

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

علاقة بيئة العمل بالابداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية

أسم الطالب

صلاح عبده محمد مرشد

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشهد بيئة الأعمال المعاصرة تحولات جذرية متسارعة، أسهمت التطورات العلمية المتلاحقة في دفع المنظمات والإداريين إلى التركيز على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة باعتبارها أحد أهم مقومات البقاء والنجاح في بيئة الأعمال الحديثة، حيث يُعد الإبداع عنصرًا حيويًا يميز المؤسسات عن غيرها، لما له من دور فعال في تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. وتسعى المنظمات إلى تعزيز أدائها والارتقاء بمستوى خدماتها ومنتجاتها من خلال تبني استراتيجيات مرنة وتوفير الموارد البشرية والمادية والمعلوماتية التي تمكنها من استقطاب العناصر الكفوة، وتهيئة بيئة محفزة تضمن إطلاق الطاقات الإبداعية وتسخيرها لتحقيق أهدافها. ولمواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، أصبح من الضروري الاستثمار في الأفكار الجديدة والأساليب المبتكرة التي تلبي رغبات العملاء بطرق غير تقليدية، حيث يمثل الإبداع الركيزة الأساسية للتميز والريادة. من هذا المنطلق، تسعى المنظمات إلى بناء قدرات تنظيمية مرنة تُوجّه سلوك العاملين نحو تبني الفكر المتجدد، بما يسهم في خلق بيئة عمل محفزة قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية وتحقيق الاستمرارية في ظل التنافس المتزايد (الصباغ، 2025).

وفي ظل ما يشهده العصر الحالي من تغيرات متسارعة تمس مختلف مجالات الحياة، أصبح من الضروري إدراك متطلبات التطوير والتغيير المستمر، ومواكبة ما تفرضه الثورة التقنية والتكنولوجية من تحديات وفرص. وانطلاقًا من هذا الواقع، اتجه القطاع المصرفي إلى تبني نماذج قيادية حديثة، كان أبرزها القيادة الخادمة، باعتبارها أسلوبًا إداريًا يعزز الإبداع الوظيفي لدى موظفي إدارة الموارد البشرية، ويعمل على تهيئة بيئة عمل قادرة على التكيف والتفاعل الإيجابي مع الظروف المتغيرة. ويأتي هذا التوجه إيمانًا بأن تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية في الأداء لن يتأتى إلا من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وسرعة الاستجابة لمتطلبات الواقع العملي، بما يضمن مواكبة المستجدات واستثمارها في تطوير الأداء المؤسسي بشكل مستدام (الغيداني، 2022).

وقد تناولت دراسات حديثة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي في سياقات إدارية مختلفة، حيث أوضحت وهبة، مروة، وماهر (2021) في دراستهم "إدارة التغيير كأداة لتعزيز مستوى الإبداع الوظيفي

للعاملين بشركات السياحة المصرية "أن توفير بيئة عمل داعمة تشجع على التغيير والمبادرات المبتكرة يسهم بفعالية في تحسين مستويات الإبداع الوظيفي. وبدوره، أشار عمران علي أبوخريص عبدالله مفتاح عويدان (2023) في دراسته "واقع تطبيق مفهوم إدارة القيم التنظيمية في بيئة العمل" إلى أهمية القيم التنظيمية في خلق بيئة محفزة تدفع العاملين إلى الابتكار وتطوير أساليب عملهم. كما أكدت وداد عمر الصيد وامحمد محمد عبدالله (2025) في دراستهما "بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي" أن المناخ التنظيمي الإيجابي والقيادة الداعمة يمثلان عناصر حاسمة في تحفيز السلوك الإبداعي داخل المنظمات. وفي سياق مواز، تناولت درويش وفاطيمة الزهراء (2025) في رسالتها "بيئة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي" دور بيئة العمل في تعزيز الاستقرار والإبداع من خلال توفير بيئة متوازنة تشجع على المبادرة والتطوير. وعلى الرغم من اتفاق معظم هذه الدراسات على أهمية بيئة العمل في دعم الأداء الإبداعي، إلا أن تركيزها انصب على قطاعات محدودة ولم تغطِ منظمات القطاع الخاص السعودي بالشكل الكافي.

وعلى الرغم من هذه الجهود، إلا أن هناك فجوة واضحة في الأدبيات العربية والسعودية المتخصصة، تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل بمكوناتها المختلفة (كالقيادة، الحوافز، المناخ التنظيمي) وبين الإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية والاقتصادية السريعة التي تشهدها المملكة ضمن رؤية 2030. كما أن الدراسات القليلة المتاحة ركزت غالبًا على قطاعات حكومية أو تعليمية، أو تناولت الموضوع بشكل جزئي دون دمج الأبعاد المختلفة في نموذج موحد، مما يستدعي تنفيذ دراسة ميدانية متخصصة تغطي هذا النقص.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن أثر بيئة العمل بأبعادها (القيادة الإدارية، نظام الحوافز، المناخ التنظيمي) على الإبداع الوظيفي للعاملين في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على طبيعة هذه العلاقة في ظل قلة الدراسات المتخصصة التي بحثت في هذه العلاقة بشكل متكامل وواقعي.

وتبرز أهمية الدراسة من سعيها لسد فجوة معرفية قائمة من خلال تقديم إطار نظري وتطبيقي حديث حول العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي في القطاع الخاص السعودي، بما يسهم في دعم صناع القرار والمديرين التنفيذيين في تحسين بيئة العمل وتبني سياسات تحفيزية فعالة ترفع من مستويات الإبداع وتعزز من تنافسية منظماتهم في السوق.

1.2. مشكلة الدراسة

يُعدُّ مجال إدارة المشاريع من الحقول العلمية والمهنية التي ما تزال تعاني من وجود فجوات معرفية وتجريبية تتطلب مزيداً من البحث والتحليل، إذ إن رصد هذه الفجوات ومعالجتها يُمثل خطوة محورية نحو تطوير الإطار النظري وتعزيز الممارسات التطبيقية المتبعة. ومن هذا المنطلق، تنطلق مشكلة البحث في هذه الدراسة من بُعدين أساسيين: يتمثل الأول في الفجوات النظرية المرتبطة بضعف التراكم المعرفي أو محدودية النماذج التي تفسر بشكل شامل الظواهر المرتبطة بإدارة المشاريع، أما الثاني فيكمن في الفجوات التجريبية الناتجة عن قلة الدراسات الميدانية أو تضارب نتائجها ضمن سياقات بيئية متباينة. وتهدف الدراسة من خلال استكشاف هذه الثغرات إلى إثراء المعرفة العلمية، ورغد الأدبيات المتخصصة بمضامين جديدة تسهم في تطوير منهجيات إدارة المشاريع وتعزيز كفاءتها ومواءمتها لمتطلبات البيئات المتغيرة والمعقدة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير مراجعة الأدبيات إلى وجود تركيز نسبي على دراسة بيئة العمل بشكل عام، دون التعمق في مكوناتها التفصيلية وتأثير كل مكون على مظاهر الإبداع الوظيفي. كما أن كثيراً من الدراسات تناولت الإبداع كمفهوم عام دون ربطه بسياق بيئة العمل السعودية، التي تمتاز بخصوصية ثقافية وتنظيمية تختلف عن باقي البيئات بالإضافة إلى ذلك، تقتصر الأدبيات إلى نماذج تفسيرية متكاملة توضح طبيعة العلاقة بين بيئة العمل بمكوناتها المختلفة (كالقيادة، ثقافة المنظمة، أنظمة الحوافز، المناخ التنظيمي) والإبداع الوظيفي، ومدى تداخل وتأثير هذه المكونات في سياق المنظمات السعودية الخاصة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، لوحظ أن أغلب الدراسات التطبيقية المنفذة في المملكة العربية السعودية ركزت على منظمات القطاع الحكومي أو التعليمي، في حين أن منظمات القطاع الخاص لم تحظَ بنصيب كافٍ من الدراسة والبحث فيما يتعلق بمدى تأثير بيئة العمل على سلوكيات الإبداع الوظيفي لدى العاملين كذلك، تقتصر معظم الدراسات إلى توظيف أدوات قياس محلية تتناسب مع طبيعة البيئة السعودية، واعتمدت غالباً على أدوات أجنبية مترجمة، مما قد يؤثر على دقة النتائج. إضافة إلى ذلك، لم تدرس غالبية الأبحاث التطبيقات العملية والاستراتيجيات الإدارية التي يمكن أن تدعم بيئة العمل المحفزة للإبداع في منظمات القطاع الخاص بصورة ميدانية منهجية.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي: "ما أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟"

1.3. أهمية الدراسة

تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في قدرته على معالجة الثغرات القائمة في مجال إدارة المشاريع، والمساهمة الفاعلة في تطوير منظومته المعرفية والمهنية فمن خلال استكشاف الفجوات النظرية التي تعكس محدودية الأطر والمفاهيم المتاحة، والفجوات التجريبية الناتجة عن قلة الدراسات التطبيقية أو محدودة نطاقها، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم إضافة علمية نوعية تدعم الأدبيات المتخصصة، وتسهم في تحسين الممارسات العملية وتهدف الدراسة، استناداً إلى ذلك، إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية تتمثل في: تحديد الفجوات النظرية والتجريبية بدقة، وتقديم معالجات بحثية متكاملة لها، بما يعزز كفاءة إدارة المشاريع ومواءمتها مع المتغيرات المتسارعة في بيئة العمل المعاصرة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تبرز أهمية الدراسة على المستوى النظري في كونها تسهم في إثراء الجانب المعرفي المتعلق بموضوع بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الوظيفي من خلال تقديم إطار نظري يوضح طبيعة هذه العلاقة في سياق منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية كما تساعد الدراسة في معالجة القصور المعرفي في الدراسات العربية والسعودية السابقة التي لم تتناول تأثير أبعاد ومكونات بيئة العمل بالتفصيل على مختلف صور الإبداع الوظيفي، مثل الإبداع في حل المشكلات، والتطوير الإداري، واقتراح المبادرات الجديدة كذلك، تقدم الدراسة مرجعية علمية محدثة يمكن أن يعتمد عليها الباحثون في دراسات مستقبلية ترتبط بهذا المجال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فتكمن أهمية الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها وتوصياتها من قبل صناع القرار والإدارات التنفيذية في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، خاصة فيما يتعلق بتصميم بيئات عمل محفزة للإبداع الوظيفي كما تقدم الدراسة مؤشرات عملية تساعد مديري الموارد البشرية في تبني استراتيجيات تنظيمية تستهدف تحسين بيئة العمل وتعزيز جوانبها التي تسهم بشكل مباشر في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين إضافة إلى ذلك، يمكن توظيف نتائج الدراسة في إعداد برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تنمية ثقافة الإبداع داخل بيئة العمل السعودية الخاصة.

1.4. أسئلة الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وسعيًا لتحقيق أهدافها، تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيس الآتي:

- ما أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟ وينبثق من هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى توافر مقومات بيئة العمل (القيادة الإدارية، نظام الحوافز، المناخ التنظيمي) في منظمات القطاع الخاص بالمملكة؟
2. ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟
3. ما طبيعة العلاقة بين أبعاد بيئة العمل (القيادة الإدارية، نظام الحوافز، المناخ التنظيمي) ومستوى الإبداع الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
2. قياس مدى توافر أبعاد بيئة العمل (القيادة الإدارية، نظام الحوافز، المناخ التنظيمي) في منظمات القطاع الخاص السعودية.
3. تحديد مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في منظمات القطاع الخاص.
4. الكشف عن العلاقة بين كل بعد من أبعاد بيئة العمل (القيادة الإدارية، نظام الحوافز، المناخ التنظيمي) ومستوى الإبداع الوظيفي.
5. تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل بما يسهم في تعزيز الإبداع الوظيفي.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

- H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

- H1-1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية والإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

- H1-2: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

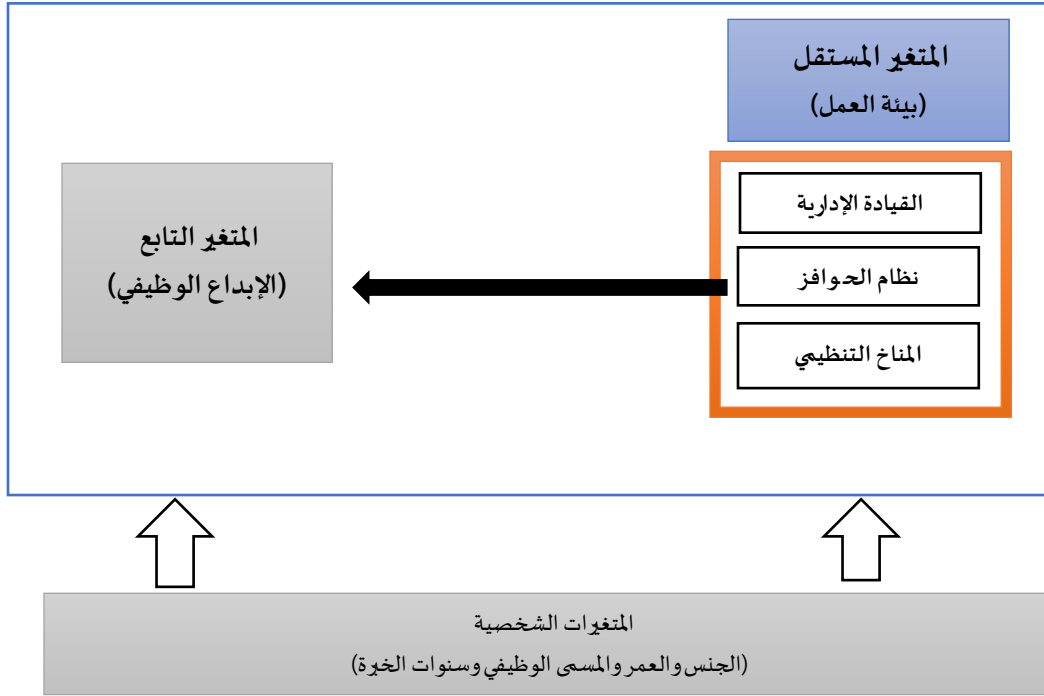
- H1-3: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

1.7. نموذج الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة، فإن المتغيرات المستقلة والتابعة لهذه الدراسة يمكن تلخيصها كالتالي:

- المتغير المستقل: بيئة العمل، ويشمل الأبعاد التالية: (القيادة الإدارية- نظام الحوافز - المناخ التنظيمي)
- المتغير التابع: الإبداع الوظيفي

ويمكن تمثيل متغيرات الدراسة كما هو موضح بالنموذج أدناه:



1.8. منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعنى بوصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل العلاقة بين متغيراتها، من خلال جمع البيانات الميدانية من أفراد عينة الدراسة وتحليلها إحصائيًا لاختبار فرضيات الدراسة كما تم الاعتماد على المنهج الكمي من خلال تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات حول أبعاد بيئة العمل ومستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

1.9. الدراسة الميدانية

تم تنفيذ الدراسة الميدانية من خلال إعداد استبانة مقننة موجهة إلى العاملين في عدد من منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، بهدف قياس آرائهم حول بيئة العمل المتاحة لهم ومستوى ممارستهم للسلوك الإبداعي وتضمنت الدراسة الميدانية ما يلي:

- تحديد مجتمع الدراسة :العاملون في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- اختيار العينة :سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة للوصول إلى تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة.
- أداة الدراسة :استبانة مقننة، تم تصميمها في ضوء الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة.
- طرق التحليل :سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) ، مع الاعتماد على أدوات مثل التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، اختبار (T)، وتحليل الانحدار.

1.10. مخطط المشروع المقترح

يمكن تلخيص مخطط المشروع المقترح وفقاً للمراحل التالية:

م	اسم المرحلة	أهم الأنشطة
1	المرحلة الأولى: الإعداد والتصميم	-تحديد مشكلة الدراسة، الأهداف، والأسئلة والفرضيات. - إعداد الإطار النظري والدراسات السابقة. - تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) وتحكيمها.
2	المرحلة الثانية: تنفيذ الدراسة الميدانية	-توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة المستهدفة. - جمع البيانات من الميدان. - مراجعة وتدقيق البيانات والتأكد من اكتمالها.
3	المرحلة الثالثة: التحليل وكتابة التقرير النهائي	-إدخال البيانات وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة. - تفسير النتائج واختبار الفرضيات. - إعداد التقرير النهائي شاملاً النتائج والتوصيات.

قائمة المراجع

- الصباغ, شوقي, محمود شيخ السوق, سمر. (2025). تأثير بيئة العمل المادية علي السلوك الإبداعي للعاملين "دراسة تطبيقية علي شركات القرية الذكية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)*, 57(2), 668-619.
- الغيداني, & بشائر طلق عوض. (2022). القيادة الخادمة ودورها في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفي إدارة الموارد البشرية في القطاع المصرفي. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*, 71(1), 289-255.
- درويش, فاطيمة الزهراء. (2025). *بيئة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت)*.
- عمران علي أبوخريص عبدالله مفتاح عويدان. (2023). واقع تطبيق مفهوم إدارة القيم التنظيمية في بيئة العمل (دراسة استكشافية على المجلس البلدي لمدينة زليتن). *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, 4(8), 443-425.
- وداد عمر الصيد, امحمد محمد عبدالله. (2025). بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. *مجلة الاصاله*, 5(11).
- وهبة, مروة, ماهر. (2021). إدارة التغيير كأداة لتعزيز مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ). *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*, 15(2), 198-167.

الملاحق

الاستبيان

حضرة المشارك / المشاركة المحترم(ة)،

تحية طيبة وبعد،،،

في إطار إعداد دراسة بعنوان: "أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية"، والتي تهدف إلى التعرف على دور بيئة العمل بأبعادها المختلفة (القيادة الإدارية، نظام الحوافز، المناخ التنظيمي) في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى العاملين، يسر الباحث أن يتقدم إليكم بهذا الاستبيان، راجيًا منكم التكرم بالإجابة عن فقراته بكل موضوعية وشفافية، حيث ستُستخدم المعلومات التي ستقدمونها لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل جميع البيانات بسرية تامة، ولن يُستخدم أي جزء منها إلا في نطاق أهداف الدراسة دون الإشارة إلى أسماء المشاركين أو جهات عملهم وتُعد مشاركتكم القيمة في هذا الاستبيان دعمًا كبيرًا لإنجاح هذه الدراسة، والمساهمة في تطوير بيئات العمل في منظمات القطاع الخاص.

مع جزيل الشكر والتقدير لوقتكم وجهودكم.

الباحث

أولاً: البيانات الشخصية

برجاء وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة:

1. الجنس:

- ذكر
- أنثى

2. الفئة العمرية:

- أقل من 25 سنة
- من 25 إلى أقل من 35 سنة
- من 35 إلى أقل من 45 سنة
- 45 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

- ثانوي
- دبلوم
- بكالوريوس
- دراسات عليا

4. سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى أقل من 10 سنوات
- من 10 إلى أقل من 15 سنة
- 15 سنة فأكثر

ثانياً: محاور الاستبيان

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: القيادة الإدارية						
1	تتبنى الإدارة العليا أسلوباً تشاركياً في اتخاذ القرارات	☐	☐	☐	☐	☐
2	تشجع القيادة الإدارية الموظفين على تقديم مقترحاتهم وأفكارهم	☐	☐	☐	☐	☐
3	توفر القيادة فرصاً للعاملين لطرح مبادرات إبداعية	☐	☐	☐	☐	☐
4	تدعم الإدارة المبادرات الجديدة والمقترحات التطويرية من الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
5	تحرص القيادة على تحفيز العاملين لتحقيق أداء متميز ومبدع	☐	☐	☐	☐	☐
ثانياً: نظام الحوافز						
6	يوجد نظام مكافآت واضح يشجع على الأداء الإبداعي	☐	☐	☐	☐	☐
7	يتم تقدير الأفكار المبتكرة مادياً أو معنوياً داخل المنظمة	☐	☐	☐	☐	☐
8	تتنوع أساليب الحوافز بما يتناسب مع احتياجات الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
9	تعتمد المنظمة على حوافز تحفيزية لتعزيز إنجازات العاملين	☐	☐	☐	☐	☐
10	يحصل الموظفون المتميزون على مكافآت تشجيعية محفزة	☐	☐	☐	☐	☐
ثالثاً: المناخ التنظيمي						
11	يسود بيئة العمل مناخ من الثقة المتبادلة بين الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
12	تتميز بيئة العمل بالمرونة وتقبل اختلاف الآراء	☐	☐	☐	☐	☐
13	توفر المنظمة بيئة عمل تشجع على المبادرة والإبداع	☐	☐	☐	☐	☐
14	يتسم العمل داخل المنظمة بالعدالة وتكافؤ الفرص	☐	☐	☐	☐	☐
15	تسود علاقات إيجابية وبناءة بين الزملاء في العمل	☐	☐	☐	☐	☐