

عنوان البحث:

أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين

دراسة تطبيقية على مجموعة سيرا القابضة

إعداد الباحثة:

ياسمين شريف علي آدم.

إشراف الدكتور:

د. الفیصل عبد الحمید.

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء:

إلى من غرست في داخلي معنى العطاء، وكانت مصدر الحب والدعاء، إلى التي رافقتني بروحها
في كل مراحل حياتي، وتحملت لأجلي الصعاب...

إلى أُمي العزيزة، تاج رأسي وسندي في الحياة، التي علمتني أن الإصرار يصنع المعجزات، وأن
الدعاء يفتح أبواب التوفيق.

وإلى والدي الغالي، الذي غرس في نفسي قيمة العلم، ورباني على الأخلاق والاجتهاد، فكان قدوتي
في الصبر والثبات.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، الذين كانوا دومًا الحافز والمشجع، وشاركوني لحظات التعب
والنجاح، فكانوا السند الذي لا يميل.

إلى أصدقائي وزملائي الذين لم يخلوا عليّ بالدعم والمساندة، وكانوا بجانبني خطوة بخطوة، في
كل لحظة من هذه الرحلة الأكاديمية.

إلى كل روح طيبة آمنت بي، وشجعتني، وكانت سببًا في أن أمضي قدمًا في طريقي...

أهدي هذا العمل المتواضع لكل من كان له في قلبي مكان، ولكل من ساهم، بقليل أو كثير، في إتمام هذا
الإنجاز.

الشكر والتقدير:

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه أنجزت هذا البحث، الذي كان ثمرة جهدٍ امتد لفترة من الكد والمثابرة، تطلّب الصبر، والتحليل، والدراسة المستفيضة.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ الدكتور الفيصل عبد الحميد، مشرفي الأكاديمي، الذي لم يبخل عليّ بعلمه وخبرته، فكان نِعَمَ المرشد والموجه. لقد أولاني من وقته الثمين، وفتح لي آفاقاً جديدة للفهم والتحليل، وساهم في صقل هذا العمل وتوجيهه بالشكل العلمي السليم.

كما أعبر عن امتناني لإدارة مجموعة سيرا القابضة، ممثلة في مسؤوليها وموظفيها، الذين أبدوا تعاوناً مثمراً وقدموا لي الدعم والمعلومات التي كانت أساساً جوهرياً في الجانب التطبيقي من هذا البحث.

ولا أنسى أن أتقدم بالشكر إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن، الذين غرسوا فيّ حب التخصص، وزودوني بالأدوات العلمية التي كانت زادي في إعداد هذه الدراسة.

وأخص بالشكر عائلتي الكريمة، التي كانت الحضن الدافئ والداعم الدائم، فبهم صبرت، وبهم قويت، وبهم أكملت هذا الطريق.

وأخيراً، إلى كل من ساندني بكلمة، أو دعاء، أو مساعدة صادقة، أقول لكم: جزاكم الله عني خيراً الجزاء.

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في مجموعة سيرا القابضة بالمملكة العربية السعودية، بوصفها إحدى المؤسسات الاقتصادية التي تسعى لتبني مفاهيم الإدارة الحديثة، كما سعت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مكونات الثقافة التنظيمية (القيم، المعتقدات، الممارسات) وبين مستويات التفكير الابتكاري للعاملين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة موزعة على عينة مكونة من 65 موظفًا من مختلف المستويات الإدارية داخل المجموعة. كما تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات إحصائيًا، ولقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي، حيث تبين أن كلما كانت الثقافة التنظيمية محفزة، زادت فرص العاملين في تقديم أفكار جديدة وممارسات ابتكارية، كما أظهرت النتائج أن القيم التنظيمية الداعمة، والتحفيز، والثقة المتبادلة من العوامل الأساسية في تعزيز الابتكار، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز القيادة التحفيزية، وتهيئة بيئة عمل مشجعة على المبادرة، وتفعيل سياسات تدريبية تدعم تنمية المهارات الإبداعية لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، السلوك الإبداعي، البيئة التنظيمية، التحفيز،

الابتكار.

قائمة المحتويات:

الإهداء:	أ.....
الشكر والتقدير:	ب.....
المستخلص:	ت.....
الفصل الأول/ الإطار العام للدراسة:	2.....
مقدمة:	2.....
مشكلة الدراسة:	5.....
أهمية الدراسة:	6.....
أهداف الدراسة:	7.....
تساؤلات الدراسة:	7.....
فروض الدراسة:	8.....
الدراسات السابقة:	9.....
الفصل الثاني/ الإطار النظري:	15.....
المحور الأول: (الثقافة التنظيمية):	15.....
مفهوم الثقافة التنظيمية:	15.....
أهمية الثقافة التنظيمية:	16.....
دور الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي	16.....
المحور الثاني: (السلوك الإبداعي للعاملين):	17.....

17	مفهوم السلوك الإبداعي:
19	العلاقة بين السلوك الإبداعي والثقافة التنظيمية:
21	المحور الثالث: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:
21	أولاً: دور الثقافة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي:
22	ثانياً: آليات تأثير الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي:
23	ثالثاً: تأثير عناصر الثقافة التنظيمية على الإبداع:
23	رابعاً: العلاقة التكاملية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:
24	خامساً: معوقات العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:
26	الفصل الثالث/ المنهجية وطرق البحث:
26	أدوات الدراسة:
26	مجتمع الدراسة وعينتها:
26	أساليب التحليل الإحصائي:
27	حدود الدراسة:
27	منهجية واجراءات الدراسة:
28	اساليب تحليل البيانات:
28	اختبار الالتساق الداخلي والثبات اداة الدراسة:
32	الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة:
35	الفصل الرابع/ تحليل البيانات ومناقشة نتائجها:

35.....	التحليل الوصفي لفقرات محاور الدراسة:
35.....	التحليل الوصفي لفقرات محور الثقافة التنظيمية:
37.....	التحليل الوصفي لفقرات محور الثقافة التنظيمية:
39.....	التحليل الوصفي لفقرات محور العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:
41.....	-اختبار النموذج وقدرته التفسيرية:
42.....	-اختبار معنوية المتغير المستقل:
46.....	الفصل الخامس / نتائج وتوصيات الدراسة:
46.....	أولاً: النتائج:
47.....	ثانياً: التوصيات:
48.....	المراجع:
49.....	الملاحق:
Abstract:	56

قائمة الجداول:

- الجدول رقم (1) نتائج اختبار معامل الالتساق وثبات الاداة للمحور الثقافة التنظيمية: 29.....
- الجدول رقم (2) نتائج اختبار معامل الالتساق وثبات الاداة للمحور السلوك الإبداعي: 30.....
- الجدول رقم (3) نتائج اختبار معامل الالتساق وثبات الاداة لمحور العلاقة 30.....
- الجدول رقم (4) تكرارات الديموجرافية عينة الدراسة: 32.....
- الجدول رقم (5) الاحصاء الوصفي لمحور الثقافة التنظيمية: 35.....
- الجدول رقم (6) الاحصاء الوصفي لمحور السلوك الإبداعي: 37.....
- الجدول رقم (7) الاحصاء الوصفي لمحور السلوك الإبداعي: 39.....
- جدول رقم (8) معاملات الارتباط والتحديد: 41.....
- الجدول رقم (9) معاملات نموذج الانحدار: 42.....
- جدول رقم (10) الاحصاء الوصفي اختباري T-test & ANOVA: 43.....

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة:

الفصل الأول/ الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا جوهريًا في تشكيل بيئة العمل وتحفيز العاملين على تبني سلوكيات إبداعية تساهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية. فالثقافة التنظيمية تمثل القيم والمعتقدات والمعايير التي توجه تصرفات الأفراد داخل المؤسسة، وتؤثر على مدى قدرتهم على الابتكار والإبداع في أداء مهامهم (عبدالباقي وكورتل، 2020). وقد أصبحت المؤسسات الحديثة تدرك أن تنمية السلوك الإبداعي للعاملين لم يعد مجرد خيار، بل ضرورة حتمية لمواكبة التطورات السريعة والتحديات المتزايدة في بيئة الأعمال، مما يجعل من الضروري البحث في مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار والإبداع داخل بيئات العمل المختلفة (الخرابشة، 2022).

إن دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي تكتسب أهمية خاصة في المؤسسات الاقتصادية الكبرى، حيث يعتمد نجاحها على قدرة العاملين على التفكير الإبداعي، وحل المشكلات بأساليب غير تقليدية، وتقديم أفكار جديدة تدعم الاستدامة والتطوير المستمر (بن خليف وآخرون، 2021). وتشير الدراسات السابقة إلى أن وجود بيئة تنظيمية تدعم الابتكار وتشجع العاملين على التجريب والمبادرة، يسهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي، كما أن تعزيز ثقافة تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسات الحديثة يساعد في تحفيز الإبداع وتوفير أدوات جديدة تدعم عمليات التفكير الخلاق (عبدالباقي وزملاؤها، 2021).

وفي هذا السياق، تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى تحليل أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في مجموعة سيرا القابضة، وهي واحدة من المؤسسات الكبرى التي تتبنى

نهجًا إداريًا متطورًا يعتمد على تعزيز بيئة العمل المبتكرة. حيث سيتم التركيز على العوامل التنظيمية التي تسهم في تطوير قدرات العاملين الإبداعية، ومدى تأثير السياسات الداخلية والممارسات الإدارية على تحفيز التفكير الابتكاري. وبناءً على الدراسات السابقة، يتوقع البحث أن يظهر تأثير قوي للثقافة التنظيمية في دعم وتنمية السلوك الإبداعي للعاملين، مما يعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة (مصالحه والشرمان، 2024).

وبذلك، فإن أهمية هذه الدراسة لا تكمن فقط في تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي، وإنما تمتد إلى تقديم توصيات من شأنها تعزيز ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار داخل المؤسسات الاقتصادية. وسوف تعتمد الدراسة على منهج البحث الميداني من خلال استبيانات ومقابلات مع العاملين في مجموعة سيرا القابضة، مما سيساهم في تقديم بيانات واقعية حول تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع المؤسسي، والاستفادة من تجارب المؤسسات الأخرى التي نجحت في تحقيق هذا التكامل بين الثقافة والإبداع.

إن التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال العالمية فرضت على المؤسسات الاقتصادية ضرورة إعادة النظر في أساليب إدارتها وتبني استراتيجيات تعزز من قدرة العاملين على الإبداع والابتكار. وتعد الثقافة التنظيمية أحد العوامل المحورية التي تسهم في تشكيل المناخ العام داخل المؤسسة، من خلال توفير بيئة داعمة لتحفيز الأفكار الجديدة وتنمية المهارات الإبداعية. فالمؤسسات التي تعزز قيم المشاركة، والاستقلالية في اتخاذ القرارات، والانفتاح على الآراء المختلفة تخلق بيئة عمل محفزة للإبداع وتدفع العاملين إلى تقديم حلول مبتكرة (بن خليف وآخرون، 2021).

وتشير الدراسات إلى أن الثقافة التنظيمية التي تعتمد على مبادئ الثقة، والتقدير المتبادل، ودعم المبادرات الفردية تسهم بشكل مباشر في تحسين مستوى الأداء الإبداعي للعاملين، حيث تساعد في خلق بيئة يشعر فيها العاملون بالأمان النفسي والحرية في التعبير عن أفكارهم دون الخوف من النقد أو العقاب (عبدالباقي وكورتل، 2020). كما أن تعزيز ثقافة العمل الجماعي وتشجيع الحوار المفتوح بين الإدارات المختلفة يسهم في تحفيز التفكير التعاوني وتوليد الأفكار الابتكارية التي تخدم أهداف المؤسسة.

وفي إطار هذه الدراسة، فإن التركيز على مجموعة سيرا القابضة باعتبارها نموذجًا للمؤسسات الاقتصادية التي تسعى إلى تحقيق التميز من خلال الابتكار، يهدف إلى استكشاف مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع المؤسسي. وتعد السياسات الإدارية التي تتبناها المؤسسة، مثل توفير برامج التدريب المستمر، وتقدير الأفكار الإبداعية، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات، من العوامل التي يمكن أن تعزز من تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد.

كما أن الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وتوفير بيئة عمل مرنة تسهم في دعم الابتكار، خاصة في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها قطاع الأعمال. وتعد تجربة مجموعة سيرا القابضة في هذا المجال فرصة لدراسة كيفية توظيف الثقافة التنظيمية كعنصر أساسي في تحفيز الإبداع المؤسسي وتحقيق التميز التنافسي، مما يجعل هذه الدراسة ذات أهمية علمية وعملية في مجال إدارة الموارد البشرية والإبداع المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

تتبع مشكلة الدراسة من الدور المتنامي للثقافة التنظيمية في تشكيل سلوك العاملين داخل المؤسسات، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال المعاصرة. فالثقافة التنظيمية لا تعد فقط مجموعة من القيم والمبادئ التي تحكم العمل المؤسسي، بل تمثل عنصرًا محوريًا يؤثر في الأداء العام ويحفز على الابتكار والإبداع (الخرابشة، 2022). وعلى الرغم من الدور المهم الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع، إلا أن العديد من المؤسسات تواجه تحديات في كيفية توظيف هذه الثقافة لدعم التفكير الإبداعي لدى العاملين. وتكمن المشكلة في أن بعض المؤسسات تعتمد على ثقافات تقليدية قد تعيق الإبداع وتحد من قدرة العاملين على تقديم أفكار جديدة (مصالحة والشرمان، 2024).

وفي هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لاستقصاء أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين في مجموعة سيرا القابضة، باعتبارها من المؤسسات الاقتصادية التي تسعى إلى تبني مفاهيم الإدارة الحديثة وتطوير الأداء المؤسسي. كما تسعى الدراسة إلى تحليل العوامل الثقافية التي تؤثر في الإبداع المؤسسي، وتقديم توصيات تساعد في تعزيز بيئة العمل الداعمة للإبداع، بما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (بن خليف وآخرون، 2021).

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

1. تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بتأثير الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي في بيئات العمل المعاصرة.
2. تسلط الضوء على العلاقة التفاعلية بين القيم التنظيمية وممارسات القيادة الإدارية في دعم الإبداع.
3. تقدم نموذجًا تطبيقيًا يمكن اعتماده في الدراسات المستقبلية حول الثقافة التنظيمية والإبداع في بيئات الأعمال.
4. توفر إطارًا مرجعيًا لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية في مؤسسات القطاع الخاص، خصوصًا في الدول النامية.

الأهمية العملية:

1. تساعد الدراسة في تقديم توصيات عملية لتحسين البيئة التنظيمية في مجموعة *سييرا القابضة* لدعم السلوك الإبداعي.
2. تساهم في وضع سياسات لتعزيز قيم العمل الجماعي والابتكار ضمن ممارسات القيادة الإدارية.
3. توفر آليات لقياس مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين وتحفيزهم نحو الإبداع.

4. تساعد الإدارة العليا في تصميم برامج تدريبية تهدف إلى ترسيخ الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع.

أهداف الدراسة:

1. بيان أثر الثقافة التنظيمية بمكوناتها المختلفة على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في مجموعة سيرا القابضة.

2. التعرف على مدى تأثير مكونات الثقافة التنظيمية السائدة في مجموعة سيرا القابضة على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين

3. دراسة أثر القيم والمبادئ التنظيمية في تحفيز العاملين على التفكير الإبداعي وتقديم الحلول الابتكارية

4. تحليل دور ممارسات القيادة الإدارية في ترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة للسلوك الإبداعي لدى العاملين في مجموعة سيرا القابضة

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي للدراسة:

إلى أي مدى تسهم الثقافة التنظيمية في مجموعة سيرا القابضة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما هي مكونات الثقافة التنظيمية السائدة في مجموعة سيرا القابضة، ومدى تأثيرها على بيئة العمل؟

2. كيف تؤثر القيم والمبادئ التنظيمية في تحفيز العاملين على التفكير الإبداعي وتقديم

الحلول الابتكارية؟

3. ما مدى مساهمة القيادة الإدارية في ترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة للسلوك الإبداعي

لدى العاملين في المؤسسة؟

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي

للعاملين في مجموعة سيرا القابضة.

الفروض الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات الثقافة التنظيمية السائدة في

مجموعة سيرا القابضة وتنمية السلوك الإبداعي للعاملين.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم والمبادئ التنظيمية وتحفيز العاملين

على التفكير الإبداعي وتقديم الحلول الابتكارية.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الإدارية وترسيخ ثقافة

تنظيمية داعمة للسلوك الإبداعي لدى العاملين في مجموعة سيرا القابضة.

الدراسات السابقة:

• دراسة (مصالحه، وآخرون، 2024):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري المدارس الابتدائية داخل الخط الأخضر، وعلاقتها بتنمية السلوك الإبداعي لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين والمعلمين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت مجتمع الدراسة جميع مديري المدارس الابتدائية ومعلميها في منطقة المثلث الشمالي، بإجمالي (1600) فرد. اختيرت عينة الدراسة عشوائياً وبلغ عددها (387) مديراً ومعلمًا. أظهرت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية كان مرتفعاً في الدرجة الكلية وجميع المجالات، كما جاء مستوى تنمية السلوك الإبداعي بدرجة مرتفعة. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي لدى المعلمين.

• دراسة (الخرابشة، 2022):

تعتبر بيئة الأعمال التنافسية من أبرز التحديات التي تواجه المنظمات في العصر الحديث، حيث تتمكن فقط المؤسسات القادرة على تقديم أفكار مبتكرة أو منتجات وتطبيقات فريدة من تحقيق النجاح والاستمرارية. يرتبط الإبداع ارتباطاً وثيقاً بالابتكار، إذ يسهم الإبداع العالي في تعزيز الابتكار وزيادة قدرته على إحداث التغيير. يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين، مع التركيز على دور البيئة التنظيمية في تحفيز الابتكار وتعزيزه. استندت الدراسة إلى بيانات أولية تم جمعها من خلال استبيان ميداني في المنظمات السلوكية. أظهرت النتائج وجود ارتباطات إيجابية بين الثقافة التنظيمية والإبداع، حيث تبين أن

جو الأمان النفسي في مكان العمل يعزز استعداد الموظفين لإنتاج أفكار جديدة، كما أن العلاقات الشخصية الإيجابية تؤثر بشكل مباشر في الإبداع الفردي للعاملين.

• دراسة (ابن خليف، وآخرون، 2021):

تناولت هذه الدراسة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين، مع التركيز على مديرية أملاك الدولة بولاية الجلفة كنموذج تطبيقي. تهدف الدراسة إلى إبراز أهمية الثقافة التنظيمية كعنصر حيوي في تطوير منظمات العمل وتنمية السلوك الإبداعي للموظفين. اعتمدت الدراسة على استبانة وزعت على عينة من العاملين لتقييم مدى إدراكهم لمكونات الثقافة التنظيمية وتأثيرها على سلوكهم الإبداعي. أظهرت النتائج أن مستوى إدراك الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى الموظفين كان متوسطاً. كما تبين وجود تأثير إيجابي للأعراف التنظيمية على السلوك الإبداعي، بينما لم يظهر تأثير واضح للقيم الوظيفية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والسياسات والإجراءات. اختتمت الدراسة بتوصيات تدعو إلى تعزيز الأعراف التنظيمية بما يسهم في تحفيز الإبداع في بيئة العمل.

• دراسة (عبد الباقي، وآخرون، 2021):

تبحث هذه الدراسة في تأثير ثقافة تكنولوجيا المعلومات على تطوير السلوك الإبداعي للعاملين أثناء جائحة كوفيد-19، مستندة إلى دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بولاية قسنطينة. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، مع جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على 45 موظفًا، تم قبول 39 استبانة منها للتحليل. استخدم الباحثون برنامج SPSS لتحليل البيانات. أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لثقافة تكنولوجيا المعلومات على السلوك الإبداعي، باستثناء بُعد

المعتقدات الداعمة لتكنولوجيا المعلومات، والذي لم يكن له تأثير معنوي بسبب طبيعة البيئة الاحتكارية للمؤسسة. توصي الدراسة بضرورة تهيئة بيئة تنظيمية داعمة لتكنولوجيا المعلومات لتعزيز الإبداع في بيئات العمل الاقتصادية.

• دراسة (لطفي، وآخرون، 2020):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد التمكين الإداري والتميز التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة المنوفية من وجهة نظرهم، بالإضافة إلى دراسة العلاقة الارتباطية بين التمكين الإداري والتميز التنظيمي. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إعداد استبانة مكونة من (99) فقرة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية. شمل المحور الأول التمكين الإداري بأربعة أبعاد: تفويض السلطة، وتنمية السلوك الإبداعي، والعمل الجماعي، وتحفيز العاملين. أما المحور الثاني فتناول التميز التنظيمي من خلال خمسة أبعاد: تميز المرؤوسين، وتميز القيادة، وتميز الهيكل التنظيمي، وتميز الثقافة التنظيمية، وتميز الاستراتيجية. وركز المحور الثالث على معوقات تحقيق التمكين الإداري والتميز التنظيمي. تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (100) عضو من رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة المنوفية. أظهرت النتائج أن أبعاد التمكين الإداري والتميز التنظيمي متوافرة بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد التمكين الإداري والتميز التنظيمي.

• دراسة (عبدالباقي، وآخرون، 2020):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين في مؤسسة الصيانة الصناعية "SOMIK" التابعة لشركة سوناطراك بولاية سكيكدة. اعتمد

الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي واستخدما الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تم توزيع (48) استبانة، كانت (39) منها صالحة للتحليل باستخدام برنامج SPSS. أظهرت النتائج وجود أثر معنوي ودال إحصائيًا للثقافة التنظيمية في تعزيز وتنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، مما يؤكد أهمية تبني ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع في بيئات العمل الصناعية.

مناقشة الدراسات السابقة:

تتفق الدراسات السابقة مجتمعة في التأكيد على وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين، فقد أوضحت دراسة مصالحة وآخرون (2024) أن ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية ينعكس مباشرة في زيادة السلوك الإبداعي لدى المعلمين، وهو ما دعمته نتائج دراسة الخرابشة (2022) من خلال التركيز على دور الأمان النفسي والعلاقات الشخصية داخل بيئة العمل في تعزيز الإبداع، كما توصلت دراسة عبد الباقي وآخرون (2020) إلى وجود تأثير معنوي واضح للثقافة التنظيمية في دفع العاملين نحو تبني سلوكيات إبداعية داخل المؤسسات الصناعية، وأشارت دراسة ابن خليف وآخرون (2021) إلى أن الأعراف التنظيمية بالذات تلعب دورًا بارزًا في هذا السياق. أما على مستوى الاختلافات بين هذه الدراسات، فقد تباينت في طبيعة البيانات التطبيقية والمنهجيات المستخدمة، حيث أجريت بعض الدراسات في بيئات تعليمية مثل دراسة مصالحة، وأخرى في بيئات صناعية وتجارية كما في دراسات عبد الباقي (2020، 2021) ودراسة ابن خليف، بينما ركزت دراسة لطفي وآخرون (2020) على البيئة الأكاديمية والتميز التنظيمي من منظور التمكين الإداري، مما جعل تركيزها يمتد لأبعاد أوسع تتجاوز السلوك الإبداعي. كذلك، اختلفت بعض النتائج في تحديد الأبعاد المؤثرة في السلوك الإبداعي، فقد أوضحت دراسة ابن خليف غياب التأثير لبعض

العناصر الثقافية، مثل القيم الوظيفية والمعتقدات، كما كشفت دراسة عبد الباقي (2021) عن عدم فعالية بعض مكونات ثقافة تكنولوجيا المعلومات بسبب طبيعة البيئة الاحتكارية.

وتتميز هذه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بعدة أوجه، أهمها أنها تطبق على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ممثلاً في مجموعة سيرا القابضة، وهي بيئة اقتصادية ذات خصوصية من حيث الهيكل الإداري والتنافسية والتطلعات المستقبلية، كما تتميز باستخدام أداة استقصائية مخصصة لقياس العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي بطريقة مباشرة من وجهة نظر العاملين أنفسهم، مما يمنحها قدرة أعمق على فهم التفاعل الفعلي بين هذين المتغيرين، كما تهدف إلى تقديم توصيات قابلة للتطبيق تخدم المؤسسات الخاصة في بيئة سعودية تتجه نحو الابتكار والتحول المؤسسي ضمن رؤية 2030.

الفصل الثاني

الإطار النظري:

الفصل الثاني / الإطار النظري:

المحور الأول: (الثقافة التنظيمية):

تُعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. تشير الثقافة التنظيمية إلى مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات المشتركة التي يتبناها أفراد المنظمة، مما يساعد في تشكيل هوية المنظمة وتوجيه سلوك العاملين فيها (بن خليف وآخرون، 2021).

مفهوم الثقافة التنظيمية:

تُعرف الثقافة التنظيمية بأنها الإطار العام الذي يحكم سلوك الأفراد داخل المنظمة، ويحدد العلاقات بينهم وبين الإدارة. تتكون هذه الثقافة من مجموعة من المبادئ والقيم التي تعكس فلسفة المنظمة في التعامل مع موظفيها وأصحاب المصلحة الآخرين. وتشمل القيم التنظيمية مثل الالتزام، النزاهة، العمل الجماعي، والابتكار (الخرابشة، 2022).

تتعدد العناصر التي تشكل الثقافة التنظيمية في المؤسسات، ومن أبرزها:

- القيم التنظيمية: المبادئ الأساسية التي تؤمن بها المؤسسة وتعمل على غرسها لدى العاملين.
- المعتقدات التنظيمية: التصورات والمفاهيم المشتركة التي يتبناها العاملون حول أهداف المؤسسة وآليات عملها.
- الرموز والشعارات: العلامات المميزة التي تعبر عن هوية المؤسسة وتميزها عن غيرها.

• الأعراف والتقاليد التنظيمية: العادات والممارسات المتبعة في تنفيذ الأعمال اليومية.

• لغة التواصل: الأسلوب المستخدم في التواصل الداخلي بين العاملين والإدارة (عبدالباقي وزملاؤه، 2021).

أهمية الثقافة التنظيمية:

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا جوهريًا في تحديد سلوكيات العاملين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية. فهي توفر إطارًا مرجعيًا يساعد العاملين على فهم أدوارهم وتوقعاتهم داخل المنظمة. علاوة على ذلك، تساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز الولاء والانتماء الوظيفي وتحفيز العاملين على تقديم أفضل ما لديهم (مصالحه والشرمان، 2024).

تنقسم الثقافة التنظيمية إلى عدة أنماط، منها:

- الثقافة البيروقراطية: تركز على الالتزام بالقوانين والإجراءات الرسمية.
- الثقافة الإبداعية: تشجع على الابتكار والتجديد.
- الثقافة التعاونية: تعزز العمل الجماعي والمشاركة.
- الثقافة التنافسية: تحفز العاملين على الأداء العالي والتنافس (عبدالباقي وكورتل، 2020).

دور الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي

أثبتت العديد من الدراسات أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين. إذ أن توفير بيئة عمل تشجع على الحرية الفكرية والمشاركة في اتخاذ القرارات

يُحفز العاملين على تقديم أفكار جديدة وإبداعية (الخرابشة، 2022). وتساهم القيم التنظيمية مثل الثقة والشفافية في خلق مناخ إيجابي يساعد العاملين على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم دون خوف من الانتقاد.

مما يبين أن الثقافة التنظيمية تمثل إحدى الركائز الأساسية في بناء منظمات قادرة على تحقيق التميز والإبداع. وتعتمد فعالية الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين على مدى توافقها مع أهداف المنظمة، وتوفيرها لبيئة عمل داعمة ومحفزة على التفكير الابتكاري.

المحور الثاني: (السلوك الإبداعي للعاملين):

يُعد السلوك الإبداعي للعاملين من أبرز العوامل التي تسهم في تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. يمثل السلوك الإبداعي عملية توليد أفكار جديدة ومبتكرة تسهم في تطوير الأداء الوظيفي، وتحسين جودة الخدمات، وتقديم حلول للمشكلات التنظيمية. ويُعتبر الإبداع في بيئة العمل جزءاً أساسياً من رأس المال الفكري الذي يُعتمد عليه في تحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة الإنتاجية (الخرابشة، 2022).

مفهوم السلوك الإبداعي:

يُعرف السلوك الإبداعي على أنه قدرة العاملين على تقديم أفكار جديدة ومتطورة، أو إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التنظيمية، أو تحسين العمليات الحالية بطريقة فعالة. ولا يقتصر الإبداع على الأفكار الكبيرة فقط، بل يشمل أيضاً التحسينات البسيطة التي تسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية. وفقاً لتعريف (عبد الباقي وزملاؤه، 2021)، يُعد السلوك الإبداعي نمطاً

سلوكيًا يعكس قدرة الفرد على الابتكار، سواء في تطوير المنتجات أو تحسين الخدمات أو إعادة هندسة العمليات التنظيمية.

يتسم السلوك الإبداعي بعدد من الخصائص التي تميزه عن غيره من السلوكيات التنظيمية، ومن أبرزها:

- الاستقلالية الفكرية: قدرة العامل على التفكير الحر واتخاذ قرارات بعيدًا عن التقليد.

- المبادرة: استعداد الفرد لتحمل المخاطر وتجربة الأفكار الجديدة.

- المرونة الذهنية: قدرة العامل على التكيف مع المتغيرات والبحث عن بدائل وحلول متعددة.

- الابتكار المستمر: السعي الدائم لتحسين الأداء وتطوير طرق العمل.

- الالتزام التنظيمي: توظيف الأفكار الإبداعية في خدمة أهداف المنظمة.

يمثل السلوك الإبداعي أحد المقومات الأساسية لنجاح المؤسسات في البيئة المعاصرة، حيث يُسهم في تعزيز قدرتها على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتكمن أهمية السلوك الإبداعي في عدة جوانب، منها:

1. تحسين الأداء التنظيمي: من خلال تقديم حلول مبتكرة تسهم في رفع كفاءة العمليات.

2. تعزيز القدرة التنافسية: عبر تقديم منتجات وخدمات مميزة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل.

3. زيادة رضا العاملين :إذ يشعر الأفراد الذين يُسمح لهم بالتعبير عن أفكارهم بالانتماء الوظيفي.

4. الحد من الروتين والجمود :من خلال تشجيع الأفكار الجديدة التي تعزز ديناميكية العمل.

5. تطوير المهارات الوظيفية :عبر خلق بيئة تحفز على التعلم المستمر والتجريب (بن خليف وآخرون، 2021).

يتأثر السلوك الإبداعي بعدة عوامل تنظيمية وشخصية تؤثر بشكل مباشر على قدرة الأفراد على توليد الأفكار الجديدة. من أهم هذه العوامل:

- البيئة التنظيمية: توفر بيئة عمل داعمة تشجع على التجربة والابتكار.
- الدعم القيادي: مدى تشجيع القادة والمديرين للأفكار الإبداعية.
- التحفيز المعنوي والمادي: وجود أنظمة مكافآت تعزز تقديم الحلول المبتكرة.
- الاستقلالية الوظيفية: منح العاملين حرية اتخاذ القرارات وتنفيذ أفكارهم.
- الثقة التنظيمية: توافر مناخ من الشفافية والثقة بين العاملين والإدارة (مصالحة والشرمان، 2024).

العلاقة بين السلوك الإبداعي والثقافة التنظيمية:

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في تحفيز أو إعاقة السلوك الإبداعي للعاملين، حيث يُنظر إلى الثقافة التنظيمية على أنها البيئة الحاضنة التي توفر القيم والمعتقدات التي تدعم التفكير الإبداعي. تؤثر القيم التنظيمية مثل الثقة، التعاون، والشفافية بشكل مباشر على استعداد العاملين

لتقديم أفكار جديدة. كما أن الثقافة التي تشجع على تقبل المخاطر والتعلم من الأخطاء توفر بيئة محفزة للإبداع (عبدالباقي وكورتل، 2020).

رغم أهمية السلوك الإبداعي في تحسين الأداء التنظيمي، إلا أن هناك مجموعة من العوائق التي قد تحد من قدرة العاملين على الابتكار، ومن أبرزها:

- الجمود التنظيمي: تمسك الإدارة بالإجراءات التقليدية ورفض التغيير.
- الخوف من الفشل: عدم وجود آليات لدعم الأفكار الفاشلة وتجريبها.
- ضعف الدعم القيادي: غياب التشجيع الكافي من القادة والمديرين.
- ضعف نظام الحوافز: عدم تقديم مكافآت كافية للأفكار الإبداعية.
- التواصل غير الفعال: ضعف قنوات الاتصال داخل المؤسسة (عبدالباقي وزملاؤه،

2021).

مما يبين أن السلوك الإبداعي يمثل أحد المكونات الأساسية لتحقيق التنمية التنظيمية وتعزيز قدرة المؤسسات على مواكبة التطورات المستمرة في بيئة الأعمال. ويعتمد تنمية هذا السلوك على مجموعة من العوامل التنظيمية والشخصية، وفي مقدمتها الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع. لذلك، فإن تعزيز الثقافة التنظيمية التي تقوم على القيم الابتكارية والشفافية والدعم القيادي يُعد من الركائز الأساسية لدفع العاملين نحو تقديم أفكار جديدة ومساهمة فعالة في تحقيق الأهداف التنظيمية.

المحور الثالث: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:

تُعد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين من أبرز المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين في مجالات الإدارة والتنظيم، نظرًا لأهميتها في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية. إذ تعكس الثقافة التنظيمية مجموعة القيم والمبادئ التي توجه سلوك الأفراد في بيئة العمل، بينما يمثل السلوك الإبداعي قدرة العاملين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة تساهم في تطوير العمليات والخدمات.

أولاً: دور الثقافة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي:

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا أساسيًا في تشكيل الاتجاهات والممارسات الوظيفية داخل المؤسسة، حيث توفر الإطار العام الذي يوجه تصرفات العاملين. وتتمثل أبرز الأدوار التي تلعبها الثقافة التنظيمية في:

1. **الدعم القيادي:** تحفز القيادة التي تتبنى ثقافة الابتكار العاملين على تقديم أفكار جديدة من خلال التشجيع وتوفير الموارد اللازمة.
2. **الحرية الفكرية:** تساهم الثقافة التنظيمية التي تمنح العاملين حرية التعبير عن آرائهم في تعزيز قدرتهم على التفكير الإبداعي.
3. **التحفيز المادي والمعنوي:** تشجع أنظمة الحوافز والمكافآت العاملين على المشاركة في اقتراح حلول جديدة.
4. **التواصل الفعال:** تعزز الثقافة التنظيمية التي تقوم على الشفافية والتواصل الفعال تبادل الأفكار والمقترحات بين الأفراد.

5. المرونة التنظيمية: تسمح الثقافة التنظيمية المرنة بالتكيف مع المتغيرات وتشجع

الابتكار في العمليات التشغيلية (بن خليف وآخرون، 2021).

ثانيًا: آليات تأثير الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي:

يتمثل تأثير الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي للعاملين في عدة آليات، منها:

- الالتزام التنظيمي: يعزز الشعور بالانتماء والالتزام بقيم المؤسسة الدافع لتقديم أفكار جديدة.

- التعلم التنظيمي: توفر الثقافة التنظيمية التي تشجع التعلم المستمر فرصًا أكبر لاكتساب مهارات جديدة وتنميتها.

- مناخ الثقة: يساهم وجود بيئة داعمة تشجع على تبادل الأفكار دون خوف من الانتقاد في تعزيز الإبداع.

- القيادة التحويلية: يدفع القادة الذين يعكسون قيم الإبداع العاملين نحو التفكير الخلاق وتجربة الأفكار الجديدة (الخرابشة، 2022).

ثالثاً: تأثير عناصر الثقافة التنظيمية على الإبداع:

تؤثر عناصر الثقافة التنظيمية بشكل مباشر على مستوى الإبداع لدى العاملين، ومن أبرز

هذه العناصر:

- القيم التنظيمية: مثل الشفافية، التعاون، والمصداقية.
- الأعراف والتقاليد التنظيمية: التي تحدد مدى تقبل المؤسسة للأفكار الجديدة.
- الهيكل التنظيمي: يؤثر في مدى سهولة التواصل وتبادل المعلومات.
- القيادة الإبداعية: تعزز تقديم حلول غير تقليدية لمشكلات العمل.
- بيئة العمل: توفر المساحات المادية والنفسية التي تدعم الابتكار (مصالحة

والشرمان، 2024).

رابعاً: العلاقة التكاملية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:

تُعد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي علاقة تكاملية، حيث تؤدي الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع إلى تعزيز قدرة العاملين على تقديم أفكار جديدة، في حين يسهم السلوك الإبداعي في تطوير ثقافة تنظيمية تقوم على الابتكار المستمر. ويؤكد العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تتمتع بثقافة تنظيمية قوية تتميز بمستوى أعلى من السلوك الإبداعي لدى العاملين (عبدالباقي وزملاؤه، 2021).

خامساً: معوقات العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:

رغم أهمية العلاقة التكاملية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي، إلا أن هناك بعض

المعوقات التي قد تحد من تأثير الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي، ومنها:

- الجمود التنظيمي.
- نقص الدعم القيادي.
- ضعف قنوات الاتصال.
- غياب نظام الحوافز المشجع على الإبداع.
- الخوف من الفشل أو الانتقاد.

مما يبين أن الثقافة التنظيمية تُعد عاملاً حاسماً في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين، حيث توفر البيئة الحاضنة التي تشجع على تبني الأفكار الجديدة والممارسات الابتكارية. ويعتمد مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع على عدة عوامل، من أبرزها الدعم القيادي، قنوات الاتصال، ونظم الحوافز. لذلك، فإن المؤسسات التي ترغب في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة مطالبة بترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع، تشجع على التجريب وتقبل المخاطر، وتوفر بيئة تحفز على التفكير الخلاق والتعلم المستمر.

الفصل الثالث

المنهجية وطرق البحث:

الفصل الثالث/ المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي للعاملين في مجموعة *سييرا القابضة*. ويهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة قيد الدراسة وتحليلها من خلال جمع البيانات، ثم تفسيرها للوصول إلى نتائج علمية دقيقة.

أدوات الدراسة:

1. الاستبيان: أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث سيتم تصميم استبانة موجهة للعاملين في مجموعة *سييرا القابضة* لقياس أبعاد الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي.
2. المقابلات الشخصية: سيتم إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين في الإدارة العليا لمعرفة سياسات المؤسسة في تعزيز الثقافة التنظيمية ودورها في دعم الإبداع.
3. الوثائق والمستندات: مراجعة وثائق الشركة مثل السياسات الداخلية، أدلة الموظفين، والتقارير السنوية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

- مجتمع الدراسة : العاملين في مجموعة *سييرا القابضة*.
- العينة : 50 من العاملين تمثل مختلف الأقسام والمستويات الإدارية في المجموعة.

أساليب التحليل الإحصائي:

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية، من خلال:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.

2. معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات.
3. الاختبارات الإحصائية (T-Test) ، (ANOVA) للتحقق من الفروق ذات الدلالة الإحصائية.

4. تحليل الانحدار المتعدد لقياس تأثير الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي.

الأساليب الأخلاقية:

- الالتزام بسرية المعلومات الشخصية للمشاركين.
- الحصول على موافقة مسبقة من المشاركين.
- استخدام البيانات لأغراض البحث فقط.

حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: تغطي الدراسة فترة محددة خلال عام 2025.
- الحدود المكانية: تركز الدراسة على مجموعة *سييرا القابضة* في المقر الرئيسي

والفروع التابعة لها.

منهجية واجراءات الدراسة:

تصميم الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في هذه الدراسة نظرا لملاءمته لطبيعة الموضوع الهادف الي تحليل العلاقة بين المتغيرات الدراسة وتفسيرها وتم اجراء الدراسة ميدانيا من خلال تصميم استبانة بناء على الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع محل الدراسة ثم تم توزيعها على عينة مختارة من مجتمع الدراسة .

مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين مختلف الأقسام والمستويات الإدارية في مجموعة سيرا القابضة حيث اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية البسيطة في تحديد حجم العينة وفق الاطار الزمني للدراسة

ادوات جمع البيانات: تم الاعتماد على مصادر جمع البيانات من خلال إعداد ومراجعة قائمة الاستبيان ، وللتغلب على مشكلات تجميع البيانات المرتبطة باستخدام قائمة الاستبيان (انخفاض درجة الموضوعية) ، فقد تم إجراء دراسة حكمية التي في ضوء متغيرات وفروض الدراسة. حيث تم الاستقرار على الشكل النهائي لقائمة الاستبيان.

اجراءات جمع البيانات: فقام الباحث بإعداد قائمة الاستبيان من خلال منصة Google Drive ، وعمل لها رابط الإلكتروني فتم توزيع ونشر هذا الرابط على المواقع الرسمية لمجموعة سيرا القابضة والمواقع التواصل الاجتماعي التابعة لها . فتم جمع 65 قائمة استبيان صحيحة مجاب عنها.

اساليب تحليل البيانات:

وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي likert scale بهدف استخدام الأوزان الترجيحية للإجابات ، وتحقيق المرونة في تقييم الوزن النسبي لكل متغير كمدخل أساسي في الاستدلال والاختبارات الإحصائية للفروض محل الدراسة الميدانية.

اختبار الالتساق الداخلي والثبات اداة الدراسة:

تم تطبيق أسلوب معامل ألفا كرو نباخ وذلك للتحقق من درجة الثبات على المستوى الإجمالي محوري الدراسة (ثلاثة محاور بواقع 30 عبارة) ، وقبل إجراء هذا التحليل، فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل إجمالي أقل من 0.6 بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه وذلك عند درجة

ثقة مقدارها 95%. ولاستخراج دلالات صدق البناء (الاتساق الداخلي بين الفقرات) للأداة والمكوّنة من محورين؛ استخرج الباحث معامل ارتباط سبيرمان للفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه والدلالة المعنوية لهم. وقرر الباحث استبعاد أى فقرة لها معامل ارتباط أقل من 0.30 وغير دال احصائياً ، كما سيتبين في الجداول الآتية:

الجدول رقم (1) نتائج اختبار معامل الالتساق وثبات الاداة للمحور الثقافة التنظيمية:

مجموع العبارات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	معاملات الارتباط لسبيرمان Spearman's rho		
		الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	رقم العبارة
10	0.903	0.000	**0.735	1
		0.000	**0.627	2
		0.000	**0.711	3
		0.000	**0.723	4
		0.000	**0.780	5
		0.000	**0.732	6
		0.000	**0.705	7
		0.000	**0.820	8
		0.000	**0.801	9
		0.000	**0.787	10

الجدول رقم (2) نتائج اختبار معامل الالتساق وثبات الاداة للمحور السلوك الإبداعي:

مجموع العبارات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	معاملات الارتباط لسبيرمان Spearman's rho		
		الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	رقم العبارة
10	0.916	0.000	**0.646	1
		0.000	**0.769	2
		0.000	**0.771	3
		0.000	**0.789	4
		0.000	**0.722	5
		0.000	**0.706	6
		0.000	**0.788	7
		0.000	**0.808	8
		0.000	**0.660	9
		0.000	**0.745	10

الجدول رقم (3) نتائج اختبار معامل الالتساق وثبات الاداة لمحور العلاقة

بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:

مجموع العبارات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	معاملات الارتباط لسبيرمان Spearman's rho		
		الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	رقم العبارة
10	0.946	0.000	**0.752	1
		0.000	**0.769	2
		0.000	**826.	3
		0.000	**0.835	4

		0.000	**0.766	5
		0.000	**0.810	6
		0.000	**0.687	7
		0.000	**0.693	8
		0.000	**0.774	9
		0.000	**0.762	10

يتضح من الجداول السابقة أن نتائج تحليل الاعتمادية لمعامل ألفا كرو نباخ للمتغيرات ككل تمثل 0.903 بالنسبة لمحور الثقافة التنظيمية؛ و 0.916 للمحور السلوك الإبداعي واخير عن محور العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي تمثل 0.946 وهما مؤشرات لدرجة مرتفعة من الاعتمادية . ويعكس معامل ألفا كرو نباخ الذي تم التوصل إليه لدرجة عالية من الثقة /الثبات في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية ويتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين محتوياته، الأمر الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي حيث تخطت معاملات الارتباط التي بين محور الثقافة التنظيمية وفقراته التي تنتهي اليه 0.30 وكذلك محوري السلوك الإبداعي، العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي وبدلالة معنوية أقل من 0.001 مما يدل على الثبات المرتفع لمحتوى الاستقصاء وفقاً لآراء عينة الدراسة ومن ثم يمكن الاعتماد عليه في مراحل التحليل الإحصائي لهذه الدراسة.

الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (4) تكرارات الديموجرافية عينة الدراسة:

الديموجرافيات	الفئات	التكرارات	النسبة
الجنس	ذكر	28	43.1
	انثى	37	56.9
العمر	اقل من 25 سنة	5	7.7
	25-34 سنة	34	52.3
	35-44 سنة	19	29.2
	من 45 سنة فأكثر	7	10.8
المؤهل العلمي	الثانوية	17	26.2
	البكالوريوس	35	53.8
	ماجستير	13	20
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	18	27.7
	من 5 - 10 سنة	27	41.5
	من 11 - 15 سنة	14	21.5
	اكثر من 15 سنة	5	9.2
الوظيفة	موظف	36	55.4
	مشرف	10	15.4
	مدير	14	21.5
	اخرى	5	7.7
اجمالي		65	%100

يوضح جدول الديمجرفيات توصيفا لعينة لدراسة كما يلي: لمتغير الجنس فتمثلت اعلى نسبة استجابة للاناث بواقع 56.9%. أما لمتغير العمر فتمثلت اعلى نسبة للاعمار التي تتراوح ما بين 25- 34 سنة بواقع 52.3% وأقل نسبة استجابة للاعمار التي أقل من 25 سنة بواقع 7.7% وعن متغير المؤهل العلمي فتمثلت فيه على نسبة استجابة للحاصلين على درجة بكوريوس بواقع 53.8% وأقل نسبة استجابة للحاصلين على درجة الماجستير بواقع 20%. وأما عن متغير سنوات الخبرة فتمثلت أعلى نسبة استجابة للأشخاص الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم ما بين 5- 10 سنة بواقع 41.5% وأقل نسبة استجابة للأشخاص الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم أكثر من 15 سنة بواقع 9.2%. وعن متغير الوظيفة تمثلت أعلى نسبة استجابة للعاملين تحت مسمي وظيفي موظف بواقع 55.4% وتمثلت أقل نسبة استجابة في للعاملين في مهام أخرى بواقع 7.7%.

الفصل الرابع

تحليل البيانات ومناقشة نتائجها:

الفصل الرابع/ تحليل البيانات ومناقشة نتائجها:

التحليل الوصفي لفقرات محاور الدراسة:

التحليل الوصفي لفقرات لمحور الثقافة التنظيمية:

الجدول رقم (5) الاحصاء الوصفي لمحور الثقافة التنظيمية:

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق بشدة	0.722	4.38	1. تعتبر الثقافة التنظيمية في مجموعة سيرا القابضة تشجع على الابتكار والتجديد.
موافق بشدة	0.725	4.40	2. تساهم القيم المشتركة في الثقافة التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي بين الموظفين.
موافق بشدة	0.687	4.52	3. تشعر أن بيئة العمل تعزز من الانفتاح على الأفكار الجديدة.
موافق بشدة	0.782	4.37	4. يوجد تواصل فعال بين الإدارات المختلفة في المؤسسة لتعزيز الثقافة التنظيمية.
موافق بشدة	0.838	4.22	5. تشجع الإدارة على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
موافق بشدة	0.944	4.22	6. تشعر بأن المؤسسة تعترف بإنجازات العاملين في المجالات الإبداعية.
موافق بشدة	0.806	4.23	7. تتوفر لديك الموارد اللازمة لدعم الابتكار والإبداع في العمل.
موافق بشدة	0.825	4.23	8. يتم التعامل مع الأخطاء كفرص للتعلم في الثقافة التنظيمية الحالية.
موافق بشدة	0.889	4.26	9. تعزز الثقافة التنظيمية من الشعور بالانتماء والولاء لدى العاملين.

موافق بشدة	0.805	4.29	10. تشعر بأن الثقافة التنظيمية تسهم في تطوير مهاراتك الإبداعية.
موافق بشدة	0.59	4.31	المتوسط العام

يوضح جدول رقم 5 الاتجاه العام لاستجابة عينة الدراسة بشأن محور الثقافة التنظيمية

نحو الموافقة بشدة بمتوسط حسابي قدره 4.31 وعند انحراف معياري قدره 0.59

حيث تمثلت أعلى أهمية نسبية في عبارة "تشعر أن بيئة العمل تعزز من الانفتاح على الأفكار الجديدة" عند متوسط حسابي 4.52، ويُعزى في ذلك إلى أن المؤسسة توفر بيئة مرنة ومشجعة على التجريب والابتكار، ما يعزز استعداد العاملين لتبادل الأفكار دون خوف من الانتقاد. بينما تمثلت أقل أهمية نسبية في عبارتي "تشجع الإدارة على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل"، و"تشعر بأن المؤسسة تعترف بإنجازات العاملين في المجالات الإبداعية" بمتوسط حسابي متساوٍ لهما قدره 4.22، ويُعزى في ذلك إلى ضعف المشاركة الفعلية في صنع القرار وعدم وضوح نظم التحفيز والتقدير. ثم تليهما عبارتي "تتوفر لديك الموارد اللازمة لدعم الابتكار والإبداع في العمل" و"يتم التعامل مع الأخطاء كفرص للتعلم" بمتوسط حسابي 4.23، ويُعزى ذلك إلى أن الدعم المادي والمعنوي للابتكار لا يزال بحاجة لتعزيز مستمر.

التحليل الوصفي لفقرات لمحور الثقافة التنظيمية:

الجدول رقم (6) الاحصاء الوصفي لمحور السلوك الإبداعي:

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق بشدة	0.860	4.38	1. أستمتع بتجربة أفكار جديدة حتى لو لم تكن مضمونة النجاح.
موافق بشدة	0.746	4.40	2. أبحث بنشاط عن فرص لتحسين المنتجات أو الخدمات المقدمة في المؤسسة.
موافق بشدة	0.662	4.55	3. أعتبر أن الإبداع هو جزء أساسي من واجباتي الوظيفية.
موافق بشدة	0.637	4.57	4. أستخدم التقنيات الحديثة لتعزيز كفاءة عملي.
موافق بشدة	0.752	4.46	5. أعمل على تحسين العلاقات مع زملائي من خلال تبادل الأفكار.
موافق بشدة	0.730	4.45	6. أشعر بأنني أستطيع تحمل المخاطر عند تقديم أفكار جديدة.
موافق بشدة	0.823	4.38	7. أبحث عن ردود الفعل من زملائي حول أفكاري لتحسينها.
موافق بشدة	0.731	4.52	8. أؤمن أن الإبداع يمكن أن يحدث في أي مستوى من مستويات المؤسسة.
موافق بشدة	0.705	4.42	9. أشعر أن البيئة المحيطة بي تشجعني على الإبداع والتجديد.
موافق بشدة	0.661	4.43	10. أعتبر أنني جزء من ثقافة الابتكار في المؤسسة.
موافق بشدة	0.55	4.46	المتوسط العام

يوضح جدول رقم 6 الاتجاه العام لاستجابة عينة الدراسة بشأن محور السلوك الإبداعي نحو

الموافقة بشدة بمتوسط حسابي قدره 4.46 وعند انحراف معياري قدره 0.55

حيث تمثلت أعلى أهمية نسبية في عبارة "أستخدم التقنيات الحديثة لتعزيز كفاءة عملي"

بمتوسط حسابي قدره 4.57، وعبارة "أعتبر أن الإبداع هو جزء أساسي من واجباتي الوظيفية"

بمتوسط حسابي قدره 4.55، ويُعزى في ذلك إلى أن ثقافة المؤسسة تعزز الاستخدام الفعال للأدوات

التقنية وتغرس في العاملين قناعة بأن الابتكار جزء لا يتجزأ من الأداء المهني اليومي. بينما تمثلت أقل

أهمية نسبية في عبارتي "أستمتع بتجربة أفكار جديدة حتى لو لم تكن مضمونة النجاح"، و"أبحث عن

ردود الفعل من زملائي حول أفكارني لتحسينها" بمتوسط حسابي قدره 4.38، ويُعزى في ذلك إلى وجود

حذر من المخاطرة أو غياب آليات واضحة لتبادل التغذية الراجعة. وتقاربت معهما عبارة "أبحث

بنشاط عن فرص لتحسين المنتجات أو الخدمات المقدمة في المؤسسة" عند متوسط حسابي قدره

4.40، ويُعزى ذلك إلى أن فرص التحسين موجودة ولكنها لا تُستثمر بالشكل الأمثل بسبب محدودية

الصلاحيات أو قلة الحوافز.

التحليل الوصفي لفقرات لمحور العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:

الجدول رقم (7) الاحصاء الوصفي لمحور السلوك الإبداعي:

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق بشدة	0.632	4.40	1. أرى أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الإبداع لدي.
موافق بشدة	0.705	4.42	2. الثقافة التنظيمية الإيجابية تعزز من قدرة العاملين على الابتكار.
موافق بشدة	0.830	4.45	3. أعتقد أن تحسين الثقافة التنظيمية سيساهم في تعزيز الإبداع في المؤسسة.
موافق بشدة	0.759	4.35	4. العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي واضحة في بيئة العمل.
موافق بشدة	0.741	4.37	5. الثقافة التنظيمية الحالية تسهم في تحسين مستوى الإبداع لدى زملائي.
موافق بشدة	0.635	4.42	6. أنظمة الحوافز المرتبطة بالثقافة التنظيمية تحفزني على تقديم أفكار جديدة.
موافق بشدة	0.687	4.49	7. أرى أن مشاركة الأفكار بين الإدارات تعزز من الثقافة التنظيمية والإبداع.
موافق بشدة	0.858	4.37	8. تلعب الثقافة التنظيمية دورًا مهمًا في دعم اتخاذ القرارات الإبداعية.
موافق بشدة	0.865	4.43	9. تشجع الثقافة التنظيمية على تجربة الأفكار الجديدة بدلاً من التمسك بالطرق التقليدية.
موافق بشدة	0.730	4.45	10. يمكن تحقيق نتائج أفضل في الأداء من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع.
موافق بشدة	0.61	4.41	المتوسط العام

يوضح جدول رقم 7 الاتجاه العام لاستجابة عينة الدراسة بشأن محور العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي نحو الموافقة بشدة بمتوسط حسابي قدره 4.41 وعند انحراف معياري قدره 0.61

حيث تمثلت أعلى أهمية نسبية في عبارتي "أعتقد أن تحسين الثقافة التنظيمية سيساهم في تعزيز الإبداع في المؤسسة" و"يمكن تحقيق نتائج أفضل في الأداء من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع" بمتوسط حسابي متساوٍ قدره 4.45، ويُعزي الباحث في ذلك إلى وعي المشاركين بأهمية دور الثقافة التنظيمية كعنصر حاسم في تحفيز الإبداع وتحقيق أداء مؤسسي متميز، مما يعكس إدراكهم لأثر البيئة الداخلية في تنمية القدرات الابتكارية. بينما تمثلت أقل أهمية نسبية في عبارتي "الثقافة التنظيمية الحالية تسهم في تحسين مستوى الإبداع لدى زملائي" و"تلاعب الثقافة التنظيمية دورًا مهمًا في دعم اتخاذ القرارات الإبداعية" بمتوسط حسابي متساوٍ قدره 4.37، ويُعزي الباحث في ذلك إلى أن بعض العاملين لا يلمسون بشكل مباشر أثر الثقافة التنظيمية القائمة في دعم الزملاء أو في تعزيز ممارسات اتخاذ القرار الإبداعي، ما يشير إلى وجود فجوة بين التصور النظري والتطبيق الفعلي داخل المؤسسة.

اختبار فروض الدراسة:

قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression analysis ، لما له من قدرة على تحديد علاقة الانحدار بين المتغير التابع والمتغير المستقل لبناء دالة الانحدار ، بتغلبه على الشوائب الإحصائية المتمثلة في الارتباط الذاتي بين المتغيرات ولما له من القدرة على بيان أثر علاقة المتغير المستقل على المتغير التابع ، وقد تم استخدام اختبار الانحدار البسيط عند مستوى معنوية 0.05 ويوضح الباحث فيما يلي نتائج هذا التحليل بطريقة الادخال Enter .

نتائج اختبار الفرض الأول: هناك أثر معنوي للثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في مجموعة سيرا القابضة.

- اختبار النموذج وقدرته التفسيرية:

جدول رقم (8) معاملات الارتباط والتحديد:

معامل الارتباط البسيط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
0.564	0.318	0.308

فيما يتعلق بالقدرة التفسيرية لهذا النموذج ، والتي توضح نسبة التغير الكلي في المتغير التابع ، التي يفسرها المتغير المستقل، يوضح الجدول رقم (8) أن معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل، والمتغير التابع بلغ (0.564) ومعامل التحديد المعدل بلغ (0.318)، وهذا أن المتغير المستقل يفسر ما مقدار (31.8%) من التغير الكلي في المتغير التابع ، وباقي النسبة (78.2%) ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم ادراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض ادراجها ضمن النموذج .

- اختبار معنوية المتغير المستقل:

الجدول رقم (9) معاملات نموذج الانحدار:

النموذج	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعيارى	T (ت) المحسوبة	مستوى المعنوية
الثابت	1.878	0.472		3.981	0.000
الثقافة التنظيمية	0.588	0.108	0.564	5.426	0.000

أكدت النتائج الإحصائية لاختبار ت (t. test) كما هو موضح بالجدول رقم (9) على أن متغير المستقل المتعلق بالثقافة التنظيمية ذو تأثير معنوي على تنمية السلوك الإبداعي. وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

- معادلة النموذج.

وتؤكد نتائج الاختبارات الإحصائية السابقة على أن هناك أثر معنوي للثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في مجموعة سيرا القابضة.
من خلال معادلة الانحدار التالية:-

$$Y^{\wedge} = 1.878 + 0.588X$$

اختبار الفرض الثاني: لا توجد فروق معنوية للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي تبعاً لمتغيرات الديموجرافية

التعرف على الفروق بين آراء العينة بشأن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي من خلال قياس الفروق تبعاً لمتغيرات الديموجرافية (جنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) باستخدام الاحصاء الوصفي واختباري T-test & ANOVA.

جدول رقم (10) الاحصاء الوصفي اختباري T-test & ANOVA:

ديموجرافيات	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت/ف	غير معنوية
الجنس	ذكر	28	4.41	0.74	0.005	0.996
	انثى	37	4.41	0.50		
العمر	اقل من 25 سنة	5	4.62	0.19	0.975	0.410
	25-34 سنة	34	4.50	0.42		
	35-44 سنة	19	4.23	0.93		
	من 45 سنة فأكثر	7	4.36	0.47		
المؤهل العلمي	الثانوية	17	4.54	0.36	2.168	0.123
	البكالوريوس	35	4.47	0.55		
	ماجستير	13	4.11	0.91		
الوظيفة	موظف	36	4.42	0.43	0.104	0.958
	مشرف	10	4.48	0.86		
	مدير	14	4.39	0.59		
	اخرى	5	4.30	1.26		
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	18	4.40	0.47	1.442	0.239
	من 5 - 10 سنة	27	4.44	0.58		
	من 11 - 15 سنة	14	4.21	0.84		
	اكثر من 15 سنة	6	4.82	0.40		

يوضح جدول رقم 10 الفروق تبعاً لمتغيرات الديموجرافية (جنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) باستخدام الاحصاء الوصفي واختباري T-test & ANOVA حيث تعبر قيم ت لفئتين مستقلتين و قيم ف لأكثر من فئتين مستقلتين وتدل هذه القيم بان كافة المتغيرات الديمجرافية غير دالة احصائية عند مستويات معنوية أكبر من 0.05 حيث تراوحت هذه المستويات ما بين أقل مستوى وهو 0.123 وأكبر مستوى وهو 0.996 مستويات غير معنوية ويعزى في ذلك قلة حجم العينة التي حجمها 65.

الفصل الخامس

نتائج وتوصيات الدراسة:

الفصل الخامس / نتائج وتوصيات الدراسة:

أولاً: النتائج:

- تبين وجود وعي وإدراك عينة الدراسة تجاه أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين حيث أظهر محور الثقافة التنظيمية تجاهها عاما نحو الموافقة بشدة على هذا المحور بمتوسط حسابي قدره 4.31 ، كما أظهر محور السلوك الإبداعي تجاهها عاما نحو الموافقة بشدة على هذا المحور بمتوسط حسابي قدره 4.46 وأخيرا أظهر محور العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين تجاهها عاما نحو الموافقة بشدة على هذا المحور بمتوسط حسابي قدره 4.41.
- تبين وجود أثر للثقافة التنظيمية وتغير بنسبة 58.8% في رفع تحسين السلوك الإبداعي للعاملين في مجموعة سيرا القابضة.
- تبين عدم فروق معنوية بشأن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين تبعا لمتغيرات الديموجرافية (جنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) نظرا لصغر حجم العينة.

ثانياً: التوصيات:

- ينبغي على المؤسسات تعزيز القيم التنظيمية التي تشجع على حرية التعبير، والانفتاح على الآراء، والعمل الجماعي، لما لها من أثر مباشر في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين.
- يوصى باعتماد نماذج قيادية تشجع على التفكير الخلاق والمبادرة، من خلال توفير الدعم المعنوي والمادي، وتقدير الأفكار الجديدة ومكافأتها.
- من المهم تهيئة مناخ تنظيمي مرن يتيح التجربة والتعلم من الخطأ، ويُعزز الثقة بين العاملين والإدارة، مما يساهم في تطوير حلول مبتكرة وفعالة.
- يُوصى بمواءمة نظم الحوافز، والتدريب، وتقييم الأداء مع مدى مساهمة العاملين في تقديم أفكار جديدة، وتفعيل برامج تبادل المعرفة والخبرات داخل المؤسسة.
- الاستثمار في تطوير مهارات العاملين الإبداعية: توصي الدراسة بتكثيف برامج التدريب والتأهيل التي تركز على تنمية مهارات التفكير الابتكاري وحل المشكلات، بما يعزز قدرة العاملين على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل.

المراجع:

- بن خليف، طارق، بن خليف، نور الهدى، & بن سليمان، محمد. (2021). مساهمة الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي: دراسة حالة مديرية أملاك الدولة بالجلفة. مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 12 (العدد 1)، 124-105 جامعة عاشور زيان الجلفة - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- الخرابشة، رابعة عبد الكريم عواد. (2022). أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 41، 84-95. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح.
- عبد الباقي، أميرة، & كورتل، فريد. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة الصيانة الصناعية "SOMIK" سوناطراك سكيكدة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 7 (العدد 2)، 462-478. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي - مخبر المالية، المحاسبة، الجباية والتأمين.
- عبد الباقي، أميرة، زرقوط، سارة، & زباني، خولة. (2021). أثر ترسيخ ثقافة تكنولوجيا المعلومات على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في ظل جائحة كوفيد 19: دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بولاية قسنطينة. مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، المجلد 10 (العدد 1)، 26-9 جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- مصالحة، محمد أحمد، & الشرمان، منيرة محمود. (2024). مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري المدارس الابتدائية داخل الخط الأخضر وعلاقتها بتنمية السلوك الإبداعي لدى المعلمين. المجلة التربوية الأردنية، المجلد 9 (ملحق)، 76-101. الجمعية الأردنية للعلوم التربوية.

الملاحق:

استمارة استقصاء بعنوان:

أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في مجموعة سيرا القابضة

الأخ الفاضل والأخت الفاضلة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

نتمنى أن تكونوا في أتم الصحة والعافية.

تعتبر الثقافة التنظيمية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، حيث تلعب دوراً مهماً في تعزيز الإبداع والابتكار. من هنا، يأتي بحثنا الذي يحمل عنوان "أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين" بهدف استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومستويات الإبداع بين العاملين في مجموعة سيرا القابضة.

نسعى من خلال هذا الاستبيان إلى جمع بيانات ومعلومات قيمة تساعدنا في فهم كيف يمكن للثقافة التنظيمية أن تسهم في تعزيز السلوك الإبداعي. إن آرائكم وملاحظاتكم ستكون ذات أهمية كبيرة في إثراء هذا البحث، مما يعزز من قيمته العلمية والعملية.

نود أن نعرب عن خالص شكرنا وتقديرنا لكل من سيشترك في هذا الاستبيان، حيث نؤكد على أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نأمل أن تُخصصوا بعض الدقائق للإجابة على الأسئلة، ونتطلع إلى آرائكم الصادقة والمفيدة.

مع خالص الشكر والتقدير،

الطالبة:

ياسمين شريف علي آدم

أولاً: البيانات الشخصية

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

1. العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ من 25-34 سنة

☐ من 35 الى 44 سنة

☐ 45 سنة فأكثر

2. المستوى التعليمي:

☐ ثانوية عامة

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

3. عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 الى 10 سنوات

☐ من 11 الى 15 سنة

☐ 15 سنة فأكثر

4. الوظيفة الحالية:

☐ موظف

☐ مشرف

☐ مدير

☐ أخرى

القسم الثاني: الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل):

درجة الإتفاق العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1. تعتبر الثقافة التنظيمية في مجموعة سيرا القابضة تشجع على الابتكار والتجديد.					
2. تساهم القيم المشتركة في الثقافة التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي بين الموظفين.					
3. تشعر أن بيئة العمل تعزز من الانفتاح على الأفكار الجديدة.					
4. يوجد تواصل فعال بين الإدارات المختلفة في المؤسسة لتعزيز الثقافة التنظيمية.					
5. تشجع الإدارة على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.					
6. تشعر بأن المؤسسة تعترف بإنجازات العاملين في المجالات الإبداعية.					
7. تتوفر لديك الموارد اللازمة لدعم الابتكار والإبداع في العمل.					
8. يتم التعامل مع الأخطاء كفرص للتعليم في الثقافة التنظيمية الحالية.					
9. تعزز الثقافة التنظيمية من الشعور بالانتماء والولاء لدى العاملين.					
10. تشعر بأن الثقافة التنظيمية تساهم في تطوير مهاراتك الإبداعية.					

القسم الثالث: السلوك الإبداعي (المتغير التابع):

درجة الإتفاق العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1. أستمتع بتجربة أفكار جديدة حتى لو لم تكن مضمونة النجاح.					
2. أبحث بنشاط عن فرص لتحسين المنتجات أو الخدمات المقدمة في المؤسسة.					
3. أعتبر أن الإبداع هو جزء أساسي من واجباتي الوظيفية.					
4. أستخدم التقنيات الحديثة لتعزيز كفاءة عملي.					
5. أعمل على تحسين العلاقات مع زملائي من خلال تبادل الأفكار.					
6. أشعر بأنني أستطيع تحمل المخاطر عند تقديم أفكار جديدة.					
7. أبحث عن ردود الفعل من زملائي حول أفكاري لتحسينها.					
8. أؤمن أن الإبداع يمكن أن يحدث في أي مستوى من مستويات المؤسسة.					
9. أشعر أن البيئة المحيطة بي تشجعني على الإبداع والتجديد.					
10. أعتبر أنني جزء من ثقافة الابتكار في المؤسسة.					

القسم الرابع: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق	درجة الإتفاق العبارة
					1. أرى أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الإبداع لدى.
					2. الثقافة التنظيمية الإيجابية تعزز من قدرة العاملين على الابتكار.
					3. أعتقد أن تحسين الثقافة التنظيمية سيساهم في تعزيز الإبداع في المؤسسة.
					4. العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي واضحة في بيئة العمل.
					5. الثقافة التنظيمية الحالية تسهم في تحسين مستوى الإبداع لدى زملائي.
					6. أنظمة الحوافز المرتبطة بالثقافة التنظيمية تحفزني على تقديم أفكار جديدة.
					7. أرى أن مشاركة الأفكار بين الإدارات تعزز من الثقافة التنظيمية والإبداع.
					8. تلعب الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في دعم اتخاذ القرارات الإبداعية.
					9. تشجع الثقافة التنظيمية على تجربة الأفكار الجديدة بدلاً من التمسك بالطرق التقليدية.
					10. يمكن تحقيق نتائج أفضل في الأداء من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع.

شكراً لكم

Abstract:

The study aimed to explore the impact of organizational culture on developing the creative behavior of employees at Sierra Holding Group in the Kingdom of Saudi Arabia, an economic institution seeking to adopt modern management concepts. The study also sought to analyze the relationship between the components of organizational culture (values, beliefs, and practices) and the levels of innovative thinking among employees. The study relied on a descriptive analytical approach, and data was collected through a questionnaire distributed to a sample of 65 employees from various administrative levels within the group. SPSS was used to statistically analyze the data. The results showed a statistically significant positive relationship between organizational culture and creative behavior. It was found that the more stimulating the organizational culture, the greater the opportunities for employees to present new ideas and innovative practices. The results also demonstrated that supportive organizational values, motivation, and mutual trust are essential factors in promoting innovation. The study recommended the need to strengthen motivational leadership, create a work environment that encourages initiative, and implement training policies that support the development of creative skills among employees.

Keywords: organizational culture, creative behavior, organizational environment, motivation, innovation.

MidOcean University
Faculty of Management
Department / MBA Program



Research Title:

**The Impact of Organizational Culture on the Development of
Employees' Creative Behavior An Applied Study on Sierra Holding
Group**

Prepared by the Researcher:

Yasmin Sharif Ali Adam

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdel Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic Year:

2025