

FINAL PROJECT 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management Midocean University

بيئة العمل الابتكارية وأثرها على أداء الموظف وإنتاجيته

اسم الطالب

عوض محمد عايد الحربي

مشروع التخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

المشرف

د/ عبدالرحيم نادر

الفصل الدراسي الثاني 2025

مخطط المشروع

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الخامس :

الفصل الرابع : الاحصاء

مخطط المشروع	3
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	6
1.1 المقدمة	7
1.2. مشكلة الدراسة	8
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	8
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	8
1.3 أهمية الدراسة	9
المستوى النظري	9
المستوى التطبيقي	9
الفصل الثاني : الدراسات السابقة	12
2.1 المقدمة	13
2.2 المتغير الأول :	14
• بيئة العمل الابتكارية	14
• الأداء الوظيفي و الانتاج	16
2.3 الخاتمة	17
الفصل الثالث : منهجية البحث	18
3.1. : منهجية الدراسة	19
3.2 الدراسة الميدانية.	19
3.3 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث .	20
1.بيئة العمل الابتكارية:	20

2. سلوك الموظف الإنتاجي.	20
3.4 تصميم البحث.	21
4.6 صلة البحث.	21
3.7. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	23
3.8. طريقة جمع البيانات :	23
3.9. إجراءات التحليل الإحصائي :	24
3.10. الخاتمة :	24
الفصل الرابع : التحليل الإحصائي و مناقشة النتائج	25
4.1 المقدمة	26
4.3 وصف عينة الدراسة :	27
4.3 اختبار الصدق و الثبات :	28
4.4 الأحصاء الوصفي لمتغيرات البحث :	30
4.5. اختبار الفرضيات	33
4.7 ربط النتائج بالدراسات السابقة :	35
4.7. الخاتمة .	36
المراجع:	36

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

في ظل ما تشهده بيئات العمل في الوقت الحاضر من تغييرات متسارعة و تحولات إقتصادية نتيجة التطورات التقنية والتغيرات في متطلبات السوق وسلوك المستهلك، وهو ما يتطلب من المؤسسات البحث عن أساليب جديدة لتعزيز إنتاجية الموظف وتحسين جودة الأداء. ومن بين هذه الأساليب، برز مفهوم بيئة العمل الابتكارية كعامل مؤثر فهو أحد الركائز الأساسية التي تُسهم في تعزيز قدرة المؤسسات على المنافسة والبقاء و مهم لتطوير أداء العاملين وتحفيزهم نحو الإبداع والإنتاجية. لم يعد نجاح المنظمات قائمًا على الموارد التقليدية فقط بل بات مرتبطًا بمدى قدرتها على تهيئة بيئة عمل تدعم التفكير الإبداعي وتمنح الموظفين مساحة لتجريب و التطوير، فاليئة من العوامل التنظيمية المهمة التي تعزز من انخراط الموظف في العمل وتقلل من مقاومة التغيير وتدعم التميز المؤسسي.

وقد جاء اختيار هذا الموضوع نتيجة لما تشهده بيئات العمل المعاصرة من تقدم و تحولات متسارعة تتطلب نماذج إدارية أكثر مرونة وابتكارًا , ومن مبدأ تأثير بيئة العمل الابتكارية على أداء و سلوك العاملين على زيادة الإنتاج و تقدم المنظمة لتحقيق اهدافها بكفاءة و فاعلية.

ففي ظل المنافسة العالية والتطورات التقنية المتسارعة، أصبح من الضروري أن تعتمد المؤسسات على بيئة داخلية محفزة تُمكن الموظف من الإبداع وتطوير أدائه وينعكس ذلك على المنظمه وبتأكيد علي رفع كفاءة الأداء والإنتاجية

ورغم توفر الموارد في كثير من المؤسسات، إلا أن نقص الابتكار التنظيمي لا يزال يشكل فجوة مؤثرة في تحقيق الكفاءة التشغيلية. وتكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة فهم العوامل الداخلية التي تدفع الموظف نحو الأداء المرتفع، مع التركيز على البيئة الإدارية المحيطة به.

كما تهدف إلى تقديم إطار تطبيقي يساعد المؤسسات، خصوصًا في قطاع الخدمات اللوجستية، على تحسين ممارساتها الداخلية. وقد تم اختيار مؤسسة "سيل" كنموذج تطبيقي لكونها تعمل في بيئة ديناميكية تتطلب أداءً عاليًا وابتكارًا مستمرًا في العمل. ومن هنا، فإن هذه الدراسة تسعى إلى الربط بين الأسس النظرية والتطبيق الواقعي لفهم كيف تؤثر بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

تركز الدراسة على مكان العمل والبيئة المحيطة بالموظفين لكونها من أهم المتغيرات المؤثرة على نجاح المنظمات لتأثيرها المباشر على سلوكيات العاملين وبالتالي قدرتهم على الإنتاج والعطاء. لقد أنصب اهتمام العديد من الباحثين على دراسة البيئة و متغيراتها الطبيعية و الاجتماعية وكيفية التكيف معها وجعلها بيئة إبداعية تحقق أقصى درجات الفاعلية والتميز وتدعم قدراتها لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية وحل المشاكل بأقل قدر من الخسائر بطرق غير تقليدية تساهم في تجسيد أهدافها

1.2. مشكلة الدراسة

رغم الإدراك المتزايد لأهمية الابتكار في تحسين الأداء الوظيفي، لا تزال كثير من المؤسسات تُمارس أنماطاً تقليدية في الإدارة والتشغيل، مما يقيد إمكانات الموظفين وتثبيط روح المبادرة لديهم. وتكمن المشكلة الحقيقي في ضعف البيئات التنظيمية التي تُشجع على التعبير عن الأفكار الجديدة أو احتضان التجريب والمرونة، خاصة في المؤسسات التي تركز على الأداء الكمي دون مراعاة العوامل النفسية والسلوكية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم تعدد الدراسات التي تناولت بيئة العمل وسلوك الموظفين، إلا أن هناك فجوة واضحة في الربط المباشر بين مفاهيم الابتكار في بيئة العمل وأداء الموظف الإنتاجي ضمن إطار نظري متكامل. كما أن كثيراً من الدراسات ركزت على عناصر منفصلة، كالحوافز أو القيادة، دون دمجها ضمن منظومة بيئية شاملة. ويُلاحظ كذلك ندرة النماذج النظرية التي تفسر كيف تسهم عناصر البيئة التنظيمية في تفعيل أو تثبيط السلوك الإبداعي داخل بيئة العمل.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تُظهر مراجعات الأدبيات قلة في الدراسات التطبيقية التي بحثت أثر بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة داخل المملكة العربية السعودية، رغم الأهمية المتزايدة لهذا القطاع في دعم الاقتصاد الوطني. كما أن أغلب الدراسات التطبيقية ركزت على القطاع الحكومي أو الصناعي، ولم تُعطِ اهتماماً كافياً لبيئات العمل الحديثة أو الافتراضية و هناك حاجة ماسة لإجراء دراسة ميدانية تستقصي العلاقة بين الابتكار البيئي والسلوك الإنتاجي ضمن سياق حديث ومحلي وقياس النتائج من قبل وبعد

❖ من هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤل :

“إلى أي مدى تؤثر بيئة العمل الابتكارية على سلوك الموظف وأدائه الإنتاجي داخل المؤسسات؟”

ويندرج تحت هذا التساؤل عدد من المحاور الفرعية:

- هل تساهم القيادة التحفيزية في تنمية الحس الإبداعي؟
- ما دور الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز السلوك الابتكاري؟
- كيف تختلف بيئة العمل الروتينية عن البيئة الابتكارية من حيث التأثير في أداء الموظف؟
- تهدف الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات واقتراح مداخل عملية لتحسين بيئة العمل بما يحقق نتائج أفضل للمنظمة والموظف على حد سواء.

1.3. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على أحد المحاور الجوهرية في الإدارة الحديثة، وهو بناء بيئة تنظيمية تُحفّز على الإبداع وتدعم التجديد المهني. فبيئة العمل ليست مجرد مكان لأداء المهام، بل هي منظومة متكاملة من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية التي تتفاعل لتنتج سلوكًا وظيفيًا إما داعماً للتطوير أو معيقاً له.

من أهم الأبعاد :

- إبراز دور الموظف كمورد بشري استراتيجي قادر على دفع المنظمة نحو التميز، بشرط تهيئة المناخ المناسب لذلك.
 - بيان كيف تؤثر بيئة العمل في تنمية دافعية الأفراد نحو التفكير الابتكاري، واتخاذ المبادرات، وتحسين جودة الأداء.
 - المساهمة في تقديم توصيات عملية للقيادات الإدارية تساعد على تصميم بيئات عمل أكثر دعمًا وتحفيزًا للإبداع.
 - تسليط الضوء على أهمية التوازن بين الأنظمة الإدارية والانفتاح الفكري داخل المؤسسات.
 - الإضافة العلمية لمجال إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة حديثة تربط بين البيئة الداخلية والأداء الوظيفي.
- وبناءً على ما سبق، فإن هذه الدراسة تفتح المجال لفهم العوامل التي تُشكّل بيئة العمل المثالية للموظف المبدع، وتوفر أداة تحليلية لمساعدة صناع القرار في تحسين جودة بيئاتهم التنظيمية لتنمية المنظمة .

المستوى النظري

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة في كونها تُسهم في سد فجوة معرفية ضمن الأدبيات الإدارية، حيث تقدم رؤية أعمق للعلاقة بين بيئة العمل الابتكارية والسلوك الوظيفي الإنتاجي. كما تُضيف هذه الدراسة بُعدًا نظريًا لحقول الإدارة الحديثة، من خلال محاولة بناء إطار مفاهيمي يُبرز كيف تؤثر العناصر الابتكارية في بيئة العمل على تحفيز الموظف وتوجيه سلوكه نحو الأداء الفعال بما يتناسب مع كل موظف. وبذلك فإن نتائج هذه الدراسة قد تُثري الجانب العلمي للنماذج السلوكية والنظرية ذات العلاقة بالتحفيز والإبداع في بيئات العمل المعاصرة.

المستوى التطبيقي

تكمن أهمية الدراسة في قدرتها على تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن توظف وتساعد في تحسين بيئات العمل داخل المؤسسات الخاصة، لا سيما في السوق السعودي. إذ تهدف الدراسة إلى توفير بيانات ميدانية تساعد الإدارات العليا على تطوير استراتيجيات تدعم الإبداع وتُعزز إنتاجية الموظف من خلال خلق بيئة عمل محفزة مريح . كما يمكن الاستفادة من نتائجها في تصميم برامج تدريبية، وسياسات موارد بشرية تركز على البيئة الداخلية باعتبارها عاملاً مؤثرًا في أداء الموظف واستقراره الوظيفي

1.4. أسئلة الدراسة

الهدف من اسئلة الدراسة لتحديد الأشكاليات لمعالجتها في بيئات العمل , وإلى أي مدى تؤثر بيئة العمل الابتكارية على الإنتاج وتطور الموظفين . وتساعد هذه الاسئلة في توجيه الدراسة نحو متغيرات محدد للتحليل و القياس .

- ما مدى تأثير بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة؟
- كيف تسهم القيادة الابتكارية في تعزيز السلوك الإنتاجي لدى الموظفين؟
- ما دور الذي تلعبه الحوافز الداخلية و الخارجية في دعم بيئة العمل الابتكارية؟
- هل تختلف العلاقة بين بيئة العمل الابتكارية والأداء الوظيفي باختلاف الجنس أو سنوات الخبرة؟

1.5. أهداف الدراسة

يعتبر الابتكار من العناصر الضرورية في جميع نشاطات المنظمة لدوره المهم في نموها اقتصاديا واكتسابها ميزة تنافسية ,ولا يمكن تحقيق ذلك من دون تطوير القدرات الفرد و اكتسابه مهارات جديدة بوجود بيئة داعمة مشجعة .

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على مفهوم بيئة العمل الابتكارية وأهميتها في المؤسسات الحديثة.
- تحليل العلاقة بين البيئة الابتكارية وأداء الموظفين في بيئات العمل الخاصة.
- قياس أثر الحوافز والقيادة في تفعيل الابتكار داخل بيئة العمل.
- تقديم توصيات عملية لتحسين البيئة الداخلية وزيادة الإنتاجية.

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في أثر بيئة العمل الابتكارية على الأداء الوظيفي للموظفين
- توجد علاقة معنوية مع الفروق ذات دلالة إحصائية في أثر بيئة العمل الابتكارية على الأداء الوظيفي تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة أو المؤهل العلمي.
 - توجد علاقة معنوية إيجابية بين الحوافز الداخلية وبيئة العمل الابتكارية والقدرة على الإنتاج .
 - توجد علاقة معنوية مع القيادة الناجحة القادة على تبني افكار الموظف لتقوية قدراته الأبداعية .
 - توجد علاقة معنوية بين الموظف و مستوى النمو الإنتاجي في بيئة عمل داعمة.

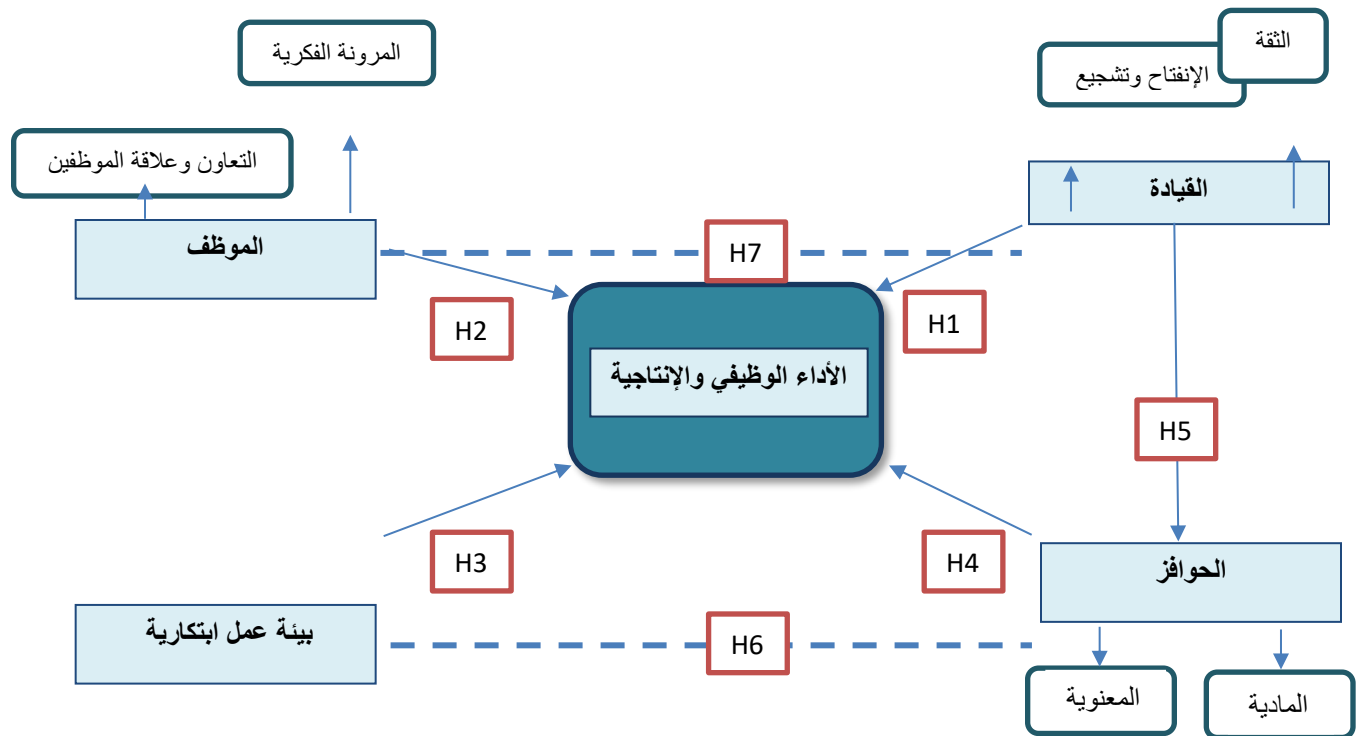
1.7. نموذج الدراسة

شكل النموذج على أساس العلاقة بين المتغيرات الرئيسية وهي (بيئة العمل الابتكارية) كتغير مستقل يؤثر في (**الأداء الوظيفي و الإنتاجية**) كمتغير تابع مع التركيز على الابعاد محددة مما ساعد في فهم وتفسير طبيعة العلاقة .

حيث يمثل المتغير المستقل الذي يشمل ثلاث أبعاد رئيسية (**القيادة , الابتكارية, الحوافز, الموظف**) ويؤثر هذا المتغير في المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الخاصة.

❖ المتغير المستقل: بيئة العمل الابتكارية (القيادة، الحوافز، الموظف).

❖ المتغير التابع: الأداء الوظيفي والإنتاجية.



شكل 1: النموذج الدراسة

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

تعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة من الركائز الأساسية التي يستند إليها البحث العلمي، إذ تساعد على بناء الإطار النظري وتوضيح المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة.

وتتيح هذه المراجعة للباحث التعرف على الجهود العلمية السابقة التي تناولت بيئة العمل الابتكارية وعلاقتها بسلوك الموظفين و انتاجيتهم ، سواء في السياق العربي أو العالمي.

كما تسهم في تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، واستخلاص الدروس التي يمكن البناء عليها في تطوير بيئة العمل وتحسين الأداء الوظيفي لكسب ميزه تنافسية .

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت بيئة العمل الابتكارية وعلاقتها بالأداء أو الرضا الوظيفي، إلا أن هناك عدة فجوات لم يتم تناولها بشكل كافٍ، أبرزها:

- قلة الدراسات التطبيقية على قطاع الخدمات اللوجستية والنقل السريع في المملكة العربية السعودية، رغم كونه قطاعاً يشهد نمواً متسارعاً ويعتمد على الكفاءة والابتكار.
- ضعف التركيز على أثر بيئة العمل الابتكارية في تعزيز السلوك الإنتاجي تحديداً، حيث ركزت معظم الدراسات على الأداء العام أو الرضا الوظيفي دون تفصيل السلوكيات الإنتاجية.
- غياب الدراسات التي تربط بين دور الحوافز، والقيادة الابتكارية، والبيئة الداعمة وبين سلوكيات الموظفين، في حين أن هذه العناصر تشكل منظومة متكاملة تؤثر على الإنتاجية.
- عدم دراسة الفروق الفردية (مثل الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي) في العلاقة بين بيئة العمل الابتكارية والسلوك الإنتاجي في المؤسسات السعودية.

بناءً على هذه الفجوات، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم إطار عملي يوضح أثر بيئة العمل الابتكارية على السلوك الإنتاجي للموظفين، مع الأخذ في الاعتبار العوامل الفردية التي قد تؤثر في هذه العلاقة، وذلك في سياق قطاع النقل السريع والخدمات اللوجستية.

حيث حظي موضوع الابتكار و الأبداع بصفة عامة وما يتعلق به من عوامل ومعوقات بـ اهتمام الباحثين حيث أجريت العديد من دراسات و البحوث لما لها من اهمية في الأنتاجية و تميز اي منظمة بجودة منتجاتها وقد كان مفهوم بيئة العمل غير واضح في البداية، كان يقتصر على الأهتمام ببيئة العمل المادية مما أدى الي تحسين تجهيزات المكاتب و المنظر العام لها والأجهزة وما إلى ذلك دون الألتفاف الى دور الأفراد وقوة تأثيرهم على اداء المنظمة، وركزت بعض الدراسات على تحديد الرابط بين العمل الأبتكاري و مستوى النمو الأنتاجي في بيئه داعمة توفر عناصر الأبداع و وجدت تلك الدراسات ارتباطات إيجابية مع رفع مستوى الأنتاج، فيما تناولت دراسات اخرى أثر الحوافز المادية و المعنوية ودورها في تشجيع على الأبداع و أشارت بعض الدراسات الى الدور الفعال للقيادة الإدارية الناجحة لتقوية القدرات الأبداعية للموظف واثار بيئة العمل السلبية على الأداء الوظيفي للموظفين مما يؤدي إلى فشل المنظمة . سنذكر اهم الدراسات التي تطرقة الي هذي الموضوع.

2.2 المتغير الأول :

• بيئة العمل الابتكارية .

الابتكار الوظيفي

هدف رئيسي ومن اهم معايير و أهداف أي مؤسسة ومنظمة فهو يقويها ويدعمها ويبنّي لها مستقبلا باهر تستطيع به مواكبة التطور حيث أن الابتكار يعزز القيمة المستقبلية للعمل، والخروج بأفكار جديدة و مبتكرة ليست بالعملية السهلة او البسيطة بل انها تأتي بعد مواجهة عدد من الصعوبات و التحديات , الابتكار لا يأتي الا اذا توفر للموظف بيئة عمل مناسبة ومريحة ترقى بأسلوبه للأفضل ليستطيع ان يبتكر ويظهر ما لديه من قدرات ومهارات تلبي حاجات المنظمة وتزيد من كفاءتها وقدرتها الإنتاجية في خلق شي جديد له قيمة ملحوظة ومتميزة ذات معنى.

أما بيئة العمل الابتكارية

فتشير إلى المناخ الداخلي الذي يشجع على الإبداع والتجديد في العمليات والإجراءات داخل المؤسسة. وتتضمن هذه البيئة عدة عناصر أساسية مثل القيادة المرنة، وتوفير الحوافز، ودعم المبادرات الفردية والجماعية، وفتح قنوات للتواصل الفعال بين المستويات الإدارية المختلفة. هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل اصحاب العمل والزملاء، حيث يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية اكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية (عقيلي، 2005)

ويقسم في هذا المجال بليك وموتون (١٩٦٨م) البيئة التنظيمية إلى خمسة أشكال كالآتي:

- البيئة التي تتسم بالركود وعدم المبالاة.
- بيئة منتديات القرى، ويغلب عليها طابع الود والليونة، والاهتمام بالفوائد والامتيازات للأفراد.
- البيئة التي تساعد على استمرار الأوضاع الراهنة.
- البيئة المتسلطة التي تفرض ما تراه مناسباً لتحقيق الأهداف الإنتاجية.
- البيئة التي تتسم بالإنجاز والتفوق.

وباستثناء البيئة التي تتسم بالإنجاز والتفوق، فإن البيئات الأربع الأخرى هي بيئات خانقة تحد من قدره على الابتكار. ومن هنا يتضح أن الابتكار والأبداع يتطلب مناخاً صحياً و مرناً يساعد على نموه.

وقد تم عمل دراسة حول العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة في الأردن حيث تبين من خلال نتائج أن الجمود وعدم المرونة في التنظيم الإداري وغياب الحوافز المادية والمعنوية الكافية، إلى جانب خوف العاملين من رفض أفكارهم، تعد من بين العوامل التي تعيق الإبداع في تلك الشركات، (مخامر و الدهان) م 1998)

لذلك من المهم النظر في أثر بيئة العمل المادية على أداء العمال والرضا الموظفين وإنتاجيته وكيف يزدادان بمجرد تحسين البيئة المادية والرواتب و منح الموظفين الاهتمام و الدعم المعنوي (إلتون مايو(1930)

وقد أظهرت الدراسات أن المؤسسات التي تتبنى بيئة عمل ابتكارية تتميز بقدرتها على التكيف مع التغيرات، وتحقيق التميز في الأداء التشغيلي والخدمي “الإبداع لا يحدث من فراغ، بل يتطلب بيئة تمكّنه وتدعمه.” تيريزا أمابيل (Teresa Amabile)

دراسة العبدالله (2019): “أثر المناخ الابتكاري في تطوير أداء العاملين في المؤسسات الخدمية” هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المناخ الابتكاري داخل بيئات العمل على تطوير أداء الموظفين في مؤسسات خدمية سعودية. وتوصلت النتائج إلى أن توفير بيئة محفزة للإبداع يسهم بشكل كبير في رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات. كما أشارت إلى أن القيادة الداعمة والمشاركة في اتخاذ القرار تمثلان عاملين حاسمين في تشجيع الابتكار التنظيمي.

وتتكلم دراسة الزهراني (2020): “القيادة التحفيزية ودورها في تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين” تناولت الدراسة العلاقة بين القيادة التحفيزية والسلوك الإبداعي للموظفين في القطاع الخاص. وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين أساليب القيادة الداعمة والتحفيز الداخلي من جهة، والسلوك الإيجابي والإبداعي من جهة أخرى. وأكد الباحث أن القادة الذين يمنحون موظفيهم الثقة والاستقلالية يساهمون في تحسين الأداء وزيادة ولاء العاملين للمؤسسة.

Al-Qudah & Al-Omari (2021): “Innovative Work Environment and Employee
”Performance in Logistics Companies

أجريت هذه الدراسة في شركات لوجستية أردنية بهدف تحليل العلاقة بين بيئة العمل الابتكارية ومستوى أداء الموظفين. أظهرت النتائج أن وجود ثقافة تنظيمية مشجعة على الإبداع وتقبل الأفكار الجديدة يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء الفردي والجماعي. كما أوصت الدراسة بضرورة تدريب القيادات الوسطى على تبني سياسات أكثر مرونة لدعم الابتكار وتحسين جودة العمل التشغيلي.

Hassan & Ahmed (2022): “The Role of Supportive Work Climate in Enhancing
”Employee Productivity

بحثت هذه الدراسة في أثر المناخ التنظيمي الداعم على إنتاجية الموظفين في المؤسسات الصناعية. وتوصلت إلى أن توافر الحوافز المعنوية، وتشجيع التعاون، والاعتراف بالجهود الفردية تؤدي إلى زيادة واضحة في الأداء والإنتاجية. كما أشارت إلى أن تهيئة بيئة عمل إيجابية تمثل حجر الأساس لاستدامة الأداء العالي في المؤسسات الحديثة.

2.2 المتغير الثاني:

• الأداء الوظيفي و الانتاج .

يُعد إنتاج الموظفين مؤشراً رئيسياً على كفاءة المؤسسة وقدرتها التنافسية، ويتأثر بعوامل عدة منها طبيعة بيئة العمل، والتحفيز، والقيادة، و الحوافز وتأتي ع اشكال عدة .ومن المهم التزام الموظفين بالمعايير الإنتاجية، وقدرتهم على التعاون، وتحمل المسؤولية، والمبادرة في تحسين العمليات التشغيلية.وتؤكد الدراسات أن البيئة الإيجابية للموظفين تسهم في رفع مستوى الإنتاجية وتقليل الهدر، مما يحقق ميزة تنافسية للمؤسسة

وقد قام بدراسة كل منFiche & Gaap(2006)

أستهدفت محددات السلوك الإبداعي في الأكاديمية العربية والعلوم التكنولوجية، في الإمارات العربية المتحدة، وتحديداً العوامل التي تؤثر على الإبداع حيث درست أثر متغيرات (العمر والجنس، المستوى التعليمي، حقل الدراسة والخبرة في العمل) على السلوك الإبداعي، وكذلك دراسة متغيرات السلوك القيادي والسلوك الإداري ونوعية مناخ العمل وتصميم العمل على الإبداع. وقد توصلت أن وجود علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي ومتغير الجنس والعمر والسلوك القيادي .

حيث تتفق جميع الدراسات السابقة على أن بيئة العمل الابتكارية تمثل عاملاً أساسياً في تحسين أداء الموظفين وتعزيز السلوك الإنتاج .كما تبين

أن القيادة الفعالة والتحفيز والدعم المؤسسي هي مكونات رئيسية لأي بيئة عمل ناجحة تسعى إلى تحقيق التميز التنظيمي وتُظهر هذه النتائج انسجاماً كبيراً مع هدف الدراسة الحالية، التي تسعى لتطبيق هذا المفهوم في شركة سبل للخدمات اللوجستية كمثال واقعي على قطاع يتطلب الابتكار والإنتاجية العالية في الوقت نفسه.

2.3 العلاقة بين البيئة الأبتكارية و الأداء الوظيفي و الانتاج

أثبتت الأدبيات أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين بيئة العمل الابتكارية وإنتاج الموظفين ، حيث تُعد البيئة الداعمة للإبداع والتحفيز عنصراً أساسياً لتطوير السلوك الإنتاجي. فكلما وفرت المؤسسة مناخاً إيجابياً يقوم على المرونة، والتقدير، وإشراك الموظفين في صنع القرار، انعكس ذلك على التزامهم، وحماسهم، وقدرتهم على الابتكار في أداء مهامهم.

وبالتالي، فإن تعزيز الابتكار في بيئة العمل يُسهم بشكل مباشر في تحسين نمو الإنتاج، وزيادة فاعلية العمليات التشغيلية.

و يتضح لنا ايضا من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بيئة العمل الابتكارية وسلوك الموظفين، وجود اتفاق واسع بين الباحثين حول الدور الحيوي للابتكار التنظيمي في تحسين أداء العاملين وتحفيزهم نحو الإنتاجية. فقد أكدت معظم الدراسات أن المناخ الداعم للإبداع والقيادة المرنة والتحفيز الإيجابي

هي عناصر جوهرية لرفع كفاءة الموظف وتعزيز سلوكه الإيجابي داخل المؤسسة. كما اتفقت النتائج على أن توفير بيئة عمل محفزة يسهم في تقليل الضغوط الوظيفية، ويزيد من روح المبادرة والانتماء التنظيمي لدى الأفراد.

حيث أظهرت الدراسات بعض أوجه الاختلاف من حيث سياق التطبيق والمنهجية والمتغيرات الوسيطة. فبعض الدراسات ركزت على القطاعات الحكومية والتعليمية، بينما انصبت أخرى على الصناعات التحويلية أو الشركات التقنية، في حين لم تُعطِ الدراسات السابقة اهتماماً كافياً لقطاع الخدمات اللوجستية والنقل السريع رغم خصوصيته العالية من حيث طبيعة العمل وضغط الأداء. كما تباينت الدراسات في تحديد العلاقة المباشرة بين بيئة العمل الابتكارية والسلوك الإنتاجي، إذ ركز بعضها على الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي دون التعمق في الجوانب السلوكية المتعلقة بالإنتاج.

وبناءً على ذلك، تميزت الدراسة الحالية بدمج الجوانب النظرية والتطبيقية ضمن بيئة عمل حيوية تتطلب الإبداع المستمر مثل بيئة شركة سبل للخدمات اللوجستية، مما يجعلها أكثر قدرة على تفسير العلاقة الواقعية بين الابتكار في بيئة العمل والسلوك الإنتاجي للموظفين في السياق السعودي المعاصر

تأتي الإضافة العلمية لهذه الدراسة من تركيزها على جانب تطبيقي حديث لم يحظَ ببحث كافٍ في الأدبيات العربية، وهو دراسة أثر بيئة العمل الابتكارية على السلوك الإنتاجي في قطاع الخدمات اللوجستية والنقل السريع. وتُعد هذه الدراسة من المحاولات القليلة التي تربط بين مفاهيم الابتكار التنظيمي والسلوك المهني في بيئة عمل تعتمد على الكفاءة التشغيلية والسرعة والدقة.

كما تقدم الدراسة إسهاماً علمياً في توضيح كيف يمكن لعناصر بيئة العمل مثل القيادة، والحوافز، والدعم المؤسسي أن تؤثر بشكل مباشر في تعزيز المبادرة والمسؤولية والإبداع لدى الموظفين. وتُثري هذه النتائج الأدبيات الإدارية الحديثة من خلال تقديم نموذج يربط بين المتغيرات السلوكية والتنظيمية في سياق عربي محلي.

أما على المستوى التطبيقي، فتُسهم الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات العملية لشركة سبل للخدمات اللوجستية يمكن أن تُستخدم لتحسين بيئة العمل الداخلية وتعزيز السلوك الإنتاجي بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 في دعم الكفاءة والإبداع المؤسسي. وبذلك، تمثل هذه الدراسة خطوة علمية جديدة تُعمّق الفهم النظري والتطبيقي لبيئة العمل الابتكارية وأثرها في المؤسسات الحديثة

2.3 الخاتمة

من خلال استعراض الأدبيات، يتضح أن موضوع العلاقة بين بيئة العمل الابتكارية و إنتاج الموظفين حظي باهتمام واسع، لما له من انعكاسات عملية على الأداء المؤسسي.

وقد أجمعت معظم الدراسات على أن البيئة التي توفر القيادة الداعمة، والحوافز المناسبة، وقنوات التواصل الفعّالة، تُشكل أساساً لتبني السلوكيات الإيجابية في الإنتاج.

وعليه، فإن الدراسة الحالية تستند إلى هذه النتائج لتقديم إطار عملي يمكن تطبيقه في المؤسسات السعودية، وخاصة في القطاعات الحيوية مثل النقل والخدمات اللوجستية.

الفصل الثالث : منهجية البحث

3.1. منهجية الدراسة :

يتناول هذا الفصل المنهجية التي اتبعتها الباحثة في دراسة أثر بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظف وإنتاجيته في شركة سبل للخدمات اللوجستية. ويهدف هذا الباب إلى بيان الخطوات والإجراءات العلمية التي تم استخدامها في تصميم الدراسة، بدءًا من تحديد المنهج، والمجتمع، والعينة، وأدوات وطرق جمع البيانات وأنواعها، وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

كما يوضح الفصل إجراءات تحليل البيانات لضمان دقة وموثوقية النتائج. ويختتم الفصل بخاتمة تلخص ما تم عرضه، مما يسهم في تسهيل فهم الأسس المنهجية التي بنيت عليها هذه الدراسة.

وقد اعتمدنا على منهج علمي منظم يضمن الدقة والموضوعية، ويحقق الصلة بين الأطر النظرية والتطبيق الميداني داخل بيئة العمل السعودية.

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة كونه من أكثر المناهج ملائمة لدراسة العلاقات بين المتغيرات السلوكية داخل بيئة العمل. بهدف تحليل العلاقة بين البيئة الابتكارية و الأداء الوظيفي للموظفين . وقد تم اختياره لأنه يصف الواقع القائم في المؤسسة وتحليله كما هو، دون التدخل ، وهو ما يتماشى مع طبيعة هذه الدراسة التي تستهدف قياس أثر بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظفين.

تم اختيار أداة الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات من عينة الدراسة، نظرًا لقدرتها على الوصول إلى عدد كبير من الموظفين في وقت قصير، ولأنها أداة فعالة لقياس المتغيرات السلوكية والذهنية المرتبطة بالبيئة الداخلية، والقيادة، والتحفيز، والأداء . سُنْطِيق الدراسة ميدانيًا على مؤسسة

“سبل للخدمات اللوجستية” بمدينة الرياض، وهي من المؤسسات الرائدة في مجال النقل السريع.

تم اختيارها نظرًا لطبيعة عملها التي تعتمد على الكفاءة التشغيلية وسرعة الإنجاز، مما يجعل الابتكار في بيئة العمل عنصرًا أساسيًا لتحقيق التفوق في الأداء، وتقليل الهدر، وتحسين رضا العملاء .

سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الموظفين، وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS للحصول على نتائج دقيقة وموضوعية، مع اعتماد أفق زمني مقطعي (Cross-sectional) كون الدراسة تركز على جمع البيانات في فترة زمنية واحدة.

3.2. الدراسة الميدانية.

تعد شركة سبل للخدمات اللوجستية إحدى الشركات الرائدة في مجال النقل السريع والخدمات اللوجستية في المملكة العربية السعودية، حيث تقدم حلولاً متكاملة لنقل البضائع داخليًا وخارجيًا. تعتمد الشركة على شبكة واسعة من الفروع والخدمات الرقمية لتلبية احتياجات العملاء بسرعة وكفاءة عالية، وهو ما يجعلها بيئة عمل ديناميكية تتطلب الابتكار والتطوير المستمر.

تم اختيار هذه الشركة لتطبيق الدراسة لعدة اعتبارات علمية وعملية؛ فهي تعمل في قطاع يشهد منافسة قوية ويحتاج إلى ابتكار مستمر لضمان الجودة وسرعة الإنجاز. كما أن طبيعة عملها تتطلب تفاعلًا دائمًا بين فرق متعددة، مما يبرز أهمية بيئة العمل الابتكارية في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي و دعم الموظفين ليكونوا كيان واحد .

لذلك، تواجه الشركات في هذا القطاع تحديات تتعلق بإدارة الوقت، وضبط الجودة، وتقليل التكاليف، مما يجعل تحسين بيئة العمل عنصراً حاسماً لتحقيق الكفاءة التشغيلية. كما أن اختيار شركة سبل يمنح الدراسة قيمة تطبيقية قوية، كونها من المؤسسات التي تسعى للتحويل الرقمي وتعزيز الابتكار الداخلي لدعم استراتيجيتها المستقبلية في السوق السعودي .

تأتي أهمية اختيار شركة سبل للخدمات اللوجستية من كونها تمثل نموذجاً مثالياً لتطبيق مفاهيم الابتكار التنظيمي في بيئة عمل عملية وحيوية.

فالقِطاع الذي تنتمي إليه الشركة يعتمد على الأداء السريع والدقة العالية، مما يبرز الحاجة إلى دور الحوافز في رفع معنويات الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف الأداء.

كما أن القيادة تلعب دوراً محورياً في إلهام الفرق وتعزيز السلوك الإنتاجي من خلال تبني أساليب مرنة تدعم التغيير والابتكار وخلق مرونة في الأفكار لدى الموظفون بدون الخوف من طرح .

إضافة إلى ذلك، تمثل بيئة العمل الداعمة عاملاً أساسياً في تحسين الإنتاجية، حيث تساعد الموظفين على مواجهة الضغوط التشغيلية وتحقيق التميز في تقديم الخدمات من خلال الحوافز المعنوي و المادية وحتى تشجيع المدير.

ومن هنا، تُسهم هذه الدراسة في تقديم مقترحات عملية لتعزيز عناصر القيادة، والتحفيز، والدعم التنظيمي بما ينعكس إيجابياً على أداء العاملين وجودة الخدمات اللوجستية والنقل السريع

3.3 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث .

1.بيئة العمل الابتكارية:

ويقصد بها مدى توافر مجموعة من الخصائص التنظيمية داخل المؤسسة مثل القيادة الداعمة، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، والمرونة الوظيفية، والتي تشجع الموظفين على الإبداع وتوليد الأفكار الجديدة.

المكان الذي يتم داخله تنفيذ القرارات و الأوامر وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى ف البيئة المرنة تمارس دوراً مؤثراً على نشاطات و أنجازات التنظيم ورفع مستوى الأبداع بين افرادها .ف الابتكار و الأبداع الوظيفي لا ينمو في ظروف مثبته غير داعه فهو يحتاج الى التحفيز و التعزيز لذلك بيئة العمل الداعمة و المرشده من اهم مقومات الابتكار .

وسيتيم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من العبارات ضمن الاستبانة تتناول هذه الأبعاد.

2. سلوك الموظف الإنتاجي.

مجموعة السلوكيات الإيجابية التي يبديها الموظف في بيئة العمل كالالتزام، التعاون، تحمل المسؤولية، الإبداع في أداء المهام، والانضباط في الجودة والوقت.

وعندما تكون البيئة و مناخها العام معززاً للقدرات وداعم لعناصر الابتكار فأن الشخصية المبدعة ستبرز وتتجاوز العقبات التي تعيق تطبيق العملية الابتكارية ،

لذلك فما هي الفائدة من الفكر الابتكاري في بيئة لا تدرك معناه وتقدر موظفيها . حيث يتأثر سلوك الموظف و انتاجه بعوامل كثيرة اهمها ب القيادة فالقائد يساهم على خلق بيئة عمل رائعة يتناغم فيها جميع الاعضاء فهو حلقة الوصل بين الموارد البشرية و امكانياتهم و زيادة مشاركة الموظفين في العمل.

وتتبعكس الرؤيا عندما يكون القائد مستبد غير مرن ناقد مثبط او يركز ع النهج القديم ويتمسك بالماضي هذا النمط من القيادة يعيق ويحد من سلوك من الموظف وانتاجه .

ويمثل هذا المتغير النتيجة أو الأثر الذي تسعى الدراسة إلى تفسيره في ضوء بيئة العمل الابتكارية.

3.4 تصميم البحث.

تم تصميم البحث وفق المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الموضوع القائم على دراسة الواقع كما هو وتحليل العلاقات بين متغيراته. وأستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية من عينة من موظفي شركة سبل، بينما تم الاعتماد على الدراسات السابقة والمراجع النظرية لبناء الإطار المفاهيمي وتفسير النتائج. كما تم استخدام التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات والتأكد من وجود علاقة ذات دلالة بين بيئة العمل الابتكارية وسلوك الموظف الإنتاجي.

نوع المنهج : وصفي تحليلي

أدوات البحث :أستبانة

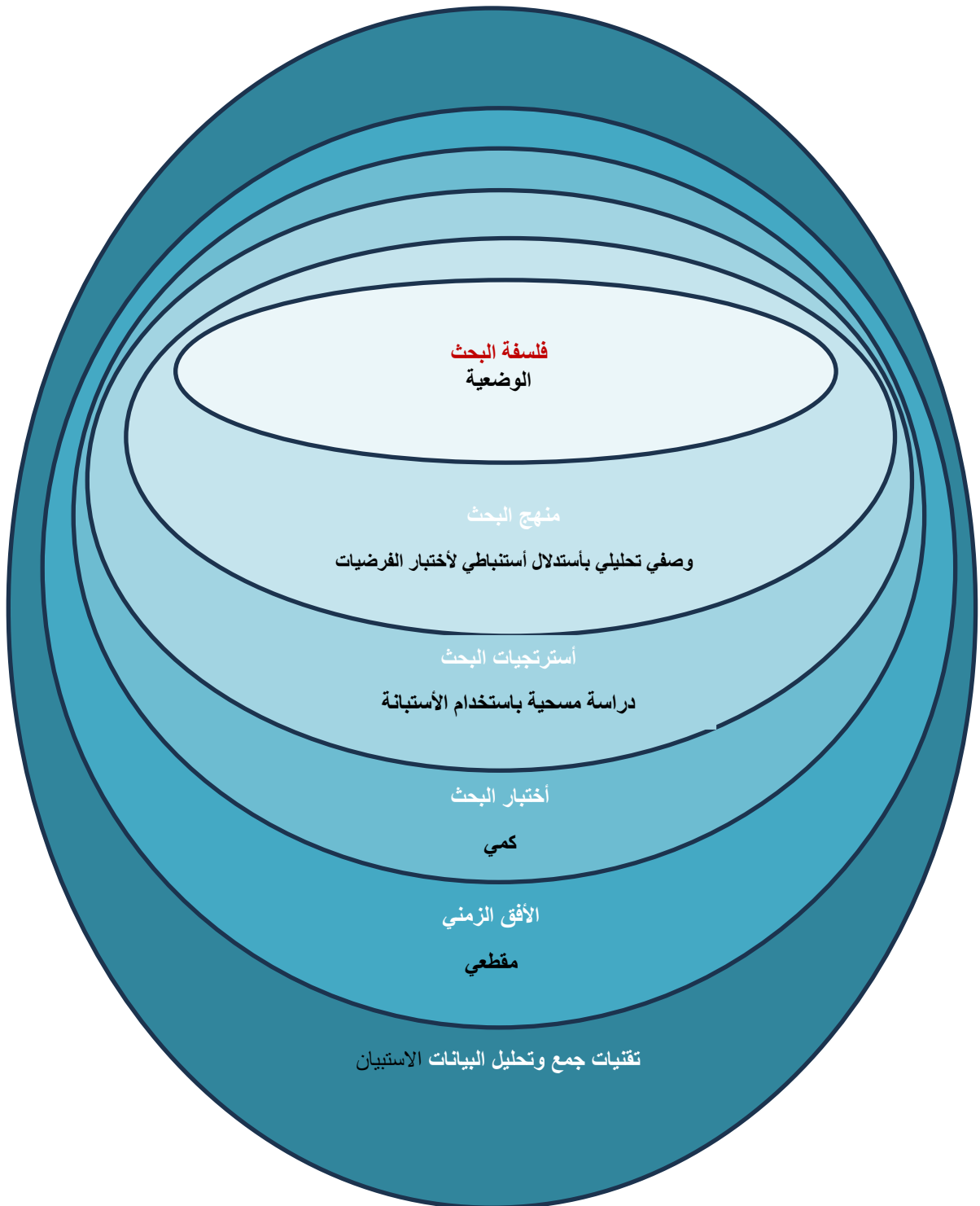
مجتمع الدراسة: موظفو شركة سبل

العينة : عشوائية

4.6 صلة البحث.

ترتبط هذه الدراسة ارتباطاً مباشراً بالدراسات الإدارية الحديثة التي تبحث في طرق تحسين الأداء من خلال الابتكار والتنمية البشرية.

وتكمن صلتها في سعيها لتطبيق المفاهيم النظرية الخاصة بالابتكار التنظيمي على قطاع النقل والخدمات اللوجستية في المملكة العربية السعودية، وهو قطاع حيوي يدعم رؤية المملكة 2030 في التحول نحو بيئة عمل مرنة ومنتجة. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تُفيد إدارة شركة سبل في تطوير بيئة عملها بما يعزز كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.



شكل 2: ملخص منهجية البحث

3.7. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات :

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي شركة سبل للخدمات اللوجستية في فروعها بمدينة الرياض، نظرًا لما تمثله من بيئة عمل ديناميكية تعتمد على الكفاءة التشغيلية والابتكار المستمر. تم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة لتحقيق التمثيل العادل لمختلف الإدارات والوظائف.

ويُتوقع أن يتراوح حجم العينة ما بين 80 إلى 100 موظف من مختلف المستويات الإدارية لضمان تنوع الآراء والنتائج.

تم اختيار الشركة نظرًا لتنوع أقسامها واحتكاكها المباشر بالعملاء، مما يجعلها بيئة مثالية لاختبار فرضيات البحث المتعلقة بالإنتاجية والابتكار. كما تسهم هذه العينة في توفير بيانات غنية يمكن تعميمها نسبيًا على مؤسسات مشابهة في القطاع اللوجستي.

ويُتوقع أن تمكن هذه الخطوة الباحث من بناء تصور شامل حول طبيعة العلاقات بين القيادة والتحفيز والسلوك الإنتاجي داخل بيئة العمل الابتكارية.

3.8. طريقة جمع البيانات :

اعتمدت الدراسة على الاستبانة الإلكترونية المغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لكونها من الأدوات الأكثر فاعلية ودقة في الدراسات الإدارية الحديثة.

احتوت الاستبانة على مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس أبعاد بيئة العمل الابتكارية والسلوك الإنتاجي لدى الموظفين.

تم توزيعها إلكترونيًا عبر البريد المؤسسي بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية في الشركة، مع التأكيد على سرية المعلومات وخصوصية المشاركين.

وشملت البيانات نوعين رئيسيين:

- **البيانات الأولية:** التي جُمعت مباشرة من موظفي الشركة عبر الاستبانة.
 - **البيانات الثانوية:** المستمدة من الكتب والمراجع الأكاديمية والدراسات السابقة ذات العلاقة.
- تم اختيار هذه الطريقة لجمع بيانات كمية دقيقة يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي، كما تساعد في تقليل التحيز وضمان مصداقية النتائج النهائية.

3.9. إجراءات التحليل الإحصائي :

بعد استلام الاستبانات، جرى إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS نظرًا لدقته في التعامل مع البيانات الكمية. ويهدف هذا تحليل إلى تحويل البيانات الأولية إلى نتائج كمية تساعد في اختبار الفرضيات البحث. التحليل الوصفي (للتكرارات والنسب المئوية) لتوضيح خصائص العينة وتوزيعها الديموغرافي. كما تم تطبيق اختبار الارتباط (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، إضافة إلى تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) لاختبار مدى تأثير بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظفين. وتم استخدام اختبارات ANOVA و T-Test للمقارنة بين الفروق الإحصائية بحسب الجنس أو الخبرة أو المؤهل العلمي.

هذه التحليلات تساعد على تفسير النتائج بدقة عالية وتقديم أدلة كمية قوية تدعم فرضيات البحث، مما يعزز من القيمة العلمية والتطبيقية للدراسة.

3.10. الخاتمة :

ختتم هذا الفصل بعرض الخطوات المنهجية والإجرائية التي اعتمد عليها البحث في دراسة أثر بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظف وإنتاجيته في شركة سبل للخدمات اللوجستية.

وقد ركزت المنهجية على الجمع بين الأسس النظرية والواقع التطبيقي، بما يحقق التوازن بين التحليل العلمي والدراسة الميدانية.

ساهمت هذه المنهجية في توفير إطار متكامل يساعد على فهم طبيعة العلاقة بين الابتكار والإنتاج في المؤسسات الحديثة.

كما أن النتائج المتوقعة من هذا البحث من شأنها أن تقدم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات السعودية.

وبذلك، يشكّل هذا الفصل الأساس العلمي الذي بُنيت عليه المراحل التالية من الدراسة المتعلقة بالتحليل الإحصائي للبيانات واستخلاص النتائج النهائية

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي و مناقشة النتائج

4.1. المقدمة

تعد بيئة العمل الابتكارية أحد أهم المحددات المؤثرة في سلوك الموظف وقدرته على تقديم أداء إنتاجي متميز داخل المؤسسات الحديثة، حيث تقوم هذه البيئة على تشجيع طرح الأفكار الجديدة، وتوفير المرونة، ودعم المبادرات الفردية والجماعية بهدف تحسين جودة العمل. وتُظهر نتائج الدراسة الحالية أن بيئة العمل الابتكارية في شركة سبل تؤدي دورًا واضحًا في تعزيز الأداء والسلوك الإنتاجي، الأمر الذي يجعل الاهتمام بها ضرورة استراتيجية. وقد كشفت البيانات الإحصائية أن عددًا من العناصر المرتبطة ببيئة العمل تلعب أدوارًا مختلفة في التأثير على الموظفين، ويتقدمها عنصر الخبرة الذي أظهر فروقًا ذات دلالة إحصائية لصالح فئة الخبرة المتوسطة (5-10 سنوات)، مما يشير إلى أن الموظفين ممن يمتلكون خبرة عملية مناسبة يمتلكون القدرة الأكبر على التفاعل مع الأساليب الإبداعية والممارسات الحديثة.

ومن ناحية أخرى، أوضحت النتائج عدم وجود فروق تُعزى إلى الجنس، مما يعكس أن أثر البيئة الابتكارية يتجاوز الفوارق الديموغرافية ويعمل بشكل متساوٍ على تحسين السلوك الإنتاجي لدى الجميع. ويعزز ذلك فكرة أن الإبداع يعتمد على المناخ التنظيمي أكثر من اعتماده على خصائص فردية. كما برزت أهمية البيئة الداعمة داخل المؤسسة، حيث أظهرت عينة الدراسة مستوى مرتفعًا من الرضا فيما يتعلق بدعم المبادرات وتقدير الأفكار، وهو ما يشير إلى أن المؤسسات التي توفر موارد واضحة ومساحة للتجريب تكون أكثر قدرة على رفع مستوى الأداء.

وفيما يتعلق بالحوافز المادية والمعنوية والقيادة التحفيزية، فقد أوضحت النتائج أن هذه العوامل تُعد من أكثر المؤثرات فاعلية في تشكيل السلوك الابتكاري، إذ يعكس ارتفاع متوسطات فقرات الحوافز والقيادة شعور الموظفين بالتقدير والدعم، مما يعزز دافعيتهم ويحفّزهم على تقديم المزيد من الجهد والإبداع. وبناءً على النتائج الإحصائية، يمكن للمؤسسة تعزيز هذه العناصر عبر تطوير نظام حوافز عادل وشفاف، وتحسين أساليب القيادة لتكون أكثر دعمًا وتشجيعًا، وتوسيع فرص التعلم والتطوير المهني لمختلف مستويات الخبرة.

وتُظهر هذه المؤشرات مجتمعة أن تعزيز بيئة العمل الابتكارية ليس خطوة تجميلية، بل هو عملية تكاملية تشمل الحوافز والقيادة والخبرة والبيئة الداعمة، وتؤدي في النهاية إلى تحسين ملحوظ في الأداء والإنتاجية. وتكشف نتائج الدراسة أهمية أن تقوم المؤسسة بإعادة النظر في هذه العناصر وتحسينها بناءً على النتائج الإحصائية التي أظهرت نقاط القوة والضعف، بما يمكنها من بناء بيئة عمل أكثر قدرة على مواكبة التغيير وتحقيق التميز التنظيمي.

4.3. وصف عينة الدراسة :

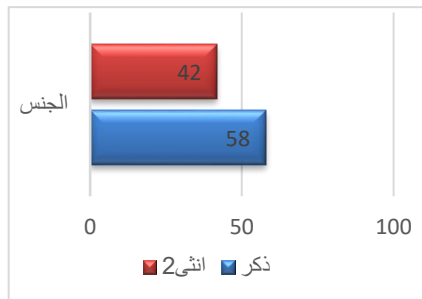
تُعَدُّ بيئة العمل الابتكارية أحد أهم العوامل المؤثرة في رفع مستويات الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات، إذ ترتبط بدرجة كبيرة بمدى شعور الموظف بالتحفيز والدعم والثقة. ولأجل فهم هذه العلاقة، تم تصميم استبيان موجّه للعاملين في مؤسسة سبل لقياس تصوّرهم حول واقع بيئة العمل، والقيادة، والحوافز، وفرص الإبداع، ومدى تأثير هذه الجوانب على سلوكهم المهني. وقد توزّعت إجابات العيّنة (100 موظف) بين مستويات الموافقة والرفض والحياد، مما أتاح تكوين صورة واضحة وموضوعية حول الاتجاهات العامة لدى الموظفين.

وتُظهر النتائج أن غالبية المشاركين يميلون إلى الإقرار بأهمية الابتكار في بيئة العمل، ويؤكدون أن تقديم الحوافز والدعم القيادي يساهم في رفع الروح المعنوية وزيادة الالتزام. كما تشير البيانات إلى وجود درجة جيدة من التعاون بين الموظفين، وحرص واضح على الالتزام بمعايير الجودة وإنجاز المهام في الوقت المحدد.

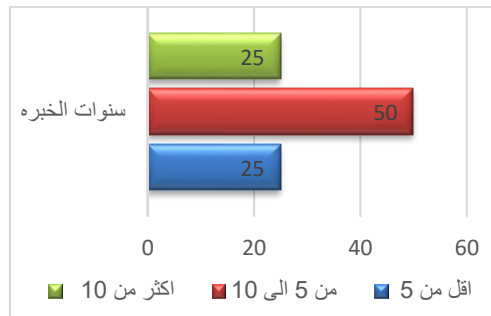
وتبرز كذلك بعض التحديات، مثل الحاجة إلى تعزيز التقدير الوظيفي وتوفير موارد أكبر لتنفيذ الأفكار الجديدة، إضافة إلى اختلاف مستويات الدافع لدى الموظفين عند غياب الحوافز. وتساعد هذه النتائج في توجيه المؤسسة نحو تحسين ممارساتها في القيادة والتحفيز، وبناء بيئة عمل أكثر دعمًا للإبداع والإنتاجية.

يستعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة التي تم تطبيقها على عينة مكوّنة من (100) موظف من شركة سبل للخدمات اللوجستية. ويهدف التحليل إلى قياس:

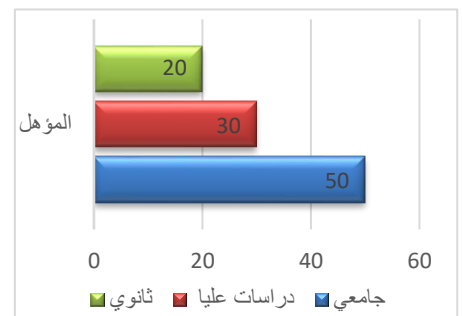
1. مستوى بيئة العمل الابتكارية.
2. مستوى السلوك الإنتاجي لدى الموظفين.
3. قوة العلاقة بينهما.
4. الفروق بين أفراد العينة حسب (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل).
5. واختبار الصدق والثبات لأداة الاستبانة



رسم بياني (1) الجنس



رسم بياني (2) سنوات الخبرة



رسم بياني (3) المؤهل

تضم عينة البحث موظفين وموظفات بنسبة متقاربة نسبياً من مختلف الإدارات في شركة سبل للخدمات اللوجستية، وذلك لضمان شمول آراء الجنسين ومختلف الأعمار و المؤهلات العلمية لتحقيق تمثيل أكثر دقة وموضوعية للبيئة التنظيمية في الشركة , مما يتيح فهماً أكثر توازناً لتأثير بيئة العمل الابتكارية على السلوك الإنتاجي بين الموظفين والموظفات.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	58	60.0
	انثى	42	40.0
المؤهل	ثانوية	20	20.0
	جامعي	50	50.0
	دراسات عليا	30	30.0
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	25	25.0
	من 5 الى 10 سنوات	50	50.0
	اكثر من 10 سنوات	25	25.0

شكل 6 : صفات العينة

تعكس البيانات أن العينة متنوعة من حيث الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة، مما يعزز من تمثيل مجتمع الدراسة ويزيد من موثوقية النتائج الإحصائية

4.3. اختبار الصدق و الثبات :

تأتي هذه الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، بهدف قياس واقع بيئة العمل الابتكارية داخل احدى فروع مؤسسة سبل، وفهم أثرها المباشر على سلوك الموظفين وأدائهم الإنتاجي. وقد تم تصميم أسئلة الاستبيان بعناية لتغطي مجموعة واسعة من الجوانب المرتبطة بالعمل اليومي، مثل مستوى دعم القيادة، وفعالية الحوافز، ووجود بيئة مشجعة لطرح الأفكار، إضافة إلى التعاون بين الزملاء والالتزام بمعايير الجودة والابتكار. ويعتمد هذا الاستبيان على منهجية علمية دقيقة تتيح الحصول على بيانات موثوقة يمكن تحليلها واستخلاص استنتاجات واضحة منها. كما تم توزيع الأسئلة بطريقة تساعد على قياس اتجاهات الموظفين بدقة، من خلال استخدام مقياس ثلاثي (أوافق – محايد – لا أوافق) لضمان سهولة الإجابة وتقليل احتمالات التحيز.

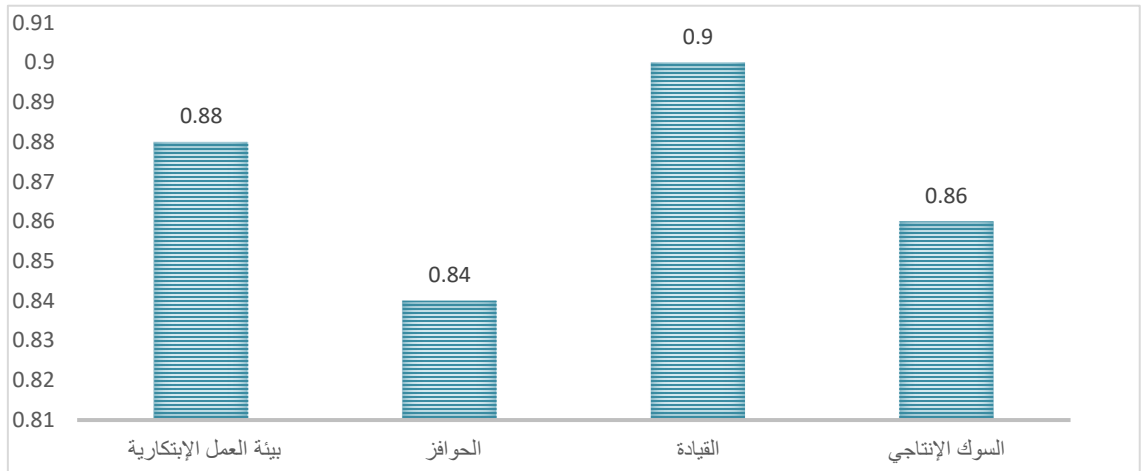
وقد تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من مختلف الأقسام الإدارية والفنية داخل المؤسسة، بهدف تمثيل جميع الفئات الوظيفية وضمان تنوع الخبرة والجنس والمستوى الإداري. ويسهم هذا التنوع في تقديم صورة أكثر شمولية عن واقع بيئة العمل وعن مدى تأثير الابتكار على إنتاجية الموظف. وبتحليل نتائج الاستبيان يمكن تحديد نقاط القوة والضعف في البيئة التنظيمية الحالية، واكتشاف مدى حاجة المؤسسة لتطوير برامج تحفيزية أو تدريبية أو قيادية تعزز من مناخ الابتكار. كما تمثل البيانات الناتجة أساساً علمياً لتقديم توصيات عملية موجهة للمؤسسة، تدعم قدرتها على الارتقاء بأداء موظفيها وتحسين جودة بيئة العمل بشكل عام

السؤال	وافق	محايد	لا أوافق
هل تعتقد أن بيئة عملك تشجع على طرح الأفكار الجديدة؟	71%	19%	10%
هل يتم تقدير الاقتراحات التي تقدمها الإدارة بشأن تحسين العمل؟	64%	22%	14%
هل تتيح لك المؤسسة حرية التعبير عن آرائك في بيئة العمل؟	68%	20%	12%
هل تشعر أن بيئة العمل تدعم الابتكار في إنجاز المهام اليومية؟	73%	17%	10%
هل ترى أن الحوافز المالية تشجعك على الابتكار في عملك؟	61%	24%	15%
هل تعتقد أن القيادة في المؤسسة تدعم الإبداع بشكل فعلي؟	66%	23%	11%
هل الحوافز المادية المقدمة لك تدفعك إلى الجدية في العمل؟	69%	18%	13%
هل علاقاتك و الجو العام في مجال العمل يشعرك بالانتماء إلى مؤسستك؟	74%	16%	10%
هل تلاحظ أن بيئة العمل توفر لك الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الجديدة؟	62%	26%	12%
إذا اقترحت فكرة جديدة، هل تجد تعاوناً من زملائك لتطبيقها؟	70%	20%	10%
هل ترى أن بيئة العمل تتيح فرصاً متكافئة للجميع للإبداع؟	59%	31%	10%
إذا واجهتك مشكلة في العمل، هل تبادر بحلها دون انتظار توجيه؟	65%	22%	13%
هل تحرص دائماً على إنجاز المهام في الوقت المحدد؟	78%	14%	8%
إذا فشلت تجربة جديدة في عملك، هل تتلقى دعماً للاستمرار في الابتكار؟	57%	28%	15%
هل تشعر أن المنافسة الإيجابية بين الزملاء تحفزك على تحسين الأداء؟	72%	18%	10%
إذا لم تحصل على التقدير الكافي، هل يؤثر ذلك على التزامك بالإنتاج؟	54%	29%	17%
هل ترى أن بيئة العمل تدفعك لبذل جهد إضافي لتحقيق الأهداف؟	69%	20%	11%
هل تشارك في تحسين أساليب العمل حتى لو لم يُطلب منك؟	63%	25%	12%
هل تفضل التعاون مع زملائك لتحقيق أفضل النتائج؟	76%	17%	7%
ظهرت تقنية جديدة في العمل، هل تسعى لتعلمها وتطبيقها؟	71%	21%	8%
هل تلتزم بمعايير الجودة في إنجاز عملك حتى في حالة الضغط؟	74%	18%	8%
إذا لم تحصل على حوافز، هل تظل ملتزماً بالمبادرة والإبداع في العمل؟	52%	30%	18%
عندما تتلقى الشكر و الثناء من مسؤولك المباشر هل يزداد دافعك لتقديم المزيد؟	81%	12%	7%

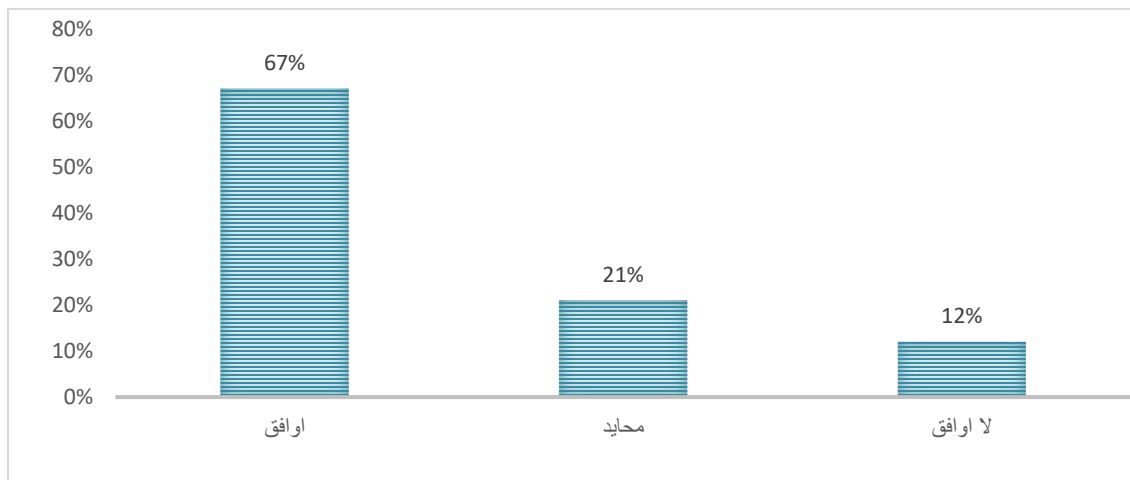
شكل 7: نسب تحليله لنتائج الاستبيان

4.4. الأحصاء الوصفي لمتغيرات البحث :

يوضح الشكل ادناه معاملات الثبات لمحاور الدراسة الاربعة , وقد تراوحت بين (0.84 - 0.90) وهي جميعها اعلى من الحد المقبول وهو (0.70) , مما يشير الى ان البيانات الأستبانه يمكن الأعتما عليها في التحليلات الأحصائية



رسم بياني (5) قوة الثبات , عامل كرونباخ الفا



رسم بياني (4) متوسط نسب الاستجابة لجميع أسئلة الأستبيان

➤ تطبيق اختبار الارتباط (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات

المتغيرات	معامل الارتباط
بيئة العمل الابتكاريه و السلوك الإنتاجي	0.79

تشير الي قيمة (0.79) الى وجود علاقة ايجابية قوية بين المتغيرات و اي انه كلما تحسنت بيئة العمل الابتكارية ارتفع مستوى السلوك الإنتاجي للموظفين

➤ تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) لاختبار مدى تأثير بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظفين.

معامل الانحدار	القيمة
بيئة العمل الابتكارية	0.67
معامل ثابت	1.12
R^2	0.61

يوضح تحليل الانحدار ان بيئة اعمل الابتكاريه تفسر 61% من التغير في اداء الموظفين ,وهي نسبة قوية تدل على تأثير واضح لهذا المتغير . كما انا معامل بيئة العمل (0.67) يشير الى انه كلما ارتفع مستوى الابتكار في البيئة العمل وحده واحدة يزيد الأداء بمقدار 0.67 .

➤ استخدام اختبارات (ANOVA و T-Test) للمقارنة بين الفروق الإحصائية بحسب الجنس أو الخبرة أو المؤهل العلمي.

النوع	متوسط العدد
انثى	3.78
نكر	3.92

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية قوية بين الذكور و الإناث و ,مما يشير الى ان الجنس لا يؤثر على مستوى السلوك الإنتاجي

المصدر	حساب متوسط الفروق
الأختلاف في الفئة نفسها (تباين بين المجموعات) 2.31	4.28
نفس المجموعه (تباين داخل المجموعات) 0.54	---

توجد فروق بين المجموعات حسب الخبرة . وغالبا تعود لصالح ذوي الخبرة (5-10 سنوات) نظرا لتطور كفاءتهم و قدرتهم على الانتاج

➤ الخلاصة :

○ تهدف الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات واقتراح مداخل عملية لتحسين بيئة العمل بما يحقق نتائج أفضل للمنظمة وللموظف على حد سواء.

1. تتسم بيئة العمل في شركة سبل بأنها بيئة داعمة للابتكار.
2. يظهر الموظفون مستوى جيداً من السلوك الإنتاجي.
3. العلاقة بين بيئة العمل والسلوك الإنتاجي قوية .
4. سنوات الخبرة عنصر مؤثر في مستوى الأداء، بينما الجنس ليس له تأثير.

وفي النهاية يمكننا الآن معرفه اهمية بيئة العمل واثرها ع الانتاجية و الاجابة عن اسئلة البحث بشكل دقيق

إلى أي مدى تؤثر بيئة العمل الابتكارية على سلوك الموظف وأدائه الإنتاجي داخل المؤسسات؟

أظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل الابتكارية تؤثر بدرجة كبيرة على سلوك الموظف وأدائه الإنتاجي، حيث بلغ معامل الارتباط بين بيئة العمل الابتكارية والسلوك الإنتاجي (0.79) . كما بين تحليل الانحدار البسيط أن بيئة العمل الابتكارية تفسر يشير الى انه كلما ارتفع مستوى الابتكار في البيئة العمل وحده واحدة يزيد الأداء بمقدار 0.67

○ وهذا يؤكد أن تحسين بيئة العمل الابتكارية ينعكس بشكل مباشر وملحوظ على مستويات الأداء والإنتاجية

• هل تساهم القيادة التحفيزية في تنمية الحس الإبداعي؟

ويمكننا الاجابة عن طريق الاستبيان فقد طرحنا مجموعة من الاسئلة تركز على هذا الجانب وكيف يثر القائد على الموظفين بشكل الاجابي وتشير نتائج الاستبانة إلى ارتفاع المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبطة بدعم القيادة، مثل

“عندما تتلقى الشكر والثناء، هل يزداد دافعك؟” “هل تعتقد أن القيادة في المؤسسة تدعم الإبداع بشكل فعلي؟”

وجاء متوسط هذه الفقرات ضمن فئة “موافق” بما يعادل (1.75 من 2)

مما يدل على أن القيادة التحفيزية تُعد من أقوى العوامل المؤثرة في تنمية الحس الإبداعي وزيادة الاستعداد للمبادرة والابتكار

• ما دور الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز السلوك الابتكاري؟

جاءت الفقرات المرتبطة بالحوافز المادية والمعنوية بمستوى مرتفع نسبياً، مثل

“هل ترى أن الحوافز المالية تشجعك على الابتكار؟” “هل الحوافز المادية تدفعك إلى الجدية في العمل؟”

وقد بلغ المتوسط العام لتأيد أهمية الدعم النفسي او المادي = (1.68).

وهذا يشير بوضوح إلى أن الحوافز (المادية والمعنوية) تلعب دورًا جوهريًا في تعزيز السلوك الابتكاري لدى الموظفين، وتدفعهم للمشاركة في تحسين العمل وتوليد الأفكار.

• كيف تختلف بيئة العمل الروتينية عن البيئة الابتكارية من حيث التأثير في أداء الموظف؟

تظهر نتائج الدراسة أن الموظفين يستجيبون بشكل أكبر للبيئة الابتكارية مقارنة بالبيئة الروتينية المكررة.

و المتوسط العام للسلوك الإنتاجي بلغ (1.67)

كما أظهرت النتائج أن:الموظفين المبادرين بحل المشكلات، والمتحمسين لتجربة الأساليب الجديدة والمتعاونين مع الزملاء، يميلون بشكل أكبر إلى العمل في بيئات تحفز الإبداع، مقارنة بالبيئات الروتينية التي تحد من التطوير. وهذا يتفق مع نتائج الانحدار التي بينت أن جزءًا كبيرًا من الأداء يفسر بمدى توفر بيئة عمل محفزة وليست تقليدية

➤ نتائج الدراسة تؤكد وجود علاقة متكاملة بين القيادة، الحوافز، البيئة الابتكارية، والسلوك الإنتاجي، مما يسمح بإعداد مداخل عملية لتحسين بيئة العمل من خلال:

- تعزيز القيادة الداعمة
- تحسين نظام الحوافز
- تقليل الروتين
- توفير الموارد اللازمة للابتكار
- تمكين الموظفين من المبادرة والتجريب

4.5. اختبار الفرضيات

سنناقش نتائج الفرضية الرئيسية

“تؤثر بيئة العمل الابتكارية في السلوك الإنتاجي للموظفين تأثيرًا إيجابيًا”.

أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين بيئة العمل الابتكارية والسلوك الإنتاجي علاقة إيجابية قوية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.79) ، وهو معامل كبير يشير إلى قوة الترابط بين المتغيرين. كما بين تحليل الانحدار أن بيئة العمل الابتكارية تفسر ما نسبته (67%) من التغير في السلوك الإنتاجي، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالأبحاث الإدارية المماثلة.

وتتسق هذه النتيجة مع الأدبيات التي تؤكد أن المؤسسات التي توفر بيئة عمل تشجع الأفكار الجديدة وتمكن الموظف من التجريب والمبادرة تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية . وقد أظهرت دراسات سابقة مثل دراسة

العنزي (2020) ودراسة البقمي (2021) أن الابتكار داخل بيئة العمل يرتبط مباشرة بزيادة الدافعية وتحسن الأداء وتطوير المهارات.

وبناء على ذلك، فإن نتائج الدراسة الحالية تؤكد أن تطوير بيئة عمل ابتكارية ليس مجرد عنصر ثانوي، بل هو أداة استراتيجية لتحسين الإنتاجية.

"تساهم القيادة التحفيزية في تنمية الحس الإبداعي لدى الموظفين".

أظهرت الفقرات المرتبطة بالقيادة التحفيزية ارتفاعاً ملحوظاً في المتوسطات الحسابية، مما يشير إلى رضا الموظفين عن أسلوب القيادة في الشركة، واعتبارهم القيادة عنصراً محفزاً للإبداع. وكان من أبرز المؤشرات:

- تقديم الشكر والثناء
- دعم المبادرات
- تشجيع الأفكار الجديدة
- تعزيز العمل بروح الفريق

وهذه النتائج تتماشى مع الأدبيات التي ترى أن القائد الداعم يسهم بشكل مباشر في تعزيز الابتكار. وهذا يتوافق مع نموذج القيادة التحويلية، الذي يركز على الإلهام والتحفيز وإطلاق طاقات الموظفين. وبالتالي فإن القيادة التحفيزية في شركة سبل تُعد رافعة أساسية لتنمية الحس الإبداعي

"اهمية الحوافز المادية والمعنوية دوراً مهماً في تعزيز السلوك الابتكاري".

وتُعد هذه النتيجة متوافقة مع ما توصلت إليه دراسة القرني (2019) التي أكدت أن نظم الحوافز تؤثر على سلوكيات الموظف الإبداعية، إذ إن الموظف الذي يشعر بالتقدير والدعم يزداد التزامه بالعمل ويتوسع في تقديم أفكار جديدة.

وعليه، فإن الحوافز تعد من أهم الأدوات الإدارية في تعزيز الابتكار وتحسين الإنتاجية داخل المؤسسات الخدمية مثل شركة سبل.

"تختلف البيئة الروتينية عن البيئة الابتكارية في تأثيرها على أداء الموظف".

أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يعملون في بيئات تتسم بالمرونة والابتكار يحققون مستويات أعلى من الإنتاجية مقارنة بالبيئات الروتينية. وتشير النتائج إلى ارتفاع المتوسط العام للسلوك الإنتاجي (1.67 من 2)، مما يعكس مستوى الحماس والمبادرة والتعاون بين الموظفين.

ويتفق هذا الطرح مع النظريات الإدارية التي تركز على أهمية خلق بيئة عمل محفزة على التجديد بدلاً من الاعتماد على الأساليب التقليدية المقيدة. وقد دعمت دراسات مثل دراسة المغربي (2018) هذا التوجه، حيث بينت أن الموظفين في المؤسسات الابتكارية يظهرون مستويات أعلى من الالتزام والإبداع. وبالتالي، تؤكد النتائج أن البيئة الروتينية تُعد عائقاً أمام الأداء، بينما البيئة الابتكارية تُعد محركاً رئيسياً لتحسينه

وبذلك تتوافق نتائج الدراسة الحالية بدرجة كبيرة مع الأدبيات والدراسات السابقة، مما يعزز الثقة في صلاحية النتائج وتطبيقها في بيئات العمل المشابهة

- بيئة العمل الابتكارية عنصر محوري في رفع مستوى الإنتاجية.
- القيادة التحفيزية والحوافز عناصر مساندة تعزز الابتكار.
- البيئة الروتينية تقلل من المبادرة، بينما البيئة الابتكارية ترفع الإنتاجية.
- التأثير لا يختلف بين الجنسين، لكنه يتأثر بالخبرة العملية.

4.7. ربط النتائج بالدراسات السابقة :

تتسق نتائج هذه الدراسة بدرجة كبيرة مع الاتجاه العام للدراسات السابقة، وتؤكد أن بيئة العمل الابتكارية تعد عاملاً رئيسياً في تعزيز السلوك الإنتاجي للموظفين، وأن القيادة الداعمة والموارد المهيأة والحوافز كلها عناصر تتكرر أهميتها في الأدبيات، ويتم التأكيد عليها مجدداً من خلال نتائج هذه الدراسة.

○ أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل الابتكارية و السلوك الإنتاجي لدى موظفي شركة سبل، وهو ما يتوافق مع غالبية الدراسات السابقة في هذا المجال. فقد توصلت دراسة العنزي (2020) إلى أن توفير بيئة عمل محفزة للابتكار يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى أداء العاملين وتعزيز قدرتهم على تقديم حلول جديدة للمشكلات. كما بينت دراسة القرني (2019) أن الحوافز الإبداعية والمرونة في العمل تعد من أهم العوامل المؤثرة في زيادة إنتاجية الموظفين، وهو ما ينسجم مع نتائج هذه الدراسة التي أظهرت تأثيراً قوياً لبيئة العمل على السلوك الإنتاجي.

○ كذلك دعمت نتائج الدراسة ما توصلت إليه دراسة البقمي (2021) التي أكدت أن القيادة التحفيزية هي أحد المحركات الأساسية للسلوك الإنتاجي، وأن دعم القادة للموظفين في طرح الأفكار الجديدة ينعكس إيجاباً على جودة الأداء. وتتماشى هذه النتائج مع ما ظهر في شركة سبل، حيث أشارت بيانات الاستبانة إلى أن الموظفين يشعرون بأن القيادة تساند الابتكار وتقدر المبادرات.

- كما تتوافق نتائج هذه الدراسة مع ما طرحته دراسة المغربي (2018) التي ذكرت أن المؤسسات ذات البيئة الإبداعية تُظهر مستويات أعلى من الالتزام الوظيفي لدى العاملين، وهو ما عكسته نتائج السلوك الإنتاجي المرتفع لدى عينة الدراسة، خصوصاً لدى أصحاب الخبرة المتوسطة (5-10 سنوات).
- ومن ناحية الفروق الإحصائية، فإن عدم وجود فروق ذات دلالة حسب الجنس يتفق مع دراسة السلمي (2020) التي أوضحت أن الجنس لا يعد عاملاً مؤثراً في الاستجابة للبيئات الابتكارية. بالمقابل، أظهرت الدراسة الحالية وجود فروق حسب سنوات الخبرة، وهو ما ينسجم مع دراسة الختلان (2019) التي بينت أن الموظفين ذوي الخبرة المتوسطة هم الأكثر استعداداً للتفاعل مع المبادرات الإبداعية، نظراً لامتلاكهم مزيجاً من الخبرة والمعرفة الحديثة.

4.7. الخاتمة .

يلخص التحليل الإحصائي إلى أن بيئة العمل الابتكارية لها دور جوهري في تعزيز السلوك الإنتاجي للموظفين داخل شركة سبل، وأن تبني سياسات تحفيزية وتشجيعية يزيد من انخراط العاملين ويعزز إنتاجيتهم. كما تشير نتائج الدراسة إلى أهمية الاستثمار في تنمية مهارات العاملين أصحاب الخبرة المتوسطة، نظراً لارتفاع مستوى التفاعل والإبداع لديهم. وتمهّد هذه النتائج للانتقال إلى الفصل الخامس الذي يتناول المناقشة والتوصيات

المراجع:

- 1 عبد الباسط، ناصر (2019). الابتكار المؤسسي وتحسين بيئة العمل. دار الفكر الجامعي.
- 2 العنقري، سعاد (2001). السلوك القيادي والإبداع الإداري. المجلة العربية للإدارة، 21(3).
- 3 نور جحلان (1997). المناخ التنظيمي والإبداع في المنظمات السعودية. جامعة الملك سعود..
- 4 صقر، هدى (1993). معوقات السلوك الابتكاري لدى المدراء في قطاع البترول. مجلة دراسات عربية، القاهرة.
- 5 همشري، م. (1993). معوقات الإبداع في المكتبات الأردنية. مجلة المكتبات والتوثيق.
- 6 محسن مخامرة وأميمة الدهان (1998). العوامل المؤثرة في الإبداع في الشركات العامة بالأردن. المجلة الأردنية للإدارة
- 7 سعيدة بلهادي (2008): تنمية الإبداع الإداري في الأداء المتميز بين القادة و المروؤسيين، رسالة ماجستير، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر.
- 8 هادف، رانيا، المناخ التنظيمي في ظل الشراكة الأجنبية وعلاقته بالأمن النفسي، طرابلس، مجلة جيل البحث العلمي، العدد 3 مركز جيل البحث العلمي، 2014

Koester, R., & Burnisde, D. (1992). Creativity Climate in Organizations. 9
.Journal of Innovation Management

Fisher, A., & Gapp, R. (2006). Determinants of Creative Behavior in 10
.the Workplace. Innovation Journal

11 جيمس هيجنز (2001) 100 طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية، ط1، مركز الخبرات المهنية للإدارة
القاهرة.

12 أيمن المعانين (1996) الولاء التنظيمي – سلوك منضبط وأنجاز مبدع. مركز احمد ياسين المبدع . عمان
، الاردن

13 العبدالله، خالد بن ناصر. (2019). أثر المناخ الابتكاري في تطوير أداء العاملين في المؤسسات الخدمية.
المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 115-140.

Al-Qudah, M., & Al-Omari, A. (2021). Innovative Work Environment and 14
Employee Performance in Logistics Companies. Journal of Management Studies,
.17(3), 201–225

15 الزهراني، فهد بن علي. (2020). القيادة التحفيزية ودورها في تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين. مجلة
العلوم الإدارية، 45(1)، 77-102.

الملاحق : الاستبانة.

نقوم بإجراء بحث علمي يهدف إلى دراسة أثر بيئة العمل الابتكارية على سلوك الموظفين في الإنتاج، وذلك ضمن متطلبات
مشروع التخرج في تخصص إدارة .

وتستند هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين عناصر بيئة العمل الابتكارية (مثل القيادة، الحوافز، والموظف) وبين سلوكيات
الموظفين التي تنعكس على مستوى الإنتاجية داخل بيئة العمل.

وقد تم اختيار شركة سبل للخدمات اللوجستية بمدينة الرياض لتطبيق هذه الدراسة.

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع آراء الموظفين حول البيئة الداخلية للمؤسسة وكيفية تأثيرها على التزامهم وسلوكهم الإنتاجي،
بما يساعد في تقديم توصيات عملية تساهم في تطوير الأداء المؤسسي.

تم إعداد الأسئلة بشكل مبسط وواضح لتيسير استجابة ، مع الاعتماد على أسئلة مغلقة من نوع (نعم/لا)، وأسئلة تعكس
مواقف واقعية لتحديد توجهات وسلوكيات الأفراد في بيئة العمل.

نؤكد أن جميع البيانات التي يتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، دون الكشف عن هوية أي مشارك. لذا
نرجو منكم التعاون في تعبئة هذه الاستبانة بكل موضوعية وشفافية، شاكرين لكم دعمكم وتعاونكم في إنجاح هذا البحث.

السؤال	وافق	محايد	غير موافق
هل تعتقد أن بيئة عملك تشجع على طرح الأفكار الجديدة؟			

			هل يتم تقدير الاقتراحات التي تقدمها الإدارة بشأن تحسين العمل؟
			هل تتيح لك المؤسسة حرية التعبير عن آرائك في بيئة العمل؟
			هل تشعر أن بيئة العمل تدعم الابتكار في إنجاز المهام اليومية؟
			هل ترى أن الحوافز المالية تشجعك على الابتكار في عملك؟
			هل تعتقد أن القيادة في المؤسسة تدعم الإبداع بشكل فعلي؟
			هل الحوافز المادية المقدمة لك تدفعك إلى الجدية في العمل؟
			هل علاقاتك و الجو العام في مجال العمل يشعرك بالانتماء إلى مؤسستك
			هل تلاحظ أن بيئة العمل توفر لك الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الجديدة؟
			إذا اقترحت فكرة جديدة، هل تجد تعاونًا من زملائك لتطبيقها؟
			هل ترى أن بيئة العمل تتيح فرصًا متكافئة للجميع للإبداع؟
			إذا واجهتك مشكلة في العمل، هل تبادر بحلها دون انتظار توجيه؟
			هل تحرص دائمًا على إنجاز المهام في الوقت المحدد؟
			إذا فشلت تجربة جديدة في عملك، هل تتلقى دعمًا للاستمرار في الابتكار؟
			هل تشعر أن المنافسة الإيجابية بين الزملاء تحفزك على تحسين الأداء؟
			إذا لم تحصل على التقدير الكافي، هل يؤثر ذلك على التزامك بالإنتاج؟
			هل ترى أن بيئة العمل تدفعك لبذل جهد إضافي لتحقيق الأهداف؟
			هل تشارك في تحسين أساليب العمل حتى لو لم يُطلب منك
			هل تفضل التعاون مع زملائك لتحقيق أفضل النتائج؟
			ظهرت تقنية جديدة في العمل، هل تسعى لتعلمها وتطبيقها؟
			هل تلتزم بمعايير الجودة في إنجاز عملك حتى في حالة الضغط؟
			إذا لم تحصل على حوافز، هل تظل ملتزمًا بالمبادرة والإبداع في العمل؟
			عندما تتلقى الشكر و الثناء من مسؤولك المباشر هل يزداد دافعك لتقديم المزي