



تأثير الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي "دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الاتصالات السعودية"

إعداد

عبدالعزیز بن عثمان بن عبدالله الشهري

باحث ماجستير

كليات الشرق العربي - الرياض

431410016@students.arabeast.edu.sa

د. أسامة محمود النقراشي

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كليات الشرق العربي - الرياض

omelsayed@arabeast.edu.sa

المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٣) - أبريل ٢٠٢٥

P-ISSN: 2812-6394

E-ISSN: 2812-6408

<https://ijaefs.journals.ekb.eg/>

الناشر

جمعية تكنولوجيا البحث العلمي والفنون

المشهرة برقم ٢٧١١ لسنة ٢٠٢٠، بجمهورية مصر العربية

<https://srtaeg.org/>



The Impact of Organizational Genes on Organizational Creativity

An applied study on i Saudi Telecommunications Companies Employees

submitted by

Dr. Osama Mahmoud Elnokrashy

Assistant Professor of Business

Administration

Arab East Colleges – Riyadh

omelsayed@arabeast.edu.sa

Abdulaziz bin Othman bin

Abdullah Al-Shahri

Master's Researcher

Arab East Colleges – Riyadh

431410016@students.arabeast.edu.sa

**International Journal of Administrative, Economic
and Financial Sciences**

VOLUME (4), ISSUE (13), April 2025

P-ISSN: 2812-6394

E-ISSN: 2812-6408

<https://ijaefs.journals.ekb.eg/>

Publisher

Association for Scientific Research Technology and the Arts

<https://srtaeg.org/>

المستخلص

هدفت الدراسة الى معرفة أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة

وقد اتبع الباحثان أسلوب العينة الميسرة في مجتمع الدراسة والذي بلغ (٣٨٧) مفردة من العاملين في شركات الاتصالات السعودية. وكانت أهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الجينات التنظيمية بأبعاده، والابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وقد بينت الدراسة ارتفاع مستوى تطبيق الجينات التنظيمية في شركات الاتصالات السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٦، كما بينت النتائج ارتفاع مستوى الابداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٦. الكلمات الافتتاحية: الجينات التنظيمية – الابداع التنظيمي.

Abstract

The study aimed to examine the impact of organizational genes on organizational creativity at the Saudi Telecom Company's. To achieve the study's objectives, the researcher employed the descriptive-analytical method and used a questionnaire as the primary data collection tool. A convenience sampling technique was adopted, targeting a study population consisting of 387 employees from Saudi Telecom Company's.

The main findings of the study indicated a statistically significant positive correlation at the 0.05 significance level between the application of organizational genes (decision rights, incentives, information, and organizational structure) and

organizational creativity. The study also showed a high level of application of organizational genes at Saudi Telecom Company's from the perspective of the study sample, with a mean score of 4.06. Similarly, the results revealed a high level of organizational creativity at Saudi Telecom Company's according to the respondents, also with a mean score of 4.06.

المقدمة:

أدى التطور الهائل في التكنولوجيا بكل أنواعها الى تطور المنظمات، فنجد بعضها عبر القارات وتطور تطوراً هائلاً والبعض لم يتعد الحدود، مما دفع شركة Booz Allen Hamilton الى البحث عن السمات الفريدة التي تحدد شخصية المنظمة وتميزها فقامت بعمل بحث شمل ١٠٠ دولة و٢٣ قطاع وتوصلت الى أن لكل منظمة سمات خاصة فريدة تميزها عن غيرها من المنظمات في مجال عملها وتجعل لها صبغة خاصة بها والتي أمكن حصرها في أربعة عناصر (كروموسومات) أساسية تحدد الجين التنظيمي وهي (حق اتخاذ القرار، المحفزات، المعلومات، الهيكل) وهذه العناصر الأربعة هي أساس فاعلية أداء أي منظمة، وما يساعدها على تحقيق ميزة تنافسية تمكنها من البقاء ومواجهة المنافسة وتحقيق التميز والإبداع (nafei,2015).

وتُعد الجينات التنظيمية عناصر حيوية تؤثر بشكل كبير على السلوك التنظيمي داخل المؤسسات. تتباين الآراء حول الجينات التنظيمية، حيث ينظر إليها البعض كعوامل مستقلة. تُعتبر القيم أحد النواتج الأساسية للتنظيم التي تُنقل من خلال العاملين، وتشمل اللغة المشتركة، الرموز، والطقوس التي تتطور تدريجياً. هذه النظرة تشدد على ضرورة الاتفاق والإجماع بين الإدارة والموظفين حول مفهوم الجينات التنظيمية وتفصيلها المتنوعة، كما يذكر عبد القادر (٢٠١٧)، وتعد الجينات التنظيمية أحد العناصر الأساسية التي توجد جنباً إلى جنب مع أجزاء أخرى مثل الأفراد، الأهداف، التكنولوجيا، والهيكل التنظيمية. وفقاً لهذه النظرة، من

الضروري إدارة الجينات التنظيمية بطريقة تحقق الأهداف التي تطمح إليها المؤسسات (الغنام، ٢٠٢٣).

وتلعب الجينات التنظيمية في المؤسسات دوراً حاسماً في تشكيل وتعزيز الابتكار والإبداع داخل الشركات والمؤسسات. هذه الجينات، التي تُعتبر مجازاً كمبادئ أو قواعد توجيهية ضمن الهيكل التنظيمي، تحدد كيفية التفاعل والتعاون بين الأفراد والأقسام، وبالتالي تؤثر بشكل مباشر على قدرة المؤسسة على التجديد ومواكبة التغيرات السريعة في السوق. الجينات التنظيمية تساعد في بناء ثقافة مؤسسية قوية تدعم المخاطرة الحسابية والتفكير خارج الصندوق، وهو ما يعتبر ضرورياً للنمو والاستدامة طويلة الأمد. إن الاستثمار في تطوير هذه الجينات يعد استثماراً في مستقبل المؤسسة، حيث يعزز من قدراتها التنافسية ويفتح الأبواب لابتكارات قد تغير قواعد اللعبة في الصناعات التي تعمل بها. (العززي، ٢٠٢٤).

وتعيش المنظمة المعاصرة ظروفًا متغيرة ومعقدة مما يجعلها في حاجة ملحة إلى التفكير الإبداعي، فهو يساهم في تحسين وتطوير أداء الموظفين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة، كما أن علاقات العمل بين المؤسسة وأفرادها مهمة بـمكان؛ بحيث القيام بعملية الإبداع التنظيمي الذي من شأنه أن يقدم للمؤسسة ما تطمح إليه إدارتها من التطلع نحو التقدم الذي تميل إليه جميع إدارات العمل، ولا ينتج هذا الإبداع إلا من خلال بيئة تتوفر فيها كل مقومات الروابط التفاعلية والاجتماعية بين أفراد المؤسسة الواحدة التي ينتمي إليها موظفو المنظمة أو المؤسسة ابتداءً بمديرها ومروراً بجميع منسوبي المؤسسة، وتظهر الحاجة إلى الإبداع عند ما يدرك متخذو القرار في المنظمة أن هناك تعاوفاً بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب (جالو، ٢٠٢٢).

تلعب الجينات التنظيمية دوراً محورياً في تشكيل الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات. هذه الجينات، والتي تشمل القيم، الأعراف، والثقافة التنظيمية، توفر الأساس الذي يمكن من خلاله تنمية بيئة محفزة للإبداع. عندما تكون الجينات التنظيمية موجهة نحو تعزيز الابتكار

والتجريب، فإنها تساهم في تطوير مساحات عمل تشجع على التفكير الخلاق وتبني الأفكار الجديدة. تؤثر هذه الجينات بشكل مباشر على كيفية تفاعل الموظفين وتعاونهم، وتحفزهم على اقتراح حلول غير تقليدية ومبتكرة للتحديات التي تواجه المؤسسة (محمد، ٢٠٢٤). وبناء على ذلك سوف يقوم الباحثان بدراسة اثر الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية.

أولاً: الاطار النظري :

أ) الجينات التنظيمية

تشير إلى العناصر الأساسية التي تحدد الهوية التنظيمية وتوجه سلوكيات وقرارات المؤسسة بشكل عام. تشمل هذه الجينات القيم، الأعراف، المعتقدات، والثقافة التي تُشكل الإطار العملي والاستراتيجي للمنظمة. تعمل الجينات التنظيمية كأساس للسياسات والإجراءات داخل المؤسسة وتؤثر على الطريقة التي يتم بها التواصل، اتخاذ القرارات، وحتى تفاعل الأفراد داخل المنظمة وهي عبارة عن مجموعة من العناصر والعوامل التي تحدد بخصائص معينة تساهم من خلال تفاعلها وتكاملها فيما بينها في تحديد شخصية المنظمة وهويتها ومدى تمتعها بالصحة الجيدة في اطار عملها في البيئة الخارجية المحيطة (الجوجو، ٢٠١٩)، وعلى النحو التالي يستعرض الباحثان مفهوم الجينات التنظيمية وأبعادها .

١: مفهوم الجينات التنظيمية

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الجينات التنظيمية ، ومن أهم تلك التعريفات ، ما يلي: وقد بين طلق (٢٠١٧) على ان الجينات التنظيمية هي الأسلوب الذي يعرف به الفرد المنظمة التي ينتمي إليها، فهي ما يكون شخصية المنظمة التي تجعلها متفردة بصفاتها ومميزاتها في نظر العملاء والعاملين فيها، وهي ما يعكس القيم والمعتقدات عن المنظمة وما يبين مكانتها الحالية وما ستكون عليه مستقبلاً".

ويتفق الباحثان مع التعريف الأخير لأنه الأقرب للدراسة ، فهو يؤكد على أن الجينات التنظيمية عبارة عن منظومة الأفكار والعادات والتقاليد وأساليب التفكير التي تجمع أفراد المنظمة مع بعضهم ويشتركون بها، والتي من شأنها أن تؤثر في سلوكياتهم وتتحكم في خبراتهم التي بدورها تؤثر على إنتاجية المنظمة وكفاءتها.

وخلص (abdel0 Raheem & saad,2019) الى ان الجينات هي مصطلح مجازي يدل على العوامل الاساسية التي تحدد طبيعة المنظمة وتساعد في شح ادائها حيث انها وسيلة تستخدم لتحديد الصعوبات التي تواجه المنظمة وتثبيط ادائها الى جانب طرق للتغلب على هذه الصعوبات من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لديها.

٢: أبعاد الجينات التنظيمية:

أشارت مجموعة من الدراسات الحديثة إلى اتفاق واضح بشأن تحديد أبعاد الجينات التنظيمية، حيث اتفقت كل من دراسة قاصد (٢٠٢٠)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٥)، ودراسة إسماعيل (٢٠٢٠)، ودراسة تركمان (٢٠٢٤) على أن الجينات التنظيمية تتجسد في أربعة أبعاد رئيسية. وقد تمثلت هذه الأبعاد في: بعد حقوق وصلاحيات اتخاذ القرار، الذي يعبر عن مدى تمكين الأفراد وإعطائهم الحرية والمسؤولية في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم؛ وبعد المحفزات، الذي يتناول أهمية توفير حوافز مادية ومعنوية لدعم الأداء وتحفيز الإبداع؛ وبعد الهيكل التنظيمي، الذي يركز على تنظيم العلاقات والاتصالات وتوزيع الأدوار بما يعزز الانسيابية والكفاءة داخل المنظمة؛ وأخيرًا بعد المعلومات، الذي يتناول أهمية توفير المعلومات الدقيقة والحديثة للعاملين لدعم القرارات وتحقيق التنسيق الداخلي. ويعكس هذا الاتفاق بين الدراسات مدى أهمية هذه الأبعاد الأربعة في بناء بيئة تنظيمية محفزة للإبداع والابتكار، ويؤكد على دورها المحوري في تحسين الأداء التنظيمي.

ويذكر الباحثان أن أبعاد الجينات التنظيمية هي كالتالي :

١-٢) حقوق القرار

تشير حقوق القرار إلى مدى الصلاحيات والمسؤوليات التي تُمنح للأفراد أو الفرق داخل المنظمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم ومهامهم اليومية. وتعكس حقوق القرار توزيع السلطة داخل الهيكل الإداري، حيث يساهم منح الموظفين مستويات مناسبة من حرية اتخاذ القرار في تعزيز الشعور بالتمكين الوظيفي، وزيادة مستويات المبادرة والابتكار، وتحسين سرعة الاستجابة للتغيرات في بيئة العمل (إسماعيل، ٢٠٢٠).

٢-٢) المحفزات

المحفزات هي مجموعة العوامل المادية والمعنوية التي تقدمها المنظمة للعاملين بهدف تعزيز دافعيتهم وتحفيزهم لتحقيق الأداء المطلوب. وتشمل المحفزات الرواتب والمكافآت والخوافز المالية، إضافة إلى التقدير المعنوي وفرص النمو والتطوير المهني. تلعب المحفزات دورًا حاسمًا في رفع مستويات الرضا الوظيفي، وتحسين الإنتاجية، وتحفيز الموظفين على الإبداع والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة (إسماعيل، ٢٠٢٠).

٣-٢) المعلومات

تمثل المعلومات أحد العناصر الحيوية في المنظمات الحديثة، حيث تشير إلى البيانات والمعرفة التي يحتاجها الأفراد لاتخاذ قرارات فعالة ومدروسة. وتشمل المعلومات كل ما يتعلق بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، مثل التقارير المالية، بيانات السوق، مؤشرات الأداء، والمستجدات التقنية. إن توفر المعلومات الدقيقة والحديثة يساهم في تحسين جودة القرارات، وتعزيز التنسيق بين الأقسام، وزيادة الشفافية في بيئة العمل (الجريري، ٢٠٢١).

٤-٢) الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي هو الإطار الرسمي الذي يحدد كيفية تقسيم الأعمال وتوزيع الأدوار والمسؤوليات داخل المنظمة، إضافة إلى توضيح خطوط السلطة والتواصل بين الوحدات

المختلفة. يهدف الهيكل التنظيمي إلى تنظيم العمليات الإدارية بطريقة تحقق الكفاءة والانسيابية في العمل، كما يساهم في تحديد العلاقات الرسمية بين الأفراد والفرق الإدارية، ويُعد أداة رئيسية لتحقيق التوازن بين مركزية السلطة ولا مركزيتها وفقاً لحجم المنظمة وطبيعة نشاطها (الخوالدة، ٢٠١٨).

ب: الإبداع التنظيمي

يُعد الإبداع التنظيمي أحد الركائز الأساسية لنجاح المنظمات المعاصرة، إذ يُمثل القدرة على إنتاج أفكار أو حلول جديدة ومفيدة تتعلق بالمنتجات، أو العمليات، أو الخدمات، أو الهياكل الإدارية داخل المنظمة. ويتجاوز الإبداع مجرد الابتكار الفردي، ليشمل بيئة العمل ككل، من خلال توفير مناخ يدعم التفكير الحر، والتجريب، وتقبل المخاطرة، وتقدير الجهود الإبداعية. ويظهر الإبداع التنظيمي في عدة صور، مثل: الطلاقة في طرح الأفكار، والمرونة في التعامل مع التحديات، والحساسية للمشكلات، والأصالة في الحلول، وهي الأبعاد التي يمكن من خلالها قياس مستوى الإبداع في أي مؤسسة.، وعلى النحو التالي يستعرض الباحثان مفهوم الإبداع التنظيمية وأبعادها .

١) مفهوم الإبداع التنظيمي:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الإبداع التنظيمي، ومن أهم تلك التعريفات ، ما يلي :
يعتبر الإبداع التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة والتي استحوذت على اهتمام الكثير من الباحثين والممارسين للإدارة، فحسب اعتقاد الكثيرين منهم أنه يعتبر بمثابة طوق النجاة للارتقاء بمستوى أداء المنظمات، والأفراد العاملين والقادة لتحقيق التميز المنظمي ومواجهة التغيرات المتسارعة والتطورات المتلاحقة سواء في البيئة الخارجية أو في البيئة الداخلية للمنظمات (محمد، ٢٠٢١).

إن مصطلح الإبداع يعد من بين أكثر المصطلحات شيوعاً في الوقت الراهن في الفكر الإداري، ويعرف الإبداع في المعجم الوسيط: بدعه.. بدعاً أنشأه على غير مثال سابق، والإبداع عند

الفلاسفة إيجاد الشيء من العدم، ويتميز بالخروج على أساليب القدماء باستحداث أساليب جديدة، أي أن لفظ الإبداع يطلق على الفكرة أو المنتج الجديد أو الخدمة المميزة أو الفعل أو العمل المبتكر المتميز في مجاله، وتقره العقول الإنسانية السليمة لجمالها وبهائه. (خضير، ٢٠٢٣) ويعرف الإبداع بأنه «قدرة الفرد على الإنتاج بأكبر قدر ممكن لديه من الطاقة الفكرية والمرونة التلقائية والإحاطة بالتداعيات البعيدة كاستجابة لمشكلة أو موقف مثير» (جوزه، ٢٠٢٢) كما أشار جعفري (٢٠٢٣) إلى الإبداع بأنه «مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد والمنظمة والمجتمع والعالم».

كما أوضح عبد الله (٢٠١٩) على أن الإبداع التنظيمي هو قدرة الفرد على تجنب الروتين العادي أو الطرق التقليدية في التفكير مع إنتاج جديد وأصيل أو غير شائع يمكن تنفيذه أو تحقيقه في حين أوضح عيشوني (٢٠١٧) على أنه أنماط سلوكية تظهر في بيئة المؤسسة أغلب الأحيان، كما يتم إدراكها وتفسيرها من الأفراد داخل المؤسسة، كالانفتاح على التغيير، وتقديم حلول جديدة، والقدرة على التحكم في البيئة، وتقبل وجهات ورؤى الآخرين، وتقبل النقد، والتوصل إلى حل المشكلات القائمة بأفكار جديدة مبتكرة وقد بين المنقاش (٢٠١٦) على أن الإبداع التنظيمي هو المبادرات الفكرية والعملية الإيجابية التي يبديها المدير من خلال امتلاكه أبعاد الإبداع التنظيمي. ويتفق الباحثان مع التعريف الأخير لأنه الأقرب للدراسة، فهو يؤكد على أن الإبداع التنظيمي هو القدرة على ابتكار الأفكار الجديدة أو تطوير الأفكار الموجودة على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة.

٢) أبعاد الإبداع التنظيمية:

٢-١) الأصالة:

وتعني القدرة على إنتاج أفكار أو حلول جديدة وفريدة من نوعها تختلف عن المألوف أو التقليدي. وتعكس الأصالة مدى تميز الفرد أو الفريق في تقديم مقترحات غير مسبقة تسهم في تحسين الأداء أو تطوير المنتجات والخدمات (إبراهيم، ٢٠٢١).

٢-٢) المرونة

تشير المرونة في سياق الإبداع التنظيمي إلى قدرة الأفراد أو الفرق على التكيف مع التغيرات، وإعادة صياغة الأفكار أو تعديلها بما يتلاءم مع المتطلبات والظروف المختلفة. وتعتبر المرونة عن تنوع أنماط التفكير، والاستعداد لتبني وجهات نظر جديدة، والقدرة على التعامل مع المشكلات بطريقة مبتكرة ومتعددة الزوايا (جالو، ٢٠٢٢).

٢-٣) الطلاقة

تعني الطلاقة في الإبداع التنظيمي قدرة الأفراد أو الفرق على إنتاج عدد كبير من الأفكار أو الحلول خلال فترة زمنية قصيرة. وتدل الطلاقة على سهولة تدفق الأفكار وكثرتها، مما يوفر مجموعة واسعة من البدائل التي يمكن اختيار الأنسب منها لمواجهة التحديات التنظيمية. وتعد الطلاقة مؤشراً على النشاط الفكري والابتكاري داخل المنظمة، كما تسهم في زيادة فرص الوصول إلى حلول مبتكرة وفعالة (خضير، ٢٠٢٣).

ثانياً: الفجوة البحثية :

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يتضح انه تنوعت الدراسات في أهدافها وسياقاتها ومخرجاتها، إلا أنها اتفقت على أهمية هذا المفهوم في تفسير العديد من الظواهر السلوكية والتنظيمية ففي دراسة إبراهيم (٢٠٢٥)، ركّز الباحثان على علاقة الجينات التنظيمية بالسلوكيات المضادة للإنتاجية في القطاع المصرفي، أما دراسة تركمان (٢٠٢٤)، فقد اتجهت نحو استكشاف أثر الجينات التنظيمية في إدارة الأزمات في قطاع الصناعات الهندسية بسوريا ومن

أبرز الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية، تأتي دراسة مصطفى (٢٠٢٣)، التي تناولت بشكل مباشر أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي، من خلال اختبار الدور الوسيط للثقة التنظيمية. وقد اعتمدت الدراسة على أبعاد متعددة للجينات التنظيمية وقد تم الاعتماد على الاستبانة المستخدمة في دراسة مصطفى في إعداد أدوات جمع البيانات للدراسة الحالية، مع إجراء تعديلات طفيفة لتناسب البيئة السعودية. هذا التشابه في التصميم يعزز من صلاحية المقارنة ويمنح الدراسة الحالية إطاراً مرجعياً موثقاً للبناء عليه. وقد ساعدت الدراسات السابقة في تحديد الاطار النظري وبناء إداه الدراسة، وبالنسبة لأوجه التشابه فقد اتفق عدد من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناول أبعاد الجينات التنظيمية الأربعة نفسها وكذلك توظيف منهجية البحث الكمي باستخدام الاستبانات وتحليل البيانات ببرامج إحصائية متقدمة (SPSS, AMOS) واعتماد بعض الدراسات على نماذج تفسيرية تتضمن متغيرات وسيطة مثل الثقة التنظيمية والذكاء التنظيمي.

اما بالنسبة لأوجه الاختلاف فتختلف الدراسة الحالية من حيث السياق الجغرافي، إذ تركز على شركات خاصة في مدينة الرياض، وهي بيئة تنظيمية خليجية لم تحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات السابقة كما تركز الدراسة الحالية على العلاقة المباشرة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي، في حين تناولت غالبية الدراسات السابقة هذه العلاقة بصورة غير مباشرة أو عبر متغيرات وسيطة دون اختبارها بشكل مباشر كما تفتقر الدراسات السابقة إلى تحليل متكامل يجمع بين الأبعاد الهيكلية والسلوكية للجينات التنظيمية وأبعاد الإبداع التنظيمي داخل بيئة أعمال ديناميكية مثل القطاع الخاص السعودي.

من خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدّها فيما يلي:

قلة الدراسات التطبيقية التي تربط بوضوح بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي في بيئات الأعمال الخليجية، وبشكل خاص في مدينة الرياض التي تمثل مركزاً اقتصادياً متطوراً يستوجب

دراسات تحليلية حديثة. وضعف التناول المتكامل للعلاقة بين أبعاد الجينات التنظيمية الأربعة وأبعاد الإبداع التنظيمي، حيث أن غالبية الدراسات ركزت على متغيرات وسيطة مثل الثقة والرشاقة دون التطرق إلى العلاقة المباشرة.

غياب الأدبيات التي تدرس تأثير الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي في القطاع الخاص تحديداً، رغم أنه القطاع الأكثر احتياجاً للابتكار بسبب المنافسة والتغيرات التقنية السريعة، والحاجة إلى أداة بحثية موحدة ومتكيفة مع البيئة المحلية، وهو ما تم تلبيته من خلال الاستناد إلى استبانة مصطفى (٢٠٢٣) بعد تعديلها لتلائم طبيعة الشركات السعودية.

وعلى حد علم الباحث نان انه لم تتم دراسة سابقة على الجينات التنظيمية وأثرها على الإبداع التنظيمي بأبعدها على شركات الاتصالات السعودية، فقامت بتناول البحث من خلال النقاط التالية :

١- الجينات التنظيمية من خلال الأبعاد الأربعة (حقوق القرار، المحفزات، بعد الهيكل، المعلومات

٢- وأثرها على الإبداع التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الأصالة، المرونة، الطلاقة)

ثالثاً: مشكلة وتساؤلات البحث

تشكل الجينات التنظيمية محوراً رئيسياً في بنية أي مؤسسة، وتتأثر بشكل مباشر بالثقافة التنظيمية التي تسود البيئة الداخلية للشركات. في سياق شركات الاتصالات السعودية، يزداد الاهتمام بدراسة تأثير هذه الجينات على الإبداع التنظيمي، خاصة مع التحولات الكبرى التي تشهدها المملكة ضمن رؤية ٢٠٣٠. هذه الرؤية تركز بشكل كبير على تحفيز الابتكار وتطوير مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، مما يجعل من الضروري فهم كيفية تأثير الجينات التنظيمية في تعزيز قدرات الشركات على الابتكار والإبداع، من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، نجد أن هناك فجوة معرفية تتعلق بالعلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي في بيئة الأعمال السعودية. على سبيل المثال، أشارت دراسة محمد (٢٠٢٤) إلى أن الذكاء

التنظيمي يمكن أن يلعب دوراً كمتغير وسيط في تعزيز هذه العلاقة، مما يعني أن البعد الإدراكي والمعرفي للمؤسسات قد يؤثر في كيفية استجابتها للتحديات وتوليد الأفكار الإبداعية. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة لمزيد من التحليل لفهم هذه الديناميكيات بشكل أعمق، بالإضافة إلى ذلك، كشفت دراسة السلواذي (٢٠٢٢) عن وجود تأثير بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي، ولكن هذا التأثير كان جزئياً ولم يتم تناوله بشكل شامل، وهذا يدل على أن هناك جوانب أخرى ضمن البيئة التنظيمية قد تلعب أدواراً مؤثرة وتحتاج إلى استكشاف أكثر تفصيلاً. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة المقترحة لملء هذه الفجوات وتقديم فهم أوسع لكيفية تفاعل الجينات التنظيمية مع متغيرات أخرى لتحفيز الإبداع داخل شركات الاتصالات السعودية.

ومن خلال ذلك تدور المشكلة البحثية في الإجابة على التساؤل المحوري للدراسة: ما أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية؟ ويتفرع من التساؤل المحوري مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كالتالي:

- ١) ما أثر حقوق القرار (ابعاد الجينات التنظيمية) على الإبداع التنظيمي؟
- ٢) ما أثر المحفزات (ابعاد الجينات التنظيمية) على الإبداع التنظيمي؟
- ٣) ما أثر المعلومات (ابعاد الجينات التنظيمية) على الإبداع التنظيمي؟
- ٤) ما أثر للهيكل التنظيمي (ابعاد الجينات التنظيمية) على الإبداع التنظيمي؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقصي وتحليل العلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية، بغرض فهم كيفية تأثير الثقافة والقيم التنظيمية على قدرات الابتكار لدى هذه الشركات، وذلك من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية ومنها:

- ١) بيان أثر حقوق القرار على الإبداع التنظيمي.
- ٢) التعرف على أثر المحفزات على الإبداع التنظيمي.
- ٣) توضيح أثر المعلومات على الإبداع التنظيمي.

٤) توضيح أثر للهيكل التنظيمي على الابداع التنظيمي

خامساً العلاقة بين متغيرات الدراسة

العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي

دراسة ابراهيم (٢٠٢٥). وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الجينات التنظيمية والسلوكيات السلبية في العمل، وكذلك وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الجينات التنظيمية وجودة الخدمة. كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي بين الجينات التنظيمية والإنتاجية وجودة الخدمة وقد اوصت الدراسة بالعمل على تعميق مفهوم الجودة باعتباره احد أهم المبادئ الهامة التي تضمن للمؤسسات المالية التكيف مع التغير والاستمرار في الاداء المتميز في البنك الاهلي وتطوير الهياكل التنظيمية بالفروع، دراسة تركمان (٢٠٢٤). أظهرت النتائج نقصاً في معرفة المدراء بمفهوم الجينات التنظيمية، مما يؤثر سلباً على قدرتهم في إدراك أهميتها خلال الأزمات. كما وجدت الدراسة تأثيراً معنوياً للجينات التنظيمية (مثل حقوق اتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، المعلومات، والمحفزات) على فعالية إدارة الأزمات. بناء على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتوعية المدراء بأهمية الجينات التنظيمية. كما يُوصى بتطوير استراتيجيات شاملة لإدارة الأزمات تشمل رصد مؤشرات الأزمات والتنبؤ بالمخاطر، وتشكيل فرق مختصة قادرة على التعامل مع الأزمات. يُعتبر توثيق الدروس المستفادة وتحسين الأداء من خلال الاستفادة من تجارب الشركات الأخرى أمراً ضرورياً، دراسة مصطفى (٢٠٢٣) وتوصل البحث إلى وجود أثر معنوي للجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي، كما بينت الدراسة وجود أثر معنوي للجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية، وتوصلت كذلك إلى وجود أثر معنوي للثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، وأخيراً، توصل البحث إلى أن الثقة التنظيمية تتوسط العلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي، وبناءً على نتائج البحث تم وضع مجموعة من التوصيات، منها أنه يجب نشر ثقافة الثقة والتعاون بين العاملين، إتباع سياسة الحوارات واللقاءات غير الرسمية، مشاركة العاملين في صنع القرارات، إنشاء إدارة

لأنظمة المعلومات، وقد قام الباحث بتقديم اقتراحات لبحوث مستقبلية منها تطبيق نموذج الدراسة على قطاعات أخرى، دراسة الغنام (٢٠٢٣). وقد أظهرت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي معنوي للحمض النووي التنظيمي على الرقابة التنظيمية. كما تم العثور على تأثير معنوي إيجابي للرقابة التنظيمية على الذكاء التنظيمي. وأكدت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر معنوي للحمض النووي التنظيمي على الذكاء التنظيمي كما وُجد تأثير غير مباشر إيجابي للحمض النووي التنظيمي على الرقابة التنظيمية عند التوسط بالذكاء التنظيمي وفي ضوء نتائج الدراسة، تم اقتراح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في بناء الرقابة التنظيمية والذكاء التنظيمي داخل المنظمة.

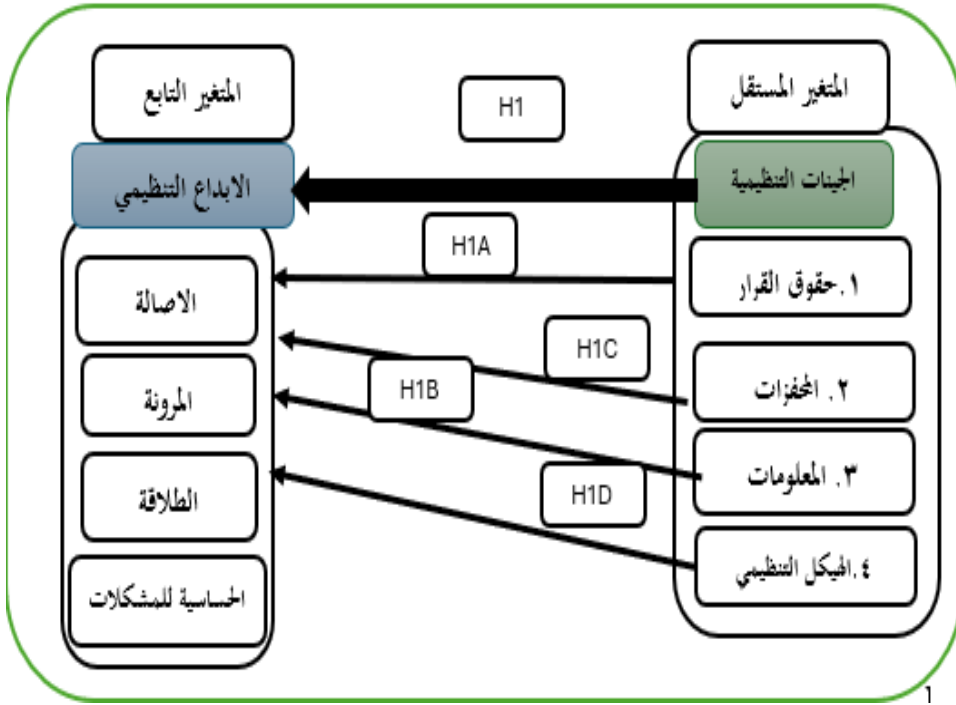
في ضوء ما سبق يقدم الباحثان فروض البحث فيما يلي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية للجينات التنظيمية في تحقيق الإبداع التنظيمي.

ويتفرع من الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

- ف١-١: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية لحقوق القرار في تحقيق الإبداع التنظيمي.
- ف١-٢: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية للمحفزات في تحقيق الإبداع التنظيمي.
- ف١-٣: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية للمعلومات في تحقيق الإبداع التنظيمي.
- ف١-٤: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية للهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي.

وبناء على فروض الدراسة يمكن للباحث استعراض نموذج الدراسة في الشكل التالي :



شكل (١-١): نموذج الدراسة

المصدر: اعداد الباحثان اعتماداً على الدراسات السابقة

سادساً: أهمية البحث:

(١) الأهمية العلمية:

تساهم هذه الدراسة في تعميق الفهم النظري للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع، من خلال تحليل كيفية تأثير الجينات التنظيمية على قدرات الابتكار. وذلك بإضافة أدلة تجريبية جديدة تساعد في صقل النماذج النظرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية والإبداع..

تقدم الدراسة تقييماً لفعالية الأطر النظرية الحالية في شرح الديناميكيات الداخلية للشركات ، وتسلط الضوء على الحاجة لتطوير أو تعديل هذه النماذج لتعكس الواقع التنظيمي بشكل أدق.. يمكن للدراسة أن تساهم في فهم كيفية تأثير الجينات التنظيمية على قدرة المؤسسات على الابتكار والتطوير. وقد يساعد ذلك الباحثين في توسيع النظريات والمفاهيم المتعلقة بالجينات التنظيمية وعلاقتها بالأداء التنظيمي.

تُسهم هذه الدراسة في تطوير نماذج نظرية توضح الآليات التي من خلالها يمكن للجينات التنظيمية أن تعزز الابتكار، وتقديم إطار عمل لفهم تأثيرات الجينات التنظيمية على مختلف جوانب الاداء التنظيمي.

(٢) الأهمية التطبيقية:

على المستوى التطبيقي، تساعد النتائج التي توصلت إليها الدراسة الشركات على تصميم وتنفيذ استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز الإبداع التنظيمي، من خلال تحديد وتعزيز الجينات التنظيمية التي تدعم الابتكار.

دعم التحولات الاقتصادية لرؤية ٢٠٣٠: تعمل الدراسة على تقديم توصيات ملموسة لشركات الاتصالات السعودية لتعزيز قدراتها الإبداعية، مما يساهم في دعم أهداف رؤية ٢٠٣٠ المتمثلة في تنويع الاقتصاد السعودي وتحسين القدرة التنافسية للشركات السعودية.

قد يتيح فهم العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي للشركات الاستفادة من هذه المعرفة في تحسين أدائها العام والقدرة على الابتكار. ويمكن تطوير استراتيجيات وسياسات جديدة لتعزيز الابداع وتحفيز الموظفين ذوي القدرات التنظيمية المرتفعة

الارتقاء بالموارد البشرية والتنظيمية وذلك من خلال فهم كيفية تأثير الجينات التنظيمية على الإبداع، يمكن للمديرين تطوير برامج تدريبية وتطويرية تساهم في تحفيز الموظفين وتمكينهم من إطلاق العنان لقدراتهم الإبداعية.

تقدم هذه الدراسة فوائد مهمة تساعد في تعزيز القدرات التنافسية والإبداعية لشركات الاتصالات السعودية، مما ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف التنمية الوطنية ضمن إطار رؤية ٢٠٣٠.

سابعاً: طريقة البحث:

يتناول الباحثان إجراءات الدراسة ومنهجها من خلال التعرف على المنهج المستخدم في الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة وحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة

أ: منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ووصفها والتعرف عليها، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية الذي يعمل على استخدام الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات المتعلقة بالدراسة للوصول الى نتائج يمكن من خلالها تحقيق اهداف الدراسة.

ب: مجتمع الدراسة عينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات الاتصالات السعودية بالمملكة العربية السعودية حيث يزيد عدد افراد مجتمع الدراسة عن ٣٩,٨٠٠ فرد في كافة المستويات الإدارية. نظرا لصعوبة اجراء الحصر الشامل لكافة افراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات الميسرة من أجل جمع البيانات المتعلقة بالدراسة وبلغ عدد افراد عينة الدراسة الذين أجابوا على الاستبيان الالكتروني ٣٨٧ فرد .

ج: أداة جمع البيانات وقياس متغيري الدراسة

استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة وقد تكونت الاستبيان من ثلاث أقسام وهما: القسم الأول: ويتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية المتخصصة)

القسم الثاني: ويتضمن العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل وهو محور الجينات التنظيمية ويتكون من أربع ابعاد (حقوق وصلاحيات اتخاذ القرار، المحفزات، الهيكل التنظيمي، المعلومات) ويشتمل على ٢٠ عبارة

القسم الثالث: ويتضمن العبارات المتعلقة بالمتغير التابع وهو محور الابداع التنظيمي ويتكون من أربع ابعاد (الأصالة، الطلاقة، المرونة، حساسية المشكلات) ويشتمل على ٢٠ عبارة واستخدمت الدراسة مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من أوافق بشدة (٥)، موافق (٤)، محايد (٣)، غير موافق (٢)، غير موافق بشدة (١) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

اختبارفروض الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية للجينات التنظيمية في تحقيق الإبداع التنظيمي.

جدول (٤ - ١٢) الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (P-VALUE)
٠,٩٥٣	١١٥,٧٣٨	١٣٣٩٥,٢٨١	٠,٩٧٢	٠,٩٨٦	٠,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

يتبين من الجدول (٤-١٢) ان المتغير المستقل (الجيئات التنظيمية) يفسر ٩٧,٢٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الجيئات التنظيمية والابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٨٦ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للجيئات التنظيمية على الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ حيث كانت قيمة (Sig t) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠٥ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وتبين أن كلما ازداد مستوى الجيئات التنظيمية بمقدار ١ % ازداد مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في شركات مدينة الرياض بمقدار ٠,٩٥٣٪ مما يبين صحة الفرضية الرئيسية للدراسة

ف١-١: يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لحقوق وصلاحيات اتخاذ القرار في تحقيق الإبداع التنظيمي.

جدول (٤ - ١٣) الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الاولى

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R ²)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (P-VALUE)
٤,٣١٨	٧٢,٦٢٥	٥٣٠,٣٠٥٣	٠,٩٣٢	٠,٩٦٦	٠,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

يتبين من الجدول (٤-١٣) ان المتغير المستقل (حقوق وصلاحيات اتخاذ القرار) يفسر ٩٣,٢٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين حقوق وصلاحيات اتخاذ القرار والابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٦٦ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لحقوق وصلاحيات اتخاذ القرار على الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ حيث كانت قيمة (Sig

تأثير الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي

($t = 0.000$) وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وتبين أن كلما ازداد مستوى حقوق وصلاحيات اتخاذ القرار بمقدار 1% ازداد مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي في شركات مدينة الرياض بمقدار 4.318% مما يبين صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة

ف ١-٢: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية للمحفزات في تحقيق الإبداع التنظيمي.

جدول (٤ - ١٤) الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (P-VALUE)
٣,٤٧٣	٧٠,٤٧٧	٤٩٦٦,٩٩١	٠,٩٢٨	٠,٩٦٣	٠,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS 23

يتبين من الجدول (٤-١٤) أن المتغير المستقل (المحفزات) يفسر 92.8% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المحفزات والإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.963 وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمحفزات على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05 حيث كانت قيمة ($\text{Sig } t$) $= 0.000$ وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وتبين أن كلما ازداد مستوى المحفزات بمقدار 1% ازداد مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي في شركات مدينة الرياض بمقدار 3.473% مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

ف ١-٣: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية للمعلومات في تحقيق الإبداع التنظيمي.

جدول (٤ - ١٥) الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (P-VALUE)
٣,١٥٤	٥١,٥٠٨	٢٦٥٣,٠٦٥	٠,٨٧٣	٠,٩٣٤	٠,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

يتبين من الجدول (٤-١٥) ان المتغير المستقل (المعلومات) يفسر ٨٧,٣٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المعلومات والابداع التنظيمي عند مستوي معنوية ٠,٠٥ وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٣٤ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمعلومات على الابداع التنظيمي عند مستوي معنوية ٠,٠٥ حيث كانت قيمة (Sig t) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠٥ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وتبين أن كلما ازداد مستوى المعلومات بمقدار ١ % ازداد مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في شركات مدينة الرياض بمقدار ٣,١٥٤٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

ف١-٤: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية للهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي.

جدول (٤ - ١٦) الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (P-VALUE)
٣,٣١٤	٤٨,٨٥٦	٢٣٨٦,٨٧٦	٠,٨٦١	٠,٩٢٨	٠,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

يتبين من الجدول (٤-١٥) ان المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) يفسر ٨٦,١٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٢٨ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ حيث كانت قيمة (Sig t) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠٥ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وتبين أن كلما ازداد مستوى الهيكل التنظيمي بمقدار ١ % ازداد مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في شركات مدينة الرياض بمقدار ٣,٣١٤٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة.

ثامناً: مناقشة نتائج البحث والتوصيات

أ: مناقشة نتائج البحث

✓ قد أوضحت النتائج ان هناك ارتفاع مستوى تطبيق الجينات التنظيمية في شركات الاتصالات السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٦ بانحراف معياري ٠,٩٦ وتبين أن ابعاد محور الجينات التنظيمية جاءت جميعها في مستوى الموافقة المرتفع وتبين أن بعد حقوق وصلاحيات اتخاذ القرار جاء في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي ٤,١٦ وانحراف معياري ٠,٨٣ يليه بعد المعلومات في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٤,١١ وانحراف معياري ٠,٩٥ ثم بعد المحفزات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي ٤,٠٠ وانحراف معياري ٠,٩٨ يليهم بعد الهيكل التنظيمي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي ٣,٩٦ وانحراف معياري ١,٠٦

✓ كما أوضحت النتائج على انه يوجد ارتفاع مستوى الابداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٦ بانحراف معياري ٠,٩٣ وتبين أن ابعاد محور الابداع التنظيمي جاءت جميعها في مستوى الموافقة المرتفع وتبين أن بعد المرونة جاء في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي ٤,١٣ وانحراف معياري ٠,٨٥

يليه بعد الاصاله في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٤,١٠ وانحراف معياري ٠,٩٢ ثم بعد الطلاقة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي ٤,٠٥ وانحراف معياري ٠,٩٣ يليهم بعد حساسية المشكلات في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي ٣,٩٧ وانحراف معياري ١,٠٢ حيث أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٨٦ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وتبين أن كلما ازداد مستوى الجينات التنظيمية بمقدار ١ % ازداد مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية بمقدار ٠,٩٥٣٪ مما يبين صحة الفرضية الرئيسية للدراسة كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين حقوق وصلاحيات اتخاذ القرار والابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٦٦ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لحقوق وصلاحيات اتخاذ القرار على الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وتبين أن كلما ازداد مستوى حقوق وصلاحيات اتخاذ القرار بمقدار ١ % ازداد مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية بمقدار ٤,٣١٨٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة

✓ وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المحفزات والابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٦٣ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمحفزات على الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وتبين أن كلما ازداد مستوى المحفزات بمقدار ١ % ازداد مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية بمقدار ٣,٤٧٣٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المعلومات والابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٣٤ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمعلومات على الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وتبين أن كلما ازداد

تأثير الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي

مستوى المعلومات بمقدار ١ % ازداد مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في شركات الاتصالات

السعودية بمقدار ٣,١٥٤٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

✓ وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والابداع التنظيمي عند

مستوي معنوية ٠,٠٥ وبلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٢٨ وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة

إحصائية للهيكل التنظيمي على الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وتبين أن كلما ازداد

مستوى الهيكل التنظيمي بمقدار ١ % ازداد مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في شركات

الاتصالات السعودية بمقدار ٣,٣١٤٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة

ب: توصيات الدراسة

✓ العمل على قيام الشركة بمنح المستويات الإدارية المختلفة القدرات التي تساعد في عملية

اتخاذ القرار

✓ الاهتمام بقيام الشركة بتوفير المرتبات والأجور التي تساعد العاملين في ظل الأوضاع الاقتصادية

الحالية

✓ قيام الشركة بتوفير الهيكل التنظيمي الذي يناسب مع حجمها وثقافتها التنظيمية.

✓ قيام الشركة بالعمل على توفير نظام معلومات محوسب يربط الدوائر المختلفة ويعزز من درجة

التنسيق الرأسي والأفقي فيها.

✓ الاهتمام بقيام الشركة بتشجيع العاملين على تقديم أفكار جديدة تساهم في تطوير نظام العمل.

✓ العمل على تشجيع العاملين على طرح حلول سريعة لحل مشاكل العمل.

✓ قيام الشركة بالاهتمام بدعم العاملين لإيجاد حلول لمشكلات العمل.

تاسعاً: محددات ومقترحات الدراسة مستقبلاً:

تقترح الدراسة مجموعة من الدراسات والأبحاث التي يمكن إجراؤها مستقبلياً وهي:

✓ التوسع في اجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بتطبيق الجينات التنظيمية في الشركات

والمؤسسات العاملة بالمملكة العربية السعودية وتأثيرها على مستويات أداء ونتاجية العاملين

✓ التوسع في اجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بالإبداع التنظيمي في الشركات والمؤسسات العاملة
بالمملكة العربية السعودية والعوامل المؤثرة على تحقيقه

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- ابراهيم، إبراهيم رضا(٢٠٢٥). أثر الجينات التنظيمية على السلوكيات المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك: دراسة تطبيقية على البنك الأهلي المصري، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، ١(١)، ٣٨٦-٣٤٧
- أبو اليسر ، علي محمد .(٢٠١٥). الإدارة الفاعلة. بيروت : مطبعة الهلال .
- ابراهيم ، روى احمد (٢٠٢١). دور ريادة الأعمال في إدارة الإبداع التنظيمي: بحث تطبيقي لعينة من الأكاديميين - جامعة تكريت / السادة العمداء، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة الكوفة، ١٧(٣)، ٢٣١-٢١٤.
- إسماعيل ، محمد صادق. (٢٠١٦). إدارة الجودة الشاملة في التعليم. ط٢. الدار البيضاء: دار النشر المغربية.
- اسماعيل، محمد يوسف(٢٠٢٠). تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بجمهورية مصر العربية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، ١(٤)، ٥٦٩-٥٤٦
- اسماعيل، محمد يوسف(٢٠٢٠). تأثير الجينات التنظيمية على الإخلال بالعقد النفسي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بمصر، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، ١(٤)، ٥٩٥-٥٧٠.
- البلتاجي، حسن. (٢٠١٦). التطوير التنظيمي في المنظمات التعليمية. القاهرة: مكتبة دار المعرفة.
- تركمان، حنان نبيه (٢٠٢٤). تأثير الجينات التنظيمية في إدارة الأزمات: دراسة ميدانية في الشركات العامة للصناعات الهندسية في دمشق وريفها، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٤٦(٦)، ٢٩٣-٣١٣

جالو، عبد الله (٢٠٢٢). دور ادارة التغيير في تحقيق الابداع التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات

الشرعية، عبد الفتاح محمود ادريس، ١٠ (١٣٨)، ١٠٥-١٤٨

الجوجو، كمال منير (٢٠١٩). الجينات التنظيمية وأثرها على التميز المؤسسي في الشركات الطبية

العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، كلية الاقتصاد والعلوم

الادارية، فلسطين.

الجبري، بدر هادي. (٢٠٢١). استراتيجيات تنمية الجينات التنظيمية بغرض تحسين الأداء

وأثرها على الالتزام التنظيمي في الإدارة العامة - دراسة حالة (رسالة ماجستير). كلية

التربية، جامعة طرابلس، طرابلس.

جوزه، عبد الله (٢٠٢٢). الابداع التنظيمي في المنظمات العامة الجزائرية: الواقع، العوائق،

المتطلبات، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، ٧ (١)،

٤٦٤-٤٨٠.

جعفري، سيد محمد (٢٠٢٣). إطار الإبداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية الخضراء

وتكنولوجيا المعلومات: استخدام منهج التوليف البعدي، مجلة الجامعة العراقية،

الجامعة العراقية، ٥٩ (٣)، ٨٠-٥١.

الحديان، علي محمد. (٢٠١٨). أثر ممارسات إدارة الجينات التنظيمية تجاه أداء الأفراد على

تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات العامة -دراسة تطبيقية على وزارة الاتصالات

وتكنولوجيا المعلومات. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ١٧٨ (١)

٥٥٤-٦٠٧.

خضير، حميدة عذاب (٢٠٢٣). أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي: بحث تطبيقي

في المعهد التقني / ناصرية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت،

كلية الإدارة والاقتصاد، ١٩ (٦١)، ٧١٩-٨١٣

- الخوالدة، عماد أحمد. (٢٠١٨). اثر تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الجينات التنظيمية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن (رسالة ماجستير). قسم الإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- الراشد، صالح محمد. (٢٠١٦). العلاقة بين التفكير الاستراتيجي والابداع الاداري لدى مديري التعليم الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة دكتوراه منشورة. كلية التربية. الإمارات : جامعة الإمارات.
- السلوادي، عبد الرحمن حسين (٢٠٢٢). الجينات التنظيمية "DNA" وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرقابة الاستراتيجية كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية في فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، الجامعة الإسلامية بغزة، ٣٠ (٢)، ٦٨-٣٥.
- سليمان، عبد الرحمن سيد. (٢٠١٨). مناهج البحث. بيروت: مكتبة دار الحكمة.
- الشريف، طراد حسن محمد (٢٠٢٤). دور القيادة الخادمة في الإبداع التنظيمي بمستشفى الملك عبدالله ببيشة، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، ١ (٩٢)، ١٧٣-١٩٣.
- سمارة، فوزي. (٢٠١٧). أساسيات في الإدارة التربوية الحديثة. القاهرة: مكتبة الأنجلو سنده.
- سند، ناصر سعيد. (٢٠١٥). القيادة التنظيمية والمداخل الحديثة في التطوير التنظيمي. القاهرة: مكتبة مصر العامة.
- طلق، عبد العزيز. (٢٠١٧). مهارات المديرين وآليات اكتسابها. القاهرة: مكتبة مدبولي.
- العنزي، بندر مكاري (٢٠٢٤). أثر الجينات التنظيمية في دعم الازدهار في العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، ١٦ (٢)، ٢٣٠-٢٥٨.

هشام عباس ، أحمد مصطفى . (٢٠١٧). القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمصر. رسالة ماجستير منشورة. كلية التربية. القاهرة : جامعة الأزهر .

عبد القادر ، هشام أحمد . (٢٠١٧). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي . بيروت : مطبعة الهلال .
عبد الله ، ماجد يوسف. (٢٠١٩) . الإبداع التنظيمي مفهومه وأهدافه . القاهرة : دار النشر للجامعات.

عبد القادر ، أحمد . (٢٠١٧). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي . بيروت : مطبعة الهلال
العجيمي ، محمد حسنين . (٢٠١٧) . الإدارة المدرسية ومتطلبات العصر. عمان : دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع

عزب، يسري مصطفى. (٢٠٢١). الإبداع في عالم متغير . القاهرة: مكتبة مصر العامة.
الغنام، محمد الشوافي (٢٠٢٣). تأثير الجينات التنظيمية على الرشاقة التنظيمية: الدور الوسيط للذكاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة المركزية بجمارك دمياط، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، معهد راية العالي للإدارة والتجارية الخارجية، ٢(٧)، ٥٢٥-٦٠٤

عيشوني ، محمد. (٢٠١٧). الدليل العملي للتحسن المستمر للعمليات باستخدام الأدوات السبع للإدارة والتخطيط . الرياض: دار الأصحاب للنشر والتوزيع.
الفرح ، وجيه محمد . (٢٠١٥) . دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين. ط٢. القاهرة : مكتبة دار المعارف .

القاضي، حسام صايل(٢٠٢٣). أثر إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية، العلوم الاقتصادية، جامعة البصرة، كلية الإدارة والاقتصاد، ١٨(٦٩)، ٢٧٦-٣٠١

قاصد ،محمد إسماعيل. (٢٠٢٠م). القيادة الابتكارية والأداء المتميز. الكويت: مكتبة الكويت الوطنية للنشر والتوزيع

مأمون، منصور محمد. (٢٠١٦م). الإبداع التنظيمي بين المفهوم والواقع. القاهرة: مكتبة مدبولي

محمد، دعاء رمضان(٢٠٢٤). أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادي،

مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، ١(١)، ٤٨٩-٥٥٥

محمد هدير حسن على(٢٠٢٣). تأثير الجينات التنظيمية على رأس المال النفسي: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين

شمس، كلية التجارة، ١(٢)، ٣٦٥-٣٨٤

محمد، سمر عادل(٢٠٢١). اثر تمكين العاملين على الابداع التنظيمي دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس،

كلية التجارة، ١(٤)، ٢٧٩-٣١١

مصطفى، مني سامي (٢٠٢٣). أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي: تحليل الدور الوسيط للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية، مجلة جامعة

الإسكندرية للعلوم الادارية، جامعة الإسكندرية للعلوم الادارية، جامعة الاسكندرية،

٦٠(١)، ٢٦٧-٣٢٠

المنقاش ، سارة بنت عبد الله . (٢٠١٦). استخدام أدوات التخطيط والجودة في حل المشكلات التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي : دراسة حالة إدارة مركز تقنية المعلومات في

إحدى الكليات الأهلية للبنات. المجلة السعودية للتعليم العالي ، (١٢)، الرياض : وزارة

التعليم العالي.

المهدي ، الناجي محمد (٢٠١٦). تنمية الابداع التنظيمي ودوره في علاج مشكلة التسيب الوظيفي في الشركات الحكومية بالسودان.رسالة ماجستير منشورة. كلية الاقتصاد. الخرطوم: جامعة الخرطوم.

النجار، سامر احمد محمد(٢٠٢٤). التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية : دراسة تحليلية لآراء على الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر، ٨(٢)، ١٥٣-

١٧٦

عبوي، زيد. (٢٠٢٠). الإستراتيجية الحديثة في إدارة التخطيط والتطوير. ط٢. الرياض: مكتبة المتنبي.

هاشم ، محمد حسن . (٢٠١٦) . العمالة والتعليم والتنمية في بعض دول الخليج العربي. المنامة : أكاديمية الخليج العربي للدراسات التربوية.

وزارة الثقافة والإعلام . (٢٠١٥) . وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠ . الرياض: مطابع وزارة الثقافة والإعلام.

وزارة الثقافة والإعلام . (٢٠١٦) . التعليم في رؤية المملكة ٢٠٣٠ . ط٢. الرياض: مطابع وزارة الثقافة والإعلام

ياغي، محمد. (٢٠٢٠) . اتخاذ القرارات التنظيمية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- Abdel-Raheem, Amgad B., & Saad, M., (2019), Organizational Personality as a Moderating Variable of the Relationship between Organizational DNA and Innovative Performance, Journal of Business and Management Sciences, 7(3), 131-139.
- Grassie, M (2021). Administrative creativity among officials of the National Ball Ground Foundation in Demorest, Georgia, USA. Eric Digest. (175). Ed:896325.
- Moen, M (2020). The impact of regulatory gene management on the performance of organizations. Eric Digest. (49). Ed:75826.
- Nafei, W. (2015). The Role of Organizational DNA in Improving Organizational Performance: A Study on the Industrial Companies in Egypt. International Business Research, 8(1), 117-130.
- Lerner, B (2018). Administrative creativity at the Izonti Foundation in Antwerp, Belgium. Eric Digest. (96) . Ed:748555.
- Petherbridge, J (2019). Administrative creativity, a new educational approach in the European Union. Eric Digest. (105) . Ed:885632.
- Russell, J (2019). The relationship between organizational gene management practices and overall organization performance. Eric Digest. (105) . Ed:885632.

- Soroush , S. Mohammad , M, Behzad, P., & Esfahani, Davood N., (2014). Studying of Organizational DNA in Esfahan Province Sport and Youth Offices, International Journal of Human Resource Studies ,4(3), 125-138.
- Zhang ,Z ,& Yu ,J , (2011). On the Organizational Dynamics of the Genetic Code, Genomics Proteomics & Bioinformatics 9(1-2) ,21-29