

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

3.....	1. الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
4.....	1.1 المقدمة
5.....	1.2 مشكلة الدراسة
5.....	1.3 فجوات على مستوى النظري
5.....	1.4 فجوات على المستوى التطبيقي
5.....	1.5 أهمية الدراسة
5.....	1.6 على المستوى النظري
5.....	1.7 على المستوى التطبيقي
6.....	1.8 أسئلة الدراسة
6.....	1.9 أهداف الدراسة
6.....	1.10 فرضيات الدراسة
6.....	1.11 نموذج الدراسة
7.....	1.12 منهجية الدراسة
7.....	1.13 الدراسة الميدانية
7.....	1.14 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 و المتغير التابع
10.....	2.5 الخاتمة
<u>10.....</u>	<u>2.6 قائمة المراجع</u>

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 قائماً على الموارد التقليدية فقط بل بات مرتبطاً بمدى قدرتها على تهيئة بيئة عمل تدعم التفكير الإبداعي وتمنح الموظفين مساحة لتجريب و التطوير، فالبيئة 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 وابتكاراً، 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، خصوصاً في قطاع الخدمات اللوجستية، على تحسين ممارساتها الداخلية. وقد تم اختيار مؤسسة "سبل" 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 إمكانيات الموظفين وتثبيط روح المبادرة لديهم. وتكمن المشكلة الحقيقي في ضعف البيانات 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 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 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 صُناع 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

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 أمدى 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؟

1.4. 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 اكتساب 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.

1.5. 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 ع الإنتاج .
- توجد علاقة معنوية مع القيادة الناجحة القاده على تبني افكار الموظف لتقوية قدراته الأبداعية .
- توجد علاقة معنوية بين الموظف و مستوى النمو الإنتاجي في بيئة عمل داعمة.

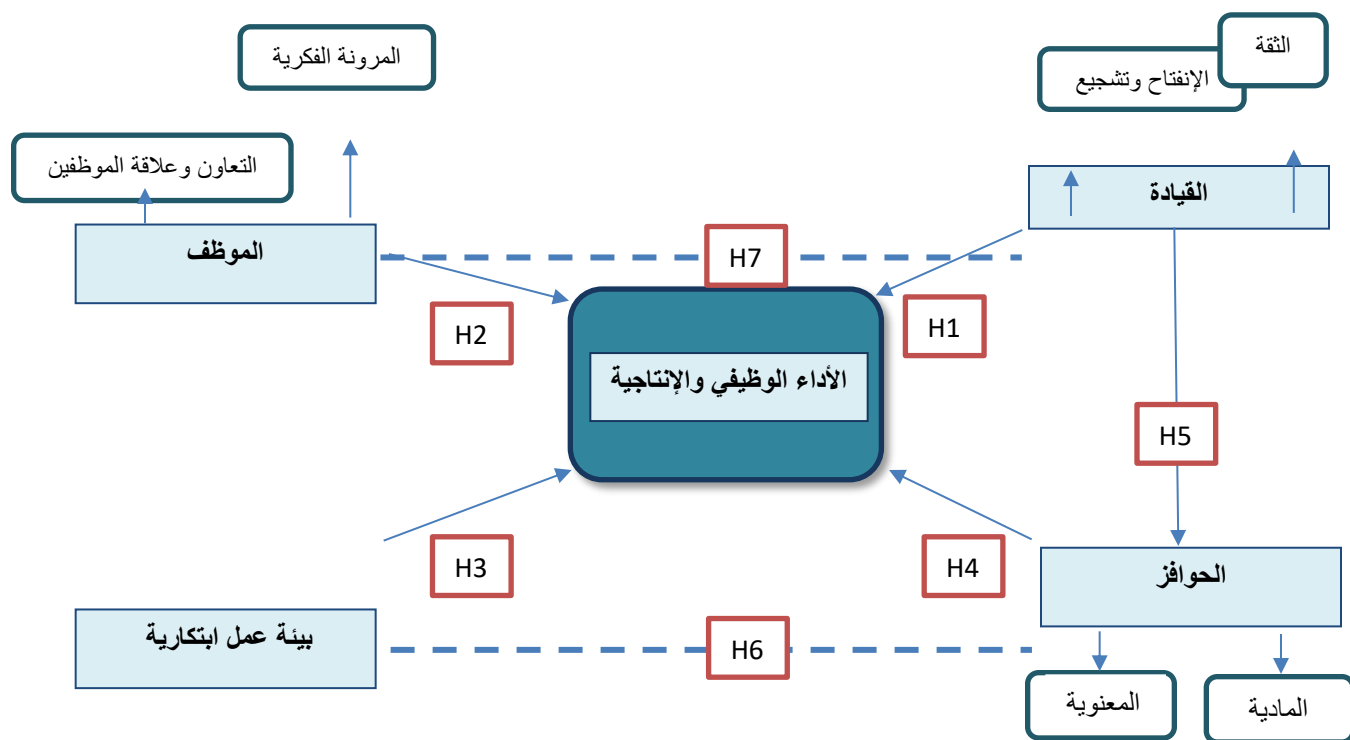
1.6. نموذج الدراسة

شكل النموذج على اساس 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 الخاصه.

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

❖ المتغير التابع: الأداء الوظيفي والإنتاجية.



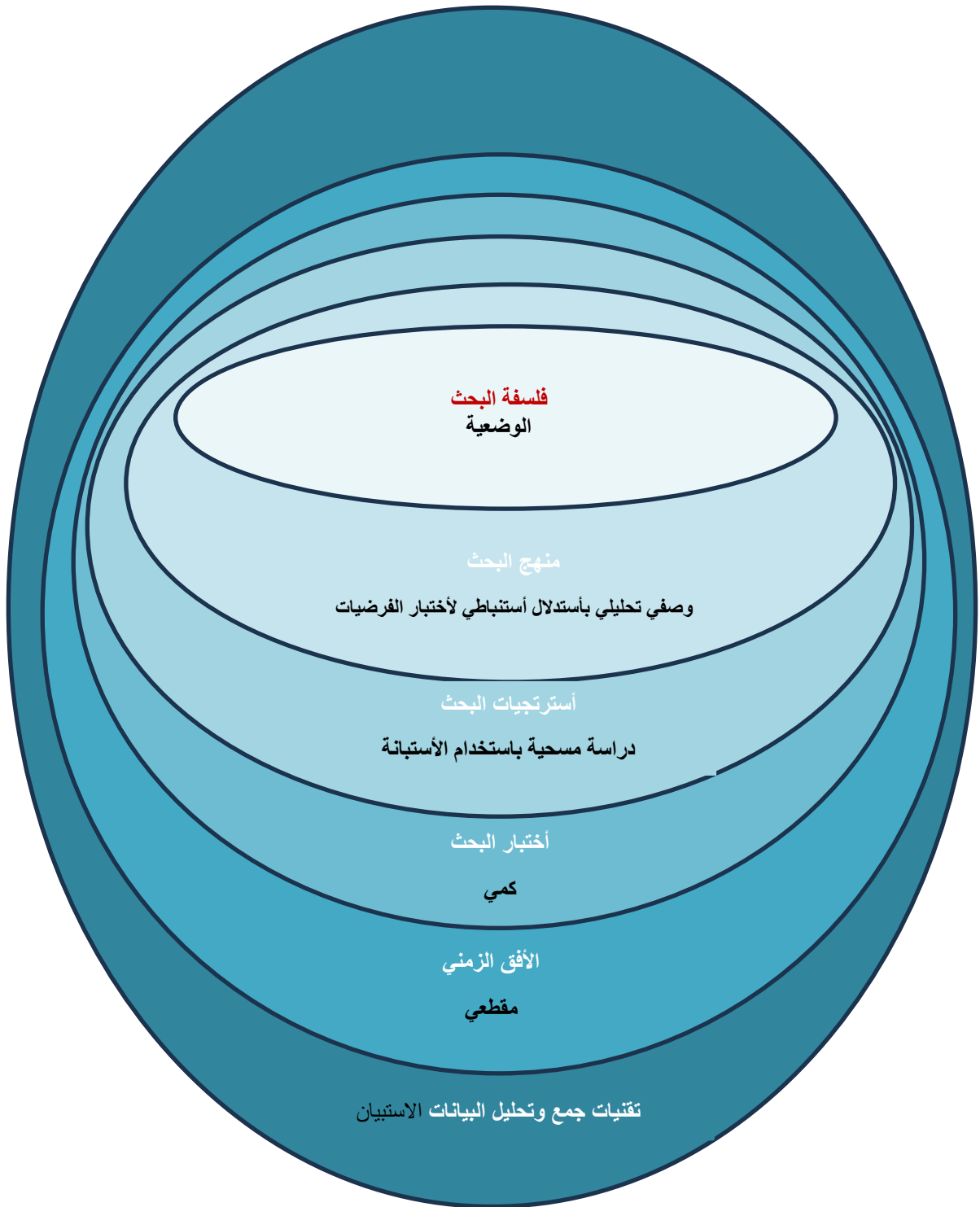
شكل 1: النموذج الدراسة

1.7. منهجية الدراسة

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 يُمكن الباحث من وصف الواقع القائم في المؤسسة وتحليله كما هو، دون التدخل فيه، 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 . سُنطِّق 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.



شكل 2: ملخص منهجية البحث

1.8. 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 داخلياً وخارجياً. 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 تفاعلاً دائماً بين فرق متعددة، مما يبرز أهمية بيئة العمل الابتكارية في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي ودعم الموظفين ليكونوا كياناً واحداً.

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 للتحول 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.

فالقطاع 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 الموظف 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 والمادية 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.

2 الفصل الثاني : الدراسات السابقة

1.9. 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 ونتاجيتهم، سواء في السياق العربي أو العالمي.

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

1.10. المتغير الأول : بيئة العمل الابتكارية

الابتكار الوظيفي هو هدف رئيسي ومن أهم معايير وأهداف أي مؤسسة ومنظمة فهو يقويها ويدعمها ويبني لها مستقبلاً باهر تستطيع به مواكبة التطور حيث أن الابتكار يعزز القيمة المستقبلية للعمل، والخروج بأفكار جديدة ومبتكرة ليست بالعملية السهلة أو البسيطة بل إنها تأتي بعد مواجهة عدد من الصعوبات والتحديات، الابتكار لا يأتي إلا إذا توفر للموظف بيئة عمل مناسبة ومريحة ترقى بأسلوبه للأفضل ليستطيع أن يبتكر ويظهر ما لديه من قدرات ومهارات تلبي حاجات المنظمة وتزيد من كفاءتها وقدرتها الإنتاجية في خلق شيء 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 أصحاب العمل والزملاء، حيث يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر أثناء 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 الأربعة الأخرى هي بيئات خائفة 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 (التون 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.

1.11. 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 من (Fiche & Gaap, 2006)

أستهدفت محددات السلوك الإبداعي في الأكاديمية العربية والعلوم التكنولوجية، في الإمارات العربية المتحدة، وتحديد 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. من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بيئة العمل الابتكارية وسلوك الموظفين،

1.12. العلاقة بين البيئة الابتكارية 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، وحماستهم، 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 ايضاً 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 إسهامًا علميًا 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

1.13. الخاتمة

من خلال استعراض الأدبيات، يتضح أن موضوع العلاقة بين بيئة العمل الابتكارية و انتاج 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 الفعالة، 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

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 المروسيين، 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
- 9 Koester, R., & Burnisde, D. (1992). Creativity Climate in Organizations. Journal of Innovation Management
- 10 Fisher, A., & Gapp, R. (2006). Determinants of Creative Behavior in 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)، 140-115.
- 14 Al-Qudah, M., & Al-Omari, A. (2021). Innovative Work Environment and 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	اوافق	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 الحوافز المادية المقدمة لك تدفعك إلى الجدية في العمل؟			
هل علاقتك و الجو العام في مجال العمل يشعرك بالانتماء إلى مؤسستك			
هل تعتقد أن القيادة في المؤسسة تدعم الإبداع بشكل فعلي؟			
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 المزيد			