

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين
دراسة تطبيقية على شركة "مصاغ" بجدة

أسم الطالب
روزان طارق يسلم عتش

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة - الفصل الثالث - 2025 م .

جدول المحتويات

3	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.1
4	المقدمة.1.1
5	مشكلة الدراسة.1.2
5	فجوات على المستوى النظري.1.2.1
6	فجوات على المستوى التطبيقي.1.2.2
7	أهمية الدراسة.1.3
7	على المستوى النظري.1.3.1
7	على المستوى التطبيقي.1.3.2
8	أسئلة الدراسة.1.4
8	أهداف الدراسة.1.5
8	فرضيات الدراسة.1.6
8	نموذج الدراسة.1.7
9	منهجية الدراسة.1.8
9	الدراسة الميدانية.1.9
9	مخطط المشروع المقترح.1.10
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.2
1	
	0
11	المقدمة.2.1
11	المتغير المستقل.2.2
11	المتغير التابع.2.3
11	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.2.4
12	الخاتمة.2.5
13	قائمة المراجع

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).

وتُساهم 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 وتُساهم 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 هـ ؛ 1420 غيابها إلى ضعف في التفكير الإبداعي وانخفاض في فعالية العمليات الإدارية (هيجان، 2016 العكور ،

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، خصوصًا في الشركات المتوسطة مثل شركة "مصاع" (الجهني، 2020).
- غياب أدوات واضحة لدى بعض الشركات لقياس مدى وجود ثقافة تنظيمية محفزة 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 "مصاع" 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

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

 noor-book.com

الجهني، نواف عبد الله. (2020). الثقافة التنظيمية وأثرها في تنمية الولاء الوظيفي. الرياض، مركز البحوث والدراسات الإدارية.

 scribd.com

خليل، حسن أحمد. (2018). مبادئ الإدارة: وظائف وأساليب. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

 kotobi.net

الرويلي، محمد عبد الله. (2018). العوامل التنظيمية المؤثرة على الإبداع الإداري في المنظمات السعودية. الرياض، دار الميمان.

 scribd.com

الشواف، سامي محمد. (2015). الإبداع الإداري في منظمات الأعمال. جدة، دار النهضة العربية.

 scribd.com

الغزاوي، عبد الكريم كاظم. (2019). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

 scribd.com

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

 scribd.com

العكور، منذر. (2016). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

 مكتبة نور

الفتي، إبراهيم. (2012). قوة التفكير. القاهرة، دار الراية للنشر والتوزيع.

 foulabook.com

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

 noor-book.com