

بيئة العمل وعلاقتها بالأبداع الاداري بالتطبيق على شركة فتيل تك لتقنية المعلومات
في خميس مشيط

The Work Environment and Its Relationship with Managerial Innovation: A Case Study of FateelTech for Information Technology in Khamis Mushait

اسم الطالب

عزيزة عبدالقادر عطاالله

الرقم الجامعي: 222000047

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثاني

الإهداء

بسم خالقي وميسر أموري وعصمة أمري لك كل الحمد والامتنان
أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً ثم الى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة... عائلتي دمت لي
سنداً لا عمر له.
إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز أبي الغالي.
إلى نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي .. أُمي الحبيبة.
إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي.... قرّة عيني أخواني وأخواتي
ولا أنسى الذين شاركوني خطوات هذا الطريق، وشجعوني على المثابرة وإكمال المسيرة...
إلى رفقاء السنين ممتنة لكم.

شكر وتقدير

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لكل من ساهم في انجاز هذا البحث وأوجه شكري الى مشرفينا الذين كانوا كان لهم دور اساسي في توجيهي وإرشادي خلال مراحل البحث.

كما أود أن أعرب عن امتناني لزملائي في الدراسة، الذين قدموا دعما لا يقدر بثمن. وأشكر كل من قدم لي المساعدة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، كما أتطلع إلى تطبيق ما تعلمته خلال هذا البحث في المستقبل وأفيد به غيري.

جدول المحتويات

4.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
5.....	المقدمة:
7.....	مشكلة الدراسة.
7.....	فجوات على المستوى النظري.
7.....	فجوات على المستوى التطبيقي.
8	أهمية الدراسة.
8.....	على المستوى النظري:
8.....	على المستوى التطبيقي:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهد العصر الحديث تطورات متسارعة وتغيرات متنوعة في مختلف مجالات الحياة، وذلك نتيجة الانفجار المعرفي، وثورة المعلومات والاتصالات، والتسارع التكنولوجي الهائل، والعولمة، ويُعد العنصر البشري هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات المعاصرة، إذ أن الإدارة الفاعلة تعتمد على استثمار الطاقات البشرية وتطويرها، إلا أن كثيراً من المؤسسات تغفل عن تنمية هذه الموارد، مما يؤدي إلى تراجع المهارات وضياع القدرات التي كان يمكن أن تحقق مزايا كبيرة على مستوى الفرد والمجتمع (سندس وآخرين، 2023).

وتُعد البيئة ومكوناتها تحديًا كبيرًا لأي تنظيم، نظرًا لأثرها العميق في استمرارية المؤسسات وتحقيق التفوق التنافسي، وهذا يتطلب توفير محيط عمل ملائم قادر على تحفيز الموظفين وتشجيعهم نحو الإبداع الإداري، لما له من دور فعال في تحقيق أهداف المؤسسة (السلمي وآخرين، 2022).

ويعتبر الإبداع الإداري من الموضوعات الرئيسية التي باتت تحظى باهتمام متزايد من قبل علماء الإدارة في العالم العربي، كونه يشكل عنصراً محورياً في عمليات التنمية والتطوير داخل المؤسسات. (المدني، 2019).

وقد أجمع الباحثون على أهمية الإبداع كأحد الأدوات الفعالة في التغيير الإداري، وتطوير الأساليب التنظيمية، وتجاوز الطرق التقليدية إلى آفاق جديدة تسهم في التغلب على التحديات المختلفة التي تواجه بيئة العمل (المدني، 2019).

كما أن العنصر البشري داخل المنظمات يؤثر ويتأثر ببيئة العمل، مما يحتم على المؤسسات الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وتطوير مهاراتها، فوجود بيئة عمل محفزة ومهيأة يسهم في بروز القدرات الكامنة لدى الموظفين واستغلالها بالشكل الأمثل لمعالجة المشكلات وتحقيق أهداف المؤسسة. (المسلمية، 2022).

تولي المؤسسات الناجحة اهتماماً بالغاً بتنمية أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، إذ تُعد القوى العاملة من أهم الموارد التي تحدد مدى نجاح أو فشل المؤسسة، وتعتمد المؤسسات على إدارة وتطوير وتحفيز الأفراد والاستفادة من خبراتهم ومعارفهم بالشكل الأمثل لتحقيق نتائج متميزة (البرغلي، 2015).

كما تهدف المؤسسات دائماً إلى الريادة والتميز، وقد أصبحت الحاجة إلى الإبداع الإداري أمراً ضرورياً للارتقاء بمستوى الأداء، وقد حاول الباحثون الربط بين مفهوم بيئة العمل الداخلية وأثرها في الإبداع الإداري، من خلال دراسة المكونات المؤسسية التي تُعد محفزاً أو عائقاً أمام الإبداع (السلمي وآخرين، 2022).

وأظهرت نتائج دراسات ميدانية أن معدل الإبداع في بعض المؤسسات لا يزال دون المستوى المطلوب، وذلك نتيجة ضعف الاهتمام المؤسسي بالعوامل الداعمة للإبداع، كما توصلت هذه الدراسات إلى أهمية تبني بيئة عمل محفزة، تعزز من الابتكار، وتدعم التخطيط الاستراتيجي، والتعاون بين الأفراد، وتقييم الأداء بطرق تسهم في تنمية الإبداع الإداري كعنصر أساسي في تحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها (فضل، 2011).

وتشمل المتغيرات الرئيسية التي تؤثر في العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري عدة أبعاد، من أهمها: البيئة المادية (كالهيكل التنظيمي والتقنية والحوافز)، والبيئة التنظيمية (كالعوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة)، والبيئة النفسية والاجتماعية (المرتبطة بالتحفيز وتفويض الصلاحيات)، ومستوى الرضا الوظيفي، ووضوح الأهداف داخل بيئة العمل، أما المتغير التابع فهو مستوى الإبداع الإداري، الذي يُقاس من خلال قدرة الموظفين على إنتاج أفكار مبتكرة وحلول غير مألوفة للمشكلات، وتحمل المسؤولية بطرق إبداعية وفعالة (المدني، 2019).

ويُعد سلوك القادة داخل المؤسسات أحد العوامل المؤثرة على دعم الإبداع لدى الموظفين، حيث أظهرت الدراسات أن دعم المشرفين المباشرين يعزز من دافعية المرؤوسين، ويسهم في تطوير مهاراتهم، ويشجع على العمل الجماعي، والتخطيط السليم، ودعم فرق العمل بشكل فاعل لتحقيق الإبداع المؤسسي (النهود، 2022).

والجدير بالذكر أن الدول المتقدمة تبحث عن المبدعين والمبتكرين، وتوفر لهم سبل الدعم والرعاية بما يسهم في دفع عجلة الاختراع والتقدم، وهذا يحتم على المؤسسات أن تبذل الجهود اللازمة لتشجيع الإبداع وتطويره، مما يدفعها إلى دراسة العوامل التي تربط بيئة العمل بالإبداع الإداري، وتشير بعض الدراسات إلى أن المؤسسات بحاجة لتوفير بيئة عمل محفزة، تدعم التعاون، وتشجع على طرح الأفكار الجديدة، وتوفر مساحة للتجربة والتعلم، وصولاً إلى الابتكار الفعلي داخل المؤسسة (فضل، 2011).

وأخيراً يمكن القول أن الإبداع الإداري هو أحد الأهداف الجوهرية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، لما له من أثر في رفع مستوى الأداء ودعم التميز المؤسسي، ولا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا بتوفير بيئة عمل ملائمة ترتقي بموظفي المؤسسة وتساعد على إبراز قدراتهم. (عكر، 2020).

وانطلاقاً من ذلك، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري بالتطبيق على شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط، بهدف الوقوف على طبيعة هذه العلاقة، وتحديد مدى تأثير مكونات بيئة العمل على مستويات الإبداع الإداري داخل الشركة، بما يسهم في تقديم توصيات عملية يمكن أن تُعزز من فعالية الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنافسي.

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية، وستتناول الدراسة عدة محاور رئيسية تشمل: تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها، بيان أهميتها وأهدافها، عرض الأسئلة والفرضيات، بالإضافة إلى استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة، كما ستُقدّم نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، وصولاً إلى مجموعة من التوصيات التي تُسهم في تحسين بيئة العمل وتفعيل الإبداع الإداري في المؤسسات التقنية.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم تعدد الدراسات التي تناولت مفهوم بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري، إلا أن هناك نقصًا في الفهم العميق لطبيعة العلاقة بين عناصر بيئة العمل (مثل: التنظيم، القيادة، الحوافز، الاتصال، الثقافة التنظيمية...) ومدى تأثيرها الفعلي على تحفيز الإبداع الإداري داخل المنظمات، ومن هذا المنطلق تنقسم مشكلة الدراسة إلى:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- وجود فجوة نظرية في تحديد طبيعة العلاقة الدقيقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
- اختلاف العناصر المؤثرة في الإبداع الإداري من منظمة لأخرى، مما يجعل من الصعب تعميم النماذج النظرية.
- إفتقار الأدبيات الإدارية إلى نموذج موحد يدمج بين مكونات بيئة العمل (كالتمكن، والتحفيز، والمشاركة) وتأثيرها على الإبداع.
- هناك جدل نظري حول ما إذا كانت الدوافع الداخلية (كالرضا الذاتي) أم الدوافع الخارجية (كالحوافز المادية) أكثر تأثيرًا على الإبداع في بيئة العمل.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- عدم وجود بيانات دقيقة أو تحليلات توضح ما إذا كانت بيئة العمل في شركة فتيل تك تساهم فعليًا في دعم الإبداع الإداري.
- غياب أدوات قياس محلية مخصصة لهذا النوع من العلاقة.
- غياب نظرية موحدة تُحدد بوضوح آليات ونماذج التحفيز الأكثر فاعلية في تحسين الإبداع الإداري.

إشكالية الدراسة هي: ما أثر بيئة العمل على الأبداع الإداري في شركة فتيل تك لتقنية المعلومات في خميس مشيط؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذا البحث من معالجته لأحد أبرز التحديات التنظيمية التي تواجه المؤسسات المعاصرة، ألا وهي البيئة المهنية داخل المنظمات، وما يرتبط بها من أثر مباشر في تعزيز الإبداع الإداري والوظيفي، وتبرز أهمية هذا البحث على مستويين رئيسيين:

1.2.3. على المستوى النظري:

- تسهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية في مجال بيئة العمل، من خلال تسليط الضوء على المعطيات التي تؤثر في تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات.
- توضيح العلاقة الترابطية بين أبعاد بيئة العمل ومفهوم الإبداع الإداري، مما يساهم في فهم أعمق لكيفية تحسين ممارسات الإدارة من خلال تحسين بيئة العمل.
- الاستجابة لتوصيات عدد من الدراسات السابقة التي دعت إلى إجراء مزيد من الأبحاث حول بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها، خصوصاً في المؤسسات التقنية الحديثة.

1.2.4. على المستوى التطبيقي:

- يساعد البحث في تنظيم وتطوير العمل الإداري من خلال تعزيز عناصر البيئة الداعمة للإبداع، بما في ذلك التنسيق، الابتكار، وتوفير بيئة تحفز العاملين على التفكير الإبداعي.
- يؤكد على أن مناخ العمل الإيجابي يعد وسيلة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي ورفع الإنتاجية واستقطاب الموظفين للارتباط المؤسسي والولاء.
- يتيح للمسؤولين في شركة فتيل تيك الاطلاع على نتائج البحث التي قد تساهم في تطوير ممارساتهم الإدارية، وتعزيز بيئة عمل أكثر دعماً للإبداع الإداري.
- يُسلط الضوء على الإبداع الإداري كأحد مفاهيم الإدارة الحديثة التي تُمكن المؤسسات من التميز في الأداء، ومواجهة التحديات، وزيادة قدرتها التنافسية، ما يعكس مدى كفاءة وطموح كوادرها الإدارية

قائمة المراجع

- البرغلي، 2015، أثر عناصر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية على الإبداع الإداري دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في مدينة دمشق .
- السلمي وآخرين ، 2022 ، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة .
- المدني، 2019، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية دراسة ميدانية .
- المسلمية، 2022، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص فرعي القيادة.
- النهود، 2022، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.
- سندس وآخرين، 2023، أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر.
- عكر، 2020، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي.
- فضل، 2011، تأثير بيئة العمل الداخلية في إبداع العاملين دراسة ميدانية على شركات الاتصال المحمول الخاص في محافظة عدن.