

أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز التفكير الإبداعي بالتطبيق على شركة جاهز في مدينة جدة

أسم الطالب:

هاني عرفان ودعان

الرقم الجامعي:

232001429

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	قائمة الاشكال
3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة
7	1.2. مشكلة البحث
7	1.2.1. الفجوات على المستوى النظري:
8	1.2.2. الفجوات على المستوى التطبيقي:
8	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. الأهمية على المستوى النظري:
9	1.3.2. الأهمية على المستوى التطبيقي:
10	1.4. اسئلة الدراسة
10	1.5. اهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. منهجية الدراسة
13	1.9. الدراسة الميدانية
14	1.10. مخطط المشروع المقترح
15	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
16	2.1. المقدمة
16	2.3. مفهوم المتغير التابع
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
17	2.5. الخاتمة
18	قائمة المراجع
20	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة: صمم بواسطة الطالب	11
2	منهجية الدراسة: صمم بواسطة الطالب	12

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

يشهد العالم المعاصر تغيرات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والإدارية والتقنية، الأمر الذي فرض على المنظمات تحديات متزايدة تتطلب منها تطوير قدراتها الداخلية وتعزيز إمكاناتها التنافسية لضمان الاستمرار والنجاح في بيئة عمل تتسم بالديناميكية وعدم اليقين. ولم يعد نجاح المنظمات يعتمد فقط على ما تمتلكه من موارد مادية أو مالية، بل أصبح يرتبط بصورة أساسية بقدرتها على استثمار مواردها البشرية وتنمية قدراتهم الفكرية والإبداعية، باعتبارها المصدر الحقيقي للابتكار وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة. ومن هذا المنطلق برز الاهتمام بالثقافة التنظيمية بوصفها أحد أهم العوامل المؤثرة في سلوك العاملين واتجاهاتهم ومستوى أدائهم، لما لها من دور محوري في تشكيل بيئة العمل، وترسيخ القيم والمعتقدات المشتركة، وتعزيز الانتماء التنظيمي، وتوجيه السلوك نحو تحقيق أهداف المنظمة (العميان، 2019).

وتعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع من قبل الباحثين والممارسين في مجال الإدارة، لما لها من تأثير مباشر في مختلف العمليات الإدارية والتنظيمية، إذ تمثل الإطار الذي يحكم العلاقات داخل المنظمة ويحدد طبيعة التفاعل بين العاملين والإدارة، كما تسهم في بناء بيئة عمل تشجع على التعاون، والمشاركة، والتعلم المستمر، وتبادل المعرفة، والخبرات. وتنعكس قوة الثقافة التنظيمية في قدرة المنظمة على غرس القيم الإيجابية، وتحفيز العاملين على المبادرة وتحمل المسؤولية، بما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى الكفاءة والفاعلية (السلمي، 2018).

وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبح التفكير الإبداعي أحد المتطلبات الأساسية لنجاح المنظمات، حيث يمثل وسيلة فعالة لإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، واستثمار الفرص، وتحسين العمليات، وتطوير المنتجات والخدمات بما يحقق رضا المستفيدين ويعزز القدرة التنافسية. ويُعرف التفكير الإبداعي بأنه القدرة على إنتاج أفكار جديدة وأصيلة ومرنة وقابلة للتطبيق، بما يسهم في مواجهة التحديات وتحقيق التطور المستمر. ولا يقتصر التفكير الإبداعي على القدرات الفردية للعاملين، وإنما يتأثر بدرجة كبيرة بالبيئة التنظيمية التي يعملون فيها، وما توفره من دعم

وتشجيع للمبادرات والأفكار الجديدة، إضافة إلى مستوى الثقة والانفتاح والتمكين الذي تمنحه الإدارة للعاملين (الطعاني، 2020).

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تُعد من أبرز العوامل التي تسهم في تعزيز التفكير الإبداعي لدى العاملين، وذلك من خلال تشجيع العمل الجماعي، وتبادل المعرفة، ودعم التعلم التنظيمي، ومنح العاملين الحرية في التعبير عن آرائهم وأفكارهم، إلى جانب توفير الحوافز المناسبة لتبني المبادرات الإبداعية. وفي المقابل، فإن الثقافة التنظيمية التقليدية التي تتسم بالمركزية والروتين والرقابة الصارمة قد تحد من قدرة العاملين على التفكير بطريقة إبداعية، وتضعف رغبتهم في تقديم أفكار جديدة أو اقتراح حلول مبتكرة، مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء والابتكار داخل المنظمة (العميان، 2019).

كما أن التطورات التقنية والتحول الرقمي، إلى جانب تزايد حدة المنافسة المحلية والعالمية، فرضت على المنظمات ضرورة تبني ثقافة تنظيمية مرنة وقادرة على استيعاب التغيير، وتشجيع الإبداع والابتكار باعتبارهما من أهم مصادر تحقيق التميز المؤسسي. ولم يعد الاهتمام بالثقافة التنظيمية مقتصرًا على تحسين العلاقات الداخلية أو رفع الرضا الوظيفي، بل أصبح يشمل بناء بيئة تنظيمية محفزة للإبداع، وقادرة على استثمار الطاقات الفكرية للعاملين وتحويل أفكارهم إلى ممارسات عملية تسهم في تطوير الأداء وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة (الهواري، 2017).

وفي السياق العربي، ازدادت أهمية دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي في ظل توجه العديد من الدول العربية، ومن بينها المملكة العربية السعودية، نحو دعم الابتكار وتعزيز الاقتصاد المعرفي تحقيقاً لمستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي أولت اهتماماً كبيراً بتنمية رأس المال البشري، وتشجيع الإبداع والابتكار، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة. ويستلزم تحقيق هذه التوجهات وجود ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع، تتسم بالمرونة، وتشجع المشاركة في اتخاذ القرار، وتدعم التعلم المستمر، وتوفر بيئة عمل قائمة على الثقة والتطوير المستدام (رؤية المملكة العربية السعودية، 2016).

وانطلاقاً مما سبق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر الثقافة التنظيمية في التفكير الإبداعي، من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بينهما، وبيان مدى إسهام أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين داخل المنظمات.

كما تسعى الدراسة إلى إثراء الأدبيات العربية في هذا المجال، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الإدارية والممارسات التنظيمية التي تعزز الإبداع، وتسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق التميز المؤسسي في بيئات العمل المختلفة، بما يدعم قدرة المنظمات على مواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات المتسارعة، وتحقيق أهدافها الإستراتيجية بكفاءة وفعالية.

1.2. مشكلة البحث

واجه المنظمات في الوقت الحاضر تحديات متزايدة نتيجة التطورات التقنية، وشدة المنافسة، وسرعة التغيرات في بيئة الأعمال، الأمر الذي يجعل من التفكير الإبداعي لدى العاملين أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات واستمرارها. إلا أن تنمية التفكير الإبداعي لا تعتمد على القدرات الفردية للعاملين فقط، بل تتأثر بشكل كبير بالبيئة التنظيمية السائدة داخل المنظمة، ولا سيما الثقافة التنظيمية بما تتضمنه من قيم ومعتقدات وأنماط سلوكية تؤثر في مستوى المبادرة والابتكار لدى العاملين (العميان، 2019).

وعلى الرغم من اهتمام العديد من الدراسات بموضوع الثقافة التنظيمية وأهميتها في تحسين الأداء التنظيمي، إلا أن نتائج الدراسات المتعلقة بتأثيرها في التفكير الإبداعي جاءت متفاوتة، كما أن طبيعة هذا التأثير قد تختلف باختلاف القطاع أو البيئة التنظيمية أو خصائص العاملين، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات التي تبحث في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي، وتوضح مدى إسهام الثقافة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي داخل المنظمات (الطعاني، 2020).

1.2.1. الفجوات على المستوى النظري:

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي كل على حدة، فإن المراجعة النظرية تشير إلى وجود محدودية في الدراسات العربية التي تناولت العلاقة المباشرة بين المتغيرين في إطار نموذج متكامل يوضح أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تنمية التفكير الإبداعي لدى العاملين. كما أن معظم الدراسات ركزت على متغيرات مثل الأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، في حين لم يحظ التفكير الإبداعي بالاهتمام الكافي بوصفه متغيراً تابعاً يتأثر بالثقافة التنظيمية، مما يمثل فجوة نظرية تستدعي مزيداً من البحث والدراسة (العميان، 2019؛ الطعاني، 2020).

1.2.2. الفجوات على المستوى التطبيقي:

تتمثل الفجوة التطبيقية في أن العديد من المنظمات لا تزال تركز على الجوانب الإدارية التقليدية في إدارة الموارد البشرية، دون الاهتمام الكافي ببناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والابتكار. كما أن نتائج العديد من الدراسات التطبيقية أوصت بضرورة إجراء دراسات في قطاعات ومنظمات مختلفة للتحقق من طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي، وذلك لاختلاف البيئات التنظيمية والثقافات المؤسسية من منظمة إلى أخرى، مما يجعل نتائج الدراسات السابقة غير قابلة للتعميم بصورة كاملة. ومن ثم تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تطبيقها على بيئة الدراسة المستهدفة، بما يساهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الثقافة التنظيمية وتعزيز التفكير الإبداعي لدى العاملين (السلمي، 2018؛ العميان، 2019).

السؤال الرئيسي للبحث: كيف يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية في تعزيز التفكير الإبداعي؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية متغيريه الرئيسيين، وهما الثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي، إذ تُعد الثقافة التنظيمية من الركائز الأساسية التي تساهم في توجيه سلوك العاملين، وتعزيز التعاون والانتماء، وبناء بيئة عمل محفزة على الابتكار. وفي المقابل، يمثل التفكير الإبداعي أحد أهم الموارد الفكرية التي تعتمد عليها المنظمات في مواجهة التحديات، وتطوير أساليب العمل، وتحقيق الميزة التنافسية في ظل بيئة تتسم بسرعة التغير. ومن ثم فإن دراسة أثر الثقافة التنظيمية في التفكير الإبداعي تساهم في توضيح طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، وتقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية وتعزيز الإبداع داخل المنظمات (الحري، 2017).

1.3.1. الأهمية على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية العربية المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتفكير الإبداعي، من خلال توضيح العلاقة بينهما وإبراز أثر الثقافة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين. كما يسهم البحث في دعم الإطار النظري للدراسات المستقبلية، ويُعد مرجعًا علميًا يمكن للباحثين الاستفادة منه عند إجراء دراسات تتناول موضوع الثقافة التنظيمية أو التفكير الإبداعي أو العلاقة بينهما. إضافة إلى ذلك، يسلط البحث الضوء على أحد الموضوعات الإدارية الحديثة التي تزايد الاهتمام بها في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها المنظمات المعاصرة (الطراونة، 2019).

1.3.2. الأهمية على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تستفيد منها القيادات الإدارية ومتخذي القرار في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والابتكار داخل المنظمات، بما يسهم في تحسين بيئة العمل، وتشجيع العاملين على طرح الأفكار الجديدة، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم. كما تساعد نتائج الدراسة المنظمات على التعرف إلى الجوانب الثقافية التي تحتاج إلى تطوير بما يحقق رفع مستوى الأداء المؤسسي، وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. كذلك قد يستفيد مسؤولو الموارد البشرية من نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية وسياسات تنظيمية تعزز قيم الإبداع والتجديد بين العاملين (أبو النصر، 2020).

1.4. اسئلة الدراسة

✱ **سؤال البحث الرئيسي** " كيف يمكن ان تأثر الثقافة التنظيمية على تعزيز التفكير الإبداعي؟

- ويتفرع منه الأسئلة التالية:
- السؤال الفرعي الأول: كيف يمكن ان يؤثر الالتزام بالقيم التنظيمية على تعزيز التفكير الإبداعي؟
- السؤال الفرعي الثاني: كيف يمكن ان يؤثر ثقافة العمل على تعزيز التفكير الإبداعي؟
- السؤال الفرعي الثالث: كيف يمكن ان تؤثر روح الفريق على تعزيز التفكير الإبداعي؟

1.5. اهداف الدراسة

- ✱ **الهدف العام للبحث** " دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز التفكير الإبداعي."
- ويتفرع منه الأهداف التالية
 - الهدف الفرعي الأول: اكتشاف تأثير الالتزام بالقيم التنظيمية على تعزيز التفكير الإبداعي.
 - الهدف الفرعي الثاني: دراسة تأثير ثقافة العمل على تعزيز التفكير الإبداعي.
 - الهدف الفرعي الثالث: اكتشاف مدى تأثير روح الفريق على تعزيز التفكير الإبداعي.

1.6. فرضيات الدراسة

✱ الفرضية الأساسية للبحث: (H) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين

الثقافة التنظيمية وتعزيز التفكير الإبداعي.

• وتتفرع منها الفرضيات التالية"

• (Ha) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالقيم التنظيمية

والتفكير الإبداعي.

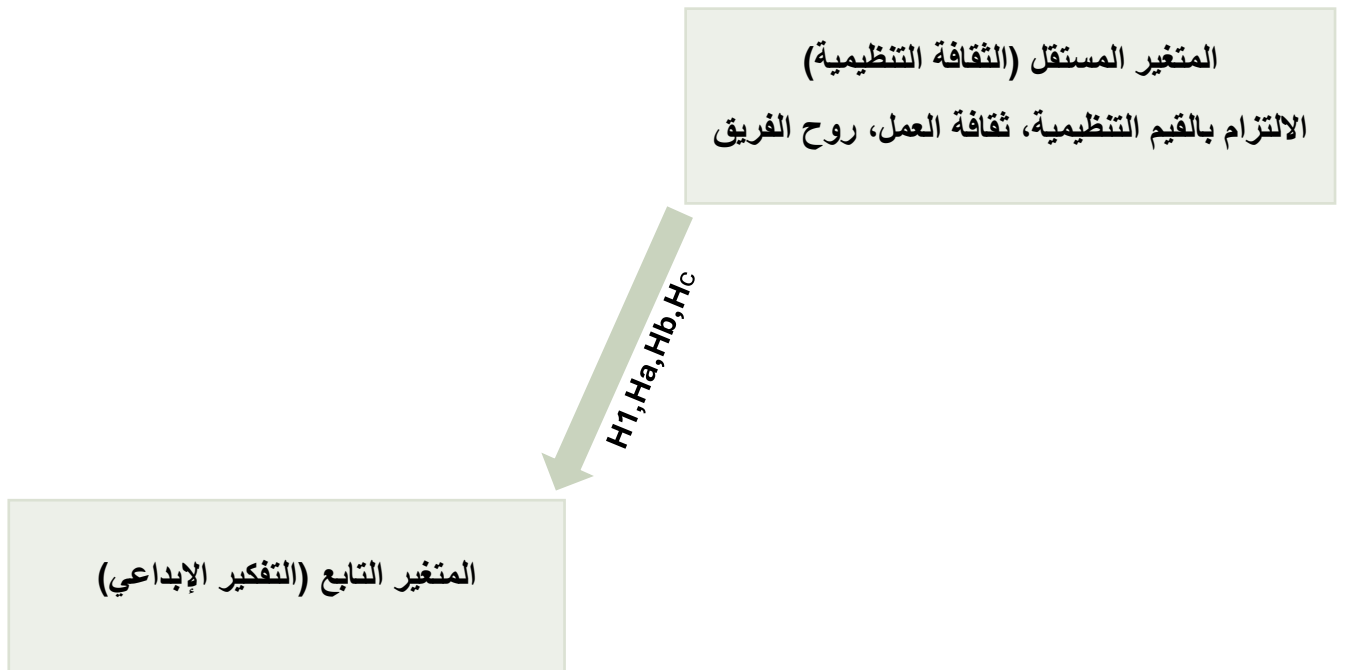
• (Hb) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة العمل والتفكير

الإبداعي.

• (Hc) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين روح الفريق والتفكير

الإبداعي.

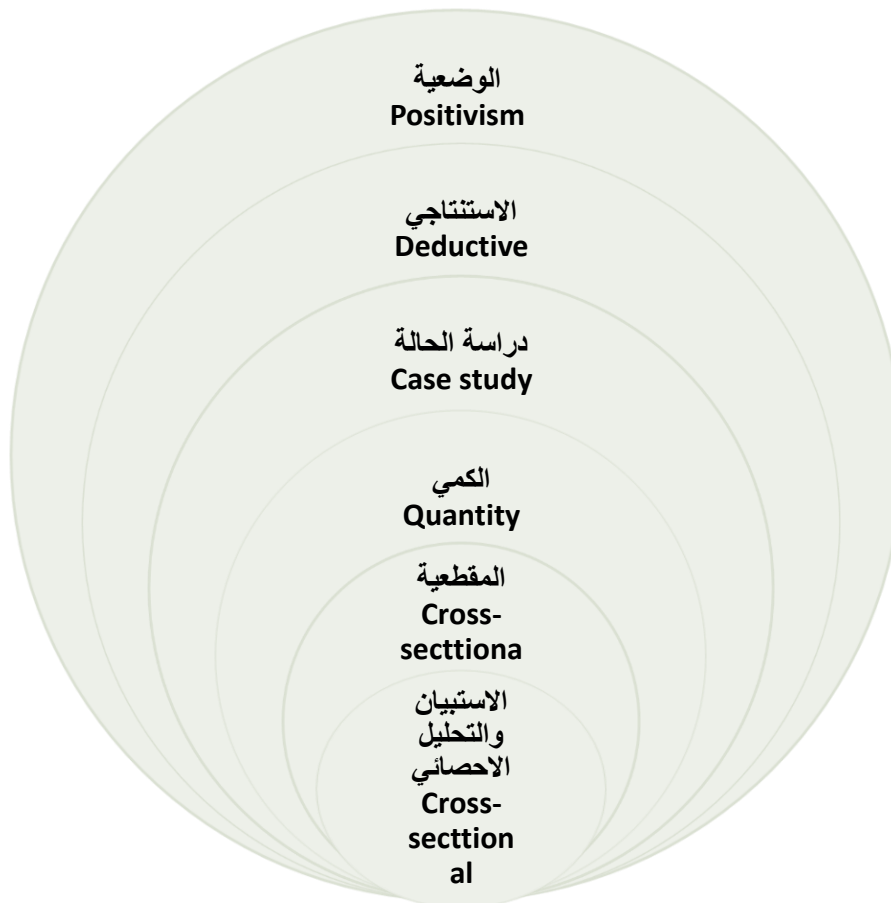
1.7. نموذج الدراسة



الشكل (1) نموذج الدراسة: صمم بواسطة الطالب

1.8. منهجية الدراسة

1. فلسفة البحث: الوضعية
2. منهج البحث: استنتاجي
3. استراتيجية البحث: مسحي
4. اختيار البحث: كمي
5. الافق الزمنية: المقطعية
6. تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (2) هيكل الدراسة: صمم بواسطة الطالب

1.9. الدراسة الميدانية

تم اختيار شركة جاهز بمدينة جدة ميداناً لتطبيق هذه الدراسة؛ نظراً لكونها إحدى الشركات السعودية الرائدة في مجال التقنية وخدمات التوصيل، حيث تأسست شركة جاهز لتقديم حلول رقمية تربط العملاء بمختلف المتاجر والمطاعم من خلال تطبيق إلكتروني يعتمد على أحدث التقنيات، وأسهمت منذ انطلاقتها في إحداث نقلة نوعية في قطاع توصيل الطلبات داخل المملكة العربية السعودية.

وتعمل شركة جاهز على تقديم خدماتها عبر منصة رقمية متكاملة، تتيح للعملاء طلب المنتجات والخدمات بكل سهولة، كما تتعاون مع آلاف المطاعم والمتاجر وشركاء التوصيل في مختلف مدن المملكة، مما جعلها من أبرز الشركات العاملة في قطاع التجارة الإلكترونية والخدمات اللوجستية. ويقع مقرها الرئيس في مدينة الرياض، مع وجود عمليات تشغيلية وفروع في مختلف مناطق المملكة، ومنها مدينة جدة التي تُعد من أكبر الأسواق التي تقدم الشركة خدماتها فيها.

وتولي شركة جاهز اهتماماً كبيراً بالابتكار والتحول الرقمي، وتسعى إلى تطوير خدماتها بصورة مستمرة من خلال تبني التقنيات الحديثة، وتحسين جودة الخدمات، وتعزيز تجربة العملاء، وهو ما يتطلب وجود ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع وتشجع العاملين على تقديم الأفكار الجديدة والمبادرات التطويرية. كما تحرص الشركة على استقطاب الكفاءات البشرية وتأهيلها، وتوفير بيئة عمل قائمة على التعاون والعمل الجماعي، بما يسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

وقد وقع اختيار الباحث على شركة جاهز بمدينة جدة لتطبيق الدراسة؛ نظراً لطبيعة عملها التي تعتمد على الابتكار والتطوير المستمر، ولأهمية الثقافة التنظيمية في دعم التفكير الإبداعي لدى العاملين، إضافة إلى كونها من الشركات السعودية الرائدة التي تشهد نمواً متسارعاً وتنافساً كبيراً في قطاع التقنية والخدمات اللوجستية، الأمر الذي يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز التفكير الإبداعي لدى العاملين.

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

2.2. مفهوم المتغير المستقل

2.3. مفهوم المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. أبو النصر، م. م. (2020). الإبداع الإداري والابتكار التنظيمي. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. بن زايد ملاك، & بدبودي رميسة. (2025). أثر الثقافة التنظيمية على فاعلية الاتصال التنظيمي. الحريري، ر. (2017). السلوك التنظيمي. دار الفكر.
3. رؤية المملكة العربية السعودية. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. <https://vision2030.gov.sa>
4. السلمي، ع. (2018). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. دار غريب للطباعة والنشر.
5. الطراونة، إ. م. (2019). الثقافة التنظيمية وأثرها في تطوير الأداء المؤسسي. دار الخليج للنشر والتوزيع.
6. الطعاني، ح. (2020). الإبداع الإداري وتطبيقاته في المنظمات المعاصرة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
7. العميان، م. (2019). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط7). دار وائل للنشر.
8. فرحي، & خولة. أثر القيادة الإدارية في التفكير الإبداعي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
9. الهواري، س. (2017). الإدارة: الأصول والأسس العلمية. مكتبة عين شمس.

قائمة الملاحق

استبانة مشروع البحث

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات اللازمة لدراسة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز التفكير الإبداعي لدى الموظفين في شركة جاهز بمدينة جدة، وذلك ضمن متطلبات مشروع التخرج في تخصص إدارة المشاريع. تأتي هذه الدراسة انطلاقاً من أهمية الثقافة التنظيمية بوصفها أحد المحركات الرئيسة التي تشكّل بيئة العمل وتؤثر في سلوك الأفراد، وقدرتها على دعم الإبداع كعنصر جوهري في تطوير الأداء وتحسين جودة الخدمات داخل المؤسسات الحديثة.

إن مشاركتكم في هذا الاستبيان تمثل مساهمة قيّمة في إنجاح هذا البحث، إذ ستُستخدم البيانات لأغراض علمية فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة دون الإفصاح عن أي معلومات شخصية. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، فالمطلوب هو التعبير عن آرائكم وتجاربكم بكل موضوعية وشفافية.

نشكر لكم وقتكم وتعاونكم، ونقدّر دعمكم في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بالثقافة التنظيمية والإبداع في بيئة العمل.

الطالب: هاني عرفان

البيانات الشخصية:

الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ انثى

العمر:

- ☐ 25-20
- ☐ 30-26
- ☐ 35-31
- ☐ 40 وأكثر

المستوى التعليمي:

- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

سنوات الخبرة:

- ☐ سنة – لسنتين
- ☐ 3 سنوات – 5 سنوات
- ☐ 6 سنوات – 10 سنوات
- ☐ 10 سنوات وأكثر

المحور الأول: الثقافة التنظيمية

الرقم	الثقافة التنظيمية			
	الالتزام بالقيم التنظيمية			غير موافق
	موافق	محايد	غير موافق	
1	يوجد احترام وتقدير متبادل بين الموظفين.			
2	تشجع الشركة على النزاهة والشفافية في جميع معاملاتها.			
3	يلتزم الموظفون بالسياسات الداخلية للمؤسسة.			
4	يحترم الموظفون التسلسل الهرمي الموجود بالمؤسسة.			
	ثقافة العمل			غير موافق
	موافق	محايد	غير موافق	
5	تولي مؤسستكم اهتماما برضى موظفيها.			
6	يقدر موظفي التنوع الثقافي الموجود فيما بينهم.			
7	يتمتع نظام الحوافز المطبق في موبايلي بالشفافية والعدالة.			
8	يشعر الموظفون بالحرية في تقديم أفكار جديدة.			
	روح الفريق			غير موافق
	موافق	محايد	غير موافق	
9	يتم تقديم الدعم المتبادل فيما بينكم عند الحاجة.			
10	تعتمد شركة موبايلي على الإنجازات المشتركة فيما بينكم لتحقيق التميز.			
11	تتعاون جميع المستويات فيما بينها في حل مشكلات العمل.			
12	يتم تحفيزكم على العمل ككيان موحد لبناء علاقات جيدة.			

المحور الثاني: التفكير الابداعي

الرقم	التفكير الابداعي	موافق	محايد	غير موافق
1	تسهم الثقافة التنظيمية في شركة جاهز في تشجيعي على تقديم أفكار إبداعية لتطوير العمل.			
2	تحفزني الثقافة التنظيمية على البحث عن حلول مبتكرة للمشكلات التي أوجهها في العمل.			
3	توفر الثقافة التنظيمية في شركة جاهز بيئة عمل داعمة للإبداع والابتكار.			
4	أشعر أن الثقافة التنظيمية تشجعني على اقتراح حلول جديدة لمشكلات العمل.			
5	تشجع الثقافة التنظيمية التعلم المستمر وتبادل الخبرات بين العاملين.			
6	تشجع الثقافة التنظيمية العاملين على التعبير عن أفكارهم الإبداعية ومناقشتها.			
7	تدعم الثقافة التنظيمية تقديم أفكار جديدة لتوليد أفكار إبداعية جديدة.			
8	تشجع الثقافة التنظيمية الاستفادة من الآراء المختلفة لتوليد أفكار إبداعية جديدة.			
9	تشجع الثقافة التنظيمية العمل بروح الفريق والتعاون في حل المشكلات.			
10	تتقبل الثقافة التنظيمية المقترحات والأفكار الجديدة التي يقدمها العاملون لتحسين العمل.			
11	تشجع الثقافة التنظيمية المبادرة وتحمل المسؤولية في أداء العمل.			
12	تدعم الثقافة التنظيمية التخطيط والالتزام بالقيم التنظيمية لمواجهة تحديات العمل.			