

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين : دراسة تطبيقية
على شركة "مصاغ" بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية

اسم الطالب

روزان طارق يسلم عتش

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الرابعة - الفصل الدراسي الأول - 2025 م

الشكر والتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

(لا يشكر الله من لا يشكر الناس)

ومن هذا المنطلق الكريم يسعدني أن أتقدم بالشكر الجزيل

إلى أستاذي ومشرفي الفاضل الدكتور عبدالرحيم نادر على ما قدمه من دعمٍ وتوجيهٍ ومتابعةٍ علمية كان لها الأثر الكبير في إتمام هذا العمل على الوجه المطلوب .

كما أعبر عن تقديري لإدارة شركة مصاغ بجدة وجميع العاملين بها على تعاونهم وتسهيلهم جمع المعلومات اللازمة لهذا البحث التطبيقي .

وأتوجه بالشكر العميق لعائلتي الكريمة على دعمهم المتواصل وتشجيعهم لي في كل المراحل ، ولأصدقائي الذين كانوا حافزاً لي بكلماتهم ومساندتهم الصادقة .

فلكل من كان له دور – صغيراً كان أم كبيراً – جزيل الشكر والامتنان، وجعل الله هذا الجهد علماً نافعاً وخطوة نحو مستقبل أفضل .

الإهداء

إلى من علمني الإصرار والعزيمة والثقة بالنفس إلى قدوتي ومعلمي في الحياة

إلى والدي الغالي

إلى نبع الحنان الذي ينبض دفناً وحناناً إلى بلسم الجراح إلى زارعة الآمال ومنورة الدروب

إلى والدتي الغالية

إليكما هذا الإهداء فهو رمز العرفان بالجميل فأنتما النور الذي أضاء طريق حياتي والحافز وراء دراستي .

مستخلص الدراسة

الهدف: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة «مصاغ» بمدينة جدة، وتحديد العوامل الثقافية التي تعزز المبادرة وحل المشكلات بأساليب مبتكرة داخل بيئة العمل.

المنهجية: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانتين لقياس أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى 50 موظفًا وموظفة من مختلف الأقسام الإدارية. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، بالأساليب الوصفية وتحليل الارتباط والانحدار لاختبار الفرضيات.

النتائج: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية الداعمة والمحفزة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين. كما تبين أن قيم الشركة، الانضباط، المشاركة، التواصل، وتقدير المبادرات الإبداعية تعد من أهم العوامل المؤثرة.

التطبيقات والأهمية: تساعد نتائج الدراسة إدارة شركة «مصاغ» على تعزيز بيئة عمل تشجع الابتكار وتطوير مهارات الموظفين الإبداعية، كما توفر قاعدة علمية لتطبيق النتائج في مؤسسات مشابهة داخل السوق السعودي.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية – الإبداع الإداري – التحفيز – المشاركة – بيئة العمل – شركة مصاغ .

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
17	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
18	3.5. طريقة جمع البيانات.....
18	3.6. أنواع البيانات.....

18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24	5.2. توصيات الدراسة
24	5.3. الخاتمة
25	قائمة المراجع
26	الملاحق

قائمة الأشكال والجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
16	نموذج البحث	1
18	المخطط المقترح للمشروع	2
22	مخطط خصائص الثقافة التنظيمية	3
24	مخطط مراحل العملية الإبداعية	4
30	منهجية البحث	5
39	توزيع العينة حسب الجنس	6
39	توزيع العينة حسب الفئة العمرية	7
39	توزيع العينة حسب المؤهل العمري	8
رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
31	مجتمع البحث	1
31	عينة البحث	2
33	عينة البحث	3
39	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	4
40	توزيع أفراد العينة حسب العمر	5
40	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	6

7	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة الوظيفية	41
8	توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	41
9	توزيع أفراد العينة حسب القسم الذي يعمل فيه المشاركون	42
10	درجة ارتباط كل عبارة بمحور الثقافة التنظيمية	43
11	درجة ارتباط كل عبارة بمحور الإبداع الإداري	44
12	معامل الثبات ألفا كرونباخ لمجالات الاستبانة والثبات الكلي	44
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التحفيز والمكافأة	45
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد المشاركة والتواصل	46
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التطوير والابتكار	47
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العمل الجماعي والبيئة التنظيمية	48

17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لفقرات بعد المبادرة	49
18	لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التطوير الإداري	50
19	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد حل المشكلات	51
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإبداع	52
21	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري	53
22	أثر القيم والممارسات التنظيمية على الإبداع الإداري	54
23	أثر التواصل والمشاركة على الإبداع الإداري	55

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعد العنصر البشري من أهم ركائز نجاح الشركات، كونه المحرك الحيوي للأنشطة التنظيمية، خاصة في ظل تسارع التغيرات في بيئات الأعمال الحديثة (العزاوي، 2019).

وتنقسم الإدارة إلى عنصرين أساسيين: التنظيمي، الذي يشمل الهيكل الإداري والوظائف، والبشري، الذي يركز على تطوير مهارات العاملين لزيادة فعاليتهم وتعزيز قدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة (خليل، 2018).

وتُسهم الاستجابة لاحتياجات الموظفين المهنية والشخصية في رفع مستويات الولاء والانتماء، حيث يُنظر إلى العمل كمصدر لتحقيق الذات وتلبية الحاجات من خلال ما توفره المؤسسة من حوافز ومكافآت (أبو قحف، 2017).

ومن هذا المنطلق، تسعى الشركات إلى تنمية العلاقة مع العاملين من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية، نظرًا لدورها الحيوي في تهيئة بيئة محفزة تدعم الإبداع الإداري وتُسهم في تحسين الأداء المؤسسي (الجهني، 2020).

ونظرًا لاختلاف أفكار وقيم العاملين، فإن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر في التفاعل والإبداع داخل بيئة العمل، مما يجعل دراستها أمرًا ضروريًا لفهم آليات دعم الابتكار المؤسسي (العكور، 2016؛ الشواف، 2015).

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد الثقافة التنظيمية عاملاً مؤثراً في تحفيز الإبداع الإداري داخل الشركات ، حيث يسهم وجود ثقافة مشجعة على الابتكار في تطوير الأداء وتحقيق مستويات عالية من الكفاءة ، في حين يؤدي غيابها إلى ضعف في التفكير الإبداعي وانخفاض في فعالية العمليات الإدارية (هيجان، 1420 هـ ؛ العكور ، 2016).

ورغم تعدد الدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوات علمية وتطبيقية لا تزال قائمة وتستدعي المعالجة، تتمثل فيما يلي :

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- قلة النماذج النظرية التي توضح بعمق العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، خاصة في البيئات العربية والسعودية (الرويلي، 2018).
- محدودية الدراسات التي تناولت التأثير التفاعلي بين أبعاد الثقافة التنظيمية (مثل القيادة، التمكين، القيم المؤسسية) وسلوكيات الإبداع (أبو قحف، 2017).
- ضعف تناول البحثي لموضوع الثقافة التنظيمية كمنظومة متكاملة تُوجّه الأداء الإبداعي، وليس كعامل منفصل أو عام (العكور، 2016).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ندرة الدراسات التطبيقية داخل مؤسسات القطاع الخاص في المملكة، خصوصاً في الشركات المتوسطة مثل شركة "مصاع" (الجهني، 2020).
- غياب أدوات واضحة لدى بعض الشركات لقياس مدى وجود ثقافة تنظيمية محفّزة للإبداع الإداري (العساف، 2015).
- الحاجة إلى دراسة ميدانية تقيّم واقع الثقافة التنظيمية في شركة "مصاع" وربطه بمستوى الإبداع لدى العاملين فيها، بما يدعم التوصيات لتحسين بيئة العمل (العكور، 2016).

ومن هنا، يبرز السؤال الرئيسي للدراسة :

ما أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة "مصاغ" بمنطقة جدة ؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية كل من الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري بوصفهما من المفاهيم المحورية في ميدان الإدارة العامة والتطوير التنظيمي (هيجان، 1420هـ؛ العكور، 2016). وتكتسب الدراسة قيمتها العلمية والعملية من تناولها العلاقة بين هذين المفهومين في سياق تطبيقي داخل بيئة عمل سعودية، مما يُعد إضافة نوعية إلى الأدبيات الإدارية في العالم العربي (الرويلي، 2018).

1.3.1. على المستوى النظري:

- تُسهم الدراسة في سد النقص في الأدبيات العربية التي تتناول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري (الেকور، 2016).
- تُعزز فهم الباحثين والمهتمين في الإدارة العامة والسلوك التنظيمي لطبيعة تأثير الثقافة التنظيمية في تنمية الإبداع الإداري (أبو قحف، 2017).
- تسلط الدراسة الضوء على الثقافة التنظيمية كعامل داخلي فاعل في تحفيز الطاقات الابتكارية لدى العاملين (العساف، 2015).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تساعد الدراسة في تشخيص واقع الثقافة التنظيمية في شركة "مصاغ"، ومدى ارتباطه بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين (الجهني، 2020).
- قد تُسهم نتائجها في تطوير استراتيجيات داخل الشركة لتعزيز بيئة عمل داعمة للابتكار والتجديد (الشواف، 2015).
- تُسهم في رفع وعي العاملين داخل الشركة بأهمية الثقافة التنظيمية ودورها في دعم الأداء الإبداعي (الرويلي، 2018).

1.4. أسئلة الدراسة

تُسهم الثقافة التنظيمية في تشكيل بيئة العمل وتحفيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات. وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة "مصاغ" بجدة، من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في شركة مصاغ بجدة؟

2. ما هو مستوى الإبداع الإداري في شركة مصاغ بجدة؟

3. ما أثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في الشركة؟

4. إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري ؟

السؤال الرئيسي للدراسة:

ما أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة "مصاغ" بمنطقة جدة؟

1.5. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في بيئة العمل، وذلك من خلال التركيز على شركة "مصاغ" بمدينة جدة، بهدف تحقيق ما يلي:

- إعطاء تصور واضح لمعنى الثقافة التنظيمية.
- معرفة نمط الثقافة التنظيمية السائدة بشركة مصاغ.
- التركيز على أهم مفاهيم الإبداع الإداري في الشركة.
- معرفة مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بشركة مصاغ.
- معرفة درجة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى العاملين .

الهدف الرئيسي من هذا البحث:

التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين بشركة مصاغ في مدينة جدة.

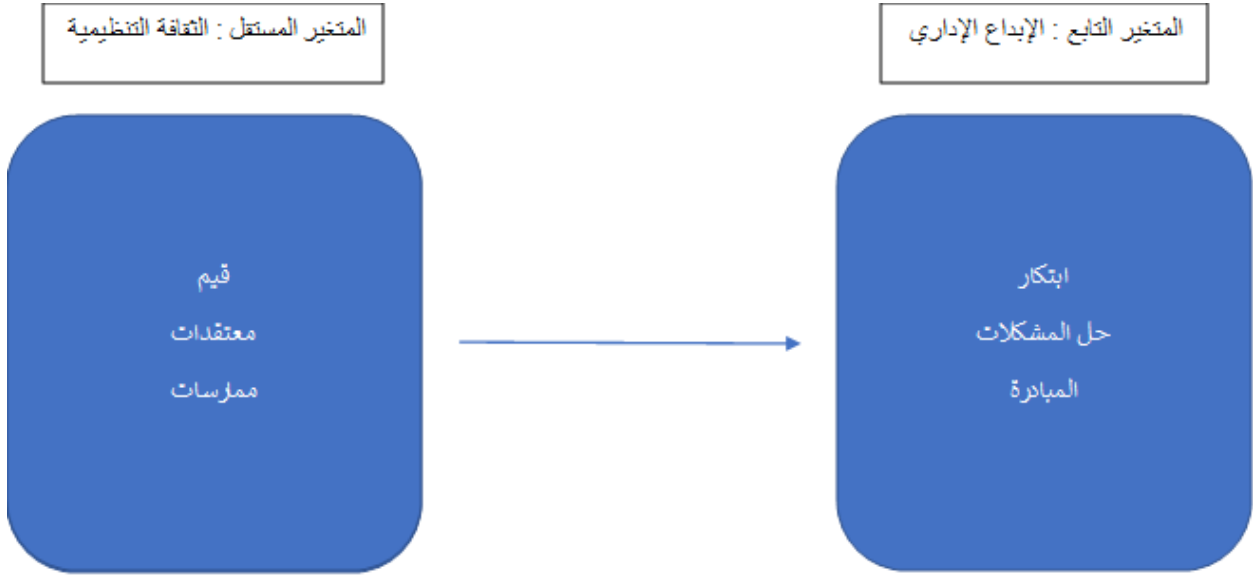
1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، تم صياغة الفرضيات الصفرية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ بجدة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في شركة مصاغ تُعزى لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الإبداع الإداري في شركة مصاغ تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية.
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبُعد التوجه نحو العمل الجماعي على الإبداع الإداري في شركة مصاغ .

1.7. نموذج الدراسة

اعتمد هذا البحث على منهج وصفي تحليلي، بهدف دراسة العلاقة بين متغيرات النموذج المفترض، حيث تم تحديد الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة كمتغير مستقل، والإبداع الإداري كمتغير تابع. ويعكس النموذج تصورًا نظريًا للعلاقات المتوقعة بين هذه المتغيرات، مما يساعد في توجيه تصميم أداة الدراسة، واختيار التحليلات الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات، وتحقيق أهداف البحث في بيئة شركة "مصاع" بمدينة جدة.



(الشكل (1) : نموذج البحث من اعداد الباحثه (روزان)

1.8. الدراسة الميدانية

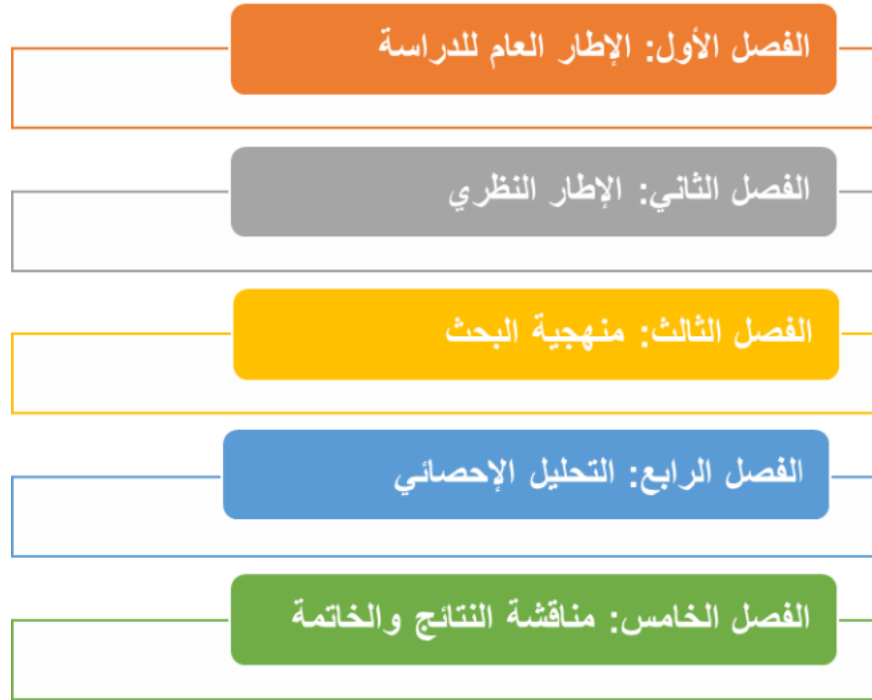
تُعد الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث التطبيقي، حيث يتم من خلالها جمع البيانات الفعلية من أفراد مجتمع الدراسة، وتحليلها لاختبار فرضيات البحث والإجابة عن أسئلته. وفي هذا البحث، تم تنفيذ الدراسة الميدانية داخل شركة "مصاع" بمدينة جدة، باعتبارها البيئة المستهدفة للتحقق من العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.

وقد اعتمد الباحث على أداة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها لتقيس أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى العاملين. وتم توزيع الاستبانة على عينة مختارة من موظفي الشركة بمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، بهدف الحصول على آراء متنوعة وشاملة.

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج إحصائي متخصص، وذلك لاختبار الفرضيات والتحقق من مدى صحة النموذج المفترض في ضوء الواقع العملي داخل الشركة. وقد ساهمت الدراسة الميدانية في توفير بيانات موثوقة دعمت النتائج والتوصيات النهائية للبحث .

1.9. مخطط المشروع

يتضمن هذا المشروع خمسة فصول رئيسية، تم تنظيمها بشكل متسلسل ومنهجي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها. يبدأ المشروع بعرض الإطار العام للدراسة، يليه التأسيس النظري الذي يدعم المفاهيم والمحاور الأساسية، ثم منهجية البحث المتبعة، يليها تحليل البيانات إحصائياً، وأخيراً مناقشة النتائج والخروج بالاستنتاجات والتوصيات، مما يساعد في تقديم رؤية واضحة حول الموضوع المقترح ويحدد الخطوات العملية المستقبلية .



الشكل (2) : المخطط المقترح للمشروع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يحظى موضوع ثقافة التنظيمية في الفترة الأخيرة باهتمام كبير على اعتبار إن الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسية لنجاح الشركات أو فشلها . وقد اقترن إدراك قادة الشركات لأهمية العلاقة بين الثقافة والإدارة فالثقافة التنظيمية هي التي ترسم سياسة الشركة فيعبر كل عامل عما بداخله من خلال المعتقدات والأفكار والقيم التي اكتسبها من تلك الثقافة فيظهر ذلك في حل المشكلات والتعامل مع القرارات وتحقيق الأهداف بطرق أكثر إبداعية .

ويظهر دور الإبداع الإداري من خلال إدراك الإداريين والشركات إلى مدى الحاجة إلى التغيير وتحسين العمليات الإدارية وأهدافها ومن خلال تطوير أداء العاملين، حيث يرى الباحثون والإداريون انه ينبغي تقدير أهمية الإبداع الإداري من خلال جهود ملحوظة لتوفر مناخ ملائم يمكن العاملين في الشركات على اختلاف قدراتهم من إظهار كل ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها استغلالاً أمثل .

2.2. الثقافة التنظيمية

لم يأخذ مفهوم الثقافة التنظيمية بعده الحقيقي إلا في بداية الثمانينات من القرن الماضي وتعددت المفاهيم التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية وتنوعت الأساليب التي تعاطى معها المهتمون في هذا المجال لكن هناك إجماع على أهمية وبناء ثقافة تنظيمية قوية وإيجابية وهذا ما ظهر من خلال الأدبيات والأبحاث والدراسات في هذا الحقل وعند البحث عن مفهوم الثقافة التنظيمية نستعرض بعض التعاريف التي جاءت على لسان الباحثين :

(E-Schein (1985 •): مجموعة من المعتقدات والمعايير السلوكية الناتجة عن تفاعلات الأفراد، مع القيم والفلسفة التي توجه الشركة.

Joh.N Newtom & Keith Davis •: العقائد والقيم التي تشكل دليلاً للأفراد وتؤثر على سلوكياتهم.

• عساف (2007): منظومة متكاملة من السلوك الإنساني والأفكار والعادات التي ينقلها الأفراد ويتعاملون بها.

(Robbins (1998 •): النظام المطبق من المفاهيم المشتركة، الأعراف، والتقاليد السائدة بين أعضاء الشركة.

أسباب الاهتمام بالثقافة التنظيمية :

1. الاتجاه نحو العولمة، مع وجود شركات متعددة الجنسيات تعمل في بيئات ثقافية مختلفة.
2. اختلاف الثقافات وأثره على أداء الشركات، كما ظهر في نجاح الشركات اليابانية مقارنة بالغربية في السبعينات.
3. خلق سمات تنافسية للمنظمة من خلال ثقافة داعمة للابتكار والجودة، إضافة إلى الثقافات الفرعية مثل ثقافة التسويق والمبيعات.

أهمية الثقافة التنظيمية :

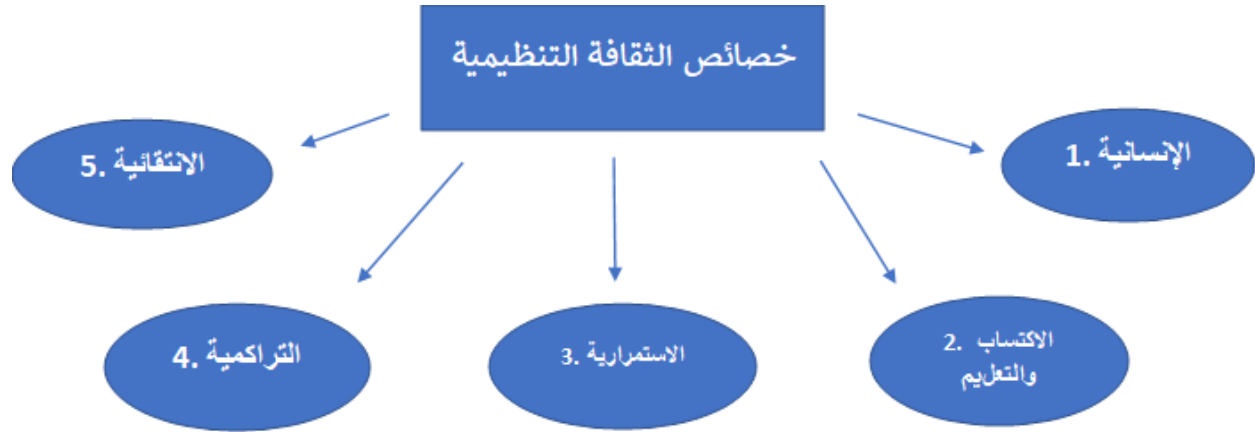
- قوة دافعة لتوحيد الطاقات نحو تحقيق الأهداف المشتركة والتجديد والابتكار.
- قاعدة ثابتة لمواجهة التغيرات المتسارعة عالميًا ومحليًا.
- تشكيل أنماط السلوك المطلوبة من العاملين.
- إطار لبناء وتطور الشركة، مع تأثير الثقافة السلبية في تراجع الأداء.

خصائص الثقافة التنظيمية :

1. الإنسانية: تتشكل من معارف الأفراد، أفكارهم، وقيمهم، وتعكس قدراتهم العقلية على الابتكار والتكيف مع البيئة.
2. الاكتساب والتعليم: الثقافة مكتسبة من المجتمع والبيئة المحيطة، وتتطور من خلال التعليم والخبرة والتفاعل مع الآخرين داخل المنظمة.
3. الاستمرارية: تحتفظ الثقافة بكيانها عبر الأجيال رغم التغيرات المفاجئة أو التدريجية، وتصبح جزءًا من ميراث الجماعة.

4. التراكمية: تراكم السمات الثقافية عبر الزمن يؤدي إلى تعقيدها وتشابك عناصرها، ما يعكس الخبرات والمعارف المتنوعة.

5. الانتقائية: يختار كل جيل من العناصر الثقافية ما يناسب مع حاجاته وبيئته، ما يتيح استمرار الثقافة وتكيفها مع الظروف الجديدة .



الشكل (3) : مخطط خصائص الثقافة التنظيمية

2.3. الإبداع الإداري

الإبداع الإداري يعتمد على العنصر البشري، من خلال تقديم حلول مبتكرة للمشكلات، وأداء العمل بأساليب جديدة، باستخدام عناصر مثل الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، التحليل، المخاطرة، والخروج عن المألوف.

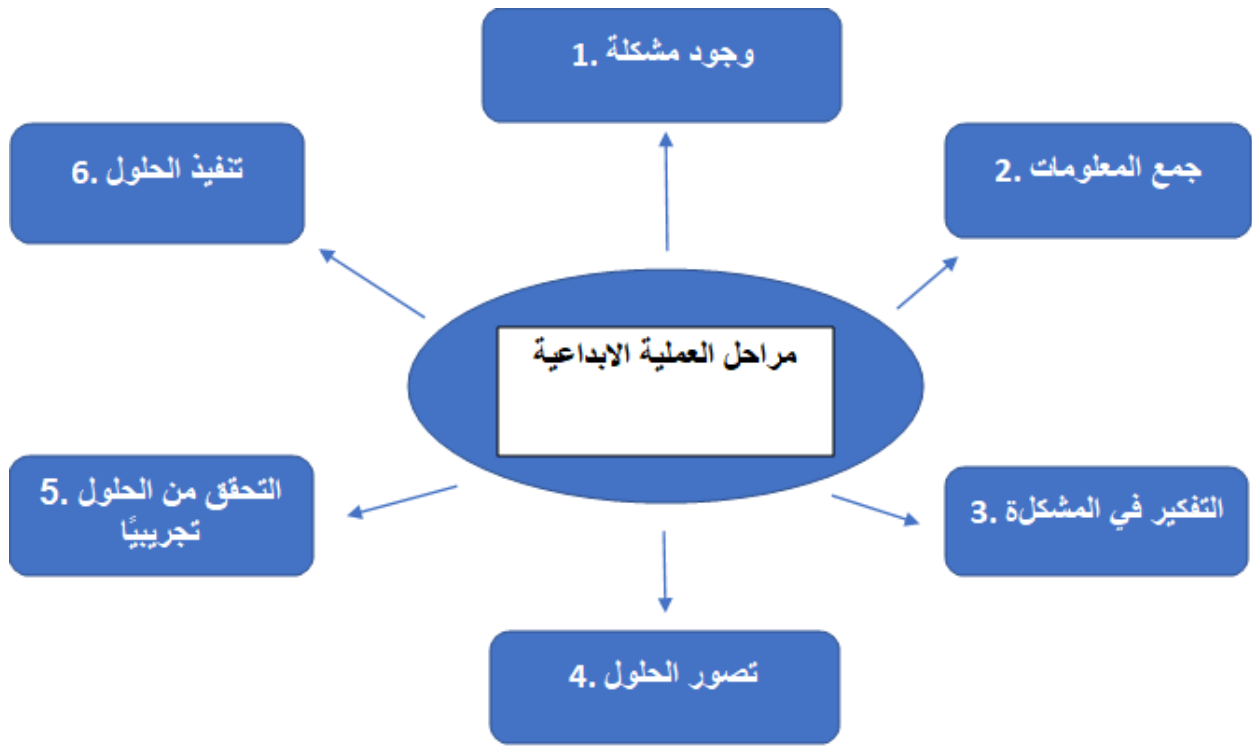
عناصر الإبداع الإداري :

1. هناك العديد من عناصر الإبداع الإداري ولكن نذكر أهم هذه العناصر (الشيبني، 1997: 91).
1. الطلاقة: يقصد بها إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة.
2. المرونة: يقصد بها القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف.
3. الأصالة: تعني أن الشخص المبدع لا يفكر بأفكار المحيطين به لهذا تكون أفكاره جديدة.
4. الحساسية للمشكلات: تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ويحس بالمشكلات إحساساً مرهفاً.
5. التحليل: يقصد به إنتاج إبداعي أو ابتكاري يتضمن عملية انتخاب أو اختيار وتفتيت أي عمل جديد إلى وحدات بسيطة لإعادة تنظيمها.
6. المخاطرة: يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك (النمر، 1992: 64).
7. الخروج عن المألوف: يقصد به القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويرها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية (الحقاني، 1418: 17).

مراحل العملية الإبداعية :

رغم أن الإبداع الإداري يتسم بالتشابك والتداخل إلا أنه يعتمد على عدد من الخطوات المحددة. وهناك العديد من التصنيفات التي قدمها العلماء لمراحل العملية الإبداعية فمثلاً قسم هاريس (Harris) مراحل العملية الإبداعية إلى ست خطوات (الدهان، 1992: 188):

1. وجود مشكلة.
2. جمع المعلومات.
3. التفكير في المشكلة.
4. تصور الحلول.
5. التحقق من الحلول تجريبياً.
6. تنفيذ الحلول .



الشكل (4) : مخطط مراحل العملية الابداعية

2.4. العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري

تشير الدراسات السابقة بشكل واضح إلى أن الثقافة التنظيمية تمثل عاملاً أساسياً في تعزيز الإبداع الإداري. فقد أظهرت دراسة جلولي (2013) أن مستوى الثقافة التنظيمية السائد في جامعة بسكرة مرتبط بشكل إيجابي مع مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، حيث فسرت الثقافة التنظيمية نحو 30% من التغيرات في مستوى الإبداع. كما أشارت دراسة الزعبي (2009) في شركات الأدوية الأردنية إلى أن أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة (القيم الهدفية، الدعم والتشجيع، الانضباط، النمط الحر) لها تأثير معنوي في قدرة العاملين على الإبداع، مؤكدة أن بيئة العمل التي توفر دعماً وتشجيعاً ومبادرة حرة تزيد من مستوى الإبداع.

كذلك، أكدت دراسة العاجز (2011) أن عناصر الثقافة التنظيمية مثل القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات تؤثر في تفعيل الإدارة الإلكترونية، وهو ما يعكس قدرة الثقافة على توجيه السلوك وتعزيز المبادرات الجديدة والابتكار، رغم أن الدراسة اقتصرت على القطاع الحكومي.

من خلال هذه الدراسات، يمكن استنتاج أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري علاقة إيجابية وطردية؛ فكلما كانت الثقافة التنظيمية داعمة للحرية في التفكير، وتشجع على المبادرة والمخاطرة المحسوبة، وتكافئ الابتكار، زاد قدرة العاملين على تقديم حلول إبداعية وتحقيق أداء إداري متميز. كما أن الثقافة تعمل على تشكيل القيم والمعايير والسلوكيات التي توجه الأفراد نحو الابتكار، وتعزز القدرة على مواجهة المشكلات والتحديات بطرق جديدة، بما يدعم عملية اتخاذ القرار وتحقيق أهداف المنظمة بفاعلية أكبر.

2.5. الخاتمة

يتضح من الدراسات السابقة أن الثقافة التنظيمية تمثل أحد أهم العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري، فهي ليست مجرد إطار تنظيمي، بل هي قوة دافعة توجه السلوك وتعزز المبادرة والابتكار. فقد أظهرت دراسة جلولي (2013) أن الثقافة التنظيمية المرتفعة ترتبط بزيادة قدرة العاملين على الابتكار، فيما أظهرت دراسة الزعبي (2009) أن أبعاد الثقافة التنظيمية مثل الدعم والتشجيع والانضباط والقيم الهدفية تسهم بشكل مباشر

في تحسين الأداء الإبداعي لدى العاملين. كما بينت دراسة العاجز (2011) أن الثقافة التنظيمية تؤثر على تفعيل نظم الإدارة الحديثة، وتوجيه العاملين نحو المبادرات الجديدة، ما يعكس أهمية الثقافة في تعزيز بيئة عمل محفزة للإبداع حتى في القطاع الحكومي.

وتشير هذه النتائج إلى أن المنظمات التي تهتم ببناء ثقافة تنظيمية إيجابية تتميز بقدرتها على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بطرق مبتكرة. فالثقافة التنظيمية تعمل على تشكيل القيم والمعايير والسلوكيات التي توجه الأفراد نحو التفكير الإبداعي، وتعزز قدراتهم على التعامل مع المشكلات بطرق غير تقليدية، ما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة والتميز المؤسسي.

ومن هنا، يمكن الاستنتاج أن تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية يعد استثمارًا استراتيجيًا طويل الأمد، حيث تساهم في تطوير أداء العاملين، وتفعيل مهاراتهم الإبداعية، وتوفير بيئة عمل محفزة للابتكار، مما ينعكس بشكل مباشر على نجاح المنظمة واستمراريتها في الأسواق التنافسية. كما تؤكد الدراسات السابقة على ضرورة متابعة الثقافة التنظيمية باستمرار، وتحديثها بما يتلاءم مع تطورات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة لضمان استمرار الإبداع وتحقيق التميز الإداري .

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض منهجية البحث والإجراءات العلمية المتبعة في دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ للذهب والمجوهرات بمدينة جدة. ويتضمن الفصل استعراض فلسفة البحث، المنهج، الاستراتيجيات، مجتمع وعينة البحث، أدوات جمع البيانات، أنواع البيانات، إجراءات التحليل الإحصائي، بالإضافة إلى تقديم النتائج والتوصيات المتوقعة. ويسهم هذا الفصل في توضيح خطوات الدراسة الميدانية والأساليب العلمية المستخدمة لضمان دقة وموثوقية النتائج التي ستعرض في الفصل الرابع.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تتضمن هذه الفقرة توضيح المتغيرات الأساسية في الدراسة، والمتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ للذهب والمجوهرات بمدينة جدة، وذلك على النحو التالي:

3-2-1 الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل)

تعرف الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة القيم والمبادئ والمعتقدات والسلوكيات التي تتبعها المنظمة وتوجه تصرفات الأفراد والعاملين فيها.

ويمكن قياسها وفق الأبعاد التالية:

1. القيم: المبادئ الأساسية التي تؤمن بها المنظمة وتوجه سلوكيات الأفراد.
2. المعتقدات والافتراضات: الأفكار غير المرئية التي تشكل طرق العمل واتخاذ القرار داخل المنظمة.
3. الممارسات والإجراءات: الأنشطة والطرق العملية التي تنعكس على بيئة العمل اليومية.

3-2-2 الإبداع الإداري (المتغير التابع)

هو قدرة الأفراد على ابتكار أفكار جديدة وتحسين العمليات والقرارات الإدارية داخل المنظمة، ويتم تقييمه من خلال:

1. إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التنظيمية.
2. تطوير أساليب العمل الحالية وزيادة الكفاءة.
3. القدرة على المبادرة والتفكير الإبداعي في المهام الإدارية.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

1. فلسفة البحث: الوضعية ((Positivism
2. المنهج المستخدم: الاستقرائي / الاستنباطي ((Deductive / Inductive
3. استراتيجية البحث: دراسة حالة ((Case Study
4. طريقة البحث: كمي – أداة واحدة ((Quantitative – Mono Method
5. الأفق الزمني: مقطعي ((Cross-Sectional
6. أدوات وتقنيات البحث: استبانة مغلقة، وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS



شكل رقم (5) منهجية البحث (اعداد الطالبة : روزان)

3.3. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي شركة مصاغ للذهب والمجوهرات بمدينة جدة، وذلك نظرًا لأهمية الشركة كبيئة عملية تمثل نموذجًا جيدًا لدراسة أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري بين العاملين.

3-4-1 مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين العاملين بالأقسام الإدارية بشركة مصاغ للذهب والمجوهرات بمدينة جدة، نظرًا لدورهم المباشر في عمليات اتخاذ القرار والإدارة الداخلية، ولأهمية البيئة التنظيمية في تعزيز الإبداع الإداري لديهم.

الشركة	التصنيف/القسم	عدد الموظفين
مصاغ للذهب والمجوهرات – جدة	الإدارة العامة	10
مصاغ للذهب والمجوهرات – جدة	الموارد البشرية	8
مصاغ للذهب والمجوهرات – جدة	المالية	7
مصاغ للذهب والمجوهرات – جدة	التسويق والمبيعات	10
مصاغ للذهب والمجوهرات – جدة	العمليات/الإنتاج الإداري	15

جدول رقم (1) مجتمع البحث

2-4-3 عينة البحث

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية من موظفي الأقسام الإدارية، بحيث تم مراعاة تنوع المراتب الوظيفية ومستويات الخبرة بين الموظفين.

بلغ حجم العينة 50 موظفًا وموظفة، موزعين كالتالي:

• 25 موظفًا

• 25 موظفة

الشركة المستهدفة	العدد
مصاغ للذهب والمجوهرات – جدة	50

جدول رقم (2) عينة البحث

وتم توزيع استبانة مغلقة عليهم لقياس متغيرات البحث المتعلقة بالثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، لضمان جمع بيانات شاملة وموثوقة تمثل واقع الشركة بدقة.

3-4-3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية من موظفي الأقسام الإدارية بشركة مصاغ للذهب والمجوهرات بمدينة جدة، وذلك لضمان تمثيل كافة المستويات الوظيفية والخبرات العملية داخل الشركة.

وقد تم تقسيم المجتمع إلى طبقات وفقاً للأقسام الإدارية، ثم تم اختيار عدد محدد من الموظفين من كل طبقة بشكل عشوائي لضمان التنوع والشمول في جمع البيانات.

ويبلغ حجم العينة 50 موظفًا وموظفة، موزعين على الأقسام الإدارية المختلفة، مع مراعاة نسب المشاركة بين الذكور والإناث لضمان دقة النتائج.

وتعتبر هذه التقنية مناسبة لتحقيق تمثيل عادل لمتغيرات المجتمع، وتقليل احتمالية التحيز في جمع البيانات، بما يساهم في الوصول إلى نتائج موثوقة ودقيقة.

3.4. طريقة جمع البيانات

تم استخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، نظرًا لطبيعة البحث وضرورة تطبيقه على عينة الدراسة.

وقد رأت الباحثة أن استمارة الاستبيان هي الأداة الأنسب لتحقيق أهداف هذه الدراسة، إذ تُعد من الوسائل الفعالة في المنهج الوصفي، نظرًا لكونها قليلة التكلفة مقارنة بوسائل جمع البيانات الأخرى، إضافةً إلى ما توفره من مستوى عالٍ من السرية يشجع المشاركين على تقديم إجابات موضوعية وصادقة.

كما تُعد الاستبانة وسيلة مرنة يمكن إرسالها إلى الموظفين في مواقع جغرافية متنوعة دون صعوبة.

ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتصميم استبانة إلكترونية تتكوّن من قسمين رئيسيين:

- القسم الثاني: مجالات الدراسة، وتتكون من 16 فقرة موزعة على محورين رئيسيين كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول (3) مجالات الدراسة

مجالات الدراسة	أبعاد المتغير	عدد الفقرات	المصدر
المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية	القيم والمعتقدات – الأنماط السلوكية – التواصل الداخلي – دعم الإدارة	8	الشمراي، عبد الرحمن (2021).
المتغير التابع: الإبداع الإداري	توليد الأفكار – حل المشكلات – تشجيع الابتكار – اتخاذ القرار الإبداعي	8	الحربي، خالد (2022).

ترتبط الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري بعلاقة تكاملية، حيث تمثل الثقافة التنظيمية الإطار العام الذي يوجّه سلوك العاملين ويؤثر في اتجاهاتهم نحو الابتكار. فكلما كانت ثقافة المنظمة داعمة للقيم الإيجابية، والتواصل الفعال، والمشاركة في صنع القرار، انعكس ذلك إيجاباً على قدرة العاملين على توليد أفكار جديدة وتنفيذ حلول إبداعية تسهم في تطوير الأداء الإداري داخل الشركة.

3.5. أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات بهدف تحقيق شمولية في المعلومات ودقة في التحليل، وهما كما يلي:

1. البيانات الأولية:

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من الميدان، من خلال الاستبيان الإلكتروني الموجّه إلى العاملين في شركة مصاغ بجدة. تهدف هذه البيانات إلى التعرف على آراء الموظفين واتجاهاتهم نحو الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. وتُعد البيانات الأولية أكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة التطبيقية، كونها تعبر عن الواقع الحالي للمنظمة من وجهة نظر العاملين أنفسهم.

2. البيانات الثانوية:

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر والمراجع النظرية، مثل الكتب الأكاديمية، والرسائل الجامعية، والمقالات العلمية المنشورة في المجلات المحكمة، إضافة إلى المواقع الإلكترونية الموثوقة. وقد تم الاعتماد على هذه البيانات لبناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد الفجوات البحثية، وصياغة الفرضيات العلمية والنموذج المفاهيمي للبحث.

3.6. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع الاستبانات والتأكد من استكمالها بشكل صحيح، سيتم إدخال البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، بهدف تحليل استجابات أفراد العينة واستخلاص النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

وقد استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها، وذلك على النحو الآتي :

1. التحليل الوصفي (Descriptive Analysis):

استخدم لوصف الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة، مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وذلك من خلال التكرارات والنسب المئوية.

2. اختبار الثبات (Reliability Test):

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة وموثوقيتها، والتأكد من اتساق فقراتها الداخلية لكل محور من محاور الدراسة.

3. المتوسطات والانحرافات المعيارية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الاستبانة بهدف تحديد مستوى إدراك أفراد العينة لمتغيرات الدراسة وتحليل اتجاهاتهم نحو الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.

4. تحليل الارتباط والانحدار:

استخدمت اختبارات الارتباط (Pearson Correlation) والانحدار الخطي البسيط والمتعدد لتحديد طبيعة العلاقة وقوة التأثير بين الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل) والإبداع الإداري (المتغير التابع).

5. اختبار الفرضيات:

تم اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة وفقاً للنتائج الإحصائية المستخلصة، باستخدام مستوى دلالة إحصائية قدره $(\alpha = 0.05)$ و $(\alpha = 0.01)$ لتحديد معنوية العلاقة بين المتغيرات.

3.7. الخاتمة

تناول الفصل الثالث منهجية البحث، حيث تم استعراض المنهج المتبع في دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ للذهب والمجوهرات بمدينة جدة.

تم تعريف المتغيرات الرئيسية المستخدمة في الدراسة، والمتمثلة في المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الإبداع الإداري)، إضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة المتمثل في موظفي الأقسام الإدارية بالشركة، وتوضيح طريقة وتقنيات اختيار العينة، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية من الموظفين بلغ عددهم (50) موظفًا وموظفة لتسهيل جمع البيانات وضمان تمثيل مختلف المستويات الوظيفية.

تم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية كأداة رئيسية لقياس متغيرات الدراسة، وقد صُممت لتشمل قسمين رئيسيين هما: البيانات العامة للمشاركين، ومحاور الدراسة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. كما اعتمدت الباحثة على المصادر الثانوية مثل الكتب والدوريات العلمية والرسائل الجامعية والمواقع الإلكترونية لجمع المعلومات النظرية الداعمة لموضوع البحث.

أما فيما يتعلق بإجراءات التحليل الإحصائي، فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف استجابات العينة، بالإضافة إلى حساب معامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أداة القياس.

وفي الختام، تم تطبيق تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ، بهدف تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين ومدى تأثير الثقافة التنظيمية في تعزيز مستوى الإبداع الإداري داخل بيئة العمل.

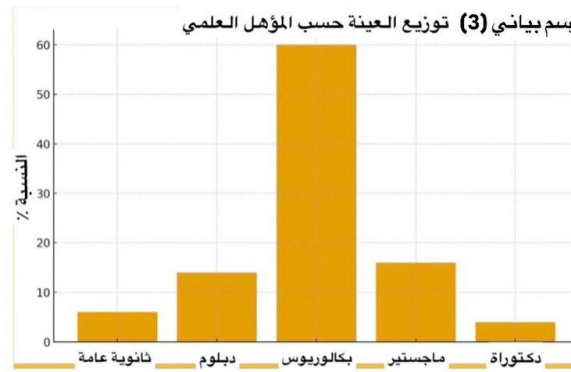
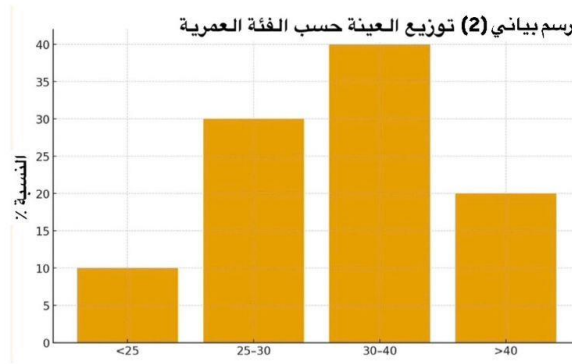
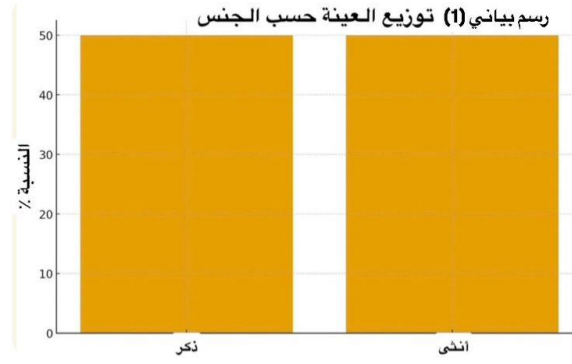
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة البحث ، وقد تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS نظرًا لقدرته على توفير اختبارات دقيقة وموثوقة تدعم سلامة النتائج. ويتضمن الفصل توصيف العينة، والإحصاءات الوصفية، واختبارات الصدق والثبات، والمتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات باستخدام معامل الارتباط والانحدار، ومن ثم مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة ، بما يسهم في الوصول إلى استنتاجات واضحة تدعم أهداف البحث وتسهم في تفسير الظاهرة محل الدراسة .

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يتم تناول الإحصاءات الوصفية من خلال عرض التوزيع للمتغيرات الديموغرافية، وبعد تحليل استجابات المشاركين تم الوصول إلى النتائج التالية .



شكل رقم (6) و (7) و (8)

1-الجنس

الفئة	العدد	النسبة %
ذكر	25	50%
أنثى	25	50%
الإجمالي	50	100%

جدول (4) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

يتضح من الجدول تساوي توزيع الجنسين داخل العينة، مما يعزز تمثيلها لكلا الجنسين .

٢- العمر

الفئة العمرية	العدد	النسبة %
أقل من 25 سنة	5	10%
أقل من 25 - 30 سنة	15	30%
أقل من 30 - 40 سنة	20	40%
40 سنة فأكثر	10	20%
الإجمالي	50	100%

جدول (5) توزيع أفراد العينة حسب العمر

أغلب المشاركين في الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة، مما يعكس تمثيلاً جيداً لموظفي الخبرة المتوسطة .

3- المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
ثانوية عامة	3	6%
دبلوم	7	14%
بكالوريوس	30	60%
ماجستير	8	16%
دكتوراه	2	4%
الإجمالي	50	100%

جدول (6) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

يظهر أن غالبية العينة حاصلة على درجة البكالوريوس، وهو مناسب لدراسة الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.

4- الخبرة الوظيفية

الفئة	العدد	النسبة %
سنة إلى أقل من 5 سنوات	8	16%
من 5 إلى أقل من 10	20	40%
من 10 إلى أقل من 15	15	30%
15 سنة فأكثر	7	14%
الإجمالي	50	100%

جدول (7) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل

أغلب المشاركين لديهم خبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات، ما يعكس مستوى مناسب من الخبرة العملية.

5- المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة %
مدير تنفيذي	5	10%
سكرتير	5	10%
رئيس قسم	10	20%
موظف	25	50%
محاسب	5	10%
الإجمالي	50	100%

جدول (8) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

أغلب المشاركين هم موظفون، مع تمثيل جيد للمسميات الأخرى .

6- القسم الذي يعمل فيه المشاركون

القسم الإداري	العدد	النسبة %
الإدارة العليا	10	20%
الإدارة التنفيذية	10	20%
الإدارة المالية	7	14%
الموارد البشرية	8	16%
العمليات/الإنتاج الإداري	15	30%
الإجمالي	50	100%

جدول (9) توزيع أفراد العينة حسب الأقسام الذي يعملون بها

يغطي التوزيع جميع الأقسام الرئيسية بالشركة، مما يضمن تنوعاً جيداً في وجهات نظر المشاركين .

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه ، حيث قام الباحث بالتأكد من صدق وثبات الاستبانة من خلال :

أولاً الصدق :

اتبع الباحث للتحقيق من صدق الأداء طريقتين (الصدق الظاهري والاتساق الداخلي) وذلك على النحو التالي :

١- الصدق الظاهري

تم عرض الصورة الأولية لأداة الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والبحث العلمي، للتأكد من سلامة اللغة، ووضوح الفقرات، ومدى ملاءمتها لقياس أبعاد الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. وبعد الأخذ بالملاحظات والتعديلات اللازمة، أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق .

2- صدق الاتساق الداخلي

أ- صدق الاتساق الداخلي لمحور الثقافة التنظيمية :

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة ، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور / أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للمحور / للبعد نفسه كما هو موضح فيما يلي :

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
القيم التنظيمية		بيئة العمل	
1	0.584*	9	0.513*
2	0.701**	10	0.745**
3	0.722**	11	0.769**
4	0.756**	12	0.804**
الممارسات الادارية		السياسات التنظيمية	
5	0.568*	13	0.578*
6	0.694**	14	0.701**
7	0.742**	15	0.733**
8	0.781**	16	0.758**

جدول (10) درجة ارتباط كل عبارة بمحور الثقافة التنظيمية

(*) دالة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) (**) دالة عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)

يتضح من معاملات الارتباط الواردة في الجدول أن أغلب الفقرات للمحور الأول حققت معاملات ارتباط دالة عند مستوى (0.01)، مما يدل على قوة ارتباط الفقرات بالبعد الذي تنتمي إليه، ويعكس ذلك ارتفاع صدق الاتساق الداخلي لهذا المحور .

ب- صدق الاتساق الداخلي لمحور الإبداع الإداري :

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
التطوير الإداري		المبادرة	
0.689**	25	0.724**	17
0.733**	26	0.751**	18
0.765**	27	0.783**	19
0.811**	28	0.799**	20
الإبداع		حل المشكلات	
0.718**	29	0.694**	21
0.743**	30	0.721**	22
0.769**	31	0.764**	23
0.824**	32	0.802**	24

جدول (11) درجة ارتباط كل عبارة بمحور الإبداع الإداري

تشير قيم الارتباط المرتفعة إلى دلالة إحصائية قوية لجميع الفقرات عند مستوى (0.01)، مما يؤكد صلاحية فقرات هذا المحور وارتفاع صدق الاتساق الداخلي له .

ثانياً: ثبات الاستبانة

(موظفاً، ثم قام الباحث باستخراج معامل ثبات 50 تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من)
(لمجالات الاستبانة، والنتائج كما هي موضحة Cronbach's Alpha الأداء باستخدام معامل ألفا كرونباخ)
في الجدول التالي :

المجال	الفقرات	ثبات ألفا
الثبات الكلي للاستبانة	1-32	0.972
الثبات الكلي للاستبانة	17-32	0.958
الثبات الكلي للاستبانة	1-16	0.964

جدول (12): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمجالات الاستبانة والثبات الكلي

يتضح من الجدول أن قيم معامل الثبات العلمي (ألفا كرونباخ) جاءت مرتفعة، حيث تراوحت بين (0.958) و(0.972)، وهي قيم تفوق الحد المقبول علمياً (0.70)، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، ويمكن الاعتماد عليها في قياس متغيرات الدراسة.

ويتفق ذلك مع ما أشار إليه (Taber, 2018) بأن قيم الثبات التي تزيد عن (0.80) تُعد مرتفعة وتحقق الثبات العلمي المطلوب .

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تحليل المحور الأول: الثقافة التنظيمية

والذي ينص على التساؤل التالي : ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها (التحفيز والمكافأة ، المشاركة والتواصل ، التطوير والابتكار ، العمل الجماعي والبيئة التنظيمية) لشركة مصاغ على سلوك الموظفين ومستوى التفاعل داخل بيئة العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة كما استجاب لها أفراد العينة (ن = 150). وتوضح الجداول التالية النتائج بالتفصيل.

أولاً: بعد التحفيز والمكافأة

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
مرتفعة	1	0.61	4.22	تقدم الشركة مكافأة تشجيعية للموظفين المتميزين
مرتفعة	2	0.64	4.18	تحرص الشركة على تقدير جهود الموظفين بانتظام

مرتفعة	3	0.69	4.05	تسعى شركة مصاغ إلى مشاركة العاملين في قرارات الشركة
مرتفعة	4	0.72	3.97	تعتقد شركة مصاغ بأن المكافأة أفضل سبيل لتعزيز الحافز
مرتفع	—	0.66	4.10	المتوسط الكلي للبعد

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التحفيز والمكافأة .

يتضح من الجدول أن جميع الفقرات الخاصة بـبعد التحفيز والمكافأة جاءت ضمن المستوى المرتفع، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.97-4.22). وجاءت فقرة تقديم المكافآت التشجيعية في المرتبة الأولى، مما يشير إلى إدراك الموظفين لاهتمام الشركة بتحفيز الأداء المتميز. كما أظهرت النتائج اهتماماً ملحوظاً من جانب الشركة في تقدير جهود الموظفين. ورغم أن فقرة “المشاركة في القرارات” جاءت بمتوسط أقل نسبياً، إلا أنها لا تزال ضمن المستوى المرتفع، مما يدل على وجود توجه إداري نحو إشراك الموظفين. وتشير النتيجة الكلية (4.10) إلى وجود نظام تحفيزي جيد داخل الشركة.

ثانياً: بعد المشاركة والتواصل

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
مرتفعة	1	0.62	4.19	تعمل الشركة على تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة
مرتفعة	2	0.67	4.08	توفر الشركة قنوات تواصل فعالة وسريعة

مرتفعة	3	0.71	4.01	تشجع الشركة الموظفين على تقديم المقترحات والأفكار
مرتفعة	4	0.73	3.96	تهتم الإدارة بالاستماع لملاحظات الموظفين
مرتفع	—	0.68	4.06	المتوسط الكلي للبعد

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد المشاركة والتواصل

تبين النتائج أن بُعد المشاركة والتواصل يتمتع بمستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد العينة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.96–4.19). وتظهر النتائج اهتماماً من الشركة بتعزيز قنوات التواصل الرسمية وغير الرسمية، مما يسهم في تحسين العلاقات الداخلية ودعم المشاركة في صنع القرار. وتدل النتائج كذلك على أن الموظفين يشعرون بأن الإدارة تستمع إلى آرائهم بدرجة جيدة، مما يعزز الثقة بين الطرفين .

ثالثاً: بعد التطوير والابتكار

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
مرتفعة	1	0.59	4.20	تقدم الشركة برامج تدريبية متخصصة للموظفين
مرتفعة	2	0.66	4.03	تشجع الشركة على تطوير المهارات الإبداعية
مرتفعة	3	0.70	3.99	توفر الشركة فرصة التعلم المستمر وورش العمل

مرتفعة	4	0.75	3.91	تدعم الإدارة تنفيذ الأفكار الجديدة والمبتكرة
مرتفعة	—	0.67	4.03	المتوسط الكلي للبعد

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التطوير والابتكار

تشير النتائج إلى أن بُعد التطوير والابتكار في مستوى مرتفع، مما يعكس توجه الشركة نحو دعم التدريب والتطوير المهني. ويتضح أن الموظفين يلمسون وجود فرص للتعليم المستمر وتعزيز المهارات الإبداعية. ورغم أن دعم تنفيذ الأفكار الجديدة جاء بمتوسط أقل، إلا أنه يظل ضمن المستوى المرتفع، مما يعني وجود مجال قابل للتحسين في تشجيع الابتكار داخل بيئة العمل.

رابعاً: بعد العمل الجماعي والبيئة التنظيمية

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
مرتفعة	1	0.70	4.04	تشجع الشركة العمل الجماعي بين الفرق المختلفة
مرتفعة	2	0.83	3.98	توفر الشركة بيئة عمل دائمة ومحفزة
مرتفعة	3	0.88	3.98	تهتم الشركة بتحسين العلاقات بين الموظفين
مرتفعة	4	0.90	3.85	تدعم الإدارة التعاون بين الأقسام المختلفة
مرتفع	—	0.76	3.96	المتوسط الكلي للبعد

جدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العمل الجماعي والبيئة التنظيمية

يتضح من الجدول أن بُعد العمل الجماعي والبيئة التنظيمية جاء ضمن المستوى المرتفع. وتُظهر النتائج أن الموظفين يشعرون بتوفر بيئة داعمة للعمل الجماعي، وأن العلاقات بين الموظفين تحظى باهتمام الإدارة. وعلى الرغم من أن "التعاون بين الأقسام" حصل على أدنى متوسط، إلا أنه يظل ضمن المستوى المرتفع، مما يعني وجود جهود واضحة لكن يمكن تعزيزها بشكل أكبر.

تشير النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية في شركة مصاع تُعد قوية وفاعلة، حيث جاءت جميع الأبعاد الأربعة في مستوى مرتفع، ويشعر الموظفون بوجود قيم واضحة، وتواصل فعال، ودعم للتطوير، وبيئة جماعية إيجابية.

تحليل المحور الثاني: الإبداع الإداري

والذي ينص على التساؤل التالي : ما مدى تأثير الإبداع الإداري على تحسين أساليب العمل ورفع كفاءة أداء الموظفين في شركة مصاع؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل المتوسطات والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبانة ضمن هذا المحور.

أ- البعد الأول: المبادرة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	النتيجة
1	تشجع الشركة الموظفين على المبادرة وتقديم أفكار جديدة	4.05	1.042	81%	1	مرتفعة
2	تقدر الشركة الأفكار الجديدة والمبادرات الإبداعية	3.97	1.066	79%	2	مرتفعة
	المتوسط الكلي	4.01	1.054	80%	—	مرتفعة

الجدول (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لفقرات بعد المبادرة .

يشير الجدول إلى أن فقرات بعد المبادرة جاءت بتقدير مرتفع، حيث حصلت الفقرة “تشجع الشركة الموظفين على المبادرة وتقديم أفكار جديدة” على أعلى متوسط (4.05)، مما يدل على وجود بيئة تشجع المبادرة الفردية. أما الفقرة الثانية فحصلت على متوسط (3.97)، وهو ما يعكس اهتمام الشركة بتقدير الأفكار والمبادرات الجديدة. وجاء المتوسط الكلي للمحور (4.01)، وهو مستوى مرتفع يشير إلى دعم المؤسسة لثقافة المبادرة والإسهام الإبداعي .

ب- بعد التطوير الإداري

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	النتيجة
تعمل الإدارة على تطوير الأساليب الإدارية بشكل مستمر	4.08	1.041	81%	1	مرتفعة
تقدم الشركة برامج تدريبية متخصصة للموظفين	3.99	1.060	80%	2	مرتفعة
تشجع الشركة على تطوير المهارات الإبداعية	3.93	1.072	79%	3	مرتفعة
تدعم الإدارة تنفيذ الأفكار الجديدة والمبتكرة	3.88	1.065	78%	4	مرتفعة
المتوسط العام لبعد التطوير الإداري	3.97	1.059	79%		مرتفعة

الجدول (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد التطوير الإداري .

يبين الجدول ارتفاع متوسطات محور التطوير الإداري، حيث جاءت الفقرة “تعمل الإدارة على تطوير الأساليب الإدارية بشكل مستمر” في المرتبة الأولى بمتوسط (4.08)، مما يعكس حرص الشركة على تحديث منظومتها الإدارية. كما حققت بقية الفقرات متوسطات تتراوح بين (3.88 – 3.99)، وهو ما يعد مؤشرًا إيجابيًا على توجه الشركة نحو التطوير المهني والإداري. وبلغ المتوسط الكلي (3.97)، مما يدل على مستوى مرتفع من الاهتمام بالتطوير الإداري .

البعـد الثالث : حل المشكلات

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	النتيجة
تشجع الإدارة على البحث عن حلول مبتكرة للمشكلات	4.02	1.048	80%	1	مرتفعة
تهتم الإدارة بالاستماع لملاحظات الموظفين	3.95	1.067	79%	2	مرتفعة
توفر الشركة اجتماعات دورية لمناقشة الأفكار	3.90	1.070	78%	3	مرتفعة
توفر الشركة قنوات تواصل فعالة وسريعة لدعم تبادل الحلول	3.86	1.072	77%	4	مرتفعة

المتوسط العام لبعء حل المشكلات	3.93	1.064	78%	مرتفعة
--------------------------------	------	-------	-----	--------

الجدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء حل المشكلات

توضح النتائج ارتفاع مستوى ممارسة حل المشكلات داخل الشركة، حيث جاءت الفقرة الأولى بمتوسط (4.02)، مما يدل على تشجيع الإدارة للموظفين لإيجاد حلول مبتكرة. وتتبعها بقية الفقرات بمتوسطات مرتفعة، مما يعكس توفر قنوات فعالة للنقاش وتبادل الاقتراحات. ويشير المتوسط الكلي (3.93) إلى أن الشركة توفر بيئة تفاعلية تسهم في حل المشكلات بطريقة إبداعية .

البعد الرابع: الإبداع

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	النتيجة
تدعم الشركة الإبداع وتوفر بيئة تساعد على ظهور أفكار جديدة	4.06	1.040	81%	1	مرتفعة
توفر الشركة بيئة عمل تحفز النمو المهني	3.98	1.052	80%	2	مرتفعة
تقدم برامج تطوير مهني مستمرة للموظفين	3.92	1.060	78%	3	مرتفعة
تدعم الإدارة الترقية والتطوير الداخلي للموظفين	3.87	1.071	77%	4	مرتفعة

المتوسط العام لبعد الإبداع	3.96	1.055	79%	مرتفعة
----------------------------	------	-------	-----	--------

الجدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإبداع

تشير النتائج إلى أن مستوى الإبداع في الشركة مرتفع، حيث حصلت الفقرة الأولى على أعلى متوسط (4.06) مما يعكس بيئة عمل داعمة للإبداع. كما جاءت بقية الفقرات بتقدير مرتفع، مما يدل على اهتمام الشركة بالتطوير المهني والداخلي. وبلغ المتوسط الكلي للمحور (3.96)، وهو مؤشر قوي على وجود بيئة تنظيمية محفزة للإبداع.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الرئيسية:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على تحسين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على تحسين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

للتأكد من صحة الفرضية الرئيسية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط للتعرف على أثر الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل) على الإبداع الإداري (المتغير التابع). يوضح الجدول التالي نتائج التحليل:

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا β	قيمة T	مستوى دلالة T	ارتباط R	R2	قيمة F	مستوى دلالة F
الثقافة التنظيمية	0.684	0.052	0.730	13.269	0.000	0.730	0.533	176.058	0.000

جدول رقم (21): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

- بلغ معامل الارتباط ($R = 0.730$)، وهو يدل على وجود علاقة ارتباط قوية موجبة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.
- بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.533$)، مما يعني أن الثقافة التنظيمية تفسّر 53.3% من التغير في الإبداع الإداري.
- قيمة ($F = 176.058$) عند مستوى دلالة (0.05) $< (sig = 0.000)$ ، مما يدل على دلالة النموذج ككل.
- قيمة ($T = 13.269$) عند مستوى دلالة 0.000 مما يشير إلى وجود أثر دال للثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري.

وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، مما يؤكد أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على تعزيز مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ .

اختبار الفرضية الفرعية الأولى

H0-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم والممارسات التنظيمية (البعد الأول للثقافة التنظيمية) على الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لهذا البعد على الإبداع الإداري.

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا β	قيمة T	مستوى دلالة T	ارتباط R	R2	قيمة F	مستوى دلالة F
-----------------	---	----------------	-------------------	--------	---------------	----------	----	--------	---------------

0.00	359.56	0.70	0.83	0.00	18.96	0.83	0.039	0.74	القيم والممارسات التنظيمية
0	1	0	7	0	2	7		0	

جدول رقم (22): أثر القيم والممارسات التنظيمية على الإبداع الإداري

من الجدول السابق يتضح:

- قيمة الارتباط $R = 0.837$ قوية جداً.
- معامل التحديد $R^2 = 0.700$ ، أي أن هذا البعد يفسّر 70% من التغير في الإبداع الإداري.
- قيمتي ($F = 359.561$) و ($T = 18.962$) دالتان عند مستوى (0.000).

وبالتالي يتم رفض H_0-1 وقبول H_1-1 ، أي أن القيم والممارسات التنظيمية لها أثر كبير في مستوى الإبداع الإداري .

اختبار الفرضية الفرعية الثانية

H_0-2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التواصل والمشاركة (البعد الثاني للثقافة التنظيمية) على مستوى الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

H_1-2 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لهذا البعد على الإبداع الإداري.

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	قيمة β	قيمة T	مستوى دلالة T	ارتباط R	R ²	قيمة F	مستوى دلالة F
التواصل والمشاركة	0.82 0	0.044	0.82 0	17.75 9	0.00 0	0.82 0	0.67 2	315.39 0	0.00 0

جدول رقم (23): أثر التواصل والمشاركة على الإبداع الإداري

من الجدول:

- قيمة الارتباط $R = 0.820$ قوية جداً.
- معامل التحديد $R^2 = 0.672$ مما يعني أن هذا البعد يفسّر 67.2% من التغير في الإبداع الإداري.
- كل من $(F = 315.390)$ و $(T = 17.759)$ دالتان إحصائياً عند (0.000) .

وبالتالي يتم رفض H_0-2 وقبول H_1-2 .

ملخص النتائج

1. أظهرت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية كان مرتفعاً لدى العاملين في شركة مصاغ، مما يعكس وضوح القيم والممارسات التنظيمية وانتشار بيئة تواصل فعّالة.
2. بيّنت النتائج أن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين جاء بدرجة مرتفعة، مما يدل على وجود بيئة تشجع التفكير الإبداعي وتطوير أساليب العمل.
3. كشفت النتائج أن الثقافة التنظيمية ساهمت بفعالية في تعزيز الإبداع الإداري، حيث أظهر التحليل وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين.
4. أظهرت نتائج معامل الارتباط وجود علاقة إيجابية قوية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، إذ بلغ معامل الارتباط $(R = 0.730)$.
5. بيّنت نتائج تحليل الانحدار أن الثقافة التنظيمية تفسّر حوالي 53.3% من التغير في مستوى الإبداع الإداري.
6. أشارت نتائج الفرضية الأولى إلى وجود أثر دال للقيم والممارسات التنظيمية في رفع مستوى الإبداع الإداري، حيث بلغ معامل الارتباط (0.837) ومعامل التحديد (70%) .

7. أظهرت الفرضية الثانية وجود أثر دال للتواصل والمشاركة في تعزيز الإبداع الإداري، حيث فسر هذا البعد (67.2%) من التغير في الإبداع الإداري.
8. تؤكد النتائج أن الثقافة التنظيمية في شركة مصاغ تلعب دوراً رئيسياً في دعم الابتكار وإيجاد بيئة تنظيمية محفزة للإبداع.
9. تدعم النتائج العلاقة الإيجابية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، وتعزز أهمية تطوير قيم واضحة وتواصل فعال لتحقيق أهداف المنظمة ورفع الكفاءة .

4.6. الخاتمة

قد عرض الباحث في هذا الفصل تحليلاً شاملاً لبيانات الدراسة واختبار فرضياتها الأساسية بشكل مفصل، وذلك من خلال تحليل فقرات الاستبانة والوقوف على الخصائص الشخصية للمشاركين في الدراسة ممثلة في (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، والمستوى الوظيفي)

كما تم إجراء مختلف المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة باستخدام برنامج (SPSS) للحصول على النتائج الدقيقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وقد قام الباحث بتفسير هذه النتائج والتعليق عليها بما يخدم أهداف الدراسة ويعزز فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة مصاغ .

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

1. أبو قحف، عبد الفتاح فرج. (2017). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

2. العاجز، إيهاب فاروق مصباح. (2011). دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية. جامعة الإسلامية، فلسطين.
3. الجهني، نواف عبد الله. (2020). الثقافة التنظيمية وأثرها في تنمية الولاء الوظيفي. الرياض: مركز البحوث والدراسات الإدارية.

4. الشبيني، أ. (1997). الإبداع الإداري. القاهرة: دار النهضة العربية.
5. الخليل، حسن أحمد. (2018). مبادئ الإدارة: وظائف وأساليب. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

6. الزعبي، حسن علي. (2009). أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع. جامعة أم القرى، السعودية.
7. الرويلي، محمد عبد الله. (2018). العوامل التنظيمية المؤثرة على الإبداع الإداري في المنظمات السعودية. الرياض: دار الميمان.

8. العكور، منذر. (2016). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- مكتبة نور
9. العزاوي، عبد الكريم كاظم. (2019). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

10. العساف، صالح أحمد. (2015). قياس المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الإبداعي: دراسة ميدانية. الرياض: المركز العربي للدراسات الإدارية.

11. الفقي، إبراهيم. (2012). قوة التفكير. القاهرة: دار الراية للنشر والتوزيع.

12. هيجان، عبد العزيز أحمد. (1420هـ). السلوك التنظيمي. الرياض: مكتبة العبيكان.

- 13.النمر، س. (1992). عناصر الإبداع الإداري. الرياض: دار المشرق.
14. جلولي، أسماء. (2013). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري. جامعة محمد خيضر، الجزائر.
15. الشواف، سامي محمد. (2015). الإبداع الإداري في منظمات الأعمال. جدة: دار النهضة العربية.

المراجع الأجنبية :

1. E-Schein. (1985). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
2. Harris, T. (1992). The Creative Process. New York: Harper & Row.
3. Joh.N Newtom & Keith Davis. Organizational Behavior.
4. Robbins, S. (1998). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson .

الملاحق

(الملحق رقم (1) أداة الدراسة (الاستبانة

: مقدمة الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ الموظف / الأخت الموظفة المحترم/ة حفظكم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية لاستكمال متطلبات درجة البكالوريوس، وتهدف إلى التعرف على "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري".

ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد هذه الاستبانة، ونظراً لما تتمتعون به من مكانة مهنية وخبرة في هذا المجال، نرجو منكم التكرم بالمشاركة من خلال الإجابة على فقرات هذه الاستبانة، وذلك بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي ترونه مناسباً. علماً بأن جميع البيانات ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين ومقدّرين حسن تعاونكم، سائلين المولى عز وجل أن يكتب لكم التوفيق والسداد.

المعلومات الشخصية والوظيفية

أولاً: البيانات الشخصية

1. الجنس :

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

2. العمر:

- ☐ أقل من 25 سنة
- ☐ 25 – أقل من 30 سنة
- ☐ 30 – أقل من 40 سنة
- ☐ 40 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

- ☐ ثانوية عامة
- ☐ دبلوم بعد الثانوية

• ☐ بكالوريوس

• ☐ ماجستير

• ☐ دكتوراه

4. عدد سنوات الخبرة العملية:

• ☐ من سنة إلى أقل من 5 سنوات

• ☐ من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات

• ☐ من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة

• ☐ 15 سنة فأكثر

5. المسمى الوظيفي:

• ☐ مدير تنفيذي

• ☐ سكرتير

• ☐ رئيس قسم

• ☐ موظف

• ☐ محاسب

6. القسم الذي تعمل فيه:

• ☐ الإدارة العليا

• ☐ الإدارة التنفيذية

• ☐ الإدارة المالية

□ الموارد البشرية •

3M 3M 3M 3M 3M 3M 3M

القسم الثاني : بيانات الدراسة
المحور الأول : تقييم سلوك الشركة تجاه الموظفين

تقييم سلوك الشركة تجاه الموظفين					الرقم
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التحفيز والمكافأة
					1 تعتقد شركة مصاغ بأن المخاطرة أفضل سبيل لتعزيز الحافز
					2 تسعى شركة مصاغ إلى مشاركة العاملين في

					قرارات الشركة	
					تقدم الشركة مكافآت تشجيعية للموظفين المتميزين	3
					تحرص الشركة على تقدير جهود الموظفين بانتظام	4
					المشاركة والتواصل	
					تعمل الشركة على تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة	1
					تشجع الشركة الموظفين على تقديم المقترحات والأفكار	2
					توفر الشركة قنوات	3

					تواصل فعالة وسريعة	
					تهتم الإدارة بالاستماع لملاحظات الموظفين	4
					التطوير والابتكار	
					تقدم الشركة برامج تدريبية متخصصة للموظفين	1
					تشجع الشركة على تطوير المهارات الإبداعية	2
					توفر الشركة فرص التعلم المستمر وورش العمل	3
					تدعم الإدارة تنفيذ الأفكار	4

					الجديدة والمبتكرة	
					العمل الجماعي والبيئة التنظيمية	
					تشجع الشركة العمل الجماعي بين الفرق المختلفة	1
					توفر الشركة بيئة عمل داعمة ومحفزة	2
					تهتم الشركة بتحسين العلاقات بين الموظفين	3
					تدعم الإدارة التعاون بين الأقسام المختلفة	4

المحور الثاني : الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري

الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري						الرقم
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الثقافة التنظيمية	
					تهتم الشركة بقيم ومبادئ واضحة لجميع الموظفين	1
					تشجع الشركة على الالتزام بالسياسات الداخلية	2
					تحرص الشركة على تعزيز ثقافة الانضباط والمسؤولية	3
					تدعم الإدارة التفاعل	4

					الإيجابي بين الموظفين	
					الإبداع الإداري	
					تدعم الإدارة الابتكار في أساليب العمل	1
					تقدر الشركة الأفكار الجديدة والمبادرات الإبداعية	2
					تشجع الإدارة على البحث عن حلول مبتكرة للمشكلات	3
					توفر الشركة الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الإبداعية	4
					التواصل والمشاركة	
					تحرص الشركة على توفير قنوات اتصال فعالة بين الموظفين والإدارة	1
					تشجع الإدارة مشاركة	2

					الموظفين في صنع القرار	
					توفر الشركة اجتماعات دورية لمناقشة الأفكار	3
					تهتم الإدارة بسماع آراء جميع الموظفين	4
					بيئة العمل والتطوير المهني	
					توفر الشركة بيئة عمل تحفز النمو المهني	1
					تقدم برامج تطوير مهني مستمرة للموظفين	2
					تهتم الشركة بتدريب الموظفين على مهارات القيادة	3
					تدعم الإدارة الترقية والتطوير الداخلي للموظفين	4