

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة الجبيل

هدى معيض الغامدي

221002151

مشروع التخرج – 2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – 2025

المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 7

المقدمة :	8
ثقافة المنظمة :	8
الابداع و الابتكار :	9
الدراسات السابقة :	9
الأهمية العلمية :	11
الأهمية العملية (التطبيقية) :	11
مشكلة الدراسة :	11
فجوات على المستوى النظري :	11
فجوات على المستوى التطبيقي :	12
أهمية الدراسة :	12
الأهمية النظرية :	13
الأهمية العملية (التطبيقية) :	13
سؤال البحث الرئيسي :	13
الأسئلة الفرعية :	14
اهداف البحث :	14
هدف البحث العام :	14
الأهداف الفرعية :	14
فرضيات البحث :	15
الفرضية العامة :	15
الفرضيات الفرعية :	15
نموذج البحث :	16
الدراسة الميدانية :	16
منهجية البحث :	17
هيكل المشروع (مكتوب) :	18
هيكل المشروع (مرسوم) :	18

20	مقدمة :
21	أهمية الدراسة :
22	المبحث الأول (ثقافة المنظمة) :
22	مفهوم (ثقافة المنظمة) :
23	أهمية ثقافة المنظمة :
24	أهداف ثقافة المنظمة :
25	أبعاد ثقافة المنظمة :
26	المبحث الثاني (الابداع و الابتكار) :
26	مفهوم الابداع و الابتكار :
27	أهمية الابداع و الابتكار :
28	أهداف الابداع و الابتكار :
28	وظائف الابداع و الابتكار :
29	ابعاد الابداع و الابتكار :
30	العلاقة بين ثقافة المنظمة و الابداع و الابتكار :
31	الخاتمة :
32	الفصل الثالث : منهجية البحث
33	مقدمة :
33	التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :
33	ثقافة المنظمة كمتغير مستقل :
34	الابداع و الابتكار كمتغير تابع :
35	تصميم البحث :
36	مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينة :
37	طرق و تقنيات اخذ العينة :
37	طريقة جمع البيانات :
37	المتغير المستقل (ثقافة المنظمة) :
38	المتغير التابع (الابداع و الابتكار) :
39	أنواع البيانات :

39	البيانات الأولية :
39	البيانات الثانوية :
40	طرق و أساليب تحليل البيانات :
40	الخاتمة :
41	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي و مناقشة النتائج
42	التمهيد :
42	توصيف عينة الدراسة :
48	قياس ثبات و صدق أدوات البحث :
48	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :
50	ثبات أداة الدراسة :
52	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :
55	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :
57	الارتباط الخطي بين ثقافة المنظمة وابعادها (كمتغير مستقل) الابداع و الابتكار وابعاده (كمتغير تابع) :
57	نتائج اختبار فرضيات الدراسة :
57	نتائج اختبار الفرضية :
59	الخاتمة :
61	قائمة المراجع:
64	الملاحق :

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
35	مجتمع البحث و عينة الدراسة	1
36	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل	2
37	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع	3
42	توصيف عينة الدراسة	4
43	تصنيف العينة ووفقا للنوع	5
44	تصنيف العينة وفقا للعمر	6
45	تصنيف العينة وفقا لعدد سنوات العمل	7
46	تصنيف العينة وفقا لمدة الخدمة بالشركة	8
48	مقياس الصدق	9
50	ثبات الدراسة	10
52	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	11
53	المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة	12
55	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة	13

الشكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه يتحقق الإنجاز. وبعد،

أتوجه بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الدكتور منى على ما قدمته لي من دعم علمي وتوجيهات قيّمة، فقد كان لإشرافها الكريم ودقتها في المراجعة أثر بالغ في إثراء هذا البحث والارتقاء بمستواه. كما أشكر الدكتور عبد الرحيم على إرشاداته البناءة ونصائحه الثمينة التي منحني رؤية أوضح وأسهمت في تطوير هذا العمل البحثي.

ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني الكبير لأسرتي العزيزة التي كانت وما زالت السند الحقيقي لي، بما قدمته من دعم معنوي وتشجيع متواصل وصبر كريم خلال فترة إعدادي لهذا البحث. كما أشكر أصدقائي الأعزاء على وقوفهم بجاني ومشاركتهم لي هذه الرحلة بكل تفاصيلها، فكانوا خير عون وسند .

وأتوجه بخالص التقدير لموظفي شركة أرامكو السعودية على تعاونهم المثمر وتجاوبهم الكريم مع الاستبيان الخاص بالبحث، مما كان له بالغ الأثر في إثراء محتوى الدراسة وتزويدها بالبيانات والمعلومات الدقيقة التي أسهمت في تحقيق أهدافها .

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة :

تواجه المؤسسات في العصر الحديث تحديات متزايدة نتيجة للتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، مما يجعل الابتكار والإبداع عنصرين أساسيين لبقائها واستمراريتها في الأسواق التنافسية. ويُعدّ رأس المال البشري أحد أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات، حيث تُسهم ثقافة المنظمة بدور محوري في توجيه سلوك الأفراد، وتحفيز قدراتهم الابتكارية، وتعزيز بيئة عمل محفزة على التجديد والإبداع.

تُعرف ثقافة المنظمة بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير التي يتبناها العاملون داخل المؤسسة، والتي تنعكس في أساليب العمل، والتواصل، واتخاذ القرار. وتؤثر هذه الثقافة بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي، والدافعية، والاستعداد للمبادرة، وكلها عوامل تُمثّل بيئة خصبة لنمو الابتكار وتطوره.

وفي هذا السياق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ثقافة المنظمة ومستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين، بالتطبيق على شركة "صدارة للكيميائيات" في مدينة الجبيل الصناعية، باعتبارها واحدة من أبرز الشركات الرائدة في قطاع البتروكيميائيات بالمملكة العربية السعودية. تهدف الدراسة إلى تحليل مدى دعم ثقافة الشركة لمبادرات الابتكار، ومدى شعور الموظفين بوجود بيئة داعمة لأفكارهم الإبداعية، كما تسعى لتقديم توصيات عملية لتعزيز هذه الثقافة بما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة.

ثقافة المنظمة :

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً يميز أي منظمة عن غيرها حيث إنها القلب النابض الذي ينبض داخل هيكل المؤسسة، وتعكس قيمها ومعتقداتها وسلوكيات موظفيها. إنها عبارة عن البيئة الروحية التي تتشكل في أروقة المنظمة، والتي تحمل في طياتها توجهات وتوجهات تؤثر بشكل كبير على أداء الفرق العاملة فيها.

كما تعتبر الثقافة التنظيمية أحد الجوانب الحيوية في أي منظمة حيث إنها تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تميز هويتها وتوجه أفرادها نحو تحقيق الأهداف المشتركة. في عالم الأعمال المعاصر، لا يمكن تجاهل تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، حيث تلعب دوراً بارزاً في توجيه سلوك الموظفين وتشكيل بيئة العمل.

إن فهم تأثير الثقافة التنظيمية يعد أمراً حاسماً للمدراء وقادة المؤسسات، حيث يمكن لهذا الفهم أن يكون مفتاحاً لتعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية. فالثقافة التنظيمية ليست مجرد عبارات وقوانين كتابية، بل هي الروح الحية للمنظمة، وتتجلى في تفضيلاتها وسلوك موظفيها.

وتتضمن عناصر الثقافة التنظيمية مفاهيم مثل القيم، والمعتقدات، والعادات، والتقاليد، وأيضاً طريقة التفكير والتفاعلات بين أفراد المنظمة. هذه العناصر تشكل أساساً للتفاهم المشترك داخل المنظمة وتوجيه السلوك بشكل فعال.

الابداع والابتكار :

يُعد الإبداع والابتكار من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتحقيق التميز والاستدامة في بيئة الأعمال الديناميكية والمعقدة. فقد أصبحت القدرة على توليد الأفكار الجديدة (الإبداع) وتحويلها إلى منتجات أو عمليات أو خدمات ذات قيمة (الابتكار) من العوامل الحاسمة في تحسين الأداء المؤسسي، وزيادة القدرة التنافسية، والاستجابة للتغيرات السريعة في الأسواق والتكنولوجيا.

الإبداع هو العملية الذهنية التي يتم من خلالها توليد أفكار جديدة وأصيلة، أما الابتكار فيرتبط بتطبيق هذه الأفكار بطريقة عملية تؤدي إلى تحسينات ملموسة. وعلى الرغم من أن المفهومين مرتبطان، إلا أن الابتكار يُعد نتيجة ملموسة للإبداع، يتجسد في تطوير منتجات جديدة، تحسين العمليات، أو إدخال أساليب عمل غير تقليدية.

وفي سياق بيئة العمل، لا يمكن للإبداع والابتكار أن يزدهرا بمعزل عن بيئة تنظيمية داعمة، تشجع على التجريب، وتحتضن الأفكار الجديدة، وتمنح الموظفين الثقة والحرية الفكرية. ولهذا، فإن ثقافة المنظمة تلعب دوراً حاسماً في إمالة اللثام عن الطاقات الكامنة لدى الأفراد، وتحفيزهم على المساهمة بأفكار إبداعية تسهم في تحسين الأداء ورفع مستوى الجودة.

الدراسات السابقة :

عندما يتم توجيه الثقافة التنظيمية نحو تعزيز القيم مثل التعاون، والاحترام، والابتكار، يمكن للمنظمة تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي. بالمقابل، إذا كانت الثقافة تروج للتنافس الشديد أو الانفصال بين موظفيها، فإنه يمكن أن يحدث تأثير سلبي على الأداء .

(عبدالحميد وعبد، 2022).

ومن المهم أدراك أن الثقافة التنظيمية ليست شيئاً ثابتاً، بل هي قابلة للتطور والتغيير. يمكن للقادة والمديرون توجيه الجهود نحو تشكيل ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الأداء الوظيفي المتميز.

ويعد فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي أمراً بالغ الأهمية في سياق الأعمال الحديث. إذ تشكل الثقافة الأساس للقرارات والسلوكيات في المنظمة، وتحدد درجة الالتزام والإبداع والتفاعل بين موظفيها.

كما وتتضمن الثقافة التنظيمية عناصر متعددة منها القيم والمعتقدات والتقاليد وأساليب التواصل الداخلي. إن تلك العناصر تكون أساساً للهوية التنظيمية وتوجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة.

على سبيل المثال، إذا كانت الثقافة تشجع على التعاون والابتكار، يمكن أن تساهم في تحفيز الموظفين على الأداء بكفاءة عالية. وبالمقابل، إذا كانت الثقافة تسعى للتنافس الشديد أو تعامل مع الموظفين بشكل عقوبي، فإنها قد تعمل على تقليل الرغبة وتقليل الأداء.

(سلامة وآخرون، 2023).

دراسة (سلامة وآخرون، 2023) هدفت إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين بالمنظمات العامة والخاصة بجمهورية مصر العربية، تم إجراء الدراسة على عينة من 200 موظف من المنظمات العامة والخاصة في مصر. تم استخدام استبيان لقياس ثقافة المنظمة والالتزام الموظفين. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

دراسة (عبد الحميد وعبد، 2022) تم إجراء الدراسة على مراجعة الأدبيات حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم العثور على 15 دراسة تدعم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية للثقافة التنظيمية (القيم، الممارسات، والنتائج). تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية عامل مهم يؤثر على تحفيز الموظفين. يمكن للمديرين استخدام نتائج هذه الدراسة لإنشاء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم تحفيز الموظفين وتحسن أداء المنظمة. وقد خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين، حيث أنها تخلق بيئة عمل تدعم الشعور بالانتماء والمشاركة وتوفر فرصاً للنمو والتطوير.

الثقافة التنظيمية تعد واحدة من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في أي منظمة. ولكن، مع وجود تنوع كبير في الأنماط الثقافية التنظيمية بين المؤسسات، يمكن تسليط الضوء على مشكلة دراسة تحليلية لفهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

وتعد الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمة. لذلك، فإن فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي أمر مهم للمنظمات. حيث يمكن للمنظمات من خلال فهم هذا التأثير اتخاذ خطوات لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

ومن خلال التحليل والبحث في هذه المشكلة سيقدم رؤى قيمة لفهم كيفية تشكيل وتطوير الثقافة التنظيمية بما يلي احتياجات وأهداف المنظمة، وبالتالي، يمكن أن يساعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل.

ترجع أهمية البحث الحالية بما قد يقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالآتي:

الأهمية العلمية :

تنبع الأهمية العلمية للبحث من كونه يقدم محاولة لمعالجة الفجوة البحثية، وذلك من خلال الوقوف على تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل .

تمثل أهمية البحث في أن هذا الموضوع يعد موضوعاً حيوياً لتقديم إطار نظري لدعم أهمية الثقافة التنظيمية، وما يمكن أن تضيفه للأدب النظري والدراسات السابقة حول علاقتها ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل .

الأهمية العملية (التطبيقية) :

إبراز جوانب القوة الناتجة عن التطبيق في الواقع العملي. فهذا البحث بمثابة دعوة للتفاعل بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل. تعود أهمية هذا البحث إلى طبيعة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي , مما يزيد من أهمية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد على تفعيل استراتيجياتها.

مشكلة الدراسة :

الثقافة التنظيمية تعد واحدة من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في أي منظمة. ولكن، مع وجود تنوع كبير في الأنماط الثقافية التنظيمية بين المؤسسات، يمكن تسليط الضوء على مشكلة دراسة تحليلية لفهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

وتعد الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمة. لذلك، فإن فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي أمر مهم للمنظمات. حيث يمكن للمنظمات من خلال فهم هذا التأثير اتخاذ خطوات لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

فجوات على المستوى النظري :

الفجوات النظرية هي النقاط غير المكتملة أو غير المدروسة بشكل كافٍ في الأدبيات السابقة حول موضوع البحث. فيما يخص دراسة تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة الجبيل ، يمكن تحديد الفجوات النظرية التالية:

هناك نقص في التوضيح لاختلاف تأثيرات الثقافة التنظيمية بناءً على الأنماط الثقافية المختلفة، وعدم كفاية الدراسات حول كيفية تطور الثقافة التنظيمية بمرور الوقت وتأثيرها على الأداء الوظيفي. كما يوجد نقص في الفهم العميق للجوانب النفسية والعاطفية للثقافة التنظيمية وتأثيرها على الإبداع والابتكار، وعدم تناول كافٍ للعوامل الوسيطة التي قد تؤثر على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.

فجوات على المستوى التطبيقي :

الفجوات العملية لدراسة تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة الجبيل تتعلق بالجوانب التطبيقية التي قد لا تكون مُعالجة بالشكل الكافي، وتحتاج إلى دراسة وتفصيل أكثر لتقديم حلول فعالة. وفيما يلي أبرز الفجوات العملية التي يمكن أن تتناولها الدراسة :

يوجد نقص في الدراسات التي تركز على شركات في نفس الصناعة أو منطقة الجبيل لفهم الفروق السياقية، والحاجة لاستخدام منهجيات بحث متنوعة (نوعية وكمية) لزيادة موثوقية النتائج. بالإضافة إلى ذلك، لا يتم تناول كيفية تطبيق نتائج الدراسات في بيئات عمل متنوعة (الشركات الصغيرة مقابل الكبيرة، الخاصة مقابل العامة)، وهناك حاجة لتحديد معايير دقيقة لقياس الأداء الوظيفي وربطها بالعوامل الثقافية بطرق ملموسة.

أهمية الدراسة

ترجع أهمية البحث الحالية بما قد يقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالآتي:

تتبع الأهمية العلمية للبحث من كونه يقدم محاولة لمعالجة الفجوة البحثية، وذلك من خلال الوقوف على تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل. ويمثل هذا الموضوع أهمية حيوية لتقديم إطار نظري لدعم أهمية الثقافة التنظيمية، وما يمكن أن تضيفه للأدب النظري والدراسات السابقة حول علاقتها ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل.

أما من الناحية العملية، فإن البحث يبرز جوانب القوة الناتجة عن التطبيق في الواقع العملي، حيث يمثل دعوة للتفاعل بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل. وتعود أهمية هذا البحث إلى طبيعة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، مما يزيد من أهمية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد على تفعيل استراتيجياتها.

الأهمية النظرية :

تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من كونه يساهم في معالجة الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي. يهدف البحث إلى تقديم إطار نظري يدعم أهمية الثقافة التنظيمية ويوضح علاقتها ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل. من خلال هذا الإطار، يمكن إثراء الأدب النظري والدراسات السابقة بمعلومات جديدة ومفيدة تسلط الضوء على الدور الحيوي للثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموظفين وتحفيزهم على الإبداع والابتكار.

الأهمية العملية (التطبيقية) :

من الناحية التطبيقية، يبرز البحث جوانب القوة الناتجة عن تطبيق النتائج في الواقع العملي. يمثل البحث دعوة للتفاعل بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل، ويسعى إلى تقديم توصيات عملية تساعد في تفعيل استراتيجيات لتحسين الثقافة التنظيمية وتعزيز الأداء الوظيفي. ستسهم النتائج في تقديم رؤى قيمة للقادة والمديرين حول كيفية تشكيل وتطوير ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم أهداف الشركة وتحفز الموظفين على تحقيق مستويات عالية من الأداء والابتكار.

سؤال البحث الرئيسي :

"ما تأثير ثقافة المنظمة على مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين في شركة صدارة بالجبيل؟"

يهدف هذا السؤال الى التعرف على طبيعة ثقافة المنظمة داخل شركة صدارة كما يدركها الموظفون و قياس مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين في الشركة و لتحليل العلاقة بين ثقافة المنظمة والإبداع الوظيفي، أي كيف تؤثر القيم والممارسات والتنظيم الداخلي على قدرة الموظفين على الابتكار.

الأسئلة الفرعية :

1. ما هي أبرز مكونات ثقافة المنظمة السائدة في شركة صدارة بالجيبيل؟
2. ما مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين في شركة صدارة؟
3. ما العلاقة بين ثقافة المنظمة والإبداع الوظيفي كما يدركها الموظفون؟
4. ما مدى تأثير الأبعاد المختلفة لثقافة المنظمة (كالقيادة، القيم المشتركة، التواصل، بيئة العمل) على الابتكار؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع والابتكار تعزى إلى متغيرات ديموغرافية مثل (الجنس، سنوات الخبرة، الفئة العمرية، الجنسية)؟

اهداف البحث :

تُعد ثقافة المنظمة من العوامل الجوهرية التي تؤثر في سلوك الموظفين وأدائهم داخل بيئة العمل، كما تسهم بشكل كبير في تشكيل بيئة مشجعة على الإبداع والابتكار أو معيقة لهما. ومن هذا المنطلق، يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير ثقافة المنظمة على مستوى الإبداع والابتكار لدى موظفي شركة صدارة في مدينة الجبيل، من خلال تحديد طبيعة الثقافة السائدة ومدى ارتباطها بسلوكيات وتجارب الموظفين الابتكارية.

هدف البحث العام :

دراسة تأثير ثقافة المنظمة على مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين في شركة صدارة بالجيبيل.

الأهداف الفرعية :

- التعرف على الخصائص والمكونات الأساسية لثقافة المنظمة في شركة صدارة.

- قياس مستوى الإبداع والابتكار لدى موظفي الشركة.
- تحليل العلاقة بين أبعاد ثقافة المنظمة (مثل القيادة، القيم التنظيمية، العمل الجماعي، بيئة العمل) وسلوك الإبداع والابتكار.
- استكشاف مدى إدراك الموظفين لدور الإدارة في دعم ثقافة الابتكار داخل بيئة العمل.
- تحديد الفروق في تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع تبعًا للمتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، الجنسية).
- تقديم توصيات عملية لتحسين ثقافة المنظمة بما يساهم في تعزيز الابتكار بين الموظفين.

فرضيات البحث:

انطلاقًا من أهداف البحث، وبالاعتماد على ما تناولته الأدبيات السابقة في مجال ثقافة المنظمة والإبداع الوظيفي، تم صياغة عدد من الفرضيات التي يُفترض اختبارها إحصائيًا بهدف التحقق من العلاقة بين ثقافة المنظمة وبين مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين في شركة صدارة بالجبل. تنقسم هذه الفرضيات إلى فرضية عامة وعدد من الفرضيات الفرعية.

الفرضية العامة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المنظمة ومستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين في شركة صدارة بالجبل.

الفرضيات الفرعية :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد القيادة التنظيمية وثقافة الإبداع لدى الموظفين.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح القيم والمعتقدات التنظيمية ومستوى الابتكار لدى الموظفين.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية (الداعمة أو المقيدة) وسلوكيات الإبداع.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع لدى الموظفين تُعزى إلى متغير الجنس (ذكر/أنثى).

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابتكار تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين ثقافة المنظمة والإبداع تعود إلى الفئة العمرية للموظفين.

نموذج البحث :

الشكل -1- نموذج البحث



H1 . Ha . Hb . Hc . Hd . He . Hf . Hg . Hh

الدراسة الميدانية :

<https://www.sadara.com/ar>

شركة صدارة للكيميائيات هي إحدى أكبر الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، تقع في مدينة الجبيل الصناعية. تأسست كمشروع مشترك بين أرامكو السعودية وشركة داو كيميكال الأمريكية، وتهدف إلى إنتاج مجموعة متنوعة من المواد الكيميائية والمنتجات الصناعية. تُعد صدارة من أبرز المشاريع في مجال الصناعات التحويلية، وتلعب دورًا مهمًا في دعم الاقتصاد الوطني وتوفير فرص العمل، مع التركيز على الابتكار والتقنيات الحديثة.

منهجية البحث :

فلسفة البحث : الوضعية.

منهج البحث : الاستنتاجي.

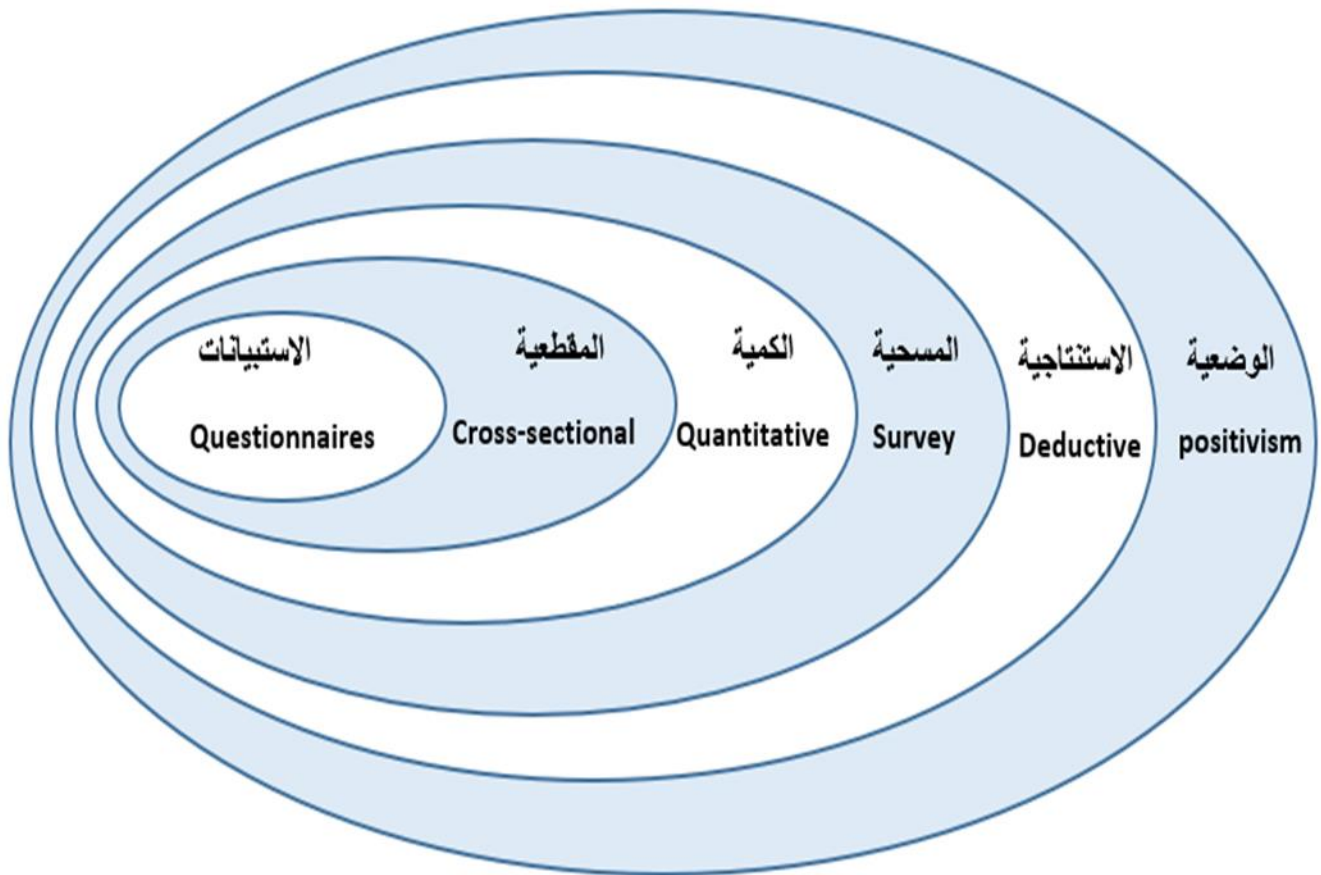
استراتيجية البحث : دراسة الحالة.

نوع البحث : الكمي.

الأفق الزمني : المقطعية.

التقنيات و الإجراءات : الاستبيان و التحليل الإحصائي.

شكل -2- يوضح منهجية البحث



هيكل المشروع (مكتوب) :

- الفصل الأول : المقدمة
- الفصل الثاني : الإطار النظري
- الفصل الثالث : منهجية البحث
- الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

هيكل المشروع (مرسوم) :

الشكل -3- يوضح هيكل المشروع



الفصل الثاني : الدراسات السابقة

مقدمة :

يُعد الرجوع إلى الدراسات السابقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، لما لها من دور في بناء الخلفية النظرية، وتوضيح المفاهيم المرتبطة بالمتغيرات، والاستفادة من نتائج وتوصيات الباحثين السابقين. وفي هذا الفصل، يتم عرض أبرز الدراسات المرتبطة بالمتغيرين الأساسيين في هذا البحث، وهما: ثقافة المنظمة بوصفه المتغير المستقل، والإبداع والابتكار الوظيفي بوصفه المتغير التابع، وذلك بهدف توضيح أبعاد العلاقة بينهما، وبيان ما توصلت إليه البحوث السابقة في هذا السياق.

تلعب الدراسات السابقة دورًا محوريًا في إثراء البحوث العلمية، فهي تُمكن الباحث من الوقوف على ما تم إنجازه علميًا في مجال الدراسة، والتعرّف على الفجوات البحثية، وتحديد المنهجية المناسبة التي يمكن من خلالها معالجة مشكلة البحث الحالية.

(أحمد علي القحطاني، 2018)

الرجوع إلى الأدبيات السابقة لا يساهم فقط في تعزيز الإطار النظري للبحث، بل يُعد أداة لتفسير العلاقات بين المتغيرات، وتحديد نقاط الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات المختلفة

(نجلاء فهد العتيبي، 2020)

تسهم الدراسات السابقة في توجيه الباحث نحو صياغة فرضيات مدروسة، كما تساعد في اختيار أدوات الدراسة الملائمة وطرق التحليل المناسبة من خلال مراجعة الدراسات المرتبطة بالموضوع، يمكن للباحث تحديد مدى الأصالة في بحثه، وتفادي التكرار، مما يعزز القيمة العلمية للدراسة ويمنحها بعدًا تطبيقيًا أو نقديًا واضحًا.

(هدى سالم القحطاني، 2019)

تعد الدراسات السابقة بمثابة جسر معرفي يربط الباحث بما توصل إليه غيره من الباحثين في ذات المجال، مما يمنحه رؤية شمولية تساعد في بناء تصور علمي متكامل حول موضوع الدراسة لا يمكن لأي دراسة أن تستقل بذاتها عن الجهود العلمية التي سبقتها، فكل بحث هو امتداد وتراكم لما أنتجه العقل البشري من معرفة، والدراسات السابقة تمثل هذا الامتداد الفكري والمنهجي من خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة، يستطيع الباحث استكشاف النظريات التي تناولت المتغيرات محل الدراسة، وتحديد الاتجاهات التي ركزت عليها البحوث الحديثة في هذا المجال.

(مي خالد العسيري، 2022)

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسات التنظيمية التي تتناول ثقافة المنظمة في كونها تساعد على فهم السلوك المؤسسي، ودورها في تشكيل بيئة العمل وتوجيه الأداء الوظيفي نحو تحقيق الأهداف المؤسسية تكمن أهمية البحث في موضوع الإبداع والابتكار داخل المؤسسات في كونه أحد المحركات الرئيسة للتطور المؤسسي والاستجابة السريعة للتغيرات التكنولوجية والسوقية .

(مشاعل ناصر الدوسري، 2020)

الدراسات التي تربط بين الثقافة التنظيمية والإبداع تكتسب أهميتها من قدرتها على إيضاح كيف يمكن للمنظمات أن تهئ بيئات عمل محفزة على توليد الأفكار وتطبيقها عملياً.

(بندر سعد القرني، 2018)

أهمية دراسة ثقافة المنظمة تكمن في الكشف عن العوامل غير المرئية التي تؤثر في أداء الموظفين وتوجهاتهم، وتوضح أسباب النجاح أو الفشل في التغيير المؤسسي تُعد الدراسات التي تُركّز على البيئة الإبداعية داخل الشركات ضرورية لفهم كيف يمكن تحويل رأس المال البشري إلى طاقة ابتكارية تدعم النمو والاستدامة.

(ريم حسن المانع، 2022)

تبرز أهمية مثل هذه الدراسات من خلال تقديمها توصيات عملية لإدارات الموارد البشرية وأصحاب القرار، تساهم في تطوير سياسات تنظيمية محفزة على الابتكار والتفوق المؤسسي.

(أحمد يوسف الحربي، 2020)

تتجلى أهمية دراسة ثقافة المنظمة في كونها تمثل الإطار المرجعي الذي يُشكّل السلوكيات التنظيمية ويضبطها، فهي بمثابة منظومة من القيم والمعايير التي تحدد طبيعة العلاقات بين الموظفين، وتؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل، واتجاهات الأفراد نحو التغيير، والمبادرة، والابتكار. ومن هنا، فإن فهم الثقافة التنظيمية لا يُعد ترفاً فكرياً، بل ضرورة إستراتيجية لضمان التناسق الداخلي وتحقيق الأداء الفعال.

(ليلي فواز العتيبي، 2020)

المبحث الأول (ثقافة المنظمة) :

تُعد ثقافة المنظمة من المفاهيم الجوهرية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تعكس القيم والمعتقدات والافتراضات المشتركة بين أعضاء المؤسسة، وتُعد الإطار غير الرسمي الذي يوجّه السلوك الفردي والجماعي داخل المنظمة. وتتشكل هذه الثقافة من خلال تجارب سابقة، وتاريخ المؤسسة، ورؤية القيادة العليا، وتُسهم بشكل فعال في تحديد كيفية تفاعل العاملين مع بعضهم البعض ومع بيئة العمل المحيطة. ولذا فإن فهم ثقافة المنظمة يُعد مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء التنظيمي، وتعزيز الالتزام، وتحفيز الإبداع.

(مها عبد الرحمن العجمي، 2021)

ثقافة المنظمة لا تقتصر على كونها مجموعة من الشعارات أو القيم المعلنة، بل هي سلوك عملي يُمارس يوميًا في مختلف المستويات الوظيفية، وتنعكس من خلال القرارات التنظيمية، أسلوب القيادة، طبيعة العلاقات، وآليات المكافأة والتحفيز. وعندما تكون الثقافة متجانسة، ومبنية على الشفافية والتقدير، فإنها تخلق بيئة إيجابية تُحفّز الموظفين على العمل بروح الفريق، وتزيد من مستوى الرضا والانتماء، ما ينعكس مباشرة على معدلات الأداء والإبداع.

(خالد عبد الله الحربي، 2020)

يرى العديد من الباحثين أن الثقافة التنظيمية تمثل العمود الفقري لأي مؤسسة ناجحة، إذ تؤثر في طريقة تفكير الموظفين، ودرجة تفاعلهم مع التغيير، واستعدادهم لتحمل المسؤوليات والمخاطرة. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الثقافة القوية والواضحة تُعد محقّقًا رئيسيًا للتميز المؤسسي، بينما يؤدي ضعف الثقافة إلى اضطراب داخلي، وظهور سلوكيات سلبية تُعيق التقدم وتؤثر على الفاعلية التنظيمية.

(تهاني محمد البقي، 2019)

مفهوم (ثقافة المنظمة) :

ثقافة المنظمة هي ذلك النظام المتكامل من القيم والمعتقدات والمعايير والرموز والسلوكيات التي يطورها أعضاء المنظمة بمرور الزمن، والتي تعمل كإطار توجيهي لسلوكهم داخل المؤسسة. وتُعبّر الثقافة التنظيمية عن شخصية المنظمة، فهي تتجلى في طريقة اتخاذ القرارات، وأسلوب التعامل بين الموظفين، ومستوى الالتزام والانضباط، كما تسهم في تحديد الطريقة التي تنقذ بها المهام وتُدار بها التفاعلات اليومية

(نوال عبد الله القحطاني، 2020)

تُعرف ثقافة المنظمة بأنها مجموع القيم المشتركة، والمفاهيم الأساسية، والتقاليد، والافتراضات التي يطورها العاملون، والتي تؤثر في سلوكهم وأدائهم. وتُعد الثقافة هي الرابط غير الرسمي الذي يجمع الموظفين ويمنحهم هوية مهنية مشتركة، كما أنها تمثل الأساس الذي تُبنى عليه العلاقات التنظيمية، وأساليب حل المشكلات، والتفاعل مع التحديات.

(سلطان فهد الشهري، 2019)

يرى البعض أن ثقافة المنظمة تمثل الإطار العام الذي يوجّه سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، حيث تؤثر هذه الثقافة على طريقة التفكير، ومستوى المبادرة، ونمط التواصل، وقابلية التغيير، مما يجعلها عنصراً حاسماً في تحقيق الفاعلية المؤسسية. وتكون الثقافة فاعلة عندما تكون واضحة، ومتسقة، وتدعم الأهداف العامة للمنظمة.

(علياء حسن الزهراني، 2021)

أهمية ثقافة المنظمة :

تكمّن أهمية ثقافة المنظمة في كونها القوة الخفية التي تؤثر في السلوك التنظيمي وتوجّه الأداء العام. فهي تُعتبر الإطار المرجعي الذي يحدد كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض، ومع الإدارة، ومع بيئة العمل ككل. وعندما تكون الثقافة واضحة ومتسقة، فإنها تخلق شعوراً بالهوية والانتماء، وتساهم في تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي، كما تعزز من القدرة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر فاعلية.

(سلمان عبد الله النفيعي، 2021)

تلعب الثقافة التنظيمية دوراً محورياً في تشكيل مناخ العمل داخل المؤسسة، فهي تؤثر في مدى التزام الموظفين بالقيم المؤسسية، وفي استعدادهم للتعاون والانضباط والمبادرة. وكلما كانت الثقافة إيجابية ومحفزة، ساعدت في استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها، وأسهمت في تحسين جودة الخدمات وزيادة ولاء العملاء.

(تهاني فهد المطيري، 2020)

تُعد ثقافة المنظمة أداة استراتيجية فعالة تُسهم في توحيد الرؤية بين العاملين، وتساعد في خلق بيئة عمل متوازنة، تقوم على الشفافية والثقة. وتبرز أهميتها بشكل خاص في أوقات التغيير المؤسسي أو التوسع، إذ يمكن للثقافة أن تُسهم في تقليل مقاومة التغيير وتعزيز التكيف، مما يؤدي إلى تسهيل عمليات التحول والتطوير التنظيمي.

(خالد صالح الزيد، 2018)

تشير العديد من الدراسات إلى أن ثقافة المنظمة تُعد أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر في فعالية القيادة، وتحقيق الأداء العالي، وبناء فرق العمل الناجحة. فالثقافة القوية تُعزز من التماسك الداخلي، وتحفز على الإبداع، وتمنح الموظفين دافعًا ذاتيًا لتحقيق الأهداف المؤسسية، بينما تؤدي الثقافة السلبية إلى ارتفاع معدل الدوران الوظيفي، وضعف الانتماء، وتراجع مستوى الإنتاجية.

(ريما عبد الرحمن الخالدي، 2019)

لا يمكن الحديث عن استراتيجيات تطوير الأداء دون التطرق إلى ثقافة المنظمة، فهي تُعد المكوّن الأساسي الذي يدعم أو يُعيق تنفيذ الخطط الإدارية. فالمؤسسات التي تنجح في ترسيخ ثقافة تقوم على المبادرة والمسؤولية والمرونة، تجد نفسها أكثر قدرة على التفاعل مع المتغيرات، وتحقيق التميّز والاستدامة في بيئات تتسم بالتعقيد والمنافسة.

(عبد العزيز محمد الفوزان، 2022)

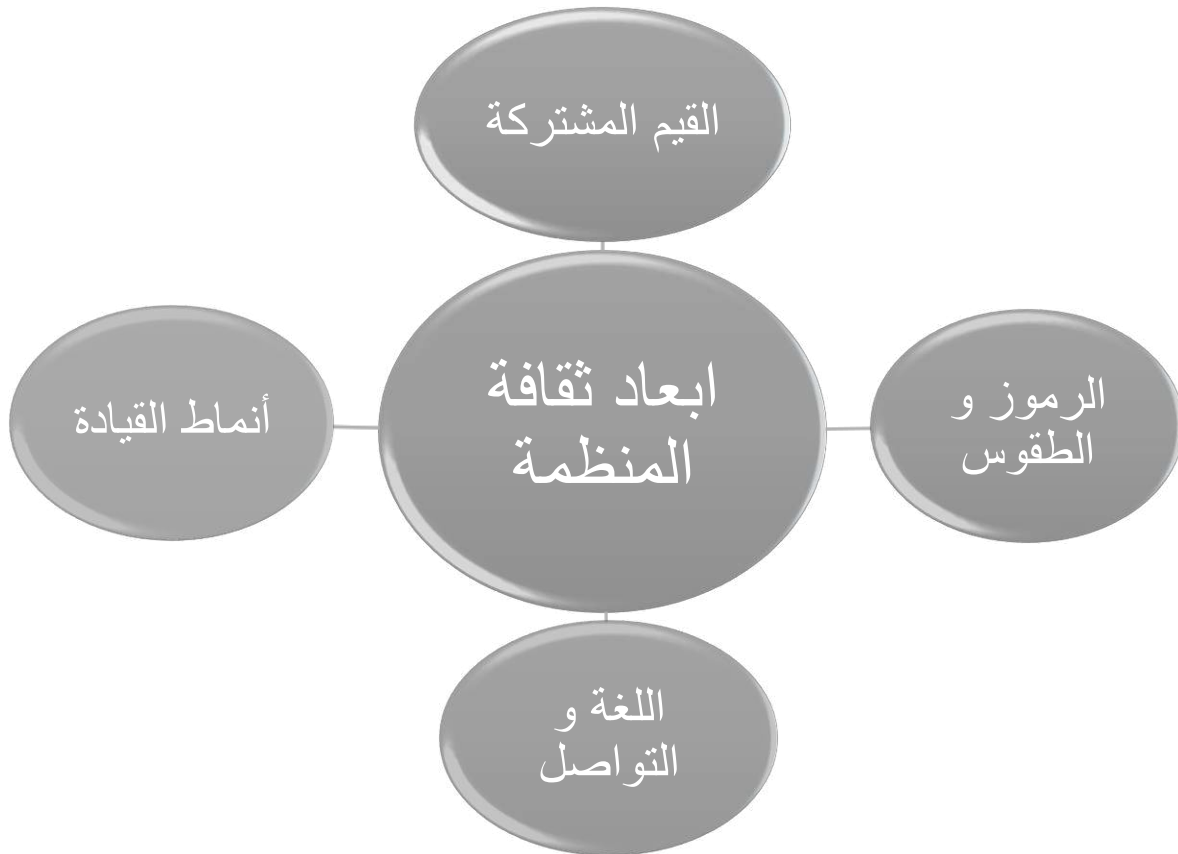
أهداف ثقافة المنظمة :

1. تعزيز الانتماء والولاء لدى الموظفين تجاه المنظمة.
2. توجيه سلوك الأفراد بما يتماشى مع رؤية وأهداف المؤسسة.
3. خلق بيئة عمل إيجابية تحفّز التعاون والتفاعل بين العاملين.
4. دعم عمليات اتخاذ القرار وتحسين التواصل الداخلي.
5. زيادة القدرة على التكيف مع التغيير والتطوير المستمر.
6. تحفيز الإبداع والابتكار بين الموظفين.
7. تعزيز الالتزام بالقيم والمعايير الأخلاقية داخل المنظمة.

أبعاد ثقافة المنظمة :

- القيم والمعتقدات الأساسية: المبادئ التي يؤمن بها أعضاء المنظمة وتوجه سلوكهم.
- العادات والتقاليد: الأنماط المتكررة للسلوك والممارسات المتبعة داخل المنظمة.
- الرموز والشعارات: العلامات والرموز التي تعبر عن هوية المنظمة وقيمها.
- اللغة والتواصل: المصطلحات والأساليب التي يستخدمها الموظفون داخل المنظمة.

شكل -4- يوضح ابعاد ثقافة المنظمة



المبحث الثاني (الابداع و الابتكار) :

يُعتبر الإبداع والابتكار من أهم العوامل التي تميّز المنظمات في بيئات الأعمال المتغيرة والمتطورة باستمرار. فالإبداع هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة، بينما يشير الابتكار إلى تطبيق هذه الأفكار بطريقة فعالة لإحداث تغيير وتحسين في المنتجات أو الخدمات أو العمليات. وتشكل هذه العملية ركيزة أساسية للنمو والتنافسية في المؤسسات الحديثة.

(نورة عبد الله الزهراني، 2021)

تتسم بيئات العمل الناجحة بقدرتها على تحفيز الإبداع والابتكار بين الموظفين من خلال توفير مناخ يتيح الحرية الفكرية، وتشجع على المخاطرة المحسوبة، وتدعم التعاون بين الفرق. ويُعد الإبداع جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية المؤسسات التي تسعى للتميز وتحقيق الريادة في مجالاتها.

(سلمان سعيد الحربي، 2019)

الإبداع والابتكار لا يقتصران فقط على تطوير منتجات جديدة، بل يشملان تحسين أساليب العمل، وتطوير العمليات الداخلية، وابتكار حلول إدارية تساهم في زيادة الفاعلية والكفاءة. وتُعد ثقافة المنظمة الداعمة للإبداع من العوامل الأساسية التي تمكن الموظفين من استكشاف أفكار جديدة وتنفيذها بنجاح.

(هدى محمد العتيبي، 2020)

مفهوم الابداع و الابتكار :

الإبداع هو العملية التي يتم من خلالها توليد أفكار جديدة ومفيدة، تمثل حلولاً مبتكرة للمشكلات القائمة أو فرضاً جديدة للتطوير. ويُعتبر الإبداع أساساً لنجاح المؤسسات في بيئات العمل المتغيرة، حيث يساعد على تحسين الأداء وتطوير المنتجات والخدمات بشكل مستمر.

(سعاد محمد العلي، 2020)

الابتكار هو التطبيق العملي للأفكار الإبداعية ضمن عمليات أو منتجات أو خدمات جديدة تُضيف قيمة حقيقية للمنظمة والعملاء. ويشمل الابتكار أيضاً تحسين العمليات الإدارية والتشغيلية بهدف زيادة الكفاءة وتحقيق ميزة تنافسية في السوق.

(محمود عبد الله القيسي، 2019)

يرتبط الإبداع بالقدرة الذهنية على التفكير خارج الصندوق وتجاوز الأفكار التقليدية، بينما يركز الابتكار على تنفيذ هذه الأفكار وتحويلها إلى واقع ملموس يحقق نتائج إيجابية. وبالتالي، يعتبر الإبداع خطوة أولى، والابتكار هو المرحلة التي تتحول فيها الأفكار إلى تطبيقات عملية.

(هند خالد المطيري، 2021)

أهمية الابداع و الابتكار :

يلعب الإبداع والابتكار دوراً محورياً في تمكين المؤسسات من مواجهة تحديات البيئة المتغيرة، حيث يساهمان في تطوير المنتجات والخدمات وتحسين العمليات، مما يعزز من تنافسية المؤسسة في الأسواق المحلية والدولية. كما يُعتبر الابتكار مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة.

(سلمان عبد الرحمن القحطاني، 2021)

تساهم القدرة على الإبداع والابتكار في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات من خلال تقديم حلول جديدة ومبتكرة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل. وتُساعد هذه القدرات المؤسسات على التكيف مع المتغيرات السريعة في بيئات الأعمال، والارتقاء بجودة الأداء والكفاءة التشغيلية.

(نورة علي الشهري، 2019)

تلعب ثقافة الابتكار داخل المنظمة دوراً رئيسياً في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة وتجريبها، مما يؤدي إلى تحسين مستمر في الأداء وتطوير خدمات ومنتجات تتماشى مع متطلبات السوق. ومن دون دعم ثقافي ملائم، قد تواجه المنظمات صعوبة في تحويل الأفكار الإبداعية إلى تطبيقات عملية.

(فهد محمد الدوسري، 2020)

يُعتبر الابتكار أحد أهم العوامل التي تدفع عجلة التنمية المؤسسية، فهو يعزز من كفاءة استخدام الموارد، ويخلق فرصًا جديدة للنمو، ويساعد في حل المشكلات بطرق مبتكرة. كذلك، يُسهم الإبداع في تحسين بيئة العمل من خلال تشجيع روح المبادرة والالتزام بين الموظفين.

(عائشة يوسف السليمان، 2018)

في ظل التنافس العالمي المتزايد، أصبح الإبداع والابتكار ضرورة حتمية لأي منظمة تسعى للبقاء والتميز. إذ يساهمان في خلق ثقافة مستدامة للتطوير، وتمكين المؤسسات من تقديم قيمة مضافة تتفوق بها على المنافسين.

(عبد الله صالح الهزاع، 2022)

أهداف الابداع و الابتكار :

1. تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات السوق والعملاء.
2. تحسين العمليات الداخلية وزيادة كفاءة الأداء.
3. تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة في الأسواق المحلية والعالمية.
4. تحفيز روح المبادرة والتفكير النقدي بين الموظفين.
5. دعم النمو المستدام والتنمية المؤسسية.
6. تقليل التكاليف من خلال ابتكار حلول فعالة واقتصادية.

وظائف الابداع و الابتكار :

- تُعد وظيفة الإبداع في المؤسسات هي إنتاج أفكار جديدة تلبي احتياجات السوق، وتحل المشكلات بطريقة مبتكرة. كما تعمل على تطوير المنتجات والخدمات بشكل مستمر، مما يعزز مكانة المؤسسة التنافسية ويضمن استمراريتها.

(محمد عبد الله الشامي، 2019)

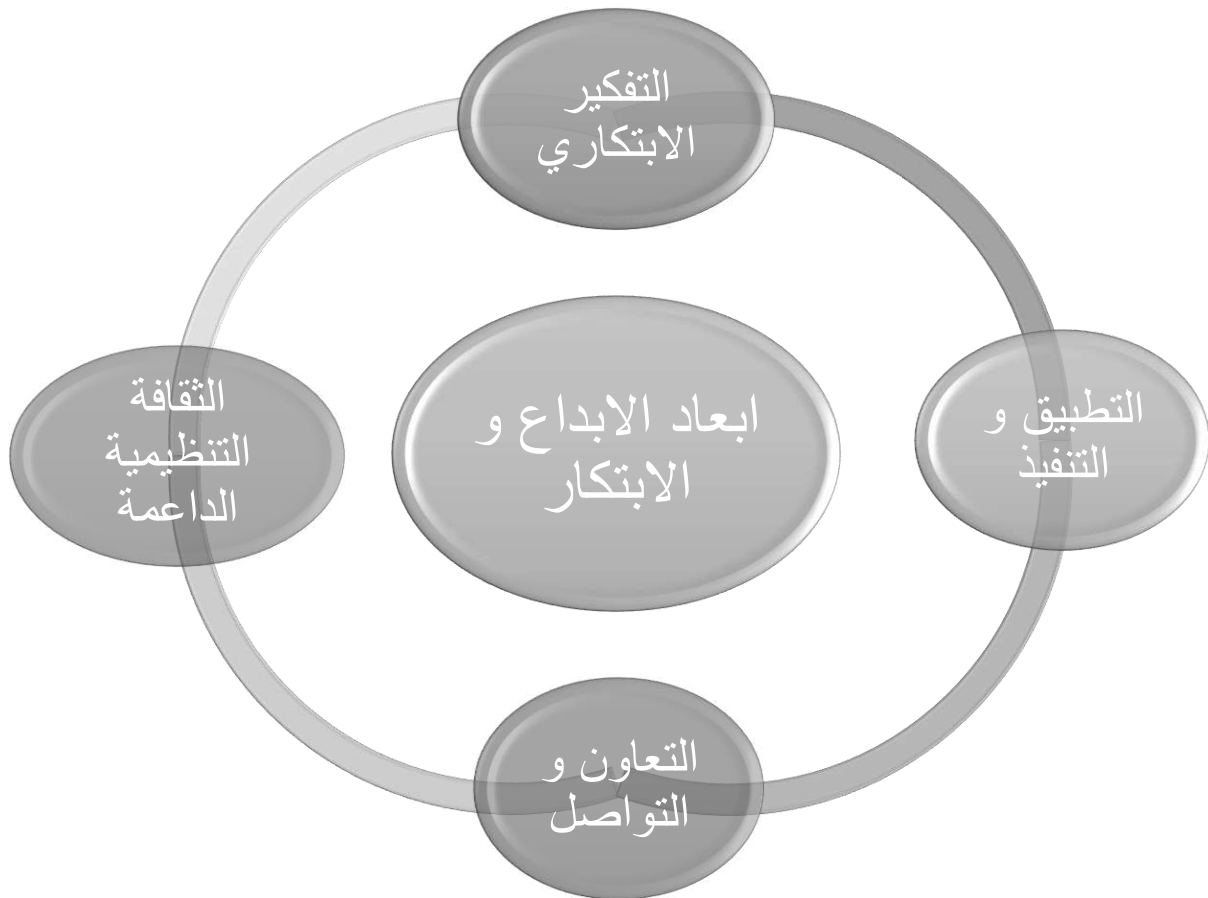
- يلعب الابتكار دورًا أساسيًا في تحويل الأفكار الإبداعية إلى تطبيقات عملية تسهم في تحسين العمليات الداخلية، وخفض التكاليف، وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى فتح أسواق جديدة للمؤسسة.

(هند فهد المطيري، 2020)

ابعاد الابداع و الابتكار:

- التفكير الابتكاري: القدرة على توليد أفكار جديدة وغير تقليدية لحل المشكلات أو تحسين العمليات.
- التطبيق والتنفيذ: تحويل الأفكار الإبداعية إلى حلول عملية قابلة للتنفيذ تؤدي إلى تحسينات ملموسة.
- الثقافة التنظيمية الداعمة: وجود بيئة عمل تحفز على المخاطرة المحسوبة، وتدعم التجريب والتعلم من الأخطاء.
- التعاون والتواصل: تشجيع العمل الجماعي وتبادل الأفكار بين الأفراد والفرق لتحقيق نتائج مبتكرة.

الشكل -5- يوضح ابعاد الابداع و الابتكار



العلاقة بين ثقافة المنظمة و الابداع و الابتكار :

تُعد ثقافة المنظمة من العوامل الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل، حيث تلعب دورًا رئيسيًا في تشكيل سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم نحو التغيير والتجديد. فالثقافة التنظيمية التي تتسم بالمرونة، والدعم، والانفتاح على الأفكار الجديدة، تخلق بيئة مناسبة لتحفيز العاملين على التفكير الإبداعي وتقديم حلول مبتكرة.

إن المنظمات التي تمتلك ثقافة داعمة للإبداع توفر مناخًا نفسيًا آمنًا يسمح بتبادل الأفكار دون خوف من الفشل أو النقد، مما ينعكس إيجابيًا على قدرة الأفراد على الابتكار واتخاذ المبادرات.

(سالم محمد العنزي، 2020)

كما أن وجود قيم تنظيمية تُشجع على التعاون، وتكافئ الأفكار الجديدة، وتُحفّز على التجريب، يُعد من العوامل الحاسمة في تعزيز الابتكار المؤسسي. وتُشير العديد من الدراسات إلى أن المنظمات ذات الثقافة القوية والمحفزة تملك قدرة أكبر على تبني الممارسات الابتكارية، والاستفادة من الطاقات الإبداعية لموظفيها.

لثقافة التنظيمية تُعد الحاضنة الأولى للإبداع، إذ لا يمكن لأي فكرة أن تتحول إلى إنجاز ملموس من دون بيئة تنظيمية تشجع وتحمي وتحفز أصحاب الأفكار

(مي عبد الرحمن البلوشي، 2019)

من هنا يتضح أن العلاقة بين ثقافة المنظمة والإبداع والابتكار علاقة تكاملية، حيث تعمل الثقافة كمنظومة داخلية تدفع نحو الابتكار من خلال توفير بيئة مرنة، وقيادة مشجعة، وممارسات تنظيمية تدعم التجديد.

الخاتمة :

في ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة متعلقة بمتغيري البحث الأساسيين، وهما ثقافة المنظمة والإبداع والابتكار، يمكن القول إن هناك توافقًا واسعًا بين الباحثين حول أهمية العلاقة بين هذين المتغيرين. فقد أظهرت الأدبيات أن ثقافة المنظمة تُعد من أبرز المحركات التي تؤثر على مستوى الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل، وذلك من خلال دورها في تشكيل القيم، والممارسات، وأساليب التفاعل التي تسود بين العاملين.

وتبيّن من خلال تحليل الدراسات السابقة أن بيئة العمل التي تتسم بثقافة تنظيمية محفزة، ومناخ منفتح على التغيير، وقيادة تشجع المبادرة، تساهم بشكل كبير في تعزيز التفكير الإبداعي وتنفيذ الابتكارات على مستوى العمليات والمنتجات والخدمات. كما كشفت الدراسات عن وجود عدة أبعاد مشتركة لثقافة المنظمة، وكذلك للإبداع والابتكار، مما يُسهم في بناء إطار نظري متماسك لدراسة العلاقة بين المتغيرين.

وقد ساعد هذا الفصل في تحديد الفجوات البحثية التي لم تتناولها بعض الدراسات بشكل مباشر، مما يدعم الحاجة إلى إجراء هذا البحث الحالي لتسليط الضوء على طبيعة العلاقة بين ثقافة المنظمة والإبداع والابتكار في بيئة العمل السعودية، وتحديدًا في شركة صدارة بالجبيل. وعليه، فإن هذا الفصل يمهد بشكل علمي للفصل القادم المتعلق بالإطار النظري والإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل الثالث : منهجية البحث

مقدمة :

يُعد هذا الفصل من أهم أجزاء البحث، حيث يتناول المنهجية التي تم اتباعها للوصول إلى نتائج دقيقة ومبنية على أسس علمية واضحة. وتشمل منهجية البحث الأساليب والخطوات التي استخدمها الباحث في تصميم الدراسة، واختيار العينة، وجمع البيانات، وتحليلها، بما يتوافق مع أهداف البحث وأسئلته وفرضياته.

ونظرًا لأن هذا البحث يهدف إلى دراسة تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة بالجبل، فقد تم اختيار منهج وصفي تحليلي ليتناسب مع طبيعة البحث، حيث يسعى هذا المنهج إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقة بين متغيريها الأساسيين.

كما يتضمن هذا الفصل توضيحًا للإجراءات المتعلقة بتحديد مجتمع الدراسة، واختيار عينة ممثلة، وتصميم أداة جمع البيانات (الاستبيان)، بالإضافة إلى طرق التحقق من صدق الأداة وثباتها، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات المستخلصة.

وتمثل هذه المنهجية الأساس العلمي الذي يقوم عليه البحث، مما يضمن مصداقية نتائجه وقابليتها للتعميم على بيئات تنظيمية مشابهة، لا سيما في سياق البيئة السعودية الصناعية.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة.

ثقافة المنظمة كمتغير مستقل :

تُعد ثقافة المنظمة أحد المكونات الجوهرية في البيئة التنظيمية، وتمثل الإطار غير المادي الذي يؤثر في سلوك الأفراد داخل المؤسسة، ويشكل القيم والمعتقدات والمعايير التي توجه تعاملاتهم وأدائهم اليومي. وقد حظي مفهوم ثقافة المنظمة باهتمام واسع في الدراسات الإدارية، نظرًا لدوره الحيوي في تعزيز الانسجام الداخلي، وبناء هوية تنظيمية واضحة، وتحفيز العاملين نحو الأداء الفعّال والمبادرة.

وتُعرف ثقافة المنظمة بأنها "مجموعة من القيم المشتركة، والمعتقدات، والاتجاهات، والمعايير السلوكية التي يتبنّاها أفراد المنظمة والتي تؤثر في كيفية تفسيرهم للأحداث، وتفاعلهم مع بعضهم البعض، ومع أصحاب العلاقة الخارجيين"

(Schein, 2010).

ويُنظر إلى ثقافة المنظمة كعامل مستقل ومؤثر في مجموعة واسعة من النتائج التنظيمية، مثل: الإبداع، والابتكار، والرضا الوظيفي، والولاء المؤسسي، ومستوى الالتزام. فهي بمثابة الأرضية التي تنمو فيها الممارسات الحديثة، وتُحتضن فيها الأفكار الجديدة، وتُحفّز من خلالها السلوكيات الابتكارية.

وقد أشار Denison (1990) إلى أن ثقافة المنظمة تؤثر في الأداء العام من خلال أبعاد محددة مثل: وضوح الرسالة، وانخراط الأفراد، والاتساق الداخلي، والقدرة على التكيف. وهذه الأبعاد تساعد في خلق بيئة عمل مشجعة على المبادرة، والتعلم المستمر، وتحقيق التميز المؤسسي.

الابداع و الابتكار كمتغير تابع :

يُعد الإبداع والابتكار من أبرز المتغيرات التي تسعى المنظمات الحديثة إلى تعزيزها باعتبارها من الركائز الأساسية للتميز والتفوق المؤسسي في بيئة العمل المعاصرة، التي تتسم بالتغيير المستمر، والتنافسية العالية، والتطور التقني المتسارع. ويُنظر إلى الإبداع على أنه القدرة على توليد أفكار جديدة ومفيدة، بينما يُمثل الابتكار عملية تحويل هذه الأفكار إلى ممارسات أو منتجات أو حلول قابلة للتنفيذ.

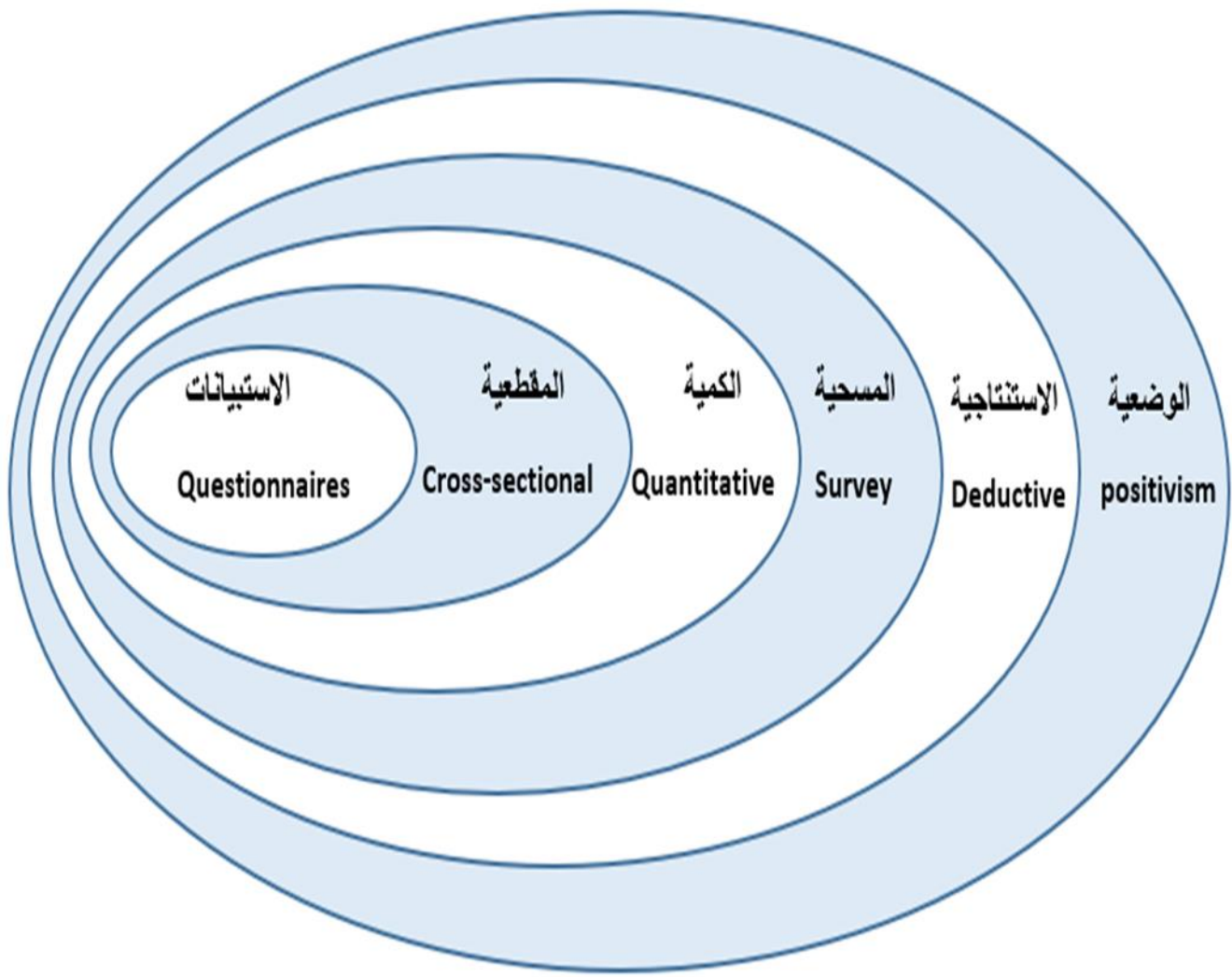
وقد عرّف Amabile (1996) الإبداع بأنه "إنتاج أفكار جديدة وأصيلة ومناسبة لحل المشكلات أو تحسين الأداء"، في حين عرّف Schumpeter (1934) الابتكار بأنه "إدخال تحسينات أو تغييرات على المنتجات أو العمليات أو أنماط العمل بما يحقق قيمة مضافة للمنظمة والمجتمع".

وفي السياق التنظيمي، يُعتبر الإبداع والابتكار من العوامل الجوهرية التي تسهم في رفع الكفاءة التشغيلية، وتطوير المنتجات والخدمات، وتعزيز رضا العملاء، وزيادة القدرة التنافسية. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن المنظمات التي تحتضن بيئة عمل محفزة للإبداع وتوفر موارد مرنة للتجريب والتطوير، تحقق مستويات أعلى من النمو والتجديد المؤسسي المستدام.

ويُعد الإبداع والابتكار نتاجاً لمجموعة من العوامل المؤثرة، من أبرزها: ثقافة المنظمة، وأسلوب القيادة، وأنماط الاتصال، وهيكّل العمل، مما يجعل من الضروري دراسة هذا المتغير في ضوء علاقته بتلك العوامل. وفي هذا البحث، يتم تناول "الإبداع والابتكار" بوصفه متغيراً تابعاً، بهدف تحليل مدى تأثيره بمتغير "ثقافة المنظمة"، واستكشاف طبيعة العلاقة بينهما في بيئة شركة صدارة بمدينة الجبيل الصناعية.

تصميم البحث :

- **فلسفة الدراسة : الوضعية**
تركز على القياسات الموضوعية والجوانب القابلة للملاحظة من الواقع الاجتماعي وتعتمد هذه الفلسفة على الاساليب الكمية لجمع البيانات وتحليلها مما يتيح لنا اختيار الفرضيات بناء على الادلة التجريبية .
- **منهج الدراسة : الاستنتاجي**
النهج الاستنتاجي يختبر النظريات الحالية من خلال صياغة فرضيات يتم اختبارها باستخدام الملاحظة التجريبية في هذا البحث نسعى لاختبار فرضية أثر التكنولوجيا على نجاح المشروع.
- **استراتيجية الدراسة : المسحية**
هي دراسة بحثية تهدف إلى جمع البيانات من عينة كبيرة من الأفراد حول ظاهرة أو مشكلة معينة من خلال أدوات مثل الاستبيانات أو المقابلات المنظمة
- **نوع الدراسة : الكمي.**
يتضمن البحث الكمي جمع وتحليل البيانات الحديثة لتحديد العلاقة الاحصائية بين المتغيرات هذا الطرية تساعد في تقديم صورة واضحة ودقيقة عن العلاقة بين التكنولوجيا ونجاح المشروع.
- **الأفق الزمني: المقطعية**
الدراسات المقطعية تجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقديم لقطة لحالة المتغيرات تحت التحقيق وهذا يتيح لنا فهم الوضع الحالي وتأثير العوامل في الوقت الحالي.
- **التقنيات والاجراءات: الاستبيان**
تستخدم الاستبيانات لجمع البيانات التي يمكن تحليلها احصائيا لإستخلاص الاستنتاجات حول فرضيات البحث وتصميم الاستبيان يعتمد على الاسئلة المقترحة لجمع بيانات دقيقة وشاملة .



مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينة:

مجتمع الدراسة : جميع موظفي شركة الصدارة .

طرق اخذ العينة : سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي من مختلف الإدارات و المستويات الوظيفية بشركة الصدارة

عينة الدراسة : تم اختيار العينة باستخدام الاستبيانات لضمان تمثيل مختلف الفئات بشكل عادل ودقيق من الموظفين بمختلف الأقسام.

جدول 1- مجتمع البحث و عينة الدراسة

مكان الدراسة	المجتمع	العينة
شركة الصدارة	30	30

طرق و تقنيات اخذ العينة :

طريقة اخذ العينات هي الاحتمالية، وتقنيات اخذ العينات هي اخذ العينات العشوائية البسيطة .

طريقة جمع البيانات :

هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث .

المتغير المستقل (ثقافة المنظمة) :

اعتمد الباحثون على ما ورد في الأدبيات والدراسات السابقة لقياس المتغير المستقل "ثقافة المنظمة"، وذلك من خلال تحديد أربعة أبعاد أساسية تمثل هذا المفهوم بصورة شاملة، وهي القيم التنظيمية و الممارسات الإدارية و التواصل الداخلي و الدعم القيادي.

وقد تم تصميم هذا المحور ضمن أداة الاستبيان باحتوائه على (12) فقرة، بواقع (3) فقرات لكل بعد، بهدف قياس مدى توفر وتمثل هذه الأبعاد في البيئة الداخلية للمنظمة.

وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لتقييم استجابات المشاركين، حيث تتدرج الخيارات من:

1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة، وذلك بهدف قياس درجة الاتفاق مع كل عبارة بدقة.

وجاءت فقرات هذا المحور لتقيس تصورات الموظفين حول ثقافة المنظمة في شركة صدارة، ومدى تأثيرها في بيئة العمل وسلوكياتهم التنظيمية، بما ينسجم مع أهداف البحث الرئيسي.

جدول 2- المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
ثقافة المنظمة	القيم المشتركة	3	Oliver (1999) morgan and hunt (1994)
	الرموز و الطقوس	3	
	اللغة و التواصل	3	
	أنماط القيادة	3	
	العدد الكلي	12	

المتغير التابع (الابداع والابتكار) :

اعتمد الباحث في قياس المتغير التابع "الإبداع والابتكار" على ما ورد في الأدبيات الإدارية الحديثة والدراسات السابقة ذات العلاقة، والتي ركزت على قياس هذا المفهوم من خلال أبعاده الأساسية في بيئة العمل. وقد تم تحديد أربعة أبعاد رئيسية تمثل جوهر الإبداع والابتكار التنظيمي، وهي توليد الأفكار و دعم الإبداع و تطبيق الأفكار الجديدة و التحسين المستمر .

وقد تم تصميم هذا المحور في أداة الاستبيان ليشمل (12) فقرة، بواقع (3) فقرات لكل بعد، تقيس مدى ممارسة الموظفين للإبداع والابتكار داخل المنظمة، ومدى توافر بيئة محفزة لذلك.

أستخدم مقياس ليكرت الخماسي في تقييم استجابات المشاركين، متدرجاً من:

1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة، لقياس درجة الاتفاق مع كل عبارة بدقة.

وتمت صياغة الفقرات بما يعكس مستوى الإبداع والابتكار في بيئة العمل لدى موظفي شركة صدارة، بما يسهم في قياس هذا المتغير بشكل علمي وموضوعي، ويتناسب مع أهداف البحث وفرضياته.

جدول -3- المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع

المتغير التابع	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
الابداع و الابتكار	التفكير الابتكاري	3	HENRY MINTZBEG , MICHAEL PORTER (2005) , ROBERT M. GRANT
	التطبيق و التنفيذ	3	
	التعاون و التواصل	3	
	الثقافة التنظيمية الداعمة	3	
	العدد الكلي	12	

أنواع البيانات :

استخدم الباحث العديد من المصادر في دراسته الحالية بهدف اختبار فروضها وتحقيق اهدافها وهي موضحة كالآتي.

البيانات الأولية :

تمثلت المصادر الأولية المستخدمة في توزيع الاستبيان حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث وذلك (Statistical Package For Social Science) SPSS الاحصائي البرنامج باستخدام للإجابة عن اسئلة الدراسة واستخلاص النتائج باستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة.

البيانات الثانوية :

- المراجع العربية والاجنبية والمجلات.
- الدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث.

طرق وأساليب تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها الاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم . وتحديد الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة (SPSS) استخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخاصات ومجتمع العينة يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفصيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

تعتبر اختبارات الصلاحية الموثوقة الحامية في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليل العملي الاستكشاف (لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ الفا

تقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة الخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة :

في هذا الفصل، تم استعراض المنهجية التي اعتمد عليها الباحث في إجراء الدراسة، والتي شملت تحديد نوع المنهج المستخدم، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد العينة وأسلوب اختيارها، بالإضافة إلى أداة جمع البيانات وآلية بنائها وتوزيعها، مع توضيح كيفية قياس المتغيرات الرئيسية للدراسة: ثقافة المنظمة كمتغير مستقل، والإبداع والابتكار كمتغير تابع.

كما تم بيان الطريقة التي تم بها إعداد فقرات الاستبيان وتوزيعها على الأبعاد المختلفة، بالإضافة إلى استخدام مقياس "ليكرت" الخماسي لتسهيل عملية القياس والتحليل. وتشكل هذه الإجراءات القاعدة الأساسية التي سيتم الاعتماد عليها لاحقاً في تحليل النتائج في الفصل الرابع، واستخلاص الاستنتاجات في ضوء أهداف وفرضيات الدراسة.

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي و مناقشة النتائج

التمهيد :

في هذا الفصل، سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه إلى عينة الدراسة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 28 يهدف هذا التحليل إلى تقديم فهم شامل للخصائص الديموغرافية للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيان، وتقديم الإحصاء الوصفي للمتغيرات البحث والإجابة على تساؤلات البحث الرئيسية كما سنقوم بتحليل الفرضيات التي تم صياغتها بناء على الإطار النظري للدراسة وربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة في هذا المجال. يهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة الجبيل وتحديد التحديات والعقبات التي تواجه تطبيقها في المؤسسات.

توصيف عينة الدراسة :

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لـ : (النوع ، العمر ، عدد سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي)

▪ النوع : (ذكر – انثى)

▪ العمر : (اقل من 18 سنة - 18 - 25 سنة - 26 - 35 سنة - 36 - 45 سنة)

▪ عدد سنوات الخبرة : (اقل من سنة - 1 - 3 سنوات - 4 - 6 سنوات - اكثر من 6 سنوات)

▪ المستوى التعليمي : (ثانوي – بكالوريوس – ماجستير)

الجدول و الرسومات و الفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة ، كما يلي :

جدول 4- توصيف عينة الدراسة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسب المئوية
النوع	ذكر	14	64.7%
	انثى	16	53.3%
	الإجمالي	30	100%
العمر	اقل من 18 سنه	4	13.3%
	18 - 25 سنه	9	30%
	26 - 35 سنه	10	33.3%
	36 - 45 سنه	7	23.3%
	الاجمالي	30	100%
	اقل من سنه	7	23.3%
عدد سنوات الخبرة	1 - 3 سنوات	9	30%
	4 - 6 سنوات	6	20%
	اكثر من 6 سنوات	8	26.7%
	الاجمالي	30	100%
	ثانوي	11	36.7%
	بكالوريوس	14	46.7%
المستوى التعليمي	ماجستير	5	16.7%
	الإجمالي	30	100%

يقدم هذا الجدول توصيفا تفصيليا لعينة الدراسة على الأربعة المتغيرات الرئيسية:

(النوع ، العمر ، عدد سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي)

و من خلاله يتم استخلاص النتائج التالية :

- **النوع :** أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الاناث اكبر من عدد الذكور ، حيث بلغ عدد الاناث 16 مفردة بنسبة 64.7% من اجمالي العينة بينما بلغ عدد الذكور 14 مفردة و بنسبة 53.3% من اجمالي العينة كما يوضح الشكل التالي :

جدول -5- تصنيف العينة وافقا للنوع

		النوع		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	ذكر	14	54.8	64.7	63.3
	انثى	16	45.2	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

شكل -6- رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للنوع

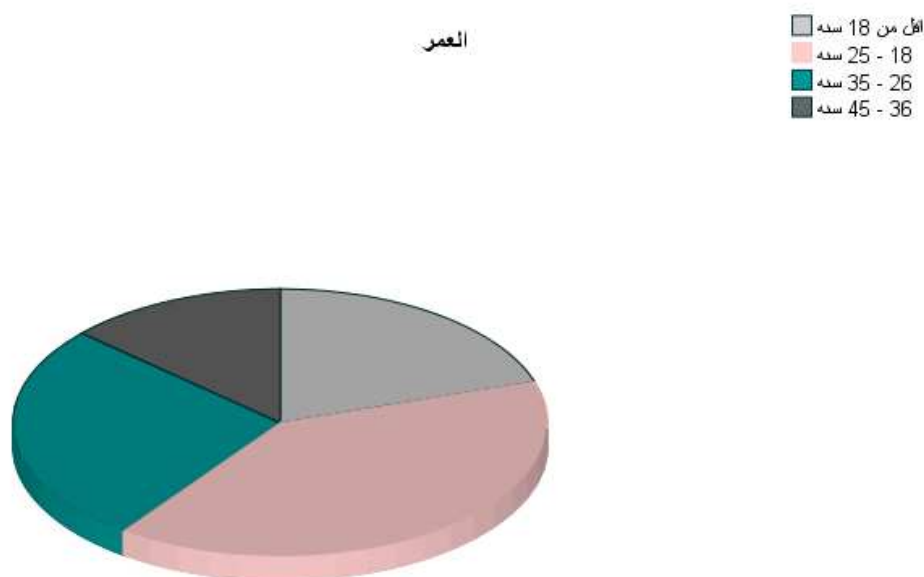


- العمر: كما نلاحظ ان غالبية المشاركين في الدراسة ينتمون لفئة 26 – 35 سنة حيث تشكل النسبة الأعلى بواقع 33.3% من اجمالي العينة ، تليها الفئة 18 – 25 سنة حيث تشكل نسبة 30% ثم تليها الفئة 36 – 45 بنسبة 23.3% و فئة اقل من 18 سنة جاءت بها 4 مفردة بنسبة 13.3% ، كما يوضح الشكل التالي :

جدول 6- تصنيف العينة وفقا للعمر

		العمر		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	سنة 18 من اقل	4	31.3	31.3	20.0
	سنة 18 - 25	9	30.0	30.0	60.0
	سنة 26 - 35	10	33.3	33.3	86.7
	سنة 36 - 45	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

شكل 7- رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للنوع

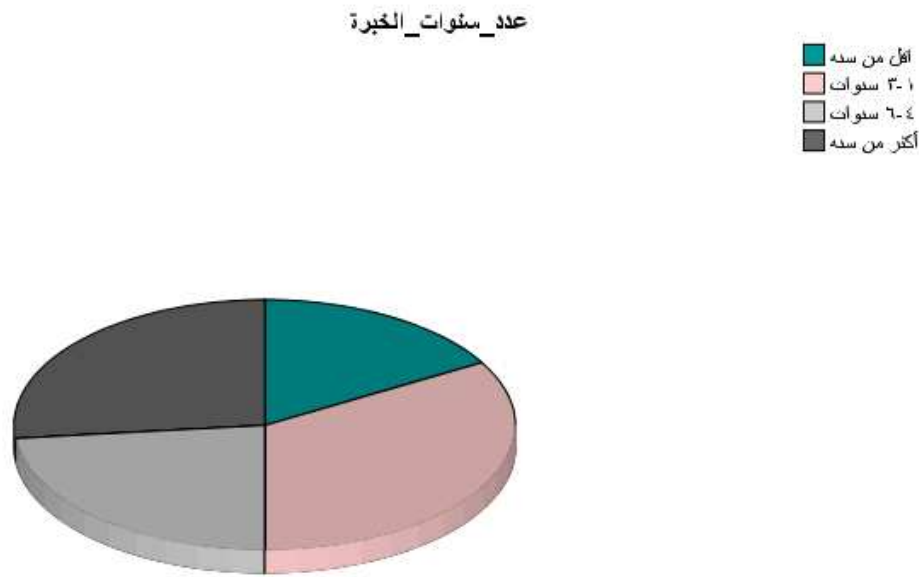


- **عدد سنوات الخبرة :** فان مستوى الخبرة اقل من سنه جاء به 7 مفردة و بنسبة 23.3% من اجمالي العينة ، بينما مستوى 1 - 3 سنوات جاءت به 9 مفردة و بنسبة 30% من اجمالي العينة ، بينما مستوى اكثر من 4 - 6 سنوات هي الفئة الأقل حيث جاء بعدد 6 مفردة و بنسبة 20% من اجمالي العينة ، بالنسبة لأكثر من 6 سنوات جاء به 8 مفردة و بنسبة 26.7 من اجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي :

جدول -7- تصنيف العينة وفقا لعدد سنوات العمل

		الخبرة_سنوات_عدد		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	سنه من اقل	7	23.3	23.3	16.7
	سنوات 1 - 3	9	30.0	30.0	50.0
	سنوات 4 - 6	6	20.0	20.0	73.3
	سنوات 6 من اكثر	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

شكل -8- رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا لعدد سنوات العمل

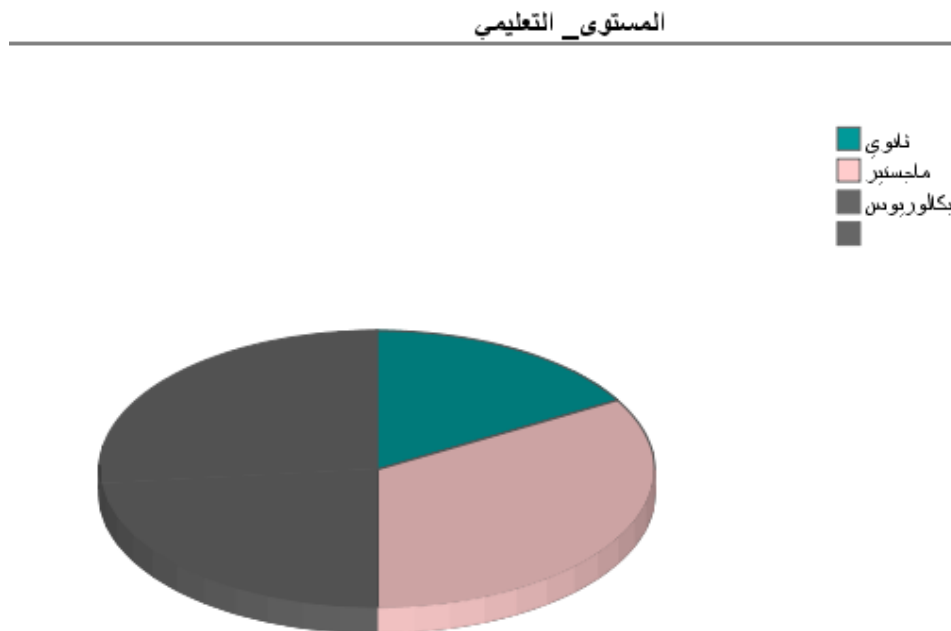


- **المستوى التعليمي :** فنجد ان غالبية المشاركين من 10 فئة البكالوريوس حيث بلغ عددهم 14 مفردة بنسبة 46.7% من اجمالي العينة ، تليها فئة الثانويه جاء بها 11 مفردة وتشكل نسبة 36.7% من اجمالي العينة ، تليها فئة الماجستير جاءت بهما 5 مفردة و بنسبة 16.7% كما هو موضح في الشكل التالي :

جدول 8- تصنيف العينة وفقا لمدة الخدمة بالشركة

		التعليمي_المستوى		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	ثانوي	11	36.7	36.7	16.7
	بكالوريوس	14	46.7	46.7	50.0
	ماجستير	5	16.7	16.7	73.3
	Total	30	100.0	100.0	

شكل 9- رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي



قياس ثبات و صدق أدوات البحث :

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس (Average Variance) Extracted AVE متوسط بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling (SEM باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج. Average Variance Extracted.

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط أقل من 0,5 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity : يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقا ل (Hair et al . 2006).

جدول -9- مقياس الصدق

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
1.0	1.385	0.00	.781	.745	.720	A1	القيم المشتركة	ثقافة المنظمة
		0.00	.932	.923		A2		
		0.00	.667	.842		A3		
	1.126	0.00	.822	.880		B1	الرموز و الطقوس	
		0.00	.834	.721		B2		
		0.00	.521	.629		B3		
	1.235	0.00	.856	.803		C1	اللغة و التواصل	
		0.00	.842	.747		C2		
		0.00	.576	.921		C3		
	1.333	0.00	.834	.724		D1	أنماط القيادة	
		0.00	.730	.629		D2		
		0.00	.853	.595		D3		
1.0	9.387	0.00	.822	.875	.780	BA1	التفكير الابتكاري	الابداع و الابتكار
		0.00	.720	.437		BA2		
		0.00	.952	.413		BA3		
	1.509	0.00	.898	.636		BB1	التطبيق و التنفيذ	
		0.00	.972	.837		BB2		
		0.00	.428	.854		BB3		
	1.411	0.00	.1098	.826		BC1	التعاون و التواصل	
		0.00	.930	.742		BC2		
		0.00	.609	.521		BC3		
	1.223	0.00	.834	.592		BD1	الثقافة التنظيمية الداعمة	
		0.00	.978	.963		BD2		
		0.00	.729	.812		BD3		

يوضح الجدول أعلاه ما يلي:

مقياس ثقافة المنظمة :

جميع معاملات الارتباط لجميع العبارات مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بمتغيراتها التابعة (ثقافة المنظمة وأبعادها: القيم المشتركة ، الرموز و الطقوس ، اللغة و التواصل ، أنماط القيادة) عند قيم أكبر من 0.7. علاوة على ذلك، فإن قيم جميع معاملات الارتباط للعبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من 0.001. وبالتالي، تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كما يتضح من النتائج المذكورة أعلاه المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، أن قيمة متغير ثقافة المنظمة ككل هي 1. وبالمثل، فإن قيم متوسط التباين المستخرج لأبعاد المتغيرات: القيم المشتركة ، الرموز و الطقوس ، اللغة و التواصل ، أنماط القيادة ، 1.385 ، 1.126 ، 1.235 ، 1.333 تم تحقيق صدق التقارب للاستبيان.

مقياس الابداع و الابتكار :

جميع معاملات الارتباط للبيانات التي تقيس الابداع و الابتكار وأبعاده (التفكير الابتكاري ، التطبيق و التنفيذ ، التعاون و التواصل ، ثقافة المنظمة الداعمة) أكبر من 0.7. علاوة على ذلك، فإن قيم جميع معاملات الارتباط للبيانات دالة إحصائية. إحصائيًا، عند مستوى دلالة أقل من 0.001، تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس عبر أبعاده الأربعة. بلغت النتائج المذكورة أعلاه، المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) لمتغير الابداع و الابتكار ككل، 1. بلغ متوسط التباين المستخرج لأبعاد المتغير (التفكير الابتكاري ، التطبيق و التنفيذ ، التعاون و التواصل ، ثقافة المنظمة الداعمة) 9.387 ، 1.509 ، 1.411 ، 1.223 على التوالي. وبالتالي، تم التحقق من الصدق التقاربي للاستبيان. موثوقية أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة :

تشير موثوقية الاستبيان إلى ثبات نتائج الاستبيان وعدم حدوث تغيير ذي دلالة إحصائية فيها في حال إعادة توزيعها على العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس موثوقية الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم حساب قيم ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28. ووفقًا لـ Hair وآخرون (2010)، يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.7 ليكون المقياس موثوقًا.

جدول -10- ثبات الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
.809	.740	3	القيم المشتركة
	.721	3	الرموز و الطقوس
	.743	3	اللغة و التواصل
	.621	3	أنماط القيادة
			ثقافة المنظمة
.841	.905	3	التفكير الابتكاري
	.740	3	التطبيق و التنفيذ
	.731	3	التعاون و التواصل
	.953	3	الثقافة التنظيمية الداعمة
			الابداع والابتكار

يوضح الجدول أعلاه أن معاملات الثبات لمقياس الدراسة هي كما يلي:

مقياس ثقافة المنظمة و ابعادها:

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ كانت (.740 ، .721 ، .743 ، .621)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7. ووفقاً لهيرو وآخرون (2010)، فقد تحقق ثبات المقياس.

مقياس الابداع و الابتكار و ابعاده:

اظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ كانت (905، 740، 731، 953)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7. ووفقاً لهيرو وآخرون (2010)، فقد تحقق ثبات المقياس.

وبناءً على النتائج الإحصائية أعلاه، فقد تم التأكد من صحة وموثوقية المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية. وهذا يعني أنه يُمكن الاعتماد على نتائجها، ويمكن تطبيق صحة وموثوقية هذه الاستبيانات واستخدامها في إجراء تحليلات لاختبار فرضيات الدراسة.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

تم قياس إجابات أفراد العينة على لفقرات المقياس باستخدام مقياس ليكرث خماسي، كما يلي:

تم حساب مستوى الدلالة وفقاً للمعادلة التالية:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	2	3	4	5

تم حساب الوزن النسبي لكل فئة بضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (مقياس الخمس نقاط = 20%).
يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية:

جدول -11- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى درجة الممارسة (الأهمية)
من 420. الى اقل من 5	موافق بشدة	من 84 الى اقل من 100%	مرتفع جدا
من 4.30 الى 20.4	موافق	من 68 الى اقل من 84 %	مرتفع
من 260. الى 3.40	محايد	من 52 الى اقل من 68 %	متوسط
من 80.1 الى 60.2	معارض	من 36 الى اقل من 52 %	منخفض
من 1 الى اقل من 80.1	معارض بشدة	من 20 الى اقل من 36 %	منخفض جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرث الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى ثقافة المنظمة وابعادها وكذلك مستوى الابداع و الابتكار وأبعاده وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة.. وذلك كما يلي:

جدول -12- المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
ثقافة المنظمة	القيم المشتركة	3.81	4.20	.863	.730	اتفق	اتفق	مرتفع	مرتفع
	الرموز و الطقوس	3.20		مرتفع					
	اللغة و التواصل	4.61		مرتفع					
	أنماط القيادة	4.85		مرتفع					
الابداع و الابتكار	التفكير الابتكاري	3.55	4.32	.799	.714	اتفق	اتفق	مرتفع	مرتفع
	التطبيق و التنفيذ	3.62		مرتفع					
	التعاون و التواصل	3.08		مرتفع					
	الثقافة التنظيمية	4.75		مرتفع					

يوضح الجدول أعلاه، الذي يعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، ما يلي:

- تشير نتائج وصف المتغير المستقل " ثقافة المنظمة " إلى أن الاتجاه العام لأفراد عينة الدراسة هو الموافقة، مما يدل على ارتفاع مستوى ثقافة المنظمة في قطاع الطاقة . بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (4.20)، مع نسبة موافقة مرتفعة بلغت 80% عند انحراف معياري (0.730).
- بالنسبة لتوصيف المتغير التابع " الابداع و الابتكار " أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق الابداع و الابتكار في قطاع الطاقة. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (4.32) بنسبة موافقة بلغت 78.46%، عند الانحراف معياري (0.714).

○ كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد **ثقافة المنظمة** أن الأبعاد الأربعة لمتغير **ثقافة المنظمة** جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع لدى قطاع الطاقة ، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد القيم المشتركة هو (3.81) بنسبة موافقة 73.9% عند الانحراف معياري (0.863) المتوسط الحسابي لبعد الرموز و الطقوس هو (3.20) بنسبة موافقة حوالي 77.48% عند الانحراف معياري (0.701)، بلغ المتوسط الحسابي لبعد اللغة و التواصل هو (4.61) بنسبة موافقة 70% عند الانحراف معياري (0.857) وبلغ المتوسط الحسابي لبعد أنماط القيادة هو (4.85) بنسبة موافقة 72% عند انحراف معياري (0.895) .

○ و أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد **الابداع و الابتكار** أن الأبعاد الأربعة لمتغير **الابداع و الابتكار** جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع لدى قطاع الطاقة ، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد التفكير الابتكاري هو (3.55) بنسبة موافقة 69.26% عند الانحراف معياري (0.799) المتوسط الحسابي لبعد التطبيق و التنفيذ هو (3.62) بنسبة موافقة حوالي 80.48% عند الانحراف معياري (0.821)، بلغ المتوسط الحسابي لبعد التعاون و التواصل هو (3.08) بنسبة موافقة 77% عند الانحراف معياري (0.874) وبلغ المتوسط الحسابي لبعد الثقافة التنظيمية هو (4.75) بنسبة موافقة 70% عند انحراف معياري (0.790) .

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل **ثقافة المنظمة** وابعادها إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع **الابداع و الابتكار** وأبعاده ذات مستوى مرتفع في قطاع الطاقة، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (البيرسون بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

جدول -13- معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير		القيم المشتركة	الرموز و الطقوس	اللغة و التواصل	أنماط القيادة	التفكير الابتكاري	التطبيق و التنفيذ	التعاون و التواصل	الثقافة التنظيمية
القيم المشتركة	Pearson Correlation	1	.583**	.415	.452**	.589**	.366**	.703*	.508**
	Sig (2 tailed)	.002	<.001	.003	.001	.002	.001	.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
الرموز و الطقوس	Pearson Correlation	.385**	1	.810**	.639**	.631**	.620**	.664**	.589**
	Sig (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
اللغة و التواصل	Pearson Correlation	.415**	.810**	1	.750**	.749**	.786**	.909**	.704**
	Sig (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
أنماط القيادة	Pearson Correlation	.254**	.638**	.057**	1	.634**	.724**	.741**	.744**
	Sig (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
التفكير الابتكاري	Pearson Correlation	.841**	.756**	.572**	.324**	.847**	.764**	.450**	.945**
	Pearson Correlation	.366**	.620**	.786**	.724**	.751**	1	.86**0	.652**
التطبيق و التنفيذ	Sig (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
التعاون و التواصل	Pearson Correlation	.307*	.664**	.909**	.147**	.526**	.860**	1	.753**
	Sig (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

1	.**357	.652**	.890**	.744**	.704**	.**985	.508**	Pearson Correlation	الثقافة التنظيمية
<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	Sig (2-tailed)	
30	30	30	30	30	30	30	30	N	
<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	Sig (2-tailed)	
30	30	30	30	30	30	30	30	N	

الارتباط الخطي بين ثقافة المنظمة وأبعادها (كمتغير مستقل) الابتكار وأبعاده (كمتغير تابع) :

o تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين ثقافة المنظمة كممتغير مستقل وبين الابتكار كممتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

نتائج اختبار فرضيات الدراسة :

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية PLS 28 على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية :

(توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المنظمة ومستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين في شركة صدارة بالجبل.)

نتائج اختبار الفرضية :

ينص هذا الفرض على هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق ثقافة المنظمة وتحقيق الابتكار و الابتكار في شركة ارامكو . ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط "Regression Linear Simple Analysis " بين ثقافة المنظمة محل الدراسة كممتغير مستقل الابتكار (إجمالي) كممتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.532	.407	.522

a. Predictors: (Constant), ثقافة المنظمة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.865	1	9.365	82.934	.000 ^b
	Residual	40.257	30	.273		
	Total	54.892	30			

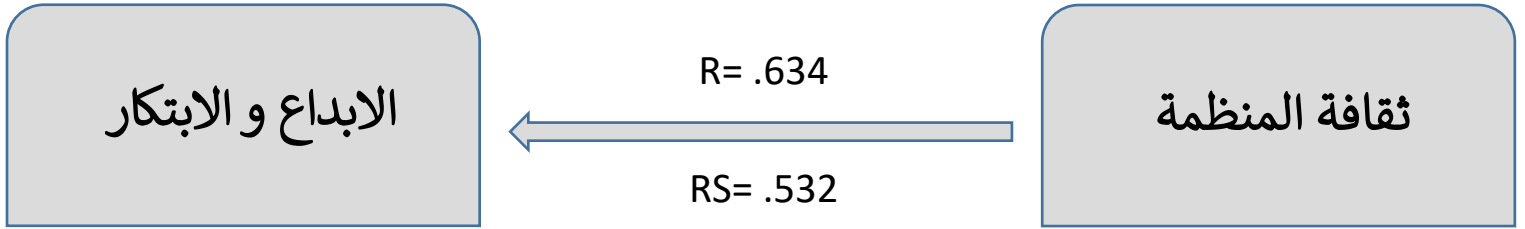
a. Dependent Variable: الابداع والابتكار

b. Predictors: (Constant), ثقافة المنظمة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.646	.132	.532	3.723	.000	.329	1.097
	الابداع والابتكار	.321	.458	.621	5.860	.000	.339	.691

a. Dependent Variable: الابداع والابتكار



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (F. Sig) أقل من 0.01 مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01
- وتشير قيمة معامل الارتباط $(R) = (0.634)$ إلى وجود ارتباط موجب قوي بين ثقافة المنظمة مع الابداع و الابتكار (أجمالي).
- يشير معامل التحديد المعدل (R) إلى أن (50%) من التباين الحاصل في الابداع و الابتكار (أجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ثقافة المنظمة
- تشير قيمة (Value.T) إلى معنوية معامل الانحدار (B)، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (0.01)
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين لممارسات الاستراتيجية كمتغير مستقل و التميز المؤسسي (اجمالا) كمتغير تابع.

الخاتمة :

من خلال ما تم عرضه في هذا البحث حول تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة في الجبيل، يتضح أن الثقافة التنظيمية تمثل عاملاً جوهرياً في تحفيز القدرات الإبداعية وتنمية السلوك الابتكاري. فقد أظهرت النتائج أن القيم التنظيمية الواضحة، وبيئة العمل الداعمة، والتواصل الفعال بين مستويات الإدارة والموظفين، تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز روح المبادرة. كما أن السياسات التي تتبناها الشركة في تشجيع المشاركة، وتقدير الأفكار الجديدة، وتوفير الموارد والتدريب المستمر، كان لها دور بارز في تحويل الأفكار إلى حلول عملية ومشروعات مبتكرة تواكب تحديات سوق العمل الصناعي.

المراجع

قائمة المراجع:

- سلامة، محمود محمد. وإسماعيل، خالد محمد. وعبد، محمد أحمد. (2023). "تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين: دراسة مقارنة بين المنظمات العامة والخاصة"، مجلة
- عبد الحميد، وليد. وعبد، محمد أحمد. (2022). "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تحفيز الموظفين: مراجعة الأدبيات"، مجلة العلوم الإدارية والدراسات التجارية
- أحمد، عارف عثمان، والمعمري، عبدالملك أحمد أحمد (2021). أثر التدريب في الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، المجلد (27)، العدد (3)
- أسماء، بركان، ونور الدين، جليد (2017). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري. مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد (2)، العدد (17).
- السحباني، حسام سالم 2016م، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بغزة، رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الأقصى بفلسطين.
- المنهالي، ط. س.، و الادريسي، م. ت. (2021). أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.
- النداوي، محمد صالح، الزهيري، & مصطفى محمد. (2020). دور تطوير ثقافة المنظمة في دعم التحول الرقمي.
- العزاوي، سفيان عبد الرزاق (2019). ثقافة المنظمة وأثرها في الإبداع الإداري. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 15(60)، 1-25.
- الطائي، أحمد عبد المجيد (2021). أثر ثقافة المنظمة على الإبداع التنظيمي. مجلة تنمية الموارد البشرية، 8(2)، 45-67.
- الزهراني، محمد. (2020). الإبداع والابتكار في بيئة العمل: دراسة تطبيقية على شركات صناعية سعودية. جامعة الملك عبد العزيز – رسالة ماجستير.
- البلوشي، مي عبد الرحمن. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على دعم الإبداع في المؤسسات الخدمية. مجلة العلوم الإدارية، 17(3)، 102-117.
- الدوسري، فهد محمد. (2020). دور بيئة العمل الإبداعية في تحسين أداء العاملين. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(2)، 88-104.

- الزهراني، نورة عبد الله. (2021). العلاقة بين الإبداع المؤسسي والأداء التنظيمي في القطاع الحكومي. المجلة التربوية والنفسية، 35(1)، 53-72.
- الشهري، سارة ناصر. (2022). الابتكار التنظيمي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. مجلة التنمية الإدارية، 9(2)، 145-163.
- الشهري، نورة علي. (2019). أثر الابتكار في تحسين جودة الخدمات التعليمية. مجلة أبحاث الجودة، 14(1)، 77-91.
- الشميلي، عائشة يوسف. (2017). أثر الإدارة الاستراتيجية في تحقيق أهداف المنظمة. مجلة جامعة الملك سعود – العلوم الإدارية، 31(1)، 35-49.
- السليمان، عائشة يوسف. (2018). تحليل العلاقة بين الإبداع والتحفيز في بيئة العمل. المجلة العربية للبحوث الإدارية، 26(3)، 120-135.
- الشامسي، محمد عبد الله. (2019). وظائف الإبداع والابتكار في المنظمات المعاصرة. مجلة الإدارة الحديثة، 13(4)، 56-74.
- العنزي، سالم محمد. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على تطوير القدرات الابتكارية في المؤسسات الصناعية. مجلة دراسات إدارية، 22(1)، 89-106.
- الغامدي، عبد الرحمن فيصل. (2018). أثر الابتكار المؤسسي على الأداء في بيئة العمل السعودية. المجلة السعودية للإدارة، 19(2)، 112-128.
- الحربي، سلمان سعيد. (2019). أثر مناخ العمل الإبداعي في دعم الابتكار لدى الموظفين. مجلة الاقتصاد والإدارة، 27(4)، 76-92.

الملاحق

الملاحق :

الاستبيان :

السادة موظفي شركة صدارة – الجبيل،

تحية طيبة:

في إطار استكمال متطلبات البحث الجامعي بعنوان "تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع والابتكار لدى الموظفين – دراسة تطبيقية على شركة صدارة – الجبيل"، أعدّ هذا الاستبيان بهدف جمع آراء وانطباعات الموظفين حول ثقافة المنظمة ومدى تأثيرها في تعزيز الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل.

إن مشاركتكم في هذا الاستبيان ذات أهمية كبيرة لإثراء نتائج هذا البحث، حيث تُسهم آراؤكم في تكوين صورة دقيقة وشاملة عن العلاقة بين ثقافة المنظمة وقدرات الموظفين الإبداعية.

الموقع الرسمي لشركة الصدارة :

<https://www.sadara.com/ar>

الرابط للاستبيان :

<https://forms.gle/W4dCBfSrTPzF7qnW9>

أهداف الاستبيان :

- قياس مستوى ثقافة المنظمة لدى موظفي شركة صدارة، من خلال أبعادها الأربعة: القيم التنظيمية، الممارسات الإدارية، التواصل الداخلي، والدعم القيادي.
- التعرف على درجة الإبداع والابتكار لدى العاملين في الشركة، ومدى ممارستهم لسلوكيات الابتكار في بيئة العمل.

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة :

- القسم الأول : معلومات عامة

• العمر :

☐ اقل من 18 سنة

☐ 18 – 25 سنة

☐ 26 – 35 سنة

☐ 36 – 45 سنة

• الجنس :

☐ ذكر

☐ انثى

• عدد سنوات الخبرة :

☐ اقل من سنة

☐ 1 - 3 سنوات

☐ 4 - 6 سنوات

☐ اكثر من 6 سنوات

• المستوى التعليمي :

☐ ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

القسم الثاني : ثقافة المنظمة

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
القيم المشتركة						
1.	هل تلتزم إدارة الشركة والأقسام المختلفة بقيم موحدة وواضحة يتم تطبيقها في بيئة العمل؟					
2.	هل يوجد اتفاق عام بين الموظفين حول ما هو مهم وما يُمثل أولوية في العمل؟					
3.	هل تنعكس القيم المشتركة للشركة على سلوك الموظفين وتعاملاتهم اليومية؟					
الرموز و الطقوس						
4.	هل تستخدم الشركة شعارات أو رموزاً بصرية تعبّر عن قيمها وثقافتها التنظيمية؟					
5.	هل تُستخدم كلمات أو عبارات محددة داخل الشركة تعبّر عن الانتماء والثقافة التنظيمية؟					
6.	هل تقوم الشركة بأنشطة دورية (مثل اجتماعات أو احتفالات) تعزز من ثقافة المنظمة؟					
اللغة و التواصل						
7.	هل يتم استخدام لغة واضحة ومشاركة بين الموظفين تسهّل التواصل والعمل الجماعي؟					
8.	هل تشجع إدارة الشركة على بيئة تواصل مفتوحة وصريحة بين جميع المستويات الإدارية؟					
9.	هل تُستخدم أدوات وقنوات تواصل فعّالة (مثل البريد الإلكتروني، الاجتماعات،					

					المنصات الرقمية) لنقل المعلومات داخل الشركة؟	
أنماط القيادة						
					هل يتبع القادة في الشركة أسلوبًا يركز على دعم الإبداع وتشجيع الأفكار الجديدة؟	10.
					هل تشجع القيادة على المشاركة في اتخاذ القرار والاستماع لآراء الموظفين؟	11.
					هل يظهر القادة التزامًا بقيم الشركة في سلوكهم وتوجيهاتهم اليومية؟	12.

القسم الثالث : الابداع و الابتكار

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
التفكير الابتكاري						
13.	هل تسعى لتقديم أفكار جديدة أو غير تقليدية عند مواجهة تحديات في العمل؟					
14.	هل تشعر بأن بيئة العمل تشجعك على التفكير خارج الصندوق وتبني حلول مبتكرة؟					
15.	هل تجد أن هناك مساحة كافية لعرض أفكارك الجديدة دون الخوف من الرفض أو النقد السلبي؟					
التنفيذ و التطبيق						
16.	هل يتم تنفيذ الأفكار الجديدة التي يتم اقتراحها داخل الشركة عند إثبات جدواها؟					
17.	هل توجد آليات واضحة تساعد في تحويل الأفكار الابتكارية إلى خطط قابلة للتنفيذ؟					
18.	هل تشارك في تنفيذ أفكار جديدة أو تحسينات داخل فريق العمل؟					
التعاون و التواصل						
19.	هل يوجد تعاون فعال بين الموظفين لتبادل الأفكار والاقتراحات المبتكرة؟					
20.	هل تشعر أن التواصل بين أعضاء الفريق يساهم في تطوير حلول إبداعية للمشكلات؟					

					هل يتم تشجيع العمل الجماعي داخل الشركة كوسيلة لتعزيز الإبداع والابتكار؟	21.
الثقافة التنظيمية الداعمة						
					هل توفر الشركة بيئة عمل تشجع على التجربة وتقبل الأفكار الجديدة؟	22.
					هل تتلقى دعمًا من الإدارة والزملاء عند طرحك لأفكار إبداعية؟	23.
					هل يتم الاعتراف بمساهماتك الإبداعية وتقدير جهودك من قبل الإدارة؟	24.