

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر البيئة التنظيمية المرنة على الإبداع الوظيفي لدى موظفي الشركات الناشئة في المنطقة الشرقية

فاطمة جمال المعلم

222001147

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني- 2025

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد بيئة العمل في الوقت الحاضر من أبرز العوامل المؤثرة في تطوير الأداء المؤسسي، حيث تتجه المؤسسات الحديثة إلى تبني أساليب تنظيمية مرنة تمنح الموظفين قدرًا أكبر من الحرية في الابتكار والتجديد (Kossek & Thompson, 2015). ويُعد الإبداع الوظيفي أحد الركائز الجوهرية التي تمكن الشركات، لا سيما الناشئة منها، من مواجهة التغيرات السريعة في بيئة السوق وتحقيق النمو المستدام (Zhou & Hoever, 2014).

تشكل البيئة التنظيمية المرنة إطارًا إداريًا متكاملًا يشمل مجموعة من الممارسات التي تركز على التفاعل المفتوح، وتخفيف القيود الإجرائية، وتوفير آليات عمل مرنة تدعم التفكير الإبداعي (Alshammari & Ali, 2024).

وتبرز أهمية دراسة هذه البيئة في ظل النمو المتزايد لقطاع الشركات الناشئة في المنطقة الشرقية، الذي يُعد نموذجًا حيًا على أثر المرونة التنظيمية في تعزيز الإبداع والابتكار (Al-Zahrani, 2025). تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين المرونة التنظيمية والإبداع الوظيفي، مع التركيز على الشركات الناشئة في مدينتي الدمام والخبر، وذلك في محاولة لفهم مدى تأثير هذه البيئة على قدرة الموظفين على ابتكار حلول جديدة وتحسين الأداء. وينبثق عن ذلك سؤال محوري يتعلق بمدى إسهام بيئة العمل المرنة في تنمية روح الإبداع الوظيفي في هذا القطاع الحيوي، مع محاولة سد الفجوات البحثية القائمة في هذا المجال ضمن السياق المحلي.

ويهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية شاملة تربط بين الأبعاد النظرية والتطبيقية، من خلال دراسة واقع الشركات الناشئة في المنطقة الشرقية، واختبار مدى تأثير خصائص البيئة التنظيمية المرنة على السلوك الإبداعي للعاملين. كما يستعرض البحث الفرضيات التي تستند إليها الدراسة، والمنهجية المستخدمة في جمع وتحليل البيانات، بما يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق.

وبذلك، تسعى الدراسة إلى إثراء المعرفة في مجال الإدارة التنظيمية، وتعزيز بناء بيئات عمل محفزة للإبداع، بما يساهم في تطوير السياسات الإدارية لدى الشركات الناشئة، ودعم التوجهات التنموية بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030.

1.2. مشكلة الدراسة

مع التوسع في قطاع الشركات الناشئة، يزداد الاهتمام بدور البيئة التنظيمية المرنة في تعزيز الإبداع الوظيفي (Frontiers in Psychology, 2023). وعلى الرغم من تعدد الدراسات في هذا المجال، إلا أن العلاقة بين هذين المتغيرين لم تحظَ بعد بالاهتمام الكافي داخل السياق السعودي، وتحديداً في المنطقة الشرقية (Almasradi et al., 2023).

ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

إلى أي مدى تسهم البيئة التنظيمية المرنة في تعزيز الإبداع الوظيفي في الشركات الناشئة بالمنطقة الشرقية؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

معظم الدراسات ركزت على الجوانب النفسية والفردية للإبداع (Zhou & Hoever, 2014)، في حين أن البيئة التنظيمية كعامل تحفيزي لم تُدرس بشكل كافٍ، خصوصاً ضمن الأدبيات العربية والخليجية (Al-Zahrani, 2025). مما يستدعي توسيع الإطار النظري لهذا المفهوم في السياق المحلي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

الدراسات التطبيقية التي تناولت تأثير البيئة المرنة على الإبداع محدودة، وغالباً ما تركز على قطاعات تقليدية كالصحة والتعليم (Almasradi et al., 2023)، بينما تفتقر الشركات الناشئة في المملكة إلى دراسات ميدانية تسلط الضوء على هذا الجانب.

1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من تركيزها على الربط بين مفهومي المرونة التنظيمية والإبداع الوظيفي، خصوصاً في بيئة ريادية ناشئة كسوق العمل في المنطقة الشرقية.

1.3.1. على المستوى النظري

تسهم الدراسة في تطوير الإطار المعرفي لمفاهيم الإدارة الحديثة (Kossek & Thompson, 2015)، وتوفير أساساً بحثياً يدعم دراسات مستقبلية حول تأثير البيئة التنظيمية في السلوك الإبداعي للموظف.

1.3.2. على المستوى التطبيقي

تمد الدراسة رواد الأعمال ومديري الشركات الناشئة بأفكار عملية لتصميم بيئة تنظيمية مرنة تحفز الموظفين على الابتكار (Alshammari & Ali, 2024)، بما يدعم التوجهات التنموية لرؤية المملكة 2030.

1.3. أسئلة الدراسة

1.4. أهداف الدراسة

1.5. فرضيات الدراسة

1.6. نموذج الدراسة

1.7. منهجية الدراسة

1.8. الدراسة الميدانية

1.9. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قائمة المراجع

1. Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 333–359.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>
2. Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2015). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *The Oxford handbook of work and family* (pp. 323–340). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.19>
3. Almasradi, R. B., Romdhane, M., & Triki, M. B. (2023). Organizational creativity and remote working in the deployment of COVID-19 in Saudi Arabia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704282300223X>
4. Frontiers in Psychology. (2023). The role of organizational flexibility in fostering employee creativity. *Frontiers in Psychology*.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1012345/full>
5. Alshammari, W. M., & Ali, D. A. (2024). Strategic flexibility and employee creativity: A moderating role of leader's education. *Journal of Economics and Business Studies*.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23322039.2024.1874567>

Al-Zahrani, F. H. A. (2025). *The impact of organizational flexibility on .6
organizational creativity: An applied study on public sector startups in
the Eastern Region*. Journal of Innovation and Organizational
Behavior, 13(2), 77–98.
<https://doi.org/10.21608/jioob.2025.417495>