخصية؟

206 responses

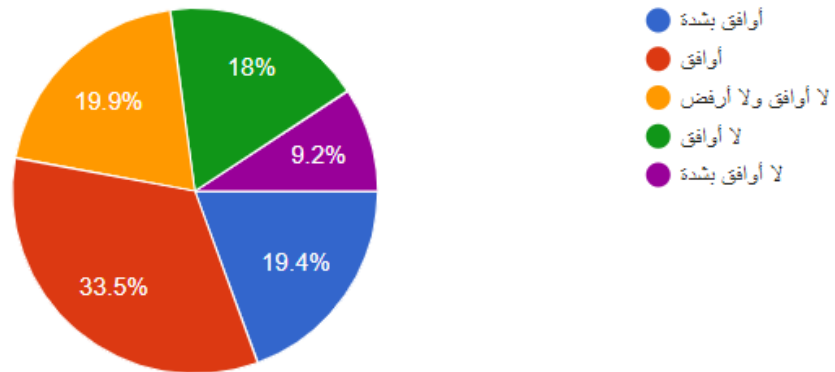


• هل تعتبر أن هناك إجراءات ملموسة تتخذها الشركة لتحسين جودة حياتك العملية؟

ووفقاً لتفسير الإجابات، يرى 52.9% من المشاركين أن الشركة تبذل جهوداً ملحوظة لتحسين نوعية حياة العمل. وتشمل هذه الجهود توفير بيئة عمل مريحة، وفرص للتطوير المهني، ومزايا إضافية مثل الرعاية الصحية والدعم النفسي. قد تكون ردود عدم الموافقة مؤشراً على عدم رضا 27.2% من المستجيبين عن أوجه القصور أو عدم كفاية هذه العمليات، مما يجعلهم يشعرون بعدم كفاية أو التقليل من قيمتها، وللإشارة إلى أن 19.9% من المستجيبين كانوا متشككين في فعالية الخطوات المتخذة لتحسين نوعية الحياة العملية أو أنهم لم يلاحظوا تأثيراً ملحوظاً لهذه التدابير على حياتهم العملية، يمكن تقديم تعليقات محايدة.

هل تعتبر أن هناك إجراءات ملموسة تتخذها الشركة لتحسين جودة حياتك العملية؟

206 responses



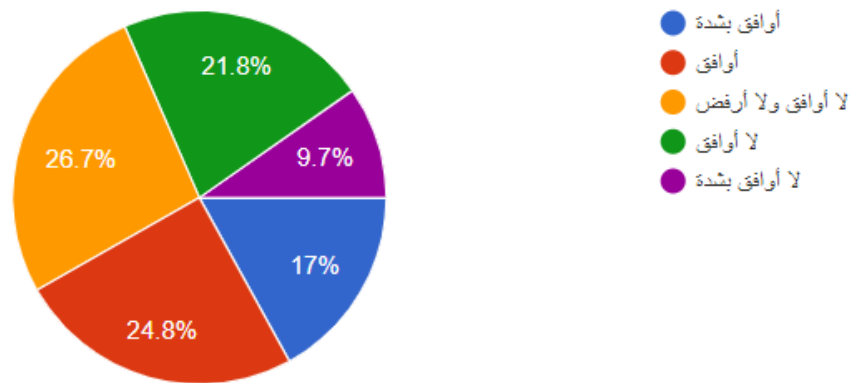
• هل ترون أن هناك تقدير كاف لجهودك من قبل إدارة الشركة؟

وبحسب أحد تفسيرات الإجابات، فإن سعادة 41.8% من المشاركين بالاعتراف والتقدير لعملهم تنعكس في موافقتهم على وجود التقدير المناسب من قبل إدارة الشركة. وهذا يزيد من شعورهم بالانتماء ويلهمهم على العمل الجاد والإبداعي. تشير ردود عدم الموافقة إلى أن 31.5% من المشاركين يعتقدون أن جهودهم لا تحظى بالتقدير أو الاعتراف،

مما قد يقلل من معنوياتهم ويمنع قدرتهم على الابتكار. قد تشير الإجابات المحايدة إلى أن 26.7% من المشاركين يعتقدون أن تقدير الإدارة غير منتظم ولا يمكن التنبؤ به، أو أنهم لم يروا سيناريوهات كافية لتقييم نطاق تقدير الإدارة، مما يجعلهم غير قادرين على تكوين رأي ثابت.

هل ترون أن هناك تقدير كاف لجهودك من قبل إدارة الشركة؟

206 responses



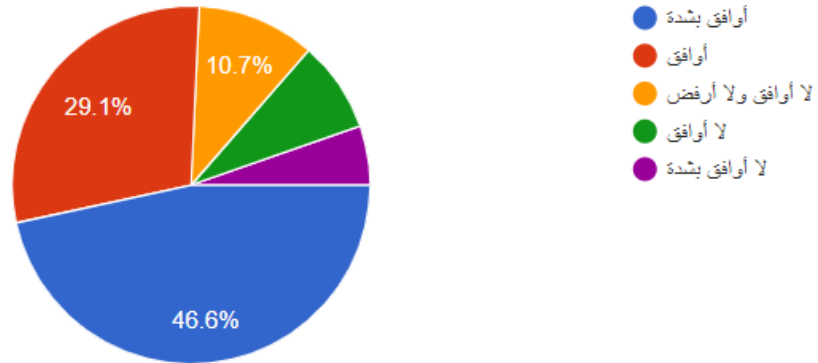
رسم توضيحي 8: الوصف الاحصائي لتقدير الكافي للجهد المبذول من قبل إدارة الشركة

• هل تشعر بأن الأمان الوظيفي في الشركة يعزز من قدرتك على الإبداع والابتكار؟

ووفقاً لتفسير الردود، فإن شعور 75.7% من المشاركين بالاستقرار والثقة يظهر في اتفاقهم على أن الأمن الوظيفي في الشركة يعزز الإبداع والاختراع. يتيح ذلك للأشخاص التركيز على ابتكار أفكار جديدة بدلاً من القلق بشأن آفاقهم المهنية المستقبلية. قد يعني عدم الاتفاق في الرد أن المشاركين يشعرون بعدم الأمان أو أن حياتهم المهنية في خطر، مما يثبط إبداعهم ويجعلهم يركزون فقط على الواجبات الأكثر أهمية. قد تشير الإجابات المحايدة إلى أن 10.7% من المشاركين لم يجدوا أن الاستقرار الوظيفي كان له تأثير كبير على إبداعهم أو أنهم يعتقدون أن المتغيرات الأخرى كان لها تأثير أكبر على ما إذا كانوا أكثر إبداعاً أو أقل إبداعاً.

هل تشعر بأن الأمان الوظيفي في الشركة يعزز من قدرتك على الإبداع والابتكار؟

206 responses



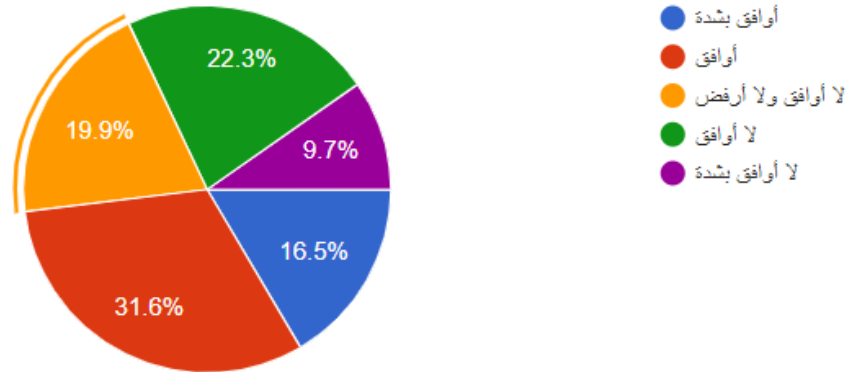
رسم توضيحي 9: الوصف الاحصائي للشعور بالأمان الوظيفي في الشركة لتعزيز القدرة على الإبداع والابتكار

• هل تتلقى فرصا كافية للتدريب والتطوير المهني في الشركة؟

وفقًا لتفسير الردود، فإن 48.1% من المشاركين الذين يتفقون على أن المنظمة توفر إمكانيات كافية للنمو المهني والتدريب سعداء بالالتزامات المالية التي تعهدت بها المنظمة لمساعدتهم على تطوير معارفهم ومسيراتهم المهنية. وهذا يوضح تفاني المنظمة في مساعدة الموظفين على النمو كأفراد. يمكن أن تشير ردود الاختلاف إلى أن 32% من المشاركين يشعرون بأنهم غير مدربين، الأمر الذي قد يكون له تأثير ضار على رغبتهم في الإبداع والنمو المهني. قد تشير الإجابات المحايدة إلى أن 19.9% من المشاركين لا يرون فرقًا كبيرًا في كيفية تأثير هذه الاحتمالات على أدائهم اليومي أو أنهم يعتقدون أن خيارات النمو المهني والتدريب متواضعة أو غير كافية لتلبية جميع مطالبهم.

هل تتلقى فرصاً كافية للتدريب والتطوير المهني في الشركة؟

206 responses



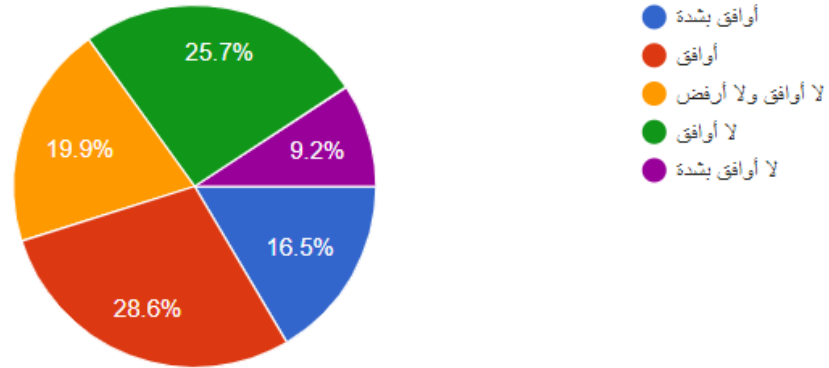
رسم توضيحي 10: الوصف الاحصائي لتلقي فرصة كافية للتدريب والتطوير المهني في الشركة

• هل تعتقد أن الشركة تعزز من مهاراتك الإبداعية من خلال الفرص التي توفرها؟

وبحسب تفسير الردود، فإن اتفاق 45.1% من المستجيبين على أن الشركة تعمل على تحسين مهارات الإبداع يعني أنهم سعداء ببيئة الشركة الداعمة، والتي تشمل ورش العمل والبرامج التدريبية والأنشطة التحفيزية وتساعد على أن يصبحوا أكثر إبداعاً. قد تكون الردود التي تعبر عن عدم الموافقة مؤشراً على عدم رضا 34.9% من المستجيبين وافتقارهم إلى الحافز النابع من تصورهم بأن الفرص المقدمة إما غير مناسبة أو غير كافية لهم للنمو كأفراد مبدعين. قد تعني الإجابات المحايدة أنه على الرغم من اعتقاد 19.9% من المشاركين أن المنظمة توفر بعض الفرص، إلا أنهم لم يستفدوا منها بشكل كامل أو لا يرون تأثيراً واضحاً على تنمية مواهبهم الإبداعية.

هل تعتقد أن الشركة تعزز من مهاراتك الإبداعية من خلال الفرص التي توفرها؟

206 responses



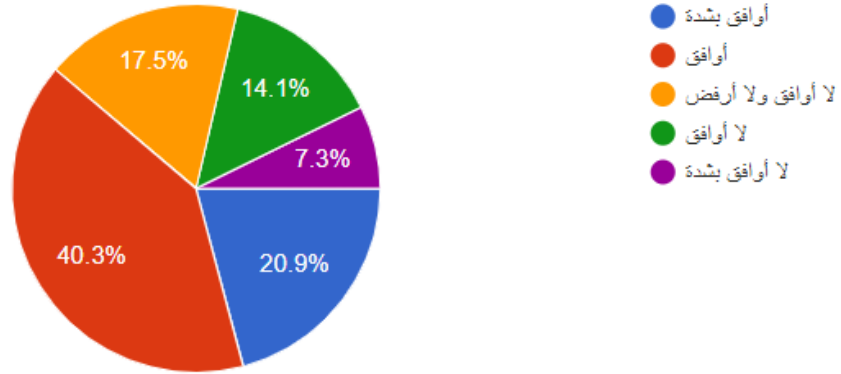
رسم توضيحي 11: الوصف الاحصائي لتعزيز المهارات الإبداعية من خلال الفرص المتوفرة

• هل تجد أن هناك تواصل فعال ومباشر بينك وبين الإدارة في الشركة؟

ووفقاً لتفسير 61.2% من المشاركين، فإن اتفاقهم على وجود تواصل واضح وفعال بين الموظفين والإدارة يظهر تصورهم بأن الإدارة تقدر أفكارهم ومقترحاتهم، مما يعزز إحساسهم بالانتماء للمجتمع والإلهام الإبداعي. قد تشير ردود أفعال الرضا إلى انقطاع التواصل أو الافتقار إلى الانفتاح والوضوح من جانب الإدارة، مما يجعل 21.4% من الموظفين المشاركين يشعرون بالغضب وعدم الرضا. قد تعني الاستجابات المحايدة أن 17.5% من المشاركين يعتقدون أن هناك تواصل، لكنه غير موجود أو يحتاج إلى تحسين، أو أنه ليس من الواضح بما فيه الكفاية كيفية تأثير ذلك على وظائفهم اليومية.

هل تجد أن هناك تواصل فعال ومباشر بينك وبين الإدارة في الشركة؟

206 responses



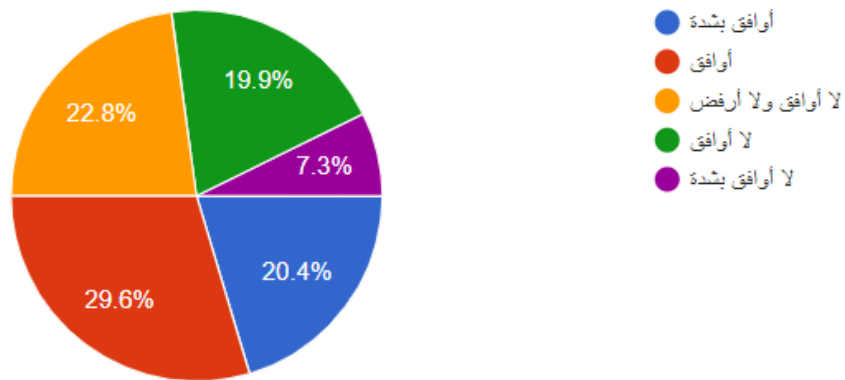
رسم توضيحي 12: الوصف الاحصائي لتواصل الفعال بين ادارة الشركة

• هل تشعر بأن الشركة تشجعك على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة؟

ووفقا لتفسير النتائج، ينبغي تشجيع المنظمة على المساهمة بأفكار جديدة ومبتكرة. وهذا يدل على أن هناك بيئة عمل داعمة تعزز الإبداع وتحفز 50% من المشاركين على الخروج بأفكار جديدة وتقديم الاقتراحات بحرية. تشير الإجابات غير المقبولة إلى وجود عقبات تجعل 27.2% من المشاركين يشعرون بالتقليل من قيمتهم، مثل ثقافة الشركة، أو الافتقار إلى الحوافز، أو ربما عدم اهتمام الإدارة بالمفاهيم الجديدة. قد تعني الإجابات المحايدة أن 22.8% من المشاركين يعتقدون أن التشجيع موجود، لكنه إما ليس واضحًا جدًا أو ليس قويًا بما يكفي لإلهامهم لتوليد مفاهيم جديدة على أساس منتظم.

هل تشعر بأن الشركة تشجعك على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة؟

206 responses



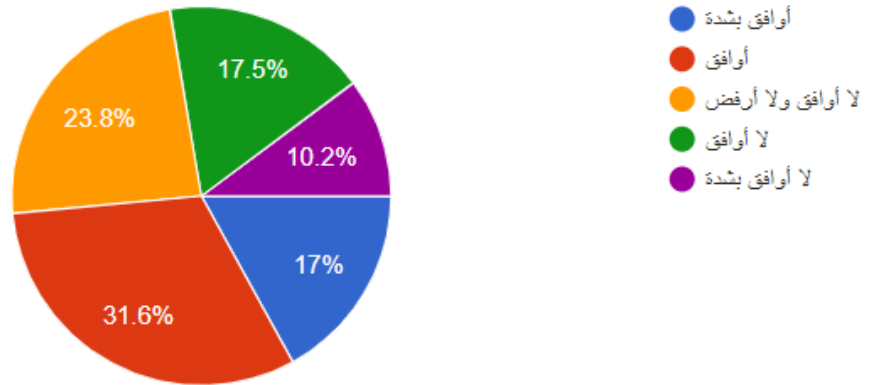
رسم توضيحي 13: الوصف الاحصائي لتشجيع على تقديم الافكار الجديدة والمبتكرة

• هل تعتقد أن هناك عوامل ملائمة في الشركة تدعم من ارتفاع مستوى إبداعك؟

تفسير الإجابات من خلال إتفاق 48.6% من المشاركين على أن هناك عوامل مناسبة تدعم مستوى عالٍ من الإبداع يعكس مدى توفر بيئة عمل محفزة، مثل توفر الموارد والدعم الإداري والمساحة الحرة للتفكير والإبداع. وتشير ردود عدم موافقة 27.7% من المشاركين إلى نقص هذه العوامل، مثل عدم وجود الدعم الكافي، أو القيود التي تحد من الابتكار، أو عدم وجود حوافز تشجع الإبداع. وقد تعكس الاستجابات المحايدة عدم الوضوح أو التباين في تجربة 23.8% من المشاركين في هذا الجانب، حيث يشعرون أن هناك بعض الدعم، ولكن ليس بما يكفي لتعزيز قدراتهم الإبداعية بشكل كبير.

هل تعتقد أن هناك عوامل ملائمة في الشركة تدعم من ارتفاع مستوى إبداعك؟

206 responses



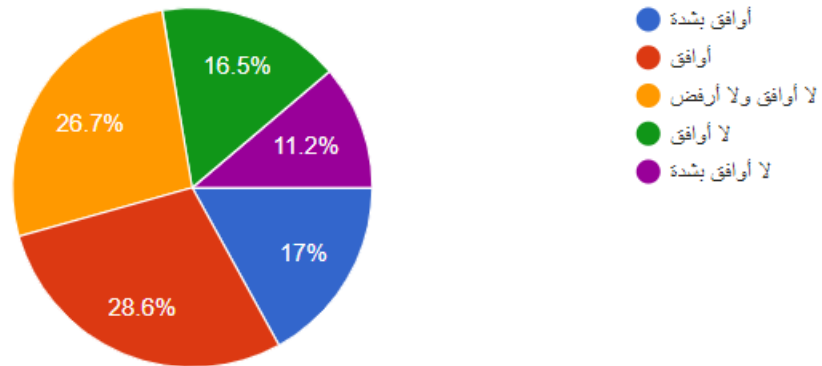
رسم توضيحي 14: الوصف الاحصائي للعوامل الملائمة في الشركة تدعم من مستوى الابداع

• هل تشعر بأن الشركة توفر بيئة محفزة تساعدك على تحقيق أفضل إنتاجية؟

ومن خلال تفسير الإجابات، يمكن ملاحظة أن 45.6% من المشاركين راضون عن الدعم الإداري، وتوافر الأدوات التحفيزية، وبيئة العمل المريحة، وفرص التطوير المهني. كما يتفقون على أن الشركة توفر بيئة محفزة لتحقيق أفضل إنتاجية. ويظهر الاختلاف في الإجابة أن 27.7% من المشاركين يعتقدون أن هذه الخصائص غير موجودة، مما يقلل من الإنتاجية ويمنعهم من الأداء بأفضل ما لديهم. وبينما يعتقد 26.7% من المشاركين أن الجو مناسب، ولكنه ليس دائماً مثيراً لتحقيق أفضل إنتاجية، فإن الردود المحايدة قد تشير إلى تباين في تجارب الموظفين أو عدم فهم تأثير مكان العمل المحفز على إنتاجيتهم.

هل تشعر بأن الشركة توفر بيئة محفزة تساعدك على تحقيق أفضل إنتاجية؟

206 responses



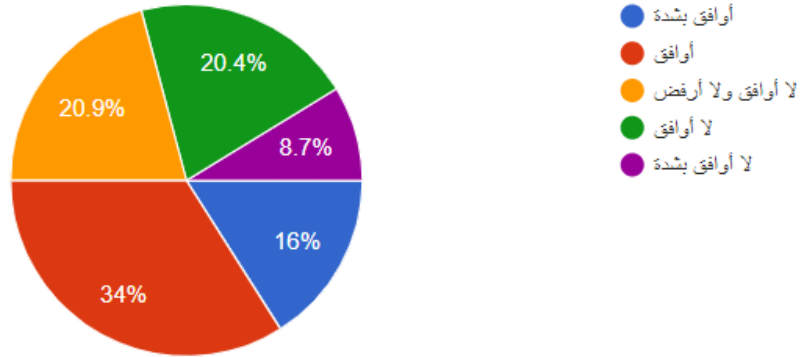
رسم توضيحي 15: الوصف الاحصائي لتوافر بيئة محفزة تساعد على تحقيق أفضل إنتاجية

• هل ترون أن هناك قنوات مفتوحة للتواصل والتفاعل داخل الشركة؟

تظهر الموافقة مدى رضا 50% من المشاركين عن وجود خطوط اتصال واضحة ومفتوحة مع زملاء العمل والإدارة، مما يرفع درجة المشاركة والانفتاح في مكان العمل. وقد يكون الخلاف علامة على عدم رضا 29.1% من المشاركين عن قنوات الاتصال المتاحة لهم، سواء بسبب عدم فعاليتها أو عدم وضوح طبيعتها، مما يؤثر سلباً على كفاءة الاتصال والتواصل الداخلي. قد يعني رد الفعل المحايد أن 20.9% من المستجيبين ليس لديهم خبرة واضحة في قنوات الاتصال الخاصة بالشركة.

هل ترون أن هناك قنوات مفتوحة للتواصل والتفاعل داخل الشركة؟

206 responses



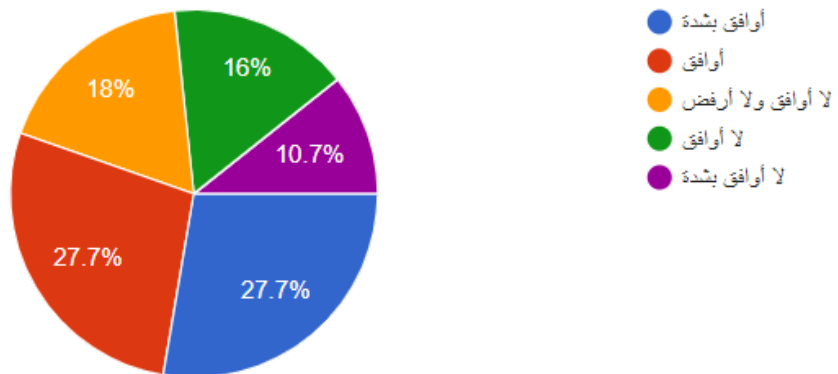
رسم توضيحي 16: الوصف الاحصائي لقنوات المفتوحة للتواصل والتفاعل داخل الشركة

• هل تجد أن الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المقدمة من الشركة تعزز من رضاك عن العمل؟

بما أن الموافقة تعزز الروح المعنوية وتعزز التواصل بين زملاء العمل، فإنها تظهر سعادة 55.4% من المستجيبين بالأنشطة المقدمة وتساعد على خلق بيئة عمل إيجابية، مما يزيد بدوره من رضاهم عن وظائفهم. قد يكون عدم موافقة 26.7% من المشاركين على هذا الرأي انعكاسًا لسخطهم على مستوى أو نطاق الأنشطة المقدمة، أو قد يكون هذا العنصر أقل من توقعاتهم أو متطلباتهم الاجتماعية. وقد يكون حياء 18% من المستجيبين علامة على عدم كفاية الخبرة أو عدم الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية والترفيهية، وكلاهما له تأثير كبير على سعادتهم الوظيفية.

هل تجد أن الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المقدمة من الشركة تعزز من رضاك عن العمل؟

206 responses

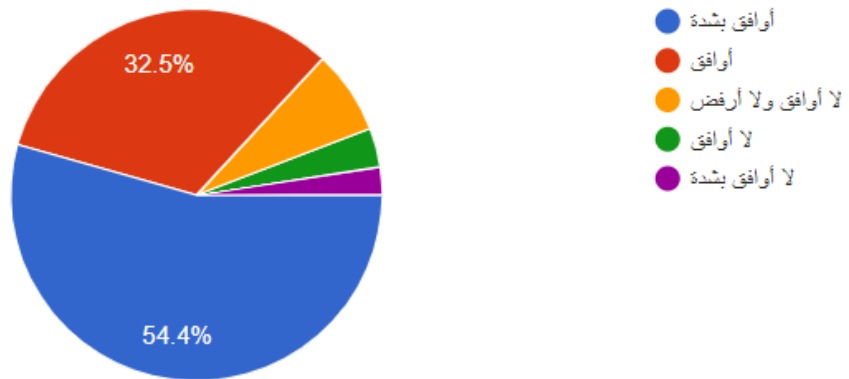


• هل تؤمن بأن توفير التقنيات والأدوات الحديثة يساهم في تحسين جودة حياتك العملية؟

هناك عدة طرق لتفسير إجابات المشاركين على السؤال المتعلق بمدى أهمية توفير الأدوات والتكنولوجيا المعاصرة في اعتقادهم. قد تكون الموافقة انعكاسًا لتصورات 86.9% من المستجيبين – وقد شكلوا أغلبية المشاركين - بأن الوصول إلى التكنولوجيا المعاصرة يحسن إنتاجيتهم وكفاءتهم، وقد يكون أيضًا دعمًا لأهداف الأعمال المتعلقة بالابتكار والتقدم التكنولوجي. يمكن أن يكون الخلاف مؤشرا على الفشل في رؤية المزايا المحتملة للتكنولوجيات الجديدة بوضوح أو عدم الثقة في قدرتها على تحسين نوعية حياتهم العملية بشكل كبير، وقد يكون عدم كفاية الخبرة بالتكنولوجيا المعاصرة أو قلة الحماس لها كوسيلة لتحسين مستوى حياتهم العملية هو سبب حيادهم.

هل تؤمن بأن توفير التقنيات والأدوات الحديثة يساهم في تحسين جودة حياتك العملية؟

206 responses



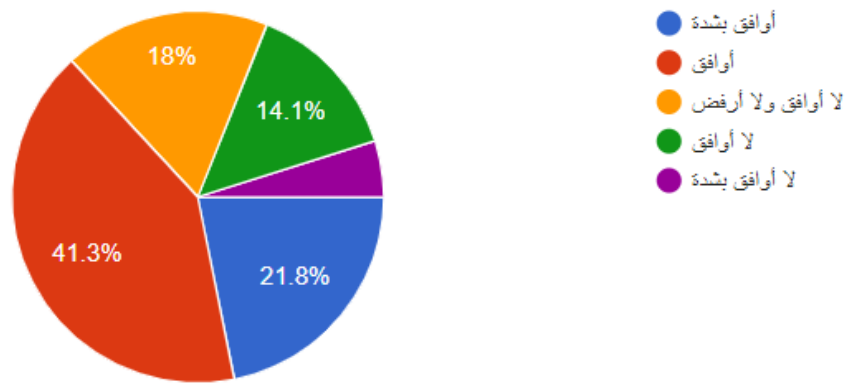
• هل تشعر بأن هناك توازن بين المسؤوليات الشخصية والمهنية في حياتك اليومية؟

ويكشف تحليل إجابات المشاركين حول كيفية إدارة التزاماتهم الشخصية والمهنية في حياتهم اليومية أن موافقة 63.1% من المشاركين قد يكون علامة على تصورهم لقدرتهم على التعامل مع المسؤوليات بشكل جيد، مما يحسن شعورهم بالتوازن والسعادة. يمكن أن تشير عدم الموافقة إلى عدم القدرة على تحقيق التوازن الكامل أو الصحيح

بين الجوانب الشخصية والمهنية، مما قد يكون له تأثير على الإنتاج والسعادة. إن المنظور الذي يفتقر إلى الخبرة الكافية في تنظيم التوازن أو الفهم الضعيف لأهمية التوازن في الحياة اليومية قد ينعكس في حياد 18% من المشاركين تجاه هذا الرأي.

هل تشعر بأن هناك توازن بين المسؤوليات الشخصية والمهنية في حياتك اليومية؟

206 responses



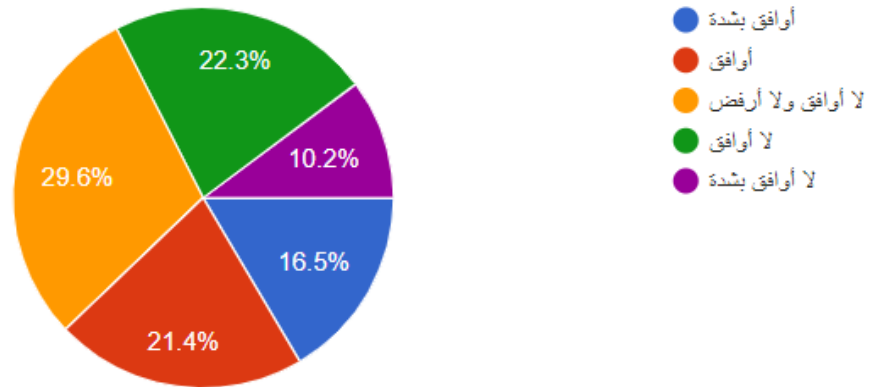
رسم توضيحي 19: الوصف الاحصائي لتوازن المسؤوليات الشخصية والمهنية في الحياة اليومية

• هل تعتبر أن الشركة تتبنى سياسات ملائمة لدعم صحة ورفاهيتك العامة؟

فيما يتعلق بسياسات الشركة التي تدعم الصحة العامة ورفاهية الموظفين، يمكن تفسير موافقة 37.9% من المشاركين على أنها انعكاس لتصورهم بأن الشركة تنفذ سياسات فعالة تدعم الصحة العامة ورفاهية الموظفين، والتي يعزز راحتهم وإنتاجيتهم. عند عدم موافقة 32.5% من المشاركين، قد يكون ذلك علامة على أنهم لا يعتقدون أن القواعد المعمول بها مناسبة أو كافية لتلبية متطلباتهم الشخصية والصحية بشكل كامل. يمكن أن يكون الافتقار إلى الوضوح، أو المعرفة المحدودة في صنع السياسات، أو النقص الملحوظ في اهتمام قطاع الأعمال بجودة الرعاية الصحية والرفاهية العامة، من أسباب حياد 29.6% من المشاركين.

هل تعتبر أن الشركة تتبنى سياسات ملائمة لدعم صحة ورفاهيتك العامة؟

206 responses



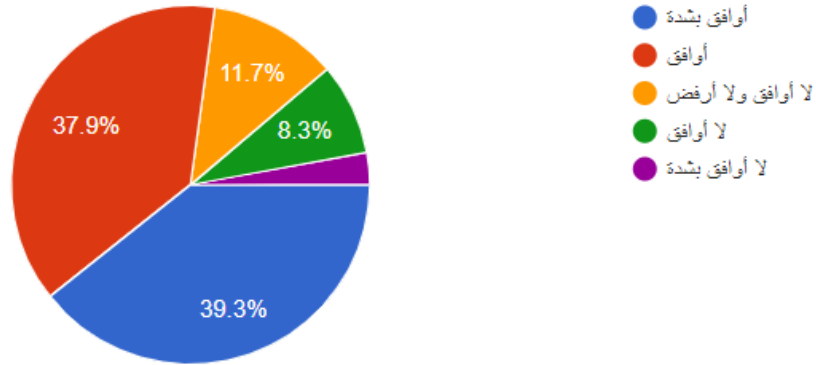
رسم توضيحي 20: الوصف الاحصائي لتبني سياسات ملائمة لدعم صحة والرفاهية العامة

• هل تعتقد أن جودة حياتك العملية في الشركة تؤثر بشكل إيجابي على إبداعك وابتكارك؟

قد يشير الاتفاق إلى تصور 77.2% من المشاركين بأن بيئة العمل المحفزة والمشجعة تساعد على تعزيز قدراتهم الإبداعية وتلهمهم على التفكير الإبداعي والابتكاري عند فحص إجاباتهم فيما يتعلق بمدى تأثير جودة حياتهم العملية في الشركة على إبداعهم وابتكارهم. قد تعني عدم الموافقة أنهم يعتقدون أن حياتهم المهنية تتأثر سلبًا بشيء ما، مما يحد من قدرتهم على التفكير بشكل إبداعي ومبتكر. وفيما يتعلق بالحياد، فإنه يدل على عدم الاهتمام بالعلاقة بين إبداع الموظفين ونوعية حياتهم العملية، مما يشير إلى أن التحسينات في مكان العمل ضرورية لإلهام النشاط الإبداعي للموظفين بشكل أفضل، وبلغت نسبة المحايد لهذا الرأي 11.7% من المشاركين.

هل تعتقد أن جودة حياتك العملية في الشركة تؤثر بشكل إيجابي على إبداعك وابتكارك؟

206 responses



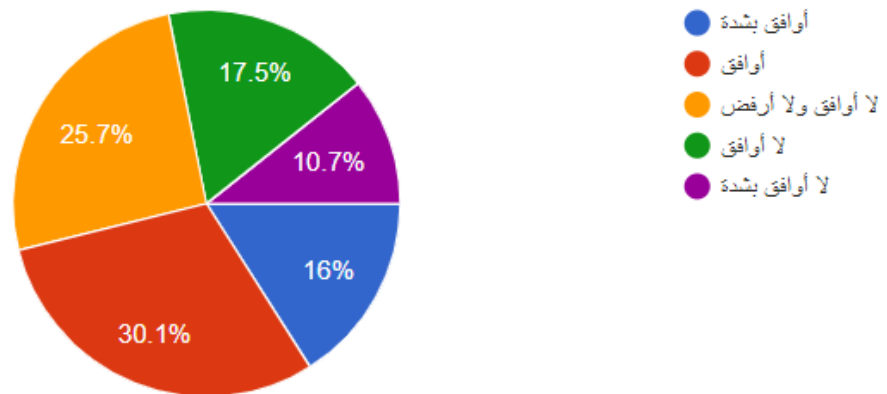
رسم توضيحي 21: الوصف الاحصائي لجودة الحياة العملية في الشركة تؤثر بشكل إيجابي على الإبداع والابتكار

• هل تشعر بأن الشركة توفر لك الدعم اللازم للتعبير عن أفكارك بحرية وبدون قيود؟

قد يكشف تحليل ردود 46.1% من المشاركين فيما يتعلق بمدى توفر الدعم للتعبير الحر عن الأفكار داخل الشركة أنهم يعتقدون أن المنظمة تعزز بيئة مفتوحة وداعمة وغير مقيدة للتعبير الحر والإبداعي، مما يحسن ثقتهم عند تقديم أفكار جديدة والمقترحات. وقد يختلفون لأنهم يعتقدون أن هناك حدودًا أو عوائق أمام حريتهم في التعبير، مما يزيد من صعوبة توليد أفكار أصلية. وقد يكون حياء 25.7% من المشاركين علامة على عدم وضوحهم بشأن المساعدة التي يتلقونها في هذا المجال، حيث يحتاجون إلى المزيد من البحث والتطوير لخلق جو في العمل يعزز الإبداع وحرية التعبير.

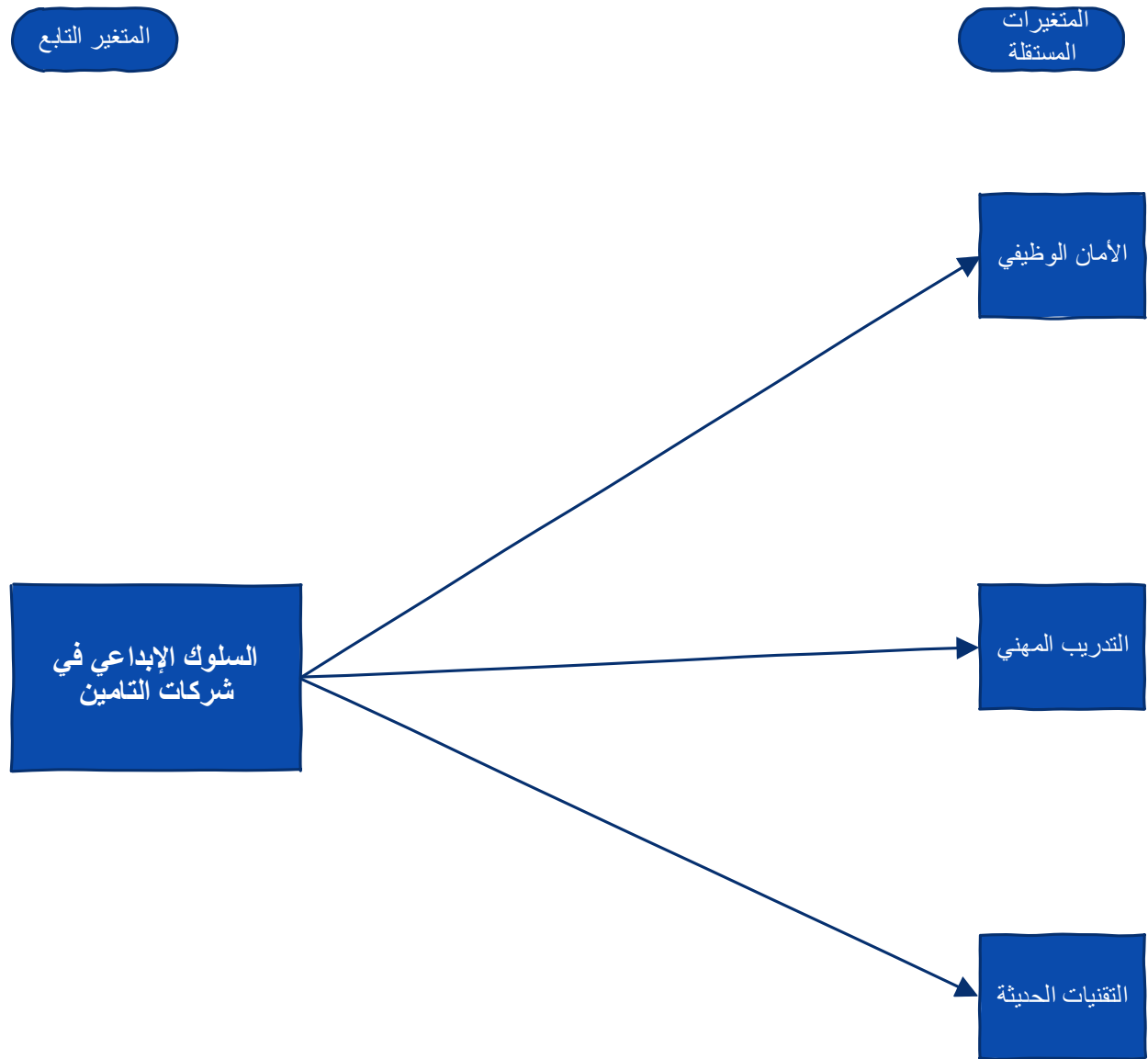
هل تشعر بأن الشركة توفر لك الدعم اللازم للتعبير عن أفكارك بحرية وبدون قيود؟

206 responses



رسم توضيحي 22: الوصف الاحصائي لتوفير الدعم اللازم للتعبير عن الأفكار بحرية وبدون قيود

• العلاقة بين متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 23: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

في هذا البحث سندرس العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة من حيث الترابط والتشتت بينهم:

• دور الأمان الوظيفي في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

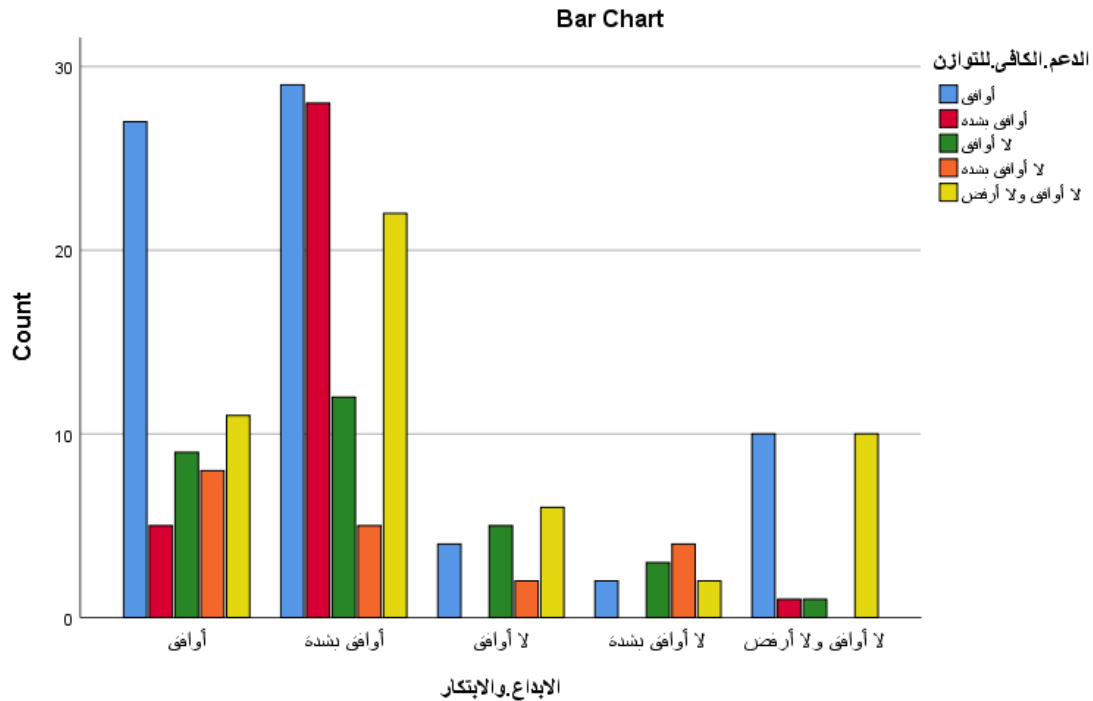
يمنح الأمن الوظيفي العمال شعورًا بالاستقرار والثقة في مستقبلهم مع الشركة. عندما لا يشعر الأشخاص بالقلق بشكل مستمر بشأن فقدان وظائفهم، يمكنهم التركيز على عملهم ويشعرون بالتشجيع على التفكير خارج الصندوق. قد يكون الاستقرار الوظيفي عنصرًا مهمًا في إطلاق العنان لابتكار الموظفين في شركات التأمين السعودية، على الرغم من سمعة الصناعة بأنها تتجنب المخاطر.

الموظفون الذين يشعرون بالأمان في عملهم هم أكثر استعدادًا لاستغلال الفرص واقتراح أفكار جديدة والمشاركة في أنشطة حل المشكلات. وهم أكثر ميلًا إلى المغامرة خارج مناطق الراحة الخاصة بهم والتشكيك في الوضع الراهن، مما يعزز الابتكار والإبداع داخل الشركة. قد يؤدي الأمن الوظيفي أيضًا إلى تعزيز مشاركة الموظفين وتحفيزهم، حيث يكون الأشخاص أكثر التزامًا في وظائفهم ومستعدين لبذل قصارى جهدهم عندما يشعرون بالتقدير والأمان في مناصبهم. ومن الأهمية بمكان بالنسبة لشركات التأمين السعودية أن تفهم العلاقة بين الأمن الوظيفي والنشاط الابتكاري وأن تعمل بقوة على تنمية ثقافة تقدر كليهما. يمكن للشركات توليد الابتكار والحفاظ على قدرتها التنافسية في قطاع التأمين سريع التغير من خلال خلق جو داعم يشعر فيه العمال بالراحة في التعبير عن أفكارهم وتحمل المخاطر المحسوبة (Hashem, 2020).

بناء على انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات ووصولها إلى 4، تدل على قلة التشتت بين المتغيرات وزيادة التقارب بينهم، إضافة إلى نسبة الموافقة والموافقة بشدة بين المتغيرات يمكن أن تدل على أهمية الأمان الوظيفي لدى الموظفين من أجل تحسين سلوكهم الإبداعي في بيئة العمل.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	48.046 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	49.759	4	.000
Linear-by-Linear Association	3.447	1	.063
N of Valid Cases	206		
a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.01.			

جدول 2: اختبار كاي اسكوير لدور الأمان الوظيفي في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي 24: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور الأمان الوظيفي في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

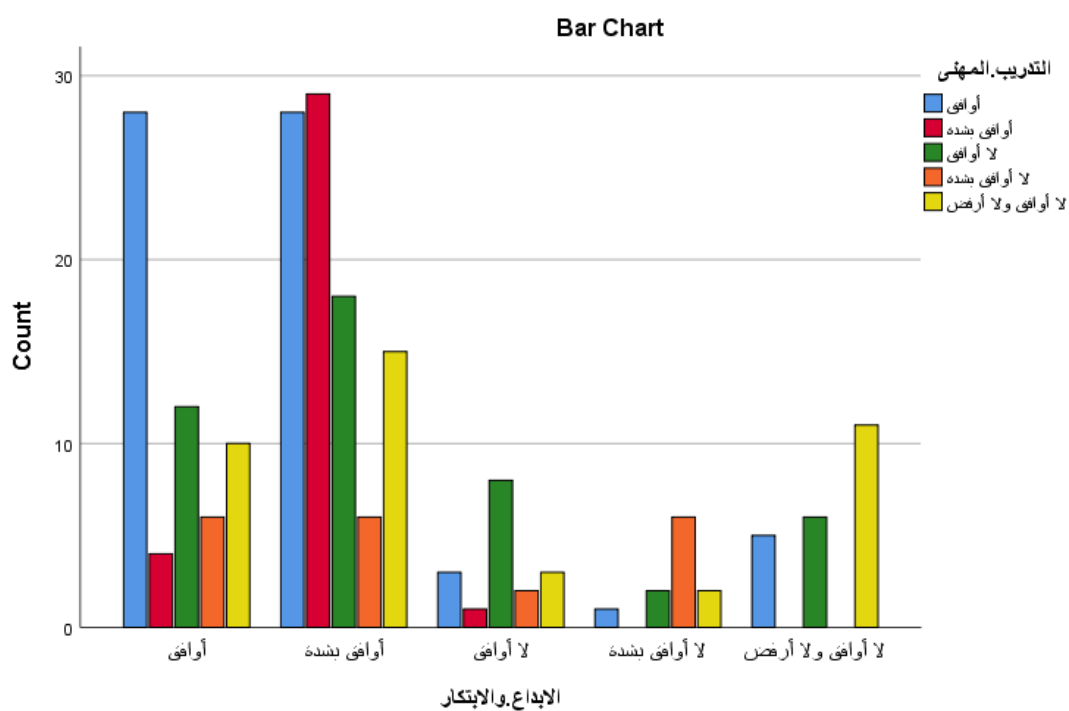
• دور التدريب المهني في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

يمكن تصميم برامج التدريب المهني في شركات التأمين السعودية لتلبية المهارات والكفاءات المطلوبة لتشجيع السلوك الابتكاري بين العمال. فيما يلي بعض الطرق التي يمكن أن يساعد بها التدريب المهني في تعزيز الابتكار في شركات التأمين:

- تنمية القدرات: قد يساعدك التدريب المهني على تطوير القدرات الإبداعية مثل حل المشكلات والتفكير النقدي والابتكار. قد يساعد التدريب المهني العمال على التفكير بشكل إبداعي والتوصل إلى حلول فريدة من خلال منحهم المهارات والاستراتيجيات التي يحتاجون إليها للتعامل مع المشكلات بطرق جديدة.
 - توسيع المعرفة: قد تعرض برامج التدريب العمال لأفكار واتجاهات جديدة وتقدم في الصناعة، مما قد يؤدي إلى تحفيز الإبداع. إن التلمذة المهنية، من خلال إبقاء العمال على اطلاع وتحديث، قد تثير إبداعهم وتحفزهم على استكشاف وجهات نظر جديدة في وظائفهم.
 - تشجيع المخاطرة: التدريب المهني يعلم العمال كيفية استغلال الفرص المحسوبة وتجربة طرق جديدة. قد يعزز التدريب ثقافة الاستكشاف والابتكار، ويشجع الناس على تحمل المخاطر وإيجاد حلول جديدة.
 - بناء الثقة: الثقة أمر حيوي لتعزيز الإبداع. قد يؤدي التدريب المهني إلى زيادة احترام العمال لذاتهم من خلال تزويدهم بالمعلومات والمهارات اللازمة للقيام بمهام مبتكرة. الموظفون الذين يشعرون بمزيد من الثقة في مواهبهم يميلون أكثر إلى المساهمة بشكل إبداعي في عملهم.
 - تعاون الفريق: قد يشجع التدريب المهني أيضاً تعاون الموظفين، مما قد يشعل الابتكار من خلال الجمع بين وجهات النظر والأفكار المتنوعة. يمكن لبرامج التدريب التي تشجع التعاون والأنشطة الجماعية أن تعزز مناخاً يمكن فيه للعاملين تبادل الأفكار والمشاركة في إيجاد حلول جديدة.
 - بناء الثقة: الثقة أمر حيوي لتعزيز الإبداع. قد يؤدي التدريب المهني إلى زيادة احترام العمال لذاتهم من خلال تزويدهم بالمعلومات والمهارات اللازمة للقيام بمهام مبتكرة. الموظفون الذين يشعرون بمزيد من الثقة في مواهبهم يميلون أكثر إلى المساهمة بشكل إبداعي في عملهم.
 - تعاون الفريق: قد يشجع التدريب المهني أيضاً تعاون الموظفين، مما قد يشعل الابتكار من خلال الجمع بين وجهات النظر والأفكار المتنوعة. يمكن لبرامج التدريب التي تشجع التعاون والأنشطة الجماعية أن تعزز مناخاً يمكن فيه للعاملين تبادل الأفكار والمشاركة في إيجاد حلول جديدة (Aljohani, 2024).
- ان انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات ووصولها الى 3، تدل على قوة الترابط بين المتغيرات، إضافة الى نسبة الموافقة والموافقة بشدة الكبيرة بين المتغيرات يمكن ان تدل على أهمية التدريبات المهنية للموظفين من اجل زيادة سلوكهم الإبداعي.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	72.035 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	63.489	3	.000
Linear-by-Linear Association	14.593	1	.000
N of Valid Cases	206		
a. 13 cells (52.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.07.			

جدول 3: اختبار كاي اسكوير لدور التدريب المهني في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي 25: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور التدريب المهني في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

- دور التقنيات الحديثة التي يستخدمها الموظفون في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة

العربية السعودية

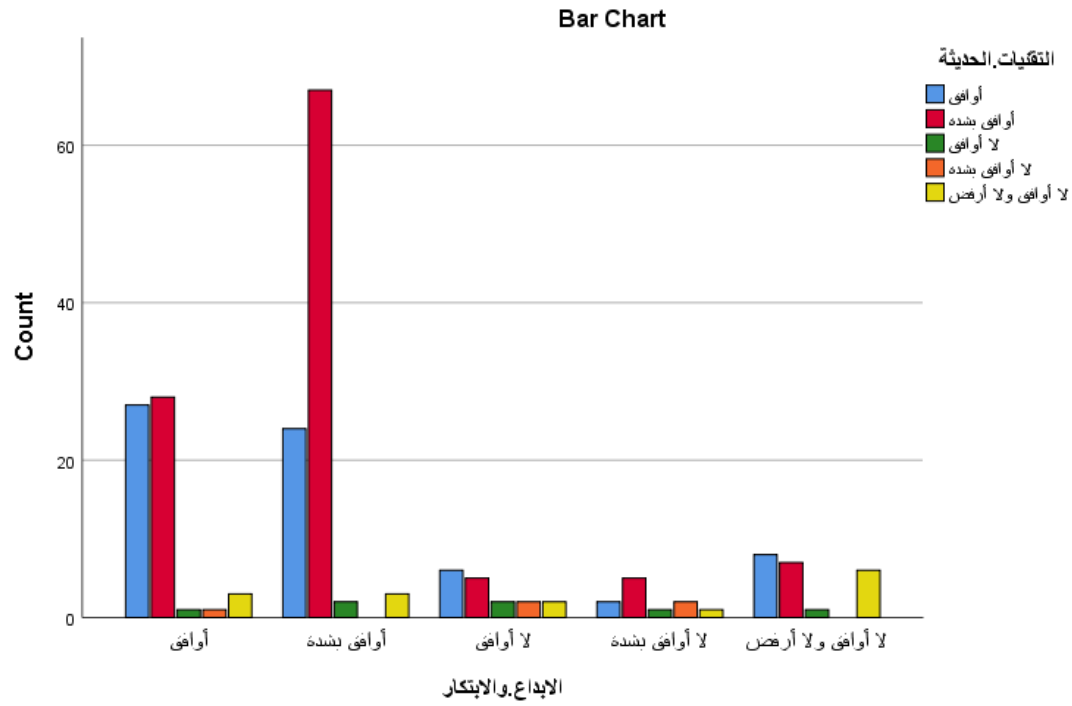
قد يؤدي استخدام الموظفين للتكنولوجيا الحالية إلى تحسين السلوك الإبداعي بشكل كبير داخل شركات التأمين السعودية من خلال توفير الأدوات والموارد اللازمة للابتكار والتعاون. وقد يساعد الذكاء الاصطناعي، وتحليلات البيانات، والحوسبة السحابية، وتقنيات الاتصال في تسريع العمليات، وتعزيز تبادل المعرفة، وتسهيل اكتشاف أفكار جديدة.

يمكن للموظفين الوصول بسهولة إلى المعلومات، والتفاعل بشكل أكثر فعالية مع أعضاء الفريق، واكتشاف حلول مبتكرة للتحديات الصعبة من خلال تبني التكنولوجيا الحالية. علاوة على ذلك، قد تعمل التكنولوجيا على تحسين المرونة من خلال تمكين الأفراد من العمل من أي مكان وفي أي وقت، مما يمكن أن يعزز التفكير الإبداعي والابتكار (Ibrahim, 2016).

ان انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات ووصولها الى 2 يمكن ان تدل على قوة التماسك بين المتغيرات وقله التشتت بينهم، إضافة الى زيادة نسبة الموافقة والموافقة بشدة بين المتغيرات يمكن ان يدل على أهمية التقنيات الحديثة التي يستخدمها الموظفين في تسهيل الأمور التشغيلية اليومية، والتي تؤدي الى زيادة السلوك الإبداعي لهم.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	55.715 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	43.446	2	.000
Linear-by-Linear Association	13.041	1	.000
N of Valid Cases	206		
a. 15 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.			

جدول 4: اختبار كاي اسكوير لدور التقنيات الحديثة التي يستخدمها الموظفون في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 26: المقابيس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور التقنيات الحديثة التي يستخدمها الموظفون في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

• تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

في هذا التحليل يمكن ان نبحت في أهمية كل من (الأمان الوظيفي، التدريب المهني، والتقنيات الحديثة) والتي قد تساعد الموظفين العاملين بشركات التأمين في المملكة العربية السعودية بزيادة سلوكهم الإبداعي. إن تحليل مدى أهمية الأمن الوظيفي، والتدريب المهني، والتكنولوجيا الجديدة قد يعطي رؤى هامة لتعزيز السلوك الابتكاري بين العاملين في مؤسسات التأمين في المملكة العربية السعودية.

- يستفيد الموظفون من الأمن الوظيفي لأنه يمنحهم الاستقرار وراحة البال، مما يمكنهم من التركيز على مسؤولياتهم واستكشاف أفكار جديدة دون القلق من فقدان وظائفهم.
 - الموظفون الذين يشعرون بالأمان في أدوارهم هم أكثر استعدادًا لاستغلال الفرص والتفكير خارج الصندوق وجلب أفكار جديدة إلى المنظمة.
 - توفر التلمذة المهنية للعمال المهارات والمعلومات التي يحتاجونها للنجاح في مناصبهم، وترسيخ ثقافة التعلم والتطوير مدى الحياة.
 - قد تساعد شركات التأمين موظفيها على توليد أفكار واستراتيجيات جديدة لمواجهة المشكلات من خلال الاستثمار في برامج التدريب التي تعزز الإبداع والابتكار.
 - قد يساعد استخدام التكنولوجيا الحالية مثل تحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي والأدوات الرقمية في تبسيط العمليات وتعزيز الإنتاجية وتمكين الموظفين بفرص جديدة للإبداع.
 - يمكن للموظفين استخدام التكنولوجيا للوصول بسرعة إلى المعلومات، والتفاعل بكفاءة، واتخاذ خيارات تعتمد على البيانات والتي تعزز الابتكار وحل المشكلات.
- ومن خلال مراعاة العلاقة بين الأمن الوظيفي والتدريب المهني والتكنولوجيا الجديدة، يمكن لشركات التأمين السعودية إنشاء بيئة تمكينية تدعم الإبداع والابتكار والنجاح التنظيمي.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.827	12	3.736	2.727	.002
Residual	264.343	193	1.370		
Total	309.170	205			

جدول 5: تحلیل انوفا، ب.

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.000	.381	.145	.092	1.17

جدول 6: ملخص نموذج عامل بايز، ب.

• مصداقية وموثوقية البيانات

معامل ألفا كرونباخ هو مقياس للاتساق الداخلي والاعتمادية. فهو يحدد مدى جودة العناصر الموجودة على المقياس أو الاستبيان في قياس نفس المفهوم الأساسي. تشير قيمة ألفا الأعلى (عادة أكثر من 0.7) إلى تحسين الموثوقية، مما يعني أن العناصر تقيس نفس الشيء باستمرار (Sullivan, 2011). بناءً على تحليل ألفا كرونباخ، فإن البيانات التي حصلنا عليها تعتبر صالحة للتحليل بنسبة 100%، مما يعطينا مؤشر لصلاحية البيانات التي حصلنا عليها. أما عن معامل ألفا كرونباخ الذي يساوي 0.863، والذي يقترب بشدة من الواحد الصحيح، مما يعطينا مؤشر عن مصداقية وموثوقية البيانات.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	206	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	206	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 7: ملخص إنجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.844	20

جدول 8: إحصائيات الموثوقية.

التوصيات

- تشير الدراسة إلى أن بيئة العمل المريحة والداعمة تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر إيجابياً على إبداع الموظفين. لذلك، توصي الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل من خلال توفير مساحات عمل ملائمة ومريحة، بالإضافة إلى خلق بيئة آمنة تدعم الحرية الفكرية والإبداع. على الشركات أيضاً تزويد الموظفين بالأدوات والتقنيات اللازمة التي تساعد على أداء مهامهم بكفاءة وإبداع. توفير هذه الأدوات والبيئة المناسبة يساهم في زيادة الشعور بالراحة والرضا لدى الموظفين، مما يعزز من قدرتهم على التفكير الإبداعي.
- تؤكد الدراسة على أهمية تطوير مهارات الموظفين بشكل مستمر من خلال برامج التدريب والتطوير المهني. ينبغي أن تتضمن هذه البرامج ورش عمل ودورات تدريبية تركز على تنمية مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات. كما ينبغي تشجيع الموظفين على المشاركة في الأنشطة التي تعزز من قدراتهم على الابتكار والتفكير النقدي. هذه البرامج لا تساهم فقط في تحسين الأداء الفردي، بل تساعد أيضاً في بناء ثقافة تنظيمية تقدر الابتكار وتدعمه.
- الأمان الوظيفي يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على مستوى الإبداع لدى الموظفين. توصية الدراسة تشمل ضرورة تبني سياسات واضحة وشفافة تضمن الأمان الوظيفي للموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم ضمانات للموظفين بشأن استمرارية عملهم، وتعزيز الشعور بالاستقرار الوظيفي. سياسات الأمان الوظيفي يجب أن تشمل أيضاً معايير واضحة للتثبيت والترقيات، مما يقلل من شعور الموظفين بالقلق والتوتر، ويفتح المجال أمامهم للتفكير الإبداعي دون الخوف من العواقب السلبية.
- توصي الدراسة بأن تتبنى الشركات سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين. هذا يمكن أن يتحقق من خلال توفير ساعات عمل مرنة، إجازات مدفوعة، ودعم الأسر العاملة ببرامج توازن بين العمل والحياة. تحقيق هذا التوازن يساهم في تقليل التوتر والإرهاق، ويزيد من رضى الموظفين عن حياتهم المهنية والشخصية. توازن جيد بين العمل والحياة يعزز من الصحة النفسية للموظفين، مما يدفعهم ليكونوا أكثر إبداعاً وإنتاجية.
- التعاون والتواصل المفتوح داخل المنظمة يعدان من العوامل المهمة التي تساهم في تعزيز الإبداع. توصي الدراسة بضرورة إنشاء فرق عمل متعددة التخصصات تشجع على تبادل الأفكار والمعلومات. يجب أن تكون هناك قنوات تواصل مفتوحة بين الموظفين والإدارة، بحيث يمكن للموظفين مشاركة أفكارهم بحرية ودون

خوف من النقد السلبي. هذا النوع من التواصل يعزز من تبادل الأفكار ويخلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والمبادرات الفردية والجماعية.

- الحوافز والتقدير هما عنصران أساسيان لتحفيز الإبداع لدى الموظفين. توصي الدراسة بضرورة تقديم مكافآت مالية ومعنوية للموظفين الذين يساهمون بأفكار إبداعية أو يحسنون من أداء العمل. يمكن أن تشمل هذه المكافآت حوافز مالية، شهادات تقدير، فرص للترقى الوظيفي، وحتى الإشادة العلنية بمساهماتهم. التقدير يعزز من شعور الموظفين بأن جهودهم مقدرة ومثمّنة، مما يشجعهم على الاستمرار في تقديم المزيد من الأفكار الإبداعية.
- توصي الدراسة بضرورة فهم الفروق الفردية بين الموظفين وتأثيرها على الإبداع. تختلف استجابات الأفراد للعوامل المحفزة للإبداع بناءً على الجنس، العمر، الخبرة العملية، والخلفية الثقافية. فهم هذه الفروق يمكن أن يساعد الشركات في تطوير استراتيجيات مخصصة لدعم الإبداع بين مختلف فئات الموظفين. على سبيل المثال، قد تكون هناك حاجة لتقديم برامج تدريبية مخصصة لفئات معينة من الموظفين، أو توفير فرص مختلفة بناءً على تفضيلاتهم واحتياجاتهم.

المراجع

المراجع العربية

- جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس. (2022). الشميمري, ه. ص
Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_236468.html
- الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع للعاملين (دراسة). (2023). خليفه, ه. ع
تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة). 47(3). Retrieved from
https://alat.journals.ekb.eg/article_298398.html

المراجع الأجنبية

- Abun, D. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/370587952_The_effect_of_innovative_work_environment_on_the_innovative_work_behavior_of_employees
- AlAmri, M. (2017). Impact of Elements of Quality of Work Life: Applied Study on Civil Service Employees in Saudi Arabia. 13(1). Retrieved from
<https://archives.ju.edu.jo/index.php/JJBA/article/view/15085>
- Alhasheedi, A. (2020). The effect of transformational leadership behavior on organizational performance in gold industry of Saudi Arabia. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/343624309_The_effect_of_transformational_leadership_behavior_on_organizational_performance_in_gold_industry_of_Saudi_Arabia
- AlJohani, B. A. (2024). Advantages and Challenges of Implementation and Strategies for Health Insurance in Saudi Arabia: A Systemic Review. Retrieved from
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10874142/>
- Al-Otaibi, R. G.-H. (2020). The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. 8(2). Retrieved from
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=100349>
- Alshebami, A. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/353946167_The_Influence_of_Psychological_Capital_on_Employees'_Innovative_Behavior_Mediating_Role_of_Employees'_Innovative_Intention_and_Employees'_Job_Satisfaction
- Al-suraihi, W. A. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/352390912_Employee_Turnover_Causes_Importance_and_Retention_Strategies
- Alzalabani, A. H. (2017). A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.academia.edu/download/88386053/a-study-on-perception-of-quality-of-work-life-and-job-satisfaction-evidence-from-saudi-arabia-.pdf>

- Bandhu, D. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691824000544>
- Bilderback, S. (2023). Integrating training for organizational sustainability: The application of Sustainable Development Goals globally. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372410664_Integrating_training_for_organizational_sustainability_The_application_of_Sustainable_Development_Goals_globally
- Dagher, J. (2023). Unlocking HRM Challenges: Exploring Motivation and Job Satisfaction within Military Service (LAF). 14(4). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-3387/14/4/63>
- Damianus. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. Retrieved from The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees
- Dawood, A. Q. (2022). The influence relationship of creative thinking on the quality of work life, an analytical study on people's officials in the General Directorate of Education of Baghdad Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/360621511_The_influence_relationship_of_creative_thinking_on_the_quality_of_work_life_an_analytical_study_on_people's_officials_in_the_General_Directorate_of_Education_of_Baghdad
- Endayani, F. (2018). THE EFFECT OF QUALITY OF WORK-LIFE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/323499717_THE_EFFECT_OF_QUALITY_OF_WORK-LIFE_AND_MOTIVATION_ON_EMPLOYEE_ENGAGEMENT_WITH_JOB_SATISFACTION_AS_AN_INTERVENING_VARIABLE
- Fancha, R. F. (2024). The effect of quality of worklife, work motivation and employee engagement on employee performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377946667_The_effect_of_quality_of_worklife_work_motivation_and_employee_engagement_on_employee_performance
- geeksforgeeks. (2023). Descriptive Statistic. Retrieved from <https://www.geeksforgeeks.org/descriptive-statistic/>
- Gounaris, S. (2023). The role of employee job satisfaction in strengthening customer repurchase intentions. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/263523465_The_role_of_employee_job_satisfaction_in_strengthening_customer_repurchase_intentions
- Haque, S. (2023). THE IMPACT OF REMOTE WORK ON HR PRACTICES: NAVIGATING CHALLENGES, EMBRACING OPPORTUNITIES. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373542790_THE_IMPACT_OF_REMOTE_WORK_ON_HR_PRACTICES_NAVIGATING_CHALLENGES_EMBRACING_OPPORTUNITIES
- Hashem, M. (2020). ((Job security role in improving the functioning of insurance companies)). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344233176_Job_security_role_in_improving_the_functioning_of_insurance_companies

- Ibrahim, H. H. (2016). Challenges and Ways to Develop Insurance Industry in KSA Market. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/305723159_Challenges_and_Ways_to_Develop_Insurance_Industry_in_KSA_Market
- Ibrahim, H. H. (2016). Challenges and Ways to Develop Insurance Industry in KSA Market. 5(2), 152-182. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/305723159_Challenges_and_Ways_to_Develop_Insurance_Industry_in_KSA_Market
- Idrus, N. I. (2022). The Impact of Employees' Motivation Factors toward Job Satisfaction. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/359546565_The_Impact_of_Employees'_Motivation_Factors_toward_Job_Satisfaction
- Ishfaq, M. (2022). Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia. 10(3). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2227-7072/10/3/61>
- Jyoti, J. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: The role of learning orientation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/273190875_The_impact_of_transformational_leadership_on_employee_creativity_The_role_of_learning_orientation
- Kuancintami, A. (2023). Increase Employee Retention: Impact Work-Life Balance, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376243176_Increase_Employee_Retention_Impact_Work-Life_Balance_Meaningful_Work_and_Job_Satisfaction_Towards_Turnover_Intention
- Lawson, B. (n.d.). DEVELOPING INNOVATION CAPABILITY IN ORGANISATIONS: A DYNAMIC CAPABILITIES APPROACH. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/228694840_DEVELOPING_INNOVATION_CAPABILITY_IN_ORGANISATIONS_A_DYNAMIC_CAPABILITIES_APPROACH
- Leitão, J. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>
- Obaid, F. A. (2022). MOTIVATION FACTORS' IMPACT ON CONSTRUCTION EMPLOYEES' PERFORMANCE AT A SAUDI COMPANY. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372940753_MOTIVATION_FACTORS'_IMPACT_ON_CONSTRUCTION_EMPLOYEES'_PERFORMANCE_AT_A_SAUDI_COMPANY
- Pathak, A. (2023). Quality of Work Life and Job Satisfaction among Employees in Insurance Sector. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369146873_Quality_of_Work_Life_and_Job_Satisfaction_among_Employees_in_Insurance_Sector
- Piaralal, S. K. (2016). Factors affecting service recovery performance and customer service employees: A study of Malaysian life insurance industry. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/307981398_Factors_affecting_service_recovery

_performance_and_customer_service_employees_A_study_of_Malaysian_life_insurance_i
ndustry

- Ramawickrama, J. (2017). Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/315742179_Quality_of_Work_Life_Job_Satisfaction_and_the_Facets_of_the_Relationship_between_the_Two_Constructs
- Rony, M. K. (2023). The association between work-life imbalance, employees' unhappiness, work's impact on family, and family impacts on work among nurses: A Cross-sectional Study. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352914823000680>
- Rožman, M. (2023). Competitiveness Through Development of Strategic Talent Management and Agile Management Ecosystems. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s40171-023-00344-1>
- Saber, M. G. (2021). An analytical study of Insurance Sector in the Kingdom of Saudi Arabia and its compatibility with Vision 2030. Retrieved from https://ajccr.journals.ekb.eg/article_211513.html
- Shammout, E. M. (2022). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/357836304_THE_IMPACT_OF_WORK_ENVIRONMENT_ON_EMPLOYEES_PERFORMANCE
- Sullivan, G. M. (2011). A Primer on the Validity of Assessment Instruments. 3(2), 119–120. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3184912/>
- Varma, C. (2018). IMPORTANCE OF EMPLOYEE MOTIVATION & JOB SATISFACTION FOR ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/329698335_IMPORTANCE_OF_EMPLOYEE_MOTIVATION_JOB_SATISFACTION_FOR_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة

- العمر

- الجنس

- الدرجة

- أسئلة الاستبانة

- هل تشعر بأن الشركة توفر لك الدعم الكافي لتحقيق توازن بين الحياة العملية والشخصية؟
- هل تعتبر أن هناك إجراءات ملموسة تتخذها الشركة لتحسين جودة حياتك العملية؟
- هل ترون أن هناك تقدير كاف لجهودك من قبل إدارة الشركة؟
- هل تشعر بأن الأمان الوظيفي في الشركة يعزز من قدرتك على الإبداع والابتكار؟
- هل تتلقى فرصا كافية للتدريب والتطوير المهني في الشركة؟
- هل تعتقد أن الشركة تعزز من مهاراتك الإبداعية من خلال الفرص التي توفرها؟
- هل تجد أن هناك تواصل فعال ومباشر بينك وبين الإدارة في الشركة؟
- هل تشعر بأن الشركة تشجعك على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة؟
- هل تعتقد أن هناك عوامل ملائمة في الشركة تدعم من ارتفاع مستوى إبداعك؟
- هل تشعر بأن الشركة توفر بيئة محفزة تساعدك على تحقيق أفضل إنتاجية؟
- هل ترون أن هناك قنوات مفتوحة للتواصل والتفاعل داخل الشركة؟
- هل تجد أن الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المقدمة من الشركة تعزز من رضاك عن العمل؟
- هل تؤمن بأن توفير التقنيات والأدوات الحديثة يساهم في تحسين جودة حياتك العملية؟
- هل تشعر بأن هناك توازن بين المسؤوليات الشخصية والمهنية في حياتك اليومية؟
- هل تعتقد أن الشركة تتبنى سياسات ملائمة لدعم صحة ورفاهيتك العامة؟
- هل تعتقد أن جودة حياتك العملية في الشركة تؤثر بشكل إيجابي على إبداعك وابتكارك؟
- هل تشعر بأن الشركة توفر لك الدعم اللازم للتعبير عن أفكارك بحرية وبدون قيود؟

- ✓ https://docs.google.com/forms/d/1zliH_Q3K0QiSee6_5QvpSgpgnn_M21x9Gi2c-69vHUA/edit

The study aimed to understand the impact of the work environment and employee well-being on their creative behavior within insurance companies. The study used a descriptive analytical methodology to collect data from a sample of 206 employees working in insurance companies in the Kingdom. The factors studied included job security, work-life balance, positive relationships in the workplace, and opportunities for career development. A questionnaire was used to collect data from the participants, and the data was statistically analyzed to arrive at the final results. The results showed a strong positive relationship between the quality of work life and creative behavior; it was found that employees who enjoy a comfortable and stimulating work environment exhibit greater creative behavior. The study also indicated that factors such as job security, support from management, and providing professional development opportunities had a direct positive impact on the level of creativity among employees. The study indicated that there is a need to enhance the quality of work life through policies that focus on employee well-being and provide a positive and encouraging work environment for creativity. Among the recommendations made by the study were enhancing the work environment, providing psychological and health support programs, and providing ongoing training opportunities. The ultimate goal of these recommendations is to enhance the overall performance of companies and increase their ability to compete and innovate in the market.

Midocean University

College of Management

Specialization in Project Management



Title in English

The quality of work life and its impact on the creative behavior of employees in the insurance companies
sector in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by :

Saeed Hussein Al-Qahtani

Munira Hussein Al-Qahtani

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad

Dr. Fayez Ali Jarad

Year: 2024