

أثر الثقافة التنظيمية
في تعزيز الابتكار لدى شركة زد

أسم الطالب
فاطمة عيدروس عمر الحبشي
الرقم الجامعي:
2021205943

١-مشروع تخرج

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

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).

ns & Terblanche (2003) 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.

Ahmed (1998) في دراسته حول تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار، وجد أحمد أن الثقافة التنظيمية التي تشجع على التواصل المفتوح والتعاون بين الأقسام تساهم 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) في 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 محركًا أساسيًا 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 أيضًا 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 يتيح 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 .

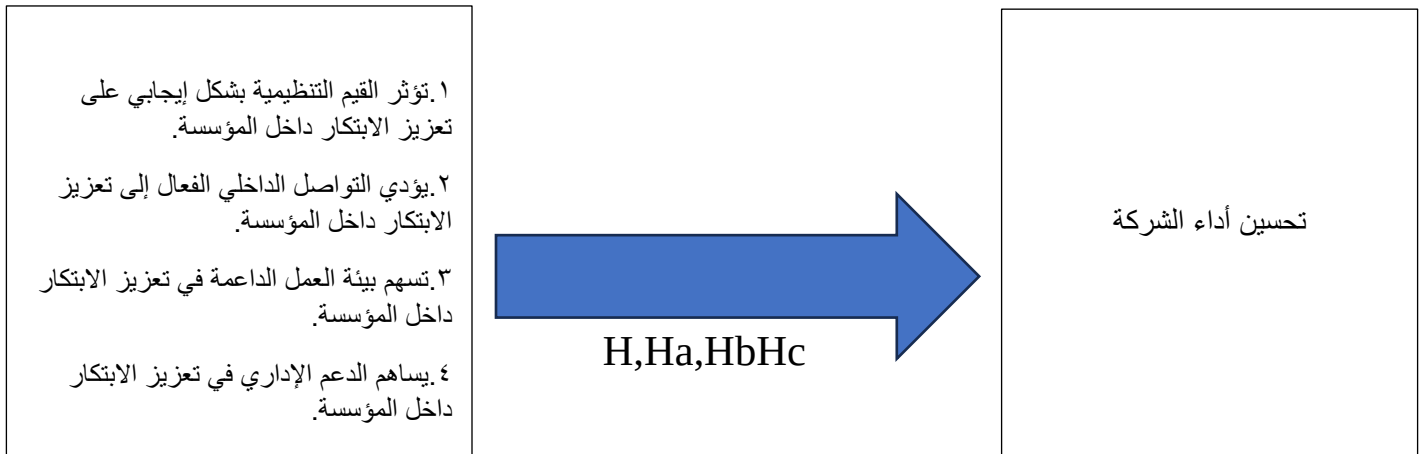
الفرضية الفرعية الثانية Hc:

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

١.٧ نموذج البحث:

المتغير المستقل

المتغير التابع



١,٨ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

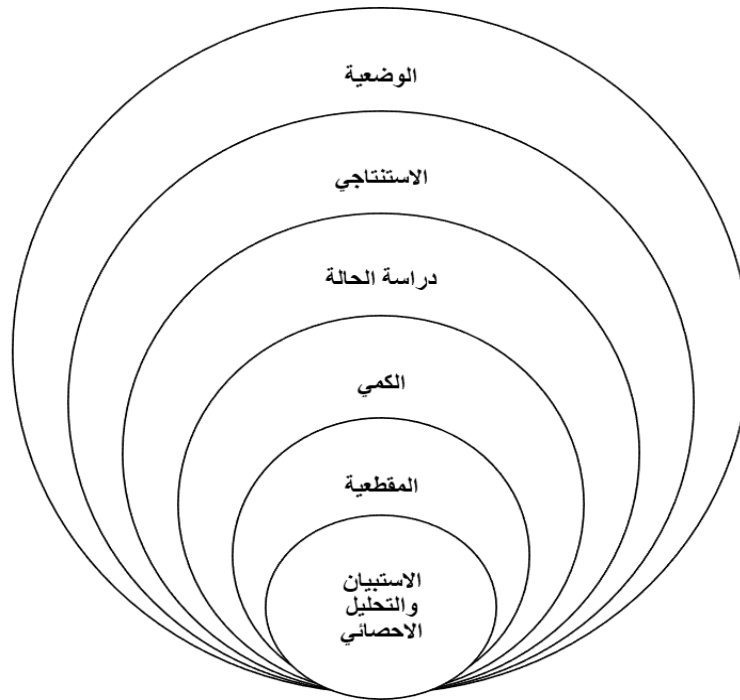
نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.

البحث

بصلة



مطعم zed في السعودية يشتهر بتقديم وجبات صحية متنوعة. يقدم المطعم أطعمة مختلفة تناسب جميع الأذواق ،بما في ذلك الحلويات بالإضافة الى 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 غذائيا، 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

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 تعزيز 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 مفتوحة 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، بدءًا من كيفية أداء الأفراد لوظائفهم إلى كيفية تعامل المنظمة مع التحديات والفرص.

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 تركز الدراسة على كيفية التحول ".الثقافي في المنظمات وتأثيره على الأداء المؤسسي الثقافي في المنظمات وتأثيره 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 والإمكانات 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.

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 ايفرت روجرز على كيفية انتشار الابتكارات عبر الشركات والسوق. يقسم روجرز المتبنين 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) تقد النظريات اطارا متكاملًا لفهم كيفية تعزيز الابتكار في الشركات من خلال استراتيجيات تعتمد على التعاون .

٤، ٢ 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

المراجع:

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

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

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>

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

