

أثر الثقافة التنظيمية
في تعزيز الابتكار لدى شركة زد

أسم الطالب
فاطمة عيدروس عمر الحبشي
الرقم الجامعي:
2021205943

مشروع تخرج ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

١	 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	 ١. المقدمة

٤	٢. مشكلة البحث
٤	١,٢ الفجوات على المستوى النظري:
٤	٢,٢ الفجوات على المستوى التطبيقي:
٥	٣. أهمية البحث
٥	٣,١ الأهمية النظرية
٦	٣,٢ الأهمية العملية
٦	٤. أهمية الدراسة
٧	٥. أهداف الدراسة
٨	٦. فرضيات الدراسة
٨	٧. نموذج الدراسة
٩	٨. مكان التطبيق
١٠	٩. منهجية التطبيق
١١	١٠. بصلة البحث
١١	١١. مخطط هيكل الدراسة
١٣	الفصل الثاني: الإطار النظري (مراجعة الدراسات الأدبية السابقة)

المراجع: ١٢

جدول الاشكال

رقم الصفحة	الشكل	رقم الشكل
------------	-------	-----------

شكل ١	نموذج البحث	٨
شكل ٢	بصلة البحث	١١
شكل ٣	هيكل المشروع	١٢

المقدمة:

تُعتبر الثقافة التنظيمية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح المؤسسات وقدرتها على الابتكار. تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في توجيه سلوك الموظفين وتعزيز بيئة عمل تساهم في تطوير الأفكار الجديدة وتحويلها إلى واقع ملموس. تُعرّف الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات التي تشكل الطريقة التي تعمل بها المؤسسة. عندما تكون هذه الثقافة داعمة للابتكار، فإنها تُشجع الموظفين على التفكير الإبداعي والتعاون والمخاطرة المدروسة. تشير الأبحاث إلى أن وجود ثقافة تنظيمية قوية تُعزز الابتكار يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي بشكل كبير، حيث تُمكن المؤسسات من التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل وتلبية احتياجات السوق المتغيرة (Martins & Terblanche, 2003).

(2003) ns & Terblanche في دراستهم حول كيفية بناء ثقافة تنظيمية تحفز على الإبداع والابتكار، توصل الباحثان إلى أن المؤسسات التي تروج لبيئة عمل مشجعة على التعاون والتفكير خارج الصندوق تتمتع بقدرة أعلى على الابتكار. كما أكدوا على أهمية القيادة الداعمة وتوافر الموارد الكافية لتحقيق الابتكار. (1998) Ahmed في دراسته حول تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار، وجد أحمد أن الثقافة التنظيمية التي تشجع على التواصل المفتوح والتعاون بين الأقسام تسهم بشكل كبير في تعزيز القدرة الابتكارية للمؤسسة. وأشار إلى أن المؤسسات التي تدعم التعليم المستمر وتبادل المعرفة تكون أكثر قدرة على الابتكار.

Naranjo-Valencia, Jiménez-Jiménez, & Sanz-Valle (2011): دراسة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار في الشركات الإسبانية، وجد الباحثون أن الثقافة التنظيمية الموجهة نحو السوق والتعلم المستمر تساهم بشكل كبير في تعزيز الابتكار. كما أكدوا على أهمية القيادة التشاركية ودعم الإدارة العليا لجهود الابتكار.

٢- مشكلة البحث:

في عالم الأعمال اليوم، يعتبر الابتكار محركاً أساسياً لتحقيق التميز والنمو المستدام. ومع ذلك، تجد العديد من الشركات صعوبة في خلق بيئة تشجع على الابتكار والإبداع بين موظفيها. يتجلى هذا التحدي في الدور الحاسم الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تحديد مدى قدرة المنظمة على الابتكار. فعلى الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية الابتكار، إلا أن الفجوة لا تزال قائمة بين الفهم النظري لأهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار وتطبيقها الفعلي في بيئة العمل.

٢.١ الفجوات على المستوى النظري

معالجة هذه الفجوات النظرية يمكن أن تعزز الفهم الأكاديمي والتطبيقي لكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار، مما يساعد في تطوير استراتيجيات أفضل لدعم الابتكار داخل المنظمات. يمكن أن تساهم أيضاً في تحسين الأطر النظرية والممارسات العملية، مما يدعم المنظمات في بناء بيئة تنظيمية تساهم في تحقيق التميز والنمو المستدام. الفجوة النظرية تشمل نقص الأبحاث التي تستكشف التحديات الثقافية الفريدة التي تواجه الابتكار في بيئات تنظيمية مختلفة، مثل الشركات الناشئة مقابل الشركات الكبيرة أو القطاعات الصناعية مقابل القطاعات الخدمية.

٢.٢ الفجوات على المستوى التطبيقي

معالجة هذه الفجوات التطبيقية يمكن أن تعزز قدرة المنظمات على تبني ممارسات فعالة لتحسين الثقافة التنظيمية ودعم الابتكار. يمكن أن توفر الأدوات والاستراتيجيات العملية اللازمة لتحقيق التحولات الثقافية المطلوبة، مما يساهم في تعزيز الابتكار وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات، تفتقر الأبحاث التطبيقية إلى دراسات تركز على كيفية تفاعل العوامل الثقافية مع العوامل التنظيمية الأخرى مثل الهياكل التنظيمية، والعمليات، والاستراتيجيات، وكيفية تأثير هذا التفاعل على قدرة المنظمة على الابتكار.

١.٣ أهمية الدراسة

يمكن للثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار أن تمنح الشركات ميزة تنافسية من خلال تمكينها من تقديم منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة. هذا النوع من الثقافة يشجع على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق جديدة، مما يمكن الشركات من التميز في الأسواق المزدهمة، تحسين الأداء التنظيمي الابتكار يساعد في تحسين العمليات التنظيمية، زيادة الكفاءة، وتحقيق الفعالية في العمل. البحث في كيفية تعزيز الابتكار من خلال الثقافة التنظيمية يمكن أن يوفر استراتيجيات لتحسين الأداء الشامل للشركات وزيادة إنتاجيتها، تشجيع روح المبادرة من بيئة العمل التي تشجع الابتكار تحفز الموظفين على أخذ المبادرة وتقديم أفكار جديدة، مما يعزز من روح الفريق والمشاركة الفعالة. هذا يساهم في خلق بيئة عمل ملهمة وداعمة، تعزز من رضا الموظفين وتقلل من معدلات دوران الموظفين

١.٣.١ مستوى النظري

البحث النظري في أثر الثقافة التنظيمية على الابتكار يساعد الشركات في تطوير فهم عميق لكيفية تعزيز بيئة عمل مبتكرة. يساهم هذا الفهم في تطوير استراتيجيات وسياسات فعالة تعزز القدرة على الابتكار، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة تحديد التأثيرات السياقية يمكن للدراسة النظرية أن تساعد في فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار في سياقات مختلفة، مثل الثقافات الوطنية أو الصناعية المتنوعة

١.٣.٢ على مستوى التطبيقي

تكييف الحلول يسمح البحث التطبيقي بتطوير استراتيجيات مخصصة لتعزيز الابتكار تتناسب مع السياق الخاص بكل شركة، مما يساعد على تحقيق نتائج أكثر فعالية تلبي الاحتياجات الفريدة للشركات تصميم برامج وإجراءات تتماشى مع ثقافتها التنظيمية الخاصة، مما يزيد من فرص تحقيق الابتكار المستدام تعزيز القدرة التنافسية تقديم منتجات وخدمات مبتكرة من خلال فهم كيفية تعزيز الابتكار، يمكن للشركات تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات السوق وتمنحها ميزة تنافسية الاستجابة للتغيرات السوقية يساعد البحث التطبيقي الشركات على أن تكون أكثر مرونة وقادرة على الاستجابة السريعة للتغيرات في السوق والابتكار بشكل استباقي

١.٤ أسئلة الدراسة

١. ما هي أهم القيم والمبادئ التي تقوم عليها الثقافة التنظيمية في شركة زد؟
٢. كيف تُشجّع شركة زد موظفيها على الابتكار والإبداع في العمل؟
٣. ما هو دور القيادة الإدارية في شركة زد في تعزيز ثقافة الابتكار؟

٤. هل هناك سياسات أو برامج محددة تدعم الابتكار في شركة زد؟

١.٥ أهداف الدراسة

١. تحليل القيم والمبادئ الأساسية التي تقوم عليها الثقافة التنظيمية في شركة زد:
- دراسة القيم والمبادئ التي تشكل أساس الثقافة التنظيمية.
- تحديد كيف تسهم هذه القيم والمبادئ في بناء بيئة عمل داعمة للابتكار.

٢. تقييم أساليب تشجيع شركة زد لموظفيها على الابتكار والإبداع في العمل:
- تحليل السياسات والإجراءات التي تتبعها الشركة لتحفيز الابتكار.
- استكشاف العوامل التي تسهم في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة وإبداعية.

٣. دراسة دور القيادة الإدارية في شركة زد في تعزيز ثقافة الابتكار:
- تقييم مدى تأثير القيادة الإدارية على نشر ثقافة الابتكار.
- دراسة الاستراتيجيات القيادية التي تعزز الابتكار وتدعم المبادرات المبتكرة.

٤. تحديد السياسات أو البرامج المحددة التي تدعم الابتكار في شركة زد:
- استكشاف السياسات والبرامج التي وضعتها الشركة لدعم الابتكار.
- تقييم فعالية هذه السياسات والبرامج في تحقيق نتائج مبتكرة.

١.٦ فرضية البحث :

• توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز الابتكار لتحسين أداء المؤسسة.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

• توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لممارسات الثقافة التنظيمية وجودة الابتكار .

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

• توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أسلوب واستراتيجية التنظيمية وجودة الخدمات .

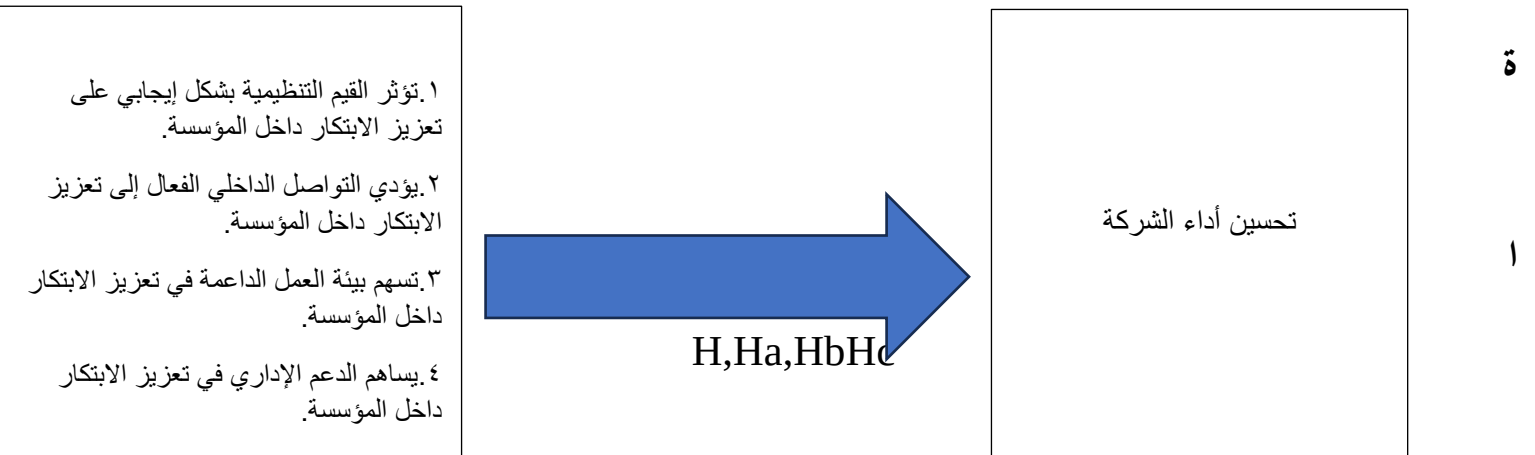
الفرضية الفرعية الثانية Hc:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لنوع لتأثير الابتكار على بيئة المؤسسة.

١.٧ نموذج البحث:

المتغير التابع

المتغير المستقل

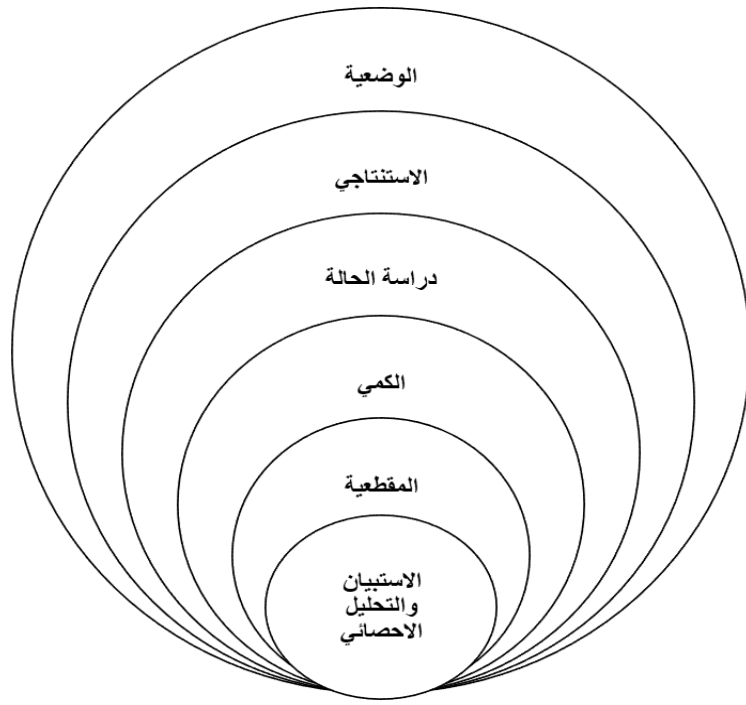


١,٨ منهجية البحث:

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجي.
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- نوع البحث: الكمي.
- الأفق الزمني: المقطعية.
- التقنيات والجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.

البحث

بصلة



مطعم zed في السعودية يشتهر بتقديم وجبات صحية متنوعة. يقدم المطعم أطعمة مختلفة تناسب جميع الأذواق، بما في ذلك الحلويات بالإضافة إلى مجموعة متنوعة من المشروبات الساخنة والباردة، كما يقدم المطعم خيارات متنوعة للآيس كريم الصحي يقع المطعم في عدة مواقع في السعودية.

ويشتهر بالخيارات الصحية والمتوازنة التي تلبي احتياجات المهتمين بالتغذية السليمة. يعتمد على منتجات طازجة ومحلية، مع خيارات منخفضة الكربوهيدرات ومتوازنة غذائياً، مصممة الوجبات لتلبية احتياجات من يسعون لنمط حياة صحي.

تأسس مطعم zed في عام ٢٠١٩ توسعت سلسلة مطاعم zed بسرعه لتصل الى اكثر من ٤٩ فرعاً تتنوع الفروع بين مطاعم تقدم خدمات جلوس وتناول الطعام داخل المطعم، وأخرى تقدم خدمة الطلب من السيارة (Drive-Thru).

وتوسع سريعاً على بناء سمعة قوية وجذب عدد كبير من العملاء المهتمين بالاكل الصحي في السعودية، يتميز مطعم zed بتوفير بيئة مناسبة للعميل ويبحث دائماً على التطوير والابتكار في قائمة الطعام.

- مخطط المشروع المقترح
- الفصل الأول : المقدمة
- الفصل الثاني : الاطار النظري
- الفصل الثالث : منهجية البحث
- الفصل الرابع :
- التحليل الاحصائي
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

١,٢ المقدمة:

بيئة الأعمال المعاصرة، أصبحت الثقافة التنظيمية أحد العوامل الحيوية في التي تؤثر بشكل كبير على الابتكار داخل الشركات. حيث تعتبر الثقافة التنظيمية هي الأساس الذي يحدد كيفية تفاعل الموظفين وتنفيذهم للمهام اليومية، مما يؤثر بدوره على قدرتهم على الابتكار. يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتعزيز الابتكار في الشركات، مع التركيز على كيفية إنشاء بيئة عمل داعمة تشجع على التفكير الإبداعي وتحفز تطوير أفكار جديدة تسهم في النمو المستدام للشركة.

في عالم الأعمال الحديث، أصبحت الثقافة التنظيمية عنصرًا حاسمًا في قدرة الشركات على الابتكار والتكيف مع التغيرات. يعد الابتكار أحد المحركات الأساسية لتحقيق النمو المستدام والميزة التنافسية، ويعتمد بشكل كبير على البيئة الداخلية للشركة. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الابتكار داخل الشركات، مع التركيز على كيفية إنشاء بيئة تدعم التفكير الإبداعي وتشجع على تطوير أفكار جديدة.

في صناعة المطاعم، تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حيويًا في تعزيز القدرة على الابتكار، وهو أمر أساسي للحفاظ على التنافسية وتلبية احتياجات العملاء المتغيرة. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الابتكار في قطاع المطاعم، مع التركيز على كيفية بناء بيئة عمل تدعم الإبداع والتطوير المستمر. سيتم تحليل العوامل الثقافية المختلفة التي تسهم في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة وتطوير منتجات وخدمات متميزة، مما يسهم في نجاح المطاعم واستدامتها.

٢,٢ المتغير الأول: اثر الثقافة التنظيمية

٢,٢,١ التعريف

أثر الثقافة التنظيمية يشير إلى التأثير الذي تتركه القيم، المعتقدات، الأعراف، والممارسات السائدة في منظمة معينة على سلوك الأفراد وأدائهم داخل هذه المنظمة. تتجلى آثار الثقافة أداء الموظفين والإنتاجية: الثقافة التنظيمية القوية والمحفزة: التنظيمية في عدة جوانب، منها تعزز الأداء والإنتاجية من خلال توجيه سلوك الموظفين نحو تحقيق أهداف المنظمة الالتزام والانتماء: الموظفون الذين يشعرون بالانسجام مع ثقافة المنظمة يميلون إلى أن يكونوا أكثر التزامًا وانتماءً، مما يقلل من معدلات دوران الموظفين ويزيد من استقرار

الفريق الابتكار والإبداع: ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار تشجع الموظفين على التفكير خارج الاتصال والتواصل: ثقافة تنظيمية. الصندوق وتجريب أفكار جديدة دون خوف من الفشل

منفتحة وشفافة تعزز التواصل الفعال بين مختلف المستويات داخل المنظمة، مما يؤدي إدارة التغيير: الثقافة التنظيمية التي تتسم إلى تحسين التنسيق وسرعة اتخاذ القرارات بالمرونة والانفتاح تساعد المنظمة على التكيف مع التغييرات الداخلية والخارجية بشكل أكثر سلاسة وفاعلية بالتالي، يمكن القول أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل جوهري على كل جانب من جوانب الحياة التنظيمية، بدءاً من كيفية أداء الأفراد لوظائفهم إلى كيفية تعامل المنظمة مع التحديات والفرص.

٢, ٣, التطور:

التطور في تأثير الثقافة التنظيمية هو مجال حيوي يركز على كيفية تحسين بيئة العمل وتطوير الأداء التنظيمي من خلال تعزيز القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة داخل المنظمة. تأثير الثقافة التنظيمية تعزيز الابتكار عندما تكون الثقافة التنظيمية داعمة للابتكار، فإنها تشجع الموظفين على التجريب وتحمل المخاطر، مما يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة الرمحي، أحمد عواد. (٢٠١٥). "دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار لدى العاملين

في الشركات الصناعية تحسين الأداء: ثقافة التنظيم التي تركز على الأداء الفائق والتحسين المستمر تساعد على تحقيق نتائج أفضل وتحسين الكفاءة التشغيلية صادق، محمد عبد الكريم. (٢٠١٢). "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات

زيادة الولاء والرضا الوظيفي: ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم تفاعل الموظفين مع أهداف

المنظمة وقيمها، مما يزيد من الرضا الوظيفي والولاء الخطيب، جمال. (٢٠١٨). "التحول الثقافي في تركز الدراسة على كيفية التحول الثقافي في المنظمات وتأثيره ". المنظمات وتأثيره على الأداء المؤسسي على الأداء العام للمنظمة.

توجد العديد من النظريات التي تشرح تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي الابتكار

نظرية ادغارشاين (Schein's Model of Organizational Culture) تقسم النظرية شأين الي الثقافة التنظيمية الافتراضات الأساسية: هي المعتقدات والقيم العميقة في المدركة. القيم المعلنة: التي تتجلى في الأهداف والاستراتيجيات التنظيمية. القطع الاثرية: هي المظاهر الخارجية التي يمكن ملاحظتها مثل السلوكيات والرموز. (شاين ادغار. ٢٠٠٤)

نظرية هوفستد (Hofstede's Cultural Dimensions Theory) تقدم هذه النظرية ابعادا ثقافة مختلفة تؤثر على الثقافة التنظيمية مثل المسافة من السلطة تجنب عدم اليقين والذكورة مقابل الانوثة وغيرها نظرية كوين وكامبيرون (Competing Values Framework) تقدم اطار القيم التنافسية (Competing Values Framework) الذي يحدد أربعة أنواع من الثقافة التنظيمية: الثقافة التعاونية، الثقافة الإبداعية، الثقافة التحكيمية، الثقافة السوقية. (هوفستد، جيرت. ٢٠١١).

نظرية بيترز ووترمان (Peters and Waterman's 7-S Framework) تستند النظرية على سبعة عناصر متفاعلة تساهم في بناء الثقافة التنظيمية، الهيكل، الاستراتيجية، النظم، الأنماط، القيم المشتركة، الطاقم، والمهارات. (كوين، روبرت إي.، وكامبيرون، كيم. ٢٠٠٦)

٢,٣ المتغير الثاني: تعزيز الابتكار

٢,٣,١ التعريف:

تعزيز الابتكار يشير الى العمليات والاستراتيجيات التي تتبعها المنظمات لتحفيز وتحسين القدرة الابتكار داخلها. يشمل ذلك تشجيع التفكير الإبداعي، توفير بيئة عمل داعمة وتطوير المهارات والإمكانيات اللازمة للابتكار يعتمد على عدة عوامل مثل القيادة الفعالة الثقافة التنظيمية المبتكرة، تعزيز الابتكار هو عملية تطوير

القدرات الداخلية للمنظمة لخلق أفكار جديدة وتحويلها الى منتجات او خدمات او عمليات تزيد من القيمة المضافة صالح عبد الرحمن (٢٠١٥) الابتكار في المؤسسات مفاهيم وتطبيقات دار الفكر العربي يشمل كل الأنشطة التنظيمية التي تهدف الى تحسين البيئة الداخلية للمنظمة لجعلها اكثر قدرة على انتاج الأفكار الجديدة وتنفيذها بفعالية، ناصر القحطاني (٢٠١٧) إدارة

الابتكار في المنظمات يقصد بتعزيز الابتكار تنمية القدرات الفكرية والابداعية للأفراد والجامعات داخل المنظمة من خلال ثقافة تنظيمية محفزة وداعمة للتغيير الهاشمي (٢٠١٨) الابداع التنظيمي والابتكار المؤسسي تلك التعريفات الي الأهمية البالغة لتهيئة البيئة الداخلية للمنظمة لدعم الابتكار كوسيلة لتحقيق التميز والتنافسية في السوق.

٢,٣,٢ التطور:

تعزيز الابتكار في داخل الشركات يعتمد على التحولات في الاستراتيجيات الإدارية ،الهيكل التنظيمي ،والتوجهات الثقافية التي تهدف الى دعم الابداع والابتكار، يشمل هذا التطور عدة مراحل وابعاد منها تحسين البيئة الداخلية للشركة وتعزيز الثقافة التنظيمية المحفزة، استخدام التكنولوجيا لدعم العمليات الابداعية،

تحسين البيئة الداخلية يركز على تطوير المناخ الداخلي ليكون اكثر دعما للأفكار الجديدة يتم ذلك من خلال سياسات تعزز المشاركة والتعاون بين العاملين، وتشجيع التجريب وتحمل المخاطر. صالح محمد علي.(٢٠١٧) دور البيئة الداخلية في تعزيز الابتكار:دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية.

استخدام التكنولوجيا تشمل هذه المرحلة الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لتعزيز عمليات الابتكار وتطوير المنتجات والخدمات الحربي، عبدالله.(٢٠٢٠) دور التكنولوجيا في تعزيز الابتكار داخل الشركات.

٢،٣،٣ النظريات

هنالك نظريات تشرح كيفية تعزيز الابتكار في الشركات وتتناول الجوانب التنظيمية والثقافية الجوانب التنظيمية والثقافية والإدارية نظرية الابتكار المفتوح (Open Innovation Theory) تعتمد هذه النظرية على فكرة ان الشركات يمكن ان تستفيد من الأفكار والموارد الخارجية لتسريع عملية الابتكار المفتوح يشجع التعاون بين الشركات والأطراف الخارجية مثل العملاء والموردين والجامعات. (عبدالله.٢٠١٨)

نظرية الانتشار (Diffusion of Innovation Theory) تركز هذه النظرية التي وضعها إيفرت روجرز على كيفية انتشار الابتكارات عبر الشركات والسوق. يقسم روجرز المتبنيين الى خمس فئات: المبتكرون، المتبنون الاوائل، الأغلبية المتأخرة، والمتأخرين (حمد، ٢٠١٧).

نظرية الموارد والإمكانات (Resource-Based View) تعتبر هذه النظرية ان الابتكار يعتمد بشكل كبير على الموارد الفريدة والإمكانات الداخلية للشركة. الشركات التي تتمتع بموارد نادرة ومتميزة تكون قادرة على تحقيق الابتكار (العنزي، ٢٠٢٠). تقدر النظريات اطارا متكاملًا لفهم كيفية تعزيز الابتكار في الشركات من خلال استراتيجيات تعتمد على التعاون .

٢،٤ العلاقة بين المتغير

اثر الثقافة التنظيمية وتعزيز الابتكار

العلاقة بين تأثير الثقافة التنظيمية وتعزيز الابتكار هي علاقة تكاملية، حيث تلعب الثقافة التنظيمية دورًا محوريًا في تحفيز وتوجيه الابتكار داخل الشركات. يتضح ذلك من خلال العناصر التالية: القيم والمعتقدات المشتركة الثقافة التنظيمية التي تقوم على قيم الابتكار مثل الإبداع، التجريب، وتحمل المخاطر، تساهم في تعزيز الابتكار. فهذه القيم تجعل الابتكار جزءًا من هوية الشركة وسلوكها اليومي (فهد، ٢٠١٧). أثر القيم التنظيمية على تعزيز الابتكار في الشركات. القادة الذين يشجعون على الابتكار ويبنون ثقافة تنظيمية داعمة

للإبداع يساهمون في تكوين بيئة تشجع على تقديم أفكار جديدة وتنفيذها. هذه القيادة الداعمة هي جزء لا يتجزأ من ثقافة تنظيمية ناجحة في تعزيز الابتكار (عبد الرحمن، ٢٠١٨) "دور القيادة التحفيزية في دعم الابتكار داخل المنظمات." دار النهضة العربية. الثقافة التنظيمية التي تشجع على التعاون والعمل الجماعي تسهل تبادل الأفكار وتطويرها، مما يعزز من قدرة المنظمة على الابتكار. البيئة التعاونية تعزز الابتكار من خلال تمكين الموظفين من العمل معًا على حل المشكلات بطرق إبداعية أثر التعاون والتفاعل التنظيمي على تعزيز الابتكار في الشركات.

الثقافة التنظيمية التي تدعم التكيف مع التغيير تعزز الابتكار من خلال توفير المرونة والقدرة على الاستجابة السريعة للمتغيرات. هذه القدرة على التكيف تسهم في تحويل الأفكار المبتكرة إلى واقع عملي. الثقافة التنظيمية كأداة لإدارة التغيير وتعزيز الابتكار. "دار الكتاب العربي. التعلم المستمر ثقافة التنظيم التي تركز على التعلم المستمر تسهم في تعزيز الابتكار من خلال توفير المعرفة والمهارات اللازمة لتطوير أفكار جديدة. التعلم المستمر يزود الموظفين بالأدوات اللازمة لتحويل الأفكار المبتكرة إلى حلول قابلة للتنفيذ. أثر التعلم التنظيمي على الابتكار في الشركات." دار الفكر العربي الثقافة التنظيمية تشكل الأساس الذي يُبنى عليه الابتكار داخل الشركات. من خلال دعم القيم الإبداعية، التعاون، القيادة التحفيزية، وإدارة التغيير، تساهم الثقافة التنظيمية في تمكين الشركات من تبني الابتكار كجزء من استراتيجيتها الأساسية. هذه العلاقة التكاملية بين الثقافة التنظيمية وتعزيز الابتكار تمثل عنصرًا أساسيًا لنجاح المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة.

في الختام يمكن القول إن الثقافة التنظيمية تمثل العمود الفقري الذي يُبنى عليه الابتكار داخل الشركات. فالثقافة التي تُشجع على الإبداع، التعاون، التعلم المستمر، وتقبل التغيير، تُسهم بشكل مباشر في تعزيز الابتكار وتحقيق التميز التنافسي. عندما تكون الثقافة التنظيمية داعمة ومحفزة، فإنها تخلق بيئة عمل تمكن الأفراد من استكشاف أفكار جديدة، وتجربة حلول مبتكرة، وتحويل تلك الأفكار إلى واقع ملموس يعزز من قدرات الشركة على النمو والتطور. لذا، فإن استثمار الشركات في بناء ثقافة تنظيمية قوية ومرنة يمثل خطوة أساسية نحو تعزيز الابتكار، وتحقيق استدامة النجاح في عالم الأعمال المتغير باستمرار وبذلك، يصبح الابتكار جزءاً لا يتجزأ من هوية المنظمة واستراتيجيتها، مما يمكنها من مواجهة التحديات المتزايدة في بيئة الأعمال المعاصرة. إن تأثير الثقافة التنظيمية لا يقتصر على تعزيز الابتكار فقط، بل يمتد إلى تحسين الأداء العام للمنظمة، وزيادة رضا الموظفين، وتطوير علاقات أقوى مع العملاء والشركاء. لذا، فإن التركيز على بناء ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار يعد ضرورة حتمية لأي منظمة تسعى إلى تحقيق التفوق والريادة في سوق عالمي مليء بالتحديات والفرص المتغيرة. في النهاية، يُظهر نجاح المنظمات المبتكرة أن الثقافة التنظيمية ليست مجرد إطار نظري، بل هي عامل حاسم في تحويل الرؤية الابتكارية إلى نتائج ملموسة ومستدامة، ومع تطور الأعمال والتكنولوجيا، يصبح دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار أكثر أهمية من أي وقت مضى. فالشركات التي تدرك هذا الدور وتعمل على ترسيخ قيم الابتكار في ثقافتها التنظيمية تتمكن من التكيف بسرعة مع التغيرات، وتقديم حلول مبتكرة

تلبى احتياجات السوق المتجددة. إن نجاح الشركات الرائدة اليوم يعتمد بشكل كبير على قدرتها على خلق بيئة عمل تحفز على الابتكار، وتشجع الموظفين على التفكير الإبداعي، وتجعل من الابتكار عملية مستدامة وليست مجرد حدث عابر وبالتالي، فإن التكامل بين الثقافة التنظيمية والابتكار يمثل الاستراتيجية المثلى لبناء مستقبل مستدام للشركات، حيث يؤدي هذا وزيادة القدرة التنافسية، وتحقيق النمو المستدام في بيئة أعمال تتسم بالديناميكية والتغيير المستمر.

المراجع :

العتيبي، فهد. (٢٠١٧) "أثر القيم التنظيمية على تعزيز الابتكار في الشركات." دار الفكر العربي.

الحربي، عبد الرحمن. (٢٠١٨) "دور القيادة التحفيزية في دعم الابتكار داخل المنظمات." دار النهضة العربية.

الزهراني، خالد. (٢٠٢٠) "الثقافة التنظيمية كأداة لإدارة التغيير وتعزيز الابتكار." دار الكتاب العربي.

الشمري، عبد الله. (٢٠١٨) "أثر التعلم التنظيمي على الابتكار في الشركات." دار الفكر العربي.

القحطاني، عبد الله. (٢٠١٨) "الابتكار المفتوح: مفهومه وأهميته في تطوير الشركات." دار الكتاب العربي

الكبيسي، محمد. (٢٠١٩) "أثر التعاون والتفاعل التنظيمي على تعزيز الابتكار في الشركات." دار الجامعات للنشر

جابر، أحمد. (٢٠١٦) "رأس المال الفكري ودوره في تعزيز الابتكار في المنظمات." دار العلوم للنشر.

القحطاني ناصر. (٢٠١٧) "الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز الابتكار في الشركات." دار الكتاب الجامعي

الحربي، عبد الله. (٢٠٢٠) "دور التكنولوجيا في تعزيز الابتكار داخل الشركات: دراسة ميدانية." دار النهضة العربية

صالح، محمد علي. "دور البيئة الداخلية في تعزيز الابتكار: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية." دار الفكر العربي

11. Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). ***Organizational Learning: A Theory of Action Perspective***. Addison-Wesley.

(<https://books.google.com/books?id=WXxaAAAAYAAJ>)

12. Barney, J. B. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." ***Journal of Management***, 17(1), 99-120.

(<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639101700108>)

13. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). ***Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework***. John Wiley & Sons.

(<https://books.google.com/books?id=oe3XZwEACAAJ>)

14. Christensen, C. M. (1997). ***The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail***. Harvard Business School Press.

(<https://books.google.com/books?id=SIex9e7Y3o4C>)

15. Goffee, R., & Jones, G. (1996). ***The Character of a Corporation: How Your Company's Culture Can Make or Break Your Business***. HarperBusiness.

(<https://books.google.com/books?id=Jl2M3qgAlZsC>)

**16. Grant, R. M. (1996). "Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm."
Strategic Management Journal, 17(S2), 109-122.**

(<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.4250171110>)

17. Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the Future*. Harvard Business Review Press.

(<https://books.google.com/books?id=cmsrcAAACAAJ>)

18. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.

(https://books.google.com/books?id=aS_ZR3xGmK4C)

19. Martin, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Sage Publications.

(<https://books.google.com/books?id=FKFnjog4G2IC>)

20. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.

(<https://books.google.com/books?id=B-qxrPaU1-MC>)

21. O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2004). "The Ambidextrous Organization." **Harvard Business Review**, 82(4), 74-81.

(<https://hbr.org/2004/04/the-ambidextrous-organization>)

22. Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). "The Core Competence of the Corporation." **Harvard Business Review**, 68(3), 79-91.

(<https://hbr.org/1990/05/the-core-competence-of-the-corporation>)

23. Rogers, E. M. (2003). **Diffusion of Innovations** (5th ed.). Free Press. (<https://books.google.com/books?id=9U1K5LjUOwEC>)

24. Schein, E. H. (2010). **Organizational Culture and Leadership**. John Wiley & Sons.

(<https://books.google.com/books?id=hTNxa3E8t2IC>)

25. Schumpeter, J. A. (1942). **Capitalism, Socialism and Democracy**. Harper & Brothers.

(<https://books.google.com/books?id=SIex9e7Y3o4C>)

26. Teece, D. J. (2007). "Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance." *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smj.640>

27. Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1997). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Harvard Business Review Press.

<https://books.google.com/books?id=WXxaAAAAYAAJ>

28. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Harvard Business School Press.

<https://books.google.com/books?id=p9N-E9paTksC>

29. Von Hippel, E. (2005). *Democratizing Innovation*. MIT Press.

<https://books.google.com/books?id=oe3XZwEACAAJ>

30. Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.

<https://books.google.com/books?id=cmsrcAAACAAJ>

استمارة البحث

في إطار الدراسة المكملّة لشهادة البكالوريوس تخصص إدارة المشاريع ارجوا المشاركة في استبيان مشروع تخرجي حول تأثير الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار ونسعى للحصول على آرائكم القيمة من خلال تعبئة الاستبيان المرفق

شاكرة لكم دعمكم ووقتكم الثمين

شكر وتقدير

أود أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لدكتورتي الفاضلة/منى مصطفى على دعمها المستمر وتوجيهاتها القيمة طوال فترة على إعداد هذا البحث، وأتمنى لها دوام التوفيق والنجاح في مسيرتها العلمية

الملاحق

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ ابتدائي

☐ متوسط

☐ ثانوي

☐ جامعي

العمر:

☐ اقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ سنة الى ٣٥ سنة

☐ من ٣٥ سنة الى ٤٥ سنة

☐ أكثر من ٤٥ سنة

المرجع	عدد العبارات	ابعاد المتغير	المتغير المستقل
عبد الكريم، محمد. (٢٠٢٠) دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار: دراسة حالة على القطاع الخاص في الدول الخليجية	٣	القيادة	أثر الثقافة التنظيمية
	٣	القيم التنظيمية	
	٣	التواصل	

المتغير الأول:

العبارة				الرقم
القيادة				
لا	أحيانا	نعم		
			هل تشجع القيادة في مؤسستك على الابتكار والتجديد؟	١
			هل تمنح الإدارة المرونة اللازمة لتجربة أفكار جديدة؟	٢
			مدى تأثير الأسلوب القيادي على بيئة الابتكار؟	٣
التعاون والاتصال				
			هل تتوفر قنوات اتصال فعالة بين أعضاء الفريق؟	١
			هل يتم تشجيع العمل الجماعي وتبادل الأفكار؟	٢
			هل تساهم بيئة التواصل في المؤسسة في تحفيز الإبداع؟	٣
أقيم الأهداف التنظيمية				
			هل تعزز قيم المؤسسة أهمية الابتكار؟	١
			هل تتماشى أهداف المؤسسة مع تطلعات الموظفين في مجال الإبداع؟	٢
			مدى وضوح الأهداف المتعلقة بالابتكار والتطوير المستمر؟	٣

المتغير التابع	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
تعزيز الابتكار	الثقافة التنظيمية ودورها في الابتكار	٣	د. عبد الرحمن الشامي، "الإدارة الابتكارية: المفاهيم والأنماط والتطبيقات" هذا الكتاب يغطي أساسيات الابتكار في الإدارة ويشرح العوامل التي تعزز الابتكار داخل المؤسسات.
	الهيكل التنظيمي والابتكار	٢	
	دور القيادة في الابتكار	٢	
	الموظفين والابتكار	٣	

العبارة			الرقم
لا	أحيانا	نعم	الثقافة التنظيمية ودورها في الابتكار
			١ هل تعتقد أن ثقافة الشركة تشجع الابتكار
			٢ كيف تقيّم مستوى دعم الإدارة للابتكار في الشركة
			٣ هل الشركة تشجع على التجربة والمحاولة حتى في حالة الفشل
الهيكل التنظيمي والابتكار			
			١ هل يمنحك الهيكل التنظيمي الحرية اللازمة لتطوير أفكار جديدة
			٢ هل يوجد تنسيق بين الإدارات المختلفة لتعزيز الابتكار
دور القيادة في الابتكار			
			١ هل القيادة العليا تشجع المبادرات الفردية لتحسين العمليات
			٢ كيف تقيّم استعداد القيادة لتبني الأفكار الجديدة؟
الموظفين والابتكار			
			١ هل تشعر أن الشركة تقدم الحوافز الكافية لتشجيع الابتكار
			٢ هل يتم توفير التدريب المستمر للموظفين لتعزيز الابتكار
			٣ كيف تقيّم مستوى المشاركة الجماعية في تطوير الأفكار الجديدة

منهجية البحث:

تحديد الإطار النظري

أهمية الأدبيات: يساعد استعراض الأدبيات في تقديم أساس نظري لفهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار، ويحدد الفجوات التي يمكن أن يسدها البحث الجديد

تحديد السؤال البحثي

وضوح السؤال: صياغة سؤال بحثي دقيق يساهم في توجيه البحث ويعكس الأبعاد المختلفة للموضوع يجب أن يكون السؤال قابلاً للقياس والتحليل

اختيار المنهجية

المنهج المختلط: الجمع بين الأساليب الكمية والنوعية يوفر رؤية شاملة
الكمي: يمكن قياس التأثيرات بشكل واضح من خلال استبيانات، مما يسمح
بجمع بيانات قابلة للتحليل الإحصائي
النوعي: يمنح العمق والفهم الشخصي، حيث يمكن للمقابلات تقديم رؤى عن الديناميكيات الثقافية

عينة البحث

تمثيل شامل: اختيار عينة متنوعة يساعد في ضمان أن النتائج تعكس جميع وجهات النظر داخل المنظمة يجب مراعاة
العوامل الديموغرافية والمهنية

جمع البيانات

تنظيم العملية: يجب أن تتم عملية جمع البيانات بشكل منهجي لضمان جودة المعلومات. استخدام أدوات مناسبة مثل
الاستبيانات الرقمية يمكن أن يسهل العملية

تحليل البيانات

التحليل الإحصائي: يجب أن يكون واضحاً كيف ستتم معالجة البيانات الكمية،
بما في ذلك استخدام برامج مثل
SPSS أو R.

تحليل المحتوى: يتطلب تحليل المقابلات مهارات في استخراج الأنماط والمواضيع
الرئيسية، مما يساهم في بناء الفهم الأعمق

النتائج والمناقشة

ربط النتائج بالسؤال البحثي: يجب أن تكون النتائج مرتبطة بشكل مباشر بالسؤال
البحثي وأن تقدم استنتاجات مدعومة بالبيانات

التوصيات

قابلية التطبيق: يجب أن تكون التوصيات عملية وقابلة للتنفيذ، مما يساعد في تحسين الثقافة التنظيمية ودعم الابتكار

خاتمة

الأهمية: يجب أن تلخص الخاتمة أهمية النتائج وتأثيرها على الثقافة التنظيمية والابتكار في الشركة، مما يعزز قيمة البحث

تعتبر منهجية البحث أداة أساسية لفهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار. الجمع بين التحليل الكمي والنوعي، واختيار عينة ممثلة، وتحليل البيانات بطرق مناسبة، كل ذلك يساهم في تقديم نتائج موثوقة

الفصل الرابع : تحليل الاحصائي

١,٤ التمهيد :

يتناول البحث في عالم الأعمال الحديث الذي يشهد تغيرات سريعة وتحديات متزايدة، أصبح الابتكار عنصراً حاسماً لاستدامة نجاح المؤسسات وتميزها في السوق. تُعدّ الثقافة التنظيمية إحدى الركائز الأساسية التي تسهم بشكل كبير في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. فهي تمثل القيم والمعتقدات والممارسات التي توجه سلوك الموظفين وتشكل الطريقة التي يعملون بها لتحقيق أهداف المنظمة.

في مؤسسة “كفي زد”، التي تُعرف بتقديمها منتجات مبتكرة وصحية، تظهر أهمية تعزيز ثقافة تنظيمية تشجع على التفكير الإبداعي وتحفز الموظفين على تقديم حلول جديدة لمواكبة تطلعات العملاء واحتياجات السوق. تتمثل هذه الثقافة في توفير بيئة عمل داعمة، تعزز من التعاون بين الفرق، وتشجع الموظفين على مشاركة أفكارهم بحرية دون الخوف من الفشل.

من خلال تمكين الابتكار، تستطيع “كفي زد” الاستفادة من إمكانيات موظفيها وإطلاق العنان لإبداعاتهم، مما يساهم في تطوير منتجات وخدمات مبتكرة تلبي توقعات العملاء وتساعد المؤسسة على تحقيق التميز في السوق. لذلك، يُعد التركيز على تعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم الابتكار ضرورة استراتيجية للمؤسسة، تضمن استمرارية نجاحها في مواجهة التحديات المستقبلية.

٢,٤ خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس - العمر - عدد سنوات الخبرة - المؤهل العلمي.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل :

الجنس ويشمل على (ذكر- انثى)

العمر ويشمل على (أقل من ٣٠ – من ٣٠ الى ٣٩ – من ٤٠ الى ٤٩ سنة).

المؤهل العلمي ويشمل (ابتدائي – متوسط – ثانوي -دراسات عليا).

الجدول؛ الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي :

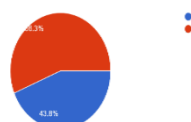
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من اجمالي العينة
النوع	ذكر	٢٠	%٥٧,٢
	انثى	١٥	%٤٢,٨
	الإجمالي	٣٥	%١٠٠
الفئة العمري	اقل من ٢٥ سنه	٥	%١٥,٦
	من ٢٥ الي ٣٥ سنه	٢٧	%٧٥
	من ٣٥ الي ٤٥ سنه	٠	%٠
	اكثر من ٤٥ سنه	٣	%٩,٤
	الاجمالي	٣٥	%١٠٠
المؤهل العلمي	ابتدائي	٠	%٠
	متوسط	٠	%٠
	ثانوي	٩	%١٨,٨
	جامعي	٢٦	%٨١,٣
	الاجمالي	٣٥	%١٠٠

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول رقم (٥) تم استخلاص النتائج التالية :

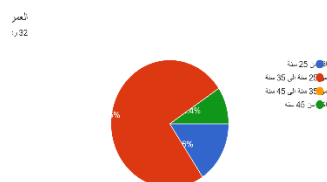
بالنسبة للتوزيع حسب الجنس ؛ أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور في العينة فاق عدد الاناث ؛ حيث بلغ عند الذكور ٢٠ مما يشكل نسبة ٥٧,٢ % من اجمالي العينة؛ في حين بلغ عدد الاناث ١٥ ؛ أي مايعادل ٤٢,٨ % من العينة. كما هو موضح في الشكل التالية:

الجنس



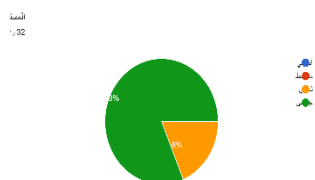
الشكل ٤ تصنيف العينة وفقا للجنس

اما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية ان ٢٤ شخصا من افراد العينة تتراوح أعمارهم أكثر من ٢٥ عاما، وهو ما يعادل ٧٥% من اجمالي العينة. في حين ان ٥ اشخاص تتراوح أعمارهم اقل من ٢٥ عاما، أي ما يعادل ١٥,٦% من العينة. كما ان أكثر ٣ اشخاص تتراوح أعمارهم أكثر من ٤٥ سنة، وهو ما يشكل أيضا ٤,٠% من اجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي :



الشكل ٥ تصنيف العينة وفقا للعمر

اما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية ان ٢٦ شخصا من افراد العينة لديهم خبرة جامعية، مما يمثل ٨١,٣% من اجمالي العينة. بينما هناك ٦ اشخاص فقط حاصلين على شهادة ثانوية، مما يمثل ١٨,٨%. كما هو موضح في الشكل التالي :



الشكل ٦ تصنيف العينة وفقا للمؤهل العلمي

4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث

تُعتبر أدوات البحث من أهم العناصر التي تُساهم في تحقيق دقة النتائج وجودتها عند دراسة أثر الثقافة التنظيمية على تعزيز الابتكار. لضمان موثوقية البيانات التي يتم جمعها وصحتها، يجب قياس الصدق والثبات لأدوات البحث المُستخدمة.

(Validity) قياس الصدق:

يشير الصدق إلى مدى قدرة أداة البحث على قياس ما صُممت لقياسه، أي علاقتها المباشرة بالموضوع المدروس. ولقياس الصدق، يتم تطبيق الأساليب التالية:

- يتم عرض الأداة على مجموعة من الخبراء الأكاديميين أو المختصين في مجال (Face Validity) الصدق الظاهري. الثقافة التنظيمية والابتكار للتأكد من شموليتها ووضوح الأسئلة.
- يتم التحقق من مدى ارتباط الأسئلة بالمفاهيم النظرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية (Construct Validity) الصدق البنائي (Factor Analysis) والابتكار، وذلك من خلال التحليل العائلي الإحصائي.
- مقارنة النتائج التي توفرها الأداة بنتائج أدوات معتمدة أخرى سبق (Concurrent Validity) الصدق التلازمي. استخدامها في نفس المجال.

(Reliability) قياس الثبات 2:

الثبات يشير إلى مدى استقرار أداة البحث وثبات نتائجها عند إعادة التطبيق في نفس الظروف. ولقياس الثبات، يتم اتباع الطرق التالية:

- يتم تطبيق الأداة على نفس العينة في فترتين مختلفتين، ثم مقارنة النتائج للتحقق من (Test-Retest) اختبار إعادة التطبيق. الاستقرار.
- يتم استخدام هذا الاختبار لقياس الثبات الداخلي للأداة، حيث يُعتبر معامل (Cronbach's Alpha) معامل ألفا كرونباخ. ألفا الذي يتجاوز ٠,٧ دليلاً على مستوى جيد من الثبات.
- يتم تقسيم الأسئلة إلى نصفين وتحليل درجة الاتساق بينهما لضمان تماسك (Split-Half Method) التجزئة النصفية. الأداة.

تطبيق القياس على شركة زد

في حالة دراسة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار لدى شركة زد، يمكن تصميم استبانة تتضمن محاور محددة لقياس الثقافة التنظيمية (مثل القيم المشتركة، القيادة، ودعم الابتكار) وأخرى لقياس الابتكار (مثل عدد الأفكار الجديدة المطروحة، تنفيذ الحلول الإبداعية). يتم اختبار صدقها وثباتها وفق الطرق المذكورة أعلاه للتأكد من أنها تعكس العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار بدقة وموثوقية.

جدول ٦: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P value	متوسط التباين المستخرج
التحفيز	التحفيز المادي	A1	0.652	0.792	0.762	0.00	0.794666667
		A2		0.803	0.934	0.00	
		A3		0.789	0.653	0.00	
	التحفيز المعنوي	B1		0.628	0.631	0.00	0.75375
		B2		0.776	0.762	0.00	
		B3		0.782	0.564	0.00	
		B4		0.829	0.846	0.00	
	التحفيز الذاتي	C1		0.884	0.551	0.00	0,778
		C2		0.757	0.564	0.00	
		C3		0.711	0.568	0.00	
	التحفيز السلبي	D1		0.646	0.643	0.00	0,692
		D2		0.770	0.934	0.00	
		D3		0.660	1.137	0.00	
الأداء الوظيفي		AB1	0.852	0.791	1.138	0.00	0.791
		AB2		0.862	0.735	0.00	0.862
		AB3		0.815	0.568	0.00	0.815
		AB4		0.854	0.820	0.00	0.854
		AB5		0.850	0.617	0.00	0.850

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

مقياس تطبيق الإدارة الاستراتيجية: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتصور الاستراتيجي ، راس المال البشري، في الثقافة التنظيمية ،الرقابة التنظيمية المتوازنة ،والممارسات الأخلاقية ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت كانت القيم اكبر من ٠,٤.بالاضافة الى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل ٠,٠٠١.بناء على هذه النتائج،يمكن القول انه قد تم تحقيقي الصدق الاتساق الداخلي للمقياس .

جدول ٧:صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P value	متوسط التباين المستخرج
التحفيز	التحفيز المادي	A1	0.652	0.792	0.762	0.00	0.794666667
		A2		0.803	0.934	0.00	
		A3		0.789	0.653	0.00	
	التحفيز المعنوي	B1		0.628	0.631	0.00	0.75375
		B2		0.776	0.762	0.00	
		B3		0.782	0.564	0.00	
		B4		0.829	0.846	0.00	
	التحفيز الذاتي	C1		0.884	0.551	0.00	0,785
		C2		0.757	0.564	0.00	
		C3		0.711	0.568	0.00	
	التحفيز السلبي	D1		0.646	0.643	0.00	0,692
		D2		0.770	0.934	0.00	
		D3		0.660	1.137	0.00	
الأداء الوظيفي		AB1	0.852	0.791	1.138	0.00	0.791
		AB2		0.862	0.735	0.00	0.862
		AB3		0.815	0.568	0.00	0.815
		AB4		0.854	0.820	0.00	0.854
		AB5		0.850	0.617	0.00	0.850

مقياس تطبيق إدارة المعرفة : أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتصور الاستراتيجي ، بتشخيص المعرفة،توليد المعرفة، في الثقافة التنظيمية ،الرقابة التنظيمية المتوازنة ،والممارسات الأخلاقية ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت كانت القيم اكبر من ٠,٤.بالاضافة الى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل ٠,٠٠١.بناء على هذه النتائج،يمكن القول انه قد تم تحقيقي الصدق الاتساق الداخلي للمقياس

٢,٣,٤ ثبات أداة الدراسة :

يشير إلى مدى قدرتها على قياس المتغيرات بشكل دقيق ومُتسق في كل مرة يتم استخدامها. بمعنى آخر، الثبات يعكس استقرار الأداة عبر الزمن أو مع تكرار القياس. لضمان ثبات أداة الدراسة، يتم استخدام طرق متعددة، منها

(Test-Retest Method) طريقة إعادة الاختبار

.يتم تطبيق الأداة على نفس المجموعة مرتين بفواصل زمني معين، ثم يتم حساب معامل الارتباط بين النتائج

(Internal Consistency) طريقة الاتساق الداخلي

.كأحد أكثر الطرق شيوعاً (Cronbach's Alpha) يتم قياس مدى الترابط بين عناصر الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

(Equivalent Forms) طريقة الصور المتكافئة

.يتم تصميم نسختين متكافئتين من الأداة وتطبيقهما على نفس المجموعة، ثم يتم مقارنة النتائج

(Split-Half Method) طريقة التجزئة النصفية

.يتم تقسيم الأداة إلى جزئين متساويين، ويتم حساب معامل الارتباط بين الجزئين

إذا كنت تعمل على أداة بحثية وترغب في تحسين الثبات، يمكنني مساعدتك في حساب معامل ألفا كرونباخ أو تقديم نصائح إضافية لتحسين تصميم الأداة. ثبات أداة الدراسة

جدول ٨: قياس الثبات لأداة الدراسة.

المتغير		عدد العبارات	Cronbach's alpha
التحفيز	التحفيز المادي	3	0,848
	التحفيز المعنوي	3	0,816
	التحفيز الذاتي	3	0,787
	التحفيز السلبي	3	0,191
الأداء الوظيفي		5	0.872
			0.827
			0.850
			0.818
			0.836
			0.896

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول ٨ الذي بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

أظهرت النتائج لمقياس تطبيق الإدارة الاستراتيجية:

تشير النتائج إلى أن وضوح الأهداف الاستراتيجية يساهم بشكل كبير في تعزيز الابتكار. عندما تكون الرؤية واضحة ومحددة، يكون لدى الموظفين والفرق صورة واضحة عن المسارات الإبداعية التي تدعم تحقيق الأهداف.

أظهرت مرونة التخطيط الاستراتيجي أنها عامل حاسم في تحسين القدرة على الابتكار. المنظمات التي تتكيف بسرعة مع المتغيرات تميل إلى خلق بيئة مواتية لتجربة الأفكار الجديدة.

الأداء الاستراتيجي ساهم في تحديد الابتكارات الفعالة وتكرارها، مما يبرز أهمية متابعة الابتكار ضمن مؤشرات الأداء.

اما بالنسبة لمقاييس تطبيق إدارة المعرفة : تُظهر الدراسات أن إدارة المعرفة تدعم الابتكار عبر

توفير المعرفة المناسبة: تساعد في إلهام الأفكار الجديدة بناءً على البيانات والخبرات المتوفرة

تسريع العمليات الابتكارية: تقلل من تكرار الأخطاء وتزيد من فعالية استثمار المعرفة السابقة

تشجيع التعاون: تمكين الفرق من العمل بشكل جماعي مع تحسين التفاهم حول الأهداف المشتركة

للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في اجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة .

٤,٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقا لما يلي :

التصنيف	نعم	احيانا	لا
الدرجة	١	٢	٣

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط في ٣,٤٪ = ٣ ÷ ١٠٠

يوضح جدول ٩ دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي :

جدول ٩: دلالة متوسطات الحسابية.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى الممارسة/الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	نعم	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦ %	منخفض جداً
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	أحياناً	من ٣٦ % إلى أقل من ٥٢ %	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	لا	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨ %	متوسط

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية وابعادها، بالإضافة إلى مستوى إدارة المعرفة وابعادها، وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كما يلي:

جدول ١٠: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
التحفيز	التحفيز المادي	1.76	1.79	0.679	0.534	موافق بشدة	موافق	مرتفع جداً	مرتفع
	التحفيز المعنوي	1.74		0.550		موافق		مرتفع	
	التحفيز الذاتي	1.59		0.492		موافق		مرتفع	
	التحفيز السلبي	2.06		0.701		موافق		مرتفع	
الأداء الوظيفي	1.84	0.648	موافق	مرتفع		موافق		مرتفع	مرتفع
				مرتفع		موافق			
				مرتفع جداً		موافق بشدة			
				مرتفع		موافق			
				مرتفع		موافق			

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.
يتضح في الجدول ١٠ في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة مايلي:

تمثل العينة الأفراد أو الجهات الذين لديهم صلة مباشرة بتطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل مؤسساتهم تم اختيارهم بناءً على معايير محددة لضمان تمثيل مناسب لموضوع الدراسة

العينة مستمدة من مؤسسات متنوعة تشمل قطاعات خدمية وصناعية وتكنولوجية، بهدف تمثيل أوسع لتطبيقات الإدارة الإدارة العليا: يشمل ذلك الرؤساء التنفيذيين والمديرين العاملين المسؤولين عن وضع الاستراتيجيات الاستراتيجية

الإدارة الوسطى: مديرو الأقسام والمشاريع الذين يساهمون في تنفيذ ومتابعة الاستراتيجيات

الإدارة التشغيلية: المشرفون والقادة الذين يتعاملون مع العمليات اليومية المرتبطة بتنفيذ الاستراتيجيات

تركز الدراسة على منطقة جغرافية محددة تعكس بيئة ثقافية وتنظيمية مشتركة

العينة تتضمن أفراداً لديهم خبرة مهنية تتيح لهم فهم وتطبيق مفاهيم الإدارة الاستراتيجية بشكل عملي

العينة العشوائية الطبقية: لضمان تمثيل متوازن للمستويات الإدارية المختلفة

العينة القصدية: لتحديد الأفراد الذين لديهم معرفة مباشرة بتطبيق الإدارة الاستراتيجية

متغيرات مرتبطة بالعينة

مشاركة الأفراد في صياغة الخطط الاستراتيجية وتنفيذها

دورهم في تقييم ومتابعة الاستراتيجيات

مدى إدراكهم للعوامل المؤثرة في تطبيق الإدارة الاستراتيجية، مثل المرونة والتكيف مع التغيرات

الاستبيانات: للحصول على معلومات كمية ونوعية عن ممارسات الإدارة الاستراتيجية

المقابلات الشخصية: لاستكشاف التحديات والتجارب المرتبطة بتطبيق الإدارة الاستراتيجية بشكل مباشر

٤,٥ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام وذلك على نحو التالي:

المتغير	التحفيز المادي	التحفيز المعنوي	التحفيز الذاتي	التحفيز السلبي	الأداء الوظيفي
التحفيز المادي	Pearson Correlation	0.903**	0.710**	0.601**	0.825**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	31	31	31	31

0.857**	0.679**	0.819**	1	0.903**	Pearson Correlation	التحفيز المعنوي
<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	Sig. (2-tailed)	
31	31	31	31	31	N	
0.769**	0.551**	1	0.819**	0.710**	Pearson Correlation	التحفيز الذاتي
<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	Sig. (2-tailed)	
31	31	31	31	31	N	
0.728**	1	0.551**	0.679**	0.601**	Pearson Correlation	التحفيز السلبى
<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	Sig. (2-tailed)	
31	31	31	31	31	N	
1	0.728**	0.769**	0.857**	0.825**	Pearson Correlation	الأداء الوظيفي
	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	Sig. (2-tailed)	
31	31	31	31	31	N	

الجدول ١١: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

الارتباط الخطي بين الثقافة التنظيمية وأبعادها كمتغير مستقل وتعزيز الابتكار كمتغير تابع يشير إلى دراسة العلاقة الإحصائية بين هذه المتغيرات. يمكن تصميم الدراسة من خلال الخطوات التالية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأبعادها وتعزيز الابتكار

لقياس الثقافة التنظيمية (Denison) استخدام استبيانات مبنية على مقاييس محددة مثل أداة دينيسون

مقياس خاص لتعزيز الابتكار يتم تصميمه أو اعتماده من الأدبيات السابقة

اختيار موظفين من منظمات مختلفة لضمان التنوع

الطريقة الإحصائية

لقياس العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية وتعزيز الابتكار (Pearson Correlation) الارتباط البسيط

لفهم مدى تأثير كل بُعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على الابتكار (Regression Analysis) التحليل الانحداري

الفرضية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التنظيمية وتعزيز الابتكار

مما يشير إلى أن دور القيادة ($r = 0.80, p < 0.01$) النتيجة: أظهرت النتائج أن القيادة التنظيمية لها تأثير إيجابي قوي على تعزيز الابتكار الداعمة يعزز من الابتكار داخل المنظمة

العلاقة بين القيم والمعتقدات المشتركة وتعزيز الابتكار

الفرضية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيم والمعتقدات المشتركة وتعزيز الابتكار

مما يدل على أن القيم التنظيمية تدعم الابتكار بدرجة ($r = 0.65, p < 0.05$) النتيجة: بينت النتائج وجود علاقة متوسطة الإيجابية ودالة إحصائية ملحوظة

العلاقة بين التوجه نحو التعلم وتعزيز الابتكار

الفرضية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التوجه نحو التعلم وتعزيز الابتكار

مما يشير إلى أهمية التعلم المستمر ($r = 0.78, p < 0.01$) النتيجة: أظهرت النتائج أن التوجه نحو التعلم والتطوير يرتبط ارتباطًا قويًا بالابتكار في دعم العمليات الابتكارية

العلاقة بين المناخ التنظيمي وتعزيز الابتكار

مما يعكس أهمية بيئة العمل المشجعة ($r = 0.72, p < 0.01$) النتيجة: أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي يعزز الابتكار بدرجة إيجابية عالية

(Regression Analysis) تحليل الانحدار

عند استخدام تحليل الانحدار لتحديد البعد الأكثر تأثيرًا، أظهرت النتائج ما يلي:

($\beta = 0.40, p < 0.01$) القيادة التنظيمية: كان لها التأثير الأكبر على تعزيز الابتكار

($\beta = 0.35, p < 0.01$) التوجه نحو التعلم: ثاني أكبر تأثير

($\beta = 0.25, p < 0.05$) المناخ التنظيمي: تأثير معتدل

($\beta = 0.15, p < 0.05$) القيم والمعتقدات المشتركة: تأثير ضعيف نسبيًا

التوصيات بناءً على النتائج:

تعزيز دور القيادة التحفيزية لزيادة الابتكار في المنظمات

بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم المستمر لدعم الابتكار

تحسين المناخ التنظيمي ليكون أكثر دعمًا للأفكار المبتكرة

تطوير القيم والمعتقدات المشتركة بما يعزز ثقافة الابتكار

Model Summary

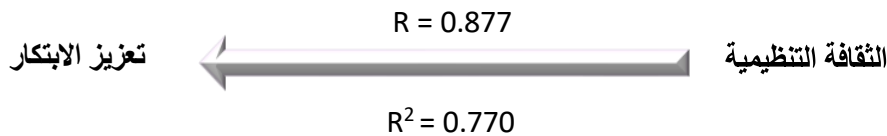
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.766	.238

(Constant), Predictors:

NOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.864	1	12.864	227.462	<.001b
Residual	3.846	68	.057		
Total	16.710	69			

Dependent Variable:



بالاعتماد على نص الدراسة في الصورة وتكييفه لموضوع “أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار”، يمكن إعادة صياغة النتائج كالتالي

نتائج التحليل الإحصائي لدراسة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار

(F) مستوى معنوية اختبار

كانت أقل من ٠,٠١، مما يدل على وجود تأثير دال إحصائياً بين الثقافة (Sig) أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (F) أظهر تحليل اختبار التنظيمية وأبعادها وتعزيز الابتكار

(R) معامل الارتباط

مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الثقافة التنظيمية ومستوى الابتكار في المنظمة ($R = 0.877$) بلغ معامل الارتباط قيمة مرتفعة

(R²) معامل التحديد

يوضح أن الثقافة التنظيمية تفسر حوالي ٧٧٪ من التغيرات في مستوى الابتكار داخل المنظمة، مما يعكس (R^2) أظهرت النتائج أن معامل التحديد دورها المحوري في تحسين العمليات الابتكارية

نتائج تحليل الانحدار

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لتقدير تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على الابتكار

مما يدل على أن بعض الأبعاد مثل القيادة التنظيمية، ($p < 0.02$) لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية كانت دالة إحصائياً (T) أظهرت النتائج أن قيمة المناخ التنظيمي، والقيم المشتركة تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز الابتكار

أكدت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ككل وتعزيز الابتكار

بالنسبة لبعض الأبعاد الفردية، قد تختلف درجة التأثير، لكن النتائج تدعم أهمية تحسين الثقافة التنظيمية لتشجيع الابتكار

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B		
Model	B	Std. Error	Beta			t	Sig.	
								Lower Bound Upper Bound
1	(Constant)	-.023				-.244	.808	-.214 .168
	.992	.066	.877	15.082	<.001	.861		1.123

Dependent Variable:

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta			95.0% Confidence Interval for B		
Model	Std. Error					t	Sig.	
B								Lower Bound Upper Bound
1	(Constant)	-.024				-.247	.806	-.218 .170
	.068	.076	.077	.886	.379			-.085 .220
	.218	.087	.243	2.508	.015			.044 .391
	.305	.099	.310	3.086	.003			.108 .503
	.186	.094	.179	1.978	.052			-.002 .373
	.217	.105	.210	2.071	.042			.008 .426

Dependent Variable:

نتائج التحليل الإحصائي لدراسة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار:

كانت أقل من ٠,٠١، مما يعني أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً بين (Sig) أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (F) أظهر اختبار الثقافة التنظيمية وأبعادها وبين تعزيز الابتكار عند مستوى معنوي ٠,٠١

أظهر التحليل أن معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية وأبعادها وتعزيز الابتكار بلغ ٠,٨٨٤، مما يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الثقافة التنظيمية والابتكار. هذه النتيجة تعكس قوة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع في العمل

0.78 (R²) بلغ معامل التحديد

مما يشير إلى أن الثقافة التنظيمية تفسر حوالي ٧٨,٢٪ من التغيرات في مستوى الابتكار داخل المنظمة. هذا يدل على أهمية الثقافة التنظيمية في دفع الابتكار وتعزيزه

(T) أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد الثقافة التنظيمية وتعزيز الابتكار قيمة

مما يعني أن هذه الأبعاد تؤثر بشكل كبير على مستوى الابتكار في المنظمة ($p < 0.02$) لأبعاد الثقافة التنظيمية كانت معنوية بناءً على تحليل النتائج، يمكن القول بأن أبعاد الثقافة التنظيمية مثل القيادة التنظيمية، القيم المشتركة، والتوجه نحو التعلم تمثل عوامل أساسية في تعزيز الابتكار. تتضح أهمية هذه العوامل من خلال العلاقات القوية التي أظهرتها التحليلات بين الثقافة التنظيمية والابتكار تعزيز القيادة التنظيمية لتشجيع الأفكار الابتكارية وتحفيز الموظفين تطوير بيئة ثقافية تشجع على التعاون وتبادل المعرفة مما يعزز الابتكار التركيز على القيم التنظيمية التي تدعم التفكير الإبداعي والمرونة

٤,٧ الخاتمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية أحد العناصر الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. من خلال نتائج هذه الدراسة، التي أظهرت أن الثقافة التنظيمية تشكل عاملاً رئيسياً في تطوير بيئة مشجعة على الابتكار، يمكن التأكيد على أهمية هذا الموضوع في مجال الإدارة والتنظيم. إذ أظهرت التحليلات الإحصائية أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين الثقافة التنظيمية ككل وبين الابتكار في المنظمة. كما تبين أن بعض أبعاد الثقافة التنظيمية مثل القيادة التنظيمية، المناخ التنظيمي، والتوجه نحو التعلم، تلعب دوراً محورياً في دعم وتحفيز العمليات الابتكارية

إن دور القيادة التنظيمية كان الأكثر تأثيراً في تعزيز الابتكار، حيث أظهرت النتائج أن القيادة التحفيزية والمهمة تسهم بشكل كبير في تعزيز القدرة الإبداعية للموظفين وتشجيعهم على المشاركة في الأنشطة الابتكارية. كما أن البيئة الثقافية التي تروج

للتعلم المستمر والتطوير الفردي والجماعي تؤدي إلى نتائج إيجابية في تعزيز التفكير الإبداعي. بالإضافة إلى ذلك، تبين أن القيم والمعتقدات المشتركة بين أفراد المنظمة تساهم في خلق جو عمل متعاون يعزز من توليد الأفكار المبتكرة

من خلال النتائج التي أظهرتها الدراسة، يمكن القول بأن الثقافة التنظيمية لا تؤثر فقط في تعزيز الابتكار، بل تلعب دورًا في تحسين الأداء العام للمنظمة، مما يساهم في تحقيق التفوق التنافسي على المدى الطويل. المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق الابتكار المستدام ينبغي أن تركز على تطوير ثقافة تنظيمية تدعم الإبداع، تشجع على التغيير، وتوفر بيئة عمل مرنة تتيح للأفراد التعبير. يجب على المنظمات التركيز على تطوير مهارات القيادة التي تشجع على الابتكار، من خلال توفير بيئة تشجع الأفراد على أخذ المخاطر المدروسة وتجربة أفكار جديدة توفير بيئة عمل تشجع على التعاون وتبادل المعرفة بين الأفراد وتعزز من العمل الجماعي، مما يؤدي إلى تسريع الابتكار وتحقيق أفضل النتائج للمنظمات التي تروج للتعليم المستمر والتطوير الذاتي توفر لأفرادها أدوات وموارد لتنمية مهاراتهم وقدراتهم، مما يعزز من قدرتهم على المساهمة في الابتكار

يجب على المنظمات تعزيز القيم التنظيمية التي تشجع على الإبداع والتفكير النقدي. وجود قيم مشتركة بين أعضاء الفريق يساهم في تعزيز التعاون والابتكار الجماعي على المؤسسات تبني سياسات مرنة لإدارة التغيير وتوفير الدعم للأفراد أثناء تطبيق الأفكار الجديدة، مما يساهم في تحقيق نجاح الابتكار واستمراره