

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري للشركات الناشئة دراسة تطبيقية على

شركة القدية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

عيسى أحمد جحان : 233001324

محمد علي العسلي : 221002489

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024



Contents

4.....	مقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
8.....	تساؤلات الدراسة:
9.....	فروض الدراسة:
10.....	نموذج الدراسة:
11.....	الدراسات السابقة:
22.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
24.....	المنهجية وطرق البحث:
24.....	مصادر جمع البيانات:
25.....	أدوات الدراسة:
26.....	حدود الدراسة:
27.....	المراجع:

مقدمة:

يُعَدُّ الإبداع الإداري أحد الموضوعات الهامة التي تجذب اهتمام علماء الإدارة. يلعب الإبداع دورًا أساسيًا في عملية التنمية الشاملة، حيث تؤدي التنمية إلى إنشاء حضارة جديدة، وهي بالفعل عملية إبداعية. أظهرت الدراسات والأدبيات أهمية الإبداع الإداري كأحد الأدوار الرئيسية في العملية الإدارية، حيث يُعْتَبَرُ مدخلًا هامًا للتغيير والتطوير في المنظمات التي تهتم بالقدرة الإبداعية وتوفير فرص لتطوير أساليب العمل المختلفة. يمتد الإبداع ليشمل العلوم الإدارية في مختلف مجالاتها، وتكمن أهمية الإبداع في مساهمته في التخلص من الأساليب التقليدية والتقدم نحو آفاق أوسع وأوسع، وفي ممارسة الإبداع الإداري المتجدد والمتطور؛ حيث يُمكنُ من خلاله تجاوز العقبات والمعوقات التي قد تواجه الإدارة. (يونس، 2023)

تعددت مجالات الإبداع الإداري، سواء في بناء الاستراتيجيات والخطط أو في ابتكار الأساليب والأنظمة، أو في تنظيم المهام وتطوير قوى العمل، أو في الاستجابة لمتطلبات البيئة المحيطة، فهناك فرص إبداعية كبيرة يمكن استكشافها وتحويلها إلى فرص كبيرة للإبداع وتعزيز قدرات التنظيم الإداري في المؤسسات.

تُعتبر بيئة العمل في الوقت الحاضر القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها في نجاح أي منظمة معاصرة، حيث يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة بمعنى الاقتناع بالقيام بأعمالها بطريقة صحيحة أو تؤدي وظيفتها الملقاة على عاتقها بأمانة وإخلاص والاكتفاء بذلك، إذ إن المنظمات الناجحة من أجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة؛ والاكتفاء بذلك، بل يجب أن يكون طموحها أبعد من ذلك تجاه الأبعد، وبأمالها يجب أن تمتد للأسى والأسى حتى تكون متألقة بالأفكار والأداء، وتعبير آخر، حتى تكون منظمة خلاقية ومبدعة. (المعاينة وأبوزيد، 2021)

إن اهتمام المنظمات يتزايد في وقتنا الحاضر بموضوع بيئة العمل التي يتم فيها أداء العاملين للمهمة الموكلة إليهم، إذ أخذت هذه المنظمات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل بهدف التعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه، والوسيلة الرئيسة لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية حيث إن تحسين ظروف بيئة العمل الداخلية ضرورة اجتماعية واقتصادية، فمن خلال تحسين الظروف الداخلية للعمل وتقديم أفضل الخدمات

والاهتمام بالعاملين؛ أصبح معروفاً بأن المنظمات تؤثر في سلوك موظفيها وأدائهم وإبداعهم في العمل، كنتيجة لما توفره من عوامل وإمكانيات توجه لهم والتي تشمل أسلوب القيادة الإدارية وطبيعة العمل والتخصص والنظم واللوائح والقوانين وقيمة الأجور والحوافز بكافة أشكالها المادية والمعنوية والعلاقات الرسمية وغير الرسمية التي يتم إتباعها داخل المؤسسة، والظروف المادية التي تشمل كافة الخدمات المقدمة أثناء العمل.(عابد ونصار، 2022)

مشكلة الدراسة:

تُعرف الشركات الناشئة بأنها شركات حديثة التأسيس تعتمد على الابتكار في تطوير منتجات أو خدمات جديدة، وغالباً ما تتميز بسرعة النمو والقدرة على التكيف مع التغيرات السوقية، وتشهد مدينة الرياض كونه العاصمة الاقتصادية للمملكة العربية السعودية ازدهاراً في بيئة الأعمال، حيث تعمل الحكومة على دعم الشركات الناشئة من خلال برامج تمويلية وحاضنات أعمال مثل "منشآت" وبرنامج "بادر" لحاضنات التقنية.

وفقاً لتقرير الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (2020)، فإن عدد الشركات الناشئة في المملكة بلغ نحو 10,000 شركة، مع تزايد الاهتمام بريادة الأعمال والابتكار. تتنوع هذه الشركات في مجالات مختلفة مثل التكنولوجيا المالية، التجارة الإلكترونية، الصحة الرقمية، والطاقة المتجددة، مما يعكس التنوع الاقتصادي الذي تسعى المملكة لتحقيقه ضمن رؤية 2030.

وتواجه هذه الشركات تحديات متعددة تتعلق ببيئة العمل، والتي قد تؤثر بشكل مباشر على قدرتها على الإبداع والابتكار، واحدة من أكبر التحديات التي تواجه الشركات الناشئة هي الحصول على التمويل الكافي. نقص التمويل يمكن أن يؤدي إلى بيئة عمل غير مستقرة، مما يؤثر سلباً على إبداع الموظفين. تقرير صادر عن الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في السعودية (2020) أشار إلى أن 60% من الشركات الناشئة تواجه تحديات كبيرة في الحصول على التمويل، و تحتاج الشركات الناشئة إلى فرق عمل متعددة التخصصات ومهارات عالية لتحقيق الابتكار. دراسة أجرتها PwC (2021) أظهرت أن 70% من الشركات الناشئة في السعودية تعاني من نقص في المهارات الأساسية اللازمة للإبداع، كما أن الثقافة التنظيمية يمكن أن تكون عائقاً أو محفزاً للإبداع. الثقافة التي تشجع على التجربة وال فشل الإيجابي تعتبر محفزة للإبداع، بينما الثقافات التي تخشى الفشل وتفرض عقوبات على الأخطاء قد تعيق

الابتكار. دراسة أجرتها Deloitte (2020) وجدت أن الشركات التي تروج لثقافة الابتكار تشهد نموًا في الإيرادات بنسبة 30% أكثر من تلك التي لا تروج لها ،

وتشير الدراسات إلى أن ظروف العمل تلعب دورًا حيويًا في تعزيز أو تقويض الإبداع الإداري. تشير دراسة Güven وآخرون (2021) إلى أن تحسين ظروف العمل يزيد من رضا الموظفين وبالتالي يزيد من إبداعهم. في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية ، قد تشمل ظروف العمل الجيدة توفير مساحات عمل مريحة، بيئة عمل آمنة، ودعم من الإدارة العليا. وفقًا لدراسة أجرتها McKinsey & Company، فإن الشركات التي توفر بيئة عمل مريحة تشهد زيادة في الإنتاجية بنسبة تصل إلى 25%.

وتتمثل مشكلة الدراسة في محاولة لفهم أثر بيئة العمل الإداري على الإبداع الإداري في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .

أهمية الدراسة:

تمثل هذه الدراسة إضافة قيمة لكل من الأدبيات الأكاديمية والممارسات العملية في مجال إدارة الأعمال، حيث تقدم رؤى جديدة وتوصيات تطبيقية يمكن أن تساعد الشركات الناشئة في المملكة على تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع الإداري لتحقيق نمو مستدام ونجاح طويل الأمد.

الأهمية العلمية

- تسهم الدراسة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بأثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في الشركات الناشئة، وهي بيئة عمل لم تُدرس بشكل كافٍ في الأدبيات الحالية. هذه الدراسة توفر إطارًا نظريًا جديدًا يمكن استخدامه في الدراسات المستقبلية.
- تسلط الدراسة الضوء على العوامل المختلفة التي تؤثر على الإبداع الإداري مثل ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا. هذا الفهم يمكن أن يساعد الباحثين في تطوير نماذج نظرية أكثر دقة لتفسير الإبداع الإداري.

- تضيف الدراسة بعداً جديداً للمعرفة حول كيفية تأثير العوامل الثقافية والاقتصادية المحلية على بيئة العمل والإبداع الإداري. يمكن استخدام هذه المعرفة في دراسات مقارنة مع مناطق أخرى.

الأهمية العملية

- توضح الدراسة كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري، مما يمكن الشركات الناشئة من اتخاذ خطوات عملية لتحسين بيئة العمل. وفقاً لتقرير Gallup لعام 2020، فإن الشركات التي تعزز بيئة عمل إيجابية تشهد زيادة في الإنتاجية بنسبة 17% وتقليل معدل التغيير الوظيفي بنسبة 24%.
- يمكن للشركات الناشئة تطوير استراتيجيات لتحفيز الابتكار، حيث تشير دراسة أجرتها McKinsey & Company إلى أن الشركات التي تركز على الابتكار تسجل معدلات نمو أعلى بنسبة 2.2 مرات من الشركات التي لا تركز على الابتكار.
- توضح الدراسة أهمية الحوافز والمكافآت في تعزيز الإبداع الإداري. وفقاً لدراسة أجرتها Harvard Business Review، فإن تقديم الحوافز الفعالة يمكن أن يزيد من رضا الموظفين بنسبة 31% ومن أدائهم بنسبة 21%.
- تسلط الدراسة الضوء على دور التكنولوجيا في تعزيز الإبداع الإداري، مما يمكن الشركات من الاستثمار في الأدوات والتقنيات المناسبة لتحقيق أداء أفضل. تقرير Deloitte لعام 2020 أشار إلى أن الشركات التي تتبنى التكنولوجيا بفعالية تزيد من كفاءتها التشغيلية بنسبة 33%.
- توفر الدراسة بيانات وإحصاءات تساعد المدراء في اتخاذ قرارات مستنيرة حول كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع والإنتاجية.

أهداف الدراسة:

- يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة مدى تأثير أبعاد بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة في (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية . وتتفرع منه عدة اهداف فرعية منها :

- تقييم مدى تأثير ظروف العمل على تحقيق السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .
- دراسة مدى تأثير الهيكل التنظيمي على تحقيق السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .
- فحص مدى تأثير نظام الحوافز والمكافآت على تعزيز السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .
- دراسة مدى تأثير استخدام التكنولوجيا على تحقيق السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .
- تقديم توصيات للشركات الناشئة في الرياض حول كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر أبعاد بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية ؟

وتتفرع منها عدة أسئلة فرعية هي :

- ما أثر ظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية ؟
- ما أثر الهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية ؟
- ما أثر الحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية ؟

- ما أثر التكنولوجيا في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية ؟

فروض الدراسة:

استنادا إلى مشكلة الدراسة، فقد قام الباحثون بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .

وتتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، ه القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية .

نموذج الدراسة

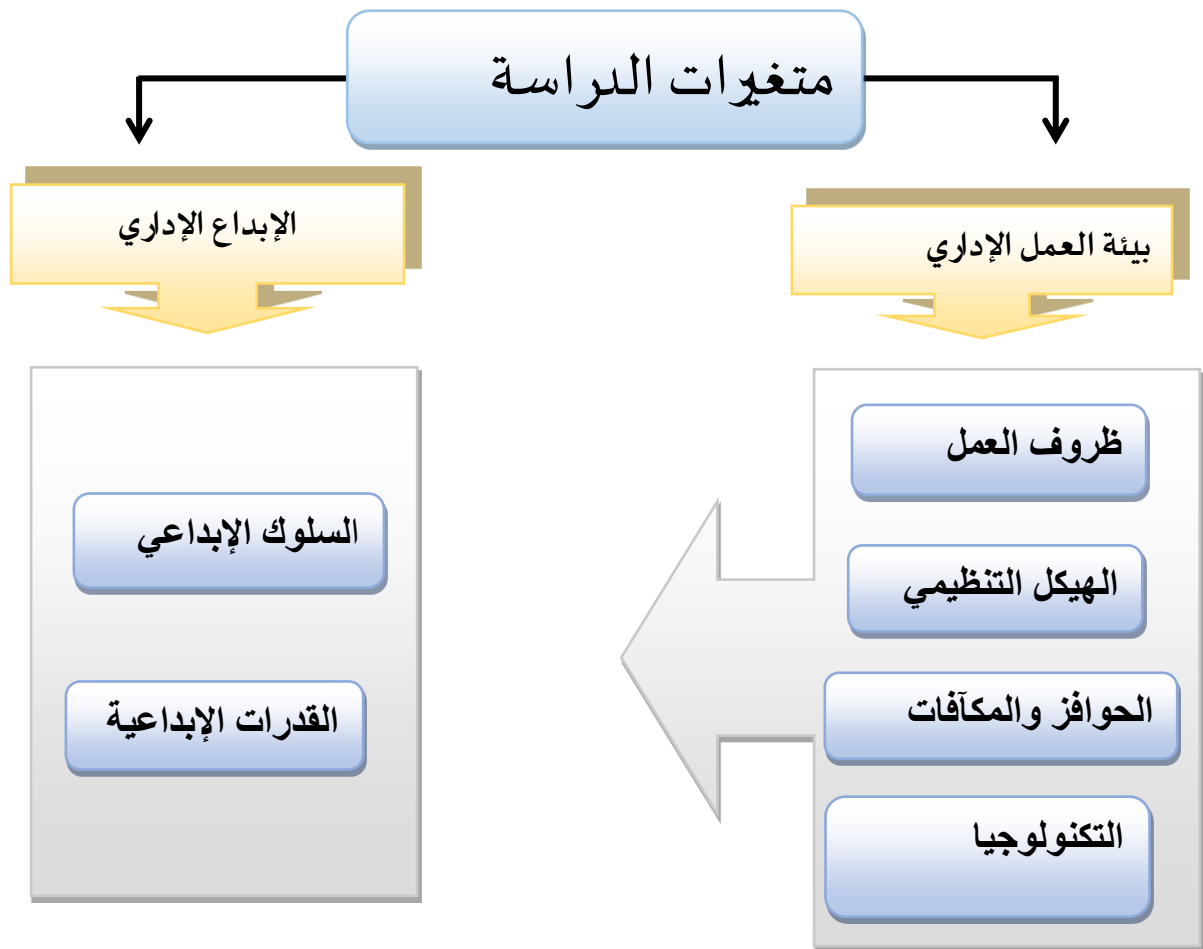
يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة القدية بالمملكة

العربية السعودية ، ويتضمن المتغيرات التالية:

1- المتغير المستقل: إدارة بيئة العمل الداخلية وتم تقسيمها (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز

والمكافآت ، التكنولوجيا)

2- المتغير التابع: الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية)



الدراسات السابقة:

دراسة يونس (2023)

هدفت دراسة إلى تسليط الضوء على تأثير بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، إتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، محفزات العمل) على الإبداع الإداري في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية. واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي لملاءمته لهذا الموضوع، وتوصلت إلى عدة نتائج منها عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، ووجود علاقة بين إتخاذ القرارات والإبداع الإداري، وبين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري، وبين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري، وبين محفزات العمل والإبداع الإداري، وأوصت بضرورة أن تتبنى إدارة المشروع المزيد من العمل الجماعي والاستشارات والمشاركة في إتخاذ القرارات للوصول على الإبداع الإداري، وإعارة المزيد من الاهتمام بالأنظمة المستخدمة الحالية مع المزيد من التطوير والمواكبة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتقديم دراسات الجدوى للحصول على التمويل للحفاظ على الدعم المادي والمعنوي للعاملين.

2-الدراسة (Soliman, etal ,2023)

هدفت الدراسة في التعرف على تأثير بيئة العمل بأبعاده (حمل العمل والأجر ودعم الشركة) على رضا العمل ونوايا الموظفين للانتقال إلى وظائف أخرى في المنتجعات المصرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي ووجدت أن رضا العمل يتأثر إيجابياً بحمل العمل، الأجر، ودعم الشركة، بينما لم يؤثر علاقات الزملاء على الرضا. كما وجدت الدراسة أن رضا العمل يؤثر سلباً على نوايا الانتقال إلى وظائف أخرى، حيث كان لحمل العمل والأجر أكبر تأثير على هذه النوايا. أوصت الدراسة بأن يوفر أصحاب العمل بيئة عمل مرحة تتضمن برامج رعاية الأسرة، إجازات الأمومة والأبوة، ورحلات ترفيهية ترحب بالأسرة.

دراسة (السلمي وحداد، 2022)

هدفت الدراسة إلى استكشاف علاقة محيط العمل الداخلي بالإبداع الإداري في جامعة الملك عبد العزيز بجدة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المنهج الوصفي التحليلي، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام 1443/ 1442هـ، وقد بلغ عددهم 326 موظف أكاديمي من كلا الجنسين وباختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري، مما يدل على أن بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري. وأظهرت وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني، ظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار وبين الإبداع الإداري. أوصت الدراسة بضرورة تحفيز الموظفين وتوفير أجواء مناسبة لتنمية روح العمل لديهم وتعزيز قدرات المديرين على إيجاد حلول للمشكلات.

دراسة (ناجي واخرون، 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي في وزارة الصحة الفلسطينية-قطاع غزة؛ حيث تم تناول المتغير المستقل بيئة العمل الداخلية بأبعاده التالية: (أسلوب القيادة، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والحوافز والترقيات)، هذا بجانب دراسة المتغير التابع تحقيق النجاح الاستراتيجي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتفسير ظاهرة الدراسة. وقد بلغت عينة الدراسة الكلية (250) مفردة من الموظفين الإداريين في وزارة الصحة في قطاع غزة، في حين بلغت عدد الاستبانات المستردة (237) استبانة؛ أي ما نسبته (94.8%) من العينة المختارة. وقد تم استخدام نموذج الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، وتحليلها بواسطة برنامج SPSS الإحصائي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ من أهمها: أنه يوجد أثر دال إحصائياً لكل من أسلوب القيادة، الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية على تحقيق النجاح الاستراتيجي في وزارة الصحة الفلسطينية-قطاع غزة. في حين أنه تبين أنه لا يوجد أثر دال إحصائياً للحوافز والترقيات على تحقيق النجاح الاستراتيجي في وزارة الصحة الفلسطينية-قطاع غزة. وقد تم تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي تم الحصول عليها، ومن أهمها: زيادة الاهتمام ببيئة العمل الداخلية، والعمل على تطوير مجالاتها المختلفة لكي تصبح بيئة

مناسبة لتأدية الأنشطة والمهام الوظيفية المحددة. كذلك نوصي بأن تعمل وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة على زيادة الاهتمام ببيئة العمل الداخلية، باعتبارها أحد العناصر الرئيسية والأساسية التي تؤثر إيجاباً أو سلباً في تحقيق النجاح الاستراتيجي.

دراسة (عبود وتبيار، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بعض من عوامل البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المستخدمة) على تخطيط الموارد البشرية، في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات، حيث تم توزيع استبيان على عينة عشوائية عددها (50) شملت بعض من مسئولي إدارة الموارد البشرية ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبعض الأدوات الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: يوجد تأثير واضح لطبيعة الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة على تخطيط الموارد البشرية في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات. ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة الاهتمام بتحسين عناصر البيئة الداخلية في الهيئة لترك أثراً إيجابياً على كفاءة العنصر البشري، وكذلك العمل على معالجة الأسباب المهيمنة التي تؤدي إلى تحسين ظروف المناخ التنظيمي والتي من شأنها التأثير إيجابياً على كفاءة العنصر البشري وفاعليته

دراسة (المعاينة و ابوزيد، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والبالغ عددهم (2100) موظفاً، وتكونت عينة الدراسة من (340) موظفاً وموظفة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وقد تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل الانحدار المتعدد باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS 23. V). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ووجود أثر دال إحصائي للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.

دراسة (طبيشات والمعلا، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بأثر بيئة العمل في الأداء التكيفي بين الممرضين في المستشفيات الخاصة في محافظة الزرقاء، واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل بياناتها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين العاملين في المستشفيات الخاصة في محافظة الزرقاء، أما عينة الدراسة فقد تم تحديدها بالطريقة المسحية فتكونت من الممرضين العاملين في المستشفيات الخاصة في محافظة الزرقاء وعددهم (170) ممرضا وممرضة، حيث تم توزيع (150) إستبانة على أفراد وحدة المعايينة من الممرضين، وتم استرداد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي والبالغة عددها (141) ونسبة استجابة بلغت (94%) من العينة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية والنفسية في الأداء التكيفي بين الممرضين. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحسين بيئة العمل النفسية بشكل مستمر وبما يناسب الوضع الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في محافظة الزرقاء.

دراسة (يونس واخرون ، 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية. تمثلت مشكلة الدراسة في البحث عن مدى تأثير بيئة العمل بأبعادها المختلفة، مثل الهيكل التنظيمي، اتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، ومحفزات العمل، على الإبداع الإداري. تعود أهمية الدراسة إلى ندرة الأبحاث المحلية التي تناولت هذا الموضوع في ولاية وسط دارفور، مما يضيف قيمة علمية للمكتبة الوطنية والمحلية. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، وشملت مجتمع الدراسة العاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية. أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، بينما كانت هناك علاقة إيجابية بين اتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، ومحفزات العمل وبين الإبداع الإداري.

خلصت الدراسة إلى توصيات بضرورة تعزيز العمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرارات، والاهتمام بتطوير الأنظمة المستخدمة، وتقديم دراسات الجدوى للحصول على التمويل اللازم لدعم العاملين مادياً ومعنوياً.

دراسة (عمر وأحمد، 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر بيئة العمل على تطوير أداء العاملين بالمؤسسات السودانية. تمثلت مشكلة البحث في ضعف القدرات المادية والبشرية اللازمة لتهيئة بيئة عمل مناسبة، مما يؤدي إلى انخفاض الفعالية التنظيمية وأداء العاملين بسبب الشعور بالإحباط. سعى البحث إلى فهم تأثير بيئة العمل المادية، نمط القيادة، والهيكل التنظيمي على تطوير أداء العاملين.

افتترضت الدراسة وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية، نمط القيادة، والهيكل التنظيمي وبين تحسين الأداء. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات ووصف واقع الحالة الدراسية. توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة، منها أن توفر الأدوات والأجهزة المناسبة ساعد في إنجاز الأعمال بسرعة، وأن نظام التدريب أسهم في ابتكار وإبداع العاملين، وأن نمط القيادة الإدارية بعث روح الانتماء والولاء، وأن العمل كفريق واحد ساهم في تحسين الأداء.

أوصت الدراسة بضرورة استخدام نظام تدريب حديث، وتعزيز استخدام التقنيات الحديثة لإنجاز الأعمال بسرعة، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم. اشتمل البحث على أربعة فصول وخاتمة تضمنت النتائج والتوصيات.

دراسة (الذبيات والقطاونة، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ بمنطقة العقبة. لتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبانة لجمع البيانات وتوزيعها على عينة مكونة من 280 موظفاً، حيث تم تحليل بيانات 246 استبانة بنسبة استجابة بلغت 87.9%. أظهرت النتائج أن تصورات العاملين لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة، بينما كانت تصوراتهم لمستوى الإبداع الإداري مرتفعة. كما أوضحت الدراسة أن بيئة العمل الداخلية تفسر 56.4% من التباين في الإبداع الإداري.

أوصت الدراسة بضرورة اهتمام مؤسسة الموانئ بتعزيز بيئة العمل الداخلية من خلال وضع نظام للحوافز يشجع على الإبداع، ووضع معايير وأنظمة لتقييم الأفكار الإبداعية، بالإضافة إلى تقديم برامج تدريبية لتطوير ثقافة الإبداع بين العاملين، باعتبارهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.

دراسة (الحشوة والوريكات، 2023)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل على الاغتراب الوظيفي، حيث استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وبلغت عينة الدراسة (291) موظفا وموظفة، واستخدمت الدراسة استبانة لقياس الاغتراب الوظيفي وبيئة العمل. وأشارت النتائج إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي وبيئة العمل جاء بتقدير متوسط. وتبين أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وكل من التكنولوجيا المستخدمة وظروف العمل ونمط الاتصال. وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وكل من الأنظمة والتعليمات والمشاركة في اتخاذ القرار. وقد اتضح أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول الاغتراب الوظيفي تبعا لمتغيري الجنس والمسمى الوظيفي، بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول الاغتراب الوظيفي تبعا لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية من (24-29 سنة) وهناك فروق ذات دلالة إحصائية حول الاغتراب الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة لصالح من لديهم خبرة أقل من سنة، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادة الدكتوراه. وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على الاغتراب الوظيفي وكان اتجاه هذا الأثر عكسي، بمعنى أنه كلما زاد الاهتمام ببيئة العمل من قبل إدارة المستشفى قل شعور الإداريين بالاغتراب الوظيفي. وأخيرا أبرزت الدراسة بعض التوصيات ذات العلاقة.

دراسة (بنى هانى والمشاقبة، 2021)

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، المشاركة، القيادة، طبيعة العمل) على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي في ظل جائحة فيروس كورونا، وقد قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي من الكادر الطبي والخدمات المساندة وقد كان عددهم 2909، أما عينة الدراسة فقد تكونت من عينة عشوائية من (أطباء، ممرضين، إداريين، فني أشعة، خدمات مساندة). حيث تم توزيع (500) استبانة بعد تحكيمها على عينة الدراسة، وتم استرداد (487) استبانة وكان الصالح منها للتحليل (462) استبانة. وبعد تطبيق اختبار معادلة الانحدار المتعدد على بيانات الدراسة. تم التوصل الى النتائج التالية: وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية

لبينة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، المشاركة، القيادة، طبيعة العمل) على الأداء التكمي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي، وتوصي الدراسة بضرورة عمل دورات تدريبية للعاملين في مستشفى الملك المؤسس لتكفيهم على العمل عن بعد في الحالات الطارئة التي تستوجب ذلك مثل حالة جائحة كورونا.

دراسة (ابوجودة والصمادي، 2022)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر بيئة العمل المادية والمعنوية بأبعادها (عدد ساعات العمل، الخدمات المساندة، ظروف مكان العمل المادية، علاقات العمل، المشاركة في اتخاذ القرار) في السلوك الإبداعي لدى العاملين في قطاع الصناعات الدوائية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية عمان – الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة شملت (37) فقرة لجمع بيانات أولية من عينة الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في قطاع الصناعات الدوائية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية، وبلغ عدد الشركات في هذا القطاع (20) شركة وإجمالي الموظفين (2675) موظفاً، ووزعت الاستبانة على (337) موظفاً من جميع المستويات الوظيفية، أما التي كانت صالحة للتحليل فعددها (309) استبانة. وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وبعد إجراء التحليل توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: هنالك أثر لأبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية في السلوك الإبداعي لدى العاملين في قطاع الصناعات الدوائية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية، وأن مستوى بيئة العمل المادية والمعنوية جاء مرتفعاً نتيجة لتوفر كافة الظروف المادية والمعنوية الممكنة والمحفزة للعاملين. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة: تبني أنظمة تعويضات مادية ومعنوية عادلة، لما لها من أثر إيجابي على تعزيز العاملين ودفعهم نحو تبني السلوكيات الإبداعية، ومنح العاملين حرية التعبير وتقديم مقترحاتهم بتطوير إجراءات العمل، وتبني استراتيجية مبنية على معايير واضحة، للكشف عن المبدعين.

دراسة (Abu Mohammed, 2022).

هدفت الدراسة إلى معرفة مواقف العاملين تجاه بيئة العمل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، وشروط العمل) وتأثيرها على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى أن تأثير بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، وشروط العمل) في الإبداع الإداري. لا يوجد تأثير تكنولوجيا على الإبداع الإداري. تتمتع الجامعة بكوادر بشرية مؤهلة وماهرة في استخدام التكنولوجيا. استنتجت الدراسة مجموعة من التوصيات، بما في ذلك ضرورة سعي إدارة الجامعة نحو زيادة رواتب الموظفين والحوافز بهدف منع التسرب. كما توصي بتوفير جميع الاحتياجات الضرورية التي تمكن العاملين من ممارسة عملهم بكفاءة وفعالية، والاهتمام بالمواكبة للتطور التكنولوجي المرتبط بعملهم

دراسة (عابد ونصار، 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية بأبعاده (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية السائدة، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، ظروف العمل) في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة بلدية غزة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على الاستبيان كأداة للدراسة. وباستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها توافر أبعاد بيئة العمل الداخلية موضوع الدراسة لدى العاملين في بلدية غزة ، ووجود درجة موافقة كبيرة بالنسبة لتوافر الإبداع الإداري لدى العاملين في بلدية غزة ، كما توصلت الدراسة وجود أثر لأبعاد بيئة العمل الداخلية (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية السائدة، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، ظروف العمل) على مستوى الإبداع الإداري في بلدية غزة. ووجود علاقة بين أبعاد بيئة العمل الداخلية (الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية السائدة، والتكنولوجيا المتاحة، والموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) ومستوى الإبداع الإداري في بلدية غزة.

وقد أوصت الدراسة بالعمل على إعادة تشكيل بيئة عمل بشكل تكون داعمة ومحفزة للعاملين بالبلدية وبالتالي الشعور بالرضا وبذل مزيداً من الجهد والعطاء مما يؤثر إيجاباً في مستوى إبداعهم الإداري. كما أوصت بضرورة الاستفادة من ارتفاع مستوى سلوك الإبداع الإداري لدى العاملين بما يحقق النجاح والوصول إلى الأهداف الموضوعية من قبل البلدية. والتأكيد على أهمية قيام بلدية غزة بتوفير ظروف العمل الداخلية المناسبة مثل (التصميم الداخلي، وترتيب المعدات والمقاعد والمكاتب والتكييف والتدفئة). كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تدعيم عوامل بيئة العمل الداخلية في بلدية غزة لأهميتها في تحسين إدارة البلدية، مما يمكن من إعطاء صورة واضحة عن المجالات التي يجب زيادة الاهتمام بها، وإعطائها الأولوية.

دراسة (Hussein & others 2021)

هدفت الدراسة إلى تحسين مستوى الأداء الإداري، من خلال توضيح أهمية دور إدارة ظاهرة الإبداع الإداري ومدى تأثيره على أداء عمل الإدارات في الأندية، و استخدم الباحث المنهج الوصفي للمسح النمطي؛ لأنه أكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور الإبداع الإداري في أداء إدارات أندية كرة القدم الرياضية في العراق من وجهة نظر لاعبي الأندية المتميزة، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد مقياس دور الإبداع الإداري في أداء إدارات الدولة (أندية كرة القدم الرياضية) في العراق من وجهة نظر الأندية، وضرورة مواكبة التطورات العالمية في التنمية وتصين القدرات في العمل ومواكبة التطور العلمي، العمل على إتاحة الفرصة لحرية الرأي وتبني الأفكار الجديدة ثم بعد ذلك تطبيقهم في الواقع، واعتماد واستكشاف وجهات نظر جميع الأطراف المستفيدة واعتماد عمل الإدارات وتشجيع الإبداع الإداري.

دراسة (Al-Zahrany, 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس في مدينة الطائف، وكذلك تحديد درجة الإبداع الإداري من وجهة نظر معلمهم. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي واستخدم استبياناً لجمع البيانات. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والإبداع الإداري. وكان المتوسط العام لتقدير درجة ممارسة الإبداع الإداري (3.51) بدرجة كبيرة، مع انحراف معياري (0.74). وأظهر معامل ارتباط بيرسون بين بعد إدارة الذات غير المعرفية في مقياس الذكاء العاطفي للمديرين والمتوسط العام الكلي لتقدير المعلمين للإبداع الإداري (0.84)، وهو ذو قيمة إحصائية معنوية، وكذلك معامل الارتباط لبعد البراعة الاجتماعية وإجمالي الإبداع الإداري (0.81)، وهو ذو قيمة إحصائية معنوية عند مستوى الدلالة (0.01).

و أوصى الباحث بأهمية تدريب المديرين المدرسيين على مهارات الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية من خلال تعزيز مهارات الانسيابية، الحساسية للمشكلات، المرونة، والأصالة، بناءً على مؤشرات الذكاء العاطفي من خلال أبعاد إدارة الذات غير المعرفية والبراعة الاجتماعية.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير العوامل النفسية الأساسية والإشباع النفسي على الإبداع السلوكي والابتكاري في العمل. استندت الدراسة إلى نظرية تحديد الذات واقترحت أن الاحتياجات النفسية الأساسية والرضا الشخصي يمكن أن يكونا عوامل وسيطة في العلاقة بين الأثر الاجتماعي المدرك والسلوك الابتكاري في العمل. أجريت الدراسة في اليونان وكندا وشملت 528 مشاركًا. أظهرت النتائج أن الأثر الاجتماعي المدرك والدافع الإيجابي مرتبطان بشكل إيجابي بالسلوك الابتكاري والإبداعي في العمل. كما تبين أن الإشباع النفسي للاحتياجات الأساسية يلعب دورًا وسيطًا في هذه العلاقة، حيث يعزز الرضا عن الاستقلالية والكفاءة السلوك الابتكاري.

أوصت الدراسة بضرورة أن تشجع المؤسسات على المبادرات التي تجعل الموظفين يشعرون بالأثر الاجتماعي الإيجابي لدورهم في العمل، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل تدعم الاحتياجات النفسية الأساسية مثل الاستقلالية والكفاءة لتعزيز السلوك الابتكاري والإبداعي لدى الموظفين..

هدفت إلى استكشاف تأثير القيادة الخادمة على الإبداع الإداري لدى الموظفين، مع التركيز على الأدوار الوسيطة للأمان النفسي والرفاهية النفسية. القيادة الخادمة هي نمط قيادي يركز على خدمة الآخرين وتمكينهم، مما يعزز بيئة عمل تدعم النمو الشخصي والمهني للموظفين، واستخدمت الدراسة استبيانات لقياس هذه المتغيرات من خلال جمع البيانات من عينة من الموظفين في مختلف المؤسسات، واعتمدت الدراسة على منهجية مسحية تحليلية لجمع البيانات. تم توزيع استبيانات لقياس مستوى القيادة الخادمة، الأمان النفسي، الرفاهية النفسية، والإبداع الإداري. استخدمت النماذج الإحصائية لتحليل البيانات واختبار العلاقات بين المتغيرات، بما في ذلك التحليل الوسيط لتحديد كيفية تأثير الأمان النفسي والرفاهية النفسية على العلاقة بين القيادة الخادمة والإبداع الإداري.

أظهرت النتائج أن القيادة الخادمة تؤثر بشكل إيجابي على الإبداع الإداري لدى الموظفين. كما أظهرت أن الأمان النفسي والرفاهية النفسية يلعبان دورًا وسيطًا مهمًا في هذه العلاقة. تعزز القيادة الخادمة الشعور بالأمان النفسي والرفاهية النفسية بين الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز الإبداع الإداري. الأمان النفسي يتيح للموظفين الشعور بالثقة في

التعبير عن أفكارهم الإبداعية دون خوف من الانتقاد، بينما تسهم الرفاهية النفسية في تحسين حالتهم العاطفية والمهنية، مما يعزز قدرتهم على الابتكار.

أوصت الدراسة بتبني نمط القيادة الخادمة في المؤسسات لتعزيز الإبداع الإداري. كما أكدت على أهمية خلق بيئة عمل آمنة نفسيًا وداعمة للرفاهية النفسية للموظفين. يجب على القادة العمل على تعزيز الشعور بالأمان النفسي والرفاهية النفسية من خلال تقديم الدعم اللازم، التشجيع على التواصل المفتوح، وتوفير الفرص للنمو الشخصي والمهني. هذه التدابير يمكن أن تؤدي إلى بيئة عمل أكثر إبداعًا وابتكارًا، تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر.

الفجوة البحثية

معظم الدراسات العربية تركز على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في المؤسسات الكبيرة والحكومية مثل دراسة يونس (2023) التي تناولت مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، ودراسة السلمي وحداد (2022) التي تناولت جامعة الملك عبد العزيز، و العديد من الدراسات الأجنبية مثل دراسة Wang وآخرون (2022) و Jauvin وآخرون (2023) تركز على بيئات العمل التقليدية في المؤسسات الكبيرة والمتوسطة. لم يتم التركيز بشكل كاف على بيئة العمل في الشركات الناشئة، والتي قد تكون أكثر ديناميكية وتواجه تحديات وفرصاً مختلفة.

الدراسات العربية غالباً ما تركز على بعض العوامل التقليدية مثل الهيكل التنظيمي واتخاذ القرارات (يونس، 2023). هناك حاجة لدراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة، التمويل، والمرونة في بيئة العمل على الإبداع الإداري في الشركات الناشئة.

تركز الدراسات السابقة على مناطق محددة داخل الدول، مع تجاهل بعض المناطق الحضرية الكبيرة مثل الرياض. هذا يخلق فجوة في فهم كيف يمكن للعوامل الثقافية والاقتصادية المحلية في الرياض أن تؤثر على بيئة العمل والإبداع الإداري. الدراسات الأجنبية غالباً ما تُجرى في سياقات ثقافية غربية مثل أمريكا الشمالية وأوروبا (Wang, 2022). هناك حاجة لدراسة كيفية تأثير العوامل الثقافية الخاصة بالشرق الأوسط، وخاصة في مدينة مثل الرياض، على الإبداع الإداري في الشركات الناشئة.

وتتجلى الفجوة البحثية بشكل رئيسي في نقص الدراسات التي تركز على بيئة العمل في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية في مدينة الرياض، والتأثير الثقافي والاقتصادي المحلي، واستخدام التكنولوجيا والابتكار في تعزيز الإبداع

الإداري. تتطلب هذه الفجوات دراسات مخصصة لتقديم رؤى أكثر دقة وتفصيلاً حول كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية في هذه المنطقة الحيوية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى عدة منطلقات نظرية أساسية لفهم كيفية تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية. تعتمد هذه المنطلقات على نظريات علمية معترف بها في مجالات الإدارة، وعلم النفس التنظيمي، والسلوك التنظيمي.

1. نظرية التحديد الذاتي (Self-Determination Theory)

تُعد نظرية التحديد الذاتي لإدوارد ديسي وريتشارد ريان من النظريات الأساسية لفهم التحفيز البشري. تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يكونون أكثر تحفيزاً وإبداعاً عندما تُلبى احتياجاتهم النفسية الأساسية الثلاث: الاستقلالية، الكفاءة، والانتماء. بيئة العمل التي تدعم هذه الاحتياجات تعزز من رضا الموظفين ودافعيتهم، مما يؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري. دراسة حديثة أظهرت أن تلبية هذه الاحتياجات النفسية يعزز من السلوك الإبداعي لدى الموظفين (Jauvin et al., 2023).

نظرية التوقعات (Expectancy Theory)

تنص نظرية التوقعات لفكتور فروم على أن دافعية الأفراد تتأثر بتوقعاتهم حول تحقيق نتائج إيجابية من خلال جهودهم. في سياق بيئة العمل، يعني ذلك أن الموظفين سيكونون أكثر تحفيزاً للإبداع إذا كانوا يعتقدون أن جهودهم ستؤدي إلى مكافآت ملموسة ومجزية. دراسة أشارت إلى أن تقديم الحوافز يمكن أن يزيد من رضا الموظفين بنسبة 31% ومن أدائهم

نظرية الابتكار التنظيمي (Organizational Innovation Theory)

تركز نظرية الابتكار التنظيمي على كيفية تحسين الهياكل التنظيمية والعمليات لدعم الابتكار والإبداع. تشير الدراسات إلى أن الهياكل التنظيمية المرنة التي تشجع على التعاون والتواصل المفتوح بين الموظفين تعزز من الابتكار والإبداع الإداري (Wang et al., 2022)

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory)

تشير نظرية القيادة التحويلية إلى أن القادة الذين يلهمون ويتحدون موظفيهم يمكنهم تحقيق مستويات أعلى من الإبداع والإنتاجية. القيادة التحويلية تركز على تحفيز الموظفين وتطويرهم لتحقيق أهداف أعلى، مما يعزز من الإبداع الإداري. دراسة حول القيادة الخضراء التحويلية أظهرت تأثيرًا إيجابيًا على سلوك الموظفين البيئي والإبداعي (Du et al., 2022)

نموذج بيئة العمل الإبداعية (Creative Work Environment Model)

يقدم هذا النموذج إطارًا لفهم كيفية تأثير العناصر المختلفة لبيئة العمل على الإبداع. يتضمن ذلك العوامل المادية مثل تصميم المكتب والإضاءة، والعوامل الاجتماعية مثل الثقافة التنظيمية والدعم الإداري. بيئة العمل التي توفر الدعم الاجتماعي والمادي تعزز من الإبداع والإنتاجية (Song et al., 2023)

تطبيق المنطلقات النظرية على الدراسة

بيئة العمل في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية بالرياض

1. **ظروف العمل:** استنادًا إلى نظرية التحديد الذاتي، يمكن تحسين ظروف العمل من خلال توفير بيئة مريحة وأمنة تدعم استقلالية الموظفين وكفاءتهم، مما يعزز من رضاهم ودافعيتهم للإبداع.
2. **الهيكل التنظيمي:** باستخدام نظرية الابتكار التنظيمي، يمكن للشركات الناشئة تبني هياكل تنظيمية مرنة تشجع على التعاون والتواصل المفتوح، مما يعزز من الابتكار والإبداع.

3. الحوافز والمكافآت: وفقاً لنظرية التوقعات، يمكن للشركات الناشئة تحسين برامج الحوافز والمكافآت لزيادة دافعية الموظفين للإبداع وتحقيق أداء أفضل.
4. التكنولوجيا: استخدام التكنولوجيا المتقدمة يمكن أن يدعم الإبداع من خلال تحسين الكفاءة التشغيلية وتوفير أدوات جديدة للابتكار.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج التحليلي والمنهج الوصفي، بهدف فحص واستكشاف جميع جوانب الموضوع المدروس. استند المنهج التحليلي إلى جمع وتحليل البيانات والمعلومات لوصف وتحليل المشكلة المعيّنة، بهدف الوصول إلى استنتاجات محددة استناداً إلى الفرضيات الموضوعية. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام الأساليب الإحصائية، مثل استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، لتحويل البيانات من شكل نوعي إلى كمي لتسهيل التحليل الإحصائي.

أما المنهج الوصفي، فقد استند إلى جمع البيانات والمعلومات التي توفر وصفاً دقيقاً للمشكلة أو الظاهرة المدروسة. وقد تم اعتماد منهج دراسة الحالة بواسطة إجراء استبيانات وتحليلها بعناية، بهدف استخلاص توصيات وافرة تساهم في فهم أعمق للموضوع.

مصادر جمع البيانات

- المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.
- المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة :

أداة البحث المستخدمة في هذه الدراسة هي الاستبانة. تعتبر الاستبانة وسيلة لجمع البيانات من الأفراد المشاركين في البحث. تتكون الاستبانة من مجموعة من الفقرات والأسئلة المحددة التي تهدف إلى استخلاص المعلومات المطلوبة. سيتم تصميم الاستبانة خصيصاً لهذا البحث، وسيتم توزيعها على مديري شركة القدية بالمملكة العربية السعودية. من خلال الاستبانة، يمكن جمع البيانات المتعلقة بتجارب المشاركين في بيئة العمل والإبداع الإداري، والتي ستساهم في تحليل وتقييم تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية. يهدف استخدام الاستبانة إلى جمع البيانات بطريقة منهجية ومناسبة، وتوفير مصدر قوي للمعلومات التي تساعد في إجابة أسئلة البحث وتحقيق أهداف الدراسة.

القسم الأول (المتغيرات الديمغرافية):

يتضمن معلومات عن خصائص الأفراد المشمولين في الدراسة مثل النوع (ذكر/أنثى)، العمر، المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي أو الوظيفة التي يشغلونها. هذه المتغيرات تساعد في تحليل النتائج بناءً على خصائص العينة المدروسة.

القسم الثاني (متغيرات الدراسة المستقل والتابع):

يتضمن فقرات وأبعاد تقيس المتغيرات التي يدرسها البحث، وتتمثل في المتغير المستقل (المتغير المفسر أو المؤثر) والمتغير التابع (المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل). يتم تصميم هذا القسم بدقة لضمان أنه يغطي كافة جوانب المتغيرات المهمة للبحث ويساهم في تحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى الاستنتاجات المناسبة.

باستخدام هذه الاستبانة، يمكن للباحثين جمع البيانات اللازمة لتحليلها واستنتاج العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات المختلفة في دراستهم.

حدود الدراسة :

- **حدود موضوعية :** تركز الدراسة على تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية . تشمل بيئة العمل جوانب مثل ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا)، والإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة في السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية.
- **حدود مكانية:** تركز الدراسة على شركة القدية بالمملكة العربية السعودية في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. تم اختيار الرياض كونها عاصمة اقتصادية هامة في المملكة ومركزاً رئيسياً لنشاط الشركات الناشئة.
- **حدود زمانية :** يتم إجراء الدراسة خلال عام 2024.
- **حدود بشرية :** تشمل عينة الدراسة الموظفين والمدراء في شركة القدية بالمملكة العربية السعودية بالرياض. يتم اختيار العينة بشكل عشوائي من الشركات التي تنطبق عليها معايير الدراسة.

المراجع:

- أبو جودة، محمد حمد محمد، و الصمادي، زياد محمد علي. (2022). أثر بيئة العمل المادية والمعنوية في السلوك الإبداعي لدى العاملين في قطاع الصناعات الدوائية في مدينة عبدالله الثاني ابن الحسين الصناعية عمان - الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- بني هاني، نسرین أحمد محمد، و المشاقبة، محمد ناصر موسى حمدان. (2021). أثر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في ظل جائحة فيروس كورونا (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- الحشوة، لانا عبدالرزاق عوده، و الوريكات، عايد عواد. (2023). أثر بيئة العمل على الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في المستشفيات الخاصة: دراسة ميدانية في عمان. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع20، 1 - 69.
- الذبيات، هشام بركات محمود، و القطاونة، أيمن سليمان زامل. (2020). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- الرويلي، محمد عويجان. (2019). أثر بيئة العمل الداخلية على الاحتفاظ بالكفاءات الصحية: دراسة تطبيقية على مستشفى طريف العام. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج3، ع12، 110 - 131.
- السلمي، خالد عبدالله، و حداد، محمد عبدالكريم أحمد بخاري. (2022). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري "بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة". المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ع23، 221 - 249.
- طبيشات، يحيى زكريا، و المعلأ، عماد محمد عطوان. (2020). أثر بيئة العمل في الأداء التكيفي بين الممرضين في المستشفيات الخاصة في محافظة الزرقاء (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- عابد، ليندا إبراهيم مصطفى، و نصار، صديق توفيق محمد. (2022). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين في بلدية غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

- عبود، حنان محمد، و تيار، إنتصار علي. (2021). أثر بيئة العمل الداخلية علي تخطيط الموارد البشرية: دراسة ميدانية علي الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات. مجلة الأستاذ، ع21، 200 - 229.
- عمر، تماضر هاشم محمد، و أحمد، فيصل محمد علي. (2019). أثر بيئة العمل علي تطوير أداء العاملين بالمؤسسات: دراسة حالة الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي (2015 - 2018 م) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة إفريقيا العالمية، الخرطوم.
- المعاينة، علاء سعد الله محمود، و أبو زيد، أحمد ناصر أحمد. (2021). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- ناجي، ماجد محمود، الديراوي، أيمن حسن، و سالم، محمد زيدان. (2022). أثر بيئة العمل الداخلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: حالة وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، مج30، ع1، 43 - 61.
- الهيئة العامة للاستثمار في السعودية. (2021). "تحسين البنية التحتية لدعم الشركات الناشئة".
- الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. (2020). "تقرير الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة".
- يونس، عبدالشافع محمد أبكر، بلال، محمد خميس إسحق، يوسف، أحمد آدم هارون، و نور الدين، إسماعيل محمد داؤد. (2023). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور - السودان. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع18، 1 - 30.
- Deloitte. (2020). "Culture of Innovation: The Key to Organizational Growth".
- Du, Y., & Yan, M. (2022). "Green Transformational Leadership and Employees' Taking Charge Behavior: The Mediating Role of Personal Initiative and the Moderating Role of Green Organizational Identity." International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(7), 4172. [MDPI](#)

- Güven, Y., Akay, D., & Öcal, S. (2021). "An Investigation of the Relationship between Preschool Teachers' Individual and Administrative Creativity and Job Satisfaction." *Education Quarterly Reviews*, 4(2), 329-338. ERIC
- Harvard Business Review. (2021). "The Importance of Incentives in the Workplace".
- Jauvin, F., Forest, J., & Coulombe, P. (2023). "Positive Impact, Creativity, and Innovative Behavior at Work: The Mediating Role of Basic Needs Satisfaction." *Behavioral Sciences*, 13(12), 984. [MDPI](#)
- Jauvin, F., Forest, J., & Coulombe, P. (2023). "Positive Impact, Creativity, and Innovative Behavior at Work: The Mediating Role of Basic Needs Satisfaction." *Behavioral Sciences*, 13(12), 984. MDPI
- McKinsey & Company. (2020). "The impact of a positive work environment on employee productivity".
- PwC. (2021). "Skills gap in the Saudi startup ecosystem".
- Soliman, S. G., Elsaed, A. A., & Emam, A. M. (2023). The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 7(1/1).
- Song, H., Wei, J., & Jiang, Q. (2023). "What Influences Users' Intention to Share Works in Designer-Driven User-Generated Content Communities? A Study Based on Self-Determination Theory." *Systems*, 11(11), 540. [MDPI](#)
- Wang, W., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2022). "Servant Leadership and Creativity: A Study of the Sequential Mediating Roles of Psychological Safety and Employee Well-Being." *Frontiers in Psychology*, 12:807070. *Frontiers in Psychology*

- Wang, W., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2022). "Servant Leadership and Creativity: A Study of the Sequential Mediating Roles of Psychological Safety and Employee Well-Being." *Frontiers in Psychology*, 12:807070. *Frontiers in Psychology*
- Wang, W., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2022). "Servant Leadership and Creativity: A Study of the Sequential Mediating Roles of Psychological Safety and Employee Well-Being." *Frontiers in Psychology*, 12:807070.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business management



**The Impact of Work Environment on Managerial Creativity in
Startups: An Applied Study on Qiddiya Company in the Kingdom of
Saudi Arabia**

Preparation:

Name: Essa Ahmed Jahlan 233001324

Mohammed Ali Alasaly 221002489

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024