



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.17, Issue 32 (2024), 14420- 14445

USRIJ Pvt. Ltd

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

إعداد/

سعيد حسين القحطاني

Saeed husain Alqahtani

منيره حسين القحطاني

munirah husain Alqahtani

جامعة ميد أوشن، كلية الإدارة، تخصص إدارة مشاريع

طلاب ماجستير

الايمل/

Seed.27@hotmail.com

mnoals9000@gmail.com

إشراف

د.الفیصل عبدالحمید محمد

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohamed

د.فايز علي جراد

Dr.Fayez Ali Jrad

م ٢٠٢٤/٥١٤٤٥

١٤٤٢٠

المخلص:

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 ٢٠٦ 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.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل - السلوك الإبداعي - شركات التأمين - العاملون - المملكة

العربية السعودية - الرضا الوظيفي - التحفيز.



Abstract:

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 professional 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 care about 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 continuous 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.

Keywords: Quality of work life - Creative behavior - Insurance companies - Employees - Saudi Arabia - Job satisfaction - Motivation.

١. 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، ٢٠٢٣).

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.

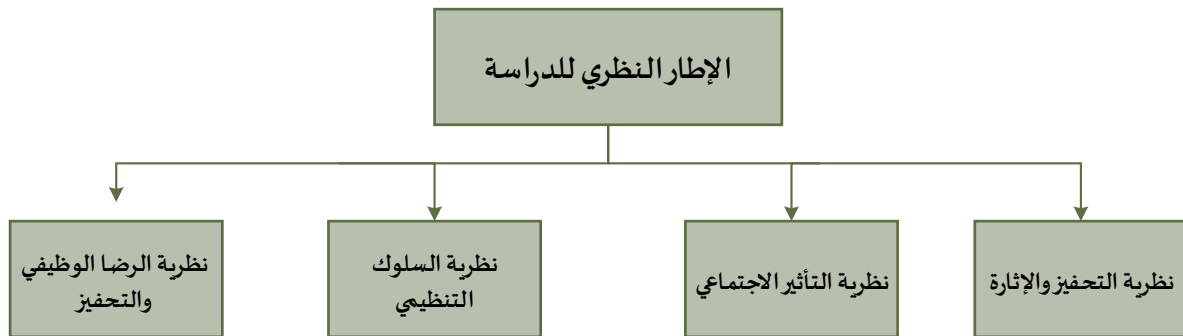
السلوك الإبداعي للعاملين هو نتاج طبيعي لبيئة العمل التي تحفز على التفكير خارج الصندوق وتقدير الأفكار الجديدة. توفر جودة حياة العمل بيئة صحية تتيح للعاملين الفرصة لاستخدام مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية بأقصى طاقاتهم. على سبيل المثال، سياسات العمل المرنة، والتشجيع على التعليم المستمر، وتوفير الموارد اللازمة للتنفيذ، كلها عوامل تسهم في تنمية الإبداع بين الموظفين (Fancha، ٢٠٢٤).

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، ٢٠١٦).

٢. المحتوي النظري:

١,٢. 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 ١: الإطار النظري للدراسة

2.2. 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 ٢٠٣٠، زيادة رضا الموظفين وولائهم، تحسين الأداء والإنتاجية، وتقليل التكاليف المرتبطة بالاحتراق الوظيفي. هذه الدراسة تسهم 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.

✓ تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠

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 ٢٠٣٠. تسعى رؤية ٢٠٣٠ 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.

✓ 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.

✓ 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.

✓ 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.

٣،٢. 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 يساهم 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 تساهم 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 يسهم 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.

٢، ٤. أسئلة 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؟

٥,٢. فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيسي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي للعاملين في قطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل والسلوك الإبداعي للموظفين في قطاع التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين الضغوط الوظيفية والسلوك الإبداعي للموظفين في قطاع التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين برامج التطوير المهني والسلوك الإبداعي للموظفين في شركات التأمين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين بيئة العمل والرضا الوظيفي والإبداع في شركات التأمين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين الجنسين والفئات العمرية في تأثير جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي.

٢,٦. أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتاسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة

المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة. تعتبر المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من العناصر الأساسية التي تعزز فهم جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الابداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية. إذ تشمل هذه المتغيرات عوامل مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وكلها تلعب دوراً محورياً في تشكيل آراء وتوقعات الأفراد حول فهم جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الابداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

٢,٧. حدود الدراسة:

✓ 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 ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤، 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.

٢، ٨. الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (الشميمري، ٢٠٢٢) 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 اذا كان مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي يختلف تبعا لمتغير النوع (ذكور - اناث) ، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، وتمت معالجة البيانات إحصائيا 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 احصائية بين متوسطي درجات الطلاب الذكور والاناث على أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور بينما لم توجد فروق ذات دلالة احصائية 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 .

تبحث دراسة (Al-Otaibi، ٢٠٢٠) 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 المهني، 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.

٩,٢. المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية لتحقيق أهدافها المتعلقة بفهم جودة حياة العمل وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين بقطاع شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية. تهدف المنهجية الكمية إلى جمع بيانات قابلة للقياس وتحليلها إحصائيًا للوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة.



١٠,٢ . الأساليب الإحصائية المتبعة:

لغرض معالجة البيانات التي تم جمعها بواسطة أداة الدراسة وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة تم إجراء العديد من التحليلات الوصفية والاستدلالية وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical package of social.

٣ . النتائج

١,٣ . الوصف الإحصائي للبيانات

• 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 ٢٠٦ 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)

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 ١: الوصف الاحصائي للبيانات.

٢,٣. تحليل التباين الأحادي

في هذا التجليل 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.

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 ٢: تحليل أنوفا، 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 ٣: ملخص نموذج عامل بايز، ب.

٣,٣. العلاقة بين المتغيرات:

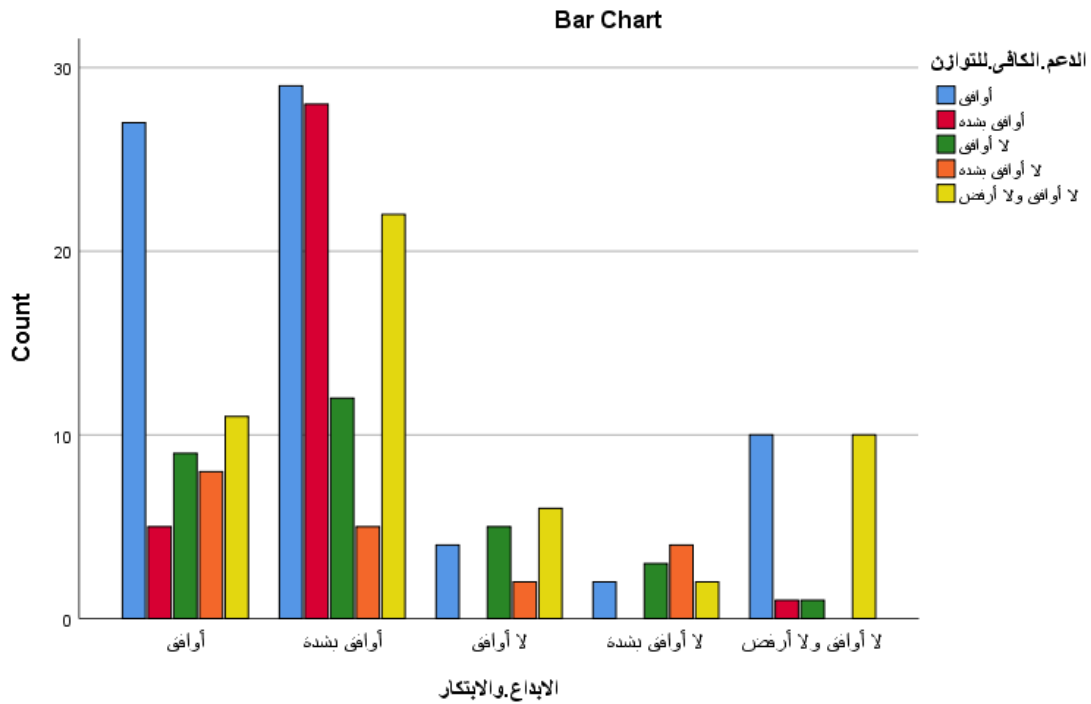
- دور الأمان الوظيفي في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

بناء على انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات ووصولها الى ٤، تدل على قلة التشنت بين المتغيرات وزيادة التقارب بينهم، إضافة الى نسبة الموافقة والموافقة بشدة بين المتغيرات يمكن ان تدل على أهمية الأمان الوظيفي لدى الموظفين من اجل 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		

جدول ٤: اختبار كاي اسكوير لدور الأمان الوظيفي في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية.



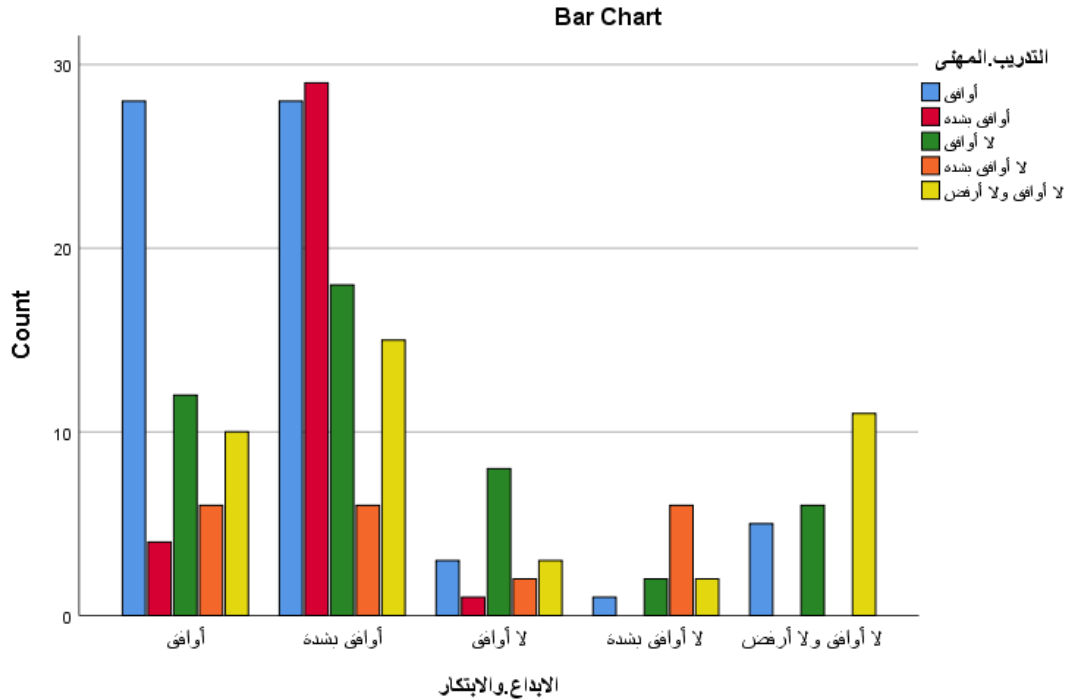
رسم توضيحي ٢: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور الأمان الوظيفي في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

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

ان انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات ووصولها الى ٣، 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	٣	.000
Likelihood Ratio	63.489	٣	.000
Linear-by-Linear Association	14.593	1	.000
N of Valid Cases	206		

جدول ٥: اختبار كاي اسكوير لدور التدريب المهني في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية.



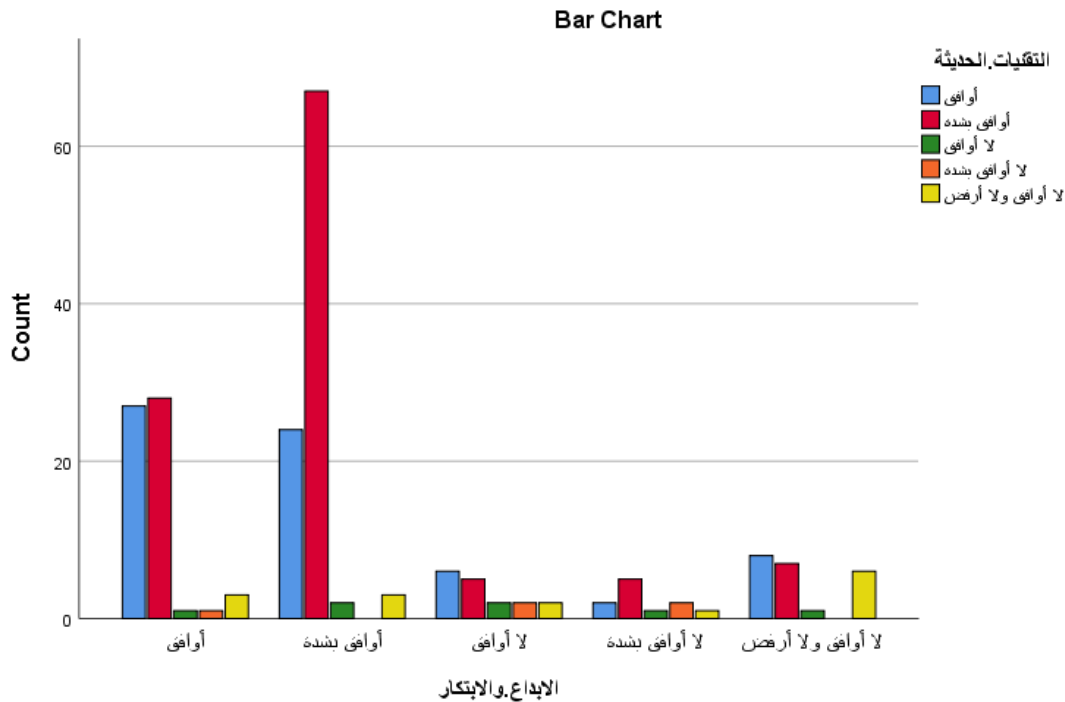
رسم توضيحي ٣: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التدريب المهني في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

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

ان انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات ووصولها الى ٢ 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 الموظفون 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	٢	.000
Likelihood Ratio	43.446	٢	.000
Linear-by-Linear Association	13.041	1	.000
N of Valid Cases	206		

جدول ٦: اختبار كاي اسكوير لدور التقنيات الحديثة التي يستخدمها الموظفون في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٤: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التقنيات الحديثة التي يستخدمها الموظفون في زيادة السلوك الإبداعي في شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

٤ . الاستنتاجات:

من خلال النتائج تبين أن توفير بيئة عمل داعمة ومريحة يعد عاملاً حاسماً في تعزيز التفكير الإبداعي بين الموظفين. الدراسة أشارت إلى أن الشركات التي تهتم بتحقيق توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية للعاملين وتقدم الدعم الإداري اللازم، وتوفر حوافز مادية ومعنوية، تساهم بشكل مباشر في تعزيز الرضا الوظيفي والإبداع. كما أظهرت النتائج أن تطوير المهارات من خلال برامج تدريبية تركز على التفكير النقدي والإبداعي يُعزز من قدرات الموظفين على ابتكار حلول جديدة وتطبيقها في العمل. بجانب ذلك، فإن تعزيز ثقافة تنظيمية تشجع على التواصل المفتوح وتبادل الأفكار يُعزز من قدرة الموظفين على التعاون والابتكار، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للشركة وزيادة قدرتها التنافسية. لذلك، يُعتبر الاستثمار في جودة حياة العمل استراتيجية ضرورية لتحقيق النجاح المستدام في قطاع التأمين، وذلك من خلال التركيز على توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والتجديد.

٥ . 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 تساعدهم 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 أيضًا 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 أيضًا معايير واضحة للتثبيت والترقيات، مما يقلل من شعور الموظفين بالقلق والتوتر، ويفتح المجال أمامهم للتفكير الإبداعي دون الخوف من العواقب السلبية.



6. المراجع:

- 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>
- 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/>
- 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_industry
- جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. (2022). الشميمري, ه. ص السعودية. Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_236468.html