

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة موبايلي في
المملكة العربية السعودية في مدينة جدة دراسة حالة.

The Impact of the Work Environment on Achieving Managerial Creativity: A Case Study on Mobile in Jeddah, Saudi Arabia

سبأء فرج يوسف
221002624

مشروع التخرج - ١
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٥

الشكر والتقدير
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

جدول المحتويات:

6	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
7	1.1. المقدمة
8	1.2. مشكلة الدراسة
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري:
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10	قائمة المراجع

قائمة الاشكال

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

مع التغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال اليوم، بات من الواضح أن بيئة العمل أصبحت عنصرًا محوريًا في نجاح واستدامة المؤسسات. لم يعد تركيز المنظمات ينصب فقط على زيادة الأرباح أو رفع معدلات الإنتاج، بل أصبح من الضروري مواكبة المستجدات من خلال بناء بيئة عمل مشجعة تحفز الموظفين على الإبداع والمبادرة، بهدف تحسين الأداء العام وتحقيق ميزات تنافسية طويلة الأمد.

ويُعتبر الإبداع الإداري من الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات لمواجهة ضغوط السوق والاستجابة للتغيرات البيئية والتكنولوجية بشكل مرن. فالإبداع لا يقتصر فقط على تقديم خدمات أو منتجات جديدة، بل يشمل أيضًا ابتكار حلول إدارية وتنظيمية ترفع من مستوى الكفاءة وتدعم تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة عالية.

من هنا، تبرز أهمية بيئة العمل كأداة مؤثرة في تحفيز الإبداع، كونها تمثل الإطار الذي يتفاعل من خلاله الموظف مع عناصر التنظيم مثل الثقافة المؤسسية، والهيكل الإداري، ونمط القيادة، وأساليب الاتصال، وإدارة الموارد البشرية. وكلما توفرت بيئة إيجابية ومشجعة، زادت احتمالية بروز سلوكيات إبداعية لدى العاملين، وهو ما أثبتته العديد من الدراسات النظرية والتطبيقية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي.

وعلى الصعيد المحلي، هناك حاجة فعلية لفهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري داخل الشركات السعودية، وخاصة في القطاعات الحيوية مثل قطاع الاتصالات الذي يتأثر بشكل كبير بالتطورات التقنية والتغيرات السريعة. من هذا المنطلق، وقع الاختيار على شركة "موبايلي" بمدينة جدة كمجال للدراسة، لما تمثله من نموذج رائد في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، وما تملكه من بيئة عمل يمكن من خلالها تحليل تأثير المناخ الداخلي على مستوى الإبداع الإداري لدى موظفيها.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير بيئة العمل في شركة موبايلي على تعزيز الإبداع الإداري، من خلال التعرف على مكونات هذه البيئة، ومدى انعكاسها على قدرة الموظفين على التفكير بطرق مبتكرة والمبادرة بتطوير الأداء. كما تسعى إلى رصد أبرز العوائق التي قد تحدّ من الإبداع داخل المنظمة، وطرح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في بناء بيئة عمل محفزة على الابتكار الإداري.

وعليه، من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، إلى جانب تقديم رؤى تطبيقية تساعد صانعي القرار داخل المؤسسات على تطوير بيئة العمل بما يعزز من فرص الإبداع والتميز المؤسسي.

مشكلة البحث:

تشهد بيئات العمل في العصر الحديث تحولات سريعة نتيجة للتطورات التقنية، وتغيّر توقعات الموظفين، وزيادة التنافس بين المؤسسات. ومع هذه التحولات، أصبح الإبداع الإداري أحد المتطلبات الأساسية لأي منظمة تسعى إلى النمو والاستمرار في ظل بيئة أعمال معقدة وملينة بالتحديات. غير أن تفعيل الإبداع داخل المنظمة لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن وجود بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار وتشجع على التفكير خارج الصندوق.

وعلى الرغم من إدراك العديد من المنظمات لأهمية الإبداع الإداري، إلا أن كثيرًا منها يواجه صعوبة في تهيئة بيئة عمل تخلق هذا النوع من السلوك التنظيمي، بسبب ضعف الممارسات الإدارية أو غياب الثقافة التنظيمية الداعمة، أو وجود أنماط قيادية تقليدية لا تسمح بحرية التعبير والمبادرة. وفي السياق السعودي، ورغم جهود التطوير المستمرة التي تقوم بها المؤسسات، لا تزال بعض المنظمات تُظهر تفاوتًا في قدرتها على خلق بيئة عمل تعزز الإبداع، خصوصًا في ظل وجود عوامل محلية تؤثر على الثقافة المؤسسية وأساليب القيادة.

وبناءً عليه، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة تحليل طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، والتعرف على مدى تأثير بيئة العمل في شركة موبيلي – فرع جدة – على تحفيز الإبداع الإداري لدى الموظفين. كما تسعى الدراسة إلى الإجابة عن عدد من التساؤلات، من أبرزها:

- ما خصائص بيئة العمل في شركة موبيلي من وجهة نظر الموظفين؟
- إلى أي مدى تسهم هذه البيئة في تعزيز الإبداع الإداري؟
- ما العوامل التي تعزز أو تعيق تحقيق الإبداع في بيئة العمل داخل الشركة؟

الفجوات النظرية:

1. هناك ندرة في الدراسات المحلية الحديثة التي تناولت بشكل عميق العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في السياق السعودي، خصوصًا في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة ضمن إطار "رؤية السعودية 2030".
2. تفتقر الأدبيات إلى وجود نماذج نظرية متكاملة تربط بين الجوانب المختلفة لبيئة العمل، سواء كانت مادية أو نفسية أو اجتماعية أو تنظيمية، وبين عناصر الإبداع الإداري، مما يصعب على الباحثين تقديم تحليل شامل وواضح لهذه العلاقة.
3. تعاني البحوث الأكاديمية من قلة الاهتمام بدراسة تجارب الشركات الكبرى والناجحة مثل شركة موبيلي، حيث يتركز معظم البحث إما على المؤسسات الحكومية أو على الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما يترك فجوة في فهم بيئة العمل في المؤسسات الرائدة.

الفجوات العملية:

1. تفتقر بعض المؤسسات لوجود أدوات قياس دقيقة ومفعلة تساعد على تقييم تأثير بيئة العمل في تحفيز الإبداع لدى الموظفين، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى صدور قرارات إدارية تفتقر إلى أسس بيانات واضحة وموثوقة.
2. رغم قيام بعض المؤسسات بإجراء استطلاعات رأي داخلية، إلا أن هناك ضعفًا في الاستفادة من نتائجها وربطها فعليًا بمبادرات تطوير بيئة العمل، الأمر الذي يحد من فاعلية هذه الاستطلاعات في دعم الإبداع المؤسسي.
3. هناك غياب ملحوظ للممارسات التي تعزز بيئة مشجعة على الإبداع، مثل توفير مرونة في أساليب العمل، وتقدير الأفكار الجديدة بشكل ملموس، وفتح المجال لتجربة أفكار مبتكرة حتى وإن كانت تنطوي على نسبة مخاطرة محسوبة، وهو ما يؤثر سلبيًا على فرص ظهور الإبداع لدى الموظفين.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا البحث في ظل تنامي الاهتمام بدور بيئة العمل في تحفيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات، خاصة مع التغيرات المتسارعة في سوق العمل، والتي تفرض على المنظمات السعي المستمر لإيجاد حلول مبتكرة وفعالة للتعامل مع التحديات وتعزيز كفاءة الأداء. ومع اعتبار الإبداع عنصرًا محوريًا للتميز والاستمرار، تبرز الحاجة إلى دراسة العوامل المؤثرة فيه، وفي مقدمتها بيئة العمل الداخلية.

وتتضاعف أهمية هذا البحث لكونه يركّز على شركة "موبايلي"، إحدى أبرز شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية، حيث يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم تصور واقعي ومبني على تحليل ميداني حول كيفية بناء بيئة عملية تساعد في تنمية الإبداع الإداري، بما يدعم الأداء المؤسسي بشكل إيجابي. كما يُؤمل أن يضيف هذا البحث بُعدًا علميًا وتطبيقيًا لفهم العلاقة بين بيئة العمل والسلوك الإبداعي لدى العاملين.

الأهمية النظرية:

1. يُسهم البحث في إثراء الجانب المعرفي والنظري المتعلق بموضوع بيئة العمل والإبداع الإداري، من خلال تسليط الضوء على العلاقة التفاعلية بينهما في بيئة أعمال سعودية حديثة.
2. يُساعد على سد الفجوات النظرية في الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من بيئة العمل والإبداع الإداري بشكل منفصل، من خلال تقديم إطار علمي يجمع بين المفهومين ويربطهما بسياق واقعي.
3. يُمكن أن يشكّل هذا البحث قاعدة مرجعية مستقبلية للباحثين والدارسين المهتمين بتطوير دراسات أوسع في مجالات السلوك التنظيمي، إدارة الموارد البشرية، والإبداع في بيئة العمل.

الأهمية العلمية:

1. تواجه بعض المؤسسات صعوبة في توفير مؤشرات دقيقة ومفعلة لقياس تأثير بيئة العمل على الإبداع لدى الموظفين، وهذا ينعكس سلبيًا على اتخاذ قرارات إدارية مدروسة تستند إلى بيانات حقيقية.
2. رغم أن العديد من المؤسسات تجري استطلاعات رأي داخلية، إلا أن هناك ضعفًا في توظيف نتائج هذه الاستطلاعات ضمن برامج واضحة لتحسين بيئة العمل بشكل يدعم الابتكار والإبداع.
3. هناك غياب ملحوظ لبعض الممارسات التي تساهم في خلق بيئة عمل محفزة للإبداع، مثل إتاحة مرونة أكبر في ساعات أو أساليب العمل، وتقدير الأفكار الجديدة بشكل ملموس، وتشجيع الموظفين على خوض تجارب جديدة ضمن حدود محسوبة، ما يؤدي إلى تقليص فرص ظهور الإبداع في بيئة العمل.

1. الزهراني، م. ع. (2019). (دور بيئة العمل في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية). *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 26(1)، 55-78.
2. الحربي، ف. س. (2021). (أثر ممارسات الموارد البشرية على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في السعودية). *مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية*، 33(2)، 112-135.
3. العنبي، ن. م. (2020). (العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري في المنظمات السعودية). *المجلة السعودية للإدارة*، 14(4)، 211-230.
4. وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2022). (رؤية المملكة العربية السعودية 2030: تقرير الأداء الحكومي السنوي). <https://www.vision2030.gov.sa/>
5. Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
6. Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
7. Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*, 54(1), 12-20. <https://doi.org/10.1080/00140139.2010.542833>
8. Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634. <https://doi.org/10.5465/256657>