

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات بمدينة الرياض

إعداد الطالب/

رضى علي متعب الشهري 233000289

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024



Contents

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

مقدمة:

يشهد عالمنا المعاصر اليوم تطورات هائلة في مختلف مجالات الأعمال حيث تعكس هذه التطورات تحديات كبيرة شملت مختلف المنظمات القطاعات والمجالات فإن العديد من المنظمات تسعى إلى تحسين أدائها المؤسسي الذي يمكنها من المنافسة والبقاء. هذا ما جعلها تبحث عن ميزة تنافسية تمكنها من البقاء والاستمرار، وقد حظي موضوع الثقافة التنظيمية في الآونة الأخيرة باهتمام كل من منظري الإدارة والسلوك التنظيمي باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق منظمات الأعمال خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه بيئة الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أداء المنظمات وتحقيق أهدافها فالمنظمات التي تملك ثقافة تنظيمية قوية تمكن أعضائها من الالتزام والانضباط والمشاركة في اتخاذ القرارات مما يدفعهم إلى تحقيق أداء فردي متميز وينعكس بشكل عام على أداء مؤسسي متميز يمكن المنظمة من تحقيق أهدافه، حيث أن لكل منظمة ثقافتها التي تتميز بها عن غيرها من المنظمات الأخرى والمتمثلة في مجموعة القيم والمعايير والسلوكيات والتصرفات والإشارات وسلوكيات موظفيها والتي يلمسها المتعاملين والمجتمع الذي تتواجد فيه تلك المنظمة سواء كان داخل أوقات العمل الرسمي أو خارجه، ويمتد تأثير ثقافة المنظمة على الفرد ويستمر بحيث يصبح الموظف بطبيعة الحال، يتعامل بثقافة وقيم وسلوكيات المنظمة وليس كما اعتاد عليه قبل أن يصبح عضواً بها.

وفي ظل التغيرات والحركة المستمرة والمتلاحقة التي تشهدها المنظمات في الألفية الثالثة في شتى المجالات تسعى كافة المنظمات إلى تطوير ثقافتها الخاصة لتعبر عن نمط منهجها الثقافي الذي يهتم بتحفيز يهتم بتحفيز وتشجيع العاملين ليكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة والإبتكار، وتحقيق فعالية الأداء، من ثم تحقيق أهدافها الخاصة التي تسعى لتحقيقها، فالمؤسسات التي تملك ثقافة تكيفية قوية تمكن أعضائها الالتزام والانضباط الذاتي واحترام وقت العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والشعور بالمسؤولية مما يدفعهم لتحقيق أداء فردي متميز يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها (المبيضين والعضايلة، 2023).

فالثقافة التنظيمية هي بطاقة تعريف المنظمة للمجتمع، وهي المكونة لشخصية المنظمة والتي لا بد من أن تكون منفردة ومتميزة في ذهن العاملين وكذلك العملاء فهي توفر صورة متكاملة والتي تعكس القيم والمعتقدات حول أين كانت المنظمة ومركزها الآن، وكيف ستكون في المستقبل (الزيود والزغول، 2022).

وتبرز أهمية الثقافة التنظيمية في رسم الأنماط السلوكية للمنظمات وتحديدها وتفسيرها. وتوفر للعاملين طريقة واضحة لفهم طريقة القيام بالأداء، إلى جانب تأثيرها على اتجاهات وسلوكيات الأفراد في المنظمات، وتنعكس آثار الثقافة التنظيمية على مختلف أنشطة المنظمة الإدارية؛ كونها تساعد على خلق روح التعاون والتنسيق والشعور بالهوية المشتركة والالتزام، وتشكل الإطار الفكري والمرجعي لسلوك العاملين، وتحدد العمل المقبول الذي يوجب الالتزام به من قبل جميع الأطراف، والعمل غير المقبول الذي يتوقع أن يواجه الاستنكار والاستهجان حيث يعد تحسين الأداء المؤسسي هدفا إستراتيجيا لأي منظمة تسعى وترغب في الحصول على موقع متميز ومتفرد بين منظمات الأعمال التي تتشابه في النشاط، في ظل البيئات المتغيرة، وغير المستقرة (الحجاية و الحباشنة ،2023).

يحظى موضوع الثقافة التنظيمية باهتمام كبير باعتبارها من المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها ، بافتراض وجود علاقة ارتباطية بين نجاح المؤسسة وتركيزها على الأخلاق و القيم والمفاهيم التي تدفع أعضائها إلى الالتزام والعمل الجاد، الإبداع، المشاركة في اتخاذ القرارات المحافظة على الجودة وتحسين الإنتاج ، تحقيق ميزة تنافسية والاستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات العملاء والأطراف ذوي العلاقة ببيئة عمل المؤسسة. تمثل الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في تحديد كفاءة الأداء وإنجاز الأهداف فقد تكون عاملاً إيجابياً مساعداً ودافعاً إلى الإنجاز والتجويد في الأداء، وقد تكون عاملاً سلبياً معوقاً للأداء ومانعاً من التطوير والتحديث، لذا تهتم إدارة الموارد البشرية بالتعرف الدقيق على مكوناتها والعوامل المؤثرة فيها بغرض استثمارها في التأثير على تعزيز أخلاقيات العمل وتفعيل خططها وبرامجها. يختلف الناس في أخلاقياتهم والأفكار والخلفيات العائلية والثقافية، وغيرها فيجب على إدارة الموارد البشرية كشف هذه السمات، لا سيما أخلاقهم، وتعدد أفكارهم، وقبول وفهم اختلافاتهم ، والعمل على تطويرها كأفراد، وهذا يتطلب أحد أكثر الأدوار تحدياً بالنسبة للمؤسسة أي تعزيز أخلاقيات العمل ، وتعتمد المنظمات على أخلاقيات العمل في تقييم فاعليتها وكفاءتها حيث يؤدي الفساد الأخلاقي إلى وجود مشكلات اقتصادية بسبب سوء استغلال الموارد. (الصادق وسلمان، 2018).

يُعَدُّ الإبداع الإداري أحد الموضوعات الهامة التي تجذب اهتمام علماء الإدارة. يلعب الإبداع دوراً أساسياً 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 مدخلاً هاماً 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 يُمكن 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.

وتشكل الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري عوامل حاسمة في تحقيق النجاح والنمو المستدام في شركات الاتصالات. من خلال تعزيز القيم والمعتقدات والتوقعات التنظيمية التي تدعم الابتكار والإبداع، يمكن للشركات تحسين بيئة العمل وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات.

مشكلة الدراسة:

تلعب شركات الاتصالات دوراً حيوياً في عالمنا الحديث، حيث تشكل العمود الفقري للاتصال الرقمي وتبادل المعلومات. توفر هذه الشركات خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية، وتدعم البنية التحتية للشبكات التي تمكن الأفراد والشركات من التواصل الفوري، والوصول إلى الإنترنت، ونقل البيانات بسرعة وكفاءة. في المملكة العربية السعودية، يشهد قطاع الاتصالات نمواً مستمراً ويعتبر من أكثر القطاعات ديناميكية وتطوراً.

تعتبر شركات الاتصالات في الرياض، العاصمة وأكبر مدن المملكة، جزءاً أساسياً من هذا القطاع الحيوي. تضم المدينة العديد من الشركات الرائدة مثل شركة الاتصالات السعودية (STC)، وموبايلي، وزين السعودية، وكلها تسعى لتقديم خدمات مبتكرة وعالية الجودة لملايين العملاء في جميع أنحاء المملكة. تستثمر هذه الشركات بشكل كبير في البنية التحتية والتكنولوجيا الحديثة لضمان تقديم أفضل الخدمات في مجالات الاتصالات الصوتية، والبيانات، والخدمات الرقمية المتقدمة.

في ظل المنافسة الشديدة والتطور التكنولوجي السريع، أصبح الابتكار ضرورة ملحة لشركات الاتصالات. لذلك، تلعب الثقافة التنظيمية دوراً محورياً في تعزيز الإبداع الإداري داخل هذه الشركات. من خلال قيمها ومعتقداتها

وتوقعاتها ومعاييرها التنظيمية، تستطيع الشركات خلق بيئة عمل تحفز الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات، مما يساعدها على التميز والبقاء في الصدارة.

تواجه شركات الاتصالات في الرياض، كما هو الحال في بقية أنحاء العالم، مجموعة من التحديات التي تتطلب استراتيجيات مبتكرة ومستدامة للتغلب عليها. هذه التحديات تشمل التطور التكنولوجي السريع، زيادة توقعات العملاء، الضغوط التنافسية، التنظيم والامتثال، والتحول الرقمي. من خلال التركيز على تطوير ثقافة تنظيمية قوية وداعمة للإبداع، يمكن لشركات الاتصالات تعزيز قدرتها على مواجهة هذه التحديات وتحقيق نجاح مستدام في السوق التنافسية.

تتمثل مشكلة الدراسة في استكشاف وفهم تأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات بمدينة الرياض. في ضوء التحديات المتعددة التي تواجهها هذه الشركات، مثل التطور التكنولوجي السريع، وزيادة توقعات العملاء، والضغوط التنافسية، والتنظيم والامتثال، والتحول الرقمي، يصبح من الضروري تحقيق فهم عميق لكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على قدرة الشركات على الابتكار والتكيف.

على الرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري بشكل منفصل، إلا أن هناك فجوة معرفية فيما يتعلق بكيفية تفاعل هذه الأبعاد في سياق محدد مثل شركات الاتصالات في مدينة الرياض. تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل العلاقات بين أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، المعايير التنظيمية) وأبعاد الإبداع الإداري (حل المشكلات، القابلية للتغيير، المخاطرة).

أهمية الدراسة:

تمثل هذه الدراسة إضافة قيمة لكل من الأدبيات الأكاديمية والممارسات العملية في مجال إدارة الأعمال، من

خلال :

الأهمية العلمية

- تكتسب هذه الدراسة أهمية نظرية كبيرة في مجال الإدارة والتنظيم، وذلك من خلال مساهمتها في عدة جوانب محورية. في البداية، تسعى الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية الحالية في الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، خاصة في سياق شركات الاتصالات بمدينة الرياض، فعلى الرغم من وجود العديد من الأبحاث التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري بشكل منفصل، إلا أن الربط بينهما في سياق محدد وجغرافي محدد يظل مجالاً يحتاج إلى مزيد من الاستكشاف والتفصيل.
- من خلال تحليل أبعاد الثقافة التنظيمية، مثل القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمعايير التنظيمية، وتأثيرها على جوانب الإبداع الإداري كحل المشكلات، القابلية للتغيير، والمخاطرة، تساهم هذه الدراسة في تطوير نماذج نظرية جديدة أو تحسين النماذج القائمة.
- كما توفر الدراسة بيانات دقيقة وحديثة تستند إلى واقع شركات الاتصالات في مدينة الرياض، مما يثري قاعدة البيانات العلمية بالمعلومات الجديدة والموثوقة. هذه البيانات يمكن أن تكون مرجعاً أساسياً للباحثين في المستقبل الذين يدرسون مواضيع مشابهة أو متعلقة، مما يساهم في توسع المعرفة العلمية وتعميق الفهم النظري لهذه العلاقة.
- تدعم الدراسة الأبحاث المستقبلية من خلال تقديم نتائج وتوصيات يمكن البناء عليها في دراسات أخرى. إذ يمكن للباحثين الاستفادة من الإطار النظري والنتائج التي تقدمها هذه الدراسة لتطوير أبحاث جديدة تتناول جوانب مختلفة من الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، سواء في نفس السياق الجغرافي أو في سياقات مختلفة.
- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية وتقديم رؤى جديدة ومبتكرة حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري، مما يعزز الفهم النظري ويمكن الباحثين والممارسين من تطبيق هذه المعرفة في مجالاتهم المختلفة.

الأهمية العملية

- تكتسب هذه الدراسة أهمية تطبيقية كبيرة، خاصة في مجال الإدارة والتنظيم داخل شركات الاتصالات بمدينة الرياض. تأتي هذه الأهمية من القدرة على تحويل النتائج والتوصيات المستخلصة من البحث إلى

ممارسات وسياسات إدارية فعلية يمكن أن تسهم في تحسين الأداء التنظيمي والإبداع الإداري في هذه الشركات.

— من خلال فهم تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية، مثل القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمعايير التنظيمية، على الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (حل المشكلات، القابلية للتغيير، والمخاطرة)، يمكن للشركات اتخاذ خطوات عملية لتحسين هذه الأبعاد لتعزيز الابتكار والإبداع داخل بيئة العمل. هذا الفهم يمكن أن يساعد الشركات على تحديد العوامل الثقافية التي تعيق الإبداع وتطوير استراتيجيات فعالة لمعالجتها.

— ستوفر الدراسة توصيات ملموسة يمكن للإدارة العليا في شركات الاتصالات استخدامها لتطوير سياسات وإجراءات تهدف إلى تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع. على سبيل المثال، يمكن تقديم استراتيجيات لتطوير القيم التنظيمية التي تشجع على الابتكار، وتعزيز المعتقدات التنظيمية التي تدعم المخاطرة المحسوبة، وتحسين التوقعات التنظيمية التي تعزز من القابلية للتغيير.

— تساعد نتائج الدراسة في خلق بيئة عمل محفزة على الابتكار والإبداع. فعندما يتم تحسين جوانب الثقافة التنظيمية، يتزايد رضا الموظفين واندماجهم في العمل، مما يساهم في تعزيز قدراتهم الإبداعية وحل المشكلات بشكل أكثر فعالية. هذا بدوره يؤدي إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة من شركات الاتصالات، وزيادة قدرتها التنافسية في السوق.

— تساهم الدراسة في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال تعزيز الابتكار والإبداع في قطاع الاتصالات، وهو قطاع حيوي للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في المملكة. إذ يمكن للشركات استخدام التوصيات المستخلصة لتطوير برامج تدريبية وتوعوية تهدف إلى تعزيز الإبداع بين الموظفين، مما يساهم في تحقيق التقدم والازدهار الاقتصادي.

— تقدم الدراسة حلولاً تطبيقية يمكن تنفيذها على أرض الواقع لتحسين الثقافة التنظيمية وتعزيز الإبداع الإداري. من خلال تبني هذه الحلول، يمكن للشركات تحقيق تحسينات ملموسة في أدائها العام، مما يساهم في زيادة إنتاجيتها وكفاءتها التشغيلية.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على تأثير أبعاد للثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية – المعتقدات التنظيمية – التوقعات التنظيمية - المعايير التنظيمية) على الإبداع الإداري (حل المشكلة -القابلية للتغيير – المخاطرة) على شركات الاتصالات بمدينة الرياض ،وتتفرع منه عدة أهداف فرعية منها :

- تحليل أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، المعايير التنظيمية) في شركات الاتصالات بمدينة الرياض.
- تقييم الإبداع الإداري (حل المشكلة، القابلية للتغيير، المخاطرة) في شركات الاتصالات بمدينة الرياض.
- اختبار مدى تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات بمدينة الرياض.
- تقديم توصيات و اقتراح استراتيجيات وإجراءات لتعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع الإداري في شركات الاتصالات.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر أبعاد الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية – المعتقدات التنظيمية – التوقعات التنظيمية - المعايير التنظيمية) على الإبداع الإداري (حل المشكلة -القابلية للتغيير – المخاطرة) على شركات الاتصالات بمدينة الرياض ؟
وتتفرع منها عدة أسئلة فرعية هي :

- ما أثر القيم التنظيمية على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات بمدينة الرياض ؟
- ما أثر المعتقدات التنظيمية على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات بمدينة الرياض ؟
- ما أثر التوقعات التنظيمية على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات بمدينة الرياض ؟
- ما أثر المعايير التنظيمية على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات بمدينة الرياض ؟
- ما هي الاستراتيجيات المقترحة لتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع الإداري ؟

فروض الدراسة:

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

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية – المعتقدات التنظيمية – التوقعات التنظيمية - المعايير التنظيمية) على الابداع الادارى (حل المشكله -القابلية للتغيير – المخاطرة) على شركات الاتصالات بمدينة الرياض.

وتتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

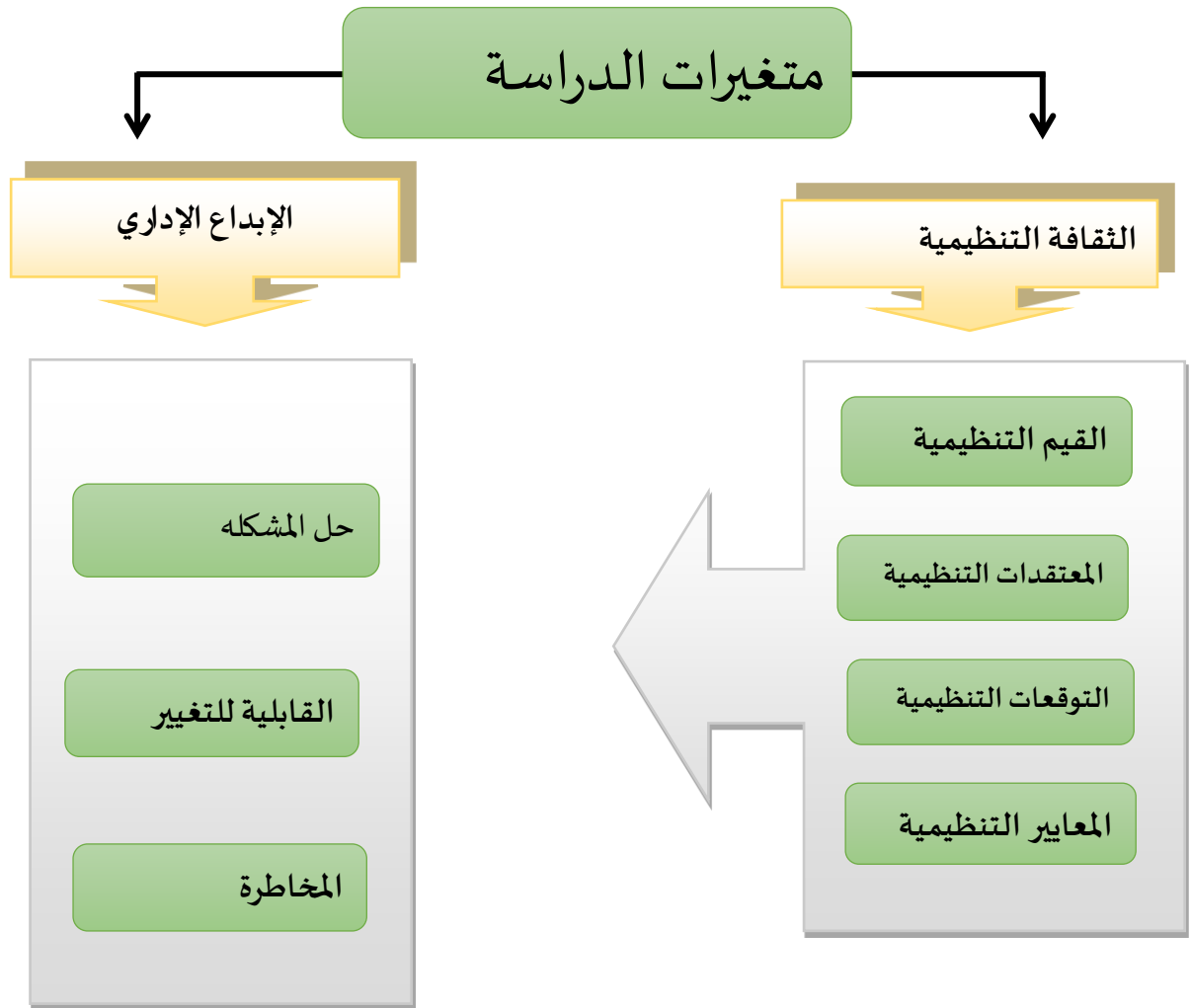
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للقيم التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده على شركات الاتصالات بمدينة الرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للمعتقدات التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده على شركات الاتصالات بمدينة الرياض.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للتوقعات التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده على شركات الاتصالات بمدينة الرياض.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للمعايير التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده على شركات الاتصالات بمدينة الرياض.

نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر للثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية – المعتقدات التنظيمية – التوقعات التنظيمية - المعايير التنظيمية) على الإبداع الإداري (حل المشكله -القابلية للتغيير – المخاطرة) على شركات الاتصالات بمدينة الرياض ، ويتضمن المتغيرات التالية:

- 1- المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية – المعتقدات التنظيمية – التوقعات التنظيمية - المعايير التنظيمية)

2- المتغير التابع: الإبداع الإداري (حل المشكله -القابلية للتغيير – المخاطرة)



الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى

دراسة (العتيبي، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة عبد العزيز بجدة، والتعرف على مستوى التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية في الجامعة، بالإضافة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية على التفكير

الاستراتيجي لدى القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة والبالغ عددهم (271)، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (138) من القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستخدم الباحث استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء (البيانات الشخصية - الثقافة التنظيمية - التفكير الاستراتيجي) كأداة للدراسة، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، وأن السياسات والإجراءات المتبعة في الجامعة واضحة ومحددة، وتسهم في توفير المناخ الملائم لأداء المهام الوظيفية، كما أظهرت النتائج أن جميع أنماط التفكير الاستراتيجي (الشمولي، التخطيطي، التجريدي، التشخيصي) ممارسة من قبل القيادات النسائية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية بكل أبعادها (السياسات والإجراءات داخل الجامعة، الأنظمة والقوانين، الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، مستوى الثقافة التنظيمية ككل)، كما أكدت نتائج الدراسة بأن عدد من القيادات النسائية تعتمد بالدرجة الأولى على فهم المشكلات، ومن ثم وضع البدائل بناءً على معطيات الواقع، وهذا بالتأكيد يضمن للجامعة سلامة اتخاذ القرارات والحلول في الأزمات الإدارية التي تواجهها.

دراسة (بوزيدى وداسى، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الثقافة التنظيمية بأنواعها (ثقافة القوة، ثقافة التوجه نحو الأفراد، ثقافة المهمة، ثقافة الدور) وفق نموذج Harrison في إدارة المواهب والتي تم قياسها من خلال (جذب المواهب، تطوير المواهب، تخطيط الخلافة، والاحتفاظ بالمواهب)، وتم تطبيق الدراسة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز"-بسكرة. واعتمد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث وزعت 60 استمارة واسترجع منها 49 استمارة باعتبارها عينة ميسرة مكونة من 49 موظف، كما تم الاعتماد على المقابلة لدعم تفسير النتائج، وبعد تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية بأبعادها في مديرية توزيع الكهرباء والغاز متوسط، وأن مستوى إدارة المواهب بأبعادها أيضاً متوسط كما أن للثقافة التنظيمية أثر إيجابي في تبني إدارة المواهب في المؤسسة المبحوثة ويرجع هذا الأثر إلى تأثير كل من بعدي ثقافة الدور وثقافة التوجه نحو المهمة، وأن بعد ثقافة القوة له تأثير سلبي في إدارة

المواهب، بينما بعد ثقافة التوجه نحو الأفراد ليس له أثر في تبني إدارة المواهب في المؤسسة المبحوثة، كما أن أثر ثقافة الدور أعلى من أثر ثقافة التوجه نحو المهمة. وقدمنا من خلال الدراسة مجموعة من الاقتراحات ذات الصلة بالموضوع.

دراسة (الصادق وسلمان، 2018)

هدفت الدراسة للتعرف على أثر رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية ببعض الجامعات الليبية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل العلاقة الارتباطية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية باستخدام أدوات الدراسة، اشتمل مجتمع الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المبحوثة (الجبل الغربي، طرابلس، الزاوية، الزيتونة، المرقب) حيث تم استخدام أسلوب العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة وشملت كلاً من المستويات الوظيفية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، محاضر مساعد)، طبقت الدراسة على عينة عددها (319) ثم تم

تحليل البيانات المتحصل عليها ببرنامج (SPSS)

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها، ضعف استراتيجيات إدارة الجامعة على مبدأ الوفاء بالمسؤولية داخلياً وخارجياً، ضعف إدارة الجامعة في تبني السياسات والإجراءات والطرق والأساليب الكفيلة بتسهيل العمليات الإدارية وتنفيذها بكفاءة وفاعلية، توصي الدراسة بالعمل على تفويض بعض الصلاحيات للعاملين حسب مجال عملهم في إدارة الجامعة، بالعمل على إقامة العلاقة بين الجامعة والمجتمع للاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته، تسهيل مهمة الباحثين من قبل إدارة الجامعة والتعاون معهم عند إجرائهم لبحوثهم، العمل على الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري وتحليله كونه يعد الدعامة الأساسية المستقبلية لتطوير الجامعات، استيعاب مفهوم الثقافة التنظيمية كمفهوم إداري من قبل إدارة الجامعة لتنمية رأس المال الفكري لدى العاملين.

دراسة (القرشي ومحيسن، 2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بمحاورها الرئيسية (القيم التنظيمية والمعتقدات، المعايير التنظيمية، أداء الموظفين، التوقعات التنظيمية) على إدارة المعرفة من حيث (المعرفة الضمنية، المعرفة الصريحة، المعرفة التنظيمية) في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان، ومعرفة درجة تأثير كل محور من محاورها. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت وحدة المعاينة من موظفي المستشفيات الخاصة في مدينة عمان من فئة

(الأطباء، الممرضين، الإداريين، الفنيين). تم توزيع (450) استبانة على وحدة المعاينة، تم استرجاع (416) استبانة، كانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي، أي ما نسبته (92%). وبعد إجراء المعالجات الإحصائية، خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج من بينها: أظهرت الدراسة وجود أثر بدرجة متوسطة لجميع محاور الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان، وبينت الدراسة وجود تباين في درجة تأثير محاور الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة. وأوصت الدراسة بأن على المستشفيات الخاصة التي تم دراستها زيادة اهتمامها في الثقافة التنظيمية لما لها من دور كبير في التأثير على إدارة المعرفة، وزيادة الاهتمام في رفع نسبة درجة تأهيل واهتمام الموظفين في المستشفيات الخاصة وخصوصاً في مجال المعايير التنظيمية حيث تبين بأن درجتها متوسطة، وعلى القائمين على إدارة المستشفيات الاهتمام بصياغة ثقافة تنظيمية خاصة بهم.

دراسة (الياس ومحمد، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم، والاتجاهات) كمتغير مستقل على أبعاد إدارة الموارد البشرية (تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب) كمتغير تابع. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة، يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمصرف فيصل الإسلامي والبالغ عددهم (360)، واستخدمت أسلوب العينة الاحتمالية الميسرة، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات، تم توزيع (189) استبانة وتم استرجاع (160) صالحة للتحليل أي بنسبة بلغت (84.6%)، استخدم في هذه الدراسة الإحصاء الوصفي (الوسيط، الانحراف المعياري، الارتباط) والإحصاء التحليلي (التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي وتحليل المسار). خرجت الدراسة بعدة نتائج تمثلت في وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين الثقافة التنظيمية (القيم، والاتجاهات) وإدارة الموارد البشرية (تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب). وتوصي الدراسة بالمحافظة على مستوى إيجابي ومعنوي للثقافة التنظيمية، تطبيق الدراسات في بيئات أخرى بأبعاد تقنية وتنظيمية مختلفة.

دراسة (عبد المطلب والسكيتي، 2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الجودة الشاملة بالتطبيق على عينة لآراء العاملين في المجلس الأعلى للجودة الشاملة تتكون من 50 فرداً، تمثلت مشكلة الدراسة في عدم معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والجودة الشاملة وجاءت فرضية الدراسة أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والجودة الشاملة ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع عدد (50) استبانة شمل التوزيع

جميع المستويات الموضحة في مجتمع البحث، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أثبتت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين الزملاء والجودة الشاملة بالمجلس، أكدت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بالاعتراف والتميز والجودة الشاملة، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة الاهتمام بعلاقات الزملاء فيما بينهم داخل المنظمة والعمل بروح الفريق، ضرورة الاهتمام بالتحفيز المستمر بما يحسن الجوانب النفسية للعاملين بالمجلس الأعلى للجودة الشاملة.

دراسة (الشيخى، 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على إدارة التغيير التنظيمي بشركة الإسمنت الليبية المساهمة في مدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع منهج دراسة الحالة، وتم تجميع البيانات الأولية لأغراض هذه الدراسة باستخدام استبانة قام بتطويرها الباحثان بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة، وأجريت الدراسة على عينة من العاملين بالشركة المشار إليها قوامها (168) عامل، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبعد إجراء التحاليل الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى أن المستوى العام للثقافة التنظيمية لدى العاملين بالشركة قيد الدراسة جاء مرتفعاً، كما بينت أن المستوى العام لإدارة التغيير التنظيمي جاء مرتفعاً أيضاً؛ كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على إدارة التغيير التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية (1%)، كما توصلت إلى وجود أثر معنوي لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم، المعتقدات، الأعراف، والتوقعات) على إدارة التغيير التنظيمي.

دراسة (بنى سلامة والقطاونة، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية في النمط القيادي لدى البنوك الأردنية، تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في البنوك العاملة في الأردن تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كمهنية للدراسة، وتم سحب عينة ميسره طبق عليهم استبانة لقياس عناصر الثقافة التنظيمية وأنماط القيادة، تكونت من (170) استبانة حيث تم استرداد (150) منها، وأظهرت الدراسة النتائج التالية: بلغ المتوسط العام لعناصر الثقافة التنظيمية (4.22) واحتل

بعد القيم التنظيمية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.56)، وبلغ المتوسط العام لمستوى النمط القيادي (4.08). والثقافة التنظيمية تعتبر المحدد الرئيسي للنمط القيادي في المنظمة، وتعتبر العامل المشترك بين القادة والعاملين الذي يسمح بعمل موائمة بين أهداف القادة والعمال والمنظمة. ويؤثر نمط القيادة على اتخاذ القرارات، حيث يؤثر على جودتها، بالرغم من أن القادة يتخذون القرارات ممثلين المنظمة التي يعملون بها، إلا أن شخصياتهم وسلوكهم والبيئة المحيطة لها تأثير على قراراتهم، كما أسفرت الدراسة عن التوصيات التالية: 1. ضرورة استيعاب مفهوم الثقافة التنظيمية كمفهوم إداري من قبل البنوك. 2. يجب على القادة فهم أبعاد الثقافة التنظيمية باعتبارها الوسط الذي تعيش فيه البنوك. 3. ضرورة الاهتمام بالجانب القيادي، وتوفير مقومات القيادة حيث أن المنظمات تتطلب وجود قادة وليس مدراء.

الدراسات المتعلقة بالإبداع الإداري وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى

دراسة (السلي 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 (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.

الوضع الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في محافظة الزرقاء.

دراسة (يونس وآخرون، 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 (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 (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 تكنولوجي 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 الموضوعة 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 وومواكبة 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.

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 المدرسين 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 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 دوراً وسيطاً مهماً 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.

أوجه التشابه والاختلاف

تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية على أهمية الثقافة التنظيمية وتأثيرها على مختلف المتغيرات التنظيمية مثل التفكير الاستراتيجي، إدارة المواهب، إدارة التغيير، والجودة الشاملة. على سبيل المثال، دراسة العتيبي (2020) تركز على تأثير الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي، بينما دراسة بوزيدي وداسي (2020) تبحث في تأثيرها على إدارة المواهب، ومعظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي، مما يعكس تشابهًا في النهج البحثي لفهم العلاقة بين المتغيرات. على سبيل المثال، دراسة العتيبي (2020) ودراسة الصادق وسلمان (2018) اعتمدتا على هذا المنهج، واستخدمتا الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات كان شائعاً بين الدراسات. على سبيل المثال، دراسة القرشي ومحيسن (2020) ودراسة العتيبي (2020) استخدمتا الاستبيانات لجمع البيانات وتحليلها.

واختلفت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في مجتمعاتها المستهدفة، حيث تناولت دراسة العتيبي (2020) القيادات النسائية في جامعة الملك عبدالعزيز، بينما ركزت دراسة بوزيدي وداسي (2020) على موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز، وتنوعت المتغيرات التابعة في الدراسات المختلفة. فبينما ركزت دراسة القرشي ومحيسن (2020) على إدارة المعرفة، تناولت دراسة الشيعي (2022) إدارة التغيير التنظيمي، وتختلف الدراسات في بيئاتها الجغرافية والتنظيمية. حيث أجريت دراسة الصادق وسلمان (2018) في جامعات ليبية، في حين تم تطبيق دراسة عبد المطلب والسكيكي (2020) على المجلس الأعلى للجودة الشاملة.

الفجوة البحثية

رغم كثرة الأبحاث التي تناولت تأثير الثقافة التنظيمية على جوانب مختلفة من الأداء التنظيمي، إلا أن هناك فجوة بحثية ملحوظة في هذا المجال عندما يتعلق الأمر بتأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في قطاع الاتصالات، وخاصة في سياق مدينة الرياض. هذه الفجوة البحثية تتعلق بعدة جوانب تتطلب مزيداً من الاستكشاف والتحليل، ويمكن تلخيصها كما يلي:

غالبية الدراسات السابقة ركزت على قطاعات مثل التعليم العالي، والصحة، والخدمات الحكومية، والصناعات التحويلية. هذه القطاعات تتميز ببيئات تنظيمية ثابتة نسبياً وتغيرات أقل ديناميكية مقارنة بقطاع الاتصالات. على سبيل المثال، تناولت دراسة العتيبي (2020) تأثير الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي في جامعة الملك عبد العزيز، بينما بحثت دراسة بوزيدي وداسي (2020) تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب في مديرية توزيع الكهرباء والغاز.

يشهد قطاع الاتصالات تغيرات سريعة وتقلبات كبيرة بسبب التقدم التكنولوجي السريع والتنافس الحاد. هذا يجعل من الضروري فهم كيف يمكن للثقافة التنظيمية أن تدعم أو تعيق الإبداع الإداري في هذا السياق الديناميكي والمتغير. عدم توفر دراسات كافية في هذا القطاع يشكل فجوة بحثية مهمة.

ركزت الأبحاث السابقة على بيئات جغرافية متنوعة، ولكن نادراً ما تناولت تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات بمدينة الرياض تحديداً. مدينة الرياض تعتبر مركزاً اقتصادياً وإدارياً رئيسياً في المملكة العربية السعودية، وتشهد نمواً سريعاً في قطاع الاتصالات والتكنولوجيا. هذا النمو يتطلب فهماً عميقاً لكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لتحسين الأداء التنظيمي والتكيف مع التغيرات السريعة.

الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية غالباً ما ركزت على متغيرات تابعة مثل الأداء العام، إدارة المعرفة، إدارة التغيير، والجودة الشاملة. بينما الإبداع الإداري، كمتغير تابع، لم يحظَ بنفس القدر من الاهتمام. الإبداع الإداري يعد عنصراً حيوياً في تحقيق التميز التنافسي، وخاصة في قطاع يتسم بالابتكار والتكنولوجيا مثل قطاع الاتصالات.

قطاع الاتصالات يعتمد بشكل كبير على الابتكار والتكنولوجيا المتطورة، مما يجعل الإبداع الإداري ضرورة للبقاء والمنافسة. الثقافات التنظيمية التي تعزز الإبداع قادرة على تحفيز الموظفين لتقديم أفكار جديدة وتحسين العمليات

والخدمات. هناك حاجة لفهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في هذا السياق الخاص بقطاع الاتصالات، مما يمكن الشركات من تبني استراتيجيات تدعم الابتكار المستمر.

المنطلقات النظرية للدراسة:

الثقافة التنظيمية: تشير إلى مجموعة من القيم والمعتقدات والتوقعات والمعايير السلوكية التي تتبناها منظمة معينة، والتي تشكل بيئة العمل وتؤثر على تصرفات الموظفين وأدائهم، وتعد الثقافة التنظيمية عاملاً حاسماً في توجيه سلوك الموظفين، تعزيز التعاون، وتحفيز الابتكار داخل المنظمة.

تشمل أبعاد الثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمعايير التنظيمية. كل من هذه الأبعاد يساهم في تشكيل البيئة العامة للمنظمة ويؤثر على كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ومع التحديات التي يواجهونها.

القيم التنظيمية: هي المبادئ الأساسية التي تؤمن بها المنظمة وتعتبرها مهمة في توجيه سلوك الموظفين. تعكس القيم التنظيمية أولويات المنظمة وأهدافها وتؤثر على كيفية تعامل الموظفين مع بعضهم البعض ومع عملائهم. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل القيم التنظيمية النزاهة، الابتكار، الجودة، والشفافية. هذه القيم توفر إطاراً للعمل وتساعد في تشكيل ثقافة العمل اليومية داخل المنظمة.

المعتقدات التنظيمية: هي الأفكار والتصورات المشتركة بين أعضاء المنظمة حول كيفية تحقيق النجاح والفعالية. تشكل هذه المعتقدات نظرة الموظفين تجاه عملهم وتجاه الأدوار التي يقومون بها. المعتقدات التنظيمية يمكن أن تشمل، على سبيل المثال، أهمية التعاون بين الفرق، الاعتقاد بأن الابتكار هو مفتاح النجاح، أو الإيمان بضرورة التكيف مع التغيرات المستمرة في السوق.

التوقعات التنظيمية: تتعلق بما يتوقعه الموظفون من بعضهم البعض ومن إدارتهم. هذه التوقعات تشمل الأداء المتوقع، السلوك المقبول، وكيفية التعامل مع التحديات. التوقعات التنظيمية توفر نوعاً من الدليل السلوكي الذي

يساعد الموظفين على فهم ما هو مطلوب منهم لتحقيق النجاح في بيئة العمل. يمكن أن تشمل التوقعات التنظيمية، على سبيل المثال، الالتزام بالمواعيد النهائية، التواصل المفتوح والشفاف، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء.

المعايير التنظيمية : هي القواعد والإجراءات الرسمية التي تحكم كيفية عمل الموظفين وأداء مهامهم. تشمل المعايير التنظيمية السياسات والإجراءات المكتوبة، الهيكل التنظيمي، والأنظمة واللوائح التي يجب على الموظفين اتباعها. هذه المعايير تساعد في الحفاظ على النظام والتنظيم داخل المنظمة وتضمن أن جميع الموظفين يعملون نحو تحقيق نفس الأهداف. المعايير التنظيمية يمكن أن تشمل، على سبيل المثال، سياسات الموارد البشرية، إجراءات العمل القياسية، ونظم تقييم الأداء.

الإبداع الإداري : هو القدرة على تقديم حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات الإدارية، وتطوير عمليات وإجراءات عمل جديدة، وتحسين الأداء الإداري بشكل عام. يشمل الإبداع الإداري جوانب مثل حل المشكلات، القابلية للتغيير، والمخاطرة المحسوبة.

حل المشكلات هو القدرة على التفكير بشكل مبتكر لإيجاد حلول فعالة للتحديات التي تواجه المنظمة. يشمل هذا البعد استخدام التفكير النقدي والإبداعي لتحديد جذور المشاكل وتطوير حلول جديدة وغير تقليدية. الموظفون الذين يتمتعون بمهارات عالية في حل المشكلات قادرون على التعامل مع الأزمات والتحديات بشكل أكثر فعالية، مما يعزز الأداء العام للمنظمة.

القابلية للتغيير تشير إلى استعداد الموظفين والإدارة لتبني الأفكار الجديدة والتكيف مع الظروف المتغيرة. هذا البعد يعكس مدى مرونة المنظمة وقدرتها على التكيف مع التغيرات في السوق أو التكنولوجيا أو البيئة التنظيمية. القابلية للتغيير تتضمن القدرة على تنفيذ التغييرات بكفاءة وتحفيز الموظفين على قبول وتبني هذه التغييرات.

المخاطرة المحسوبة هي القدرة على اتخاذ قرارات جريئة ومدروسة تعتمد على تحليل دقيق للمخاطر والفوائد المحتملة. الموظفون والإداريون الذين يتبنون المخاطرة المحسوبة قادرون على اكتشاف فرص جديدة وتنفيذ مشاريع ابتكارية يمكن أن تقود إلى تحسينات كبيرة في الأداء. هذا البعد يشجع على الابتكار والإبداع من خلال دعم القرارات التي تنطوي على درجة من المخاطرة المحسوبة.

النماذج والنظريات ذات الصلة

تستند هذه الدراسة إلى عدة نماذج ونظريات في مجال الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. من بين هذه النماذج، نموذج كامرون وكوين للثقافة التنظيمية الذي يحدد أربعة أنواع رئيسية من الثقافة التنظيمية: الثقافة العشوائية، الثقافة السوقية، الثقافة الهرمية، والثقافة الإبداعية. بالإضافة إلى ذلك، تستند الدراسة إلى نظرية القيادة التحويلية التي تؤكد على أهمية القيادة في تحفيز الإبداع والتغيير داخل المنظمة.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج التحليلي والمنهج الوصفي لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمعايير التنظيمية) على الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (حل المشكلات، القابلية للتغيير، المخاطرة المحسوبة، التفكير الإبداعي، القيادة الإبداعية).، فالمنهج الوصفي يستند إلى جمع البيانات والمعلومات التي توفر وصفًا دقيقًا للمشكلة أو الظاهرة المدروسة. تم استخدام منهج دراسة الحالة لجمع البيانات من عينة محددة من شركات الاتصالات في مدينة الرياض. من أجل توفير وصف شامل ودقيق للظاهرة المدروسة واستخلاص توصيات تساهم في فهم أعمق للموضوع، كما استند المنهج التحليلي إلى جمع وتحليل البيانات والمعلومات لوصف وتحليل المشكلة المعينة. يهدف هذا المنهج إلى الوصول إلى استنتاجات محددة استنادًا إلى الفرضيات الموضوعة. تم جمع البيانات النوعية من خلال الاستبيانات والمقابلات، ومن ثم تحويل هذه البيانات إلى شكل كمي باستخدام الأساليب الإحصائية. تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، مما ساعد في تحويل البيانات النوعية إلى بيانات كمية لتسهيل التحليل الإحصائي.

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 :

الاستبيان هو الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة المصممة بعناية لقياس أبعاد الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. سيتم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين في شركات الاتصالات بمدينة الرياض لجمع البيانات المتعلقة بتصوراتهم وتجاربهم.

مكونات الاستبيان:

- البيانات الشخصية: تتضمن أسئلة حول المعلومات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والمسمى الوظيفي.
- أبعاد الثقافة التنظيمية: تشمل أسئلة حول القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمعايير التنظيمية.
- أبعاد الإبداع الإداري: تتضمن أسئلة حول حل المشكلات، القابلية للتغيير، المخاطرة المحسوبة، التفكير الإبداعي، والقيادة الإبداعية.

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية : تركز الدراسة على تحليل تأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمعايير التنظيمية) على الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (حل المشكلات، القابلية للتغيير، المخاطرة المحسوبة، التفكير الإبداعي، القيادة الإبداعية).
- حدود مكانية: تقتصر هذه الدراسة على شركات الاتصالات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. يعني ذلك أن النتائج والتوصيات المستخلصة قد لا تكون قابلة للتعميم على شركات الاتصالات في مناطق أخرى من المملكة أو في بلدان أخرى.
- حدود زمنية: يتم إجراء الدراسة خلال عام 2024.
- حدود بشرية: تشمل عينة الدراسة الموظفين والمدراء في شركات الاتصالات بالرياض.

المراجع:

- بني سلامة، إسراء محمود، و القطاونة، أيمن سليمان زامل. (2020). أثر الثقافة التنظيمية في النمط القيادي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- بوزيدى، شهرزاد، و داسى، وهيبه. (2020). أثر الثقافة التنظيمية في إدارة المواهب: دراسة حالة: مديرية توزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز" - بسكرة. مجلة العلوم الانسانية، س20، ع1، 229 - 248.
- الحجايا، ميرفت محمد فلاح، و الحباشنة، عبادة يوسف عبدالله. (2023). أثر الثقافة التنظيمية على الأمن السيبراني في الحكومة الإلكترونية الأردنية: وزارة العدل أنموذجا (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- الذيبات، 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.
- الزبود، أسامة سامي عبدالرحيم، و الزغول، عمرو محمد. (2022). أثر الثقافة التنظيمية على ارتباط العاملين في المستشفيات الخاصة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- 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 الانسانية، ع23، 221 - 249.
- الشخي، أحمد سعد، و الشخي، نورية سعد. (2022). أثر الثقافة التنظيمية على إدارة التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركة الإسمنت الليبية المساهمة بمدينة بنغازي. مجلة الدراسات الاقتصادية، مج5، ع3، 135 - 161.
- الصادق، فوزي عبدالكريم مفتاح، و سلمان، عبدالعزيز عبدالرحيم. (2018). أثر رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية على بعض الجامعات الليبية. مجلة الدراسات العليا، مج12، ع46، 107 - 130.
- 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.

- عبدالمطلب، إبراهيم عبدالسلام أحمد، و السكيقي، محمد بن إبراهيم. (2020). أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الجودة الشاملة: بالتطبيق على عينة لآراء العاملين في المجلس الأعلى للجودة الشاملة. مجلة المنقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج6، ع2 ، 11 - 41.
- العتيبي، بدرية بنت متعب. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي. المجلة العربية للإدارة، مج40، ع4 ، 127 - 150.
- القرشي، ظاهر رداد، و محيسن، بلقيس سمير. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على المستشفيات الخاصة في مدينة عمان. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج28، ع1 ، 80 - 95.
- 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.
- الياس، عبدالله عبدالواحد، و محمد، الشيخ محمد الخضر. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني 2019 م. مجلة كلية التنمية البشرية، ع9 ، 17 - 42.
- 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.

- Abu Mohammed, E. A. A. M. A. (2022). The work environment and its impact on administrative creativity: A case study of Sudan University of Science and Technology. *Journal of Legal and Economic Studies*, 5(1), 1963-1978
- Al-Zahrani, Dhaifullah Saeed. (2020). "The Level of Emotional Intelligence and Its Relationship with Administrative Creativity among School Principals in Taif City." *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4(6), 1-28.
- 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*

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business management



**The Impact of Organizational Culture on Administrative
Creativity: An Applied Study on Telecommunication Companies in
Riyadh City**

Preparation:

RIDDA ALI ALSHEHRI

233000289

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024