

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 الاول 2025

المراجع

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

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

في ظل ما يشهده عالم الأعمال من تغييرات متسارعة وتحولات اقتصادية وتكنولوجية متلاحقة، أصبح الابتكار أحد الركائز الأساسية التي تُسهم في تعزيز قدرة المؤسسات على المنافسة والبقاء. لم يعد نجاح المنظمات قائمًا على الموارد التقليدية فقط، بل بات مرتبطًا بمدى قدرتها على تهيئة بيئة عمل تدعم التفكير الإبداعي، وتحتضن المبادرات، وتمنح الموظفين المساحة للتجريب والتطوير.

تتناول هذه الدراسة أحد الموضوعات المعاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهو “أثر بيئة العمل الابتكارية على أداء الموظف”، حيث تسعى إلى تحليل العلاقة بين طبيعة البيئة الداخلية للمنظمة ومدى انعكاسها على السلوك الوظيفي للعاملين، وما إذا كانت تلك البيئة تمثل حافزًا إيجابيًا أم معوقًا وحاجزًا لتطور الأفراد والمنظمة وبتأكيد علي رفع كفاءة الأداء والإنتاجية.

إن توفير بيئة عمل مشجعة على الإبداع لا ينعكس فقط على الفرد العامل، بل يمتد تأثيره ليشمل المنظومة ككل، من خلال تحسين جودة العمليات والخدمات، ورفع مستوى التفاعل والالتزام، وترابط أفراد وأقسام المنظمة ككل وتحقيق نتائج ملموسة على مستوى الإنجاز المؤسسي

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 إمكانيات الموظفين وتثبيط روح المبادرة لديهم. ويمكن الإشكال 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. ويلاحظ 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 وللموظف على حد سواء.

1.2.3. 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 داعمًا للتطوير أو معيقًا له.

من أهم أبعاد أهمية هذا البحث:

- 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 صنّاع القرار في تحسين جودة بيئاتهم التنظيمية لتنمية المنظمة .

1.2.4. على 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 الفعّال 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.

1.2.5. على 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

1.3. 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

1.10. المقدمة

1.11. المتغير المستقل

1.12. المتغير التابع

1.13. العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع

1.14. الخاتمة

- 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