

أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز التفكير الإبداعي بالتطبيق على شركة جاهز في مدينة جدة

أسم الطالب:

هاني عرفان ودعان

الرقم الجامعي:

232001429

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3.....	1.1. المقدمة
6.....	1.2. مشكلة البحث
6.....	1.2.1. الفجوات على المستوى النظري:
7.....	1.2.2. الفجوات على المستوى التطبيقي:
7.....	1.3. أهمية الدراسة
8.....	1.3.1. الأهمية على المستوى النظري:
8.....	1.3.2. الأهمية على المستوى التطبيقي:
9.....	1.4. أسئلة الدراسة
9.....	1.5. أهداف الدراسة
10.....	1.6. فرضيات الدراسة
10.....	1.7. نموذج الدراسة
11.....	1.8. منهجية الدراسة
12.....	1.9. الدراسة الميدانية
13.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
14.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15.....	2.1. المقدمة
15.....	2.3. مفهوم المتغير التابع
16.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
16.....	2.5. الخاتمة
17.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

يشهد العالم المعاصر تغيرات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والإدارية والتقنية، الأمر الذي فرض على المنظمات تحديات متزايدة تتطلب منها تطوير قدراتها الداخلية وتعزيز إمكاناتها التنافسية لضمان الاستمرار والنجاح في بيئة عمل تتسم بالديناميكية وعدم اليقين. ولم يعد نجاح المنظمات يعتمد فقط على ما تمتلكه من موارد مادية أو مالية، بل أصبح يرتبط بصورة أساسية بقدرتها على استثمار مواردها البشرية وتنمية قدراتهم الفكرية والإبداعية، باعتبارها المصدر الحقيقي للابتكار وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة. ومن هذا المنطلق برز الاهتمام بالثقافة التنظيمية بوصفها أحد أهم العوامل المؤثرة في سلوك العاملين واتجاهاتهم ومستوى أدائهم، لما لها من دور محوري في تشكيل بيئة العمل، وترسيخ القيم والمعتقدات المشتركة، وتعزيز الانتماء التنظيمي، وتوجيه السلوك نحو تحقيق أهداف المنظمة (العميان، 2019).

وتعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع من قبل الباحثين والممارسين في مجال الإدارة، لما لها من تأثير مباشر في مختلف العمليات الإدارية والتنظيمية، إذ تمثل الإطار الذي يحكم العلاقات داخل المنظمة ويحدد طبيعة التفاعل بين العاملين والإدارة، كما تسهم في بناء بيئة عمل تشجع على التعاون، والمشاركة، والتعلم المستمر، وتبادل المعرفة، والخبرات. وتنعكس قوة الثقافة التنظيمية في قدرة المنظمة على غرس القيم الإيجابية، وتحفيز العاملين على المبادرة وتحمل المسؤولية، بما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى الكفاءة والفاعلية (السلمي، 2018).

وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبح التفكير الإبداعي أحد المتطلبات الأساسية لنجاح المنظمات، حيث يمثل وسيلة فعالة لإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، واستثمار الفرص، وتحسين العمليات، وتطوير المنتجات والخدمات بما يحقق رضا المستفيدين ويعزز القدرة التنافسية. ويُعرف التفكير الإبداعي بأنه القدرة على إنتاج أفكار جديدة وأصيلة ومرنة وقابلة للتطبيق، بما يسهم في مواجهة التحديات وتحقيق التطور المستمر. ولا يقتصر التفكير الإبداعي على القدرات الفردية للعاملين، وإنما يتأثر بدرجة كبيرة بالبيئة التنظيمية التي يعملون فيها، وما توفره من دعم

وتشجيع للمبادرات والأفكار الجديدة، إضافة إلى مستوى الثقة والانفتاح والتمكين الذي تمنحه الإدارة للعاملين (الطعاني، 2020).

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تُعد من أبرز العوامل التي تسهم في تعزيز التفكير الإبداعي لدى العاملين، وذلك من خلال تشجيع العمل الجماعي، وتبادل المعرفة، ودعم التعلم التنظيمي، ومنح العاملين الحرية في التعبير عن آرائهم وأفكارهم، إلى جانب توفير الحوافز المناسبة لتبني المبادرات الإبداعية. وفي المقابل، فإن الثقافة التنظيمية التقليدية التي تتسم بالمركزية والروتين والرقابة الصارمة قد تحد من قدرة العاملين على التفكير بطريقة إبداعية، وتضعف رغبتهم في تقديم أفكار جديدة أو اقتراح حلول مبتكرة، مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء والابتكار داخل المنظمة (العميان، 2019).

كما أن التطورات التقنية والتحول الرقمي، إلى جانب تزايد حدة المنافسة المحلية والعالمية، فرضت على المنظمات ضرورة تبني ثقافة تنظيمية مرنة وقادرة على استيعاب التغيير، وتشجيع الإبداع والابتكار باعتبارهما من أهم مصادر تحقيق التميز المؤسسي. ولم يعد الاهتمام بالثقافة التنظيمية مقتصرًا على تحسين العلاقات الداخلية أو رفع الرضا الوظيفي، بل أصبح يشمل بناء بيئة تنظيمية محفزة للإبداع، وقادرة على استثمار الطاقات الفكرية للعاملين وتحويل أفكارهم إلى ممارسات عملية تسهم في تطوير الأداء وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة (الهواري، 2017).

وفي السياق العربي، ازدادت أهمية دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي في ظل توجه العديد من الدول العربية، ومن بينها المملكة العربية السعودية، نحو دعم الابتكار وتعزيز الاقتصاد المعرفي تحقيقاً لمستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي أولت اهتماماً كبيراً بتنمية رأس المال البشري، وتشجيع الإبداع والابتكار، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة. ويستلزم تحقيق هذه التوجهات وجود ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع، تتسم بالمرونة، وتشجع المشاركة في اتخاذ القرار، وتدعم التعلم المستمر، وتوفر بيئة عمل قائمة على الثقة والتطوير المستدام (رؤية المملكة العربية السعودية، 2016).

وانطلاقاً مما سبق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر الثقافة التنظيمية في التفكير الإبداعي، من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بينهما، وبيان مدى إسهام أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين داخل المنظمات.

كما تسعى الدراسة إلى إثراء الأدبيات العربية في هذا المجال، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الإدارية والممارسات التنظيمية التي تعزز الإبداع، وتسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق التميز المؤسسي في بيئات العمل المختلفة، بما يدعم قدرة المنظمات على مواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات المتسارعة، وتحقيق أهدافها الإستراتيجية بكفاءة وفعالية.

1.2. مشكلة البحث

واجه المنظمات في الوقت الحاضر تحديات متزايدة نتيجة التطورات التقنية، وشدة المنافسة، وسرعة التغيرات في بيئة الأعمال، الأمر الذي يجعل من التفكير الإبداعي لدى العاملين أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات واستمرارها. إلا أن تنمية التفكير الإبداعي لا تعتمد على القدرات الفردية للعاملين فقط، بل تتأثر بشكل كبير بالبيئة التنظيمية السائدة داخل المنظمة، ولا سيما الثقافة التنظيمية بما تتضمنه من قيم ومعتقدات وأنماط سلوكية تؤثر في مستوى المبادرة والابتكار لدى العاملين (العميان، 2019).

وعلى الرغم من اهتمام العديد من الدراسات بموضوع الثقافة التنظيمية وأهميتها في تحسين الأداء التنظيمي، إلا أن نتائج الدراسات المتعلقة بتأثيرها في التفكير الإبداعي جاءت متفاوتة، كما أن طبيعة هذا التأثير قد تختلف باختلاف القطاع أو البيئة التنظيمية أو خصائص العاملين، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات التي تبحث في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي، وتوضح مدى إسهام الثقافة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي داخل المنظمات (الطعاني، 2020).

1.2.1. الفجوات على المستوى النظري:

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي كل على حدة، فإن المراجعة النظرية تشير إلى وجود محدودية في الدراسات العربية التي تناولت العلاقة المباشرة بين المتغيرين في إطار نموذج متكامل يوضح أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تنمية التفكير الإبداعي لدى العاملين. كما أن معظم الدراسات ركزت على متغيرات مثل الأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، في حين لم يحظ التفكير الإبداعي بالاهتمام الكافي بوصفه متغيراً تابعاً يتأثر بالثقافة التنظيمية، مما يمثل فجوة نظرية تستدعي مزيداً من البحث والدراسة (العميان، 2019؛ الطعاني، 2020).

1.2.2. الفجوات على المستوى التطبيقي:

تتمثل الفجوة التطبيقية في أن العديد من المنظمات لا تزال تركز على الجوانب الإدارية التقليدية في إدارة الموارد البشرية، دون الاهتمام الكافي ببناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والابتكار. كما أن نتائج العديد من الدراسات التطبيقية أوصت بضرورة إجراء دراسات في قطاعات ومنظمات مختلفة للتحقق من طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي، وذلك لاختلاف البيئات التنظيمية والثقافات المؤسسية من منظمة إلى أخرى، مما يجعل نتائج الدراسات السابقة غير قابلة للتعميم بصورة كاملة. ومن ثم تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تطبيقها على بيئة الدراسة المستهدفة، بما يساهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الثقافة التنظيمية وتعزيز التفكير الإبداعي لدى العاملين (السلمي، 2018؛ العميان، 2019).

السؤال الرئيسي للبحث: كيف يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية في تعزيز التفكير الإبداعي؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية متغيريه الرئيسيين، وهما الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي، إذ تُعد الثقافة التنظيمية من الركائز الأساسية التي تساهم في توجيه سلوك العاملين، وتعزيز التعاون والانتماء، وبناء بيئة عمل محفزة على الابتكار. وفي المقابل، يمثل التفكير الإبداعي أحد أهم الموارد الفكرية التي تعتمد عليها المنظمات في مواجهة التحديات، وتطوير أساليب العمل، وتحقيق الميزة التنافسية في ظل بيئة تتسم بسرعة التغير. ومن ثم فإن دراسة أثر الثقافة التنظيمية في التفكير الإبداعي تساهم في توضيح طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، وتقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية وتعزيز الإبداع داخل المنظمات (الحري، 2017).

1.3.1. الأهمية على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية العربية المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي، من خلال توضيح العلاقة بينهما وإبراز أثر الثقافة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين. كما يسهم البحث في دعم الإطار النظري للدراسات المستقبلية، ويُعد مرجعًا علميًا يمكن للباحثين الاستفادة منه عند إجراء دراسات تتناول موضوع الثقافة التنظيمية أو التفكير الإبداعي أو العلاقة بينهما. إضافة إلى ذلك، يسلط البحث الضوء على أحد الموضوعات الإدارية الحديثة التي تزايد الاهتمام بها في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها المنظمات المعاصرة (الطراونة، 2019).

1.3.2. الأهمية على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تستفيد منها القيادات الإدارية ومتخذي القرار في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والابتكار داخل المنظمات، بما يسهم في تحسين بيئة العمل، وتشجيع العاملين على طرح الأفكار الجديدة، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم. كما تساعد نتائج الدراسة المنظمات على التعرف إلى الجوانب الثقافية التي تحتاج إلى تطوير بما يحقق رفع مستوى الأداء المؤسسي، وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. كذلك قد يستفيد مسؤولو الموارد البشرية من نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية وسياسات تنظيمية تعزز قيم الإبداع والتجديد بين العاملين (أبو النصر، 2020).

1.4. اسئلة الدراسة

1.5. اهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

2.2. مفهوم المتغير المستقل

2.3. مفهوم المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. أبو النصر، م. م. (2020). الإبداع الإداري والابتكار التنظيمي. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. الحريري، ر. (2017). السلوك التنظيمي. دار الفكر.
3. رؤية المملكة العربية السعودية. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. <https://vision2030.gov.sa>
4. السلمي، ع. (2018). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. دار غريب للطباعة والنشر.
5. الطراونة، إ. م. (2019). الثقافة التنظيمية وأثرها في تطوير الأداء المؤسسي. دار الخليج للنشر والتوزيع.
6. الطعاني، ح. (2020). الإبداع الإداري وتطبيقاته في المنظمات المعاصرة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
7. العميان، م. (2019). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط7). دار وائل للنشر.
8. الهواري، س. (2017). الإدارة: الأصول والأسس العلمية. مكتبة عين شمس.