

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 – 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – 2025

المحتويات

3.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
4.....	المقدمة :
4.....	ثقافة المنظمة :
5.....	الابداع و الابتكار :
5.....	الدراسات السابقة :
7.....	الأهمية العلمية :
7.....	الأهمية العملية (التطبيقية) :
7.....	مشكلة الدراسة.....
7.....	فجوات على المستوى النظري :
8.....	فجوات على المستوى التطبيقي :
8.....	أهمية الدراسة.....
8.....	الأهمية النظرية :
9.....	الأهمية العملية (التطبيقية) :
11	قائمة المراجع:.....

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 فرصًا 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 تضيقه 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 :

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 :

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 كآتي:

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. 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 :

تنبع 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.

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.