

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

الفهرس

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 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 الأبداعي 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 عالياً وابتكاراً مستمراً 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.

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 ,ولايمكن 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.

1.5. فرضيات الدراسة

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر بيئة العمل الابتكارية على الأداء الوظيفي تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة أو المؤهل العلمي.
- فروق ذات دلالة إحصائية في أثر بيئة العمل الابتكارية على الأداء الوظيفي تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة أو المؤهل العلمي.
- أثر الحوافز الداخلية و الخارجية بشكل إيجابي على العلاقة بين بيئة العمل الابتكارية و الأداء الوظيفي .

1.6. نموذج الدراسة

شكل النموذج على اساس العلاقة بين المتغيرات الرئيسية وهي (العمل الابتكاري) كتغير مستقل يؤثر في (الأداء الوظيفي) كتغير 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 , الهيكل التنظيمي) ويؤثر هذا المتغير في المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الخاصة.

- ❖ لمتغير المستقل: بيئة العمل الابتكارية (القيادة، الحوافز، الهيكل التنظيمي).
- ❖ المتغير التابع: الأداء الوظيفي والإنتاجية.

1.7. منهجية الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة كونه من أكثر المناهج ملاءمة 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.

سُتطبق الدراسة ميدانيًا على مؤسسة “سبل للخدمات اللوجستية” بمدينة الرياض، وهي من المؤسسات الرائدة في مجال النقل السريع.

وتم 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

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

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